

AKTUELLE ERKENNTNISSE AUS DEM STUDIENVERLAUFSPANEL **17/2023**

**Das Absolvent*innen-Panel der Dualen Hochschule Baden-Württemberg:
Erkenntnisse aus der dritten Welle der DHBW-Absolvent*innen-Befragung**

**Sebastian Rahn, Thomas Meyer, Tamara Marksteiner, Ingo S.
Hettler, & Daniel Rayment-Briggs**

Stuttgart, April 2023

**Ihr Impuls.
Ihr Studium.
Ihr Erfolg.**

Inhaltsverzeichnis

1	Das Absolvent*innen-Panel der DHBW – Hintergrund und Zielsetzung des dritten Forschungsberichts.....	2
2	Zusammensetzung der dritten Panelwelle	5
3	Ergebnisse I – Übernahme durch den Praxisbetrieb	6
4	Ergebnisse II – Aktuelle berufliche Situation	8
4.1	Vertiefende Befunde – Berufstätigkeit	10
4.2	Vertiefende Befunde – Masterstudium	12
5	Ergebnisse III – Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung	16
6	Ergebnisse IV – Allgemeine Lebenssituation der Absolvent*innen.....	20
7	Zusammenfassung und Ausblick	23
	Literaturverzeichnis	25

1 Das Absolvent*innen-Panel der DHBW – Hintergrund und Zielsetzung des dritten Forschungsberichts

Das Interesse der Hochschulforschung am dualen Studium (z.B. Krone 2015; Deuer & Meyer 2020; Nickel et al. 2022) hat in den letzten Jahren zugenommen. Neben Forschungsvorhaben, die sich mit dem dualen Studium an sich beschäftigen, interessieren sich mittlerweile einige Forschungsprojekte auch für die Absolvent*innen dualer Studiengänge. Entsprechende Absolvent*innen-Studien (Deloitte 2014; Gensch 2016; Spangenberg & Quast 2016; Krone et al. 2019; Ostermann und Patzina 2019; IU 2021) verdeutlichen zusammengefasst vier übergreifende Befunde:¹

- Etwa zwei Drittel bis drei Viertel der Absolvent*innen **verbleiben nach dem Studium bei ihrem dualen Partner**. In den Fällen, in denen Absolvent*innen nicht von ihren dualen Partnern übernommen werden, liegt dies meist in der eigenen Wechselmotivation der Absolvent*innen oder in einem angestrebten Masterstudium begründet.
- Ein hoher Anteil der Absolvent*innen – etwa 90% – ist nach Studienabschluss **berufstätig**.
- Viele dieser Berufstätigen arbeiten in ihren Unternehmen in einer „**mittleren**“ **Position**, z.B. als leitende Angestellte oder Ingenieur*innen.
- Der Regelfall ist ein **unbefristetes** Arbeitsverhältnis, wobei auch ein Drittel der Absolvent*innen befristet angestellt ist.

Auch die an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) durchgeführte Absolvent*innen-Befragung, die im Kontext des Projekts „Studienverlauf – Weichenstellungen, Erfolgskriterien und Hürden im Verlauf des Studiums an der DHBW“² durchgeführt wird, befasst sich mit Fragen rund um das Thema Einstieg ins Berufsleben. Die Studie bestätigt in bisher zwei Befragungswellen (Badermann et al. 2022; Rahn et al. 2022) die oben genannten Befunde größtenteils. Ziel dieser Teilstudie ist es, über einen Zeitraum von etwa drei Jahren (2020–2023) Absolvent*innen der DHBW in regelmäßigen Abständen zu ihrer beruflichen Entwicklung, ihrer aktuellen Lebenssituation und ihrer rückblickenden Perspektive auf das duale Studium zu befragen.

Die Absolvent*innen-Studie der DHBW ist im Panel-Design angelegt und umfasst mittlerweile drei Abschlussjahrgänge. Um dieses Panel aufzubauen, wurden zunächst im Rahmen der jährlichen Studierendenbefragungen in den Jahren 2020 und 2021 Teilnehmer*innen für die Absolvent*innen-Studie rekrutiert. Zielgruppe waren Bachelorstudierende der DHBW, die sich im letzten Jahr ihres Studiums befanden und zeitnah ihren Abschluss gemacht haben. Mit den teilnahmebereiten Studierenden wurde dann kurz nach Studienabschluss stets zunächst eine Kurzbefragung durchgeführt, um grundlegende soziodemographische Merkmale und studienbezogene Aspekte der Absolvent*innen zu erheben. Im Abstand von etwa einem dreiviertel Jahr erfolgte dann eine ausführlichere Befragung, um die jeweiligen Karrierewege und berufsbiographischen Entwicklungen nachzeichnen zu können.

Die **erste Kohorte**, d.h. Absolvent*innen aus dem Abschlussjahrgang 2020, wurde im November 2020 im Rahmen der Kurzbefragung sowie im April 2021 mit einem ausführlichen Online-Erhebungsinstrument befragt.³ Zentrale Befunde aus dieser ersten Kohorte sind u.a. (Badermann et al. 2022):

¹ Für eine ausführlichere Darstellung der Befunde aus den genannten Studien, vgl. Rahn et al. 2022, S. 5f.

² Weitere Informationen zum Projekt sind zu finden unter: www.dhbw.de/studie.

³ Details zu diesen Erhebungen sowie zum Aufbau des Absolvent*innen-Panels finden sich in Badermann et al. 2022.

- Insgesamt 87% der befragten Absolvent*innen dieses Abschlussjahrgangs 2020 (142 von 163 Personen) sind zum Zeitpunkt der Befragung (April 2021) **ins Berufsleben eingestiegen**, davon absolvieren 19 Personen (knapp 12% aller Absolvent*innen bzw. 13% aller Berufstätigen) **einen berufsbegleitenden Master**. Vier Personen davon haben **ihr Masterstudium an der DHBW** aufgenommen (etwa 2% aller Absolvent*innen bzw. knapp 8% aller Masterstudierenden). Etwa 10% aller Absolvent*innen machen zum Zeitpunkt dieser Befragung ausschließlich ein **Masterstudium** (vermutlich Vollzeit). Lediglich zwei Befragte waren im April 2021 arbeitssuchend.
- Von diesen **Berufstätigen** wurde wiederum die große Mehrheit (84%) **von den Praxiseinrichtungen**, in denen sie während des dualen Studiums tätig waren, **übernommen**. Bezogen auf alle Absolvent*innen ergibt sich ein Anteil von etwa 70%.
- Die Mehrheit der Berufstätigen befindet sich zum damaligen Befragungszeitpunkt in einem **unbefristeten Anstellungsverhältnis** (über 80%) und arbeitet in **Vollzeit** (knapp 90%)
- Mit ihrer bisherigen **beruflichen Entwicklung** zeigen sich etwa zwei Drittel der Studierenden zufrieden. Die höchste Unzufriedenheit besteht bezüglich der bisherigen Gehaltsentwicklung.
- Auch mit dem **dualen Studium** sind die Befragten rückblickend eher zufrieden. Allerdings wird die **Passung der Qualifizierung im Studium und den gegenwärtigen beruflichen Anforderungen** im Durchschnitt eher moderat beurteilt.

