



**TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN**

---

**DRESDNER ABSOLVENTENSTUDIE NR. 24**

# **FAKULTÄT BAUINGENIEURWESEN 2006**

**Die Absolvent/innen der Fakultät Bau-  
ingenieurwesen der Abschlussjahrgänge  
2001/02 – 2004/05**

**Abschlussbericht**

**Herausgeber:  
Technische Universität Dresden  
Der Kanzler**

**Projektgruppe Dresdner Absolventenstudien  
Wissenschaftliche Leitung:  
Karl Lenz  
Bearbeitet von: Sylvi Mauermeister  
Lutz Heidemann**

---

**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

© 2007 Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulplanung  
(KfBH), Chemnitzer Str. 48a, 01187 Dresden, <http://www.kfbh.de>

Printed in Germany

# Inhaltsverzeichnis

<b>Kurzzusammenfassung erster Ergebnisse</b>	<b>i</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>1</b>
1.1 Aufbau des Berichtes	2
1.2 Darstellung und Vergleich der Ergebnisse	3
<b>2 Soziales Profil der Absolvent/innen</b>	<b>4</b>
2.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung	4
2.2 Der Vergleich zu den Absolvent/innen früherer Jahrgänge	9
<b>3 Studium: Zugang, Verlauf und Beurteilung</b>	<b>12</b>
3.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung	12
3.1.1 Zugang zum Studium	12
3.1.2 Verlauf des Studiums	16
3.1.3 Beurteilung des Studiums	23
3.1.4 Bildungs- und Berufsentscheidung aus heutiger Sicht	30
3.2 Der Vergleich zu den Absolvent/innen früherer Jahrgänge	32
3.2.1 Zugang zum Studium	32
3.2.2 Verlauf des Studiums	33
3.2.3 Beurteilung des Studiums	37
3.2.4 Studienfach- und Hochschulentscheidung aus heutiger Sicht	40
<b>4 Übergang in den Beruf</b>	<b>41</b>
4.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung	42
4.1.1 Stellensuche	42
4.1.2 Berufsstart	51
4.1.3 Tätigkeiten	55
4.1.3.1 Erste Tätigkeit	55
4.1.3.2 Stellenwechsel	60
4.1.3.3 Aktuelle bzw. letzte Tätigkeit	61
4.1.3.4 Tätigkeitsverlauf	68

4.2	Der Vergleich zu den Absolvent/innen früherer Jahrgänge	79
4.2.1	Stellensuche und Berufsstart	79
4.2.2	Aktuelle Tätigkeit	87
4.2.3	Tätigkeitsverlauf	88
4.3	Die aktuelle Situation aller Absolvent/innen	92
<b>5</b>	<b>Berufliche Anforderungen und Zukunftsperspektiven</b>	<b>95</b>
5.1	Die Absolvent/innen der Erstbefragung	95
5.1.1	Berufliche Kompetenzen, Anforderungen und Zufriedenheit	95
5.1.2	Zusatzqualifikation und Weiterbildung	101
5.1.3	Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen	104
5.2	Der Vergleich zu den Absolvent/innen früherer Jahrgänge	109
<b>6</b>	<b>Studium, Berufseinstieg, beruflicher Erfolg – Zusammenhänge</b>	<b>116</b>
6.1	Kriterien für den beruflichen Erfolg	116
6.2	Hypothesenprüfung	120
<b>7</b>	<b>Studienbewertung und berufliche Etablierung der Absolvent/innen des Befragungsjahres 2002 vier Jahre nach der Erstbefragung (Panelanalyse)</b>	<b>128</b>
7.1	Einleitung	128
7.2	Abschlussfach und demografische Angaben	129
7.3	Die berufliche Situation	130
7.4	Berufliche Orientierungen und Pläne	136
7.5	Die rückblickende Bewertung des Studiums	142
<b>8</b>	<b>Durchführung und Rücklauf der Studie</b>	<b>145</b>
8.1	Die Rücklaufquote der Erstbefragung	145
8.2	Die Rücklaufquote für den Kohortenvergleich und die Wiederholungsbefragung zur Panelanalyse	146
8.2.1	Die Rücklaufquote für den Kohortenvergleich	146
8.2.2	Die Responsequote für eine Trend- oder Panelanalyse	147
8.3	Die Qualität des Rücklaufs	148
8.3.1	Die Erstbefragung	148
8.3.2	Der Kohortenvergleich und die Wiederholungsbefragung	150
	<b>Anhang</b>	<b>152</b>
	<b>Fragebogen der Erstbefragung 2006</b>	<b>170</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>185</b>
	<b>Reihe Dresdner Absolventenstudien</b>	<b>188</b>

## Kurzzusammenfassung erster Ergebnisse

### Anzahl und Struktur der befragten Absolvent/innen

Insgesamt wurden im Rahmen der Absolventenstudie im Jahr 2006 an der Fakultät Bauingenieurwesen 335 von 391 Absolvent/innen des Diplom- und Masterstudienganges der Jahrgänge 2001/2002 bis 2004/2005 kontaktiert<sup>1</sup>. An der Befragung nahmen 128 teil; letztendlich konnten 123 auswertbare Fragebögen in die vorliegende Untersuchung einbezogen werden.

Zum Zeitpunkt des Studienabschlusses lag das Alter der befragten Absolvent/innen bei 26 Jahren. Drei Viertel der Befragten sind ledig, davon leben fast zwei Drittel in einer Partnerschaft. Knapp ein Viertel der Absolvent/innen hat Kinder, der Frauenanteil liegt bei 25%.

### Stellensuche

Etwa die Hälfte (46%) der Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen begann während der Zeit des Studienabschlusses mit der Stellensuche. Kein Befragter gab an, noch nichts unternommen zu haben, um eine Stelle zu finden.

42% der Absolvent/innen schrieben weniger als sechs Bewerbungen, knapp 10% schrieben mehr als 50. Mit durchschnittlich zehn Bewerbungen erzielten die Absolvent/innen dabei zwei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen.

Bei der Stellensuche nutzten die Befragten am häufigsten Bewerbungen auf Stellenausschreibungen, das Internet und Initiativbewerbungen (jeweils zwei Drittel, Mehrfachantworten). Jeweils 50% gebrauchten darüber hinaus Kontakte während eines Jobs/ Praktikums im Studium sowie die Agentur für Arbeit. An sechster Stelle steht mit 43% die Nutzung persönlicher Kontakte, ein weiteres Viertel nutzte (auch) Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden. Am häufigsten führten die Nutzung von Kontakten während eines Jobs/ Praktikums im Studium bzw. Bewerbungen auf Stellenausschreibungen zum Erfolg (bei 25% bzw. 23% bezogen auf alle Absolvent/innen). Wird die relative Erfolgsquote der Bewerbungsstrategien betrachtet, d.h. bezogen auf diejenigen Absolvent/innen, die eine bestimmte Strategie auch genutzt haben, sind der Versuch sich selbständig zu machen, die Nutzung der Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden und Bewerbungen auf Stellenausschreibungen die erfolgreichsten Strategien. Insgesamt sind, unabhängig von der Betrachtung der absoluten oder relativen Erfolgsquoten, vor allem

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu Kapitel 1 und 8

Stellenausschreibungen und verschiedene Kontakte bei der Stellensuche förderlich. Die Stellensuche über das Internet oder die Agentur für Arbeit gehörten zu den aussichtslosesten Bewerbungsstrategien.

Probleme bei der Stellensuche hatten nach eigenen Angaben bisher knapp zwei Drittel aller Absolvent/innen. Am häufigsten nannten die Absolvent/innen dabei die fehlende Berufserfahrung. Weitere Probleme bestanden in der Tatsache, dass Absolvent/innen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht wurden, dass Kenntnisse fehlten, die im Studium nicht vermittelt wurden und schließlich auch darin, dass die angebotene Stelle nicht den inhaltlichen Vorstellungen der Befragten entsprach.

Als für den Arbeitgeber wichtigste Aspekte bei der Stellenbesetzung nannten die Absolvent/innen an erster Stelle ihr Studienfach, fast 90% der Absolvent/innen haben dieses als (sehr) wichtig eingeschätzt. Darüber hinaus wurden die fachliche Spezialisierung und Computerkenntnisse von jeweils etwa drei Viertel der Befragten als wichtig oder sehr wichtig erachtet.

Die aktive Suche nach der ersten Stelle dauerte bei knapp 50% der Absolvent/innen bis zu zwei Monate. Nur 3% der Befragten suchten länger als ein Jahr, bis sie ihre erste Stelle fanden.

## **Berufseinstieg und beruflicher Verbleib**

Über 60% der Absolvent/innen gingen bereits bei ihrer ersten Tätigkeit einer nichtselbständigen Erwerbstätigkeit nach. 17% waren im Rahmen eines Werk-/ oder Honorarvertrages beschäftigt, lediglich 4% gaben explizit an, arbeitslos bzw. auf Stellensuche zu sein.

Im Zeitverlauf zeigt sich vor allem eine Steigerung des Anteils nichtselbständig erwerbstätiger Absolvent/innen. So gehen vier Jahre nach Studienabschluss knapp drei Viertel der Befragten einer nichtselbständigen Erwerbstätigkeit nach. Der Anteil derer, die sich in Studium, Aus-, Weiterbildung, Umschulung oder Trainee befinden, fällt ab einem Jahr nach Studienende. Es ist anzunehmen, dass diese in diesem Jahr abgeschlossen wurden. Auch Arbeitslosigkeit und Arbeit ohne feste Anstellung (Jobben) gehen im Laufe dieser Zeit massiv zurück. Der Anteil der Befragten in Elternzeit/ Erziehungsurlaub erhöht sich im Zeitverlauf von 1% auf 12%.

Die Absolvent/innen sind zum Befragungszeitpunkt vor allem in mittelständischen Unternehmen (11-100 Mitarbeiter/innen) tätig. Darüber hinaus arbeitet jeweils knapp ein Viertel der Befragten in Kleinunternehmen bzw. Familienbetrieben (1-10 Mitarbeiter/innen) und in Firmen mit einer Mitarbeiterzahl von 101- 1.000. Die meisten Absolvent/innen (74%) sind dabei in der (Privat-) Wirtschaft beschäftigt. Innerhalb der (Privat-) Wirtschaft werden Tätigkeiten in Ingenieurbüros und Bauunternehmen am häufigsten genannt. Darüber hinaus arbeiten knapp 10% der Befragten an

Hochschulen bzw. Forschungsinstituten und 6% in der Öffentlichen Verwaltung bzw. einer Behörde.

Die tatsächliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Absolvent/innen beträgt aktuell 47 Stunden. Dabei streut die Stundenanzahl zwischen 24 und 70 Stunden. Das erste Beschäftigungsverhältnis nach dem Studienabschluss war für zwei Drittel der Befragten unbefristet. Dieser Anteil erhöhte sich im Rahmen der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit auf 76%. Das durchschnittliche Bruttoeinstiegsgehalt (Vollzeit, d.h. mehr als 35 Stunden pro Woche) liegt zu diesem Betrachtungszeitpunkt bei 2.750 €.

## **Retrospektive Bewertung des Studiums**

Insgesamt beurteilten die befragten Absolvent/innen die Studienbedingungen an der Fakultät Bauingenieurwesen überwiegend gut.

Als Stärken des Studienfaches wurden vor allem die ausreichende Anzahl von Plätzen in Lehrveranstaltungen, die fachliche Kompetenz der Lehrenden, der Aufbau und die Struktur des Studienganges sowie die fachlichen Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten genannt. Am kritischsten beurteilten die Absolvent/innen den Einsatz moderner Lehr- und Lernformen sowie den Zugang zu bzw. die Vermittlung von Betriebspraktika. Die Einschätzung einzelner Aspekte der Lehre zeigte, dass insbesondere die Vermittlung von fachlichem Grundlagenwissen von den Absolvent/innen positiv eingeschätzt wurde. Vergleichsweise zurückhaltend beurteilten die Befragten in diesem Bereich die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Aspekten.

Von den Rahmenbedingungen des Studiums an der TU Dresden schätzten die Absolvent/innen das kulturelle Angebot der Stadt und die öffentlichen Verkehrsmittel in Dresden sehr positiv ein. Die technische Ausstattung im Fach und die Einflussmöglichkeiten der Studierenden an der Hochschule wurden dagegen kritischer bewertet.

Etwa ein Viertel (28%) der Befragten hat im Studium bestimmte Studienangebote vermisst. In diesem Zusammenhang gaben die Absolvent/innen vor allem fehlende, spezielle fachliche Vertiefungen und einen unzureichenden Praxisbezug an.

Aus heutiger Sicht würde knapp die Hälfte der Absolvent/innen wieder das gleiche Fach an derselben Hochschule studieren. 38% würden sich für ein anderes Studienfach an derselben Hochschulen entscheiden. Den Wert ihres Studiums insgesamt schätzten die Absolvent/innen vor allem hinsichtlich der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere und der Möglichkeiten sich persönlich zu entwickeln als hoch ein. Hinsichtlich der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf wurde der Wert des Studiums dagegen etwas zurückhaltender beurteilt.



# 1 Einleitung

Mit dieser Studie zur Fakultät Bauingenieurwesen und den zeitgleich durchgeführten Studien für die Fakultät Verkehrswissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften sowie die Medizinische Fakultät, setzt die TU Dresden – auf der Grundlage eines umfangreichen Erhebungsverfahrens – die Tradition der Absolventenstudien im achten Jahr fort.

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

Das entwickelte Erhebungsinstrument, das auch hinsichtlich einer Vergleichbarkeit zum Fragebogen des Hannoveraner Hochschul-Information-Systems entworfen und in den Jahren des Einsatzes kontinuierlich weiterentwickelt wurde, umfasst neben einer lebensverlaufsbezogenen Erfassung des Berufseinstiegs auch Fragen zum Anforderungsprofil der Arbeitswelt, zu den Weiterbildungsaktivitäten, zum Studienverlauf und zur retrospektiven Bewertung der Qualität der Lehre und des Studiums. Das Erhebungsinstrument enthält außerdem die Möglichkeit fakultätsspezifischer Zusatzfragen.

Ein besonders Problem der Absolventenstudien stellt allgemein die Erreichbarkeit dar. Nicht immer liegen zu allen Absolventinnen und Absolventen Adressen vor, hinzu kommt, dass oft viele Adressen nicht mehr aktuell sind. Im Falle der Fakultät Bauingenieurwesen hat die Projektgruppe von 391 Absolventinnen und Absolventen 335 Adressen bekommen, davon kamen 74 mit dem Vermerk „unbekannt verzogen“ zurück. Im Vergleich zu vorangegangenen Absolventenstudien hat sich die Adresslage für die Durchführung der Befragungen deutlich verbessert, auch weil die diesbezüglichen von uns bei der Universitätsleitung unterbreiteten Vorschläge hier zur Anwendung kamen. Für eine noch bessere Erreichbarkeit der Absolventinnen und Absolventen ist es unerlässlich, dass bei der Anmeldung zu den Abschlussprüfungen von den Fakultäten auch die Heimatadresse, also die Adresse der Eltern,

mit erfasst wird. Auch die Erhebung der Emailadresse ist sehr hilfreich und kann im Zuge der geplanten Verstärkung der Onlinebefragung den Mitteleinsatz effektiver gestalten. Aufgrund der hohen Mobilität nach dem Studium wird es so sehr viel wahrscheinlicher, dass möglichst alle Absolvent/innen erreicht werden können. Darüber hinaus ist eine stärkere Vereinheitlichung der Erfassungsmodalitäten an der TU Dresden wünschenswert.

## 1.1 Aufbau des Berichtes

Zunächst werden in den Kapiteln 2 bis 5 die Angaben der Absolvent/innen beschrieben. Diese Teile des Berichts sind thematisch gegliedert und folgen alle dem gleichen inhaltlichen Aufbau: Zunächst werden die Angaben der Befragten der Abschlussjahrgänge 01/02 bis 04/05 erörtert. Daran anschließend erfolgt mit der Kohortenanalyse<sup>2</sup> in jedem Kapitel zum entsprechenden Thema ein vergleichender Rückblick auf die vorangegangene Befragung aus dem Jahr 2002, bei der Absolvent/innen der Abschlussjahrgänge 1998/99 bis 2000/01 befragt wurden. In Kapitel 4 werden nach der Kohortenanalyse zusätzlich die Daten aus beiden Befragungen zusammengefasst, um die im Herbst 2006 aktuelle Arbeitsmarktsituation für alle Absolvent/innen zu bestimmen, die seit 1998 ihr Studium an der Fakultät Bauingenieurwesen beendeten.

Im Anschluss an diese deskriptiven Darstellungen der Befragungsergebnisse wird in Kapitel 6 untersucht, ob bestimmte Aspekte des Studiums und der Lebensumstände der Absolvent/innen Zusammenhänge mit zentralen Aspekten des beruflichen Erfolges aufweisen.

Im Kapitel 7 erfolgt eine weitere Auseinandersetzung mit den Daten des Befragungsjahres 2002. Ein Teil der Absolvent/innen der Jahrgänge 98/99 bis 00/01, die bereits im Jahr 2002 an der Befragung teilgenommen hatten, wurden im Jahr 2006 erneut befragt. Dadurch kann mit einer Panelanalyse geprüft werden, ob sich die Einstellungen der Absolvent/innen bezüglich bestimmter Fragen mit größerem zeitlichen Abstand zum Studienabschluss und den inzwischen gesammelten (berufspraktischen) Erfahrungen verändert haben.

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

---

<sup>2</sup> Eine detaillierte Darstellung befindet sich in Kapitel 8.

## 1.2 Darstellung und Vergleich der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Befragung werden für die Fakultät Bauingenieurwesen insgesamt ausgewiesen und, aufgrund der Nähe der Studieninhalte und der sektoralen Überschneidungen auf dem Arbeitsmarkt, in zentralen Punkten im Vergleich zu den Ergebnissen der Absolventenstudie der Fakultät Architektur<sup>3</sup> dargestellt.

Des Weiteren werden – dort wo es möglich ist – die Ergebnisse der Dresdner Absolventenstudie mit jenen des Hochschul-Informations-Systems (HIS; Briedis / Minks 2004) gegenübergestellt. Die HIS-Befragung ist die einzige bundesweite Befragung, in der Absolvent/innen der Fachrichtung Bauingenieur- und Vermessungswesen aus einem vergleichbaren Abschlusszeitraum betrachtet werden. Zudem ist der Fragebogen der Dresdner Absolventenstudie teilweise an der HIS-Befragung orientiert.

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt vor allem in grafischer Form. Dort allerdings, wo eine gemeinsame Darstellung der Fakultät Bauingenieurwesen, Architektur und den bundesweiten Ergebnissen in Form einer Grafik sehr unübersichtlich ausgefallen wäre und mehrere Grafiken die Vergleichbarkeit beeinträchtigen, werden die Vergleiche in Tabellenform präsentiert.

Dieser Abschlussbericht wurde von Frau Sylvi Mauermeister und Herrn Lutz Heidemann unter meiner Leitung erstellt. Tatkräftige Unterstützung bei der Erstellung des Berichtes wurde ihnen durch die im Projekt tätigen Studierenden Tilo Hellmann, Nicole Schimkowiak und Yvonne Saborowski zuteil.

Prof. Dr. Karl Lenz, Januar 2007

---

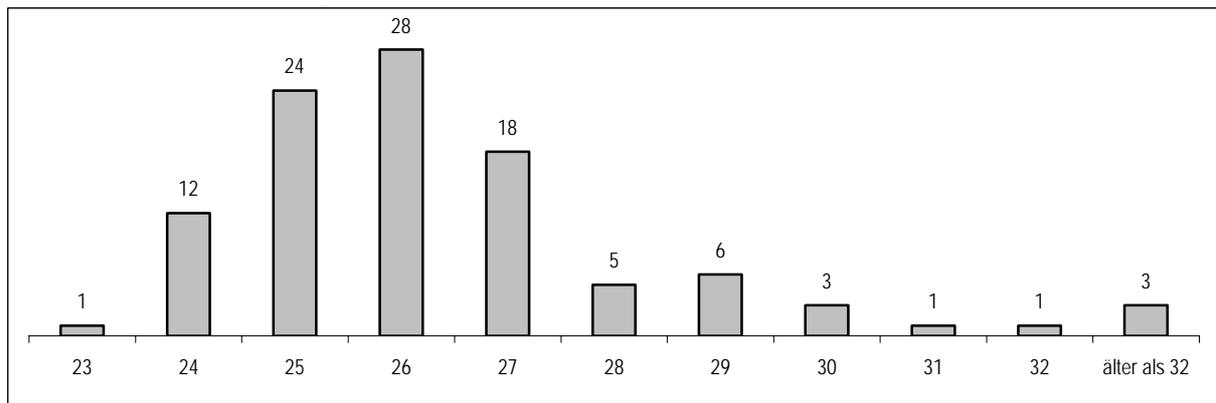
<sup>3</sup> Dresdner Absolventenstudie Nr. 21: Fakultät Architektur 2005.

## 2 Soziales Profil der Absolvent/innen

### 2.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung

Die befragten Absolvent/innen sind zum Zeitpunkt ihres Abschlusses im Mittel (Median)<sup>4</sup> 26 Jahre alt, auch der Modalwert<sup>5</sup> liegt bei 26 Jahren (vgl. Abb. 2.1). Dabei weist das Alter der Befragten bei Studienabschluss eine erhebliche Streubreite von 19 Jahren auf (zwischen 23 und 42 Jahren). Zum Zeitpunkt der Befragung befinden sie sich durchschnittlich im 30. Lebensjahr.

Abb. 2.1: Alter der Befragten bei Studienabschluss (in %),  $n = 119$

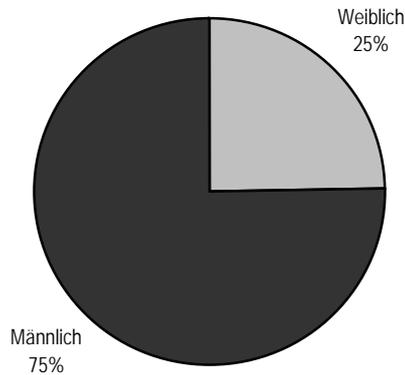


Hinsichtlich der Geschlechterverteilung zeigt sich für die Fakultät eine deutliche Mehrheit von männlichen Absolventen (vgl. Abb. 2.2). Dabei sind die männlichen Befragten sowohl zum Zeitpunkt ihres Abschlusses als auch zum Befragungszeitpunkt durchschnittlich zwei Jahre älter, der Unterschied ist signifikant. Dieser Altersunterschied resultiert sehr wahrscheinlich einerseits aus dem zwischen Abitur und Studium geleisteten Wehr- bzw. Zivildienst. Zum anderen hatten die männlichen Befragten etwas häufiger bereits vor Beginn des Studiums eine Berufsausbildung absolviert.

<sup>4</sup> Als Kenngröße wurde hier der Median angegeben. Dies ist der Wert, über und unter dem jeweils die Hälfte aller Fälle liegt. Der Median ist ein gegenüber Ausreißern unempfindliches Lagemaß, der anders als das arithmetische Mittel, nicht durch wenige extrem hohe oder niedrige Werte beeinflusst wird.

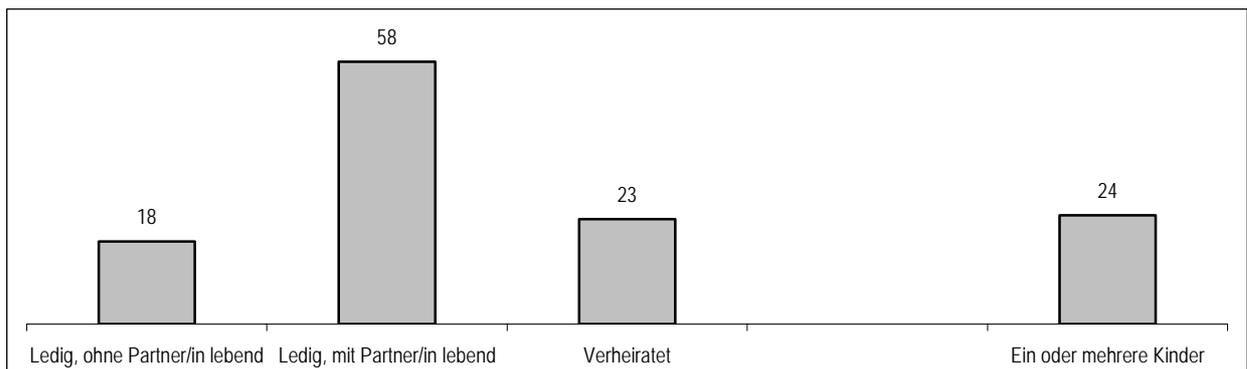
<sup>5</sup> Der Modalwert (auch Modus genannt) bezeichnet jene Kategorie oder Angabe, die am häufigsten genannt wurde. Dabei können auch mehrere Werte gleichzeitig Modalwert sein, wenn mehrere Werte mit gleicher Häufigkeit, aber eben häufiger als andere Werte genannt wurden.

Abb. 2.2: Geschlechterverteilung der Befragten, n = 121



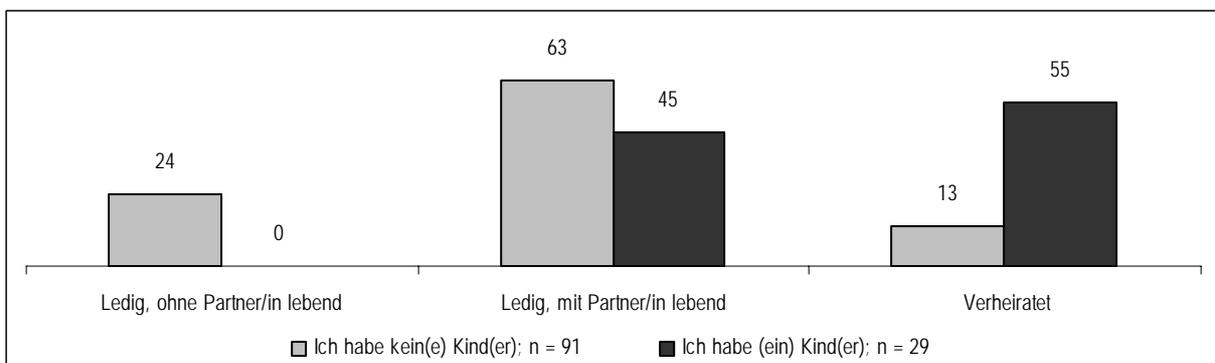
Zum Befragungszeitpunkt leben über 80% der Befragten in einer Partnerschaft bzw. sind verheiratet. Knapp ein Viertel (24%) der befragten Absolvent/innen der Erstbefragung hat ein oder mehrere Kinder (vgl. Abb. 2.3).

Abb. 2.3: Familienstand der Befragten zum Befragungszeitpunkt (in %), n = 120



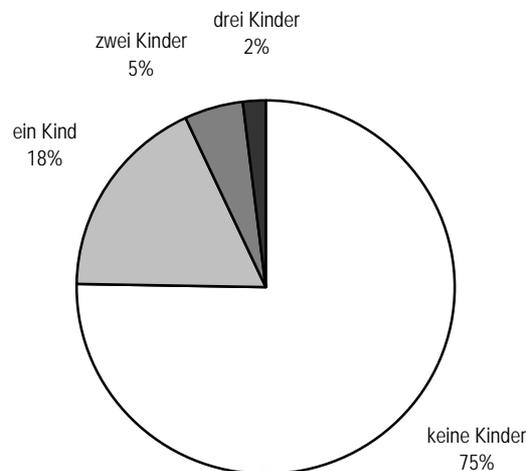
Dabei haben Befragte, die angeben verheiratet zu sein, häufiger Kinder, als Befragte, die in einer Partnerschaft leben, jedoch nicht verheiratet sind (vgl. Abb. 2.4).

Abb. 2.4: Lebensform der Absolvent/innen mit einem oder mehreren Kindern zum Befragungszeitpunkt im Vergleich zu Absolvent/innen ohne Kinder (in %)



Von den Absolvent/innen, die Kinder haben, hat die Mehrheit (72%) ein Kind, weitere 21% dieser Gruppe haben zwei Kinder. Das erstgeborene Kind der Befragten ist dabei im Mittel (Median) ein Jahr alt.

Abb. 2.5: Anzahl der Kinder der Absolvent/innen zum Befragungszeitpunkt,  $n = 120$



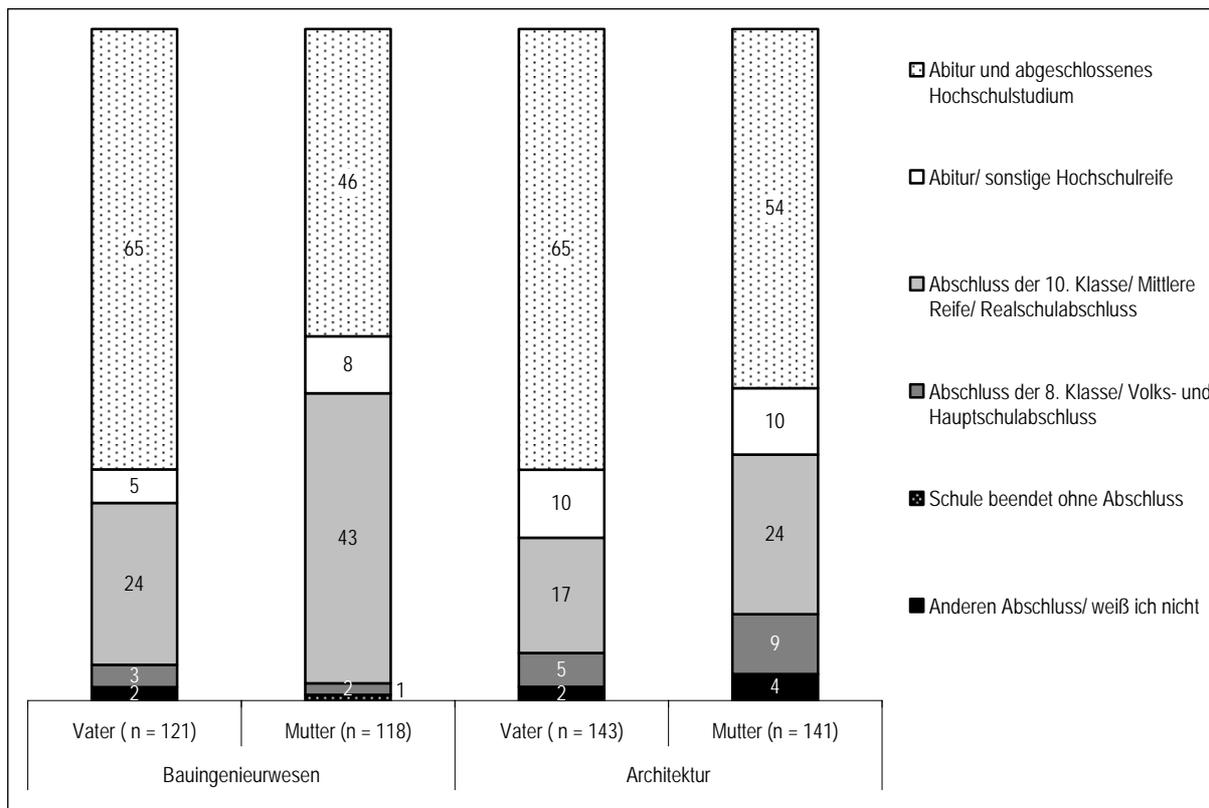
Die befragten Absolvent/innen stammen überwiegend aus Elternhäusern, in denen mindestens ein Elternteil ein Hochschulstudium abgeschlossen hat. Dabei studierten die Väter mit 65% im Vergleich zu den Müttern (46%) häufiger (vgl. Abb. 2.6), dieser Unterschied ist signifikant. Bei knapp der Hälfte der befragten Absolvent/innen absolvierten beide Elternteile eine Ausbildung an einer Hochschule.

Unter den bundesweit befragten Absolvent/innen der Fachgruppe Ingenieurwissenschaften/ Informatik ist der Anteil der Eltern mit Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss ähnlich hoch und liegt bei 50% (Holtkamp/ Imsande 2001).<sup>6</sup>

Im Vergleich zu den Absolvent/innen der Fakultät Architektur der TU Dresden fällt auf, dass die Bildungsunterschiede unter den Eltern der Bauingenieur/innen größer sind.

<sup>6</sup> Gesamtgesellschaftlich betrachtet, liegt der Anteil der Personen mit Fach- bzw. Hochschulabschluss im fraglichen Alter, d.h. ab 40 Jahren bundesweit bei 15% (vgl. Statistische Bundesamt 2004: 88). Somit kommen die (befragten) Absolvent/innen im Vergleich zur bundesdeutschen Gesamtbevölkerung überdurchschnittlich oft aus einer Familie mit hohem soziokulturellem Hintergrund. An dieser Stelle zeigt sich somit ein Beleg für die in der Forschung zur Sozialstruktur prominente These der „Bildungsvererbung“. Der zentrale Kern dieser These lautet, dass Kinder mit hoher Wahrscheinlichkeit ein den Eltern mindestens gleichwertiges Bildungsniveau anstreben (Geißler 2002:259ff., Bourdieu 1987, Kreckel 1983). Maaz (2002) und Geißler (2000) zeigen, dass die „Bildungsvererbung“ mit dem Ende der 50er Jahre einsetzenden stärkeren Schließung des Bildungssystems in der ehemaligen DDR noch stärker zu beobachten war bzw. zu beobachten ist, als in den alten Bundesländern.

Abb. 2.6: *Formaler Bildungsgrad der Eltern der Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen und der Eltern der Absolvent/innen der Fakultät Architektur (Absolventenbefragung 2005) der TU Dresden im Vergleich (in %)*



Dabei sind die Mütter zum überwiegenden Teil als Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit (37%) beschäftigt. Die Väter arbeiten vorwiegend als Angestellter mit Führungsaufgaben (31%). Bundesweit liegt der Anteil der Arbeiter/innen bei den Eltern der Absolvent/innen der Fachgruppe Ingenieurwissenschaften/ Informatik bei 7%, der Angestellten bei 65%, der Beamten bei 5% und der Selbständigen bei 16%. Damit fällt der Anteil der Arbeiter/innen unter den Eltern der Dresdner Absolvent/innen etwas höher und der Anteil der Angestellten, Selbständigen und Beamten etwa gleich groß aus.<sup>7</sup>

Im Vergleich zur beruflichen Stellung der Eltern der Absolvent/innen der Architektur zeigen sich dagegen kaum Unterschiede.

<sup>7</sup> Im gesamtgesellschaftlichen Vergleich liegt dagegen der Arbeiteranteil unter den Vätern der Dresdner Absolvent/innen mit 13% weit unter dem durchschnittlichen Anteil an Arbeitern in den neuen Bundesländer (50%) bzw. dem Bundesdurchschnitt (38%) (vgl. Stat. Bundesamt 2004: 105). Der Anteil der Selbständigen ist unter den Eltern der befragten Absolvent/innen mit 20% unter den Vätern bzw. 10% unter den Müttern höher als im Bundesdurchschnitt (14% bzw. 7%; vgl. ebd.). Die insgesamt exponierte berufliche Stellung der Eltern kann vor allem auf das überdurchschnittlich hohe Bildungsniveau der Eltern der Absolvent/innen zurückgeführt werden.

Tab. 2.1: Überwiegend berufliche Stellung der Eltern der Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen und der Eltern der Absolvent/innen der Fakultät Architektur (Absolventenbefragung 2005) der TU Dresden im Vergleich (in %)

	Bauingenieurwesen		Architektur	
	Vater (n = 120)	Mutter (n = 118)	Vater (n = 140)	Mutter (n = 138)
Ungelernte(r)/ angelernte(r) Arbeiter(in)	0	1	0	0
Facharbeiter(in), Vorarbeiter(in), Meister(in)	13	8	9	3
Arbeiter/innen insgesamt	13	9	9	3
Angestellte(r) mit einfacher Tätigkeit (z.B. Verkäufer/-in)	1	8	4	4
Angestellte(r) mit qualifizierter Tätigkeit (z.B. Sachbearbeiter/-in)	13	37	11	32
Angestellte(r) mit hochqualifizierter Tätigkeit (z.B. Prokurist/-in)	15	9	18	18
Angestellte(r) mit Führungsaufgaben	31	12	28	7
Angestellte insgesamt	60	66	61	61
Beamter/ Beamtin	5	3	6	7
Selbständige(r)/ Freiberufler(in)	20	10	21	12
Hausmann/ Hausfrau	1	6	1	12
Anderes/ Weiß nicht	1	4	3	5

In Anlehnung an die Berichterstattung der 17. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes (BMBF 2004; [www.sozialerhebung.de](http://www.sozialerhebung.de)) wurden aus den Hierarchien innerhalb der Kategorien des Indikators „Stellung im Beruf“ und dem höchstmöglichen Ausbildungsabschluss der Eltern, dem Hochschulabschluss, soziale Herkunftsgruppen konstruiert (ebd.: 471; siehe Anhang A2). Zum einen ermöglicht das Merkmal „soziale Herkunft“ durch die Zusammenführung von ökonomischer Situation und Bildungstradition des Elternhauses im Vergleich mit anderen Fakultäten der TU Dresden eine noch genauere Darstellung der Besonderheiten in der sozialen Zusammensetzung der Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen. Zum anderen belegen aktuelle Studien, dass dem Merkmal „soziale Herkunft“ bei Studierenden hinsichtlich ihres Studienverlaufes, ihres Verhaltens sowie ihrer wirtschaftlichen und sozialen Lage eine zentrale Erklärungskraft zukommt (ebd.: S.136). Daher ist es auch im Rahmen der vorliegenden Untersuchung sinnvoll, den Indikator „soziale Herkunft“ zu konstruieren und zu überprüfen, ob sich darüber hinaus auch bei Absolvent/innen des Bauingenieurwesens Zusammenhänge mit Aspekten des Berufseinstieges und des beruflichen Erfolges zeigen. Diese Überprüfung ist Gegenstand des Kapitels 6. Im Rahmen dieses Kapitels werden die sozialen Herkunftsgruppen der Absolvent/innen im Folgenden nur kurz in vergleichender Darstellung beschrieben.

Abb. 2.7: Soziale Herkunft nach Gruppen der Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen und der Fakultät Architektur (Absolventenbefragung 2005) der TU Dresden im Vergleich (in %)



Insgesamt gehören knapp 90% der befragten Bauingenieur/innen den Herkunftsgruppen „hoch“ oder „gehoben“ an. Diese Anteile fallen unter den Absolvent/innen der Fakultät Architektur nahezu identisch aus. Insgesamt sind die Anteile der Herkunftsgruppen „hoch“ und „gehoben“ damit höher als etwa unter den Absolvent/innen der Erziehungswissenschaften<sup>8</sup> oder der Philosophischen Fakultät<sup>9</sup> und etwa genau so groß wie unter den Absolvent/innen der Fakultät Wirtschaftswissenschaften<sup>10</sup> oder Elektrotechnik<sup>11</sup>.

## 2.2 Der Vergleich zu den Absolvent/innen früherer Jahrgänge<sup>12</sup>

Die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen waren im Befragungsjahr 2006 zum Zeitpunkt ihres Abschlusses im Mittel (Median) 26 Jahre und damit ein Jahr älter als die Absolvent/innen des Befragungsjahres 2002. Dieser Unterschied ist signifikant.

Der Anteil der verheirateten Absolvent/innen ist zum Befragungszeitpunkt 2006 signifikant höher als im Befragungsjahr 2002. Insgesamt erhöhte sich dieser Anteil von 12% (2002) auf 23% (2006). Gesunken ist dagegen in diesem Zeitraum der Anteil der ledig ohne Partner/in lebenden Absolvent/innen von 33% (2002) auf 18% (2006). Wenig überraschend ist angesichts dieser Entwicklungstendenzen die Zahl der Absolvent/innen mit Kindern. Dieser Anteil stieg von 16% (2002) auf 24% (2006), der Unterschied ist allerdings nicht signifikant.

<sup>8</sup> Dresdner Absolventenstudie Nr. 20: Fakultät Erziehungswissenschaften 2004

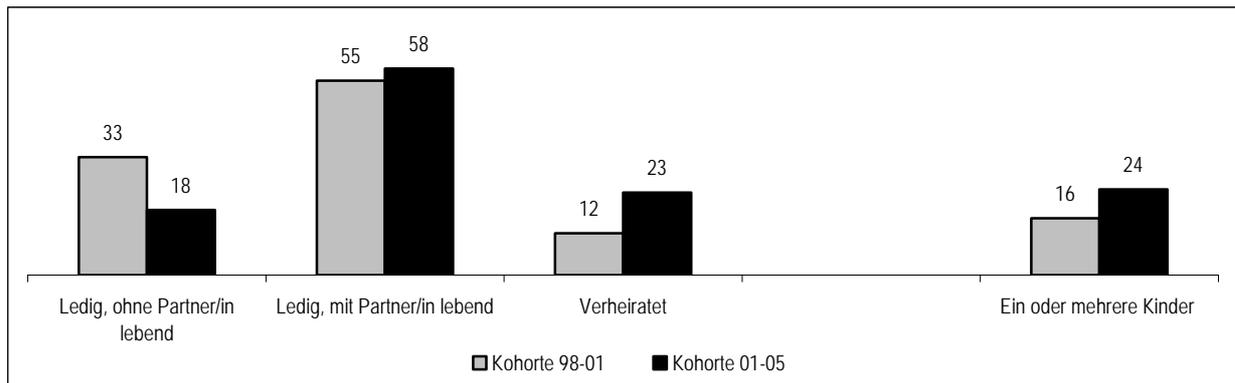
<sup>9</sup> Dresdner Absolventenstudie Nr. 17: Philosophische Fakultät 2004

<sup>10</sup> Dresdner Absolventenstudie Nr. 22: Fakultät Wirtschaftswissenschaften 2005

<sup>11</sup> Dresdner Absolventenstudie Nr. 19: Fakultät Elektro- und Informationstechnik 2004

<sup>12</sup> Im Folgenden und allen weiteren Kohortenvergleichen werden hauptsächlich signifikante Differenzen graphisch dargestellt. Es wurde der Mann-Whitney U-Test zugrunde gelegt.

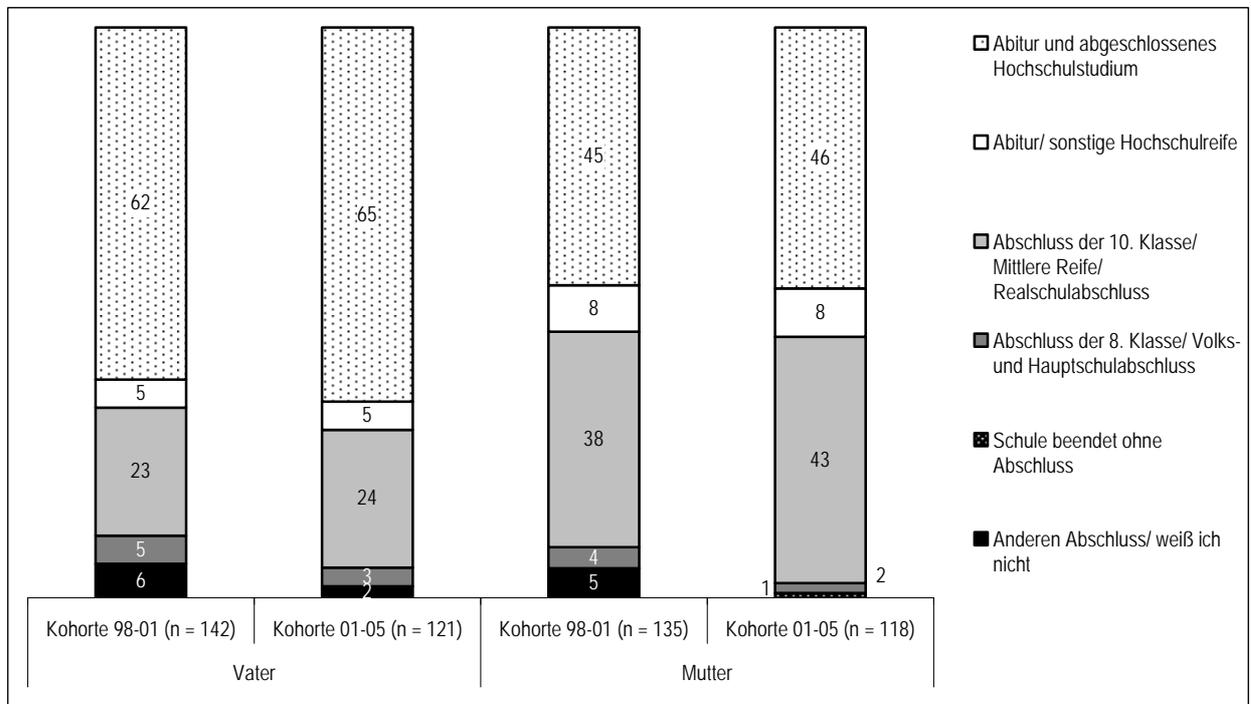
Abb. 2.8: Familienstand der Absolvent/innen im Kohortenvergleich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 144$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 120$



Hinsichtlich der Geschlechterverteilung sind dagegen keine Unterschiede festzustellen. Der Frauenanteil unter den Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen liegt zu beiden Betrachtungszeitpunkten bei 25%.

Bezüglich des höchsten allgemein bildenden Schulabschlusses der Eltern lassen sich ebenfalls kaum Unterschiede feststellen. Der Anteil der Väter und Mütter mit Abitur und abgeschlossenem Hochschulstudium bzw. Abschluss der 10. Klasse hat sich etwas erhöht und die Zahl der Eltern mit einem Abschluss der 8. Klasse ist etwas gesunken (vgl. Abb. 2.9). Die Unterschiede erreichen aber kein signifikantes Niveau.

Abb. 2.9: Höchster Schulabschluss der Eltern der Absolvent/innen im Kohortenvergleich (in %)



Im Vergleich des Befragungsjahres 2006 zum Jahr 2002 lässt sich hinsichtlich der beruflichen Stellung für beide Elternteile eine Zunahme des Anteils der Angestellten mit Führungsaufgaben sowie, insbesondere unter den Vätern, der Selbständigen

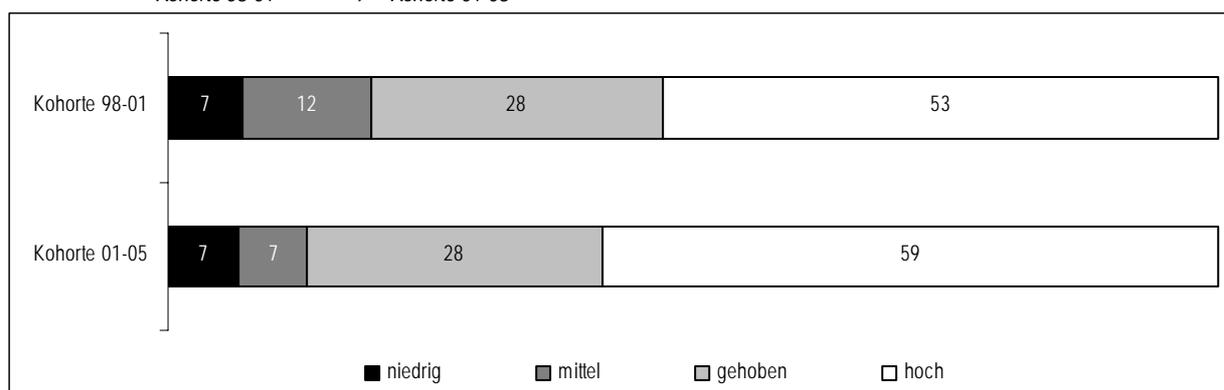
feststellen. Gesunken sind dagegen bei beiden Elternteilen die Anteile der (hoch)qualifizierten Angestellten. Die Unterschiede erreichen unter den Vätern signifikantes Niveau.

Tab. 2.2: Überwiegend berufliche Stellung der Eltern der Absolvent/innen im Kohortenvergleich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 142$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 118$

	Vater		Mutter	
	Kohorte 98-01	Kohorte 01-05	Kohorte 98-01	Kohorte 01-05
Ungelernte(r)/ angelernte(r) Arbeiter(in)	1	0	1	1
Facharbeiter(in)/ Vorarbeiter(in)/ Meister(in)	15	13	6	8
<b>Arbeiter insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
Angestellte(r) mit einfacher Tätigkeit	1	1	4	8
Angestellte(r) mit qualifizierter Tätigkeit	17	13	44	37
Angestellte(r) mit hochqualifizierter Tätigkeit	36	15	20	9
Angestellte(r) mit Führungsaufgaben	12	31	4	12
<b>Angestellte insgesamt</b>	<b>66</b>	<b>60</b>	<b>72</b>	<b>66</b>
Beamter/ Beamtin	2	5	6	3
Selbständige(r)/ Freiberufler(in)	13	20	8	10
Hausmann/ -frau	0	0	4	6
Anderes/ Weiß nicht	3	2	4	4

Wie bereits die Ergebnisse aus Abbildung 2.9 und Tabelle 2.2 erahnen lassen, zeigt sich im Kohortenvergleich hinsichtlich der Zusammensetzung der sozialen Herkunftsgruppen eine leichte Zunahme des Anteils in der Herkunftsgruppe „hoch“ und eine Abnahme in der Herkunftsgruppe „mittel“. Allerdings sind auch hier die Unterschiede nicht signifikant.

Abb. 2.10: Soziale Herkunft nach Gruppen der Absolvent/innen im Kohortenvergleich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 140$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 121$



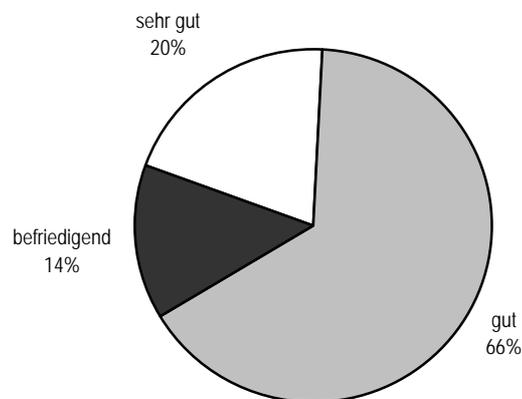
### 3 Studium: Zugang, Verlauf und Beurteilung

#### 3.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung

##### 3.1.1 Zugang zum Studium

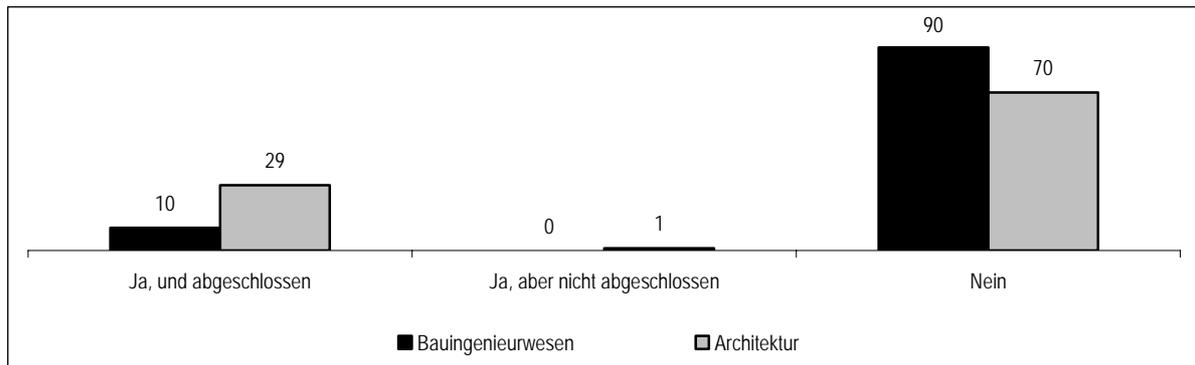
Die Mehrheit der Absolvent/innen hat ihre Studienberechtigung mit dem Prädikat „gut“ erhalten. Die dafür relevante Abiturnote streut dabei zwischen 1,0 und 3,7, der Durchschnitt liegt bei 2,1.

Abb. 3.1: Durchschnittsnote des für den Hochschulzugang relevanten letzten Schulzeugnisses (zusammengefasst),  $n = 114$



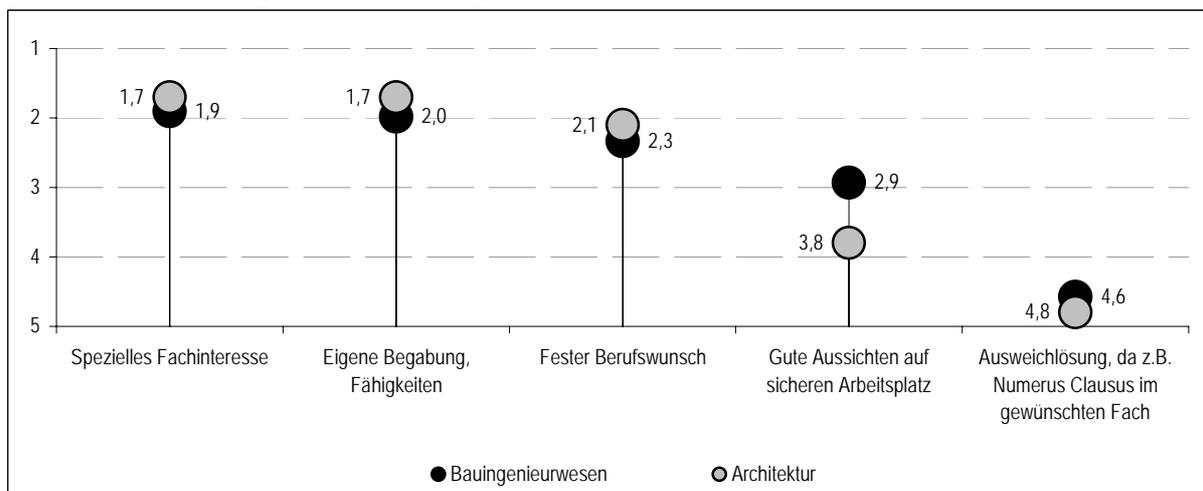
Etwa ein Zehntel der Absolvent/innen hat vor dem Studium eine Berufsausbildung abgeschlossen. Dieser Anteil ist unter den Männern mit 11% etwas höher als unter den weiblichen Absolvent/innen (7%), allerdings ist der Unterschied nicht signifikant. Unter den Absolvent/innen der Architektur ist der Anteil jener, die vor dem Studium eine berufliche Ausbildung absolviert haben, mit knapp 30% deutlich höher (vgl. Abb. 3.2).

Abb. 3.2: "Haben Sie vor dem Studium eine berufliche Ausbildung begonnen?", die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen (n = 123) und Architektur (n = 155) (Absolventenbefragung 2005) der TU Dresden im Vergleich (in %)



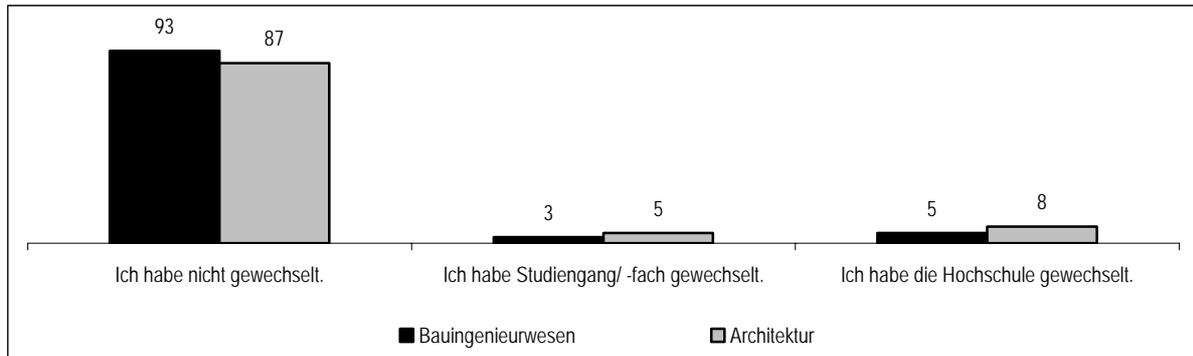
Als wichtigsten Grund (aus der gegebenen Auswahl) für die Entscheidung zum gewählten Studienfach gaben die Absolvent/innen ihr spezielles Fachinteresse an. Das abgeschlossene Studium als Ausweidlösung für ein durch einen Numerus Clausus blockierten Fach ist lediglich von 9% der Befragten als (sehr) wichtig angesehen worden. Diese Verteilung ist bei den meisten Fakultäten der TU Dresden ähnlich. Allerdings gaben die Bauingenieur/innen im Vergleich zu den Architekt/innen als Grund für die Entscheidung für das gewählte Studienfach deutlich häufiger „gute Aussichten auf einen sicheren Arbeitsplatz“ an (31% vs. 10%). Unter den bundesweit befragten Absolvent/innen der Fachrichtung Bauingenieur-, Vermessungswesen gaben 18% der Befragten an, dass Arbeitsmarktgesichtspunkte bei der Wahl des Studiums eine (sehr) große Rolle gespielt haben (Briedis/ Minks 2004: 29).

Abb. 3.3: Bedeutung verschiedener Gründe für die Aufnahme des Studiums an der Fakultät Bauingenieurwesen (n = 121) und an der Fakultät Architektur (n = 151) (Absolventenbefragung 2005) der TU Dresden im Vergleich, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = unwichtig)



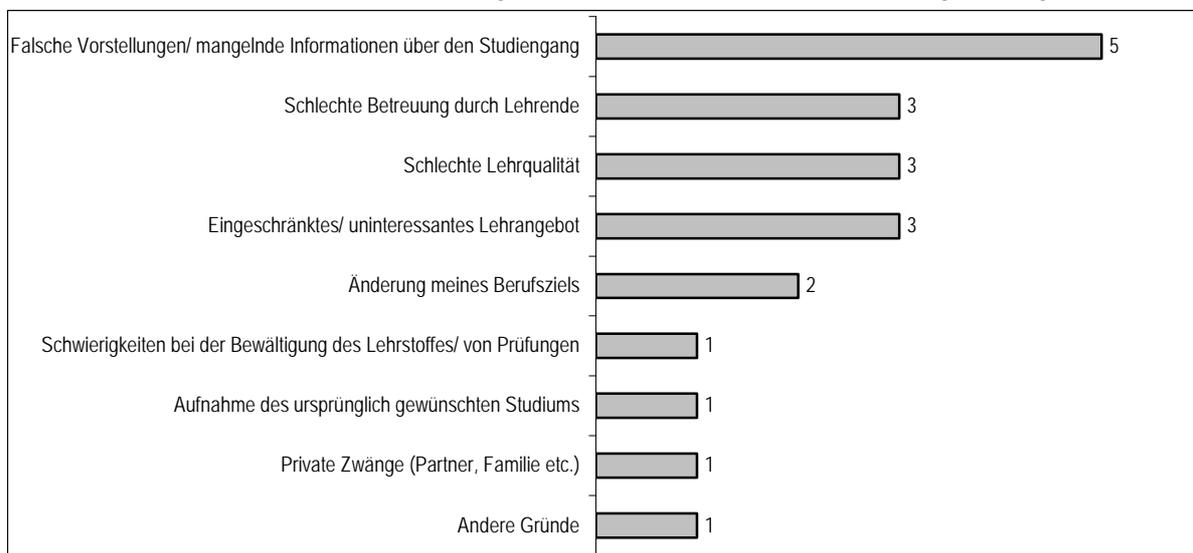
Vor dem Beginn des Studiums an der Fakultät Bauingenieurwesen haben lediglich 3% der Absolvent/innen ein anderes Studium begonnen. Die Hochschule wurde etwas häufiger gewechselt (5%). Im Vergleich zur Fakultät Architektur fallen beide Anteile etwas geringer aus (vgl. Abb. 3.4).

Abb. 3.4: Häufigkeit von Hochschul- und oder Studienfachwechsel; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen ( $n = 123$ ) und Architektur ( $n = 152$ ) (Absolventenbefragung 2005) der TU Dresden im Vergleich (in %)



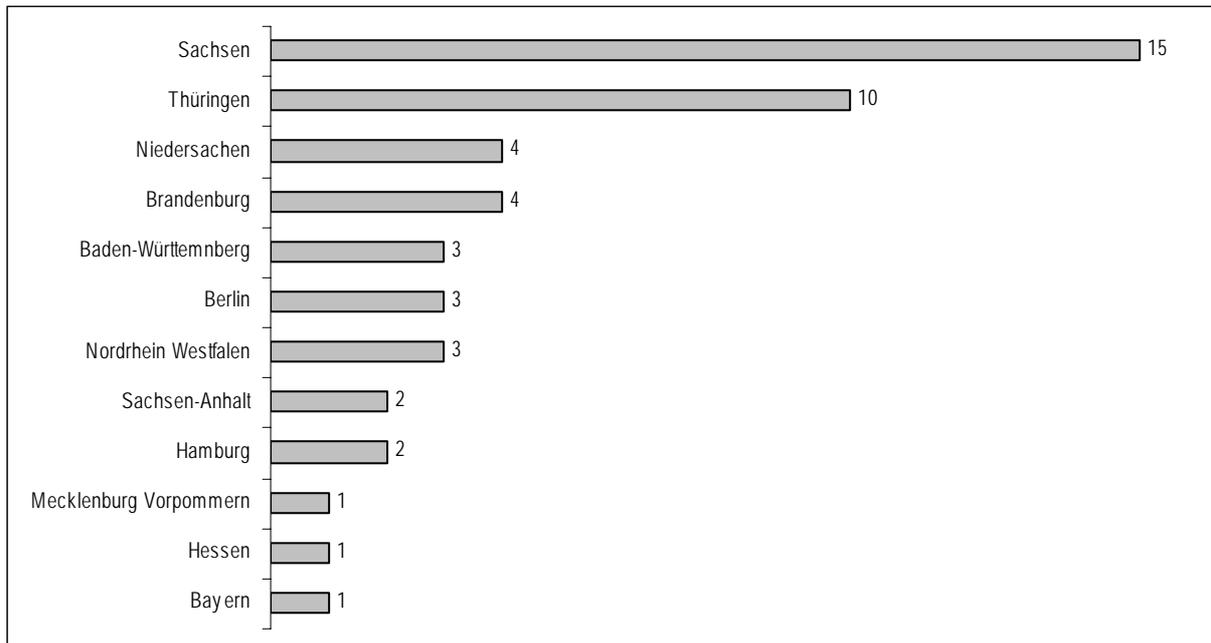
Der Grund für den Wechsel von Fach- bzw. Hochschule lag dabei vor allem in falschen Vorstellungen über den Studiengang. Weitere wichtige Aspekte stellen in diesem Zusammenhang die Lehrqualität und das Lehrangebot dar.

Abb. 3.5: Bedeutung verschiedener Gründe für den Wechsel von Hochschule bzw. Studienfach, Häufigkeit der Nennungen „stark“ und „sehr stark“ zusammengefasst (Skala: 1 = sehr stark ... 5 = gar nicht),  $n = 9$ , Mehrfachnennungen möglich



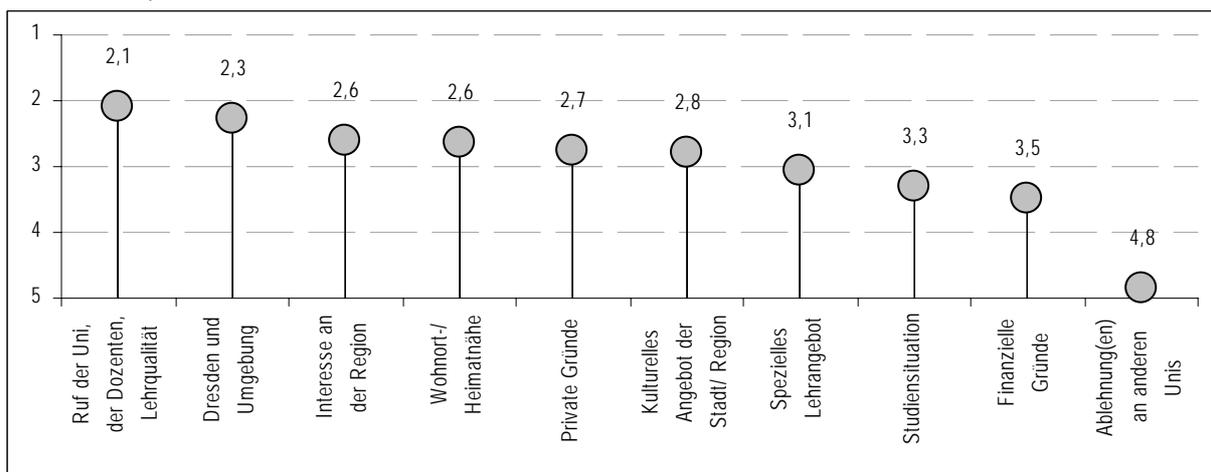
Nur knapp ein Drittel (30%) der Befragten bewarb sich neben der TU Dresden auch an anderen Universitäten oder Fachhochschulen um einen Studienplatz. Die Absolvent/innen bewarben sich dabei im gesamten Bundesgebiet, am häufigsten jedoch in Sachsen und Thüringen (v.a. an der Bauhaus Universität Weimar). An einer (Fach-) Hochschule außerhalb des bundesdeutschen Gebietes bewarb sich dagegen keine(r) der Befragten (vgl. Abb. 3.6).

Abb. 3.6: Häufigkeit der genannten Standorte der Hochschulen, an denen sich die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen auch beworben haben (Anzahl der Nennungen), Mehrfachnennungen möglich,  $n = 36$



Für die meisten Absolvent/innen war der Ruf der Universität und der Dozenten sowie die Lehrqualität entscheidend für die Aufnahme des Studiums an der TU Dresden. Darüber hinaus waren aber Dresden und Umgebung, Wohnort- und Heimatnähe sowie Interesse an der Region allgemein zentrale Argumente bei der Entscheidung für ein Studium in Dresden.

Abb. 3.7: Bedeutung verschiedener Gründe für die Entscheidung für ein Studium an der TU Dresden, Mittelwerte (Skala: 1 = trifft voll und ganz zu ... 5 = trifft überhaupt nicht zu),  $n = 117$



Im Vergleich mit den Absolvent/innen der Fakultät Architektur, die Gründe für die Wahl der TU Dresden als Studienstandort betreffend, werden einige Differenzen sichtbar (vgl. Tab. 3.1). So waren vor allem der Ruf der Universität aber auch private Gründe für die Bauingenieur/innen häufiger (sehr) wichtig für die Entscheidung für

ein Studium an der TU Dresden gewesen. Für die Architekt/innen spielten dagegen das kulturelle Angebot der Stadt/ Region und die Studiensituation eine größere Rolle bei ihrer Studienentscheidung

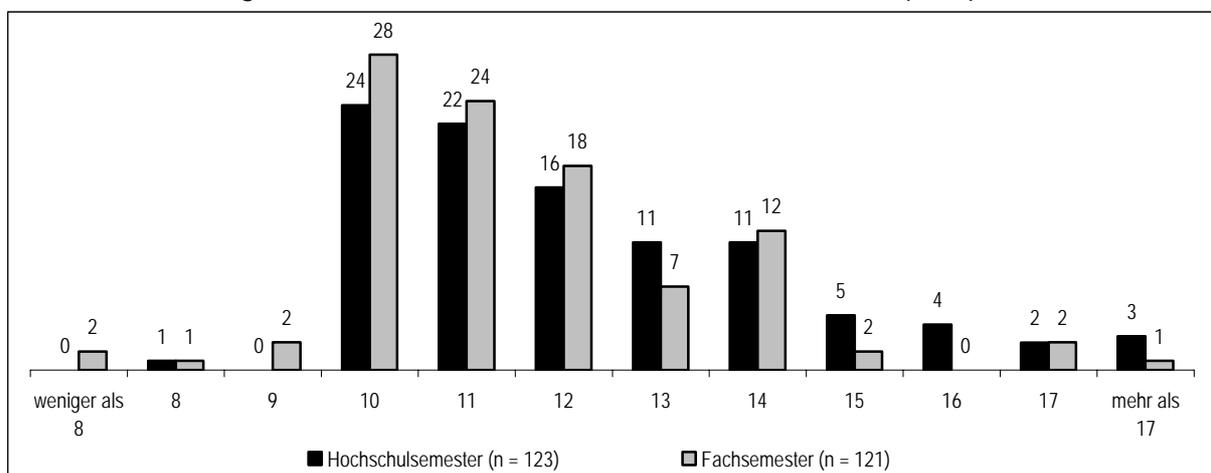
Tab. 3.1: Gründe für die Aufnahme des Studiums an der TU Dresden; die Absolvent/innen Fakultät Bauingenieurwesen und Architektur (Absolventenbefragung 2005) im Vergleich, Summe der Häufigkeiten der Nennungen „wichtig“ und „sehr wichtig“ (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = unwichtig) (in %)

	Bauingenieurwesen (n = 177)	Architektur (n = 140)
Ruf der Uni und der Dozenten, Lehrqualität	77	45
Dresden und Umgebung	65	65
Wohnort-/ Heimatnähe	58	46
Interesse an der Region	55	53
Private Gründe (z.B. Freunde, Familie)	55	45
Kulturelles Angebot der Stadt/ Region	46	62
Spezielles Lehrangebot	36	40
Finanzielle Gründe	32	32
Studiosituation	30	41
Ablehnung(en) an anderen Unis	3	-
Anderer Grund	13	17

### 3.1.2 Verlauf des Studiums

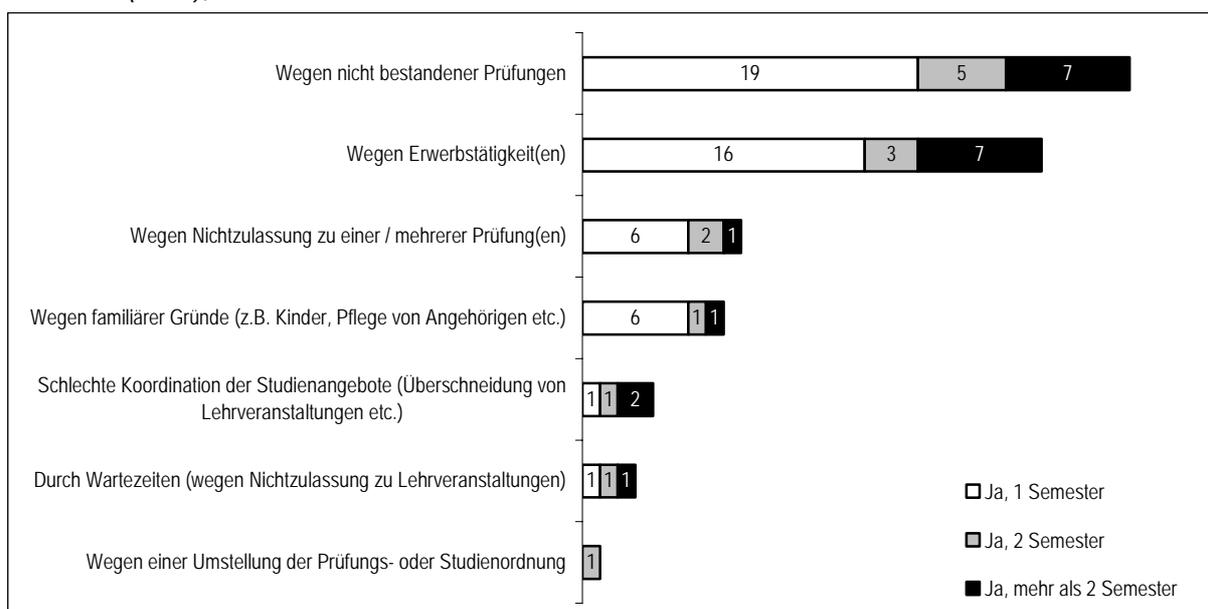
An der Fakultät Bauingenieurwesen kann für die zur Grundgesamtheit gehörenden Absolvent/innen zwischen Diplom- und Masterstudiengang unterschieden werden, wobei der Erwerb des Diploms auch im Fernstudium möglich ist. Darüber hinaus kann das Studium auch mit der Baccalaureatsprüfung abgeschlossen werden, die Baccalaureatsprüfung bildet einen ersten berufsbildenden Abschluss des Studiums. Von den Absolvent/innen, die an dieser Befragung teilgenommen haben, schlossen alle ihr Studium mit dem Diplom ab. Die durchschnittliche Zahl der Hochschul- bzw. Fachsemester beträgt dabei im Mittel jeweils zwölf Semester. Die Regelstudienzeit liegt bei zehn Semestern. Im Fernstudium, sofern als Teilzeitstudium absolviert, liegt sie bei 17 Semestern.

Abb. 3.8: Verteilung der absolvierten Hochschul- bzw. Fachsemester (in %)



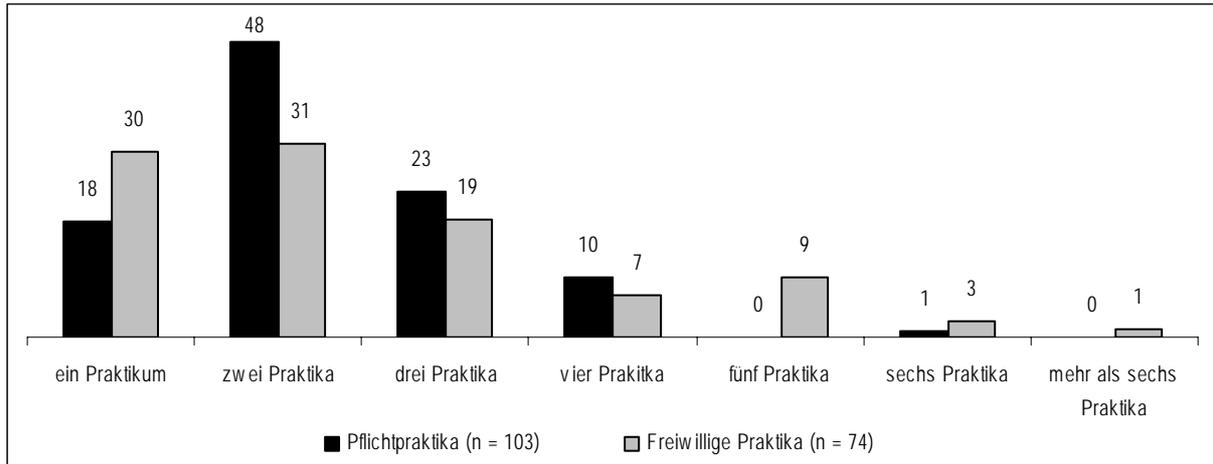
Verzögerungen im Studium entstanden am häufigsten durch nicht bestandene Prüfungen (31%) bzw. Erwerbstätigkeit(en) (26%). Organisatorische Regelungen führten dagegen kaum zu Verzögerungen im Studienablauf. Möglicherweise resultiert dies auch daraus, dass an der Fakultät Bauingenieurwesen der TU Dresden im Gegensatz zu vielen anderen Studiengängen und Universitäten (noch) keine Umstellung auf den Bachelorabschluss erfolgt ist, sondern dass weiterhin der Abschluss als Diplom-Ingenieur besteht, wenngleich eine Modularisierung des Studienablaufes auch hier erfolgte.

Abb. 3.9: „Gab es in Ihrem Studium aus einem der folgenden Gründe Verzögerungen?“ (in %),  $n = 117$



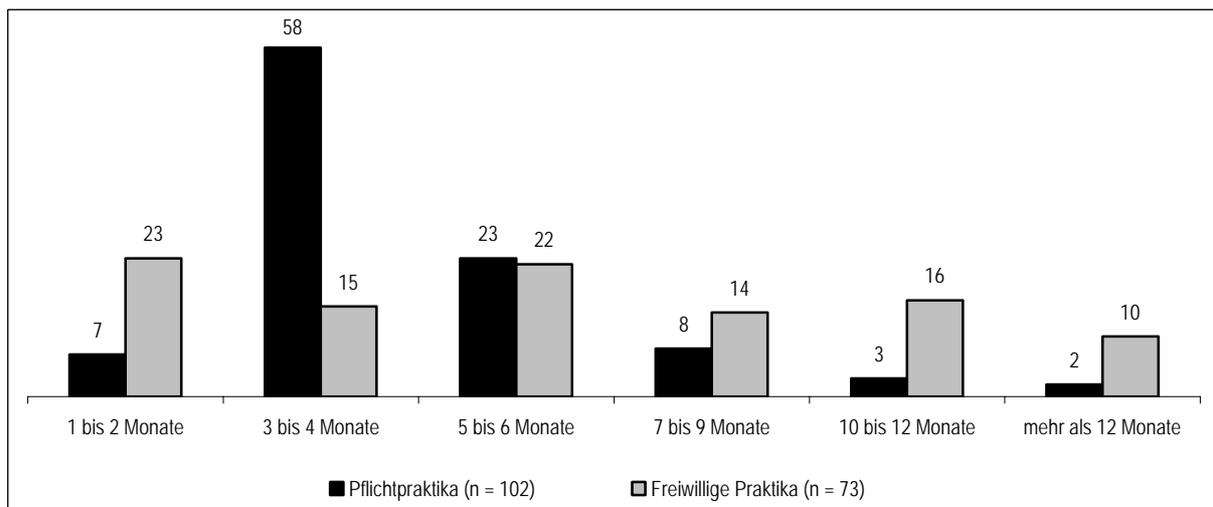
Die in der Studienordnung vorgeschriebenen Pflichtpraktika gliedern sich in zwei bauhandliche Praktika. Vorgeschrieben ist für beide Teile eine Dauer von sechs Wochen. Insgesamt sind also laut Praktikumsordnung zwölf Wochen zu absolvieren, wobei die Dauer der Berufsausbildung angerechnet werden kann. Bis auf zehn Befragte haben auch alle Absolvent/innen mindestens ein Pflichtpraktikum absolviert. Von diesen zehn hatten sechs vor dem Studium eine Berufsausbildung abgeschlossen. Im Durchschnitt leisteten die Absolvent/innen, entsprechend der Praktikumsordnung, zwei Pflichtpraktika. Darüber hinaus absolvierten 60% der Befragten freiwillige Praktika, die durchschnittliche Anzahl der geleisteten freiwilligen Praktika liegt bei drei.

Abb. 3.10: Anzahl aller im Studium geleisteten Pflicht- und freiwilligen Praktika (in %)



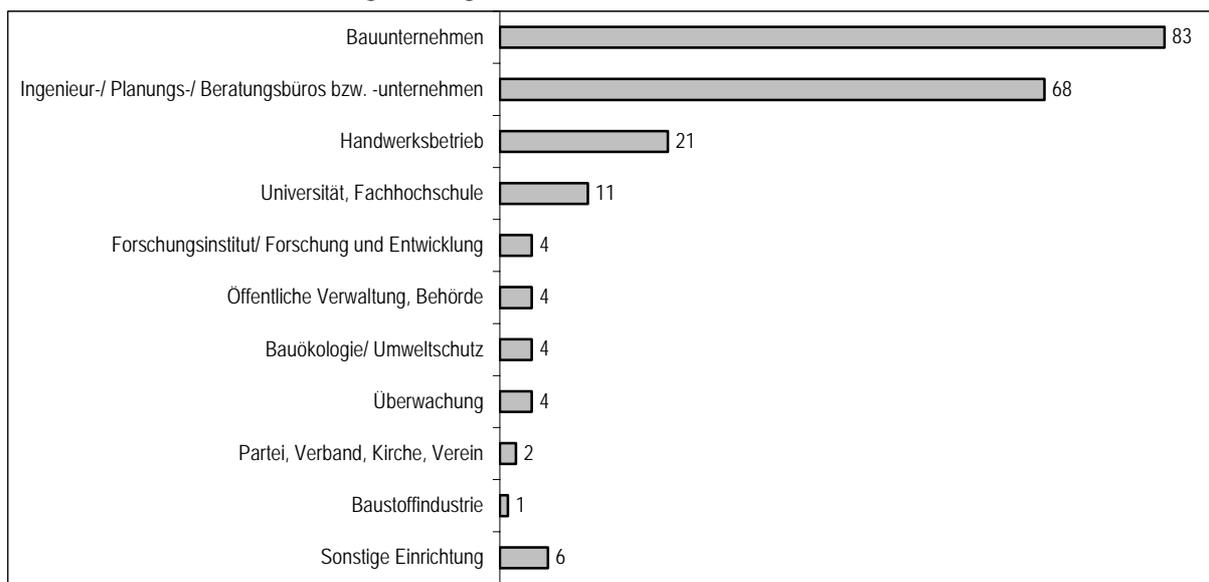
Die durchschnittliche Dauer der von den Befragten der Fakultät Bauingenieurwesen geleisteten Pflichtpraktika liegt zwischen vier und fünf, und die der freiwilligen Praktika bei acht Monaten.

