

**TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN**

DRESDNER ABSOLVENTENSTUDIE NR. 10

FAKULTÄT MATHEMATIK UND NATURWISSENSCHAFTEN 2002

**Die Absolvent/innen der Fakultät Mathematik und Natur-
wissenschaften der Abschlussjahrgänge 1995/96 - 2000/01**

Abschlussbericht

**Herausgeber:
Technische Universität Dresden
Der Kanzler**

**Projektgruppe Dresdner Absolventenstudien
Wissenschaftliche Leitung:
Karl Lenz
Bearbeitet von: Arlett Kühne
Claudia Reiche
René Krempkow**

**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

© 2003 Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulplanung
(KfBH), Chemnitzer Str. 48a, 01187 Dresden, <http://www.kfbh.de>

Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Kurzzusammenfassung zentraler Ergebnisse	1
1 Einleitung	4
2 Zur Anlage und Durchführung der Studie	6
2.1 Durchführung der Befragung.....	6
2.2 Struktur und soziale Herkunft der Absolventen	6
2.3 Repräsentativität der erhobenen Daten	14
3 Studium: Zugang, Verlauf und Beurteilung	20
3.1 Zugang zum Studium	20
3.2 Verlauf des Studiums	21
3.3 Beurteilung des Studiums	36
4 Übergang in den Beruf	48
4.1 Stellensuche	48
4.2 Berufsstart	56
4.3 Tätigkeiten.....	63
5 Berufliche Anforderungen und Zukunftsperspektiven	88
5.1 Berufliche Kompetenzen, Anforderungen und Zufriedenheit	88
5.2 Zusatzqualifikation und Weiterbildung.....	96
5.3 Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen.....	104
6 Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs	109
6.1 Kriterien für den beruflichen Erfolg	110
6.2 Analyse der Bestimmungsgründe	112
6.3 Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs im Überblick.....	124
Weiterführende Literatur	126

Kurzzusammenfassung zentraler Ergebnisse

Anzahl und Struktur der befragten Absolventen

284 auswertbare Fragebögen konnten in die Untersuchung einbezogen werden. Da insgesamt 532 aktuelle Adressen zu Verfügung standen, ergibt sich hieraus eine Rücklaufquote von 53 Prozent. Allerdings lagen nicht bei allen Absolventen aktuelle Adressen vor, so dass ein Teil von vornherein nicht erreicht wurde.

Bei der Geschlechterverteilung sind die Frauen mit einem Anteil von knapp zwei Dritteln deutlich überrepräsentiert, was mit der starken Rücklaufquote der weiblich dominierten Fachrichtung Psychologie erklärt wird. Das durchschnittliche Studienabschlussalter der Befragten liegt zwischen 26 und 27 Jahren. Eine Befragte ist im Jahr 1938 geboren. Rund drei Viertel der Absolventen sind heute ledig. Davon leben knapp 40 Prozent mit Partner/in. Verheiratet ist knapp ein Viertel der Absolventen. Fünf Befragte gaben an, geschieden zu sein. Über ein Viertel der Absolventen haben Kinder.

Auf die Studiengänge verteilen sich die befragten Absolventen wie folgt: 8 Prozent studierten Biologie, 11 Prozent Mathematik, 10 Prozent Chemie, 12 Prozent Lebensmittelchemie, 18 Prozent Physik, und 42 Prozent absolvierten ein Studium der Psychologie.

Stellensuche

Knapp zwei Drittel der Absolventen der Fakultät Mathematik / Naturwissenschaften (63%) begannen ihre Stellensuche, während sie ihre Diplomarbeit schrieben. Lediglich 9 Prozent begannen hiermit schon frühzeitig während des Studiums und 18 Prozent direkt nach dem Abschluss. 4 Prozent begannen mit der Stellensuche erst einige Monate nach dem Abschluss.

Mit 82 Prozent versandte die Mehrheit der Absolventen bis zu 10 Bewerbungen für ihre Stellensuche. 10 Prozent schrieben 11 bis 20 Bewerbungen. Mehr als 20 Bewerbungen schrieben 8 Prozent der Absolventen.

Mit durchschnittlich 8 Bewerbungen erzielten die Absolventen insgesamt rund drei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen.

Die am häufigsten angewandte Strategie bei der Stellensuche war die Bewerbung auf Stellenausschreibungen (62%), gefolgt von der Suche über das Internet (48%), von Blindbewerbungen (40%) sowie der Nutzung der Kontakte zu Lehrenden an der TU Dresden (39%). 37 Prozent der Absolventen praktizierten die Stellensuche über das Arbeitsamt.

Den größten tatsächlichen Erfolg bei der Stellensuche brachte die Nutzung der Kontakte zu Lehrenden an der TU Dresden (24%). Vielversprechend war auch die Bewerbung auf Stellenanzeigen, die in 22 Prozent der Fälle zur Ersteinstellung führte, gefolgt von Blindbewerbungen mit 13 Prozent Erfolg. Bewerbungen über das Internet waren immerhin zu 9 Prozent erfolgreich. Die Stellensuche über das Arbeitsamt blieb mit 6 Prozent Einstellungen relativ erfolglos.

Von den Absolventen berichten 56 Prozent, bisher keine Probleme mit der Stellensuche gehabt zu haben. Häufigstes Problem bei der Stellensuche waren fehlende Berufserfahrung (30%), dass die angebotene Stelle nicht den inhaltlichen Vorstellungen des Absolventen entsprach (17%) bzw. die angebotene Stelle zu weit entfernt war (14%).

Als für den Arbeitgeber wichtigste Aspekte bei der Stellenbesetzung nannten die Absolventen die studierte Fachrichtung, die fachliche Spezialisierung, die eigenen sozialen Kompetenzen, die Examensnote sowie berufspraktische Erfahrungen. Alle diese Aspekte wurden von mehr als 50 Prozent der Absolventen als wichtig bzw. sehr wichtig eingeschätzt. Die aktive Suche nach der ersten Stelle dauerte bei 80 Prozent der Absolventen ein bis drei Monate. 15 Prozent der Befragten suchten vier bis sechs Monate. Fünf Prozent der Absolventen suchten zwischen sieben und 18 Monaten.

Berufseinstieg und beruflicher Verbleib

Als eines der aussagekräftigsten Merkmale der Berufseinstieges wird der Übergang in reguläre Erwerbstätigkeit angesehen. Darunter sind in Anlehnung an bundesweite Absolventenstudien alle Erwerbstätigkeiten gefasst, die sich nach Angabe der Absolventen von kurzfristigen Überbrückungstätigkeiten u. ä. abgrenzen.

Für 49 Prozent der Absolventen war bereits die erste Erwerbstätigkeit eine reguläre. Dieser Anteil steigt im Zeitverlauf und erreicht für die aktuelle bzw. zuletzt ausgeführte Beschäftigung 59 Prozent. Dies ist zurückzuführen auf einen jeweils schwachen Rückgang von Honorartätigkeiten, Referendariaten sowie Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen. Dagegen stiegen die Zahlen für Absolventen in Weiterstudium bzw. Promotion leicht an.

Eine detaillierte Auswertung nach beruflichen Positionen bei der ersten Tätigkeit ergab, dass 25 Prozent der Befragten eine Aus- oder Weiterbildung aufgenommen hatten. Neun Prozent gaben an zu jobben, je fünf Prozent befanden sich in einem Referendariat, einer Promotion oder hatten keine feste Anstellung. Zwei Prozent waren als Honorarkräfte tätig.

Die Absolventen sind überwiegend in größeren Unternehmen mit 101 bis 1000 Mitarbeitern tätig (37%) bzw. in mittelständischen Unternehmen mit 11 bis 100 Mitarbeitern (34%). In Großbetrieben mit 1001 bis 10000 Beschäftigten arbeiten 16 Prozent der Befragten und 10 Prozent in Kleinunternehmen bis 10 Mitarbeiter. Drei Prozent der Absolventen haben eine Stelle in Unternehmen mit mehr als 10000 Mitarbeitern.

Untersuchungen der Tätigkeitsbereiche zeigen: Der Großteil der Absolventen arbeitet an Hochschulen und Forschungsinstituten (42%). Etwa ein Fünftel (21%) ist in der Privatwirtschaft beschäftigt. Im Bereich öffentliche Verwaltung und Behörden sind 12 Prozent der Absolventen eingestellt. 8 Prozent gaben an, in sonstigen Bereichen zu arbeiten und 6 Prozent haben eine Anstellung in Organisationen ohne Erwerbscharakter. Die Gruppe der Freiberufler ist mit 2 Prozent sehr klein.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 37 Stunden. Dabei streut die Stundenanzahl von 3 bis 70. Das erste Beschäftigungsverhältnis war für knapp drei Viertel (74%) der Absolventen befristet. Das durchschnittliche Bruttoeinstiegsgehalt für Tätigkeiten mit mehr als 35 Wochenstunden liegt bei 1600 €. 30 Prozent der Absolventen erhalten ein Bruttoeinstiegsgehalt von über 2000 € im Monat.

71 Prozent der Absolventen sind alles in allem mit ihrer beruflichen Situation zufrieden bzw. sehr zufrieden. Mit 7 Prozent sind relativ wenige Absolventen unzufrieden oder sehr unzufrieden. Diese Ergebnisse sind beeinflusst von den Erwartungen, welche die Absolventen beim Berufsstart haben. Am wichtigsten war den Absolventen beim Berufsstart eine interessante Tätigkeit, ein gutes Arbeits- und Betriebsklima und eine eigenständige Arbeitsgestaltung. Von etwas geringerer, aber immer noch großer Wichtigkeit waren das Leben in einer attraktiven Gegend sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein hohes Einkommen und die Karrierechancen standen für viele an letzter Stelle.

Retrospektive Bewertung des Studiums

Die Studienbedingungen an der Fakultät Mathematik / Naturwissenschaften wurden von den befragten Absolventen überwiegend positiv beurteilt. Als Stärken der Studienfächer an der Fakultät wurden besonders die geringe Überfüllung, die gute zeitliche Koordination, die Beziehungen zwischen Lehrenden und Studierenden sowie die Transparenz von Prüfungsanforderungen empfunden. Am schlechtesten wurden der Zugang bzw. die Vermittlung von Praktika und der Praxisbezug der Lehre eingeschätzt.

Bezüglich einiger Aspekte der Lehre weist die Studie auf mehrere negative Bewertungen hin, die von den Fachrichtungen als weitere Ansatzpunkte für Verbesserungen genutzt werden können. So wurde das Erlernen sozialer und kommunikativer Fähigkeiten lediglich von knapp einem Drittel (31%) und das Einüben in schriftliche Ausdrucksfähigkeit von nur gut einem Viertel (27%) mit „gut“ bzw. „sehr gut“ bewertet. Mittelmäßig bis sehr schlecht wurde auch das Einüben von mündlichen Präsentationen eingeschätzt, 57 Prozent der Befragten gaben diese Einschätzung.

Unter den Rahmenbedingungen des Studiums an der TU Dresden wurden die öffentlichen Verkehrsmittel, die Wohnsituation in Dresden, das Klima unter den Studierenden, die Raumsituation im Fach, das Angebot der Mensen und Cafeterias sowie die Qualität der Verwaltung durchschnittlich mit „gut“ bewertet. Drei Viertel der Absolventen (76%) schätzten das kulturelle Angebot der Stadt Dresden mit „sehr gut“ ein. Die Einflussmöglichkeiten der Studierenden an der Hochschule wurden von nur einem Viertel der Befragten mit mindestens „gut“ beurteilt.

Den Wert ihres Studiums insgesamt hinsichtlich der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere schätzten die Absolventen mit einer „Durchschnittsnote“ von 1,8 deutlich besser ein als die Verwendbarkeit der im Studium erworbenen Qualifikationen, die einen Durchschnittswert von 2,7 erhielt.

Aus heutiger Sicht würden sich knapp zwei Drittel der Absolventen (61%) wieder für das gleiche Fach an derselben Hochschule entscheiden.

1 Einleitung

Mit dieser Studie zur Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften und den zeitgleich durchgeführten Studien für die Fakultäten Bauingenieurwesen sowie Medizin setzt die TU Dresden – auf der Grundlage eines umfangreichen Erhebungsverfahrens – die Tradition der Absolventenstudien im vierten Jahr fort. Aus dem Jahr 2000 liegen bereits Absolventenbefragungen zu den Fakultäten Elektrotechnik, Wirtschaftswissenschaften, Sprach- und Literaturwissenschaften, Erziehungswissenschaften sowie zur Philosophischen Fakultät und aus dem Vorjahr zu den Fakultäten Architektur, Forst-Geo- und Hydrowissenschaft (ohne Forstwissenschaft) und Verkehrswissenschaften vor. Damit wurden insgesamt bereits zu zwölf Fakultäten Befragungen der Absolventen und Absolventinnen durchgeführt. Das Ziel der Universitätsleitung, zu allen Fakultäten Absolventenstudien zu besitzen, ist also in der ersten Runde kurz vor der Realisierung. Im Jahr 2003 werden für die beiden letzten noch ausstehenden Fakultäten Informatik und Juristische Fakultät Absolventenbefragungen durchgeführt. Für die Fakultät Maschinenwesen findet 2003 eine Wiederholungsbefragung statt.

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. Die Befragungen sollen kein einmaliger Vorgang sein, sondern es ist geplant, dass im Anschluss an die erste Befragungsrunde die Absolventen und Absolventinnen aller 14 Fakultäten wiederum im Zeitraum von vier Jahren befragt werden sollen, und zwar sowohl die neuen und die bereits einbezogenen Abschlussjahrgänge. Durch dieses Panel-Designs wird es möglich, die Einbindungsprozesse in den Arbeitsmarkt längerfristig zu beobachten. Dies ist notwendig, da sich die Eingewöhnungsprozesse 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 Paneldesign ist in der deutschen Universitätslandschaft einzigartig; die TU Dresden hat hier eine Vorreiterrolle inne.

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

In diesem Jahr konnten insgesamt 565 Studienabgänger/innen befragt werden. Wie schon im Vorjahr erwies sich die schlechte Adressenlage als Problem bei der Durchführung der Studie. Zu viele Fragebögen könnten nicht verschickt werden bzw. kamen mit dem Vermerk „Unbekannt verzogen“ zurück. Um dies zu verbessern, haben wir der Universitätsleitung bereits Vorschläge unterbreitet. Für eine bessere Erreichbarkeit der Absolventen und Absolventinnen ist es unerlässlich, dass bei der Anmeldung zu den Abschlussprüfungen von den Fakultäten auch die Heimatadresse, also die Adresse der Eltern, mit erfasst wird.

Aufgrund der hohen Mobilität nach dem Studium kann nur so sichergestellt werden, dass möglichst alle Absolvent/innen erreicht werden können. Außerdem wäre eine stärkere Vereinheitlichung der Erfassungsmodalitäten an der TU Dresden wünschenswert. Auch in diesem Jahr waren die Rücklaufquoten ansprechend. Für alle drei Fakultäten konnten Rücklaufquoten erzielt werden, die über den Vergleichswerten aus den bundesweiten Absolventenstudien liegen.

Wie bereits in den Vorjahren hatte auch im Jahr 2002 Dipl.-Soz. René Krempkow die gesamte Organisation der Projektarbeit inne und hat diese mit großer Kompetenz und hohem Engagement ausgeführt. Die erfolgreiche Fortführung der Absolventenstudien an der TU braucht eine personelle Kontinuität, für die Herr Krempkow aufgrund seiner langjährigen Erfahrung bestens geeignet ist.

Ihm zur Seite standen Dipl.-Soz. Michael Fücker und Dipl.-Psych. Arlette Kühne als wissenschaftliche Hilfskräfte. Sie alle wirkten mit großem Engagement an der Studie mit. Der vorliegende Bericht wurde von Dipl.-Psych. Arlette Kühne und Claudia Reiche als studentische Hilfskraft sowie René Krempkow erstellt; ihnen gilt mein besonderer Dank.

Prof. Dr. Karl Lenz, Juni 2003

2 Zur Anlage und Durchführung der Studie

2.1 Durchführung der Befragung

Von der Fakultät, dem universitätsweiten Absolventennetzwerk und den jeweiligen Prüfungsämtern wurden den Projektleitern insgesamt 769 Adressen von Absolventen der Fakultät Mathematik/Naturwissenschaften mitgeteilt. Die vorliegenden Lehrberichte zu den Studienjahren 1995/96 bis 2000/2001 weisen eine Gesamtzahl von 919 Absolventen der Fakultät aus, die ihre Abschlussprüfungen im grundständigen Präsenzstudium bestanden. Hinzu kommen die Absolventen, die ihr Studium erst 2001 bzw. 2002 beendeten, zu denen jedoch noch keine zuverlässigen Zahlen vorlagen. Die Zahl der mit Anschreiben potenziell erreichbaren Absolventen betrug 532. Bei der Berechnung dieser Quote wird davon ausgegangen, dass Briefe, die nicht mit dem Aufdruck „unbekannt verzogen“ zurückgesendet wurden, bei den Adressaten ankamen. An alle verfügbaren Adressen wurde im August 2002 ein erstes Anschreiben mit dem Fragebogen versandt, wobei ein Teil der Sendungen zurückkam mit dem Aufdruck „unbekannt verzogen“. Die dies betreffenden Adressen wurden unter Zuhilfenahme der Internetseite www.telefonauskunft.de der Deutschen Telekom nachrecherchiert, jedoch ließ sich oft kein Eintrag finden. Die Rücklaufquote lag zu diesem Zeitpunkt mit 238 auswertbaren Fragebögen bei 42 Prozent. Alle erreichbaren Absolventen erhielten zunächst im September 2002 eine Erinnerungspostkarte. Daraufhin erhöhte sich die Quote auf 49 Prozent. Um diese zur besseren Absicherung der Aussagekraft der Ergebnisse weiter zu erhöhen, wurde im Oktober eine zweite Befragung durchgeführt. Alle diejenigen Absolventen; die bisher nicht geantwortet hatten, wurden noch einmal mit Fragebögen angeschrieben. Durch diese Maßnahme und die Möglichkeit der Fragebogenbearbeitung im Internet anstatt auf Papier, die während des Erhebungszeitraumes von insgesamt 28 der Adressaten genutzt wurde, konnte die Rücklaufquote auf die endgültige Zahl von 53 Prozent gesteigert werden. Fünf Absolventen haben die Teilnahme an der Befragung explizit verweigert. Damit entspricht der Anteil der Verweigerer lediglich knapp 1 Prozent der 532 mit Anschreiben erreichbaren Absolventen.

2.2 Struktur und soziale Herkunft der Absolventen

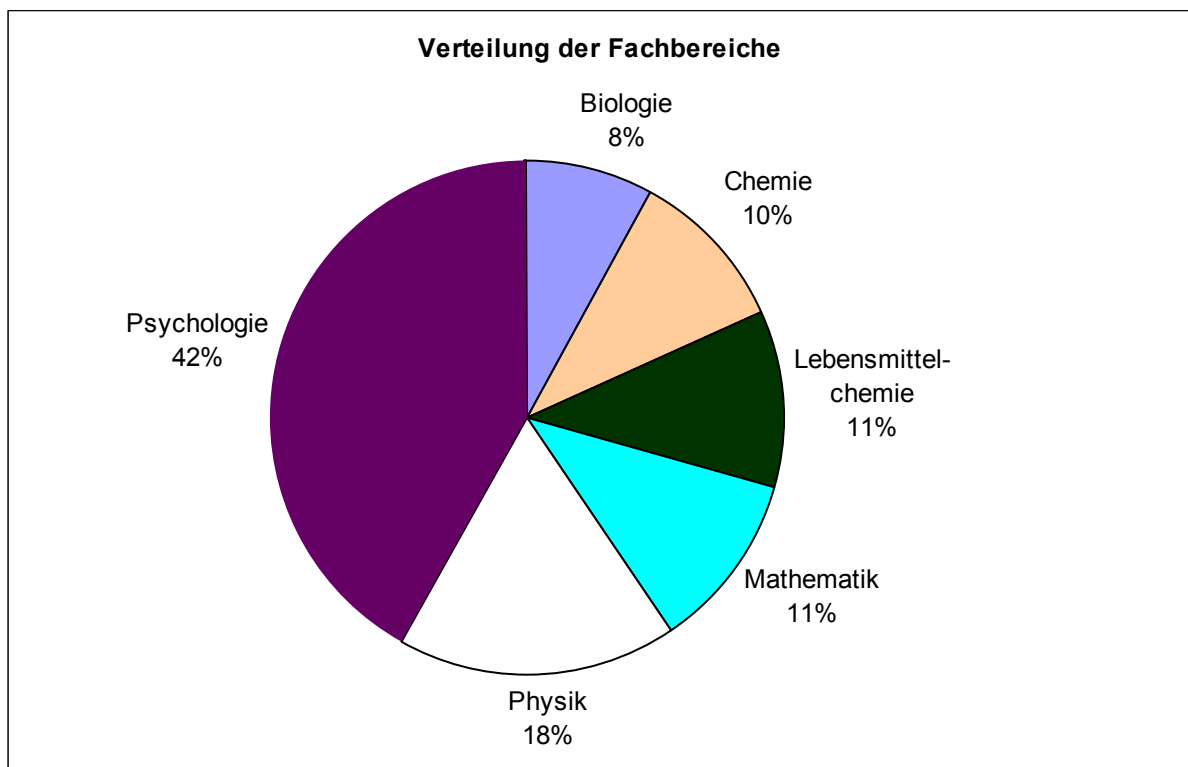
Die Fakultät Mathematik/Naturwissenschaften umfasst die fünf Fachrichtungen Biologie, Chemie / Lebensmittelchemie, Mathematik, Physik und Psychologie. Ergänzend zum vorhergehenden Abschnitt werden die Rücklaufquoten zusammen mit den dazugehörigen Absolventenzahlen und nutzbaren Adressen für die einzelnen Fachrichtungen separat aufgeschlüsselt, da diese sich zum Teil erheblich voneinander unterscheiden.

Abbildung 2.1

Absolventenzahlen, Rücklaufquoten, Adresslage separat nach Fachrichtungen				
	Absolventen lt. Lehrbericht (Zeitraum 95-01)	Anzahl verwendbarer Adressen	Anzahl beantworteter Fragebögen	Rücklauf in %
Biologie	66	54	23	43
Chemie	101	76	29	38
Lebensmittelchemie	98	43	32	74
Mathematik	100	57	31	54
Physik	187	127	50	39
Psychologie	367	175	119	68
Gesamt	919	532	284	53

Die Verteilung der an der Befragung beteiligten Absolventen auf die Fachrichtungen ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

Abbildung 2.2



Nur ein kleinerer Teil der Absolventen beantwortete die Frage nach den beiden studierten Vertiefungsrichtungen. Für die Fachrichtungen Biologie, Chemie, Mathematik und Psychologie werden im Folgenden die erste und zweite studierte Vertiefung jeweils einzeln aufgelistet, da immerhin ein Drittel bis ein Viertel der befragten Absolventen dieser Fachrichtungen die Frage beantwortet hatte.

Abbildung 2.3

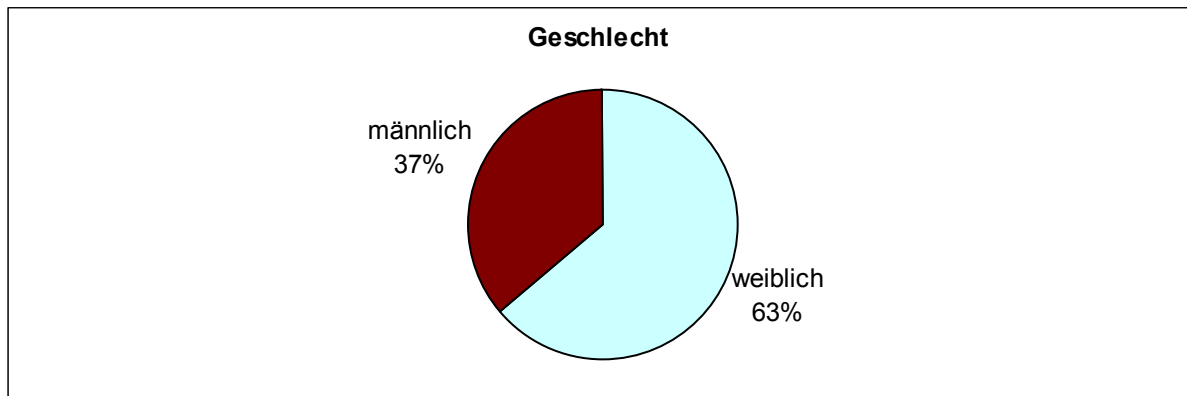
Vertiefungsfächer getrennt ausgewählten Fachrichtungen					
erste Vertiefung			zweite Vertiefung		
<i>Biologie</i>	Anzahl	Prozent		Anzahl	Prozent
Botanik	3	13	Organische Chemie	1	4,3
Genetik	1	4,3	Genetik	2	8,7
Hydrobiologie	1	4,3	Hydrobiologie	1	4,3
Mikrobiologie	4	17,4			
keine Angabe	14	60,9	keine Angabe	19	82,6
Gesamt	23	100	Gesamt	23	100
<i>Chemie</i>	Anzahl	Prozent		Anzahl	Prozent
Analytik	1	3,4			
Biochemie	3	10,3	Biochemie	2	3,3
Organische Chemie	4	13,8			
Synthesechemie	1	3,4			
Wasserchemie	1	3,4			
keine Angabe	19	65,5	keine Angabe	27	96,7
Gesamt	29	100	Gesamt	29	100
<i>Mathematik</i>	Anzahl	Prozent		Anzahl	Prozent
Algebra	1	3,2	Diskrete Operationen	1	3,2
Analytik	3	9,7	Lehramt Gymnasium		
Lehramt Gymnasium Mathematik	8	25,8	Physik	4	12,9
Numerik	6	19,4	Stochastik	1	3,2
Wirtschaftsmathematik	2	6,5			
Wissenschaftliches Rechnen	1	3,2			
keine Angabe	10	32,3	keine Angabe	25	80,6
Gesamt	31	100	Gesamt	31	100
<i>Psychologie</i>	Anzahl	Prozent		Anzahl	Prozent
Arbeits- und Organisationspsychologie	9	7,6	Arbeits- und Organisationspsychologie	18	15,1
Klinische Psychologie	21	17,6	Klinische Psychologie	6	5,0
Pädagogische Psychologie	4	3,4	Pädagogische Psychologie	7	5,9
keine Angabe	85	71,4	keine Angabe	88	73,9
Gesamt	119	100	Gesamt	119	100

Von den Absolventen der Lebensmittelchemie lag eine Angabe zur ersten Vertiefung („Naturwissenschaften“) vor und keine zur Zweiten. Die Physikabsolventen gaben folgende erste Vertiefungsrichtungen an: theoretische Festkörperphysik (3 Angaben), Lehramt Gymnasium Physik (2 Angaben), Experimentalphysik, Halbleiterphysik, Kristallographie/Metallphysik, Photophysik (jeweils 1 Angabe). Drei von ihnen nannten ihre zweite

Vertiefungsrichtung: Lehramt Gymnasium Mathematik (2 Angaben) und Biopsychologie (1 Angabe).

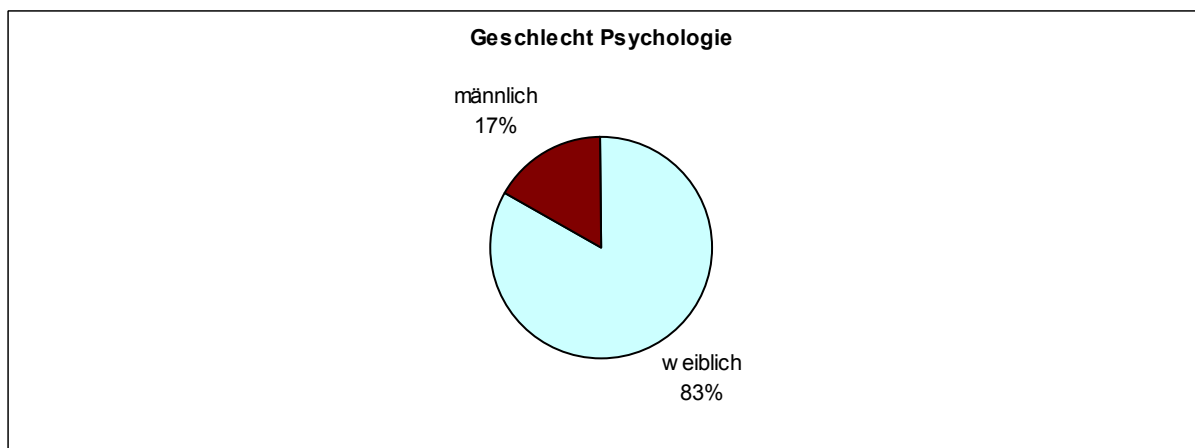
Insgesamt studierten an der Fakultät Mathematik/Naturwissenschaften knapp zwei Drittel Frauen und reichlich ein Drittel Männer.

Abbildung 2.4



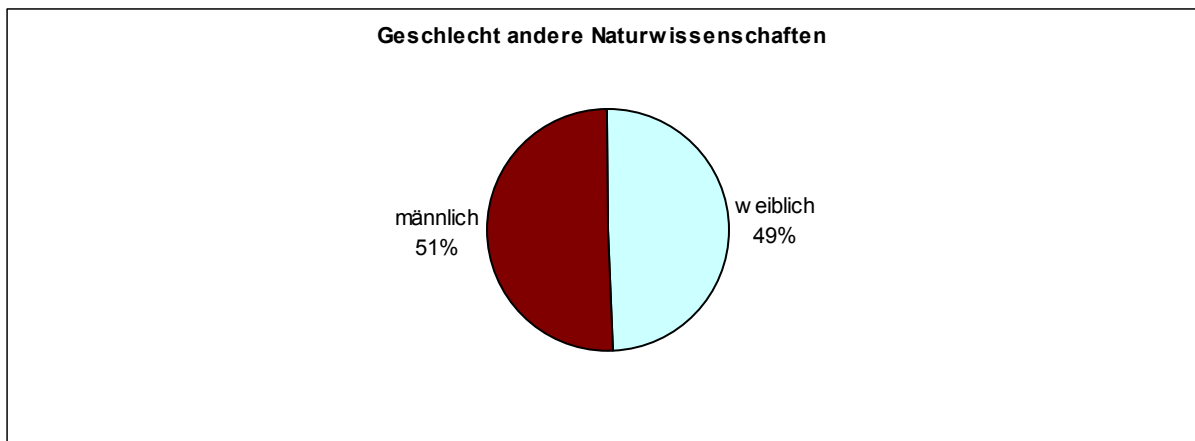
Betrachtet man den traditionell eher von Frauen bevorzugten Studiengang Psychologie für sich, so findet man diese Eigenart auch an der TU Dresden bestätigt: Es studierten 83 Prozent Frauen und 17 Prozent Männer dieses Fach.

Abbildung 2.5



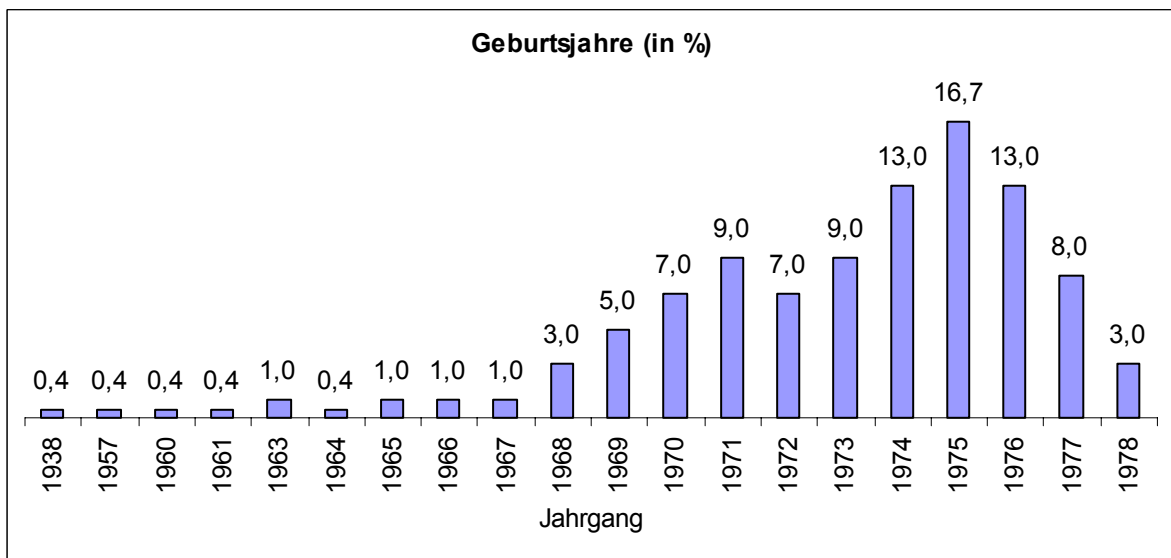
Für die übrigen Naturwissenschaften zeigt sich nach der Herausrechnung der Psychologiestudent/innen ein relativ ausgewogenes Bild: 49 Prozent Frauen und 51 Prozent Männer hatten sich für ein Studium in einer der vier Fachrichtungen entschieden.

Abbildung 2.6



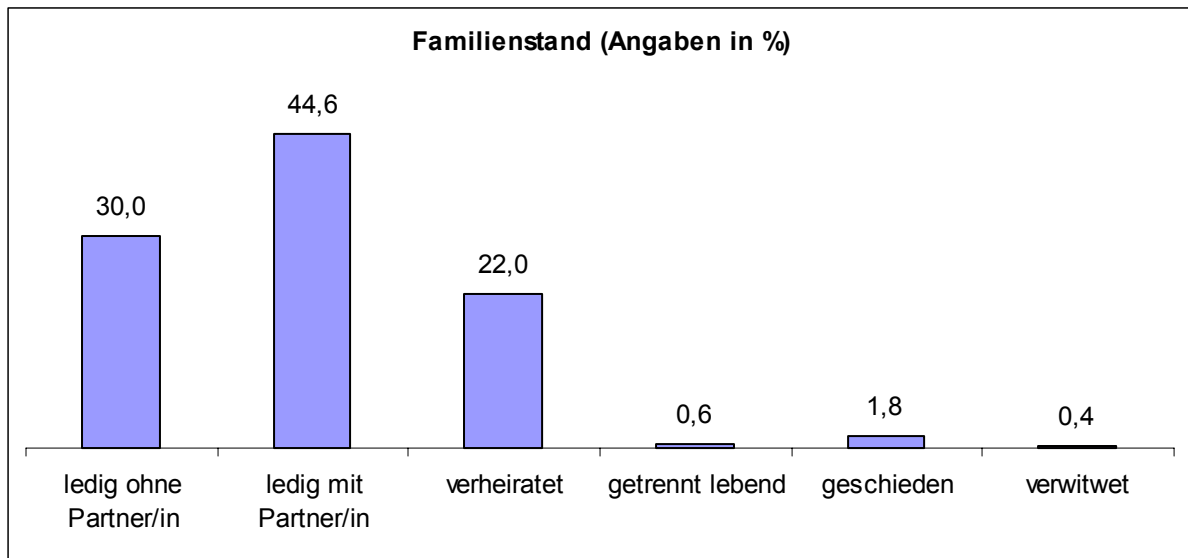
Die folgende Abbildung zeigt die Geburtsjahre der Absolventen. Es wird ersichtlich, dass der Großteil von ihnen zwischen 1971 und 1977 geboren wurde. Die Werte streuen sehr weit; die „älteste“ Absolventin kam 1938 und die sieben „jüngsten“ 1978 auf die Welt.

Abbildung 2.7



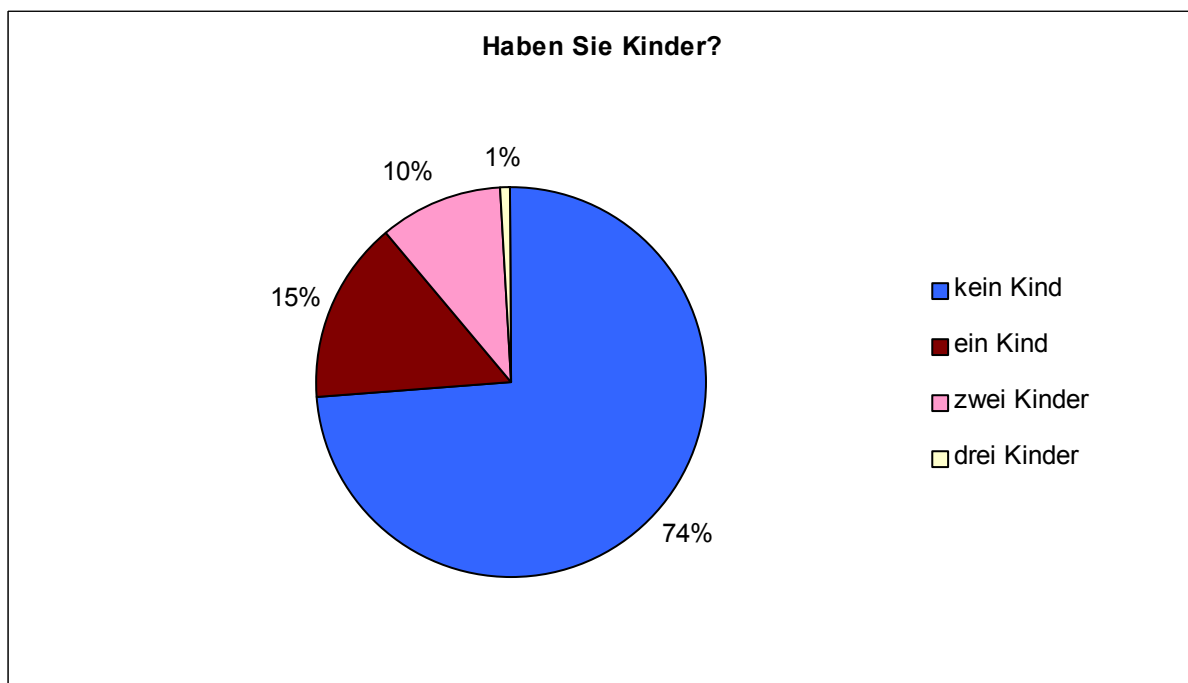
75 Prozent der Absolventen sind ledig. Knapp die Hälfte von den Ledigen leben jedoch mit einem Partner / einer Partnerin zusammen. Verheiratet sind 22 Prozent und zwei Prozent der Befragten sind geschieden. Zwei der Absolventen (0,7%) leben getrennt, eine Absolventin (0,4%) ist verwitwet. Der Familienstand ist in folgender Abbildung grafisch dargestellt.

Abbildung 2.8



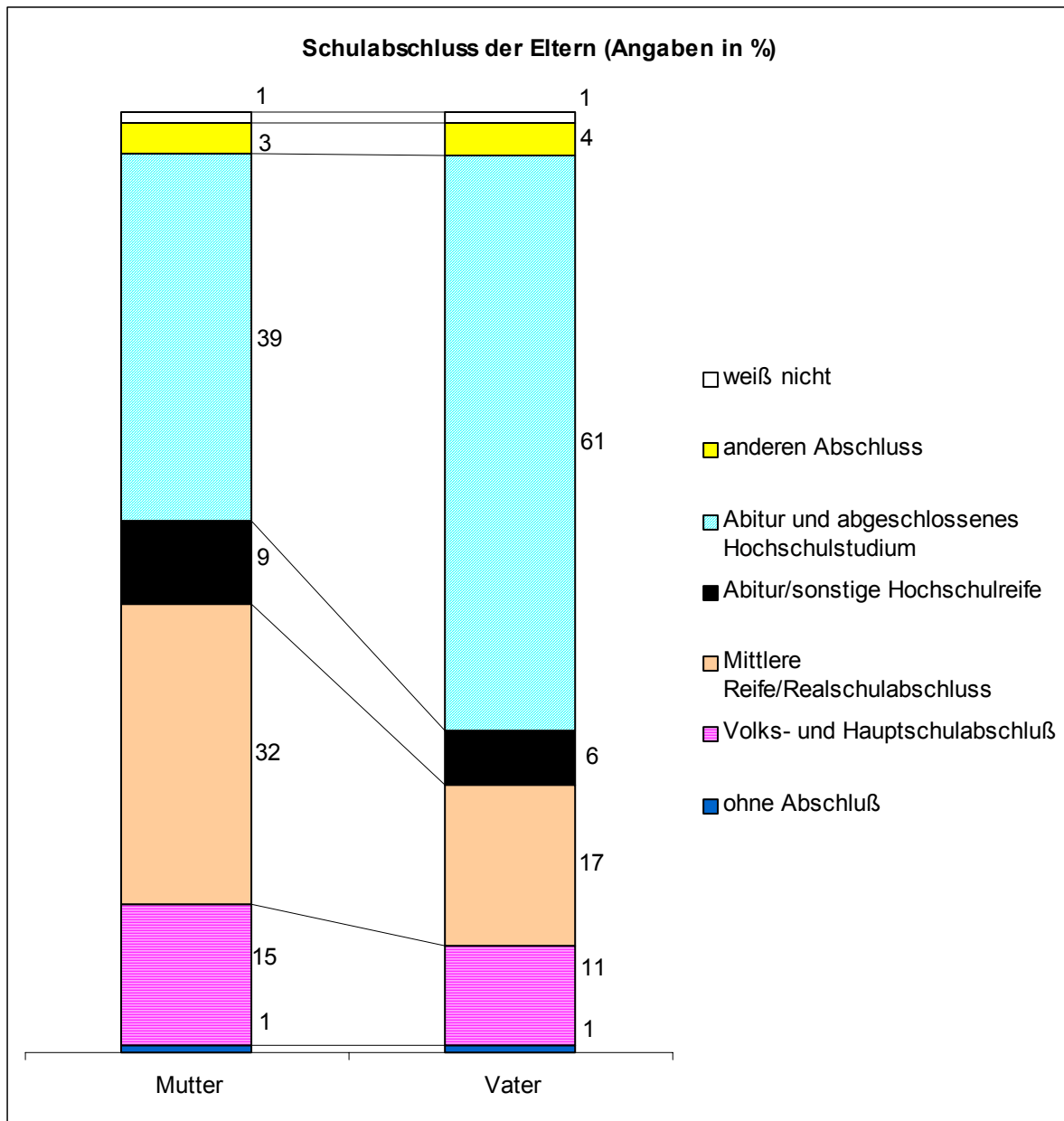
Fast drei Viertel der Absolventen gaben an, noch keine Kinder zu haben. 15 Prozent haben ein Kind, zehn Prozent schon zwei Kinder und 1% der Absolventen haben drei Kinder. Von den Ledigen, die mit Partner zusammenleben, haben 13 Prozent ein Kind und sieben Prozent zwei Kinder. Von den verheirateten Absolventen haben 37 Prozent ein Kind und 29 Prozent zwei oder drei Kinder.

Abbildung 2.9



Wie Abbildung 2.7 zeigt, haben 61 Prozent der Väter und 38 Prozent der Mütter der befragten Absolventen das Abitur und ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Einen Realschulabschluss bzw. die mittlere Reife können 17 Prozent der Väter und 31 Prozent der Mütter vorweisen.

Abbildung 2.10

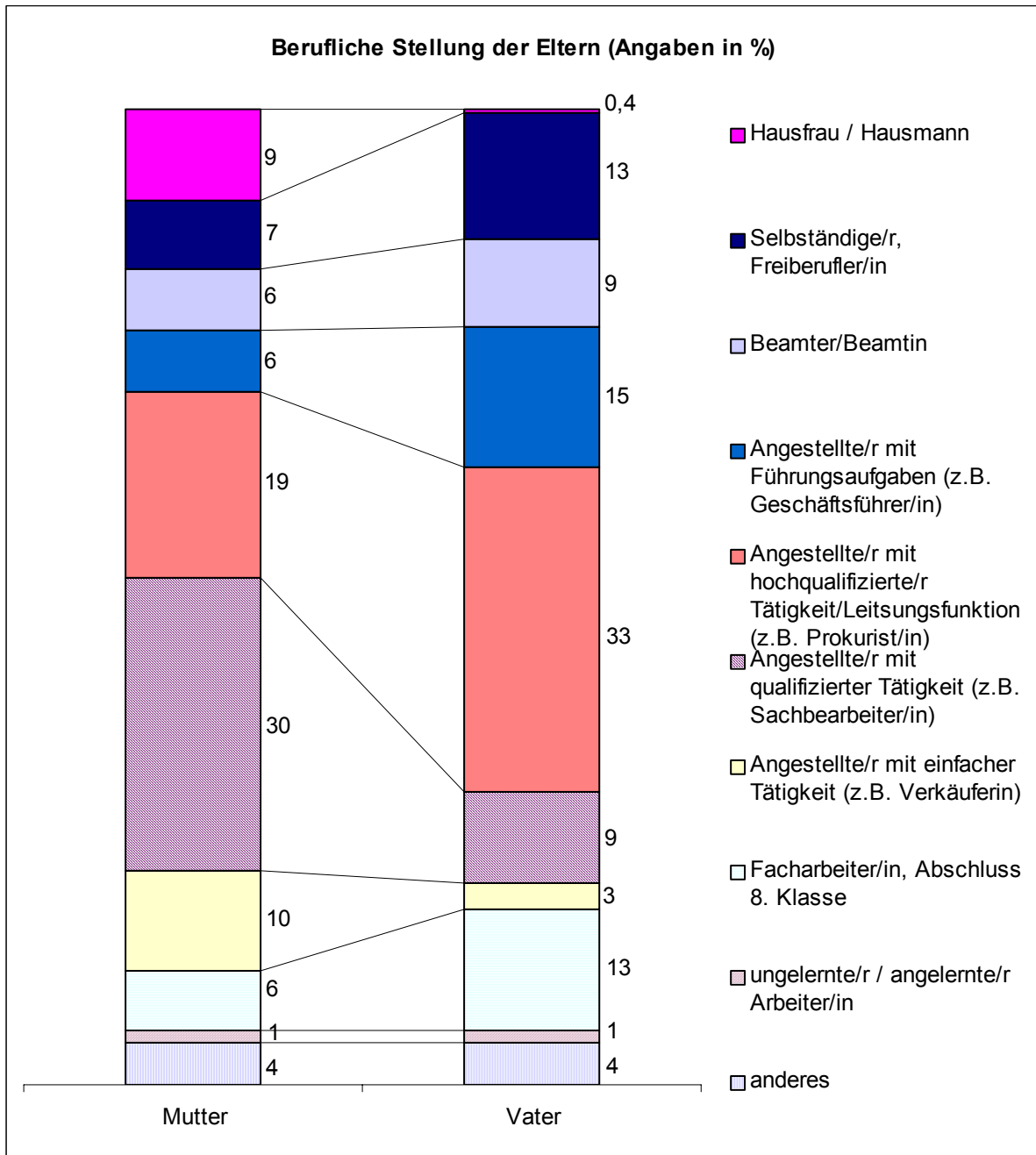


Insgesamt gesehen bedeutet das, dass die Väter in der Mehrzahl einen höheren Abschluss als die Mütter haben. Dies wirkt sich auch auf die berufliche Stellung aus. 33 Prozent der Väter sind Angestellte mit einer hochqualifizierten Tätigkeit und 15 Prozent üben Führungsaufgaben aus. Neun Prozent sind Beamte und 13 Prozent sind selbständig oder freiberuflich tätig.

Die Mütter sind nur zu 19 Prozent in Positionen mit hochqualifizierten Aufgaben und zu sechs Prozent in solchen mit Führungsaufgaben vertreten. Sechs Prozent sind Beamte und sieben Prozent arbeiten selbständig.

Während 30 Prozent der Mütter in Angestelltenpositionen mit qualifizierter Tätigkeit arbeiten, sind das nur neun Prozent der Väter. Außerdem haben zehn Prozent der Mütter ein Arbeitsverhältnis als Angestellte mit einfacher Tätigkeit. Bei den Vätern sind das nur drei Prozent.

Abbildung 2.11:



2.3 Repräsentativität der erhobenen Daten

Ob die Befragung der Absolventenstudie 2002 der Fakultät Mathematik/Naturwissenschaften als repräsentativ einzuschätzen ist, kann anhand mehrerer Stichprobenmerkmale überprüft werden, die wichtig für die Befragungsergebnisse sind:

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

Die Vergleichsbasis hierzu können die Lehrberichte ab dem Jahr 1995 der TU Dresden liefern, die gemäß der sächsischen Lehrberichtverordnung einheitlich zu erstellen sind. Die Studienabschlussjahre der untersuchten Absolventen bewegen sich im Zeitraum von 1996 bis 2002. Für den Abschlussjahrgang 2001/02 lagen zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch keine Lehrberichtsdaten vor, darum kann dieser in der Repräsentativitätsprüfung nicht berücksichtigt werden

Gesamtverteilung der Absolventen über die Abschlussjahre

Die folgende Tabelle für die jüngeren Abschlussjahrgänge 1998/99 bis 2001 eine deutliche Zunahme der Absolventenzahlen gegenüber den Jahrgängen 1995/96 - 1997/98. Dies wird annähernd auch durch die Struktur derjenigen Absolventen deutlich, die an der Befragung teilnahmen. Allerdings waren die Rückläufe für 1995/96 - 1997/98 prozentual geringer als für die letzten drei Abschlussjahrgänge.

Für diese drei Jahrgänge (1998/99 – 2000/01) ist die Befragung repräsentativ, da die Verhältnisse der Rücklaufzahlen zueinander annähernd den Absolventenzahlen der Jahrgänge aus dem Lehrbericht entsprechen. Für die ersten drei Jahrgänge 1995/96 - 1997/98, die deutlich unterrepräsentiert sind (jeweils um 10 Prozent), kann nur von einer eingeschränkten Repräsentativität ausgegangen werden. Selbst wenn man die ersten drei Jahrgänge zahlenmäßig zusammenfasst und wie einen behandelt, bleibt die Anzahl der Absolventen relativ gering. Die Repräsentativität wird dadurch weder verbessert noch verschlechtert. Allerdings ist die Datenbasis größer. Es sind, wenn überhaupt, dann nur geringe Verzerrungen zu erwarten.

Für die weiteren Untersuchungsschritte der Repräsentativitätsprüfung ist daher eine Zusammenfassung der ersten drei Jahrgänge vorgenommen worden, um die nötigen Größenordnung für die Analyseverfahren zu erreichen.

Abbildung 2.12

Verteilung der Absolventen auf die Abschlussjahrgänge 1995-2001							
Jahr	Lehrbericht				Befragung		
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent
1995/96	134	417	14,6	45,4	17	61	6,7
1996/97	122		13,3		6,3		
1997/98	161		17,5		11,0		
1998/99	122		13,3		29		11,4
1999/2000	163		17,7		62		24,4
2000/01	217		23,6		102		40,2
gesamt	919		100		254		100

Die Geschlechterverteilung

Die Geschlechterverteilung, vor allem in den „älteren“ Jahrgängen vor 1999, ist in Richtung einer klaren Überrepräsentation von Frauen verschoben. Zunächst wurde vermutet, dass dies auf eine höhere Rücklaufquote der Frauen der Fachrichtung Psychologie zurückgeführt werden kann und dem Problem durch eine einfache Gewichtung begegnet werden könnte. Es stellte sich jedoch heraus, dass dies sowohl für die Gesamtstichprobe gilt, als auch für die Teilstichprobe ohne Psychologie. Daher wurde hier auf Gewichtungen verzichtet.

Dieser Verschiebung wird Rechnung getragen, indem in der folgenden Untersuchung bei den Analysen geprüft wird, ob hinsichtlich des jeweiligen Merkmals signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen vorliegen, um zu gewährleisten, dass ein bestimmtes Ergebnis nicht im Sinne der ungleichen Geschlechterverteilung verzerrt ist bzw. um dies im Falle von signifikanten Unterschieden zu berücksichtigen.

Abbildung 2.13

Frauenanteil der Abschlussjahrgänge 1995-2001 (in%), mit und ohne Psychologie						
Jahr	Lehrbericht			Befragung		
	alle	Psychologie	Naturwissen- schaften	alle	Psychologie	Naturwissen- schaften
1995/96	46,0	73,7	29,8	58,1	78,9	37,6
1996/97						
1997/98						
1998/99	52,5	74,5	34,3	64,4	88,2	50,0
1999/2000	54,0	74,6	40	64,9	83,9	52,2
2000/01	62,2	82,8	46,8	66,2	82,0	54,8
gesamt	52,1	76,4	36,1	63,2	83,2	49,4

Durchschnittsnoten

Die dritte Möglichkeit zur Überprüfung der Repräsentativität stellt die Durchschnittsnote der Absolventen dar. Diese liegt bei den befragten Absolventen sowie auch im Lehrbericht für den gesamten Untersuchungszeitraum bei 1,6. Der genaue Vergleich nach einzelnen Abschlussjahren zeigt ebenfalls keine signifikanten Unterschiede zwischen den durchschnittlichen Abschlussnoten aus den Lehrberichten und denen der Befragung. Die Befragung ist somit im Hinblick auf das Merkmal Durchschnittsnote ein repräsentatives Abbild der Grundgesamtheit.

Abbildung 2.14

Durchschnittliche Abschlussnote 1995-2001		
Jahr	Lehrbericht	Befragung
1995/96	1,7	1,7
1996/97		
1997/98		
1998/99	1,6	1,5
1999/2000	1,6	1,5
2000/01	1,5	1,6
gesamt	1,6	1,6

Die Studiendauer

Die Studiendauer wird bestimmt durch die Anzahl der Fachsemester, die die Befragten ausschließlich für das abgeschlossene Studium benötigt haben.

Insgesamt studierten die befragten Absolventen durchschnittlich 10,8 Fachsemester (5,4 Jahre) bis zum Abschluss ihres letzten Studienfaches an der TU Dresden. Im Lehrbericht sind mit 10,9 Semestern (5,5 Jahre) geringfügig mehr verzeichnet.

Der detaillierte, nach den Abschlussjahren vorgenommene Vergleich der Daten aus der Befragung mit den Zahlen der Lehrberichte zeigt, dass die befragten Absolventen überwiegend etwas kürzer studierten, als im Lehrbericht ausgewiesen. Die Unterschiede sind jedoch in keinem Fall signifikant.

Die Befragung ist somit in Bezug auf die Studiendauer repräsentativ.

Abbildung 2.15

Durchschnittliche Anzahl der Fachsemester (Studiendauer) 1995-2001		
Jahr	Lehrbericht	Befragung
1995/96	10,8	10,4
1996/97		
1997/98		
1998/99	11,1	11,3
1999/2000	11,2	10,8
2000/01	10,8	10,8
gesamt	10,9	10,8

Das Durchschnittsalter

Nach der Berechnung des Studienabschlussjahres minus Geburtsjahr ergab sich für die befragten Absolventen ein durchschnittliches potientiellles Berufseintrittsalter von 26,5 Jahren. Laut Lehrbericht liegt das Durchschnittsalter aller Absolventen beim Verlassen der Hochschule bei 26 Jahren und unterscheidet sich damit nur geringfügig und nicht signifikant vom Alter der befragten Absolventen. In den einzelnen Jahrgängen liegt ebenfalls keine signifikant von den Angaben des Lehrberichtes abweichende Altersstruktur vor. Die Befragung kann daher auch in dieser Hinsicht Repräsentativität beanspruchen.

Abbildung 2.16

Durchschnittsalter bei Abschluss des Studiums (Mittelwerte, 1995-2001)		
Jahr	Lehrbericht	Befragung
1995/96	-	-
1996/97		
1997/98	26,2	26,7
1998/99	25,5	26,0
1999/2000	25,8	26,7
2000/01	26,3	26,5
gesamt	26,0	26,5

Fazit

Die vorgenommenen Analysen und Vergleiche ergeben, dass die Verteilung der Befragten bei Zusammenfassung der ersten drei Abschlussjahre in allen untersuchten wesentlichen Merkmalen (mit Ausnahme des Geschlechts) mit Abweichungen von weniger als fünf Prozent die Grundgesamtheit ausreichend gut wiedergibt.

Um mögliche Verzerrungen aufgrund ungleicher Geschlechterverteilung, sofern sie auftreten, sofort sichtbar zu machen, wird bei den nachfolgenden Analysen stets ein Signifikanztest (Unterschiedsprüfung) der Ausprägung des gerade untersuchten Merkmals hinsichtlich des Geschlechtes erfolgen.

Liegen signifikante Abweichungen vor, werden diese nach der allgemeinen Stichprobenbeschreibung explizit dokumentiert. Ist die Stichprobe über die Geschlechter hinweg homogen, erfolgt kein weiterer Hinweis.

Hiervon abgesehen können die Ergebnisse der Befragung als weitgehend repräsentativ und damit auf die Gesamtheit aller Absolventen verallgemeinerbar eingeschätzt werden.

Auswertung nach Fachrichtungen: Psychologie und Naturwissenschaften

Grundsätzlich ist die Fakultät Mathematik/ Naturwissenschaften eine sehr heterogene Fakultät, weshalb eine Auswertung getrennt nach Fachrichtungen anzustreben war. Dies hätte jedoch einerseits einen Aufwand bedeutet, der mit der zur Verfügung stehenden materiellen und personellen Ausstattung nicht bewältigt werden konnte. Außerdem waren viele Fachrichtungen für eine separate Auswertung zahlenmäßig nicht stark genug vertreten. Um das Problem einzugrenzen, wurde zunächst geprüft, welche Fachrichtungen homogen sind, sich also kaum voneinander unterscheiden. Es waren Fragen auszuwählen, die geeignet sind, eindeutig fachrichtungsbedingte Unterschiede innerhalb der Fakultät aufzuzeigen. Fragenkomplex C, der mittels spezieller Fragen eine rückwirkende Beurteilung des Studiums selbst verlangt, erfüllt diese Anforderungen. Im Einzelnen wurden die Fragenkomplexe C1 – „Wie beurteilen Sie die Studienbedingungen in dem Fach, in dem Sie Ihren Studienabschluss gemacht haben?“ und C3 – „Wie beurteilen Sie die Lehre in dem Fach, in dem Sie Ihren Studienabschluss gemacht haben?“ geprüft. In C2 sind kaum fachrichtungsspezifische Antworten zu erwarten, da sich die Fragen in diesem Komplex mehr auf die Universität beziehen.

Einfache Signifikanztests ergaben in fast allen Aspekten signifikante Unterschiede zwischen dem Antwortverhalten der Absolventen der Psychologie und dem der Absolventen aller anderen Fachrichtungen. Genauere Verfahren zur Prüfung der Gruppenhomogenität (einfaktorielle ANOVA) zeigten zudem, dass bei fast allen Items, die Unterschiede aufgewiesen hatten, diese auf eine separate Gruppenbildung der Fachrichtung Psychologie zurückgingen.

Dieses Ergebnis war auch zu erwarten, erfolgt doch schon die Einordnung der Psychologie in die Universitätsstrukturen an verschiedenen Universitäten nicht einheitlich. Die TU Dresden mit ihrem Augenmerk auf das Technische versteht die Psychologie als erkundende, experimentelle Wissenschaft und siedelt sie unter den Naturwissenschaften an. Andere Universitäten heben den sozial- bzw. geisteswissenschaftlichen Aspekt hervor und führen sie als Sozialwissenschaft. Auch die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt sind – unabhängig von der Fakultätszugehörigkeit – für Psychologen deutlich andere und breiter gestreut als für die Absolventen der anderen Fächer der Fakultät Mathematik / Naturwissenschaften. Da die vorliegende Untersuchung Berufseinstieg und beruflichen Verbleib thematisiert, ist gerade dieser Aspekt von großer Bedeutung.

Da sich gezeigt hat, dass sich die Absolventen der Fachrichtung Psychologie in Fragen zum Studium grundlegend von den Absolventen der anderen Naturwissenschaften unterscheiden, die Absolventen dieser anderen Fachrichtungen untereinander aber kaum voneinander abweichen, wird bei der Darstellung der Ergebnisse der Absolventenbefragung in den nächsten 4 Kapiteln für jeden Fragenkomplex eine gesonderte Analyse durchgeführt mit dem Ziel, signifikante Unterschiede im Antwortverhalten zwischen Psychologieabsolventen und denen der anderen Fachrichtungen aufzudecken. Falls Differenzen vorliegen, werden diese jeweils im Anschluss an die Beschreibung der Ergebnisse dokumentiert. Ist die Stichprobe hinsichtlich des untersuchten Merkmals homogen, erfolgt kein weiterer Hinweis.

3 Studium: Zugang, Verlauf und Beurteilung

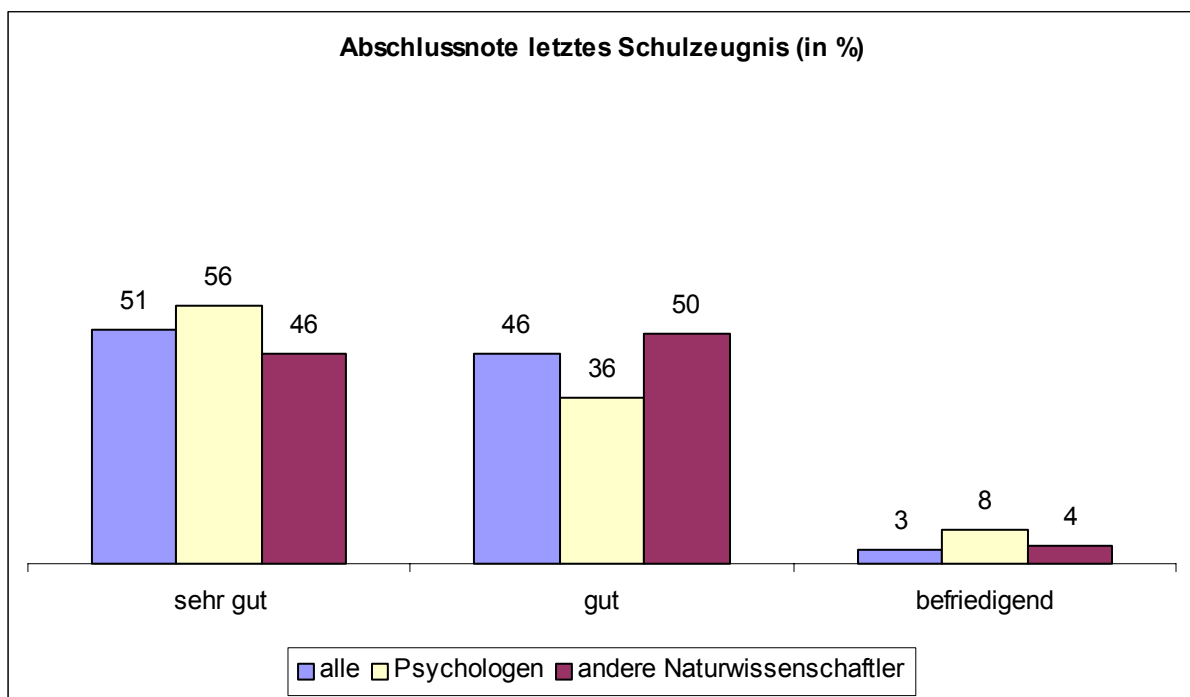
In den nachfolgenden beiden Gliederungspunkten wird die Struktur der Absolventen vor und während ihres Studiums untersucht. Der dritte Gliederungspunkt gibt die Beurteilung des Studiums wieder.