Im Jahr 2021 wurden dann weitere potenzielle Absolvent*innen aus dem Abschlussjahrgang 2021 rekrutiert, so dass in der zweiten ausführlichen Erhebung im April 2022 bereits **zwei Kohorten** befragt und damit erstmals Vergleiche zwischen den Abschlussjahrgängen 2021 und 2020 gezogen werden konnten. Diese Vergleiche ermöglichten es, sowohl die Situation von Absolvent*innen zeitnah nach Studienabschluss (etwa sechs Monate) als auch von Absolvent*innen, bei denen der Abschluss bereits länger zurückliegt (etwa 18 Monate), zu analysieren. Die Ergebnisse dieser Erhebung (publiziert in: Rahn et al. 2022) bestätigen in weiten Teilen Befunde zur ersten Kohorte:

- Was die Übernahmequote der Absolvent*innen betrifft, so stimmen diese in etwa mit den Befunden der ersten Kohorte (vgl. Befunde in Badermann et al. 2022) sowie mit bundesweiten Ergebnissen (u.a. Krone et al. 2019, S. 183) überein. Knapp drei Viertel der befragten Absolvent*innen nehmen nach ihrem dualen Studium eine Tätigkeit bei ihrem dualen Partner auf. Betrachtet man nur die Absolvent*innen, die ins Berufsleben einsteigen, sind es sogar etwa vier Fünftel, die von ihrer Praxisstelle übernommen wurden. Der insgesamt geringe Anteil an Stellenwechseln (knapp 20%) deutet darauf hin, dass **die Mehrheit der Absolvent*innen ihrem dualen Partner auch über einen längeren Zeitraum „die Treue hält“**.
- Findet keine Übernahme durch den Praxisbetrieb statt, so geschieht dies den vorliegenden Ergebnissen zufolge – analog zu Befunden anderer Studien (Krone et al. 2019, S. 183) – mehrheitlich **auf Wunsch der Absolvent*innen**. Nur bei einem Drittel der hier Befragten ist die nicht erfolgte Übernahme auf fehlende Möglichkeiten im Praxisbetrieb zurückzuführen.
- Knapp 90% der befragten Absolvent*innen sind zum Zeitpunkt der Befragung berufstätig. Dies entspricht ebenfalls den Befunden anderer Studien zum **hohen Anteil an Berufstätigen** unter Absolvent*innen dualer Studiengänge (Gensch 2016, S. 44).
- Auch der **hohe Anteil an Vollzeitstellen** deckt sich mit den bisherigen Studienergebnissen (Krone et al. 2019, S. 264) und der Anteil an unbefristeten Stellen liegt – analog zu den Befunden aus der ersten Kohorte (Badermann et al. 2022) – sogar über den Anteilen in anderen Studien (Gensch 2016, S. 48).
- Darüber hinaus weist der geringe Anteil an Absolvent*innen mit Leitungsfunktion analog zu anderen Studien (u.a. Deloitte 2014, S. 41) darauf hin, dass viele Absolvent*innen vermutlich nach ihrem Studium (zunächst) in einer **mittleren Position** im Unternehmen tätig sind.

Auch weitere Befunde zur ersten Kohorte werden durch die zweite Analyse bestätigt, wie etwa die insgesamt positive, jedoch mit Blick auf die Gehaltsentwicklung kritische(-re) Beurteilung des bisherigen Karriereverlaufs, der sehr geringe Anteil an Arbeitssuchenden sowie die aus Sicht der Befragten eher moderate Zufriedenheit mit der Vorbereitung auf das Berufsleben durch das duale Studium. Darüber hinaus zeigen sich in der zweiten Veröffentlichung im Rahmen der DHBW-Absolvent*innenstudie auch neue Befunde, die sich insbesondere aus dem Vergleich der beiden Abschlussjahrgänge 2020 und 2021 ergeben (Rahn et al. 2022):

- **So ist der Anteil an Masterstudierenden im Jahrgang 2020 beinahe doppelt so hoch wie im Jahrgang 2021.** Dies könnte daran liegen, dass die Absolvent*innen des Jahrgangs 2020 ein Jahr Berufserfahrung gesammelt haben, um dann ggf. ein berufsbegleitendes Masterstudium aufzunehmen. Diese These ist auch vor dem Hintergrund plausibel, dass bestimmte, vor allem berufsbegleitende, Masterprogramme ein bestimmtes Maß an Berufserfahrung nach Studienabschluss voraussetzen. Insgesamt liegt der Anteil an Masterstudierenden mit 26,4% deutlich über den Anteilen, die eine Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) ausweist (Spangenberg und Quast 2016). Da in dieser Studie jedoch der akademische Werdegang ab dem *Schulabschluss* untersucht wird und nicht nach dem Bachelorstudium, ist eine Vergleichbarkeit nur bedingt gegeben.
- Wiederum machen **nur etwa 13% dieser Masterstudierenden einen Master an der DHBW.** Bezogen auf die Gesamtmenge aller befragten Absolvent*innen aus den Kohorten 2020 und 2021 ($n = 367$) sind es etwa 3%, die ein Masterstudium an der DHBW beginnen.
- **Der Anteil an Stellenwechseln liegt bei den Absolvent*innen des Jahrgangs 2021 vergleichsweise höher als im Abschlussjahrgang 2020 (26,9% vs. 16,4%).** Bei der Mehrheit gehen diese Wechsel mit einer höheren Bezahlung sowie mit mehr Verantwortung einher.

Der hier vorliegende dritte und vorerst finale Bericht im Rahmen der DHBW-Absolvent*innenstudie zielt nun darauf ab, anhand der Daten aus der letzten **Befragung vom Februar 2023** die bisherigen Befunde durch weitere Analysen genauer unter die Lupe zu nehmen. Zudem können die Daten um eine weitere Absolvent*innen-Kohorte ergänzt werden (Kohorte 3). Es handelt sich hierbei jedoch nicht um einen weiteren Abschlussjahrgang, sondern um Studierende der Kohorte 2, die in der Befragung zum Abschlussjahrgang 2021 noch keinen Abschluss erreicht hatten. Da diese Personen aber in der aufgebauten Panel-Gruppe mit dabei waren, konnten diese auch in der Abschlussbefragung 2023 mitangeschrieben werden. Da diese Personen mittlerweile einen Bachelorabschluss gemacht haben, nur eben zu einem späteren Zeitpunkt, können sie wie eine neue Kohorte betrachtet werden. An der genannten Befragung beteiligten sich insgesamt 357 Absolvent*innen aus den Abschlussjahrgängen 2020 und 2021 bzw. verspäteter Abschluss in 2022, d.h. es liegen aktuell folgende Daten vor:

- Kohorte 1 (Abschlussjahrgang 2020): drei Befragungszeitpunkte (2021, 2022 und 2023)
- Kohorte 2 (Abschlussjahrgang 2021): zwei Befragungszeitpunkte (2022 und 2023)
- Kohorte 3 (Abschlussjahrgang 2021, späterer Abschluss): ein Befragungszeitpunkt (2023)

Die getrennte Betrachtung dieser drei Personengruppen ermöglicht es, die Abschlussjahrgänge in Bezug auf die obigen Themen miteinander zu vergleichen und zu überprüfen, ob sich mit dem weiter zurückliegenden Studienabschluss die Lebenssituation der Absolvent*innen verändert. Insbesondere der vergleichsweise länger zurückliegende Studienabschluss des Abschlussjahrgangs 2020 (etwa 28 Monate) erlaubt es dabei, anhand der vorliegenden Daten auch Aussagen zu einer längerfristigen beruflichen Entwicklung nach dem dualen Studium zu treffen.