Abb. 3.11: Dauer aller im Studium geleisteten Pflicht- und freiwilligen Praktika (in %)



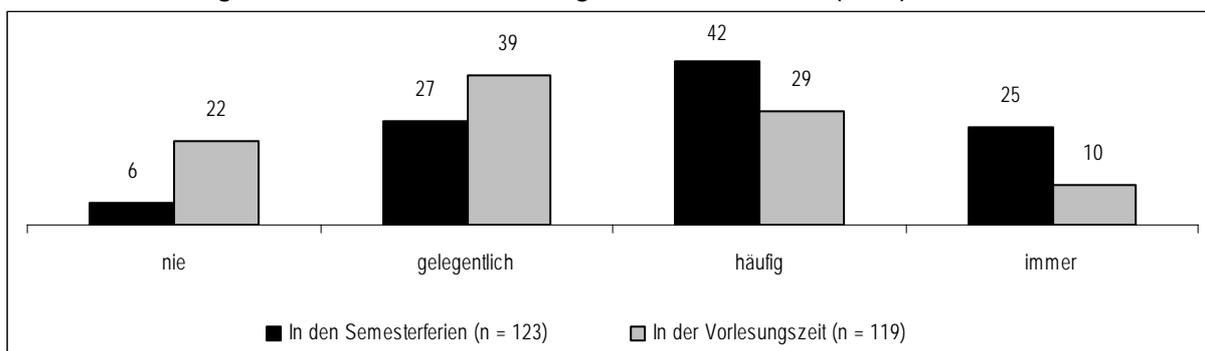
Die überwiegende Anzahl der Praktika fand in Bauunternehmen (83%) und in Ingenieur-/ Planungs-/ Beratungsbüros bzw. -unternehmen (68%) statt. Darüber hinaus absolvierten 21% der Befragten (auch) ein Praktikum in Handwerksbetrieben, 11% an Universitäten oder Fachhochschulen und jeweils 4% in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Bauökologie und Umweltschutz, Überwachung sowie in einer öffentlichen Verwaltung oder Behörde.

Abb. 3.12: Einrichtungen, an denen ein Praktikum absolviert wurde (in %), Mehrfachnennungen möglich, n = 113



Neben verschiedenen Praktika gingen während der Vorlesungszeit 78% und während der Semesterferien 94% der befragten Absolvent/innen parallel zum Studium einer Nebentätigkeit nach. Der Großteil der Befragten gab dabei an, während der Semesterferien „häufig“ (42%) und während der Vorlesungszeit „gelegentlich“ (39%) gearbeitet zu haben. Der Anteil derjenigen, die angaben in den Semesterferien immer gearbeitet zu haben liegt bei 25%, in der vorlesungsfreien Zeit liegt dieser Anteil bei 10%. Werden beide möglichen Zeiträume in Zusammenhang gebracht, so zeigt sich eine weitgehende Übereinstimmung. Das heißt, die Befragten, die häufig oder immer in den Semesterferien arbeiteten, waren auch während der Vorlesungszeit häufig oder immer nebenerwerbstätig ( $R = 0,47^{**}$ )<sup>13</sup>.

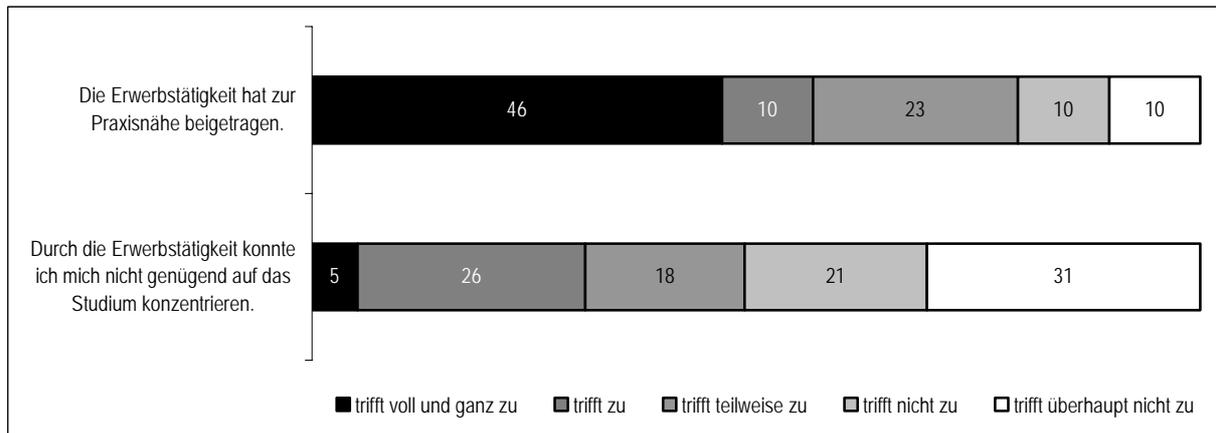
Abb. 3.13 : Häufigkeit von Nebenerwerbstätigkeiten im Studium (in %)



<sup>13</sup> Es wurde der Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman berechnet. R bezeichnet dabei den Korrelationskoeffizienten für nichtparametrische Korrelationen „Spearman – Rho“. Der Korrelationskoeffizient für parametrische Korrelationen von Pearson wird mit r gekennzeichnet. Auf einer Skala von 0 bis 1 wird die Stärke des Zusammenhangs aufgezeigt. Bei einem Wert von 0 liegt kein Zusammenhang vor, bei einem Wert von 1 eine perfekte Übereinstimmung. Im Folgenden werden nur Korrelationskoeffizienten ab einer mittleren Zusammenhangsstärke von 0,35 im Text ausgewiesen.

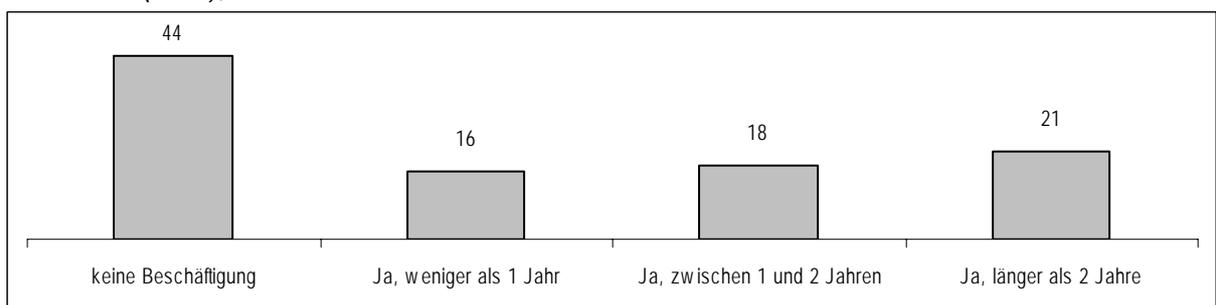
Knapp 60% der Absolvent/innen, die in der Vorlesungszeit bzw. den Semesterferien häufig oder immer erwerbstätig waren, fanden dass die Erwerbstätigkeit zur Praxishöhe des Studiums beitrug. Allerdings gab auch knapp ein Drittel der Befragten an, dass sie sich durch die Erwerbstätigkeit nicht genügend auf das Studium konzentrieren konnten.

Abb. 3.14: *Einschätzung der Auswirkungen der Nebenerwerbstätigkeit auf das Studium (in %), n = 39*



Als studentische Hilfskraft (SHK) waren 56% der Befragten während des Studiums beschäftigt. Die Angabe der befragten Dresdner Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen liegt damit etwas über dem Bundesdurchschnitt dieser Fachrichtung von 45% (Briedis/ Minks 2004: 14). Dabei gingen die Befragten, die als studentische Hilfskraft tätig waren, dieser Tätigkeit zu nahezu gleichen Teilen weniger als ein Jahr, zwischen ein und zwei Jahren bzw. länger als zwei Jahre nach. Zu einer Verlängerung des Studiums führte die Tätigkeit als SHK nicht.

Abb. 3.15: *Dauer der Beschäftigung als Studentische Hilfskraft (SHK) an der Universität (in %), n = 117*

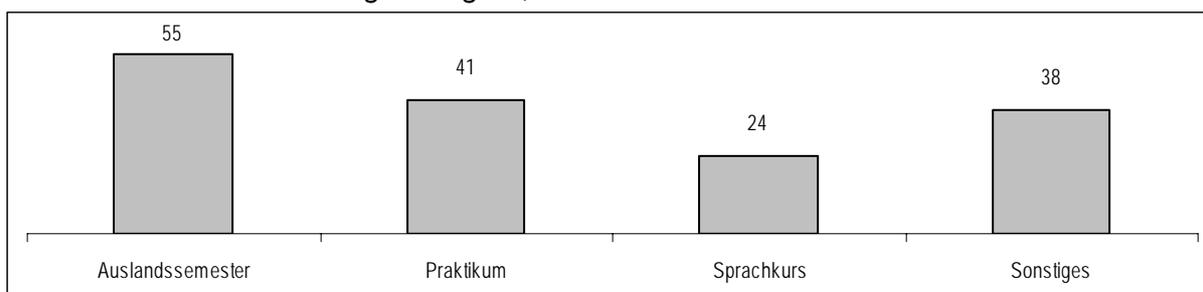


Ein Drittel (34%) der Befragten verweilte während des Studiums aus studienbezogenen Gründen im Ausland. Der bzw. die Auslandsaufenthalt(e) dauerte(n) zwischen einem und 22 Monate, im Mittel blieben die Befragten zwischen neun und zehn Monate.

Da im Fragebogen zwar die Dauer, allerdings nicht die Anzahl der Auslandsaufenthalte erfragt wurden, konnten die Absolvent/innen bei der Frage nach dem Zweck

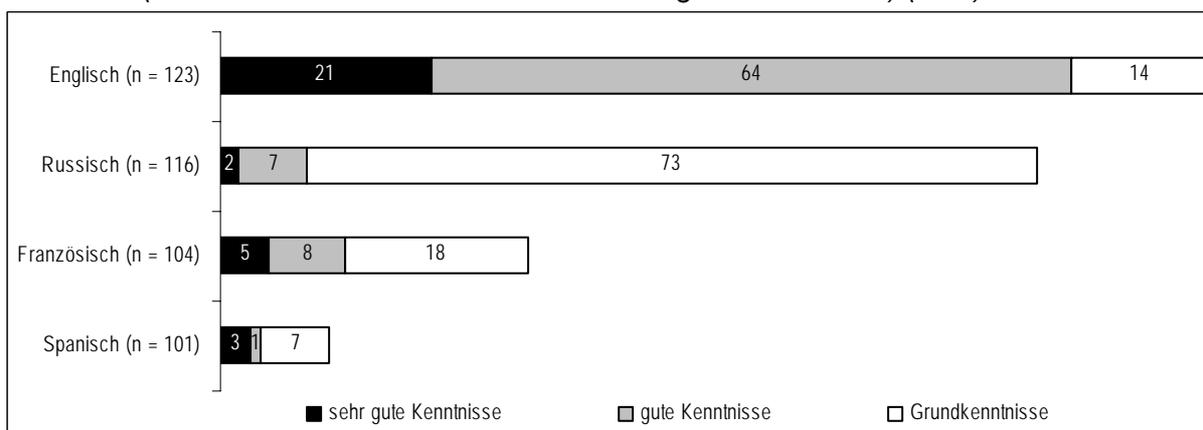
des Auslandsaufenthaltes mehrere Antwortkategorien markieren. Dabei waren für die Absolvent/innen die wichtigsten Gründe für den Auslandsaufenthalt das Verbringen eines Auslandssemesters allgemein und das Absolvieren eines Praktikums. Unter der Kategorie „Sonstiges“ wurden das Anfertigen von Projekt- und Studienarbeiten sowie des großen Beleges im Rahmen des neunten Semesters und das Schreiben bzw. Vorbereiten der Diplomarbeit genannt.

Abb. 3.16: Gründe für einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt (in %), Mehrfachnennungen möglich, n = 42



Zum Zeitpunkt des Studienabschlusses verfügten bis auf einen Befragten alle Absolvent/innen über Englischkenntnisse, darunter gaben nur 14% der Befragten an, lediglich Grundkenntnisse zu haben. Der Großteil (64%) der befragten Absolvent/innen besaß gute Kenntnisse der englischen Sprache. Häufig wurden auch Russischkenntnisse angegeben, wobei sich kein signifikanter Zusammenhang mit dem Alter bei Studienabschluss bzw. dem Studienabschlussjahr zeigt, wie vielleicht theoretisch zu erwarten gewesen wäre<sup>14</sup>. 31% der Befragten verfügten zum Abschluss des Studiums über Französischkenntnisse und 11% der befragten Absolvent/innen hatten zumindest Grundkenntnisse in der spanischen Sprache.

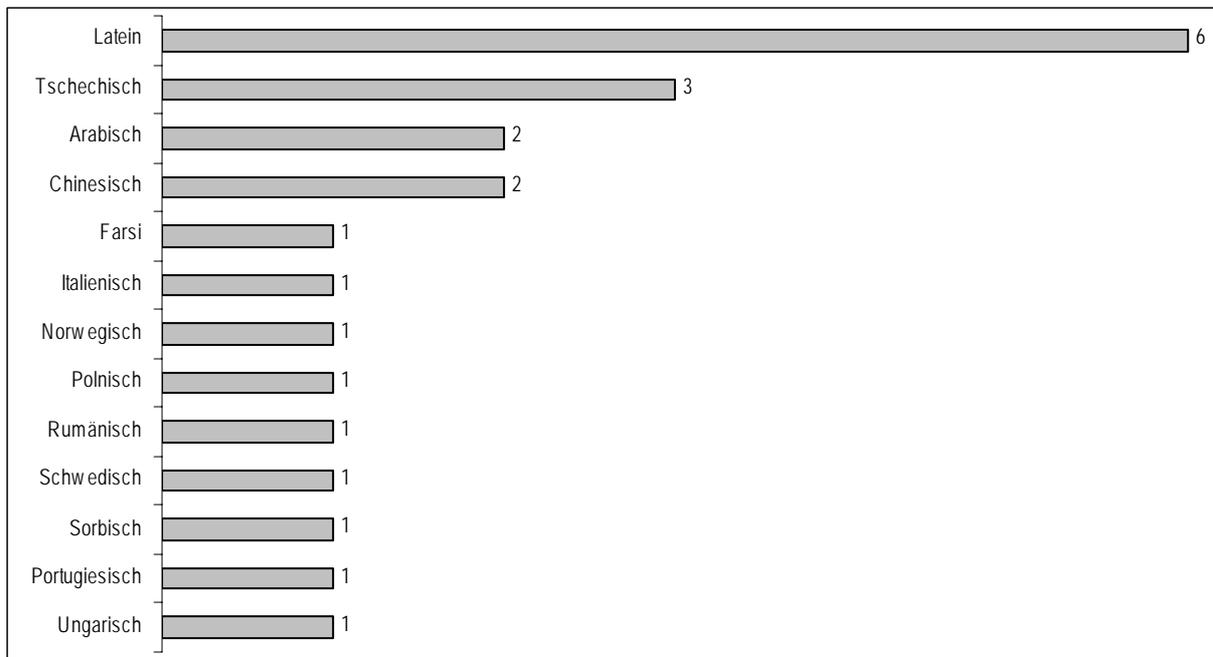
Abb. 3.17: Sprachkenntnisse der Absolvent/innen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses (Skala: 2 = Grundkenntnisse ... 4 = sehr gute Kenntnisse) (in %)



<sup>14</sup> Da Russisch zu DDR- Zeiten zum Lehrplan gehörte, wäre es theoretisch plausibel, dass die älteren Absolvent/innen entsprechend über bessere bzw. häufiger über Kenntnisse der russischen Sprachen verfügen.

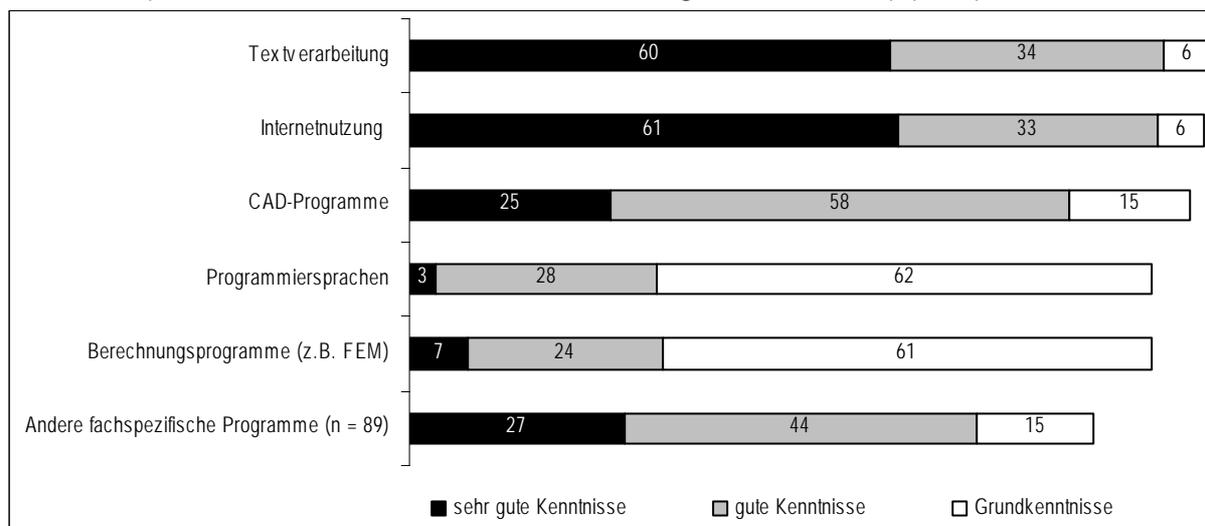
Darüber hinaus markierten 20 Befragte die Antwortkategorie „sonstige Sprache“. Am häufigsten wurde Latein genannt. Die Anzahl der Nennungen aller unter dieser Kategorie angegebenen Sprachen sind der folgenden Abbildung zu entnehmen.

*Abb. 3.18: Sprachkenntnisse der Absolvent/innen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses, die unter der Kategorie „sonstige Sprache“ angegeben wurden, Mehrfachnennungen möglich (Anzahl der Nennungen), n = 20*



Computer- und EDV-Kenntnisse stehen immer in einem engen Zusammenhang zu den in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern genutzten Anwendungen. Jeweils 94% der befragten Absolvent/innen besaßen bei Studienabschluss (sehr) gute Kenntnisse der Textverarbeitung und der Internetnutzung, weitere 83% der CAD Programme und 71% anderer fachspezifischer Programme. In dieser Kategorie wurden am häufigsten Statik- und Gebäudemanagementprogramme, sowie Projektmanagement- und Zeichnungsprogramme genannt. Knapp ein Drittel der befragten Absolvent/innen verfügte zudem über (sehr) gute Kenntnisse von Programmiersprachen und Berechnungsprogrammen.

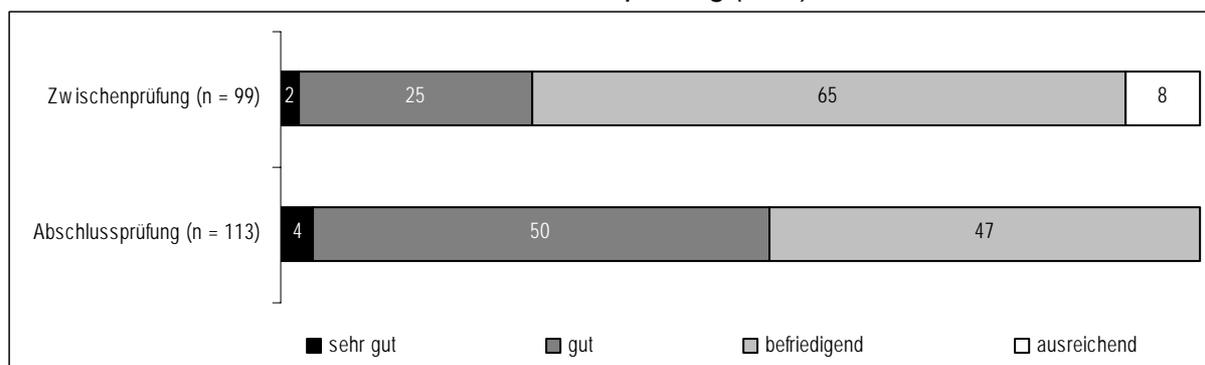
Abb. 3.19: EDV- Kenntnisse der Absolvent/innen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses (Skala: 2 = Grundkenntnisse ... 4 = sehr gute Kenntnisse) (in %), n = 123



Abgeschlossen hat die Mehrheit der Befragten das Studium mit „gut“. Der Mittelwert der Diplomprüfung liegt bei 2,4 und der Vordiplomprüfung bei 2,8.

Die Noten der Abschluss- und Zwischenprüfung stehen dabei in einem deutlichen Zusammenhang ( $R = 0,66^{**}$ ). Darüber hinaus steht auch die Abiturnote in einem signifikanten, recht starken Zusammenhang mit der Abschlussnote ( $R = 0,57^{**}$ ) und der Zwischenprüfungsnote ( $R = 0,49^{**}$ ). Dieser ist jedoch etwas schwächer, als derjenige zwischen Abschluss- und Zwischenprüfungsnote.

Abb. 3.20: Noten der Zwischen- bzw. Abschlussprüfung (in %)



### 3.1.3 Beurteilung des Studiums

Im Teil C des Fragebogens wurden die Absolvent/innen zunächst gebeten, anhand verschiedener Aspekte die Studienbedingungen in ihrem (Haupt-) Fach sowie die Rahmenbedingungen des Studiums allgemein einzuschätzen. Dazu war eine Skala von 1 („sehr gut“) bis 5 („sehr schlecht“) vorgegeben, woraus arithmetische Mittel für die Auswertung gebildet wurden.

Am positivsten beurteilten die befragten Absolvent/innen die Zahl der Plätze in den Lehrveranstaltungen (1,5), die fachliche Kompetenz der Lehrenden (1,9), die fachlichen Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten sowie den Aufbau und die Struktur des Studienganges (2,0). Kritischer sahen die Befragten den Praxisbezug der Lehre (3,3), den Zugang zu bzw. die Vermittlung von Praktika (3,6) sowie den Einsatz moderner Lehr- und Prüfungsformen (3,8).

Im Vergleich zu den Befragten der Architektur bewerteten die Bauingenieur/innen zehn von elf Aspekten der Studienbedingungen im Hauptfach besser (vgl. Tab. 3.2). Die größten Unterschiede zeigen sich dabei in den Punkten „Fachliche Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten“ sowie dem „Forschungs- und Praxisbezug der Lehre“. Einzig die Beziehungen zwischen Studierenden und Lehrenden bewerteten die Architekt/innen etwas besser als die Bauingenieur/innen. Auch im Vergleich zur bundesweiten Befragung zeigt sich in drei von vier vergleichbaren Items eine höhere Bewertung der Dresdner Absolvent/innen. Insbesondere den Aufbau und die Struktur des Studienganges sowie die fachliche Beratung und Betreuung durch die Lehrenden beurteilten die Absolvent/innen des Bauingenieurwesens der TU Dresden besser als die bundesweit befragten Absolvent/innen dieser Fachrichtung (vgl. Tab. 3.2).

Tab. 3.2: Bewertung der Studienbedingungen im Hauptfach; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen, Architektur (Absolventenbefragung 2005) und im Bundesvergleich, Summe der Häufigkeiten der Nennungen „gut“ und „sehr gut“ (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht), (in %)

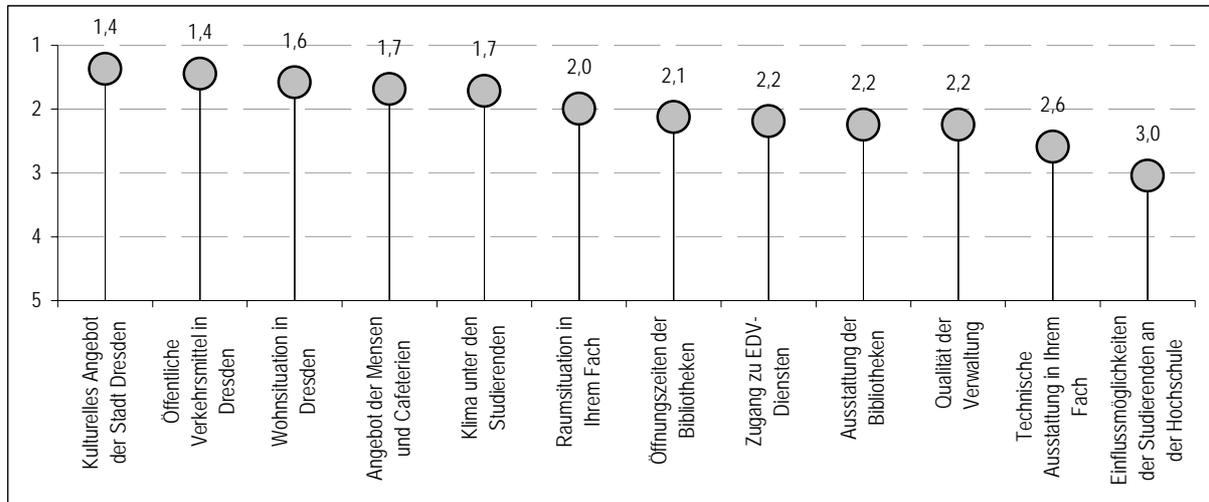
	Bauingenieur- wesen (n = 122)	Architektur (n = 149)	Bauingenieur-, Vermessungs- wesen bundesweit HIS 2001
Ausreichende Anzahl von Plätzen in Lehrveranstaltungen	92	70	-
Fachliche Kompetenz der Lehrenden	87	-	-
Aufbau und Struktur Ihres Studiengangs	81	62	59
Fachliche Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten	80	48	81
Organisation/Ablauf von Prüfungen	75	-	-
Breite des Lehrangebotes	73	64	-
Zeitliche Koordination des Lehrangebotes	68	51	56
Übereinstimmung von Lehr- und Prüfungsformat	66	-	-
Abstimmung des Lehrangebots hinsichtlich Prüfungsanforderungen	65	-	-
Fachliche Beratung und Betreuung durch die Lehrenden	58	41	37
Transparenz der Prüfungsanforderungen	56	43	-
Bereitstellung von Lehr- und Arbeitsmaterialien	52	-	-
Prüfungsvorbereitung durch Lehrveranstaltungen	49	-	-
Forschungsbezug der Lehre	46	12	-
Erkennbarkeit von Lehr- und Lernzielen in den Fachdisziplinen	42	-	-
Beziehungen zwischen Studierenden und Lehrenden	40	45	-
Didaktische Kompetenz der Lehrenden	40	-	-
Verfügbarkeit von Zeit für das Selbststudium	30	-	-
Chance zur Teilnahme an Forschungsprojekten	25	-	-
Praxisbezug der Lehre	23	7	-
Inhaltliche Abstimmung zwischen den einzelnen Lehrveranstaltungen	22	-	-
Interdisziplinäre Wissensvermittlung	22	-	-
Zugang zu / Vermittlung von Betriebspraktika	8	3	-
Einsatz moderner Lehr- und Prüfungsformen (z.B. E-Learning)	6	-	-
Durchschnittlicher Anteil der positiven Wertungen über alle Aspekte	50	41	

Für die Beurteilung der Rahmenbedingungen des Studiums an der TU Dresden wurde den Absolvent/innen ebenfalls die oben beschriebene Skala vorgelegt.

Das kulturelle Angebot (1,4), die öffentlichen Verkehrsmittel (1,4) und die Wohnsituation (1,6) in der Stadt Dresden wurden von den Befragten sehr positiv bewertet. Damit stehen alle Aspekte, die die Stadt Dresden betreffen, auf den vordersten Plätzen. Eher mittlere Noten erteilten die befragten Absolvent/innen der

technischen Ausstattung im Fach (2,6) und den Einflussmöglichkeiten der Studierenden an der Hochschule (3,0). Alle anderen Aspekte der Rahmenbedingungen schätzten die Befragten mit „gut“ ein.

Abb. 3.21: Bewertung der Rahmenbedingungen des Studiums, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht), n = 122



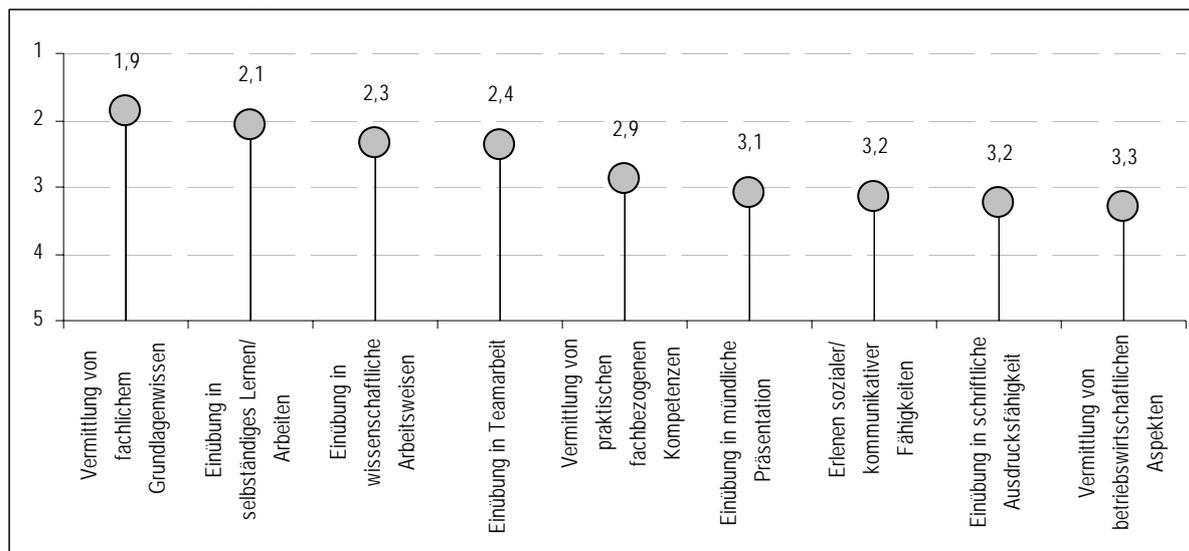
Auch die Absolvent/innen der Architektur beurteilten die Aspekte, die die Stadt Dresden betreffen, sehr positiv. Demgegenüber gibt es deutliche Unterschiede in der Bewertung der Raumsituation und der technischen Ausstattung im Fach sowie dem Zugang zu EDV-Diensten. Im bundesweiten Vergleich lässt sich eindeutig nur der Zugang zu EDV-Diensten, wie Internet und Datenbanken, untersuchen (Briedis/Minks 2004: 21). Der Anteil der positiven Bewertungen der bundesweit befragten Absolvent/innen liegt hier mit 79% bei den Fachrichtungen Bauingenieur- und Vermessungswesen über den Angaben der Dresdner Absolvent/innen.

Tab. 3.3: Bewertung der Rahmenbedingungen des Studiums; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen und Architektur (Absolventenbefragung 2005) im Vergleich, Summe der Häufigkeiten der Nennungen „gut“ und „sehr gut“ (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht) (in %)

	Bauingenieurwesen (n = 122)	Architektur (n = 149)
Kulturelles Angebot der Stadt Dresden	94	98
Öffentliche Verkehrsmittel in Dresden	92	90
Wohnsituation in Dresden	92	97
Angebot der Mensen und Cafeterien	89	85
Klima unter den Studierenden	89	75
Raumsituation in Ihrem Fach	81	43
Öffnungszeiten der Bibliotheken	76	-
Zugang zu EDV-Diensten	69	32
Ausstattung der Bibliotheken	68	-
Qualität der Verwaltung	68	59
Technische Ausstattung in Ihrem Fach	52	13
Einflussmöglichkeiten der Studierenden an der Hochschule	19	14
Durchschnittlicher Anteil der positiven Wertungen über alle Aspekte	74	61

Nach der Einschätzung der Studien- und Rahmenbedingungen wurden die Absolvent/innen um eine konkrete Beurteilung der Lehre in dem Fach gebeten, in dem sie ihren Studienabschluss erworben haben. Dabei bewerteten die Befragten die Vermittlung von fachlichem Grundlagenwissen (1,9) am besten. Insbesondere das Erlernen sozialer/ kommunikativer Fähigkeiten, die Einübung in die schriftliche Ausdrucksfähigkeit und die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Aspekten wurde dagegen zurückhaltender beurteilt.

Abb. 3.22: Bewertung der Lehre im Hauptfach, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht), n = 123



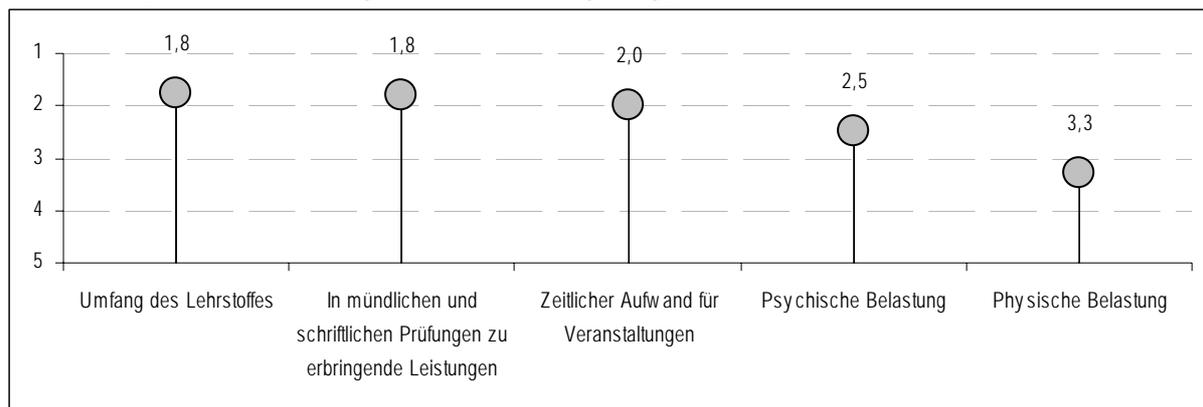
Im Vergleich zu den Einschätzungen der Absolvent/innen der Architektur zeigen sich wieder Unterschiede. Dabei bewerteten die Bauingenieur/innen, wie auch im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (vgl. Briedis/ Minks 2004: 19), insbesondere die Einübung in wissenschaftliche Arbeitsweisen höher. Die Einübung in mündliche Präsentationen schätzten dagegen die Architekt/innen besser ein. Trotzdem liegen die Dresdner Bauingenieur/innen in ihrer Einschätzung auch in diesem Punkt über den bundesweiten Ergebnissen (vgl. ebd.).

Tab. 3.4: Bewertung der Lehre im Hauptfach; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen, Architektur (Absolventenbefragung 2005) und im Bundesvergleich, Summe der Häufigkeiten der Nennungen „gut“ und „sehr gut“ (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht), (in %)

	Bauingenieurwesen (n = 123)	Architektur (n = 149)	Bauingenieur-, Vermessungs- wesen bundesweit HIS 2001
Vermittlung von fachlichem Grundlagenwissen	89	-	-
Einübung in selbständiges Lernen / Arbeiten	75	71	-
Einübung in wissenschaftliche Arbeitsweisen	64	34	54
Einübung in Teamarbeit	62	-	-
Vermittlung von praktischen fachbezogenen Kompetenzen	39	-	-
Einübung in mündliche Präsentation	35	54	15
Erlernen sozialer/ kommunikativer Fähigkeiten	25	40	-
Einübung in schriftliche Ausdrucksfähigkeit	21	20	-
Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Aspekten	20	-	-

Abschließend wurden die Befragten um eine Einschätzung der Leistungsanforderungen im Studium gebeten. Dabei beurteilten die Absolvent/innen rückblickend die Leistungsanforderungen hinsichtlich des Umfangs des Lehrstoffes sowie in mündlichen und schriftlichen Prüfungen am höchsten. Physische Belastungen im Zusammenhang mit den Leistungsanforderungen des Studiums wurden dagegen vergleichsweise gering eingeschätzt.

Abb. 3.23: Beurteilung von Leistungsanforderungen im Studium, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr groß ... 5 = sehr gering), n = 123



Ergänzend zu den vorgegeben Dimensionen zur Einschätzung der Lehre enthält der Fragebogen eine offene Frage zu vermissten Studienangeboten. Hierzu machte etwa ein Viertel (28%) der Absolvent/innen Angaben. Zur Auswertung der offenen Frage wurden die Antworten verschiedenen Kategorien zugeordnet, wodurch sich bestimmte Schwerpunkte herauskristallisierten. Insgesamt gab es 34 Einträge wobei

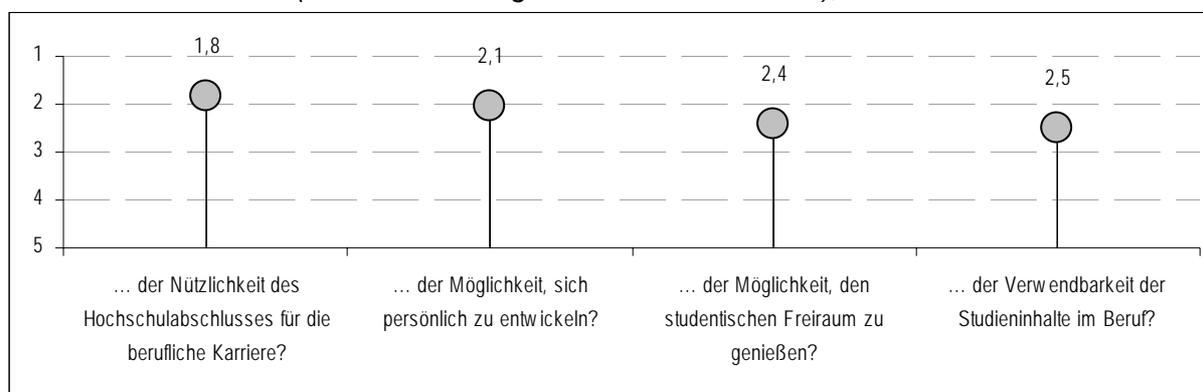
einige Antworten entsprechend ihres Inhaltes zwei Kategorien zugeordnet wurden. Am häufigsten wurden von den Absolvent/innen spezielle Vertiefungen und der Praxisbezug vermisst. Auch hätten sich Einige eine stärkere Vermittlung betriebswirtschaftlicher sowie fächerübergreifender Kenntnisse gewünscht.

Tab. 3.5: „Was haben Sie in ihrem Studium in Dresden an Studienangeboten vermisst?“  
Häufigkeit der Nennungen,  $n = 34$

Vermisstes Studienangebot	Anzahl
Spezielle Vertiefungen	8
Praxisbezug/ Aktualität/ Zusammenarbeit mit Unternehmen	7
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse	4
Fächerübergreifendes Wissen/ Interdisziplinarität	4
Führungs-/ Managementkompetenzen	3
Projektmanagement	3
EDV – Ausbildung/ Programmierung/ bauspezifische Software	2
Fremdsprachenausbildung	2
Rechtliche Kenntnisse	2
Einübung / Schulung kommunikativer und soziale Kompetenzen, Rhetorik	1
Erweiterter Zugang zum Sportangebot	1
Fachliche Ausblicke in die Zukunft	1
Mehr Übungen zur Prüfungsvorbereitung	1
Wissenschaftliches Arbeiten	1

Den Wert des Studiums beurteilten die befragten Absolvent/innen rückblickend vor allem hinsichtlich der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere gut. Die Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf wurde dagegen eher mittelmäßig eingeschätzt. Dabei ist festzuhalten, dass diese Einschätzung des Wertes des Studiums hinsichtlich der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere bzw. der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf in keinem Zusammenhang mit dem Verlauf des Berufsüberganges steht.<sup>15</sup>

Abb. 3.24: „Wie beurteilen Sie rückblickend den Wert Ihres Studiums hinsichtlich...“,  
Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht),  $n = 122$



<sup>15</sup> Vgl. Kapitel 4.1.

Im Vergleich zu den Absolvent/innen der Architektur hinsichtlich der Bewertung des Studiums wird deutlich, dass die Bauingenieur/innen den Wert ihres Studiums hinsichtlich der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere und der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf deutlich höher einschätzten. Die Möglichkeit, den studentischen Freiraum zu genießen wurde dagegen von den Architekt/innen besser beurteilt.

Tab. 3.6: „Wie beurteilen Sie rückblickend den Wert Ihres Studiums hinsichtlich...“, die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen und Architektur (Absolventenbefragung 2005) im Vergleich, Summe der Häufigkeiten der Nennungen „gut“ und „sehr gut“ (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht) (in %)

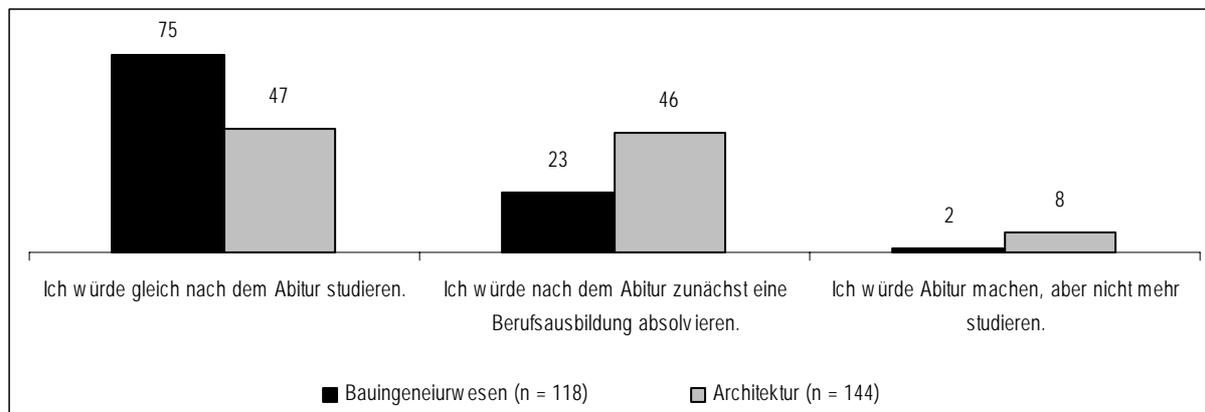
	Bauingenieurwesen (n = 122)	Architektur (n = 148)
... der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere?	83	59
... der Möglichkeit, sich persönlich zu entwickeln?	73	75
... der Möglichkeit, den studentischen Freiraum zu genießen?	57	66
... der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf?	49	36

### 3.1.4 Bildungs- und Berufsentscheidungen aus heutiger Sicht

Nach der Bildungsentscheidung aus heutiger Sicht befragt, würden alle Absolvent/innen erneut ein Abitur ablegen und, bis auf zwei Befragte, wieder studieren. Knapp ein Viertel (23%) der Befragten würde dabei vor dem Studium zunächst eine Berufsausbildung absolvieren, alle anderen (75%) würden gleich nach dem Abitur studieren. Betrachtet man die Entscheidung hinsichtlich einer Berufsausbildung differenzierter, zeigt sich, dass die Befragten, die vor ihrem Studium tatsächlich eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, deutlich häufiger wieder eine Berufsausbildung absolvieren würden<sup>16</sup>. Im Vergleich zu den Architekt/innen (vgl. Abb. 3.25) sind die Anteile der Absolvent/innen, die nach dem Abitur zunächst eine solche Ausbildung absolvieren und dann studieren bzw. gar nicht mehr studieren würden, deutlich geringer. Entsprechend vergleichsweise hoch ist unter den Bauingenieur/innen der Anteil an Befragten, die sich rückblickend für ein Studium unmittelbar nach dem Abitur entscheiden würden.

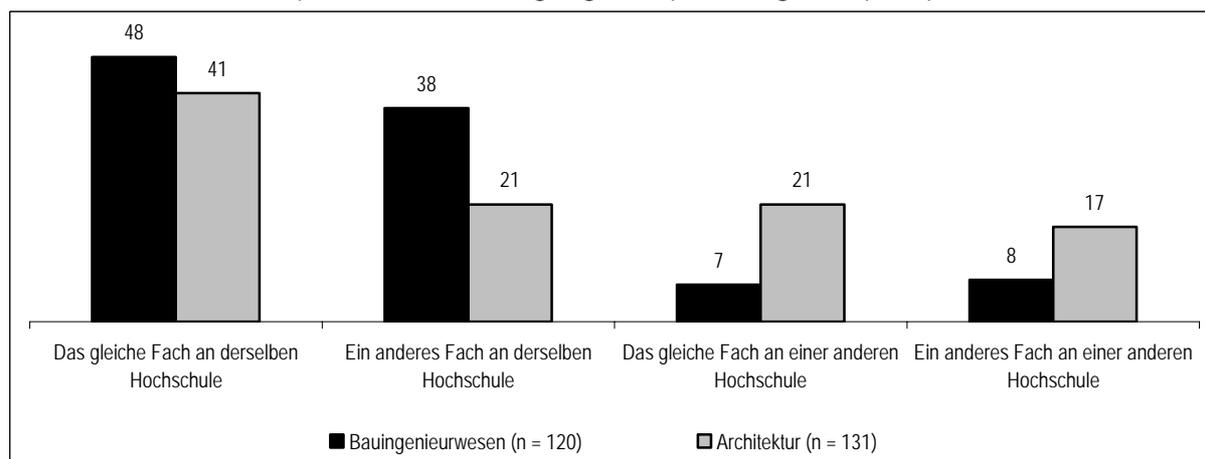
<sup>16</sup> Ein prozentualer Vergleich zwischen den beiden Gruppen ist aufgrund der geringen Fallzahl an Absolvent/innen mit Berufsausbildung nicht möglich.

Abb. 3.25: Wie würden die Absolvent/innen aus heutiger Sicht bezüglich Abitur, Berufsausbildung und Studium entscheiden?; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen und Architektur (Absolventenbefragung 2005) im Vergleich (in %)



Wenn die befragten Bauingenieur/innen wieder studieren würden, würde sich der größte Teil (48%) für das gleiche Fach an der TU Dresden entscheiden. 38% würden ein anderes Fach an der TU Dresden studieren. Ein Studium des gleichen Faches an einer anderen Hochschule würden nur 7% beginnen und völlig neu orientieren würden sich 8%. Im Vergleich zu den Architekt/innen (vgl. Abb. 3.26) lässt sich sagen, dass die Befragten des Bauingenieurwesens mit der Wahl des Hochschulstandortes zufriedener waren. Dagegen ist unter den Architekt/innen der Anteil derjenigen, die (an welcher Universität auch immer) das gleiche Fach noch einmal studieren würden, höher.

Abb. 3.26: Wie würden die Absolvent/innen aus heutiger Sicht bezüglich eines Studiums entscheiden?; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen und Architektur (Absolventenbefragung 2005) im Vergleich (in %)

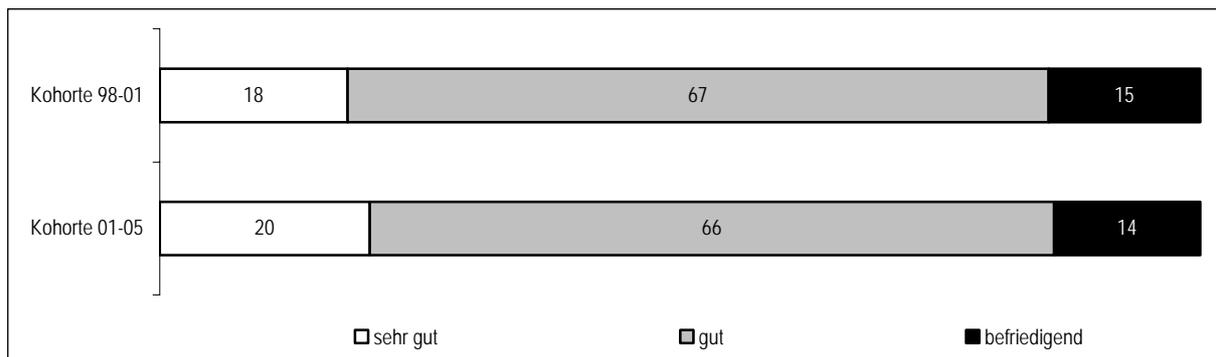


## 3.2 Der Vergleich zu den Absolvent/innen früherer Jahrgänge

### 3.2.1 Zugang zum Studium

Die Durchschnittsnote der Hochschulzugangsberechtigung lag bei den Absolvent/innen beider Kohorten bei 2,0. Dabei hat sich der Anteil derjenigen, die mit „sehr gut“ abgeschlossen haben, im Vergleich zum Befragungsjahr 2002 etwas erhöht und der Anteil derer, die mit „befriedigend“ abschlossen haben, etwas verringert.

Abb. 3.27: Durchschnittsnote des für den Hochschulzugang relevanten letzten Schulzeugnisses im Kohortenvergleich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 144$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 114$



Der Anteil derjenigen Absolvent/innen, die vor dem Studium eine Berufsausbildung absolviert haben, ist deutlich gesunken. Während im Befragungsjahr 2002 noch knapp ein Viertel der Absolvent/innen eine Berufsbildung begonnen bzw. abgeschlossen hatte, lag dieser Anteil im Jahr 2006 nur noch bei 10%. Der Unterschied ist signifikant.

Abb. 3.28: Berufsausbildung vor dem Studium im Kohortenvergleich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 144$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 123$



Die Zahl derer, die vor dem Beginn ihres Studiums an der Fakultät Bauingenieurwesen der TU Dresden ein anderes Studienfach begonnen haben bzw. an einer anderen Hochschule studierten, ist von 3% (2002) auf 7% (2006) gestiegen. Der Unterschied ist aber nicht signifikant.

### 3.2.2 Verlauf des Studiums

Die Studiendauer, gemessen an der Zahl der Hochschul- und Fachsemester, erhöhte sich von durchschnittlich elf Fach- bzw. Hochschulsemester im Befragungsjahr 2002 auf jeweils zwölf im Jahr 2006. Die Unterschiede sind signifikant. Das Studieneintrittsalter liegt bei den Absolvent/innen beider Kohorten bei durchschnittlich 20 Jahren.

Zeitverluste im Studium, z.B. aufgrund organisatorischer Regelungen und/ oder weil Prüfungen/ Klausuren erst später wiederholbar waren, gaben nach eigener Einschätzung 25% der Befragten aus der Erhebung 2002 und durchschnittlich 11% der Absolvent/innen der Befragung 2006 an. Dieser Anteil hat sich also deutlich verringert.

Bei der Frage nach Praktika gibt es zwischen den Kohorten keine Unterschiede. Da die Praktikumpflicht an der Fakultät schon einige Jahre besteht, absolvierte der größte Teil der Absolvent/innen beider Kohorten ein Praktikum. Lediglich 8% der Befragten beider Vergleichsgruppen gaben an, kein Praktikum absolviert zu haben<sup>17</sup>. Die Einrichtungen, an denen Praktika absolviert wurden, konzentrieren sich unter den Befragten beider Kohorten auf den Bereich Gewerbe, Industrie und Handel (vgl. Tab. 3.7). Darüber hinaus haben ca.10% der Absolvent/innen beider Kohorten an Universitäten bzw. Fachhochschulen und etwa 5% in einer Öffentlichen Verwaltung bzw. Behörde ein Praktikum geleistet. Der hohe Anteil an Befragten, die im Jahr 2002 noch die Kategorie „Sonstige Dienstleistungen“ markierten, konnte durch die verbesserte Anpassung des Fragebogens an die Fakultät Bauingenieurwesen deutlich gesenkt werden.

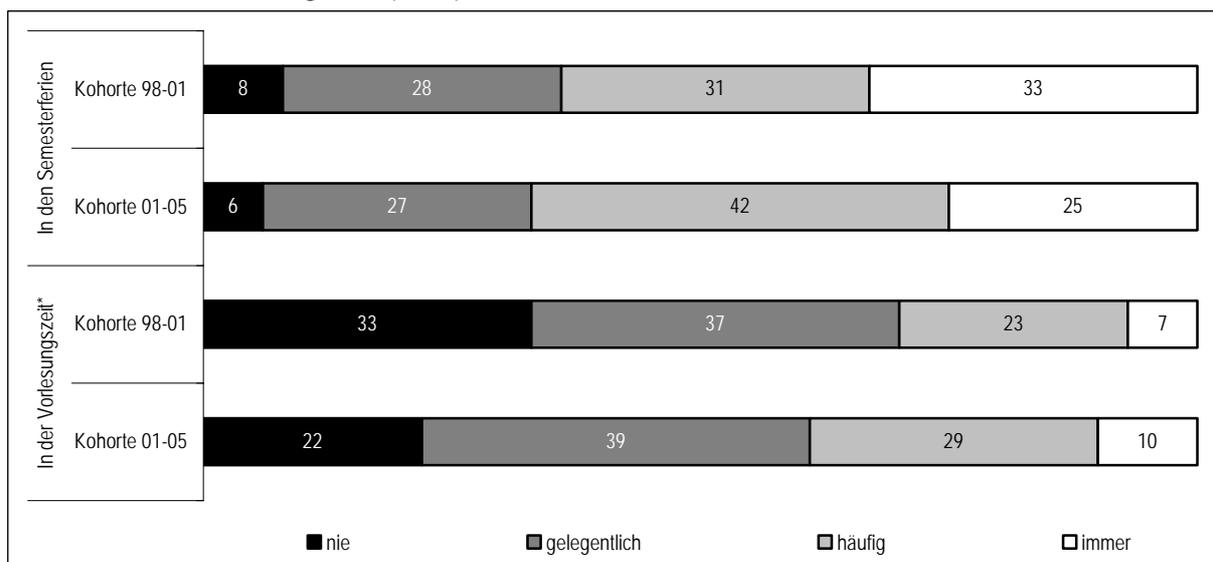
Tab. 3.7: *Praktikaeinrichtungen der Absolvent/innen im Kohortenvergleich, Mehrfachnennungen möglich (in %)*

	Kohorte 98-01 (n = 131)	Kohorte 01-05 (n = 113)
Bauunternehmen		83
Ingenieur-/ Planungs-/ Beratungsbüros bzw. - unternehmen	85 ( <i>Gewerbe/ Industrie/ Handel</i> )	68
Handwerksbetrieb		21
Baustoffindustrie		1
Universität, Fachhochschule	10	11
Forschungsinstitut/ Forschung und Entwicklung	1	4
Öffentliche Verwaltung, Behörde	5	4
Bauökologie/ Umweltschutz	1 ( <i>Gesundheitswesen</i> )	4
Partei, Verband, Kirche, Verein	2	2
Sonstige Dienstleistungen	20	4
Sonstige Einrichtung	1	6

<sup>17</sup> Ein genauer Kohortenvergleich hinsichtlich Dauer und Zahl der absolvierten Pflicht- und freiwilligen Praktika ist aufgrund der Unterschiede im Fragebogen der Befragungsjahre 2002 und 2006 leider nicht möglich.

Der Anteil derjenigen Absolvent/innen, die in den Semesterferien neben dem Studium häufig oder immer arbeiten gingen, hat sich im Vergleich von 2006 (67%) zum Jahr 2002 (64%) kaum verändert. Größere Veränderungen gab es dagegen hinsichtlich der Häufigkeit der Erwerbstätigkeit in der Vorlesungszeit. Hier ist der Anteil der Absolvent/innen, „häufig“ oder „immer“ arbeiten gingen, im Jahr 2006 mit 39% höher als noch im Jahr 2002 (30%). Entsprechend gesunken sind die Anteile der Befragten, die angaben „nie“ zu arbeiten, und zwar von 33% (2002) auf 22% (2006). Der Unterschied ist signifikant.

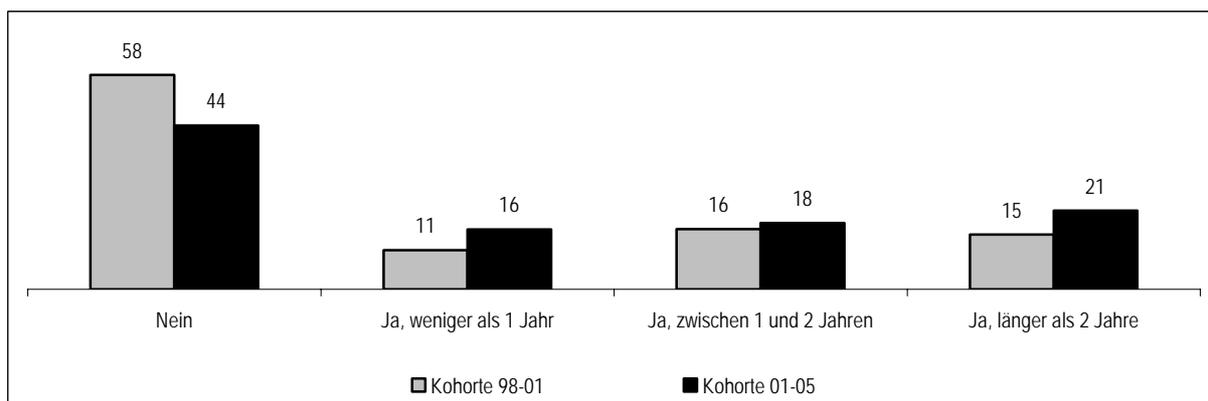
Abb. 3.29: Nebentätigkeiten in den Semesterferien und der Vorlesungszeit im Kohortenvergleich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 141$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 121$



Im Zusammenhang mit den Ergebnissen aus Kapitel 2, nach dem sich die soziale Herkunft der Absolvent/innen im Jahr 2006 stärker aus höheren Gruppen zusammensetzt, ist es unwahrscheinlich, dass die Nebenerwerbstätigkeit einzig der Erwirtschaftung des Lebensunterhaltes bzw. der Finanzierung des Studiums<sup>18</sup> dient, sondern vielmehr auch dem Sammeln von Praxiserfahrungen, möglicherweise im Sinne von vergleichsweise besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach Studienabschluss. Leider enthält der Fragebogen des Jahres 2002 noch keine Fragen zur Einschätzung der Nebenerwerbstätigkeiten, so dass hier kein Vergleich möglich ist. Einen Hinweis auf die Praxisnähe der Erwerbstätigkeit kann jedoch ein Blick auf die Anteile der als SHK tätigen Absolvent/innen geben. Dabei bestätigt sich, dass dieser Anteil im Befragungsjahr 2006 mit 56% signifikant höher ist als noch im Jahr 2002 (42%).

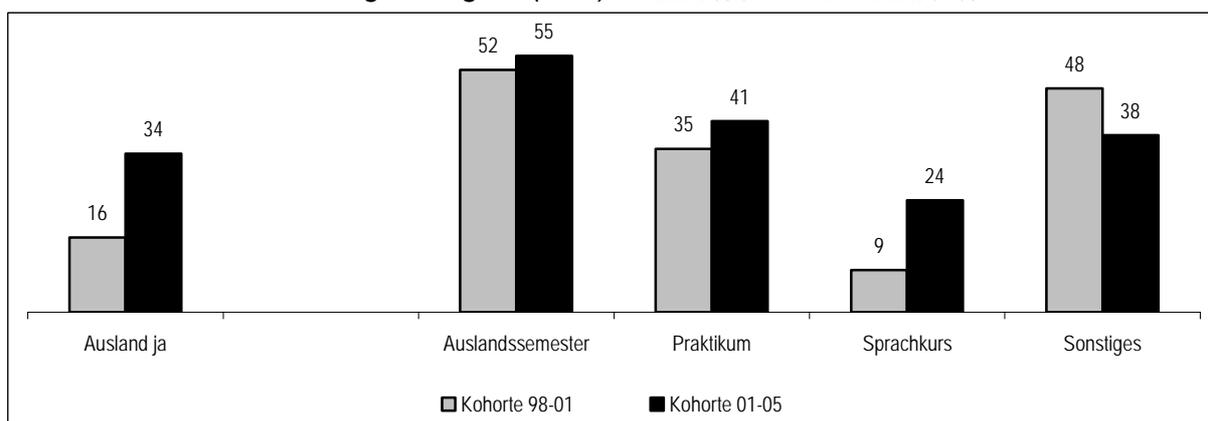
<sup>18</sup> Die im Jahr 2006 befragten Absolvent/innen kommen im Vergleich zu den 2002 Befragten zu größeren Anteilen aus einem bildungsnahen bzw. hinsichtlich der beruflichen Stellung aus einem statushöheren und insofern wahrscheinlich auch einkommensstärkeren Elternhaus.

Abb. 3.30: Tätigkeit als studentische Hilfskraft im Kohortenvergleich (in %),  
 $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 141$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 121$



Die Zahl der Absolvent/innen, die aus studienbezogenen Gründen im Ausland waren, ist unter den befragten Absolvent/innen von 16% auf 34% signifikant gestiegen. Auch die Dauer des Aufenthaltes bzw. der Aufenthalte hat sich im Befragungsjahr 2006 im Vergleich zum Jahr 2002 erhöht, und zwar von durchschnittlich sieben auf neun Monate, allerdings ist der Unterschied nicht signifikant. Schließlich haben sich auch die Gründe für einen Auslandsaufenthalt etwas verändert. Zwar dienten diese beiden Kohorten vor allem als Auslandssemester, Praktika und Studienarbeiten („der große Beleg“<sup>19</sup>), allerdings ist im Befragungsjahr 2006 im Vergleich zu 2002 auch eine deutliche Zunahme an Sprachkursen zu verzeichnen.

Abb. 3.31: Gründe für einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt im Kohortenvergleich, Mehrfachnennungen möglich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 23$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 42$

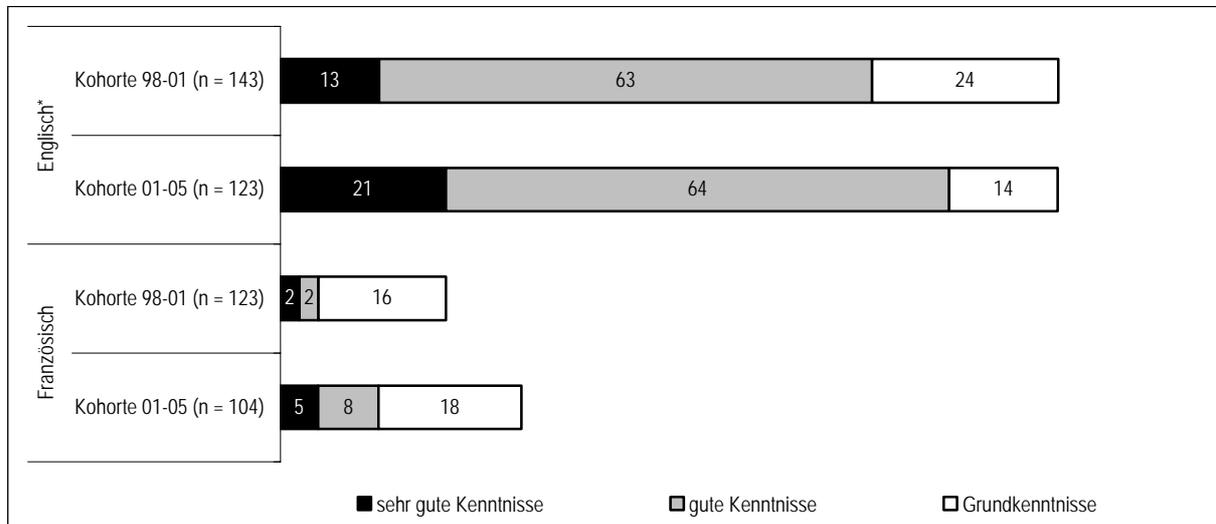


Die Sprachkenntnisse in Russisch und Spanisch haben sich zwischen den Vergleichsgruppen nicht verändert. Unterschiede zeigen sich aber bezüglich der Englisch- und Französischkenntnisse (vgl. Abb. 3.32). So hatten von den Absolvent/innen der Befragung 2006 85% (sehr) gute Englischkenntnisse, im Jahr

<sup>19</sup> Seminar- und Studienarbeiten entfallen auf die Kategorie „Sonstiges“.

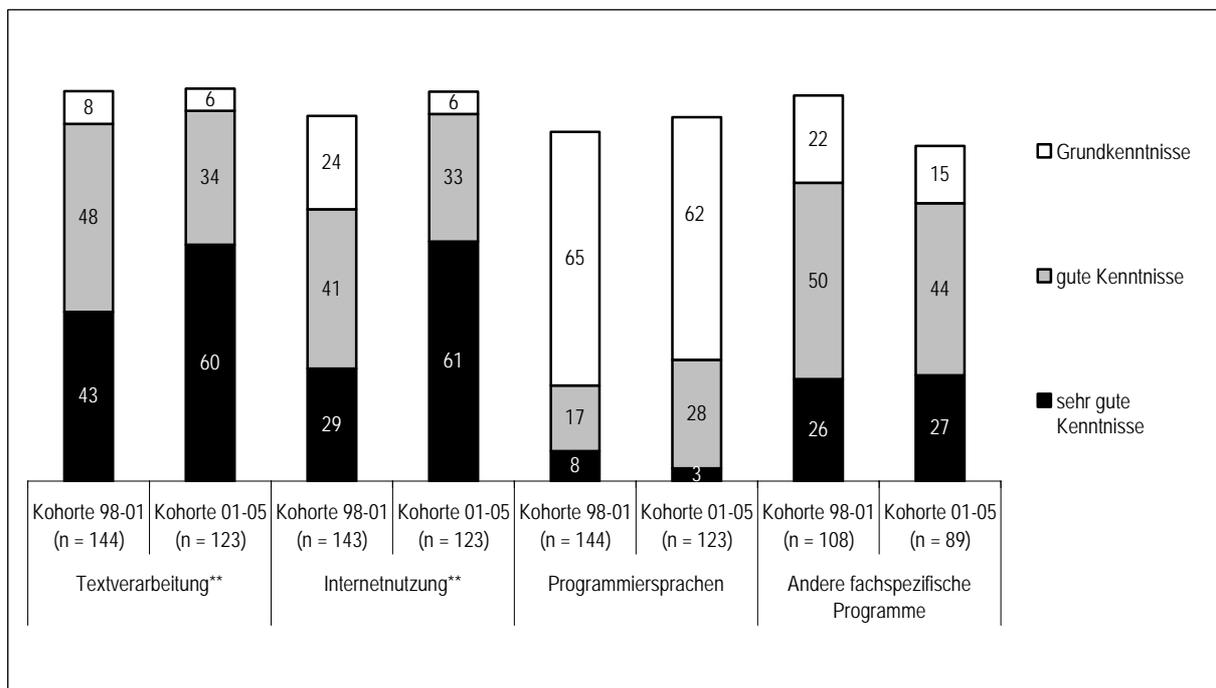
2002 lag dieser Anteil nur bei 76%. Auch bei den Französischkenntnissen zeigt sich im Jahr 2006 ein höherer Anteil an Absolvent/innen mit (sehr) guten Kenntnissen.

Abb. 3.32: Englisch- und Französischkenntnisse zum Zeitpunkt des Studienabschlusses im Kohortenvergleich (in %)



Auch bezüglich der Computerkenntnisse zeigen sich zwischen den Kohorten signifikante Unterschiede. Dabei sind die Anteile derjenigen Absolvent/innen mit (sehr) guten Kenntnissen der Textverarbeitung sowie der Internetnutzung im Jahr 2006 signifikant höher als noch im Jahr 2002. Gesunken ist dagegen der Anteil an Befragten mit Kenntnissen von Programmiersprachen. Dieser lag im Jahr 2002 noch bei 98%, im Jahr 2006 nur noch bei 86%.

Abb. 3.33: EDV – Kenntnisse zum Zeitpunkt des Studienabschlusses im Kohortenvergleich (in %)

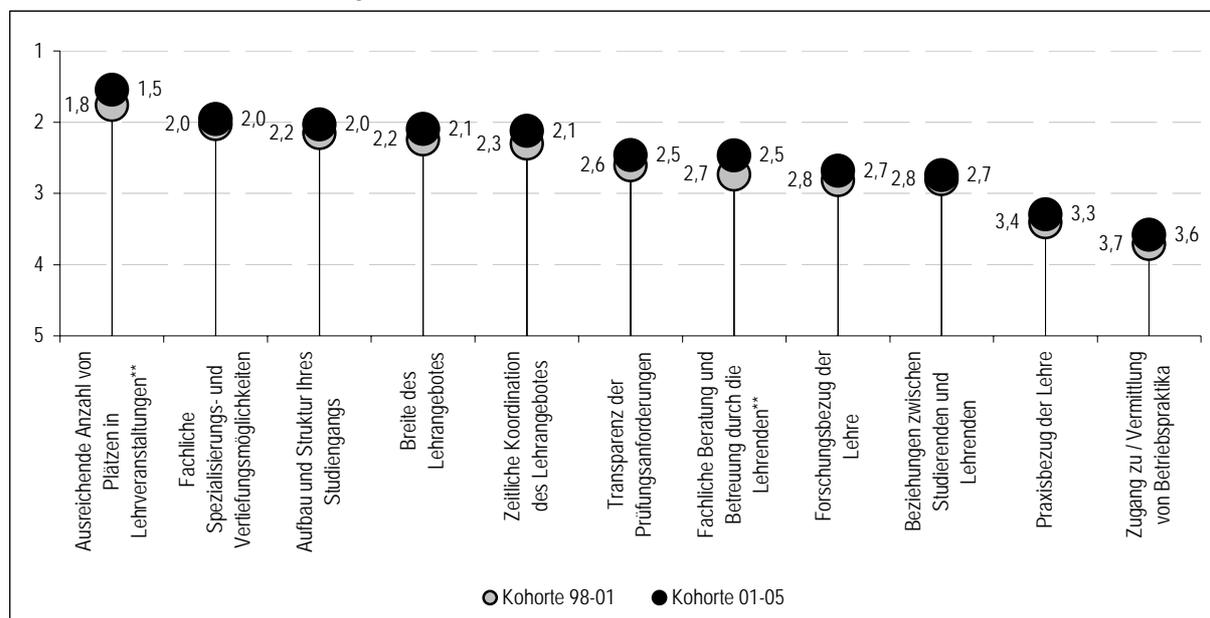


Abschließend zum Verlauf des Studiums sollen die Noten der Zwischen- und der Abschlussprüfung betrachtet werden. Im Durchschnitt erreichten die Absolvent/innen beider Kohorten in der Zwischenprüfung eine 2,9. Bezüglich der Note der Abschlussprüfung ist eine geringfügige, nicht signifikante, Verbesserung festzustellen. So schlossen die Absolvent/innen des Jahres 2002 ihr Studium durchschnittlich mit 2,5 und die Absolvent/innen des Jahres 2006 mit 2,4 ab.

### 3.2.3 Beurteilung des Studiums

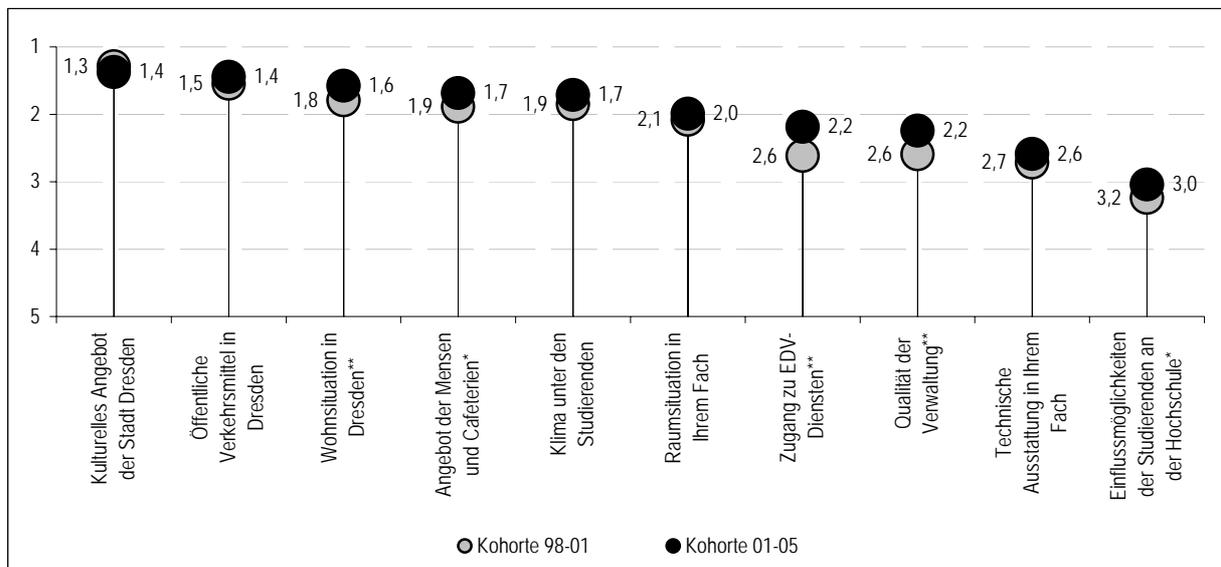
Hinsichtlich der Beurteilung der Studienbedingungen bewerteten die Absolvent/innen des Befragungsjahres 2006 sämtliche vergleichbaren Aspekte etwas besser (bzw. hinsichtlich des Aspektes „fachliche Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten“ genauso) wie die 2002 Befragten. Möglicherweise haben sich also hinsichtlich der Studienbedingungen tendenziell Verbesserungen ergeben. Signifikantes Niveau erreichen die Differenzen bei der Bewertung der Anzahl von Plätzen in Lehrveranstaltungen und der fachlichen Betreuung durch die Lehrenden. Beiden Kohorten gemein ist hingegen, dass die Anzahl von Plätzen in Lehrveranstaltungen am besten und der Praxisbezug der Lehre sowie der Zugang zu bzw. die Vermittlung von Praktika am kritischsten bewertet wurde.

Abb. 3.34: Bewertungen der Studienbedingungen im Kohortenvergleich, Mittelwerte (Skala 1 = sehr gut... 5 = sehr schlecht),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 143$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 122$



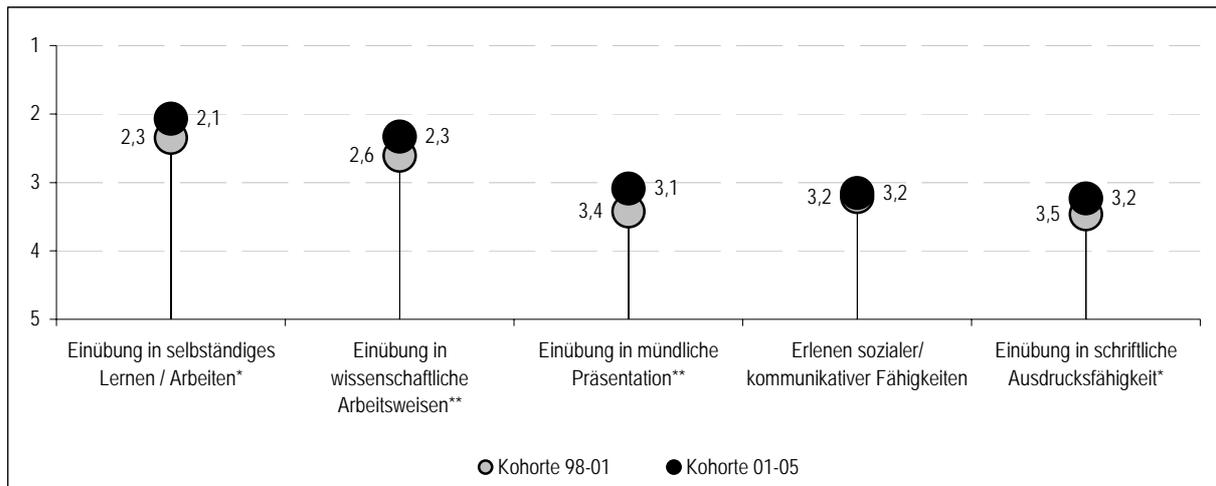
Ähnlich verhält es sich mit den Bewertungen der Rahmenbedingungen des Studiums. Auch diese wurden von den Absolvent/innen der Erhebung 2006 fast durchgehend besser beurteilt, die einzige Ausnahme bezieht sich auf das kulturelle Angebot der Stadt Dresden, welches von den Befragten des Jahres 2002 etwas besser bewertet wurde. Die größten Unterschiede treten in der Bewertung des Zugangs zu EDV - Diensten sowie der Qualität der Verwaltung auf. Darüber hinaus zeigen sich signifikante Unterschiede in der Beurteilung der Wohnsituation in Dresden und der Einflussmöglichkeiten der Studierenden an der Hochschule.

Abb. 3.35: Bewertungen der Rahmenbedingungen des Studiums im Kohortenvergleich, Mittelwerte (Skala 1 = sehr gut... 5 = sehr schlecht),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 142$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 122$



Auch bezüglich der Bewertungen der Lehre lässt sich wieder feststellen, dass die Absolvent/innen der Befragung 2006 alle Aspekte besser bewerteten als die Befragten des Jahres 2002. Bei vier von fünf vergleichbaren Aspekten erreichen diese Unterschiede signifikantes Niveau. Die größten Differenzen (0,3 Skalenpunkte) zeigen sich dabei in der Beurteilung der Einübung in wissenschaftliche Arbeitsweisen, mündliche Präsentation sowie schriftliche Ausdrucksfähigkeit.

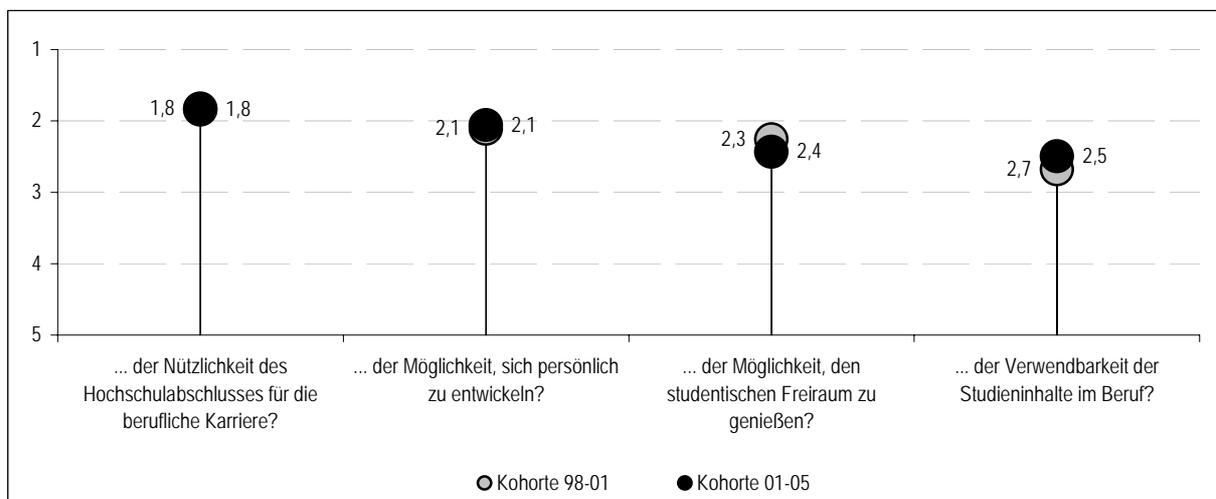
Abb. 3.36: Bewertungen der Aspekte der Lehre im Kohortenvergleich, Mittelwerte (Skala 1 = sehr gut... 5 = sehr schlecht),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 142$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 122$



Entsprechend der im Jahr 2006 besseren Beurteilung des Studiums, ist auch der Anteil derer, die bei der Befragung 2006 angaben, bestimmte Studienangebote zu vermissen mit 29% geringer als im Jahr 2002 (36%). Der Unterschied ist allerdings nicht signifikant.

Bei der rückblickenden Beurteilung des Wertes des Studiums zeigen sich dagegen keine größeren Unterschiede zwischen den Befragungskohorten. So bewerteten die Absolvent/innen des Jahres 2006 die Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf etwas besser, die Möglichkeit den studentischen Freiraum zu genießen dagegen etwas schlechter. Am besten fiel in beiden Kohorten die Beurteilung der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere aus.