3.1 Zugang zum Studium

Die Abiturnoten bewegen sich in einem Rahmen von Note „Eins“ bis „Drei“. 51 Prozent der Absolventen schlossen ihre schulische Ausbildung mit „Sehr gut“ und 44 Prozent mit „Gut“ ab. Fünf Prozent der Befragten verließen die Schule mit „Befriedigend“. Sechs Absolventen machten hierzu keine Angabe. Die durchschnittliche Abiturnote ist eine 1,6.

Signifikante Abweichungen ergeben sich bei der Gruppe der Psychologen, – deren Zeugnisnoten sind im Schnitt mit 1,5 besser – was sicher mit dem numerus clausus (NC) zusammen hängt.

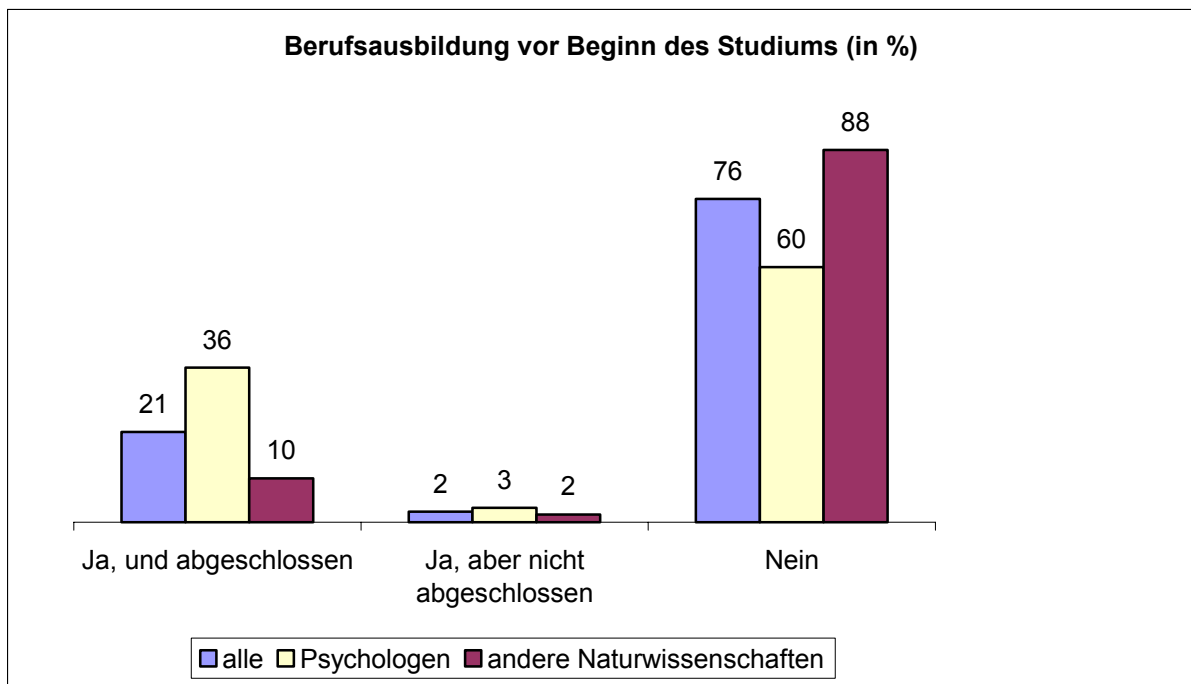
Abbildung 3.1



Von den befragten Absolventen hatten 21 Prozent vor dem Studium schon eine Ausbildung absolviert, zwei Prozent hatten eine solche begonnen, aber nicht beendet. Drei Viertel (76 %) der Absolventen hatten vor dem Studium keine Berufsausbildung begonnen oder abgeschlossen.

Psychologiestudenten haben signifikant häufiger vor dem Studium eine Berufsausbildung abgeschlossen (36 % der Psychologiestudenten; 12 % der Fakultät Mathematik / Naturwissenschaften ausschließlich der Psychologiestudenten).

Abbildung 3.2



3.2 Verlauf des Studiums

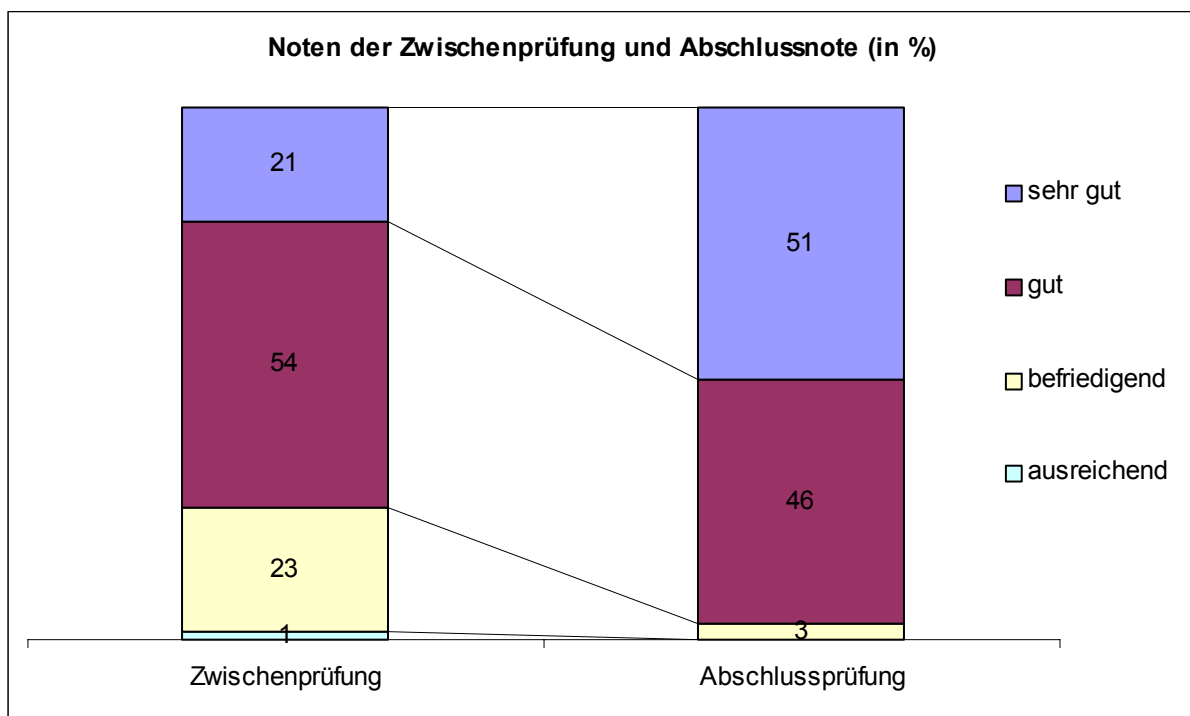
Die folgende Tabelle zeigt für jeden Jahrgang die Anzahl der Studienberechtigten, die ihr zuletzt abgeschlossenes Studium an der Fakultät Mathematik / Naturwissenschaften der TU Dresden aufgenommen hatten. Fast ein Viertel (24 %) aller Befragten begann das Studium 1994.

Abbildung 3.3

Immatrikulationsjahr an der TU Dresden		
Jahr	Anzahl	Prozent
1984	1	0,4
1988	1	0,4
1990	18	6,4
1991	24	8,5
1992	22	7,8
1993	36	12,8
1994	67	23,8
1995	49	17,4
1996	47	16,7
1997	7	2,5
1998	3	1,1
1999	4	1,4
2000	2	0,7
Gesamt	281	100,0

Der Notenspiegel der Vordiplomprüfung bzw. Zwischenprüfung ist mit einem Durchschnitt von 2,1 weitaus schlechter als der der Diplomprüfung mit 1,6. Eine Notenverbesserung von genau 30 Prozentpunkten kann bei der Note „Eins“ verzeichnet werden. Allerdings gaben 28 Prozent der Absolventen die Vordiplomnote und fünf Prozent die Diplomnote nicht an. Die Abschlussnote kann eher durch die Zwischenprüfungsnote ($R= 0,50$) als durch die Note des letzten Schulzeugnisses ($R= 0,29$) vorhergesagt werden. Signifikante Unterschiede zeigen sich im Notenspiegel bei der Zwischenprüfung. Psychologiestudenten schneiden hier mit einer Durchschnittsnote von 2,1 besser ab. Männer (2,1) hingegen haben signifikant schlechtere Zwischenprüfungsnoten als Frauen (2,0).

Abbildung 3.4



Die Zahl der immatrikulierten Hochschulsemeister kann aus mehreren Gründen von der Fachsemesterzahl abweichen, beispielsweise durch Wechsel des Studienfaches oder Studienunterbrechung.

Der überwiegende Teil der befragten Absolventen studierte zwischen 10 und 14 Hochschulsemeister (78 %). Im Durchschnitt sind das 13 Semester, wobei die höchste Semesterzahl bei 28 liegt. Die Fachsemesterzahl liegt im Bereich zwischen 8 und 28 Semester. Der Durchschnitt ergibt hier elf Fachsemester.

Interessant ist die signifikante Abweichung bei den Psychologiestudenten. Diese studierten in ihrem Fach kürzer als andere Studiengänge. Die höchste Fachsemesteranzahl beträgt hier 15 Semester.

Abbildung 3.5

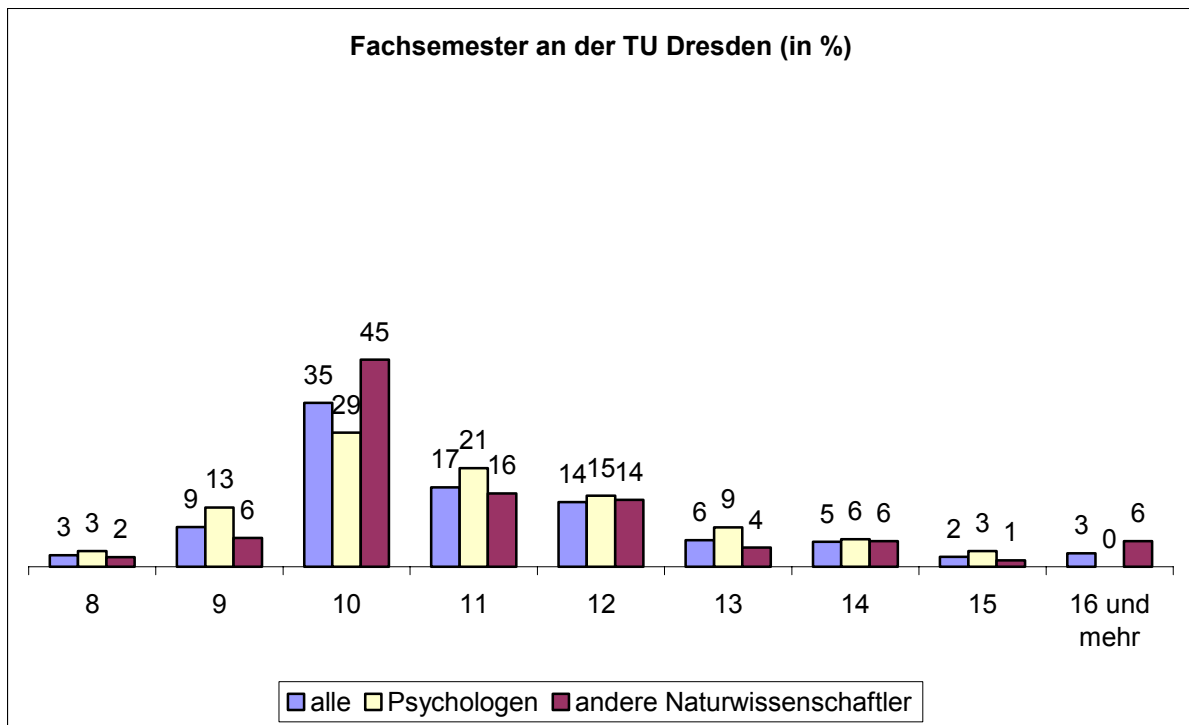
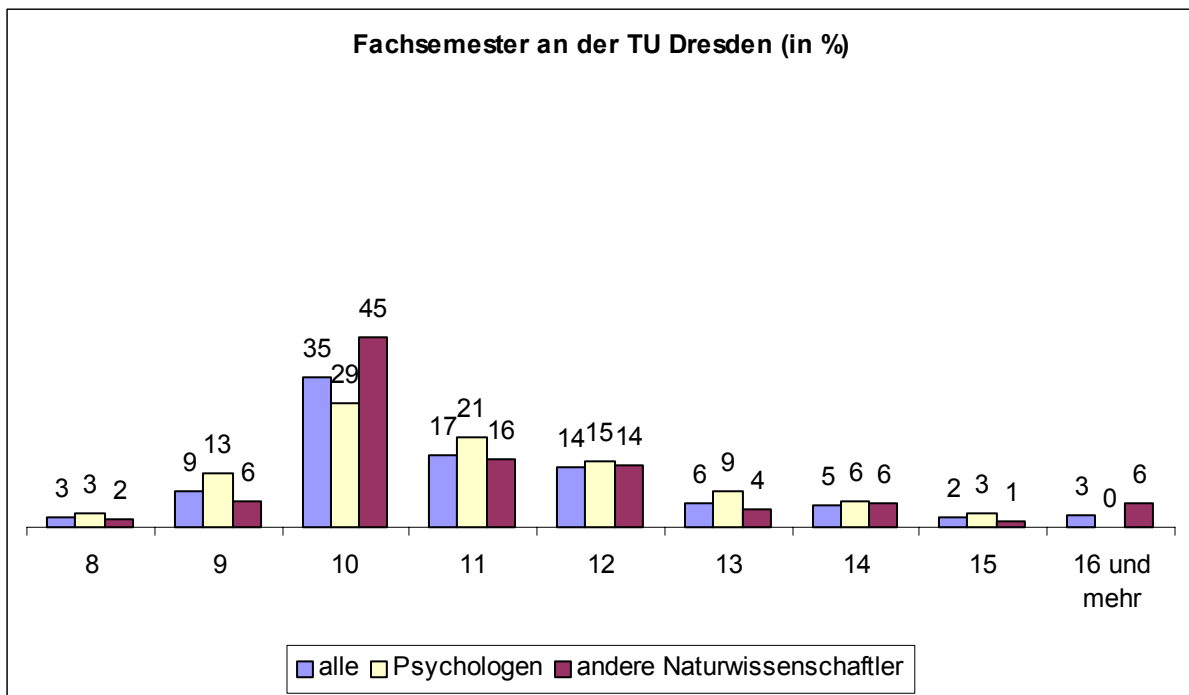


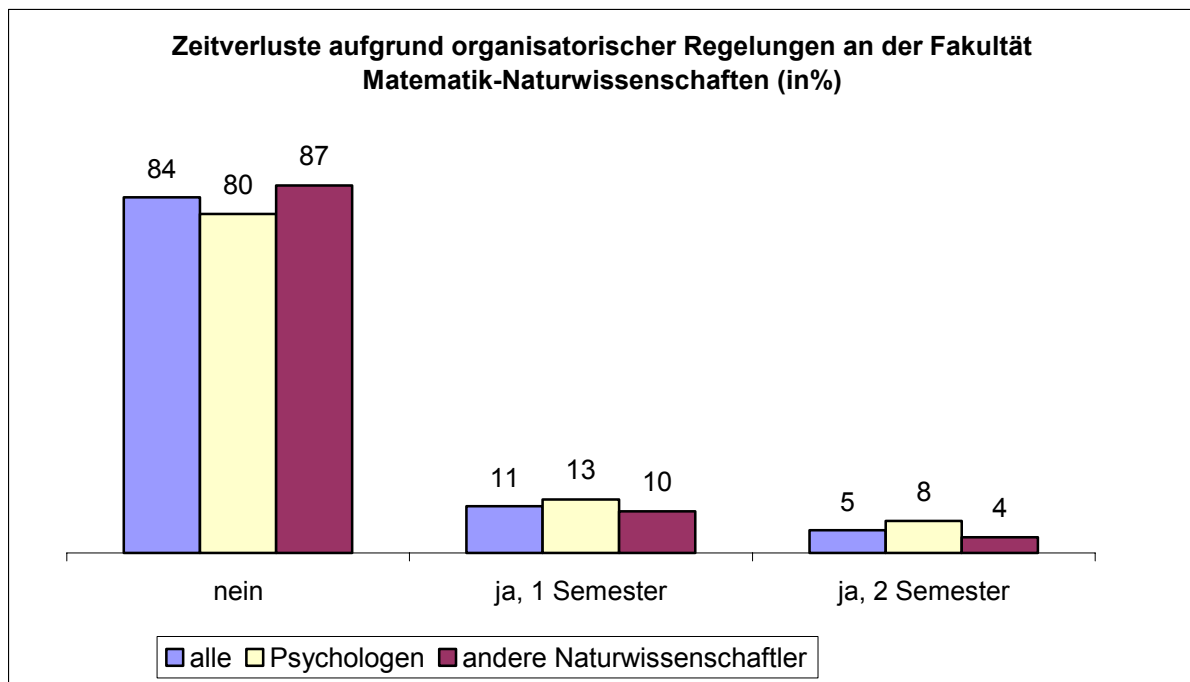
Abbildung 3.6



Insgesamt haben zehn Prozent länger studiert als 13 Semester. Auf die Frage, ob die Absolventen aufgrund von organisatorischen Regelungen Zeit verloren haben, weil beispielsweise Leistungsnachweise nicht erworben werden konnten oder nichtbestandene Klausuren, Prüfungen o.ä. erst später wiederholt werden konnten, gaben 84 Prozent an, keine Verzögerungen erlebt zu haben. Elf Prozent der befragten Absolventen studierten

dieser Probleme wegen ein Semester länger. Fünf Prozent der Absolventen gaben einen Zeitverlust von zwei Semestern an.

Abbildung 3.7



Nach ihrer Erstimmatrikulation wechselten zwölf Prozent der Absolventen das Studienfach. Auf einer Skala von eins (sehr stark) bis fünf (gar nicht) konnten die Absolventen verschiedene Antwortvorgaben nach ihrer Bedeutung gewichten. Ein kleiner Mittelwert deutet also auf eine große Bedeutung dieses Wechselgrundes hin. Die Absolventen gaben eher persönliche Gründe an, wie zum Beispiel die Änderung des Berufszieles (2,3) oder falsche Vorstellung vom Studiengang (2,9). Als weniger verantwortlich für einen Fachrichtungswechsel wurden fachabhängige Gründe wie beispielsweise schlechte Lehrqualität (3,6) oder schlechte Berufsaussichten (3,4) empfunden.

Der Unterschiedstest zeigte, dass Psychologiestudenten tendenziell häufiger einen Studienfachwechsel vollzogen. 16 Prozent brachen ein vorheriges Studium ab.

Abbildung 3.8

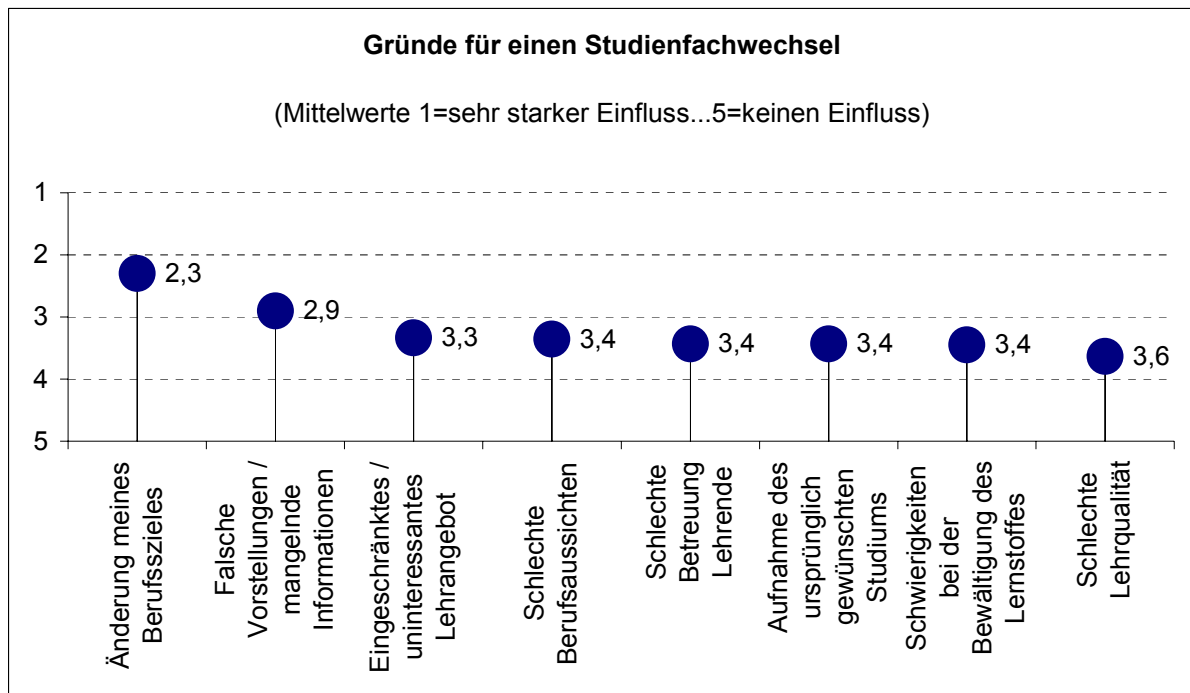
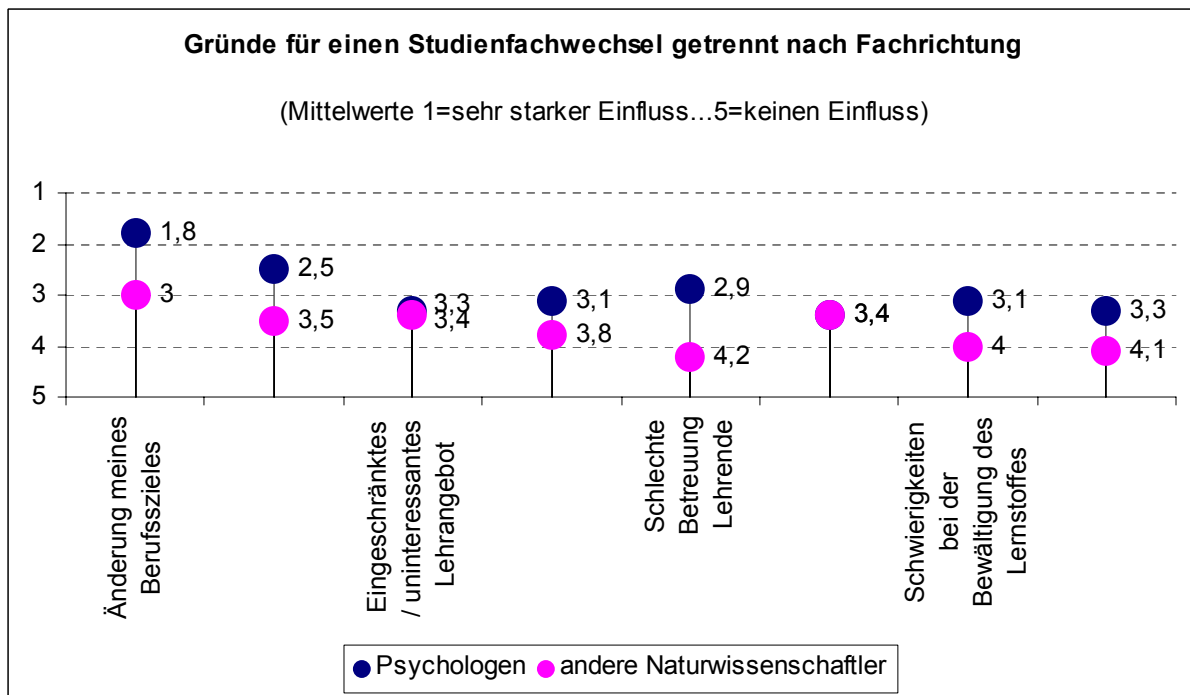
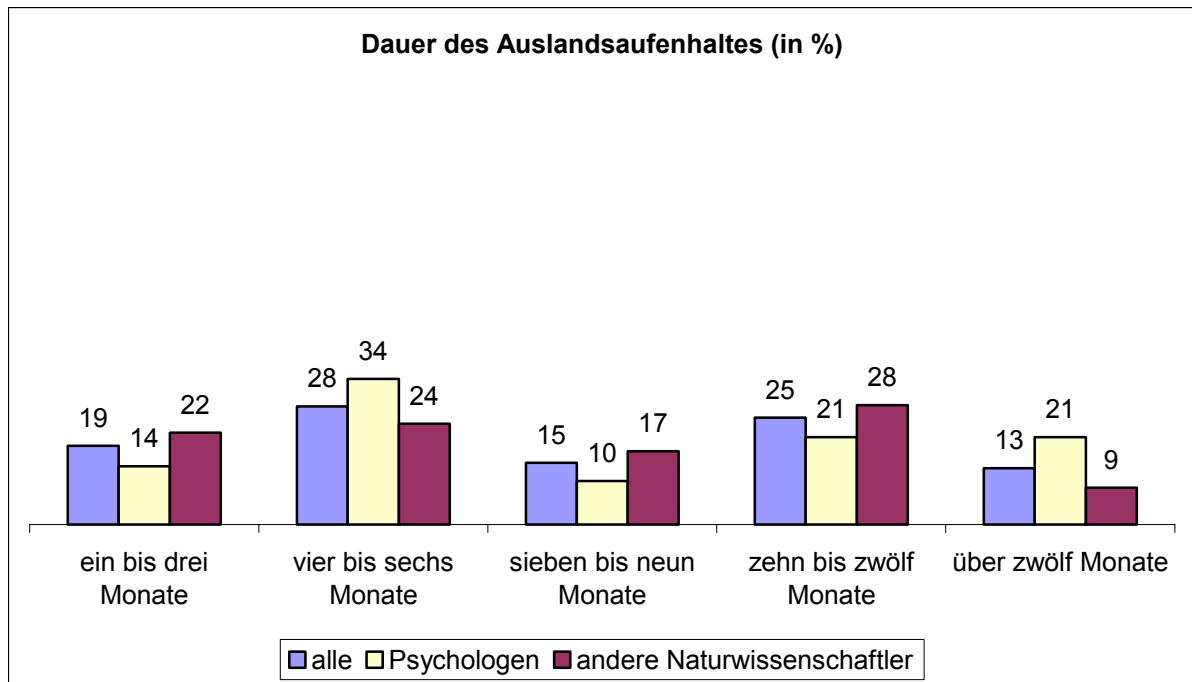


Abbildung 3.9



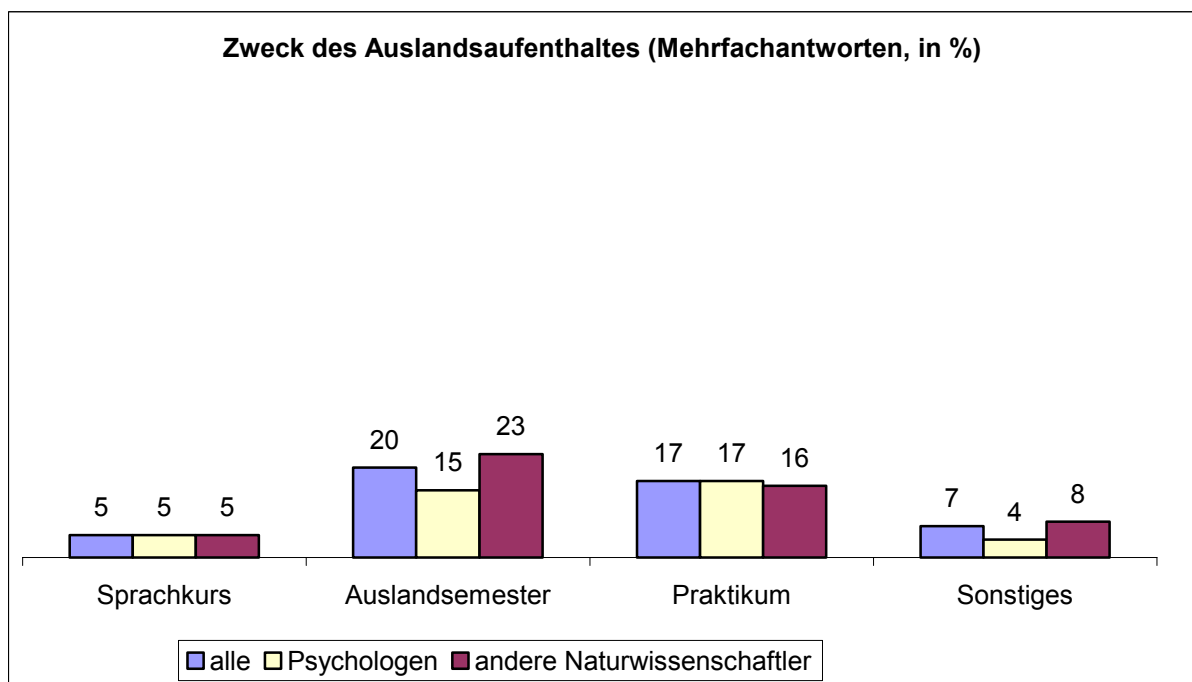
Ein studienbezogener Auslandsaufenthalt gehört heute praktisch zu einem erfolgreichen Studium dazu. Oft verbindet sich damit die Erwartung, bei der späteren Stellensuche davon zu profitieren. Ein Drittel (32 %) der befragten Absolventen war aus studienbezogenen Gründen im Ausland, wobei sich die Dauer des/der Auslandsaufenthalte/s auf ein bis maximal 36 Monate erstreckte (durchschnittlich neun Monate). Je reichlich ein Viertel der Absolventen war für die Dauer bis zu einem halben und bis zu einem Jahr im Ausland.

Abbildung 3.10



Für 55 Prozent der Absolventen diente der Auslandsaufenthalt zur Durchführung eines Auslandssemesters. 45 Prozent nutzte die Zeit für ein Praktikum und zwölf Prozent verbanden mit dem Auslandsaufenthalt einen Sprachkurs. 18 Prozent der Befragten gaben sonstige Gründe an wie Forschungsaufenthalt, Diplomarbeit oder fachliche Weiterbildung beziehungsweise Vertiefung.

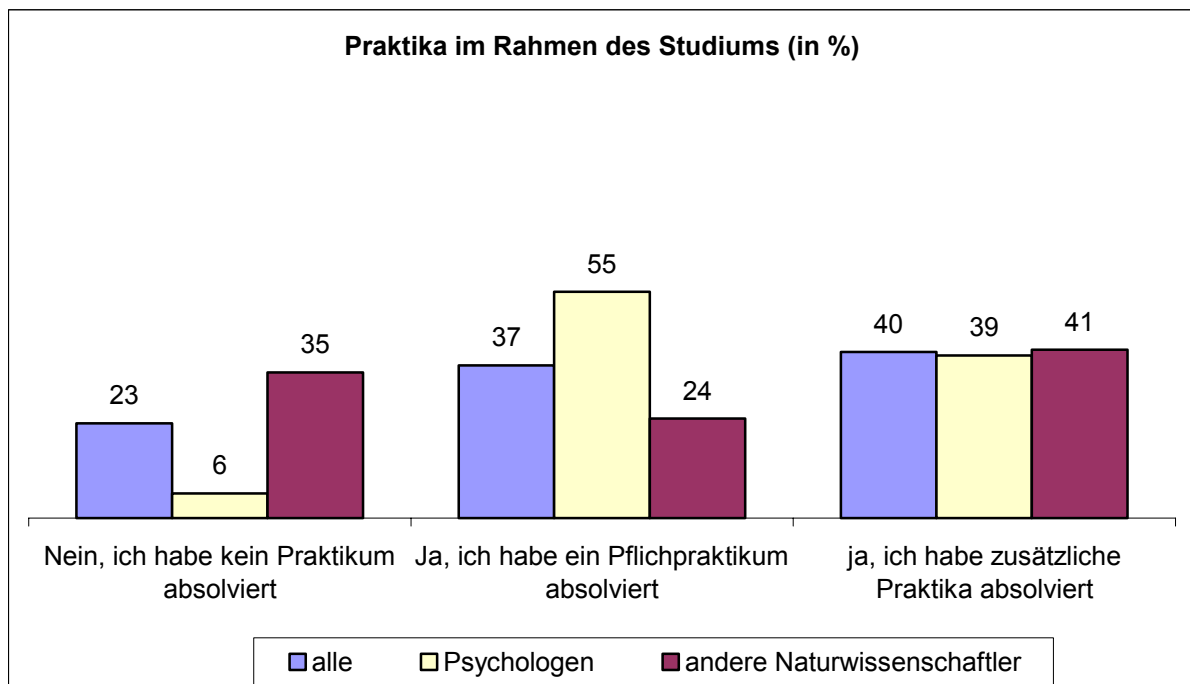
Abbildung 3.11



Drei Viertel der Absolventen (77 %) absolvierten während des Studiums ein oder mehrere Praktika. Ein (Pflicht-) Praktikum gaben 37 Prozent an.¹ 23 Prozent durchliefen während ihres Studiums überhaupt kein Praktikum. Dass ebenso zusätzliche Praktika bei der späteren Stellensuche von Vorteil sein sollen, zeigt sich in dem hohen Anteil derer, die ein oder mehrere zusätzliche Praktika angaben (40 %).

Da in der Studienordnung der Psychologen Praktika vorgeschrieben sind, ist die signifikante Abweichung derer, die kein Praktikum absolvierten (sieben Personen) nicht verwunderlich. Vermutlich wird hier die vorangegangene Berufstätigkeit als Praktikumsnachweis anerkannt. Außerdem entschieden sich signifikant mehr Absolventen des Studienganges Psychologie für das zu absolvierende Pflichtpraktikum ohne zusätzliche Praktikumserfahrung während des Studiums. (55 %) Für die Gruppe der Frauen ergibt sich dieselbe Konstellation, was auf den weiblich dominierten Studiengang der Psychologie zurückgeführt werden kann. 18 Prozent absolvierten kein Praktikum (Männer 30 %) und 40 Prozent lediglich ihr Pflichtpraktikum (Männer 29 %).

Abbildung 3.12



Da eine Mindestdauer des Pflichtpraktikums festgeschrieben ist, zeigt sich eine unterschiedliche Streuung der Pflicht- und zusätzlichen Praktika. 96 Prozent absolvierten ihr Pflichtpraktikum im Zeitrahmen von ein bis sechs Monaten.

Signifikante Unterschiede zeigten sich bei den Psychologiestudenten. Diese absolvierten ihr Pflichtpraktikum häufiger im Zeitrahmen eines halben Monats und seltener unter 3 Monaten. Die Praktikumdauer bei Frauen liegt häufiger bei einem halben Jahr. Auch in der Kategorie der zusätzlichen Praktika ergeben sich Unterschiede beim Studienfach Psychologie. Hier liegt die Dauer signifikant über einem halben Jahr im Vergleich zu den anderen Studiengängen der Fakultät Mathematik / Naturwissenschaften.

¹ Lehramtsstudenten absolvieren im Rahmen ihres Studiums 2 Pflichtpraktika.

Abbildung 3.13

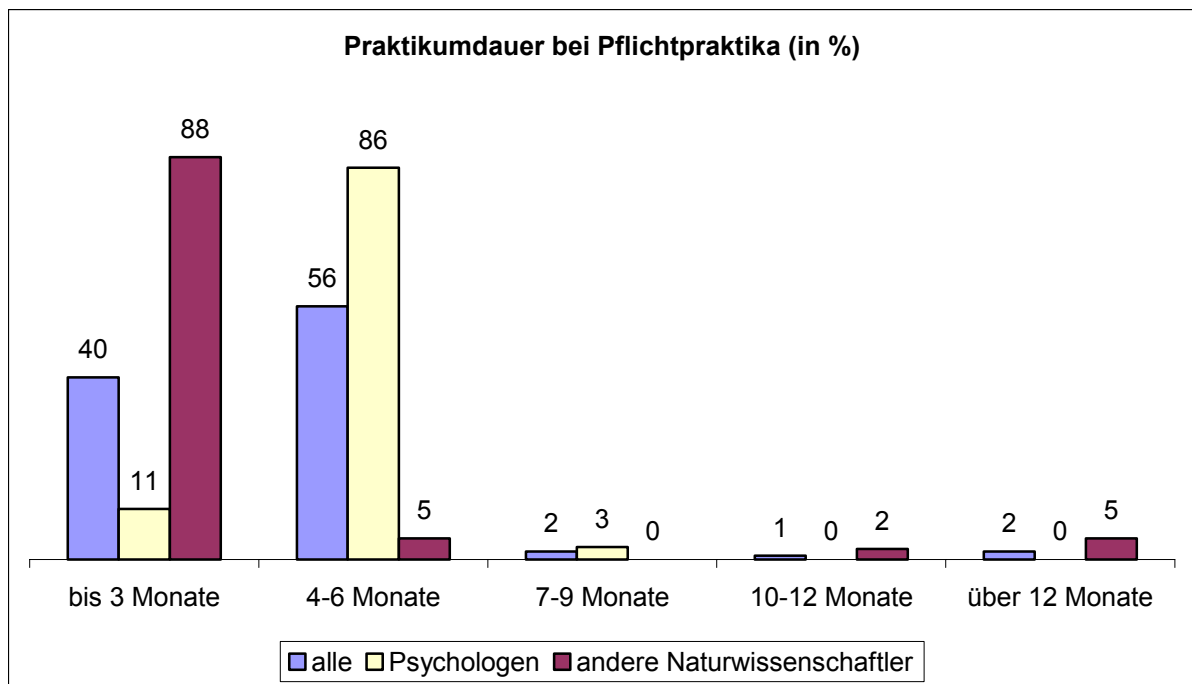
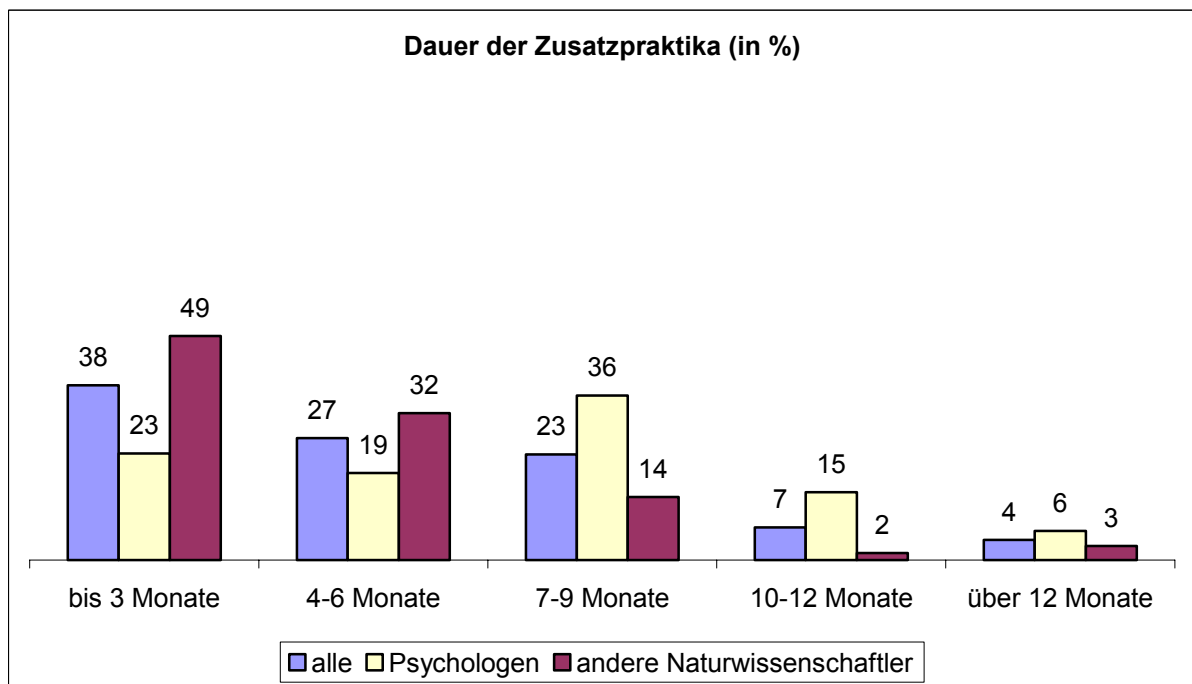


Abbildung 3.14



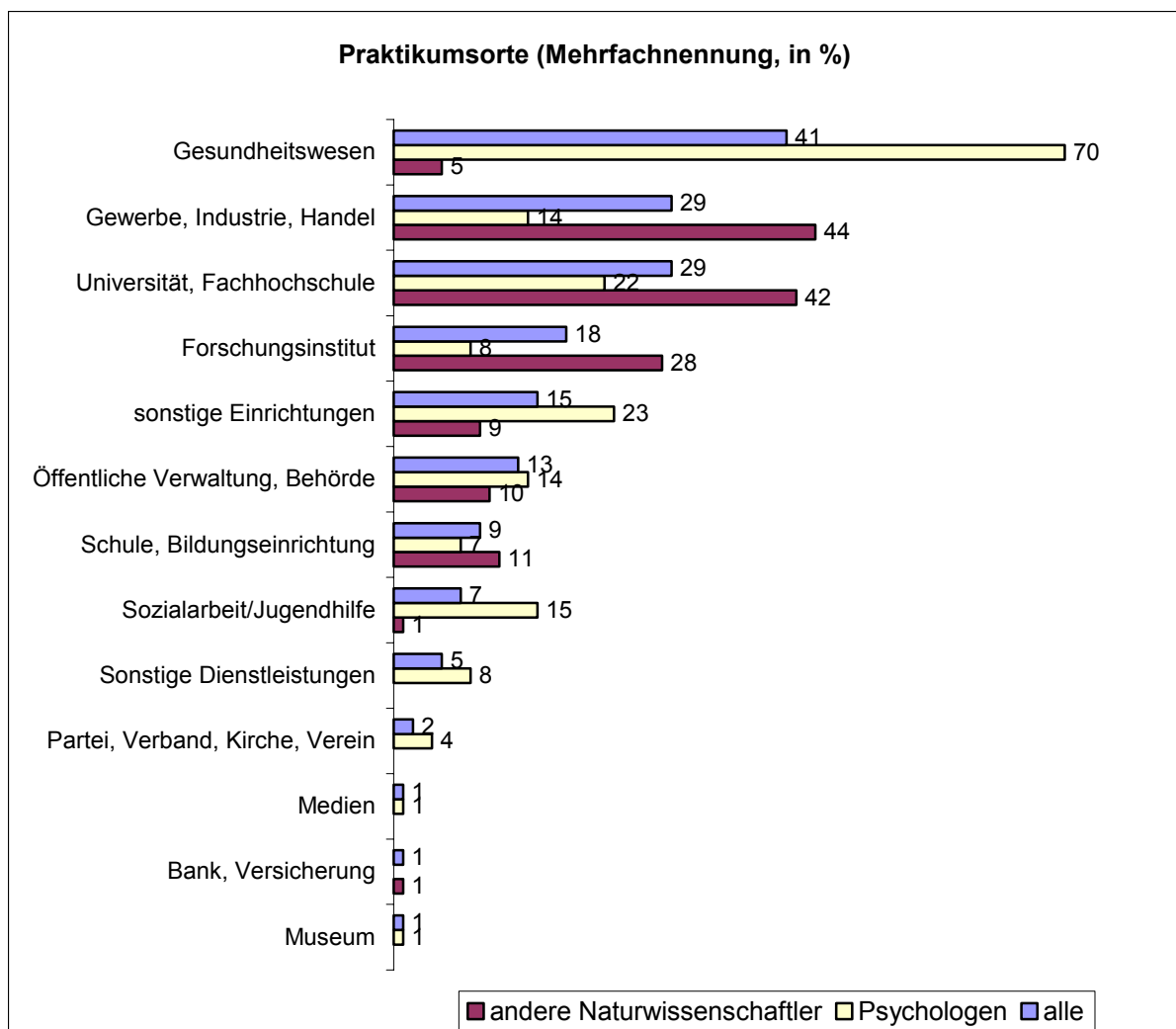
40 Prozent der Studenten absolvierten ihre Praktika im Gesundheitswesen. Zu je einem knappen Drittel (je 29 %) fanden Praktika in Universitäten oder Fachhochschulen und Gewerbe, Industrie und Handel statt.

Signifikante Abweichungen bei der Wahl der Praktikumsorte ergeben sich erwartungsgemäß für den Studiengang Psychologie. Besonders im Gesundheitswesen, in der Sozialarbeit / Jugendhilfe, aber auch in den Kategorien „sonstige Einrichtungen“ sowie „Partei, Verband, Kirche, Verein“ gab es überproportional häufige Nennungen. Signifikant weniger Nennungen

sind dagegen in den Bereichen „Gewerbe, Industrie, Handel“ und „Forschungsinstitut“ zu beobachten. Als „sonstige Einrichtungen“ wurden hauptsächlich psychosoziale Einrichtungen, vereinzelt Vollzugsanstalten oder Laboratorien genannt, was die signifikante Abweichung bei den Psychologiestudenten erklärt.

Ebenfalls signifikante Unterschiede ergeben sich beim Geschlecht. Frauen bevorzugten Praktikumsstellen in der Sozialarbeit / Jugendarbeit und im Gesundheitswesen. Auch die Kategorie „sonstige Einrichtungen“ wurde von Frauen häufiger angegeben. Dagegen nannten sie Forschungsinstitut und Universität / Fachhochschule signifikant seltener als Praktikumsort.

Abbildung 3.15



Die Erwerbstätigkeit neben dem Studium dient dem Sammeln von Berufserfahrungen einerseits. Andererseits wird so der Lebensunterhalt finanziert. Während der Semesterferien gingen 86 Prozent aller Befragten in unterschiedlichem Umfang einer Erwerbstätigkeit nach und drei Viertel der befragten Absolventen gaben an, auch während der Vorlesungszeit gearbeitet zu haben. Immerhin ein Fünftel arbeitet „immer“ in den Semesterferien und 23 Prozent sogar in der Vorlesungszeit. Insgesamt sind die Unterschiede in der

Nebenerwerbstätigkeit zwischen Semesterferien und Vorlesungszeit relativ gering. Es ist zu vermuten, dass dies nicht ohne Auswirkungen auf die Studienintensität bleibt.

Signifikante Abweichungen hinsichtlich der Erwerbstätigkeit in den Semesterferien ergeben sich beim Geschlecht und für den Studiengang Psychologie. Im Vergleich arbeiten Psychologiestudenten in der Vorlesungszeit häufiger (22 %) als andere Studenten der Fakultät Mathematik / Naturwissenschaften (5 %). Außerdem arbeiten Männer in den Semesterferien signifikant häufiger als Frauen. 35 Prozent der männlichen Studenten gaben diese Kategorie gegenüber fünf Prozent der weiblichen Studentinnen an. Nie in den Semesterferien einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, beantworteten Frauen mit einem Anteil von 14 Prozent signifikant häufiger als Männer (6 %).

Abbildung 3.16

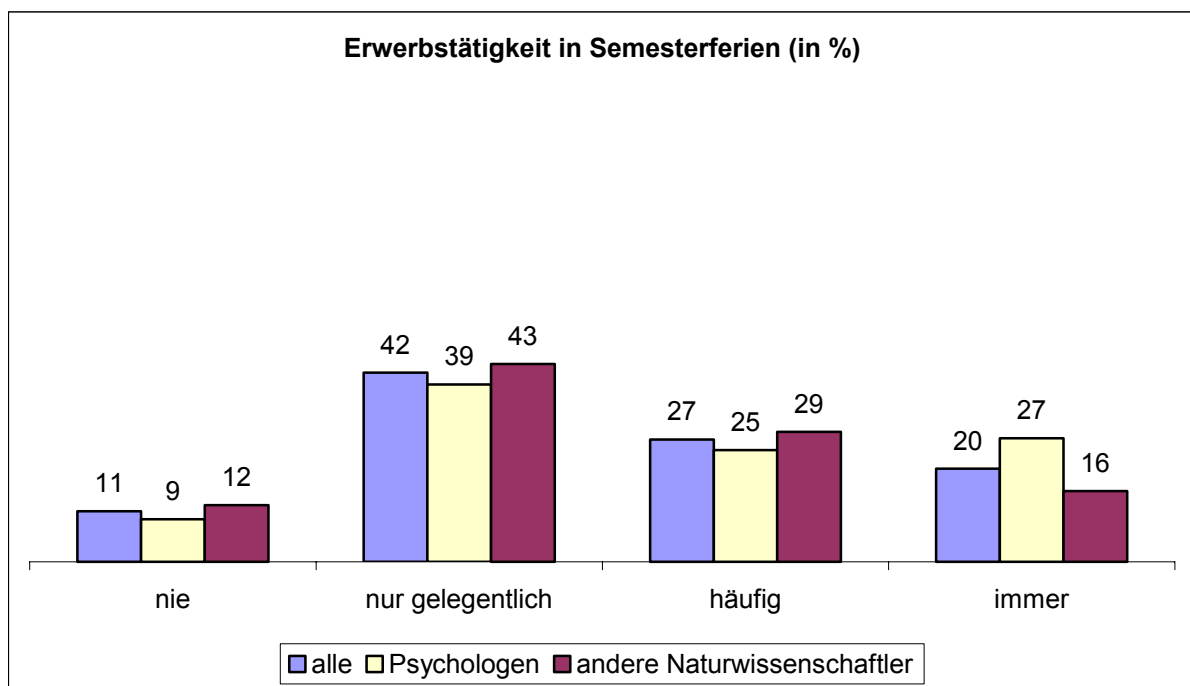
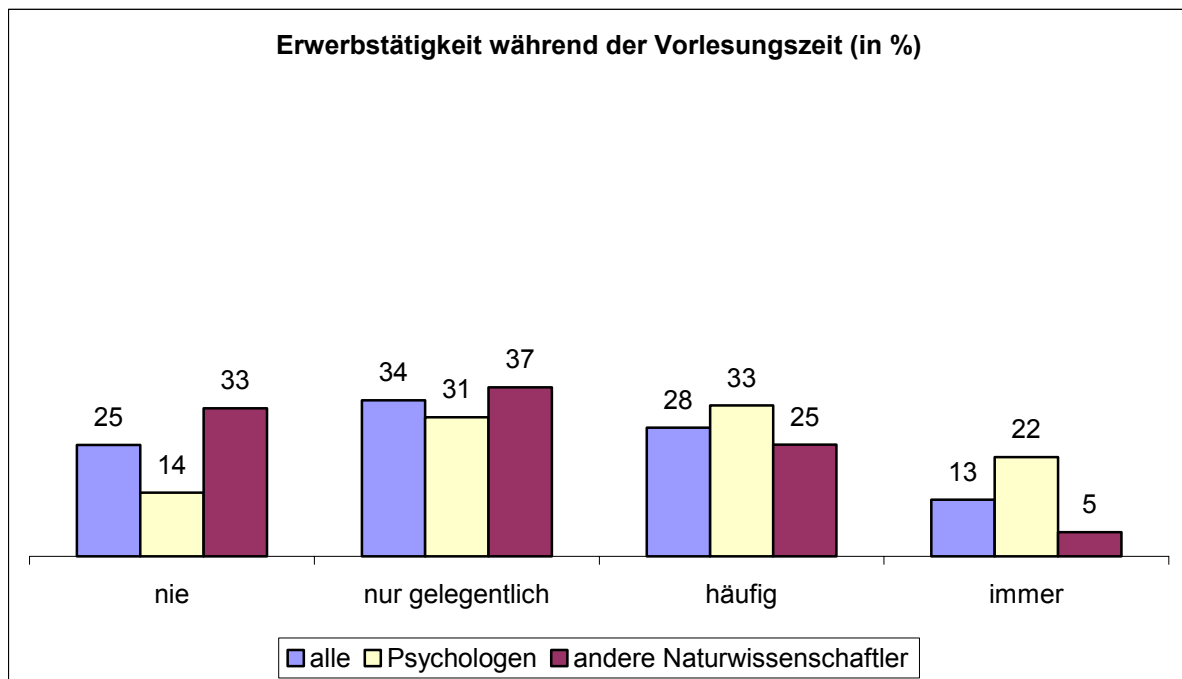


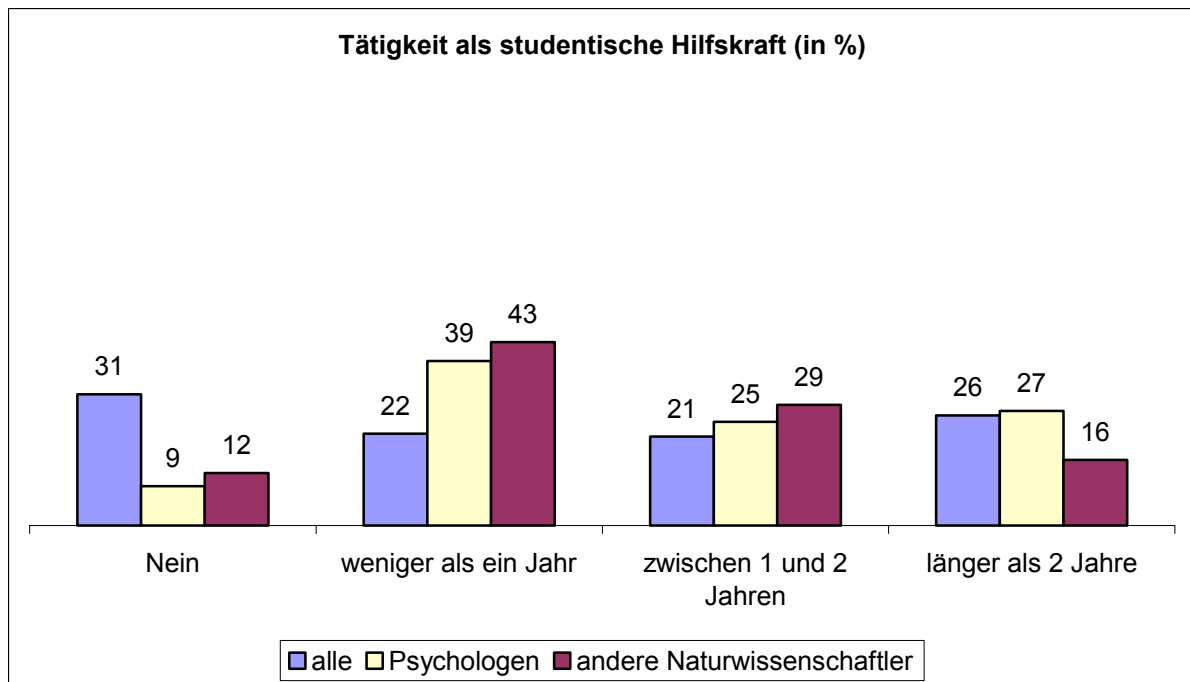
Abbildung 3.17



Im Studium bietet sich die Gelegenheit, beispielsweise mit einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft, erworbene Studienkenntnisse inhaltlich anzuwenden. Über zwei Drittel (69 %) der Absolventen gingen einer solchen Tätigkeit nach. Ein Viertel (26 %) gab sogar an, über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren als studentische Hilfskraft gearbeitet zu haben. Insgesamt sind die Unterschiede in der Nebenerwerbstätigkeit zwischen Semesterferien und Vorlesungszeit relativ gering. Es ist zu vermuten, dass dies nicht ohne Auswirkungen auf die Studienintensität bleibt.

Signifikante Abweichungen ergeben sich einerseits für die Gruppe der Psychologen. 38 Prozent verneinten eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft. Frauen (36 %) gaben ebenfalls signifikant häufiger als Männer (22 %) an, keiner Beschäftigung als studentische Hilfskraft nachgegangen zu sein. Psychologiestudenten waren insgesamt über einen längeren Zeitraum beschäftigt.

Abbildung 3.18



Das Beherrschen mindestens einer Fremdsprache ist heute eine Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches Bestehen auf dem Arbeitsmarkt. Die Absolventen zeigen weitreichende Kenntnisse in Englisch. In Russisch stufen zwei Drittel (69 %) der Befragten ihre Kompetenz als Grundkenntnisse ein, in Französisch ist es sogar nur ein Drittel (34 %). Hier hat die Hälfte der Befragten überhaupt keine Kenntnisse (52 %). Spanisch ist keine der drei „Hauptsprachen“, was sich im Kenntnisstand widerspiegelt. Die Mehrheit (81 %) hat keine Spanischkenntnisse und lediglich 14 Prozent der Befragten geben Grundkenntnisse an.² In einer weiteren offenen Kategorie konnten die Absolventen weitere Sprachkenntnisse angeben. 20 Prozent nannten verschiedene europäische (z.B.: Finnisch, Tschechisch, Ungarisch), asiatische (z.B.: chinesisch), aber auch alte Sprachen (z.B.: Latein, Altgriechisch, Arabisch). Hier verfügt die Mehrheit (63 %) über Grundkenntnisse. Signifikante Unterschiede ergeben sich in Russisch für die Gruppe der Frauen, die mit einem Durchschnitt von 2,9 (1=sehr gute Kenntnisse...4= keine Kenntnisse) auf bessere Kenntnisse verweisen können als Männer (3,1).

² Bei Französisch haben 8 Prozent und bei Spanisch 17 Prozent der Befragten keine Angaben gemacht. Man kann davon ausgehen, dass hier keine Kenntnisse vorhanden sind.

Abbildung 3.19

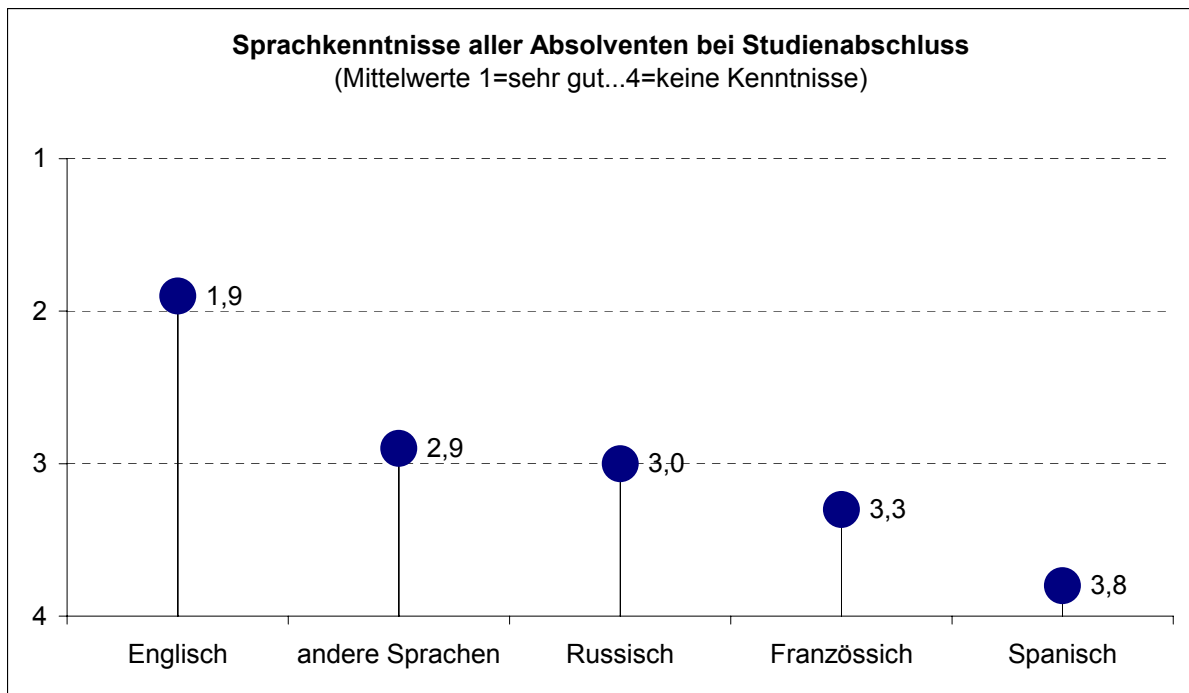
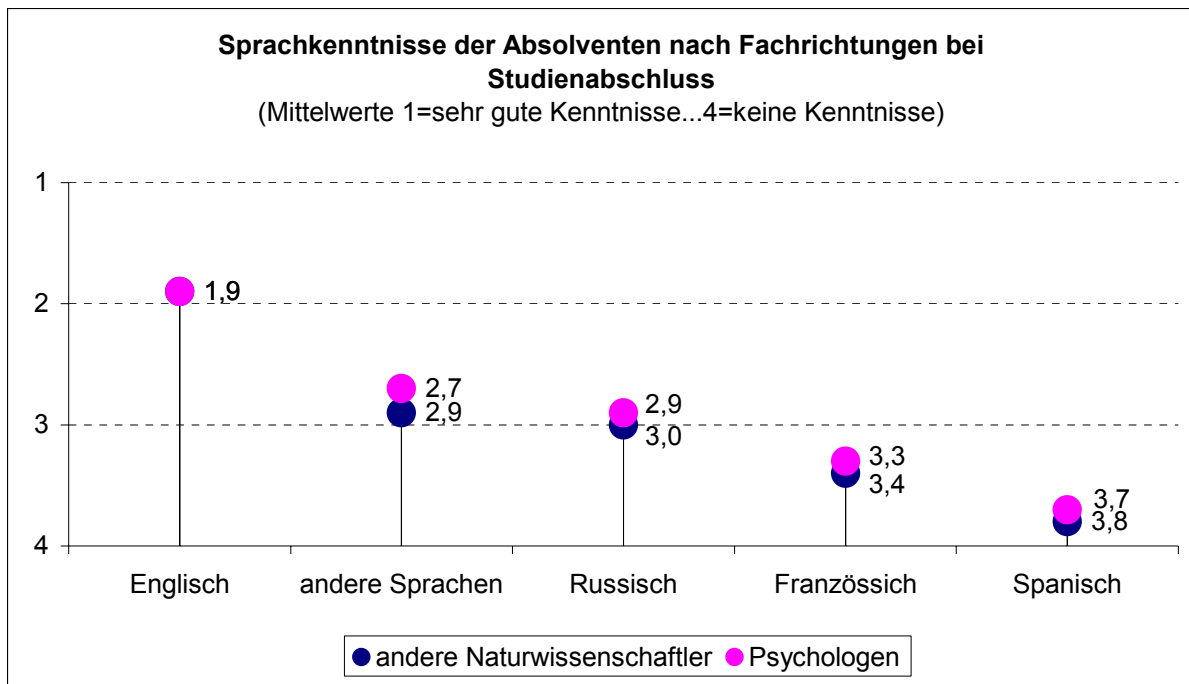


Abbildung 3.20



Computerkenntnisse stehen immer in einem engen Zusammenhang mit den in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern genutzten Anwendungen. So verfügen drei Viertel (77 %) der befragten Absolventen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses bestenfalls über Grundkenntnisse in Programmiersprachen. Tendenziell geben Männer an, eher vertraut im Umgang mit Programmiersprachen zu sein. Bei der Kategorie „Textverarbeitung“ gaben alle Befragten wenigstens Grundkenntnisse an. Die Mehrheit (91 %) hat gute oder sehr gute Textverarbeitungskenntnisse. Auch in der Kategorie „Internetnutzung“ liegt der Prozentsatz

der Befragten ohne Kenntnisse mit sieben Prozent vergleichsweise niedrig. Männer schätzten sich dabei signifikant besser ein. Auf einer Skala von eins (sehr gute Kenntnisse) bis vier (keine Kenntnisse) bewerten sie sich mit durchschnittlich 1,8, während der Mittelwert der Frauen in der Kategorie „Internetnutzung“ bei 2,2 liegt.