Daher schließt der vorliegende dritte Bericht im Rahmen des Absolvent*innen-Panels an vier Themenkomplexe an, die bereits dem vorherigen Bericht (Rahn et al. 2022) zugrunde lagen:

1. *Übernahme der Absolvent*innen durch ihren Praxisbetrieb* (Übernahmequote, Position bei Übernahme, Gründe bei Nicht-Übernahme)
2. *Aktuelle berufliche Situation der Absolvent*innen* (Berufstätigkeit, Masterstudium, anderweitige Tätigkeit)
3. *Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung und der Vorbereitung auf das Berufsleben durch das duale Studium an der DHBW*
4. *Allgemeine Lebenssituation der Absolvent*innen* (Brutto-Einkommen, Weiterbildungen, Work-Life-Balance)

Von besonderem Interesse hinsichtlich dieser vier Bereiche ist in den nachfolgenden Analysen, inwieweit sich zwischen den einzelnen Abschlussjahrgängen Unterschiede zeigen, die auf unterschiedliche Phasen des Berufseinstiegs nach dem Studienabschluss sowie auf Kohorteneffekte auf Basis des Abschlusszeitpunkts hindeuten könnten, beispielsweise aufgrund der Coronapandemie in den Jahren 2020 und 2021.

2 Zusammensetzung der dritten Panelwelle

An der dritten Befragungswelle im Rahmen der vorliegenden Studie beteiligten sich insgesamt 357 Bachelor-Absolvent*innen der DHBW (vgl. Tabelle 1). Davon sind jeweils mehr als 40% aus dem Abschlussjahrgang 2020 (Kohorte 1) sowie aus dem Abschlussjahrgang 2021 (Kohorte 2). Darüber hinaus haben etwa 11,5% der Befragten aus dem Abschlussjahrgang 2021 erst 2022 ihren Abschluss gemacht und können daher in den nachfolgenden Auswertungen als eigenständige Vergleichsgruppe herangezogen werden (Kohorte 3). Zudem enthält das Sample vereinzelt Personen, die bereits vor 2020 ihren Studienabschluss gemacht haben oder die ihr Studium verlängerten und es erst 2023 beendeten. Weibliche Absolvent*innen stellen etwas mehr als die Hälfte der Befragten. Knapp die Hälfte der Teilnehmer*innen haben im Studienbereich Wirtschaft studiert, ein weiteres Drittel im Studienbereich Technik. Absolvent*innen aus dem Sozialwesen sind mit knapp 15% und Befragte aus dem Gesundheitsbereich mit 5% vertreten. Das Durchschnittsalter der Absolvent*innen liegt leicht über 26 Jahren. Dass der Median bei 25 Jahren liegt, weist darauf hin, dass es einzelne Personen gibt, die den Durchschnittswert aufgrund eines vergleichsweise hohen Alters verzerren.

Bereich	n	Kategorie	Verteilung
Abschlussjahr	356	Vor 2020	1,4 %
		2020	41,3 %
		2021	45,5 %
		2022	11,5 %
		Nach 2022	0,3%
Studienbereich	357	Wirtschaft	47,9 %
		Technik	32,5 %
		Sozialwesen	14,6 %
		Gesundheit	5,0 %
Geschlecht	357	Weiblich	53,2 %
		Männlich	46,8 %
		Divers	0%
Alter (in Jahren)	357	M = 26,16; SD = 3,44; MD = 25,00	

Tabelle 1: Zusammensetzung der dritten Panelwelle (Befragungszeitpunkt: Februar 2023)

Neben den Unterschieden beim Abschlussjahrgang werden in den folgenden Kapiteln die einzelnen Ergebnisse zur Lebenssituation der Absolvent*innen auch auf studienbereichsspezifische Unterschiede überprüft. Dies ermöglicht es, zwischen unterschiedlichen fachspezifischen Berufswegen zu unterscheiden.

3 Ergebnisse I – Übernahme durch den Praxisbetrieb

Dieses Kapitel setzt sich mit der *Übernahme der Absolvent*innen durch ihren früheren Praxisbetrieb* auseinander. Insgesamt geben 71,4% der Befragten an, dass sie von ihrer Praxisstelle übernommen wurden (bezogen auf $n = 357$). Damit liegt die Übernahmequote in etwa im Spektrum der vorherigen Befragungen sowie vergleichbarer Studien (s. Kapitel 1). Ein Vergleich zwischen den Kohorten 1, 2 und 3 zeigt keine statistisch signifikanten Unterschiede.

Interessant ist allerdings zusätzlich die Frage, wie hoch diese Übernahmequote bei denjenigen ist, die ins Berufsleben eingestiegen sind, also abzüglich derjenigen Absolvent*innen, die sich für ein weiteres Master- oder Bachelorstudium oder eine Ausbildung entschieden haben, die aktuell auf Jobsuche sind oder die sich in einer „sonstigen“ Situation befinden. In dieser Gruppe (Gruppe der Berufstätigen) beträgt die Übernahmequote 76,6%.

Zwischen den Studienbereichen zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede hinsichtlich der Übernahmequoten ($\chi^2 = 14,394$, $p < ,01$, Cramers $V = ,201$): Während im Studienbereich Technik mit 81,9% die große Mehrheit der befragten Absolvent*innen übernommen wurde, sind dies im Sozialwesen mit 53,8% nur etwa jede*r zweite Absolvent*in. Die Übernahmequoten der Studienbereiche Wirtschaft (69,6%) und Gesundheit (72,2%) bewegen sich wiederum in der Nähe der Gesamthäufigkeit. Auch wenn die eher kleine Gruppengröße von 52 Absolvent*innen aus dem Studienbereich Sozialwesen, die zu dieser Frage Angaben machte, in der Interpretation zu berücksichtigen ist, so stellt sich doch die Frage, welche Faktoren ursächlich für diese Unterschiede sein könnten.

Der überwiegende Anteil derjenigen Absolvent*innen, die bei ihrem dualen Partner verbleiben ($n = 265$), arbeitet nach Studienabschluss im gleichen Tätigkeitsbereich wie während des dualen Studiums (vgl. Abbildung 1). Neben diesen etwa zwei Dritteln gibt es weitere etwa 16%, die in einen anderen Bereich wechseln, der aber hinsichtlich Verantwortung und Qualifikationsanforderung dem Tätigkeitsbereich der Praxisphasen im dualen Studium entspricht. Knapp 14% wechseln in einen im Vergleich zum Studium von den Qualifikationsanforderungen her gesehen höherwertigen Arbeitsbereich. Deutlich seltener sind dagegen Wechsel in „fachfremde“ Bereiche sowie sonstige Beschäftigungskonstellationen, wie etwa eine Weiterbeschäftigung als Werkstudent*in.