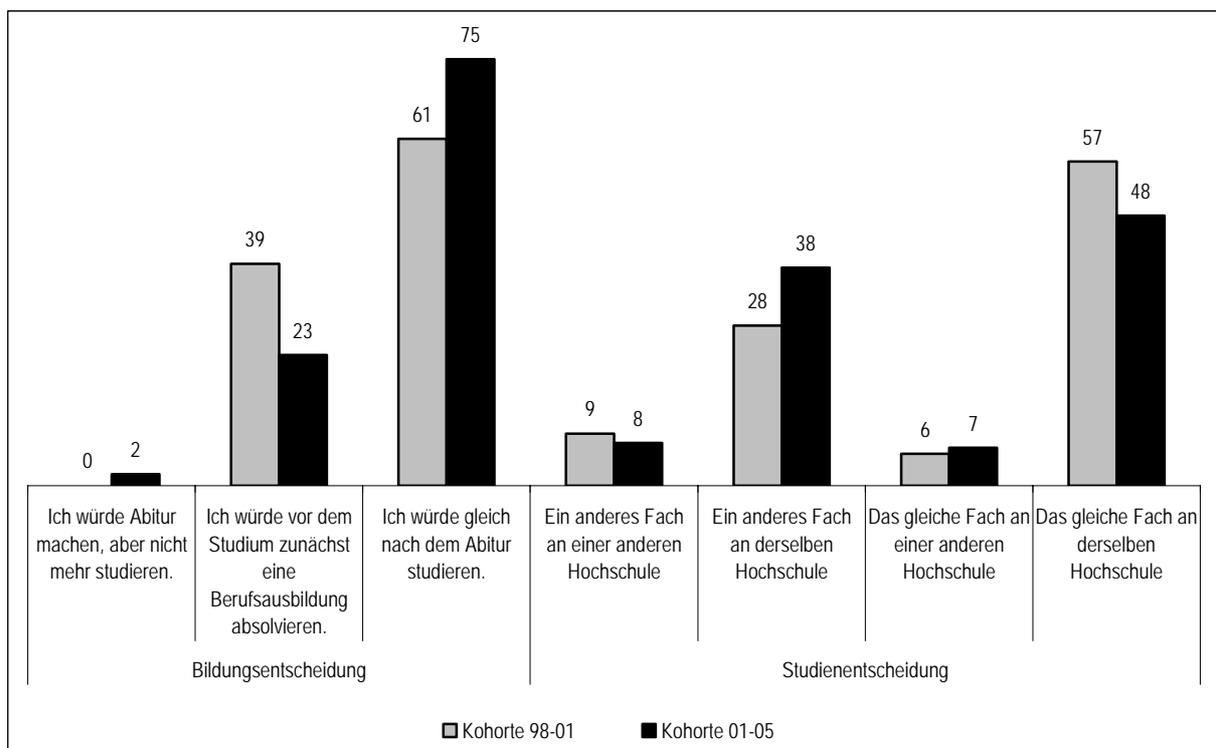
Abb. 3.37: Rückblickende Beurteilung des Wertes des Studiums im Kohortenvergleich, Mittelwerte (Skala 1 = sehr gut... 5 = sehr schlecht),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 144$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 122$



### 3.2.4 Studienfach- und Hochschulentscheidung aus heutiger Sicht

Hinsichtlich der Bildungsentscheidung ist festzustellen, dass der Anteil derjenigen, die vor dem Studium zunächst eine Berufsausbildung absolvieren würden, unter den Befragten des Jahres 2006 deutlich geringer ist. Dies ist insofern nicht verwunderlich, als dass der Anteil derjenigen, die tatsächlich eine Berufsausbildung vor Studienbeginn absolviert hatten unter den Befragten des Jahres 2002 größer war, und ein Zusammenhang zwischen dem tatsächlichen Absolvieren einer beruflichen Ausbildung und der erneuten Entscheidung für diese festgestellt wurde. Entsprechend höher ist im Jahr 2006 der Anteil derjenigen, die unmittelbar nach dem Studium studieren würden. Bezüglich der Entscheidung zu Studienfach und Hochschule unterscheiden sich die Kohorten nicht signifikant. Allerdings ist der Anteil derjenigen, die das gleiche Fach an derselben Hochschule wieder studieren würden, unter den Befragten des Jahres 2006 geringer als noch im Jahr 2002, was angesichts der durchgehend besseren Beurteilung des Studiums durch die Absolvent/innen der Kohorte 01-05 überrascht. Höher als im Jahr 2002 ist dagegen im Jahr 2006 der Anteil der Befragten, die rückblickend ein anderes Fach an derselben Hochschule studieren würden.

Abb. 3.38: Wie würden sich die Absolvent/innen aus heutiger Sicht bezüglich Abitur, Berufsausbildung und Studium entscheiden?, im Kohortenvergleich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 141$ ;  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 118$



Auch hier lassen sich, wie bei der Kohorte 01-05, unter den Befragten der Kohorte 98-01 keine Zusammenhänge zwischen der hypothetisch erneuten Entscheidung für oder gegen ein Studium an der Fakultät Bauingenieurwesen und dem Berufsstarterfolg finden.

## 4 Übergang in den Beruf

Im folgenden Abschnitt steht der Übergang in das Erwerbsleben im Vordergrund. Generell ist für Akademiker/innen dieser Übergang durch das wenig strukturierte Verhältnis von Hochschule und Beschäftigungssystem nicht problemlos, wenn auch insgesamt deutlich besser als für Berufsanfänger/innen mit geringerer Qualifikation. Die folgenden Ausführungen zum Arbeitsmarkt für Bauingenieur/innen sind den Ergebnissen des Informationssystems für Studienwahl und Arbeitsmarkt (ISA) der Universität Essen entnommen<sup>20</sup>.

*„Die Zahl der Erwerbstätigen mit einem grundständigen Abschluss im Studienbereich Bauingenieurwesen an Universitäten und Fachhochschulen lag im Jahr 1996 bei ca. 183.000. Bis zum Jahr 2000 hat sich die Zahl der Erwerbstätigen mit der Hauptfachrichtung Bauingenieurwesen um 8.000 erhöht. Anschließend ist sie bis zum Jahr 2004 kaum noch gewachsen (195.000). Als Ursache dieser Stagnation ist die hohe Zahl der Austritte älterer Bauingenieure anzuführen. [...] Deutschlandweit sind im Jahre 2004 ca. 34 % der Bauingenieure (Uni und FH) über 50 Jahre alt gewesen. Bei einem Austrittsalter von durchschnittlich 62 Jahren hätte dies zur Folge, dass jährlich mindestens 5.000 – 6.000 Bauingenieure ausscheiden würden. Somit wird die Zahl der Absolventen aus den Hochschulen (Uni und FH) bis zum Jahr 2006 in etwa so groß sein wie allein die Zahl der altersbedingten Austritte. Ohne weitere konjunkturelle Rückgänge könnte danach - etwa bis zum Jahr 2010 - der Ersatzbedarf sogar größer werden als die mit Sicherheit niedrig ausfallenden Absolventenzahlen.“*

Hinzu kommt, dass die Zahl der Studienanfänger des Bauingenieurwesens aufgrund der wenig erbaulichen Nachrichten der deutschen Bauwirtschaft<sup>21</sup> in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen ist. Auch dies könnte dazu führen, dass es bereits in wenigen Jahren zu einem erheblichen Mangel an jungen Absolvent/innen kommt. Zwar geht das Institut für Wirtschaftsforschung „ifo“ nicht davon aus, dass sich die Baunachfrage in Deutschland innerhalb der nächsten zehn Jahre nachhaltig beleben wird (für den europäischen Bereich kommt ifo allerdings zu besseren Aussichten), trotzdem wird der Beruf des Bauingenieurs auch zukünftig von großer Bedeutung sein. Die Bauwirtschaft ist nach wie vor einer der bedeutendsten Industriezweige Deutschlands, eine Sättigung des Baubedarfs ist nicht zu beobachten (vgl. ZAV 2002). Darüber hinaus kann der Strukturwandel des Bauwesens vom Kerngeschäft des Rohbaus in die Dienstleistung nur mit hochqualifiziertem Personal erfolgen. In diesem Zusammenhang entstehen neue Geschäftsfelder wie Umwelttechnik, Baustoffgewinnung/-recycling oder Bereiche der Projektentwicklung. Im Jahr 2005 kam es erstmalig zu einem Rückgang der Arbeitslosenzahlen, auch bei jüngeren

<sup>20</sup> [http://www.uni-essen.de/isa/fg\\_ingenieurwiss/bauing/bauing\\_am\\_frm.htm](http://www.uni-essen.de/isa/fg_ingenieurwiss/bauing/bauing_am_frm.htm) (Stand 16.01.2007)

<sup>21</sup> Seit 1995 gingen die Bauaufträge, insbesondere aus dem öffentlichen Sektor, deutlich zurück. Seitdem zeigt das Barometer der Bauwirtschaft nach unten. Von den massiven Umsatzrückgängen und dem damit verbundenen Personalabbau sind jedoch die akademisch gebildeten Kräfte der Baubranche bei weitem weniger betroffen als die anderen Arbeitnehmer.

Bauingenieur/innen. Positive Arbeitsmarkttendenzen für die Bauingenieur/innen lassen sich auch mit Blick auf die Koalitionsvereinbarung erkennen:

*"Positive Akzente sieht die deutsche Bauindustrie vor allem im Bereich der Verkehrsinfrastrukturpolitik. Die Ankündigung der Koalition, die Verkehrsinvestitionen für den Zeitraum 2006 bis 2009 um insgesamt 4,3 Mrd. Euro zu erhöhen und zu verstetigen, werde von der deutschen Bauindustrie uneingeschränkt begrüßt" betont in einer Presseerklärung vom 14.11.2005 der Vizepräsident des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie den Koalitionsvertrag. Und man darf nicht vergessen, dass Bauingenieure auch in Spaten des Maschinen- und Fahrzeugbaus Alternativen finden (bspw. Tunnelbohrungen im Straßenbau)."*

## 4.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung

Die im Folgenden dargestellten Befragungsergebnisse beschreiben neben der Suchdauer und den Beschäftigungsformen auch den Tätigkeitsverlauf bis vier Jahre nach Studienabschluss. Darüber hinaus werden zum einen die Kriterien aufgezeigt, die aus Sicht der Absolvent/innen wichtig sind, um sich auf dem Stellenmarkt durchzusetzen und zum anderen die Wege und Strategien, die sie dabei verfolgt haben. Durch den Kohortenvergleich mit den Absolvent/innen der Abschlussjahrgänge 1998 - 2001 können zudem Veränderungen sichtbar gemacht werden, die möglicherweise auf Tendenzen des Arbeitsmarktes verweisen. Aufgrund der sektoralen Überschneidungen und der direkten Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt mit den Architekten werden im Folgenden auch die entsprechenden Zahlen der Absolvent/innen dieser Fakultät betrachtet<sup>22</sup>. Diese Betrachtungen vermitteln schließlich ein umfassendes Bild von der Zeit nach dem Studienabschluss und dem Übergang in den Beruf der befragten Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen der TU Dresden.

### 4.1.1 Stellensuche

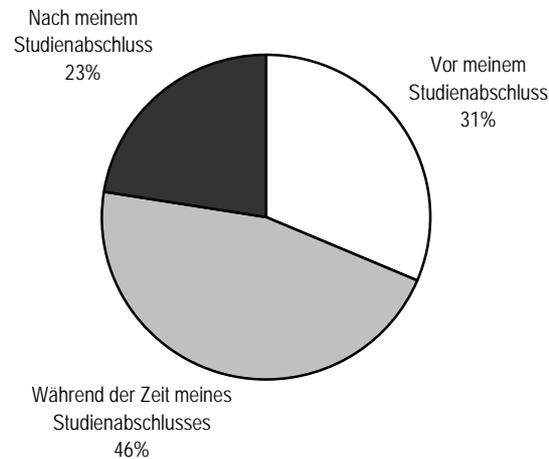
Zum Zeitpunkt der Erhebung hatten alle Befragten bereits Bemühungen hinsichtlich der Stellensuche unternommen. Der Großteil der Befragten hat mit dem Beginn der Stellensuche zur Zeit des Studienabschlusses (46%) bzw. bereits vor dem Studienabschluss begonnen (31%). Knapp ein Viertel der befragten Absolvent/innen begann erst nach dem Studienabschluss mit der Stellensuche. Im Bundesvergleich haben die Absolvent/innen der TU Dresden (relativ zum Zeitpunkt des Studienabschlusses) früher mit der Bewerbungsphase begonnen. So lag der Anteil der Befragten, die vor dem Studienabschluss mit der Stellensuche begannen, unter den Bauingenieur/innen im Bundesdurchschnitt bei 15% und der Anteil derjenigen,

---

<sup>22</sup> Diese Vergleiche erfolgen wie bereits in den vorangegangenen Kapiteln nur punktuell. Für eine ausführliche Darstellung des Berufsübergangs der Absolvent/innen der Fakultät Architektur sei auf den entsprechenden Abschlussbericht verwiesen (Dresdner Absolventenstudie 21: Fakultät Architektur).

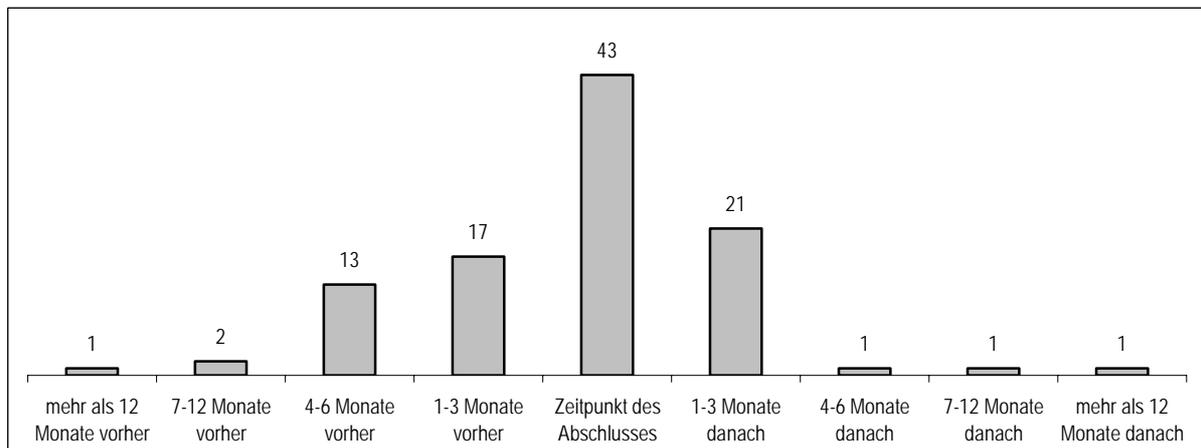
die nach dem Studienabschluss mit der Stellensuche begannen, bei 39% (Briedis/Minks: 89)

Abb. 4.1: Beginn der Stellensuche,  $n = 115$



Die Befragten, die sich bereits während des Studiums beworben hatten, begannen durchschnittlich fünf Monate vor Studienabschluss mit der Stellensuche. Unter denjenigen, die nach dem Studium mit der Stellensuche begannen, beträgt die Zeitspanne zwischen Abschluss und Beginn der Stellensuche im Mittel zwei Monate.

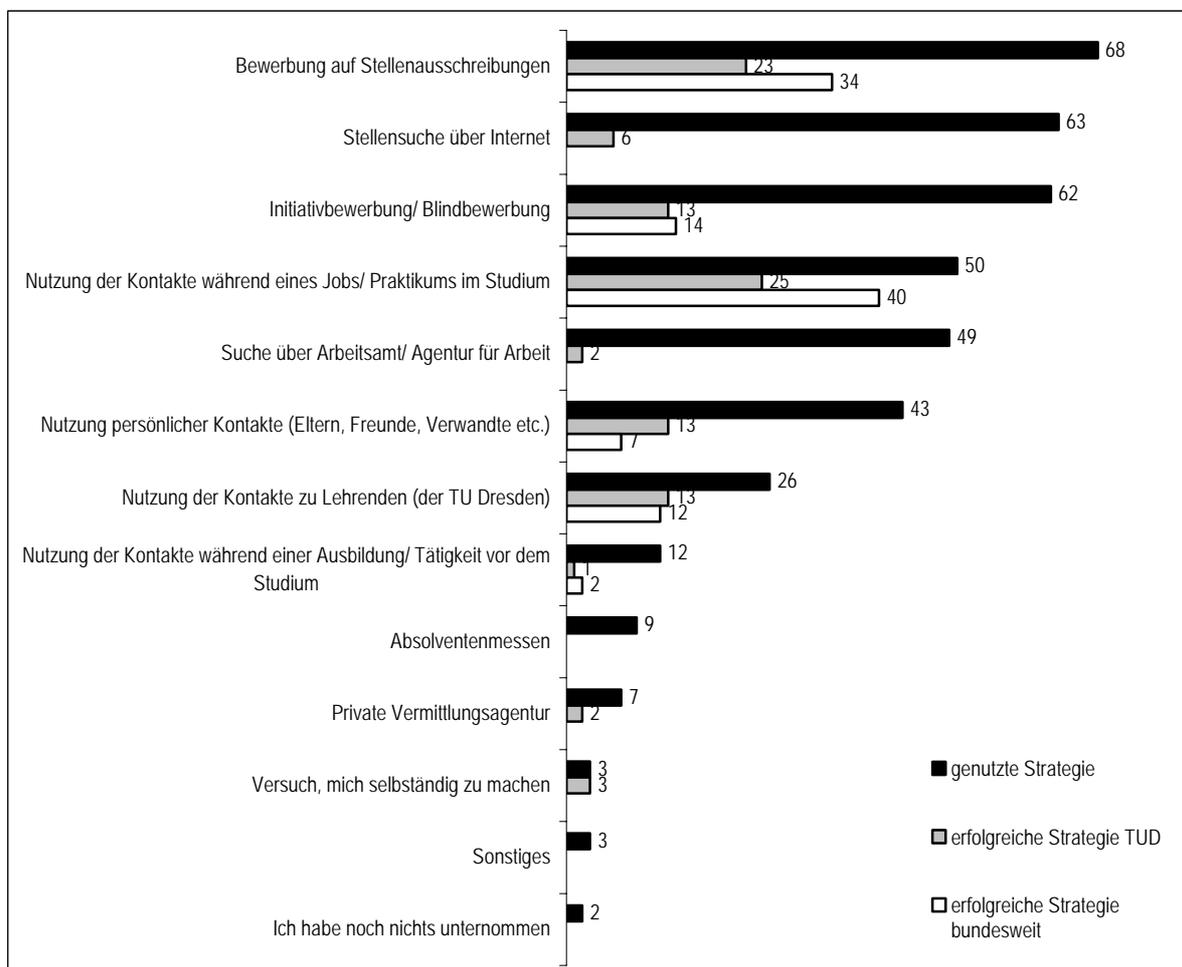
Abb. 4.2: Beginn der Stellensuche in Relation zum Zeitpunkt des Studienabschlusses (in %),  $n = 123$



Im Mittel verfolgten die Befragten vier verschiedene Strategien parallel, um eine Anstellung zu finden. Absolvent/innen, die zehn oder mehr Bewerbungen schrieben, nutzten im Durchschnitt fünf Bewerbungsstrategien. Dem gegenüber setzten diejenigen, die weniger als zehn Bewerbungen geschrieben haben, im Mittel drei verschiedene Bewerbungsstrategien ein. Bei der Stellensuche bewarben sich jeweils zwei Drittel der Absolvent/innen (auch) auf Stellenausschreibungen, über das Internet und per Initiativbewerbung. Die Hälfte nutzte Kontakte während eines Jobs/

Praktikums im Studium bzw. die Agentur für Arbeit. Auf Platz sechs und sieben stehen persönliche Kontakte (43%) und Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden (26%). Die meisten Befragten haben dabei ihre erste Anstellung über Kontakte aus einem Job/ Praktikum im Studium bzw. durch Bewerbungen auf Stellenausschreibungen gefunden. Bei jeweils 13% führten Initiativbewerbungen, die Nutzung persönlicher Kontakte sowie zu Lehrenden der TU Dresden zu einer Beschäftigung. Im Vergleich zur bundesweiten Befragung hinsichtlich des Erfolges verschiedener Bewerbungsstrategien zeigen sich vor allem in einem Punkt Unterschiede. So war die Nutzung von Kontakten aus einem Job/ Praktikum vor dem Studium für die befragten Absolvent/innen der TU Dresden deutlich weniger gewinnbringend als auf Bundesebene.

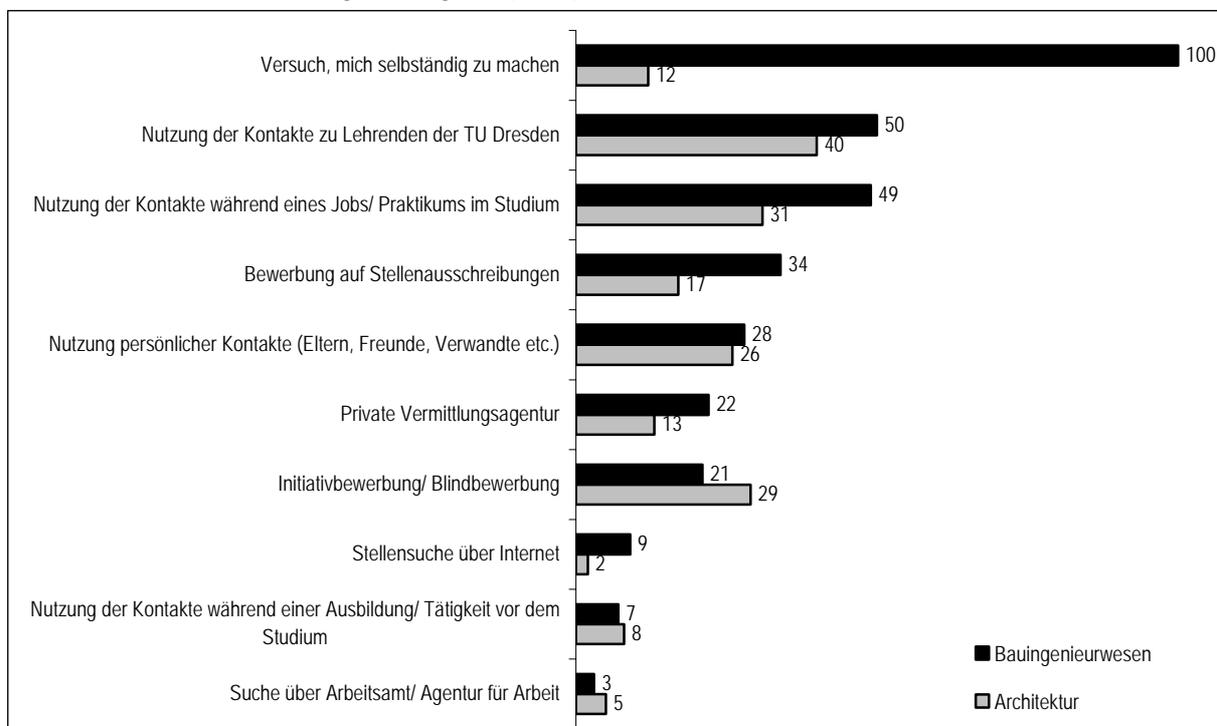
Abb. 4.3: Genutzte Strategien bei der Stellensuche und ihr Erfolg (unabhängig von der Häufigkeit ihrer Nutzung im Bundesvergleich, Mehrfachnennungen möglich (in %),  $n = 121$ )



Die absolute Häufigkeit der erfolgreichen Strategien sagt jedoch nicht so viel über die Effizienz der einzelnen Strategien aus, da die absolute Erfolgsquote einer Bewerbungsstrategie den Anteil von allen Befragten beschreibt, bei denen diese Form der Stellensuche zum Erfolg führte. Dagegen bezieht sich der relative Erfolg auf den Erfolgsanteil bei den Absolvent/innen, die eine bestimmte Bewerbungs-

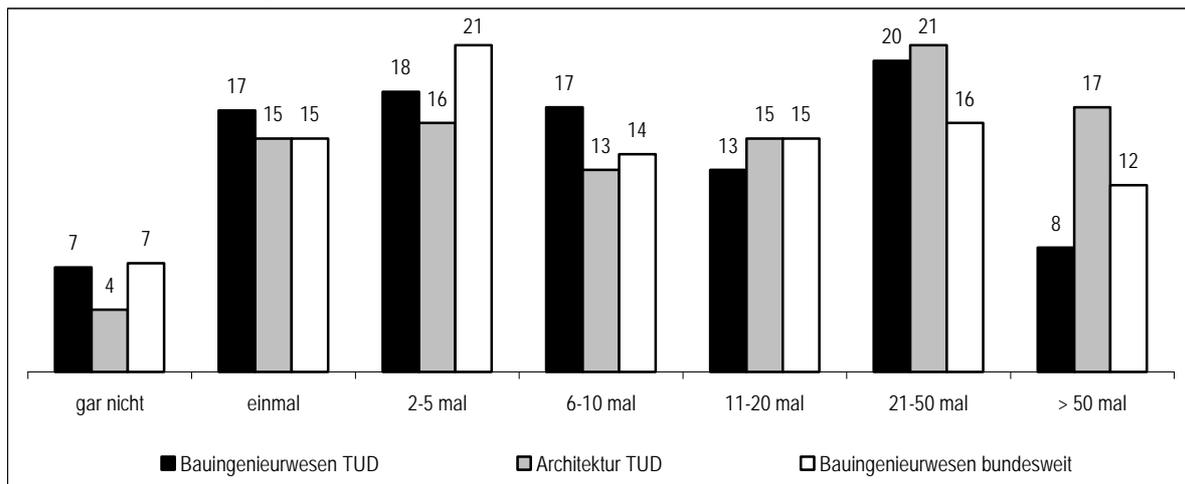
strategie überhaupt genutzt haben. Damit kann über die relative Erfolgsquote unabhängig von der Häufigkeit der Anwendung einer Strategie aufgezeigt werden, wie erfolgreich diese tatsächlich ist. Am effektivsten war demzufolge der Versuch, sich selbständig zu machen (vgl. Abb. 4.4). Zur Interpretation dieses Ergebnisses muss allerdings gesagt werden, dass von den 120 befragten Absolvent/innen nur drei diese Strategie überhaupt nutzten. Alle drei Befragten hatten damit auch Erfolg, weshalb die relative Erfolgsquote entsprechend bei 100% liegt. Hier zeigen sich auch die größten Unterschiede im Vergleich zu den Architekt/innen (vgl. ebd.). Mit einer relativen Erfolgsquote von jeweils 50% stellen auch die Nutzung der Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden bzw. während eines Jobs/ Praktikums im Studium effektive Strategien der Stellensuche dar. Darüber hinaus kann eine relativ hohe Effektivität auch bei Bewerbungen auf Stellenausschreibungen (34%), der Nutzung persönlicher Kontakte (28%) und Initiativbewerbungen (21%) beobachtet werden. Die Stellensuche über private Vermittlungsagenturen führte bei 22% der Befragten, die diese Strategie nutzten, zur ersten Anstellung, was ein im Vergleich zu den anderen Fakultäten der TU Dresden sehr hoher Anteil ist. Absolventenmessen bzw. die Stellensuche über die Agentur für Arbeit führte dagegen nicht bzw. kaum zu einer Beschäftigung.

Abb. 4.4: Erfolg der Strategien bei der Stellensuche (*abhängig von der Häufigkeit ihrer Nutzung*), unter den Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen ( $n = 120$ ) und Architektur ( $n = 137$ ) (Absolventenbefragung 2005) im Vergleich, Mehrfachnennungen möglich (in %)



Mit zehn Bewerbungen erzielten die befragten Absolvent/innen im Mittel zwei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen.<sup>23</sup> Dabei versandten zwei Fünftel (42%) der Befragten bis zu fünf Bewerbungen. Die Absolvent/innen der Architektur schrieben dagegen im Mittel (Median) 15 Bewerbungen. Im Vergleich mit dem bundesweiten Durchschnitt schrieben die Befragten der TU Dresden ähnlich viele Bewerbungen (vgl. Abb. 4.5).

Abb. 4.5: Zahl der Bewerbungen; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen ( $n = 119$ ), Architektur ( $n = 133$ ) (Absolventenbefragung 2005) und im Bundesvergleich (in %)

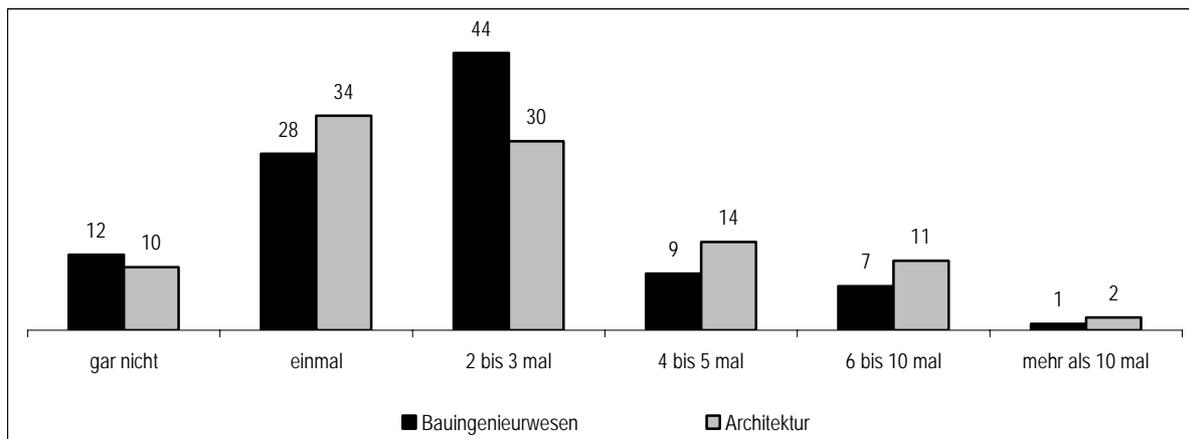


Die Absolvent/innen, die zehn oder mehr Bewerbungen initiierten, haben im Mittel (Median) mit 25 Bewerbungen drei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen erzielt. Befragte, die sich bei weniger als zehn potentiellen Arbeitgebern bewarben, haben im Mittel mit zwei Bewerbungen ein Vorstellungsgespräch realisiert. Dabei ist ein schwach signifikanter Zusammenhang zwischen der Zahl der Bewerbungen und der Abschlussnote festzustellen. Das heißt, unter den Absolvent/innen mit einer besseren Abschlussnote ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass diese weniger Bewerbungen schreiben (müssen).

In der Zahl der Vorstellungsgespräche unterscheiden sich Bauingenieur/innen und Architekt/innen nur wenig (vgl. Abb. 4.6). Unter den Absolvent/innen beider Fakultäten liegt der Median bei zwei.

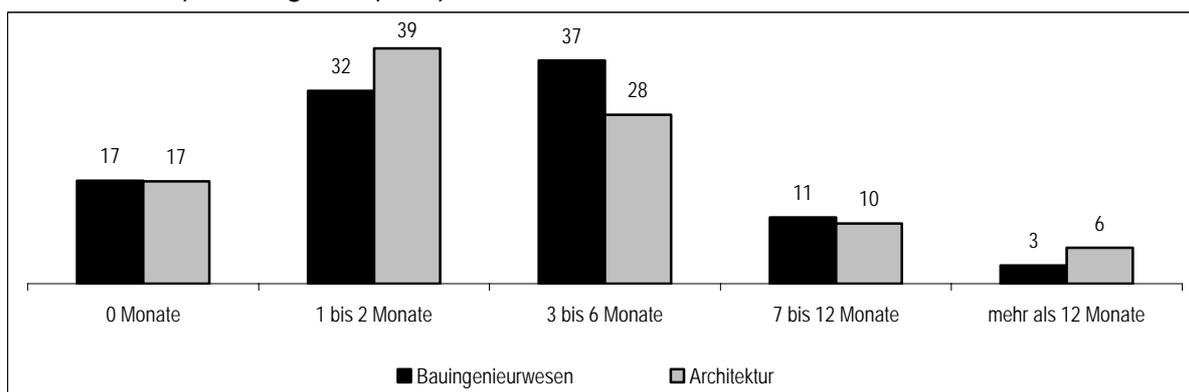
<sup>23</sup> Da durch die Extremwerte die Zahl der Bewerbungen und Vorstellungsgespräche nach oben verzerrt ist, wurde wieder der Median als „robustere“ Kennzahl angegeben.

Abb. 4.6: Häufigkeit von Einladungen zu Bewerbungsgesprächen; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen ( $n = 121$ ) und Architektur ( $n = 138$ ) (Absolventenbefragung 2005) im Vergleich (in %)



Knapp der Hälfte der Befragten (49%) gelang der Berufseinstieg innerhalb von zwei Monaten nach dem Studienabschluss. Der Median der Dauer der aktiven Stellensuche liegt bei drei Monaten. Dabei ist die Suchdauer bei jenen erwartungsgemäß höher, die zehn oder mehr Bewerbungen geschrieben haben, der Median liegt hier bei vier Monaten. Auch hier lässt sich wieder ein schwach signifikanter Zusammenhang zwischen Suchdauer und Abschlussnote feststellen, wobei die Absolvent/innen mit besserer Abschlussnote auch mit höherer Wahrscheinlichkeit eine etwas kürzere Phase der Stellensuche bis zur ersten Beschäftigung hatten.

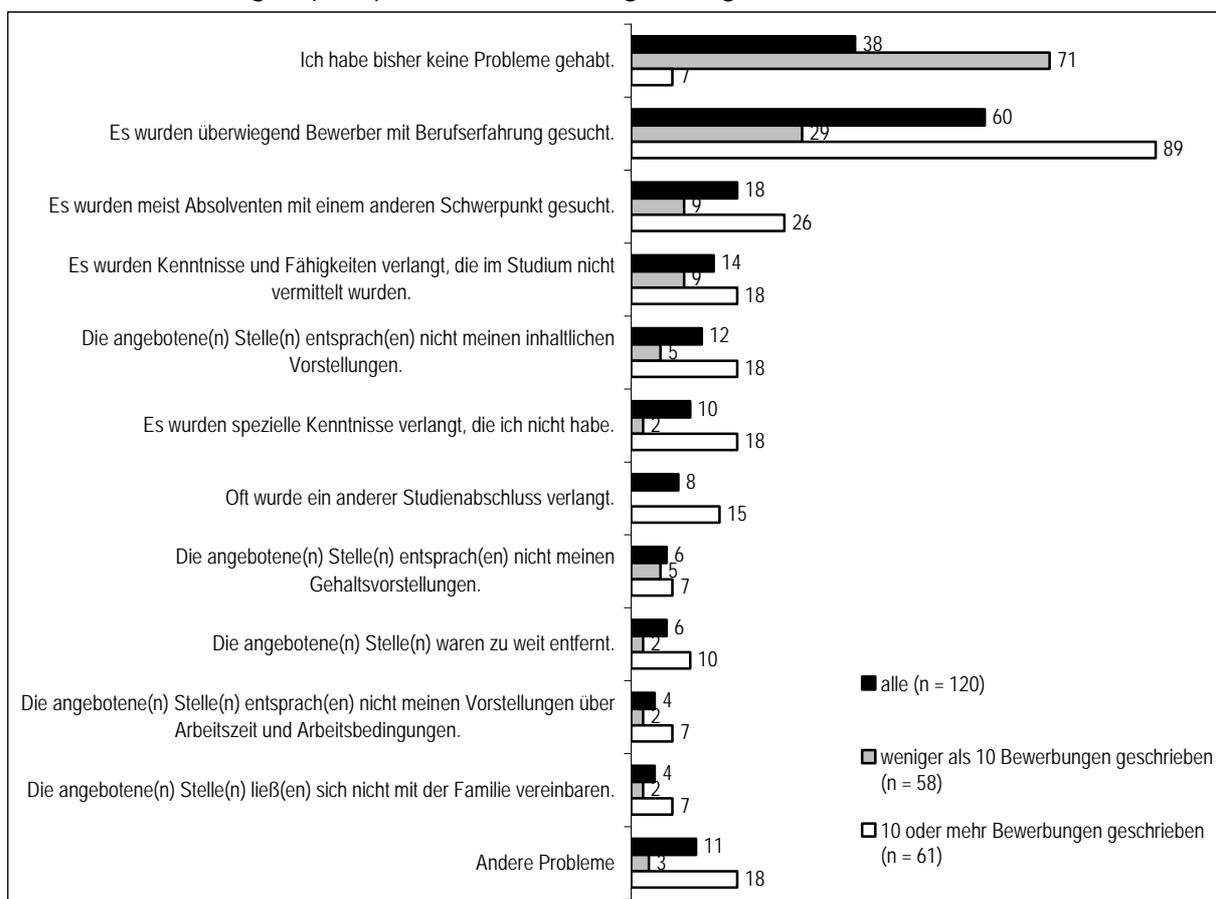
Abb. 4.7: Dauer der aktiven Stellensuche; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen ( $n = 117$ ) und Architektur ( $n = 127$ ) (Absolventenbefragung 2005) im Vergleich (in %)



Im Mittel markierten die Befragten bei der Frage nach Problemen bei der Stellensuche zwei von elf Kategorien. Am häufigsten wurde dabei das Problem der fehlenden Berufserfahrung genannt, 60% der Absolvent/innen gaben dies an. Darüber hinaus markierte jeweils knapp ein Sechstel der Befragten die Kategorie „Es wurden meist Absolvent/innen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht“ und „Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die im Studium nicht vermittelt wurden“. Etwa

ein Zehntel der Absolvent/innen markierte darüber hinaus die Kategorien „Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen“, „Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe“ und „Andere Probleme“. In dieser offenen Kategorie wurden vor allem wenig vorhandene Stellen genannt. Dabei zeigen sich auch bei der Frage nach den Schwierigkeiten bei der Stellensuche erneut Zusammenhänge mit der Anzahl der Bewerbungen. Knapp drei Viertel der befragten Absolvent/innen, die weniger als zehn Bewerbungen schrieben, markierten die Kategorie „Ich habe bisher keine Probleme gehabt.“ Diese Kategorie kreuzten lediglich 7% derjenigen an, die zehn oder mehr Bewerbungen geschrieben haben.

Abb. 4.8: Häufigkeit der Probleme bei der Stellensuche nach der Anzahl der initiierten Bewerbungen (in %), Mehrfachnennungen möglich



Der Anteil der Absolvent/innen, die angaben, dass sie keine Probleme bei der Stellensuche hatten, ist dabei unter den Bauingenieur/innen deutlich höher als unter den Architekt/innen. Bei den anderen Antwortmöglichkeiten ist der grundlegende Trend in der Verteilung der Antworten ähnlich. Die Befragten beider Fakultäten sahen sich vor allem mit Problemen hinsichtlich des Zuschnitts der angebotenen Stellen (Forderung von Berufserfahrung, anderer Schwerpunkt, spezielle Kenntnisse) konfrontiert. Im bundesweiten Vergleich zeigt sich, dass der Anteil der Bauingenieur/innen, die angaben keine Probleme gehabt zu haben, unter den Dresdner Absolvent/innen doppelt so hoch ist. Dabei stellten sich insbesondere die

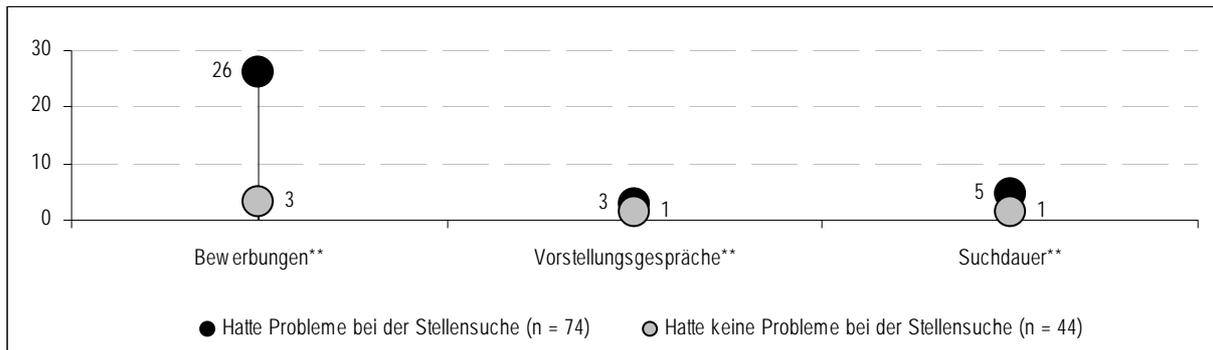
mit den angebotenen Stellen verknüpften Rahmenbedingungen (Gehaltsangebot, Arbeitsinhalte, Entfernung vom Wohnort, Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit mit Familie) für die Dresdner Bauingenieur/innen im Vergleich zur bundesweiten Befragung als weniger problematisch dar.

Tab. 4.1: Häufigkeit der Probleme bei der Stellensuche; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen, Architektur (Absolventenbefragung 2005) und im Bundesvergleich, Mehrfachnennungen möglich (in %)

	Bauingenieurwesen (n = 120)	Architektur (n = 141)	Bauingenieur-, Vermessungswesen bundesweit HIS 2001
Ich habe bisher keine Probleme gehabt.	38	21	16
Es wurden überwiegend Bewerber mit Berufserfahrung gesucht.	60	71	68
Es wurden meist Absolventen mit einem anderen Schwerpunkt gesucht.	18	14	16
Es wurden Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt, die im Studium nicht vermittelt wurden.	14	-	-
Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen.	12	8	26
Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe.	10	18	5
Oft wurde ein anderer Studienabschluss verlangt.	8	6	12
Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen Gehaltsvorstellungen.	6	17	15
Die angebotene(n) Stelle(n) waren zu weit entfernt.	6	11	8
Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen.	4	7	8
Die angebotene(n) Stelle(n) ließ(en) sich nicht mit der Familie vereinbaren.	4	7	10
Andere Probleme	11	18	5

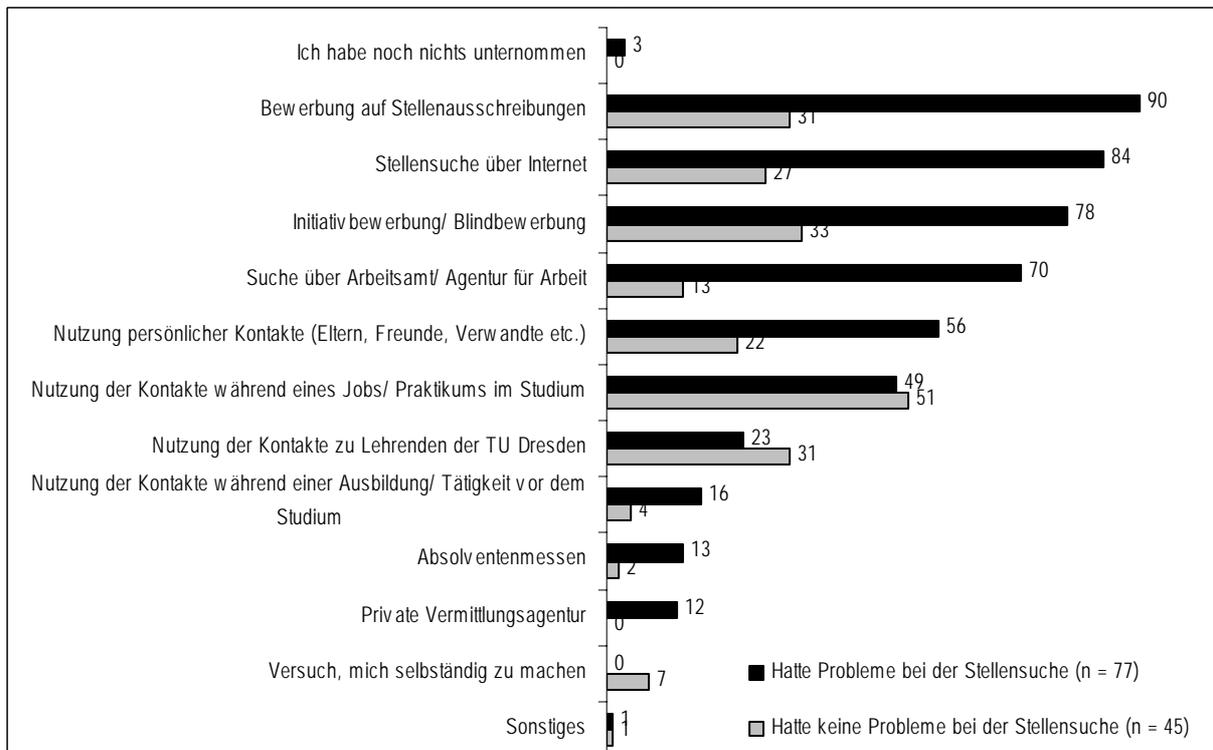
Bei den Absolvent/innen, die keine Probleme bei der Stellensuche hatten, ist diese Problemlosigkeit auch bei anderen Aspekten festzustellen. Diese Befragten schrieben signifikant weniger Bewerbungen, hatten signifikant weniger Vorstellungsgespräche und auch die Dauer der aktiven Stellensuche bis zur ersten Anstellung fiel signifikant geringer aus, als unter den ehemaligen Kommiliton/innen mit Problemen bei der Stellensuche (vgl. Abb. 4.9). Dabei zeigen sich wieder signifikante Zusammenhänge zwischen dem Erfolg dieser Gruppe und der Abschlussnote. Keine Zusammenhänge zeigen sich dagegen mit der benötigten Anzahl von Fachsemestern, der Dauer der Praktika, der Erwerbstätigkeit im Studium generell bzw. der Beschäftigung als studentische Hilfskraft.

Abb. 4.9: Anzahl der Bewerbungen, Vorstellungsgespräche und Dauer der aktiven Stellensuche (in Monaten) nach Problemen bei der Stellensuche (Mittelwerte)



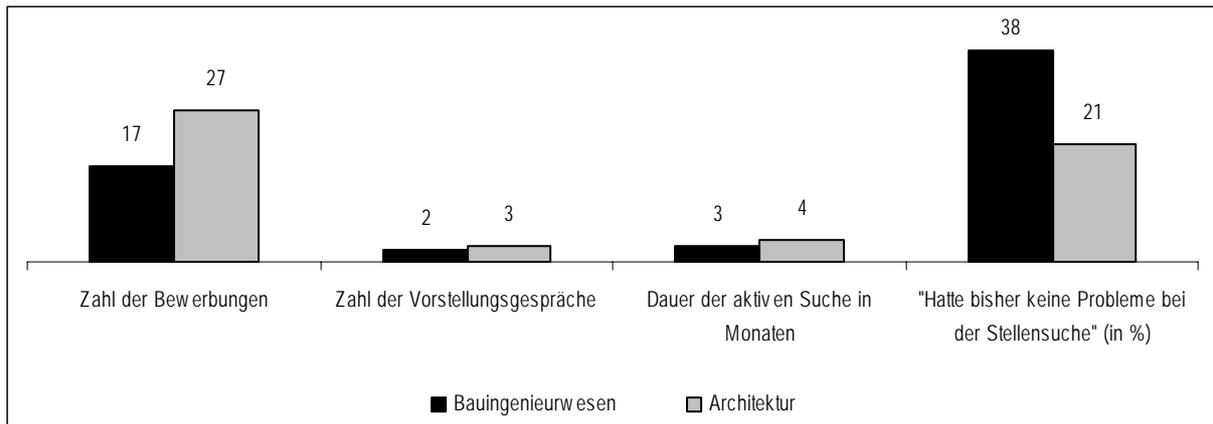
Auffällig ist zudem, dass die Gruppe der Absolvent/innen, die keine Probleme bei der Stellensuche hatte, sehr viel seltener auf die eher anonymen Bewerbungsstrategien (Bewerbung auf Stellenausschreibungen, Stellensuche über das Internet, Initiativbewerbung und die Suche über die Agentur für Arbeit) zurückgriff oder zurückgreifen musste. Diese Gruppe nutzte vor allem Kontakte aus einem Job/Praktikum im Studium, zu Lehrenden der TU Dresden bzw. versuchten sich selbständig zu machen. Darüber hinaus ist festzustellen, dass diese Befragten lediglich zwei Strategien der Stellensuche nutzen (mussten), bis sie ihre erste Anstellung fanden. Die Absolvent/innen, die angaben, dass sie Probleme bei der Stellensuche hatten, nutzten dagegen durchschnittlich fünf verschiedene Strategien.

Abb. 4.10: Häufigkeit der genutzten Strategie bei der Stellensuche nach „Hatte Probleme bei der Stellensuche“, Mehrfachnennungen möglich (in %)



Im Vergleich zu den Absolvent/innen der Fakultät Architektur der TU Dresden kann für die Bauingenieur/innen zusammenfassend festgehalten werden, dass der Berufseinstieg, gemessen an der Zahl der Bewerbungen, der Vorstellungsgespräche, der Suchdauer sowie der Zustimmung zur Antwortkategorie „Ich hatte bisher keine Probleme bei der Stellensuche“, unproblematischer verläuft.

Abb. 4.11: Anzahl der Bewerbungen, Vorstellungsgespräche, Dauer der aktiven Stellensuche und Probleme bei der Stellensuche; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen und Architektur (Absolventenbefragung 2005) im Vergleich, Mittelwerte<sup>24</sup>



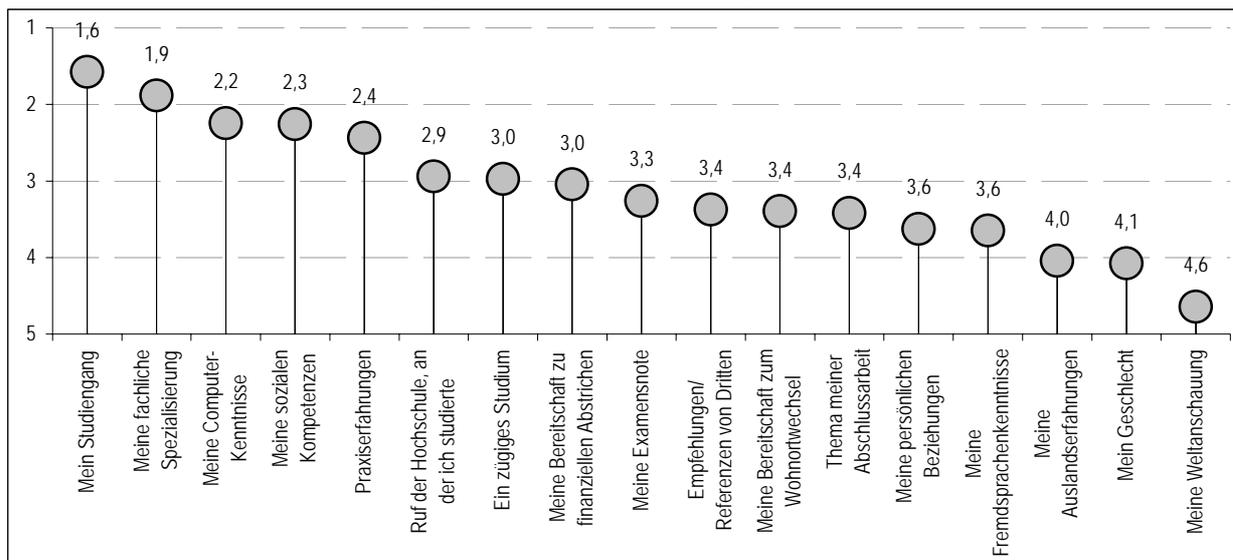
#### 4.1.2 Berufsstart

Zunächst werden die Einschätzungen der befragten Absolvent/innen bezüglich der Wichtigkeit bestimmter Aspekte für die Einstellung bei ihrem Arbeitgeber dargestellt. Dazu war eine fünfstufige Skala von 1 („sehr wichtig“) bis 5 („gar nicht wichtig“) vorgegeben.

Die befragten Absolvent/innen sind überwiegend der Meinung, dass das abgeschlossene Studienfach und die fachliche Spezialisierung die wichtigsten Einstellungskriterien für den Arbeitgeber darstellen. Computerkenntnissen, sozialen Kompetenzen und Praxiserfahrungen werden ebenfalls eine tendenziell große Bedeutung zugeschrieben. Als weitgehend unbedeutend schätzen die Absolvent/innen ihre Auslandserfahrungen, ihr Geschlecht und ihre Weltanschauung ein.

<sup>24</sup> Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Abb. 4.12: Zugemessene Bedeutung verschiedener Aspekte bei der Einstellung, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = gar nicht wichtig), n = 119



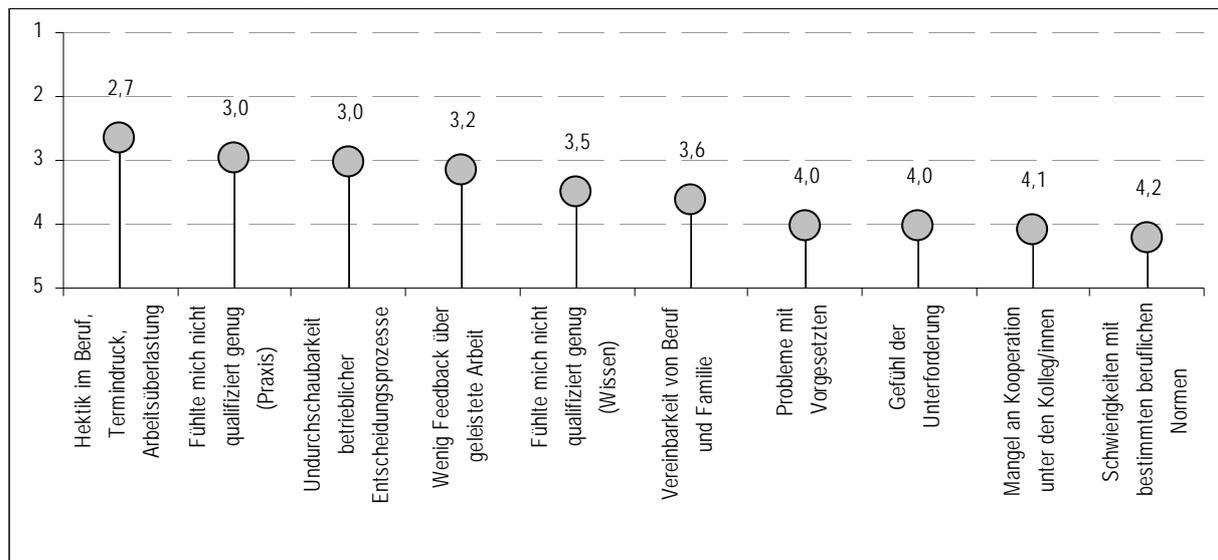
Im Vergleich zur Fakultät Architektur zeigt sich, dass unter den Bauingenieur/innen der Anteil derer, die den Ruf der Hochschule und ein zügiges Studium als (sehr) wichtig für den Arbeitgeber einschätzen, nahezu doppelt so groß ist. Die Architekt/innen sehen hingegen ihre Bereitschaft zu finanziellen Abstrichen und ihre Auslandserfahrungen in größeren Teilen als (sehr) wichtig für die Einstellung beim Arbeitgeber an. Im Vergleich zu den bundesweit befragten Absolvent/innen zeigt sich, dass die befragten Bauingenieur/innen der TU Dresden Praxiserfahrungen, Computer- und Fremdsprachenkenntnissen, einem zügigen Studium, Auslandserfahrungen, persönlichen Beziehungen und dem Geschlecht eine für die Einstellung beim Arbeitgeber deutlich geringere Bedeutung zumessen. Lediglich die fachliche Spezialisierung und der Ruf der Hochschule wurden von einem größeren Anteil Dresdner Absolvent/innen als (sehr) wichtig bei der Einstellung eingeschätzt.

Tab. 4.2: Zugemessene Bedeutung verschiedener Aspekte bei der Einstellung; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen, Architektur (Absolventenbefragung 2005) und im Bundesvergleich, Summe der Häufigkeiten der Nennungen sehr wichtig und wichtig (in %)

	Bauingenieur- wesen (n = 119)	Architektur (n = 127)	Bauingenieur-, Vermess- ungswesen bundesweit HIS 2001
Mein Studiengang	87	91	-
Meine fachliche Spezialisierung	76	69	50
Meine Computer-Kenntnisse	70	77	84
Meine sozialen Kompetenzen (sprachliche Gewandtheit, Auftreten)	64	76	-
Praxiserfahrungen	60	57	84
Ruf der Hochschule, an der ich studierte	44	22	32
Ein zügiges Studium	41	23	66
Meine Bereitschaft zu finanziellen Abstrichen	37	51	-
Meine Examensnote	28	22	59
Empfehlungen/ Referenzen von Dritten	34	35	-
Meine Bereitschaft zum Wohnortwechsel	34	45	31
Thema meiner Abschlussarbeit	29	28	-
Meine persönlichen Beziehungen	22	27	50
Meine Fremdsprachenkenntnisse	21	21	54
Meine Auslandserfahrungen	16	29	35
Mein Geschlecht	14	10	23
Meine Weltanschauung	3	1	-

Zum Abschluss des Fragenkomplexes sollten die Hochschulabgänger/innen noch einmal auf einer fünfstufigen Skala einschätzen, inwieweit bei ihrem Berufsstart bestimmte Probleme auftraten. Insgesamt scheinen beim Berufsstart keine systematischen Belastungen für die Absolvent/innen aufzutauchen, alle aufgeführten Aspekte werden eher verneint. Allerdings wurde die Skalierung bei allen Aspekten voll ausgenutzt, was bedeutet, dass einige Befragte durchaus Schwierigkeiten hatten. Probleme beim Berufseinstieg sahen die befragten Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen insbesondere in der Hektik im Beruf, dem Gefühl, hinsichtlich der praktischen Kompetenzen nicht qualifiziert genug zu sein und der Undurchschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsprozesse.

Abb. 4.13: Aufgetretene Probleme beim Berufseinstieg, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr stark ... 5 = gar nicht), n = 120



Hinsichtlich der aufgetretenen Probleme zeigen sich im Vergleich zu den Absolvent/innen der Fakultät Architektur keine größeren Unterschiede. Auch hier sehen die Befragten die Hektik im Beruf als größtes Problem beim Berufseinstieg an. Ebenso zeigen sich im Vergleich zu den bundesweiten Ergebnissen der Absolventenbefragung nur geringe Unterschiede. Dabei nahmen die Dresdner Absolvent/innen die Hektik im Beruf, die Undurchschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsprozesse und Probleme mit Vorgesetzten noch etwas stärker wahr.

Tab. 4.3: Aufgetretene Probleme beim Berufseinstieg; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen, Architektur (Absolventenbefragung 2005) und im Bundesvergleich, Summe der Häufigkeiten der Nennungen „stark“ und „sehr stark“ (Skala: 1 = sehr stark ... 5 = gar nicht), (in %)

	Bauingenieurwesen (n = 120)	Architektur (n = 129)	Bauingenieur-, Vermessungswesen bundesweit HIS 2001
Hektik im Beruf, Termindruck, Arbeitsüberlastung	56	50	35
Fühlte mich nicht qualifiziert genug (praktische Kompetenzen)	39	27*	25
Fühlte mich nicht qualifiziert genug (Wissen)	19		
Undurchschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsprozesse	38	35	28
Wenig Feedback über geleistete Arbeit	32	34	28
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	23	16	22
Probleme mit Vorgesetzten	14	14	7
Gefühl der Unterforderung	13	14	16
Mangel an Kooperation unter den Kolleg/innen	10	12	9
Schwierigkeiten mit bestimmten beruflichen Normen	6	7	5

\*In der Befragung des Jahres 2005 gab es lediglich das Item „Fühlte mich nicht qualifiziert genug“, allerdings nicht getrennt nach „praktischen Kompetenzen“ und „Wissen“. Auch in der bundesweiten Vergleichsbefragung gibt es diese Unterteilung nicht.

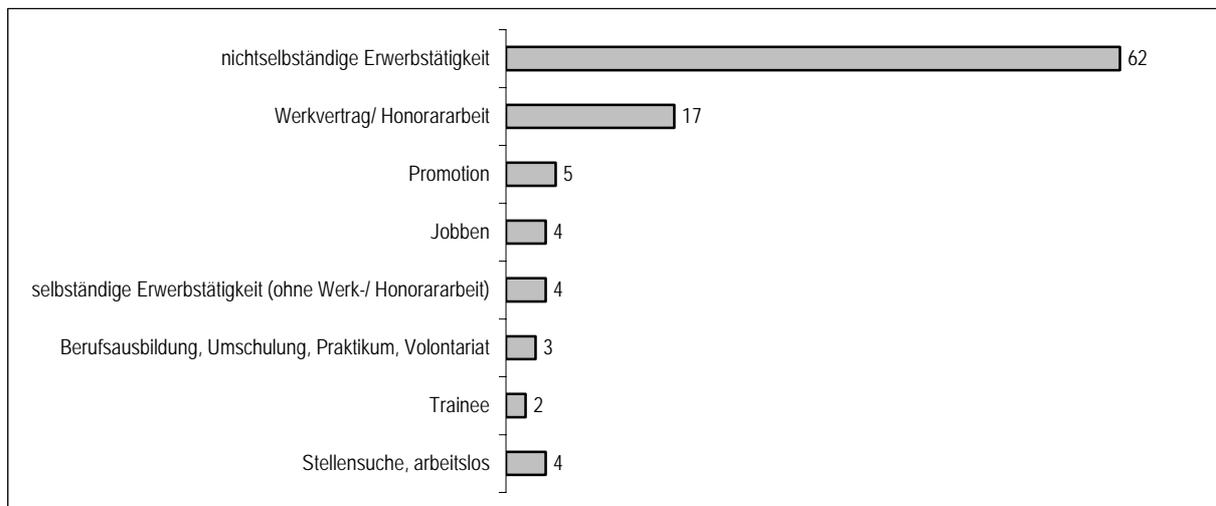
### 4.1.3 Tätigkeiten

Im folgenden Abschnitt steht der Tätigkeitsverlauf nach dem Studium im Zentrum der Betrachtung. Dazu wurden Aussagen zur ersten Tätigkeit, zur aktuellen Tätigkeit und zum Zeitraum zwischen erster und aktueller Tätigkeit erhoben. Diese enthalten Angaben über den Status, die Form und den Bereich der Beschäftigung, sowie über das Einkommen, die Befristung der Stelle und die tatsächliche Wochenarbeitszeit.

#### 4.1.3.1 Erste Tätigkeit

Mehr als 60% der befragten Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen nahmen bereits während der ersten Tätigkeit nach dem Studium eine nichtselbständige Erwerbstätigkeit auf. Knapp ein Fünftel war im Rahmen eines Werk- oder Honorarvertrages tätig und 5% begannen mit der Promotion. Lediglich 4% der Befragten haben eine Phase der Arbeitssuche explizit angegeben. Zwischen der ersten Tätigkeit und dem Ende des Studiums liegt dabei ein Zeitraum, der durch die Angaben im Fragebogen nicht zu rekapitulieren ist.<sup>25</sup> Der Mittelwert dieses Zeitraums beträgt zwei Monate (8,5 Wochen).

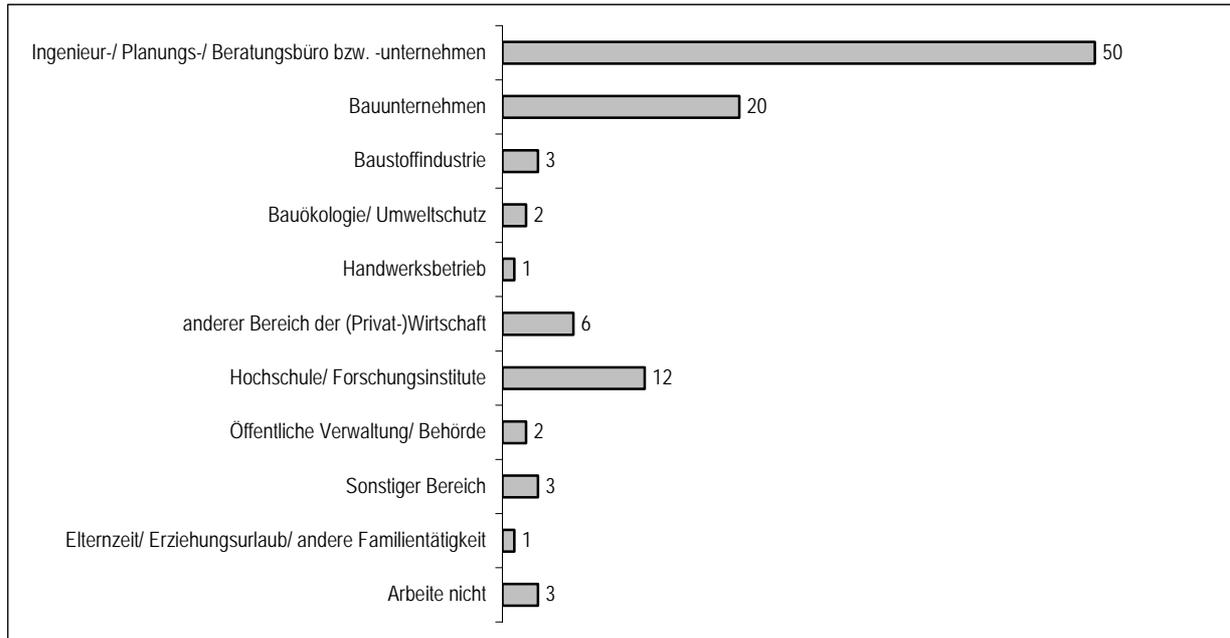
Abb. 4.14: Tätigkeitsform der ersten Tätigkeit nach dem Studium (in %), n = 109



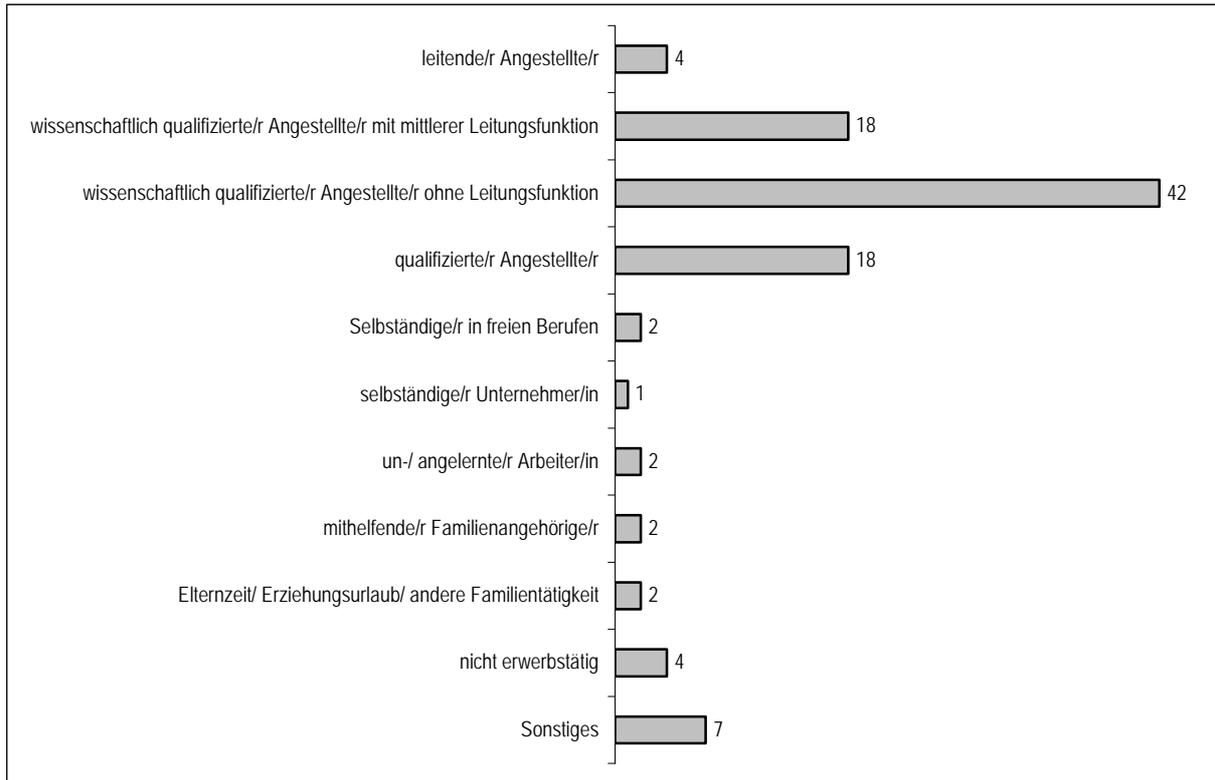
Die Aufschlüsselung der Tätigkeitsbereiche zeigt, dass vier Fünftel der Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen bei ihrer ersten Tätigkeit Positionen in der (Privat-) Wirtschaft besetzten. Dabei war die Hälfte der Befragten in Ingenieur-/ Planungs-/ Beratungsbüros bzw. –unternehmen beschäftigt und weitere 20% in Bauunternehmen. Darüber hinaus gab etwa ein Zehntel der Befragten an, im Bereich der Hochschulen und Forschungsinstitute tätig zu sein.

<sup>25</sup> Anhand der Daten bezüglich des Beginns der Stellensuche und der Dauer der Stellensuche ist hier zu vermuten, dass viele Absolvent/innen die Beschreibung ihrer Tätigkeitsbiografie nicht direkt nach dem Studium beginnen, sondern erst mit der Aufnahme der ersten Tätigkeit.

Abb. 4.15: Tätigkeitsbereich der ersten Tätigkeit nach dem Studium (in %), n = 119



Der überwiegende Teil (42%) der befragten Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen ist zum Zeitpunkt der ersten Tätigkeit nach Studienabschluss als wissenschaftlich qualifizierter Angestellter ohne Leitungsfunktion beschäftigt. Jeweils knapp ein Fünftel der Absolvent/innen ist als wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r mit mittlerer Leitungsfunktion bzw. als qualifizierte/r Angestellte/r tätig. Der Anteil der Selbständigen liegt zu diesem Zeitpunkt bei insgesamt 3%. Bundesweit sind die Absolvent/innen der Fachrichtung Bauingenieur- und Vermessungswesen ebenfalls überwiegend, allerdings mit 54% noch etwas häufiger als die Befragten der TU Dresden, als wissenschaftliche/r Angestellte/r ohne Leitungsfunktion tätig (Briedis/ Minks: 129). Darüber hinaus sind die Verteilungen auf Bundesebene nahezu identisch.

**Abb. 4.16: Berufliche Stellung der ersten Tätigkeit nach dem Studium (in %), n = 120**

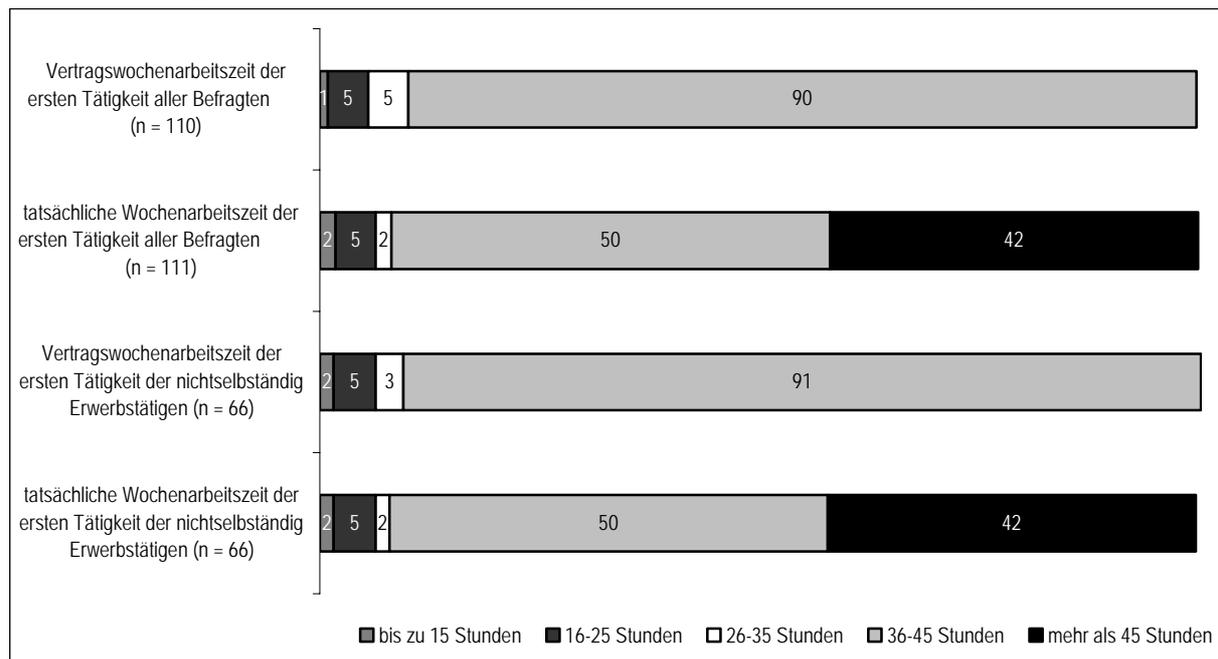
Die genauen Tätigkeitsbezeichnungen sind noch einmal aufgelistet nach Tätigkeitsbereich der folgenden Tabelle zu entnehmen. Dabei wurden von den Absolvent/innen Beschäftigungen als Bau- und Planungsingenieur bzw. als Bauleiter am häufigsten genannt. Insgesamt ist der überwiegende Teil der Befragten in Ingenieur-/ Planungs- und Bauunternehmen der (Privat-) Wirtschaft tätig, wobei fast alle Absolvent/innen ausbildungsadäquat beschäftigt sind.

Tab. 4.4: Tätigkeitsbezeichnung der ersten Tätigkeit nach dem Studium der Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen, n = 119

Tätigkeitsbereich	Tätigkeitsbezeichnung	Anzahl	Tätigkeitsbereich	Tätigkeitsbezeichnung	Anzahl	
Ingenieur-/ Planungs-/ Bauunternehmen (Teil 1)	Bauingenieur	14	Ingenieur-/ Planungs-/ Bauunternehmen (Teil 2)	Abrechner, Bauleiter	1	
	Bauingenieur Eisenbahnplanung	1		Anwendungsingenieur	1	
	Bauingenieur freiberuflich	1		Architekturplanung Altbausanierung	1	
	Planungsingenieur	8		Assistenz der Bau- /Projektleitung	1	
	Planungsingenieurin für konstruktiven Wasserbau	1		Baustoffingenieur	1	
	Planung Verkehrswegebau	1		Bauunternehmer im Tiefbau	1	
	Straßenplanungsingenieur	1		Bauzeichner	1	
	Bauleiter/ Bauleitung	8		Berechnungsingenieur	1	
	Bauleiter Gerüstbau	1		CAD-Konstrukteur	1	
	Bauleitung - Tiefbaubetrieb	1		Dipl.-Bauingenieur	1	
	Projektingenieur	4		Diplomingenieur	1	
	Projektingenieur Fachbereich Baumanagement	1		Entwicklungsingenieur	1	
	Projektingenieur für Schalungs- technik	1		freiberuflich	1	
	Projektingenieur in einen Ingenieurbüro für Wasserbau	1		Hochbau- und Mobilfunkplaner	1	
	Projektingenieur Planung Windkraftanlagen	1		Kalkulator und Arbeitsvorbereitung	1	
	Tragwerksplaner	4		Projektbearbeiter	1	
	Projektsteuerung	3		Sachverständige	1	
	Technischer Angestellter	2		Technischer Leiter	1	
	Technischer Mitarbeiter	1		Windparkmanagerin	1	
	Konstrukteur	1		Hochschule/ Forschung	wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	10
	Konstrukteur- Stahlbau	1			wissenschaftliche Hilfskraft	4
	Konstrukteur, Projektleiter	1		Öffentliche Verwaltung/ Behörde	Fachlehrer	1
	Projektleiter	1			Referentin	1
	Projektleiter / Bauherrenvertreter	1		Sonstige Bereiche	Praktikum	8
	Projektleiter, Vorschubgerüstbau	1			Bauingenieur (Praktikant)	1
	Statiker	1			Student	1
Statiker, Massivbrücken	1	Trainee	1			
Statiker, technischer Zeichner	1	Vertrieb Messen und Kongresse	1			
Ingenieur	1	Arbeits- nicht	arbeitsuchend	2		
Ingenieur Tragwerksplanung	1		Erwerbslos	2		
			Mutter	1		
			Urlaub	1		

Die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit beträgt für alle Befragten der Fakultät Bauingenieurwesen 45 Stunden, während der Arbeitsvertrag im Mittel 38 Stunden vorsieht. Bei den Absolvent/innen, die bereits bei der ersten Tätigkeit einer nichtselbständigen Erwerbstätigkeit nachgingen, beträgt die tatsächliche Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 46 Stunden, während im Arbeitsvertrag durchschnittlich 38 Stunden festgeschrieben sind. Durch den hohen Anteil nichtselbständig Erwerbstätiger gibt es zwischen den Vergleichsgruppen also kaum Unterschiede.

Abb. 4.17: Vergleich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Arbeitsumfang nach Tätigkeitsform bei der ersten Tätigkeit nach dem Studium (in %)

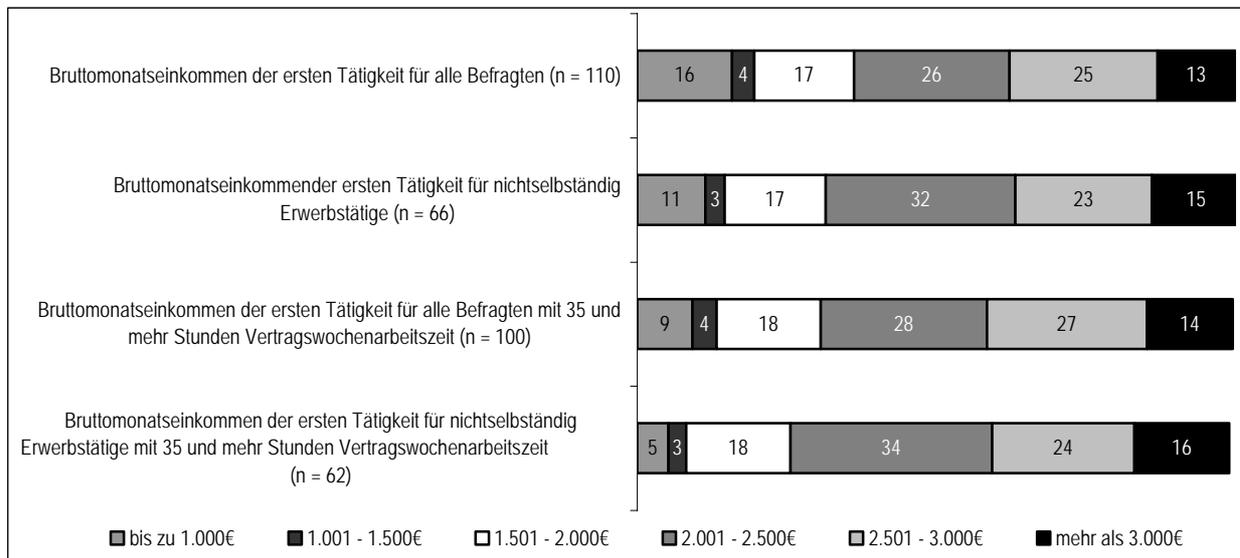


Die Befragten erhielten im Mittel bei ihrer ersten Tätigkeit ein monatliches Bruttogehalt von 2.200€, wobei das Einkommen zwischen 0€ (z. Bsp. unbezahlte Praktika) und 5.000€ streut.

Bei den Absolvent/innen, die angaben, einer „nichtselbständigen Beschäftigung“ nachzugehen, liegt das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt im Monat bei 2.350€. Diese Differenz ist auch unter den Absolvent/innen zu beobachten, die in Vollzeit erwerbstätig sind (d.h. die vertragliche Wochenarbeitszeit liegt bei 35 Stunden oder mehr). Auch hier liegt das Bruttomonatsgehalt im Durchschnitt bei 2.350€. Betrachtet man schließlich die Absolvent/innen, die sowohl Vollzeit arbeiten als auch einer „nichtselbständigen Beschäftigung“ nachgehen, erhöht sich das Durchschnittseinkommen auf 2.450€. Bundesweit liegt das Einkommen der Fachrichtung Bauingenieur- und Vermessungswesen mit einem Brutto - Jahres-einkommen von 30.950€ monatlich knapp 400€ über dem Durchschnittsgehalt der Absolvent/innen der TU Dresden. Werden auch bundesweit nur die Vollzeit Erwerbstätigen einbezogen, ergibt sich ein ebenfalls höheres Brutto - Jahres-

einkommen von 34.550€ (vgl. Briedis/ Minks 2004: 132). Damit erhöht sich die monatliche Differenz zwischen dem Bruttomonatseinkommen der bundesweit befragten Bau- und Vermessungsingenieur/innen und dem der Dresdner Absolvent/innen auf 550€.