Bei der Anwendung spezieller Programme verfügen 19 Prozent über sehr gute Kenntnisse, knapp die Hälfte der befragten Absolventen (47 %) hat gute Kenntnisse auf dem Gebiet spezieller Anwendungssoftware und knapp ein Viertel (22 %) wenigstens Grundkenntnisse. Frauen weisen nach eigener Einschätzung signifikant schlechtere Kenntnisse (2,3) bei dem Beherrschen weiterer Anwendungsprogramme auf als Männer (2,1).

Abbildung 3.21

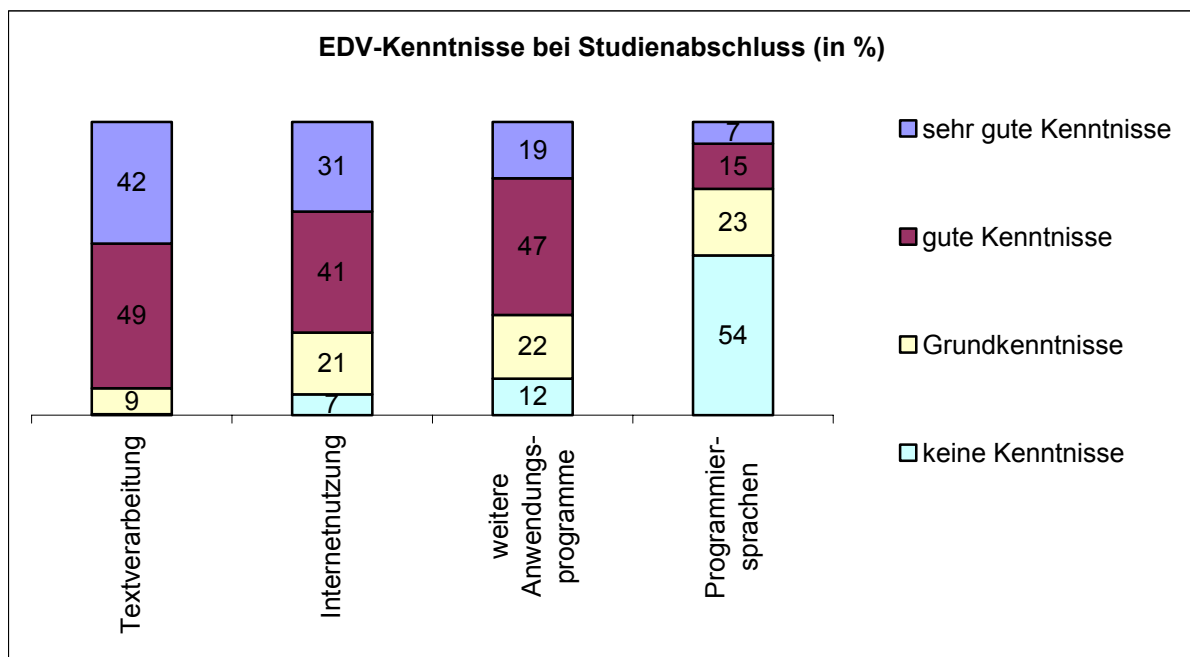


Abbildung 3.22

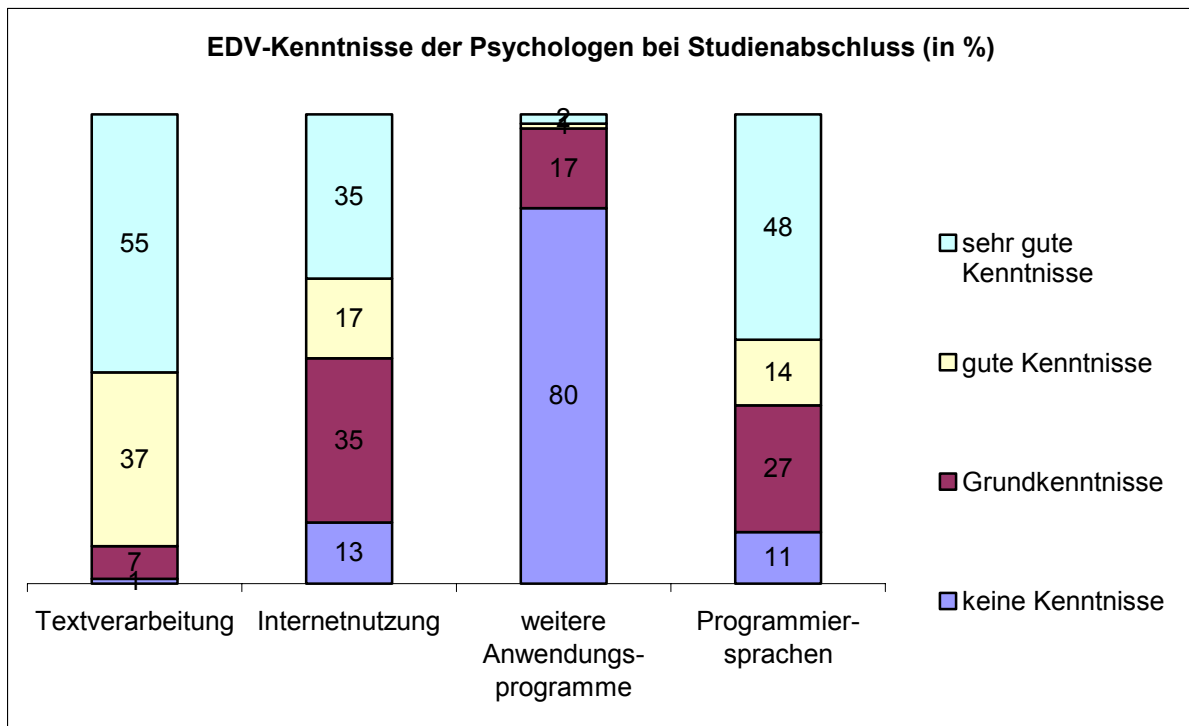
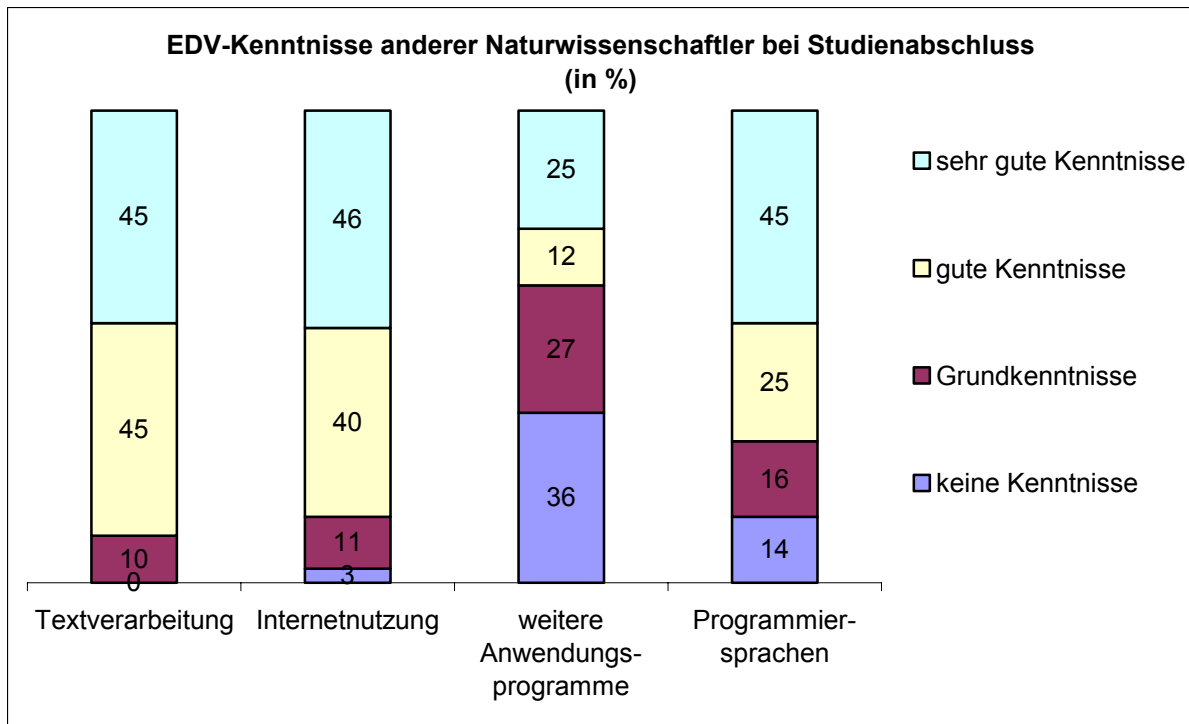


Abbildung 3.23



3.3 Beurteilung des Studiums

In diesem Teil des Fragebogens wurden die Absolventen zunächst gebeten, anhand verschiedener Aspekte die Studienbedingungen in ihrem (Haupt-) Fach einzuschätzen. Dazu wurde eine Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (sehr schlecht) vorgegeben, auf der die verschiedenen Aussagen bewertet werden konnten. Anhand des Mittelwertes lässt sich die durchschnittliche Wertung der Absolventen erkennen.

Die Studienbedingungen im jeweiligen Hauptfach der Absolventen der TU Dresden wurden größtenteils positiv beurteilt. Ausreichende Plätze in Lehrveranstaltungen (1,7) sowie eine gute zeitliche Koordination des Lehrangebotes (1,9) fanden positive Beachtung. Nur mittelmäßige Bewertungen gab es bei der Einschätzung des Zugangs beziehungsweise der Vermittlung von Praktika (2,9) und der Beurteilung des Praxisbezuges der Lehre (3,0).

Signifikante Unterschiede bei der Betrachtung getrennt nach Geschlecht finden sich bei der Beurteilung zur Breite des Lehrangebots und zur fachlichen Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten, ebenfalls in der Einschätzung der Beziehung zwischen Studierenden und Lehrenden, der fachlichen Beratung und Betreuung durch die Lehrenden und der ausreichenden Anzahl von Sitzplätzen in Lehrveranstaltungen. Weibliche Absolventen schätzten diese Studienbedingungen mit einer durchschnittlichen Differenz der Mittelwerte um 0,4 deutlich schlechter ein als männliche. Der Geschlechterunterschied besteht auch teilweise noch bei fächerabhängiger Betrachtung. (Psychologie/ andere Fächer der Fakultät) So schätzten weibliche Psychologiestudenten besonders die Breite des Lehrangebotes, Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten und fachliche Beratung und Betreuung durch Lehrende signifikant schlechter, die Beziehung zwischen Lehrenden und Studenten zumindest tendenziell schlechter ein als männliche Psychologiestudenten. Auch bei Naturwissenschaftlerinnen fiel die Einschätzung zur Breite des Lehrangebotes und zu fachlichen Vertiefungsmöglichkeiten tendenziell negativer ($p = .08$) aus als bei Naturwissenschaftlern.

Abbildung 3.24

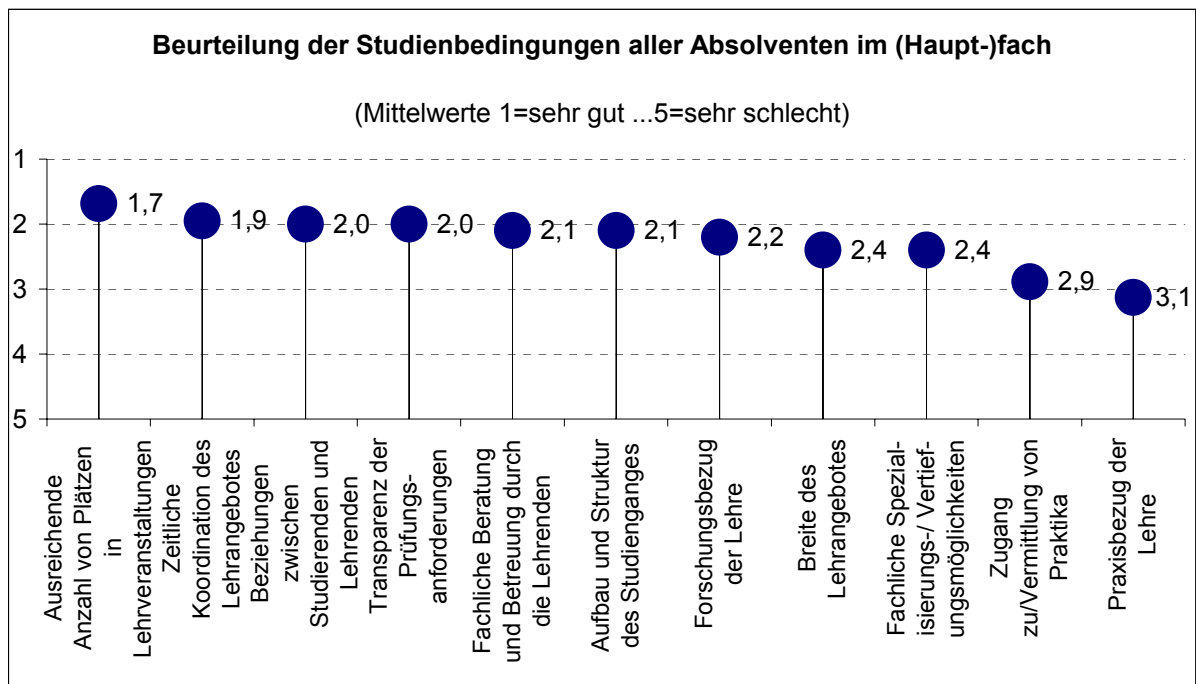
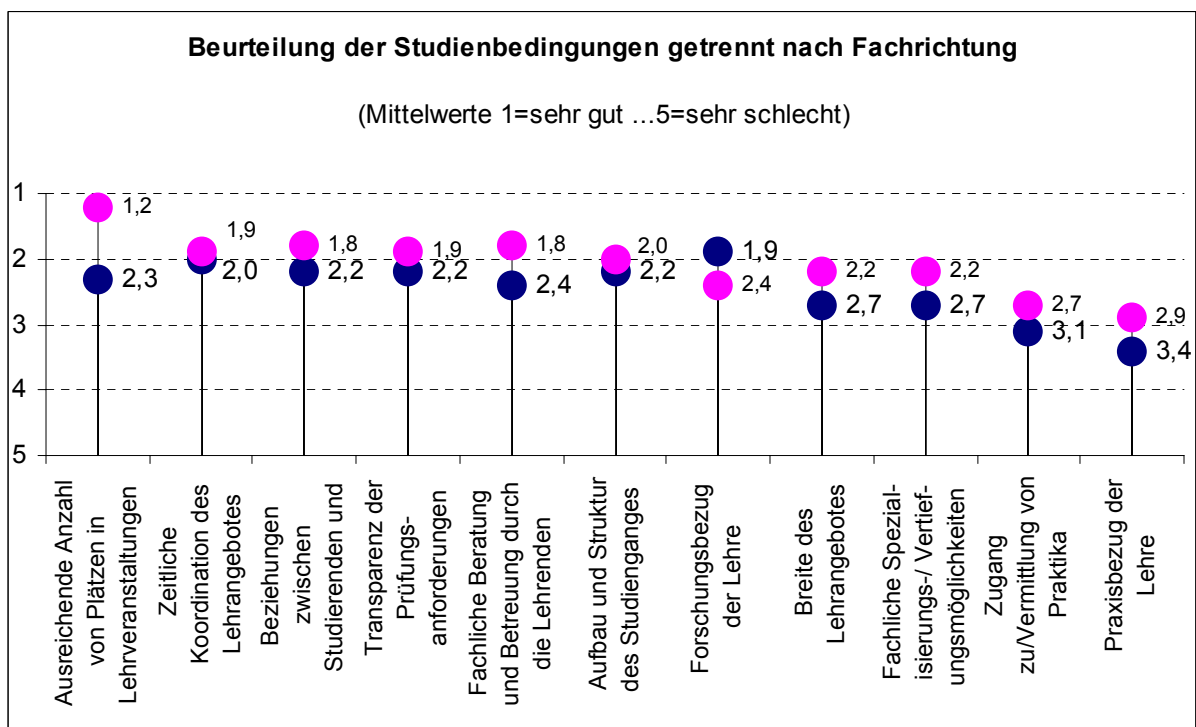


Abbildung 3.25



Absolventen der Fachrichtung Psychologie vermissten besonders den Praxisbezug (3,4), ebenfalls den Zugang / Vermittlung von Praktika (3,1). Sowohl fachliche Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten als auch die Breite des Lehrangebotes werden nicht sehr positiv beurteilt (2,7). Weitere Einschätzungen ergeben ein durchschnittlich positives Bild.

Die anschließende Bewertung der Rahmenbedingungen durch die Absolventen erfolgte ebenfalls mittels der Skala von eins bis fünf. Das kulturelle Angebot der Stadt Dresden wurde besonders gewürdigt (1,3). Die öffentlichen Verkehrsmittel (1,6) und die Wohnsituation in Dresden (1,7) wurden entspannt gesehen. Als „gut“ eingeschätzt wurden weiter das Klima unter Studierenden (1,9), die Raumsituation im Fach (2,1), das Angebot in Mensen und Cafeterias (2,1) und die Qualität in der Verwaltung (2,3). Mittelmäßig beurteilt wurden Qualität der Bibliothek (2,5), Zugang zu EDV-Diensten (2,5), technische Ausstattung im Fach (2,7) und ebenfalls die Einflussmöglichkeiten der Studierenden (3,0).

Die Qualität der Bibliothek wird im Durchschnitt von den männlichen Absolventen signifikant besser beurteilt (2,4 gegenüber 2,6 bei den Frauen). Der Unterschied erklärt sich durch die signifikant schlechtere Einschätzung der Naturwissenschaftlerinnen (ohne Psychologie) gegenüber ihren männlichen Kommilitonen. Weitere signifikante Unterschiede ergeben sich für den Studiengang Psychologie. Psychologiestudenten beurteilten einerseits die Qualität der Verwaltung mit 2,1 signifikant besser, andererseits die Qualität der Bibliothek (2,8), die Raumsituation (2,2) und das Klima unter den Studierenden (2,0) schlechter.

Abbildung 3.26

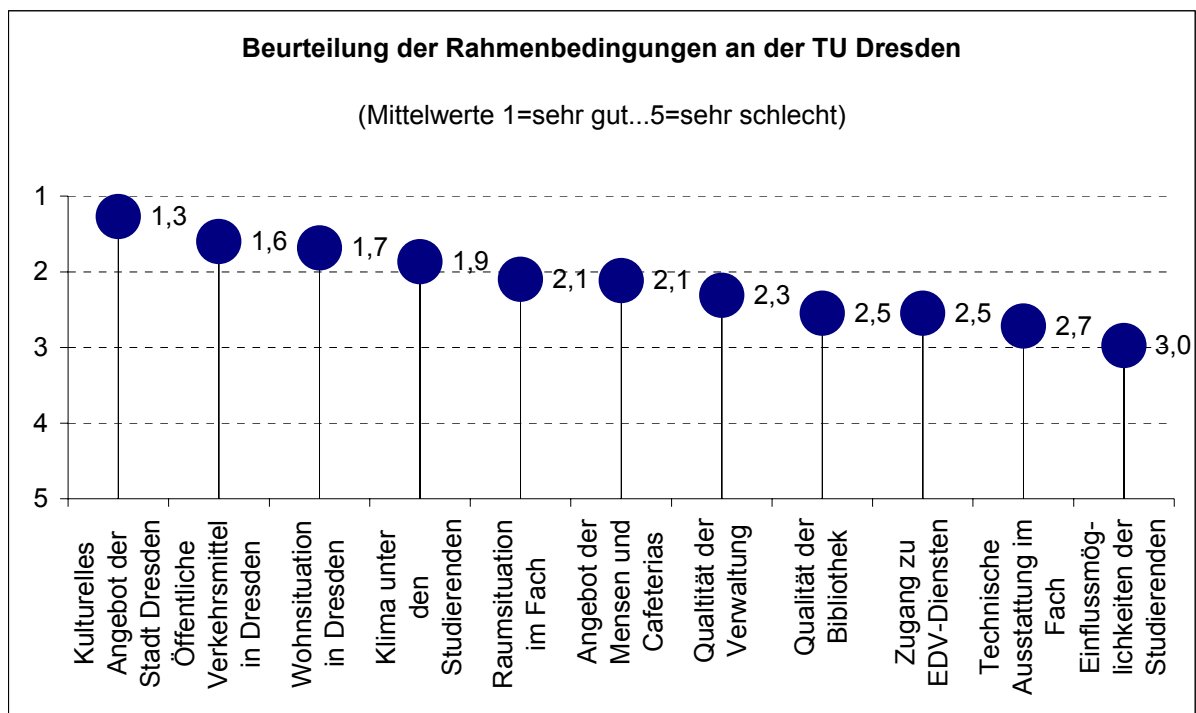
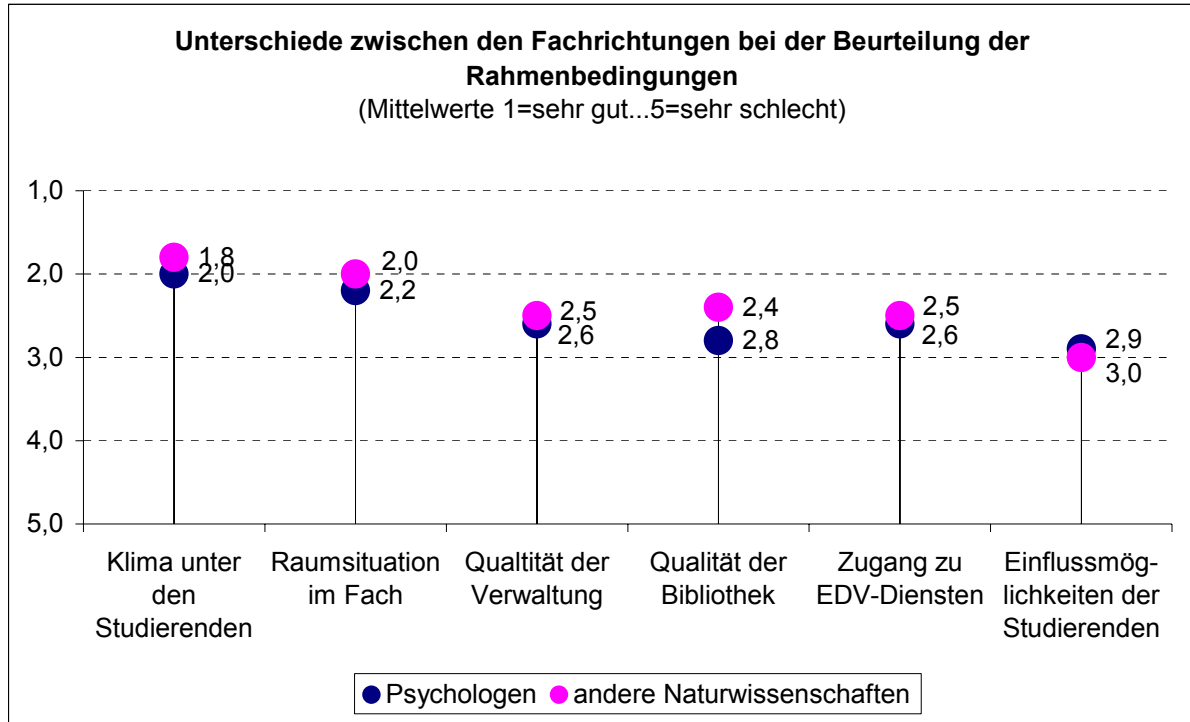


Abbildung 3.27



Neben der Beurteilung der Rahmen- und Studienbedingungen sollten die Absolventen einzelne Aspekte der Lehre in ihrem Fach bewerten.

Insgesamt schätzten die Befragten die Lehre gut bis mittelmäßig ein. Die Vermittlung von Fachwissen (1,8) gelingt am besten, daneben werden das Einüben in wissenschaftliche (2,1) und selbstständige Arbeitsweisen (2,3) mit „gut“ bewertet. Defizite sind sowohl erkennbar im Einüben der schriftlichen (3,2) und mündlichen Präsentation (2,8) und ebenso im Erlernen sozialer / kommunikativer Fähigkeiten (3,0). Allerdings beurteilten Frauen diesen Lehraspekt signifikant besser (2,9). Unter Berücksichtigung der Fachzugehörigkeit ergibt sich eine signifikante Abweichung ($p=.08$) nur bei Naturwissenschaftlerinnen. Von Psychologieabsolventen werden die Vermittlung von Fachwissen (2,0) und das Erlernen selbständiger Arbeitsweisen (2,4) im Vergleich zu anderen Naturwissenschaftlern schlechter eingeschätzt. Signifikant besser beurteilt werden dagegen das Erlernen sozialer und kommunikativer Fähigkeiten und auch das Einüben mündlicher Präsentationen (2,0).

Abbildung 3.28

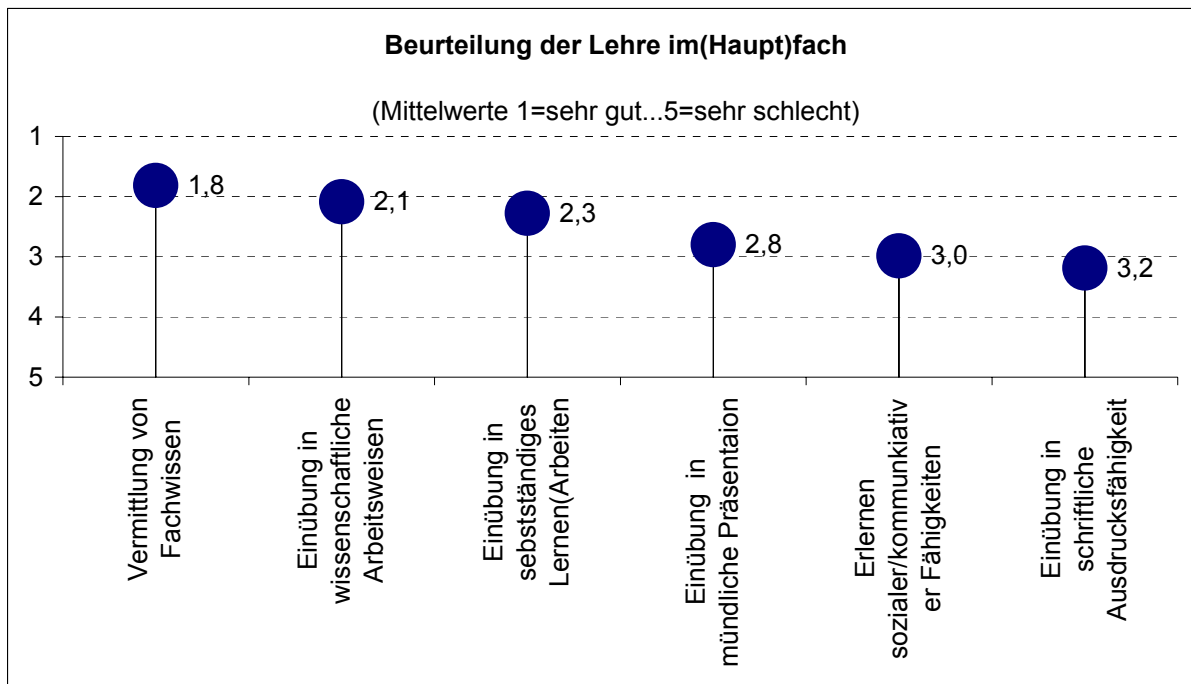
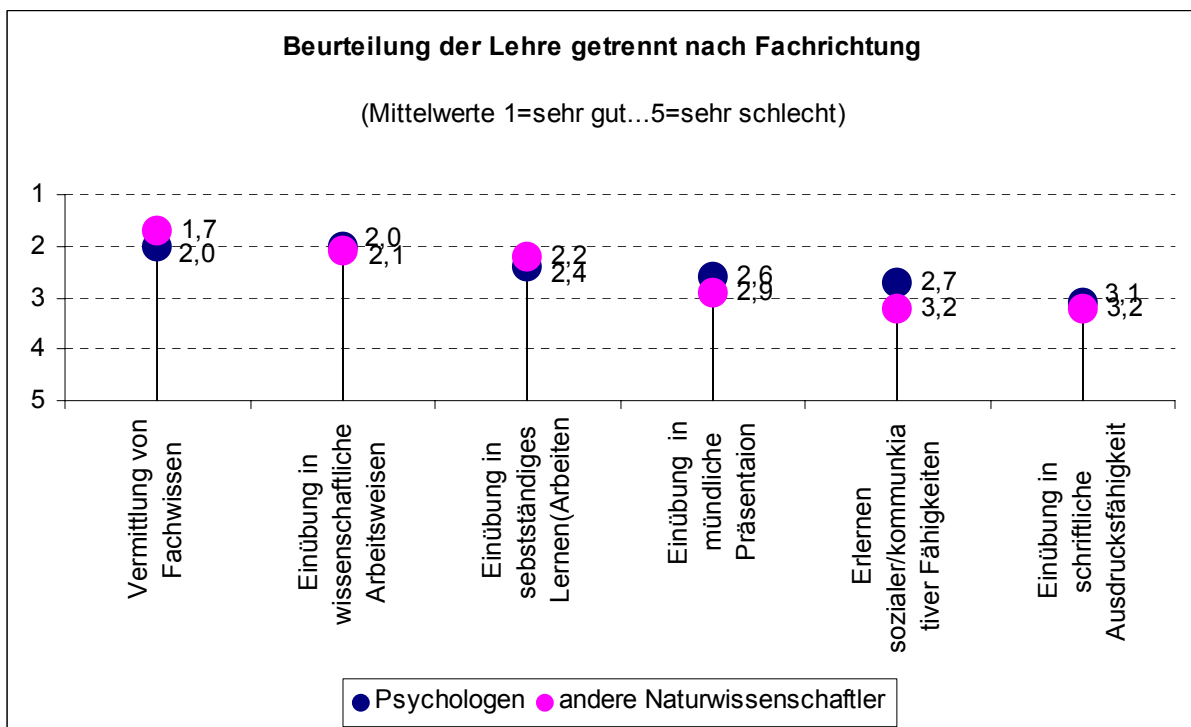


Abbildung 3.29



Trotz der guten Beurteilung der Vermittlung von Fachwissen haben 43 Prozent der Absolventen verschiedene Fachinhalte während ihres Studiums vermisst.

Psychologiestudenten gaben überproportional häufiger an, dass spezielle Fachinhalte im Studium gefehlt hätten.

Abbildung 3.30

Studieninhalte vermisst? (Angaben in Prozent)				
	Studiengang		Geschlecht	
	Psychologie	Mathematik/Naturwissenschaften ohne Psychologie	männlich	weiblich
Ja	56	34	31	50
Nein	44	66	69	50

Besonders oft wurde der fehlende Praxisbezug der Lehre genannt. Ebenfalls sahen die Absolventen Defizite in der Vernetzung von Geistes- und Naturwissenschaften, in der Vermittlung spezieller Computerkenntnisse, betriebswirtschaftlicher Kenntnisse und der Projektarbeit und Rhetorikseminaren. Nachstehend werden die genannten Themen aufgelistet. In einer gesonderten Tabelle werden die im Studiengang Psychologie zusätzlich vermissten Studienangebote aufgelistet.

Abbildung 3.31

Vermisste Studienangebote (ausschließlich Psychologieausbildung)
Astronomie
Astrophysik
mehr Studium generale / mehr allgemeinbildende Veranstaltungen
BWL für Naturwissenschaftler
Computerkurse / Programmierkurse für Naturwissenschaftler
Philosophische Ausbildung innerhalb der Naturwissenschaften (Vernetzung von Natur- und Geisteswissenschaften)
mehr praxisbezogene/interdisziplinäre Veranstaltungen / Kooperationsprojekte
bessere Ausbildung in Fremdsprachen (auch osteuropäische und alte Sprachen)
Kommunikationstraining / Präsentation / Bewerbungstraining / Rhetorikseminare / Projektmanagement / Führungsseminare
Personalentwicklung / Organisationsentwicklung
Medizinische Chemie
vertiefendes Lebensmittelrecht / Lebensmittelanalytik
Geschichte der Mathematik
Molekularbiologie bei Pflanzen
Nichtlineare Dynamik
qualitativ hochwertige Toxologieausbildung
Psychologie für Pädagogen
Wissenschaftsjournalismus
mehr Sportangebote

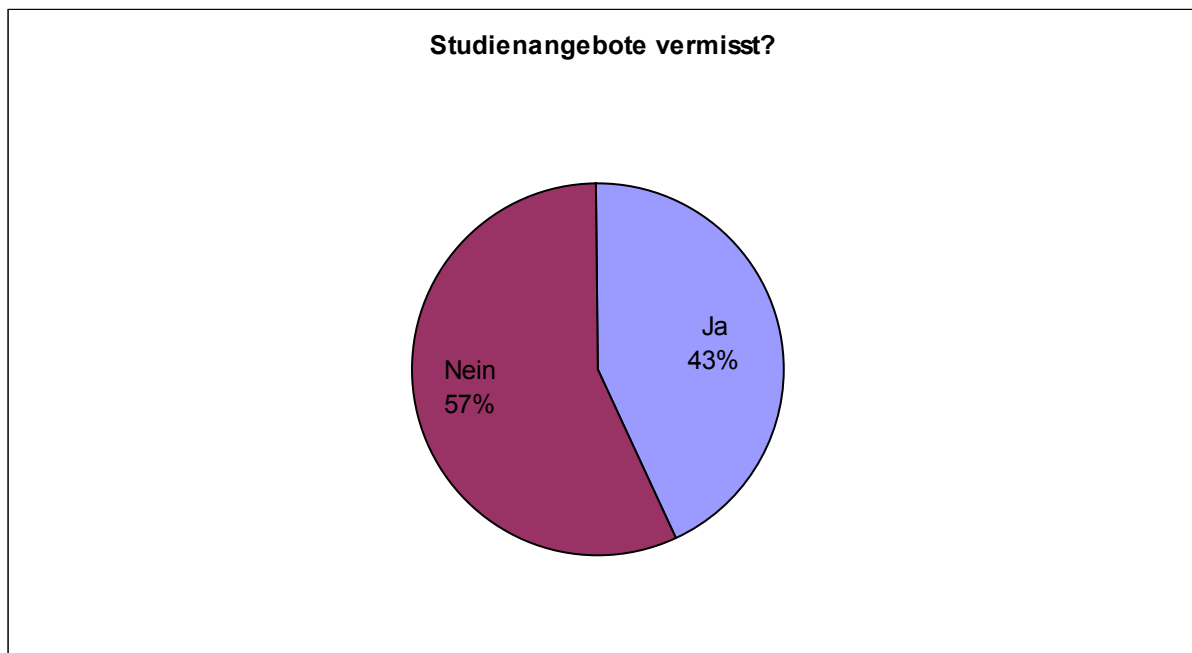
Neben der Forderung nach mehr Praxisbezug wird eine bessere Vorbereitung auf den Beruf des Psychologen gefordert. Forensische Psychologie, Kinder- und Jugendpsychologie, die Zusammenarbeit mit Kliniken und Patienten und das Vermitteln verschiedener Therapierichtungen, die über die Verhaltenstherapie hinausgehen, werden unter anderen als unzureichend oder nicht berücksichtigt beklagt.

Abbildung 3.32

Vermisste Studienangebote im Studiengang Psychologie
Erwerb praktischer / therapeutischer Grundfertigkeiten (Gesprächsführung) / direkte Vorbereitung auf Beruf des Psychologen
Kontakt zu Patienten, Vermittlung von Fertigkeiten im Umgang mit Patienten
Zusammenarbeit mit Kliniken
Zugang zu medizinischen Fächern
Vermittlung von Therapiewissen für klinisch arbeitende Psychologen
Entspannungstechniken und weitere psychotherapeutische Qualifikationen
Veranstaltungen zu anderen psychologischen Schulen außer der Verhaltenstherapie
Forensische Psychologie
Kinder- und Jugendpsychologie
Kriminologie
Rehapsychologie, Psychologie Behinderter, Onkopsychologie
Religionspsychologie
Gestalttherapie
Organisationspsychologie
Personal und Personalentwicklung
Werbepsychologie / Medienpsychologie
familienzentrierte Therapie
Neuropsychologie, praxisnahe Diagnostikausbildung
Sozialpsychologie, Psychodynamische Psychotherapie
Theorie und Praxis in tiefenpsychologisch orientierter Psychologie

Die Mehrheit der Befragten (57 %) gab allerdings an, keine bestimmten Studienangebote vermisst zu haben.

Abbildung 3.33



Rückblickend beurteilten die Absolventen einige Aspekte ihres Studiums auf einer Skala von eins (sehr gut) bis fünf (sehr schlecht). Das Erlangen eines Hochschulabschlusses war für die Studenten von Vorteil für ihre berufliche Karriere (1,8). Die Möglichkeit, sich persönlich zu entwickeln, wurde durchschnittlich mit 2,1 und die Möglichkeit, studentischen Freiraum zu

genießen mit 2,2 bewertet. Schließlich erhielt die Verwendbarkeit der im Studium erlernten Inhalte mit 2,7 eine vergleichsweise schlechtere Wertung.

Psychologen bewerten die Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf signifikant schlechter (2,8). Andererseits wird die Möglichkeit, studentischen Freiraum zu genießen, signifikant positiver bewertet (1,9).

Abbildung 3.34

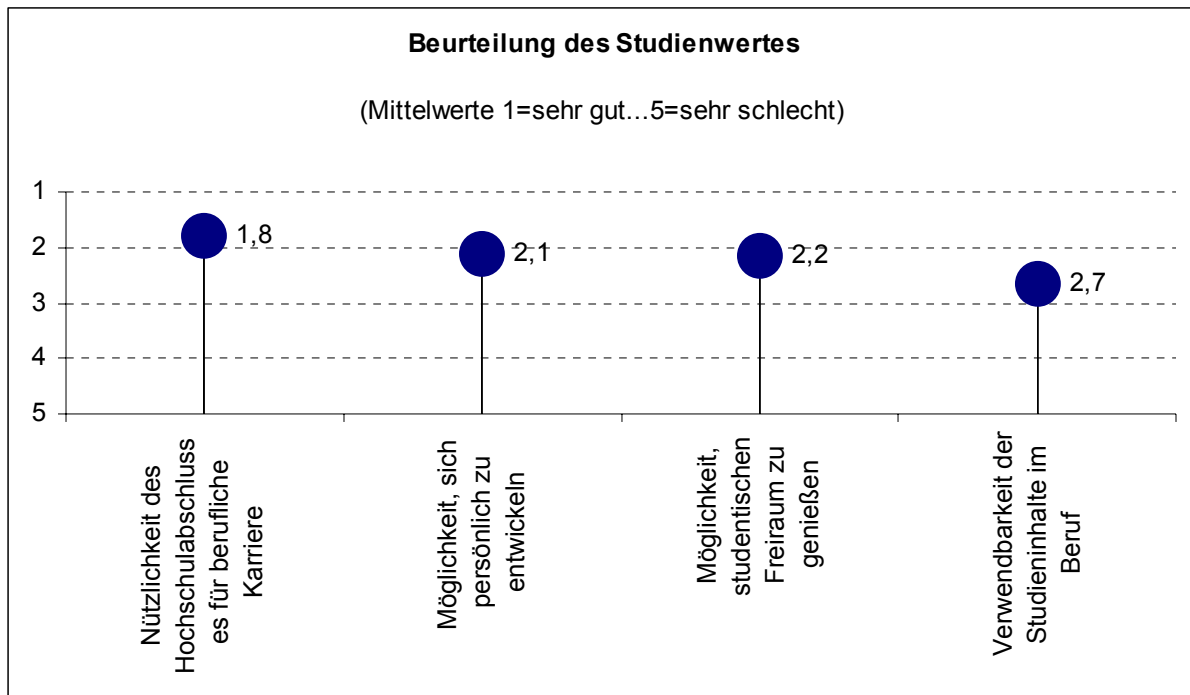
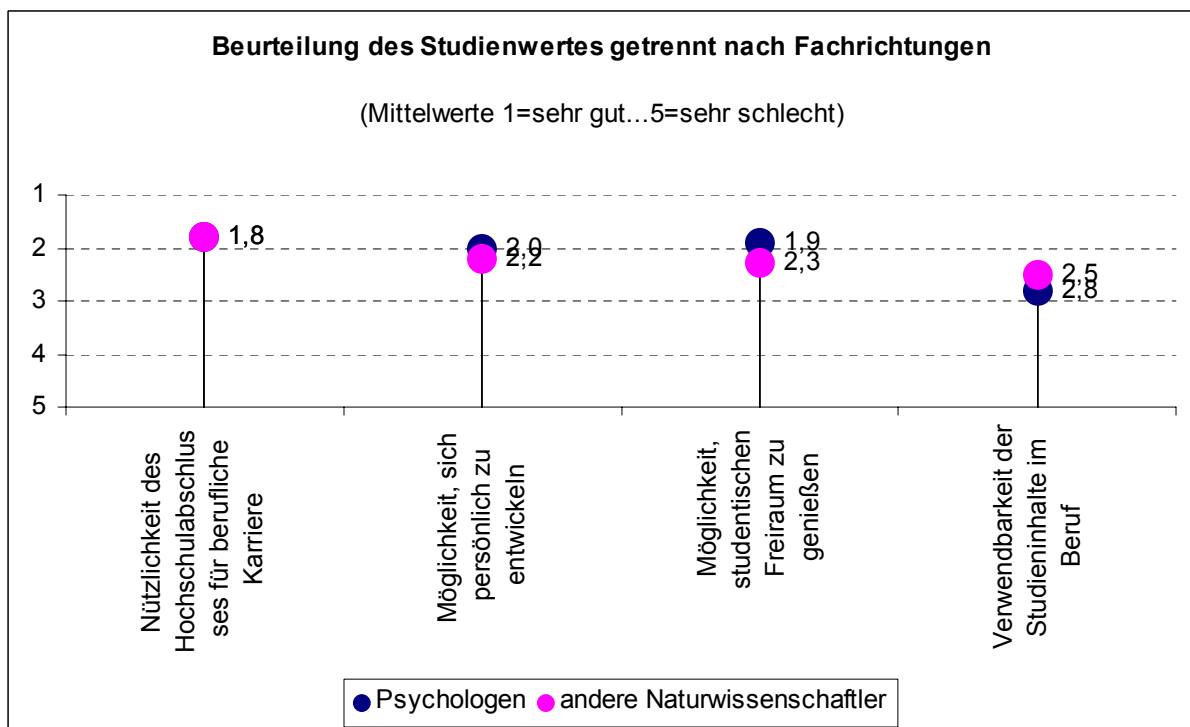
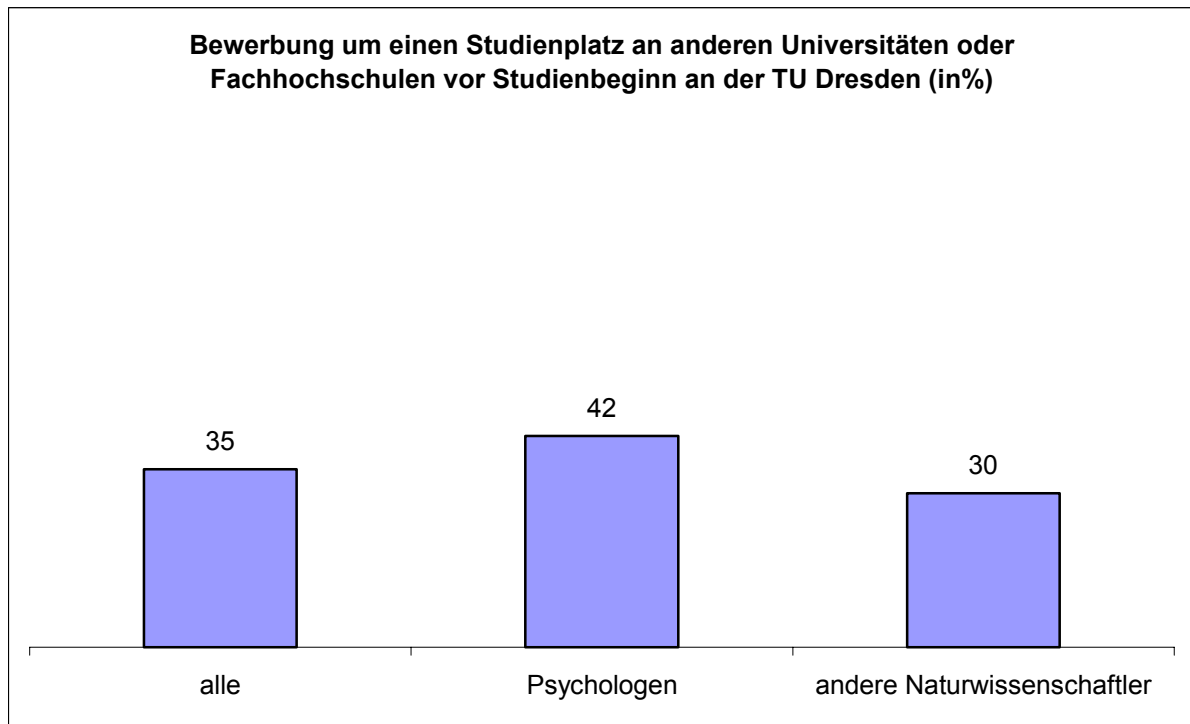


Abbildung 3.35



35 Prozent der Absolventen bewarben sich auch an anderen Einrichtungen. Für die Mehrheit der Befragten (65 %) gab es allerdings keine Alternative. Psychologen bewarben sich signifikant häufiger auch an anderen Fachhochschulen oder Universitäten. Eine Erklärung ist die Regelung durch die zentrale Vergabestelle (ZVS) bzw. der Numerus Clausus (NC) einiger Studiengänge. Dies gilt ebenso für die weiblichen Absolventen, die wiederum überproportional im Studiengang der Psychologie einen Abschluss erlangten.

Abbildung 3. 36



Auf die offene Frage, warum die Wahl auf Dresden als Studienort fiel, gaben die ehemaligen Studenten verschiedene Begründungen an. Die Aussagen wurden zu verschiedenen Oberkategorien zugeordnet und sind untenstehend aufgelistet (Abbildung 3.27).

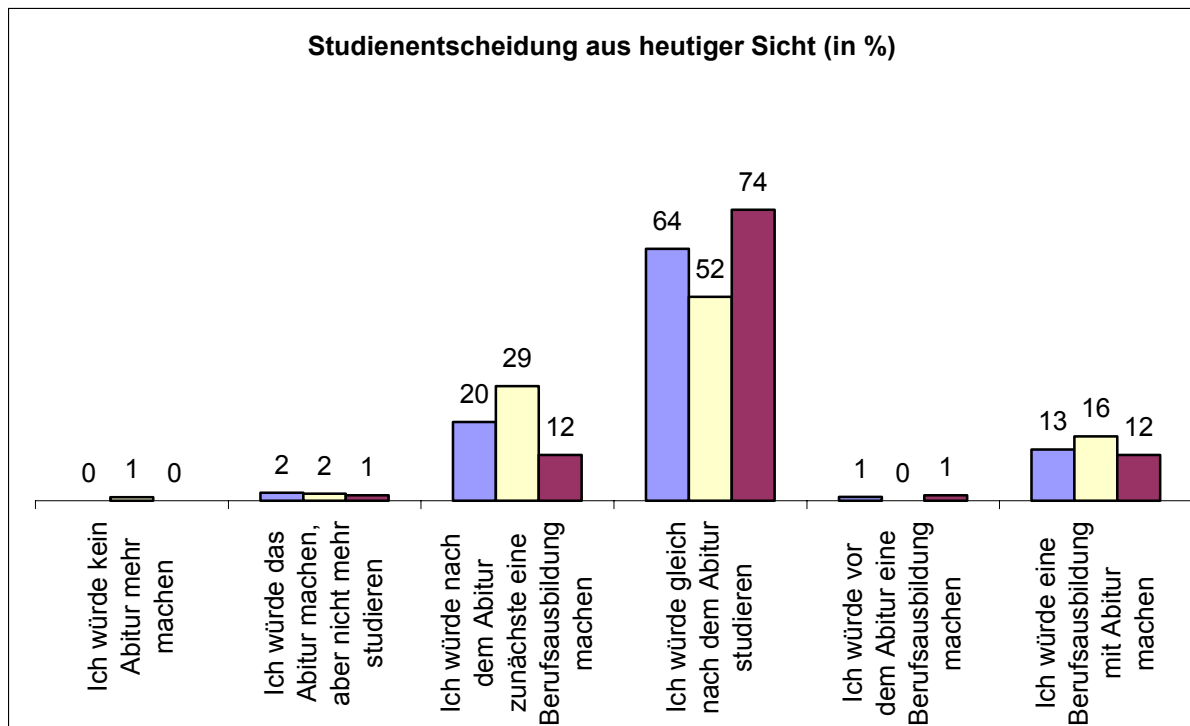
Sehr häufig wurden folgende Gründe genannt: Nähe zum Wohnort, Zuweisung durch ZVS, Ruf der Universität, Bekanntheit und kulturelles Angebot der Stadt Dresden, das Studienangebot und auch die Studienbedingungen.

Abbildung 3.37

Warum haben Sie sich für Dresden entschieden? (Nennungen der Absolventen)	
Ablehnung von anderer Universität	private Gründe
Abschlussmöglichkeiten (Parallelstudium; Doppelabschluss)	Reputation der Universität
Einberufung zum Zivildienst	Stadt
Empfehlung	Stipendium
Entscheidung der Eltern	Studienangebot, Spezialisierungsrichtungen, neue Studienrichtung
finanzielle Situation	Studienbedingungen, kurze Studiendauer
Geographische Lage	Verhältnis Lehrpersonal / Studierende
gewünschtes Fach vorhanden	viele externe Forschungseinrichtungen
Heimatstadt, Arbeitsort, Wohnortnähe	Wendezeit, vorher nur Ablehnungen erhalten
moderne Ausstattung	Wohnheimplatz
Nähe zur sächsischen Schweiz	Wunschort
Osten	Zufall
praktisches Lehrangebot	zukunftsorientiert
persönliche Gründe	Zuweisung durch ZVS
preiswertes Studieren	

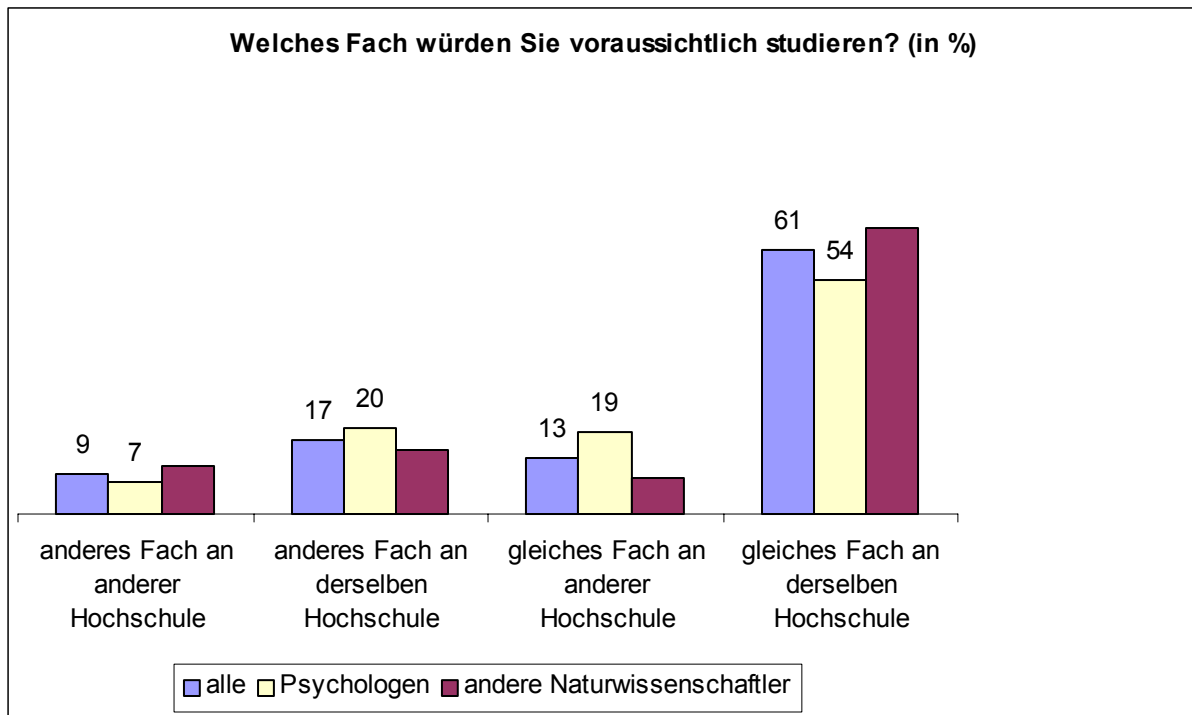
Befragt nach der Studienentscheidung aus heutiger Sicht würden zwei Drittel der Absolventen (62 %) gleich nach dem Abitur studieren. 19 Prozent würden nach abgeschlossener Berufsausbildung studieren. Tatsächlich beendeten vor dem Studium 29 Prozent bereits eine Berufsausbildung. Vor dem Abitur eine Berufsausbildung abzuschließen, kann sich lediglich ein Prozent der Befragten vorstellen. Zwölf Prozent würden sich für eine Berufsausbildung mit Abitur entscheiden. Zwei Prozent der Absolventen schlossen ein Studium aus heutiger Sicht in ihrem Werdegang aus, eine Befragte sogar das Abitur. Signifikante Unterschiede ergeben sich für die Gruppe der Psychologiestudenten. Sie würden sich überproportional häufiger dafür entscheiden, vor dem Studium eine Berufsausbildung zu absolvieren (30 %). Gleich nach dem Abitur zum Studium zu wechseln, käme für Psychologen aus heutiger Sicht signifikant weniger in Frage (52 %). Zwischen Männern und Frauen gibt es allerdings keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Studienentscheidung aus heutiger Sicht.

Abbildung 3.38



Immerhin würden knapp zwei Drittel (61 %) derer, die wieder studieren würden, das gleiche Fach an der TU Dresden belegen. 17 Prozent würden einen anderen Studiengang der TU Dresden wählen. 13 Prozent würden ihr bisheriges Studienfach an einer anderen Hochschule belegen und neun Prozent würden weder das gleiche Studium noch dieselbe Hochschule wählen. Signifikante Unterschiede lassen sich abermals bei den Psychologieabsolventen feststellen. Sie würden das gleiche Studium eher an einer anderen Hochschule studieren (19 %) und weniger oft das gleiche Studium an derselben Hochschule wählen (55 %).

Abbildung 3.39

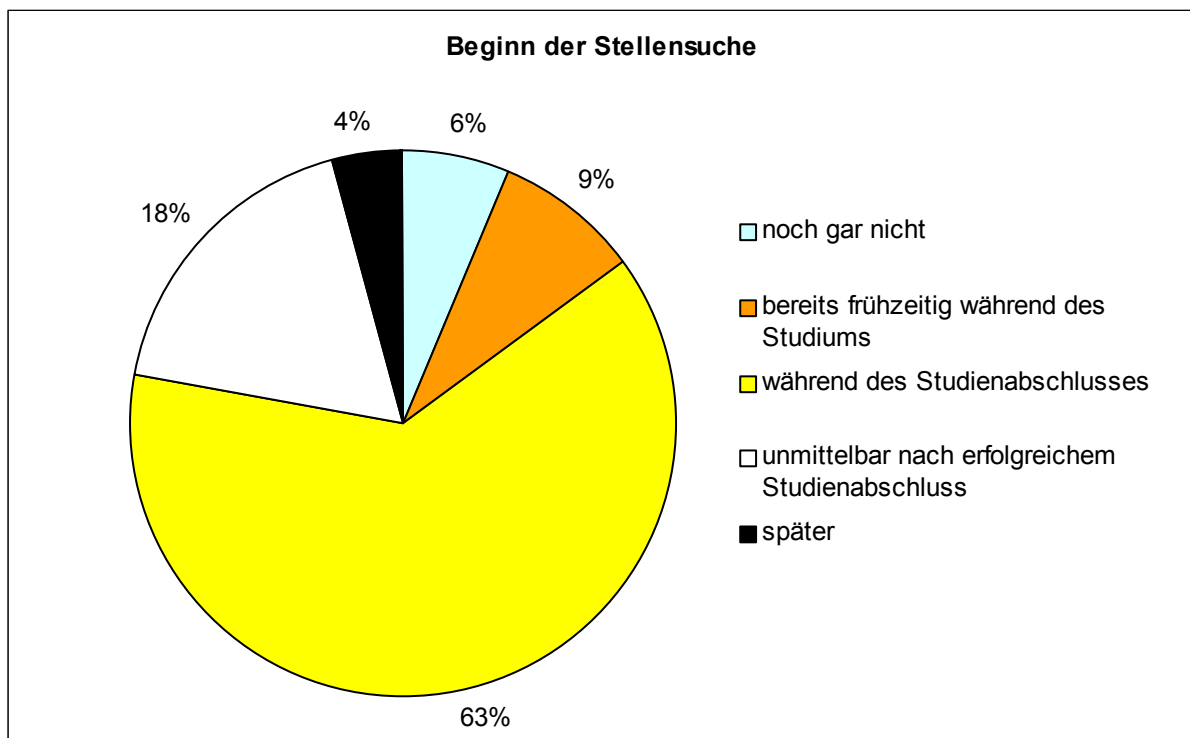


4 Übergang in den Beruf

4.1 Stellensuche

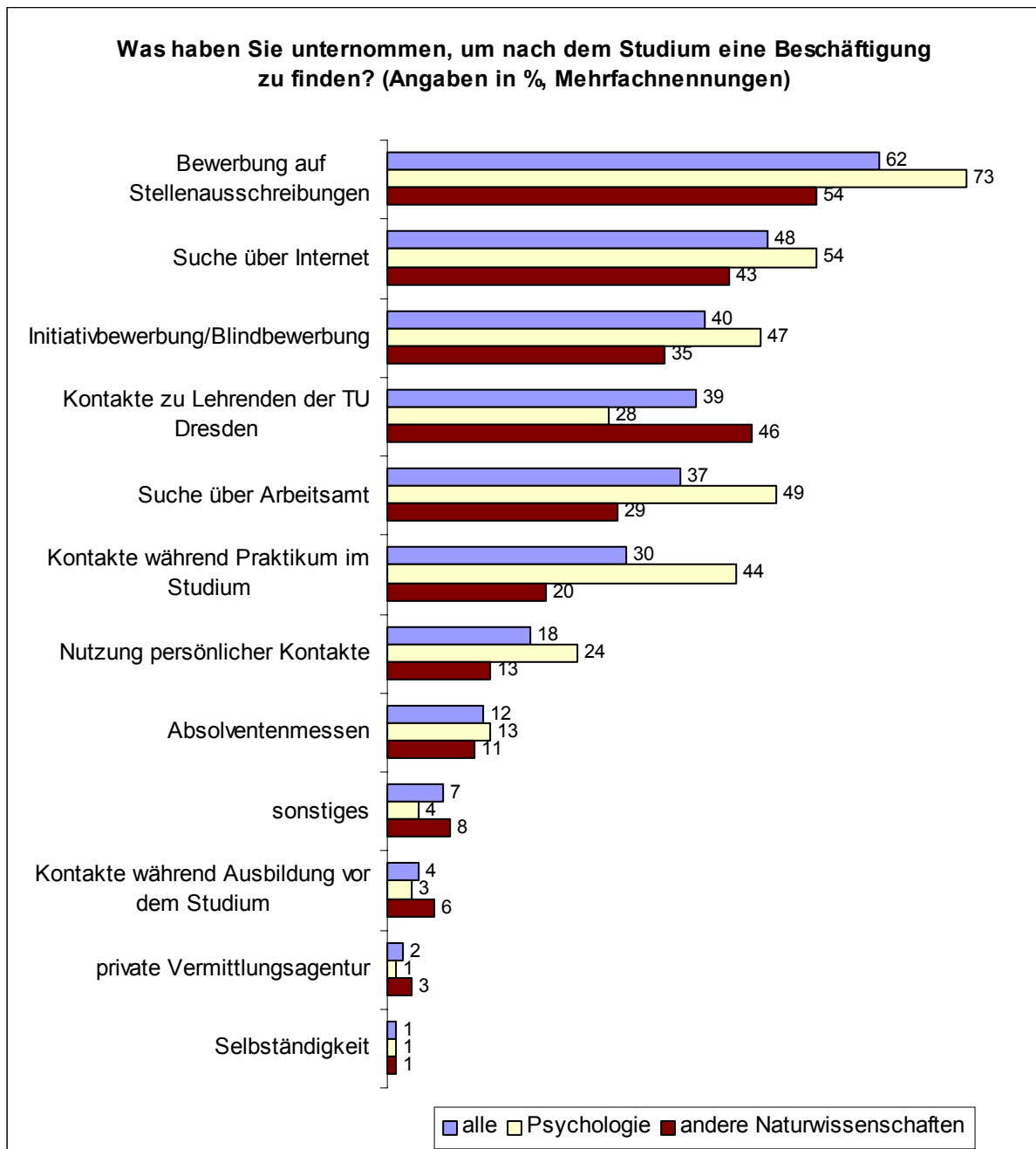
Der überwiegende Teil der Absolventen (81%) begann mit der Stellensuche während oder unmittelbar nach der Zeit des Studienabschlusses. Neun Prozent der Absolventen bemühten sich schon frühzeitig während des Studiums um den Berufseinstieg und vier Prozent erst einige Monate nach dem Studienabschluss. Noch gar nicht mit der Stellensuche begonnen hatten sechs Prozent der Befragten.