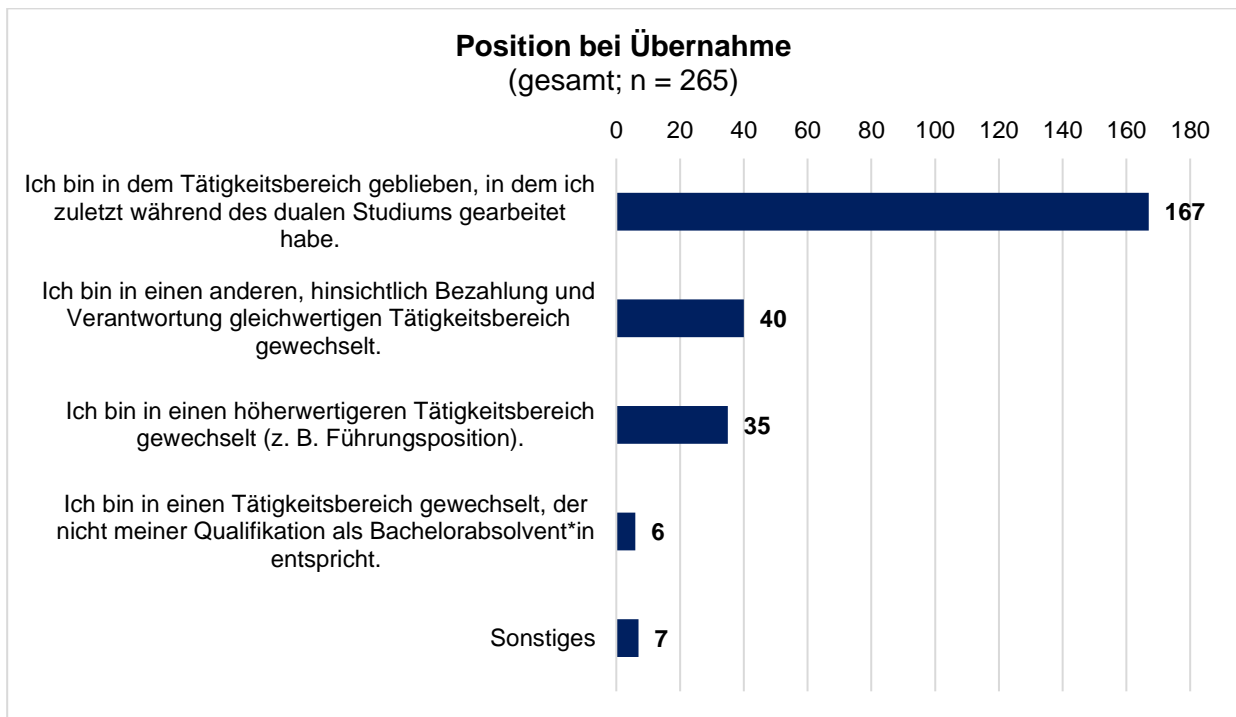


Abbildung 1: Position bei Übernahme (gesamt; n = 255)

Insgesamt 28,6% der Absolvent*innen wurden nicht von ihrer Praxisstelle übernommen. Diese Gruppe ($n = 101$) wurde nach den Gründen für die nicht-erfolgte Übernahme befragt und konnte dabei mehrere Gründe angeben. Daher beziehen sich die folgenden Prozentzahlen jeweils auf alle Absolvent*innen aus dieser Personengruppe (vgl. Abbildung 2). Etwa die Hälfte (51%) dieser Personen wollte die Arbeitsstelle nach dem Studium wechseln. Jeweils etwa ein Fünftel dieser Absolvent*innen entschied sich für ein weiteres Studium (22%) oder für einen Branchenwechsel (19%). Nur etwas mehr als ein Viertel (27%) der nicht-übernommenen Absolvent*innen führte dagegen die fehlende Möglichkeit zur Übernahme beim Praxisbetrieb als Grund an. Die 7% der Absolvent*innen, die „sonstiger Grund“ angeben, nennen etwa ein angestrebtes FSJ oder die Corona-Pandemie als Gründe für eine nicht erfolgte Übernahme.



Abbildung 2: Gründe für eine nicht erfolgte Übernahme durch den Praxisbetrieb (n=101)

Aufgrund der nach Studienbereichen divergierenden Übernahmequoten wurde zusätzlich überprüft, welche Gründe für eine nicht erfolgte Übernahme in den einzelnen Studienbereichen dominieren. Dabei zeigen sich zwei signifikante Unterschiede: So wird der Grund „Ich wollte an eine andere Arbeitsstelle wechseln.“ im Bereich Technik vergleichsweise selten angegeben (20%), während Studierende aus der Wirtschaft (55,8%) sowie aus dem Sozialwesen (62,5%) häufiger diesen Aspekt als relevanten Grund benennen ($\chi^2 = 11,113$, $p < ,05$, Cramers $V = ,332$). Der im Studienbereich Technik dominante Grund für eine nicht erfolgte Übernahme ist vielmehr der Beginn eines weiteren Studiums (45%), was wiederum im Sozialwesen (8,3%) sowie im Wirtschaftsbereich (19,2%) eine verhältnismäßig geringere Rolle spielt ($\chi^2 = 9,084$, $p < ,05$, Cramers $V = ,300$).

4 Ergebnisse II – Aktuelle berufliche Situation

Neben der Frage nach der Übernahme bzw. Nicht-Übernahme durch die ehemalige Praxisstelle interessiert im vorliegenden Bericht die gegenwärtige berufliche Situation der Absolvent*innen. Auch hier konnten die Befragten aus mehreren vorgegebenen Antworten auswählen. Die Ergebnisse ähneln den vorhergehenden Befragungen (vgl. Kapitel 1): Mit 85% ($n = 305$) geht die deutliche Mehrheit der Absolvent*innen zum Befragungszeitpunkt einer Berufstätigkeit nach. Knapp 30% ($n = 104$) absolvieren ein Masterstudium oder ein Studium mit Staatsexamensabschluss. Zudem geben weitere 14 Absolvent*innen an, bereits ein Masterstudium erfolgreich absolviert zu haben. Rechnet man diese zur vorherigen Gruppe hinzu, beträgt der Anteil der Masterstudierenden/-absolvent*innen etwa 33%. Da die Absolvent*innen mehrere Antworten ankreuzen konnten, ist zudem von Interesse, wie viele Absolvent*innen ein Masterstudium mit einer Berufstätigkeit kombinieren. Eine Analyse zeigt, dass die Mehrheit derjenigen, die aktuell einen Master studieren, parallel berufstätig sind ($n = 62$). Diese Gruppe macht insgesamt 17% aller Befragten aus. Diejenigen, die aktuell ausschließlich ein Masterstudium absolvieren ($n = 29$), umfassen dagegen lediglich 10% aller Absolvent*innen.

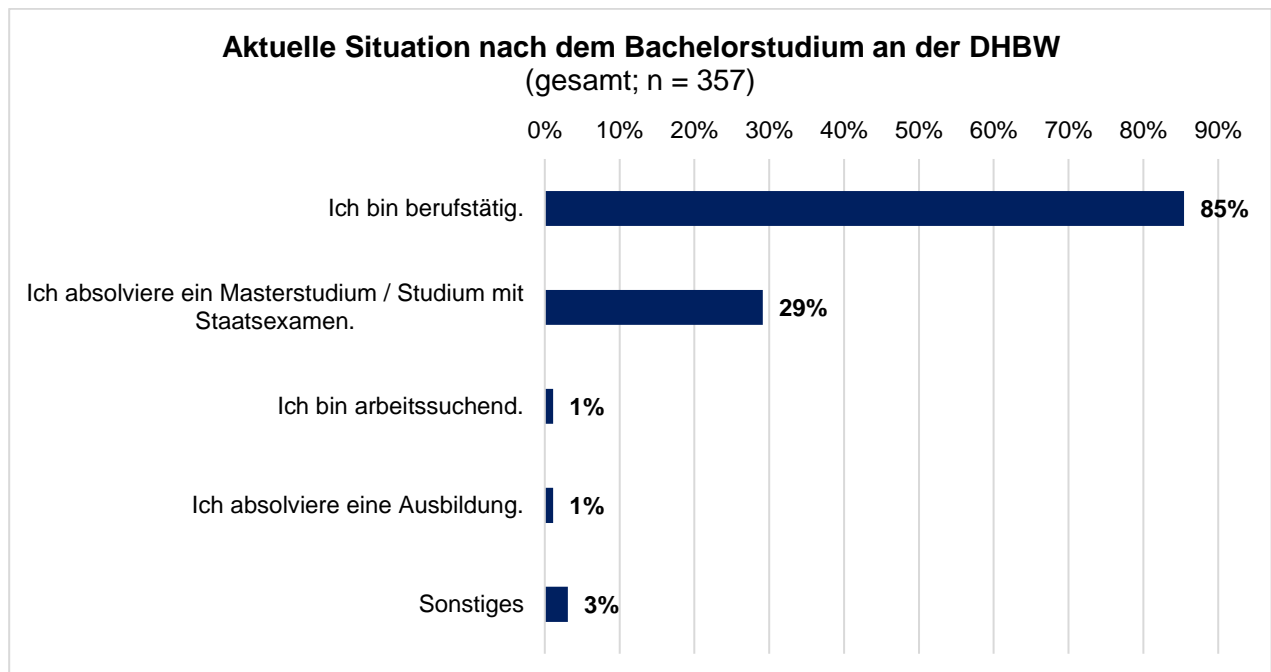


Abbildung 3: Aktuelle karrierebezogene Situation der Absolvent*innen ($n = 357$); Stand: Februar 2023

Nur ein kleiner Teil der Absolvent*innen (1%; $n = 4$) ist zum Befragungszeitpunkt arbeitssuchend. Hinzu kommt, dass zwei dieser Personen bereits ein Masterstudium absolviert haben und gegenwärtig nach einer Beschäftigung suchen und eine Person sich noch im Masterstudium befindet.