Abb. 4.18: Monatliches Bruttoeinkommen nach Beschäftigungsumfang bei der ersten Tätigkeit nach dem Studium (in %)

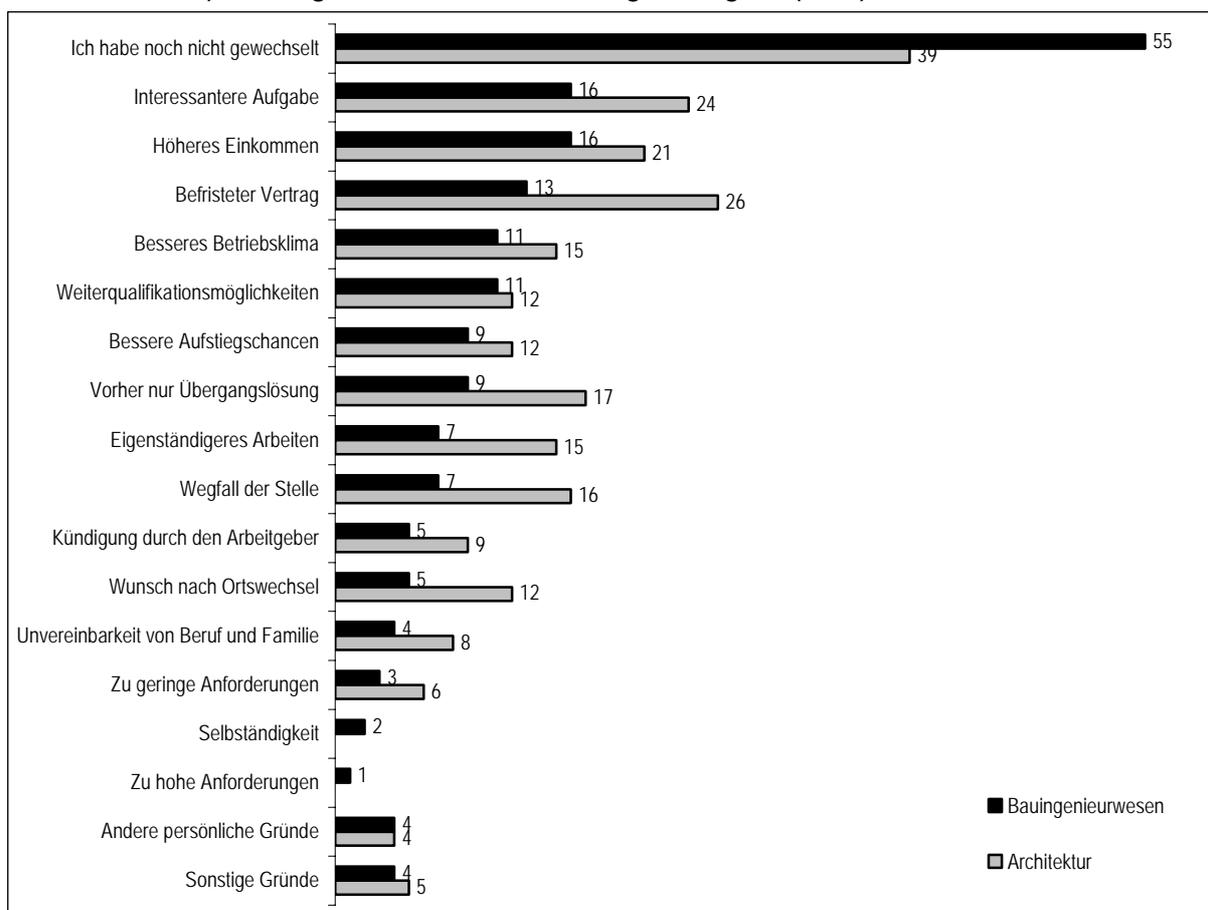


Der erste Arbeitsvertrag war lediglich bei einem Drittel (34%) der befragten Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen befristet. Bei den Architekt/innen liegt dieser Anteil bei 58%.

#### 4.1.3.2 Stellenwechsel

Einen Arbeitsplatzwechsel vollzog bisher fast jeder zweite Befragte (45%) der Fakultät Bauingenieurwesen der TU Dresden. Bei denjenigen, die bereits ihren Arbeitsplatz gewechselt haben, geschah dies vor allem wegen einer interessanteren Aufgabe und einem höheren Einkommen. Weitere Gründe für den Wechsel waren die Befristung des Arbeitsvertrages (13%), besseres Betriebsklima (11%) und Weiterqualifikationsmöglichkeiten (11%). Bei den Architekt/innen lag der Anteil derjenigen, die zum Befragungszeitpunkt bereits einen Arbeitsplatzwechsel vollzogen haben bei 61%. Dabei gaben diese Absolvent/innen die Befristung des Arbeitsvertrages, den Wegfall der Stelle oder weil die Stelle vorher nur eine Übergangslösung war deutlich häufiger als Gründe für einen Stellenwechsel an. Ein Arbeitsplatzwechsel ist also bei den Bauingenieur/innen eher intrinsisch motiviert, während bei den Architekt/innen tendenziell stärker externe Einflüsse den Stellenwechsel forcieren.

Abb. 4.19: Gründe für den erfolgten Stellenwechsel; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen (n = 114) und Architektur (n = 130) (Absolventenbefragung 2005) im Vergleich, Mehrfachnennungen möglich (in %)

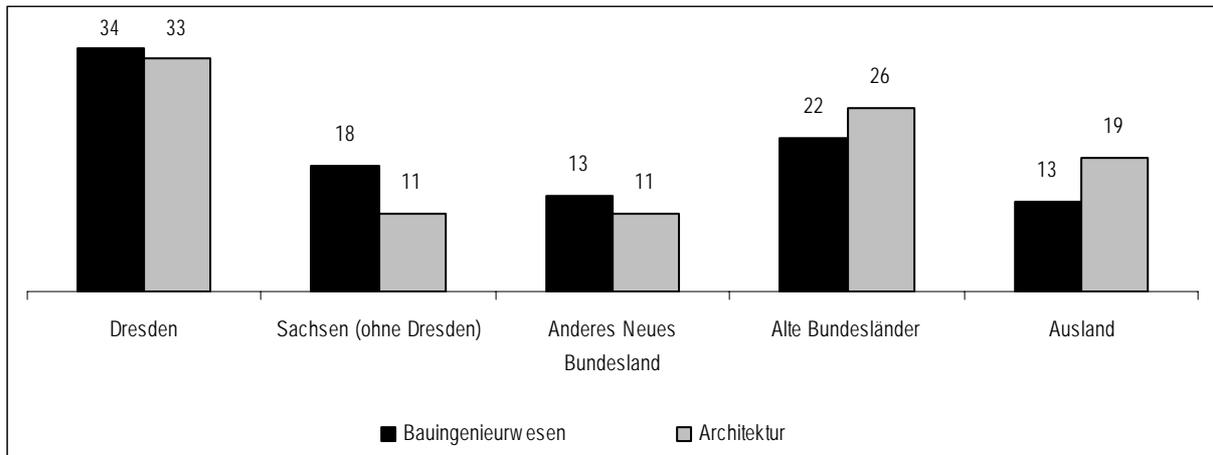


#### 4.1.3.3 Aktuelle bzw. letzte Tätigkeit

Vom Studienabschluss bis zum Beginn der aktuellen Tätigkeit liegen im Durchschnitt zwischen 13 und 14 Monate. Bei den Absolvent/innen, die bereits einen Arbeitsplatzwechsel vollzogen haben, liegen zwischen Studienabschluss und Beginn der aktuellen Tätigkeit im Mittel 1,5 Jahre (19 Monate).

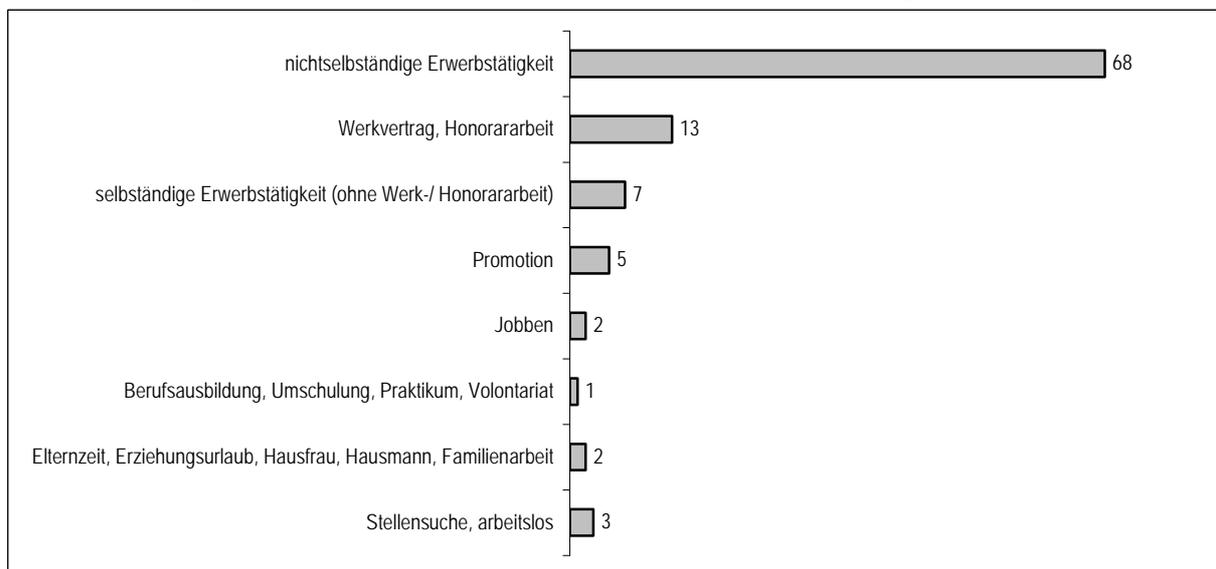
Etwa ein Drittel der befragten Bauingenieur/innen hat in der Stadt Dresden gegenwärtig eine Beschäftigung gefunden. Knapp ein weiteres Drittel (31%) ist in Sachsen bzw. den neuen Bundesländern tätig und 35% der Befragten haben für ihre derzeitige Anstellung die neuen Bundesländer verlassen. Insgesamt gingen dabei 22% in die alten Bundesländer und 13% ins Ausland. Von denjenigen Absolvent/innen, die ins Ausland gingen, halten sich sieben in der Schweiz und je zwei in Frankreich und Neuseeland auf. Jeweils eine Nennung entfiel auf die Länder Norwegen, Österreich, Großbritannien, Ungarn und Vietnam. Im Vergleich zu den Architekt/innen zeigt sich, dass die Bauingenieur/innen für ihre Tätigkeit seltener die neuen Bundesländer verließen oder verlassen mussten.

Abb. 4.20: Ort der aktuellen Tätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen ( $n = 119$ ) und Architektur ( $n = 132$ ) (Absolventenbefragung 2005) im Vergleich (in %)



Im Vergleich zur ersten Tätigkeit zeigen sich zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit hinsichtlich der Tätigkeitsform nur sehr geringe Unterschiede. Zum Zeitpunkt der Erhebung waren etwa zwei Drittel der befragten Absolvent/innen im Rahmen ihrer aktuellen Tätigkeit nichtselbständig erwerbstätig (+6%)<sup>26</sup>. 7% (+3%) waren selbständig erwerbstätig und 5% promovierten (+1%). Der Anteil der Werk- und Honorarbeschäftigten sank auf 13% (-4%), ebenso wie die Anteile der jobbenden bzw. sich in Berufsausbildung befindlichen Absolvent/innen (jeweils -2%) und der Arbeitslosen bzw. -suchenden (-1%).

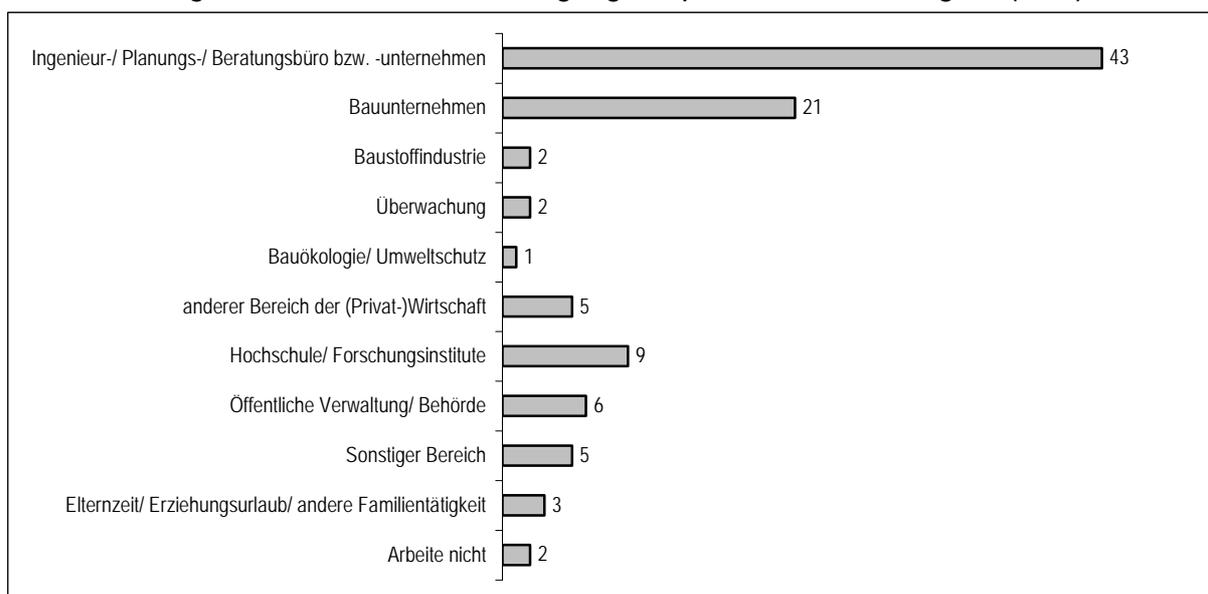
Abb. 4.21: Tätigkeitsform der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit (in %),  $n = 115$



<sup>26</sup> Die Anteile in Klammern geben den Unterschied zum Stand bei der ersten Tätigkeit (bezogen auf alle Absolvent/innen) an.

Bezüglich des Beschäftigungsbereiches der aktuellen Tätigkeit sind ebenfalls kaum Unterschiede im Vergleich zur ersten Tätigkeit festzustellen. Der Anteil der in der (Privat-) Wirtschaft bzw. an Universitäten/ Fachhochschulen Tätigen ist etwas gesunken (-8% bzw. 3%). Innerhalb der (Privat-)Wirtschaft sind Tätigkeiten in Ingenieurbüros aber immer noch die am häufigsten genannten. Zudem sind im Rahmen der aktuellen Tätigkeit Beschäftigungen im Bereich der Überwachung hinzu gekommen (+2%). Auch stieg der Anteil der in der öffentlichen Verwaltung Beschäftigten (+4%) und der Anteil der Absolvent/innen, die einer Familientätigkeit nachgehen (+2%).

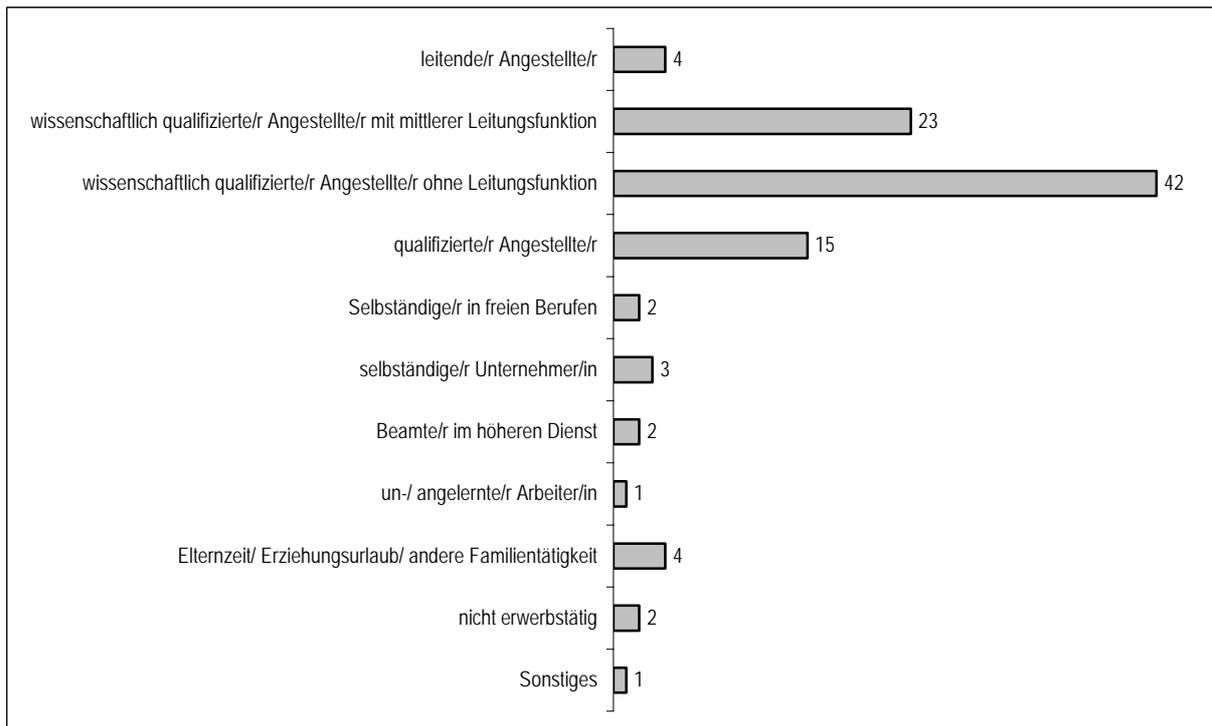
Abb. 4.22: Tätigkeitsbereich der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit (in %), n = 121



Auch hinsichtlich der beruflichen Stellung der aktuellen Tätigkeit sind im Vergleich zur ersten Tätigkeit nur wenige Veränderungen festzustellen. Der Anteil der Absolvent/innen, die als wissenschaftlich qualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion beschäftigt sind, ist nach wie vor am größten und liegt auch zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit bei 42% ( $\pm 0\%$ ). Einige Karriereschritte lassen sich aber in der Zunahme der wissenschaftlich qualifizierten Angestellten mit mittlerer Leitungsfunktion (+5%) erkennen. Etwas gestiegen ist auch der Anteil der Selbständigen (+2%) und der Befragten, die einer Familientätigkeit nachgehen (+2%). Gesunken ist dagegen der Anteil der Absolvent/innen in unterqualifizierten Stellungen und auch der nicht Erwerbstätigen (-2%).

Im Vergleich mit den bundesweiten Befragungsergebnissen fällt unter den Absolvent/innen der TU Dresden der höhere Anteil leitende/r Angestellte/r bzw. wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r mit mittlerer Leitungsfunktion auf. Entsprechend geringer ist unter den Dresdner Absolvent/innen die Zahl der (wissenschaftlich) qualifizierten Angestellten (ohne Leitungsfunktion). Der Anteil der Selbständigen liegt unter den Bauingenieur/innen bundesweit ebenfalls bei 5%.

Abb. 4.23: Berufliche Stellung der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit (in %),  
n = 121



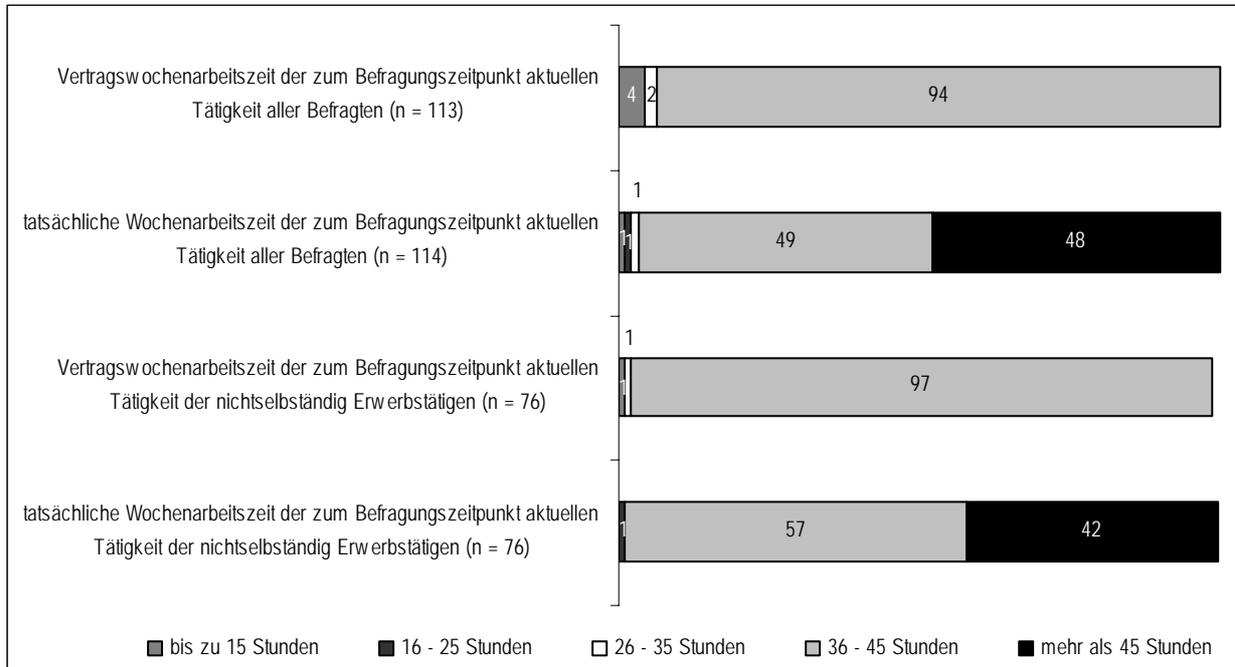
Die Bezeichnung der aktuellen Tätigkeit zeigt, ebenso wie bei der ersten Tätigkeit, dass die Absolvent/innen zum Großteil als Bau-, Projektengineure bzw. Bauleiter und damit überwiegend ausbildungsadäquat beschäftigt sind. Im Vergleich zur ersten Tätigkeit fällt vor allem die höhere Zahl an Absolvent/innen auf, die in der Öffentlichen Verwaltung bzw. einer Behörde tätig sind.

Tab. 4.5: Tätigkeitsbezeichnung der aktuellen Tätigkeit der Absolvent/innen des Bauingenieurwesens, n = 118

Tätigkeitsbereich	Tätigkeitsbezeichnung	Anzahl	Tätigkeitsbereich	Tätigkeitsbezeichnung	Anzahl
Ingenieur-/ Planungs-/ Bauunternehmen (Teil 1)	Bauingenieur	14	Ingenieur-/ Planungs-/ Bauunternehmen (Teil 2)	Anlageningenieur	1
	Bauingenieur Eisenbahnplanung	1		Anwendungsingenieur	1
	Bauingenieur/QP/Entwicklung Baustoffe	1		Abrechner, Bauleiter	1
	Baustoffingenieur	1		Arbeitsvorbereitung	1
	Bauleiter	8		Architekturplanung Altbausanierung	1
	Bauleiter / Abrechner	1		Assistent der Projektleitung	1
	Projektingenieur	6		Baukoordinator	1
	Projektingenieur für Schalungstechnik	1		Bauunternehmer im Tiefbau	1
	Prüfingenieur/ QS	1		Bauzeichnerin	1
	Planungsingenieur	5		Entwicklungsingenieur	1
	Planungsingenieur Verkehrsanlagen	1		freiberuflich	1
	Planungsingenieurin für konstruktiven Wasserbau	1		Gutachten/Beratung	1
	Straßenplanungsingenieur	1		Hochbau- und Mobilfunkplaner	1
	Konstrukteur	3		Responsible Commercial France	1
	Konstrukteur- Stahlbau	1		Selbständig	1
	Konstrukteur, Projektleiter	1		Terminingenieur	1
	Tragwerksplaner	3		Utilities Project Manager	1
	Stahl-, Tragwerksplaner	1		Vertrieb Messen und Kongresse	1
	Projektsteuerer	2		Hochschule/ Forschung	wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in
	Projektsteuerung + SiGeKo	1	Doktorand		1
	Projektbearbeiter	2	Öffentliche Verwaltung/ Behörde	Baureferendarin	1
	Projektleiter	1		Referendarin	1
	Projektleiter Public Private Partnership	1		Dipl.-Bauingenieur	1
	Projektleiter Rohrnetzanalyse	1		Fachlehrer	1
	Projektleiter, Vorschubgerüstbau	1		Forschungsreferent	1
	Projektmanagement	1		Bauingenieur	1
	Technikerin	1	Referent Bautechnik	1	
	technische Angestellte im Geschäftsbereich Inter	1	Sonstige Bereiche	Bauingenieur	1
technischer Angestellter	1	Geschäftsführer		1	
Technischer Angestellter	1	Projektleiter / Bauherrenvertreter		1	
Ingenieur	1	selbständiger Vermögensberater		1	
Ingenieur Tragwerksplanung	1	Versicherungsvermittlerin		1	
Statiker	1	Arbeits nicht		Arbeitslos/ -suchend	4
Statiker, Massivbrücken	1		Elternzeit/ Hausfrau und Mutter	4	

Etwas erhöht hat sich auch die Vertragswochenarbeitszeit, die jetzt im Mittel bei 39 Stunden (+1 Stunde) liegt, und die tatsächliche Wochenarbeitszeit, die im Rahmen der aktuellen Tätigkeit durchschnittlich 47 Stunden (+2 Stunden) beträgt.

Abb. 4.24: Vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Arbeitsumfang nach Tätigkeitsform bei der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit (in %)

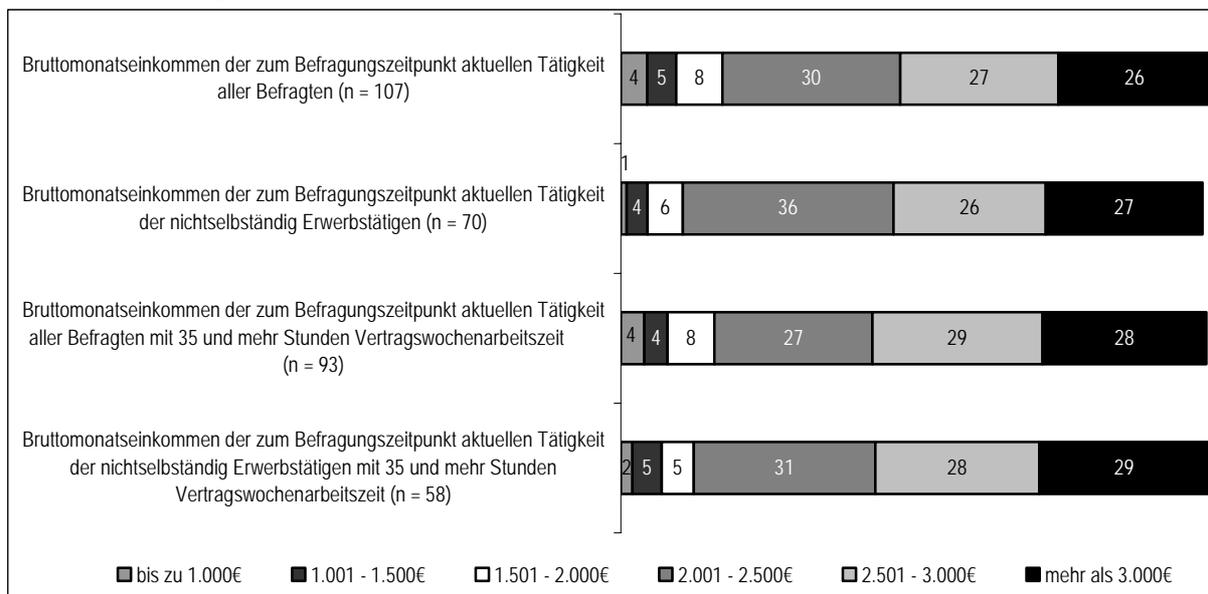


Das monatliche Bruttoeinkommen der aktuellen Tätigkeit streut wie bei der ersten Tätigkeit zwischen 0€ und 5.000€. Bezogen auf alle Befragten ist dieses mit 2.650€ im Durchschnitt allerdings 450€ höher als bei der ersten Tätigkeit. Die Befragten, die nach eigenen Angaben in einem nichtselbständigen Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, erhalten ein Bruttoeinkommen von 2.750€ (+400€) monatlich. Wie auch bei der ersten Tätigkeit ist dieselbe Differenz zu beobachten, wenn die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit bei 35 Stunden oder mehr liegt. Dann beträgt das mittlere Bruttoeinkommen ebenso 2.750€ (+400€) im Monat. Auch bei Absolvent/innen, die sowohl wöchentlich 35 Stunden oder mehr als auch in einem „nichtselbständigen“ Beschäftigungsverhältnis angestellt sind, steigt das monatliche Bruttoeinkommen auf 2.750€ (+300€). Darüber hinaus zeigen sich, in Abhängigkeit vom Arbeitsort, signifikante Mittelwertsunterschiede im Einkommen. Die befragten Absolvent/innen, die in den neuen Bundesländern tätig sind, verdienen im Durchschnitt 2.350€ pro Monat, wohingegen die Befragten, die in den alten Ländern bzw. im Ausland beschäftigt sind, durchschnittlich 2.950€ bzw. 3.450€ monatlich erhalten.

Im Durchschnitt liegt das Bruttojahreseinkommen der Dresdner Absolvent/innen, wie auch bei der ersten Tätigkeit, mit 31.800€ etwas unter dem der bundesweit befragten Absolvent/innen des Bauingenieur- und Vermessungswesen mit 33.850€ (vgl. Briedis/ Minks 2004: 134), allerdings sind die Unterschiede nicht mehr so stark

wie noch bei der ersten Tätigkeit<sup>27</sup>. Werden nur die Vollzeit Erwerbstätigen betrachtet, dann liegt das durchschnittliche Jahreseinkommen der Dresdner Absolvent/innen bei 33.000€ und im bundesweiten Durchschnitt der Absolvent/innen der Fachrichtung Bauingenieur- und Vermessungswesen bei 36.150€ (vgl. ebd.).

Abb. 4.25: Monatliches Bruttoeinkommen nach Beschäftigungsumfang bei der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit (in %)

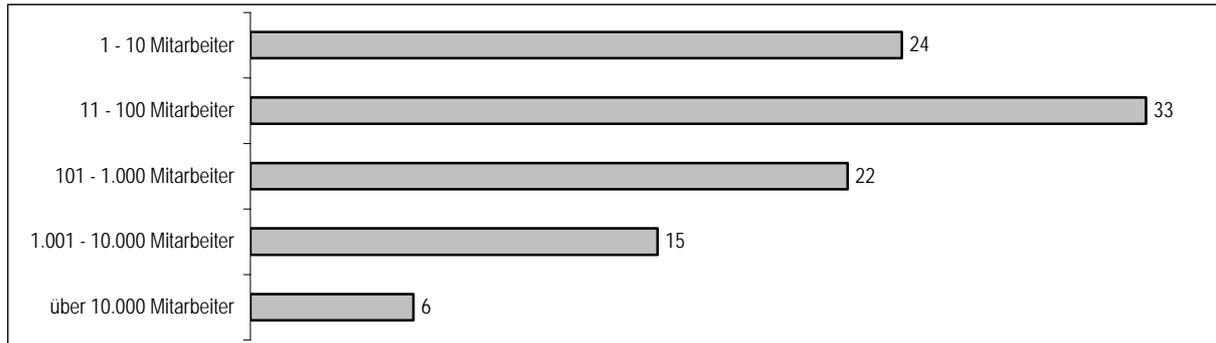


Ebenso hat sich der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge im Vergleich zur ersten Tätigkeit bei der aktuellen Tätigkeit stark erhöht (+10%) und liegt jetzt bei 76%. Bei den Architekt/innen ist der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge zu diesem Zeitpunkt ähnlich hoch und liegt bei 73%

Ein Drittel der Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen ist in mittelständischen Unternehmen der Größe 11 bis 100 Mitarbeiter beschäftigt. Jeweils knapp ein Viertel ist in Kleinunternehmen bzw. Familienbetrieben mit bis zu zehn Mitarbeiter/innen bzw. in Firmen mit einer Mitarbeiterzahl von 101-1.000 tätig. In Großunternehmen mit mehr als 10.000 Angestellten sind dagegen lediglich 6% der Befragten angestellt.

<sup>27</sup> So liegt das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen der bundesweit befragten Absolvent/innen lediglich 150€ über dem der Dresdner Absolvent/innen.

Abb. 4.26: Mitarbeiterzahl der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit (in %), n = 119



#### 4.1.3.4 Tätigkeitsverlauf

In diesem Abschnitt steht die Analyse der Berufskarrieren der befragten Absolvent/innen im Mittelpunkt. Um die spezifischen Berufsverläufe der Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen herauszuarbeiten bzw. darzustellen, wurden unterschiedliche Verlaufskriterien jeweils zu verschiedenen Zeitpunkten erhoben. Als beschreibende Elemente der jeweiligen Tätigkeiten werden die Tätigkeitsform und der Tätigkeitsbereich ebenso wie die Wochenarbeitszeit betrachtet. Einen Hinweis auf den beruflichen Erfolg geben die berufliche Position, das monatliche Bruttoeinkommen und die Befristung der Tätigkeit. Diese Indizes wurden jeweils zu den Zeitpunkten unmittelbar nach Studienabschluss, drei, sechs, neun, zwölf, 18, 24, 36 und 48 Monate nach Studienabschluss erhoben. Die Fallzahlen erlauben die Auswertung aller Zeitpunkte über alle Verlaufskriterien.

Da der Tätigkeitsverlauf in der Wahrnehmung der Befragten sehr wahrscheinlich hauptsächlich berufliche Tätigkeiten beinhaltet, nicht jedoch Tätigkeiten wie z.B. Kindererziehung, Praktika, Urlaub oder Arbeitssuche, sind bei den Fragen zum Tätigkeitsverlauf zu allen Zeitpunkten Anteile an Item-Non-Response zu verzeichnen. Ein großer Teil dieser Ausfälle konnte anhand der Angaben zur ersten bzw. aktuellen Tätigkeit nachrecherchiert werden, ein geringer Teil konnte allerdings auch unter Einbeziehung anderer Daten (wie z.B. Suchdauer bis zur ersten Stelle etc.) nicht ermittelt werden. Im Gegensatz zu anderen Abschlussberichten (z.B. jener aus dem Jahr 2004), werden in diesem Bericht diese nicht nachvollziehbaren Fälle nicht separat ausgewiesen. Diese Entscheidung wurde getroffen, weil der Anteil dieser Gruppe bei der Befragung der Fakultät Bauingenieurwesen mit ca. 1% vernachlässigbar gering scheint und insofern davon ausgegangen werden kann, dass die hier ermittelten Ergebnisse nicht systematisch über dem wahren Wert liegen.

Darüber hinaus ist an dieser Stelle festzuhalten, dass (auch) die Frage nach der Tätigkeitsform der Absolvent/innen nach dem Studium als Mehrfachantwort kodiert ist, das heißt, die Befragten hatten hier die Möglichkeit, mehrere Kategorienwerte (z. Bsp. Studium und Jobben) anzukreuzen. Aufgrund dieser Mehrfachantworten können die Prozentwerte Summen von über 100 ergeben.

Ein wichtiger Aspekt ist der im Zeitverlauf kontinuierliche Anstieg der nichtselbständig Erwerbstätigen. Insgesamt erhöhte sich dieser Anteil zwischen den Zeitpunkten unmittelbar nach Studienabschluss und vier Jahre danach von 40% auf 76%. Ebenso stieg im selben Zeitraum die Zahl der Selbständigen von 2% auf 9% und der Anteil der Absolvent/innen, die angaben einer Familientätigkeit nachzugehen, und zwar von 1% unmittelbar nach Studienabschluss auf 12% vier Jahre danach.

Der Anteil derjenigen, die ihren Lebensunterhalt durch Werk- oder Honorartätigkeiten verdienen, liegt bis zum Zeitpunkt drei Jahre nach Studienabschluss zwischen 9% und 12%. Erst vier Jahre danach sinkt er auf 3%. Die Zahl der Promovierenden bzw. der Forschungsstipendiaten verändert sich nur wenig und liegt im gesamten Verlauf zwischen 3% und 7% bzw. zwischen 0% und 3%.

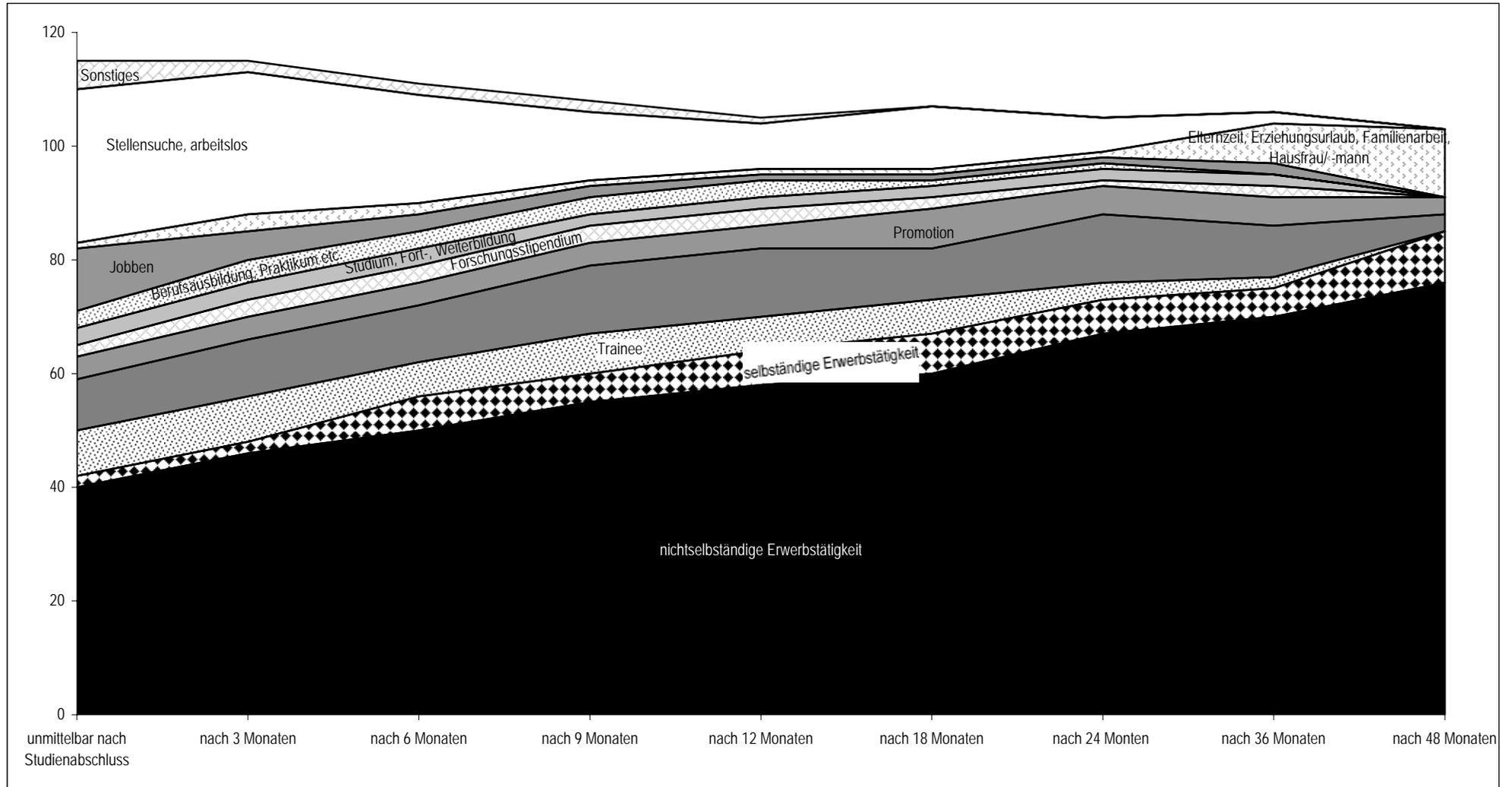
27% bzw. 11% gaben unmittelbar nach Studienabschluss die Arbeitssuche bzw. das Jobben an. Beide Tätigkeitsformen sinken aber bereits ein Jahr nach Studienabschluss auf 8% bzw. 1%, vier Jahre nach Studienabschluss sind diese Tätigkeitsformen unter den Befragten ganz verschwunden. Auch die Anteile der Absolvent/innen, die sich nach Studienende in einem Trainee - Programm, in Berufsausbildung oder Umschulung und Studium oder Weiterbildung befinden, geht im Verlauf deutlich zurück und spielen vier Jahre nach Studienabschluss keine Rolle mehr.

Der Tätigkeitsverlauf relativ zum Zeitpunkt des Studienabschlusses wird zunächst tabellarisch dargestellt (Tab. 4.6) und auf der folgenden Seite noch einmal in grafischer Form (Abb. 4.27).

Tab. 4.6: Tätigkeitsverlauf der befragten Absolvent/innen, Mehrfachnennungen möglich (in %)

	Unmittelbar nach Studienabschluss (n = 119)	nach 3 Monaten (n = 121)	nach 6 Monaten (n = 121)	nach 9 Monaten (n = 120)	nach 12 Monaten (n = 119)	nach 18 Monaten (n = 109)	nach 24 Monaten (n = 96)	nach 36 Monaten (n = 57)	nach 48 Monaten (n = 33)
nichtselbständige Erwerbstätigkeit	40	46	50	55	58	60	67	70	76
selbständige Erwerbstätigkeit (ohne Werk-/ Honorararbeit)	2	2	6	5	6	7	6	5	9
Trainee	8	8	6	7	6	6	3	2	0
Werkvertrag/ Honorararbeit	9	10	10	12	12	9	12	9	3
Promotion	4	4	4	4	4	7	5	5	3
Forschungsstipendium	2	3	3	3	3	2	1	2	0
Studium, Fort-, Weiterbildung (Vollzeit, längerfristig)	3	3	3	2	2	2	2	2	0
Berufsausbildung, Umschulung, Praktikum, Volontariat	3	4	3	3	3	1	1	0	0
Jobben	11	5	3	2	1	1	1	2	0
Elternzeit, Erziehungs- urlaub, Familienarbeit, Hausfrau/ -mann	1	3	2	1	1	1	1	7	12
Stellensuche, arbeitslos	27	25	19	12	8	11	6	2	0

Abb. 4.27: Entwicklung der Beschäftigungsform im Zeitverlauf nach Abschluss des Studiums, Mehrfachnennungen möglich  
(in %, n = siehe Tab. 4.6)



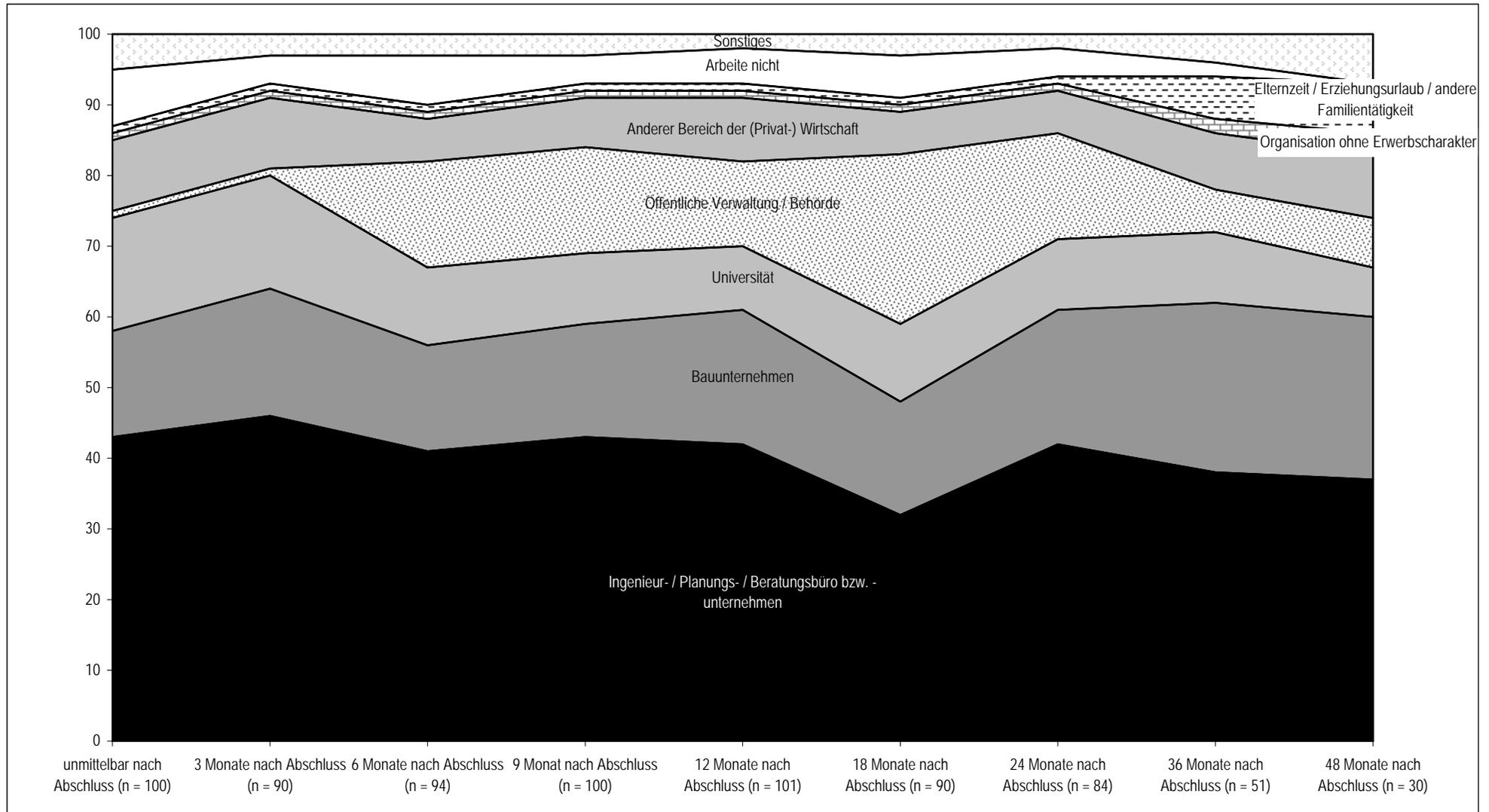
Hinsichtlich des Bereiches, in dem die Befragten der Fakultät Bauingenieurwesen insgesamt tätig sind (vgl. Tab. 4.7 und Abb. 4.28), fällt im Verlauf vor allem die relative Konstanz des Anteils jener auf, die in einem Ingenieur- / Planungs- oder Beratungsbüro beschäftigt sind. Dieser liegt (mit einer Ausnahme) zu allen erfassten Zeitpunkten zwischen 37% und 47%. Der Anteil der Absolvent/innen, die direkt in einem Bauunternehmen beschäftigt sind, liegt zu allen Zeitpunkten zwischen 15% und 24%, wobei hier eine leicht ansteigende Tendenz zu beobachten ist. Tendenziell reziprok dazu verhält sich die Zahl jener, die an der Universität arbeiten. Zwar schwankt hier der Anteil zwischen 7% und 16%, trotzdem ist eine leicht abnehmende Tendenz zu beobachten. Der Anteil jener, die in einem anderen Bereich der (Privat-) Wirtschaft tätig sind, beträgt zu allen Zeitpunkten 3% bis 7%.

Die größten Schwankungen in der Verteilung weist der Anteil an Absolvent/innen auf, die in der Öffentlichen Verwaltung oder einer Behörde angestellt sind. Dieser Anteil steigt 6 Monate nach Studienabschluss sehr deutlich von 1% auf 15%, erreicht nach 18 Monaten eine Spitze von 24% und sinkt zum Zeitpunkt 36 Monate nach Studienende auf ein Niveau von ca. 7%. Gleichzeitig steigt der Anteil der Absolvent/innen, die sich im Erziehungsurlaub befinden, deutlich von 1% auf 7% an.

Tab. 4.7: Entwicklung der Beschäftigung nach Bereichen (in %)

	unmittelbar nach Abschluss (n = 100)	3 Monate nach Abschluss (n = 90)	6 Monate nach Abschluss (n = 94)	9 Monat nach Abschluss (n = 100)	12 Monate nach Abschluss (n = 101)	18 Monate nach Abschluss (n = 90)	24 Monate nach Abschluss (n = 84)	36 Monate nach Abschluss (n = 51)	48 Monate nach Abschluss (n = 30)
Ingenieur- / Planungs- / Beratungsbüro bzw. -unternehmen	44	47	40	43	43	31	40	39	37
Bauunternehmen	15	18	15	16	19	16	19	24	23
Bauökologie	1	1	1	1	1	0	0	0	0
Handwerksbetrieb	1	1	1	1	1	1	0	0	0
Baustoffindustrie	0	1	1	1	2	2	2	2	0
Immobilien- und Wohnungswirtschaft	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Überwachung	0	0	0	1	1	1	2	2	3
Anderer Bereich der (Privat-) Wirtschaft	7	6	3	3	4	2	2	4	3
Universität	16	16	11	10	9	11	10	10	7
Öffentliche Verwaltung / Behörde	1	1	15	15	12	24	15	6	7
Organisation ohne Erwerbscharakter	1	1	1	1	1	1	1	2	3
Elternzeit / Erziehungsurlaub / andere Familientätigkeit	1	1	1	1	1	1	1	6	7
Arbeite nicht	8	4	7	4	5	6	4	2	0
Sonstiges	5	3	3	3	2	3	2	4	7

Abb. 4.28: Entwicklung der Branche der Beschäftigung im Zeitverlauf nach Abschluss des Studiums, Mehrfachnennungen möglich (in %)



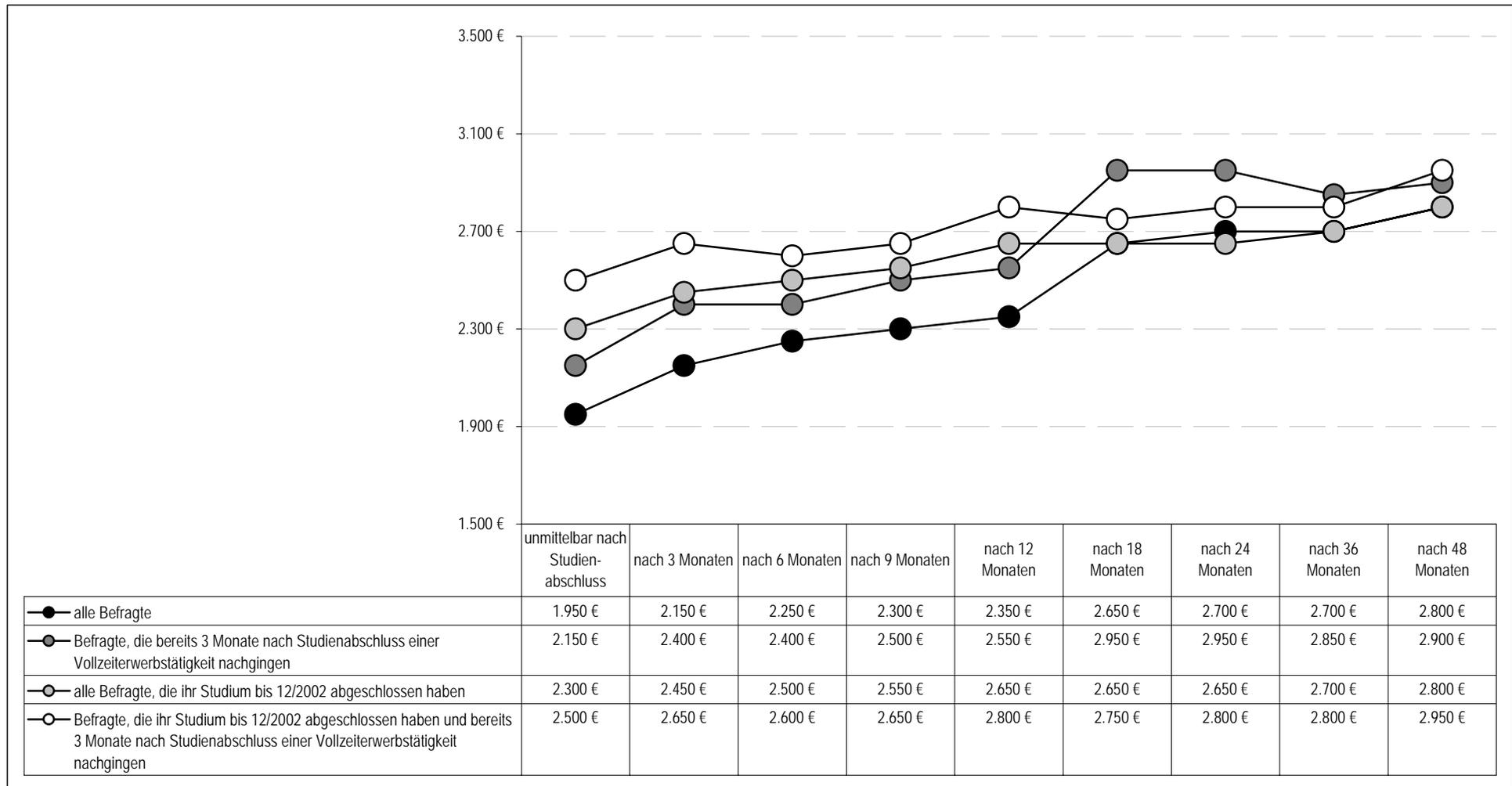
Die Entwicklung des Tätigkeitsverlaufs spiegelt sich tendenziell auch in der Betrachtung der beruflichen Stellung wieder (vgl. Tab. 4.8). Mit größer werdendem Zeitraum zwischen Studienabschluss und Betrachtungszeitpunkt steigt vor allem der Anteil der hochqualifizierten Angestellten insgesamt, bzw. insbesondere der wissenschaftlich qualifizierten Angestellten mit mittlerer Leitungsfunktion. Diese Anteile liegen unmittelbar nach Studienabschluss noch bei 49% bzw. 12%. Vier Jahre später haben sich diese auf 72% bzw. 33% erhöht. Auch die Zahl der Selbständigen stieg im Zeitverlauf, und zwar von 1% unmittelbar nach Studienabschluss auf 6% vier Jahre danach. Dabei ist innerhalb dieser Gruppe über den Betrachtungszeitraum insbesondere ein Anstieg der Selbständigen in freien Berufen und der selbständigen Unternehmer/innen festzustellen. Perspektivisch kann also angenommen werden, dass die Zahl der Selbständigen in den nächsten Jahren weiter zunehmen wird, denn Existenzgründungen erfolgen meist erst einige Jahre nach Studienabschluss, wenn die Unternehmensgründer über eines gewisses Maß an Eigenkapital und die notwendigen Kontakte und Marktkenntnisse verfügen. Die Zahl der Beamt/innen sowie der anderen Angestellten verändern sich dagegen im Zeitverlauf nur wenig. Deutlich rückläufig sind die Anteile der Arbeiter/innen und vor allem der nicht Erwerbstätigen.

Tab. 4.8: Entwicklung der beruflichen Stellung nach Studienabschluss (in %)

	unmittelbar nach Studienabschluss (n = 114)	nach 3 Monaten (n = 116)	nach 6 Monaten (n = 115)	nach 9 Monaten (n = 116)	nach 12 Monaten (n = 116)	nach 18 Monaten (n = 105)	nach 24 Monaten (n = 96)	nach 36 Monaten (n = 57)	nach 48 Monaten (n = 33)
leitende/r Angestellte/r	1	3	5	5	5	6	7	5	3
wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r mit mittlerer Leitungsfunktion	12	13	15	17	21	20	21	26	33
wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r ohne Leitungsfunktion	36	42	40	46	45	43	45	42	36
Hochqualifizierte Angestellte	49	58	60	68	71	69	73	73	72
Qualifizierte/r Angestellte/r	16	16	17	16	16	16	16	14	15
ausführende/r Angestellte/r	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Andere Angestellte	18	16	17	16	16	16	16	14	15
Selbständige/r in freien Berufen	1	0	1	1	1	1	0	0	3
selbständige/r Unternehmer/in	0	0	1	1	2	2	2	2	3
Selbständige/r mit Werk-Honorarvertrag	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Selbständige	1	0	3	2	3	3	2	2	6
Beamte/r im höheren Dienst	0	0	1	1	1	1	1	2	0
Beamte	0	0	1	1	1	1	1	2	0
Facharbeiter/in (mit Lehre)	1	0	0	0	0	0	0	0	0
un-/ angelernte/r Arbeiter/in	3	2	1	1	1	1	1	2	0
Arbeiter	4	2	1	1	1	1	1	2	0
mithelfende/r Familienangehörige/r	2	2	2	2	1	1	1	0	0
Elternzeit/ Erziehungsurlaub/ andere Familientätigkeit	1	2	1	1	1	1	1	5	6
nicht erwerbstätig	21	16	14	7	6	7	4	2	0
Sonstiges	5	5	3	3	2	2	1	0	0

Das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen steigt im Zeitverlauf kontinuierlich an. Dabei liegt dieser Wert bei allen Befragten unmittelbar nach Studienabschluss bei knapp 2.000€ und erhöht sich bis zum Zeitpunkt vier Jahre nach Studienabschluss auf 2.800€ (vgl. Abb. 4.29). Bezogen auf diejenigen Absolvent/innen, die bereits drei Monate nach Studienabschluss einer Vollzeitberufstätigkeit nachgingen, ist eine Einkommenssteigerung von 2.150€ unmittelbar nach Studienabschluss auf 2.900€ nach vier Jahren zu beobachten. Betrachtet man nur die Angaben der Befragten, die ihr Studium bis Dezember 2002 abgeschlossen haben und somit bis vier Jahre nach Studienabschluss Angaben zum Einkommen machen konnten, ist bis zum Zeitpunkt ein Jahr nach Studienabschluss ein um 300€ höheres durchschnittliches Bruttomonatseinkommen festzustellen. Bezogen auf jene Absolvent/innen, die ihr Studium bis Dezember 2002 abgeschlossen haben und bereits drei Monate nach Studienabschluss einer Vollzeitberufstätigkeit nachgingen, verläuft die Einkommensentwicklung nahezu parallel, die Steigerung geht jedoch von einem höheren Anfangsniveau aus. Dieser Einkommensunterschied setzt sich über den gesamten Betrachtungszeitraum fort.

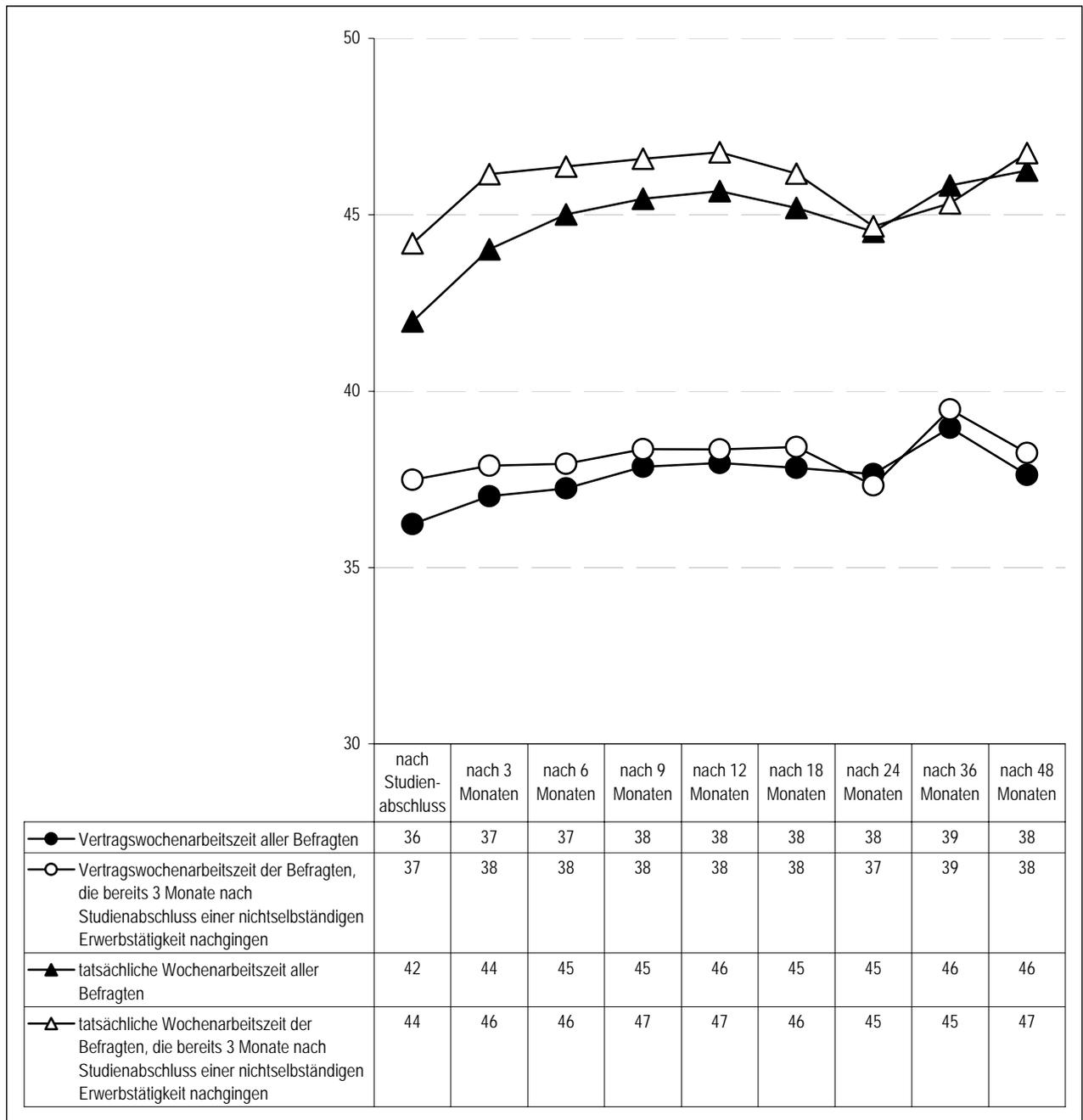
Im Vergleich der Einkommensentwicklung derjenigen Absolvent/innen, die zu allen Zeitpunkten einer Vollzeitberufstätigkeit nachgingen, zeigen sich keine Unterschiede zwischen diesen Befragtengruppen. Unabhängig vom Zeitpunkt des Studienabschlusses stieg das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen von 2.650€ unmittelbar nach Studienabschluss auf 3.200€ vier Jahre danach.

Abb. 4.29: Entwicklung des Bruttomonatseinkommens nach Beschäftigungsumfang und Jahr des Studienabschlusses (Mittelwerte)<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Die detaillierten Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Hinsichtlich der Entwicklung der Vertragswochenarbeitszeit sind nur wenige Veränderungen festzustellen. Das vertraglich vereinbarte Arbeitspensum erhöhte sich von durchschnittlich 36 Stunden unmittelbar nach Studienabschluss auf 38 Stunden vier Jahre danach. Bei Absolvent/innen, die bereits drei Monate nach Studienabschluss einer nichtselbständigen Tätigkeit nachgegangen sind, stieg die durchschnittliche Vertragswochenarbeitszeit im entsprechenden Zeitraum von 37 auf 38 Stunden. Auch die tatsächliche Wochenarbeitszeit erhöhte sich im Betrachtungszeitraum kaum. Bezogen auf alle Befragte stieg diese von durchschnittlich 42 Stunden unmittelbar nach Studienabschluss auf 46 Stunden vier Jahre danach. Unter den Absolvent/innen, die bereits drei Monate nach Studienabschluss einer nichtselbständigen Tätigkeit nachgegangen sind, erhöhte sich die tatsächliche Wochenarbeitszeit im entsprechenden Zeitraum von durchschnittlich 44 auf 47 Stunden.

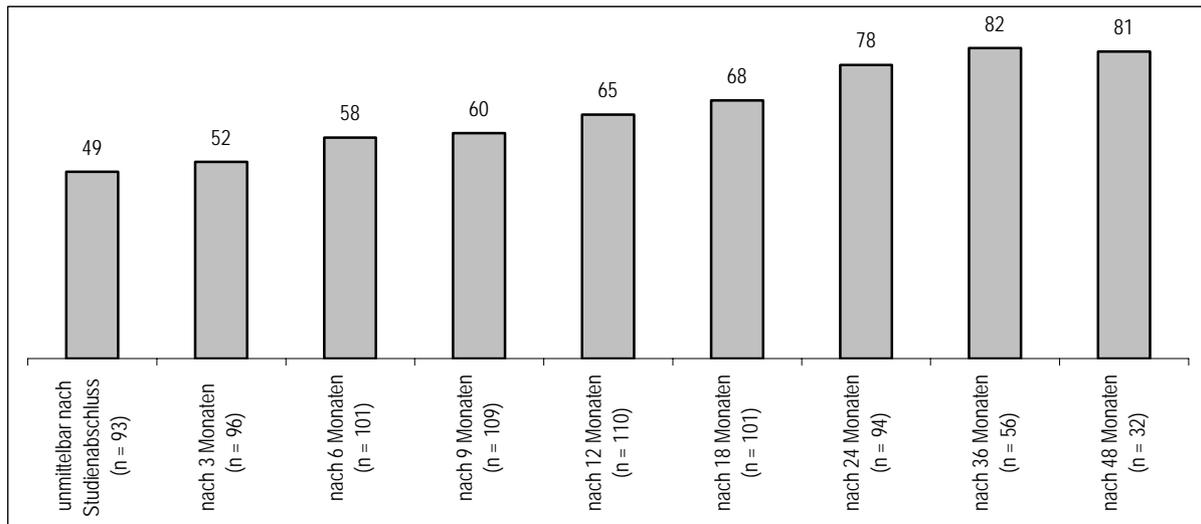
Abb. 4.30: Entwicklung der Vertrags- und tatsächlichen Wochenarbeitszeit nach Beschäftigungsform (Mittelwerte)<sup>29</sup>



Der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge liegt unter den befragten Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieur/innen zum Berufsstart bei knapp 50% und erhöht sich bereits nach einem Jahr auf knapp zwei Drittel. Nach vier Jahren liegt der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge bei etwa 80%.

<sup>29</sup> Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Abb. 4.31: Entwicklung des Anteils unbefristeter Arbeitsverträge (in %)



## 4.2 Der Vergleich zu den Absolvent/innen früherer Jahrgänge

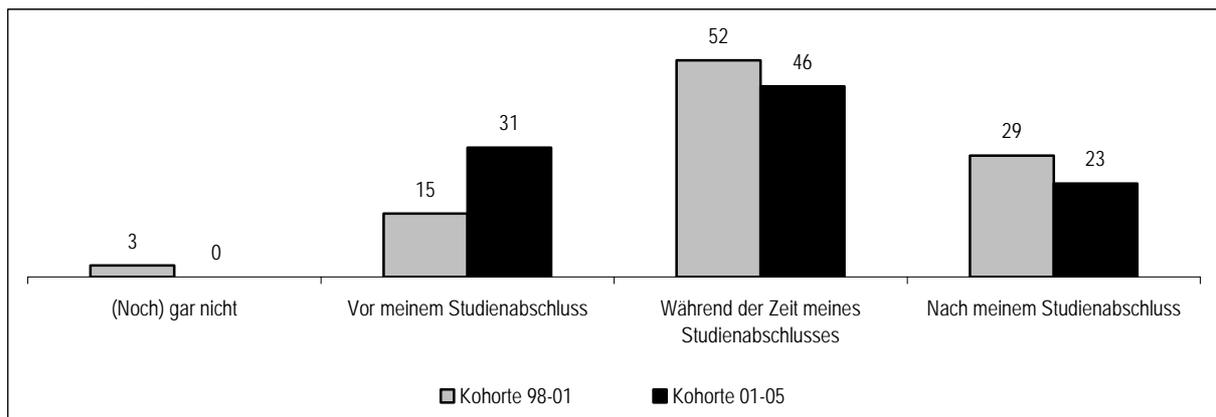
Im folgenden Abschnitt werden (wie auch in den vorangegangenen Kapiteln) die Ergebnisse der Befragung 2006 (Kohorte 01-05) mit denen der Befragung des Jahres 2002 (Kohorte 98-01) verglichen. Dabei wird die Frage geklärt, ob sich die Bedingungen des Berufseinstiegs von Dresdner Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen in den letzten vier Jahren bedeutend verändert haben. Besondere Aufmerksamkeit gilt in diesem Zusammenhang der Aufnahme einer nichtselbständigen Erwerbstätigkeit.

### 4.2.1 Stellensuche und Berufsstart

Zunächst werden die beiden Kohorten 98-01 und 01-05 hinsichtlich einzelner Kriterien zur Stellensuche, wie z. Bsp. der Suchdauer oder der genutzten Bewerbungsstrategien, verglichen. Ziel des Abschnittes sind Darstellung und Analyse der ersten Phase beruflicher Positionierung und Etablierung.

Die Befragten des Jahres 2006 begannen mit der Stellensuche in Relation zum Studienabschluss früher mit der Stellensuche. Fast ein Drittel der Kohorte 01-05 begann bereits vor Studienabschluss mit der Stellensuche, unter den Befragten der Kohorte 98-01 liegt dieser Anteil bei 15%. Die Unterschiede sind signifikant.

Abb. 4.32: Beginn der Stellensuche in Relation zum Studienabschluss im Kohortenvergleich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 143$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 115$

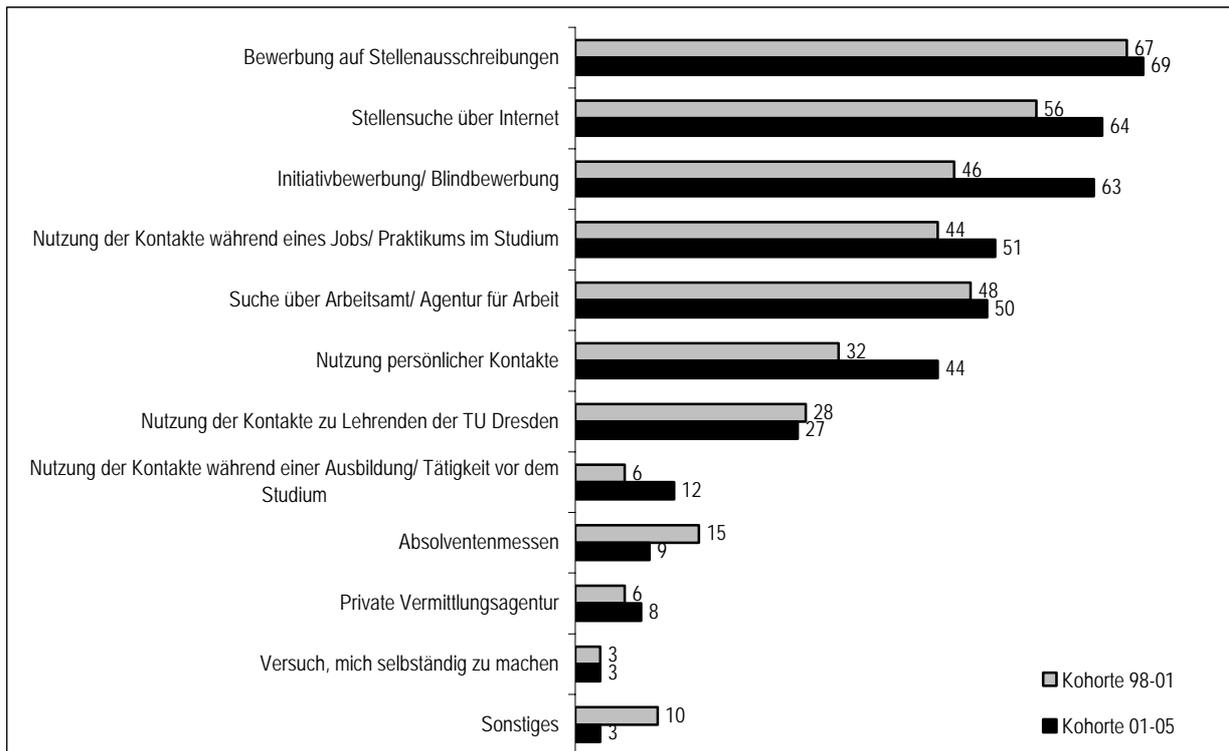


Die Absolvent/innen beider Kohorten nutzten im Durchschnitt bei der Stellensuche vier Strategien parallel, hier zeigen sich keine Veränderungen. Allerdings veränderten sich die Häufigkeiten der einzelnen Strategien. Bei den Befragten der Kohorte 01-05 hat sich im Vergleich zur Kohorte 98-01 vor allem die Zahl derjenigen erhöht, die das Internet, Initiativbewerbungen, persönliche Kontakte sowie Kontakte während einer Ausbildung/ Tätigkeit vor dem Studium zur Stellensuche nutzten.<sup>30</sup> Diese Veränderungen deuten auf den Einfluss technologischer und gesellschaftlicher Veränderungen (Verbreitung des Internets, zunehmende Bedeutung „sozialen Kapitals“<sup>31</sup>) hin.

<sup>30</sup> Die Antwortkategorie „Ich habe noch nichts unternommen“ war im Jahr 2002 noch nicht im Fragebogen vorgegeben. Zur besseren Vergleichbarkeit wurde diese Kategorie deshalb nicht dargestellt.

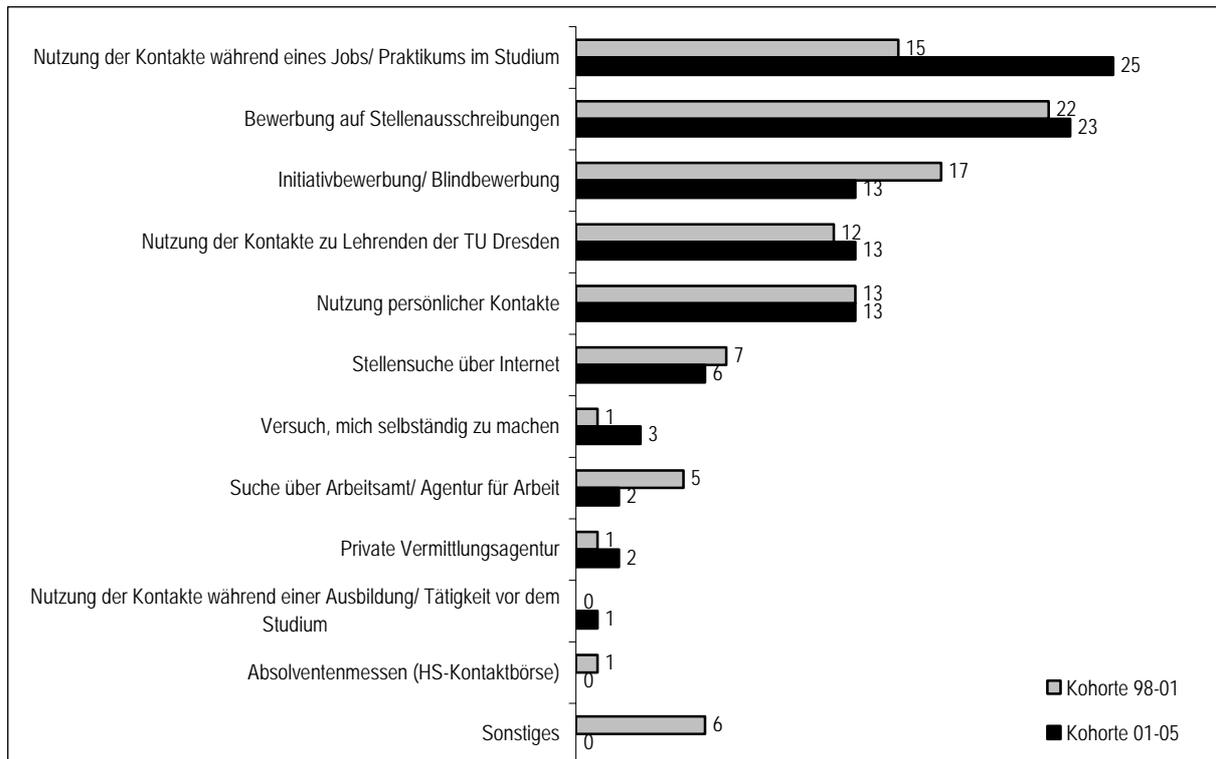
<sup>31</sup> Vgl. Granovetter 1974, Giddens 1979, Runia 2002

Abb. 4.33: Strategien der Beschäftigungssuche im Kohortenvergleich, Mehrfachnennungen möglich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 144$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 122$



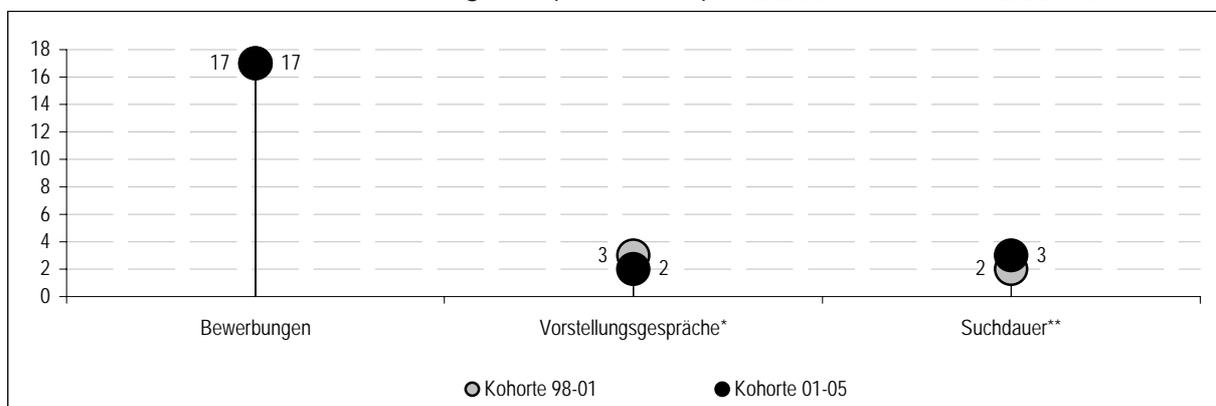
Für die 2006 befragten Absolvent/innen war die Nutzung der Kontakte während eines Jobs/ Praktikums im Studium die erfolgreichste Strategie bei der Stellensuche. Dagegen führten bei den 2002 Befragten vor allem Bewerbungen auf Stellenausschreibungen bzw. Initiativbewerbungen zum gewünschten Erfolg. Diese Unterschiede zeigen sich auch in der Betrachtung der relativen Erfolgsquoten der genutzten Strategien.