Abbildung 4.1



Auf der Suche nach einer Anstellung wurden am häufigsten Stellenausschreibungen, das Internet, Initiativ- bzw. Blindbewerbungen und die Kontakte zu Lehrenden an der TU Dresden genutzt. Mit sieben Prozent war die Nennung „Sonstiges“ relativ häufig. Deshalb, und weil die Aussagen zum Teil ungewöhnlich und aufschlussreich sind, wird diese Kategorie genauer aufgeschlüsselt. Die Angaben der Absolventen unter „Sonstiges“ lassen sich in vier Erfahrungsbereichen zusammenfassen: Es gab Angebote, die seitens der Arbeitgeber an die Absolventen erfolgten, z.B. aufgrund einer Internetpräsentation oder einer freiberuflichen Tätigkeit. Weiterhin waren Kontakte zu Lehrenden anderer Hochschulen hilfreich, die bei auswärtigen Diplomarbeiten oder auswärtig organisierten Auslandssemestern geknüpft worden waren. Schließlich gab es Absolventen, die nicht sofort nach einer „normalen“ Anstellung suchten, sondern sich zunächst für ein Praktikum bewarben oder ein Referendariat zu absolvieren hatten. In die letzte Kategorie fallen unterschiedliche Aktivitäten wie die Inanspruchnahme einer Zeitarbeitsvermittlungsfirma oder die Teilnahme an einer (Weiterbildungs-) Veranstaltung.

Abbildung 4.2



Bei separater Untersuchung nach Fachrichtungen zeigte sich, dass Psychologieabsolventen sich häufiger auf Stellenausschreibungen bewarben und Blindbewerbungen verfassten, häufiger über das Arbeitsamt suchten, sowie die Kontakte während eines Jobs/Praktikums im Studium und persönliche Kontakte häufiger nutzten. Seltener dagegen griffen sie bei der Stellensuche auf Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden zurück.

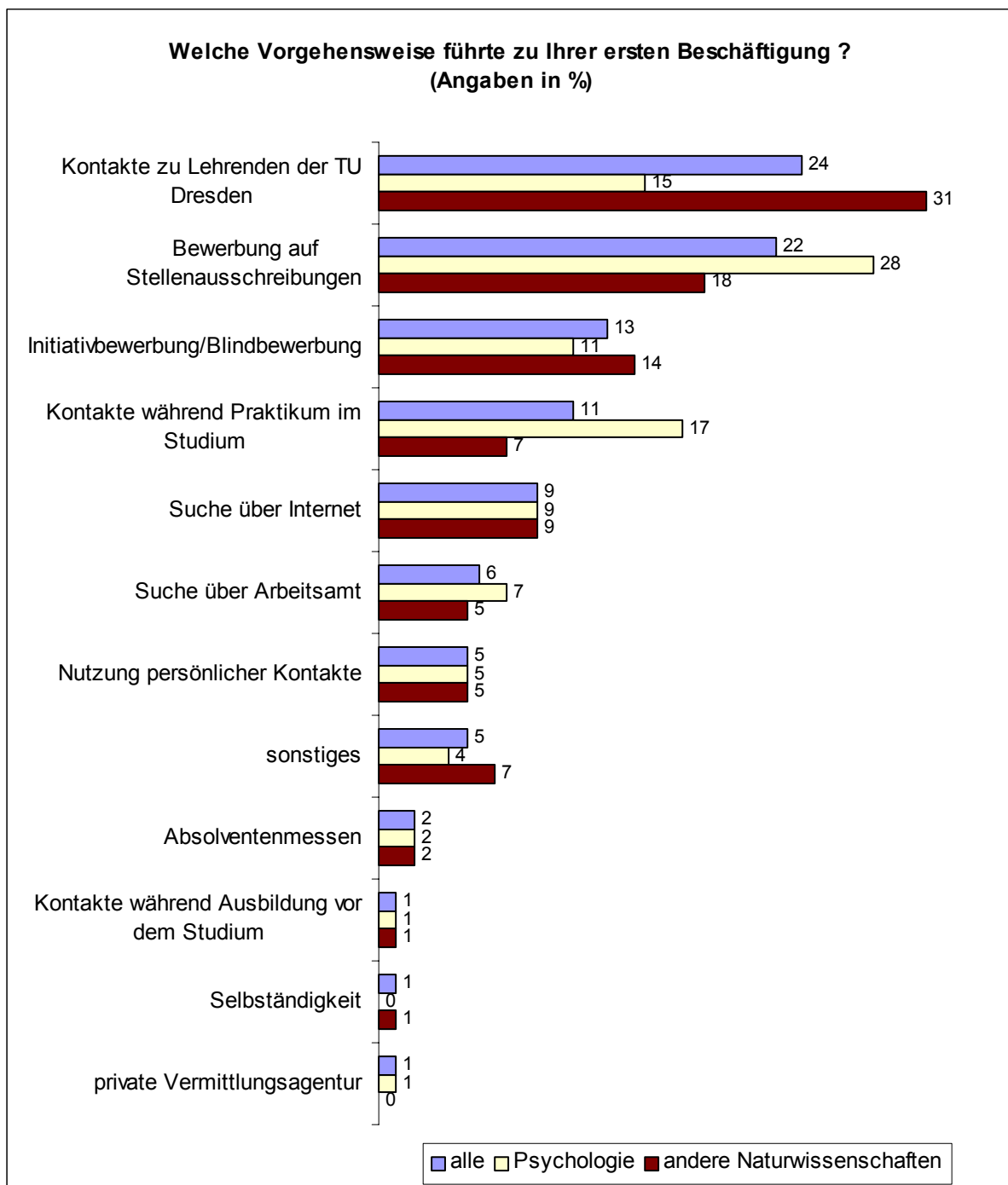
Die erfolgreichste Strategie bei der Stellensuche war die Nutzung von Kontakten zu Lehrenden der TU Dresden. Dies ist in Relation zu anderen Fakultäten der TU Dresden recht häufig (vgl. Dresdner Absolventenstudien 2000-2002), spiegelt aber auch die

Tatsache, dass sehr viele der Befragten ihre erste Anstellung im Bereich Hochschule/Forschung fanden (42%). Fast ebenso erfolgreich war die Bewerbung auf Stellenausschreibungen. Mit etwas Abstand halfen bei der erfolgreichen Suche nach einer Stelle auch die Initiativ- bzw. Blindbewerbung, die Kontakte während eines Praktikums im Studium und die Suche über das Internet.

Der separaten Untersuchung nach Fachrichtungen zufolge war bei den Psychologieabsolventen die Nutzung der Kontakte während eines Jobs / Praktikums im Studium erfolgreicher, hingegen die Nutzung der Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden weniger erfolgreich als bei den Absolventen der anderen Naturwissenschaften.

Die Frauen waren bei der Suche über das Arbeitsamt weniger erfolgreich und die Männer bei der Nutzung des Kontaktes zu Lehrenden der TU Dresden.

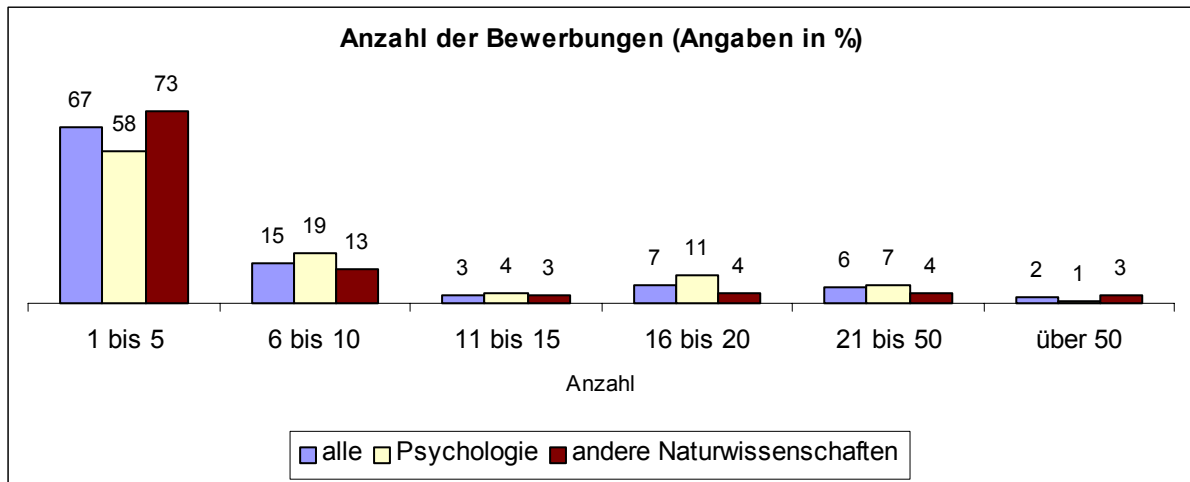
Abbildung 4.3



Durchschnittlich acht Bewerbungen schrieben die Absolventen an ihre potentiellen Arbeitgeber, um im Schnitt zu drei Vorstellungsgesprächen eingeladen zu werden. Dabei kommt die hohe Durchschnittszahl dadurch zustande, dass sehr wenige Absolventen extrem viele Bewerbungen schrieben (sieben Befragte schrieben 50 –99 Bewerbungen). Klammert man diese sieben aus der Berechnung aus, erhält man eine durchschnittliche Anzahl von sechs Bewerbungen. Diese Zahl kann als realistischere Einschätzung des durchschnittlichen Verhaltens der Stichprobe angesehen werden, da auch der gruppierte Median, der bei 3,6 Bewerbungen liegt, eine Interpretation in dieser Richtung nahe legt. Zwei Drittel der Befragten schrieben ein bis fünf Bewerbungsschreiben. Genau aufgeschlüsselt heißt das, 32 Prozent schrieben eine, 9 Prozent zwei und drei, 7 Prozent

vier und 10 Prozent schrieben fünf Bewerbungen. Immerhin sechs bis zehn Bewerbungsschreiben versandten 15 Prozent der Absolventen. Drei der Befragten gaben an, überhaupt keine Bewerbung geschrieben zu haben. Diese Kategorie wird nachfolgend nicht dargestellt.

Abbildung 4.4

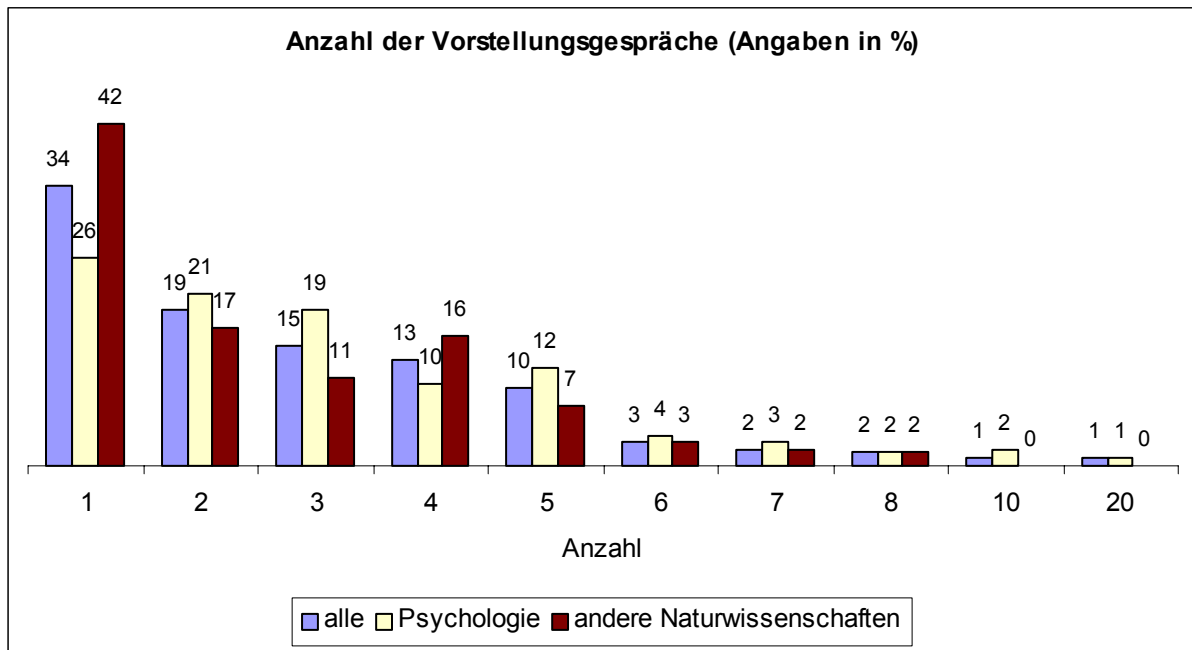


Die separate Untersuchung nach Fachrichtungen weist eine leichte Tendenz der Psychologieabsolventen aus, insgesamt etwas mehr Bewerbungen zu schreiben. Dies zeigt sich insbesondere bei der Angabe „eine bis fünf Bewerbungen“, die signifikant weniger Psychologiestudenten machten, während von ihnen häufiger die Angabe „16 bis 20 Bewerbungen“ stammte.

Die Männer schrieben tendenziell generell weniger Bewerbungen als die Frauen. Signifikant wird diese Unterscheidung bei „sechs bis zehn Bewerbungen“; dies gaben mehr Männer als Frauen an.

Zu einem Vorstellungsgespräch wurde ein Drittel der Absolventen eingeladen, knapp 20 Prozent zu zwei Vorstellungsgesprächen. Ein weiteres Drittel hatte drei bis vier Bewerbungsgespräche. Sieben Absolventen gaben an, überhaupt kein Vorstellungsgespräch geführt zu haben.

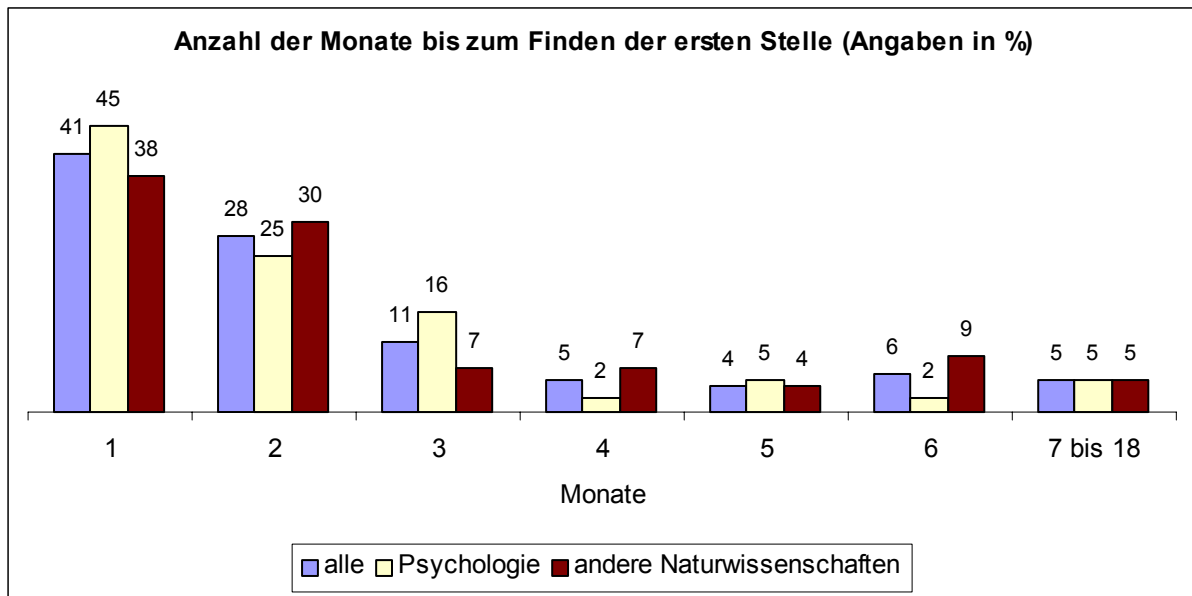
Abbildung 4.5



Die Psychologieabsolventen hatten insgesamt mehr Vorstellungsgespräche. Dieses Ergebnis deckt sich gut mit anderen Resultaten der Befragung. Beispielsweise war für viele Naturwissenschaftler der Kontakt zu Lehrenden der TU Dresden von großer Bedeutung bei der Stellensuche, Psychologieabsolventen hingegen schrieben häufiger Bewerbungen auf Stellenausschreibungen. Dabei ist davon auszugehen, dass ein Rückgriff auf bestehende Kontakte einen Wegfall des Vorstellungsgesprächs bewirken kann, während die Strategie der Personalsuche über Stellenanzeigen dieses geradezu erfordert, um den Kandidaten persönlich kennen zu lernen.

80 Prozent der befragten Absolventen suchten bis zu drei Monaten, um die erste Stelle zu finden, davon die Hälfte einen Monat. Etwa ein Zehntel aller Absolventen suchte immerhin drei Monate. Fünf Prozent der Absolventen suchten 7 bis 18 Monate. Im Durchschnitt benötigten die Absolventen 3 Monate, bis sie ihre erste Stelle fanden.

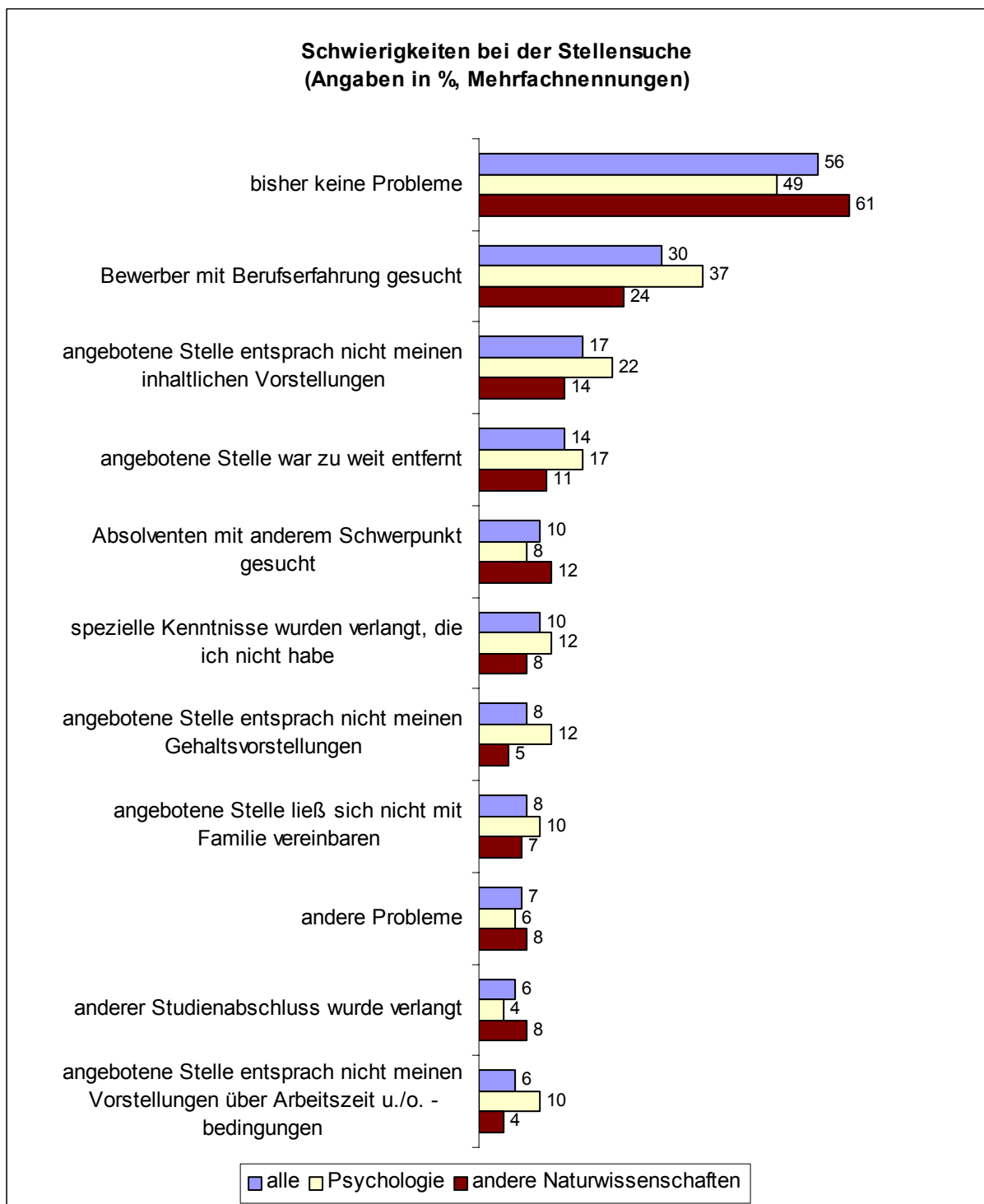
Abbildung 4.6



Psychologiestudenten suchten tendenziell länger, bis sie ihre erste Stelle fanden.

Keine Probleme bei der Stellensuche hatten 56 Prozent der Befragten. Als häufigstes Problem wurde von fast einem Drittel der Absolventen die gewünschten Berufserfahrungen genannt, welche die Absolventen als Berufsanfänger nicht besaßen. Als zweithäufigste Schwierigkeit wurde angegeben, dass die angebotene Stelle nicht den inhaltlichen Vorstellungen der Absolventen entsprach. An dritter Stelle stand das Problem, dass angebotene Stellen zu weit entfernt waren. In der offenen Kategorie „andere Probleme“ nannten die Absolventen u.a., dass angebotene Stellen nur befristet oder nur Promotionsstellen waren, dass zu viele Bewerber auf wenige Stellen kamen bzw. die Stellenausschreibung insgesamt stark begrenzt war, die mangelnde Fähigkeit, sich im Vorstellungsgespräch selbstbewusst „zu verkaufen“, die Geschlechterfrage sowie geringbezahlte Praktikumsstellen im Rahmen der für viele Stellen notwendigen Therapeutenausbildung in der Fachrichtung Psychologie.

Abbildung 4.7



Die Absolventen der Psychologie hatten signifikant häufiger Probleme mit ihren Gehaltsvorstellungen, die denen der angebotenen Stellen nicht entsprachen. Eine weitere Schwierigkeit lag für sie darin, dass sie abweichende Vorstellungen über Arbeitszeit bzw. Arbeitsbedingungen hatten, das betrifft aber in der Gesamtstichprobe ausschließlich Frauen und unter diesen die Psychologinnen signifikant häufiger als die Absolventinnen der übrigen Naturwissenschaften.

Bei separater Untersuchung nach Geschlecht hatten die Frauen in vielen Punkten mehr Probleme als die Männer. Zunächst gaben signifikant mehr Frauen an, überhaupt Probleme bei der Stellensuche gehabt zu haben. Außerdem hatten sie größere Schwierigkeiten damit, dass angebotene Stellen nicht ihren Vorstellungen über den Arbeitsinhalt entsprachen, dass Stellen zu weit entfernt waren oder sich nicht mit der Familie vereinbaren ließen bzw. dass Bewerber mit Berufserfahrung gesucht wurden.

4.2 Berufsstart

Der Berufsstart ist allgemein als eine schwierige Phase mit speziellen Besonderheiten zu bezeichnen. Diese Phase ist einerseits bestimmt von den Absolventen selbst, die mit Erwerb des Studienabschlusses in einen wichtigen neuen Lebensabschnitt eintreten und sich in verschiedenartigen, zum Teil vollkommen neuen Situationen behaupten müssen.

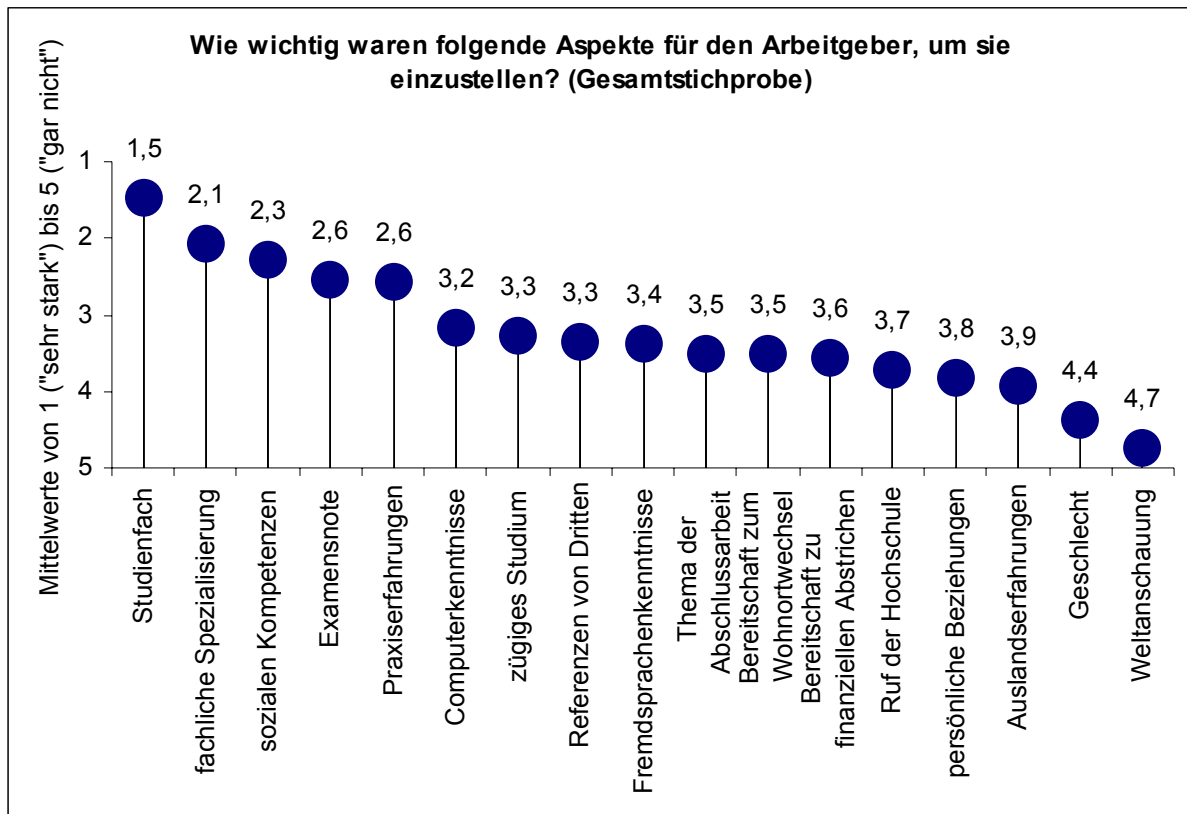
Andererseits wirken die Reaktionen der Arbeitgeber auf die Berufsanfänger entscheidend mit am Gelingen des Berufseinstiegs. Ihr Umgang mit diesen hoffnungsvollen und zugleich unerfahrenen jungen Menschen, die auf den Arbeitsmarkt drängen sowie ihre Erwartungen an sie sind deshalb von großem Interesse.

Um diesen zwei Perspektiven Raum für detaillierte Aussagen zu geben, wurde für diejenigen Absolventen, die berufstätig sind, der Fragenkomplex „Berufsstart“ im Fragebogen konstruiert.

Als Erstes sollten die Absolventen selbst einschätzen, wie wichtig die in der nachfolgenden Abbildung veranschaulichten Aspekte vermutlich für ihren Arbeitgeber bei ihrer Einstellung gewesen sind.

Mit einem Mittelwert von 1,7 (1= sehr stark; 5= gar nicht) bewerteten sie das Studienfach als wichtig. Dieser Bewertung folgten die fachliche Spezialisierung (2,1), die sozialen Kompetenzen (2,3) und Examensnote sowie Praxiserfahrungen (jeweils 2,6). Fast unbedeutend sind in der Wahrnehmung der Absolventen Aspekte wie Weltanschauung, Geschlecht und Auslandserfahrungen.

Abbildung 4.8



Bei der separaten Analyse nach Fachrichtungen ergaben sich einige signifikante Abweichungen zwischen den Angaben der Psychologieabsolventen und allen anderen Absolventen. Für signifikant wichtiger hielten die Psychologen die Examensnote, die Fremdsprachenkenntnisse, die Computerkenntnisse und ein zügiges Studium. Signifikant unwichtiger schätzten sie die fachliche Spezialisierung, die Praxiserfahrungen, die sozialen Kompetenzen, Empfehlungen/Referenzen von Dritten sowie die Weltanschauung ein. Nachfolgend wurden zur besseren Übersicht die Aspekte nicht neu nach Wichtigkeit sortiert, sondern in der für die gesamte Fakultät geltenden Reihenfolge belassen. Die Darstellung in separaten Abbildungen ist hier zur besseren Lesbarkeit notwendig.

Abbildung 4.8a

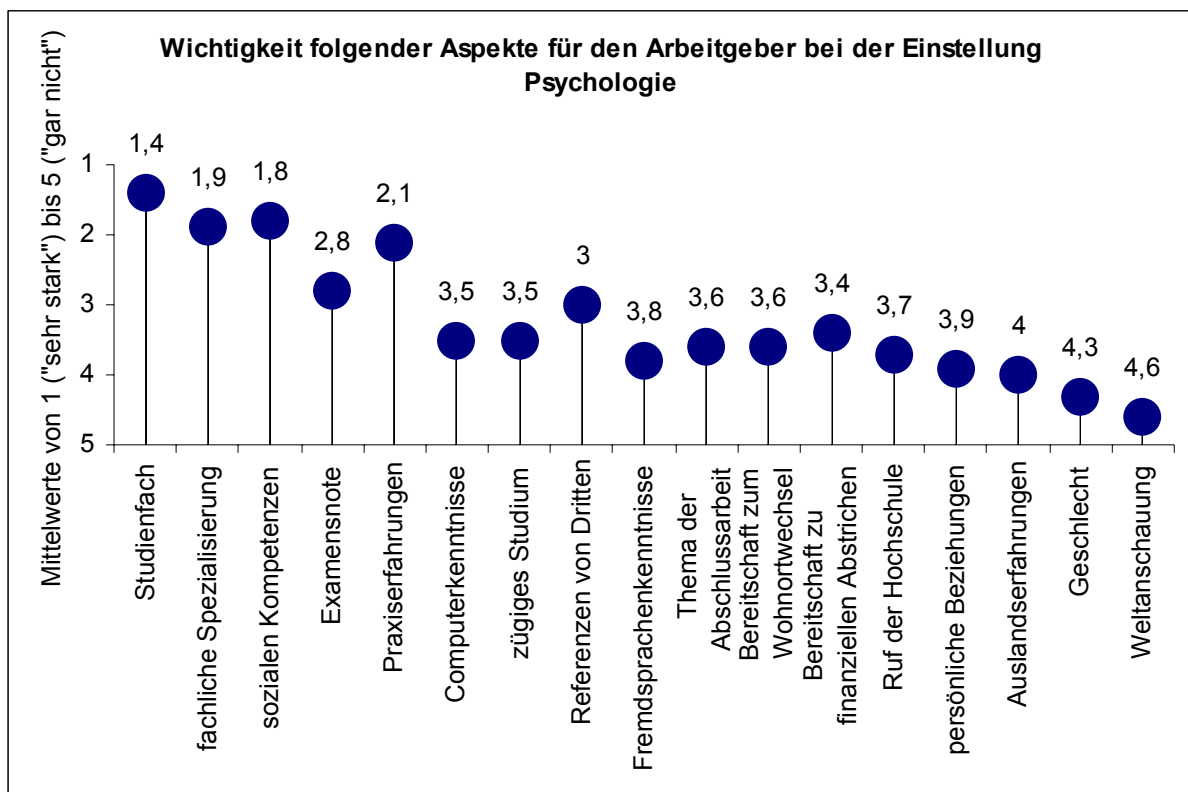
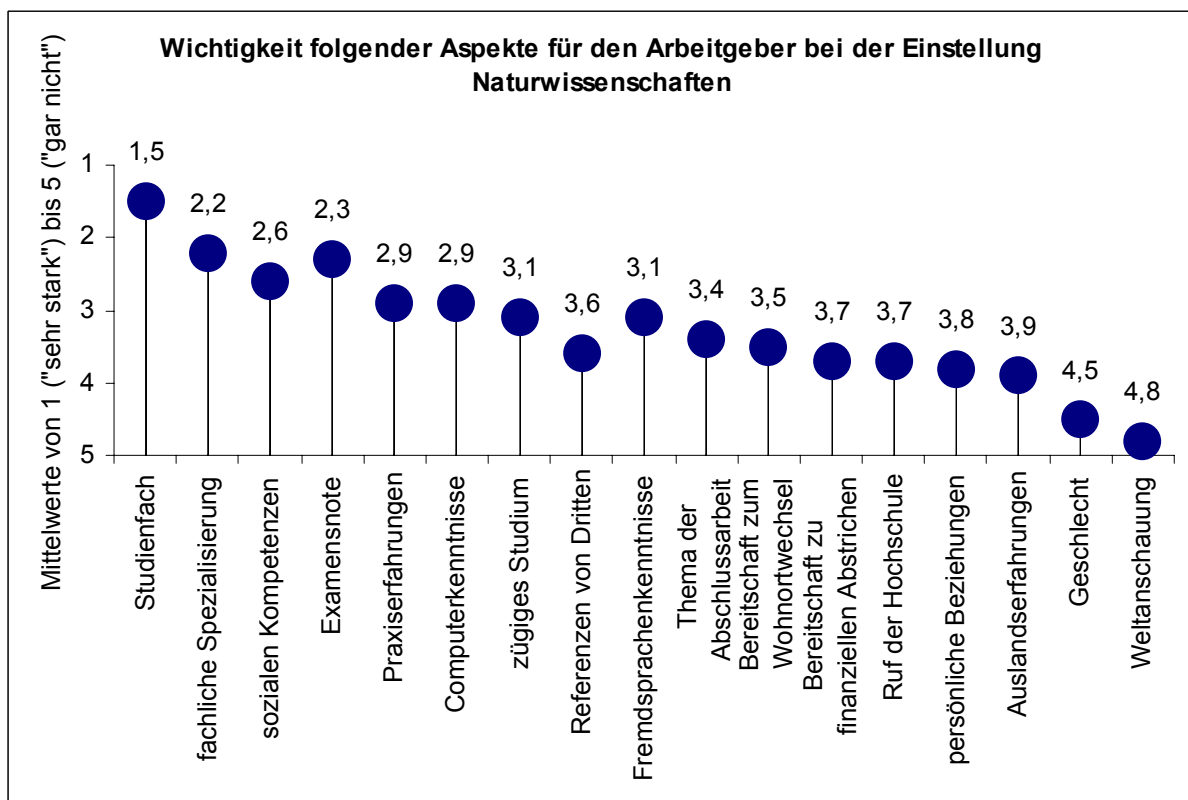


Abbildung 4.8b

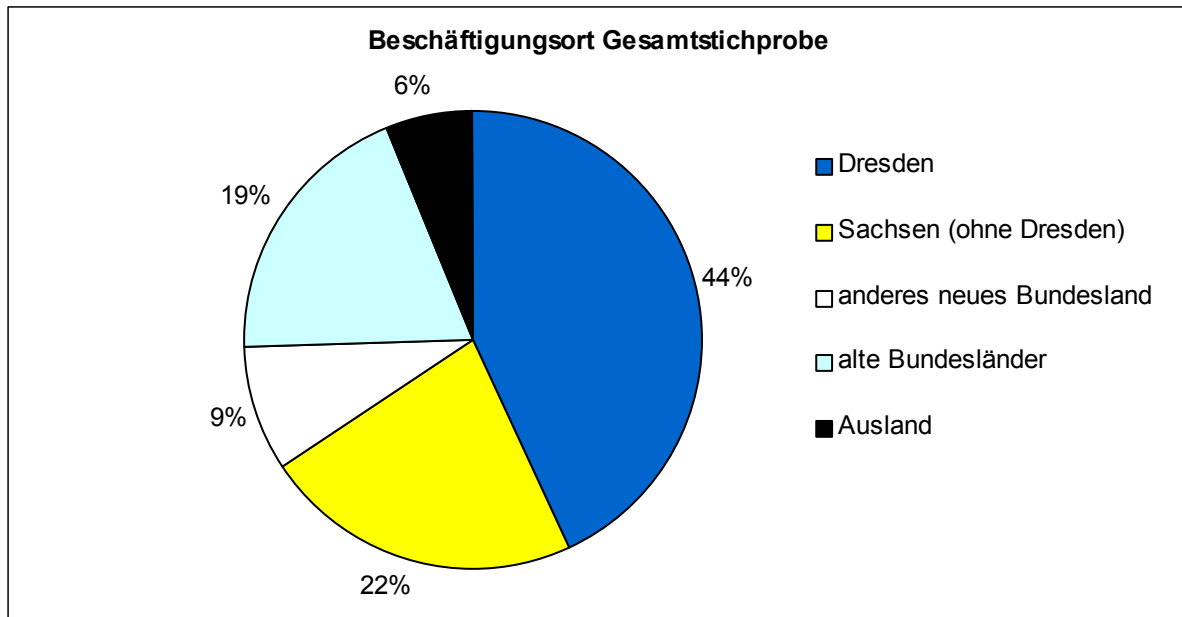


Abweichungen bei einigen Aspekten wurden auch hinsichtlich des Geschlechtes gefunden. So hielten die Frauen das Thema der Abschlussarbeit für signifikant wichtiger als ihre männlichen (Ex-)Kommilitonen. Die Bereitschaft zu finanziellen Abstrichen und das

Geschlecht stufen sie hingegen als signifikant unwichtiger ein als die männlichen Absolventen.

Der aktuelle bzw. letzte Beschäftigungsort liegt für 75 Prozent der befragten Absolventen in den neuen und für 19 Prozent in den alten Bundesländern. Sechs Prozent konnten im Ausland eine Tätigkeit aufnehmen.

Abbildung 4.9



Die Analyse nach Fachrichtungen ergab, dass signifikant weniger Psychologieabsolventen ihrer gegenwärtigen bzw. letzten Tätigkeit in Dresden nachgehen, diese dafür aber häufiger in Sachsen (ohne Dresden) ausübten.

Abbildung 4.9a

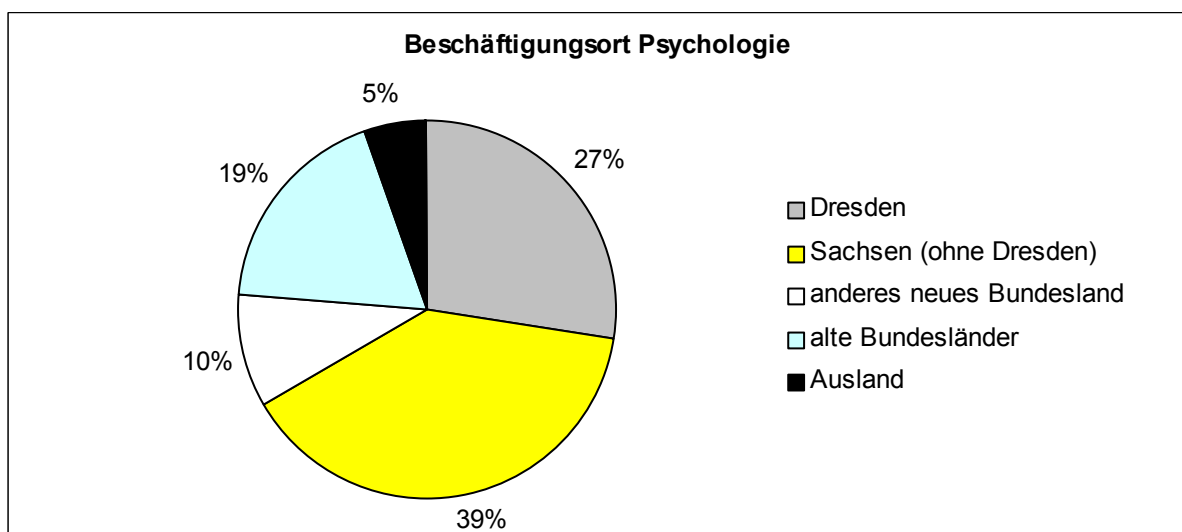
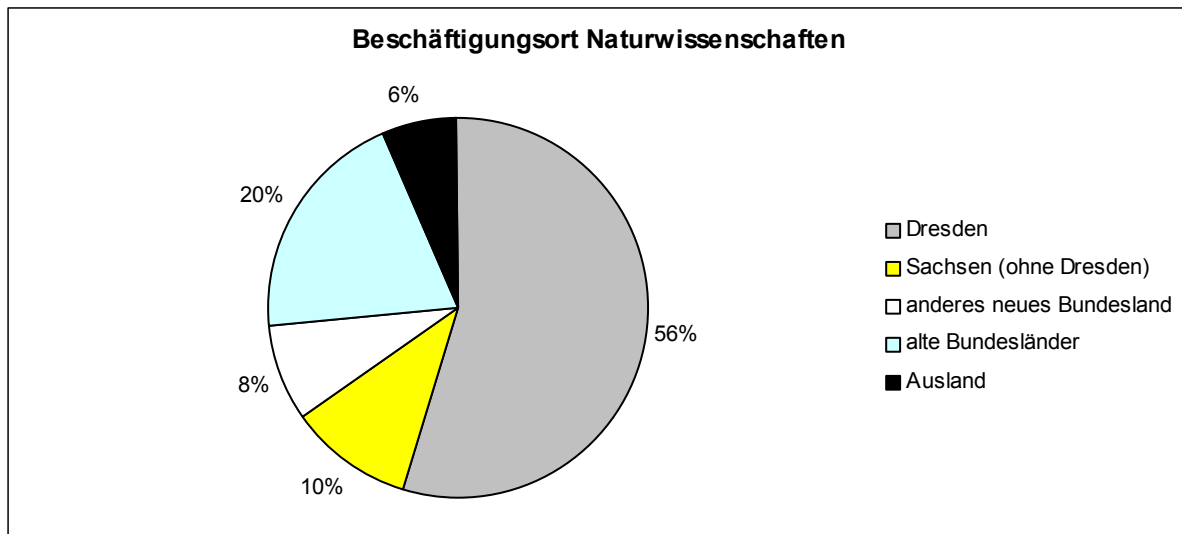
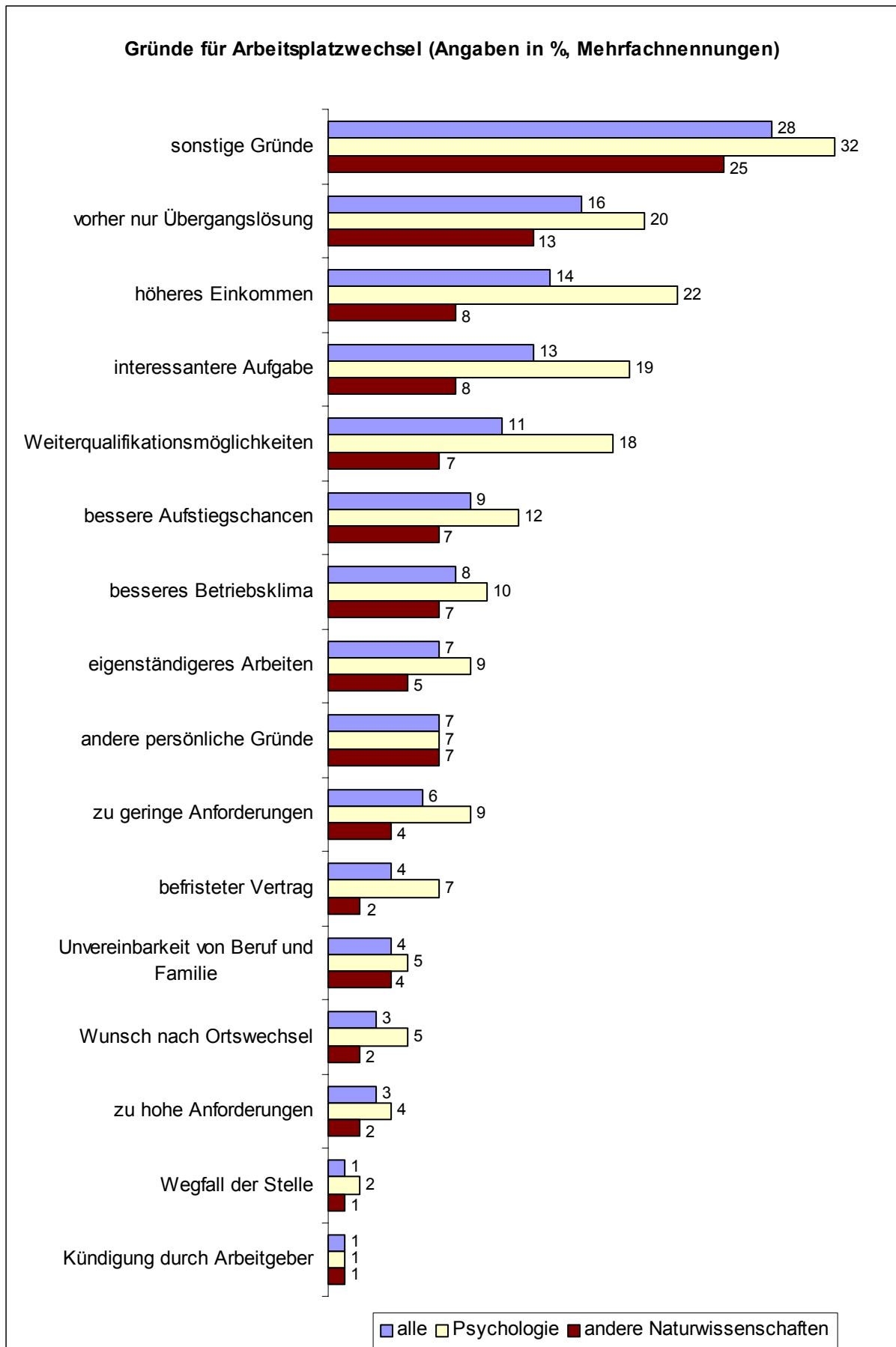


Abbildung 4.9b



Sofern die Absolventen ihren Arbeitsplatz gewechselt hatten, wurden die in der folgenden Abbildung dargestellten Gründe für diesen Wechsel angegeben. Demnach sind 47 Prozent der Befragten noch in ihrer (nach dem Studienabschluss) ersten Arbeitsstelle tätig, 52 Prozent der Absolventen haben seither ihre Tätigkeit mindestens einmal gewechselt. Die meisten Befragten gaben sonstige Gründe für den Wechsel an, allerdings spezifizierten dies nur einige von ihnen. Unter anderem wurden Insolvenz und keine Neueinstellung am Standort Sachsen genannt, des weiteren Erhöhung der Arbeitszeit, zu wenig Urlaub, starke Änderung der Arbeitsaufgaben, Probleme mit dem Vorgesetzten sowie Wechsel innerhalb einer Weiterbildung. Die nächsthäufigen Wechselgründe waren ein höheres Einkommen und dass die erste Anstellung nur eine Übergangslösung war. Wegen einer interessanteren Aufgabe wechselten 13 Prozent der Absolventen ihren Arbeitsplatz.

Abbildung 4.10

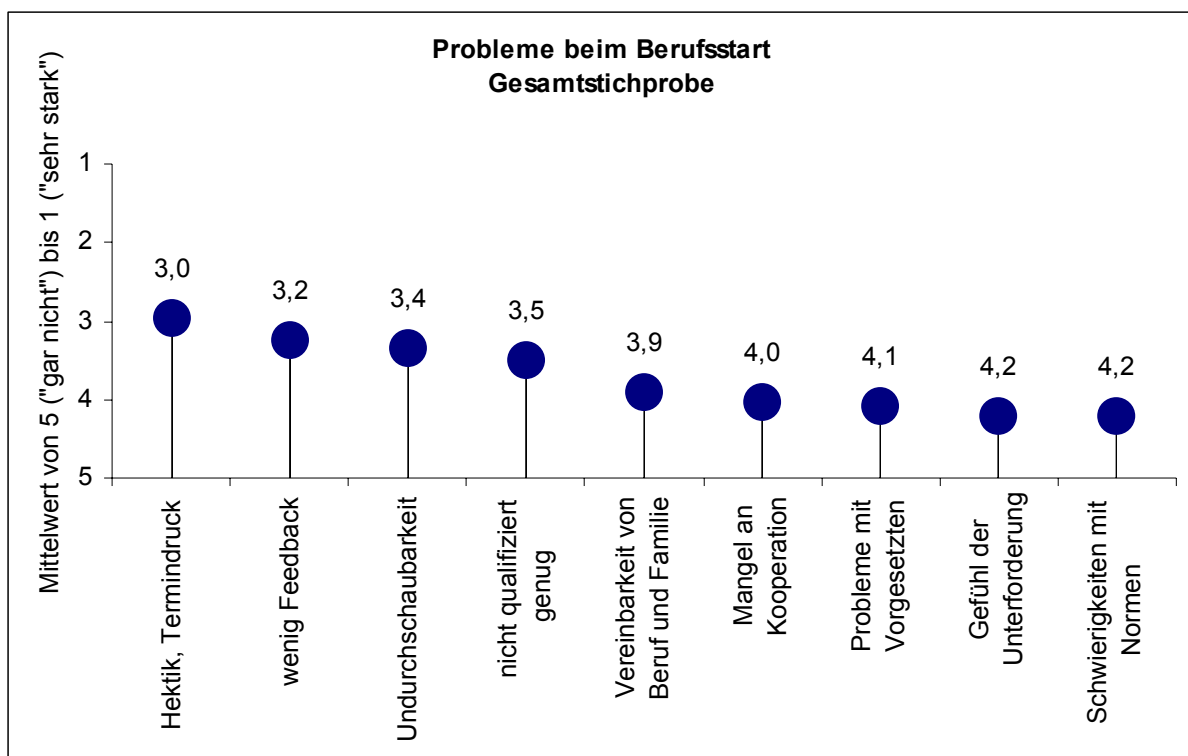


Die separate Untersuchung nach Fachrichtungen zeigte, dass Absolventen der Psychologie ihren Arbeitsplatz seit ihrem Studienabschluss signifikant häufiger wechselten als die Absolventen aller anderen Fachrichtung: 40 Prozent arbeiten noch bei ihrer ersten Stelle, 60 Prozent haben seither gewechselt. Dementsprechend ergaben sich auch Abweichungen bei der Angabe der Wechselgründe. So wurden von ihnen als Gründe für den Arbeitsplatzwechsel signifikant häufiger ein höheres Einkommen, eine interessantere Aufgabenstellung und Weiterqualifikationsmöglichkeiten angegeben. Tendenziell häufiger nannten sie als Wechselgründe bessere Aufstiegschancen und die Befristung des Arbeitsvertrages bei der vorherigen Beschäftigung.

Der Berufseintritt mag für viele Absolventen eine völlige Umstellung der Lebensgewohnheiten mit sich bringen. Die Einschätzung von neun möglichen Schwierigkeiten auf einer Skala von 1 bis 10 wurde in der letzten Frage dieses Bereiches verlangt.

Dabei zeigte sich, dass keiner der Absolventinnen und Absolventen sehr große Probleme bei der ersten Beschäftigung hatte. Lediglich Hektik und Termindruck, mangelndes Feedback und die Undurchschaubarkeit wurden als etwas schwierig empfunden. So gut wie keine Schwierigkeiten gab es entsprechend der Einschätzung der Absolventen mit Normen und dem Gefühl der Unterforderung.

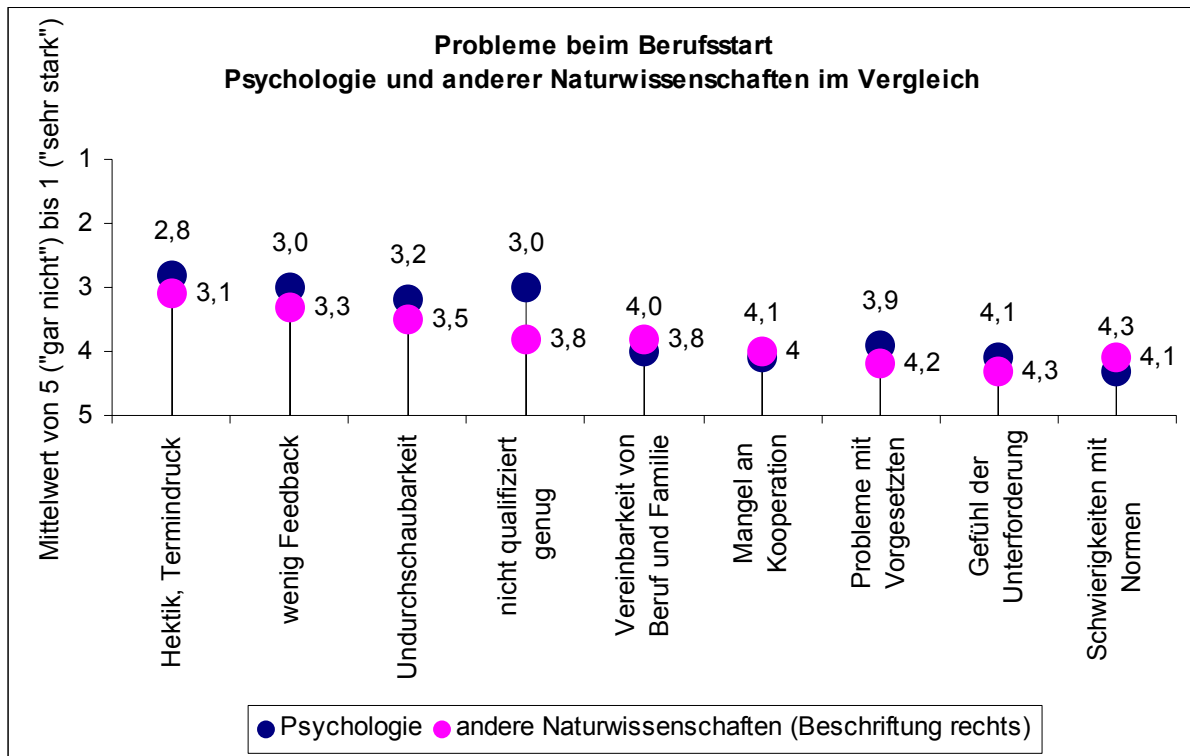
Abbildung 4.11



Bei separater Untersuchung nach Fachrichtungen stellte sich heraus, dass die Absolventen der Psychologie den Arbeitsbeginn insgesamt als etwas schwieriger empfinden. Sie hatten signifikant mehr Probleme mit Hektik/Termindruck/Arbeitsüberlastung, mangelndem Feedback über die geleistete Arbeit, der Undurchschaubarkeit betrieblicher Abläufe und der

empfundenen eigenen Unzulänglichkeit („fühle mich nicht qualifiziert genug“); außerdem hatten sie tendenziell mehr Probleme mit Vorgesetzten.

Abbildung 4.12



Die Frauen empfanden den Einstieg ins Berufsleben in einem Bereich etwas problematischer als ihre männlichen Kommilitonen: Sie hatten signifikant mehr Schwierigkeiten, bestimmte berufliche Normen (z.B. geregelte Arbeitszeit, Kleidung, Betriebshierarchie) zu erfüllen.

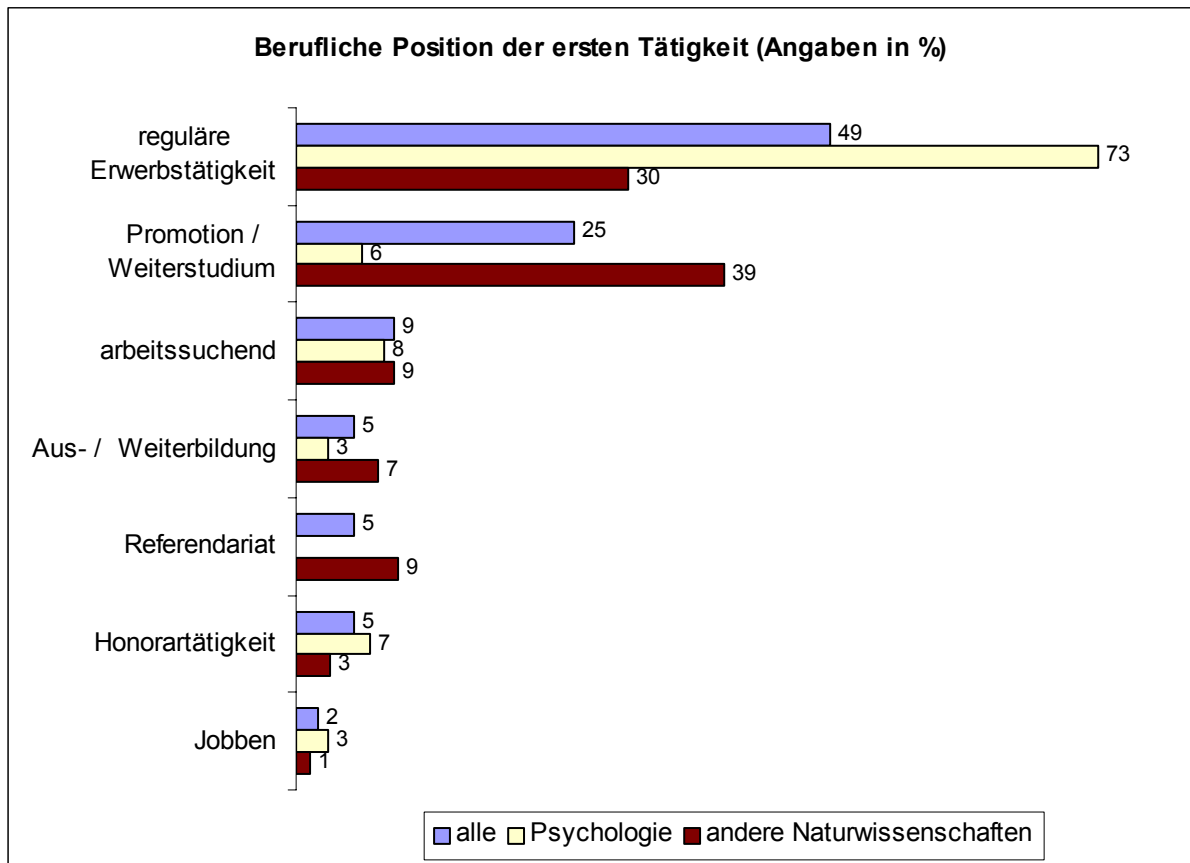
4.3 Tätigkeiten

Im Fragebogen wurden Aussagen zur ersten Tätigkeit, zur aktuellen Tätigkeit und zum Berufsverlauf seit dem Studienabschluss erhoben. Die Ergebnisse aus diesen drei Befragungsschwerpunkten werden nachfolgend in der genannten Reihenfolge dargelegt.

4.2.1 Erste Tätigkeit

Die erste Tätigkeit der Absolventen begann durchschnittlich zwei Monate nach dem Studienabschluss. Wie die folgende Abbildung zeigt, befanden sich bereits 49 Prozent der befragten Absolventen bei ihrer ersten Beschäftigung in einer regulären Erwerbstätigkeit.

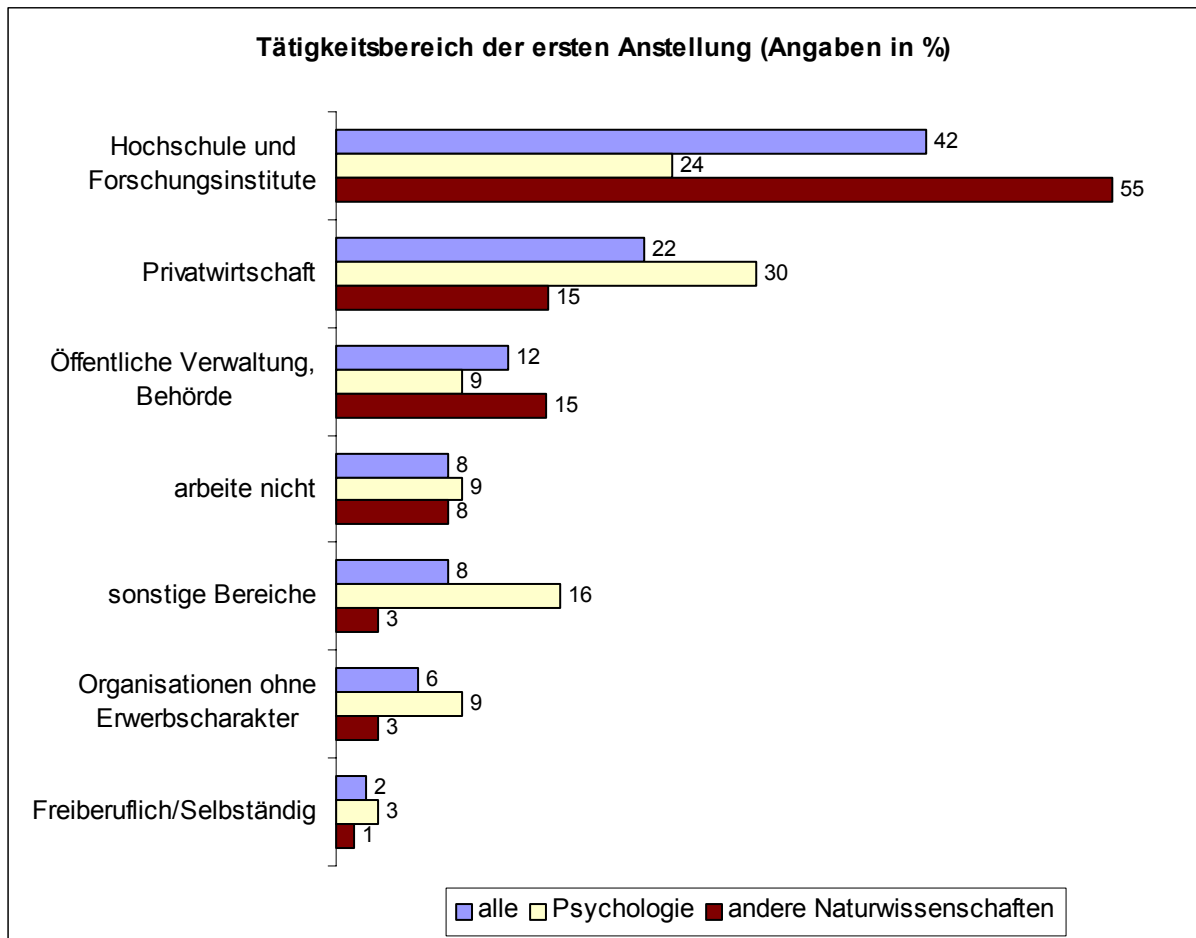
Abbildung 4.13



Bei separater Untersuchung der Fachrichtungen zeigten sich Unterschiede im Hinblick auf die Position der ersten Tätigkeit. Diese war für signifikant mehr Psychologieabsolventen eine reguläre Erwerbstätigkeit und für weniger ein Weiterstudium/Promotion. Aufgrund der Ausbildungsstruktur absolvierte keiner von ihnen ein Referendariat.

42 Prozent der Befragten arbeiteten in Hochschulen bzw. Forschungsinstituten, ein Fünftel fand eine Arbeitsstelle in der Privatwirtschaft. Acht Prozent arbeiteten nach ihrem Studienabschluss nicht. Unter dieser Rubrik sind auch diejenigen zu finden, die sich im Erziehungsurlaub befanden (2,5%).