Ebenso viele Personen ($n = 4$) absolvieren zum Befragungszeitpunkt eine Ausbildung. Diejenigen Personen, die sich in einer „sonstigen“ Lebenssituation befinden (3%; $n = 11$), befinden sich in Elternzeit, sind parallel zum Masterstudium noch als Werksstudent*in tätig, halten sich aktuell im Ausland auf oder absolvieren bereits ein Promotionsstudium.

Um nun die drei Abschlussjahrgänge hinsichtlich ihrer beruflichen Situation miteinander vergleichen zu können, wurde aus den Befragungsdaten eine neue Variable zur gegenwärtigen beruflichen Situation gebildet. Hier wurde zwischen sechs unterschiedlichen berufsbiografischen Situationen unterschieden:

- (1) *Ausschließlich Berufstätigkeit*: Hier befinden sich Personen, die ausschließlich berufstätig sind und diejenigen, die parallel einer Ausbildung nachgehen sowie sich zusätzlich zum Beruf in einer „sonstigen“ Lebenssituation befinden. Diese Gruppe umfasst 64,7% ($n = 231$) aller Befragten.
- (2) *Berufstätigkeit und Masterstudium*: Hier sind alle Absolvent*innen zusammengefasst, die parallel einer Berufstätigkeit und einem Studium nachgehen sowie diejenigen, die berufstätig sind und bereits ein Masterstudium abgeschlossen haben. In diese Kategorie fallen 20,7% ($n = 74$) der Absolvent*innen
- (3) *Ausschließlich Masterstudium*: Alle Personen in dieser Gruppe gehen ausschließlich einem Masterstudium nach oder haben bereits ein (Vollzeit-)Masterstudium absolviert. Auch hier wurden Personen mit zusätzlichen „sonstigen“ Lebenssituationen sowie diejenigen, die sich parallel zum Studium auf Jobsuche befinden, einbezogen. Insgesamt 12,3% ($n = 44$) der Absolvent*innen gehören zu dieser dritten Kategorie.
- (4) *Sonstige Lebenssituation*: Alle weiteren Lebenssituationen (ausschließlich Jobsuche, ausschließlich Ausbildung sowie sonstige Lebenssituation) wurden zusammengefasst. Diese Gruppe umfasst lediglich 2,2% ($n = 8$) der Absolvent*innen.

Bei einem Vergleich der Kohorten 1 bis 3 zeigen sich Unterschiede, die jedoch statistisch nicht signifikant sind ($\chi^2 = 11,653$, $p < ,10$, Cramers $V = ,182$) (vgl. Tabelle 2).

Dabei unterscheidet sich insbesondere der Anteil an Masterstudierenden/-absolvent*innen zwischen den Jahrgängen 2020 und 2021. Während aus dem Jahrgang 2020 bereits etwa 40% ein Masterstudium begonnen oder abgeschlossen haben, reduziert sich dieser Anteil im Jahrgang 2021 auf 31,5% und im Jahrgang 2022 auf 17,1%. Hier erhärtet sich die in der Analyse der vorherigen Analysen entwickelte These, nach der die akademische Bildungskarriere nach dem dualen Studium oftmals „mit Verzögerung“ fortgesetzt wird. Dies liegt vermutlich daran, dass in vielen berufsbegleitenden Masterstudiengängen die Voraussetzung gefordert wird, Berufserfahrung zu sammeln. Der hohe Wert von 40,1% Masterstudierenden/-absolvent*innen im Jahrgang 2020 zeigt zudem auf, dass nach einer gewissen Zeit mehr als ein Drittel dieser Bachelor-Absolvent*innen doch noch ein Masterstudium aufnimmt.

	Kohorte 1 ($n = 85$)	Kohorte 2 ($n = 106$)	Kohorte 3 ($n = 41$)
Ausschließlich Berufstätigkeit	57,8%	65,4%	82,9%
Berufstätigkeit und Masterstudium	27,2%	17,9%	12,2%
<i>Berufstätigkeit gesamt</i>	85,0%	83,3%	95,1%
Ausschließlich Masterstudium	12,9%	13,6%	4,9%
<i>Masterstudium gesamt</i>	40,1%	31,5%	17,1%
Sonstiges	2,0%	3,1%	0%

Tabelle 2: Aktuelle karrierebezogene Situation – Vergleich der Jahrgänge 2020, 2021 und 2022

Ergänzend wurde überprüft, ob sich Absolvent*innen der einzelnen Studienbereiche hinsichtlich der Aufnahme eines Masterstudium voneinander unterscheiden. Dabei zeigt sich: Die Anteile derjenigen Studierenden, die nach dem Bachelorabschluss ein Masterstudium aufnehmen, unterscheiden sich nach Studienbereichen, allerdings sind die Unterschiede statistisch nicht signifikant (hier gilt zu berücksichtigen, dass es sich um sehr kleine Stichproben handelt): Während im Studienbereich Technik bereits 40,5% der Absolvent*innen ein Masterstudium begonnen oder absolviert haben und im Studienbereich Gesundheit sogar 44,4% ($n = 18$), sind es im Studienbereich Wirtschaft 29,8% und im Studienbereich Sozialwesen lediglich 23,1%. Hier deuten sich bereichsspezifische Unterschiede an, die noch näher untersucht werden müssen. Eine These wäre, dass sich in der Wahrnehmung der Absolvent*innen der Fakultät Sozialwesen ein Masterstudium eventuell weniger lohnt, weil sich damit keine anderen Karriereperspektiven oder eine gehaltliche Verbesserungen erzielen lassen.

Im Anschluss an diese allgemeinen Befunde setzen sich die beiden folgenden Kapitel mit denjenigen berufsbiografischen Wegen auseinander, die hier als häufigste gegenwärtige Situation identifiziert wurden: Berufstätigkeit und Masterstudium.⁴

4.1 Vertiefende Befunde – Berufstätigkeit

Mit 94,7% ist die große Mehrheit der berufstätigen Absolvent*innen ($n = 303$) sozialversicherungspflichtig angestellt oder als Beamte*r⁵ berufen. Insgesamt 4% kombinieren eine Anstellung mit einer selbstständigen Tätigkeit und 1,3% geben ein „sonstiges“ Anstellungsverhältnis an, etwa als Werksstudent*in oder auf Minijob-Basis. Bezüglich des Anstellungsverhältnisses zeigen sich keine Unterschiede zwischen den drei einbezogenen Jahrgängen.