Abb. 4.34: Erfolg der verschiedenen Strategien der Stellensuche (absolut, d.h. unabhängig von der Häufigkeit ihrer Nutzung) im Kohortenvergleich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 144$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 122$



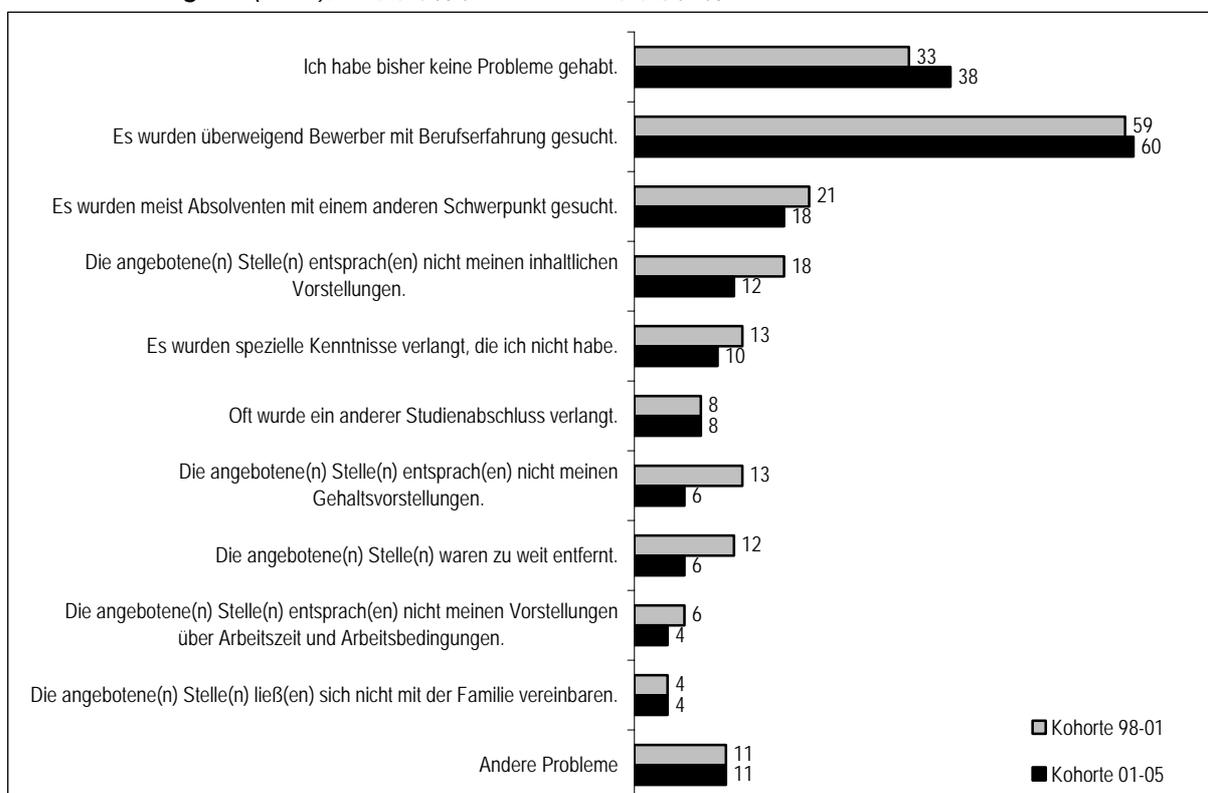
Die Zahl der Bewerbungen unterscheidet sich zwischen den Befragungsjahren 2006 und 2002 nicht, die Befragten beider Kohorten schrieben durchschnittlich 17 Bewerbungen. Signifikante Unterschiede zeigen sich allerdings in der durchschnittlichen Anzahl der Vorstellungsgespräche sowie der Dauer der aktiven Stellensuche. Dabei wurden die Absolvent/innen der Kohorte 01-05 weniger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen und auch die Dauer der aktiven Stellensuche liegt bei den Absolvent/innen der Kohorte 01-05 mit drei Monaten über dem Durchschnitt der Kohorte 98-01 (zwei Monate).

Abb. 4.35: Zahl der Bewerbungen, der Vorstellungsgespräche sowie der Suchdauer in Monaten im Kohortenvergleich (Mittelwerte),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 140$   $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 117$



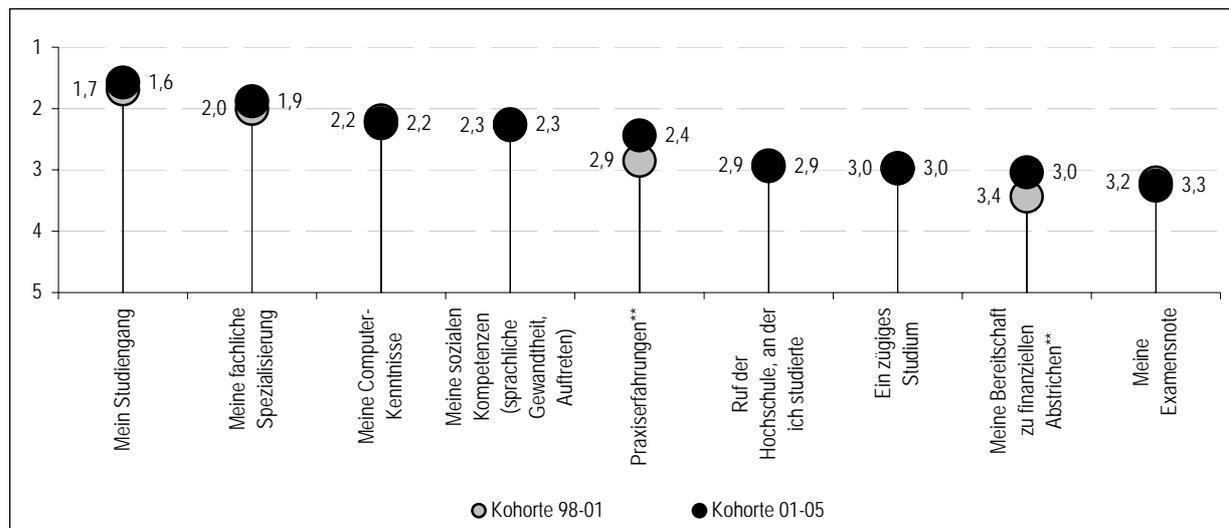
Nach den Schwierigkeiten bei der Stellensuche befragt, fällt bei den Befragten im Vergleich zum Befragungsjahr 2006 ein Anstieg des Anteils von Absolvent/innen auf, die angaben, „bisher keine Probleme bei der Stellensuche gehabt zu haben“. Entsprechend höher fallen unter den Befragten des Jahres 2002 die prozentualen Verteilungen auf die „Problemkategorien“ aus. Die größten Unterschiede zwischen den Befragungskohorten zeigen sich in den Rahmenbedingungen der angebotenen Stelle(n). Dabei stellten Diskrepanzen zwischen der Stelle und den eigenen inhaltlichen bzw. finanziellen Vorstellungen und die Entfernung des Arbeitsplatzes für die Befragten des Jahres 2006 weniger ein Problem dar. Für beide Kohorten gilt aber, dass sich die Absolvent/innen bei der Stellensuche vor allem mit dem Problem konfrontiert sahen, dass überwiegend Bewerber mit Berufserfahrung gesucht wurden.

Abb. 4.36: Schwierigkeiten bei der Stellensuche im Kohortenvergleich, Mehrfachnennungen möglich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 140$   $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 117$



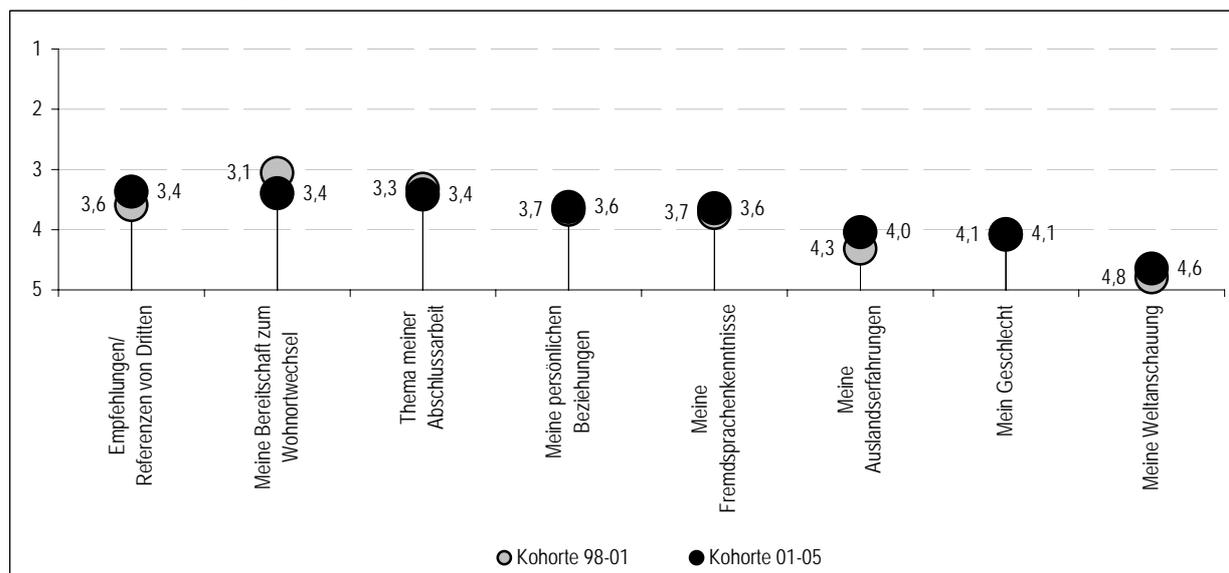
Im Folgenden werden die Absolvent/innen in Hinblick ausgewählter Aspekte zum Berufsstart verglichen. Beide Kohorten sollten einschätzen, wie wichtig bestimmte vorgegebene Gesichtspunkte ihrer Meinung nach für den Arbeitgeber waren, die Absolvent/innen einzustellen. Dabei zeigen sich in zweierlei Hinsicht signifikante Unterschiede zwischen den Kohorten. So schätzten die Befragten des Jahres 2006 ihre Praxiserfahrungen und ihre Bereitschaft zu finanziellen Abstrichen als für den Arbeitgeber wichtiger ein.

Abb. 4.37: Zugemessene Bedeutung verschiedener Aspekte bei der Einstellung, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr wichtig... 5 = gar nicht wichtig), Teil 1,  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 139$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 119$



Insgesamt bewerteten die Absolvent/innen der Kohorte 01-05 alle Aspekte häufiger als für den Arbeitgeber (sehr) wichtig bei der Einstellung. Einzig die Bereitschaft zum Wohnortwechsel wurde von den Befragten der Kohorte 98-01 als wichtiger für die Einstellung wahrgenommen. Auslandserfahrungen, dem Geschlecht sowie der Weltanschauung messen die Befragten beider Kohorte die geringste Bedeutung zu.

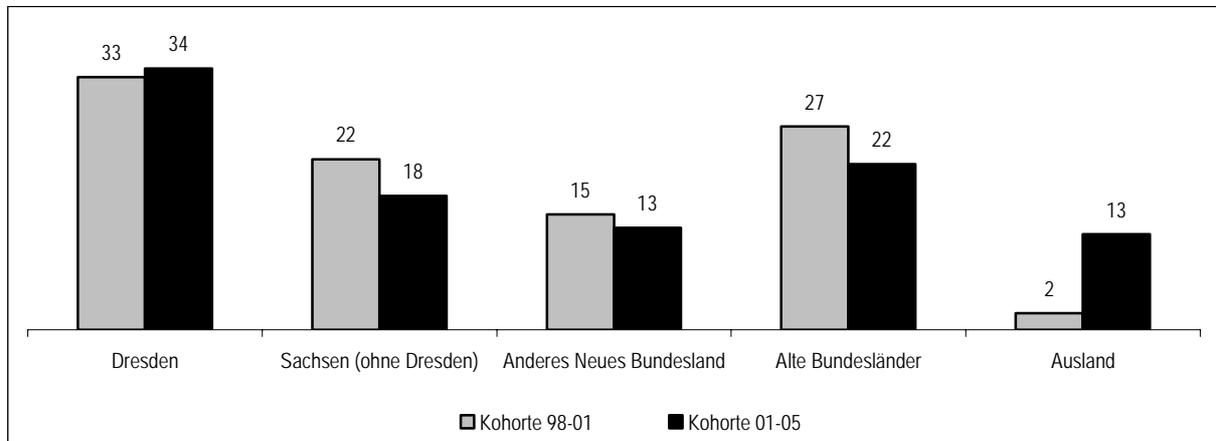
Abb. 4.38: Zugemessene Bedeutung verschiedener Aspekte bei der Einstellung, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr wichtig... 5 = gar nicht wichtig), Teil 2,  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 139$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 119$



Die Frage nach dem gegenwärtigen Arbeitsplatz lässt im Kohortenvergleich zumindest teilweise Aufschlüsse über Veränderungen der Mobilität der Absolvent/innen bzw. des Arbeitsplatzangebotes in der Region zu. Der Kohortenvergleich zeigt hierzu signifikante Verschiebungen. Dabei hat sich vor allem

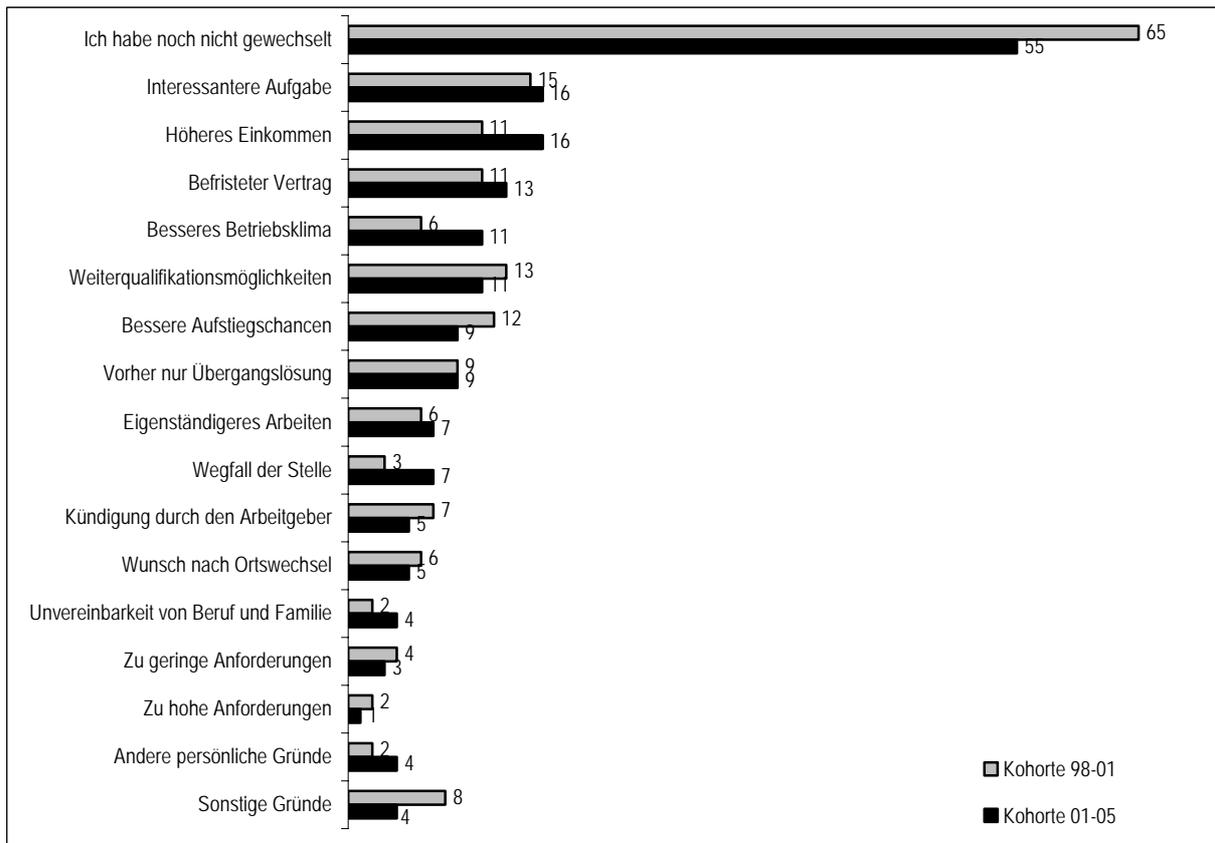
der Anteil der im Ausland tätigen Bauingenieur/innen stark erhöht; von 2% im Befragungsjahr 2002 auf 13% im Jahr 2006.

Abb. 4.39: Ort der aktuellen Tätigkeit im Kohortenvergleich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 138$ ,  
 $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 119$



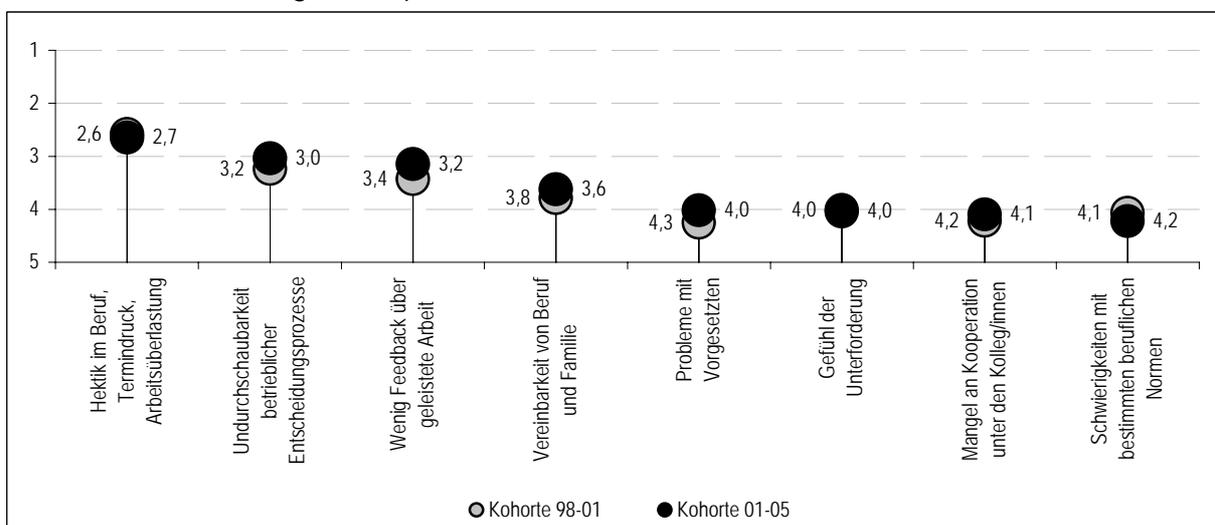
Im Befragungsjahr 2006 lag der Anteil der Absolvent/innen, die ihren Arbeitsplatz schon einmal gewechselt hatten bei 45% - dieser Anteil betrug im Jahr 2002 noch 35%. Dabei gaben die Absolvent/innen beider Kohorten, die bereits ihren Arbeitsplatz gewechselt haben, durchschnittlich drei verschiedene Gründe an. Festzustellen ist in diesem Zusammenhang, dass unter den Befragten des Jahres 2006 die Anteile derer, die ihre Stelle aufgrund eines höheren Einkommens und besseren Betriebsklimas aber auch aufgrund des Wegfalls der Stelle wechselten, höher sind.

Abb. 4.40: Gründe für den Arbeitsplatzwechsel im Kohortenvergleich, Mehrfachnennungen möglich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 143$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 120$



Hinsichtlich der Einschätzung der Schwierigkeiten beim Berufsstart zeigen sich zwischen den Kohorten keine signifikanten Unterschiede. Die Absolvent/innen beider Kohorten sahen sich beim Berufsstart vor allem mit der Hektik, Termindruck und Arbeitsüberlastung sowie der Undurchschaubarkeit betrieblicher Entscheidungsprozesse konfrontiert.

Abb. 4.41: Probleme beim Berufsstart im Kohortenvergleich, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr stark... 5 = gar nicht),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 137$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 120$

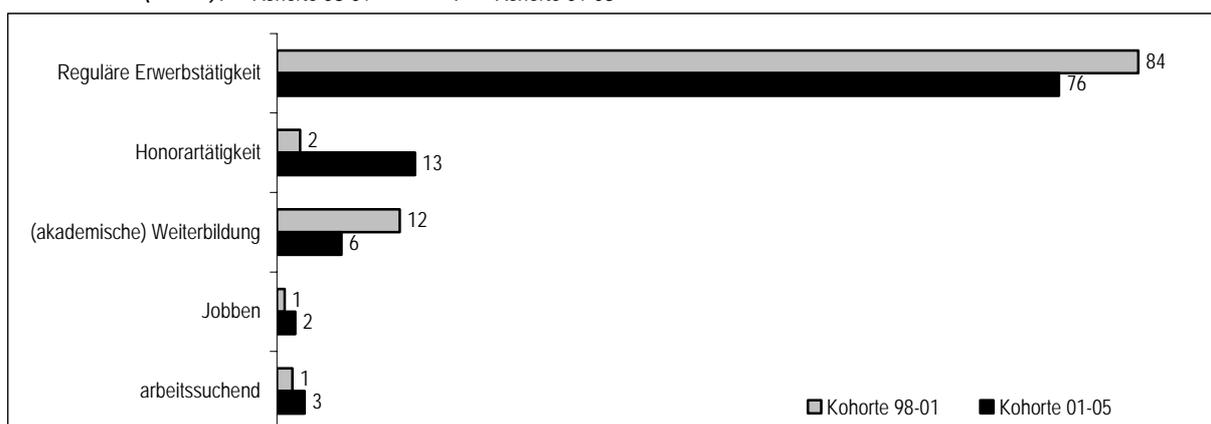


### 4.2.2 Aktuelle Tätigkeit<sup>32</sup>

Während im Jahr 2006 über den Tätigkeitsverlauf hinweg auch die erste Tätigkeit nach Studienabschluss und die zum Zeitpunkt der Befragung aktuelle Tätigkeit separat erfasst wurden, wurden im Jahr 2002 nur der Tätigkeitsverlauf und die aktuelle Tätigkeit erhoben. Deshalb muss bezüglich der ersten Tätigkeit nach dem Studium auf einen Kohortenvergleich verzichtet werden.

Bezüglich der Tätigkeitsform der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit zeigt sich, dass der Anteil der regulär (d.h. nichtselbständig bzw. selbständig) Beschäftigten aber auch der sich in (akademischer) Weiterqualifikation (d.h. Promotion, Studium, Fort-, Weiterbildung, Berufsausbildung Umschulung oder Praktikum) befindlichen Absolvent/innen unter den Befragten des Jahres 2006 im Vergleich zum Jahr 2002 geringer ist. Gestiegen sind hingegen die Anteile der Werk- und Honorartätigen.

Abb. 4.42: Tätigkeitsform<sup>33</sup> der aktuellen Tätigkeit der Absolvent/innen im Kohortenvergleich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 134$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 112$

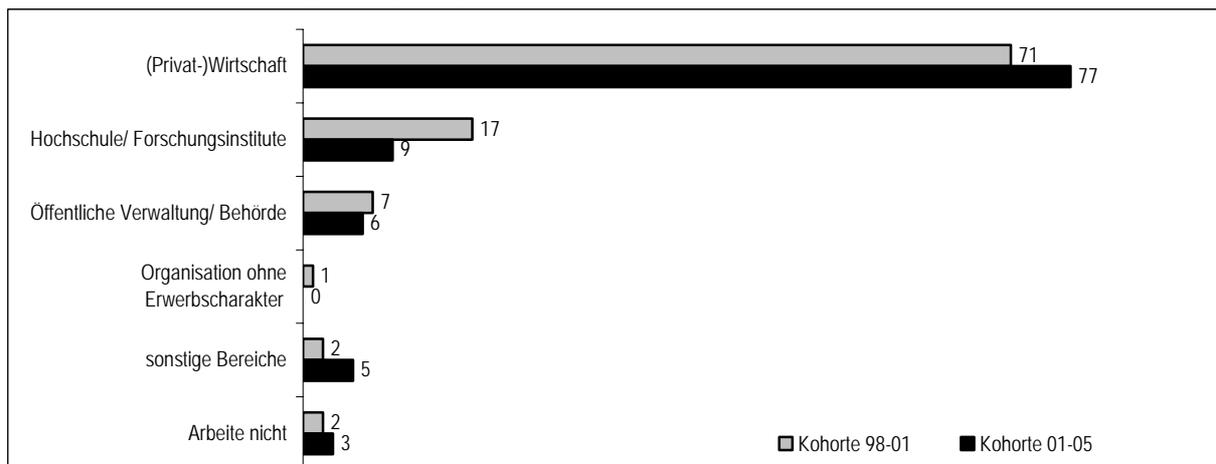


Entsprechend der Tätigkeitsform finden sich auch in den Tätigkeitsbereichen Unterschiede. So zeigt sich die Abnahme der sich weiterqualifizierenden Absolvent/innen im gesunkenen Anteil derer, die an Hochschulen oder Forschungsinstituten beschäftigt sind.

<sup>32</sup> Ein Kohortenvergleich hinsichtlich der beruflichen Stellung ist nicht möglich, da diese Frage bei der Erhebung 2002 nicht gestellt wurde.

<sup>33</sup> Die Kategorien der Tätigkeitsform wurden so angepasst, dass ein Vergleich mit den Befragungsergebnissen des Jahres 2002 möglich ist.

Abb. 4.43: Tätigkeitsbereich<sup>34</sup> der aktuellen Tätigkeit der Absolvent/innen im Kohortenvergleich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 132$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 117$



Zum Kohortenvergleich bezüglich der Wochenarbeitszeit ist einleitend festzuhalten, dass diese nicht einheitlich erfasst wurde. Im Jahr 2006 wurden die vertraglich vereinbarte und tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit getrennt erfragt, im Jahr 2002 nur die Wochenarbeitszeit. Unter den Absolvent/innen des Jahres 2002 lag die erhobene Wochenarbeitszeit bei durchschnittlich 45 Stunden. Verglichen mit diesem Wert zeigen sich bei der im Jahr 2006 erfassten tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit mit durchschnittlich 47 Stunden signifikante Unterschiede. Die Vertragswochenarbeitszeit mit durchschnittlich 39 Stunden liegt dagegen unter dem Wert der Wochenarbeitszeit des Jahres 2002, auch dieser Unterschied ist signifikant.

Das Bruttomonatseinkommen der aktuellen Tätigkeit stieg von durchschnittlich 2.500€ im Jahr 2002 auf 2.650€ im Jahr 2006. Die Unterschiede sind jedoch nicht signifikant. Der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge ist in beiden Kohorten gleich hoch und liegt bei 74%.

### 4.2.3 Tätigkeitsverlauf<sup>35</sup>

Mittels der Fallzahlen kann der Tätigkeitsverlauf anhand von sechs Zeitpunkten (unmittelbar nach Studienabschluss sowie drei, sechs, zwölf, 24 und 36 Monate nach Studienabschluss) verglichen werden. Die Entwicklung der Tätigkeitsform im Kohortenvergleich zeigt, wie bereits bei der aktuellen Tätigkeit, einen unter den Befragten des Jahres 2002 über den gesamten Verlauf höheren Anteil regulär Erwerbstätiger bzw. in (akademischer) Weiterbildung befindlicher Absolvent/innen.

<sup>34</sup> Die Kategorien der Tätigkeitsform wurden so angepasst, dass ein Vergleich mit den Befragungsergebnissen des Jahres 2002 möglich ist.

<sup>35</sup> Ein Kohortenvergleich hinsichtlich der beruflichen Stellung ist nicht möglich, da diese Frage bei der Erhebung 2002 nicht gestellt wurde.

Teilweise deutlich höher ist unter den 2006 Befragten der Anteil der Honorartätigen aber auch der Jobbenden und Arbeitssuchenden. Insofern ist zusammenfassend festzustellen, dass der Berufseinstieg im Jahr 2006 problematischer verlief, wobei die Hinwendung zu Werk- und Honorarverträgen nicht einzig ein Phänomen innerhalb der Baubranche ist.

Tab. 4.9: Entwicklung der Tätigkeitsform im Kohortenvergleich, bei Kohorte 01-05: Mehrfachnennungen möglich (in %) <sup>36</sup>

	Unmittelbar nach Studienabschluss		Nach 3 Monaten		Nach 6 Monaten		Nach 12 Monaten		Nach 24 Monaten		Nach 36 Monaten	
	Kohorte 98-01	Kohorte 01-05	Kohorte 98-01	Kohorte 01-05	Kohorte 98-01	Kohorte 01-05	Kohorte 98-01	Kohorte 01-05	Kohorte 98-01	Kohorte 01-05	Kohorte 98-01	Kohorte 01-05
Reguläre Erwerbstätigkeit	56	41	67	47	80	55	79	64	86	73	85	75
Honorartätigkeit	2	9	2	10	2	10	1	12	1	11	0	9
(akademische) Weiterbildung	13	11	14	11	11	10	13	8	8	8	8	7
Jobben	5	11	4	5	2	3	0	1	0	1	0	2
Arbeitssuchend	23	27	13	25	4	19	4	8	0	6	2	2
Sonstiges	1	16	1	15	2	12	4	10	5	5	6	11

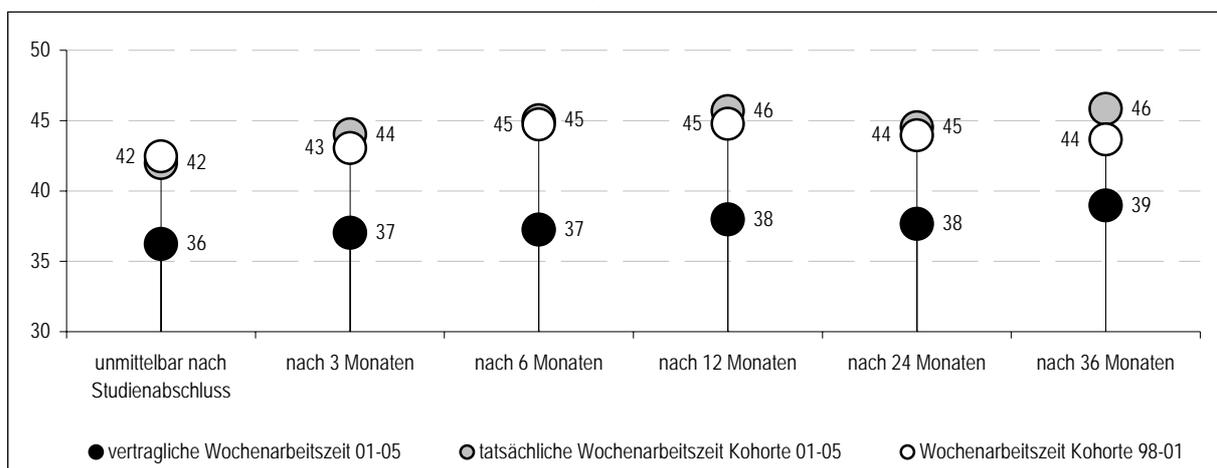
In der Entwicklung der Beschäftigung nach Tätigkeitsbereichen zeigt sich in beiden Kohorten innerhalb des ersten Jahres nach Studienabschluss sowohl ein deutlicher Anstieg der in der (Privat-) Wirtschaft Tätigen als auch ein deutlicher Rückgang der Befragten, die angaben nicht zu arbeiten. Tendenzielle Unterschiede zwischen den Kohorten zeigen sich dagegen im Anteil der an Hochschulen und Forschungsinstituten beschäftigten Absolvent/innen. Dieser Anteil ist unter den Befragten der Kohorte 98-01 zu allen Betrachtungszeitpunkten etwas höher als unter denen der Kohorte 01-05. Eine Erklärung hierfür ist der höhere Anteil an Studierenden bzw. Promovierenden unter den Absolvent/innen des Befragungsjahres 2002.

<sup>36</sup> Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Tab. 4.10: Entwicklung der Tätigkeitsbereiche im Kohortenvergleich (in %) <sup>37</sup>

	Unmittelbar nach Studienabschluß		Nach 3 Monaten		Nach 6 Monaten		Nach 12 Monaten		Nach 24 Monaten		Nach 36 Monaten	
	Kohorte 98-01	Kohorte 01-05	Kohorte 98-01	Kohorte 01-05	Kohorte 98-01	Kohorte 01-05	Kohorte 98-01	Kohorte 01-05	Kohorte 98-01	Kohorte 01-05	Kohorte 98-01	Kohorte 01-05
Hochschule/ Forschungsinstitute	14	14	17	14	15	10	14	9	16	10	15	11
Öffentliche Verwaltung/ Behörde	2	2	2	2	3	13	5	11	7	14	13	6
(Privat-)Wirtschaft	56	58	65	66	77	61	75	72	74	70	71	78
Organisation ohne Erwerbscharakter	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Arbeite nicht	25	21	13	16	2	14	3	6	2	4	2	2
sonstige Bereiche	2	4	2	3	2	3	2	2	1	2	0	4

Bezüglich der Arbeitszeit ist festzustellen, dass die Kohorte 01-05 im Vergleich zur Wochenarbeitszeit der Kohorte 98-01 (42 bis 44 Stunden) für alle Betrachtungszeitpunkte eine im Durchschnitt ähnlich hohe tatsächliche Wochenarbeitszeit (42 bis 46 Stunden) und eine signifikant geringere Vertragswochenarbeitszeit (36 bis 39 Stunden) aufweist.

Abb. 4.44: Wochenarbeitszeit (Kohorte 98-01), tatsächliche Wochenarbeitszeit und vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit (Kohorte 01-05) in Stunden im Zeitverlauf nach Studienabschluss, Mittelwerte <sup>38</sup>

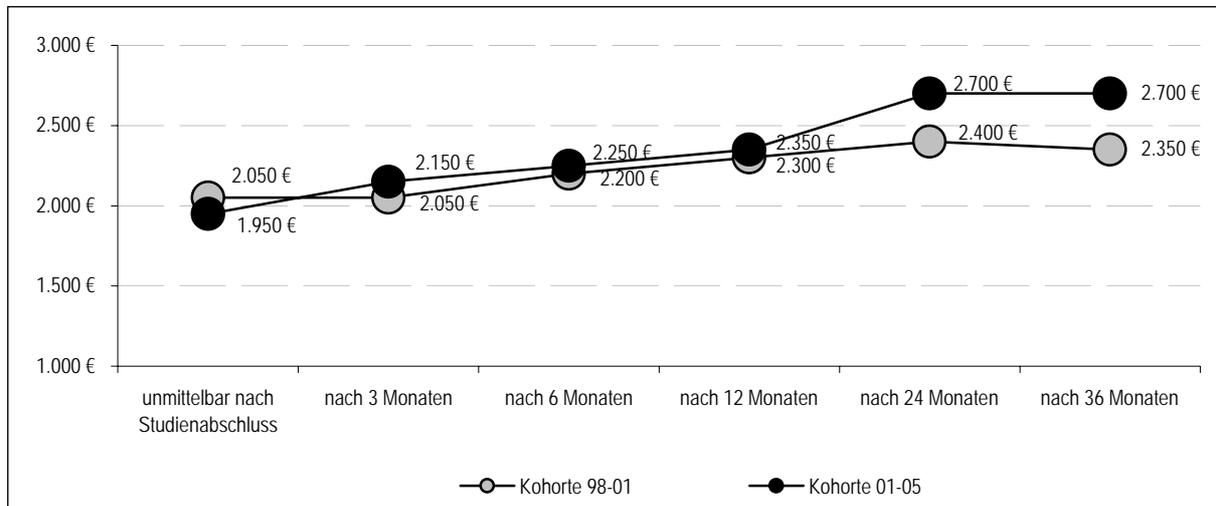
Hinsichtlich der Einkommensentwicklung zeigen sich bis zum Zeitpunkt ein Jahr nach Studienabschluss keine größeren Unterschiede zwischen den Kohorten. Ab

<sup>37</sup> Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

<sup>38</sup> Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

dem Zeitpunkt zwei Jahre danach findet sich aber tendenziell (jedoch nicht signifikant) ein höheres Einkommen unter den Befragten der Kohorte 01-05.

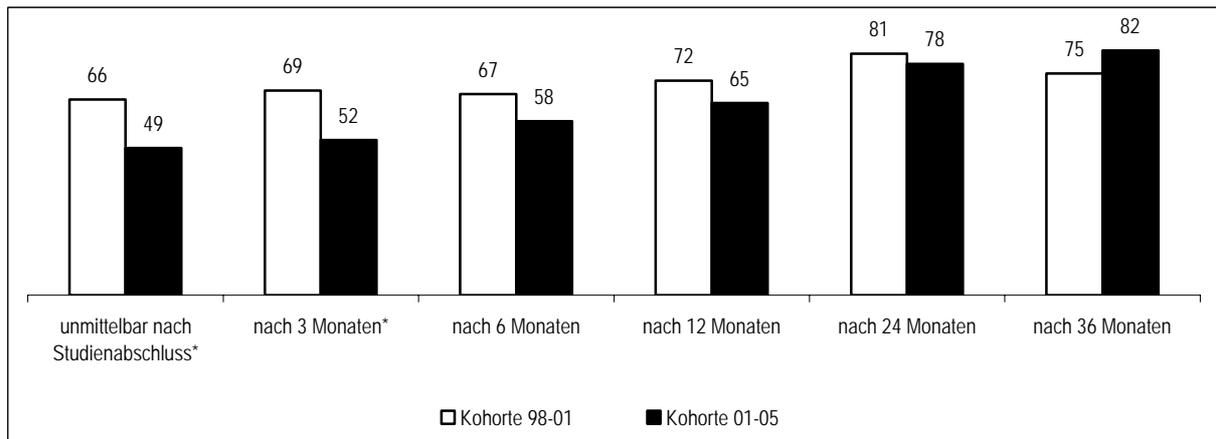
Abb. 4.45: Monatliches Bruttoeinkommen im Zeitverlauf nach Studienabschluss im Kohortenvergleich (Mittelwerte)<sup>39</sup>



Auch in der Entwicklung der unbefristeten Arbeitsverträge spiegeln sich die Unterschiede zwischen den Kohorten in den Tätigkeitsverläufen wieder. So ist, im Zusammenhang mit dem höheren Anteil an Absolvent/innen, die im Rahmen eines Werk- oder Honorarvertrages beschäftigt sind, der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge unter den Befragten des Jahres 2006 bis zum Zeitpunkt ein Jahr nach Studienabschluss geringer als unter den Befragten des Jahres 2002. Diese Unterschiede erreichen zu den Betrachtungszeitpunkten unmittelbar nach Studienabschluss und drei Monate danach signifikantes Niveau. Ab dem Zeitpunkt zwei Jahre nach Studienabschluss ist der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge in beiden Kohorten etwa gleich groß und liegt bei 80%.

<sup>39</sup> Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

Abb. 4.46: Entwicklung des Anteils der unbefristeten Arbeitsverträge nach Studienabschluss im Kohortenvergleich (in %) <sup>40</sup>



### 4.3 Die aktuelle Situation aller Absolvent/innen

Die aktuelle Erwerbssituation zum Erhebungszeitpunkt kann als Momentaufnahme der Arbeitsmarktsituation aller Befragten der Fakultät Bauingenieurwesen gesehen werden, die ihr Studium in den Jahren von 1998 - 2005 beendet haben. Allerdings haben die im Rahmen der Erhebung 2006 erstmals befragten Absolvent/innen nur eine relativ kurze Berufsbiographie, da diese Absolvent/innen maximal vier Jahre und neun Monate vor dem Befragungszeitpunkt ihr Studium beendet haben können. Um die angestrebte Momentaufnahme zu vervollständigen, werden einige der im vorangegangenen Abschnitt dargestellten Daten durch die Daten der im Jahr 2006 erneut befragten Absolvent/innen der Jahrgänge von 1998/99 bis 2000/01 ergänzt. Nur so ist ein Gesamtbild der derzeitigen Arbeitsmarktlage möglich, da damit auch Absolvent/innen berücksichtigt werden, die bereits über eine längere Berufsbiographie verfügen. Insgesamt können durch die Einbeziehung der Ergebnisse der Wiederholungsbefragung (vgl. Kap. 8) in diesem Abschnitt nun die Angaben von 193 Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen ausgewertet werden.

Tab. 4.11: Anzahl der befragten Absolvent/innen in den jeweiligen Gruppen

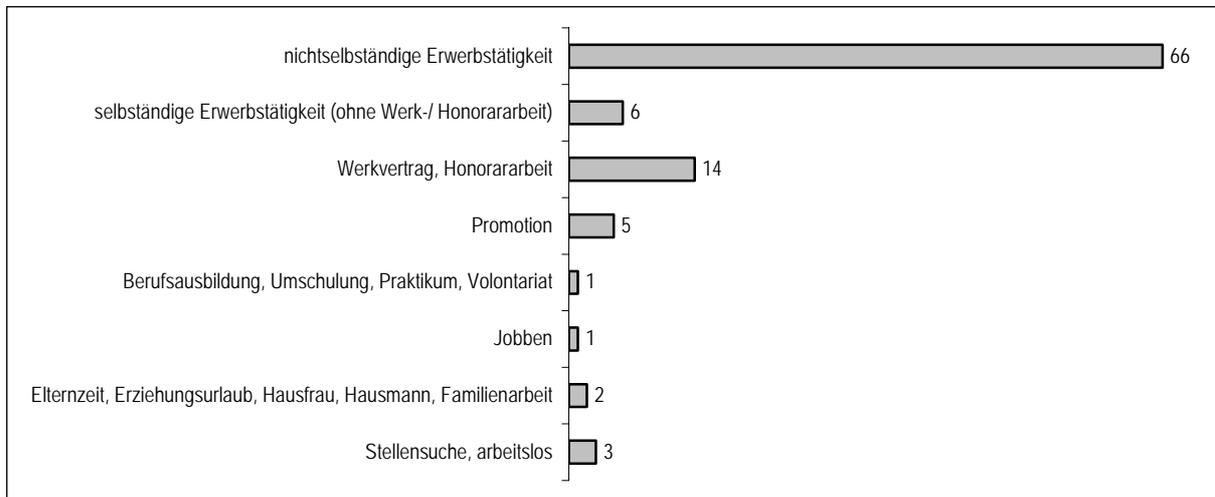
Absolvent/innen der Jahrgänge 1998 – 2001, die auch an der Wiederholungsbefragung 2006 teilnahmen	70
Absolvent/innen der Jahrgänge 2001 - 2005	123
Gesamt	193

Die Verteilungen verändern sich durch die Einbeziehung der Absolvent/innen bis 2000/01 kaum. Zwei Drittel aller Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen gehen zum Befragungszeitpunkt einer nichtselbständigen Erwerbstätigkeit nach,

<sup>40</sup> Die Angaben der Fallzahlen befinden sich im Anhang.

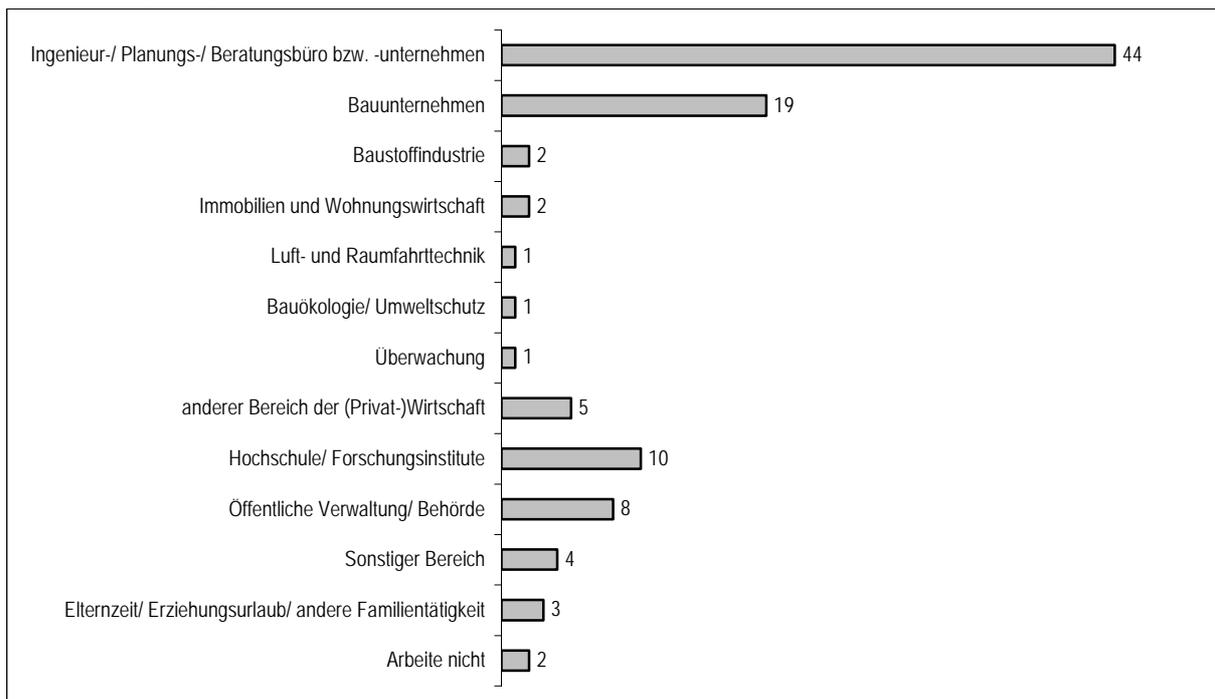
14% sind im Rahmen eines Werk-/ oder Honorarvertrages beschäftigt und 6% sind selbständig (ohne Werk-/ oder Honorarvertrag).

Abb. 4.47: Tätigkeitsform aller Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen seit 1998 (in %, n = 140)



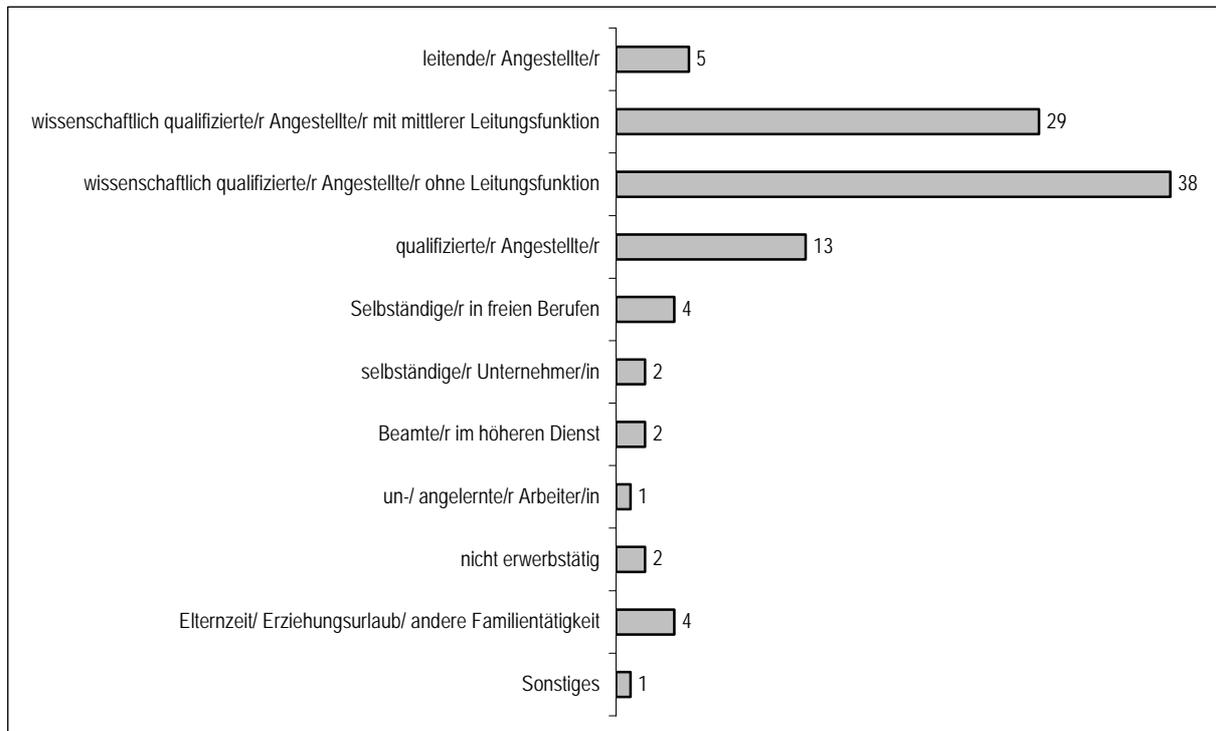
Drei Viertel der Absolvent/innen sind derzeit in der (Privat-) Wirtschaft tätig, darunter am häufigsten in Ingenieur-/ Planungs- oder Beratungsbüros bzw. -unternehmen. 10% arbeiten an Hochschulen bzw. Forschungsinstituten. Der Anteil, der in der Öffentlichen Verwaltung bzw. einer Behörde Tätigen, erhöht sich durch die Einbeziehung der in der Erhebung 2006 wiederholt befragten Absolvent/innen der Jahrgänge bis 2000/01 leicht auf 8%.

Abb. 4.48: Tätigkeitsbereich aller Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen seit 1998 (in %, n = 189)



Die Mehrheit der Befragten ist im Jahr 2006 als wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r ohne Leitungsfunktion (38%) tätig. Erhöht haben sich durch die Einbeziehung der in der Erhebung 2006 wiederholt Befragten die Anteile der leitenden Angestellten sowie der wissenschaftlich qualifizierten Angestellten mit mittlerer Leitungsfunktion.

Abb. 4.49: Berufliche Stellung aller Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen seit 1998 (in %), n = 191



Bezogen auf alle Absolvent/innen liegt das monatliche Brutto-Einkommen im Durchschnitt bei 2.650€, die vertraglich vereinbarte Arbeitswoche umfasst 38 Stunden, tatsächlich werden im Mittel wöchentlich acht Stunden mehr geleistet. Der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge liegt bei 75%.

Insgesamt haben sich die Verteilungen durch die Einbeziehung der wiederholt Befragten damit, wenn überhaupt, nur minimal verändert.

## 5 Berufliche Anforderungen und Zukunftsperspektiven

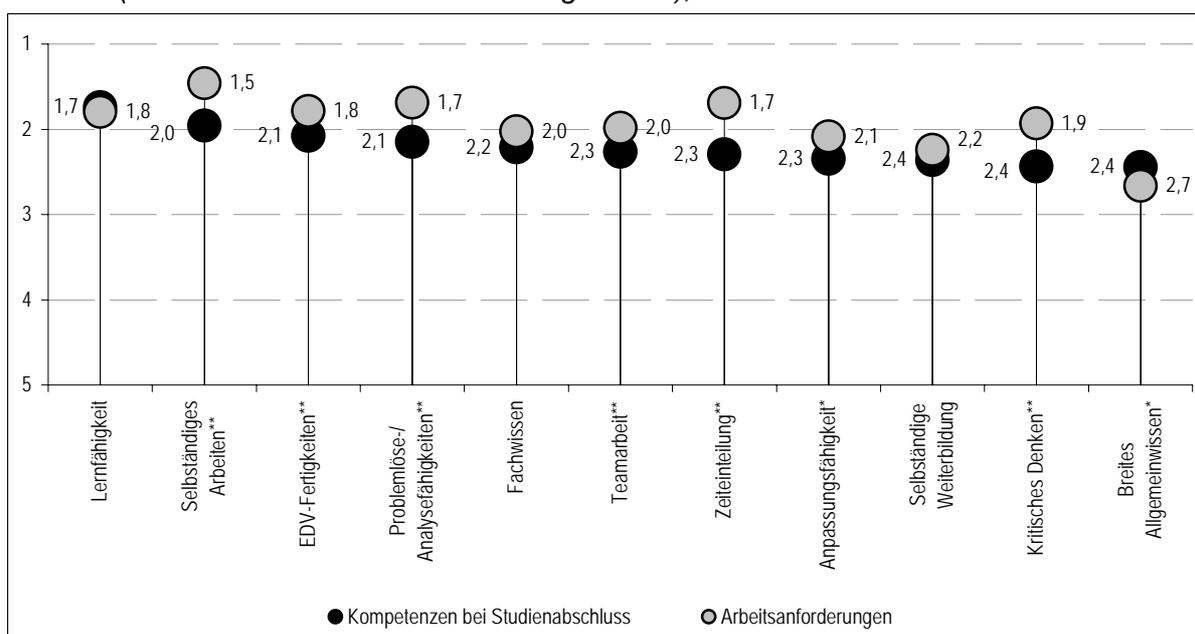
### 5.1 Die Absolvent/innen der Erstbefragung

#### 5.1.1 Berufliche Kompetenzen, Anforderungen und Zufriedenheit

In diesem Abschnitt werden zunächst die Selbsteinschätzungen der befragten Absolvent/innen bezüglich der eigenen sozialen und beruflichen Kompetenzen dargestellt. Dabei sind die Selbsteinschätzungen der eigenen Fähigkeiten den wahrgenommenen Anforderungen im Arbeitsalltag gegenübergestellt. Im Fragebogen wurden beide Dimensionen über verschiedene Aspekte mittels einer fünfstufigen Skala erfasst.

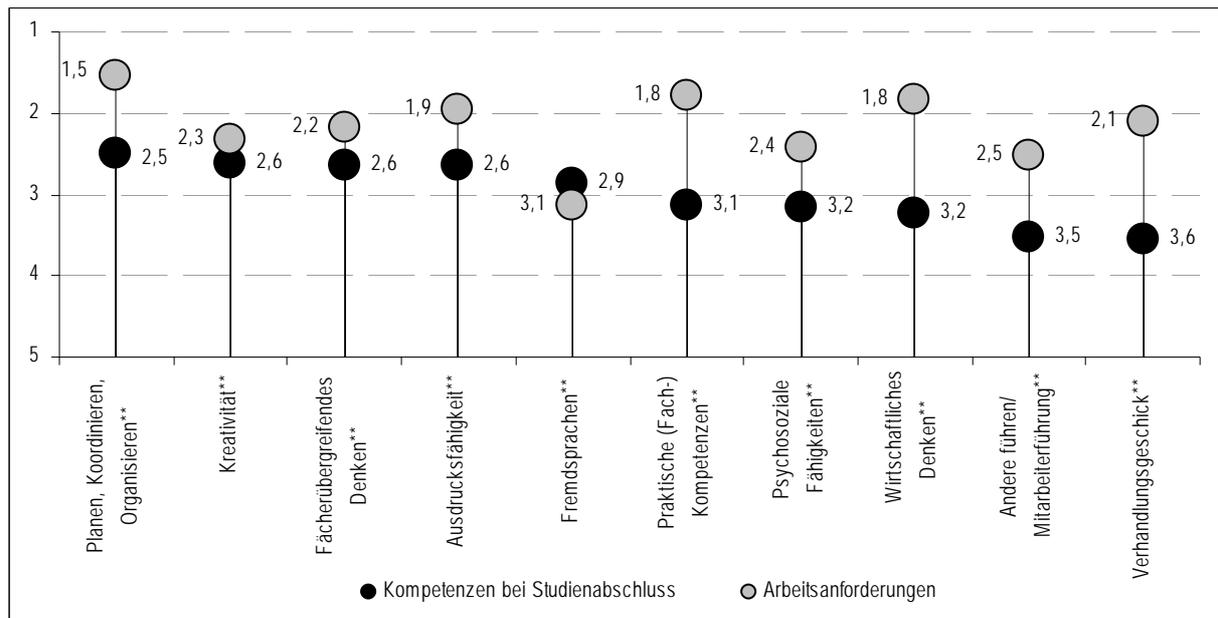
Die eigenen beruflichen und sozialen Kompetenzen zum Ende des Studiums werden überwiegend hoch bis mittelmäßig eingeschätzt. Die Ausnahme davon bilden die Fähigkeiten „Andere führen/ Mitarbeiterführung“ und „Verhandlungsgeschick“. In diesen Bereichen treten auch deutliche Unterschiede zwischen den zum Zeitpunkt des Abschlusses vorhandenen Kompetenzen und den aktuell gefragten Anforderungen auf. Starke Diskrepanzen zwischen der Einschätzung der eigenen Kompetenzen und den Arbeitsanforderungen zeigen sich auch im Bereich „Planen, koordinieren, organisieren“, „praktische Fachkompetenzen“ und „wirtschaftliches Denken“. Bei den Aspekten „Lernfähigkeit“, „Breites Allgemeinwissen“ und Fremdsprachen haben die Absolvent/innen nach eigener Einschätzung die Anforderungen (über-) erfüllen können (vgl. Abb. 5.1).

Abb. 5.1: Verfügbarkeit von beruflichen und sozialen Kompetenzen bei Studienabschluss und aktuell gefragte Anforderungen im Berufsleben (Teil 1), Mittelwerte (Skala: 1 = in hohem Maße... 5 = gar nicht), n = 117



Insgesamt sind zum Abschluss des Studiums (im Vergleich zu den eingeschätzten Anforderungen) bei 18 von 21 Aspekten mehr oder minder starke Defizite zu beobachten. Dabei erreichen die Diskrepanzen zwischen der Einschätzung der eigenen Kompetenzen und den Arbeitsanforderungen bei 16 der 18 Bereiche signifikantes Niveau.

Abb. 5.2: Verfügbarkeit von beruflichen und sozialen Kompetenzen bei Studienabschluss und aktuell gefragte Anforderungen im Berufsleben (Teil 2), Mittelwerte (Skala: 1 = in hohem Maße... 5 = gar nicht), n = 117



Im Vergleich zu den Absolvent/innen der Architektur zeigen sich hinsichtlich der zum Studienabschluss verfügbaren Kompetenzen nur bei zwei Items größere Unterschiede. So gab unter den Architekt/innen ein größerer Anteil an, bei Studienabschluss in (sehr) hohem Maße über „Kreativität“ und „Kritisches Denken“ zu verfügen. Dabei schätzten die Architekt/innen Kreativität auch als deutlich geforderter im Berufsalltag ein. Im Vergleich zur bundesweiten Befragung von Absolvent/innen der Fachrichtungen Bauingenieur- und Vermessungstechnik zeigen sich weder hinsichtlich der Einschätzung der Verfügbarkeit von Fachkenntnissen (bei Studienabschluss) noch deren Wichtigkeit beim Berufstart deutliche Unterschiede.

Tab. 5.1: Verfügbarkeit von beruflichen und sozialen Kompetenzen bei Studienabschluss und aktuell gefragte Anforderungen im Berufsleben; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen und Architektur (Absolventenbefragung 2005) im Vergleich, Summe der Häufigkeit der Nennungen der Kategorien 1 und 2 der Skala: 1 = in hohem Maße... 5 = gar nicht (in %)

	Bauingenieurwesen (n = 117)		Architektur (n = 130)		Bauingenieur-, Vermessungswesen bundesweit HIS 2001	
	Verfügbar	Gefordert	Verfügbar	Gefordert	Verfügbar	Gefordert
Lernfähigkeit	87	85	93	82	-	-
Selbständiges Arbeiten	77	94	-	-	-	-
EDV-Fertigkeiten	77	85	72	88	71	85
Problemlöse-/ Analysefähigkeiten	70	87	-	-	-	-
Fachwissen	66	77	-	-	-	-
Zeiteinteilung	63	90	63	88	-	-
Teamarbeit	63	81	75	83	-	-
Selbständige Weiterbildung	62	61	-	-	-	-
Anpassungsfähigkeit	60	74	63	81	-	-
Breites Allgemeinwissen	57	47	68	54	-	-
Planen, Koordinieren, Organisieren	54	93	58	91	-	-
Kritisches Denken	54	76	72	68	-	-
Kreativität	46	62	95	89	-	-
Fächerübergreifendes Denken	43	69	51	69	44	76
Ausdrucksfähigkeit	42	80	71	81	-	-
Fremdsprachen	36	31	45	31	28	39
Praktische (Fach-)Kompetenzen	28	87	-	-	-	-
Wirtschaftliches Denken	24	79	16	84	-	-
Verhandlungsgeschick	12	69	13	77	-	-
Andere führen/ Mitarbeiterführung	12	52	11	55	-	-

Um diese Ergebnisse besser einordnen zu können, wurden die hier in Abbildung 5.1 und 5.2 dargestellten Kompetenzen mittels einer explorativen Faktorenanalyse übergeordneten Bereichen zugeordnet.<sup>41</sup> Im vorliegenden Fall konnten 17 von 21 Variablen eindeutig je einem von vier "Themengebieten" zugeordnet werden<sup>42</sup>.

<sup>41</sup> Eine solche Faktorenanalyse ordnet verschiedene Items einem (zunächst hypothetischen) Faktor auf Basis statistischer Berechnungen zu. Inhaltlich können damit - vereinfacht ausgedrückt - verschiedene Items statistisch begründet je einem "übergeordneten Themengebiet" (dem Faktor) zugeordnet werden. Die Benennung dieser "Themengebiete" ergibt sich aus der Interpretation der Inhalte der in das "Themengebiet" eingeflossenen Items durch den/ die Anwender/in der Faktorenanalyse. Die Zuordnung selbst erfolgt anhand der so genannten Faktorenladungen, welche standardisiert darstellen, wie stark ein Item mit einem Faktor in Verbindung steht (für eine detailliertere Beschreibung siehe Backhaus et al. 2000: 252ff.).

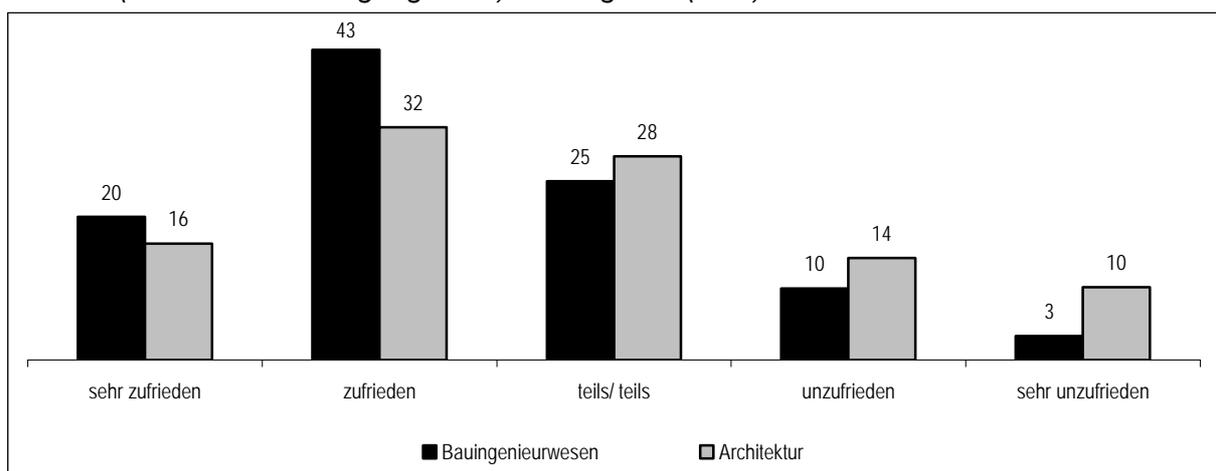
<sup>42</sup> Die Items „EDV- Fertigkeiten“, „Fächerübergreifendes Denken“, „Ausdrucksfähigkeit“ und „Kreativität“ konnten nicht eindeutig zugeordnet werden. Eine mögliche Erklärung hinsichtlich des Items EDV – Fertigkeiten wäre, dass nahezu alle Bauingenieur/innen nach Ende des Studiums über entsprechende Fähigkeiten verfügen (müssen). Die anderen drei, nicht zuordenbaren Items, könnten

Folgende "Themengebiete" bzw. Faktoren wurden bestimmt: „Management-/Führungskompetenzen“, „selbständiges Arbeiten“, „Teamfähigkeit“, und „fachspezifische Kompetenzen“. Dabei wird deutlich, dass nach den Selbsteinschätzungen der Absolvent/innen bezüglich der eigenen sozialen und beruflichen Kompetenzen Defizite vor allem im Bereich Management zu finden sind. Zum Bereich „Management-/ Führungskompetenzen“ zählen die bereits erwähnten Items „Andere führen/ Mitarbeiterführung“ und „Verhandlungsgeschick“ sowie „Planen, koordinieren, organisieren“, „Wirtschaftliches Denken“, „Psychosoziale Fähigkeiten“ und „Breites Allgemeinwissen“<sup>43</sup>.

Hinsichtlich der beruflichen Zufriedenheit lässt sich sagen, dass knapp zwei Drittel der befragten Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation insgesamt zufrieden oder sehr zufrieden sind. Im Vergleich zu den Architekt/innen gaben die Bauingenieur/innen damit deutlich häufiger an, (sehr) zufrieden zu sein, entsprechend geringer fallen unter den befragten Bauingenieur/innen die Anteile derer aus, die angaben, (sehr) unzufrieden mit ihrer aktuellen beruflichen Situation zu sein. Dabei zeigen sich keine Zusammenhänge zwischen der Zufriedenheit und dem Einkommen der aktuellen Tätigkeit.

Unter den bundesweit befragten Bau- und Vermessungsingenieur/innen liegt der Anteil der mit der aktuellen beruflichen Situation (sehr) zufriedenen Absolvent/innen bei 56% (Briedis/ Minks: 148ff) und ist damit etwas geringer als unter den Dresdner Absolvent/innen.

*Abb. 5.3: Zufriedenheit insgesamt mit der aktuellen beruflichen Situation, Fakultät Bauingenieurwesen (n = 122) und Fakultät Architektur (n = 135) (Absolventenbefragung 2005) im Vergleich (in %)*



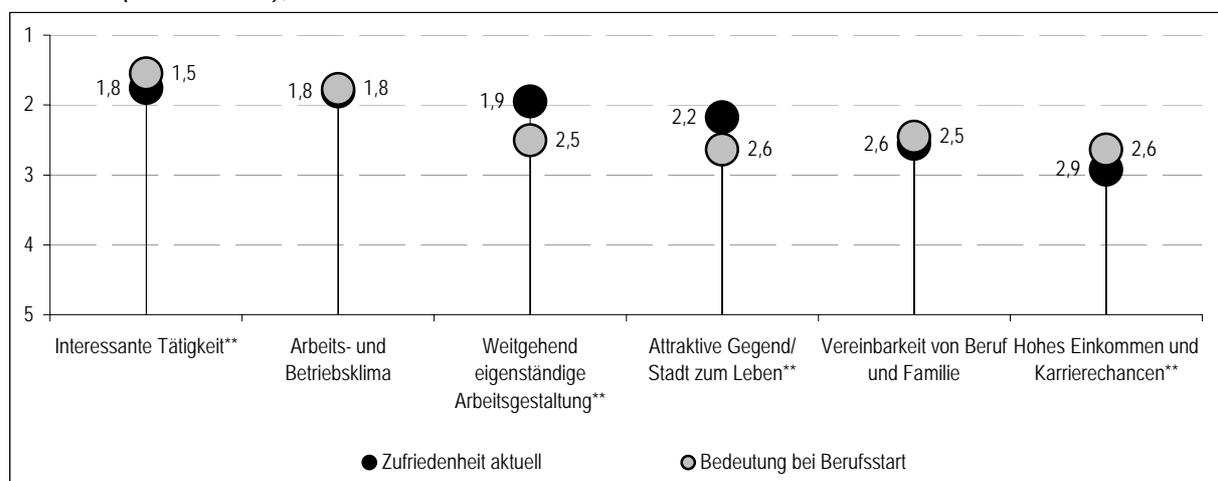
inhaltlich dem Item „soft skills“ abbilden. Statistisch ist dies allerdings nicht nachweisbar (siehe die "Rotierte Komponentenmatrix" im Anhang A3).

<sup>43</sup> Über die Faktorenanalyse hinaus wurde auch versucht, die Absolvent/innen mittels einer Clusteranalyse nach bestimmten Kompetenzen zu gruppieren. Die Ergebnisse der Clusteranalyse zeigen jedoch kein klares Bild der einzelnen Gruppen, sondern sind vielmehr ein deutlicher Hinweis auf die Heterogenität der Kompetenzen der Absolvent/innen.

Im Folgenden werden einzelne Aspekte der derzeitigen beruflichen Situation der Bedeutung gegenübergestellt, die der entsprechende Bereich für die Absolvent/innen beim Berufsstart hatte.

Die größte Zufriedenheit betrifft die Aspekte der interessanten Tätigkeit, des Arbeits- und Betriebsklimas und der weitgehend eigenständigen Arbeitsgestaltung. Dies sind auch die Aspekte, die den befragten Absolvent/innen beim Berufsstart am wichtigsten waren.

Abb. 5.4: Gegenüberstellung der Zufriedenheit mit bestimmten Aspekten im aktuellen Berufsalltag (Skala: 1 = sehr zufrieden... 5 = sehr unzufrieden) und deren Bedeutung beim Berufsstart (Skala: 1 = sehr wichtig... 5 = gar nicht wichtig) (Mittelwerte), n = 120



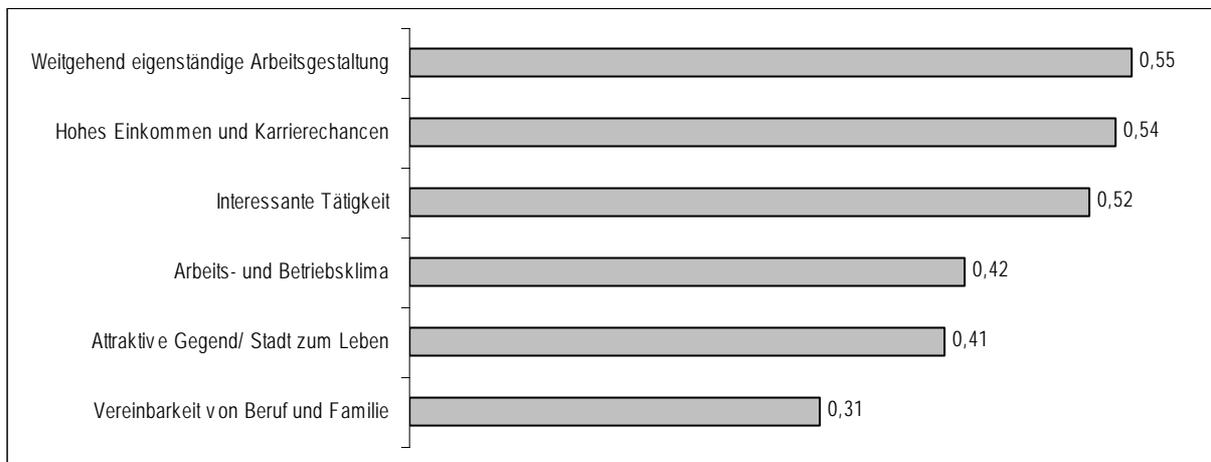
Im Vergleich der Fakultäten Bauingenieurwesen und Architektur der TU Dresden zeigen sich vor allem in einem Punkt Unterschiede. So sind die Bauingenieur/innen deutlich zufriedener mit Einkommen und Karrierechancen der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit, wobei dieser Aspekt bereits zum Berufsstart eine höhere Bedeutung hatte. Darüber hinaus war der Anteil der Absolvent/innen, die angaben (sehr) zufrieden zu sein, in vier von fünf vergleichbaren Aspekten unter den Dresdner Bauingenieur/innen höher als unter den bundesweit befragten Absolvent/innen dieser Fachrichtung

Tab. 5.2: Gegenüberstellung der Zufriedenheit mit bestimmten Aspekten im aktuellen Berufsalltag (Skala: 1 = sehr zufrieden ... 5 = sehr unzufrieden) und deren Bedeutung beim Berufsstart (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = gar nicht wichtig); die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen, Architektur (Absolventenbefragung 2005) und im Bundesvergleich, Summe der Häufigkeiten der Nennungen der Skalenpunkte 1 und 2 (in %)

	Bauingenieurwesen		Architektur		Bauingenieur-, Vermessungswesen bundesweit HIS 2001
	Bedeutung bei Berufsstart (n = 120)	Zufriedenheit aktuell (n = 120)	Bedeutung bei Berufsstart (n = 142)	Zufriedenheit aktuell (n = 126)	Zufriedenheit aktuell
	Interessante Tätigkeit	94	83	90	74
Arbeits- und Betriebsklima	88	84	88	76	79
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	55	55	47	45	39
Weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung	55	75	58	65	56
Attraktive Gegend/ Stadt zum Leben	50	65	58	74	-
Hohes Einkommen und Karrierechancen	44	40	24	23	41

Werden die beschriebenen Einzelaspekte mit der Bewertung der Gesamtzufriedenheit in Verbindung gebracht, zeigt sich, dass die Variable „Zufriedenheit mit der beruflichen Situation alles in allem“ mit den Items „Weitgehend eigenständige Arbeitsgestaltung“ ( $R = 0,55^{**}$ ), „Hohem Einkommen und Karrierechancen“ ( $R = 0,54^{**}$ ) und „Interessante Tätigkeit“ ( $R = 0,52^{**}$ ) die stärksten Zusammenhänge aufweist. In einem vergleichsweise schwachen Zusammenhang mit der Gesamtbeurteilung der beruflichen Zufriedenheit steht dagegen die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ( $R = 0,31^{**}$ ).

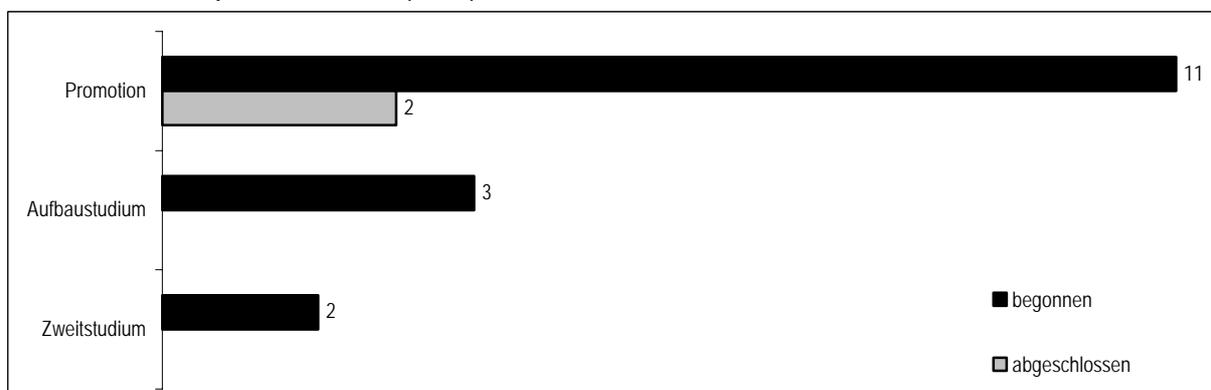
Abb. 5.5: Bivariate Zusammenhänge der einzelnen Aspekte der Zufriedenheit mit der beruflichen Situation mit der Gesamteinschätzung der beruflichen Situation (Spearman-Rho,  $p \leq 0,01$ )  $n = 119$



### 5.1.2 Zusatzqualifikation und Weiterbildung

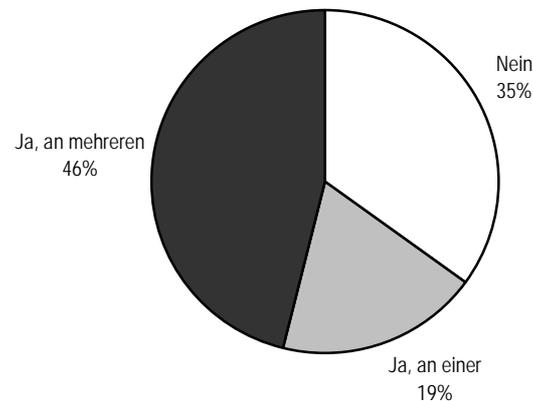
Etwa ein Fünftel (21%) der Absolvent/innen hatte zum Befragungszeitpunkt eine akademische Zusatzqualifikation (Promotion, Aufbau- oder Weiterstudium) begonnen. Der größte Anteil entfällt dabei auf die Promotion, drei Absolvent/innen haben diese bereits abgeschlossen.

Abb. 5.6: Nach dem Studienabschluss begonnene und abgeschlossene Zusatzqualifikationen (in %),  $n = 123$



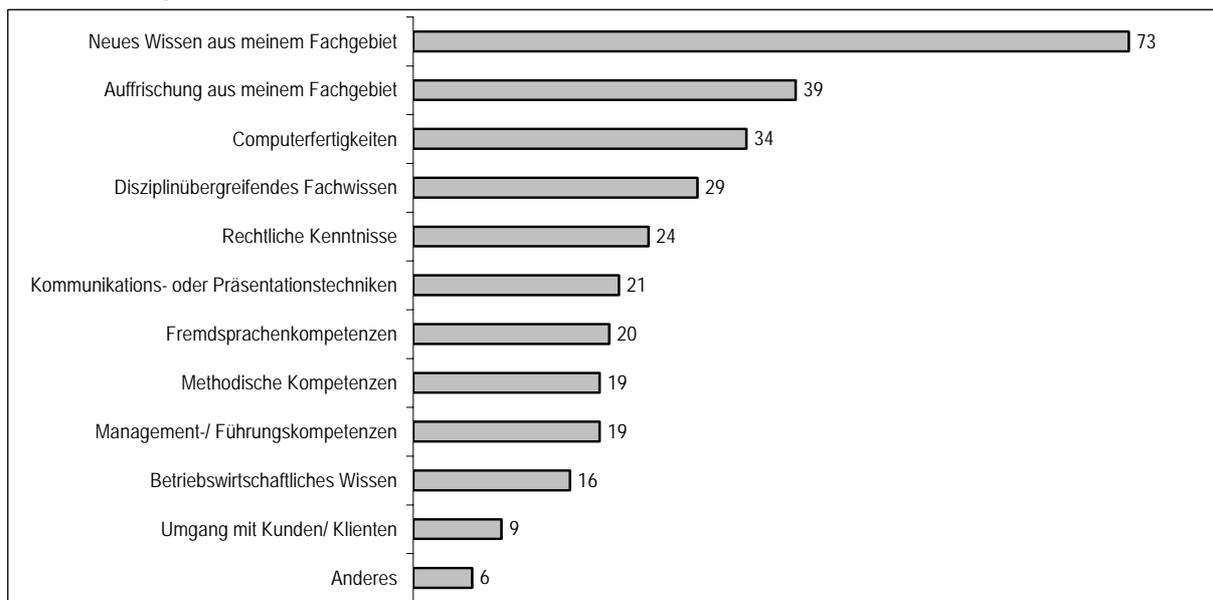
Ergänzend hierzu wurden die Absolvent/innen auch nach dem Besuch von - in kürzerer Zeit zu realisierenden - Weiterbildungsveranstaltungen befragt. Insgesamt haben knapp zwei Drittel (65%) der Absolvent/innen an mindestens einer weiterqualifizierenden Veranstaltung teilgenommen, wobei bereits fast die Hälfte (46%) der Befragten mehrere Veranstaltungen besucht hat.

Abb. 5.7: Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen,  $n = 123$



Die meisten Befragten besuchten dabei vor allem Weiterbildungsveranstaltungen, in denen neues Wissen aus ihrem Fachgebiet vermittelt wurde (73%). Darüber hinaus suchten die Absolvent/innen nach einer Auffrischung in ihrem Fachgebiet (39%), der Vertiefung ihrer Computerkenntnisse (34%), der Erweiterung disziplinübergreifenden Fachwissens (29%) und dem Ausbau rechtlicher Kenntnisse (24%). Überraschend ist, angesichts der von den Absolvent/innen selber wahrgenommenen Defizite im Bereich „Management“ (siehe Kapitel 5.1.1), der vergleichsweise geringe Anteil an Befragten, die Weiterbildungsveranstaltungen besuchten, in denen Management- und Führungskompetenzen vermittelt werden.

Abb. 5.8: Inhalte der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen (in %), Mehrfachnennungen möglich,  $n = 80$

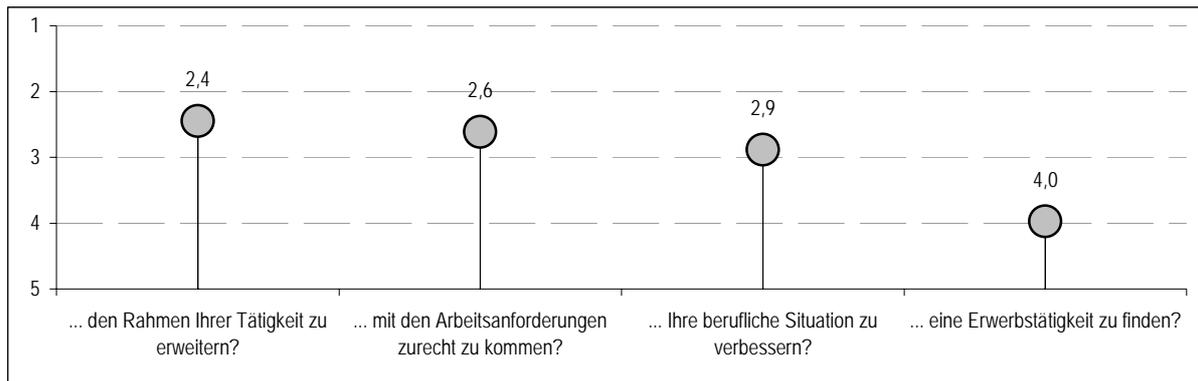


Der Besuch der Weiterbildungsangebote diene vor allem dazu, den Rahmen der Tätigkeit zu erweitern bzw. mit den Arbeitsanforderungen zurecht zu kommen. 63%

bzw. 56% der befragten Absolvent/innen gaben an, dass ihnen die Weiterbildung in diesen Punkten tatsächlich von Nutzen war (Stufe 1 und 2 auf einer fünfstufigen Skala). Weitere 43% konnten ihre berufliche Position verbessern und 15% gaben an, dass ihnen die Weiterbildung geholfen hat, eine Erwerbstätigkeit zu finden.