Abbildung 4.14



Die Untersuchung nach Fachrichtungen ergab, dass Psychologieabsolventen signifikant seltener ihre erste Stelle in Hochschule oder Forschungsinstituten antraten, diese dafür aber häufiger in Wirtschaft, Organisationen ohne Erwerbscharakter oder sonstigen Bereichen fanden.

Für ein reichliches Viertel der befragten Absolventen war schon die erste Tätigkeit nach Abschluss des Studiums mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag verbunden.

Abbildung 4.15



Die Psychologieabsolventen hatten signifikant häufiger ein unbefristetes erstes Arbeitsverhältnis.

Abbildung 4.15a

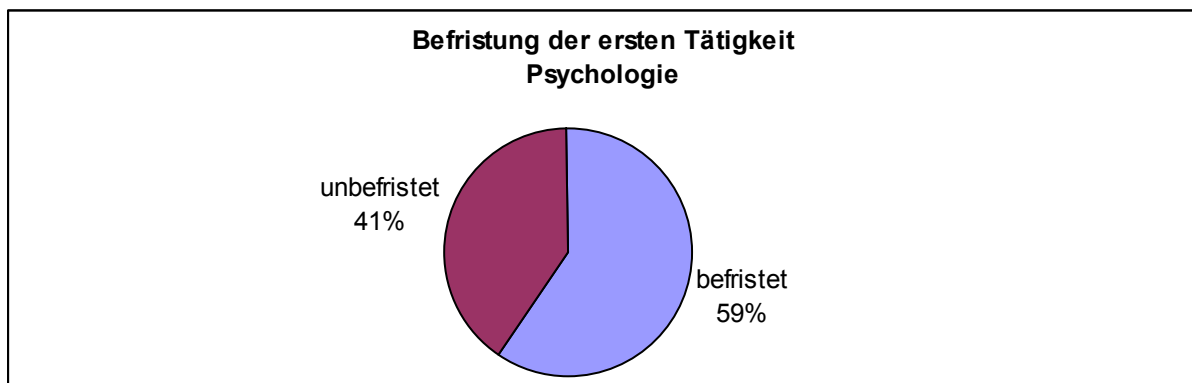


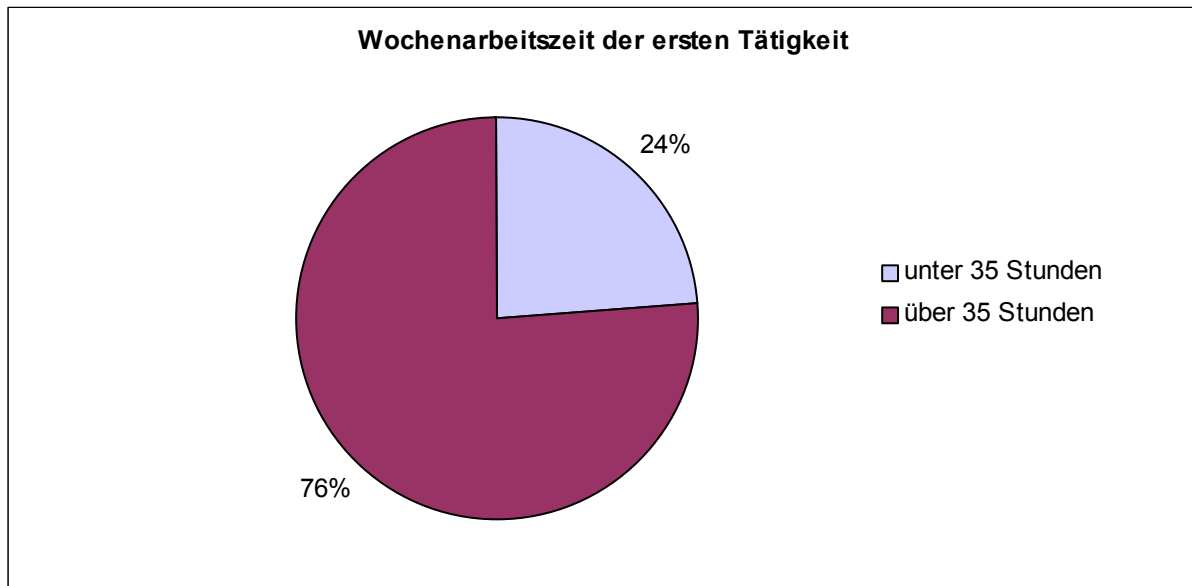
Abbildung 4.15b



Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in der ersten Tätigkeit betrug 37 Stunden. Darin enthalten sind die geringste Stundenzahl von 3 Stunden und die höchste von 70

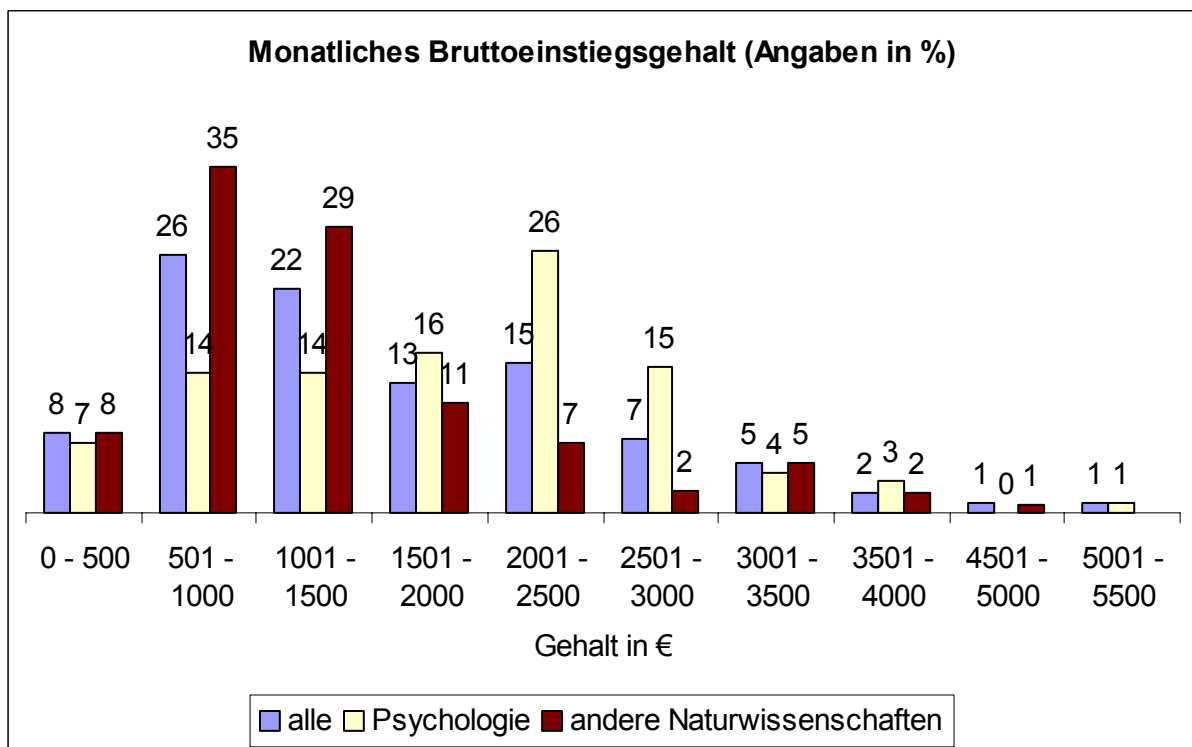
Stunden. Im Bereich von 20 bis 50 Stunden bewegen sich die meisten Angaben der Absolventen.

Abbildung 4.16



Das Einstiegsgehalt lag im Durchschnitt bei 1600 €. Der Durchschnittswert sagt aber hier wenig aus, da die Einkommen sehr differieren. Der gruppierte Median betrug 1400 €. Die Abbildung 4.12 verdeutlicht die genaue Verteilung und zeigt eine breite Streuung des Bruttoeinkommens auf. Über ein Drittel der Befragten gab an, für ihre Arbeit einen Lohn im untersten Bereich von 0-1000 € erhalten zu haben. Ein knappes Drittel der Absolventen konnte während der ersten Tätigkeit über ein monatliches Bruttoentgelt von über 2000 € verfügen.

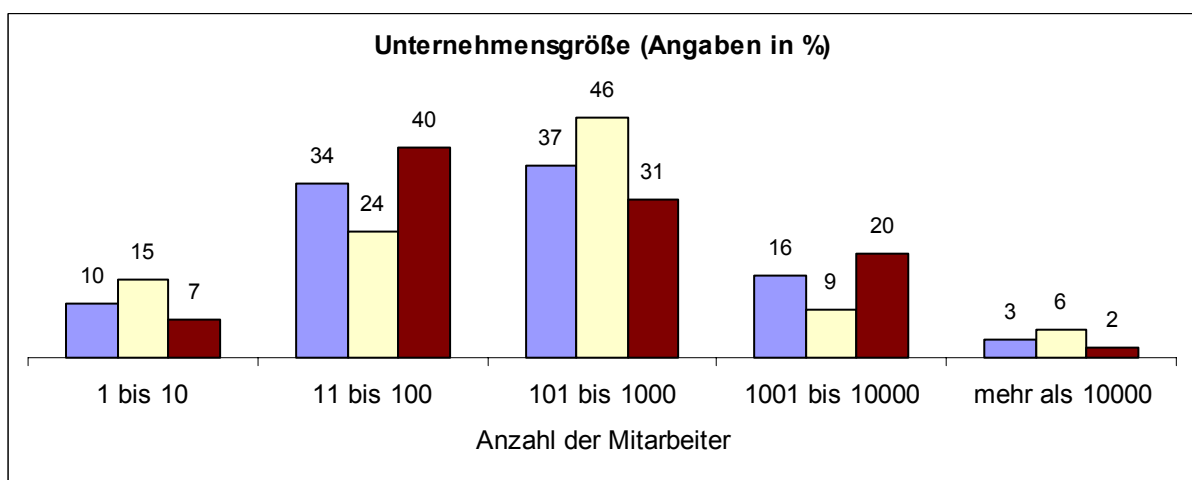
Abbildung 4.17



Die Absolventen der Psychologie verdienen bei ihrer ersten Tätigkeit generell besser als die der übrigen Naturwissenschaften. Signifikant weniger von ihnen verdienen zwischen 501 und 1500 € und signifikant häufiger gaben sie an, ein Gehalt von 2001 bis 2500 € zu beziehen.

Die Absolventen waren in ihrer ersten Tätigkeit überwiegend in größeren Unternehmen mit 101 bis 1000 Mitarbeitern tätig (37%) bzw. in mittelständischen Unternehmen der Größe 11 bis 100 Mitarbeiter (34%). In Großbetrieben mit 1001 bis 10000 Mitarbeitern arbeiteten 16 Prozent der Befragten und in Kleinunternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitern zehn Prozent. Nur drei Prozent befanden sich in einem Unternehmen mit mehr als 10000 Angestellten.

Abbildung 4.18



Die separate Untersuchung nach Fachrichtungen ergab, dass die Psychologieabsolventen signifikant häufiger in kleinen (1 bis 10 Mitarbeitern) und größeren (101 bis 1000

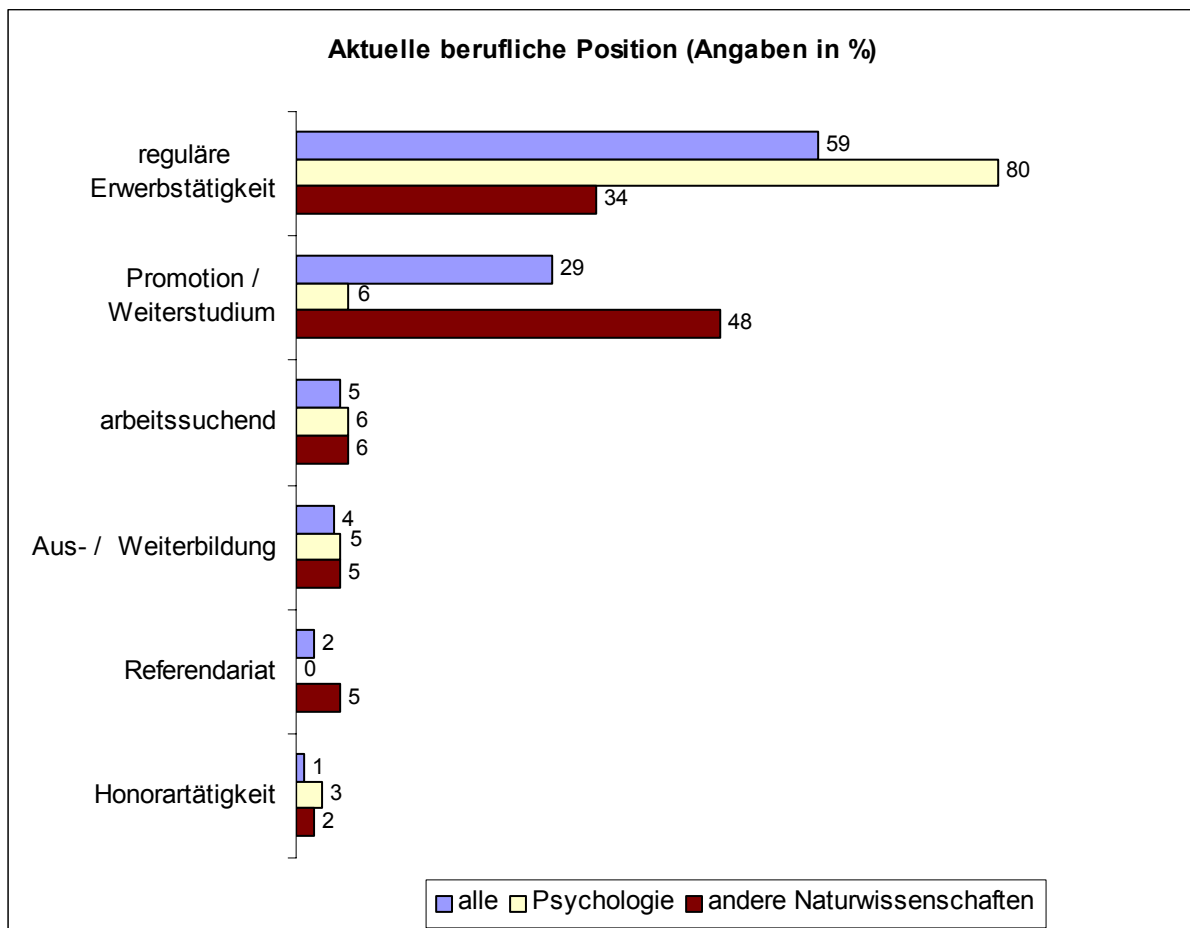
Mitarbeitern) Unternehmen ihre erste Tätigkeit fanden, diese aber seltener in mittelständischen Unternehmen und Großbetrieben antraten.

4.2.2 Aktuelle Tätigkeit

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit der Untersuchung der aktuellen Tätigkeit der Absolventen zum Erhebungszeitpunkt. Da alle Absolventen unabhängig von ihrem Abschlussjahr einbezogen werden, kann dies nur eine Momentaufnahme der Arbeitsmarktsituation darstellen.

Mit 59 Prozent übt über die Hälfte der Absolventen eine reguläre Erwerbstätigkeit aus. Nahezu ein Drittel der Befragten befindet sich in einer Promotion (29%) und je vier Prozent sind in einer Aus- oder Weiterbildung bzw. arbeitssuchend. Zwei Prozent der Absolventen absolvieren ein Referendariat oder haben eine Honorartätigkeit aufgenommen.

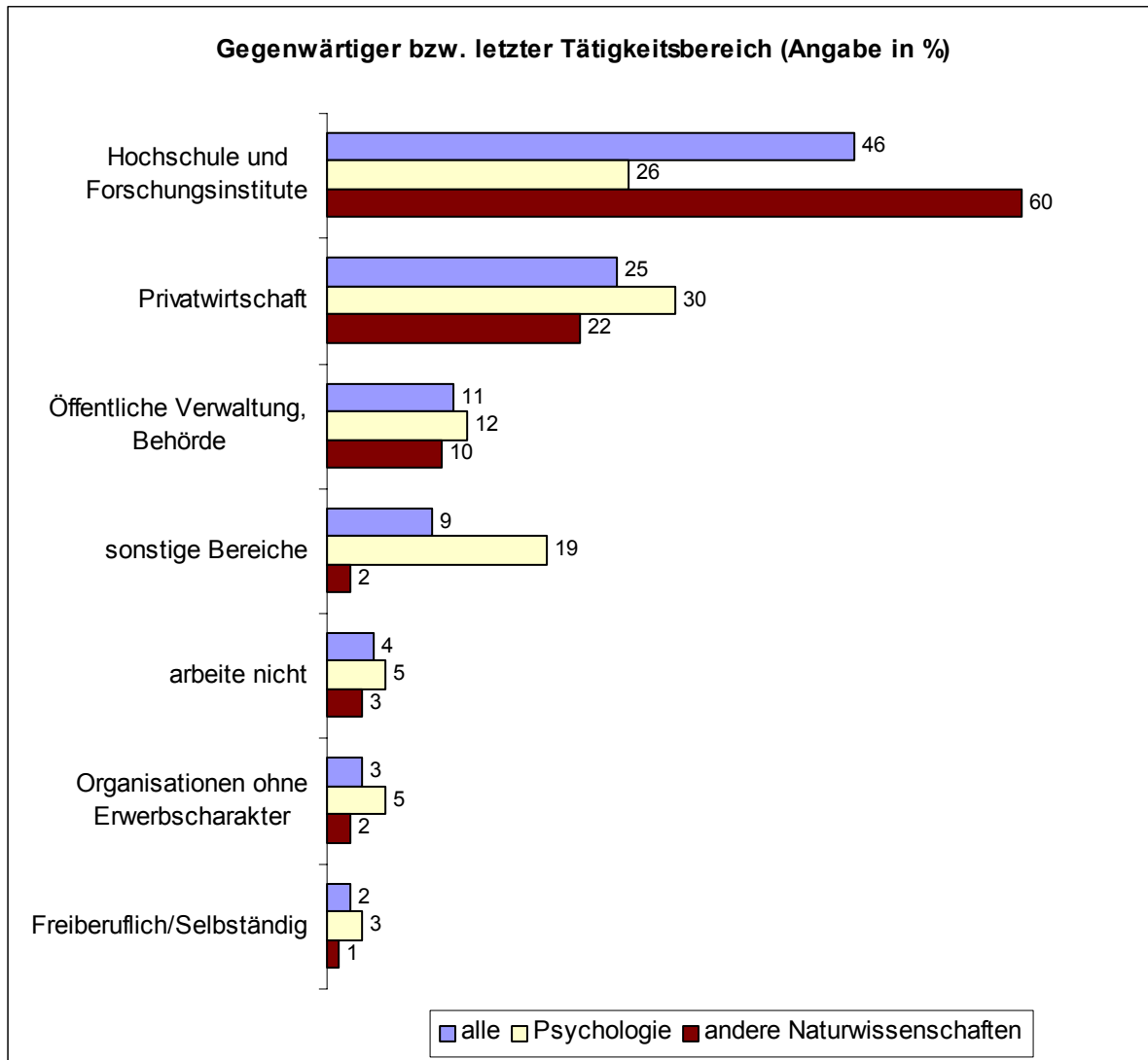
Abbildung 4.19



Bei der Untersuchung nach Fachrichtungen zeigte sich, dass Absolventen der Psychologie aktuell signifikant häufiger einer regulären Erwerbstätigkeit nachgehen, die Naturwissenschaftler hingegen häufiger promovieren bzw. ein weiteres Studium absolvieren.

Die gegenwärtige bzw. letzte Arbeitsstelle der Absolventen liegt für 46 Prozent in Hochschulen bzw. Forschungsinstituten. Ein Viertel arbeitet in der Privatwirtschaft, elf Prozent in öffentlichen Verwaltungen oder Behörden und neun Prozent gaben sonstige Bereiche als aktuelle Arbeitsstelle an. Die vier Prozent der nicht Arbeitenden setzen sich zusammen aus 3% Absolventen im Erziehungsurlaub und zum restlichen Teil (1%) aus Arbeitssuchenden bzw. Arbeitslosen.

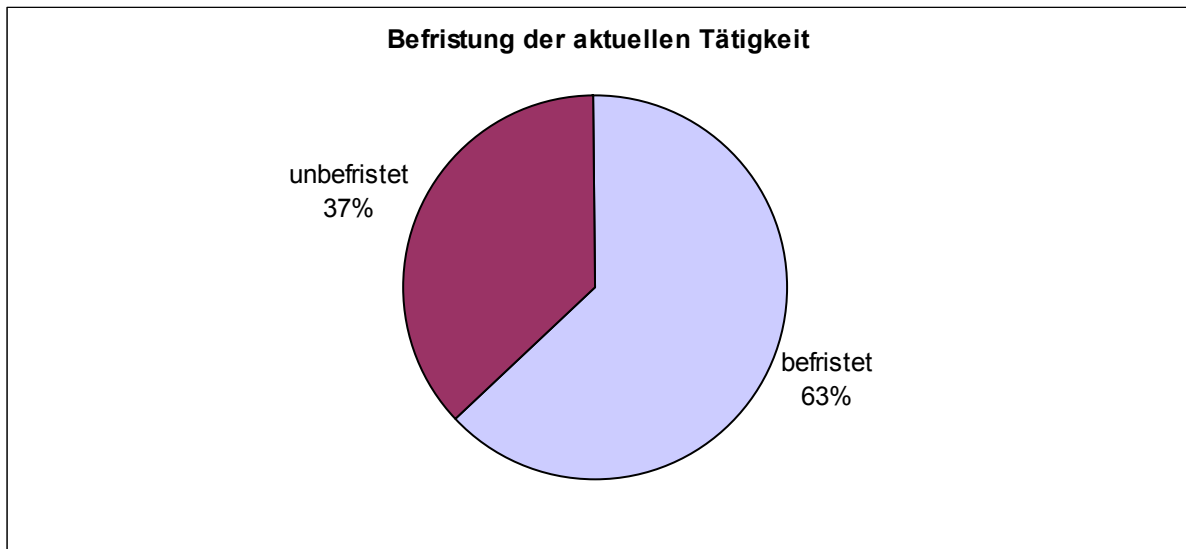
Abbildung 4.20



Die Analyse nach Fachrichtungen ergab, dass Psychologieabsolventen aktuell signifikant seltener an Hochschulen und Forschungsinstituten arbeiten, diese Absolventen sind häufiger in sonstigen Bereichen vertreten. Im vorliegenden Bericht können die „sonstigen Bereiche“ nicht näher ausgewiesen werden, da aufgrund von Vorerfahrungen eine eigene Erfassung der verbalen Äußerungen der Absolventen zu dieser Kategorie nicht erfolgte. Die häufigen Nennungen im aktuellen Fragebogen veranlassten uns dazu, diese Möglichkeit für den nächsten Befragungsdurchgang einzuführen. Frauen gaben tendenziell häufiger an, aktuell nicht zu arbeiten.

Dabei haben 63 Prozent der Absolventen einen befristeten Arbeitsvertrag und 37 einen unbefristeten.

Abbildung 4.21

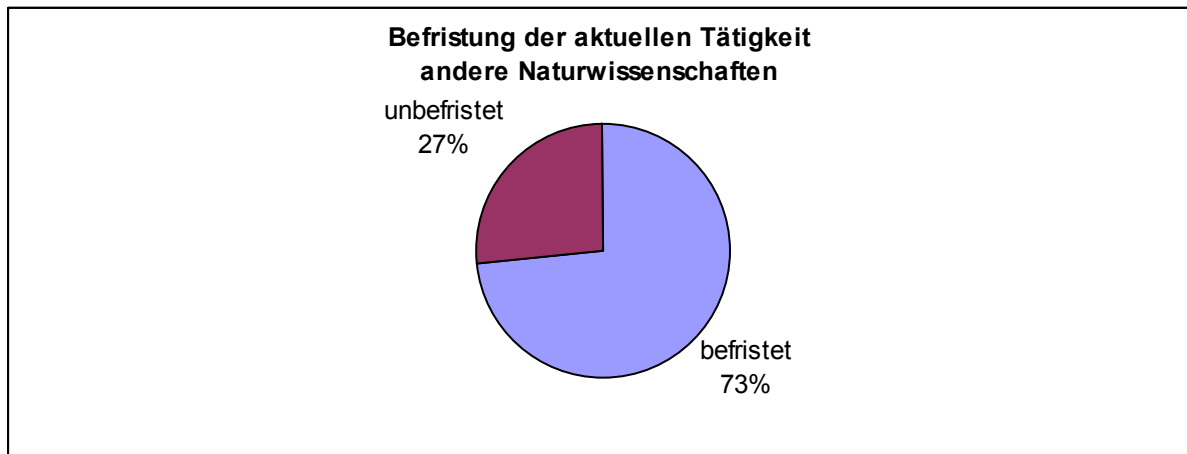


Für die Psychologieabsolventen ist festzustellen, dass sie aktuell signifikant häufiger ein unbefristetes Arbeitsverhältnis haben.

Abbildung 4.21a

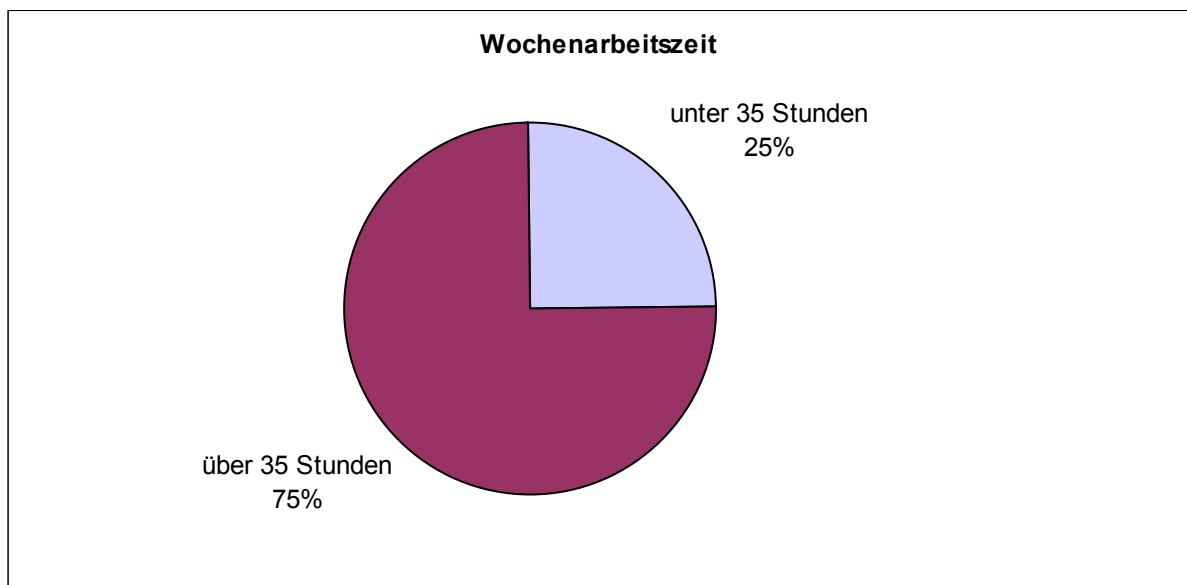


Abbildung 4.21b



In ihrer aktuellen Beschäftigung arbeiten die Absolventen durchschnittlich 38 Stunden pro Woche. Darin eingeschlossen sind die niedrigste Wochenarbeitszeit von zwölf und die höchste von 80 Stunden.

Abbildung 4.22



Die separate Untersuchung nach Fachrichtungen ergab, dass Psychologieabsolventen signifikant häufiger weniger als 35 Wochenstunden in ihrer aktuellen Tätigkeit arbeiten.

Abbildung 4.22a

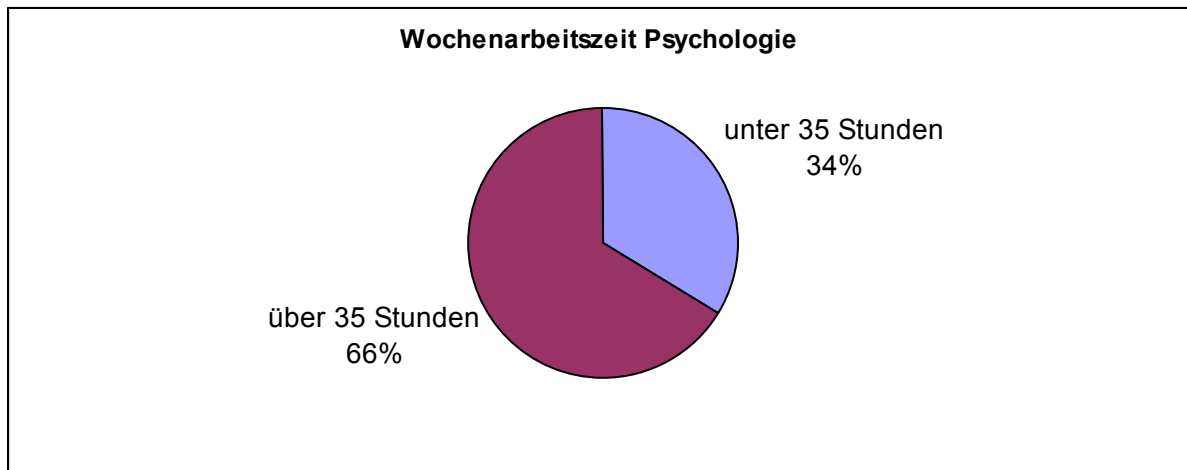
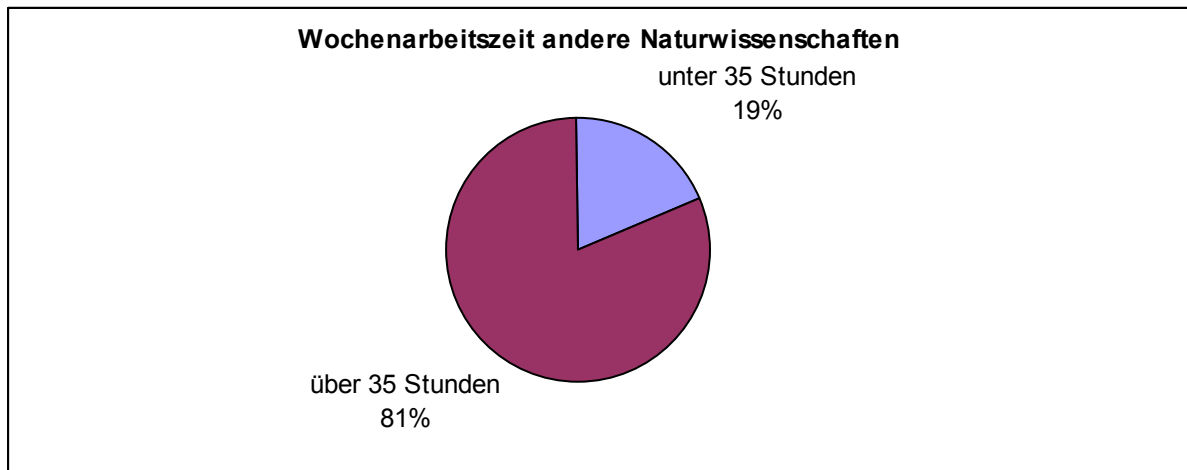
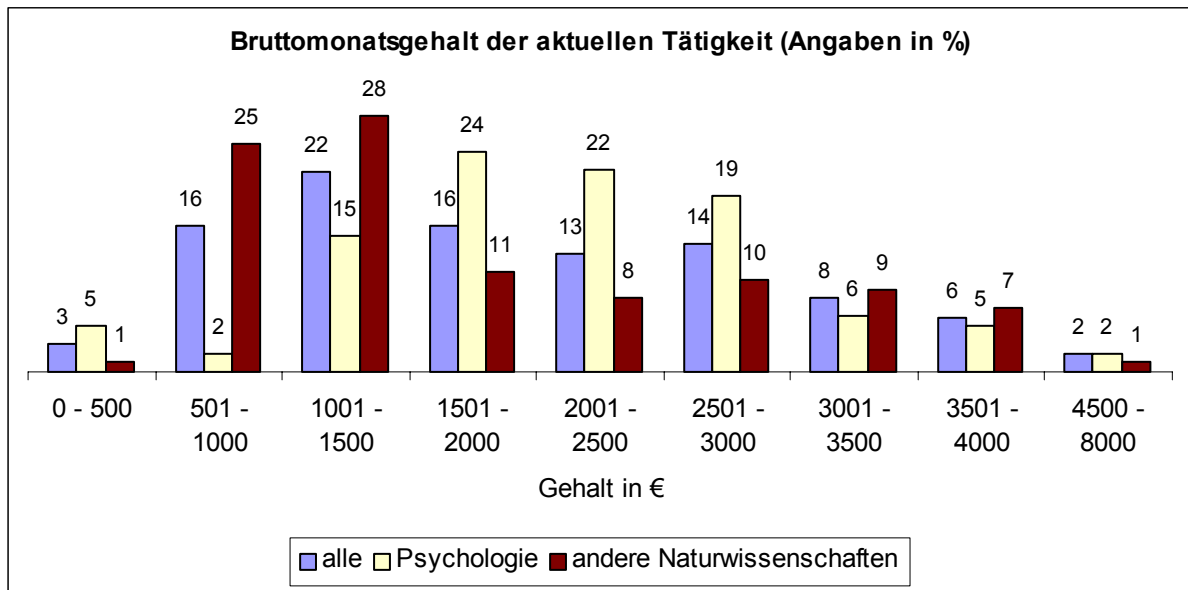


Abbildung 4.22b



Das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen aller Absolventen in der jeweils aktuellen Tätigkeit liegt bei 2020 €. Dieser Wert repräsentiert die Situation der Befragten jedoch nicht ganz adäquat, da die Verteilung des Einkommens linksschief ist. Der gruppierte Median beträgt 1842 €. Über die Hälfte der Befragten (57%) verfügt über ein Einkommen von bis zu 2000 €. Das niedrigste Einkommen liegt bei 130 € und das höchste bei 8000 €.

Abbildung 4.23



Die Absolventen der Psychologie verdienen auch in ihrer aktuellen Tätigkeit besser als die der anderen Naturwissenschaften. Signifikant weniger von ihnen verdienen zwischen 501 und 1500 € und signifikant häufiger gaben sie an, ein Gehalt von 1501 bis 3000 € zu beziehen.

Bei der Analyse der aktuellen Verdienste nach Männern und Frauen lässt sich keine klare Tendenz abbilden. Kein Mann verdient unter 500 €, Frauen verdienen signifikant häufiger 2001 bis 2500 €, Männer erhalten dagegen signifikant häufiger Gehälter von 2501 bis 3500 €.

4.2.3 Tätigkeitsverlauf

Im Folgenden soll die Berufskarriere der Absolventen genauer dargestellt werden. Dazu wurden berufliche Position, Tätigkeitsbereich, Bruttomonatseinkommen sowie Wochenarbeitszeit und Befristung der Stelle jeweils 3, 6, 12, 24, 36, 48 und 60 Monate nach Studienabschluss untersucht. Die grafische Darstellung der Häufigkeitsverteilungen endet allerdings zum Zeitpunkt 36 Monate nach Berufseintritt, da eine repräsentative Verteilung aufgrund der geringen Fallzahlen nicht gesichert ist.

Bei der gesonderten Betrachtung der Fachrichtung Psychologie und der Gruppe der Frauen sei darauf hingewiesen, dass zum Teil signifikante Unterschiede über den gesamten Zeitraum hinweg auftreten. Die Fallzahlen werden jedoch zu klein, um repräsentative Aussagen machen zu können.

Beim Einstieg in die Berufstätigkeit gehen, wie oben erwähnt, fast die Hälfte der Absolventen (49%) einer regulären Erwerbstätigkeit nach. Der Anteil an Frauen und an Psychologen ist deutlich überrepräsentiert, während männliche Absolventen und ebenfalls Nicht-Psychologen signifikant weniger in die reguläre Erwerbstätigkeit wechseln. Der Effekt ist mit dem bekannten Frauenüberhang in der Fachrichtung Psychologie erklärbar. Die Betrachtung zum Zeitpunkt sechs Monate nach Berufseinstieg zeigt dasselbe Bild.

Ein Jahr nach Studienabschluss liegt der Anteil aller Absolventen mit geregelter Arbeitsverhältnis bei genau 50 Prozent und über die nächsten fünf Jahre steigt er kontinuierlich bis auf 82 Prozent an (zum Zeitpunkt 48 Monate nach Berufseintritt sind es 48%). Erklären lässt sich der anfangs relativ geringe Prozentsatz mit dem starken Anteil der Promovierenden und Weiterstudierenden (25% zum Berufseintritt). Die Promotionsdauer beträgt durchschnittlich zwei Jahre, ein Aufbau- oder Zweitstudium umfasst einen Zeitraum von ein bis vier Jahre (durchschnittlich). Auszugehen ist davon, dass Absolventen nach (abgeschlossener) Promotion oder zusätzlicher Studiausbildung nun in das reguläre Berufsleben wechseln. Der Anteil in dieser Gruppe sinkt nach 24 Monaten von 28 auf 23 Prozent und nach fünf Jahren sind es nur sieben Prozent Promovierende bzw. Weiterstudierende (48 Monate nach Berufseintritt sind es 16%).

Psychologieabsolventen steht ein weites Berufsfeld offen, da sie, wie auch Absolventen der Geisteswissenschaften, in einem weiten Spektrum von Tätigkeiten arbeiten können. Damit ist auch der höhere Anteil regulär erwerbstätiger Absolventen erklärbar. Absolventen mit mathematischen oder naturwissenschaftlichen Studienabschluss haben dagegen nur in klar abgesteckten Tätigkeitsfeldern die Möglichkeit zur regulären Erwerbstätigkeit. Viele dieser Absolventen ziehen daher die Promotion oder ein Aufbaustudium nach Studienabschluss vor.

Über den Verlauf beginnend bei Berufseintritt bis 36 Monate nach Studienabschluss sind Psychologen signifikant häufiger in regulärer Tätigkeit und entscheiden sich signifikant weniger (ab Zeitpunkt zwei Jahre nach Berufseintritt keine Angaben mehr) für ein Zweitstudium oder eine Promotion als andere Absolventen der Fakultät. Für eine weitergehende Auswertung sind die Fallzahlen allerdings zu gering.

Die Referendarzeit (für Lehramtstudenten und Lebensmittelchemiker) beträgt zwei Jahre, was den abrupten Abfall zum Zeitpunkt zwei Jahre nach Berufstart erklärt.

Im Anschluss an ein abgeschlossenes Studium bieten verschiedene Institute für die jeweiligen Studienrichtungen zum Teil bezahlte Lehrgänge, die gern als Überbrückung zwischen Studium und regulärer Erwerbstätigkeit genutzt werden. Der Anteil der Absolventen in Aus- bzw. Weiterbildung oder Umschulung ist bis ein Jahr nach Berufseintritt relativ konstant (durchschnittlich 5%) und fällt danach rapide ab. Schwankungen treten zwischen dem dritten und dem fünften Jahr auf. Männliche Absolventen wählen signifikant häufiger die Kategorie 'Aus-, Weiterbildung bzw. Umschulung'. Besonders in der Zeitspanne bis ein Jahr nach Berufseinstieg zeigt sich dieser Unterschied, der danach verschwindet und noch einmal zum Zeitpunkt 36 Monate nach Berufseinstieg wieder auftritt. In der Kategorie 'Jobben' gab es wenige Nennungen. Drei Jahre nach Berufseinstieg ist der ohnehin geringe Anteil ganz verschwunden.

Ebenfalls nur ein geringer Anteil der Absolventen arbeitet auf Honorarbasis. Es sind zwischen zwei und fünf Prozent.

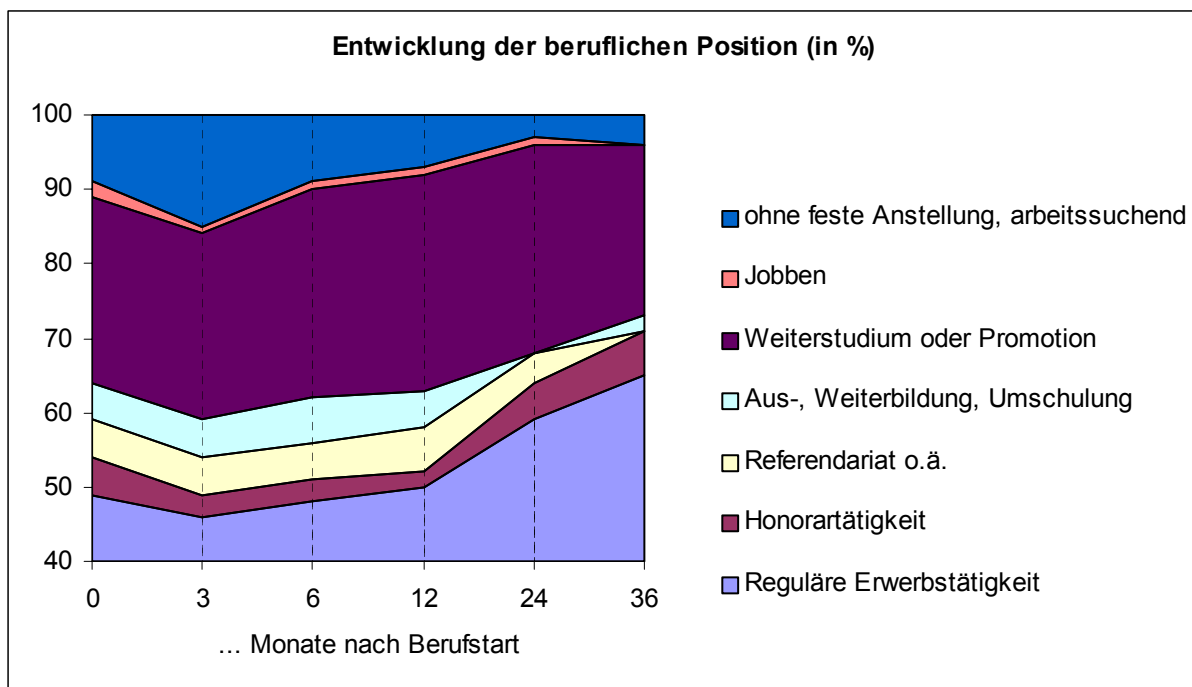
Besonders zu Beginn des Karriereverlaufes sind die Absolventen häufig ohne feste Anstellung bzw. arbeitssuchend. Die Spitze liegt zum Zeitpunkt sechs Monate nach Berufseintritt bei 15 Prozent. Weiter werden im Zeitverlauf Schwankungen deutlich, die sich im einstelligen Bereich (Prozentsatz) bewegen. Ein Jahr nach Studienabschluss geben ausschließlich Frauen an, nicht erwerbstätig zu sein, was jedoch mit der Elternzeit erklärbar ist. Viele Frauen entscheiden sich nach abgeschlossenem Studium für ein Kind.

Abbildung 4.24

Entwicklung der beruflichen Position (Angaben in %)						
Berufliche Position	Monate nach Berufsstart					
	0	3	6	12	24	36
Reguläre Erwerbstätigkeit	49	46	48	50	59	65
Honorartätigkeit	5	3	3	2	5	6
Referendariat o.ä.	5	5	5	6	4	0
Aus-, Weiterbildung, Umschulung	5	5	6	5	0	2
Weiterstudium oder Promotion	25	25	28	29	28	23
Jobben	2	1	1	1	1	0
ohne feste Anstellung, arbeitssuchend	9	15	9	7	3	4

Zur Verdeutlichung wird die Entwicklung der beruflichen Position im Folgenden grafisch dargestellt.

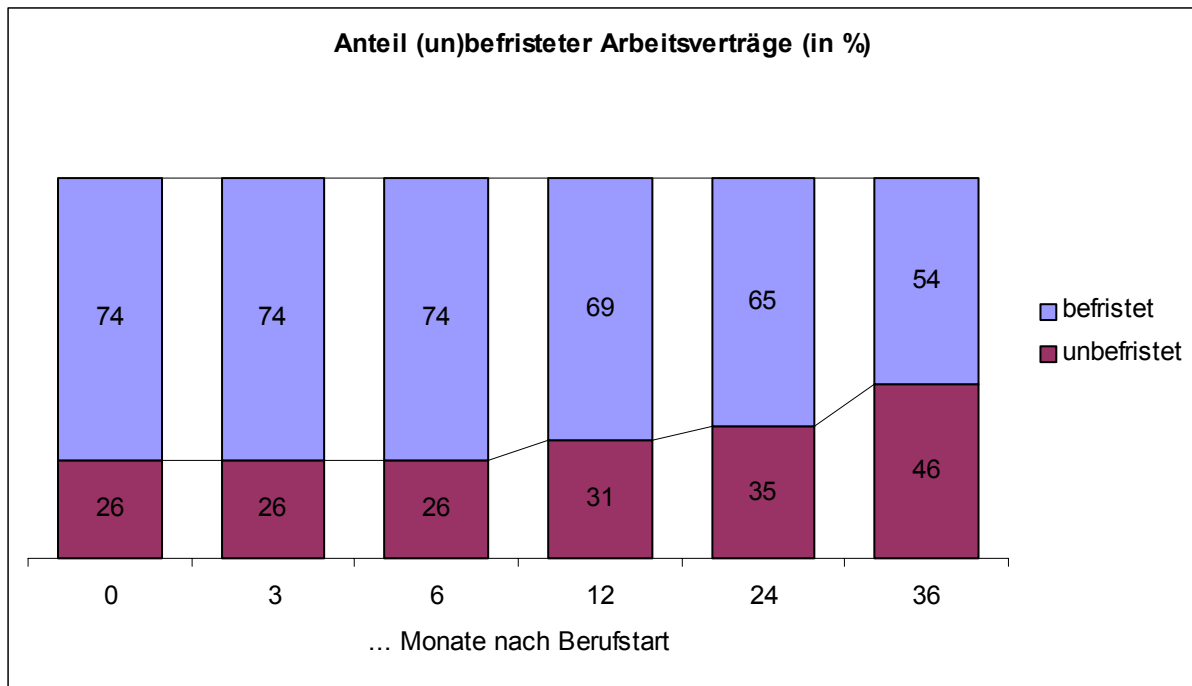
Abbildung 4.25



Der Anteil unbefristeter Arbeitsverträge sinkt kontinuierlich über den Zeitraum von Beginn des Berufslebens bis fünf Jahre danach. Während im ersten Jahr nur durchschnittlich ein reichliches Viertel (26%) der Absolventen auf unbestimmte Zeit eingestellt wurde, ist zum Zeitpunkt ein Jahr nach Berufseinstieg der Anteil gestiegen auf ein knappes Drittel (31%), nach drei Jahren sind knapp die Hälfte (46%) der Absolventen in unbefristetem Arbeitsverhältnis. Fünf Jahre nach Studienabschluss sind es bereits knapp zwei Drittel. Die letzten beiden Zeitpunkte werden nicht mehr dargestellt, da die Fallzahlen zu gering werden.

Die Betrachtung getrennt nach Fachrichtungen ergibt zu jedem Zeitpunkt einen signifikant höheren Anteil unbefristeter Arbeitsverträge für die Gruppe der Psychologen. Da einerseits Psychologen signifikant häufiger einer regulären Erwerbstätigkeit nachgehen und andererseits sich Absolventen anderer Fachrichtungen signifikant häufiger für eine Promotion bzw. ein Weiterstudium entschieden, erscheint dieser Zusammenhang plausibel, da Promotionen u.ä. einen begrenzten Zeitraum umfassen.

Abbildung 4.26



Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bleibt im Zeitverlauf relativ stabil mit ungefähr 37 Arbeitsstunden. Frauen arbeiten durchschnittlich weniger Stunden pro Woche als Männer. Der Unterschied ist fast durchgängig signifikant außer zum Zeitpunkt 12 Monate nach Berufseinstieg, jedoch ist hier ein Trend erkennbar. Aufgrund familiärer Verpflichtungen gehen Frauen häufig einer Beschäftigung mit reduzierter Stundenzahl nach.

Abbildung 4.27

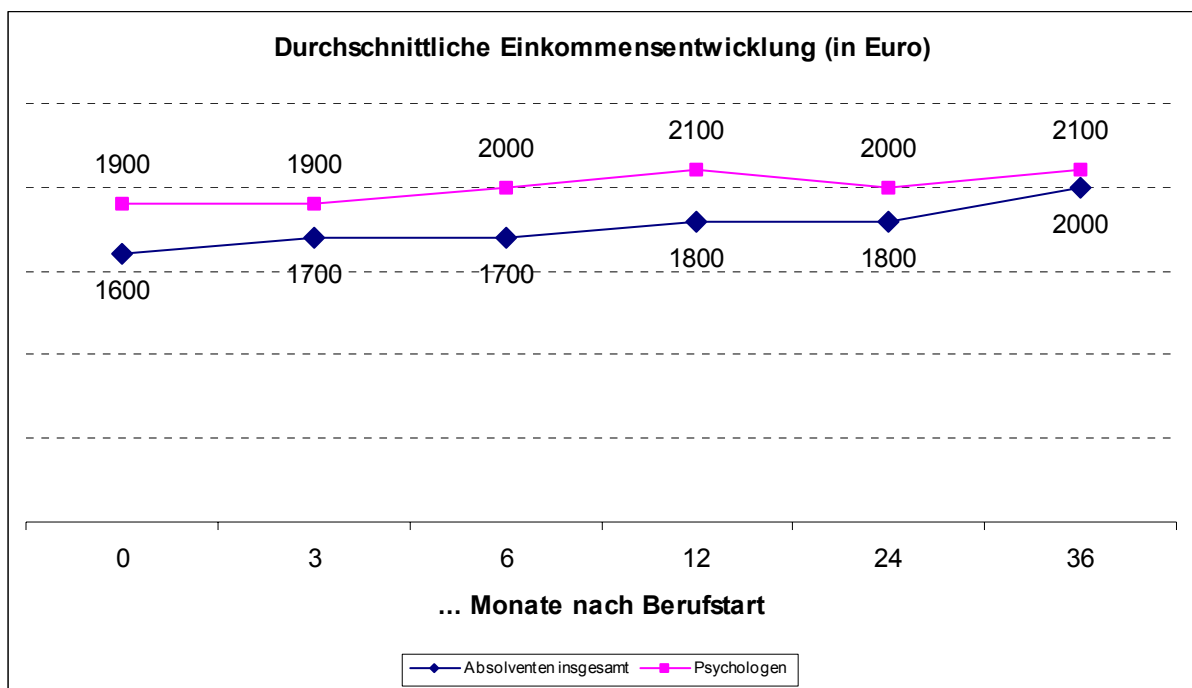
Entwicklung der Wochenarbeitszeit (Mittelwert)						
	Monate nach Berufstart					
	0	3	6	12	24	36
Frauen	36	36	37	37	34	33
Männer	40	39	41	40	39	40
Absolventen insgesamt	37	37	38	38	36	36

Die Einkommensentwicklung zeigt eine deutliche Steigerung des durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens über den Zeitraum von fünf Jahren nach Berufseinstieg. Absolventen verdienen zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs durchschnittlich 1600 € und fünf Jahre später 2500 €. Das entspricht einer Steigerung um 36 Prozent.

Frauen verdienen im Durchschnitt zwar weniger, doch sind diese Unterschiede nicht signifikant, außer zum Zeitpunkt zwei Jahre nach Studienabschluss. Interessant ist dies auch im Vergleich der Wochenarbeitszeit, die – wie oben erwähnt - deutlich unter der wöchentlichen Stundenzahl der Männer liegt. Es kann also nicht bestätigt werden, dass Frauen weniger Einkommen erhalten als Männer. Es ist anzunehmen, dass sich bei gleicher Wochenarbeitszeit auch die Einkommensverteilung angleicht (siehe Kapitel 6).

Beim Mittelwertunterschiedstest zeigt die Analyse bis zum Zeitpunkt 12 Monate nach Berufseinstieg signifikant höhere Monatseinkommen der Psychologen. Danach gleichen sich die Bruttomonatseinkommen der Psychologen und der anderen Absolventen der Fakultät an, indem die Gehälter der Absolventen anderer Studienrichtungen ansteigen, während die der Psychologieabsolventen stagnieren (bis zum Zeitpunkt 36 Monate nach Studienabschluss). Es muss zudem berücksichtigt werden, dass die Fallzahlen nach vier Jahren zu gering sind für eine sinnvolle Analyse, also auch Ausreißer den Mittelwert verzerren können.

Abbildung 4.28



Der Großteil der Absolventen (42-48 Prozent im Zeitraum von null bis zwei Jahren) bleibt auch über längere Zeit im Bereich der Hochschule oder arbeitet in Forschungsinstituten. Erst nach drei Jahren fällt dieser um elf Prozent auf 37 Prozent ab.

Eine Arbeit in der öffentlichen Verwaltung oder in Behörden finden nach Studienabschluss zwölf Prozent der Befragten. Im Zeitraum von zwei bis vier Jahren sinkt der Anteil auf acht beziehungsweise neun Prozent und steigt zum Zeitpunkt fünf Jahre nach Berufseintritt auf etwa ein Fünftel der Absolventen stark an.

Neben der Hochschule oder der Arbeit in Forschungsinstituten finden Absolventen ihren Arbeitsplatz oft in der Wirtschaft, zum Beispiel in privaten Unternehmen. Der Anteil der Absolventen liegt bei 18 bis 23 Prozent, wobei dieser im Zeitverlauf abnimmt. Signifikant häufiger arbeiten Psychologen im Bereich der (Privat-) Wirtschaft. Dieser deutliche Unterschied verliert sich ab dem Zeitpunkt 24 Monate nach Berufseintritt.

Organisationen ohne Gewerbscharakter sind beispielsweise Verbände, Vereine oder Kirchen. Der Anteil der Absolventen ist über den Zeitverlauf relativ stabil (im Durchschnitt bei 6%). Besonders Psychologen nennen diese Kategorie häufiger, jedoch ist ein signifikanter Unterschied nur zum Berufseinstiegszeitpunkt erkennbar.

In den ersten zwei Jahren der Berufskarriere ist nur eine geringe Anzahl der Absolventen selbstständig oder geht einer freiberuflichen Tätigkeit nach (1-2%). Im dritten Jahr steigt der Anteil auf 7 Prozent an. Nach fünf Jahren im Berufsleben arbeitet jeder Zehnte freiberuflich oder ist in Selbstständigkeit übergegangen. Wahrscheinlich arbeiten Absolventen zuerst in Bereichen der Wirtschaft oder in Forschungsinstituten, um sich nach gewisser Zeit selbstständig zu machen.

Der Anteil nicht arbeitender Absolventen nimmt im Zeitverlauf ab, wenn auch mit einigen Schwankungen. Die Spitze liegt zum Zeitpunkt sechs Monate nach Studienabschluss bei 15 Prozent.

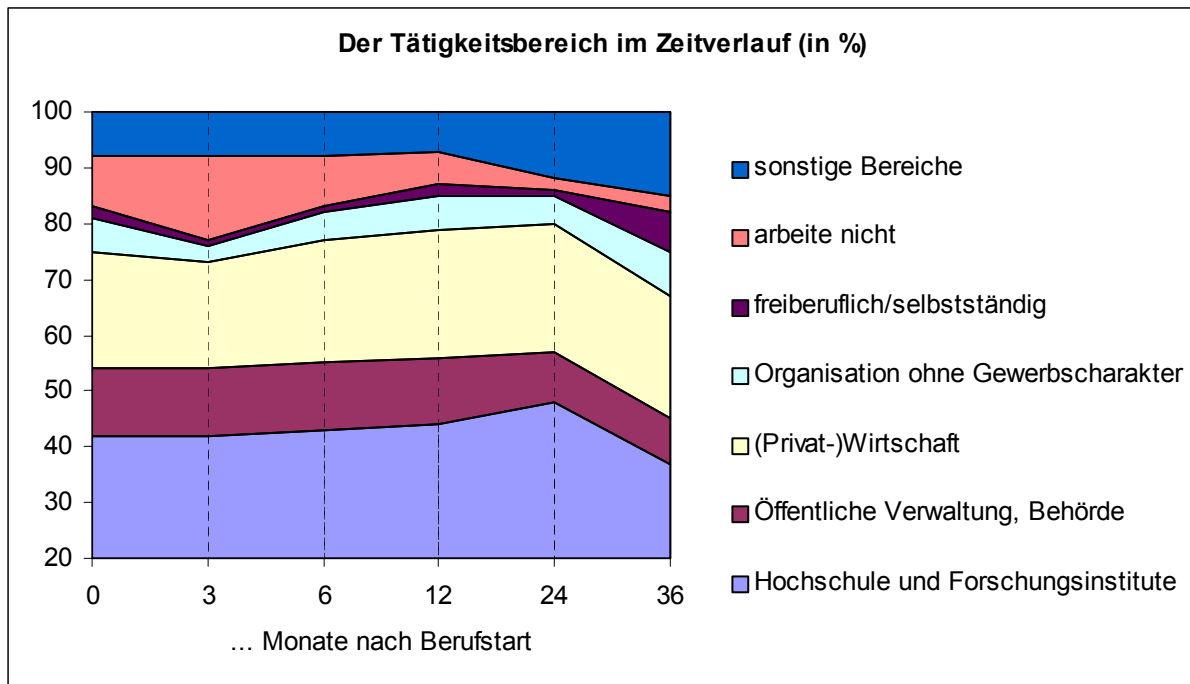
Die Kategorie „sonstige Bereiche“ wird überproportional häufig von Psychologen angegeben. Vermutlich lassen sich verschiedene Bereiche schlecht einordnen.

Abbildung 4.29

Entwicklung des Anteils der Tätigkeitsbereiche (in%)						
	Monate nach Berufsstart					
	0	3	6	12	24	36
Hochschule und Forschungsinstitute	42	42	43	44	48	37
Öffentliche Verwaltung, Behörde	12	12	12	12	9	8
(Privat-)Wirtschaft	21	19	22	23	23	22
Organisation ohne Gewerbscharakter	6	3	5	6	5	8
freiberuflich/selbstständig	2	1	1	2	1	7
arbeite nicht	9	15	9	6	2	3
sonstige Bereiche	8	8	8	7	12	15

Im Stapeldiagramm werden die Entwicklungen der Anteile der einzelnen Tätigkeitsbereiche noch einmal grafisch verdeutlicht.

Abbildung 4.30



4.2.4. Ausbildungsadäquanz

Bei der Erläuterung der Ergebnisse zu den Tätigkeiten wurde im Gespräch mit den Fakultäten angeregt, der Frage nachzugehen, inwieweit den Absolventen die Ausbildungsinhalte aus dem Studium tatsächlich im Beruf von Nutzen sind. In diesem Abschnitt wird deshalb zunächst der Versuch unternommen, einen möglichen Erkennungsfaktor für die Entsprechung von Ausbildung und beruflicher Tätigkeit, im Folgenden Ausbildungsadäquanz genannt, aufzuzeigen. Die zugrundeliegenden Fragen lauten: „Liegt die ausgeführte Tätigkeit im Rahmen der Studieninhalte oder ist sie studienfremd?“ „Können die Studieninhalte im Beruf eingebracht werden?“.

In einem weiteren Schritt wird, hinausgehend über bisherige rein deskriptive Ergebnisdarstellungen, nach Zusammenhängen zwischen der Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung und den Determinanten beruflichen Erfolgs (d.h. Gehälter und Berufszufriedenheit) gesucht.

Für die dazu nötigen Analysen wird auf Daten aus dem Fragebogen zurückgegriffen. Damit ist die Aussagekraft naturgemäß eingeschränkt, da der auf Selbstauskunft beruhende Fragebogen nur die subjektive Perspektive der Befragten widerspiegeln kann. Eine andere Art der Untersuchung der Ausbildungsadäquanz, z.B. die Einordnung und Bewertung der ausgeübten Tätigkeit durch Vertreter der Berufsverbände o.ä., würde den Rahmen der vorliegenden Untersuchung sprengen und ist auch nicht beabsichtigt, da hier in erster Linie die Absolventen selbst „zu Wort kommen“ sollen.

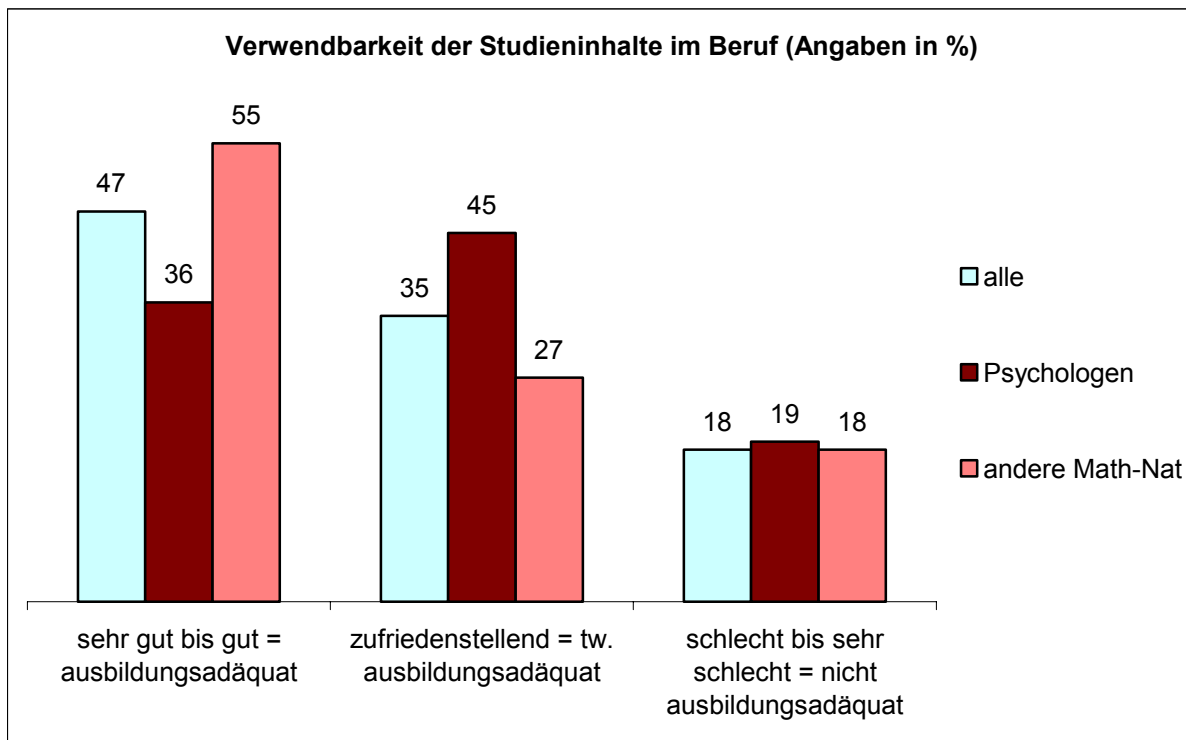
Den Ansatzpunkt für die Analyse, und damit den Indikator für die Ausbildungsadäquanz einer Tätigkeit, liefert die Frage nach der rückblickenden Bewertung des Studiums hinsichtlich der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf. Es wird davon ausgegangen,

dass die Absolventen einen um so ausbildungsadäquateren Beruf haben, je besser sie die Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf bewerten.