Darüber hinaus geben 72,3% der berufstätigen Absolvent*innen an, immer noch bei der Arbeitsstelle tätig zu sein, bei der sie nach dem dualen Studium in das Berufsleben eingestiegen sind ($n = 303$). Insgesamt 23,8 Prozent haben inzwischen die Arbeitsstelle gewechselt und 4% haben, nachdem sie nach Studienende zunächst keinen Arbeitsplatz gefunden haben, inzwischen eine Anstellung gefunden. Hinsichtlich der Frage des Stellenwechsels zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede zwischen den drei Abschlussjahrgängen ($\chi^2 = 13,570$, $p < ,01$, Cramers $V = ,151$): Während im Abschlussjahrgang 2020 bereits 33,9% der Absolvent*innen ihre Arbeitsstelle mindestens einmal gewechselt haben, sind es im Jahrgang 2021 lediglich 17,9% und im Falle derjenigen Absolvent*innen, die erst im Jahr 2022 ihr Bachelorstudium beendet haben, sogar nur 10,3%. Dies deutet darauf hin, dass an das duale Studium oftmals zunächst eine Phase beruflicher Kontinuität folgt, auf die jedoch durchaus spätere Stellenwechsel und -aufstiege folgen können.

Ein detaillierterer Blick auf diese Stellenwechsel zeigt, dass etwa die Hälfte (51,8%) der Stellenwechsler*innen in der Branche tätig ist, in der sie bisher gearbeitet haben, jedoch die meisten Absolvent*innen (90,1%) dabei ihren Arbeitgeber wechseln (vgl. Tabelle 3). Zudem geht in jeweils der Mehrheit der Fälle ein Stellenwechsel mit einer höheren Bezahlung (59%) und/oder mehr Verantwortung (56,6%) einher. Das Gegenteil ist jeweils eher selten der Fall. Unterschiede zwischen den Jahrgängen zeigen sich dabei keine.

⁴ Dabei weichen die den Auswertungen jeweils zugrunde liegenden Fallzahlen aufgrund fehlender Antworten teilweise von den im vorherigen Abschnitt genannten Fallzahlen ab.

⁵ Ursprünglich wurde nur nach einer „sozialversicherungspflichtigen Anstellung“ gefragt. Mehrere Personen gaben daraufhin im offenen Eingabefeld bei der Option „Sonstiges“ an, als Beamte/r tätig zu sein. Daher wurde die ursprüngliche Kategorie um die im Beamtenstatus angestellten Personen erweitert.

Thema	n	Kategorie	Verteilung
Branchenwechsel	83	Verbleib in der gleichen Branche	51,8%
		Wechsel der Branche	48,2%
Arbeitgeberwechsel	71	Verbleib beim gleichen Arbeitgeber	9,9%
		Wechsel des Arbeitgebers	90,1%
Bezahlung	83	Bezahlung im neuen Tätigkeitsbereich niedriger	10,8%
		Bezahlung im neuen Tätigkeitsbereich gleichwertig	30,1%
		Bezahlung im neuen Tätigkeitsbereich höher	59,0%
Verantwortung	83	Verantwortung im neuen Tätigkeitsbereich niedriger	10,8%
		Verantwortung im neuen Tätigkeitsbereich gleichwertig	32,5%
		Verantwortung im neuen Tätigkeitsbereich höher	56,6%

Tabelle 3: Wechsel der Arbeitsstelle – Details⁶

Darüber hinaus wurden die berufstätigen sowie angestellten Absolvent*innen zu unterschiedlichen Aspekten ihres gegenwärtigen Beschäftigungsverhältnisses befragt (vgl. Tabelle 4). Die Analysen hierzu zeigen:

Ein Großteil der hier Befragten arbeitet in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (91,0%) sowie in Vollzeit (86,4%). Die Angaben zu „Sonstiges“ beziehen sich sowohl bei befristeten Anstellungen als auch bei einer Teilzeittätigkeit zum Großteil auf innerbetriebliche Absprachen bezüglich spezieller Stellenkonstellationen (z.B. ein zur Tätigkeit parallel erfolgendes Masterstudium), auf vereinzelte Werkverträge sowie auf Tätigkeiten als Werkstudent*innen. Allerdings arbeiten lediglich 28,2% der Absolvent*innen in einer Leitungsfunktion. Dies deutet analog zu anderen Studien und den vorgehenden Analysen der DHBW-Absolvent*innen-Studie darauf hin, dass der Abschluss eines dualen Bachelorstudiums selten direkt nach dem Studienabschluss in eine Leitungsfunktion mündet. Im Vergleich zum vorherigen Bericht (Rahn et al. 2022, S. 11) ist der Anteil dieser Absolvent*innen jedoch leicht von 24,3% auf 28,2% gestiegen.

Dies könnte darauf hinweisen, dass mit steigender Berufserfahrung Absolvent*innen eines dualen Studiums häufiger eine Leitungsfunktion in ihrem Betrieb übernehmen.

Thema	n	Kategorie	Verteilung
Befristung	314	Unbefristetes Arbeitsverhältnis	91,0%
		Befristetes Arbeitsverhältnis	8,0%
		Sonstiges	1,0%
Vollzeit/Teilzeit	314	Anstellung in Vollzeit	86,4%
		Anstellung in Teilzeit	11,6%
		Sonstiges	2,0%
Leitungsfunktion	313	Leitungsfunktion	28,2%
		Keine Leitungsfunktion	71,8%

Tabelle 4: Sozialversicherungspflichtige Anstellung – Details

Eine kohortenspezifische Analyse zeigt hier allerdings keine signifikanten Unterschiede, auch nicht bezogen auf Befristung und die Frage des Anstellungsumfangs.

⁶ Wechsel zwischen Arbeitsstellen sowie Wechsel aus Arbeitslosigkeit in eine Anstellung werden hier zusammengefasst betrachtet. Bezogen auf diejenigen, die vor dem Stellenwechsel arbeitssuchend waren, stellte die Referenz der *Tätigkeitsbereich im dualen Studium an der DHBW* dar. Bei denjenigen, die zwischen zwei Stellen wechselten, bildete die Referenz *die vorherige Tätigkeit*. Ein etwaiger Arbeitgeberwechsel wurde nur bei denjenigen Absolvent*innen abgefragt, die von einer Stelle auf eine andere wechselten.

Ein weiterer Themenbereich, zu dem die berufstätigen Absolvent*innen in der Befragung 2023 befragt wurden, waren die in ihren Betrieben verfügbaren *Mentoring-Angebote*. Mit 36,2% geben lediglich etwas mehr als ein Drittel der Berufstätigen an, dass ihnen entsprechende Angebote bekannt sind. Von dieser Gruppe wurden wiederum der Hälfte (46,8%) bereits entsprechende Beratungs- und Unterstützungsangebote angeboten.

Von denjenigen, denen kein Mentoring angeboten wurde, wünschen sich 69,5% eine entsprechende Unterstützung durch ihren Arbeitgeber. Diejenigen wiederum, die eine Unterstützung durch Mentoring erhalten haben ($n = 50$), wurden dazu befragt, warum sie entsprechende Angebote als hilfreich empfinden (vgl. Abbildung 4). Insbesondere der Aufbau neuer Netzwerke sowie die Möglichkeit zur fachlichen Weiterentwicklung werden dabei als Vorteile des Mentorings beschrieben. Aber auch der Zugang zu zusätzlichen Informationen sowie Potenziale zur Persönlichkeitsentwicklung werden von mehr als der Hälfte der Befragten als hilfreiche Facetten genannt. Die unter „Sonstiges“ genannten Aspekte beziehen sich beispielsweise auf einen allgemein erleichterten Berufseinstieg sowie auf den Abbau von innerbetrieblichen Hierarchien.