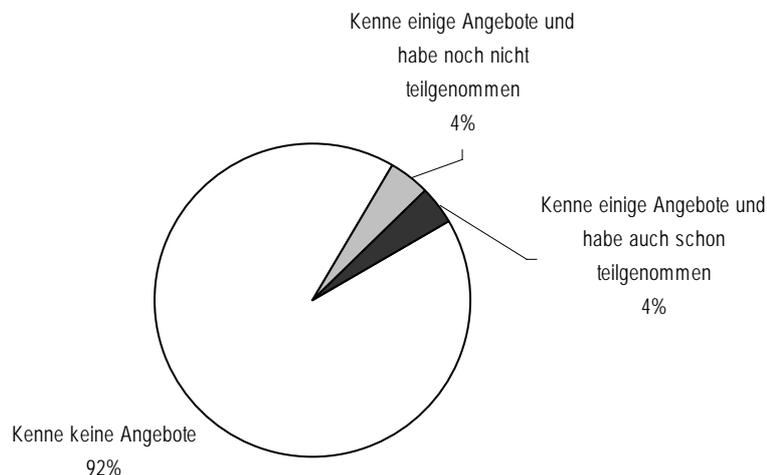
Insgesamt betrachtet schätzten die Absolvent/innen den Nutzen der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen mittelmäßig ein.

Abb. 5.9: „Inwieweit hat Ihnen die Weiterbildung tatsächlich geholfen...“, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr stark... 5 = gar nicht), n = 77



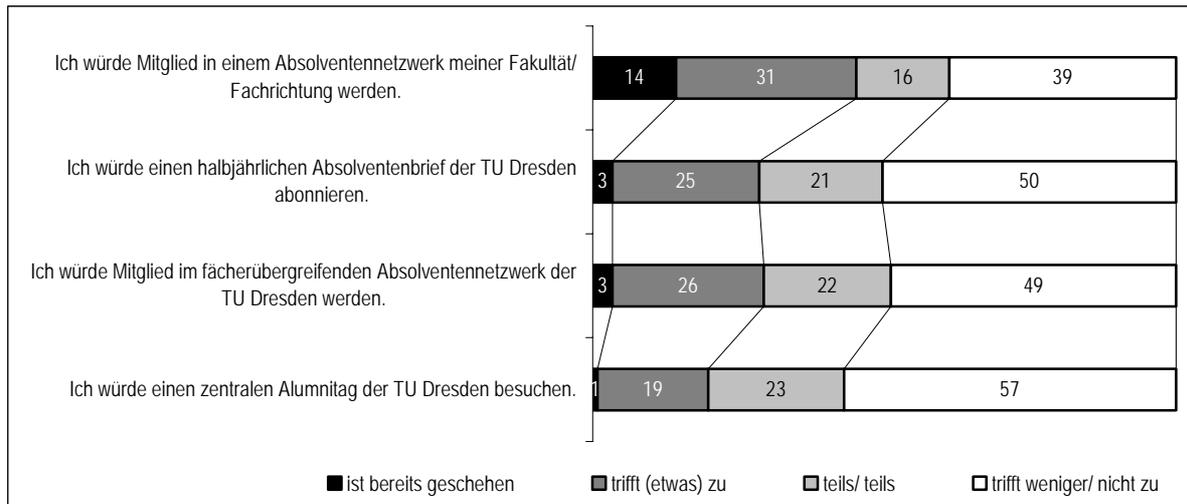
Speziell den Weiterbildungskatalog der TU Dresden kennen nur 8% der befragten Absolvent/innen, 4% haben dieses Weiterbildungsangebot bereits genutzt.

Abb. 5.10: Kenntnis von/ und Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen der TU Dresden, n = 122



An einem weiteren Kontakt mit der TU Dresden sind die Absolvent/innen prinzipiell interessiert. Knapp zwei Drittel (63%) der Befragten äußerten ein (sehr) starkes Interesse. Ablehnend stehen einem Kontakt nur 10% gegenüber. Befragt nach einigen Kontaktformen, welche die Absolvent/innen in Anspruch nehmen könnten, zeigt sich, dass ein fakultätsbezogener besser als ein fächerübergreifender Kontakt angenommen würde (vgl. Abb. 5.11).

Abb. 5.11: Akzeptanz von zukünftigen Kontakten zu Einrichtungen der TU Dresden (in %),  
n = 119

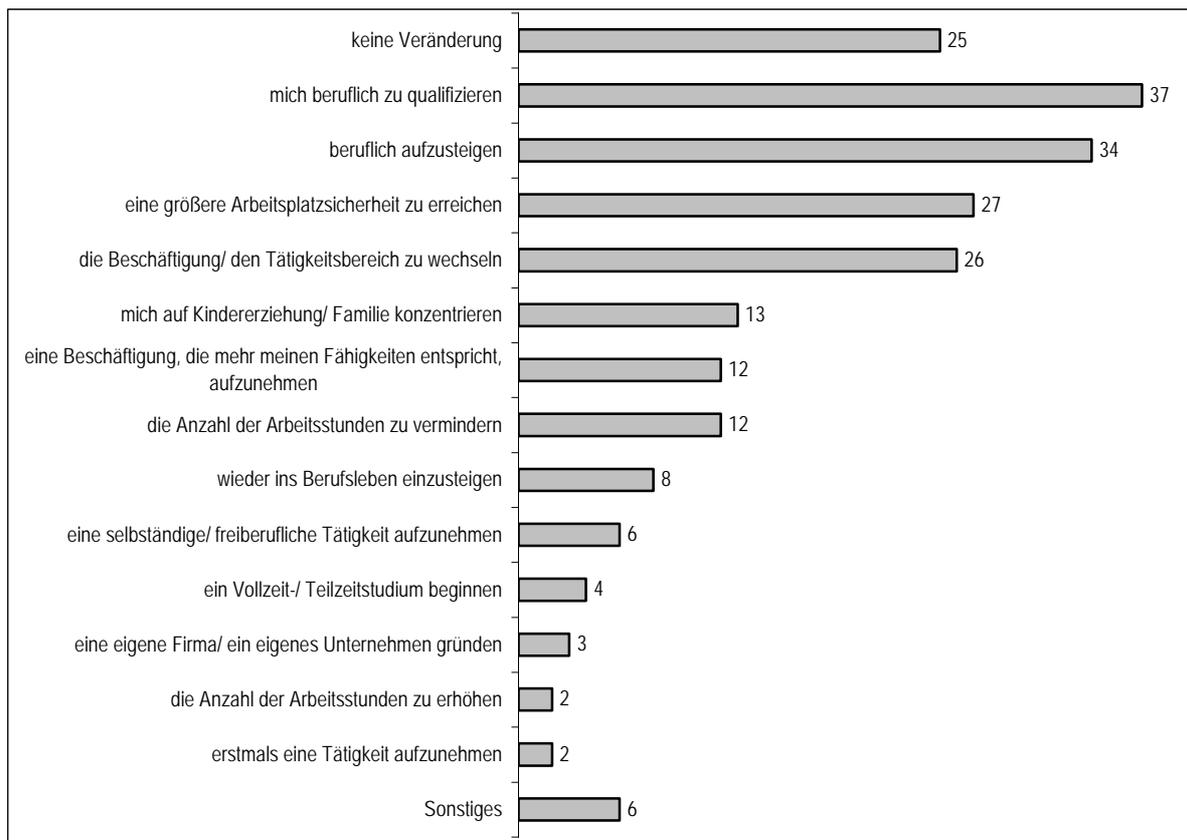


### 5.1.3 Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen

Im vorletzten Teil des Fragebogens sollten die Absolvent/innen Angaben über ihre persönlichen Zukunftsvorstellungen machen. Die Ergebnisse dieser Angaben werden im folgenden Abschnitt dargestellt.

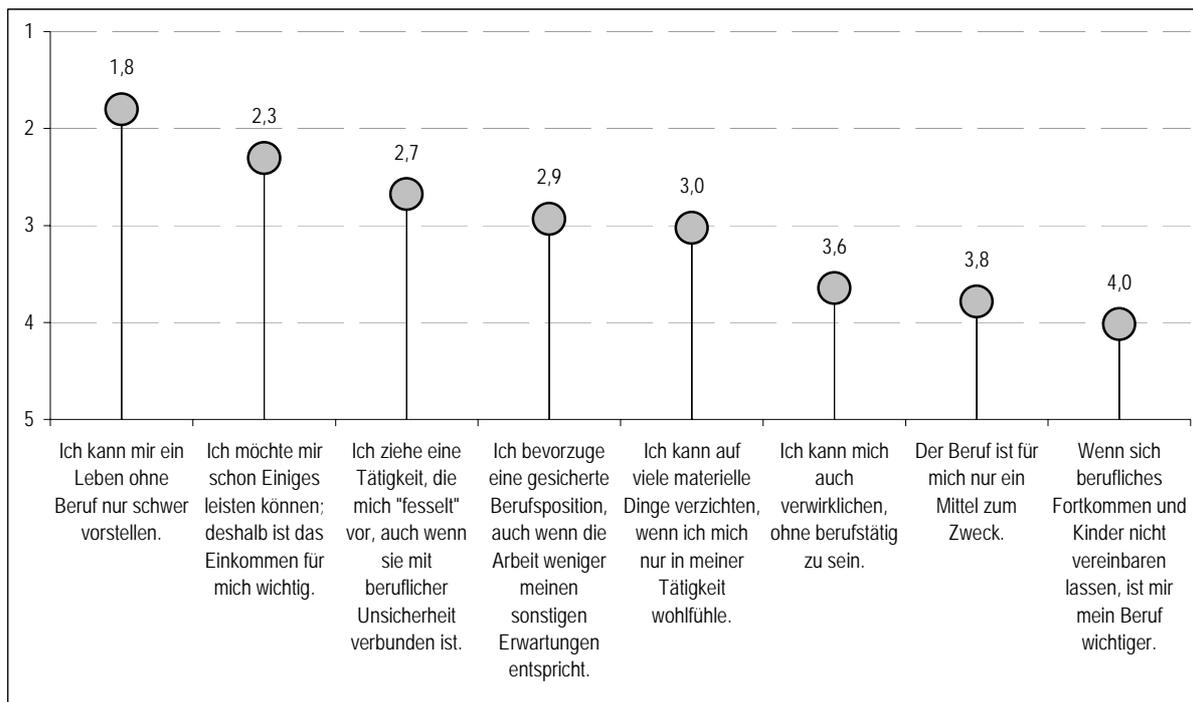
In den nächsten zwei Jahren streben drei Viertel aller Befragten eine berufliche Veränderung an. Im Mittel nannten die Absolvent/innen zwei Aspekte, hinsichtlich derer sie eine Änderung beabsichtigen. Am häufigsten bezieht sich diese (auch) auf eine berufliche Qualifikation (37%) bzw. den beruflichen Aufstieg (34%). Darüber hinaus strebt etwa ein Viertel der Befragten eine größere Arbeitsplatzsicherheit (27%) bzw. den Wechsel der Beschäftigung oder des Tätigkeitsbereiches an (26%). 13% der Befragten möchten sich mehr auf Kindererziehung und Familie konzentrieren und jeweils 12% der Absolvent/innen gaben an, eine Beschäftigung, die mehr den eigenen Fähigkeiten entspricht aufnehmen bzw. die Arbeitsstunden vermindern zu wollen. Wenig Interesse besteht dagegen an der erneuten Aufnahme eines Studiums, der Gründung eines eigenen Unternehmens oder der Erhöhung der Arbeitsstunden.

Abb. 5.12: Berufsbezogene Pläne der Absolvent/innen für die nächsten zwei Jahre, Mehrfachnennungen möglich (in %), n = 121



Der Beruf wird von den meisten Befragten als zentraler Bestandteil des Lebens gesehen. Lediglich 8% stimmten dieser Aussage (gar) nicht zu. Auch das Einkommen spielt für die Absolvent/innen eine wichtige Rolle. So stimmten 64% der Aussage (völlig) zu „Ich möchte mir schon Einiges leisten können, deshalb ist das Einkommen für mich wichtig“ und lediglich 32% der Befragten gaben an, sie können auf materielle Dinge verzichten, solange sie sich in ihrer Tätigkeit wohl fühlen. Daneben führten 48% der Befragten an, eine fesselnde Tätigkeit beruflicher Sicherheit vorzuziehen, allerdings würden im Zweifel nur 3% das berufliche Fortkommen der Familie vorziehen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Selbstverwirklichung, eine interessante Tätigkeit und das Einkommen am wichtigsten für die Absolvent/innen sind. Dies entspricht auch den Ergebnissen des Abschnittes 5.1 bezüglich der Zusammenhänge verschiedener Aspekte mit der beruflichen Zufriedenheit (vgl. Abb. 5.5). Dabei zeigen sich keine signifikanten Zusammenhänge zwischen der sozialen Herkunft der Befragten und den verschiedenen beruflichen Orientierungen.

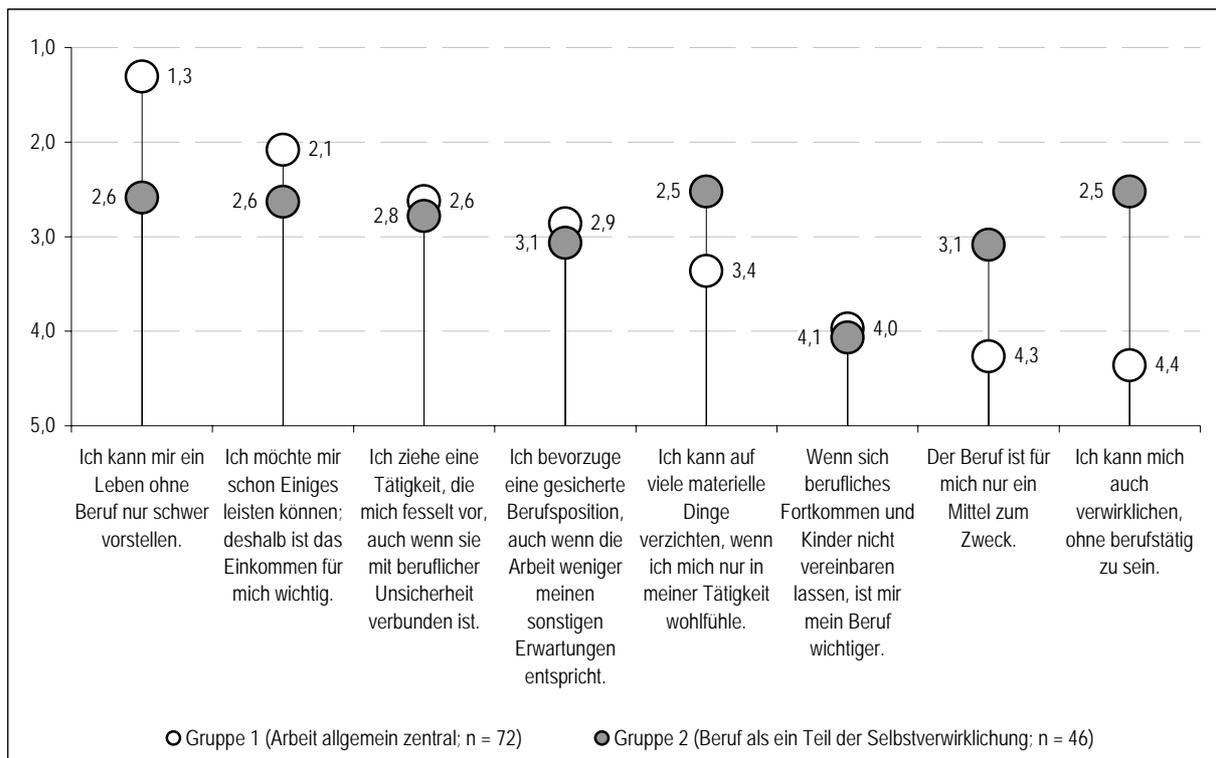
Abb. 5.13: Orientierungen bezüglich des Berufs, Mittelwerte (Skala: 1 = stimme völlig zu... 5 = stimme gar nicht zu), n = 121



Aus den Antworten der eben beschriebenen Items werden unter Verwendung einer Clusteranalyse<sup>44</sup> die Befragten verschiedenen Gruppen zugeordnet. Es konnten zwei Gruppen charakterisiert werden, die inhaltlich ein unterschiedliches Antwortverhalten aufweisen. Die erste Gruppe (61%) besteht aus Absolvent/innen, für die die Arbeit von zentraler Bedeutung ist und nicht zuletzt der Sicherung materieller Bedürfnisse dient. Für diese Gruppe steht ein gesichertes Einkommen im Vordergrund, auch können sie sich ein Leben ohne Beruf am wenigsten vorstellen. Die zweite Gruppe (39%) beinhaltet Absolvent/innen, für die der Beruf einen Teil der Selbstverwirklichung darstellt. Entsprechend sind für diese Absolvent/innen die Arbeitsinhalte zentral. Entsprechen diese nicht den Vorstellungen, könnten sich diese Absolvent/innen auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein. Das Einkommen ist weniger bedeutsam.

<sup>44</sup> Mit Hilfe einer Clusteranalyse werden die Antworten hinsichtlich Übereinstimmungen im Antwortverhalten der Befragten analysiert. So können Befragte mit einem ähnlichen Antwortmuster zu einer Gruppe (dem so genannten Cluster) subsummiert werden. Die genauen Ergebnisse der Clusteranalyse befinden sich im Anhang A4.

Abb. 5.14: Orientierungen bezüglich des Berufes nach Clustergruppenzugehörigkeit, Mittelwerte (Skala 1 = „stimme völlig zu“ bis 5 „stimme gar nicht zu“)



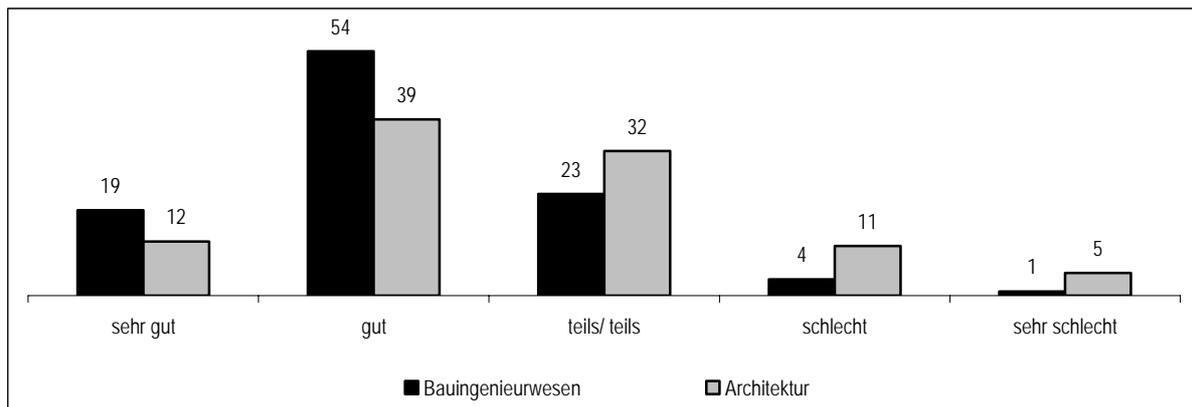
Längerfristig streben die Absolvent/innen vor allem Leitungspositionen sowie Bauingenieurtätigkeiten bzw. Tätigkeiten im Bereich der Planung an. Die Angaben der Absolvent/innen sind aufgelistet der folgenden Tabelle (Tab. 5.3) zu entnehmen.

Tab. 5.3: Angestrebte berufliche Position (Anzahl der Nennungen), n = 93

	Berufliche Position	Anzahl		Berufliche Position	Anzahl	
Leitungspositionen	Projektleiter	6	(Bau-)Ingenieur-tätigkeiten/ Planung	Bauingenieur	8	
	Projektleiter im Bereich PPP_Projekte	1		Bauingenieur Bereich Projektsteuerung (Gruppen oder Teamleiter)	1	
	Projektleiterin / Managerin in einer Firma mit Schwerpunkt Erneuerbare Energien	1		10	Bauingenieur Eisenbahnplanung	1
	Projektleiter / Prokurist	1		Bauingenieur, Planer, Bauleitung, Bauüberwachung	1	
	Projektsteuerer oder Projektentwickler	1		weiter Bauingenieur	1	
	Geschäftsführer/in	3		3	Tragwerksplanung	3
	Geschäftsführer Bauunternehmen	1		4	Prüfstatiker	1
	Führungsposition	2		4	Statiker	1
	Führungs- und Leitungsposition im Projektmanagement	1		4	Statiker oder Projektleiter	1
	Führungsposition, Manager	1		3	Planungsingenieur (Dr.-Ing.)	1
	leitende Funktion	2	3	Planungsingenieurin	1	
	leitender Angestellter	1	4	Bauplanung	1	
	Leitende Position, Existenzgründung	1	4	Festanstellung Planer	1	
	leitender Angestellter oder selbständig	1	4	Ingenieur/Konstrukteur	1	
	Leitender Angestellter (Arbeitgeber), Selbständiger	1	4	Prüfingenieur, QS ggf Leiterebene	1	
	Leitender Ingenieur/ Teilhaber/ eigenes Büro	1	4	For-schung	wissenschaftliche Arbeit	2
	Teamleiter	1	2		Forscher	1
	Teamleitung/ Personalverantwortung	1	2		Forschung/ Entwicklung	1
	Abteilungsleiter	1	2		Forschungsreferent	1
	Selbständigkeit	Selbständig	8	Öff. Dienst / Verwaltung	Angestellte im höheren Dienst der öffentlichen Verwaltung	1
eigenes Ingenieurbüro			1		Beamter im Straßenbauamt	1
selbständiger Ingenieur			1		Beamtin	1
selbständiger Planungsingenieur			1		Öffentliche Verwaltung	1
Selbständigkeit als Planer			1		Sachverständige (öffentlich bestellt)	1
Selbständig im Sportbereich			1	Sonstiges	Angestelltenverhältnis als Planungsingenieur oder Angestellte einer Behörde	1
					Angestellter oder Selbständiger	1
					Die Frage verstehe ich nicht.	1
					eine Funktion mit organisatorischer Verantwortung	1
					Entwicklungs konstruktion mit Einfluss auf Marketing	1
					evtl. wieder als Tragwerksplaner zu arbeiten	1
					ich bin in der richtigen Branche gelandet	1
					nichts neues	1
		selbige bzw. Selbständigkeit	1			
		Trainer	1			
		Versicherungsvermittler	1			

Knapp drei Viertel (73%) der Absolvent/innen schätzen die Chancen, ihre jeweiligen beruflichen Ziele zu realisieren, als (sehr) gut ein. Lediglich 5% beurteilen diese Chancen als (sehr) schlecht. Im Vergleich zu den Architekt/innen beurteilen die Bauingenieur/innen ihre Chancen zur Realisierung eigener beruflicher Pläne und Orientierungen damit deutlich besser.

Abb. 5.15: Einschätzung der Chancen der Realisierung der eigenen beruflichen Pläne und Vorstellungen; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen (n = 111) und Architektur (n = 137) (Absolventenbefragung 2005) im Vergleich (in %)



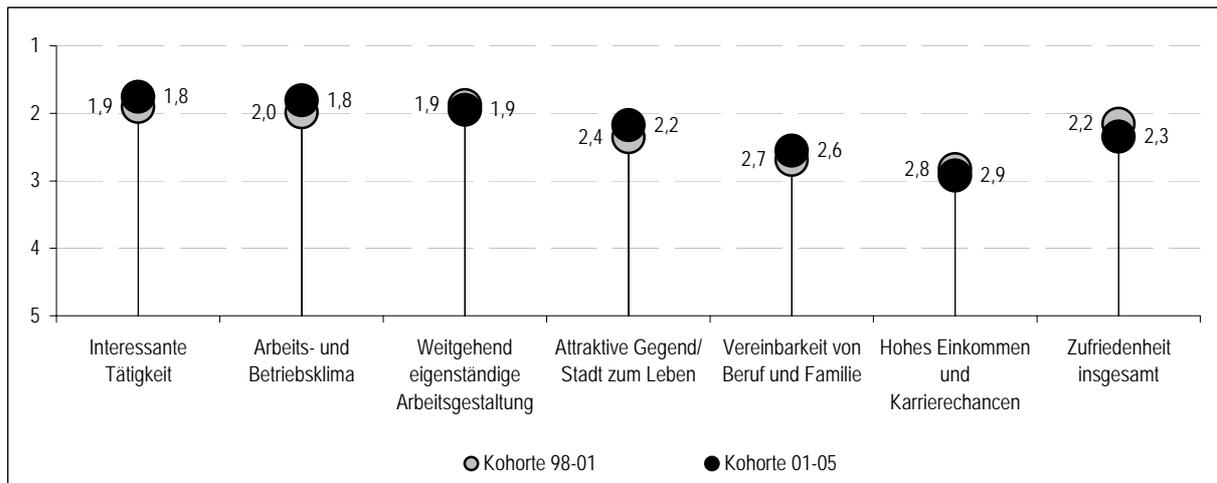
## 5.2 Der Vergleich zu den Absolvent/innen früherer Jahrgänge

Im folgenden Abschnitt werden die Bewertungen bzw. Einschätzungen der Absolvent/innen bezüglich beruflicher Zufriedenheit und Zukunftschancen mit den Ergebnissen aus der im Jahr 2002 durchgeführten Befragung verglichen.

Zunächst erfolgt eine Gegenüberstellung hinsichtlich der Aspekte beruflicher Kompetenzen bzw. Anforderungen und der beruflichen Zufriedenheit. Dabei ist festzustellen, dass die Absolvent/innen beider Kohorten ihre Kompetenzen in punkto „Lernfähigkeit“ am höchsten einschätzen. Darüber hinaus beurteilen die Absolvent/innen der Kohorte 01-05 ihre Fremdsprachenkompetenzen signifikant besser als die Absolvent/innen der Kohorte 98-01. Auch bezüglich der im Berufsleben geforderten Kenntnisse, zeigen sich zwischen den Kohorten kaum Unterschiede. Fähigkeiten zum Planen, Koordinieren und Organisieren, zur Zeiteinteilung, EDV – Fertigkeiten, Lernfähigkeiten und Verhandlungsgeschick sehen die Absolvent/innen beider Kohorten dabei als am stärksten gefordert. Signifikante Unterschiede hinsichtlich der aktuell gefragten Anforderungen im Berufsleben zeigen sich wieder einzig bei den Fremdsprachenkompetenzen, welche die Absolvent/innen der Kohorte 01-05 als im Berufsleben stärker gefordert sehen. Diese Verschiebung steht dabei in einem schwachen Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz der Absolvent/innen. Das heißt, da die Absolvent/innen der Kohorte 01-05 deutlich häufiger im Ausland tätig sind (vgl. Kap. 4.2.1), sehen diese Fremdsprachenkompetenzen tendenziell auch stärker im Berufsleben gefordert.

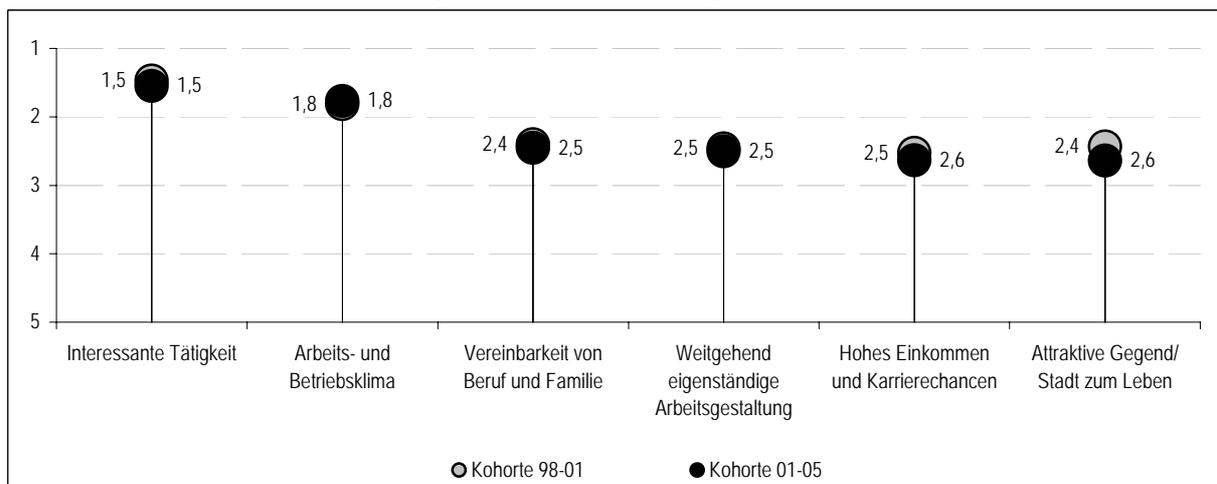
Hinsichtlich der beruflichen Zufriedenheit, sowohl insgesamt als auch in Bezug auf verschiedene Einzelaspekte, zeigen sich unter den Absolvent/innen nur sehr geringe Unterschiede, die zu keinem Zeitpunkt signifikantes Niveau erreichen. Allerdings ist festzustellen, dass die Absolvent/innen der Kohorte 01-05 in allen Einzelaspekten tendenziell etwas zufriedener sind. Gefragt nach der Zufriedenheit insgesamt zeigt sich diese Tendenz allerdings nicht mehr.

Abb. 5.16: Berufliche Zufriedenheit insgesamt und mit bestimmten Aspekten im aktuellen Berufsalltag im Kohortenvergleich, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr zufrieden... 5 = sehr unzufrieden),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 140$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 119$



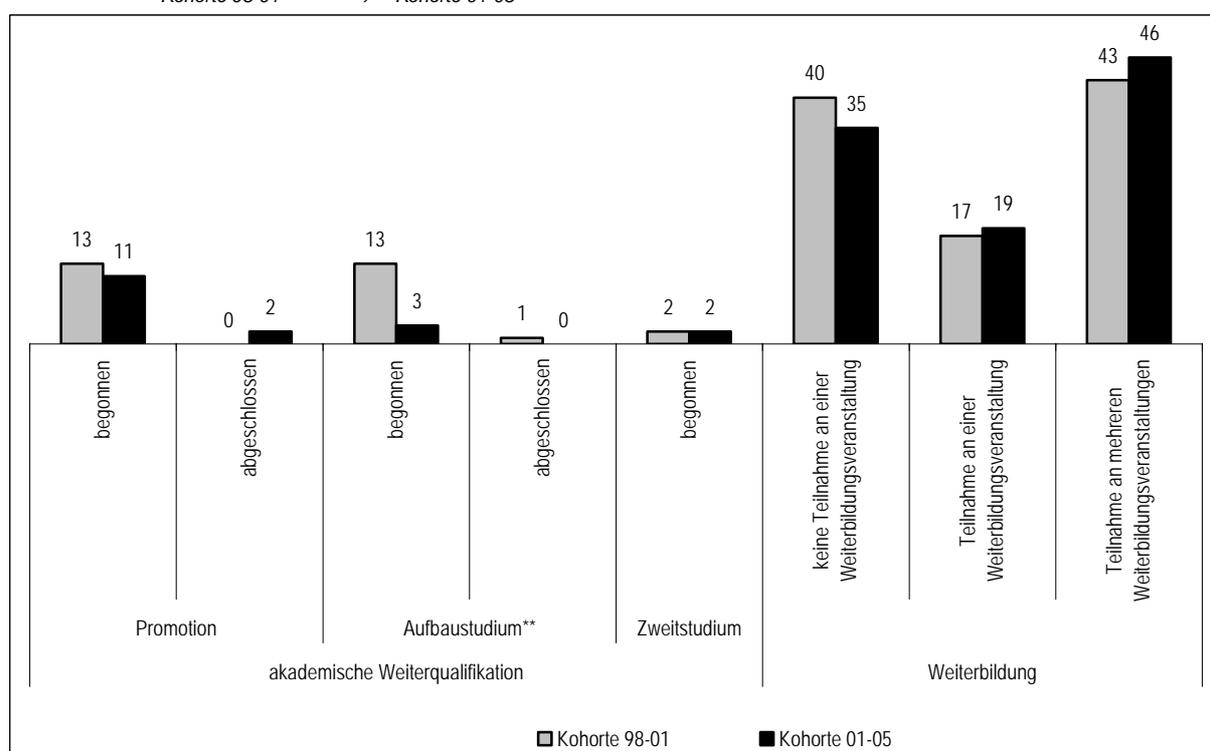
Auch bezüglich der Bedeutung, die einzelne Aspekte für die Absolvent/innen beim Berufsstart hatten, zeigen sich kaum Unterschiede zwischen den Kohorten. Den Befragten war zu beiden Zeitpunkten das Ausüben können einer interessanten Tätigkeit sowie das Arbeits- und Betriebsklima am wichtigsten.

Abb. 5.17: Wichtigkeit einzelner Aspekte beim Berufsstart im Kohortenvergleich, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr wichtig... 5 = sehr unwichtig),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 140$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 121$



Hinsichtlich der akademischen Weiterqualifikation zeigt sich insgesamt ein Rückgang. So gaben im Befragungsjahr 2002 noch 30% der Befragten an, eine akademische Zusatzqualifikation begonnen oder abgeschlossen zu haben, im Jahr 2006 waren dies nur noch 21%. Dieser Unterschied ist zwar nicht signifikant, allerdings zeigt sich im Vergleich zum Befragungsjahr 2002 ein signifikanter Rückgang derjenigen Absolvent/innen, die nach dem Studienabschluss ein Aufbaustudium begannen. Etwas gestiegen ist dagegen der Anteil der Befragten, die nach dem Studium an einer oder mehreren Weiterbildungsveranstaltungen teilnahmen.

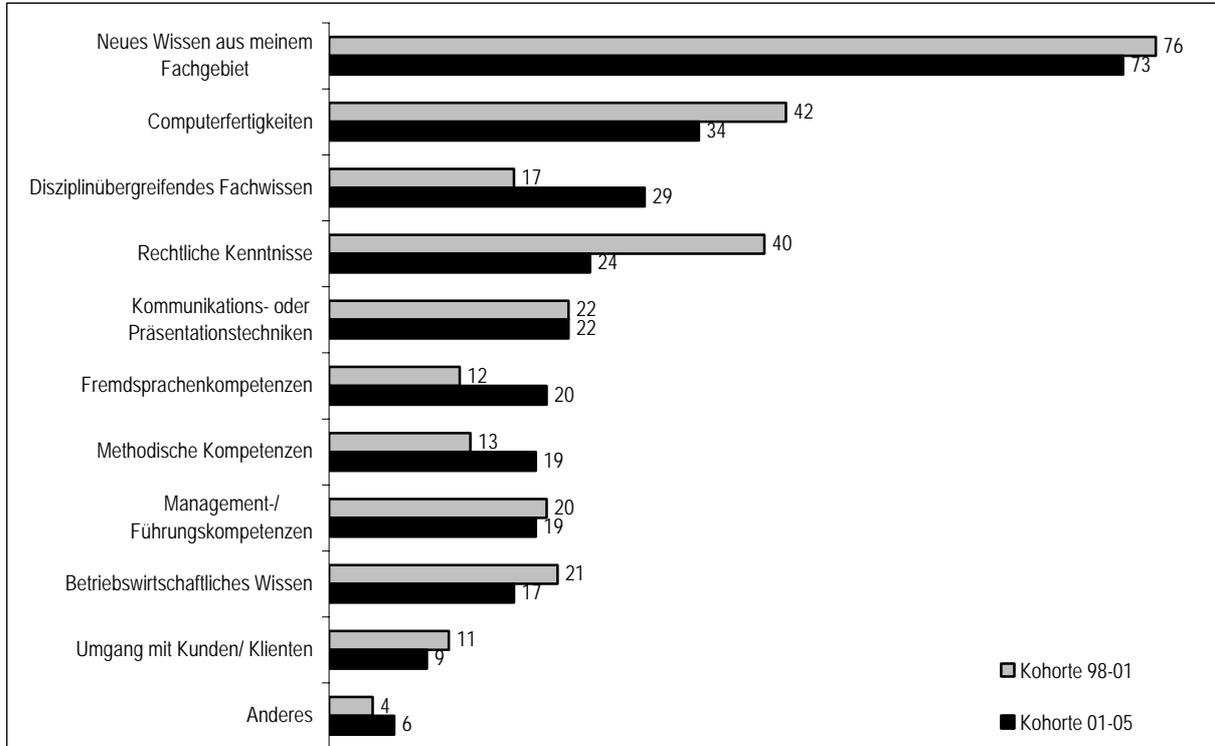
Abb. 5.18: Akademische Weiterqualifikation und Weiterbildung im Kohortenvergleich (in %),  
 $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 140$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 121$



Betrachtet man die von den Absolvent/innen besuchten Weiterbildungsveranstaltungen hinsichtlich der übertragenen Wissensinhalte, zeigt sich dass von beiden Kohorten am häufigsten Veranstaltungen besucht wurden, in denen neues Wissen aus dem Fachgebiet vermittelt wurde. Insgesamt markierten die Befragten beider Kohorten bei der Frage nach den Weiterbildungsinhalten durchschnittlich drei verschiedene Kategorien. Häufiger als im Jahr 2002 wurden von den im Jahr 2006 befragten Absolvent/innen vor allem Weiterbildungsveranstaltungen besucht, in denen disziplinübergreifendes Fachwissen, methodische Kompetenzen und, entsprechend den von den Absolvent/innen des Befragungsjahres 2006 verstärkt wahrgenommenen Anforderungen im Beruf, Fremdsprachenkompetenzen vermittelt wurden. Bei den 2002 befragten Absolvent/innen konzentrierten sich die

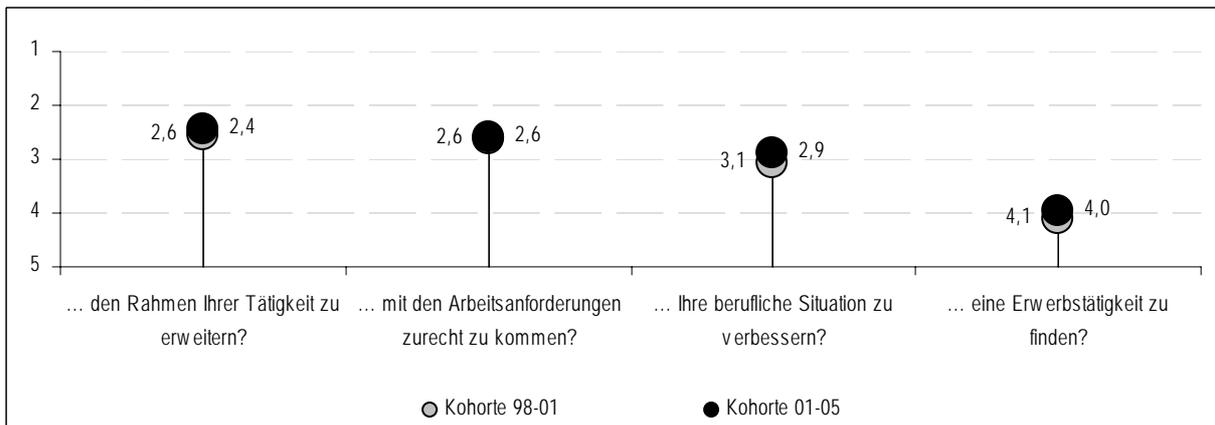
Wissensinhalte der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen dagegen stärker auf Computerfertigkeiten, rechtliche Kenntnisse und betriebswirtschaftliches Wissen.

Abb. 5.19: „Welche Wissensinhalte wurden in besuchten Weiterbildungsveranstaltungen vermittelt?“ Angaben der Absolvent/innen im Kohortenvergleich, Mehrfachnennungen möglich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 86$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 79$



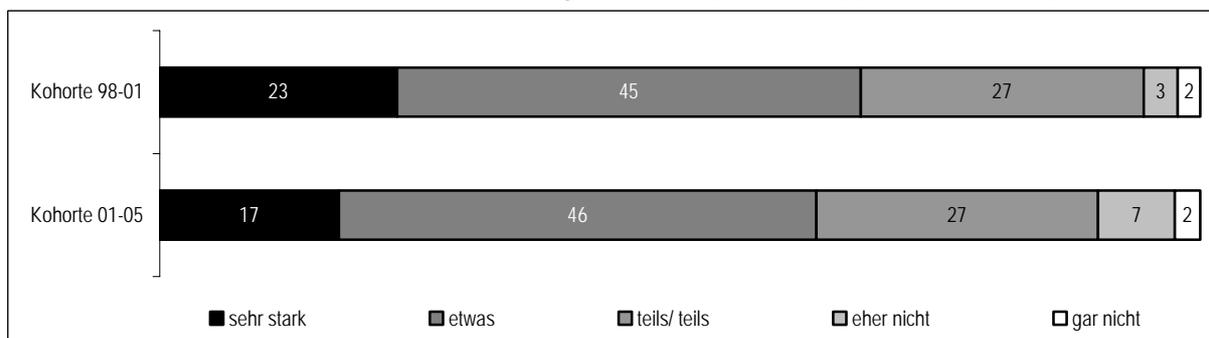
Der Wert der Zusatzqualifikation für die weitere berufliche Zukunft wird von den Absolvent/innen beider Kohorten eher mittelmäßig beurteilt. Am kritischsten wird in beiden Befragungskohorten die Hilfe beim Finden einer Erwerbstätigkeit gesehen. Dabei schätzten die Befragten der Kohorte 01-05 die besuchten Weiterbildungsveranstaltungen hinsichtlich ihres Wertes in drei von vier Aspekten etwas höher ein. Die Unterschiede sind nicht signifikant.

Abb. 5.20: „Inwiefern hat Ihnen die Weiterbildung tatsächlich geholfen...?“ Angaben der Absolvent/innen im Kohortenvergleich, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr stark... 5 = gar nicht),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 86$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 77$



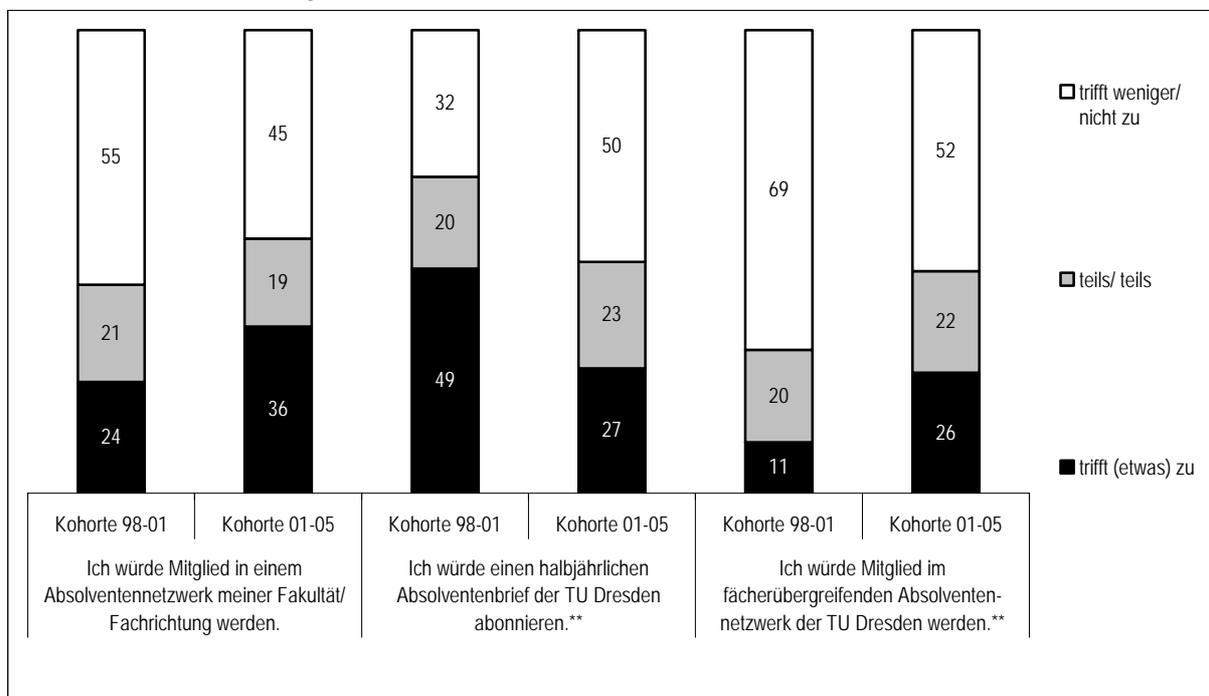
Speziell den Weiterbildungskatalog der TU Dresden kennen die Befragten des Jahres 2006 signifikant weniger als noch im Jahr 2002. Dieser Anteil sank von 15% (2002) auf 7% (2006), halbierte sich also.<sup>45</sup> Zudem zeigt sich bei der Frage, inwieweit die Absolvent/innen an einem weiteren Kontakt interessiert sind, unter den Befragten der Kohorte 01-05 ein etwas geringeres Interesse.

Abb. 5.21: Interesse an einem weiteren Kontakt zur TU Dresden, Angaben der Absolvent/innen im Kohortenvergleich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 92$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 122$



Im Vergleich, einzelner ausgewählter Kontaktformen zeigt sich dagegen in zwei von drei Aspekten, dass die Anteile derjenigen, die an diesen Kontakten (etwas) interessiert sind, unter Absolvent/innen der Kohorte 01-05 höher sind.

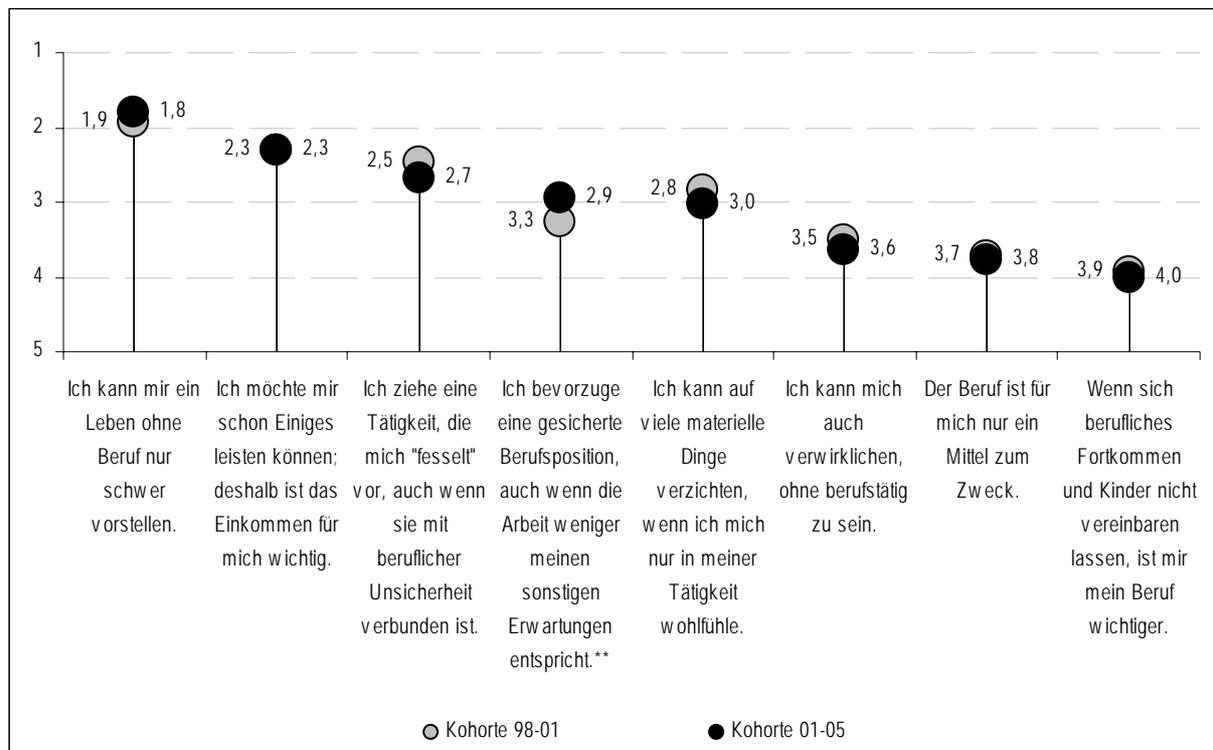
Abb. 5.22: Akzeptanz von zukünftigen Kontakten zu Einrichtungen der TU Dresden im Kohortenvergleich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 92$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 115$



<sup>45</sup> Zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen der TU Dresden wurden die Absolvent/innen der Erhebung des Jahres 2002 noch nicht befragt, ein Kohortenvergleich ist hierzu somit nicht möglich.

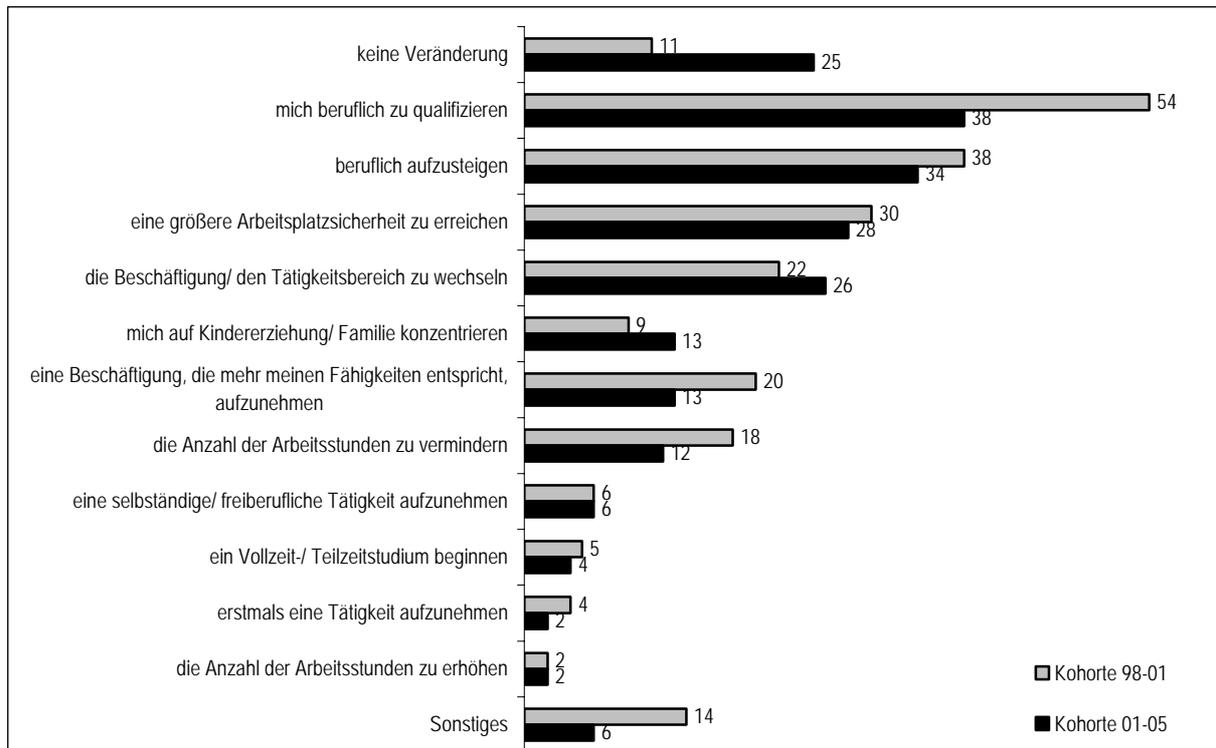
Auch von den Absolvent/innen des Befragungsjahres 2002 wird der Beruf als zentraler Bestandteil des Lebens gesehen, hier gibt es keine Veränderungen. Tendenzielle Unterschiede zeigen sich allerdings in der Bedeutung von Arbeitsplatz- und materieller Sicherheit. Beides ist den Befragten der Kohorte 01-05 wichtiger, wohingegen die Befragten der Kohorte 98-01 eher eine „fesselnde“ Tätigkeit beruflicher Unsicherheit vorziehen würden und auch häufiger angaben, sich ohne berufliche Tätigkeit verwirklichen zu können. Bei der Aussage „Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht“ erreichen die Unterschiede zwischen den Kohorten signifikantes Niveau.

Abb. 5.23: Orientierungen bezüglich des Berufes, Mittelwerte (Skala: 1 = stimme völlig zu... 5 = stimme gar nicht zu),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 144$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 121$



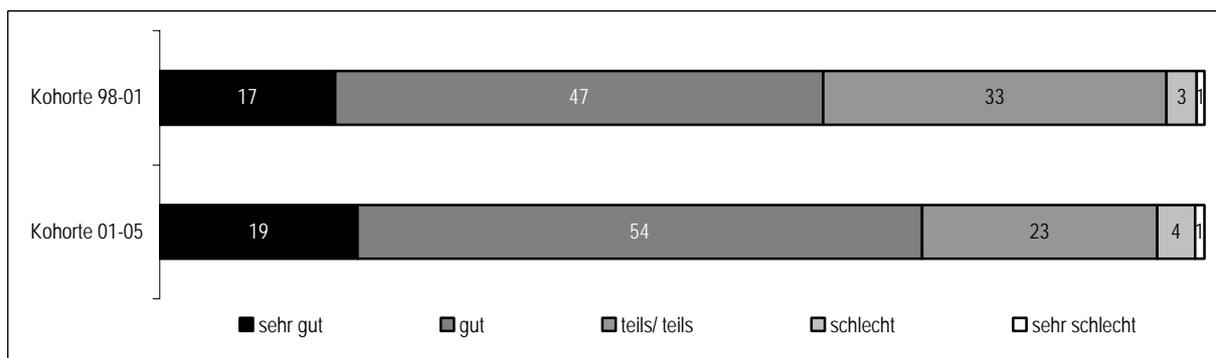
Hinsichtlich der beruflichen Pläne gaben unter den Absolvent/innen der Kohorte 01-05 75% der Absolvent/innen an, eine berufliche Veränderung anzustreben, im Jahr 2002 lag dieser Anteil noch bei 89%, der Unterschied ist signifikant. Entsprechend fallen die Anteile unter den Befragten der Kohorte 01-05 in fast allen Kategorien geringer aus. Am deutlichsten sind die Unterschiede in den Kategorien „berufliche Qualifikation“, „Aufnahme einer Beschäftigung, die mehr den eigenen Fähigkeiten entspricht“ sowie „Verminderung der Arbeitsstunden“.

Abb. 5.24: Berufsbezogene Pläne<sup>46</sup> zum Befragungszeitpunkt für die nächsten zwei Jahre im Kohortenvergleich (in %), Mehrfachnennungen möglich,  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 143$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 120$



Bei der Einschätzung der Chancen, die Realisierung der beruflichen Pläne betreffend, unterscheiden sich die Kohorten nicht signifikant voneinander. Tendenziell ist der Anteil an Absolvent/innen, die ihre diesbezüglichen Chancen als (sehr) gut einschätzen etwas gestiegen.

Abb. 5.25: Einschätzung der Chancen der Realisierbarkeit der eigenen beruflichen Pläne und Vorstellungen im Kohortenvergleich (in %),  $n_{\text{Kohorte 98-01}} = 137$ ,  $n_{\text{Kohorte 01-05}} = 111$



<sup>46</sup> Die Kategorien „wieder ins Berufsleben einzusteigen“ und „eine eigene Firma/ ein eigenes Unternehmen gründen“ waren im Jahr 2002 noch nicht Bestandteil des Antwortenkataloges und wurden zur besseren Vergleichbarkeit hier nicht berücksichtigt.

## 6 Studium, Berufseinstieg, beruflicher Erfolg - Zusammenhänge

In diesem Kapitel wird untersucht, ob und wie bestimmte Aspekte des Studiums und der Lebensumstände der Absolvent/innen, die im Zeitraum von 2001 - 2005 ihren Abschluss an der Fakultät Bauingenieurwesen an der TU Dresden erreichten, Zusammenhänge mit Aspekten des Berufseinstiegs und des beruflichen Erfolges aufweisen. Durch diese Analyse wird nach möglichen Zusammenhängen mit den unterschiedlich erfolgreichen Erwerbsbiographien der Absolvent/innen gesucht. Zunächst wird dargelegt, welche Aspekte hier den Terminus „beruflicher Erfolg“ skizzieren.

### 6.1 Kriterien für den beruflichen Erfolg

Wie unter anderem aus Kapitel 5.2 ersichtlich ist, haben nicht alle Absolvent/innen die gleichen Ansprüche an das Berufsleben. Allerdings gibt es eine ganze Reihe von Aspekten, die gemeinhin mit Berufserfolg assoziiert werden, wie z.B. das Einkommen oder die berufliche Stellung. Es ergibt sich somit eine Unterscheidung zwischen subjektiven und tendenziell allgemeingültigen, „objektiven“ Aspekten des Berufserfolges (vgl. dazu auch Rostampour/ Lembert 2003). Dabei lassen sich die „objektiven“ Aspekte mittels eines standardisierten Fragebogens, wie er für diese Studie zum Einsatz kam, leichter erfassen, als die Vielzahl an subjektiven Kriterien. Als Ausgleich für diese Vielfalt wird als Verweis auf die subjektiven Facetten die berufliche Zufriedenheit herangezogen.<sup>47</sup> Insofern werden an dieser Stelle folgende Aspekte als *Indikationen für „beruflichen Erfolg“* gesehen (in Anlehnung z.B. an Schomburg/ Teichler 2001: 178):

- *ein möglichst hohes Einkommen* (vgl. Kapitel 4)
- *eine möglichst hohe berufliche Stellung* (vgl. Kapitel 4)
- *eine möglichst hohe Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation* (vgl. Kapitel 5).

Über diese Aspekte hinausgehend wird hier auch die *Ausbildungsadäquanz der Tätigkeit* als Teil des beruflichen Erfolges gesehen. Dies resultiert aus der Überlegung, dass mit und während der Ausbildung ein bestimmtes Berufsfeld angestrebt wird. Das Erreichen dieses Feldes stellt dann einen Erfolg dar. Als Indikatoren für die Ausbildungsadäquanz der Tätigkeit werden hier die Einschätzungen der Absolvent/innen hinsichtlich der Aspekte „Verwendbarkeit der

---

<sup>47</sup> Dabei ist anzumerken, dass beispielsweise das Konzept der „Kognitiven Dissonanz“ für das Problem der Arbeitszufriedenheit kritische Anmerkungen bezüglich der Validität von mehr oder minder globalen Fragen nach Zufriedenheit formuliert (vgl. z.B. Frey 1984).

Studieninhalte im Beruf“ und „Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere“ verwendet.

Daneben haben auch Absolvent/innen des Bauingenieurwesens das Problem, überhaupt erst einmal eine Einstiegsmöglichkeit in das Berufsleben zu finden. Aus diesem Grund wird hier zusätzlich der Aspekt *Dauer der aktiven Stellensuche* (vgl. Kapitel 4) betrachtet, auch wenn dieser streng genommen weniger dem Berufserfolg, sondern vielmehr dem „Berufsstarterfolg“ zuzuordnen ist (vgl. a.a.O.).

An dieser Stelle sei darauf verwiesen, dass im Folgenden Zusammenhänge dargestellt werden, die nicht zwingend kausal sind. Besteht also ein statistischer Zusammenhang zwischen einem Phänomen A und B, bedeutet dies zunächst nur für den Fall, dass Phänomen A auftaucht, dass auch eine mehr oder weniger stark erhöhte Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass Phänomen B ebenfalls zu beobachten ist. Umgekehrt bedeutet ein negativer statistischer Zusammenhang zwischen Phänomen A und B, dass wenn Phänomen A eintritt, eine erhöhte Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass Phänomen B nicht eintritt. Das heißt jedoch nicht zwangsläufig, dass Phänomen A und B in einem *ursächlichen* Zusammenhang stehen.<sup>48</sup> Deshalb wird im Rahmen der nachfolgenden Hypothesenprüfung nur von positiven und negativen Zusammenhängen gesprochen.

Das durchschnittliche Monatsbruttoeinkommen liegt bei der ersten Tätigkeit nach dem Studium bei 2.200€ und bei der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit bei 2.650€. Damit liegt der arithmetische Mittelwert zum Betrachtungszeitpunkt erste Tätigkeit um 100€ unter dem Median (2.300€). Zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit stimmen arithmetisches Mittel und Median exakt überein. Da die Abweichung vom Mittelwert also sehr gering ist und zudem eine Normalverteilung vorliegt, wird das arithmetische Mittel zur weiteren Analyse verwendet. Darauf zu verweisen ist, dass die Höhe der Einkommens zwischen den beiden betrachteten Zeitpunkten in einem schwachen Zusammenhang steht. Es ist also etwas wahrscheinlicher, dass ein(e) Absolvent(in) mit einem höheren Einstiegsgehalt auch später, zumindest in den hier betrachteten ersten Jahren der beruflichen Karriere, mehr Geld verdient, als ein(e) Absolvent(in) mit niedrigerem Einstiegsgehalt.

---

<sup>48</sup> Diese erhöhte Wahrscheinlichkeit des gleichzeitigen Eintretens von A und B kann auch durch an dieser Stelle nicht untersuchte Aspekte C und/ oder D ausgelöst werden.

Die berufliche Stellung der ersten Tätigkeit nach Studienabschluss steht mit dem Einkommen zu diesem Zeitpunkt in einem schwachen Zusammenhang. Zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit zeigen sich keine Zusammenhänge zwischen dem Einkommen und der beruflichen Stellung. Darüber hinaus zeigen sich (sehr) schwache Zusammenhänge zwischen der beruflichen Stellung der aktuellen Tätigkeit und der beruflichen Zufriedenheit sowie der Einschätzung bezüglich der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere als einem Aspekt der Ausbildungsadäquanz. Da die Zusammenhänge also nur schwach und nicht konsistent sind, ist die Variable „berufliche Stellung“ als eigenständiger Indikator für den beruflichen Erfolg geeignet. Allerdings ist wie auch beim Einkommen zu beachten, dass die Höhe der beruflichen Stellung zwischen den Betrachtungszeitpunkten zusammenhängen ( $R = 0,53^{**}$ ).

Auch die Einschätzung der beruflichen Zufriedenheit steht bezüglich des Einkommens zu den Betrachtungszeitpunkten in keinem Zusammenhang, was die Verwendung auch dieser Variablen als eigenständiges Kriterium beruflichen Erfolges begünstigt.

Hinsichtlich der Ausbildungsadäquanz konnten schwach positive Zusammenhänge zwischen der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere und der beruflichen Zufriedenheit bzw. der Dauer der aktiven Stellensuche beobachtet werden. Keine Zusammenhänge finden sich zwischen der Anwendung bzw. Anwendbarkeit der Studieninhalte als zweitem Aspekt der Ausbildungsadäquanz und den anderen Dimensionen beruflichen Erfolges. Auch hier sind die bestehenden Zusammenhänge als nur schwach und inkonsistent, so dass auch der Indikator „Ausbildungsadäquanz“ über die Aspekte „Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf“ und „Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere“ als Teildimension beruflichen Erfolges betrachtet werden kann.

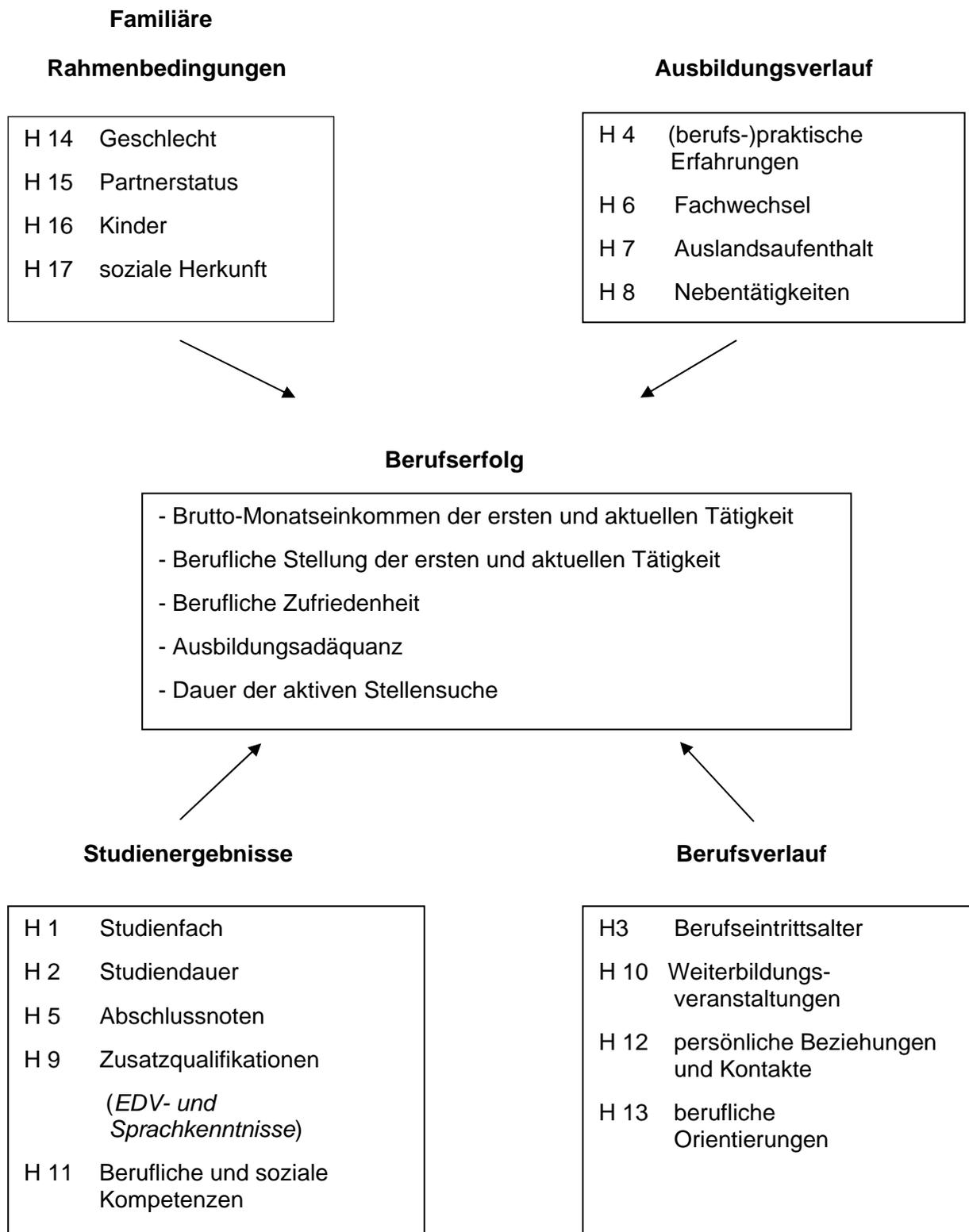
Die Dauer der aktiven Stellensuche weist ebenfalls keine eindeutigen Zusammenhänge mit den anderen Kriterien beruflichen Erfolges auf. Erneut zeigen sich nur sehr schwache und instabile Zusammenhänge und zwar mit der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere und dem Einkommen der ersten Tätigkeit.

Für die Analyse der Zusammenhangshypothesen beruflichen Erfolgs der Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen wurden somit folgende Kriterien gewählt: das Bruttomonatseinkommen der ersten und der aktuellen Tätigkeit, die berufliche Stellung der ersten und der aktuellen Tätigkeit, die berufliche Zufriedenheit, die Ausbildungsadäquanz und die Dauer der aktiven Stellensuche.

In Anlehnung an die vorhandene Forschungsliteratur (vgl. u.a. Schomburg/ Teichler 2001; Brüderl 1996), einschlägige hochschulpolitische Diskussionen, aber auch in Anlehnung an eigene Überlegungen (vgl. Dresdner Absolventenstudie Nr. 14) wurden schließlich Hypothesen für die Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges

formuliert. Diese werden in der nachfolgenden Abbildung schematisch und geordnet nach Themenbereichen dargestellt.

Abb. 6.1: Schematische Darstellung der Hypothesen, nach Themenbereichen sortiert



## 6.2 Hypothesenprüfung

Die Hypothesen H1 (Studiengang bzw. -fach) und H6 (Fachwechsel) konnten aufgrund der geringen Fallzahlen nicht geprüft werden<sup>49</sup>. Andere vermutete Zusammenhänge zeigten sich nicht, dies betrifft die Hypothesen H4 (Berufsausbildung und Praktika), H9.2 (Zusatzqualifikationen Fremdsprachen), H10 (Weiterbildungsveranstaltungen) und H16 (Kinder). Auf eine Darstellung der Prüfung dieser hypothetischen Zusammenhänge wird aufgrund der Ergebnislosigkeit verzichtet.

### H2 Studiendauer

Allgemein wird angenommen, dass sich eine längere Studienzeit negativ auf die berufliche Karriere bzw. den Berufseinstieg auswirken kann (vgl. u.a. Daniel 1995: 492ff). Dabei wird von der Studiendauer verallgemeinernd unter anderem auf Aspekte wie Arbeitsmotivation, Zielstrebigkeit und Einsatzbereitschaft bei der Erfüllung beruflicher Aufgaben geschlossen. Die dem Bericht zugrunde liegenden Daten stützen diese Annahme für die Fakultät Bauingenieurwesen allerdings nur insofern, als dass sich lediglich zwischen der Zahl der Fachsemester und dem Einkommen zu beiden Betrachtungszeitpunkten schwach negative Zusammenhänge bzw. der beruflichen Zufriedenheit schwach positive Zusammenhänge feststellen lassen. Das heisst, ein höheres Einkommen und eine höhere berufliche Zufriedenheit sind etwas wahrscheinlicher, wenn weniger Fachsemester für das Studium benötigt wurden. Für die Gesamtdauer der Immatrikulation (Hochschulsemester) zeigen sich dagegen keine Zusammenhänge mit den Dimensionen beruflichen Erfolges.

### H3 Berufseintrittsalter

Ähnlich wie die Studiendauer wird das Berufseintrittsalter als Konkurrenz Kriterium für Absolvent/innen diskutiert. Das Berufseintrittsalter wurde hier aus der Differenz zwischen dem Abschlussjahr des letzten angegebenen Studiums und dem Geburtsjahr der Absolvent/innen errechnet und liegt bei durchschnittlich 26 Jahren. Ein Zusammenhang zwischen dem Berufseintrittsalter und beruflichem Erfolg ist wie auch bei der Studiendauer hinsichtlich der Teildimension „berufliche Zufriedenheit“ zu beobachten, wobei dieser Zusammenhang entsprechend der Ausgangshypothese positiv ist. Das heißt, Jüngere sind tendenziell beruflich zufriedener.

---

<sup>49</sup> Alle Befragten studierten im Studiengang Bauingenieurwesen. Einen Fachwechsel vollzogen nur vier Absolvent/innen, einen Hochschulwechsel nur sechs.

## **H5 Abschlussnote**

Insbesondere von der Abschlussnote des Studiums ist anzunehmen, dass diese Berufseinstieg und beruflichen Erfolg beeinflusst. Hinsichtlich des Einkommens scheint sich zu beiden Untersuchungszeitpunkten der theoretisch vermutete Zusammenhang zu bestätigen, da ein negativer Zusammenhang zwischen Abschlussnote und Einkommenshöhe besteht. Allerdings ist dieser Zusammenhang auch hier wieder nur gering. Darüber hinaus zeigt sich ein schwach positiver Zusammenhang zwischen der Abschlussnote und der Einschätzung bezüglich der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf. Das heißt, bei Absolvent/innen mit besserer Abschlussnote besteht eine etwas größere Wahrscheinlichkeit, dass diese nach Beendigung ihres Studiums ausbildungsadäquater beschäftigt sind.

## **H7 Auslandsaufenthalt**

Studienbezogenen Auslandsaufenthalten werden in einem zunehmend international vernetzt agierenden Wirtschaftssystem eine immer größere Bedeutung beigemessen. Darüber hinaus erscheint ein solcher Auslandsaufenthalt angesichts der Arbeitsmarktlage in Deutschland insbesondere für die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen als eine notwendige Voraussetzung für einen erfolgreichen Karrierestart. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen allerdings lediglich einen schwach signifikanten Zusammenhang zwischen Auslandsaufenthalten und dem Bruttomonatseinkommen der aktuellen Tätigkeit. Das bedeutet, wer während seines Studiums im Ausland war, wird einige Jahre nach Studienabschluss mit höherer Wahrscheinlichkeit ein höheres Einkommen erzielen. Dieser Zusammenhang resultiert allerdings maßgeblich daraus, dass Absolvent/innen, die während ihres Studiums im Ausland waren, auch nach Studienabschluss signifikant häufiger im Ausland arbeiten. Die Befragten wiederum, die im Ausland tätig sind, erzielen ein signifikant höheres Einkommen. Betrachtet man schließlich nur jene Absolvent/innen, die einer Vollzeitberufstätigkeit nachgehen, so zeigt sich, dass jene Absolvent/innen, die im Ausland tätig sind, im Vergleich zu jenen, die im Inland tätig sind, im Durchschnitt ein um 850€ höheres Bruttomonatseinkommen von 3.450€ erzielen. Zusammenhänge zwischen der Dauer des Auslandsaufenthaltes und den verschiedenen Dimensionen beruflichen Erfolges zeigen sich dagegen nicht.

## **H8 Nebentätigkeit**

Nebentätigkeiten während des Studiums sind nicht pauschal zu beurteilen. Bei einer Nebentätigkeit, die den Inhalten des Studiums und den nach dem Studium anstehenden Berufsfeldern nahe kommt, kann diese Tätigkeit während des Studiums praktische Erfahrungen und persönliche Kontakte schaffen, welche die Stellensuche erleichtern. Andererseits kann es aber aus Zeitgründen auch zu einer Behinderung des

Studiums, im Sinne von schlechteren Leistungen und längeren Studienzeiten kommen und darüber hinaus insbesondere bei fachfremden Tätigkeiten auch Orientierungsprobleme mit sich bringen.

Anhand der hier vorliegenden Daten zeigen sich für die Nebenerwerbstätigkeiten während der Vorlesungszeit negative Zusammenhänge mit der Dauer der aktiven Stellensuche. Das heißt, Absolvent/innen, die während der Vorlesungszeit häufiger nebenerwerbstätig waren, haben mit etwas höherer Wahrscheinlichkeit eine kürzere Phase der Stellensuche. Trug die Erwerbstätigkeit zur Praxisnähe bei bzw. traf es nicht zu, dass sich die Befragten durch die Erwerbstätigkeit nicht genügend auf das Studium konzentrieren konnten, gaben die Absolvent/innen mit höherer Wahrscheinlichkeit eine höhere berufliche Zufriedenheit an. Darüber hinaus erzielten die Absolvent/innen, die angaben, dass die Erwerbstätigkeit zur Praxisnähe des Studiums beigetragen hat, mit erhöhter Wahrscheinlichkeit ein höheres Einkommen. Zudem waren Absolvent/innen, die angaben, sich trotz Erwerbstätigkeit ausreichend auf das Studium konzentriert haben zu können, mit höherer Wahrscheinlichkeit ausbildungsadäquat beschäftigt. Für die Tätigkeit als studentische Hilfskraft (SHK) zeigen sich schwach negative Zusammenhänge mit der Einschätzung der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses. Das heißt, Absolvent/innen, die während ihres Studiums länger als SHK beschäftigt waren, sind mit etwas höherer Wahrscheinlichkeit ausbildungsadäquat beschäftigt

Tab. 6.1: *Bruttomonatseinkommen der aktuellen Tätigkeit, Ausbildungsadäquanz und berufliche Zufriedenheit nach der Beurteilung der Nebenerwerbstätigkeit im Studium*

		Die Erwerbstätigkeit hat zur Praxisnähe beigetragen.		Durch die Erwerbstätigkeit konnte ich mich nicht genügend auf das Studium konzentrieren	
		„trifft (voll und ganz) zu“	„trifft (überhaupt) nicht zu“	„trifft (voll und ganz) zu“	„trifft (überhaupt) nicht zu“
<b>Einkommen</b>	der aktuellen Tätigkeit (Mittelwert)	2.750€	2.200€	2.500€	2.850€
<b>Ausbildungsadäquanz</b> (Wert des Studiums hinsichtlich... Summe der Anteile der Nennungen „sehr gut“ und „gut“; in %)	... der Nützlichkeit des Studienabschlusses für die berufliche Karriere	56	15	11	59
	...der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf	30	10	5	34
<b>Berufliche Zufriedenheit</b> (Summe der Anteile der Nennungen „sehr zufrieden“ und „zufrieden“; in %)		50	7	8	46

## H9 Zusatzqualifikationen

### H9.1 EDV Kenntnisse

EDV – Kenntnisse werden inzwischen bei Hochschulabsolvent/innen vorausgesetzt. Insbesondere für Absolvent/innen des Bauingenieurwesens sind solche Kenntnisse unabdingbar für den beruflichen Erfolg. 70% der Befragten der Fakultät Bauingenieurwesen sind der Auffassung, dass die Computerkenntnisse (sehr) wichtig für die Einstellung beim Arbeitgeber sind (vgl. Kap. 4.1.2). Anhand der vorliegenden Daten lassen sich negativ signifikante Zusammenhänge geringer Stärke zwischen Kenntnissen von Programmiersprachen und der beruflichen Zufriedenheit finden. Dabei sind diejenigen Absolvent/innen, die über umfangreichere Kenntnisse von Programmiersprachen verfügen, nach Studienabschluss mit etwas höherer Wahrscheinlichkeit beruflich zufriedener. Zusammenhänge von mittlerer Stärke lassen sich dagegen zwischen den Kenntnissen von CAD Programmen und der Höhe des Bruttomonatseinkommens zu beiden Betrachtungszeitpunkten (bis  $R = -0,47^{**}$ ) finden. Das heißt, bei den Befragten, die über (sehr) gute Kenntnisse von CAD Programmen verfügen, besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür, dass diese Befragten nach dem Studium ein höheres Einkommen erzielen. So erzielten die Absolvent/innen, die angaben, über „sehr gute“ Kenntnisse der CAD Programme zu verfügen, bei ihrer ersten Tätigkeit nach Studienabschluss im Durchschnitt ein monatliches Bruttoeinkommen von 3.000€ und im Rahmen der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit von 3.500€. Bei den Absolvent/innen, die lediglich über Grundkenntnisse der CAD Programme verfügen, liegen die entsprechenden Durchschnittswerte bei 1.300€ bzw. 2.150€.

### H11 Berufliche und soziale Kompetenzen

In einschlägigen Diskussionen wird nicht selten die Bedeutung von sozialen Kompetenzen im Bewerbungs- und Arbeitsprozess betont<sup>50</sup>. In so genannten Assessment Centern werden Bewerber/innen nicht zuletzt auf diese Kompetenzen hin geprüft. Für die Auswertung und Präsentation von Absolventenbefragungen ist es deswegen von großem Interesse, inwiefern bestimmte Kompetenzen tatsächlich mit beruflichem Erfolg einhergehen. Insgesamt zeigen sich für die Fakultät Bauingenieurwesen positive Zusammenhänge leichter bis mittlerer Stärke zwischen dem Fachwissen, Selbständigem Arbeiten sowie der Fähigkeit zur Teamarbeit und beiden Aspekten der Ausbildungsadäquanz. Darüber hinaus finden sich Zusammenhänge zwischen der Fähigkeit zur Teamarbeit, der Ausdrucksfähigkeit sowie breitem Allgemeinwissen und der Dauer der aktiven Stellensuche. Das heißt, Absolvent/innen, die über diese Kompetenzen in höherem Maße verfügen, haben mit etwas höherer Wahrscheinlichkeit eine kürzere Suchdauer bis zur ersten Anstellung.

---

<sup>50</sup> vgl. u.a. Teichler/ Schomburg 2001: 116

Schließlich zeigen sich schwache positive Zusammenhänge zwischen der Ausdrucksfähigkeit, breitem Allgemeinwissen und der beruflichen Zufriedenheit.

### **H12 Persönliche Beziehungen und Kontakte**

Die Nutzung von Kontakten während eines Jobs/ Praktikums im Studium ist die erfolgreichste Strategie der Stellensuche (vgl. Kap. 4.1). Auch persönliche Kontakte bzw. Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden sind in diesem Zusammenhang sehr nützlich (vgl. ebd.). Anhand der vorliegenden Daten lassen sich signifikante Zusammenhänge zwischen der Nutzung von Kontakten zu Lehrenden der TU Dresden und beiden Aspekten der Ausbildungsadäquanz sowie zwischen persönlichen Kontakten und der Dauer der aktiven Stellensuche festzustellen. Das heißt, die Befragten, die bei der Stellensuche Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden bzw. persönliche Kontakte nutzten, sind mit etwas höherer Wahrscheinlichkeit ausbildungsadäquat beschäftigt bzw. haben eine kürzere Phase Suchdauer bis zur ersten Anstellung.

### **H13 Berufliche Orientierungen**

Hinsichtlich der beruflichen Orientierungen zeigt sich, dass Absolvent/innen, die der Aussage „Der Beruf ist für mich nur ein Mittel Zweck“ zustimmen, mit etwas höherer Wahrscheinlichkeit beruflich weniger zufrieden sind und die Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere geringer einschätzen.