Knapp die Hälfte der Befragten (47%) bewertet die Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf mit „gut“ und „sehr gut“. Eine teilweise ausbildungsadäquate Tätigkeit (Einschätzung der Verwendbarkeit als „zufriedenstellend“) üben 35 Prozent aus. Eine grundsätzlich studienferne Tätigkeit (Einschätzung der Verwendbarkeit als „schlecht“ bis „sehr schlecht“) haben 18 Prozent der Absolventen.

Die separate Untersuchung nach Fachrichtungen ergab signifikante Unterschiede zwischen den Antworten von Psychologieabsolventen und von Absolventen der anderen Naturwissenschaften. Allgemein schätzten Absolventen der Psychologie die Verwendbarkeit ihres Studiums für den Beruf etwas schlechter ein. 36 Prozent bewerteten diese mit „gut“ bis „sehr gut“, 45 Prozent mit „befriedigend“ und 19 Prozent mit „schlecht“ bis „sehr schlecht“. Eine Erklärung für dieses Ergebnis könnte darin liegen, dass das Berufsfeld für Psychologen allgemein breiter und inhomogener ist als das für Absolventen mit mathematischem oder naturwissenschaftlichem Abschluss. Dementsprechend entstehen in der Lehre für die Fachrichtung Psychologie größere Schwierigkeiten, die Studenten tätigkeitsadäquat auszubilden und die Absolventen können im Beruf nur teilweise auf Wissen aus dem Studium zurückgreifen. Abgesehen davon weist die Lehre in der Fachrichtung Psychologie nach Meinung der Absolventen tatsächlich einige Defizite auf, denn auf die Frage, ob Lehrangebote im Studium an der TU Dresden vermisst wurden, antwortete über die Hälfte der Psychologieabsolventen mit „ja“ (56%), während dies bei den Absolventen der anderen Naturwissenschaften nur etwa ein Drittel (34%) bejahte.

Abbildung 4.31



In der folgenden Analyse werden das Einstiegsgehalt, das Gehalt nach 12 Monaten und die Berufszufriedenheit hinsichtlich der Ausbildungsadäquanz untersucht. Diese Analyse erfolgt getrennt nach Psychologieabsolventen und allen anderen Absolventen der Fakultät, da die Differenzen der eingeschätzten Ausbildungsadäquanz für eine sinnvolle gemeinsame Auswertung zu groß sind.

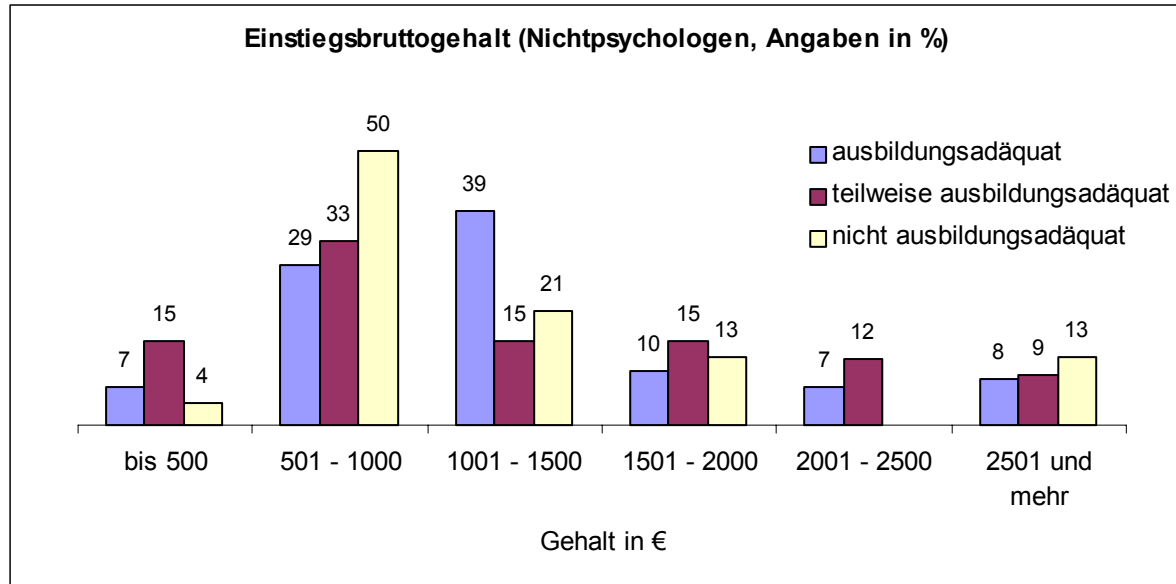
Die Untersuchung des Einstiegsgehaltes zeigt allgemein, dass das Gehalt mit der Ausbildungsadäquanz schwankt.

Nichtpsychologische Absolventen, die einen ausbildungsadäquaten Beruf ausüben, verdienen zu zwei Dritteln (68%) im unteren Gehaltsbereich von 501 bis 1500 €, ein Viertel verdient darüber. Das durchschnittliche Einstiegsgehalt liegt bei 1400 €.

Die Verdienste bei einer teilweisen Einbringung des Studiums in das Berufsleben sind etwas gleichmäßiger verteilt. Das Maximum liegt mit 33 Prozent der Absolventen bei einem Verdienst von 501 bis 1000 €. Mehr als 1500 € verdient ein reichliches Drittel (36%) der Befragten. Das durchschnittliche Bruttoeinkommen liegt bei 1400 €.

Ebenfalls im unteren Bereich liegen die Gehälter der Absolventen, die in einem nicht ausbildungsadäquaten Beruf arbeiten. Rund die Hälfte verdient bis zu 1000 € (54%) und ebenfalls ein Viertel geht mit mehr als 1500 € nach Hause. Das Durchschnittseinkommen beträgt hier 1300 €.

Abbildung 4.32



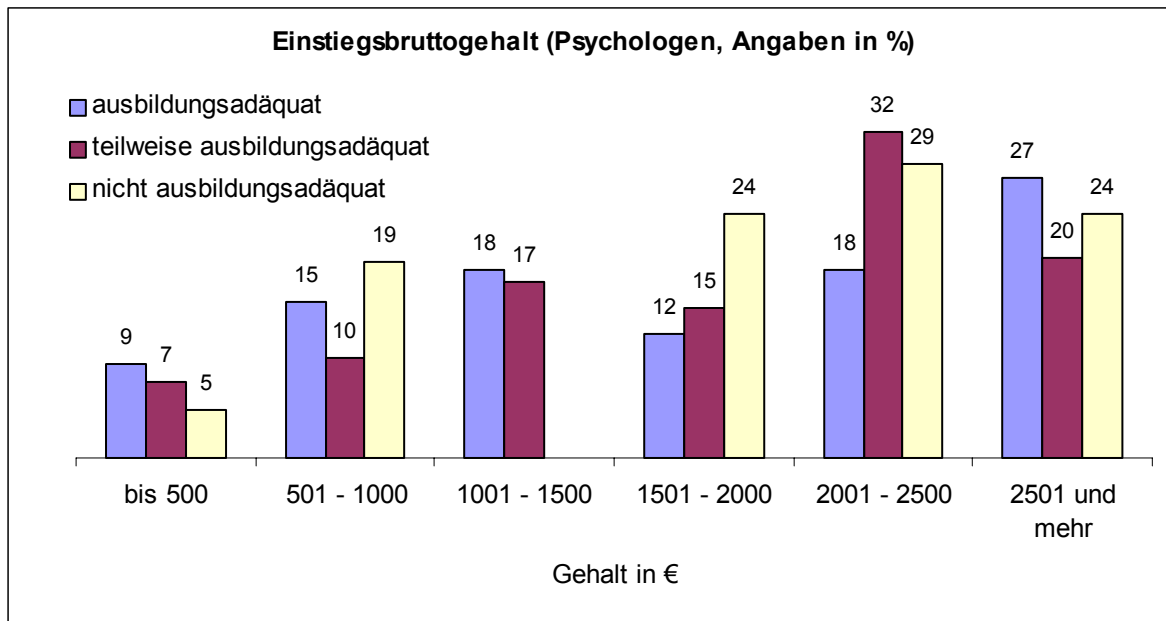
Das Einstiegsgehalt der Psychologieabsolventen liegt insgesamt höher als das der Absolventen der anderen Naturwissenschaften. Fast gleichverteilt auf die Gehaltskategorien zwischen 501 und 2500 € ist das Einstiegsgehalt der Absolventen mit ausbildungsadäquaten Stellen. Das Durchschnittsgehalt liegt bei 1800 €.

Das Maximum der Befragten mit einer teilweise ausbildungsadäquaten Arbeit liegt mit 32 Prozent der Befragten bei einem Verdienst von 2001 bis 2500 €. Ein weiteres Drittel (32%)

verdient zwischen 1001 und 2000 €. Nur 17 Prozent verdienen darunter. Das durchschnittliche Bruttoeinstiegsgehalt liegt hier bei 2000 €.

Die Gruppe der nicht ausbildungsadäquat beschäftigten Psychologieabsolventen verdient im oberen Gehaltsbereich, mehr als drei Viertel von ihnen (77%) verdienen zwischen 2000 und über 2501 €. Im Durchschnitt werden hier ebenfalls 2000 € verdient.

Abbildung 4.33



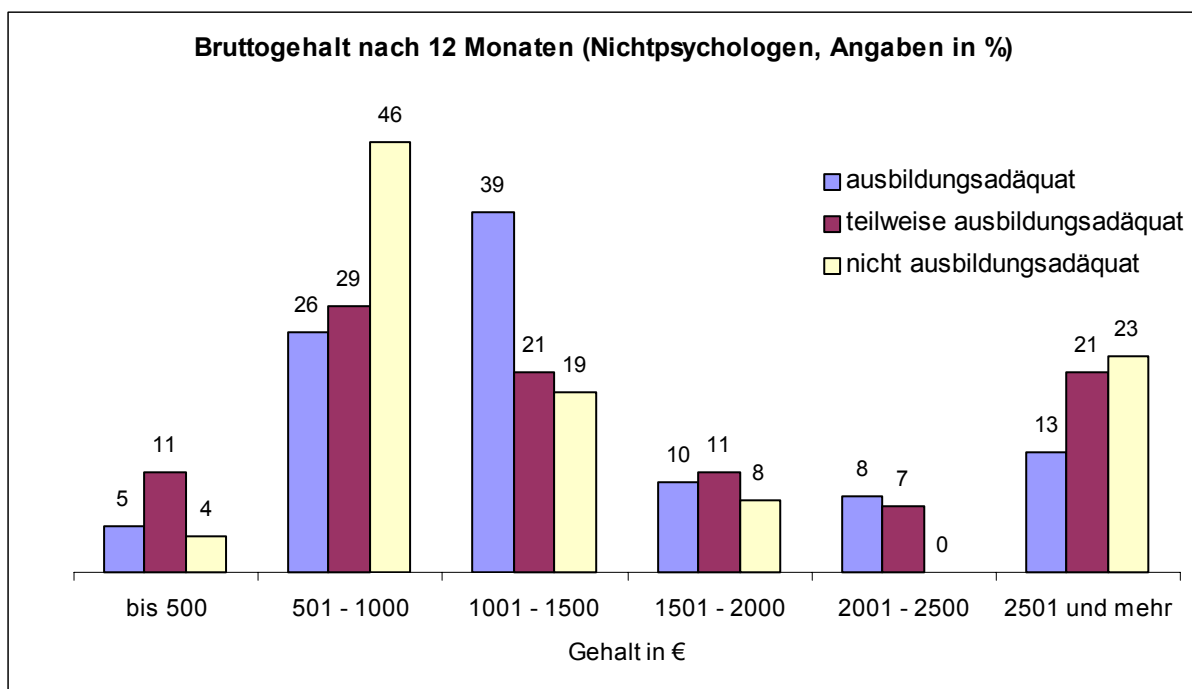
Bei der Betrachtung des monatlichen Einkommens nach einem Jahr zeigen sich erneut Differenzen unter den Gruppen, aber auch zum vorhergehenden Einstiegsgehalt. Die Durchschnittsgehälter sind bei den Nichtpsychologen um mindestens 200 € gestiegen, bei den Psychologen um 100 € (mit Ausnahme der „ausbildungsadäquat Beschäftigten“, bei denen keine Differenz zu verzeichnen ist). Das Lohngefälle von Psychologen und Nichtpsychologen wird damit nur geringfügig verringert. Es scheint sich fachrichtungsübergreifend ein Trend abzuzeichnen, dass eine teilweise Ausbildungsadäquanz einen höheren Verdienst nach sich zieht als eine hohe Ausbildungsadäquanz. Das könnte daran liegen, dass die universitäre Ausbildung besonders in naturwissenschaftlichen Fächern sehr theoretisch ausgerichtet ist. In der freien Wirtschaft aber, wo erwartungsgemäß höhere Gehälter gezahlt werden, sind Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und fächerübergreifendes Denken gefragt. Damit können Absolventen, die sich dort behaupten wollen, nicht alles Erlernte aus dem Studium nutzen, müssen sich nötige Kompetenzen selbst erarbeiten und verspüren damit eher Defizite. Hoch ausbildungsadäquate Anstellungen, bspw. als Doktorand an Hochschulen, sind dagegen meist schlechter bezahlt (halbe Stellen, WHK-Stellen, Stipendien). Das heißt, dass vom Gehalt her attraktive Jobs offensichtlich anderes als im Studium erworbenes Wissen bzw. andere Kompetenzen verlangen.

Im Einzelnen zeigt sich für die Nichtpsychologen folgendes Bild: Wiederholt verdienen fast zwei Drittel der ausbildungsadäquat Beschäftigten (65%) im unteren Bereich zwischen 500 und 1500 € monatlich. Durchschnittlich werden hier 1600 € im Monat verdient.

Das Gehalt der Gruppe der teilweise ausbildungsadäquat Arbeitenden ist etwas gleichmäßiger verteilt, wobei die Hälfte im unteren Bereich zwischen 501 und 1500 € und ein Fünftel (21%) im oberen Bereich von 2501 € und mehr Monatsgehalt liegt. Der durchschnittliche Monatslohn beträgt 1700 €.

Absolventen mit nicht ausbildungsadäquater Anstellung verdienen zu 46 Prozent zwischen 501 und 1000 €, knapp ein Viertel (23%) erhält mehr als 2500 € nach Hause. Durchschnittlich liegt der aktuelle Monatslohn bei 1500 €.

Abbildung 4.34

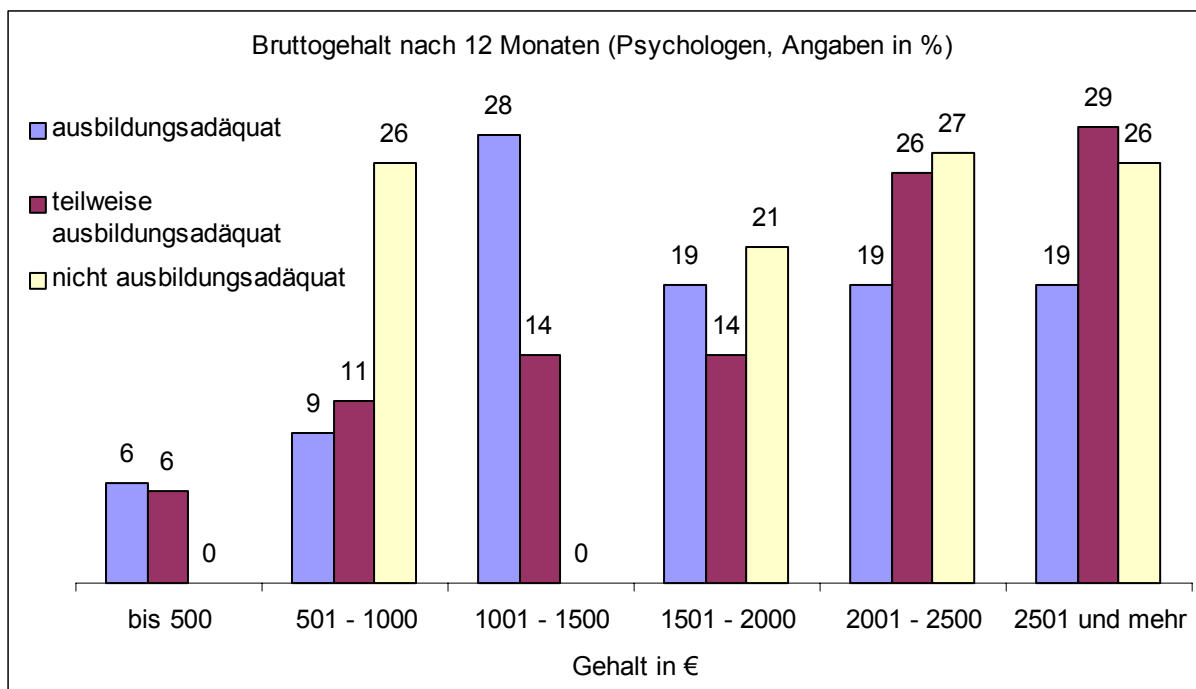


Die Gehälter der ausbildungsadäquat beschäftigten Psychologen sind relativ gleichverteilt im Bereich zwischen 1500 und 2501 € und mehr, reichlich die Hälfte (57%) verdient in diesem Bereich. 28 Prozent der Psychologieabsolventen haben ein Gehalt von 1001 bis 1500 €. Durchschnittlich liegt der Verdienst bei 1800 €.

Tendenziell ähnlich sieht dies bei den teilweise ausbildungsadäquat arbeitenden Psychologieabsolventen aus, hier verdienen reichlich zwei Drittel im oberen Bereich zwischen 1500 und 2501 € und mehr. Der durchschnittliche Monatslohn beträgt 2100 €.

Psychologen mit nicht ausbildungsadäquater Anstellung verdienen zu knapp drei Vierteln in diesem oberen Bereich (74%). Im Durchschnitt erhält diese Gruppe einen monatlichen Lohn von 2100 €.

Abbildung 4.35



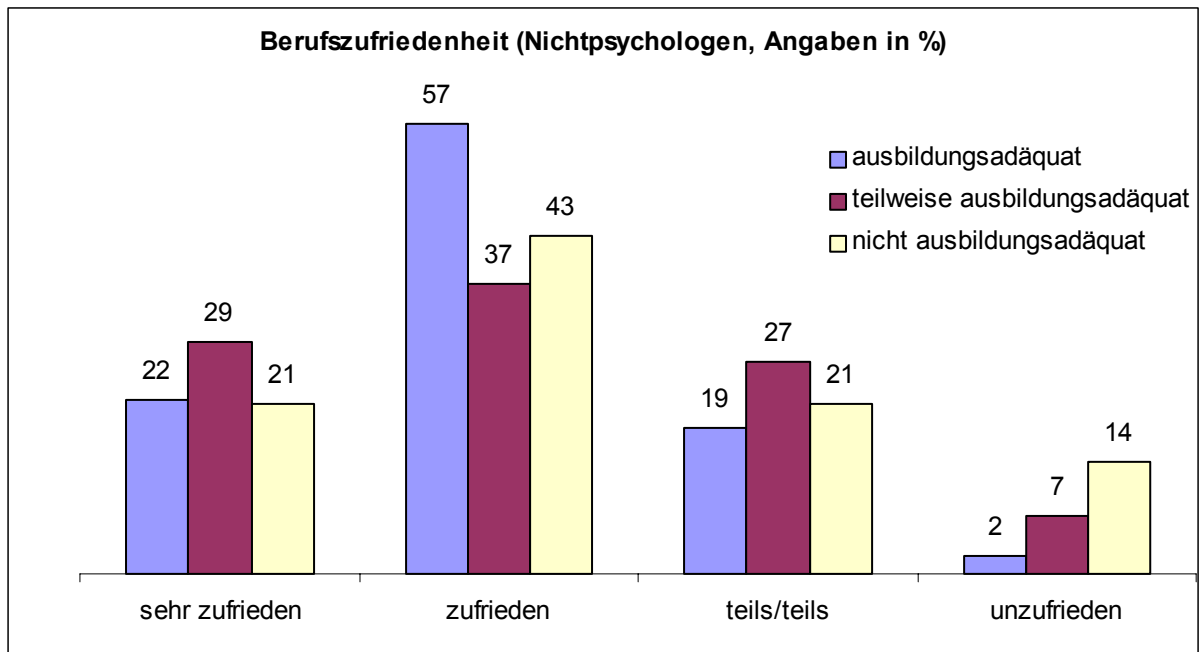
Die Analyse der Berufszufriedenheit zeigte, dass alle Absolventen, die in einem ausbildungsadäquaten Beruf arbeiten, deutlich zufriedener mit ihrer beruflichen Situation sind, als Absolventen der anderen beiden Gruppen.

Dabei spielt die Höhe des Gehaltes keine Rolle für die berufliche Zufriedenheit: ein hohes Gehalt hat keine positiven Auswirkungen auf die empfundene Berufszufriedenheit und ein niedriges Gehalt hat keine negativen Auswirkungen auf die Berufszufriedenheit, d.h. Gehalt und Berufszufriedenheit sind unabhängige Kriterien.

Im Einzelnen sind ausbildungsadäquat beschäftigte Nichtpsychologen zu 79 Prozent sehr zufrieden bis zufrieden mit ihrer beruflichen Situation.

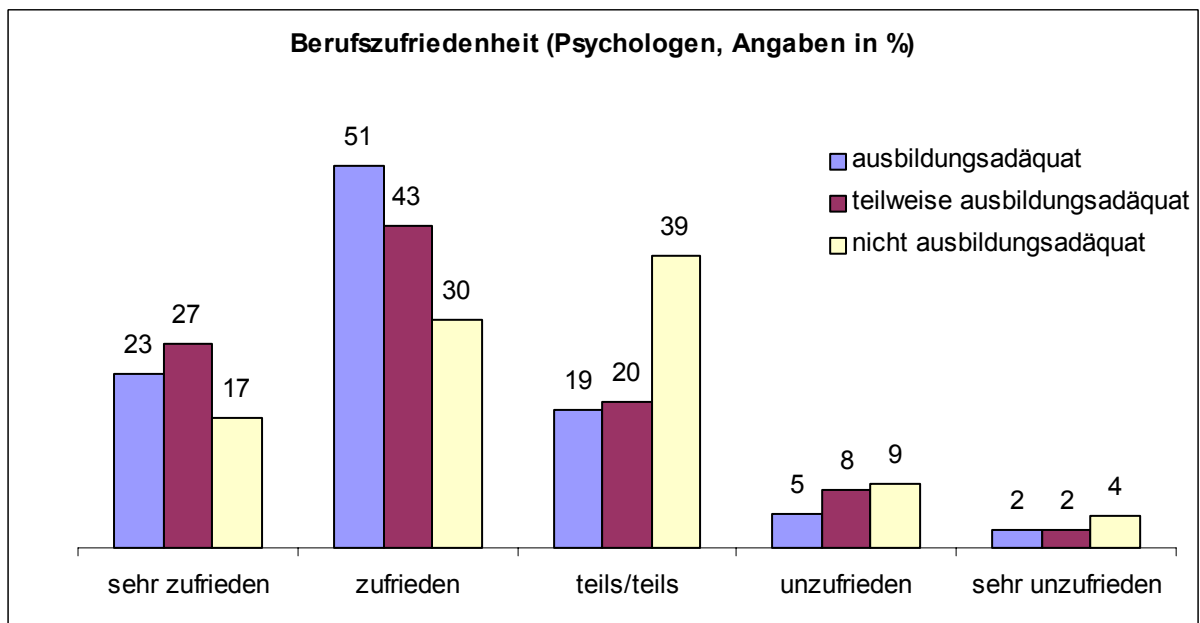
Bei den teilweise (66%) und nicht ausbildungsadäquat (64%) beschäftigten Absolventen sind das je etwa zwei Drittel.

Abbildung 4.36



Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Psychologen. Während knapp drei Viertel (74%) der ausbildungsadäquat Angestellten zufrieden bis sehr zufrieden mit ihrer beruflichen Situation sind, sagen dies immerhin 70 Prozent der teilweise ausbildungsadäquat beschäftigten Psychologen, aber nur 47 Prozent der Absolventen mit nicht ausbildungsadäquater Tätigkeit.

Abbildung 4.37



5 Berufliche Anforderungen und Zukunftsperspektiven

5.1 Berufliche Kompetenzen, Anforderungen und Zufriedenheit

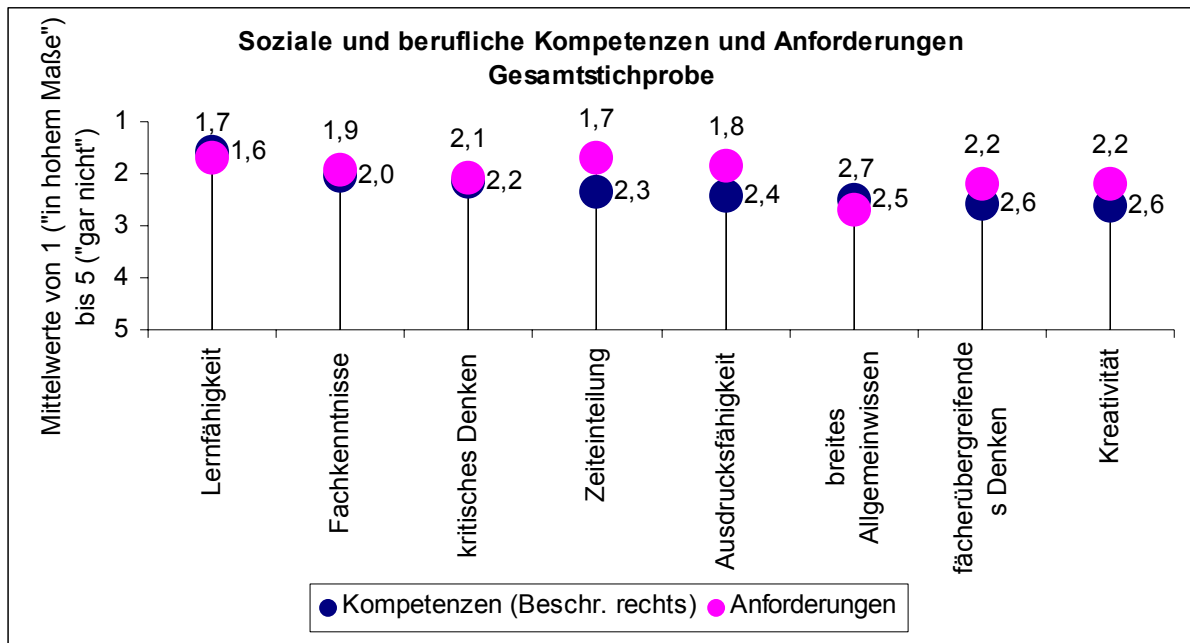
Das folgende Kapitel beantwortet die drei Fragestellungen, in welchem Ausmaß bestimmte berufliche Anforderungen an die Absolventen gestellt werden, wie ihre Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses aussahen und wie sie ihre derzeitige berufliche Zufriedenheit einschätzen.

Die erworbenen Kompetenzen und beruflichen Anforderungen werden über 16 ausgewählte Aspekte erfasst, die in die zwei Bereiche „soziale und berufliche Kompetenzen/Anforderungen“ und „sonstige Kompetenzen“ unterteilt wurden. Auf einer Skala von 1 „in hohem Maße“ bis 5 „gar nicht“ schätzten die Absolventen einerseits ihre eigenen Fähigkeiten bzw. Kompetenzen ein und andererseits die Anforderungen ihrer Arbeitgeber.

Die sozialen und beruflichen Kompetenzen nach Studienabschluss bewegen sich demnach bei durchschnittlichen Bewertungen zwischen 1,6 bis 2,6. Die besten Einschätzungen gaben sich die Absolventen bei der Lernfähigkeit (Mittelwert 1,6), den Fachkenntnissen (2,0), dem kritischen Denken (2,2) und der Zeiteinteilung (2,3). Die Fähigkeiten zu fächerübergreifendem Denken und die Kreativität wurden mit einem Mittel von 2,6 am schlechtesten bewertet.

Die von den Absolventen erlebten Anforderungen im Beruf weichen überwiegend signifikant von ihren Kompetenzen ab. Dabei werden für die Zeiteinteilung, die Ausdrucksfähigkeit, fächerübergreifendes Denken sowie die Kreativität signifikant höhere, also die eigenen Kompetenzen übersteigende, Anforderungen im Berufsleben angegeben. In den Bereichen Lernfähigkeit und breites Allgemeinwissen lagen ihre Kompetenzen signifikant über den empfundenen Anforderungen.

Abbildung 5.1



Die separate Untersuchung nach Fachrichtungen ergab, dass Absolventen der Psychologie ihre eigenen Kompetenzen der Zeiteinteilung und der Ausdrucksfähigkeit signifikant besser einschätzten als die anderen Absolventen. Eine signifikant schlechtere Wertung gaben sie sich für ihre Fachkenntnisse. Des weiteren wird von ihnen in signifikant höherem Maße Ausdrucksfähigkeit gefordert.

Abbildung 5.1a

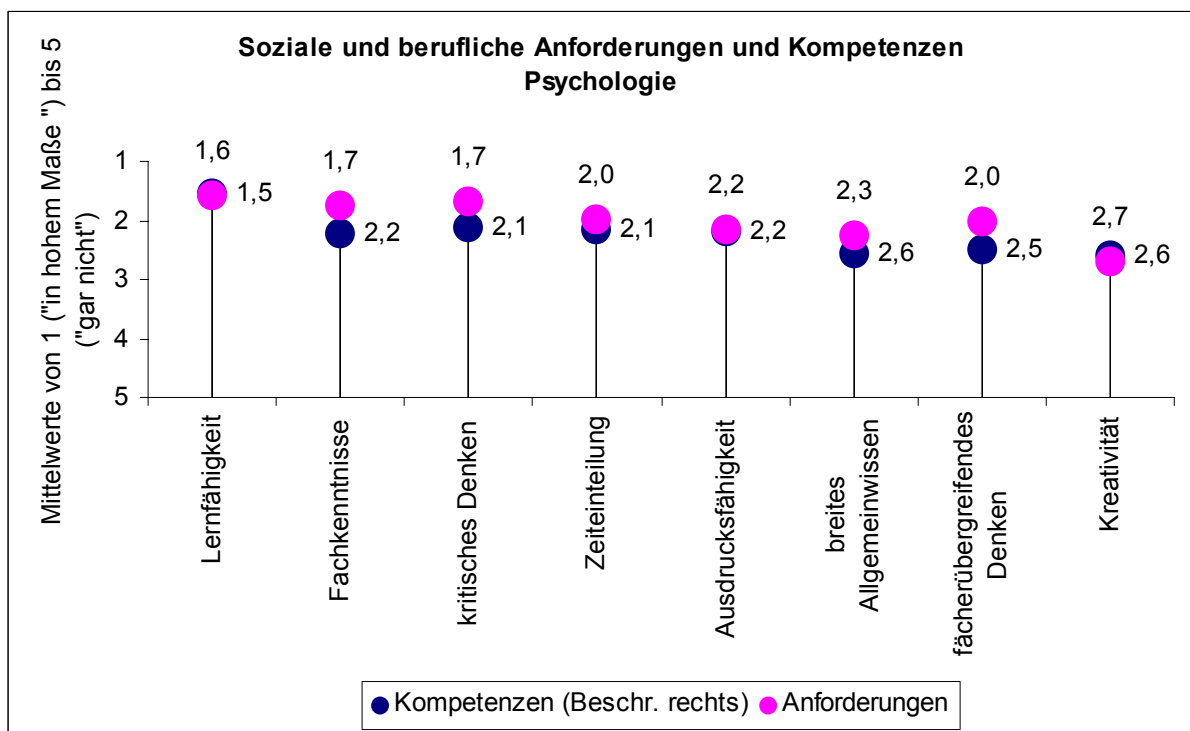
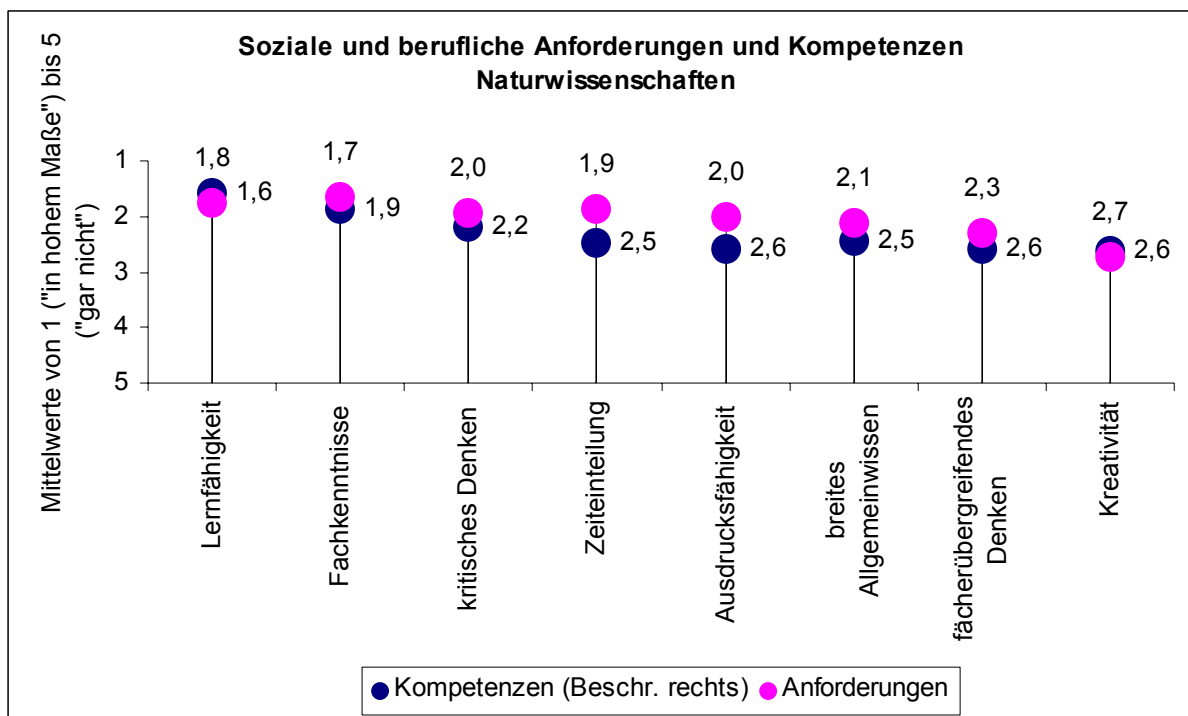


Abbildung 5.1b

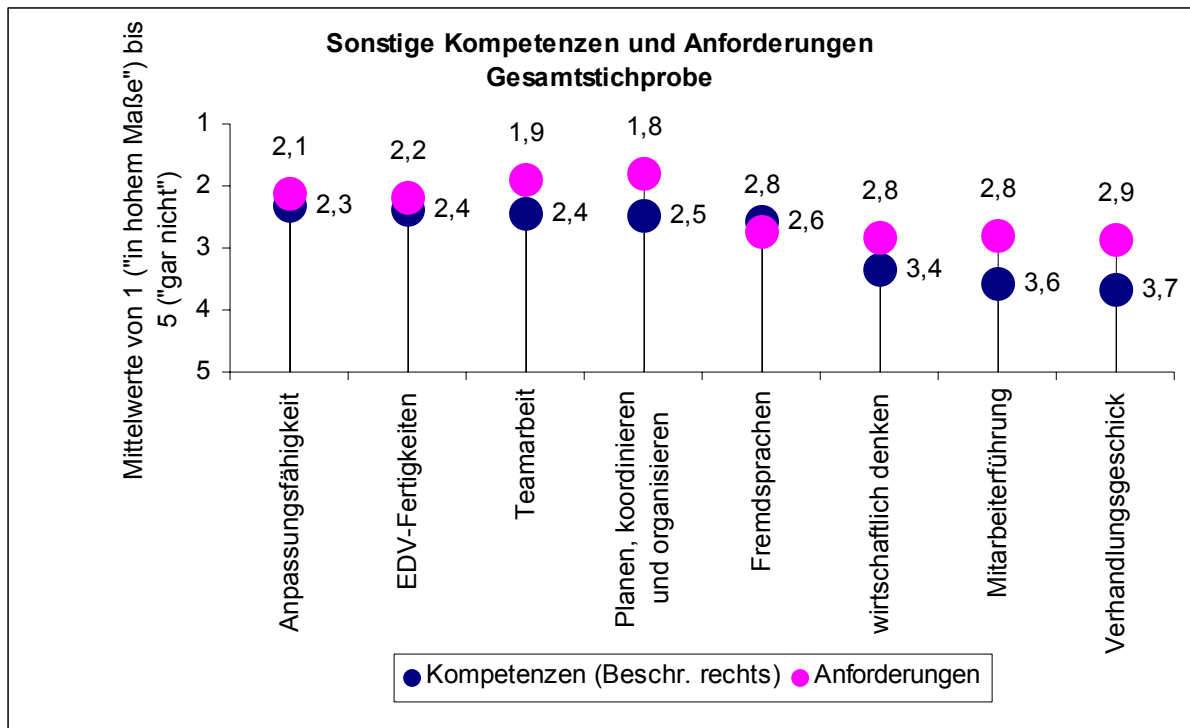


Weibliche Absolventen schätzen ihr Allgemeinwissen signifikant schlechter ein als männliche.

Im Bereich der sonstigen Kompetenzen schätzten die Absolventen ihre Anpassungsfähigkeit (2,3) und ihre EDV-Fertigkeiten sowie ihre Fähigkeit zur Teamarbeit (jeweils 2,4) am besten ein. Im Gegensatz dazu besitzen sie nach eigener Einschätzung kaum Verhandlungsgeschick (3,7) und bewerten sich selbst in der Mitarbeiterführung durchschnittlich mit 3,6 und in wirtschaftlichem Denken mit 3,4.

In sieben der acht Einzelaspekte sind die Differenzen zwischen den Kompetenzen und den höheren Anforderungen signifikant. Die einzige Ausnahme bilden die Fremdsprachen. Die Absolventen verfügen bei Studienabschluss über befriedigende Fremdsprachenkenntnisse (2,6), die von ihnen aber nicht in dem Maße gefordert sind (2,8).

Abbildung 5.2



Bei der Einzelanalyse der Fachrichtungen stellt sich heraus, dass Psychologieabsolventen ihre sonstigen Kompetenzen, bis auf zwei Ausnahmen, insgesamt etwas besser einschätzten als die Absolventen der übrigen Naturwissenschaften. Ein signifikantes Niveau erreichten diese Unterschiede bei den Kompetenzen der Teamarbeit, des Planens/Koordinierens/Organisierens, sowie des Führungs- und des Verhandlungsgeschicks. Fremdsprachenkenntnis und EDV-Fertigkeiten werden von ihnen signifikant weniger verlangt als von den anderen Naturwissenschaftlern, Verhandlungsgeschick und Teamarbeit hingegen in signifikant in höherem Maße.

Abbildung 5.2a

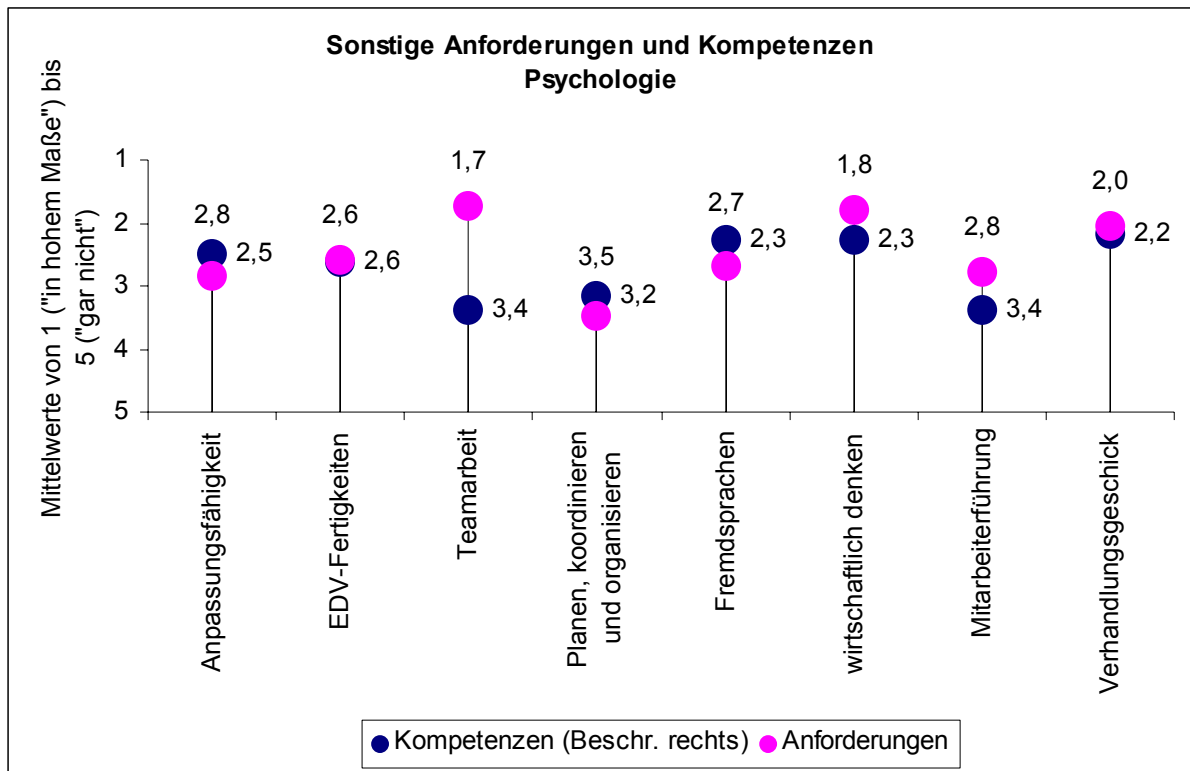
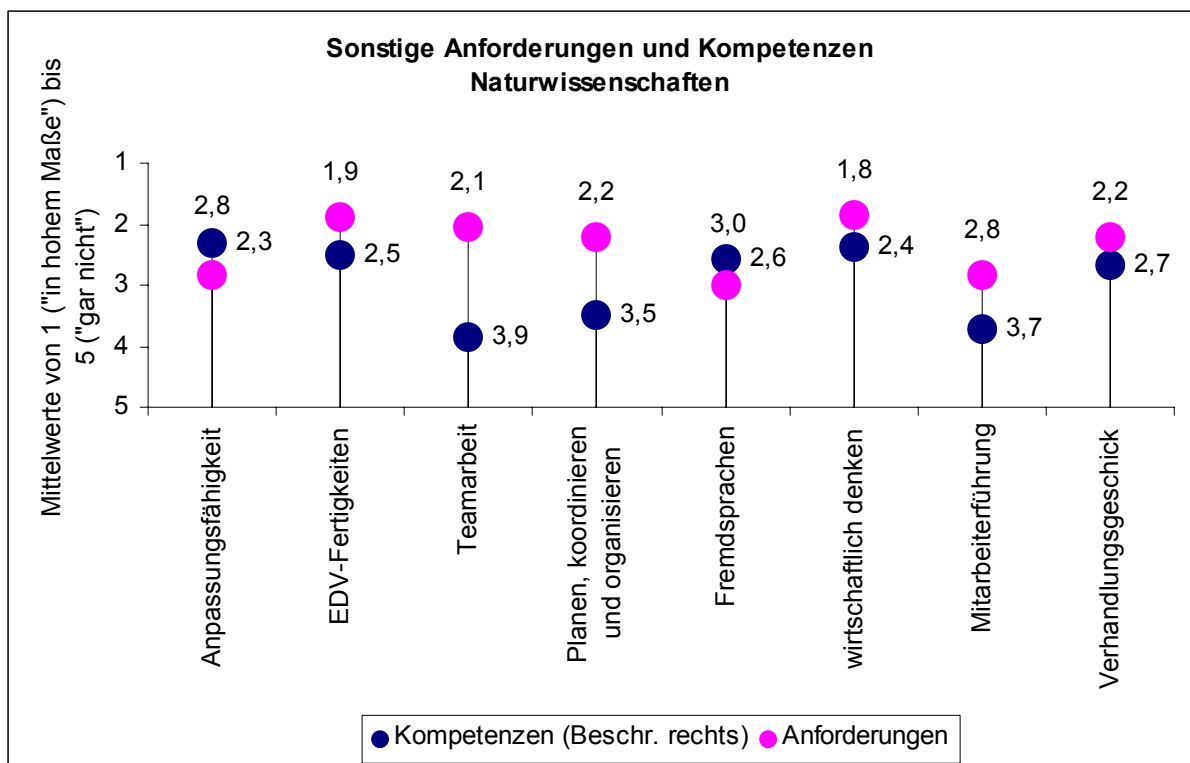


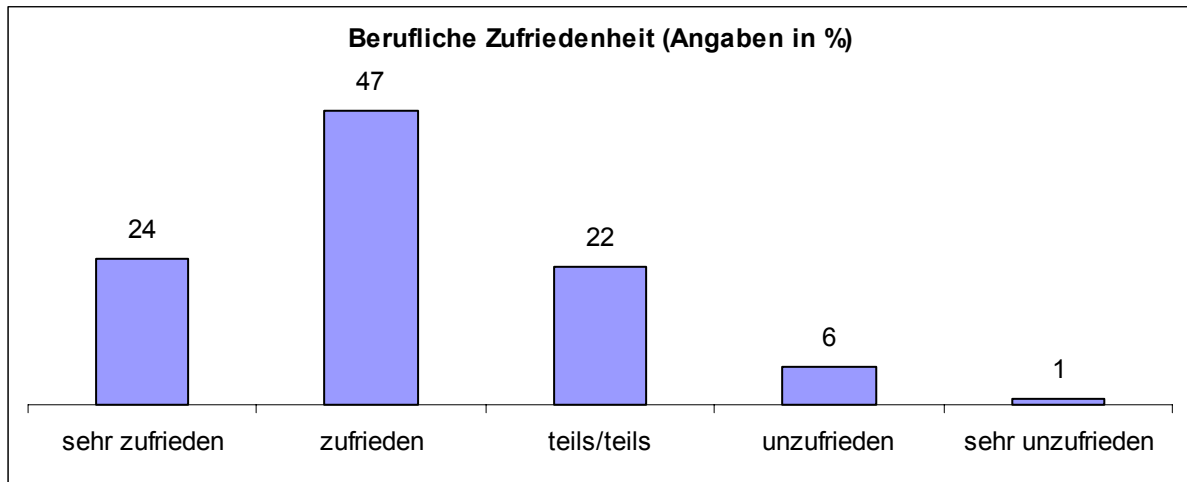
Abbildung 5.2b



Die Geschlechteranalyse zeigte, dass Frauen ihre EDV-Fertigkeiten und ihre Fähigkeit zu Planen/Koordinieren/Organisieren signifikant schlechter bewerteten als die Männer. Gefordert wurden von ihnen in signifikant höherem Maße EDV-Fertigkeiten. Von den Männern wird dagegen die Fähigkeit zu Planen/Koordinieren/Organisieren in stärkerem Maße verlangt.

Die berufliche Zufriedenheit wurde zunächst in Form einer Gesamteinschätzung erfasst. Alles in allem sind über zwei Drittel der Absolventen (71%) mit ihrer beruflichen Situation zufrieden bis sehr zufrieden.

Abbildung 5.3

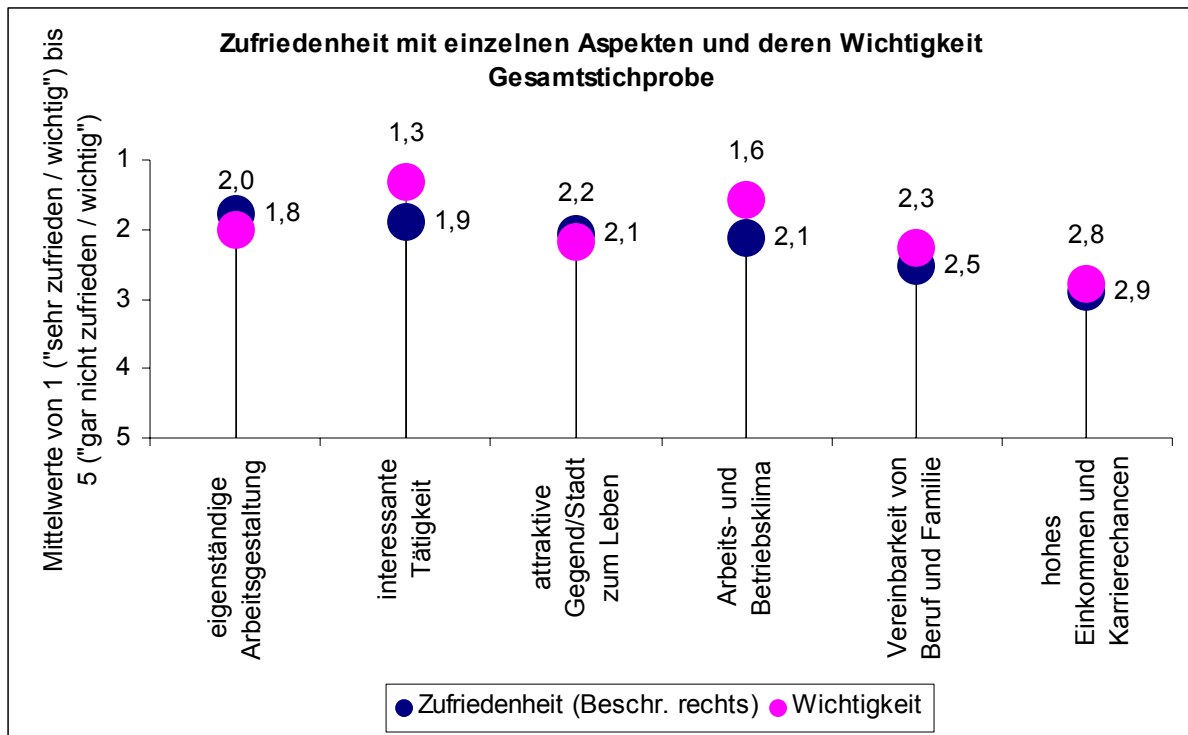


Durch die Abfrage der allgemeinen Berufszufriedenheit ergibt sich ein Bild der grundsätzlichen Stimmungslage, es sind jedoch keine detaillierten Aussagen über die Situation der Absolventen möglich. Deshalb wurde in einer weiteren, spezifischen Frage eine Einschätzung der Zufriedenheit mit Einzelaspekten der beruflichen Situation von den Befragten verlangt. Parallel dazu sollten dieselben Items hinsichtlich ihrer Wichtigkeit beurteilt werden, die ihnen die Absolventen beim Berufsstart beimaßen.

Demnach sind die Absolventen mit der Möglichkeit zur eigenständigen Arbeitsgestaltung (1,8) und dem Interessantheitsgrad der Tätigkeit (1,9) zufrieden. Ebenfalls relativ zufrieden zeigten sich die Befragten mit der Attraktivität der Wohngegend (2,1) und dem Betriebsklima (2,1). Am unzufriedensten waren sie mit der Höhe des Einkommens und den Karrierechancen (2,9).

Eine teilweise ähnliche Gewichtung ergibt sich bei der Betrachtung der Wichtigkeit von Einzelaspekten beim Berufsstart. Es fällt auf, dass rein arbeitsbezogene Inhalte wichtiger sind: An vorderster Stelle bei der Stellenauswahl stand für die Befragten das Interesse an der Tätigkeit (1,3), gefolgt von einem guten Arbeits- und Betriebsklima (1,6) und einer eigenständigen Arbeitsgestaltung (2,0). Allgemeinere Lebensumstände wie Wohngegend oder Familie waren weniger wichtig (in genannter Reihenfolge 2,2 und 2,3). Am wenigsten wichtig waren den Absolventen ein hohes Einkommen und Karrierechancen (2,8), damit waren sie allerdings auch am unzufriedensten.

Abbildung 5.4



Bei der Analyse der Fachrichtungen zeigt sich, dass Psychologieabsolventen signifikant unzufriedener mit der Attraktivität der Wohngegend und tendenziell unzufriedener mit dem Arbeits- und Betriebsklima sind.

Für die Wichtigkeit einzelner Aspekte beim Berufsstart ergibt die separate Untersuchung nach Fachrichtungen, dass Psychologieabsolventen ein gutes Arbeits- und Betriebsklima signifikant weniger wichtig ist als den Absolventen der übrigen Fachrichtungen.

Abbildung 5.4a

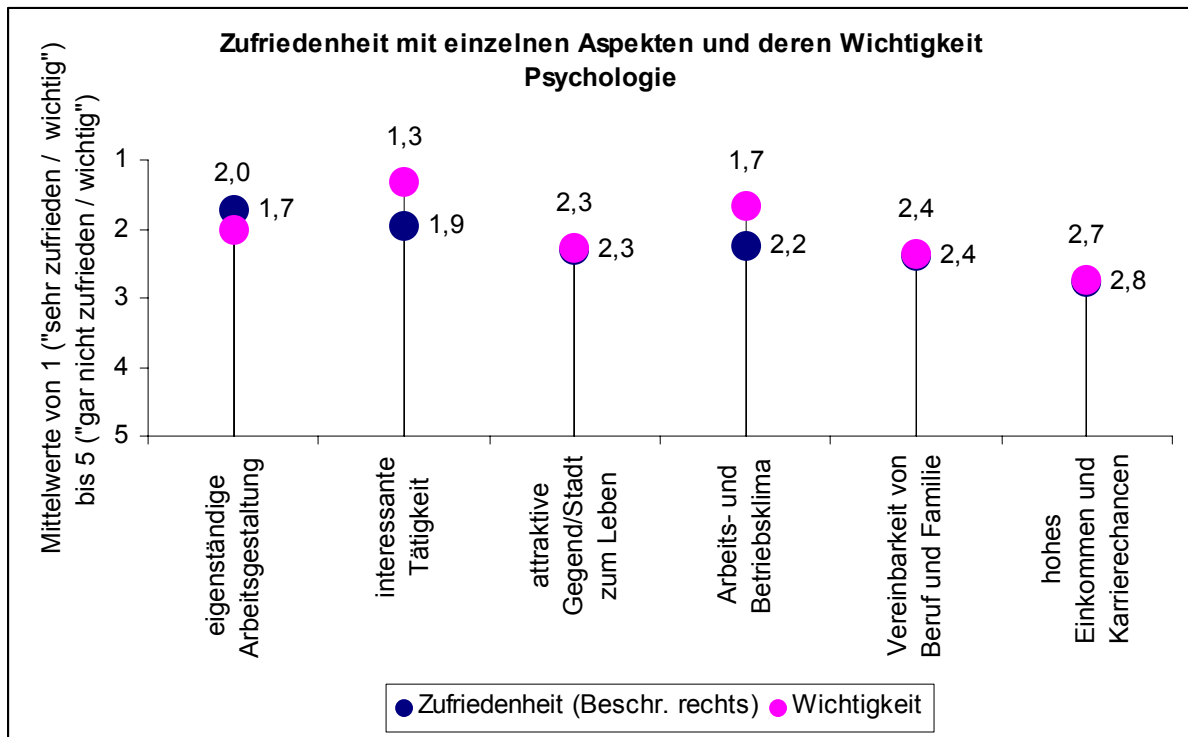
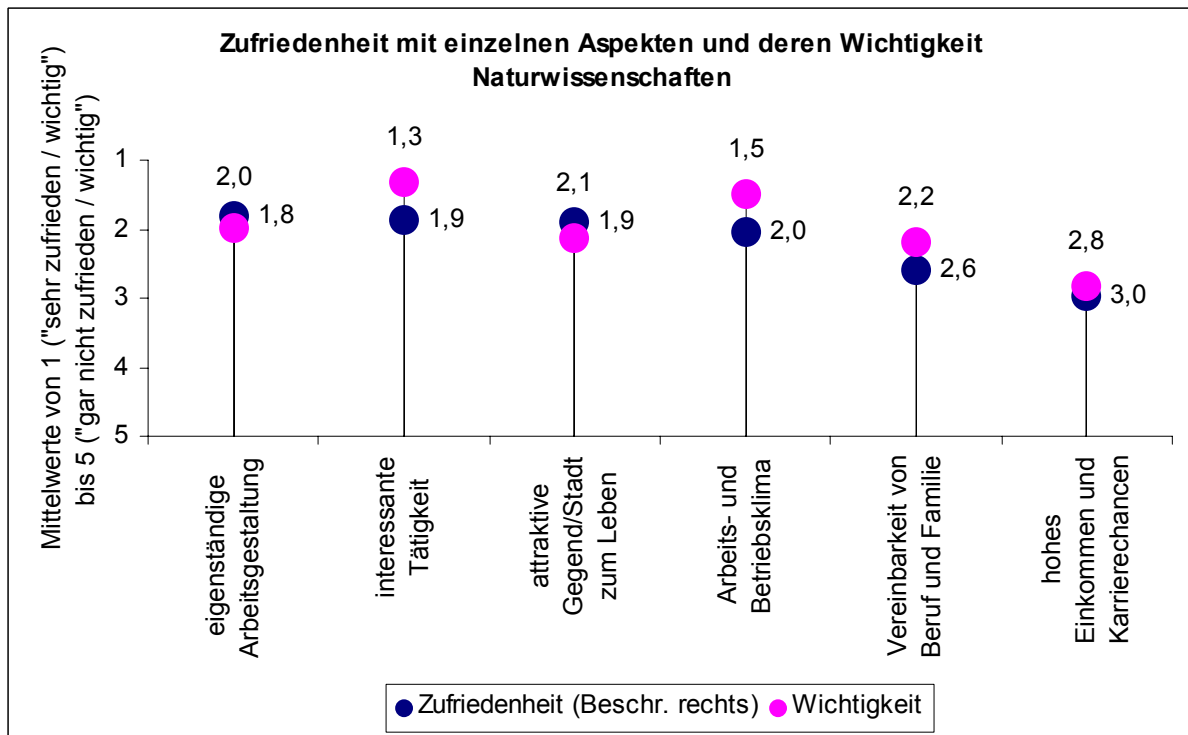


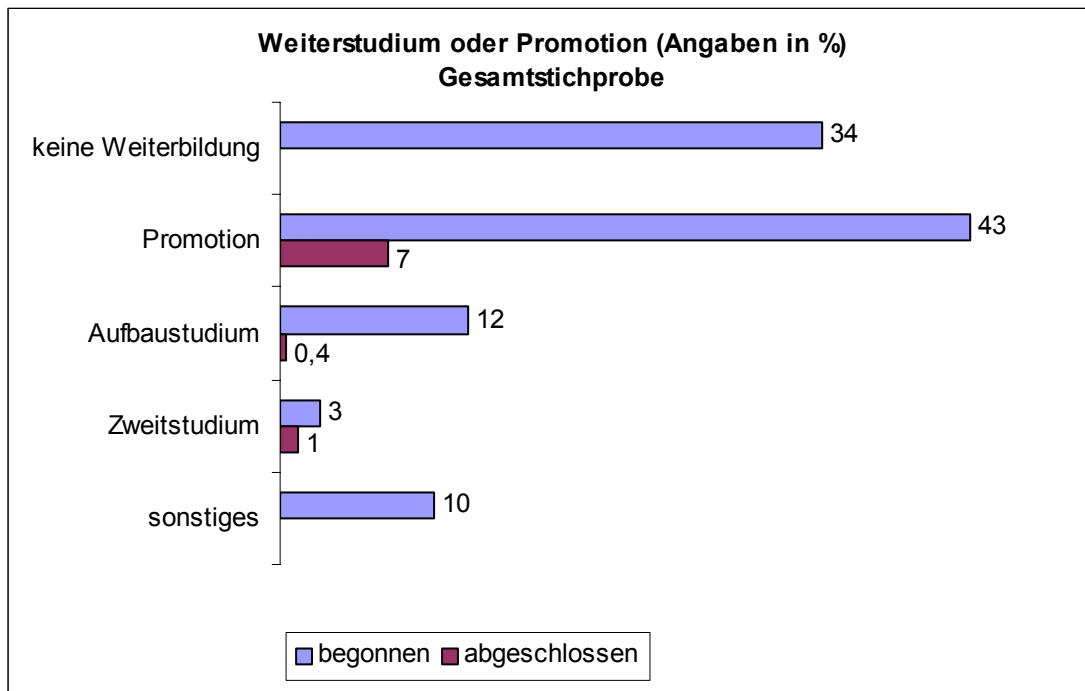
Abbildung 5.4b



5.2 Zusatzqualifikation und Weiterbildung

Insgesamt haben 58 Prozent der Absolventen zum Befragungszeitpunkt eine Zusatzqualifikation begonnen, davon 43 Prozent eine Promotion, zwölf Prozent ein Aufbaustudium und drei Prozent ein Zweitstudium. Unter „Sonstiges“ nannten die Absolventen die Ausbildung zum psychologischen Psychotherapeuten, Praktikum zum Staatsexamen, Fernstudien zur berufsbegleitenden Weiterbildung und Habilitation. Eine abgeschlossene Promotion haben 7 Prozent der Befragten, ein abgeschlossenes Aufbaustudium ein Absolvent (0,4 Prozent) und ein Prozent hat ein Zweitstudium beendet.

Abbildung 5.5



Die separate Analyse nach Fachrichtungen ergab, dass signifikant mehr Absolventen der Psychologie auf die Frage nach einem weiteren Studium bzw. einer Promotion mit „Nein“ antworteten. Vor allem hatten signifikant weniger von ihnen eine Promotion begonnen oder bereits abgeschlossen.

Bei der Geschlechteranalyse wurde deutlich, dass signifikant weniger Frauen kein weiteres Studium bzw. Promotion anstreben. Ein Aufbaustudium begonnen haben signifikant mehr Frauen als Männer.