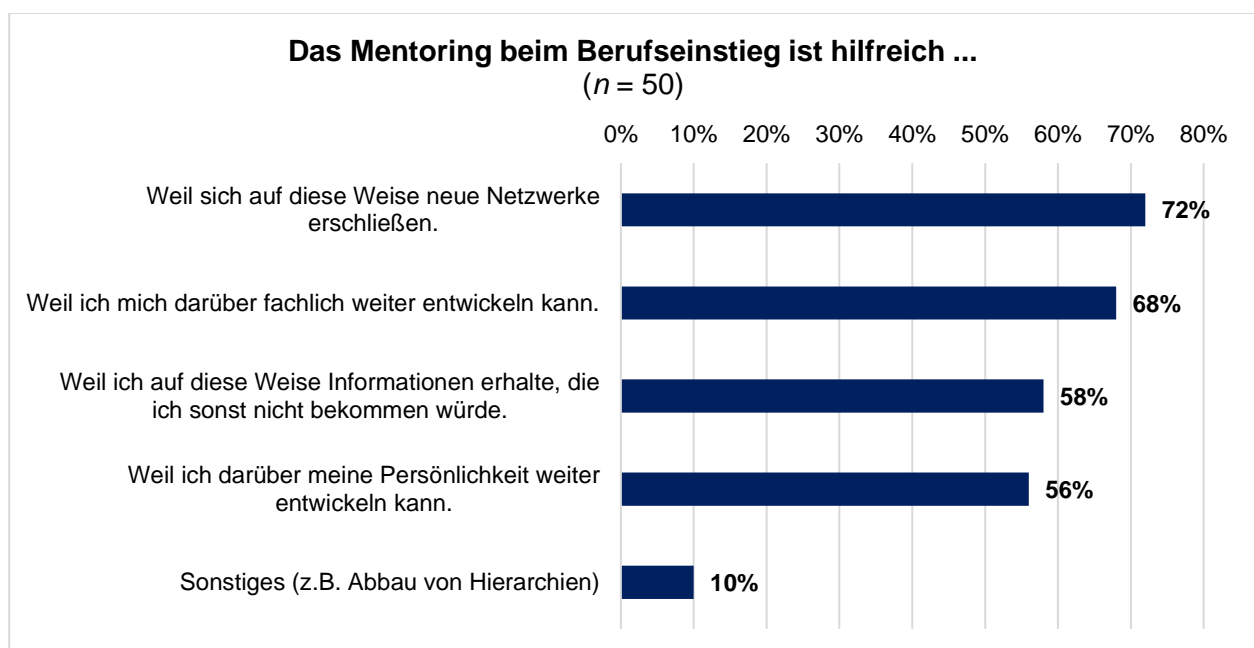


Abbildung 4: Hilfreiche Aspekte des Mentorings beim Berufseinstieg

4.2 Vertiefende Befunde – Masterstudium

In der Analyse der verfügbaren Daten zum Thema „Masterstudium“ wurden diejenigen Absolvent*innen, die gegenwärtig ein Masterstudium absolvieren ($n = 104$) und diejenigen, die ein solches Studium bereits abgeschlossen haben ($n = 14$) zusammengefasst. In der Befragung wurde den beiden Gruppen die gleiche Frage gestellt, allerdings jeweils in der Gegenwartsform (z.B. „Welche Erwartungen verbinden Sie mit Ihrem Masterstudium?“) oder in der Vergangenheitsform (z.B. „Welche Erwartungen verbanden Sie mit Ihrem Masterstudium?“).

Auf die Frage nach den Gründen für ein Masterstudium wurde am häufigsten die „persönliche Weiterentwicklung“ (89%) als Motiv angegeben, gefolgt von der „Kaririereförderung“ (77%) sowie der „Erweiterung des theoretischen Wissens“ (76%), die für jeweils etwa drei Viertel der Masterstudierenden/-absolvent*innen ein relevantes Motiv darstellten (vgl. Abbildung 5). Die Erweiterung des sozialen Netzwerks (42%) und der Erwerb praktischer Kompetenzen (37%) haben da-

gegen eine vergleichsweise geringere Bedeutung. Unter „Sonstiges“ (5%) wurde etwa die Möglichkeit genannt, durch ein Masterstudium die Branche wechseln oder einen anderen Beruf ergreifen zu können.

Zudem zeigen sich bezüglich der Motive für ein Masterstudium studienbereichsspezifische Unterschiede: So war der Aufbau eines sozialen Netzwerks vor allem im Sozialwesen (72,2%) ein relevanter Grund für ein Masterstudium ($\chi^2 = 10,080, p < ,05, \text{Cramers } V = ,297$). Der Erwerb praktischer Kompetenzen wird dagegen am häufigsten im Studienbereich Technik (52,4%) mit dem Masterstudium verbunden, während diese praktischen Fähigkeiten im Wirtschaftsbereich (20,4%) nur eine untergeordnete Rolle spielen ($\chi^2 = 11,748, p < ,01, \text{Cramers } V = ,321$).

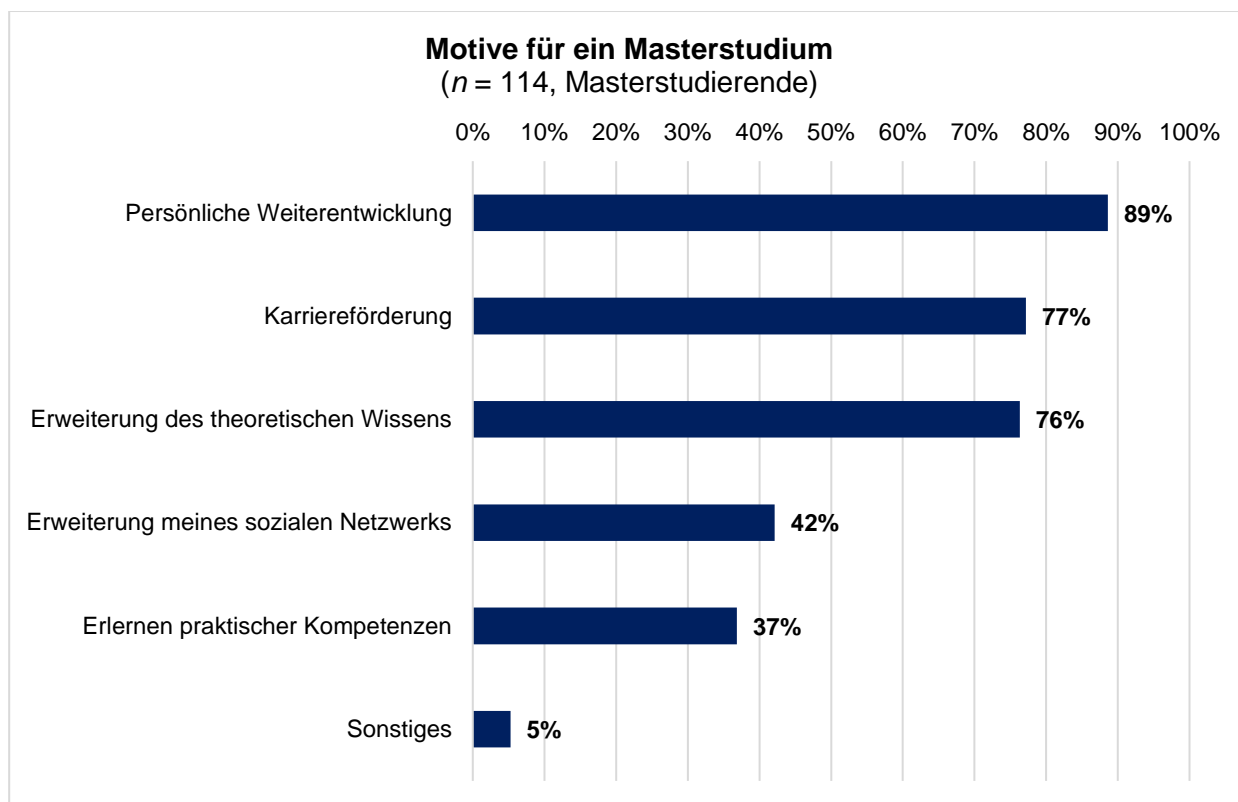


Abbildung 5: Motive für ein Masterstudium

Etwa drei Viertel der Masterstudierenden/-absolvent*innen wählten einen Masterstudiengang, der thematisch auf dem Bachelorstudium aufbaut (vgl. Tabelle 5). Allerdings entschied sich nur eine Minderheit von 10,5% für ein Masterangebot der DHBW. Interessant ist ferner, dass nur 44% ein berufsbegleitendes Masterprogramm gewählt haben, während sich die Mehrheit (57%) für ein Vollzeitstudium entschied.