### **H14 Geschlecht**

Bezüglich des Zusammenhangs von Geschlecht und beruflichem Erfolg wird davon ausgegangen, dass Männer ein höheres Einkommen als Frauen erzielen<sup>51</sup>. Die vorliegenden Daten stützen diese Annahme für die Fakultät Bauingenieurwesen, es zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen der Höhe des durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens und dem Geschlecht. So erzielten die männlichen Befragten bei ihrer ersten Tätigkeit nach dem Studienabschluss durchschnittlich 2.300€ und im Rahmen der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit 2.800€. Unter den weiblichen Befragten liegen die entsprechenden Einkommen bei 1.900€ bzw. 2.100€.

---

<sup>51</sup> Müller 2002: 232; Enders/ Bornmann 201: 181

## H15 Partnerstatus

Theoretisch wird angenommen, dass Berufsanfänger/innen mit Partner/in erfolgreicher sind. Dies bestätigt sich bei den Absolvent/innen des Bauingenieurwesens nicht. Es zeigen sich allerdings signifikante Unterschiede zwischen dem Partnerstatus der Befragten und der Höhe des Einkommens zum Zeitpunkt der aktuellen Tätigkeit. Dabei liegt das Einkommen der ledigen, ohne Partner lebenden Absolvent/innen mit durchschnittlich 2.900€ über dem der ledigen, mit Partner lebenden Befragten mit 2.450€.

## H17 Soziale Herkunft

Hinter dieser Hypothese steckt die Annahme, dass eine höhere soziale Herkunft der Absolvent/innen die Berufschancen verbessert.<sup>52</sup> Die vorliegenden Daten stützen diese These insofern, als dass sich signifikante Zusammenhänge zwischen dem Schulabschluss der Mutter und beruflichen Zufriedenheit bzw. der Einschätzung der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere sowie der beruflichen Stellung der Mutter und der Dauer der aktiven Stellensuche zeigen.

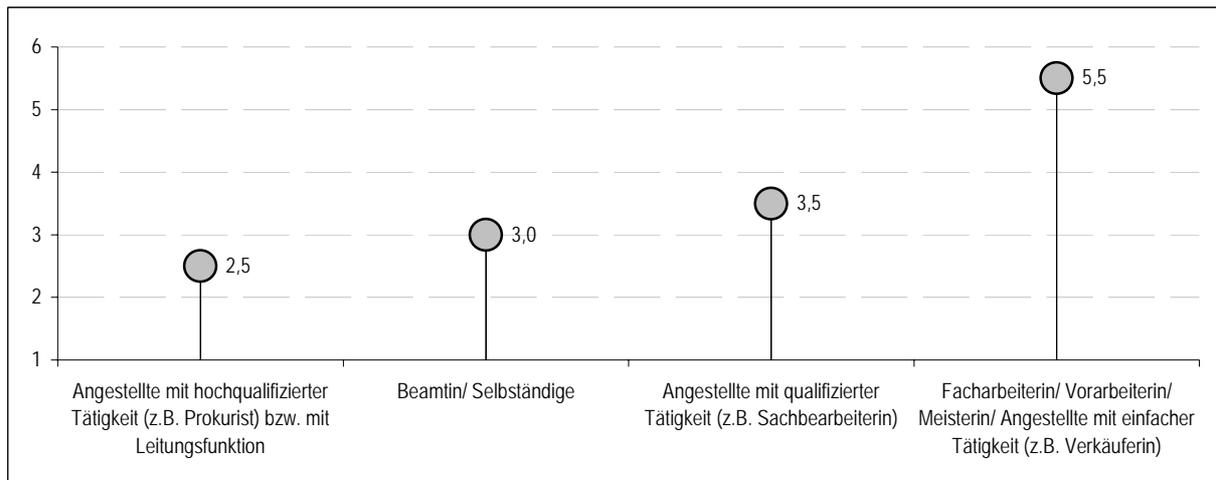
Tab. 6.2: Ausbildungsadäquanz und berufliche Zufriedenheit nach höchstem Schulabschluss der Mütter

		Abschluss der 10. Klasse/ Mittlere Reife/ Realschulabschluss/	Abitur und abgeschlossenes Hochschulstudium
Ausbildungsadäquanz (Wert des Studiums hinsichtlich der Nützlichkeit des Studienabschlusses für die berufliche Karriere)	Summe der Anteile der Nennungen „sehr gut“ und „gut“; in %	32	42
	Summe der Anteile der Nennungen „sehr schlecht“ und „schlecht“; in %	4	1
Berufliche Zufriedenheit (Summe der Anteile der Nennungen „sehr zufrieden“ und „zufrieden“; in %)	Summe der Anteile der Nennungen „sehr zufrieden“ und „zufrieden“; in %	24	32
	Summe der Anteile der Nennungen „sehr unzufrieden“ und „unzufrieden“; in %	8	3

Zudem zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen der beruflichen Stellung der Mütter und der Dauer der aktiven Stellensuche der Absolvent/innen. Dabei haben die Absolvent/innen, deren Mütter überwiegend als Arbeiterinnen oder einfache Angestellte tätig sind, eine signifikant längere Suchdauer als Absolvent/innen, deren Mütter als hochqualifizierte Angestellte oder Angestellte mit Führungsaufgaben beschäftigt sind.

<sup>52</sup> Vgl. Müller 2000: 32

Abb. 6.2: Dauer der aktiven Stellensuche nach überwiegend beruflicher Stellung der Mütter (Mittelwerte, in Monaten)



Tab. 6.3: Übersicht über signifikante bivariate und relativ stabile<sup>53</sup> Zusammenhänge (+ / -) bzw. Mittelwertunterschiede (X)

	Brutto- monats- einkommen	Berufliche Stellung	Berufliche Zufrieden- heit	Ausbildungs- adäquanz	Dauer der aktiven Stellensuche
H1 Studiengang und -fach					
H2 Studiendauer -Fachsemester	-		+		
H3 Berufseintrittsalter (Alter bei Studienabschluss)			+		
H4 Berufsausbildung und Praktika					
H5 Abschlussnote					
H6 Fachwechsel					
H7 Auslandsaufenthalte					
H8 Nebenerwerbstätigkeiten im Studium - in der Vorlesungszeit - die Erwerbstätigkeit hat zur Praxis- nähe des Studiums beigetragen - durch die Erwerbstätigkeit konnte ich mich nicht genügend auf das Studium konzentrieren			+ - -		-
H9 Zusatzqualifikation EDV-Kenntnisse - Programmiersprachen - CAD Programme	+		-		
H10 Weiterbildung					
H11 Berufliche und soziale Kompetenzen - Fachwissen - Selbständiges Arbeiten - Teamarbeit - Ausdrucksfähigkeit - Breites Allgemeinwissen			+ +	+ + +	+ + +
H12 Persönliche Beziehungen & Kontakte - Kontakte zu Lehrenden der TUD - persönliche Kontakte				X	X
H13 Berufliche Orientierungen - „Für mich ist der Beruf nur ein Mittel zum Zweck“			-		
H14 Geschlecht	X				
H15 Partnerstatus					
H16 Kinder					
H17 Soziale Herkunft - höchster Schulabschluss der Mutter - berufliche Stellung der Mutter			-		-

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

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

<sup>53</sup> Für eine Einstufung als „relativ stabiler“ Zusammenhang muss das Einkommen zu beiden betrachteten Zeitpunkten einen signifikanten Zusammenhang aufweisen und bei dem Kriterium Ausbildungsadäquanz ein signifikanter Zusammenhang zu beiden Teildimensionen auftreten.

## 7 Studienbewertung und berufliche Etablierung der Absolvent/innen des Befragungsjahres 2002 vier Jahre nach der Erstbefragung (Panelanalyse)

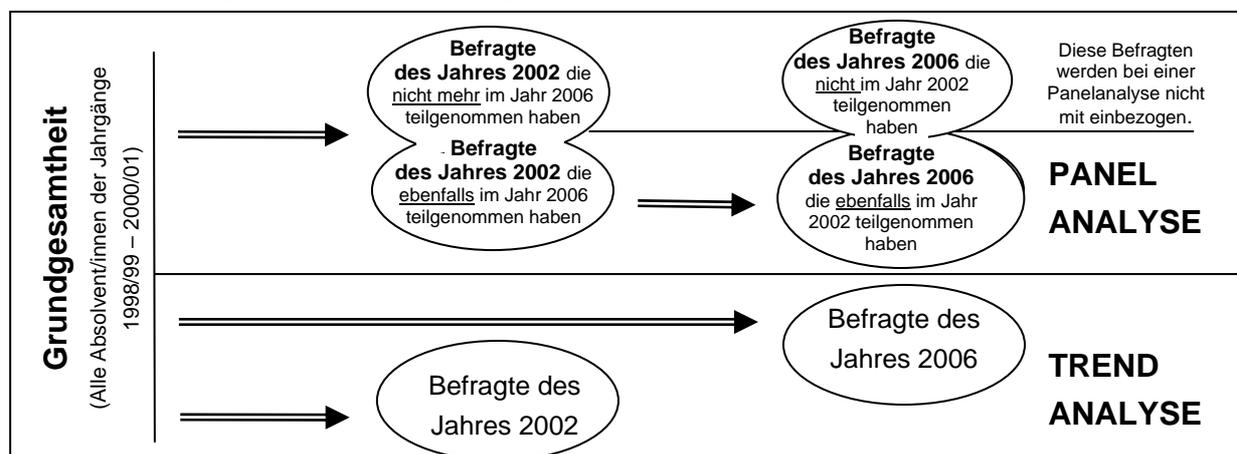
### 7.1 Einleitung

Im folgenden Abschnitt wird untersucht, inwieweit im Zeitverlauf Änderungen der retrospektiven Bewertung des Studiums bzw. der Ausbildungsqualität zu beobachten sind. Darüber hinaus wird die berufliche Weiterentwicklung der im Jahr 2002 befragten Absolvent/innen dargestellt.

Während bei den bisherigen Kohortenvergleichen Absolvent/innen aus zwei unterschiedlichen Grundgesamtheiten miteinander verglichen wurden, stehen nunmehr ausschließlich die Absolvent/innen der Abschlussjahrgänge 1998/99-2000/01 im Mittelpunkt der Betrachtung. Ein Teil dieser Absolvent/innen nahmen an beiden Befragungen teil, nämlich im Jahr 2002 und im Jahr 2006. In diesem Abschnitt werden für diese Personen die Daten aus der Erstbefragung aus dem Jahr 2002 den Daten der Wiederholungsbefragung im Jahr 2006 gegenübergestellt.

Für eine solche Betrachtung eignen sich prinzipiell zwei Verfahren, einerseits die hier angestrebte Panelanalyse und andererseits die Trendanalyse. Während bei einer Panelanalyse die Befragten zu beiden Befragungszeitpunkten identisch sein müssen, ist dies bei einer Trendanalyse zwar möglich, aber nicht zwingend notwendig. Daraus resultieren natürlich auch Differenzen in der Aussagekraft beider Analyseverfahren (vgl. Engel/ Reinecke 1994). Bei der Trendanalyse sind lediglich Rückbezüge auf die Grundgesamtheit allgemein möglich, d.h. Veränderungen können nur auf die Grundgesamtheit hin interpretiert werden. Veränderungen innerhalb der Gruppe der tatsächlich befragten Absolvent/innen, die bei der Panelanalyse sicht- und interpretierbar werden, können mit der Trendanalyse nicht erkannt werden (vgl. ebd.).

Abb. 7.1: Grundgesamtheit und Befragtenauswahl bei Panel- bzw. Trendanalysen



Insgesamt nahmen von den 144 Absolvent/innen der Abschlussjahrgänge 1998/99 - 2000/01, die an der Befragung im Jahr 2002 teilgenommen haben, 58 Personen nachweisbar ebenfalls an der Befragung im Jahr 2006 teil<sup>54</sup>. Dies ermöglicht die Durchführung der angestrebten Panelanalyse. In diesem Kapitel werden also für die zu beiden Befragungszeitpunkten vergleichbar erhobenen Fragen die Angaben von diesen 58 Absolvent/innen aus dem Jahr 2002 den entsprechenden Angaben dieser Befragten aus dem Jahr 2006 gegenüber gestellt.

Allerdings machten nicht alle Befragten bei allen Fragen auch zu beiden Zeitpunkten eine Angabe. Manchmal wurde bei einer Frage zwar im Jahr 2006 eine Angabe gemacht, im Jahr 2002 jedoch nicht. Aus diesem Grund können die Fallzahlen zwischen den Befragungsjahren bei einzelnen Fragen unterschiedlich sein, obwohl sich die Ergebnisse auf eine identische Gruppe von Befragten beziehen.

## 7.2 Abschlussfach und demografische Angaben

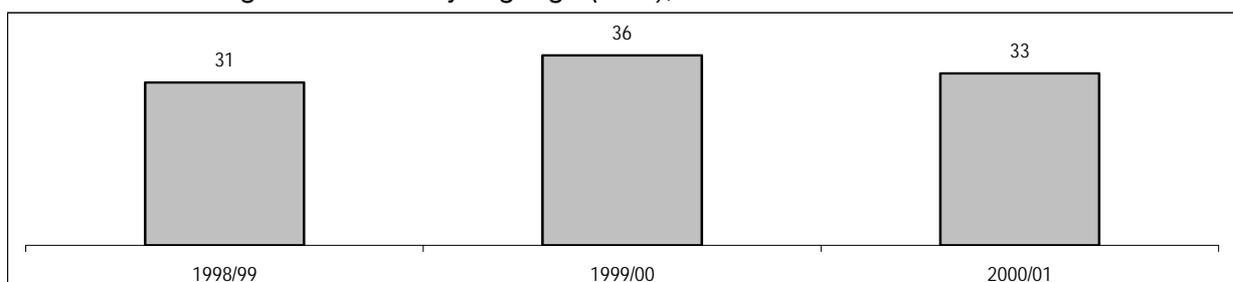
In Kapitel 8 wird bei den Teilnehmer/innen der Wiederholungsbefragung im Jahr 2006 eine ausreichende Übereinstimmung zwischen den Verteilungen demografischer Variablen der Grundgesamtheit und den Befragten der Erstbefragung im Jahr 2002 festgestellt, was für eine akzeptable Passgenauigkeit der verschiedenen Gruppen spricht. Für die geringen Abweichungen, die beobachtet wurden, konnten keine systematischen, inhaltlichen Effekte festgestellt werden.

Die 58 Befragten der Wiederholungsbefragung des Jahres 2006 sind zum Befragungszeitpunkt im Mittel 31 Jahre alt. Hierbei streut das Alter zwischen 29 und 36 Jahren. Des Weiteren besteht die Befragtengruppe zu 28% aus Frauen.

Drei Viertel der Absolvent/innen befinden sich zum Befragungszeitpunkt in einer ehelichen (42%) oder nichtehelichen (32%) Paarbeziehung. Zwei Fünftel (21%) haben ein, 16% zwei und 3% mehr Kinder, im Alter von bis zu 8 Jahren.

Die Befragten gehören zu etwa gleichen Anteilen den drei hier betrachteten Abschlussjahrgängen an.

Abb. 7.2: Verteilung der Abschlussjahrgänge (in %),  $n = 58$



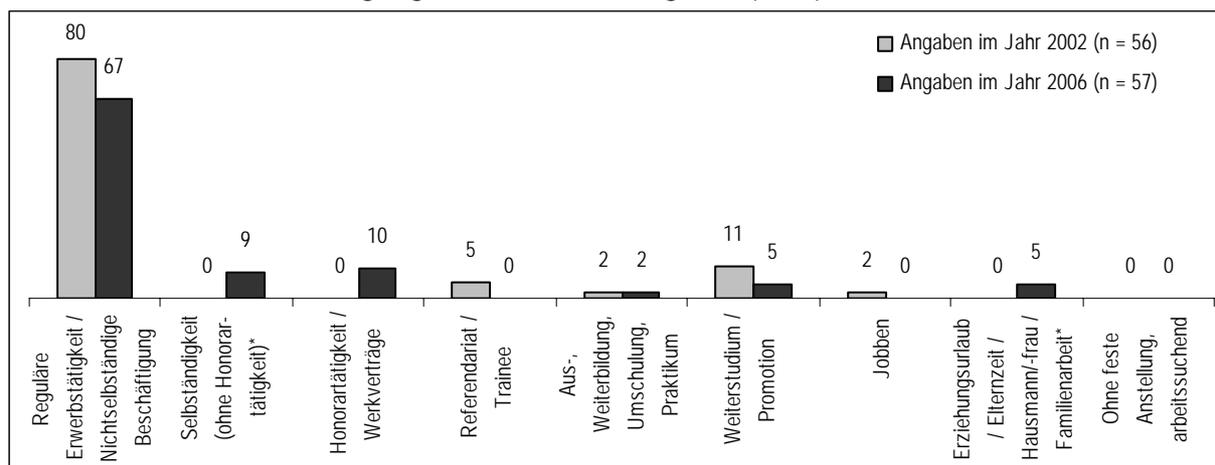
<sup>54</sup> Zu genaueren Angaben zu Rücklauf und Panelmortalität vgl. Kapitel 8.

### 7.3 Die berufliche Situation

Zwischen Studienabschluss und zweitem Befragungszeitpunkt liegen im Mittel sechs Jahre. Es ist anzunehmen, dass in diesem Zeitraum die Phase der beruflichen Orientierung bzw. des Berufseinstieges weit vorangeschritten ist und sich die ehemaligen Absolvent/innen in einem Prozess der beruflichen Etablierung bzw. des beruflichen Aufstieges befinden.

Hinsichtlich der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Beschäftigungsform lassen sich kleinere Unterschiede ausmachen. Grundsätzlich geht aber zu beiden Zeitpunkten die überwiegende Mehrheit einer regulären Erwerbstätigkeit bzw. einer nichtselbstständigen Beschäftigung nach. Bei den wortgleichen Kategorien ist zum Befragungszeitpunkt 2006 eine Zunahme des Anteils derer festzustellen, die einer Honorartätigkeit nachgehen. Abgenommen hat im Gegensatz dazu der Anteil der weiterhin Studierenden bzw. der Promovierenden. Dies ist aber verständlich, da davon ausgegangen werden kann, dass eine begonnene Promotion sechs Jahre nach Studienabschluss zwischenzeitlich abgeschlossen wurde.

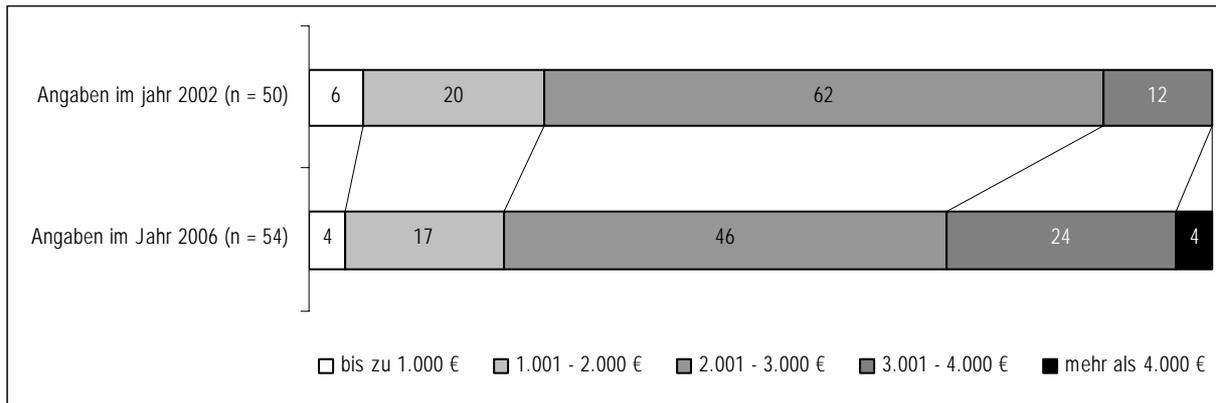
Abb. 7.3: Aktuelle Beschäftigungsform im Panelvergleich (in %)



\* Kategorie wurde im Jahr 2002 nicht explizit angeboten

Es dürfte grundsätzlich wenig überraschen, dass sich auch beim Einkommen ein signifikanter Unterschied zeigt, schließlich sind die Befragten im Jahr 2006 über einen längeren Zeitraum im Berufsleben aktiv und können schon die ersten Sprossen der Karriereleiter erklommen haben. Allerdings ist der Anstieg des durchschnittlichen Einkommens relativ moderat. Während die Befragten im Jahr 2002 bei der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit ein Bruttomonatseinkommen von ca. 2.300€ erzielten, ist dieses vier Jahre später um 400€ auf nun 2.700€ gestiegen. Die Einkommenswerte von beiden Befragungszeitpunkten korrelieren mit mittlerer Stärke ( $r = 0,55$ ). Dies deutet darauf hin, dass sich die zu Beginn der beruflichen Laufbahn beobachtbaren Einkommensunterschiede im weiteren Berufsweg teilweise fortsetzen.

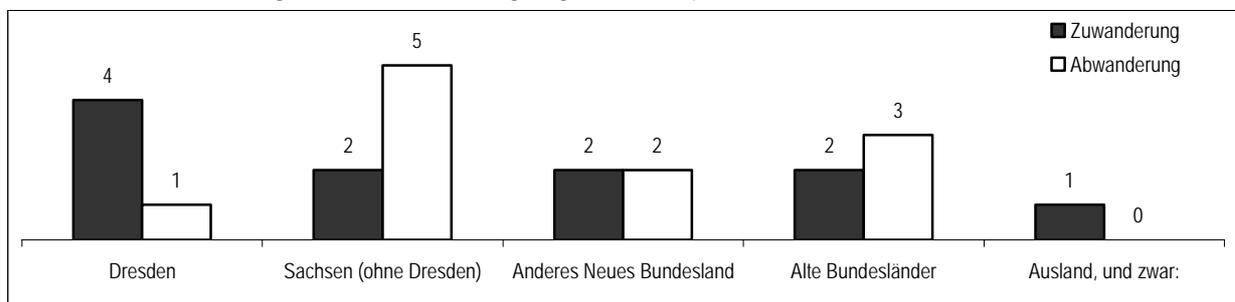
Abb. 7.4: Einkommensverteilung im Panelvergleich (in %)



Der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge ist im Verlauf der Zeit tendenziell gestiegen. Waren im Jahr 2002 bei (der damals) zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit 74% der Arbeitsverträge unbefristet, ist dieser Anteil vier Jahre später auf 81% gestiegen. Dieser Unterschied ist jedoch nicht signifikant.

Bezüglich des Ortes der zum Befragungszeitpunkt aktuellen Tätigkeit hat es von 2002 zu 2006 insgesamt nur geringe Verschiebungen gegeben. Zu beiden Befragungszeitpunkten ist jeweils etwa ein Drittel der Befragten in Dresden und je ein Sechstel in den Neuen oder den Alten Bundesländern beschäftigt. Der Anteil der in Sachsen (außerhalb Dresden) beschäftigten Absolvent/innen ist von einem Drittel auf ein Viertel gesunken. Die Unterschiede sind nicht signifikant, obwohl (mindestens)<sup>55</sup> 43% der Befragten in den vergangenen vier Jahren den geographischen Ort der Tätigkeit wechselten. Allerdings gleichen sich Zu- und Abwanderungen zu einem gewissen Teil aus. Aufgrund der Fallzahlen ist eine prozentuale Darstellung nur begrenzt sinnvoll, aus diesem Grund stellt die folgende Abbildung die Zu- und Abwanderungen auch in absoluten Zahlen dar.<sup>56</sup>

Abb. 7.5: Zu- und Abwanderung vom und zum Ort der aktuellen Beschäftigung, Veränderungen von der Befragung 2002 zu jener im Jahr 2006

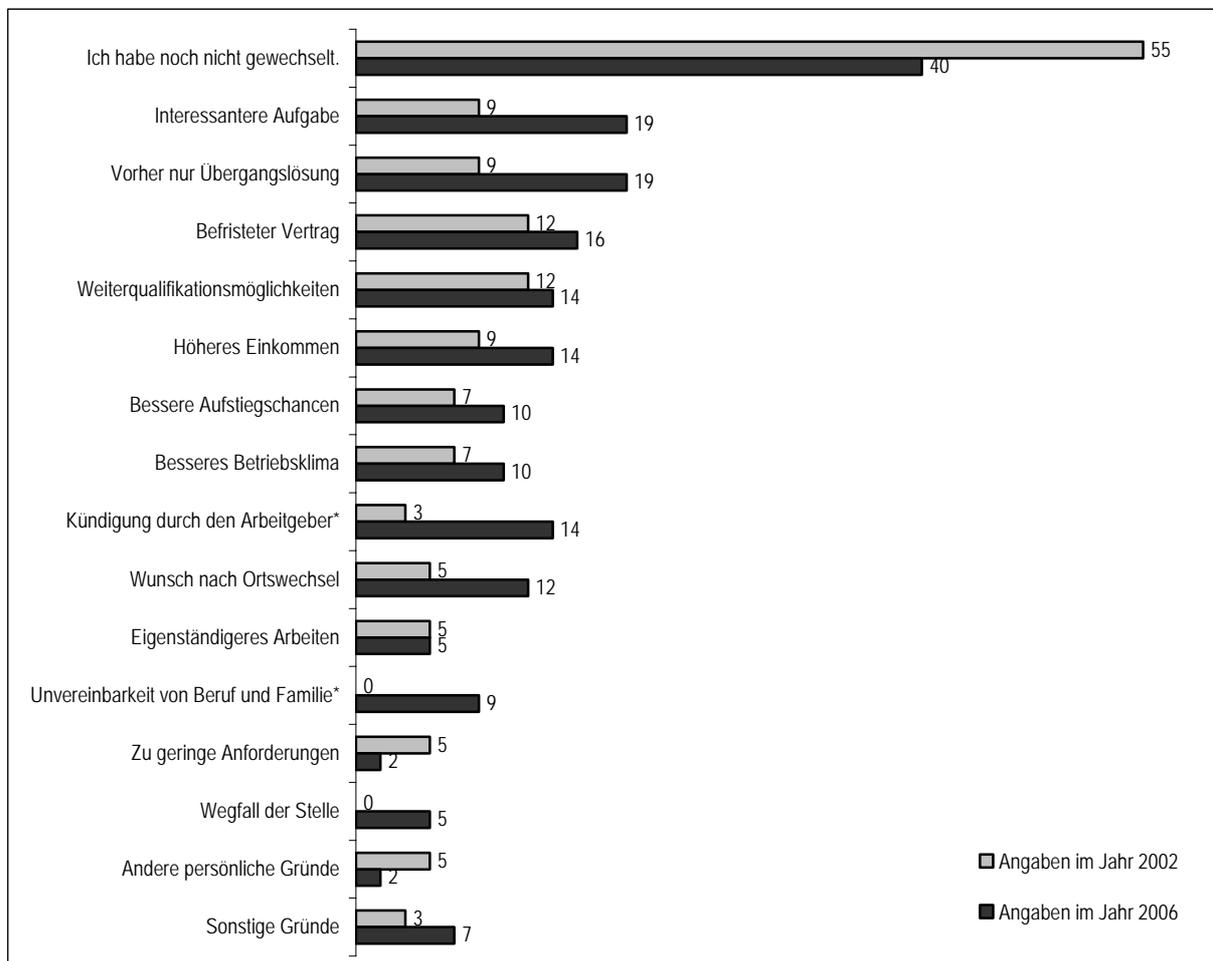


<sup>55</sup> Es ist möglich, dass noch mehr Wanderungsbewegungen stattgefunden haben, die aber hier nicht erfasst werden (z.B. wenn diese über einen kürzeren Zeitraum als vier Jahre erfolgte).

<sup>56</sup> Grundsätzlich muss jedoch an dieser Stelle angemerkt werden, dass die Wanderungsraten aufgrund des Rekrutierungsverfahrens für die Befragung (und die Kopplung dieses Verfahrens mit der Erreichbarkeit der Absolvent/innen) sehr wahrscheinlich unterschätzt werden.

Erwartungsgemäß gab bei der Befragung im Jahr 2006 ein etwas größerer Anteil an, einen Stellenwechsel vollzogen zu haben als vier Jahre davor (+15%). Bei der Begründung für den vollzogenen Arbeitsplatzwechsel zeigen sich zwei signifikante Unterschiede, die sehr gut mit der Tatsache zu erklären sind, dass der Berufsweg der Absolvent/innen vier Jahre nach der ersten Befragung im Jahr 2002 natürlich weiter vorangeschritten ist. In diesem Zeitraum dürften sich für viele Befragte einerseits Optionen aber andererseits auch Zwänge ergeben haben, die es bei der Erstbefragung noch nicht gab. Der Anteil jener, die mit einer Kündigung durch den Arbeitgeber konfrontiert wurden, ist bei der Befragung im Jahr 2006 signifikant größer, ebenso wie der Anteil jener, die Stelle aufgrund der Unvereinbarkeit von Beruf und Familie wechselten.

Abb. 7.6: Gründe für einen erfolgten Stellenwechsel im Panelvergleich, Mehrfachnennungen möglich (in %), n = 58

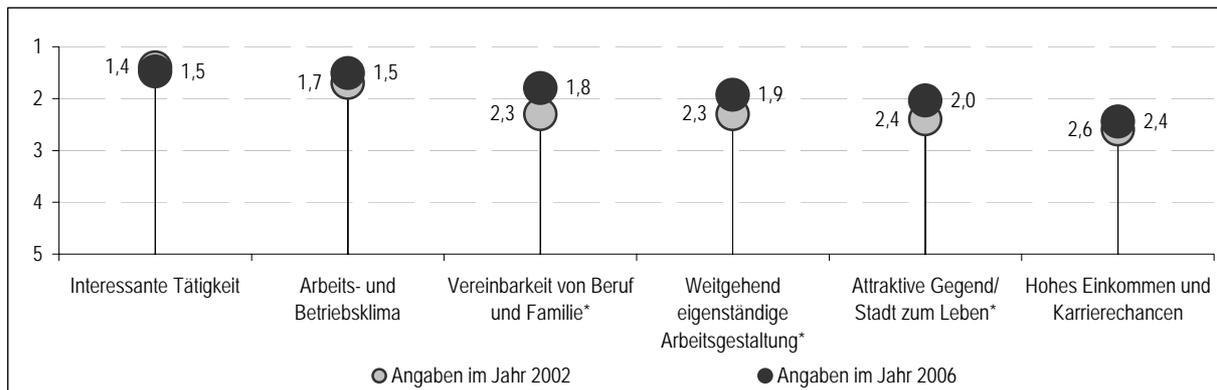


Bezüglich der beruflichen Zufriedenheit zeigen sich keine Unterschiede. Zu beiden Befragungszeitpunkten ist insgesamt eine tendenzielle Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation festzustellen, nur jeweils etwa 10% sind damit eher unzufrieden.

Bei der Befragung im Jahr 2006 wurde zusätzlich zu der Frage nach der Zufriedenheit insgesamt eine weitere Frage zur Zufriedenheit mit bestimmten Aspek-

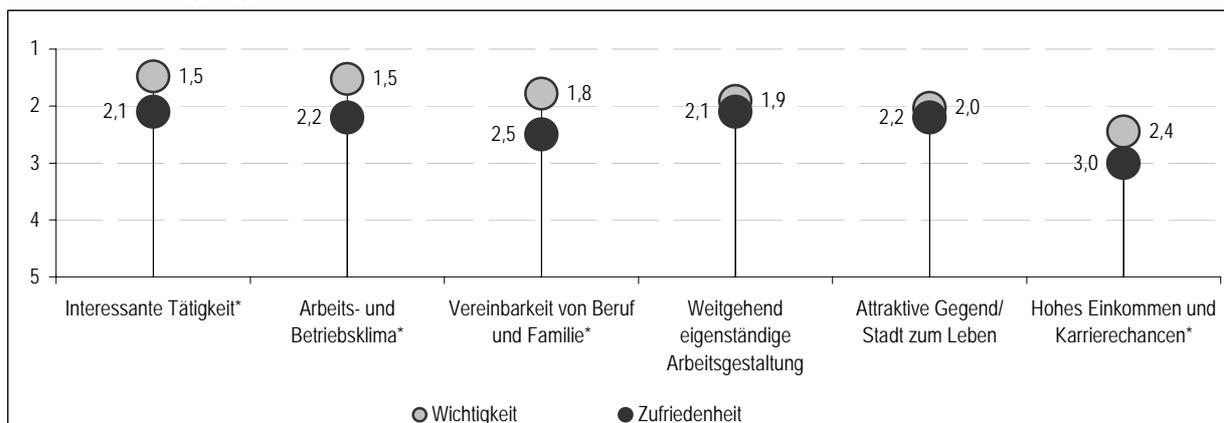
ten gestellt und zur Bedeutung, die die Absolvent/innen diesen Gesichtspunkten einräumen. Grundsätzlich hat dabei die Bedeutung von fast allen angebotenen Aspekten im Zeitvergleich leicht zugenommen. Die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, die Möglichkeit zu einer „Weitgehend eigenständigen Arbeitsgestaltung“ und eine „Attraktive Gegend/ Stadt zum Leben“ sind jedoch für die Absolvent/innen deutlich wichtiger geworden, hier sind die Unterschiede signifikant.

Abb. 7.7: Wichtigkeit bestimmter Aspekte der beruflichen Situation, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = gar nicht wichtig), n = 56



Wird die angegebene Zufriedenheit bezüglich dieser Aspekte mit der angegebenen Bedeutung in Zusammenhang gebracht, zeigt sich eine relativ große Übereinstimmung. Alle angebotenen Kategorien werden tendenziell als wichtig eingestuft. Die Angaben zur Zufriedenheit zeigen aber, dass die Erwartungen der Absolvent/innen jedoch nicht immer erfüllt werden.

Abb. 7.8: Wichtigkeit bestimmter Aspekte der beruflichen Situation, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr wichtig ... 5 = gar nicht wichtig) und Zufriedenheit mit diesen Aspekten Mittelwerte (Skala: 1 = sehr zufrieden ... 5 = gar nicht zufrieden) bei der Befragung im Jahr 2006, n = 56



Die Einschätzung der Kompetenzen bei Studienabschluss scheint insgesamt selbst einige Jahre nach Studienabschluss insgesamt relativ stabil zu bleiben. Bei der Befragung im Jahr 2006 wird rückblickend das Allgemeinwissen zum Zeitpunkt des Abschlusses höher eingeschätzt als bei der Befragung vier Jahre zuvor, lediglich das

eigene Fachwissen und die EDV-Kenntnisse werden rückblickend auf den Zeitpunkt des Studienabschlusses bei der Wiederholungsbefragung etwas kritischer gesehen. Bezogen auf die aktuell im Beruf geforderten Kompetenzen zeigen sich in den Mittelwerten ebenfalls kaum Veränderungen zwischen beiden Befragungszeitpunkten. Die Anforderungen an das Fachwissen werden vier Jahre nach der ersten Befragung etwas geringer und jene an die Fremdsprachenkenntnisse etwas höher eingeschätzt.

Allerdings wird bei Betrachtung der Korrelationen untereinander deutlich, dass die einzelnen Befragten durchaus unterschiedliche Werte angegeben haben. Ein großer Korrelationskoeffizient deutet auf geringe Veränderungen im Antwortverhalten, ein geringer Koeffizient verweist hingegen auf relativ viel Bewegung in der Bewertung. Die Betrachtung des Mittelwertes spiegelt diese Veränderungen nicht immer adäquat wider, da sich die Differenzen der individuellen Bewertung gegeneinander aufwiegen können und der Mittelwert für alle Befragten dann insgesamt trotzdem stabil bleibt.<sup>57</sup> Tabelle 7.1 zeigt die Items mit den stärksten Veränderungen im Antwortverhalten (d.h. mit den kleinsten Korrelationskoeffizienten), eine vollständige Übersicht befindet sich im Anhang (Tab. A5.1 und A5.2).

---

<sup>57</sup> Wenn allerdings viele Befragte ein Item gleichzeitig besser oder schlechter bewerten, zeigt sich dies in einer Verschiebung des Mittelwerts für alle Befragten, obwohl der Korrelationskoeffizient zwischen beiden Messzeitpunkten relativ groß ist.

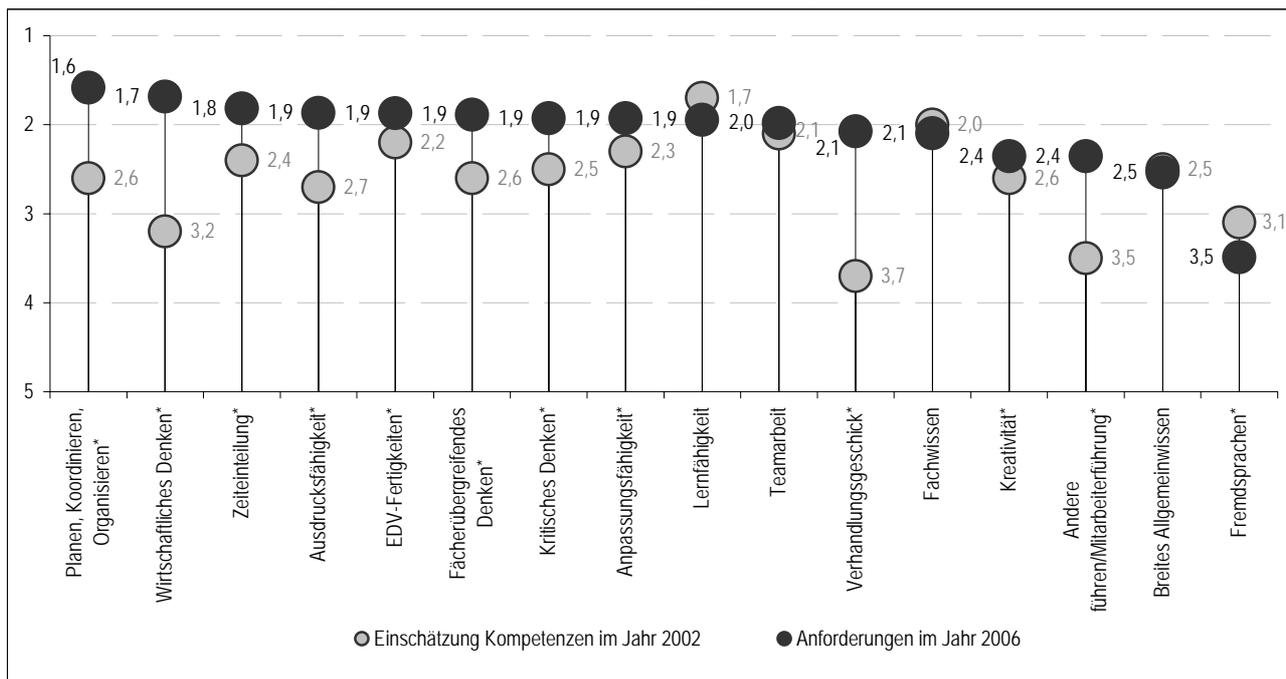
Tab. 7.1: Die Einschätzung der Verfügbarkeit eigener Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses und der aktuell im Berufsleben geforderten Kompetenzen im Vergleich zwischen Erhebungszeitpunkt (im Jahr 2002) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2006), Mittelwerte (Skala: 1 = in hohem Maße ... 5 = gar nicht)

	Mittelwert im Jahr 2006	Mittelwert im Jahr 2002	Mittelwertdifferenz	Korrelation zwischen den Angaben zu beiden Zeitpunkten (Spearman-Rho)	n
<b>Kompetenzen bei Abschluss</b>					
Wirtschaftliches Denken	3,3	3,2	-0,1	0,04	53
Zeiteinteilung	2,4	2,4	0,0	0,12	54
Teamarbeit	2,2	2,1	-0,1	0,19	54
Fremdsprachen	3,2	3,1	-0,1	0,22	54
Kritisches Denken	2,6	2,5	-0,1	0,22	54
Andere führen/Mitarbeiterführung	3,7	3,5	-0,2	0,32	54
<b>Aktuelle Anforderungen</b>					
Zeiteinteilung	1,8	1,7	-0,1	0,17	50
Verhandlungsgeschick	1,7	1,8	0,1	0,19	50
Planen, Koordinieren, Organisieren	1,6	1,5	-0,1	0,20	49
Lernfähigkeit	1,9	1,8	-0,1	0,24	50
Psychosoziale Kompetenzen	2,0	2,2	0,2	0,28	49
Teamarbeit	1,9	1,9	0,0	0,32	49

In der Gegenüberstellung der Einschätzung der eigenen Fähigkeiten (aus dem Befragungsjahr 2002) und den aktuell im Berufsleben geforderten Kompetenzen (im Befragungsjahr 2006) wird deutlich, dass nach Einschätzung der Absolvent/innen nicht alle die im Berufsleben geforderten Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses entsprechend ausgeprägt waren (vgl. Abb. 7.9). Wie in Kapitel 5 beschrieben, ist vor allem ein Defizit der zum Studienabschluss verfügbaren Kenntnisse im Bereich „Management“<sup>58</sup> ersichtlich.

<sup>58</sup> Dies beinhaltet die Items: „Planen, Koordinieren, Organisieren“, „Wirtschaftliches Denken“, „Verhandlungsgeschick“ und „Andere führen / Mitarbeiterführung“ (vgl. Kapitel 5 und die Daten zur Faktorenanalyse im Anhang A3).

Abb. 7.9: Einschätzungen eigener Kompetenzen und der Anforderungen im Berufsleben, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr stark ... 5 = gar nicht); n = 46



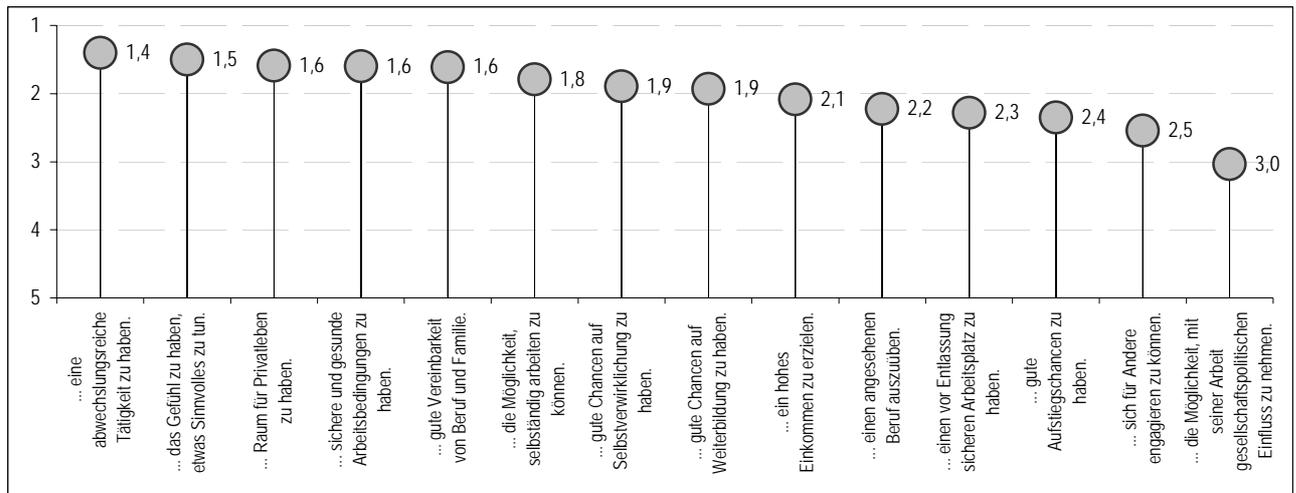
## 7.4 Berufliche Orientierungen und Pläne

Die Absolvent/innen wurden zu beiden Zeitpunkten auch zu dem Stellenwert befragt, den sie dem Beruf in ihrem Leben einräumen. Dabei ist insgesamt ein sehr stabiles Antwortverhalten zu beobachten. Bei den Mittelwerten gibt es kaum Veränderungen und auch die Korrelationen zwischen den Zeitpunkten deuten bei den meisten Items darauf hin, dass die Antworten relativ stabil sind (vgl. Anhang Tab. A5.3 - A5.6).<sup>59</sup>

Die im Jahr 2006 befragten Absolvent/innen wurden darüber hinaus gebeten, zu benennen, was für sie persönlich beruflicher Erfolg ist. Auch hierzu stand eine fünfstufige Skala von 1 („stimme völlig zu“) bis 5 („stimme gar nicht zu“) zur Verfügung. Anhand der zur Auswahl stehenden Aussagen ergibt sich das Bild, dass es für die Absolvent/innen, die ihren Abschluss im Mittel sechs Jahre vor dem Befragungszeitpunkt erreichten, für die Definition von beruflichem Erfolg am wichtigsten ist, eine abwechslungsreiche Tätigkeit auszuüben, die als sinnvoll wahrgenommen wird. Darüber hinaus sind für die Wahrnehmung von beruflichem Erfolg auch sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sowie Raum für die Familie und andere private Dinge wichtig (vgl. Abb. 7.10).

<sup>59</sup> Der Vollständigkeit halber stellen die Kreuztabellen im Anhang für die drei Items die Einschätzungen aus dem Jahr 2006 jenen aus dem Jahr 2002 gegenüber, in denen eine gewisse „Bewegung“ im Antwortverhalten zu beobachten ist.

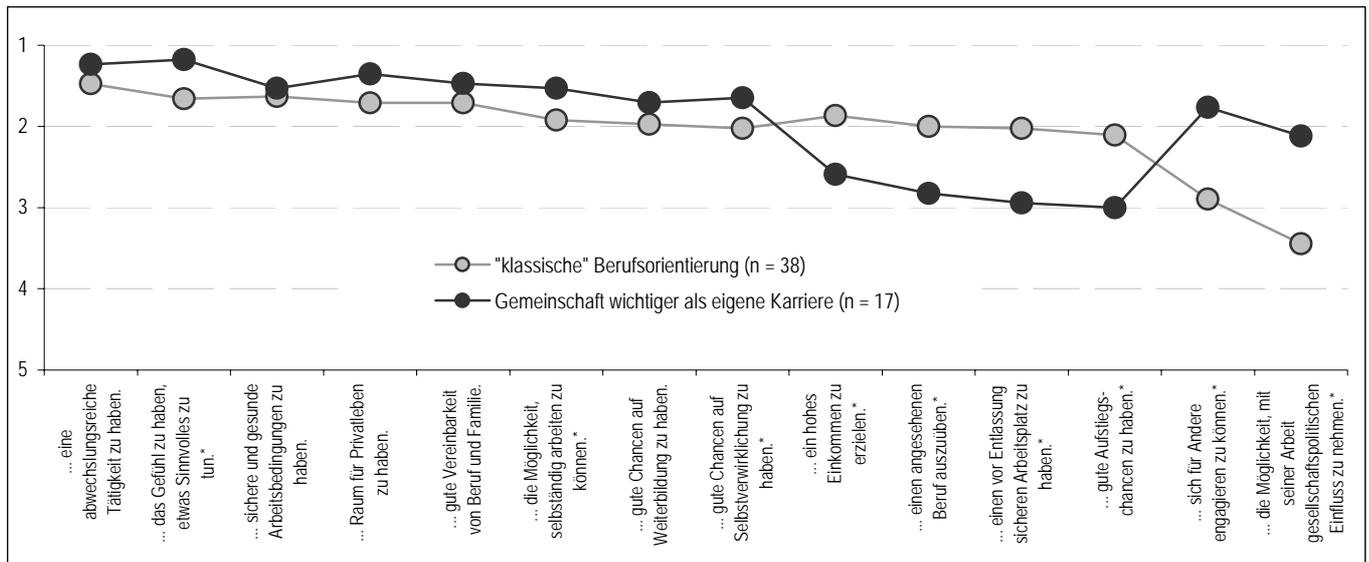
Abb. 7.10: Was ist aus der Sicht der Absolvent/innen beruflicher Erfolg? Mittelwerte (Skala: 1 = stimme völlig zu ... 5 = stimme gar nicht zu), nur die im Jahr 2006 befragten Absolvent/innen der Abschlussjahrgänge 1998/99 – 2000/01, n = 56



Bei anderen Fakultäten konnten die Befragten anhand ihrer Auffassungen von beruflichem Erfolg mittels einer Clusteranalyse in bestimmte Gruppen unterteilt werden. Bei den Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen weist eine solche Unterteilung bei einer Unterscheidung in zwei Gruppen die größte inhaltliche Trennschärfe auf (vgl. Anhang Tab. A5.7 – A. 5.9). Größere Differenzen sind vor allem bei zwei inhaltlichen Punkten zu beobachten. Die große Mehrheit der Absolvent/innen (70%, n = 38) schätzt (mit zwei Ausnahmen) alle angebotenen Items als (sehr) wichtig ein. Etwa ein Drittel der Absolvent/innen (30%, n = 17) nimmt aber offenbar eine eigene Verantwortung für andere bewusst wahr und schätzt diesen Aspekt sowie die Möglichkeit eines gesellschaftspolitischen Engagements bei der eigenen Definition von beruflichem Erfolg deutlich bedeutsamer ein, als die Höhe des Einkommens, das Prestige des Berufs, die Arbeitsplatzsicherheit und potentielle Aufstiegschancen.<sup>60</sup>

<sup>60</sup> Es wurde auch getestet, ob sich die beiden Gruppen hinsichtlich ihrer zum Zeitpunkt der Befragung aktuellen beruflichen und familiären Situation unterscheiden, allerdings konnten keine signifikanten Unterschiede beobachtet werden.

Abb. 7.11: Was ist aus der Sicht der Absolvent/innen beruflicher Erfolg? Mittelwerte (Skala: 1 = stimme völlig zu ... 5 = stimme gar nicht zu), nur die im Jahr 2006 befragten Absolvent/innen der Abschlussjahrgänge 1998/99 – 2000/01<sup>61</sup>

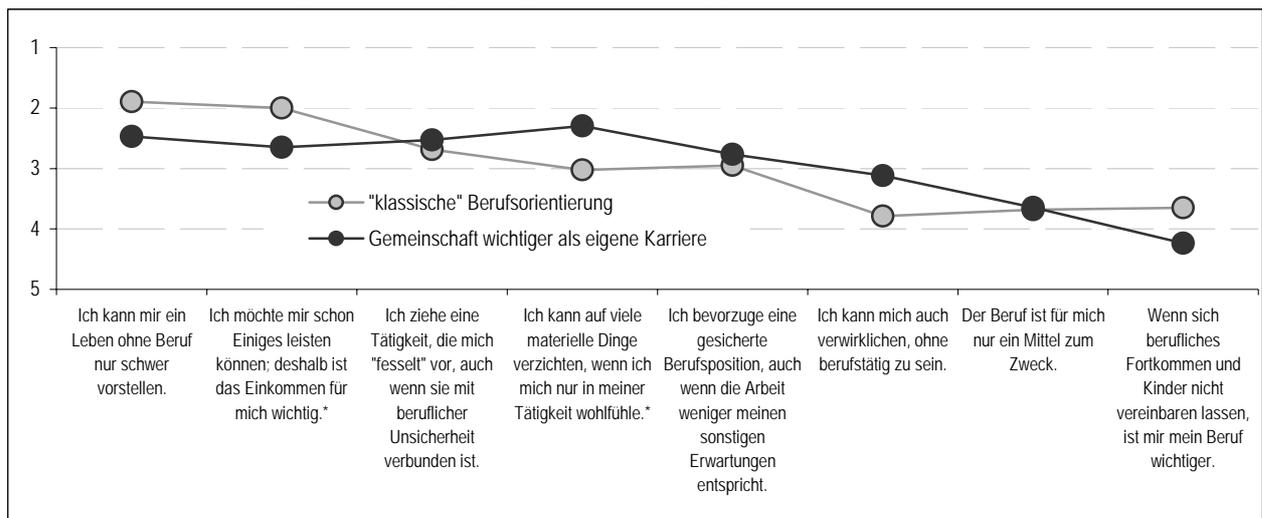


Zur Kontrolle der eben geschilderten Gruppenunterteilung wurde mit einer inhaltlich verwandten Frage, nämlich der nach dem Stellenwert des Berufes, für den oder die Befragte/n die Mittelwerte nach Gruppenzugehörigkeit separat betrachtet. Für die eben beschriebenen Gruppen zeigt grundsätzlich sich eine ähnliche gerichtete Tendenz<sup>62</sup>. Auch hier misst die kleinere Gruppe dem Beruf und der Karriere systematisch etwas weniger Bedeutung bei, räumen dafür aber Aktivitäten außerhalb des Berufes etwas größeres Gewicht ein (vgl. Abb. 7.12). Dieses Ergebnis zeigt somit inhaltlich eine gewisse Konsistenz zu den Ergebnissen aus der Frage nach der persönlichen Definition von beruflichem Erfolg.

<sup>61</sup> Abweichend von anderen Mittelwertgrafiken in diesem Bericht werden bei dieser und bei den folgenden Grafiken zu Clusteranalysen die Mittelwerte in abgewandelter Form dargestellt um die Clusterausprägungen deutlicher hervorzuheben.

<sup>62</sup> Die Unterschiede sind bei zwei Items signifikant und verfehlen bei weiteren zwei Items das hier verwendete Signifikanzniveau nur sehr knapp.

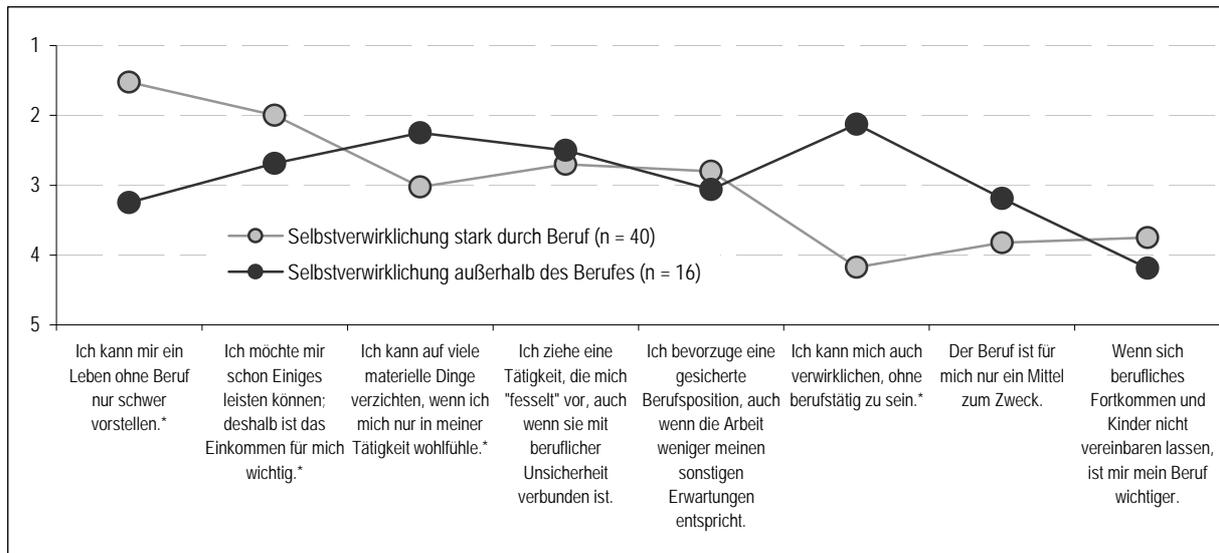
Abb. 7.12: Orientierungen bezüglich des Berufes, Mittelwerte (Skala: 1 = stimme völlig zu ... 5 = stimme gar nicht zu), Vergleich der Gruppen aus Abb. 7.11<sup>63</sup>



Werden nur die Orientierungen bezüglich des Berufes (unabhängig von der eigenen Definition beruflichen Erfolges) einer Clusteranalyse unterzogen (Anhang Tab. A5.10 - A5.12, kristallisieren sich ebenfalls zwei verschiedene Gruppen heraus (vgl. Abb. 7.13), die sich vor allem hinsichtlich der Bedeutung des Berufes für die Selbstverwirklichung unterscheiden. Erneut misst der größere Anteil dem Beruf eine wichtige Rolle bei der Selbstverwirklichung bei, während eine Minderheit die Selbstverwirklichung eher außerhalb des Berufes findet. Die Gruppe mit der stärkeren Berufszentrierung weist einen etwas geringeren Frauenanteil auf (25% statt 31%), hat etwas seltener Kinder (37% zu 50%) und erzielt zum Befragungszeitpunkt im Mittel ein höheres Einkommen (2.700€ statt 2.000€). Obwohl diese Differenzen besonders beim Einkommen relativ deutlich sind, wird das hier verwendete Signifikanzniveau (knapp) verfehlt, dies kann aber auch den relativ geringen Fallzahlen geschuldet sein.

<sup>63</sup> Abweichend von anderen Mittelwertgrafiken in diesem Bericht werden bei dieser und bei den folgenden Grafiken zu Clusteranalysen die Mittelwerte in abgewandelter Form dargestellt um die Clusterausprägungen deutlicher hervorzuheben.

Abb. 7.13: Orientierungen bezüglich des Berufes, Mittelwerte (Skala: 1 = stimme völlig zu ... 5 = stimme gar nicht zu), nur die im Jahr 2006 befragten Absolvent/innen der Abschlussjahrgänge 1998/99 – 2000/01



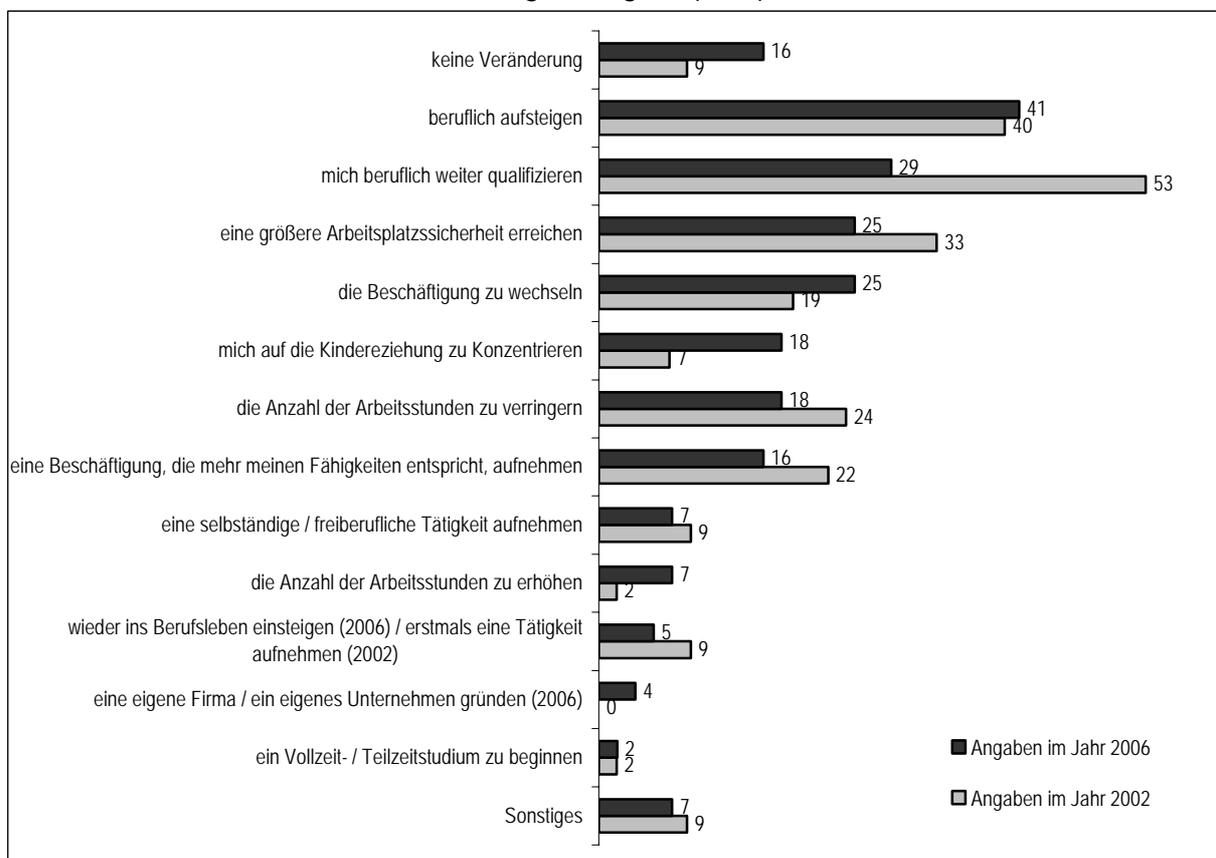
Für eine Prüfung der Konsistenz der Clusterzuordnungen wäre es wünschenswert, die Ergebnisse der Clusteranalysen zu verbinden. Natürlich können bei den Gruppenstärken von 16 bzw. 17 Befragten mögliche Überschneidungen der beiden Gruppeneinteilungen nur vorsichtig interpretiert werden. Tabelle 7.2 weist jedoch eine recht deutliche Überschneidung bei der Zugehörigkeit zu den ermittelten Gruppen aus. Die überwiegende Mehrheit jener, die bei ihrer Definition von beruflichem Erfolg eher eine eher „klassische“ Berufs- und Karriereorientierung vermuten lassen (ein hohes Einkommen, ein angesehener Beruf und gute Aufstiegschancen sind sehr wichtig), erzielen ihre Selbstverwirklichung auch stark durch den Beruf. Etwa die Hälfte derer, die bei der Definition von beruflichem Erfolg gemeinschaftliche Aspekte wichtiger einschätzen als materielle Gegebenheiten, erreichen eine Selbstverwirklichung auch außerhalb des Berufes. Dass eine Realisierung von gemeinschaftlicher Verantwortung mit einer Selbstverwirklichung innerhalb des Berufes einhergeht, ist kein Widerspruch, denn es gibt viele Berufsfelder, wo Entscheidungen Auswirkungen auf die Gemeinschaft zeigen.

Tab. 7.2: Zugehörigkeit zu den ermittelten Clustern bezüglich der Orientierungen auf den Beruf und der Definition von Beruflichen Erfolg (Anzahl), nur die im Jahr 2006 befragten Absolvent/innen der Abschlussjahrgänge 1998/99 – 2000/01

	"klassische" Berufsorientierung	Gemeinschaft wichtiger als eigene Karriere	Summe
Selbstverwirklichung stark durch Beruf	30	8	38
Selbstverwirklichung außerhalb des Berufes	7	9	16
Summe	37	17	54

Zu beiden Befragungswellen wurden die Absolvent/innen auch konkret nach ihren beruflichen Plänen in den kommenden zwei Jahren befragt. Zu beiden Befragungszeitpunkten markierten jene, die eine Veränderung anstrebten, im Mittel zwei bis drei Antworten. Im Zeitverlauf hat sich allerdings der Anteil jener Absolvent/innen erhöht, die keine Veränderung anstreben, was auf eine Beruhigung bzw. Stabilisierung der beruflichen Situation insgesamt hindeutet, so dass insgesamt fast alle möglichen Antworten bei der Befragung im Jahr 2006 etwas seltener markiert wurden. Dabei werden die dominierenden Ziele des Jahres 2002 (berufliche Weiterqualifikation und beruflicher Aufstieg) auch in der Befragung im Jahr 2006 an häufigsten genannt, wobei der Wunsch nach beruflicher Qualifikation bei der Wiederholungsbefragung von einem deutlich geringeren Anteil genannt wurde, als noch vier Jahre zuvor.

Abb. 7.14: Welche beruflichen Veränderungen wollen Sie in den nächsten zwei Jahren realisieren? Mehrfachnennungen möglich (in %), n = 58



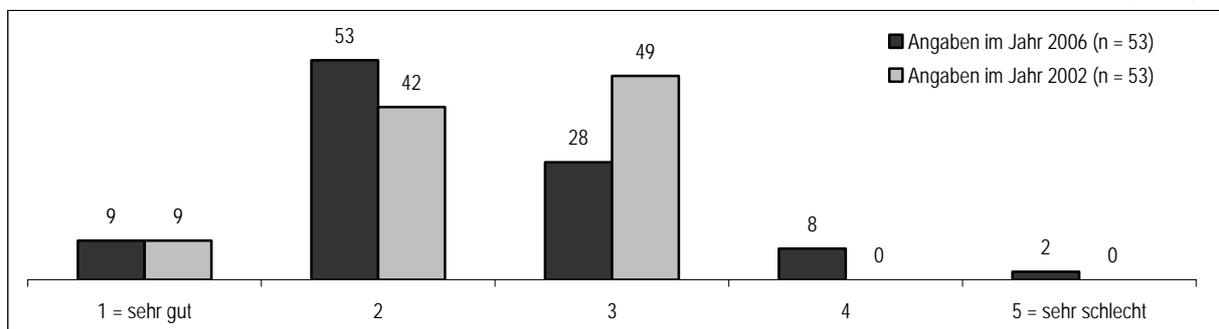
Hinsichtlich der zukünftig angestrebten beruflichen Tätigkeit wird deutlich, dass sich die Angaben zu den jeweiligen Tätigkeitsbereichen oder Branchen insofern kaum verändert haben, als dass sich zu beiden Zeitpunkten ein relativ klar definiertes Feld angestrebter Tätigkeitsfelder findet. Tätigkeitsbezeichnungen, die auf eine fachfremde Beschäftigung deuten, werden (im Gegensatz zu den Absolvent/innen anderer Fakultäten) von den Bauingenieur/innen sehr selten genannt. Des Weiteren ist die Antwortverteilung zu beiden Befragungszeitpunkten ähnlich, mit Ausnahme der Kategorie „Sonstiges“. Eine detaillierte Auflistung der Nennungen befindet sich im Anhang (Tab. A5.13).

Tab. 7.3. Angestrebte Berufsfelder bzw. Tätigkeiten, Anzahl der Nennungen (kategorisiert),  $n = 58$

	Befragungsjahr 2002	Befragungsjahr 2006
Keine Änderung	1	1
Leitende Tätigkeit / Führungskraft (ohne genauere Angabe)	18	14
Bauingenieur/in / Bauleitung	9	10
Freiberufliche Tätigkeit / Selbstständigkeit	6	5
Statik / Konstruktion / Tragwerk	5	3
Stadt- / Raum- / Umwelt- / Verkehrsplanung / Straßenbau	3	4
Angestellte/r (ohne genauere Angabe)	3	1
Wissenschaft	2	1
Anderes / Sonstiges (ungeheure Angaben, Einzelnennungen)	5	14
Keine Nennung	6	5

Die Chancen zur Realisierung der eben beschriebenen beruflichen Ziele werden zu beiden Zeitpunkten überwiegend gut eingeschätzt. Während der Mittelwert der Antworten zu beiden Zeitpunkten 2,4 beträgt, nutzten die Absolvent/innen bei der Wiederholungsbefragung allerdings das gesamte angebotene Antwortspektrum aus, das Antwortverhalten ist also zum Zeitpunkt der Wiederholungsbefragung stärker polarisiert.

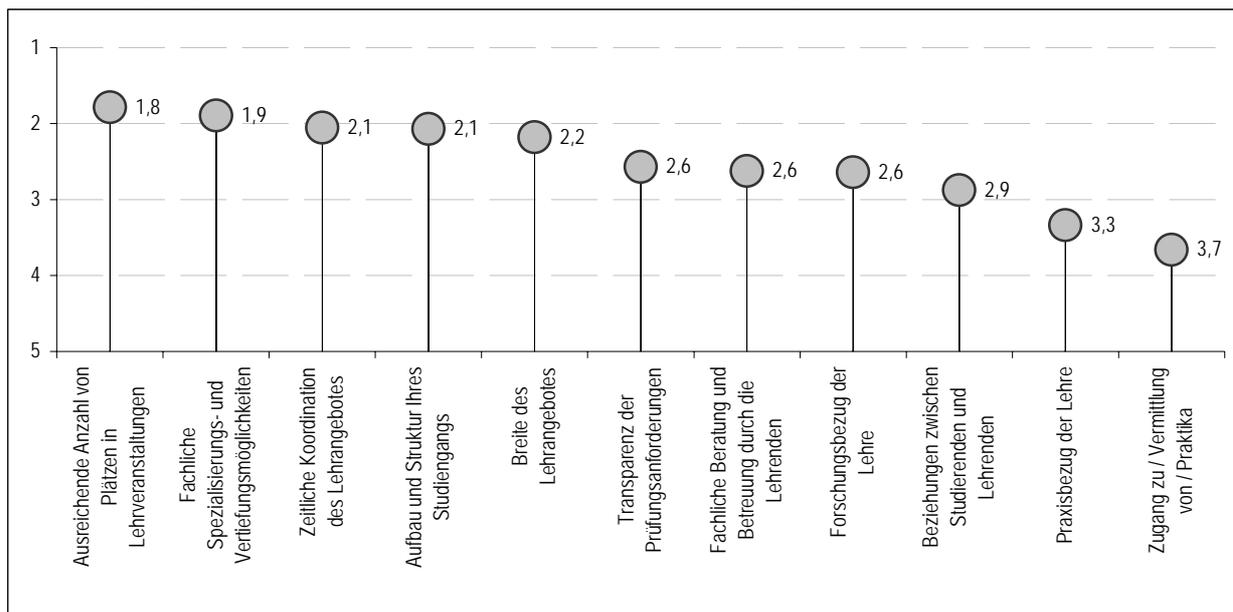
Abb. 7.15: „Wie schätzen Sie die Chancen ein, diese beruflichen Ziele zu realisieren?“ (in %)



## 7.5 Die rückblickende Bewertung des Studiums

Dieser letzte Abschnitt der Panelanalyse befasst sich mit der rückblickenden Bewertung des Studiums an der TU Dresden im Zeitverlauf. Insgesamt lässt sich hierzu festhalten, dass die Mittelwerte der Bewertungen stabil geblieben sind. Aus diesem Grund werden in der folgenden Grafik nur die Werte aus der Befragung im Jahr 2006 dargestellt (vgl. Abb. 7.16). Die Anzahl der Plätze in den Lehrveranstaltungen sowie die fachlichen Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten werden am positivsten bewertet, während der Praxisbezug der Lehre und der Zugang zu Praktika eher zurückhaltend beurteilt wurde.

Abb. 7.16: Die Beurteilung der Studienbedingungen zum Zeitpunkt der Wiederholungsbefragung (im Jahr 2006), Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut... 5 = sehr schlecht), n = 56



Darüber hinaus korrelieren die Einschätzungen zu beiden Zeitpunkten relativ stark miteinander, auch dies verweist auf die Stabilität der Einschätzungen. Diesbezüglich gibt es allerdings drei Ausnahmen (vgl. Anhang Tab. A5.14 und Tab. 7.4.). Die Items bezüglich der fachlichen Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten, des Forschungsbezugs der Lehre sowie der fachlichen Beratung und Betreuung durch die Lehrenden wurden zwar auf individueller Ebene unterschiedlich bewertet, dies schlägt sich jedoch nicht in einer Mittelwertdifferenz nieder.

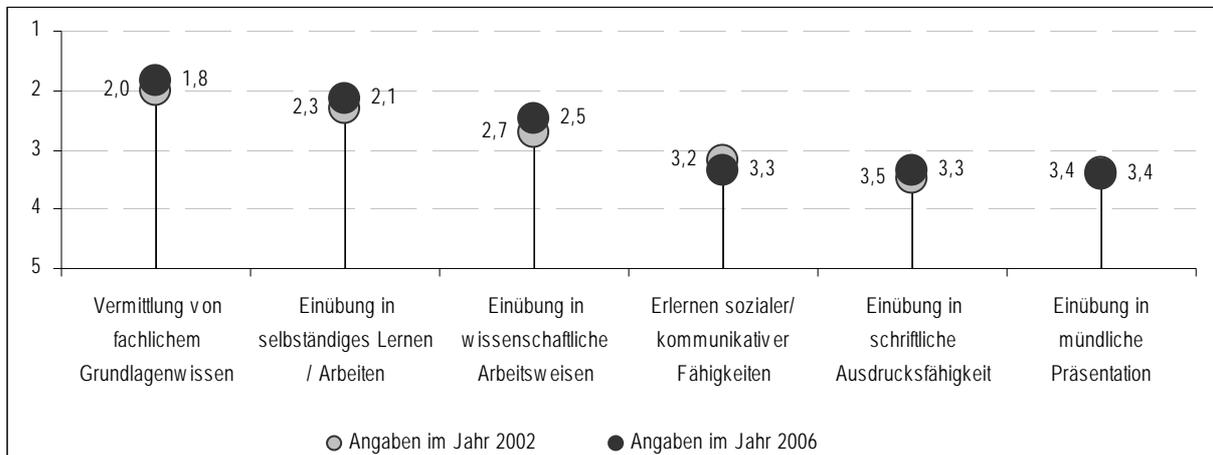
Tab. 7.4: Die Beurteilung ausgewählter Aspekte der Studienbedingungen im Vergleich der Befragungszeitpunkte, (Skala: 1 = sehr gut... 5 = sehr schlecht)

Studienbedingungen	Mittelwert im Jahr 2006	Mittelwert im Jahr 2002	Mittelwertdifferenz	Korrelation beider Befragungszeitpunkte (Spearman-Rho)	n
Fachliche Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten	1,9	1,9	0,0	0,16	56
Forschungsbezug der Lehre	2,6	2,8	-0,2	0,22	56
Fachliche Beratung und Betreuung durch die Lehrenden	2,6	2,7	-0,1	0,28	56

Bei den Einschätzungen zu Aspekten der Lehre ist die gleiche Tendenz zu beobachten, wie bei den vorangegangenen Beurteilungen. Die Einschätzungen unterscheiden sich in Mittelwert kaum und die Korrelationen zwischen beiden Befragungszeitpunkten ist relativ stark (vgl. Anhang Tab. A5.15), was auf ein stabiles

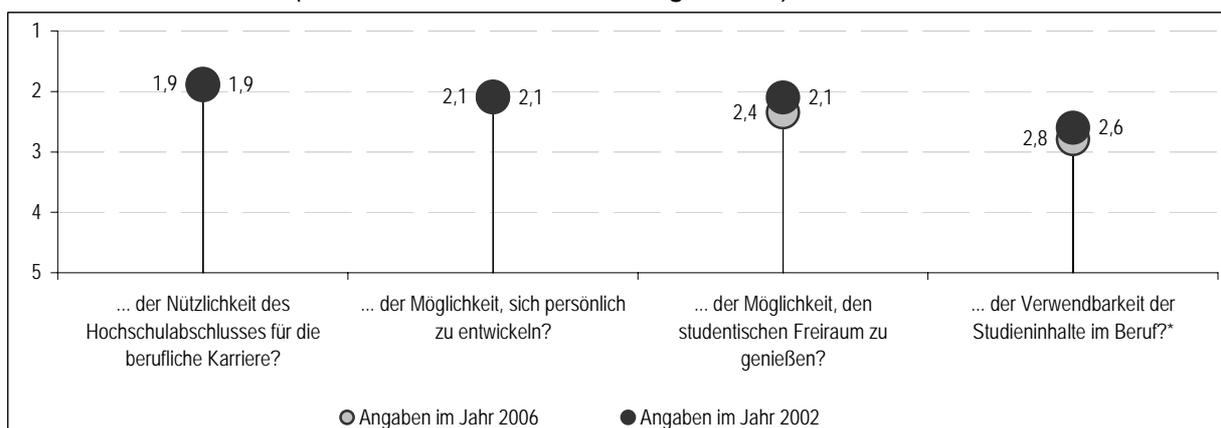
Antwortverhalten hinweist. Die Ausnahme bildet das Item „Erlernen sozialer/kommunikativer Fähigkeiten“; die nicht vorhandene Korrelation zwischen beiden Befragungszeitpunkten verweist auf große Unterschiede in der individuellen Bewertung, der Mittelwert über alle Befragten bleibt aber stabil.

Abb. 7.17: Rückblickende Einschätzungen bezüglich einiger Aspekte der Lehre im Panelvergleich, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut ... 5 = sehr schlecht), n = 46



Der Wert des Studiums wird ebenfalls zu beiden Befragungszeitpunkten ähnlich eingeschätzt. Lediglich die Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf wird vier Jahre nach der ersten Befragung von vielen Befragten etwas geringer eingeschätzt (vgl. auch Anhang Tab. A5.16).

Abb. 7.18: Rückblickende Einschätzung des Studiums im Zeitvergleich, Mittelwerte (Skala: 1 = sehr stark ... 5 = gar nicht), n = 70



## 8 Durchführung und Rücklauf der Studie

### 8.1 Die Rücklaufquote der Erstbefragung

In den Studienjahren 2001/02 bis 2004/2005 haben nach den Lehrberichten der TU Dresden insgesamt 391 ehemalige Studierende ihr Studium an der Fakultät Bauingenieurwesen abgeschlossen. Insgesamt wurden der Projektgruppe von 335 Absolvent/innen Adressen übermittelt.<sup>64</sup>

Aufgrund der Tatsache, dass keine e-mail-Adressen ermittelt werden konnten, erfolgte der Erstkontakt bei allen Absolvent/innen postalisch. 74 Absolvent/innen waren nachweislich postalisch nicht erreichbar. Insgesamt wurden die 261 erreichbaren Absolvent/innen bis zu vier Mal postalisch kontaktiert.

An der Befragung haben insgesamt 128 Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen teilgenommen, davon nutzten 85 den Online-Fragebogen und 43 antworteten postalisch (der Online-Anteil beträgt also ca. 66%). Die Antwortquote bezieht sich auf den Anteil der angeschriebenen Absolvent/innen, die erreichbar waren und geantwortet haben, sie beträgt 49%.<sup>65</sup> Die Ausschöpfungsquote bezeichnet den Anteil der antwortenden Absolvent/innen bezogen auf die Anzahl aller Absolvent/innen, unabhängig von der Gültigkeit der Adressen und ebenfalls unabhängig von der Erreichbarkeit, diese beträgt 33%.

Eine/r der 85 Absolvent/innen, der/ die den Fragebogen im Internet öffnete(n), hat den Fragebogen nur angesehen, ohne eine Frage zu beantworten (sog. „Lurker“ vgl. Bosnjak 2001). Dieser (leere) Datensatz wurde vor der Auswertung gelöscht. Ein/e weitere/r Absolvent/in hat die Bearbeitung des Bogens schon nach einigen Fragen abgebrochen (sog. „Drop-Out“ vgl. ebd.) und wurde deshalb ebenfalls von der Auswertung ausgeschlossen. Somit haben 83 Befragte den Online-Fragebogen mehr oder minder vollständig ausgefüllt.<sup>66</sup> Von den 126 Absolvent/innen, die den Fragebogen bis zur letzten Frage bearbeitet haben (83 online, 43 postalisch), wurden drei von der Auswertung ausgeschlossen, weil sie nicht zur Grundgesamtheit gehörten.<sup>67</sup> Insgesamt wurden in diesem Bericht also die Angaben von 123 erstmals befragten Absolvent/innen ausgewertet.

---

<sup>64</sup> Die Adressen von (mindestens) fünf dieser Absolvent/innen wurden offenbar fälschlicherweise übermittelt. Diese Absolvent/innen wurden aktiv und haben der Projektgruppe mitgeteilt, dass sie ein Studium an einer anderen Fakultät abgeschlossen haben.

<sup>65</sup> bezogen auf 261 Adressen (335 „gültige“ Adressen, abzüglich der 74 veralteten Adressen)

<sup>66</sup> Bei postalischen Befragungen tauchen diese Phänomene nicht auf, da solche Fragebögen, die nur angesehen werden oder bei denen die Bearbeitung abgebrochen wird, gar nicht erst zurückgesendet werden.

<sup>67</sup> Die Absolvent/innen hatten ihr Studium außerhalb des hier anvisierten Zeitraumes beendet.

## 8.2 Die Rücklaufquoten für den Kohortenvergleich und die Wiederholungsbefragung zur Panelanalyse

### 8.2.1 Die Rücklaufquote für den Kohortenvergleich

Im Jahr 2002 wurde schon einmal eine Befragung der Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen durchgeführt. Dabei wurden Absolvent/innen befragt, die ihr Studium an der TU Dresden in den Studienjahren 1995/96 bis 2000/01 abgeschlossen haben. In diesem Zeitraum haben 758 Studierende ihr Studium an der Fakultät Bauingenieurwesen erfolgreich beendet. Bei der Befragung im Jahr 2002 wurden 435 Adressen übermittelt, damit wurden 360 Absolvent/innen postalisch erreicht, 162 nahmen schließlich an der Befragung teil (45%). Die Ergebnisse dieser Befragungen können in der Dresdner Absolventenstudie Nr. 8 (Bauingenieurwesen 2002) eingesehen werden.