Abbildung 5.5a

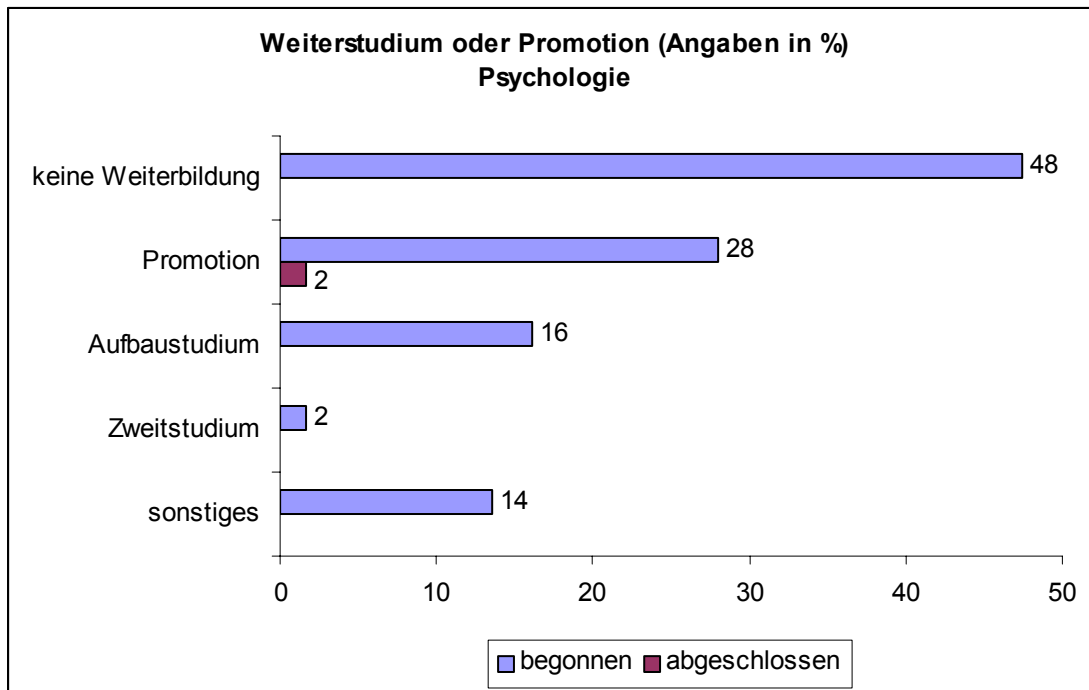
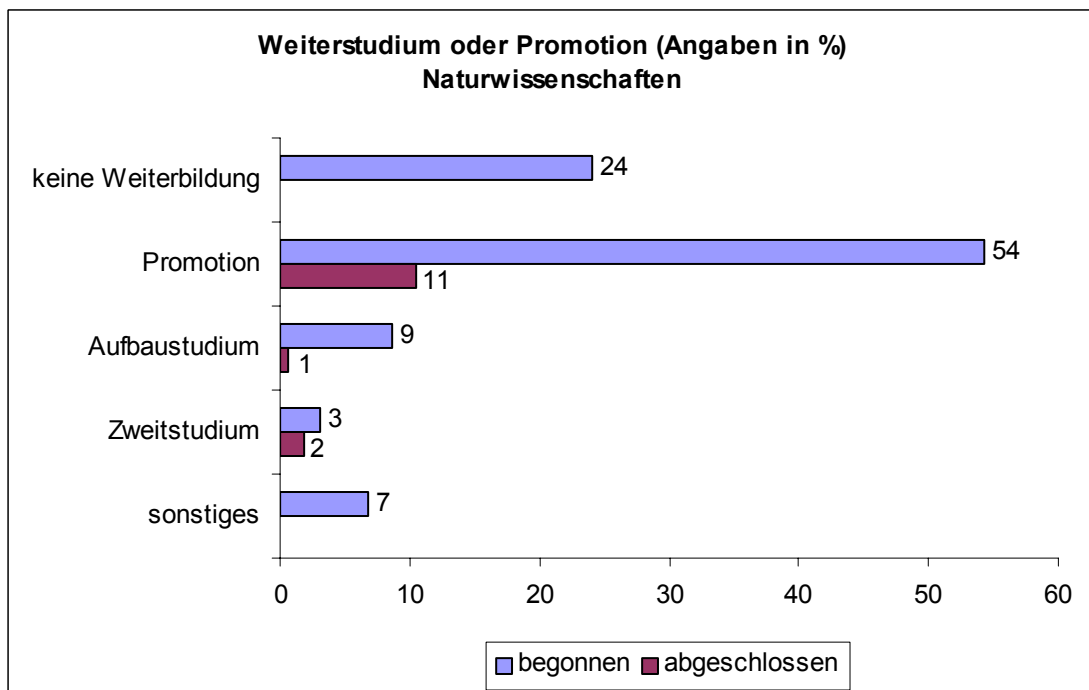
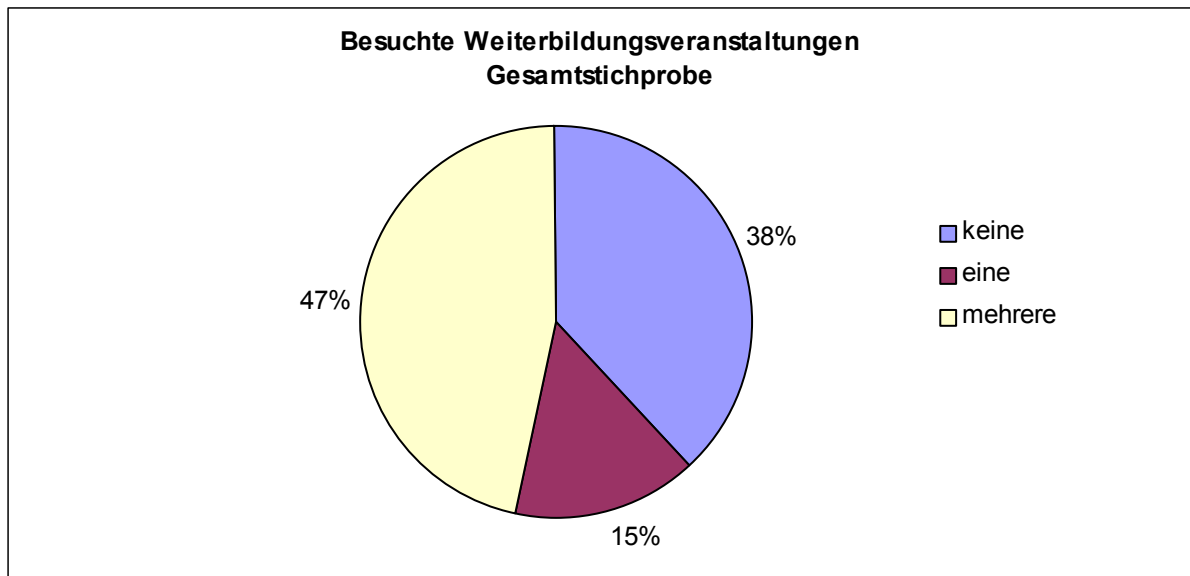


Abbildung 5.5b



Im Hinblick auf die derzeitige oder angestrebte berufliche Karriere nahmen 47 Prozent der Befragten an mehreren Weiterbildungsveranstaltungen und 15 Prozent an einer Veranstaltung teil.

Abbildung 5.6



Die separate Betrachtung nach Fachrichtungen zeigte, dass Psychologieabsolventen signifikant seltener keine und dementsprechend signifikant häufiger mehrere Weiterbildungsveranstaltungen besucht hatten.

Die Ergebnisse der beiden Fragen nach dem Weiterstudium / der Promotion und den Weiterbildungsveranstaltungen decken sich mit Erkenntnissen aus Kapitel 4, Abschnitte „Stellensuche“ und „Tätigkeiten“. Dort zeigte sich, dass Absolventen der Psychologie, anders als Naturwissenschaftsabsolventen, häufiger aus den universitären Strukturen ausscheiden zugunsten von regulären Arbeitstätigkeiten, die sie in der Privatwirtschaft finden. Dementsprechend verwundert es nicht, dass Absolventen der Naturwissenschaften mehr Qualifikationen im universitären Rahmen anstreben (Promotion), während die Psychologen mehr berufsspezifische Weiterbildungsangebote nutzen.

Abbildung 5.6a

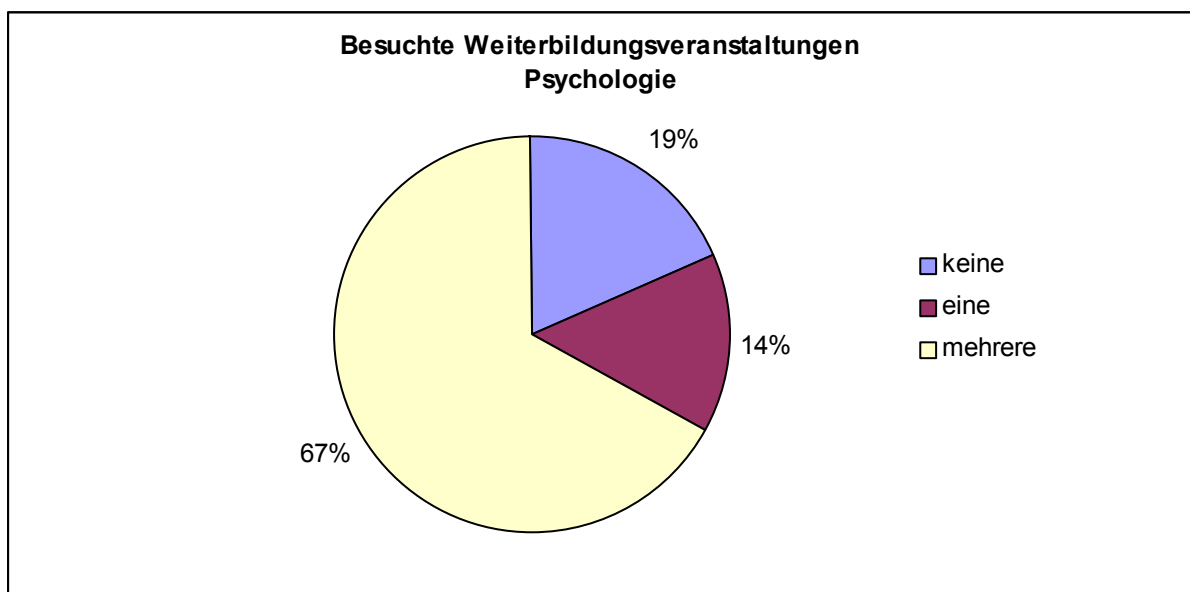
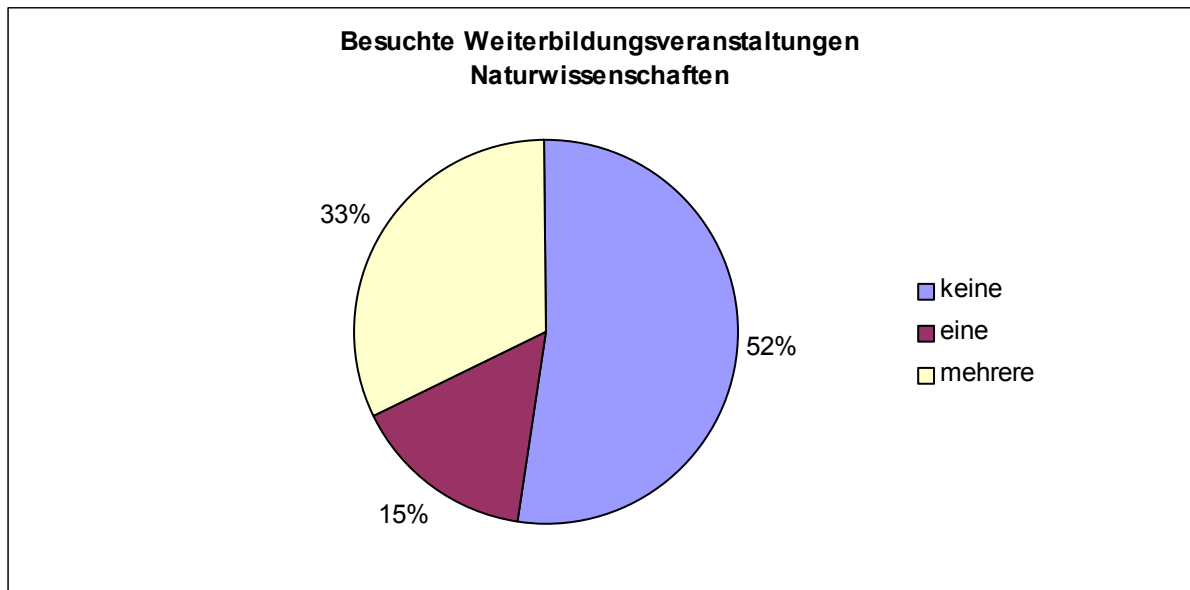
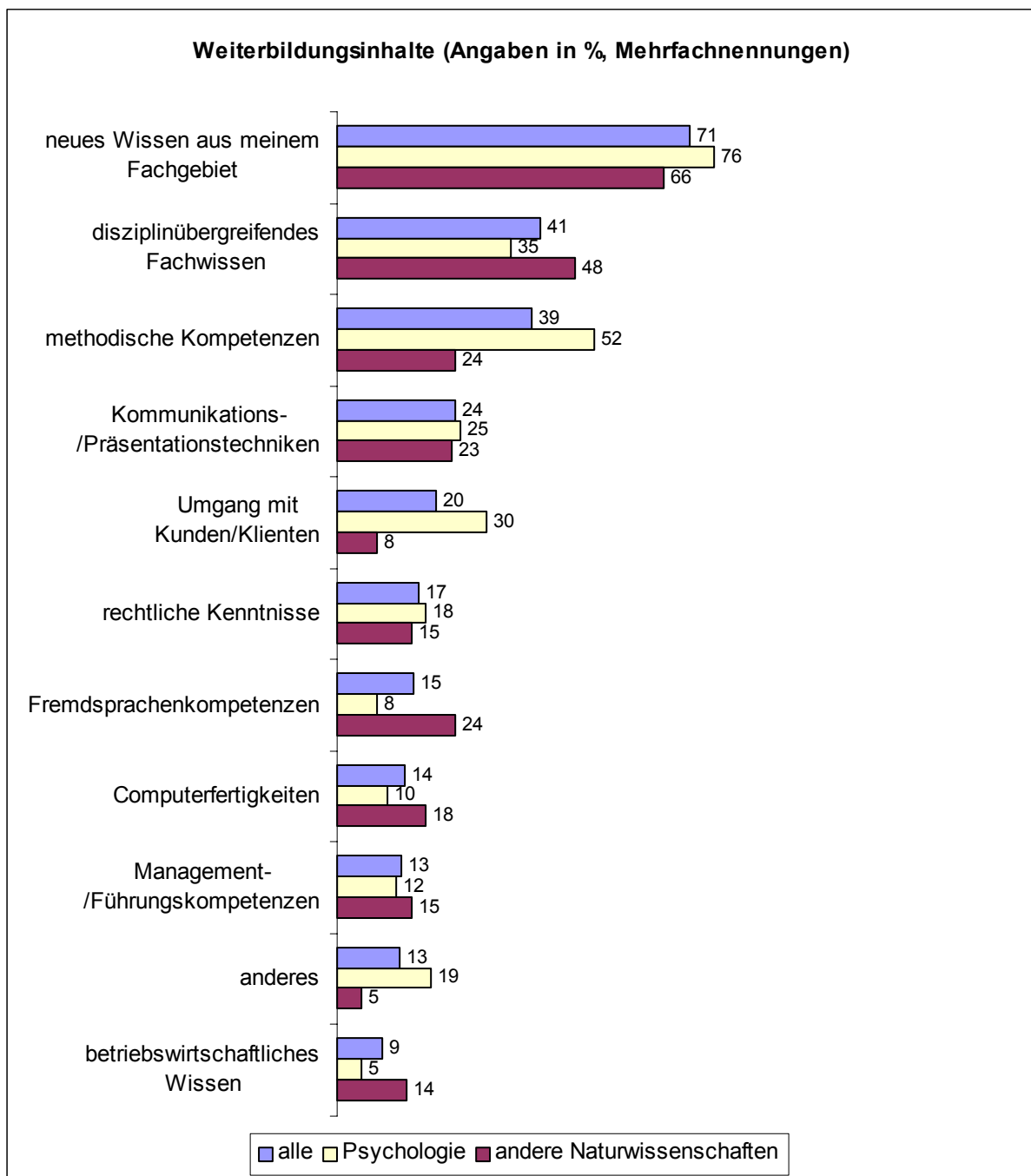


Abbildung 5.6b



Vermittelt wurden den Absolventen vor allem neues Wissen aus ihrem jeweiligen Fachgebiet (71%), fächerübergreifendes Fachwissen (41%) und methodische Kompetenzen (39%).

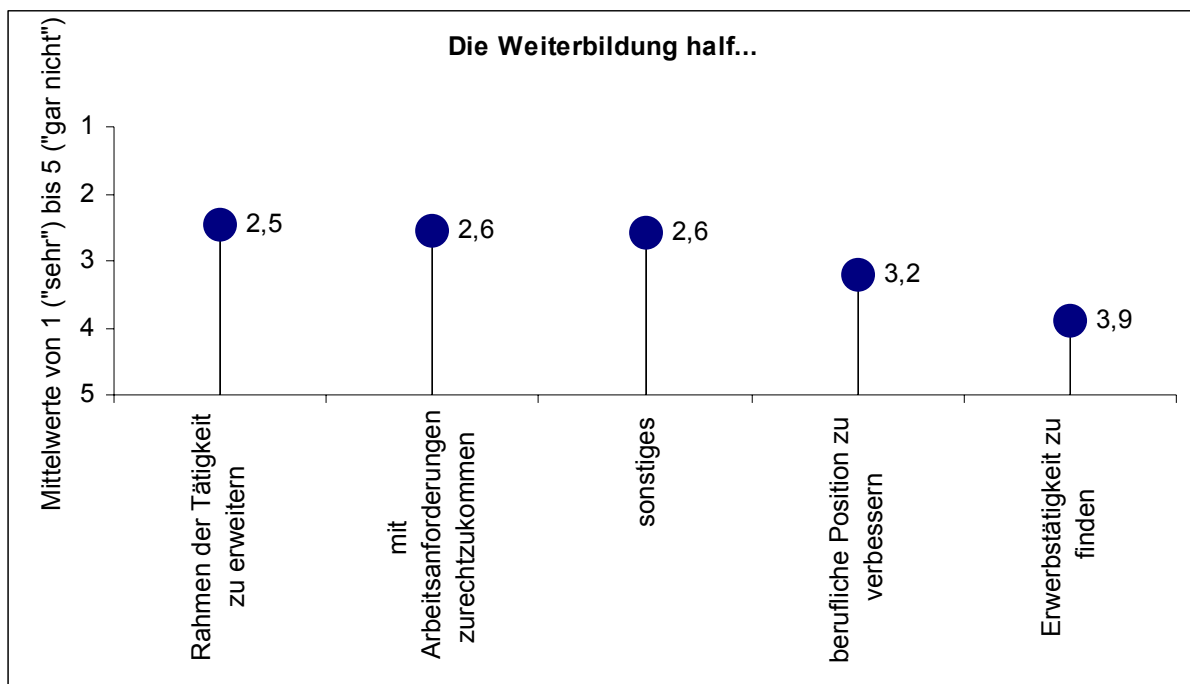
Abbildung 5.7



Die Untersuchung nach Fachrichtungen ergab, dass den Psychologieabsolventen signifikant mehr neues Wissen aus dem eigenen Fachgebiet sowie methodische Kompetenzen vermittelt wurden.

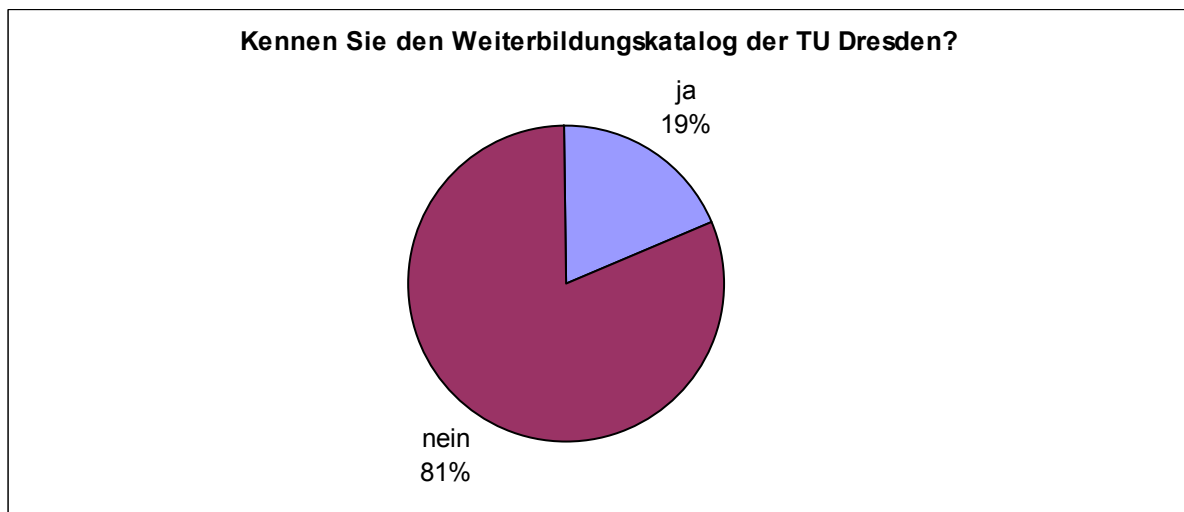
Um herauszufinden, inwieweit die Weiterbildung den Absolventen tatsächlich half, wurden ihnen vier Statements vorgelegt. Diese waren auf einer Skala von 1 („sehr stark“) bis 5 („gar nicht“) zu bewerten. Die Mittelwerte ergaben, dass die Weiterbildung den Befragten vor allem geholfen hat, den Rahmen ihrer Tätigkeit zu erweitern (2,5) und mit den Arbeitsanforderungen besser zurechtzukommen (2,6). Weniger hilfreich war sie dagegen im Hinblick auf die Stellensuche (3,9).

Abbildung 5.8



Im Interesse der TU Dresden wurde den Absolventen die Frage nach der Kenntnis des Weiterbildungskataloges gestellt. Sie konnte von 19 Prozent der Befragten positiv beantwortet werden.

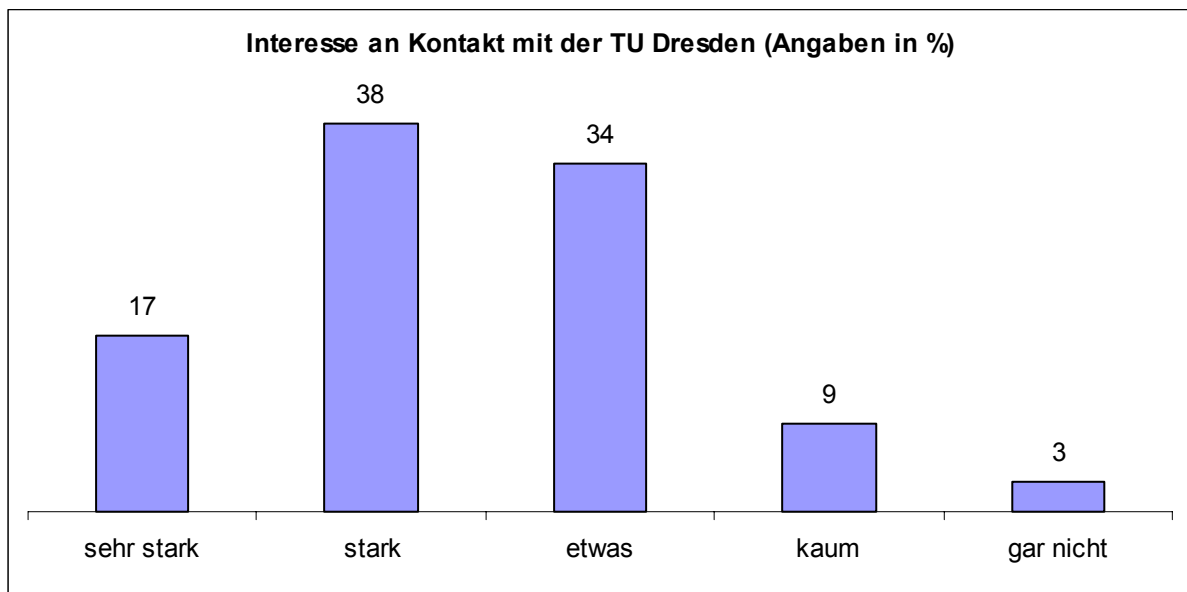
Abbildung 5.9



Die TU Dresden war für die meisten ihrer Absolventen in ihrer Funktion als Ausbildungsort für etwa fünf Jahre ein zentraler Lebensbereich. Nach bestandener Prüfung werden die Absolventen in die Arbeitswelt entlassen. Um allgemein das Potential einer weiteren Zusammenarbeit zu erkunden, wurde gefragt, ob die Absolventen an einem weiteren Kontakt mit der TU Dresden interessiert sind.

Über die Hälfte der befragten Absolventen ist sehr stark oder stark an einem weiteren Kontakt mit der TU Dresden interessiert (55 %). Kaum oder gar nicht mit der TU in Kontakt bleiben wollen 12 Prozent der Absolventen.

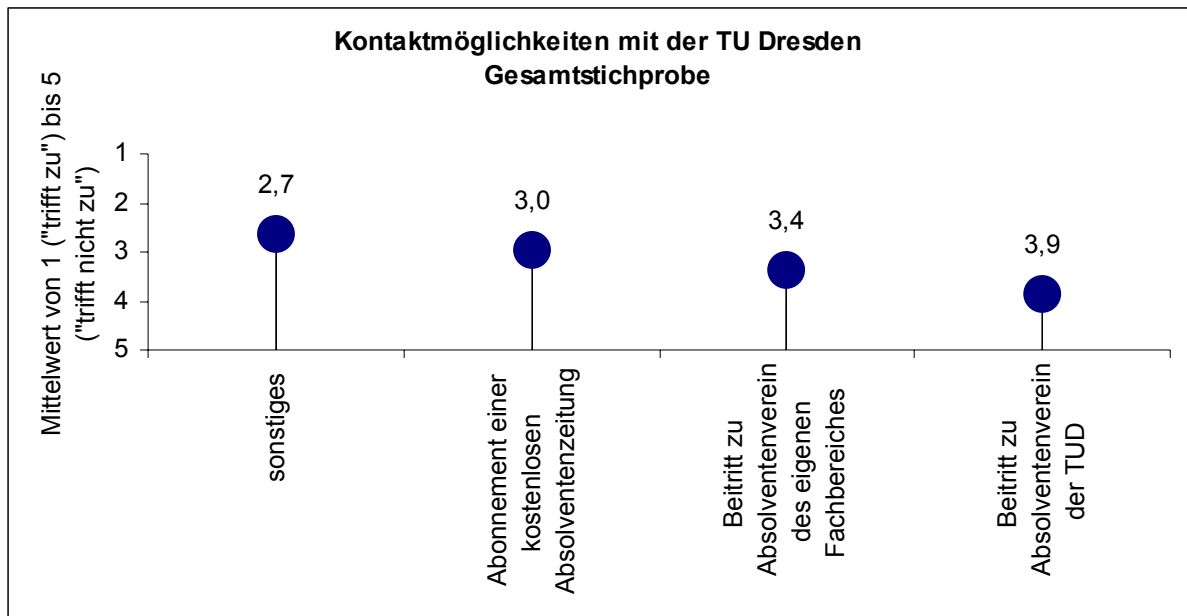
Abbildung 5.10



Das Interesse der Absolventen am Kontakt mit der Universität wurde durch die nächste Frage detaillierter erfasst. Drei Statements zu verschiedenen Kontaktmöglichkeiten sollten entsprechend der eigenen Handlungsabsichten mit „zutreffend“ bis „nicht zutreffend“ bewertet werden.

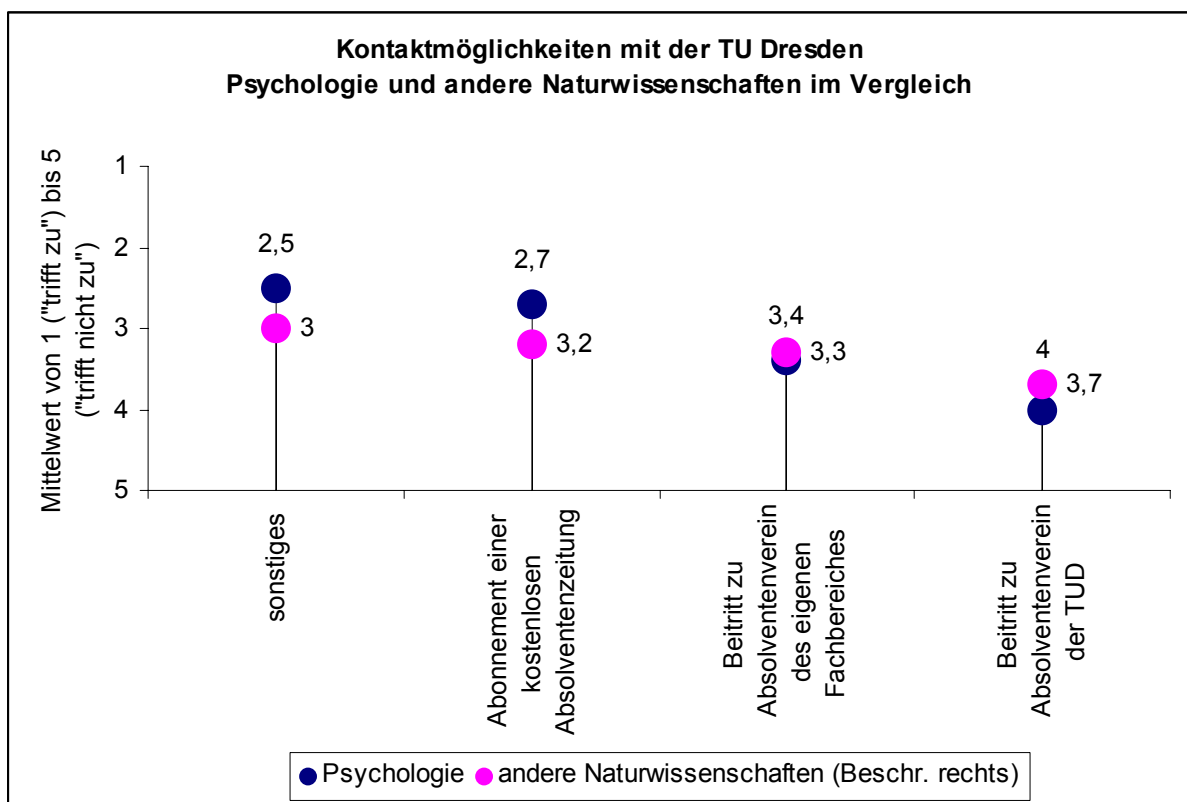
Bei dieser konkretisierten Abfrage möglicher Aktionen zeigte sich, dass das Kontaktinteresse der Absolventen an den vorgegebenen Kontaktmöglichkeiten nicht so groß ist. Die Statements wurden relativ schlecht bewertet, die Mittelwerte lagen zwischen 3,0 („trifft etwas zu“) bei „Ich würde eine kostenlose Absolventenzeitschrift abonnieren.“ und 3,9 („trifft kaum zu“) bei „Ich würde einem Absolventenverein der TU Dresden beitreten.“. Am ehesten zutreffend war die Umsetzung der eigenen Kontaktvorschläge unter der Rubrik „sonstiges“. Dort wurden vor allem fachspezifische Zusammenarbeit, Vernetzungsarbeit zwischen Theorie und Praxis u.a. durch Internet sowie die Einbringung der Erfahrungen aus dem eigenen Studium in (Informations-) Veranstaltungen für Studierende vorgeschlagen.

Abbildung 5.11



Die Untersuchung nach Fachrichtungen ergab, dass Absolventen der Psychologie das Statement „Ich würde eine kostenlose Absolventenzeitung abonnieren.“ signifikant zutreffender einschätzten als die anderen Absolventen.

Abbildung 5.11a



Weibliche Absolventen fanden den Beitritt zu einem Absolventenverein der TU Dresden signifikant unzutreffender und den Beitritt zu einem Absolventenverein ihrer Fachrichtung tendenziell unzutreffender als ihre männlichen Kollegen.

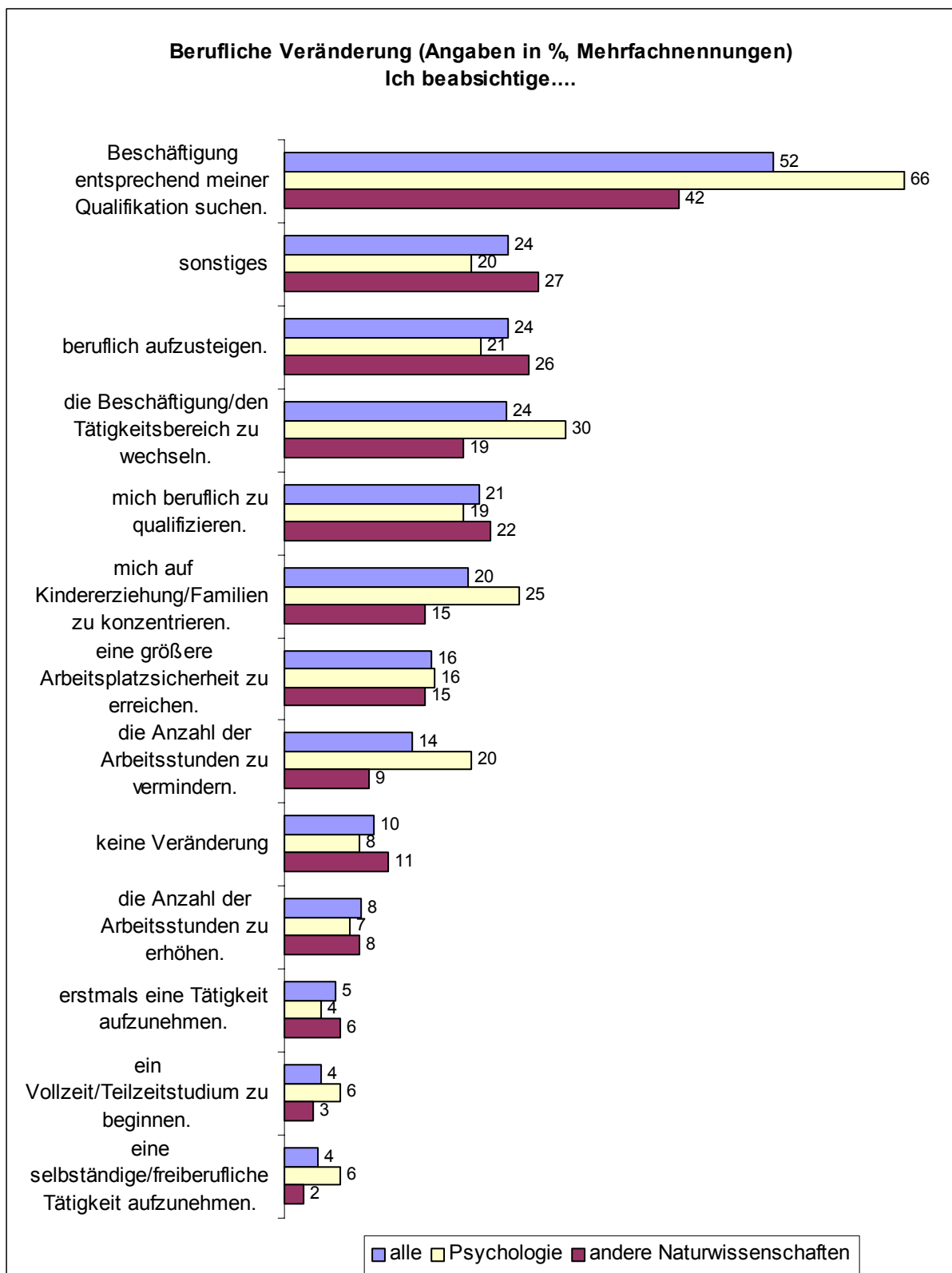
5.3 Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen

Einen Blick in die mögliche Zukunft der Befragten gewährt folgender Abschnitt.

In den nächsten zwei Jahren wollen 52 Prozent der Absolventen eine Beschäftigung aufnehmen, die eher ihren Fähigkeiten/Qualifikationen entspricht. Dies deckt sich mit den Ergebnissen zur Ausbildungsadäquanz. Je 24 Prozent möchten beruflich aufsteigen, den Beschäftigungsbereich bzw. die Tätigkeit wechseln oder gaben sonstige angestrebte berufliche Veränderungen an. Nur 4 Prozent der Befragten möchten überhaupt keine Veränderungen vornehmen.

Unter „Sonstiges“ gaben die Absolventen an, eine Weiterbildung (zumeist Promotion oder Ausbildung zum Psychotherapeuten) abzuschließen zu wollen oder auch zu beginnen, den Arbeitsort zu verlegen (zurück in die Nähe Dresdens oder ins Ausland), das Einkommen zu verbessern, Beruf und Familie besser zu vereinbaren oder eine dauerhafte Anstellung zu finden.

Abbildung 5.12



Für die angestrebten beruflichen Veränderungen zeigten sich bei der separaten Analyse nach Fachrichtungen an einigen Stellen unterschiedliche Schwerpunktsetzungen. So beabsichtigten signifikant mehr Psychologieabsolventen, eine Beschäftigung aufzunehmen, die mehr ihren Fähigkeiten/Qualifikationen entspricht und die Anzahl ihrer Arbeitsstunden zu vermindern.

Bei der Analyse nach Geschlechtern wurde ersichtlich, dass sich signifikant mehr Frauen als Männer in Zukunft mehr auf Kindererziehung und Familie konzentrieren wollen. Signifikant mehr Männer streben gar keine Veränderung in nächster Zukunft an.

Die Ergebnisse zum Stellenwert des Berufes zeigen, dass sich die meisten Absolventen ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen können (77 % stimmten völlig oder ziemlich zu).

Die Aussagen über den Stellenwert des Berufes lassen sich auch anhand des Mittelwertes über die Skala von 1 („stimme völlig zu“) bis 5 („stimme gar nicht zu“) zusammenfassen.

Starke bis teilweise Zustimmung bekamen die Aussagen „Ich ziehe eine Tätigkeit die mich fesselt vor, auch wenn sie mit beruflicher Unsicherheit verbunden ist.“ (Mittelwert 2,4), „Ich möchte mir schon Einiges leisten können.“ (2,5) und „Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohlfühle.“ (2,7). Teilweise bis wenig Zustimmung verzeichneten die Aussagen „Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein.“ und „Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht.“ (je 3,4). Keine Zustimmung bekam „Der Beruf ist für mich nur Mittel zum Zweck.“ (4,0).

Um die einzelnen Statements in sinnvolle Dimensionen zusammenfassen zu können, wurde eine Faktorenanalyse vorgenommen. Dabei wurde einer Berechnung von vier Faktoren gegenüber der ursprünglichen Dreifaktorenlösung der Vorzug gegeben, da die vier Faktoren gemeinsam fast drei Viertel der Varianz aufklären (74%). Die acht Aussagen haben auf die Faktoren folgendermaßen „geladen“: Ablehnung von „Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen“ und Zustimmung zu „Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein“ sowie zu „Beruf ist für mich nur Mittel zum Zweck“ ergaben die Dimension „Berufsorientierung“. Zustimmung zu „Ich ziehe eine fesselnde Tätigkeit auch bei beruflicher Unsicherheit vor“ und Ablehnung von „Bevorzugung einer gesicherten Berufsposition trotz erwartungsmäßiger Abstriche“ luden auf den Faktor „Tätigkeitsorientierung“. Die dritte Dimension „materielle Orientierung“ entstand durch die Zustimmung zu „Ich möchte mir etwas leisten können, das Einkommen ist für mich wichtig“ und die Ablehnung von „Ich kann auf Materielles verzichten, wenn ich mich in meiner Tätigkeit wohlfühle“. Schließlich bildeten die Zustimmung zu „Der Beruf ist mir ggf. wichtiger als Kinder“ und eine schwächere Ablehnung von „Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein“ den vierten Faktor „Familienorientierung“.

Abbildung 5.13

Aussagen über den Stellenwert des Berufes		
	Anzahl	Mittelwert
Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.	281	1,8
Ich ziehe eine Tätigkeit, die mich "fesselt" vor, auch wenn sie mit beruflicher Unsicherheit verbunden ist.	281	2,4
Ich möchte mir schon einiges leisten können.	280	2,5
Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohlfühle.	281	2,7
Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein.	280	3,4
Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht.	281	3,4
Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger.	280	3,9
Der Beruf ist für mich nur ein Mittel zum Zweck.	280	4,0

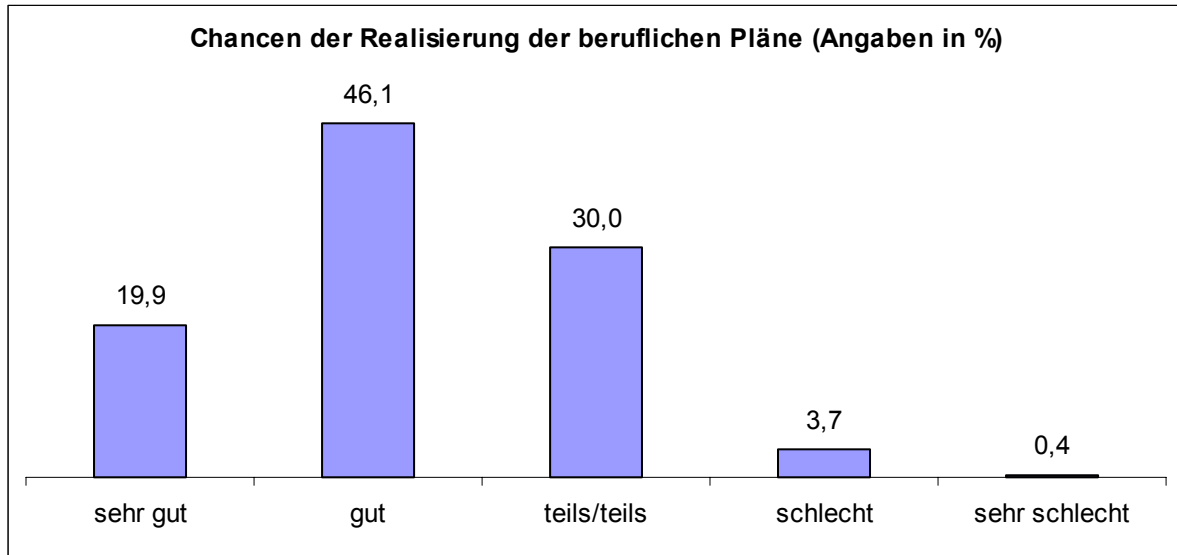
Signifikante Unterschiede zwischen den Fachrichtungen zeigten sich hinsichtlich der Aussage „Ich möchte mir schon Einiges leisten können.“, der die Psychologen mehr zustimmten (Mittelwert 2,3) als die übrigen Naturwissenschaftler (Mittelwert 2,6). Hingegen bevorzugten die naturwissenschaftler eher eine gesicherte Berufsposition (Mittelwert 3,2) als die Psychologen (Mittelwert 3,7).

Frauen bewerteten die Aussage „Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.“ signifikant positiver (Mittelwert 1,7) als Männer (Mittelwert 2,0).

In einer nächsten offenen Frage ging es um die berufliche Tätigkeit, die Absolventen längerfristig anstreben. Es lassen sich einige grobe Tendenzen aus den Antworten ablesen. Prinzipiell geht es vielen Absolventen darum, in ihrem Fachgebiet eine Anstellung zu finden (Biologe, Chemiker, Physiker, Psychologe), oft wird dabei eine Führungsposition (z.B. Laborleiter, Abteilungsleiter) angestrebt. Im Hinblick auf die hier untersuchte Fakultät Mathematik/Naturwissenschaften ist es nicht verwunderlich, dass die Arbeit zumeist in der Forschung gewünscht wird (z.B. Produktentwickler, Projektleiter), wobei die Spanne von akademischer Karriere bis zur wissenschaftlichen Arbeit an Instituten, in der Industrie, der Wirtschaft oder Ämtern reicht. Einige Absolventen gaben an, Unternehmensberater bzw. allgemein Berater werden zu wollen oder Sachverständiger für ihr jeweiliges Fachgebiet. Auch die Lehre an Berufsschulen oder Hochschulen ist Ziel mancher Absolventen. Die Psychologen streben oft einen Abschluss als psychologischer Psychotherapeut an und anschließend eine entsprechende Anstellung (in Kliniken verschiedener Ausrichtungen). In diesem Zusammenhang möchten einige selbständige/freiberufliche Niederlassungen gründen. Andere Absolventen streben keine weitergehenden Ziele an, sondern möchten in ihrer aktuellen Tätigkeit verbleiben. In wenigen Fällen herrschte Unklarheit über den weiteren beruflichen Werdegang.

Die Chancen, diese Pläne zu verwirklichen, schätzen 20 Prozent sehr gut und 46 Prozent gut ein. Für teilweise machbar halten dies 30 Prozent und für schlecht 4 Prozent. Dass die Pläne nahezu überhaupt nicht verwirklicht werden können, glaubt nur ein Absolvent.

Abbildung 5.14



Die Analyse nach Geschlecht zeigt die leichte Tendenz auf, dass mehr Männer ihre Realisierungschancen gut einschätzen und mehr Frauen diese mit teils/teils bewerten.

6 Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs

Viele Absolventen stellen sich die Frage, ob andere erfolgreicher sind als sie selbst, und wenn ja, warum dies so ist. Sehr interessant wäre es, hierzu direkt die Personen in den entsprechenden „Entscheidungspositionen“, wie z.B. Personalchefs, in den Unternehmen zu befragen. Da alle denkbaren Unternehmensstrukturen zu berücksichtigen wären (z.B. auch Selbständige) und mit einer geringen Auskunftsbereitschaft gerechnet werden müsste, würde ein solcher Anspruch den Rahmen der vorliegenden Untersuchung sprengen. Stellung zu obiger Frage können aber auch die Absolventen selbst nehmen, indem sie von ihren Erfahrungen berichten. Dabei sind naturgemäß nicht alle Faktoren, die ausschlaggebend gewesen sein könnten, den Absolventen immer bewusst. Trotzdem können weitergehende Erkenntnisse durch Analysen der Zusammenhänge zwischen beruflichem Erfolg und den unterschiedlichen Eigenschaften, Vorerfahrungen und Qualifikationen der Absolventen gewonnen werden.

In der hochschulpolitischen Diskussion dominieren, wenn es um Kriterien des Studienerfolgs geht, oft Themen wie Studiendauer und zu hohes Alter der Absolventen im Vergleich zu anderen Industrienationen. Häufig werden auch die Abschlussnoten, Vertiefungsgebiete sowie Sprachkenntnisse und Auslandsaufenthalte diskutiert. Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, wie groß oder klein der Einfluss dieser immer wieder im Vordergrund stehenden Kriterien auf den beruflichen Erfolg tatsächlich ist.

Im jungen Forschungsfeld der Absolventenstudien beginnt zunehmend eine Thematisierung von weniger offensichtlichen oder „klassischen“ Einflussfaktoren wie persönlicher Kontakte und Beziehungen, beruflicher Vorerfahrungen der Studenten und Absolventen sowie über den engeren fachlichen Horizont des Berufslebens hinausgehender Indikatoren sozialer Kompetenzen.

Wie nachfolgend zu sehen sein wird, kann der berufliche Erfolg gerade mit diesen noch selten untersuchten Indikatoren stärker in Zusammenhang stehen als mit einigen immer wieder postulierten Kriterien des Studienerfolgs. So zeigte sich beispielsweise, dass eine längere Studiendauer in der Praxis nicht das problematische Handicap für einen schnellen und erfolgreichen Berufseinstieg ist, wie landläufig behauptet wird. Im Gegenteil: Absolventen mit längerer Studiendauer fanden schneller eine Beschäftigung und bekamen durchschnittlich ein höheres Gehalt.

In Ergänzung zu der in Kapitel 1 bis 5 vorgelegten Präsentation der Ergebnisse der Absolventenstudie Mathematik / Naturwissenschaften wird hier dokumentiert werden, welche Indikatoren bzw. Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs im einzelnen untersucht wurden und wie stark die Zusammenhänge jeweils waren.

6.1 Kriterien für den beruflichen Erfolg

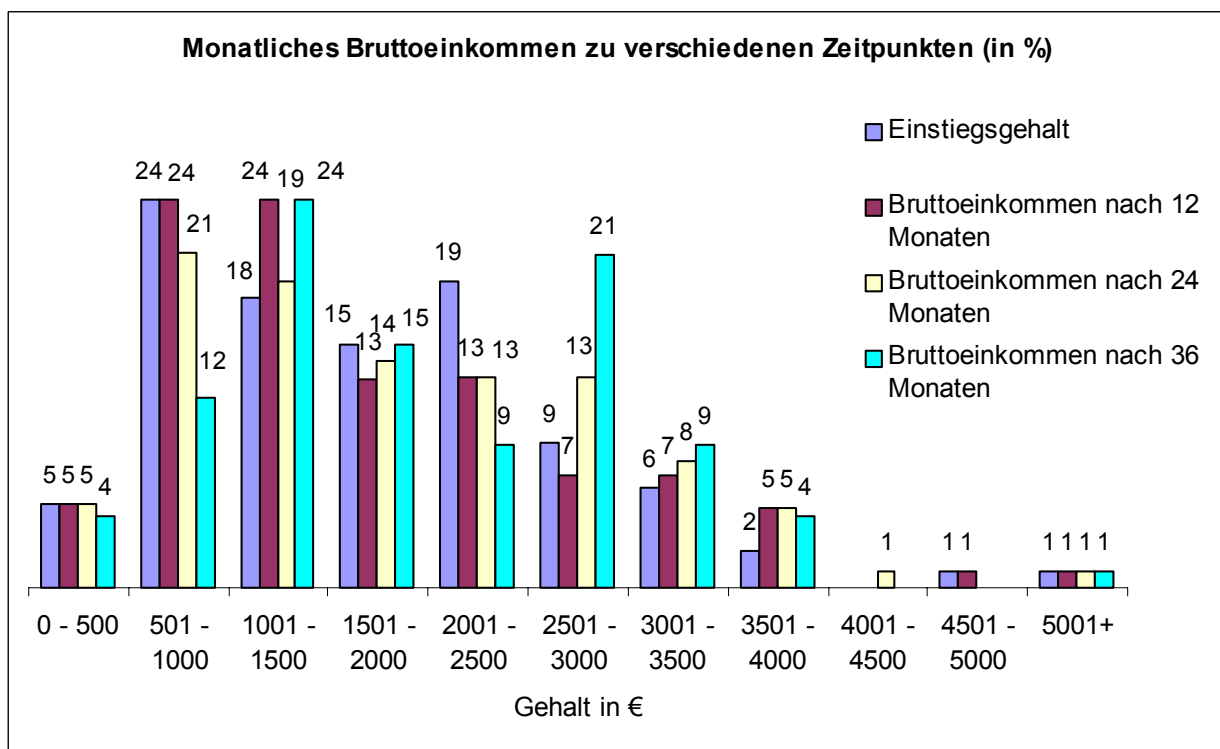
Als Kriterien für den beruflichen Erfolg sind in dieser Untersuchung die Dauer der Stellensuche, das Bruttomonatseinkommen bei den jeweils ausgeübten Tätigkeiten sowie eine Einschätzung der beruflichen Zufriedenheit vorgesehen.

Nach eigenen Angaben suchten die Absolventen nach ihrem Studienabschluss durchschnittlich drei Monate, bis sie ihre erste Anstellung fanden (siehe Abbildung 4.6). Hierbei war die Suchdauer der Absolventen breit gestreut, so dass sie sich gut für Zusammenhangsanalysen eignet.

Mit ihrer ebenfalls breiten Streuung eignen sich auch die Einkommen gut als Untersuchungskriterium. Zur Analyse wurden die monatlichen Bruttoeinkommen für vier verschiedene Zeitpunkte berechnet (Einstiegsgehalt bei der ersten Tätigkeit nach Studienabschluss, das Einkommen 12 Monate nach Abschluss, 24 Monate nach Abschluss sowie das Einkommen nach 36 Monaten). Bis zu 80 Prozent hatten zu den jeweiligen Zeitpunkten ihr Einkommen angegeben. Der überwiegende Teil der Absolventen übt eine Vollzeittätigkeit von mindestens 35 Wochenstunden aus, daher wurde im Folgenden das arithmetische Mittel aller Einkommen zu den jeweiligen Zeitpunkten verwendet und auf eine getrennte Berechnung der Einkommen für Vollzeittätigkeiten verzichtet.

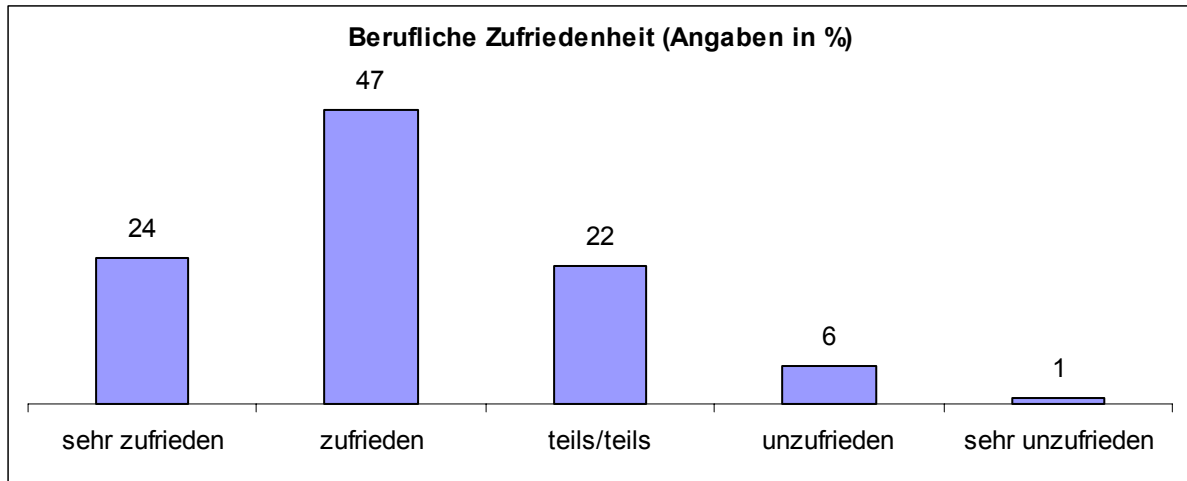
Das durchschnittliche Einstiegsgehalt lag demnach bei 1600 €, das Einkommen 12 und 24 Monate nach Studienabschluss lag gleichbleibend bei 1800 € und das Einkommen 36 Monate später bei 2000 €. In Abbildung 6.1 werden die Einkommen nach der Höhe sortiert zu den verschiedenen Zeitpunkten grafisch veranschaulicht. Die Berechnungen der Zusammenhänge erfolgten auf Grundlage der Rohdaten.

Abbildung 6.1



Die berufliche Zufriedenheit steht statistisch nicht signifikant mit den Einkommen in Zusammenhang. Sie stellt also ein eigenständiges Kriterium beruflichen Erfolgs dar. Die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation wurde auf einer fünfstufigen Skala von „sehr zufrieden“ bis „sehr unzufrieden“ erfasst, wobei die Frage im Kontext anderer Fragen zur jetzigen bzw. aktuellen Tätigkeit gestellt wurde.

Abbildung 6.2



Für die Analyse der Bestimmungsgründe wurden folgende Kriterien des beruflichen Erfolges gewählt: die Suchdauer, die Einkommen zu verschiedenen Zeitpunkten und die berufliche Zufriedenheit. Nachfolgend werden in Anlehnung an die vorhandene Forschungsliteratur (vgl. Teichler/Schomburg 2001, Brüderl 1996), einschlägige hochschulpolitische Diskussionen, aber auch in Anlehnung an eigene Überlegungen (vgl. Krempkow 2001) Hypothesen für Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs formuliert:

- H 0: Berufschancen sind abhängig vom Studiengang.
- H 1: Eine kurze Studiendauer erhöht die Berufschancen.
- H 2: Ein geringes Berufseintrittsalter erhöht die Berufschancen.
- H 3: Eine Berufsausbildung vor dem Studium erhöht die Berufschancen.
- H 4: Überdurchschnittliche Abschlussnoten erhöhen die Berufschancen.
- H 5: Fachwechsel verringern Berufschancen (da sie einen sogenannten „Bruch“ im Lebenslauf darstellen).
- H 6: Auslandsaufenthalte und Praktika erhöhen die Berufschancen.
- H 7: Nebentätigkeiten im Studium verringern die Berufschancen (da sie vom Studium ablenken).
- H 8: Zusatzqualifikationen wie EDV- und Sprachkenntnisse erhöhen die Berufschancen.
- H 9: Der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen verbessert Karrierechancen.
- H 10: Eine hohe Ausprägung beruflicher und sozialer Kompetenzen erhöht die Berufschancen.
- H 11: Persönliche Kontakte und Beziehungen helfen bei der Stellensuche.
- H 12: Berufliche und private Orientierungen beeinflussen die Berufschancen (z.B.: Karriereorientierte Absolventen sind berufsbezogen erfolgreicher.).

- H 13: Männer erzielen ein höheres Einkommen als Frauen.
H 14: Berufsanfänger mit Partner(in) sind erfolgreicher.
H 15: Kinder sind hinderlich für Berufsanfänger.
H 16: Höhere Berufspositionen der Eltern erhöhen die Berufschancen.

6.2 Analyse der Bestimmungsgründe

In den folgenden Analysen wurden immer zuerst die Zusammenhangshypothesen und anschließend die Mittelwertunterschiede überprüft. Nach der Überprüfung für den Gesamtdatensatz schließen sich – wie in den vorigen Kapiteln – Einzelanalysen zunächst getrennt nach Fachrichtungen (Nichtpsychologen / Psychologen) und anschließend getrennt nach Geschlecht an. Dabei werden signifikante Zusammenhänge ausgewiesen, andernfalls erfolgt kein weiterer Hinweis.

H0 Studienfach

Häufig werden Abschlüsse verschiedener Studienrichtungen hinsichtlich ihrer Berufschancen unterschiedlich bewertet. So wäre es offenbar schwieriger, auf dem freien Arbeitsmarkt eine Stelle z.B. als Diplom-Mathematiker zu finden, wogegen Psychologen bessere Chancen auf eine gut bezahlte Stellung haben.

Tatsächlich gibt es eine signifikante Verbindung mit dem Einstiegsgehalt sowohl bei Männern ($\eta = ,82$) und Frauen ($\eta = ,79$). Auch 12 Monate nach Berufseinstieg zeigt sich ein starker Zusammenhang. (Männer $\eta = ,89$; Frauen: $\eta = ,79$). Dieser bleibt bei Frauen noch zu den Zeitpunkten 24 ($\eta = ,91$) und 36 Monate ($\eta = ,80$) nach Eintritt ins Berufsleben erkennbar. Auf die berufliche Zufriedenheit und die Suchdauer nach Studienabschluss hat die Fachrichtung keinen signifikanten Einfluss.

H1 Studiendauer

Der Studiendauer kommt in hochschulpolitischen Diskussionen eine überragende Bedeutung zu. Da die Studiendauer eng mit der zur Verfügung stehenden Lebensarbeitszeit verknüpft ist, wird ein Einfluss auf die Konkurrenzfähigkeit von Volkswirtschaften einerseits und von Absolventen untereinander andererseits angenommen. Wie stark dieser Einfluss im Vergleich zu anderen Einflussfaktoren tatsächlich ist, wurde bisher allerdings kaum untersucht.

Zwischen den Einkommen und der Studiendauer in Hochschulsesemestern lassen sich Zusammenhänge nachweisen bezüglich des Einstiegsgehaltes ($R = 0,20^*$), des Gehaltes nach 12 Monaten ($R = 0,34^{**}$) sowie nach 36 Monaten ($R = 0,29^*$). Das würde bedeuten, dass diejenigen mit einem längeren Studium etwas höhere Einkommen haben als die Absolventen, die kürzer studieren. Berechnet man diesen Zusammenhang aber mit der Studiendauer in Fachsemestern, kann kein signifikanter Zusammenhang mehr festgestellt werden. Bei beiden Studiendauern (Hochschulsemester, Fachsemester) besteht ein enger Zusammenhang zur Suchdauer (HS: $R = - 0,23^{**}$; FS: $R = - 0,17^{**}$) dahingehend, dass auf

ein längeres Studium eine kürzere Suchdauer folgte. Auf die berufliche Zufriedenheit hatte die Studiendauer der Fakultät Mathematik / Naturwissenschaften insgesamt keinen nachweisbaren Einfluss.

Durchschnittlich studierten die Absolventen 12,5 Semester an Hochschulen. Die Anzahl der Fachsemester betrug im Schnitt 10,8 (siehe auch Kapitel 3, Abschnitt 3.2).

Für Psychologieabsolventen gilt, dass wer länger studiert, unzufriedener mit seiner beruflichen Situation ist (HS: $R = 0,23^*$; FS: $R = 0,24^*$). Weitere Zusammenhänge zu Gehalt und Suchdauer konnten nicht festgestellt werden.

Bei männlichen und weiblichen Absolventen ist das Gehalt nach 12 Monaten um so höher, je länger die Studiendauer in Hochschulsemestern war (m: $R = 0,43^{**}$; w: $R = 0,27^{**}$); bei männlichen Absolventen ist dieser Zusammenhang jedoch deutlich stärker ausgeprägt.

H2 Studienabschluss

Häufig wird in der Hochschulpolitik das Alter bei Studienabschluss als Konkurrenzkriterium für Absolventen diskutiert. In der vorliegenden Studie wurde das Alter bei Studienabschluss aus den Fragebogendaten berechnet, indem das Geburtsjahr des Absolventen von seinem Studienabschlussjahr an der TU Dresden subtrahiert wurde. Das durchschnittliche Alter liegt bei 26,7 Jahren. Zwischen dem Alter bei Studienabschluss und dem Einstiegsgehalt ($R = 0,3^{**}$) sowie dem Gehalt nach 12 Monaten ($R = 0,34^{**}$) sind Zusammenhänge nachweisbar; mit der Dauer der Stellensuche oder der Berufszufriedenheit gibt es keine signifikanten Zusammenhänge.

Bei Frauen bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen dem Alter bei Studienabschluss und dem Einstiegsgehalt ($R = 0,25$) sowie dem Gehalt nach 12 Monaten ($R = 0,31^{**}$), das bedeutet, je älter die Frauen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses waren, um so besser verdienten sie. Dasselbe trifft noch in stärkerem Maße auf männliche Absolventen zu (Einstiegsgehalt: $R = 0,40^{**}$; Gehalt nach 12 Monaten: $R = 0,42^{**}$). Außerdem gibt es bei ihnen einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Alter bei Studienabschluss und der Suchdauer ($R = 0,29^{**}$): je älter die Absolventen waren, um so schneller ging die Jobsuche. Mit Berufszufriedenheit und Suchdauer konnten auch in der nach Geschlechtern getrennten Analyse keine signifikanten Zusammenhänge festgestellt werden.

H3 Berufsausbildung vor dem Studium

Vor einiger Zeit wurde auch in Sachsen diskutiert, ob die Abiturienten, die erst eine Berufsausbildung absolvieren, um dann später noch zu studieren, die Nicht-Abiturienten von den Ausbildungsplätzen verdrängen und man sie daher stärker zum Studium gleich nach dem Abitur ermuntern sollte. Demgegenüber herrscht die Vermutung vor, dass die Berufsausbildung auf den beruflichen Erfolg von Absolventen der Universität einen positiven Einfluss hat.