Für die Fragen, die sowohl im Jahr 2002 als auch im Jahr 2006 vergleichbar erhoben wurden, wird ein Kohortenvergleich<sup>68</sup> durchgeführt. Damit soll festgestellt werden, ob sich die Einschätzungen bestimmter Aspekte zwischen den beiden Abschlusskohorten<sup>69</sup> unterscheiden. Die Kohorten bilden sich dabei aus den Teilnehmern der Absolventenbefragung im Jahre 2002 und jener im Jahr 2006. Die Absolvent/innen der Jahrgänge 1995/96 bis 1997/98, die eigentlich zur Zielgruppe der Befragung gehören, sind bereits in der Befragung im Jahr 2002 kaum vertreten. Durch die höchst unbefriedigenden Ausschöpfungsquoten für die Jahrgänge 1995/96 - 1997/98 haben diese Daten keine Aussagekraft für die Grundgesamtheit Absolvent/innen dieser drei Abschlussjahrgänge.<sup>70</sup> Da die (Wiederholungs-) Befragung im Jahr 2006 auf den Befragungsteilnehmer/innen aus dem Jahr 2002 aufbaut, sind auch unter diesen Daten kaum Angaben der Absolvent/innen der Jahrgänge 1995/96 – 1997/98 vorhanden. Deshalb wird in diesem Bericht der Kohortenvergleich auf die Betrachtung der Abschlussjahrgänge 1998/99 bis 2000/01 reduziert, die Auswertung bezieht sich somit auf die Daten von 144 Absolvent/innen.

Absolvent/innen, die im Jahr 2002 an der Befragung teilgenommen haben (also in den Jahrgängen 1998/99 bis 2000/01 abgeschlossen haben) wurden der „**Kohorte 98-01**“ zugeordnet. Absolvent/innen, die im Jahr 2006 an der Erstbefragung

---

<sup>68</sup> D.h. ein Vergleich der Daten der Absolvent/innen, der im Jahr 2002 untersuchten Abschlussjahrgänge, mit den Daten der Befragten aus dem Jahr 2006.

<sup>69</sup> Als Kohorte bezeichnet man eine Gruppe von Personen, die in einem bestimmten Zeitraum ein gemeinsames Merkmal aufweisen. In den Sozialwissenschaften werden z.B. häufig „Geburtskohorten“ betrachtet, d.h. Menschen deren gemeinsames Merkmal (u.a.) die Geburt z.B. im Zeitraum 1950 – 1960 ist. Die Abschlusskohorte bezeichnet somit im vorliegenden Fall Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen, die in einem Zeitraum X – Y abgeschlossen haben.

<sup>70</sup> Hier ist darauf zu verweisen, dass im Jahr 2002 nur von 435 der 758 Absolvent/innen Adressen übermittelt wurden. Möglicherweise waren die Adressausfälle vor allem für die Abschlussjahrgänge vor 1998/99 sehr drastisch, so dass sich die Antwortausfälle damit erklären. Mangels Adressdateien aus diesem Zeitraum kann dies aber nicht mehr geprüft werden.

teilgenommen haben (dies umfasst die Abschlussjahrgänge 2001/2002 bis 2004/05) bilden die „**Kohorte 01-05**“.

### **8.2.2. Die Responsequote für eine Trend- oder Panelanalyse**

Für die Absolventenstudie 2006 wurde (wie 2004 erstmals eingeführt) nicht nur ein Kohortenvergleich angestrebt. Es sollte in Form eines Paneldesigns auch untersucht werden, wie sich die Einstellungen der im Jahr 2002 befragten Absolvent/innen in den vergangenen vier Jahren geändert haben. Des Weiteren sollten – für den Fall, dass eine Panelanalyse realisiert werden kann – die im Jahr 2002 erhobenen Berufsverläufe durch die Daten des Jahres 2006 ergänzt und fortgeschrieben werden.

Aus diesem Grunde wurden 2006 alle Absolvent/innen, die im Jahre 2002 einer Speicherung ihrer Adressen zum Zweck der Durchführung der Absolventenstudie zugestimmt hatten, erneut angeschrieben. Insgesamt wurden bei der nunmehr zweiten Welle der Absolventenbefragung 134 Absolvent/innen früherer Jahrgänge kontaktiert. Dabei sollte bei 107 Absolvent/innen der Erstkontakt per e-mail erfolgen, bei 22 Absolvent/innen war jedoch die e-mail-Adresse (inzwischen) ungültig, so dass auch hier der Erstkontakt postalisch erfolgte. Der Zweitkontakt wurde, wenn eine gültige e-mail-Adresse vorlag, ebenfalls via e-mail realisiert und fand ansonsten postalisch statt. Der dritte und der vierte Kontakt erfolgten jedoch generell postalisch, es wurden keine e-mails mehr versendet.<sup>71</sup>

Insgesamt konnten 115 Absolvent/innen erreicht werden, 78 nahmen an der Befragung teil (28 postalisch und 50 online, die Onlinequote beträgt somit 64%). Das entspricht einer Antwortquote von 67% und einer Ausschöpfungsquote von 58%. Von diesen Absolvent/innen wurden alle 78 bereits im Jahre 2002 befragt, die Panelmortalität<sup>72</sup> beträgt 52%. Zwei Absolvent/innen haben den Fragebogen nur angesehen, weitere sechs haben die Bearbeitung des Fragebogens relativ früh abgebrochen. Die Angaben dieser Personen werden von der Auswertung ausgeschlossen. Bei zwölf der verbleibenden 70 Fälle war eine Zuordnung zu den Daten aus dem Jahr 2002 nicht eindeutig möglich, auch in diesen Fällen muss auf

---

<sup>71</sup> Dies war notwendig, damit garantiert werden konnte, dass jeder potentiell Befragte mindestens zwei Kontaktversuche auch tatsächlich erhielt. Beim Kontaktieren per e-mail kann ein Empfang derselben noch weniger garantiert werden, als bei einem postalischen Versand. Zwar gibt es auch beim e-mail Versand eine Art „unbekannt verzogen“ - Kennung, allerdings ist dies nicht immer so. Darüber hinaus existiert eine sicher nicht geringe Anzahl von gültigen e-mail-Adressen, die aber nicht (mehr) genutzt werden, so dass der Adressat trotz gültiger e-mail-Adresse nicht erreicht wird. Angaben über die Quantität dieses Phänomens sind bei den großen e-mail-Anbietern leider nicht zu bekommen.

<sup>72</sup> Laut Birkelbach (1998) bezeichnet die Panelmortalität jenen Anteil von Personen, die zwar bei der Befragung zum ersten Zeitpunkt teilgenommen haben, dann aber an Wiederholungsbefragung nicht mehr teilnahmen. Dabei ist es unerheblich, aus welchen Gründen die erneute Befragung nicht erfolgte. Im vorliegenden Fall haben aus den verschiedensten Gründen 52% (84 Personen) von den 162 Teilnehmer/innen der Erstbefragung (im Jahr 2002) nicht mehr an der Wiederholungsbefragung (im Jahr 2006) teilgenommen.

eine Panelbetrachtung verzichtet werden. Somit können die Angaben von 58 Befragten in eine Panelanalyse einfließen. Diese Fallzahl der Panelbefragten liegt jedoch trotzdem über der für die beabsichtigten Analysen erforderlichen Mindestanzahl<sup>73</sup> (Bortz/ Döhning 2002: 613). Somit können die Angaben der 58 im Jahr 2006 wiederholt befragten älteren Absolvent/innen der Jahrgänge 1998/99 bis 2000/01 in einer Panelanalyse den Angaben dieser Befragungsteilnehmer/innen aus dem Jahr 2002 gegenüber gestellt werden (vgl. dazu auch Kap. 7).

## 8.3 Die Qualität des Rücklaufs

### 8.3.1 Die Erstbefragung

Anhand von einigen demographischen Merkmalen wird überprüft, wie gut die Befragten die Grundgesamtheit abbilden. Für die Befragten der Erstbefragung werden die Geschlechtsverteilung, das durchschnittliche Alter bei Studienende, die durchschnittliche Abschlussnote und die durchschnittlich benötigte Studiendauer in Fachsemestern und Hochschulsesemestern mit den entsprechenden Daten der Grundgesamtheit verglichen. Diese Daten entstammen den Lehrberichten der TU Dresden für den Zeitraum von 2001/02 bis 2004/2005. Ziel des Vergleiches ist es, zumindest grob abzuschätzen, inwieweit die Grundgesamtheit abgebildet wird und somit auch die Qualität der auf diesen Daten basierenden Aussagen eingeschätzt werden kann.<sup>74</sup>

Beim Vergleich der vorliegenden Gegebenheiten aus der Grundgesamtheit mit den Verteilungen in der Stichprobe (vgl. Tab. 8.1) wird deutlich, dass die Stichprobe der Grundgesamtheit bei allen betrachteten Aspekten nahezu perfekt entspricht. Die Abweichungen sind sehr gering und liegen in allen Fällen im Toleranzbereich.

---

<sup>73</sup> Für Mittelwertbetrachtungen liegt diese beispielsweise bei  $n = 20$ , für Korrelationen bei  $n = 22$  und für  $X^2$ -Tests z.B. bei  $n = 32$ .

<sup>74</sup> Dieses Verfahren ist nicht unumstritten (vgl. Schnell 1997), allerdings stellt es die einzig praktikable Möglichkeit dar, die Passgenauigkeit der erhobenen Daten auf die Grundgesamtheit wenigstens grob abzuschätzen.

Tab. 8.1: Vergleich von Werten der befragten Absolvent/innen mit Werten der Grundgesamtheit

	Durchschnitt in der Grundgesamtheit	Durchschnitt bei den Befragten	Standardabweichung bei den Befragten
Alter bei Studienabschluss (Mittelwert)	26,0	26,5	2,7
Abschlussnoten (Mittelwert)	2,6	2,4	0,5
Studiendauer in Hochschulsestern (Mittelwert)	12,8	12,3	2,4
Studiendauer in Fachsemestern (Mittelwert)	12,0	11,6	2,0
Anteil Frauen** (in %)	22,5	24,5	

Ergänzt werden diese Betrachtungen durch einen Vergleich der Anzahl der Befragten der einzelnen Abschlussjahrgänge mit der Grundgesamtheit (vgl. Tab. 8.2). Hier sind Ungleichverteilungen festzustellen. Mit größer werdendem Zeitraum zwischen Studienabschluss und Befragungszeitpunkt wird der Anteil der Befragten aus der Grundgesamtheit geringer. Diese Ungleichverteilungen darauf, dass in den Befragungsdaten die Angaben von „jüngeren“ Absolvent/innen überproportional stark vertreten sind.

Tab. 8.2: Verteilung der Absolvent/innen auf die Abschlussjahrgänge in Grundgesamtheit und bei den befragten Absolvent/innen<sup>75</sup>

Abschlussjahrgang	Grundgesamtheit		Befragte		Anteil Befragte an Grundgesamtheit (in %)
	Anzahl	Anteil (in %)	Anzahl	Anteil (in %)	
2001/2002	135	35	32	26	24
2002/2003	101	26	27	22	27
2003/2004	89	23	39	32	44
2004/2005	66	17	23	19	35
gesamt	391	100	121	100	31

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die befragten Absolvent/innen bezüglich Studiendauer, -abschluss, Alter und Geschlecht kaum Abweichungen von der Grundgesamtheit aufweisen.

Problematischer erscheinen zunächst die Abweichungen bei der Verteilung der Abschlussjahrgänge. Wir haben uns jedoch gegen eine Gewichtung der Daten entschieden, weil dies einen grundsätzlichen Zusammenhang zwischen den inhaltlichen und den Prüfvariablen unterstellt (Schnell 1997 bzw. Rothe 1990), der in den Daten so nicht zu beobachten ist.<sup>76</sup> Dies verweist darauf, dass aufgrund der unterschiedlichen Ausschöpfungsquoten bei den Abschlussjahrgängen keine

<sup>75</sup> Die Differenz der Anzahl der angegebenen Werte der Befragten in der Darstellung (121) zur Gesamtanzahl von Befragten (123) liegt darin begründet, dass 2 Absolvent/innen hier keine Angabe machten. Wenn nicht anders angegeben, gilt diese Erklärung auch für alle anderen diesbezüglichen Abweichungen in diesem Bericht.

<sup>76</sup> In den seltenen Fällen, wo doch ein Zusammenhang zu beobachten ist, wird dieser separat ausgewiesen.

inhaltlichen Verzerrungen zu erwarten sind. Darüber hinaus garantiert eine solche Gewichtung nicht unbedingt eine Verbesserung der Passgenauigkeit der Daten, ebenfalls ein Argument, welches gegen die Gewichtung spricht (vgl. ebd.).

### 8.3.2 Der Kohortenvergleich und die Wiederholungsbefragung

Wie für die Daten der Erstbefragung im Jahr 2006 soll auch für die Daten der Erstbefragung im Jahr 2002 sowie der Wiederholungsbefragung im Jahr 2006 ein Abgleich von einigen demographischen Merkmalen mit der Grundgesamtheit durchgeführt werden.

Dabei erfolgt dieser Abgleich mit der Grundgesamtheit analog zur Erstbefragung aus dem Jahr 2006 anhand einiger Merkmale. Zum direkten Vergleich werden den Befragungsdaten aus dem Jahr 2002 gleichzeitig die Verteilungen der entsprechenden Merkmale für die Wiederholungsbefragung aus dem Jahr 2006 gegenübergestellt.

Bezüglich der Abschlussjahrgänge zeigt sich eine annähernde Ausgewogenheit. Die tendenzielle Überbesetzung des Jahrgangs 1999/00 bei der Befragung im Jahr 2002 setzt sich auch bei der Befragung im Jahr 2006 fort.

Tab. 8.3: Verteilung der Absolvent/innen auf die Abschlussjahrgänge in der Grundgesamtheit und bei den befragten Absolvent/innen 2002 bzw. 2006<sup>77</sup>

Abschlussjahrgang	Grundgesamtheit 2002		erstmalig Befragte 2002		Anteil der Befragten 2002 an der Grundgesamtheit (in %)	wiederholt Befragte 2006		Anteil der Befragten 2006 an der Erstbefragung 2002 (in %)	Anteil der Befragten 2006 an der Grundgesamtheit 2002 (in %)
	Anzahl	Anteil (in %)	Anzahl	Anteil (in %)		Anzahl	Anteil (in %)		
1998/99	158	36	41	29	26	20	29	49	13
1999/00	134	31	46	33	34	28	41	61	21
2000/01	144	33	54	38	38	21	30	39	15
Gesamt	436	100	141	100	32	69	100	49	16

Bezogen auf das Geschlecht sind ebenfalls ausgewogene Verteilungen zu beobachten, der leichte Frauenüberhang in der Befragung des Jahres 2002 ist auch in den Daten der Befragung von 2006 festzustellen.

<sup>77</sup> Aufgrund der oben erwähnten Ausfälle bezüglich der Abschlussjahrgänge 1996/97 bis 1997/98 unterscheiden sich die hier dargestellten Zahlen deutlich von jenen in der Dresdner Absolventenstudie Nr. 8: Fakultät Bauingenieurwesen 2002.

Tab. 8.4: Verteilung der Absolvent/innen nach Geschlecht in Grundgesamtheit und bei den befragten Absolvent/innen 2002 bzw. 2006

Abschluss- jahrgang	Grundgesamtheit 2002		erstmalig Befragte 2002		Anteil der Befragten 2002 an der Grundgesamtheit (in %)	wiederholt Befragte 2006		Anteil der Befragten 2006 an der Erstbefragung 2002 (in %)	Anteil der Befragten 2006 an der Grundgesamtheit 2002 (in %)
	Anzahl	Anteil (in %)	Anzahl	Anteil (in %)		Anzahl	Anteil (in %)		
Frauen	85	19	36	26	42	18	26	50	21
Männer	351	81	105	74	30	51	74	49	15
Gesamt	436	100	141	100	32	69	100	49	16

Der Vergleich des Alters zum Zeitpunkt des Studienabschlusses zeigt ebenfalls eine gute Übereinstimmung zwischen den Gegebenheiten in der Grundgesamtheit und bei den Befragten zu beiden Zeitpunkten. Bezüglich der Abschlussnoten und der Studiendauer ist nur ein Vergleich mit der Befragung im Jahr 2002 möglich, da diese Daten bei der Wiederholungsbefragung im Jahr 2006 nicht mehr erhoben wurden. Für die Erstbefragung im Jahr 2002 zeigt sich allerdings eine relativ gute Übereinstimmung mit der Grundgesamtheit, die Differenzen bezüglich der Studiendauer liegen im Rahmen der Standardabweichung.

Tab. 8.5: Vergleich von Werten der befragten Absolvent/innen im Jahr 2002 und im Jahr 2006 mit Werten der Grundgesamtheit

	Werte der Grund- gesamtheit	Werte der Befragung 2002		Werte der Befragung 2006	
		Werte	Standard- abweichung	Werte	Standard- abweichung
Alter bei Studienabschluss (Mittelwert)	25,6	25,5	1,7	25,4	1,4
Abschlussnoten (Mittelwert)	2,6	2,5	0,5		
Studiendauer in Fachsemestern (Mittelwert)	11,5	11,1	1,4		
Studiendauer in Hochschulsemestern (Mittelwert)	12,0	11,5	1,8		

Insgesamt ist für die Wiederholungsbefragung zu konstatieren, dass (ähnlich der Befragung im Jahr 2002) die Passgenauigkeit der erhobenen Daten auf die Grundgesamtheit relativ gut zu sein scheint. Voraussetzung dafür ist jedoch eine Begrenzung des Blickwinkels auf die Abschlussjahrgänge 1998/99 – 2000/01.



## **Anhang**

## A1: Angaben der Fallzahlen

Abb. 4.11: Anzahl der Bewerbungen, Vorstellungsgespräche, Dauer der aktiven Stellensuche und Probleme bei der Stellensuche; die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen und Architektur (Absolventenbefragung 2005) im Vergleich, Mittelwerte

$n =$

	Bauingenieurwesen	Architektur
Zahl der Bewerbungen	119	133
Zahl der Vorstellungsgespräche	121	138
Dauer der aktiven Suche in Monaten	117	127
"Hatte bisher keine Probleme bei der Stellensuche" (in %)	120	141

Abb. 4.29: Entwicklung des Bruttomonatseinkommens nach Beschäftigungsumfang und Jahr des Studienabschlusses (Mittelwerte)

$n =$

	Unmittelbar nach Studienabschluss	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 9 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 18 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
alle Befragte	90	92	97	104	105	93	86	51	31
Befragte, die bereits 3 Monate nach Studienabschluss einer Vollzeitberufstätigkeit nachgingen	73	78	75	74	72	61	57	40	26
alle Befragte, die ihr Studium bis 12/2002 abgeschlossen haben	31	33	34	36	36	34	36	35	30
Befragte, die ihr Studium bis 12/2002 abgeschlossen haben und bereits 3 Monate nach Studienabschluss einer Vollzeitberufstätigkeit nachgingen	26	29	28	28	28	26	27	27	25

Abb. 4.30: Entwicklung der Vertrags- und tatsächlichen Wochenarbeitszeit nach Beschäftigungsform (Mittelwerte)

n =

	Unmittelbar nach Studienabschluss	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 9 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 18 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten	Nach 48 Monaten
Vertragswochenarbeitszeit aller Befragten	89	94	99	107	107	97	92	53	32
Vertragswochenarbeitszeit der Befragten, die bereits 3 Monate nach Studienabschluss einer nichtselbständigen Erwerbstätigkeit nachgingen	47	53	52	53	52	48	43	31	20
tatsächliche Wochenarbeitszeit aller Befragten	89	94	100	108	108	98	92	53	32
tatsächliche Wochenarbeitszeit der Befragten, die bereits 3 Monate nach Studienabschluss einer nichtselbständigen Erwerbstätigkeit nachgingen	47	53	52	53	52	48	43	31	20

Tab. 4.9: Entwicklung der Tätigkeitsform im Kohortenvergleich, bei Kohorte 01-05: Mehrfachnennungen möglich (in %)

n =

	Unmittelbar nach Studienabschluss	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten
Kohorte 98-01	129	125	127	131	92	52
Kohorte 01-05	119	121	121	119	96	57

Tab. 4.10: Entwicklung der Tätigkeitsbereiche im Kohortenvergleich (in %)

n =

	Unmittelbar nach Studienabschluss	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten
Kohorte 98-01	129	121	122	127	89	48
Kohorte 01-05	113	114	114	115	94	54

Abb. 4.44: Wochenarbeitszeit (Kohorte 98-01), tatsächliche Wochenarbeitszeit und vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit (Kohorte 01-05) in Stunden im Zeitverlauf nach Studienabschluss, Mittelwerte

n =

	Unmittelbar nach Studienabschluss	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten
vertragliche Wochenarbeitszeit Kohorte 01-05	89	94	99	107	92	53
tatsächliche Wochenarbeitszeit Kohorte 01-05	89	94	100	108	92	53
Wochenarbeitszeit Kohorte 98-01	94	108	122	126	90	50

Abb. 4.45: Monatliches Bruttoeinkommen im Zeitverlauf nach Studienabschluss im Kohortenvergleich (Mittelwerte)

n =

	Unmittelbar nach Studienabschluss	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten
Kohorte 98-01	87	102	113	115	87	50
Kohorte 01-05	90	92	97	105	86	51

Abb. 4.46: Entwicklung des Anteils der unbefristeten Arbeitsverträge nach Studienabschluss im Kohortenvergleich (in %)

n =

	Unmittelbar nach Studienabschluss	Nach 3 Monaten	Nach 6 Monaten	Nach 12 Monaten	Nach 24 Monaten	Nach 36 Monaten
Kohorte 98-01	108	115	123	125	90	51
Kohorte 01-05	93	96	101	110	94	56

## A2: Übersicht über die Bildung sozialer Herkunftsgruppen zu Kapitel 2.1 (Soziales Profil der Absolvent/innen)

Tab. A2.1: Übersicht über die Bildung sozialer Herkunftsgruppen (Angabe der Fallzahlen)

berufliche Stellung	Bildungsherkunft		
	mit Hochschulabschluss	ohne Hochschulabschluss	
Angestellte(r) mit Führungsaufgaben	40	5	
Angestellte(r) mit hochqualifizierter Tätigkeit	17	1	
Selbständige(r)	14	7	
Beamte(r)	6	1	
Angestellte(r) mit qualifizierter Tätigkeit	15	7	
Angestellte(r) mit einfacher Tätigkeit	0	3	
Facharbeiter(in)/ Vorarbeiter(in)/ Meister	0	5	
<b>Soziale Herkunftsgruppen:</b>			
hoch n = 71	gehoben n = 34	mittel n = 8	niedrig n = 8

**A3: Faktorenanalyse zu Kapitel 5.1 (Berufliche Kompetenzen)***Tab. A3.1: KMO-Test auf Stichprobenneigung*

Maß der Stichprobenneigung nach Kaiser-Meyer-Olkin.		,811
Bartlett-Test auf Sphärizität	Ungefähres Chi-Quadrat	856,641
	df	210
	Signifikanz nach Bartlett	,000

*Tab. A3.2: Erklärte Gesamtvarianz*

Item	Anfängliche Eigenwerte			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	6,086	28,981	28,981	4,267	20,320	20,320
2	2,164	10,305	39,286	3,498	16,659	36,979
3	1,584	7,542	46,828	2,035	9,691	46,670
4	1,339	6,378	53,206	1,372	6,536	53,206
5	1,126	5,361	58,567			
6	1,082	5,154	63,721			
7	0,994	4,732	68,453			
8	0,790	3,762	72,215			
9	0,782	3,725	75,940			
10	0,668	3,182	79,122			
11	0,591	2,815	81,938			
12	0,583	2,777	84,714			
13	0,538	2,560	87,275			
14	0,475	2,260	89,535			
15	0,441	2,099	91,634			
16	0,405	1,927	93,561			
17	0,338	1,608	95,169			
18	0,301	1,434	96,603			
19	0,275	1,311	97,914			
20	0,246	1,172	99,086			
21	0,192	0,914	100,000			

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tab. A3.3: Rotierte Komponentenmatrix (Quartimax-Rotation)<sup>a</sup>

	Faktoren			
	Management-/ Führungs- kompetenzen	Selbständiges Arbeiten	Teamfähigkeit	fachspezifische Kompetenzen
Verhandlungsgeschick	0,830	0,058	0,096	-0,021
Wirtschaftliches Denken	0,798	0,002	0,083	-0,006
Andere führen/ Mitarbeiterführung	0,720	-0,063	0,081	0,179
Psychosoziale Fähigkeiten	0,711	0,021	0,315	-0,114
Breites Allgemeinwissen	0,551	0,329	0,127	-0,259
Planen, Koordinieren, Organisieren	0,544	0,328	0,381	0,164
Selbständiges Arbeiten	0,095	0,743	0,128	0,210
Zeiteinteilung	-0,035	0,707	0,026	0,011
Selbständige Weiterbildung	0,156	0,613	0,039	-0,027
Problemlöse- / Analysefähigkeiten	0,079	0,605	0,310	0,061
Lernfähigkeit	0,027	0,600	0,227	-0,159
Kritisches Denken	0,368	0,578	-0,279	-0,018
Teamarbeit	0,205	0,133	0,740	0,142
Anpassungsfähigkeit	0,268	0,164	0,698	-0,069
Fremdsprachen	0,166	0,187	0,492	-0,203
Praktische (Fach-)Kompetenzen	0,233	0,139	-0,182	0,650
Fachwissen	0,115	0,348	0,192	0,512
Fächerübergreifendes Denken	0,608	0,506	-0,109	0,128
Ausdrucksfähigkeit	0,511	0,406	-0,014	0,111
Kreativität	0,436	0,312	-0,057	-0,608
EDV-Fertigkeiten	0,333	0,217	0,380	0,104

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

a Die Rotation ist in 4 Iterationen konvergiert.

## A4: Clusteranalyse zu Kapitel 5.3 (Berufliche Orientierungen)

A4.1: Hintergrunddaten zur Clusteranalyse, dargestellt in Abb. 5.14

### Clusterzentren der endgültigen Lösung

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

### Iterationsprotokoll<sup>a</sup>

Iteration	Änderung in Clusterzentren	
	1	2
1	3,339	3,399
2	0,413	0,209
3	0,287	0,176
4	0,057	0,033
5	0,066	0,040
6	0,044	0,027
7	0,048	0,031
8	0,000	0,000

a Konvergenz wurde aufgrund geringer oder keiner Änderungen der Clusterzentren erreicht. Die maximale Änderung der absoluten Koordinaten für jedes Zentrum ist ,000. Die aktuelle Iteration lautet 8. Der Mindestabstand zwischen den anfänglichen Zentren beträgt 8,775.

### Anzahl der Fälle in jedem Cluster

Cluster	1	46
	2	72
Gültig	118	
Fehlend	5	

## A5: Ergänzende Darstellungen zu Kapitel 7

Tab. A5.1: Die Einschätzung eigener Kompetenzen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2002) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2006), Mittelwerte (Skala: 1 = in hohem Maße ... 5 = gar nicht)

	Mittelwert im Jahr 2006	Mittelwert im Jahr 2002	Mittelwertdifferenz	Korrelation zwischen den Angaben zu beiden Zeitpunkten (Spearman-Rho)	n
Lernfähigkeit	1,6	1,7	0,1	0,51	53
Teamarbeit	2,2	2,1	-0,1	0,19	54
Breites Allgemeinwissen*	2,2	2,5	0,3	0,35	54
Anpassungsfähigkeit	2,3	2,3	0,0	0,37	54
Fachwissen*	2,3	2,0	-0,3	0,43	54
Zeiteinteilung	2,4	2,4	0,0	0,12	54
Planen, Koordinieren, Organisieren	2,5	2,6	0,1	0,52	54
Kritisches Denken	2,6	2,5	-0,1	0,22	54
Fächerübergreifendes Denken	2,6	2,6	0,0	0,33	53
EDV-Fertigkeiten*	2,6	2,2	-0,4	0,48	54
Ausdrucksfähigkeit	2,7	2,7	0,0	0,38	54
Kreativität	2,8	2,6	-0,2	0,46	54
Fremdsprachen	3,2	3,1	-0,1	0,22	54
Wirtschaftliches Denken	3,3	3,2	-0,1	0,04	53
Andere führen/Mitarbeiterführung	3,7	3,5	-0,2	0,32	54
Verhandlungsgeschick	3,9	3,7	-0,2	0,33	54

\* = Die Mittelwerte unterscheiden sich signifikant

Tab. A5.2: Die Einschätzung aktuell im Berufsleben geforderten Kompetenzen im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2002) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2006), Mittelwerte (Skala: 1 = in hohem Maße ... 5 = gar nicht)

	Mittelwert im Jahr 2006	Mittelwert im Jahr 2002	Mittelwertdifferenz	Korrelation zwischen den Angaben zu beiden Zeitpunkten (Spearman-Rho)	n
Planen, Koordinieren, Organisieren	1,6	1,5	-0,1	0,20	49
Wirtschaftliches Denken	1,7	1,8	0,1	0,19	50
Zeiteinteilung	1,8	1,7	-0,1	0,17	50
EDV-Fertigkeiten	1,8	1,7	-0,1	0,38	50
Ausdrucksfähigkeit	1,9	1,8	-0,1	0,33	49
Kritisches Denken	1,9	2,0	0,1	0,37	50
Fächerübergreifendes Denken	1,9	2,1	0,2	0,38	50
Teamarbeit	1,9	1,9	0,0	0,32	49
Lernfähigkeit	1,9	1,8	-0,1	0,24	50
Anpassungsfähigkeit	2,0	2,2	0,2	0,35	50
Verhandlungsgeschick	2,0	2,2	0,2	0,28	49
Fachwissen*	2,0	1,7	-0,3	0,38	49
Andere führen/Mitarbeiterführung	2,3	2,4	0,1	0,40	50
Kreativität	2,4	2,5	0,1	0,35	49
Breites Allgemeinwissen	2,6	2,6	0,0	0,58	49
Fremdsprachen*	3,4	3,7	0,3	0,58	50

\* = Die Mittelwerte unterscheiden sich signifikant

Tab. A5.3: Die Beurteilung von Aussagen zum Stellenwert des Berufes im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2002) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2006), Mittelwerte (Skala: 1 = stimme völlig zu ... 5 = stimme gar nicht zu)

	Mittelwert im Jahr 2006	Mittelwert im Jahr 2002	Mittelwertdifferenz	Korrelation zwischen den Angaben zu beiden Zeitpunkten (Spearman-Rho)	n
Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.	2,0	1,9	0,1	0,67	57
Ich ziehe eine Tätigkeit, die mich "fesselt" vor, auch wenn sie mit beruflicher Unsicherheit verbunden ist.	2,6	2,5	0,1	0,63	56
Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger.	3,9	3,9	0,0	0,28	56
Ich möchte mir schon Einiges leisten können; deshalb ist das Einkommen für mich wichtig.	2,2	2,4	-0,2	0,69	57
Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht.	2,9	3,2	-0,3	0,31	57
Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein.	3,6	3,4	0,2	0,67	57
Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohl fühle.	2,8	2,7	0,1	0,34	57
Der Beruf ist für mich nur ein Mittel zum Zweck.	3,7	3,7	0,0	0,46	57

Tab. A5.4: Kreuztabelle zur Veränderung der Beurteilung von Aussagen zum Stellenwert des Berufes im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2002) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2006)

Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger. Anzahl der Nennungen im Jahr 2006	Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger. Anzahl der Nennungen im Jahr 2002					Summe 2006
	1 stimme völlig zu	2	3	4	5 stimme gar nicht zu	
1 stimme völlig zu	1					1
2		2	1	1	1	5
3			2	5	5	12
4			7	8	5	20
5 stimme gar nicht zu		1	3	7	7	18
Summe 2002	1	3	13	21	18	56

Tab. A5.5: Kreuztabelle zur Veränderung der Beurteilung von Aussagen zum Stellenwert des Berufes im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2002) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2006)

Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht. Anzahl der Nennungen im Jahr 2006	Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht. Anzahl der Nennungen im Jahr 2002					Summe 2006
	1 stimme völlig zu	2	3	4	5 stimme gar nicht zu	
1 stimme völlig zu	2			1		3
2		4	9	5		18
3		3	8	6	3	20
4		1	9	2	2	14
5 stimme gar nicht zu				2		2
Summe 2002	2	8	26	16	5	57

Tab. A5.6: Kreuztabelle zur Veränderung der Beurteilung von Aussagen zum Stellenwert des Berufes im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2002) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2006)

Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohlfühle. Anzahl der Nennungen im Jahr 2006	Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohlfühle. Anzahl der Nennungen im Jahr 2002					Summe 2006
	1 stimme völlig zu	2	3	4	5 stimme gar nicht zu	
1 stimme völlig zu	1	3	1			5
2	1	8	5	1		15
3		9	10	5	1	25
4		2	5	2	1	10
5 stimme gar nicht zu		1	1			2
Summe 2002	2	23	22	8	2	57

### Clusterzentrenanalyse zu Kapitel 7.4 (Persönliche Definition von „Beruflichem Erfolg“)

Tab. A5.7: Clusterzentren der endgültigen Lösung

	Cluster	
	1 „klassische“ Berufs- orientierung	2 Gemeinschaft wichtiger als eigene Karriere
... einen angesehenen Beruf auszuüben.	1	5
... gute Aufstiegschancen zu haben.	2	5
... einen vor Entlassung sicheren Arbeitsplatz zu haben.	1	4
... sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu haben.	1	3
... ein hohes Einkommen zu erzielen.	2	4
... gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	5	2
... gute Chancen auf Selbstverwirklichung zu haben.	3	1
... sich für Andere engagieren zu können.	5	1
... eine abwechslungsreiche Tätigkeit zu haben.	2	1
... gute Chancen auf Weiterbildung zu haben.	3	2
... die Möglichkeit, selbständig arbeiten zu können.	2	2
... Raum für Privatleben zu haben.	2	1
... das Gefühl zu haben, etwas Sinnvolles zu tun.	1	1
... die Möglichkeit, mit seiner Arbeit gesellschaftspolitischen Einfluss zu nehmen.	4	2

Tab. A5.8: Iterationsprotokoll

Iteration	Änderung in Clusterzentren	
	1	2
1	4,413	4,163
2	,114	,203
3	,145	,337
4	,000	,000

Tab. A5.9: Anzahl der Fälle je Cluster

Cluster	1	38
	2	17
Gültig	55	
Fehlend	3	

### Clusterzentrenanalyse zu Kapitel 7.4 (Persönlichen Orientierungen auf den Beruf)

Tab. A5.10: Clusterzentren der endgültigen Lösung

	Cluster	
	1 Selbstverwirklichung stark durch Beruf	2 Selbstverwirklichung außerhalb des Berufes
Ich kann mir ein Leben ohne Beruf nur schwer vorstellen.	2	3
Ich ziehe eine Tätigkeit, die mich	3	3
Wenn sich berufliches Fortkommen und Kinder nicht vereinbaren lassen, ist mir mein Beruf wichtiger.	4	4
Ich möchte mir schon Einiges leisten können; deshalb ist das Einkommen für mich wichtig.	2	3
Ich bevorzuge eine gesicherte Berufsposition, auch wenn die Arbeit weniger meinen sonstigen Erwartungen entspricht.	3	3
Ich kann mich auch verwirklichen, ohne berufstätig zu sein.	4	2
Ich kann auf viele materielle Dinge verzichten, wenn ich mich nur in meiner Tätigkeit wohlfühle.	3	2
Der Beruf ist für mich nur ein Mittel zum Zweck.	4	3

Tab. A5.11: Iterationsprotokoll

Iteration	Änderung in Clusterzentren	
	1	2
1	3,508	3,167
2	,278	,542
3	,272	,468
4	,115	,260
5	,128	,340
6	,000	,000

Tab. A5.12: Anzahl der Fälle je Cluster

Cluster	1	40
	2	16
Gültig	56	
Fehlend	2	

Tab. A5.13: Angestrebte Beschäftigung (Anzahl der Nennungen)

angestrebte Tätigkeit	Befragungsjahr	
	2002	2006
Keine Nennung	6	5
Planungsingenieur für Stadt-/ Verkehrsplanung	1	0
Abteilungsleiter	0	2
Abteilungsleiterin Straßenbauamt	1	0
Abteilungsleitung	0	1
Angestellter	1	0
angestellter Architekt	0	1
Angestellter in Architektur und Ingenieurbüro	1	0
Angestellter mit Leistungsfunktion, hochqualifizierte Tätigkeit	1	0
Angestellter mit Leitungsfunktion	0	1
angestellter raumplaner, Verkehr- und Straßenbau	0	1
Aufsichtsratsvorsitzender	0	1
Bauingenieur	1	1
Bauingenieur im öffentlichen Dienst	0	1
Bauingenieur in Führungsposition	1	0
Bauingenieur, mittlere Leitungsfunktion	0	1
Bauingenieur/ Projektleiter	1	0
Bauleiter	2	2
Bauleiter/ Projektleiter o. Selbstständiger	1	0
Bauleitung	0	1
Beamter oder Angestellter im öD.	0	1
Berufstätigkeit, die einigermaßen Spaß macht	1	0
bis jetzt mit jetziger Tätigkeit zufrieden	1	0
Consultingleiter	1	0
darüber denke ich im Moment nach	0	1
Eigenständigkeit/ Mitarbeit Ing.büro im Konstr.Ing.Bau	1	0
eine mit Unabhängigkeit verbundene Tätigkeit	0	1
eine sichere	0	1
eine volle Stelle egal ob freiberuflich oder fest angestellt; Planerin	0	1
Entwicklung von Bau- oder Statiksoftware	0	1
Entwicklung/ Konzeption von Prüfeinrichtungen	1	0
Entwurf bis Ausführplanung von Gebäuden	1	0
Erweiterung der Planungstätigkeit auf Stadt- und Verkehrsplanung	1	0
freiberufliche Tätigkeit weiterentwickeln und ausbauen	0	1
freiberuflicher Kampfkunstlehrer	0	1
Freizeit- Gastronomiegewerbe	0	1
Führungskraft in Verwaltung im bauenden Bereich	1	0
geschäftsführende Tätigkeit	1	0
gezielte Arbeit als Bauingenieur	1	0
Ingenieurbüro (selbständig)	1	0
interessante Tätigkeit	0	1
keine andere	0	1
Kombination von Studienfach und jetziger Tätigkeit	1	0
leitende Tätigkeit in Fachrichtung	1	0
Leitender Angestellter / Geschäftsführer	0	1
leitender Angestellter	0	1
leitender Angestellter	1	0
leitender Angestellter oder Selbständigkeit	0	1
Leitender Angestellter oder Selbständigkeit	1	0
Leitungsfunktion	0	1
Leitungstätigkeit	1	0

angestrebte Tätigkeit	Befragungsjahr	
	2002	2006
Management	1	0
Mitarbeiter im Ingenieurbüro oder Amt	1	0
Mitarbeiter Straßenbau-; Tiefbauamt	0	1
Niederlassungsleiter	1	0
Niederlassungsleiter, Abteilungsleiter	1	0
Niederlassungsleiter/ Abteilungsleiter	0	1
Oberbauleiter	1	2
Oberbauleiter/ Projektleiter bei Großprojekt in Europa	0	1
Öffentlicher Dienst	0	1
Planung und Leitung von Tunnel-/ Brückenbauwerken	1	0
Planung/ Bauleitung Ingenieurbau	0	1
Planungs-/ Projektingenieurin	1	0
Planungsingenieur, Projektleiter	1	0
Planungsingenieur für Bau und Umwelt	0	1
Professor	1	0
Projektentwicklung	0	1
Projektgenieur	0	1
Projektleiter	2	1
Projektleiter / technischer Leiter	0	1
Projektleiter im Bereich Tragwerksplanung	1	0
Projektleiter Planung von Bauprojekten	0	1
Projektleiter Tragwerksplanung	0	1
Projektleiter und -ingenieur im Konstruktiven Ingenieurbau	0	1
Projektleitung	1	1
Projektleitung / -management	1	0
Promotion	1	0
Referatsleiter :-)	1	0
selbständig	1	0
selbständige Bauwerksgutachterin	1	0
Selbständiger	0	1
Selbständigkeit	1	0
Selbständigkeit in Wirtschaft, Tourismus	1	0
Selbständigkeit, Ingenieurbüro	0	1
Stadtplanung	0	1
Statiker, Konstrukteur	0	1
Tätigkeit im gehobenen oder höheren Staatsdienst	0	1
Teamführer	1	0
Teamleiter Bauingenieur	0	1
Tragwerksplaner	1	0
Tragwerksplanungsing.	1	0
Unternehmer Baubereich	0	1
Unternehmer, erfolgreicher Geschäftsführer meiner GmbH	1	0
weitere Qualifikation	1	0
wie vorhanden aber eine Stufe höher	0	1
Wissenschaftliche Laufbahn	0	1
<b>Summe</b>	<b>58</b>	<b>58</b>

Tab. A5.14: Die Beurteilung der Studienbedingungen im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2002) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2006), Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut... 5 = sehr schlecht)

Studienbedingungen	Mittelwert im Jahr 2006	Mittelwert im Jahr 2002	Mittelwertdifferenz	Korrelation beider Befragungszeitpunkte (Spearman-Rho)	n
Ausreichende Anzahl von Plätzen in Lehrveranstaltungen	1,8	1,8	0,0	0,52	56
Fachliche Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten	1,9	1,9	0,0	0,16	56
Zeitliche Koordination des Lehrangebotes	2,1	2,3	-0,2	0,39	55
Aufbau und Struktur Ihres Studiengangs	2,1	2,1	0,0	0,46	56
Breite des Lehrangebotes	2,2	2,2	0,0	0,58	56
Transparenz der Prüfungsanforderungen	2,6	2,6	0,0	0,58	56
Fachliche Beratung und Betreuung durch die Lehrenden	2,6	2,7	-0,1	0,28	56
Forschungsbezug der Lehre	2,6	2,8	-0,2	0,22	56
Beziehungen zwischen Studierenden und Lehrenden	2,9	2,9	0,0	0,39	56
Praxisbezug der Lehre	3,3	3,5	-0,2	0,46	56
Zugang zu / Vermittlung von Praktika	3,7	3,8	-0,1	0,51	56

Tab. A5.15: Die Beurteilung von Aspekten der Lehre im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2002) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2006), Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut... 5 = sehr schlecht)

Aspekte der Lehre	Mittelwert im Jahr 2006	Mittelwert im Jahr 2002	Mittelwertdifferenz	Korrelation beider Befragungszeitpunkte (Spearman-Rho)	n
Vermittlung von fachlichem Grundlagenwissen (2006) / Vermittlung von Fachwissen (2002)	1,8	2,0	-0,2	0,43	56
Einübung in selbständiges Lernen / Arbeiten	2,1	2,3	-0,2	0,23	56
Einübung in wissenschaftliche Arbeitsweisen	2,5	2,7	-0,2	0,21	56
Erlernen sozialer/ kommunikativer Fähigkeiten	3,3	3,2	0,1	0,01	56
Einübung in schriftliche Ausdrucksfähigkeit	3,3	3,5	-0,2	0,46	56
Einübung in mündliche Präsentation	3,4	3,4	0,0	0,55	56

Tab. A5.16: Die Beurteilung des Wertes des Studiums im Vergleich zwischen Erstbefragung (im Jahr 2001) und Wiederholungsbefragung (im Jahr 2005), Mittelwerte (Skala: 1 = sehr gut... 5 = sehr schlecht)

Wert des Studiums hinsichtlich:	Mittelwert im Jahr 2006	Mittelwert im Jahr 2002	Mittelwertdifferenz	Korrelation beider Befragungszeitpunkte (Spearman-Rho)	n
... der Nützlichkeit des Hochschulabschlusses für die berufliche Karriere?	1,9	1,9	0,0	0,43	57
... der Möglichkeit, sich persönlich zu entwickeln?	2,1	2,1	0,0	0,28	57
... der Möglichkeit, den studentischen Freiraum zu genießen?	2,4	2,1	0,3	0,59	57
... der Verwendbarkeit der Studieninhalte im Beruf?*	2,8	2,6	0,2	0,64	57

\* = Die Mittelwerte unterscheiden sich signifikant

# Befragung der Absolventen der Fakultät Bauingenieurwesen der TU Dresden

## Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

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

## A - Vor dem Studium

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

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

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

Durchschnittsnote: ,  (Bitte eintragen!)

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

- Ja, und abgeschlossen
  Ja, aber nicht abgeschlossen
  Nein

## B - Verlauf des Studiums

**B - 1** Bitte informieren Sie uns über Ihr an der Fakultät Bauingenieurwesen zuletzt abgeschlossenes grundständiges Studium! (Nicht gemeint sind Studiengänge für Postgraduierte und Promotionsstudiengänge!)

Beginn/ Ende (Monat, Jahr)	Studiengang/ Studienfächer	Art des höchsten Abschlusses	Art der abgelegten Prüfung/ Note
von Monat <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> von Jahr <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> bis Monat <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> bis Jahr <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/>	Fach _____ ggf. Studien- richtung/ Vertiefung _____ ggf. Studien- richtung/ Vertiefung _____	<input type="checkbox"/> Bachelor/ Baccalareus <input type="checkbox"/> Master <input type="checkbox"/> Diplom	Zwischenprüfung/ Vordiplom Note: <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> , <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> Abschlussprüfung Gesamtnote: <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/> , <input style="width: 30px; height: 25px;" type="text"/>

**B - 2 Wie viele Semester haben Sie insgesamt an Hochschulen studiert (Hochschulsemester)?  
Wie viele Semester haben Sie das an der Fakultät Bauingenieurwesen der TU Dresden  
abgeschlossene Fach studiert (Fachsemester)?**

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

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

**B - 2a Gab es in Ihrem Studium aus einem der folgenden Gründe Verzögerungen?**

	Nein	Ja, 1 Semester	Ja, 2 Semester	Ja, mehr als 2 Semester
Durch Wartezeiten (wegen Nichtzulassung zu Lehrveranstaltungen) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegen nicht bestandener Prüfungen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegen einer Umstellung der Prüfungs- oder Studienordnung .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegen Nichtzulassung zu einer / mehrerer Prüfung(en) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlechte Koordination der Studienangebote (Überschneidung von Lehrveranstaltungen etc.) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegen Erwerbstätigkeit(en) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegen familiärer Gründe (z.B. Kinder, Pflege von Angehörigen etc.) .....	<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"/>

(Bitte eintragen!)

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

- Ich habe nicht gewechselt. ... **Bitte weiter mit B - 5!**
- Ich habe den Studiengang/ das Studienfach gewechselt. Von welchem? .....
- Ich habe die Hochschule gewechselt. 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/ der Prüfungen	<input type="checkbox"/>				
Schlechte Betreuung durch Lehrende	<input type="checkbox"/>				
Schlechte Lehrqualität	<input type="checkbox"/>				
Eingeschränktes/ uninteressantes Lehrangebot	<input type="checkbox"/>				
Schlechte Berufsaussichten	<input type="checkbox"/>				
Falsche Vorstellungen/ mangelnde Informationen über den Studiengang	<input type="checkbox"/>				
Aufnahme des ursprünglich gewünschten Studiums	<input type="checkbox"/>				
Anderung meines Berufsziels	<input type="checkbox"/>				
Private Zwänge (Partner, Familie etc.)	<input type="checkbox"/>				
Finanzielle Zwänge	<input type="checkbox"/>				
Rechtliche Grundlagen	<input type="checkbox"/>				
Andere Gründe: .....	<input type="checkbox"/>				

(Bitte eintragen!)

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

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

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

- Sprachkurs  Auslandssemester  Praktikum  Sonstiges (Was? .....
- (Bitte eintragen!)

**B - 7 Haben Sie neben Ihrem Studium ein Praktikum bzw. mehrere Praktika absolviert? (Nicht gemeint sind Laborpraktika bzw. andere praktische Lehrveranstaltungen!)**

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

Warum? \_\_\_\_\_

(Bitte eintragen!)

Ja, ich habe  (Anzahl) Pflichtpraktika absolviert Gesamtdauer?   Monate

Ja, ich habe  (Anzahl) freiwillige Praktika absolviert Gesamtdauer?   Monate

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

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Universität, Fachhochschule                              | <input type="checkbox"/> Ingenieur-/Planungs-/Beratungsbüro bzw. -unternehmen |
| <input type="checkbox"/> Forschungsinstitut / Forschung & Entwicklung             | <input type="checkbox"/> Luft- und Raumfahrttechnik                           |
| <input type="checkbox"/> Öffentliche Verwaltung, Behörde                          | <input type="checkbox"/> Bauökologie/Umweltschutz                             |
| <input type="checkbox"/> Partei, Verband, Kirche, Verein                          | <input type="checkbox"/> Handwerksbetrieb                                     |
| <input type="checkbox"/> Medien (Rundfunk, TV, Presse)                            | <input type="checkbox"/> Baustoffindustrie                                    |
| <input type="checkbox"/> Kultur, Museum, Bibliothek, Archiv                       | <input type="checkbox"/> Bauunternehmen                                       |
| <input type="checkbox"/> Bildungseinrichtung                                      | <input type="checkbox"/> Immobilien und Wohnungswirtschaft                    |
| <input type="checkbox"/> Sonstige Dienstleistungen                                | <input type="checkbox"/> Überwachung  |
| <input type="checkbox"/> Sonstige Einrichtung, und zwar: _____ (Bitte eintragen!) |   |

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

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

**Bitte beurteilen Sie folgende Aspekte:**

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

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

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

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

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

(Bitte eintragen!)

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

	keine Kenntnisse	Grundkenntnisse	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"/>
CAD-Programme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berechnungsprogramme (z.B. FEM)	<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"/>

(Bitte eintragen!)

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

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

(Bitte eintragen!)

**B - 14 Warum haben Sie sich für Dresden entschieden? (Kreuzen Sie bitte jede Zeile an!)**

	trifft voll und ganz zu			trifft überhaupt nicht zu	
	1	2	3	4	5
Wohnort-/ Heimatnähe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Private Gründe (z.B. Freunde, Familie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ruf der Uni und der Dozenten, Lehrqualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spezielles Lehrangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studiensituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finanzielle Gründe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interesse an der Region Dresden und Umgebung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kulturelles Angebot der Stadt/ Region	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ablehnung(en) an anderen Unis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderer Grund: -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(Bitte eintragen!)

**C - Beurteilung des Studiums**

**C - 1 Wie beurteilen Sie rückblickend die Studienbedingungen Ihres an der Fakultät Bauingenieurwesen der TU Dresden abgeschlossenen Faches hinsichtlich der folgenden Aspekte? (Bitte jede Zeile ankreuzen!)**

	sehr gut	2	3	4	sehr schlecht
	1				5
Aufbau und Struktur des Studienganges	<input type="checkbox"/>				
Transparenz der Prüfungsanforderungen	<input type="checkbox"/>				
Breite des Lehrangebotes	<input type="checkbox"/>				
Fachliche Spezialisierungs- und Vertiefungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>				
Zeitliche Koordination des Lehrangebotes	<input type="checkbox"/>				
Forschungsbezug der Lehre	<input type="checkbox"/>				
Praxisbezug der Lehre	<input type="checkbox"/>				
Zugang zu/ Vermittlung von Betriebspraktika	<input type="checkbox"/>				
Beziehungen zwischen Studierenden und Lehrenden	<input type="checkbox"/>				
Fachliche Beratung und Betreuung durch die Lehrenden	<input type="checkbox"/>				
Ausreichende Anzahl von Plätzen in Lehrveranstaltungen	<input type="checkbox"/>				
Übereinstimmung von Lehr- und Prüfungsformat	<input type="checkbox"/>				
Organisation / Ablauf von Prüfungen	<input type="checkbox"/>				
Abstimmung des Lehrangebots hinsichtlich Prüfungsanforderungen	<input type="checkbox"/>				
Prüfungsvorbereitung durch Lehrveranstaltungen	<input type="checkbox"/>				
Einsatz moderner Lehr- und Prüfungsformen (z.B. E-Learning)	<input type="checkbox"/>				
Erkennbarkeit von Lehr- und Lernzielen in den Fachdisziplinen	<input type="checkbox"/>				
Interdisziplinäre Wissensvermittlung	<input type="checkbox"/>				
Inhaltliche Abstimmung zwischen den einzelnen Lehrveranstaltungen	<input type="checkbox"/>				
Verfügbarkeit von Zeit für das Selbststudium	<input type="checkbox"/>				
Chance zur Teilnahme an Forschungsprojekten	<input type="checkbox"/>				
Bereitstellung von Lehr- und Arbeitsmaterialien	<input type="checkbox"/>				
Fachliche Kompetenz der Lehrenden	<input type="checkbox"/>				
Didaktische Kompetenz der Lehrenden	<input type="checkbox"/>				

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

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

**C - 3 Wie beurteilen Sie rückblickend die folgenden Aspekte der Lehre in Ihrem an der Fakultät Bauingenieurwesen der TU Dresden abgeschlossenen Fach? (Bitte jede Zeile ankreuzen!)**

	sehr gut				sehr schlecht
	1	2	3	4	5
Vermittlung von fachlichem Grundlagenwissen	<input type="checkbox"/>				
Vermittlung von praktischen fachbezogenen Kompetenzen	<input type="checkbox"/>				
Einübung in Teamarbeit	<input type="checkbox"/>				
Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Aspekten	<input type="checkbox"/>				
Erlernen sozialer/ kommunikativer Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>				
Einübung in selbstständiges Lernen/ Arbeiten	<input type="checkbox"/>				
Einübung in wissenschaftliche Arbeitsweisen	<input type="checkbox"/>				
Einübung in mündliche Präsentation	<input type="checkbox"/>				
Einübung in schriftliche Ausdrucksfähigkeit	<input type="checkbox"/>				

**C - 3a Wie beurteilen Sie rückblickend die folgenden Aspekte der Leistungsanforderungen im Studium? (Bitte jede Zeile ankreuzen!)**

	sehr groß				sehr gering
	1	2	3	4	5
Zeitlicher Aufwand für Veranstaltungen	<input type="checkbox"/>				
Umfang des Lehrstoffes	<input type="checkbox"/>				
In mündlichen und schriftlichen Prüfungen zu erbringende Leistungen	<input type="checkbox"/>				
Psychische Belastung	<input type="checkbox"/>				
Physische Belastung	<input type="checkbox"/>				

**C - 4 Haben Sie in Ihrem Studium an der TU Dresden bestimmte Studienangebote vermisst?**

Ja, und zwar: \_\_\_\_\_ (Bitte eintragen!)  Nein

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

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

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

- Ich würde kein Abitur mehr machen. ... Bitte weiter mit D - 1!
- Ich würde Abitur machen, aber nicht mehr studieren. ... Bitte weiter mit D - 1!
- Ich würde nach dem Abitur zunächst eine Berufsausbildung absolvieren und dann studieren.
- Ich würde gleich nach dem Abitur studieren.

**C - 7 Wenn Sie wieder studieren würden: 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 Ihre derzeit aktuelle Tätigkeit 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 (Monat/ darunter das Jahr)	Ende (Monat/ darunter das Jahr)	Tätigkeits- bezeichnung (Bitte nennen!)	Berufliche Stellung (Code A) <i>Codes siehe letzte Seite!</i>	Tätigkeits- form (Code B)	Branche (Code C)	Wochenarbeitszeit		Monatliches Bruttoeinkommen incl. Zulagen in € (unbezahlt = 0 €)	Befris- tung
						laut Vertrag (Stunden)	tatsäch- lich (Stunden)		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
<i>Sollten Sie parallel noch eine weitere Tätigkeit ausgeübt haben, geben Sie bitte auch diese an!</i>									
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

**AKTUELLE TÄTIGKEIT**

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

Zeitpunkt nach Studienabschluss	unmittelbar nach Abschluss	3 Monate nach Abschluss	6 Monate nach Abschluss	9 Monate nach Abschluss	12 Monate nach Abschluss	18 Monate nach Abschluss	24 Monate nach Abschluss	36 Monate nach Abschluss	48 Monate nach Abschluss
<b>Trainee</b>	<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"/>
<b>Werkvertrag, Honorarbeit</b>	<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"/>
<b>Jobben</b>	<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"/>
<b>Selbstständige Erwerbstätigkeit</b>	<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"/>
<b>Nichtselbstständige Erwerbstätigkeit (ohne Werkvertrag, Honorarbeit)</b>	<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"/>
<b>Forschungsstipendium</b>	<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"/>
<b>Promotion</b>	<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"/>
<b>Studium, Fort- und Weiterbildung (Vollzeit, langfristige)</b>	<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"/>
<b>Berufsausbildung, Umschulung, Praktikum, Volontariat</b>	<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"/>
<b>Elternzeit, Erziehungsurlaub, Hausfrau, Hausmann, Familienarbeit</b>	<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"/>
<b>Stellensuche, arbeitslos</b>	<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"/>
<b>Sonstiges (z.B. Wehr-Zivildienst, Urlaub)</b>	<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"/>
<b>Branche (Code siehe letzte Seite) Bei mehreren Tätigkeiten: für die mit den meisten Stunden!</b>	<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"/>
<b>Berufliche Stellung (Code siehe letzte Seite) Bei mehreren Tätigkeiten: für die mit den meisten Stunden!</b>	<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"/>
<b>Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit in Stunden (ggf. Summe)</b>	<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"/>
<b>Tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit in Stunden (ggf. Summe)</b>	<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"/>
<b>Gesamtes Bruttomonatseinkommen in Euro (ggf. Summe aller Einkommen)</b>	<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"/>
<b>Befristung Bei mehreren Tätigkeiten: für die mit den meisten Stunden!</b>	<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"/>

D - 2 Bitte geben Sie an, wie sich Ihr Einstieg in das Berufsleben bislang gestaltet. Teilen Sie uns dazu bitte mit, wie Sie zu den entsprechenden Zeitpunkten beschäftigt waren, und geben Sie dabei bitte auch Zeiten der Arbeitssuche oder der Familienbetreuung u.ä. an. (Wenn zu einem Zeitpunkt mehrere Angaben auf Sie zutreffen, können Sie mehrere Felder ankreuzen. Addieren Sie dann in den hinteren Spalten ggf. die Einzelwerte und tragen Sie die Summe ein.)

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

- Ich war seit Studienabschluss noch nicht berufstätig. ... *Bitte weiter mit E - 1!*
- 1 - 10                       11 - 100                       101 - 1.000                       1.001 - 10.000                       über 10.000
- Ich war zwar schon berufstätig, weiß aber nicht wie viele Mitarbeiter das Unternehmen hatte bzw. hat.

**E - Zusatzqualifikation/ Weiterbildung**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(Bitte eintragen!)*

**E - 5** Kennen Sie die Weiterbildungsangebote der TU Dresden?

- Nein
- Ja .....Welche Angebote kennen Sie? ----- *(Bitte eintragen!)*

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

- Nein
- Ja, einmal .....An welcher? ----- (Bitte eintragen!)
- Ja, mehrfach .....An welchen? ----- (Bitte eintragen!)

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

sehr stark					gar nicht
1	2	3	4	5	
<input type="checkbox"/>					

**E - 7 Bitte nehmen Sie zu folgenden Aussagen Stellung!**

	trifft zu			trifft nicht zu		ist bereits geschehen
	1	2	3	4	5	
Ich würde Mitglied in einem Absolventennetzwerk meiner Fakultät/ Fachrichtung werden.....	<input type="checkbox"/>					
Ich würde Mitglied im fächerübergreifenden Absolventennetzwerk der TU Dresden werden (Mitgliedschaft ist kostenlos). ....	<input type="checkbox"/>					
Ich würde einen halbjährlichen Absolventenbrief der TU Dresden abonnieren (kostenloser Bestandteil der Mitgliedschaft im TU-Absolventennetzwerk).	<input type="checkbox"/>					
Ich würde einen zentralen Alumnitag der TU Dresden besuchen.....	<input type="checkbox"/>					

Was würden Sie sich an einem Absolvententag der TU Dresden wünschen? ----- (Bitte eintragen!)

Woran wären Sie evtl. noch interessiert? ----- (Bitte eintragen!)

**F - Stellensuche**

**F - 1 Ab wann haben Sie versucht, eine Beschäftigung zu finden? (Bitte nur eine Antwort ankreuzen!)**

- Noch gar nicht
  - Während der Zeit meines Studienabschlusses
  - Ca.   Monate vor Studienabschluss
  - Ca.   Monate nach Studienabschluss
- (Bitte Anzahl eintragen!)

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

- Ich habe (noch) nichts unternommen. ... Bitte weiter mit F - 6!
- (01)  Bewerbung auf Stellenausschreibungen
- (02)  Initiativbewerbung/ Blindbewerbung
- (03)  Suche über Agentur für Arbeit/ Arbeitsamt
- (04)  Stellensuche über Internet
- (05)  Nutzung der Kontakte zu Lehrenden der TU Dresden
- (06)  Nutzung der Kontakte während eines Jobs/ Praktikums während des Studiums
- (07)  Nutzung der Kontakte während einer Ausbildung/ Tätigkeit vor dem Studium
- (08)  Versuch, mich selbständig zu machen
- (09)  Nutzung persönlicher Kontakte (Eltern, Freunde, Verwandte etc.)
- (10)  Absolventenmessen (HS-Kontaktbörse)
- (11)  Private Vermittlungsagentur
- (12)  Sonstiges: ----- (Bitte eintragen!)

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

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

**F - 4 Bei wie vielen Arbeitgebern haben Sie sich beworben?**

Zahl der Bewerbungen:   (Bitte eintragen! Keine = 0)

**F - 5 Wie oft wurden Sie zu Vorstellungsgesprächen eingeladen?**

Zahl der Gespräche:   (Bitte eintragen! Keine = 0)

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

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

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

- Ich habe bisher keine Probleme gehabt. ... **Bitte weiter mit F - 8!**
- 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.).
- Es wurden Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt, die im Studium nicht vermittelt wurden.
- Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen Gehaltsvorstellungen.
- Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen Vorstellungen über Arbeitszeit und/ oder Arbeitsbedingungen.
- Es wurden überwiegend Bewerber mit Berufserfahrung gesucht.
- Die angebotene(n) Stelle(n) war(en) zu weit entfernt.
- Es wurden spezielle Kenntnisse verlangt, die ich nicht habe (z.B. EDV, Fremdsprachen etc.).
- Die angebotene(n) Stelle(n) entsprach(en) nicht meinen inhaltlichen Vorstellungen.
- Die angebotene(n) Stelle(n) ließ(en) sich nicht mit der Familie vereinbaren.
- Andere Probleme, und zwar: \_\_\_\_\_ (Bitte eintragen!)

**F - 8 Geben Sie bitte an, wie wichtig die folgenden Aspekte für Sie beim Berufsstart waren bzw. - falls Sie noch nicht berufstätig waren - wie wichtig diese heute sind!**

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

**G - Berufsstart**

Falls Sie berufstätig sind bzw. nach dem Studienabschluss schon berufstätig waren ..... weiter mit G - 1!  
 Falls Sie seit Ihrem Studienabschluss noch nicht berufstätig waren ..... weiter mit H - 1!

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

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

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

- Dresden  Alte Bundesländer  
 Sachsen (ohne Dresden)  Ausland, und zwar: ----- (Bitte eintragen!)  
 Anderes Neues Bundesland

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

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

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

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

**H - Berufliche Kompetenzen, Anforderungen und Zufriedenheit**

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

Kompetenzen bei Studienabschluss					jetzt geforderte Kompetenzen					
in hohem Maße		gar nicht			in hohem Maße		gar nicht			
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fachwissen	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Praktische (Fach-)Kompetenzen	<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"/>	Kreativität	<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"/>	Kritisches Denken	<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"/>	Selbstständiges Arbeiten	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Selbstständige Weiterbildung	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Problemlöse-/Analysefähigkeiten	<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"/>	Fächerübergreifendes Denken	<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"/>	EDV-Fertigkeiten	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Planen, Koordinieren, Organisieren	<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wirtschaftliches Denken	<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"/>	Psychosoziale Kompetenzen	<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"/>	Anpassungsfähigkeit	<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"/>	Sonstiges, und zwar:	<input type="checkbox"/>				

----- (Bitte eintragen!)

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

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

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

Ich war noch nicht berufstätig. ... **Bitte weiter mit I - 1!**

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

**I - Zukunft, berufliche Pläne und Orientierungen**

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

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

- erstmals eine Tätigkeit aufzunehmen.
- mich auf Kindererziehung/ Familie zu konzentrieren.
- die Beschäftigung/ den Tätigkeitsbereich zu wechseln.
- ein Vollzeit-/ Teilzeit-Studium zu beginnen.
- die Anzahl der Arbeitsstunden zu erhöhen.
- die Anzahl der Arbeitsstunden zu vermindern.
- eine eigene Firma / ein eigenes Unternehmen zu gründen.
- eine selbständige/ freiberufliche Tätigkeit aufzunehmen.
- beruflich aufzusteigen.
- eine größere Arbeitsplatzsicherheit zu erreichen.
- eine Beschäftigung, die mehr meinen Fähigkeiten entspricht, aufzunehmen.
- mich beruflich weiter zu qualifizieren (außer Facharztausbildung / Zusatz- oder Gebietsbezeichnung).
- wieder ins Berufsleben einzusteigen. (z.B. nach Elternzeit/ Arbeitslosigkeit)
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

(Bitte eintragen!)

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

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

I - 3 Welche berufliche Tätigkeit streben Sie längerfristig an?

(Bitte eintragen!)

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

sehr gut					sehr schlecht
1	2	3	4	5	
<input type="checkbox"/>					

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 Wie ist Ihr Familienstand?

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

J - 4 Haben Sie Kinder?

Nein  Ja ..... Anzahl:  (Bitte eintragen!)

Geburtsjahre der Kinder: (Bei mehr als drei Kindern nutzen Sie bitte ein Extrablatt!)

1. Kind:  (Bitte eintragen!)

2. Kind:  (Bitte eintragen!)

3. Kind:  (Bitte eintragen!)

J - 5 Welchen allgemeinbildenden Schulabschluss haben Ihre Eltern?

(Geben Sie bitte jeweils den höchsten Abschluss an!)

Vater

- Schule beendet ohne Abschluss  Mutter
- Abschluss der 8. Klasse/Volks- und Hauptschulabschluss
- Abschluss der 10. Klasse/Mittlere Reife/ Realschulabschluss
- EOS/Abitur/ sonstige Hochschulreife
- EOS/Abitur und abgeschlossenes Hochschulstudium
- Anderen Abschluss, und zwar: \_\_\_\_\_ (Bitte eintragen!)
- Weiß ich nicht

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

Vater

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

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

## Codeliste

### Code A – Berufliche Stellung

- a = Leitende/r Angestellte/r (z.B. Abteilungsleiter/in, Prokurist/in, Direktor/in)
- b = Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r mit mittlerer Leitungsfunktion (z.B. Projekt-, Gruppenleiter/in)
- c = Wissenschaftlich qualifizierte/r Angestellte/r ohne Leitungsfunktion
- d = Qualifizierte/r Angestellte/r (z.B. Sachbearbeiter/in)
- e = Ausführende/r Angestellte/r (z.B. Verkäufer/in, Schreibkraft)
- f = Selbständige/r in freien Berufen
- g = Selbständige/r Unternehmer/in
- h = Selbständige/r mit Honorar- / Werkvertrag
- i = Beamte/r im höheren Dienst
- k = Beamte/r im gehobenen Dienst
- l = Beamte/r im einfachen / mittleren Dienst
- m = Facharbeiter/in (mit Lehre)
- n = Un- / angelernte/r Arbeiter/in
- o = Mithelfende/r Familienangehörige/r
- x = Elternzeit / Erziehungsurlaub / andere Familientätigkeit
- p = Nicht erwerbstätig
- r = Sonstiges

### Code B – Tätigkeitsformen

#### *Erwerbstätigkeiten*

- n1 = Trainee
- 2 = Werkvertrag / Honorararbeit
- 3 = Jobben
- 4 = Selbständige Erwerbstätigkeit  
(ohne Werk- / Honorararbeit)
- 5 = Nichtselbständige Erwerbstätigkeit
- n2 = Forschungsstipendium

#### *Tätigkeiten ohne Erwerbscharakter*

- 6 = Promotion
- n3 = Studium, Fort-, Weiterbildung (Vollzeit, längerfristig)
- 8 = Berufsausbildung, Umschulung, Praktikum, Volontariat
- n4 = Elternzeit, Erziehungsurlaub, Familienarbeit, Hausfrau,  
Hausmann,
- 12 = Stellensuche, arbeitslos
- 13 = Sonstiges (Wehr- / Zivildienst, FÖJ, FSJ, Urlaub etc.)

### Code C - Branche

- A = Universität
- B = Öffentliche Verwaltung / Behörde
- B1 = Ingenieur- / Planungs- / Beratungsbüro bzw.  
-unternehmen
- B2 = Luft- und Raumfahrttechnik
- B3 = Bauökologie / Umweltschutz
- B4 = Handwerksbetrieb
- B5 = Baustoffindustrie
- B6 = Bauunternehmen
- B7 = Immobilien und Wohnungswirtschaft
- B8 = Überwachung
- C1 = anderer Bereich der (Privat-)Wirtschaft
- D = Organisation ohne Erwerbscharakter
- X = Elternzeit / Erziehungsurlaub / andere  
Familientätigkeit
- E = Arbeit nicht
- F = Sonstiger Bereich

## Literaturverzeichnis

- Backhaus, K. (2000): Multivariate Analysemethoden. 9. Auflage Berlin: Springer Verlag
- BMBF 2004: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland. 17. Sozialerhebung des deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem. Im Internet: [www.sozialerhebung.de](http://www.sozialerhebung.de)
- Bourdieu, P. (1987): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. (1. Auflage). Frankfurt/ Main: Suhrkamp
- Bortz, J./ Döring, N. (2002): Forschungsmethoden und Evaluation. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag
- Bosnjak, M. (2001): Participation in Non-Restricted Web Surveys: A Typology and Explanatory Model for Item Non-Response. In: Reips, U./ Bosnjak, M. (Hg.): Dimension of Internet Science. Lengerich: Pabst
- Briedis/ Minks (2004): Studienverlauf und Berufsübergang von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001. Hannover: HIS GmbH
- Brüderl, J.-H., Thomas/Jungbauer-Gans, M.: Langfristig erfolgreich. Münchner Soziologinnen und Soziologen auf dem Arbeitsmarkt. In: Soziologie (1996) 3, S. 5-23.
- Clauß, G./ Finze, F.-R./ Partzsch, L. (1995): Statistik. Für Soziologen, Pädagogen, Psychologen und Mediziner. Bd. 1 Grundlagen. Thun, Frankfurt am Main: Verlag Harri Deutsch (2. überarbeitete Auflage)
- Daniel, H.-D. (1995): Der Berufseinstieg von Betriebswirten. In: Personal. Zeitschrift für Human Resource Management 10/ 1995: 492-499
- Diekmann, A. (1995): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek: Rowohlt, S. 266-288
- Dresdner Absolventenstudie Nr. 4: Fachrichtung Geowissenschaften 2001. Die Absolvent/innen der Fachrichtung Geowissenschaften der Abschlussjahrgänge 1995/96 – 1999/2000. bearbeitet von René Krempkow und Jaqueline Popp (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 Jaqueline Popp (2002)
- Dresdner Absolventenstudie Nr. 8 (2003): Fakultät Bauingenieurwesen 2002. Die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen der Abschlussjahrgänge 1995/96- 2000/01. bearbeitet von Michael Fücker, René Krempkow und Andrea Puschmann
- Dresdner Absolventenstudie Nr. 11 (2003): Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges 2000- 2002. Was macht Hochschulabsolventen erfolgreich? Analyse der Bestimmungsgründe beruflichen Erfolges anhand der Dresdner Absolventenstudien 2000- 2002. bearbeitet von René Krempkow und Jaqueline Popp
- Dresdner Absolventenstudie Nr. 12 (2003): Tabellenband 2000 - 2002. Zahlen und Tabellen zu den Absolvent/innen der Befragungsjahre 2000 - 2002. bearbeitet von René Krempkow und Jaqueline Popp

- 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. 19: Fakultät Elektro- und Informationstechnik 2004. Die Absolvent/innen der Fakultät Elektro- und Informationstechnik der Abschlussjahrgänge 1999/2000 – 2002/03. bearbeitet von Sylvi Mauermeister, Jacqueline Popp und Rene Krempkow (2005)
- Dresdner Absolventenstudie Nr. 20: Fakultät Erziehungswissenschaften 2004. Die Absolvent/innen der Fakultät Erziehungswissenschaften der Abschlussjahrgänge 1999/2000 – 2002/03. bearbeitet von Lutz Heidemann (2005)
- Dresdner Absolventenstudie Nr. 21: Fakultät Architektur 2005. Die Absolvent/innen der Fakultät Architektur der Abschlussjahrgänge 2000/01 – 2003/04. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (2006)
- Dresdner Absolventenstudie Nr. 22: Fakultät Wirtschaftswissenschaften 2005. Die Absolvent/innen der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der Abschlussjahrgänge 1999/2000 – 2003/04. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (im Druck)
- Enders, J./ Bornmann, L. (2001): Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt, New York: Campus Verlag
- Engel, U./ Reinecke, J. (1994): Panelanalyse: Grundlagen – Techniken – Beispiele. Berlin: De Gruyter
- Engelbrech, G. Erziehungsurlaub - und was dann? Die Situation von Frauen bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt. Ein Ost/West – Vergleich. IAB Kurzbericht Nr. 8 / 5.9.1997.  
Im Internet: <http://doku.iab.de/kurzber/1997/kb0897.pdf>
- Frey, D. (1984): Die Theorie der kognitiven Dissonanz. In: Frey, D./ Irle, M. (Hg.): Theorien der Sozialpsychologie: Bd. 1: Kognitive Theorien. 2. Aufl., Bern: Huber
- Geißler, R. (2002): Die Sozialstruktur Deutschlands. Wiesbaden
- Geißler, R. (2000): Bildungsexpansion und Bildungschancen. In: Information zur politischen Bildung. Nr. 269, 4/2000. Im Internet:  
<http://www.bpb.de/publikationen/05850324159677676906805885491996,5,0,Bildung>  
(05.01.2005)
- Giddens, A. (1979): Die Klassenstruktur fortgeschrittener Gesellschaften, Frankfurt/ Main
- Granovetter, M. S. (1974) Getting a Job. Cambridge, Mass
- Hank, K./ Tillmann, K./ Wagner, G. (2001): Außerhäusliche Kinderbetreuung in Ostdeutschland vor und nach der Wiedervereinigung. Ein Vergleich mit Westdeutschland in den Jahren 1990 – 1999. Im Internet:  
<http://www.demogr.mpg.de/Papers/Working/wp-2001-003.pdf> (27.10.2004)
- Heine, Ch./ Egel, J./ Kerst, Ch./ Müller, E./ Park, S.-M. (2006): Bestimmungsgründe für die Wahl von ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen, Hannover: HIS GmbH. Im Internet:  
<http://www.his.de/Service/Publikationen/Neu/Presse/pdf/Kia/kia200602.pdf>
- Holtkamp, R./ Imsande, J. 2001: „Selbständigkeit von Hochschulabsolventen – Entwicklungen, Situation und Potential. Kurzinformation A2/ 2001. Hannover: HIS GmbH.
- Holtkamp, R./Koller, P./Minks, K. H. 2000: Hochschulabsolventen auf dem Weg in den Beruf. Eine Untersuchung des Berufsübergangs der Absolventenkohorten 1989, 1993 und 1997. Hannover: HIS GmbH.

- Kerst, Ch., Minks, K.-H. (2005): Selbständigkeit und Unternehmensgründung von Hochschulabsolvent/innen fünf Jahre nach dem Studium. Eine Auswertung der HIS Absolvent/innenbefragungen 2002/ 2003
- Kleifgen, B./ Rostampour, P./ Seeling, C./ Züchner, I. (2002): Diplom-Pädagogen in Deutschland. Survey 2001. Weinheim, München: Juventa
- Kreckel, R. (1983): Soziale Ungleichheit. Soziale Welt: Sonderband 2. Göttingen: Schwartz
- Maaz, K. (2002): Ohne Ausbildungsabschluss in der BRD und DDR: Berufszugang und die erste Phase der Erwerbsbiographie von Ungelernten in den 1980er Jahren. Selbständige Nachwuchsgruppe Working Paper 3/2002. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
- Pflicht, H./ Schreyer, F. (2002): Methodische Probleme der Erfassung von Adäquanz der Akademikerbeschäftigung. In: Kleinhenz, G. (Hg.): IAB- Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Beitr. AB250): 531-545
- Porst, R. (2000): Praxis der Umfrageforschung. Wiesbaden: Teubner (2. überarbeitete Auflage)
- Reinfeld, F./ Frings, C. (2003): Absolvent/innenbefragungen im Kontext der Hochschulevaluation. Forschungsstand und Perspektiven. In: Zeitschrift für Evaluation (ZfEv) 2/ 2003: 280-294
- Rostampour, P./ Lembert, A. (2003): Berufserfolg. Objektive und subjektive Dimensionen. In: Krüger, H./ Rauschenbach, T./ Fuchs, K./ Grunert, C./ Huber, A./ Kleifgen, B./ Rostampour, P./ Seeling, C./ Züchner, I.: Diplom-Pädagogen in Deutschland. Survey 2001. Weinheim, München: Juventa
- Roloff, A. (2002): Tharandter Absolventenstudie – gute Berufsaussichten für Absolvent(inn)en der Forstwissenschaften. AFZ-Der Wald 57: 408-409
- Rothe, G. (1990): Wie (un)wichtig sind Gewichtungen? Eine Untersuchung am ALLBUS 1986. ZUMA - Nachrichten, 26, 31-55.
- Runia, P. (2002): Das soziale Kapital auf dem Arbeitsmarkt. Beziehungen in Stellensuche, Personalrekrutierung und Beförderung, Frankfurt/ Main, Berlin
- Schnell, R. (1997): Nonresponse in Bevölkerungsumfragen: Ausmaß, Entwicklung und Ursachen. Opladen: Leske + Budrich
- Schomburg, H./ Teichler, U. (Hrsg.) (2001): Erfolgreich von der Uni in den Job: die große Absolvent/innenstudie; Studienfächer im Vergleich; so klappt es mit dem Karrierestart. Regensburg, Düsseldorf, Berlin: Fit for Business
- Statistisches Bundesamt (2004): Datenreport 2004. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung:  
<http://www.destatis.de/download/d/datenreport/datrep04gesch.pdf> (22.10.2004)
- Weidenfeld, W. (Hrsg.): Deutschland - TrendBuch. Fakten und Orientierungen, Opladen: Leske+Budrich
- ZAV - Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (2004): Der Arbeitsmarkt für hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Jahresbericht 2004. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste Ausgabe 11/04,  
im Internet:  
[http://www.arbeitsagentur.de/content/de\\_DE/hauptstelle/a-01/importierter\\_inhalt/pdf/AMS\\_Jahresbericht2004.pdf](http://www.arbeitsagentur.de/content/de_DE/hauptstelle/a-01/importierter_inhalt/pdf/AMS_Jahresbericht2004.pdf) (17.12.2004)
- [http://www.uni-essen.de/isa/fg\\_ingenieurwiss/bauing/bauing\\_am\\_frm.htm](http://www.uni-essen.de/isa/fg_ingenieurwiss/bauing/bauing_am_frm.htm) (Stand 16.01.2007)

**In der Reihe „Dresdner Absolventenstudien“ sind bisher erschienen:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Dresdner Absolventenstudie Nr. 22: Fakultät Wirtschaftswissenschaften 2005.** Die Absolvent/innen der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der Abschlussjahrgänge 1999/2000 – 2003/04. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (2006)

**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 (2006)

**Dresdner Absolventenstudie Nr. 24: Fakultät Bauingenieurwesen 2006.** Die Absolvent/innen der Fakultät Bauingenieurwesen der Abschlussjahrgänge 2001/02 – 2004/05. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (2007)

**Dresdner Absolventenstudie Nr. 25: Fakultät Verkehrswissenschaften 2006.** Die Absolvent/innen der Fakultät Verkehrswissenschaften der Abschlussjahrgänge 2000/01 – 2004/05. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (2007)

**Dresdner Absolventenstudie Nr. 26: Medizinische Fakultät 2006.** Die Absolvent/innen der Medizinischen Fakultät der Abschlussjahrgänge 2001/02 – 2004/05. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (*im Druck*)

**Dresdner Absolventenstudie Nr. 27: Fakultät Mathematik/ Naturwissenschaften 2006.** Die Absolvent/innen der Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften der Abschlussjahrgänge 2001/02 – 2004/05. bearbeitet von Sylvi Mauermeister und Lutz Heidemann (*im Druck*)

Die Berichte können als Volltext im Internet abgerufen werden unter:

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