Eine Analyse der Daten ergibt, dass eine abgeschlossene Berufsausbildung – dies gilt für 21 Prozent der Absolventen (siehe auch Kapitel 3, Abschnitt 3.2) – keinen signifikanten Einfluss auf das Einstiegsgehalt und das Gehalt nach 12 Monaten hat. Signifikant positiv

wirkt sie sich aus auf das Gehalt nach 24 (Eta= ,81) und 36 Monaten (Eta= ,82) aus. Auf die Suchdauer und die Berufszufriedenheit hat der Abschluss einer Berufsausbildung vor dem Studium keinen nachweisbaren Einfluss.

Für Absolventen der Psychologie wurden signifikante Zusammenhänge zwischen Berufsausbildung vor dem Studium und dem Gehalt nach 12, 24 und 36 Monaten errechnet (jeweils Eta= ,83). Das bedeutet, dass eine abgeschlossene Berufsausbildung ein höheres Gehalt nahezu garantierte. Derselbe Zusammenhang konnte bei nichtpsychologischen Absolventen bezüglich des Gehaltes nach 12 (Eta= ,80), 24 (Eta= ,88) und 36 Monaten (Eta= ,93) festgestellt werden. Weitere Einflüsse auf die Suchdauer und die Berufszufriedenheit konnten nicht festgestellt werden.

Weibliche Absolventen, die eine Berufsausbildung vor dem Studium absolviert hatten, verdienten bei der Tätigkeit nach 12 Monaten signifikant besser (Eta= ,84), ebenso nach 24 (Eta= ,85) und nach 36 Monaten (Eta= ,84). Dasselbe trifft auf männliche Absolventen zu: mit abgeschlossener Berufsausbildung verdienen sie nach 12 (Eta= ,82) , 24 (Eta= ,91) und 36 Monaten (Eta= ,85) signifikant besser. Davon unbeeinflusst blieben Berufszufriedenheit und Suchdauer bei beiden Geschlechtern.

H4 Abschlussprüfungsnote

Da die Abschlussnote per Definition den Leistungsstand der Absolventen messen soll, ist anzunehmen, dass sie auf verschiedene Faktoren beim Berufseinstieg maßgeblichen Einfluss hat. Nachweisbar ist ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Abschlussnote und der Suchdauer ($R = 0,18^{**}$). Das heißt, dass Absolventen mit besserem Abschlusszeugnis eher ihre erste Anstellung fanden.

Für das Einkommen und die Berufszufriedenheit lassen sich keine Belege für signifikante Zusammenhänge finden.

Frauen mit einer besseren Abschlussnote schätzten ihre Berufszufriedenheit jedoch höher ein ($R = 0,16^*$) und suchten kürzer nach der ersten Beschäftigung ($R = 0,21^{**}$).

H5 Fachwechsel

Der Wechsel des Studienfaches nach begonnenem Studium kann als ein Indiz von Unbeständigkeit oder Unentschlossenheit interpretiert werden und würde somit keinen sehr günstigen Ausgangspunkt für den Berufseinstieg darstellen.

Von den untersuchten Absolventen haben 12 Prozent im Verlauf ihres Studiums das Fach gewechselt. Eine Zusammenhangsanalyse mit den Kriterien beruflichen Erfolgs zeigte jedoch, dass der Studienfachwechsel keine nachweislichen Einflüsse auf Einkommen, Suchdauer und Berufszufriedenheit hatte.

H6 Auslandsaufenthalte

In einer zunehmend global orientierten Welt, insbesondere im Bereich der Wirtschaft, wird der Tatsache immer größere Bedeutung beigemessen, ob sich ein Absolvent im Ausland fernab der gewohnten Umgebung selbständig zurechtzufinden gelernt hat. Nach der subjektiven Wahrnehmung der Absolventen spielen Auslandserfahrungen bei den

Arbeitgebern keine große Rolle. Demnach waren 15 Prozent der Absolventen der Meinung, dass die Arbeitgeber Auslandsaufenthalte für wenig wichtig hielten und sogar 54 Prozent meinten, dass diese dem Auslandsaufenthalt gar keine Wichtigkeit beimäßen (siehe Kapitel 4, Abschnitt 4.3).

Die Ergebnisse der weiterführenden Analyse können die Wichtigkeit eines Auslandsaufenthaltes bezüglich des Kriteriums Einkommen jedoch deutlich bestätigen.

Die Absolventen, die einige Zeit im Ausland verbracht hatten, bekamen ein signifikant höheres Einstiegsgehalt ($R = 0,3^{**}$; 2000 €) als ihre ehemaligen Kommilitonen ohne Auslandsaufenthalt (1400 €).

Hinsichtlich der Berufszufriedenheit sind keine signifikanten Mittelwertunterschiede, aber immerhin eine leichte Tendenz, zu verzeichnen. Während von den Absolventen, die angaben, einige Zeit im Ausland gewesen zu sein, heute 74 Prozent zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer beruflichen Situation sind, behaupten dies von den Daheimgebliebenen nur 69 Prozent.

H7 Praktika

Insgesamt gesehen absolvierten 41 Prozent der Befragten im Laufe ihres Studiums mehrere Praktika. Kein Praktikum durchliefen 23 Prozent und ein Praktikum führten 36 Prozent durch, wobei es sich dabei um das Pflichtpraktikum handelte. Die Bereiche, in denen der größte Teil der Absolventen Praktika absolvierte, waren Gewerbe/Industrie/Handel (42 %, Mehrfachnennungen), Universitäten/Fachhochschulen (41 %) und das Gesundheitswesen (33 %; siehe auch Kapitel 3, Abschnitt 3.2).

Auf die Suchdauer hatten die Praktika keinen Einfluss. Bei den Einkommen ergab sich, dass das Einstiegsgehalt der Absolventen mit einem und mit mehreren Praktika signifikant höher war als bei denen, die kein Praktikum absolviert hatten. Die Befragten mit mehreren Praktika sind im Schnitt signifikant zufriedener mit ihrer beruflichen Entwicklung (78 Prozent sind zufrieden bis sehr zufrieden) als diejenigen ohne Praktika (61 Prozent sind zufrieden bis sehr zufrieden).

H7 Nebenjobs

Ein Nebenjob kann, besonders wenn sein Inhalt gänzlich fachfremd gelagert ist, vom Studium ablenken. Andererseits kann er aber auch vertiefend und berufsvorbereitend wirken, wenn er in eine Richtung geht, die im späteren Berufsleben ohnehin angestrebt wird.

53 Prozent der befragten Absolventen gaben an, während der Ferien „nie“ oder „gelegentlich“ gearbeitet zu haben, die restlichen 47 Prozent haben dementsprechend nach eigenen Angaben „häufig“ oder „immer“ gearbeitet. Im Semester arbeiteten 59 Prozent „nie“ oder „gelegentlich“ und nur 41 Prozent „häufig“ oder „immer“ (siehe auch Kapitel 3, Abschnitt 3.2).

Das Einstiegsgehalt und das Gehalt nach 36 Monaten war bei den Absolventen, die während der Vorlesungszeit „häufig“ oder „immer“ gearbeitet hatten, signifikant höher als das derer, die „nie“ oder „gelegentlich“ nebenher arbeiteten (Einstiegsgehalt: $R = 0,17^{*}$;

Gehalt nach 36 Monaten: $R = 0,29^*$). Für das Gehalt nach 24 Monaten ($R = 0,21^*$) konnte ein signifikanter Zusammenhang mit der Arbeit in der Semesterferien festgestellt werden. Zwischen dem Ausüben einer Nebentätigkeit und der Suchdauer sowie der Berufszufriedenheit lassen sich keine signifikanten Zusammenhänge finden. Bei den Frauen gab es eine stärkere Tendenz zu einem signifikant höheren Einstiegsgehalt sowie Gehalt nach 36 Monaten, wenn sie in der Vorlesungszeit „häufig“ oder „immer“ eine Nebentätigkeit hatten (Einstiegsgehalt: $R = 0,22^{**}$; Gehalt nach 36 Monaten: $R = 0,43^*$). Bei Männern ging eine höhere Berufszufriedenheit mit höchstens gelegentlicher Arbeit in der Vorlesungszeit einher ($R = 0,28^{**}$).

H7 Tätigkeit als studentische Hilfskraft (SHK)

Eine besondere Form der Nebentätigkeit stellt die Arbeit als studentische Hilfskraft dar, die daher hier gesondert abgefragt wurde. Knapp die Hälfte der Befragten (47 %) waren zwischen ein und zwei Jahren oder länger studentische Hilfskraft.

Langjährige studentische Hilfskräfte hatten nach 36 Monaten ein signifikant höheres Gehalt ($R = 0,26^*$). Das gleiche gilt noch stärker für weibliche Absolventen ($R = 0,44^{**}$) und für Psychologen ($R = 0,55^{**}$).

Zwischen der Hilfskrafttätigkeit und der Suchdauer und der Berufszufriedenheit sind keine signifikanten Zusammenhänge nachweisbar.

Es lässt sich jedoch feststellen, dass bei studentischen Hilfskräften später die Suchdauer bis zur ersten Anstellung nach dem Studium tendenziell etwas kürzer ausfällt und die Berufszufriedenheit tendenziell etwas höher liegt als bei den ehemaligen Kommilitonen, die nicht als studentische Hilfskraft gearbeitet haben.

H8 EDV-Kenntnisse

Grundlegende EDV-Kenntnisse werden inzwischen bei Hochschulabsolventen fast immer als selbstverständlich vorausgesetzt. Der überwiegende Teil der Absolventen (91 %, siehe Kapitel 3, Abschnitt 3.2) gab an, im Bereich der Textverarbeitung gute bis sehr gute Kenntnisse zu besitzen. Die Zusammenhangsanalysen ergaben keine signifikanten Einflüsse der Textverarbeitungsfähigkeiten auf die Kriterien beruflichen Erfolges. Die Absolventen mit guten bis sehr guten Kenntnissen in der Textverarbeitung verdienten lediglich geringfügig mehr, suchten etwas kürzer ihre erste Stelle und sind etwas zufriedener mit ihrer beruflichen Situation.

Psychologieabsolventen, die ihre Textverarbeitungskenntnisse mit gut bis sehr gut bewerteten, verdienten nach 24 Monaten signifikant besser ($R = 0,35^{**}$).

Frauen mit guten bis sehr guten Textverarbeitungskenntnissen suchten signifikant kürzer nach ihrer ersten Stelle ($R = -0,16^*$). Männliche Absolventen mit diesen Kenntnissen waren mit ihrer beruflichen Situation zufriedener ($R = -0,22^*$) und verdienten nach 12 Monaten ($R = 0,28^*$) sowie nach 24 Monaten ($R = 0,41^{**}$) signifikant besser.

Mit dem Internet kennen sich 72 Prozent der Befragten gut bis sehr gut aus. Die Zusammenhangsanalysen ergaben hier einen signifikanten Zusammenhang zur Suchdauer ($R = 0,15$). Demnach fanden Absolventen mit guten bis sehr guten Internetkenntnissen

schneller ihre erste Anstellung als diejenigen mit Grundkenntnissen oder ohne Kenntnisse. Keine Einflüsse hatten die Internetfähigkeiten auf die Einkommen und die Berufszufriedenheit.

Gute bis sehr gute Internetkenntnisse traten bei den Männern zusammen mit höherer Berufszufriedenheit ($R = -0,20^*$), kürzerer Suchdauer ($R = -0,23^*$) und einem höheren Gehalt nach 12 Monaten ($R = 0,25^{**}$) auf. Frauen mit diesen Kenntnissen verdienten nach 12 Monaten signifikant weniger ($R = -0,23^{**}$), wobei dies daran liegen könnte, dass die Naturwissenschaftlerinnen jeweils fast alle angaben (73 bis 100 Prozent), gute bis sehr gute Internetkenntnisse zu haben, während dies nur die Hälfte von den Psychologinnen war. Damit könnte das Ergebnis der Analyse auch den Arbeitsmarkt spiegeln, da Naturwissenschaftlerinnen kurze Zeit nach ihrem Studium generell eher weniger verdienen. Über gute und sehr gute Kenntnisse in Programmiersprachen verfügen 23 Prozent aller Absolventen. Signifikante Zusammenhänge bestehen hier mit der Berufszufriedenheit ($R = 0,13$) und mit der Suchdauer ($R = 0,15$). Demzufolge waren die Absolventen mit guten bis sehr guten Kenntnissen der Programmiersprachen zufriedener und ihre Suche nach der ersten Tätigkeit war kürzer. Das Einstiegsgehalt war bei ihnen etwas höher als bei Absolventen mit Grundkenntnissen oder ohne Kenntnisse von Programmiersprachen, dieser Mittelwertunterschied war jedoch nicht signifikant.

Psychologieabsolventen mit guten bis sehr guten Kenntnissen der Programmiersprachen hatten nach 24 Monaten ein deutlich höheres Gehalt ($R = 0,33^{**}$).

Bei Männern gingen gute bis sehr gute Kenntnisse der Programmiersprachen mit einem höheren Einstiegsgehalt ($R = 0,33^{**}$) und einer niedrigeren Suchdauer ($R = -0,21^*$) einher.

Gute bis sehr gute Kenntnisse anderer Anwendungsprogramme haben zwei Drittel der Befragten (66 %). Bei der Analyse konnten keine signifikanten Zusammenhänge zu den Kriterien beruflichen Erfolgs festgestellt werden.

Die Ergebnisse der Zusammenhangsuntersuchung legen hier nahe, dass Grundkenntnisse im EDV-Bereich als selbstverständlich vorausgesetzt werde. Zusammenhänge fanden sich am ehesten bei der Suchdauer bei denjenigen, die in einem der EDV-Bereiche gute oder sehr gute Kenntnisse haben sowie vor allem bei männlichen Absolventen auch bei Einkommen und Zufriedenheit im Beruf. Dies gilt insbesondere für Internetkenntnisse und Programmiersprachen.

H8 Fremdsprachenkenntnisse

Gemäß der schon angesprochenen Tendenz der Wirtschaftsentwicklung, zunehmend international zu agieren, werden Fähigkeiten wie Fremdsprachenkenntnisse verstärkt als wichtig angesehen. Es lässt sich je ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Suchdauer und guten bis sehr guten Englisch- und Spanischkenntnissen feststellen (Englisch: $R = -0,17^*$; Spanisch: $R = -0,19^*$). Absolventen mit diesen Fähigkeiten fanden eher ihre erste Anstellung als diejenigen mit keinen oder nur Grundkenntnissen dieser Sprachen. Außerdem besteht ein Zusammenhang zwischen guten bis sehr guten Englischkenntnissen und dem Gehalt nach 12 Monaten ($R = 0,15^*$). Auf die Berufszufriedenheit haben die Sprachkenntnisse keinen nachweisbaren Einfluss.

Psychologieabsolventen mit guten bis sehr guten Spanischkenntnissen verdienten in der ersten Tätigkeit signifikant besser ($R = 0,32^{**}$) als ihre Kommilitonen ohne diese Sprachkenntnis. Weitere Einflüsse auf Berufszufriedenheit und Suchdauer konnten nicht festgestellt werden.

Das Gehalt nach 36 Monaten war bei Frauen mit guten bis sehr guten Russischkenntnissen signifikant niedriger ($R = -0,37^*$) und bei Männern mit ebensolchen Englischkenntnissen signifikant höher ($R = 0,31^*$). Allerdings war bei Männern mit solchen Russischkenntnissen das Einstiegsgehalt signifikant niedriger ($R = -0,23^*$). Gute bis sehr gute Englisch- und Spanischkenntnisse gingen bei ihnen mit einer kürzeren Suchdauer (E: $R = -0,22^*$; S: $R = -0,36^{**}$) einher.

H9 Weiterbildungsveranstaltungen

Fast zwei Drittel der befragten Absolventen (62 %, siehe Kapitel 5, Abschnitt 5.2) hat sich den Begriff des „lebenslangen Lernens“ offenbar zu eigen gemacht und eine oder mehrere Weiterbildungsveranstaltungen besucht, die sich auf ihre derzeitige oder angestrebte berufliche Karriere bezogen.

43 Prozent der Absolventen begannen eine Promotion, 12 Prozent absolvieren ein Aufbaustudium und drei Prozent der Absolventen nahmen ein Zweitstudium auf. Befragte, die ein oder mehrere Weiterbildungen durchliefen, hatten ein signifikant höheres Einstiegsgehalt ($p = 0,03$) als diejenigen ohne Weiterbildung. Außerdem sind die Absolventen mit mehreren Weiterbildungen signifikant zufriedener mit ihrer beruflichen Situation ($p = 0,02$) als die beiden anderen Absolventengruppen mit einer oder keiner Weiterbildung. Auf die Suchdauer hat der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen jedoch keinen nachweisbaren Einfluss.

H10 Berufliche und soziale Kompetenzen

In der Fachliteratur wie auch in hochschulpolitischen Diskussionen wird häufig eine im Vergleich zu Fachkenntnissen stärkere Vermittlung sozialer und kommunikativer Fähigkeiten gefordert. Für die Auswertung stellen sich daher folgenden Fragen: In welchem Maße verfügten die Absolventen bei Studienabschluss über bestimmte berufliche und soziale Kompetenzen, in welchem Maße sind diese im Arbeitsalltag gefordert und welche Kompetenzen haben eventuell besonders dazu beigetragen, die beruflichen Perspektiven der Absolventen zu verbessern?

Während die Absolventen nach eigener Einschätzung besonders gut über Lernfähigkeit und Fachkenntnisse und recht gut über kritisches Denken, eine gute Zeiteinteilung sowie Anpassungsfähigkeit verfügen, sehen sie bei anderen Kompetenzen noch Defizite. So wurden ihrer Meinung nach Zeiteinteilung, Ausdrucksfähigkeit, Planen/ Koordinieren/ Organisieren sowie Teamarbeit sehr stark gefordert, aber kaum vermittelt (vgl. Abbildung 5.1 und 5.2 im Kapitel 5, Abschnitt 5.1).

Es kann durchweg für alle Kompetenzkategorien ein Zusammenhang zwischen besseren Kompetenzen und höherem Einstiegsgehalt festgestellt werden. Ein signifikantes Maß erreichte dieser bei der Ausdrucksfähigkeit ($R = -0,14^*$), den Fremdsprachen- und den EDV-

Kenntnissen ($R = -0,16^*$ und $R = -0,13^*$). Dies bedeutet, dass Absolventen, die ihre jeweiligen Kompetenzen besser bewerteten, ein entsprechend höheres Einstiegsgehalt erhielten. Die gleiche Richtung des Zusammenhanges gilt für das Gehalt nach 24 Monaten und folgende Kompetenzen: Lernfähigkeit ($R = -0,24^*$), Fremdsprachenkenntnisse ($R = -0,20^*$) und EDV-Fertigkeiten ($R = -0,29^*$).

Psychologieabsolventen mit besserer Lernfähigkeit haben nach 24 Monaten ein höheres Gehalt ($R = -0,31^*$). Bei besserer Kreativität haben sie einen schlechteren Verdienst nach 36 Monaten ($R = 0,42^*$).

Bei den Frauen bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen dem Einstiegsgehalt und breiterem Allgemeinwissen ($R = -0,20^*$) und Fremdsprachenkenntnissen ($R = -0,18^*$); bei den Männern zu besserer Kreativität ($R = -0,29^{**}$) und EDV-Fertigkeiten ($R = -0,27^*$). Breiteres Allgemeinwissen hängt bei Frauen mit einem höheren Gehalt nach 12 Monaten ($R = -0,20^*$) zusammen, bei Männern dagegen mit einem niedrigeren ($R = 0,23^*$). Bessere EDV-Kompetenzen bei Männern gehen mit einem höheren Gehalt nach 12 Monaten einher ($R = -0,29$). Das Gehalt nach 24 Monaten ist bei Männern mit besserer Lernfähigkeit und EDV-Kenntnissen signifikant höher (Lernfähigkeit: $R = -0,38^*$; EDV: $R = -0,35^*$). Nach 36 Monaten verdienen Frauen mit höherer Kreativität signifikant schlechter ($R = 0,43^*$).

Besser bewertete Kompetenzen gingen durchweg auch mit einer höheren Berufszufriedenheit einher. Ein diesbezüglich signifikanter Zusammenhang lag bei Fachkenntnissen ($R = 0,14$), Lernfähigkeit ($R = 0,14$) und den EDV-Fertigkeiten ($R = 0,16^{**}$) vor. Demnach waren die Absolventen mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation um so zufriedener, je besser die eigenen Kompetenzen eingeschätzt wurden.

Frauen mit besserer Lernfähigkeit und besseren Fachkenntnissen waren signifikant zufriedener mit ihrer beruflichen Situation (jeweils $R = 0,16^*$). Bei den Männern waren es diejenigen mit höherer Kreativität ($R = 0,21$), besseren Fähigkeiten im fächerübergreifenden Denken ($R = 0,25^*$), besseren EDV-Kenntnissen ($R = 0,27^{**}$) und besserer Teamfähigkeit ($R = 0,27^{**}$).

Schließlich wurden Zusammenhänge unterschiedlicher Art zwischen der Suchdauer und den Kompetenzen festgestellt. Signifikant wurden diese jedoch nur, wenn höhere Kompetenzen mit einer längeren Suchdauer verbunden waren. Absolventen mit breiterem Allgemeinwissen ($R = -0,13$), fächerübergreifendem Denken ($R = -0,13$), Teamfähigkeit ($R = -0,15$) sowie Anpassungsfähigkeit ($R = -0,17^{**}$) suchten länger nach ihrer ersten Anstellung. Der gleiche Zusammenhang höherer Kompetenzen mit längeren Suchdauern lässt sich bei Männern mit folgenden Kompetenzen feststellen: Ausdrucksfähigkeit ($R = -0,29^*$), breites Allgemeinwissen ($R = -0,32^{**}$), fächerübergreifendes Denken ($R = -0,26^*$), Teamfähigkeit ($R = -0,26^*$) und Anpassungsfähigkeit ($R = -0,36^{**}$). Vermutlich habe diese Personen höhere Ansprüche in ihre zukünftige Stelle und suchen deshalb auch länger.

Neben den Zusammenhängen zwischen den Kompetenzen und den Berufserfolgskriterien ist es möglich, die Frage nach empfundenen Anforderungen der Arbeitsverhältnisse und den damit verbundenen Lohnhöhen, Suchdauern und der Berufszufriedenheit zu untersuchen. Die Zusammenhangsanalysen zeigen eher schwache und uneindeutige Zusammenhänge zwischen den Anforderungen und dem Einstiegsgehalt. Demnach sind Anstellungen, in denen bessere Fachkenntnisse gefordert werden, signifikant schlechter

bezahlt ($R = 0,14^*$). In der Mehrzahl der Anforderungskategorien gehen allerdings höhere Anforderungen auch mit höheren Lohnzahlungen einher, diese Zusammenhänge sind jedoch nicht signifikant. Zu späteren Zeitpunkten wird derselbe Zusammenhang zwischen den Gehältern und den Anforderungen festgestellt. Ein besseres Verhandlungsgeschick resultiert nach 12 Monaten in einem höheren Gehalt ($R = -0,19^*$). Gleiches Resultat ergibt nach 24 Monaten ebenfalls besseres Verhandlungsgeschick ($R = -0,22^*$), bessere Fähigkeiten im Planen, Koordinieren und Organisieren ($R = -0,25^*$) und bessere EDV-Fertigkeiten ($R = -0,25^*$) und nach 36 Monaten mit besserer Lernfähigkeit ($R = -0,29^*$).

Bei höheren Anforderungen in Teamarbeit und Anpassungsfähigkeit verdienten Männer nach 12 Monaten besser (Team.: $R = -0,24^*$; Anpassung.: $R = -0,24^*$). Nach 24 Monaten war ihr Gehalt besser, wenn höhere Anforderungen an die Lernfähigkeit ($R = -0,32^*$), die Ausdrucksfähigkeit ($R = -0,32^*$), das Allgemeinwissen ($R = -0,35^*$), das fächerübergreifende Denken ($R = -0,33^*$) und die Teamfähigkeit ($R = -0,38^*$) gestellt wurden. Schließlich gingen bei ihnen nach 36 Monaten höhere Anforderungen an die Fachkenntnisse ($R = -0,54^*$) und die Ausdrucksfähigkeit ($R = -0,65^{**}$) mit höheren Verdiensten einher.

Sehr deutlich zeigen die Analysen, dass mit höheren empfundenen Anforderungen eine höhere Zufriedenheit mit der derzeitigen beruflichen Situation verbunden ist. Signifikante Zusammenhänge mit der Berufszufriedenheit bestehen hinsichtlich der Fachkenntnisse ($R = 0,20^{**}$), der Lernfähigkeit ($R = 0,19^{**}$), der Kreativität ($R = 0,22^{**}$), der Zeiteinteilung ($R = 0,20^{**}$), des kritischen Denkens ($R = 0,20^{**}$), der Ausdrucksfähigkeit ($R = 0,17^{**}$), des fächerübergreifenden Denkens ($R = 0,13$), der Fremdsprachen ($R = 0,16$), des wirtschaftlichen Denkens ($R = 0,13$) sowie der Mitarbeiterführung ($R = 0,15$). Bezüglich der Dauer der Suche bis zur ersten Anstellung können keine signifikante Zusammenhänge zu den Anforderungskategorien nachgewiesen werden. Die Tendenz geht jedoch allgemein in die Richtung, dass Absolventen, die die Anforderungen an den Arbeitsplätzen höher einschätzten, länger nach ihrer ersten Anstellung suchten.

H11 Persönliche Beziehungen und Kontakte

Der Einfluss persönlicher Beziehungen und Kontakte auf den beruflichen Erfolg wurde bislang kaum thematisiert, obwohl gerade der Aufbau von beruflichen Netzwerken als Hilfestellung beim Berufseinstieg und beim beruflichen Aufstieg eines der erklärten Ziele vieler Absolventenvereinigungen und -initiativen ist. Wichtige persönliche Kontakte können aber auch über Praktika, einen Job während des Studiums oder über Lehrende der TU Dresden geknüpft worden sein. Diese Einstiegsmöglichkeiten, ergänzt um einige weitere, wurden einzeln in dem Fragebogen der Studie erfasst.

Tatsächlich war die Nutzung der Kontakte zu Lehrenden an der TU Dresden die Strategie, die am häufigsten zur ersten Anstellung führte (siehe Kapitel 4, Abschnitt 4.1). Kontakte, die im Praktikum während des Studiums hergestellt worden waren, verhalfen 11 Prozent der Absolventen zur ersten Tätigkeit, dies entspricht dem vierten Rang. An siebenter Stelle stehen allgemeine persönliche Kontakte, die für fünf Prozent der Befragten Erfolgsstrategie waren. Ein Einfluss der Strategie „Nutzung der persönlichen Kontakte“ auf das Einstiegsgehalt und die Suchdauer konnte nicht festgestellt werden. Bezüglich der Berufszufriedenheit stellte sich heraus, dass Absolventen mit anderen Erfolgsstrategien

signifikant häufiger „sehr zufrieden“ mit ihrer beruflichen Situation waren, Absolventen mit der untersuchten Strategie diese Frage hingegen signifikant häufiger mit „zufrieden“ beantworteten.

Bei der Nutzung von Kontakten aus Job oder Praktikum war das Gehalt nach 12 Monaten höher ($R = 0,20^*$), dagegen bei der Nutzung von Kontakten aus der Ausbildung oder Tätigkeit vor dem Studium niedriger ($R = -0,17^*$). Das Gehalt nach 24 Monaten war höher, wenn zur Jobsuche persönliche Kontakte genutzt worden waren ($R = 2,2^*$).

Psychologieabsolventen hatten nach 12 Monaten ein signifikant niedrigeres Gehalt, wenn ihre Jobsuche über die Lehrenden der TU Dresden gelaufen war ($R = -0,24^{**}$).

Frauen verdienten bei Nutzung von Kontakten aus Job oder Praktikum während des Studiums nach 12 Monaten besser ($R = 0,30^*$). Nach 24 Monaten hatten sie ein höheres Gehalt, wenn sie persönliche Kontakte bei der Jobsuche genutzt hatten ($R = 0,29^*$).

H12 Berufliche und private Orientierungen

Voranehend wurden eher faktische Aspekte in die Analyse der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges einbezogen. „Weichere“ (persönlichkeitsbestimmte) Sachverhalte, wie berufliche und private Orientierungen, können aber ebenfalls von Bedeutung sein. In diesem Sinne könnte bspw. vermutet werden, dass karriereorientierte Absolventen tatsächlich auch erfolgreicher sind. Umgesetzt wurde die Erfassung dieses Bereiches in einem Fragenkomplex, in dem sechs berufliche Perspektiven hinsichtlich ihrer Wichtigkeit von den Absolventen einzuschätzen waren. Dabei war den Absolventen am wichtigsten, eine interessante Tätigkeit auszuüben, gefolgt von einem guten Arbeits- und Betriebsklima sowie der Möglichkeit zur eigenen Tätigkeitsgestaltung. Hohes Einkommen und Karrierechancen waren den Absolventen weniger wichtig (siehe Kapitel 5, Abschnitt 5.1). Das Einkommen der ersten Tätigkeit hängt signifikant mit der Wichtigkeit von Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusammen: Absolventen, denen dies wichtig ist, verdienten signifikant weniger ($R = 0,24^{**}$). Gleiches trifft auf das Gehalt nach 12 Monaten zu ($R = 0,16^*$). Zusammenhänge mit der beruflichen Orientierung zeigten sich ebenfalls für die Berufszufriedenheit. Eine signifikant größere Berufszufriedenheit verzeichneten Absolventen, denen eine interessante Tätigkeit ($R = 0,20^{**}$) oder eine weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung ($R = 0,18^{**}$) wichtig waren. Die Suchdauer wird entsprechend der Analyseergebnisse von der beruflichen Orientierung nicht beeinflusst.

Frauen, denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig ist, verdienten nach 12 und 24 Monaten noch einmal deutlich und signifikant weniger (12 Mon.: $R = 0,25^*$; 24 Mon.: $R = 0,31^*$). War ihnen eine weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung wichtig, verdienten sie nach 36 Monaten weniger ($R = 0,38^*$).

H13 Geschlecht

Im allgemeinen wird davon ausgegangen, dass Frauen aufgrund der überwiegend von ihnen geleisteten Kindererziehungsarbeit und der Chancenungleichheit im Berufsleben ein geringeres Einkommen erzielen. Dies trifft auch auf die untersuchten Absolventenjahrgängen der Fakultät Mathematik/Naturwissenschaften zu. Tendenziell

verdienen die Frauen in beiden Gruppen im Schnitt weniger als die Männer, wobei dieser Unterschied bei den Naturwissenschaftlerinnen stärker ausgeprägt ist als bei den Psychologinnen. Signifikant wird der Einkommensunterschied für die Naturwissenschaftlerinnen beim Gehalt nach 24 Monaten ($\eta = 0,83$), nach 36 Monaten ($\eta = 0,93$) sowie beim aktuellen Bruttomonatsgehalt ($\eta = 0,82$). Ähnlich stellt sich die Situation für die Psychologinnen dar; sie verdienen ebenfalls nach 24 Monaten ($\eta = 0,88$) und 36 Monaten ($\eta = 0,95$) sowie aktuell ($\eta = 0,82$) signifikant weniger als ihre männlichen Kollegen. Die Werte sind in der folgenden Tabelle veranschaulicht.

Abbildung 6.3

Einkommensunterschiede nach Geschlecht und Fachrichtung zu verschiedenen Zeitpunkten						
		Naturwissenschaften		Psychologie		Fakultät
		Anzahl	durchschnittliches Gehalt (in Euro)	Anzahl	durchschnittliches Gehalt (in Euro)	durchschnittliches Gehalt (in Euro)
Einstiegsgehalt	♀	62	1300	80	1900	1600
	♂	70	1500	15	2000	1600
Gehalt nach 12 Monaten	♀	67	1700	70	2000	1700
	♂	78	2100	16	2000	1800
Gehalt nach 24 Monaten	♀	26	1400	43	1900	1700
	♂	36	2100	9	2300	2100
Gehalt nach 36 Monaten	♀	11	1500	31	2100	1900
	♂	19	2200	6	2200	2200
aktuelles Gehalt	♀	67	1700	82	2100	1900
	♂	78	2100	17	2600	2200

Auf die Dauer der Stellensuche und die berufliche Zufriedenheit hat das Geschlecht keinen nachweisbaren Einfluss. Dies gilt für alle Absolventen insgesamt sowie für die nach Fachrichtungen getrennten Gruppen.

H 14 Partnerstatus

Bis zum Befragungszeitpunkt waren 23 Prozent der Absolventen verheiratet (davon 60 % der Frauen und 40 % der Männer). 30 Prozent waren ledig ohne Partner/in lebend (davon 55 % der Frauen und 45 % der Männer), mit Partner/in leben insgesamt 45 Prozent der Absolventen (70 % der Frauen und 30 % der Männer). Zwei Absolventen leben von ihrer Ehefrau getrennt, fünf Absolventinnen sind geschieden und eine ist verwitwet.

Entgegen der Systematik dieses Kapitels werden bei der Untersuchung des Einflusses des Partnerstatus auf Kriterien des beruflichen Erfolgs nur das aktuelle Gehalt und die Berufszufriedenheit berücksichtigt, da die Angabe zum Familienstand aus aktueller Perspektive erfolgte und daraus nicht hervorgeht, wie dies zu früheren Zeitpunkten aussah. Auf das derzeitige Gehalt hatte der Partnerstatus einen signifikanten Einfluss ($\eta = 0,78$). Demnach verdienen Verheiratete signifikant mehr als Ledige ohne und mit Partner. Auf die berufliche Zufriedenheit hatte der Partnerstatus keinen signifikanten Einfluss.

H15 Kinder

Ein reichliches Viertel der Absolventen (26 %) hat zum Zeitpunkt der Befragung Kinder. Es gibt keine Hinweise auf das Alter der Kinder – es ist also unklar, ob sie den Berufseinstieg durch ihre Anwesenheit beeinflusst haben könnten. Darum wurde diese Angabe nur zur gegenwärtigen Situation (aktuelles Gehalt, Berufszufriedenheit) in Bezug gesetzt.

Das Vorhandensein von Kindern hat in der untersuchten Absolventengruppe keinen signifikanten Einfluss auf das aktuelle Einkommen und die Berufszufriedenheit.

H16 soziale Herkunft

Zur Bestimmung der sozialen Herkunft wurde im Fragebogen der höchste Abschluss der Eltern, sowie ihre überwiegende berufliche Stellung erfragt. Möglich ist, dass Absolventen, deren Eltern eine höhere berufliche Stellung und einen höheren Schulabschluss haben, bessere Verdienstmöglichkeiten haben.

Die Stellung der Eltern hat weder auf berufliche Zufriedenheit, Einkommen noch Suchdauer einen signifikanten Einfluss.

Fazit

Im Fazit soll beispielhaft die Kunstfigur eines idealen Studenten geschaffen werden, indem alle Aspekte, die Kriterien beruflichen Erfolgs positiv beeinflussten, in ihm zusammengefasst werden. Dies dient ausschließlich der Verdeutlichung der Ergebnisse dieses Kapitels und beinhaltet keine Aufforderung an Studierende, den perfekten Berufsstarter zu imitieren. Jedoch sollten für Absolventen bzw. Studierende, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern wollen, Möglichkeiten bzw. Freiräume dazu geschaffen werden.

Ledige Absolventen mit Partner/in, die zügig und mit gutem Abschluss studieren, fundierte Kenntnisse in Fremdsprachen und EDV nachweisen, einerseits über personale Kompetenzen (breites Allgemeinwissen und fächerübergreifendes Denken), andererseits über soziale Kompetenzen (Teamfähigkeit, Anpassungsfähigkeit) verfügen, finden schneller eine Stelle nach Studienabschluss. Absolventen in ihrer ersten Tätigkeit nach Studienende erhalten dann ein hohes Einkommen, wenn sie das passende Studium zügig absolvierten, nicht zu jung sind und vor dem Studium eine Berufsausbildung abschlossen, möglichst viel Berufserfahrung während des Studiums sammelten, sich weiterbildeten und über gute Kompetenzen der EDV, Fremdsprachen sowie Ausdrucksfähigkeit verfügen. Absolventen sind dann zufriedener mit ihrer jetzigen Stelle, wenn sie vorher Praktikaerfahrung sammelten, Weiterbildungsveranstaltungen besuchten, eine interessante Tätigkeit in Teilzeit suchten, die Stelle nicht über persönliche Kontakte vermittelt bekamen und Fachkenntnisse, Lernfähigkeit und Fremdsprachenkenntnisse nachweisen.

6.3 Bestimmungsgründe beruflichen Erfolgs im Überblick

untersuchte Bestimmungsgründe	signifikante Zusammenhänge mit...		
	Dauer der Stellen-suche	Einkommen erste Tätigkeit	Berufszufriedenheit
Fachrichtung	-	ja	-
Studiendauer in Fachsemestern	ja	ja	-
Studienabschlussalter	-	ja	-
Berufsausbildung	-	ja	-
Abschlussprüfungsnote	ja	-	-
Fachwechsel	-	-	-
Auslandsaufenthalte	-	ja	-
Praktika	-	ja	ja
Nebenjobs allgemein	-	ja	-
SHK-Tätigkeit	-	-	-
EDV-Kenntnisse	ja		
Fremdsprachenkenntnisse:			
Englisch	ja	-	-
Spanisch	ja	-	-
Weiterbildungsveranstaltg.	-	ja	ja
berufliche und soziale Kompetenzen:			
Ausdrucksfähigkeit	-	ja	-
Fremdsprachen	-	ja	-
EDV-Fähigkeiten	-	ja	ja
Fachkenntnisse	-	-	ja
Lernfähigkeit	-	-	ja
breites Allgemeinwissen	ja	-	-
fächerübergreifendes Denken	ja	-	-
Teamfähigkeit	ja	-	-
Anpassungsfähigkeit	ja	-	-
berufliche und soziale Anforderungen:			
Fachkenntnisse	ja	ja	-
Lernfähigkeit	-	ja	-
Kreativität	-	ja	-
Zeiteinteilung	-	ja	-
kritisches Denken	-	ja	-
Ausdrucksfähigkeit	-	ja	-
fächerübergreifendes Denken	-	ja	-

Fremdsprachen	-	ja	-
persönliche Beziehungen und Kontakte	-	-	ja
berufliche Orientierungen:			
interessante Tätigkeit	-	-	ja
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	-	ja	-
eigenständige Arbeitsgestaltung	-	-	ja
Geschlecht	-	-	-
Partnerstatus	ja	-	-
Kinder	-	-	-
soziale Herkunft	-	-	-

Weiterführende Literatur

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

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

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

Clauß, Günter; Finze, Falk-Rüdiger; Partzsch, Lothar: Statistik für Soziologen, Pädagogen, Psychologen und Mediziner, 2. Aufl., Thun; Frankfurt/Main: Deutsch, 1995.

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

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

Enders/ Bornmann (2001): Enders, Jürgen/ Bormann, Lutz: Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten, Campus Verlag, Frankfurt/ New York

Federkeil, G. (2002): Vergleichende Absolventenbefragung BWL an Universitäten. Ergebnisse einer Studie des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE), Arbeitspapier Nr. 43, CHE (Hg.), Gütersloh

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

Fragebogen zur Absolventenbefragung für den "Großen Lehrbericht" der Juristischen Fakultät der TU Dresden: Umfrage zur Evaluation der Juristischen Fakultät der TU Dresden in Zusammenarbeit mit HIS. in "Großer Lehrbericht" der Juristischen Fakultät (Hg., 1999)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Krempkow, R. (2001): Dresdner Absolventenstudien 2000: Wirtschaftswissenschaften. Abschlußbericht zur Befragung der Absolventen der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der TU Dresden zum beruflichen Verbleib und zur retrospektiven Bewertung der Studienqualität. TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie, auch im Internet: <http://www.tu-dresden.de/phfis/lenz/fo/Absolventenstudie.html>, Dresden

Krempkow, R. (2001): Dresden auf der Überholspur? Einordnung von Ergebnissen Dresdner Absolventenstudien in Ergebnisse bundesweiter Absolventenstudien und ihre Nutzung für die Fakultätsentwicklung. Vortrag zur bundesweiten Arbeitstagung am WZ 1 für Berufs- und Hochschulforschung an der Universität Kassel im Juni 2001, TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie, auch im Internet: <http://www.tu-dresden.de/phfis/lenz/fo/Absolventenstudie.html>, Dresden

Krempkow, R. (2001): Dresdner Absolventenstudien 2000: Elektrotechnik. Abschlußbericht zur Befragung der Absolventen der Fakultät Elektrotechnik der TU Dresden zum beruflichen Verbleib und zur retrospektiven Bewertung der Studienqualität. TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie, auch im Internet: <http://www.tu-dresden.de/phfis/lenz/fo/Absolventenstudie.html>, Dresden

Krempkow, R./ Popp, J. (2001): Kontinuität und Veränderung in über 40 Jahren Elektrotechnik – Ein Vergleich von Absolventenbefragungen der 50er und 90er Jahre. Zusatzauswertung zur Dresdner Absolventenstudie 2000: Elektrotechnik, TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie, auch im Internet: <http://www.tu-dresden.de/phfis/lenz/fo/Absolventenstudie.html>, Dresden

Krempkow, R./ Thieme, L. (2001): Zwischen den Stühlen? Berufseinstieg und Berufserfahrungen der DHfK-Studienanfänger des Jahrganges 1988, in: Sportwissenschaftliche Beiträge der Universität Leipzig

Krempkow, R./ Popp, J. (2002):, Dresdner Absolventenstudien 2001: Geowissenschaften. Abschlußbericht zur Befragung der Absolventen der Fachrichtung Geowissenschaften der TU Dresden zum beruflichen Verbleib und zur retrospektiven Bewertung der Studienqualität. TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie, auch im Internet: <http://www.tu-dresden.de/phfis/lenz/fo/Absolventenstudie.html>, Dresden

Krempkow, R./ Fückler, M. (2002):, Dresdner Absolventenstudien 2001: Verkehrswissenschaften. Abschlußbericht zur Befragung der Absolventen der Fakultät Verkehrswissenschaften der TU Dresden zum beruflichen Verbleib und zur retrospektiven Bewertung der Studienqualität. TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie, auch im Internet: <http://www.tu-dresden.de/phfis/lenz/fo/Absolventenstudie.html>, Dresden

Krempkow, R./ Brüggemann, H. (2002):, Dresdner Absolventenstudien 2001: Architektur. Abschlußbericht zur Befragung der Absolventen der Fakultät Architektur der TU Dresden

zum beruflichen Verbleib und zur retrospektiven Bewertung der Studienqualität. TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie, auch im Internet: <http://www.tu-dresden.de/phfis/lenz/fo/Absolventenstudie.html>, Dresden

Krempkow, R./ Popp, J. (2002):, Dresdner Absolventenstudien 2001: Wasserwesen. Abschlußbericht zur Befragung der Absolventen der Fachrichtung Wasserwesen der TU Dresden zum beruflichen Verbleib und zur retrospektiven Bewertung der Studienqualität. TU Dresden, Institut für Soziologie, Lehrstuhl für Mikrosoziologie, auch im Internet: <http://www.tu-dresden.de/phfis/lenz/fo/Absolventenstudie.html>, Dresden

Langer, M.F./ Ziegele, F./ Hennig-Thurau, H. (2001): Hochschulbindung – Entwicklung eines theoretischen Modells, empirische Überprüfung und Ableitung von Handlungsempfehlungen für die Hochschulpraxis, Abschlußbericht zum Kooperationsprojekt Hochschulbindung des Lehrstuhles für Marketing I Universität Hannover und des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) (Hg.), Gütersloh

Markl, G. (2002): in: Schnabel, Ulrich: „Steinreicher Botschafter“, in: Die Zeit, Nr. 3/ 02

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

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

Minks, K.-H./ Holtkamp, R. (1997): "Defizite der Hochschulausbildung aus Sicht der Hochschulabsolventen" HIS-Pressemitteilung vom 22. 5. 1997

Müller, K. (2002): Beruflicher Verbleib von Berufsfachschulabsolventen. Eine empirische Untersuchung im Rahmen des Regionalprojektes Sachsen, in: Dresdner Beiträge zur Wirtschaftspädagogik Nr. 4/2002, TU Dresden, Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Lehrstuhl Wirtschaftspädagogik (Hg.)

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

Pawlowski, P./Häuser, D. (2001): "Absolventenbefragung 2001. Grundauszählung“, TU Chemnitz, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Professur BWL VI: Personal und Führung,

Rindermann, H.(1996): Untersuchungen zur Brauchbarkeit studentischer Lehrevaluationen anhand des Heidelberger Inventars zur Lehrveranstaltungsevaluation, Verlag empirische Pädagogik, Landau

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

Schreiber, J.: Der Arbeitsmarkt für Soziologen, in: Sozialwissenschaften & Berufspraxis 4/94

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

Stanat u.a. (2002): PISA 2000: Die Studie im Überblick. Grundlagen, Methoden und Ergebnisse, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin (Hg.)

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

Teichler, U. / Schomburg, H. (2000): „Studieren lohnt sich“ Bericht über die Deutsche Teilstudie zum internationalen Forschungsprojekt "Higher Education and Graduate Employment in Europe" des Wissenschaftlichen Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Gesamthochschule Kassel, in: Der Spiegel Nr. 46 / 2000, Seiten 54 bis 92

Teichler, U. / Schomburg, H. u.a.(Hg.) (2001): „Erfolgreich von der Uni in den Job“, Walhalla Fachverlag, Regensburg, Düsseldorf, Berlin

Teichler, U. (2002): Potentiale und Erträge von Absolventenstudien, in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis 1-2/2002, Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen (Hg.), Leske+Budrich

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

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

DRESDNER ABSOLVENT/INNENSTUDIE

Fragebogen zum Studium und zum Übergang aus der Hochschule

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!
- In den meisten Fällen ist nur eines von mehreren Kästchen anzukreuzen. Falls in einer Frage mehrere Kästchen gleichzeitig angekreuzt werden können, ersehen Sie dies aus dem Hinweis: "Mehrfachnennungen möglich".
- Falls Sie versehentlich das falsche Kästchen angekreuzt haben: schwärzen Sie bitte die falsche Markierung und markieren Sie das richtige Kästchen. Kommentare zum Fragebogen sind uns willkommen! Bitte verwenden Sie hierfür ein gesondertes Blatt.
- Um bei Wiederholungsbefragungen langfristige Entwicklungen nachvollziehen zu können, ist es notwendig, Ihre Angaben Ihrer Person zuordnen zu können, wobei trotzdem die Anonymität gewahrt werden muss. Deshalb bitten wir Sie, den Fragebogen mit einer persönlichen Verschlüsselung zu versehen. Hierfür tragen Sie bitte den ersten Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter, dann ihr Geburtsjahr, danach den zweiten Buchstaben des Vornamens Ihres Vaters und schließlich sein Geburtsjahr in die nachfolgenden Kästchen ein. (Wenn Mutter oder Vater unbekannt, verwenden Sie die Buchstaben Ihres Namens und Ihr Geburtsjahr.)

A - Vor dem Studium

A - 1 Persönliche, anonyme Verschlüsselung des Fragebogens

Beispiel:

Mutter:

--	--	--

Vater:

--	--	--

nun Ihre Angaben:

Mutter:

--	--	--

Vater:

--	--	--

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 Studium!

Beginn/Ende (Monat, Jahr)	Studiengang/ Studienfächer	Art des angestrebten Abschlusses	Art der abgelegten Prüfung/ Note												
von Monat <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> Jahr <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>					Fach ----- ggf. Studienrichtung/ Vertiefung -----	<input type="checkbox"/> Magister/ Master <input type="checkbox"/> Diplom Universität <input type="checkbox"/> Bachelor <input type="checkbox"/> Anderer Abschluss z. B. Promotion	Zwischenprüfung/ im Hauptfach <input type="checkbox"/> Vordiplom Note: <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> , <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> <input type="checkbox"/> Abschlussprüfung Gesamtnote: <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> , <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>								
bis Monat <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table> Jahr <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>					ggf. Studienrichtung/ Vertiefung -----										

Fragebogennummer:

--	--	--	--

1

B - 2 Wieviele Semester haben Sie insgesamt an Hochschulen studiert und wieviele Semester haben Sie das (Haupt-) Fach studiert, dass Sie an der TU Dresden abgeschlossen haben?

Hochschulsesemester: (Bitte eintragen!); Fachsemester: (Bitte eintragen!)
 (Wie lange insgesamt an Hochschulen?) (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?

(in Semestern) nein ja, 1 Semester ja, 2 Semester ja, mehr als 2 Semester

B - 3 Haben Sie nach der Erstimmatrikulation an der Hochschule Ihren Studiengang gewechselt?

Ich habe nicht gewechseltBitte weiter mit B - 5 Ich habe gewechseltBitte weiter mit B - 4
 Woher?.....

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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlechte Betreuung durch Lehrende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlechte Lehrqualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eingeschränktes/ uninteressantes Lehrangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlechte Berufsaussichten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falsche Vorstellungen/ mangelnde Informationen über d. Studiengang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufnahme des ursprünglich gewünschten Studiums	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Änderung meines Berufsziels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Gründe (Welche: _____)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B - 5 Waren Sie aus studienbezogenen Gründen im Ausland?

Ja
 Nein.....Bitte weiter mit B - 7! 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 während Ihres Studiums ein Praktikum bzw. mehrere Praktika absolviert?

Nein, ich habe kein Praktikum absolviert.....Bitte weiter mit B - 9
 Ja, ich habe ein Pflichtpraktikum absolviert. Gesamtdauer? Monate
 Ja, ich habe zusätzliche 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"/> Medien (Rundfunk, TV, Presse) |
| <input type="checkbox"/> Forschungsinstitut | <input type="checkbox"/> Kultur, Bibliothek, Archiv |
| <input type="checkbox"/> Öffentliche Verwaltung, Behörde | <input type="checkbox"/> Schule/ Bildungseinrichtung |
| <input type="checkbox"/> Museum | <input type="checkbox"/> Gesundheitswesen |
| <input type="checkbox"/> Partei, Verband, Kirche, Verein | <input type="checkbox"/> Sozialarbeit/Jugendhilfe |
| <input type="checkbox"/> Gewerbe, Industrie, Handel | <input type="checkbox"/> Sonstige Dienstleistungen |
| <input type="checkbox"/> Bank, Versicherung | |
| <input type="checkbox"/> Sonstige Einrichtung, und zwar: | (Ggf. 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"/>

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

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Nein | <input type="checkbox"/> Ja, zwischen 1 und 2 Jahren |
| <input type="checkbox"/> Ja, weniger als ein Jahr | <input type="checkbox"/> Ja, länger als 2 Jahre |

B - 11 Wie fundiert waren Ihre Sprachkenntnisse zum Zeitpunkt des Studienabschlusses?
(Bitte tragen Sie die entsprechende Fremdsprache ein und kreuzen Sie 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"/>
-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte eintragen!

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 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? (Kreuzen Sie bitte jede Zeile an!)

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

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

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

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

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

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

ja nein

Wenn ja, welche?

C - 5 Wie beurteilen Sie rückblickend den Wert Ihres Studiums hinsichtlich...

(Kreuzen Sie bitte jede Zeile an!)

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

C - 6 Wie würden Sie sich hinsichtlich Ihres bisherigen Werdegangs aus heutiger Sicht verhalten?

- Ich würde kein Abitur mehr machen.....*Bitte weiter mit D*
- Ich würde das Abitur machen, aber nicht mehr studieren.....*Bitte weiter mit D*
- Ich würde nach dem Abitur zunächst eine Berufsausbildung absolvieren und dann studieren.
- Ich würde gleich nach dem Abitur studieren.
- Ich würde vor dem Abitur eine Berufsausbildung machen.
- Ich würde eine Berufsausbildung mit Abitur machen.

C - 7 Welches Fach würden Sie dann voraussichtlich studieren?

- 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 derzeit aktuelle Beschäftigung seit Ihrem Studienabschluss ein. (Nennen Sie ggf. bitte auch Honorararbeit, Weiterqualifizierung, Umschulung oder Fortbildung, Zeiten der Erwerbslosigkeit (z.B. Hausfrau/-mann, auch Weltreise o.ä.).)

ERSTE TÄTIGKEIT

Beginn/Ende 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"/>	Tätigkeitsbezeichnung: ----- (z.B. arbeitslos, Angestellte/r) In welcher beruflichen Position: (Code-Nr. siehe Seite 6) <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> Tätigkeitsbereich: (Code-Nr. siehe Seite 6) <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>	tatsächliche Wochenarbeitszeit: in Stunden <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> Bruttomonatseinkommen: incl. Zulagen in € (unbezahlt = 0 €) <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> Befristung: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
--	--	---

AKTUELLE BZW. LETZTE TÄTIGKEIT (wenn andere als erste Tätigkeit)

Beginn/Ende 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"/>	Tätigkeitsbezeichnung: ----- (z.B. arbeitslos, Angestellte/r) In welcher beruflichen Position: (Code-Nr. siehe Seite 6) <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> Tätigkeitsbereich: (Code-Nr. siehe Seite 6) <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/>	tatsächliche Wochenarbeitszeit: in Stunden <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> Bruttomonatseinkommen: incl. Zulagen in € (unbezahlt = 0 €) <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 20px;" type="text"/> Befristung: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
--	--	---

D - 2 Wenn Sie zwischen der ersten und der letzten Tätigkeit noch andere Tätigkeiten ausgeübt haben, tragen Sie diese bitte in die folgende Tabelle ein! (Bei keiner Veränderung bitte freilassen!)

Monate nach Abschluß	Tätigkeitsbezeichnung	berufliche Position (Code-Nr. s. unten)	Tätigkeitsbereich (Code-Nr. s. unten)	Wochenarbeitszeit (Stunden)	Bruttomonats-einkommen incl. Zulagen in € (unbezahlt = 0 €)	Befristung
3	-----	<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"/> 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"/> <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"/> <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"/> <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"/> <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"/> <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"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Liste der beruflichen Positionen (Spalte 3):

- 1 = Reguläre Erwerbstätigkeit
- 2 = Honorartätigkeit
- 3 = Referendariat u. ä.
- 4 = Aus-, Weiterbildung, Umschulung
- 5 = Weiterstudium oder Promotion
- 6 = Jobben
- 7 = ohne feste Anstellung, arbeitssuchend

Tätigkeitsbereich (Spalte 4):

- A = Hochschule und Forschungsinstitute
- B = Öffentliche Verwaltung, Behörde
- C = (Privat-)Wirtschaft
- D = Organisationen ohne Erwerbscharakter (Kirchen, Vereine, Verbände usw.)
- E = freiberuflich/ selbständig
- F = arbeite nicht
- G = sonstige Bereiche

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

- 1 - 10 11 - 100 101 - 1000 1001 - 10000 mehr als 10000
-

E - Zusatzqualifikation/ Weiterbildung

E - 1 Haben Sie nach Ihrem Studienabschluss ein weiteres Studium oder eine Promotion begonnen?

(Mehrfachnennungen möglich!)

- Nein
- Ja, eine Promotion begonnen
- Ja, ein Aufbaustudium begonnen
- Ja, ein Zweitstudium begonnen
- Ja, sonstiges: ----- (Ggf. bitte eintragen!)
- Ja, eine Promotion abgeschlossen
- Ja, ein Aufbaustudium abgeschlossen
- Ja, ein Zweitstudium abgeschlossen

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

- Nein Bitte weiter mit F - 1 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: (Ggf. bitte eintragen!) |
-

E - 4 Inwieweit hat Ihnen die Weiterbildung tatsächlich geholfen ...
(Bitte jede Zeile ankreuzen!)

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

E - 5 Kennen Sie den Weiterbildungskatalog der TU Dresden?

- ja nein

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

sehr stark					gar nicht
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E - 7 Bitte nehmen Sie zu folgenden Aussagen Stellung!

	trifft zu				trifft nicht zu
Ich würde einem Absolventenverein meines Fachbereiches beitreten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde einem Absolventenverein der TU Dresden (fächerübergreifend) beitreten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde eine kostenlose Absolventenzeitung abonnieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges (Bitte eintragen!):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F - Stellensuche

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

- Noch gar nicht
- Bereits frühzeitig während des Studiums
- Während der Zeit meines Studienabschlusses
- Unmittelbar nach erfolgreichem Studienabschluss

Ca.

--	--

 Monate nach meinem Studienabschluss (Ggf. bitte Anzahl eintragen!)

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

- (01) Bewerbung auf Stellenausschreibungen
- (02) Initiativbewerbung/ Blindbewerbung
- (03) Suche über 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 Studium
- (08) Versuch, mich selbständig zu machen
- (09) Nutzung persönlicher Kontakte (Eltern, Freunde, Verwandte, etc.)
- (10) Absolventenmessen (HS-Kontaktbörse)
- (11) Private Vermittlungsagentur
- (12) Sonstiges: ----- (Ggf. bitte eintragen!)

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

- Erfolgreiche Strategie:

--	--

 (Ggf. bitte eintragen!)
- Habe noch keine Beschäftigung 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 nach Ihrem Studienabschluss haben Sie aktiv gesucht, bis Sie Ihre erste Stelle fanden?

Monate:

--	--

 (Bitte eintragen!)

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).
- Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen.

- Die angebotene(n) Stelle(n) ließen sich nicht mit der Familie vereinbaren.
- Andere Probleme, und zwar -----

(Ggf. bitte eintragen!)

G - Berufsstart

Falls Sie berufstätig sind bzw. nach dem Studienabschluss schon berufstätig warenweiter 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 Arbeitgeber, Sie zu beschäftigen? (Bitte jede Zeile ankreuzen!)

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

G- 2 Wo ist Ihr gegenwärtiger Arbeitsplatz bzw. wo war Ihr letzter Arbeitsplatz? (Bitte nur eine Angabe!)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Dresden | <input type="checkbox"/> Alte Bundesländer |
| <input type="checkbox"/> Sachsen (ohne Dresden) | <input type="checkbox"/> Ausland |
| <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!)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Habe noch nicht gewechselt | <input type="checkbox"/> Befristeter Vertrag |
| <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"/> Weiterqualifikationsmöglichkeit(en) | <input type="checkbox"/> Unvereinbarkeit von Beruf und Familie |
| <input type="checkbox"/> Vorher nur Übergangslösung | <input type="checkbox"/> Andere persönliche Gründe |
| <input type="checkbox"/> Sonstige Gründe: | (Ggf. 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	
Hektik im Beruf, Termindruck, Arbeitsüberlastung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Undurchschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsprozesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gefühl der Unterforderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Fühlte mich nicht qualifiziert genug	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mangel an Kooperation unter den Kolleg/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Probleme mit Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wenig Feedback über die geleistete Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Schwierigkeiten mit bestimmten beruflichen Normen (z.B. geregelte Arbeitszeit, Kleidung, Betriebshierarchie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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 erwerbstätig waren, füllen Sie bitte nur die linke Spalte aus!)

Kompetenzen bei Studienabschluss					jetzige Arbeitsanforderungen					
in hohem Maße		gar nicht			in hohem Maße		gar nicht			
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"/>Fachkenntnisse.....	<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"/>Lernfähigkeit.....	<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"/>Kreativität.....	<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"/>Zeiteinteilung.....	<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"/>Kritisches Denken.....	<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"/>Ausdrucksfähigkeit.....	<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"/>Breites Allgemeinwissen.....	<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"/>Fächerübergreifendes Denken....	<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"/>Fremdsprachen.....	<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"/>EDV- Fertigkeiten.....	<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"/>	Planen, koordinieren und organisieren.....	<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"/>Wirtschaftlich denken.....	<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"/>Verhandlungsgeschick.....	<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"/>Teamarbeit.....	<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"/>Anpassungsfähigkeit.....	<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"/>	..Andere führen/ Mitarbeiterführung..	<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"/>	----- Sonstiges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

sehr zufrieden							sehr unzufrieden
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

H - 3 Geben Sie bitte an, wie wichtig die folgenden Aspekte für Sie beim Berufsstart waren bzw. - falls Sie bisher noch nicht berufstätig waren - heute sind! (Bitte jede Zeile ankreuzen!)

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

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> erstmals eine Tätigkeit aufzunehmen. | <input type="checkbox"/> beruflich aufzusteigen . |
| <input type="checkbox"/> mich auf Kindererziehung/ Familie zu konzentrieren. | <input type="checkbox"/> eine größere Arbeitsplatzsicherheit zu erreichen. |
| <input type="checkbox"/> die Beschäftigung/den Tätigkeitsbereich zu wechseln. | <input type="checkbox"/> eine Beschäftigung, die mehr meinen Fähigkeiten/ meiner Qualifikation entspricht, aufzunehmen. |
| <input type="checkbox"/> ein Vollzeit- /Teilzeit-Studium zu beginnen. | <input type="checkbox"/> mich beruflich zu qualifizieren. |
| <input type="checkbox"/> die Anzahl der Arbeitsstunden zu erhöhen. | |
| <input type="checkbox"/> die Anzahl der Arbeitsstunden zu vermindern. | |
| <input type="checkbox"/> eine selbständige/ freiberufliche Tätigkeit aufzunehmen. | |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges: | (Ggf. bitte eintragen!) |
- keine Veränderung.

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

- sehr gut gut teils/teils schlecht 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, ein Kind Ja, zwei Kinder Ja, mehr als zwei Kinder

J - 5 Welchen allgemeinbildenden Schulabschluss haben Ihre Eltern?

(Geben Sie bitte immer den höchsten Abschluss an!)

Vater		Mutter
<input type="checkbox"/>	Schule beendet ohne Abschluss	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Volks- und Hauptschulabschluss/ Abschluss der 8. Klasse	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Mittlere Reife/ Realschulabschluss/ Abschluss der 10. Klasse	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Abitur/ sonstige Hochschulreife	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Abitur und abgeschlossenes Hochschulstudium	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Anderen Abschluss	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Weiß ich nicht	<input type="checkbox"/>

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

Vater		Mutter
<input type="checkbox"/>	Ungelernte/r / angelernte/r Arbeiter/in	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Facharbeiter/in, Vorarbeiter/in, Meister/in	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Angestellte/r mit einfacher Tätigkeit (z.B. Verkäufer/in)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Angestellte/r mit qualifizierter Tätigkeit (z.B. Sachbearbeiter/in)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Angestellte/r mit hochqualif. Tätigkeit/Leitungsfunktion (z.B. Prokurist/in)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Angestellte/r mit Führungsaufgaben (z.B. Geschäftsführer/in)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Beamter/ Beamtin	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Selbstständige/r, Freiberufler/in	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Hausfrau/Hausmann	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Anderes: (Bitte eintragen!)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Weiß ich nicht	<input type="checkbox"/>

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 René 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>