Thema	n	Kategorie	Verteilung
Bereich des Masterstudiums	114	Master wird aufbauend auf dem Bachelorabschluss studiert	76,3%
		Master wird in einem anderen Bereich studiert	23,7%
Ort des Masterstudiums	114	Master wird an der DHBW studiert	10,5%
		Master wird an einer anderen Hochschule studiert	89,5%
Form des Masterstudiums	114	Master wird als Vollzeitstudium absolviert.	57,0%
		Master wird als berufsbegleitendes Studium absolviert.	43,0%

Tabelle 5: Masterstudium – Details

Diejenigen Absolvent*innen, die den Master nicht an der DHBW studieren wollten ($n = 102$), wurden nach den Gründen für diese Entscheidung gefragt und konnten hierzu in einem offenen Eingabefeld antworten. Hierbei wurden teilweise mehrere Gründe angegeben, so dass insgesamt $n = 121$ offene Angaben vorlagen, die in neun Kategorien zusammengefasst wurden (vgl.

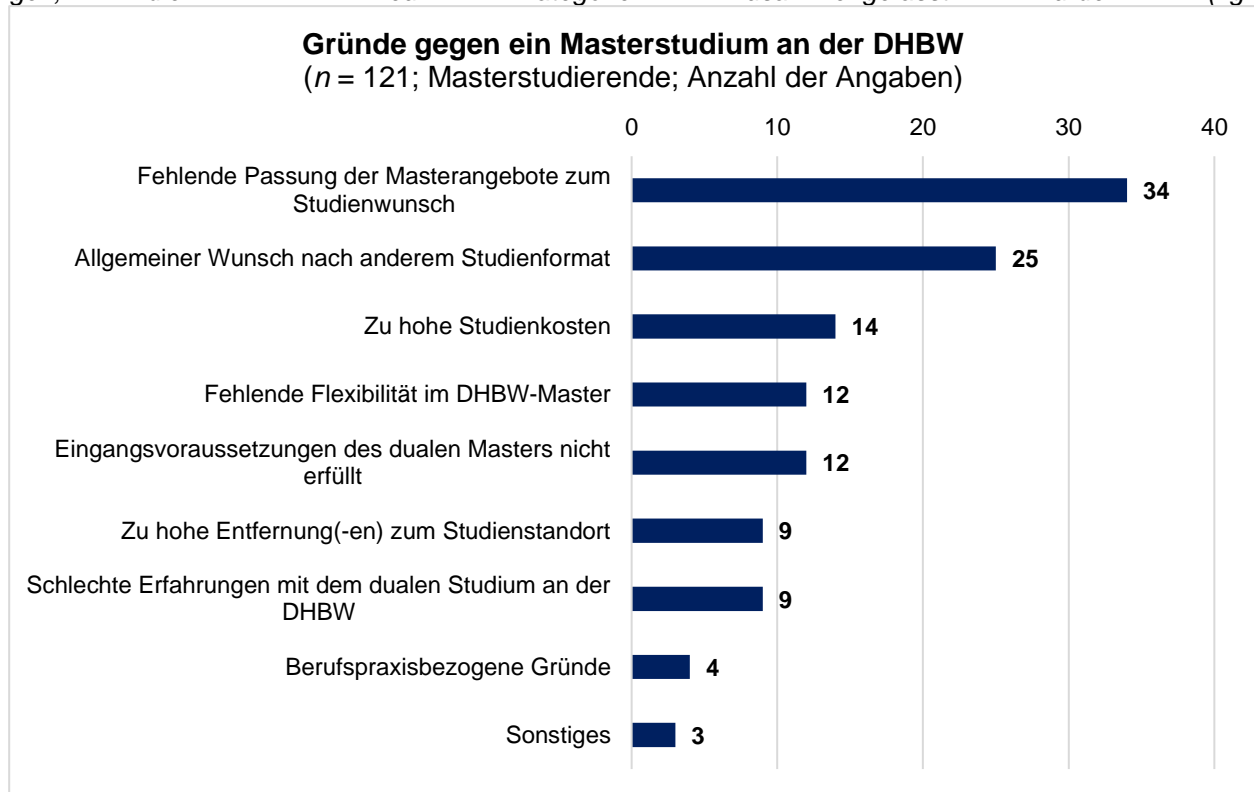


Abbildung 6).

Hierbei wurde das im vorhergehenden Bericht der DHBW-Absolvent*innenstudie entwickelte Kategoriensystem (Rahn et al. 2022, S. 12) genutzt, das sich auch für die vorliegende Analyse als weitestgehend tragfähig erwies. Lediglich die Kategorie „bessere Karriereperspektive durch anderes Studium“ wurde erweitert in „berufspraxisbezogene Gründe“, um hierunter auch diejenigen Nennungen zu fassen, die sich auf die Kooperation des eigenen Arbeitgebers mit einer anderen Hochschule oder die fehlende Bereitschaft zur Mitwirkung an einem dualen Master durch das eigene Unternehmen beziehen.

Analog zur vorherigen Befragung (ebd.) stellt die *fehlende Passung des Masterangebots der DHBW zum eigenen Studienwunsch* den am häufigsten genannten Grund dafür dar, den Master nicht an der DHBW zu machen. Im Unterschied zur vorherigen Befragung wird vorliegend jedoch der *allgemeine Wunsch nach einem anderen Studienformat* als zweithäufigster Grund angegeben. Hierunter fallen sowohl Nennungen, die sich auf den Wunsch nach anderweitigen Studienerfahrungen beziehen als auch solche, die demgegenüber das Studienformat im Master an der DHBW als nicht passend zu ihren Vorstellungen kritisieren:

„Studienmodell waren nicht ansprechend.“

„Ich wollte an einer Universität studieren und dieses Studienmodell zusätzlich kennenlernen.“

Nach Häufigkeit der Nennungen sortiert im „Mittelfeld“ bewegen sich Angaben zu drei konkreten Strukturaspekten des dualen Masters: So wird erstens auf die *hohen Kosten des DHBW-Masterangebots* hingewiesen, auch im Vergleich zu ähnlichen Angeboten privater Hochschulen (Beispiel: „Der Master an der DHBW ist teurer als an anderen privaten Hochschulen.“). Ein zweiter Aspekt ist die *fehlende Flexibilität der DHBW-eigenen Masterstudiengänge* im Vergleich zu anderen Studienformaten, wie etwa ausschließlich digitalen Studiengängen oder Vollzeitstudiengängen mit eigenständiger Studienplanung. Gelegentlich wird dieser Grund auch verbunden mit

Angaben zur eigenen privaten Situation, die eine gewisse Flexibilität erfordert (Beispiel: „Andere Hochschule ist sehr flexibel und passt besser zu meiner privaten Situation.“). Ein dritter Grund liegt schließlich in den *Zugangsvoraussetzungen zum Master an der DHBW* begründet. Insbesondere die geforderte Berufserfahrung hält viele Absolvent*innen davon ab, ein Jahr auf ihr Masterstudium zu „warten“ (Beispiel: „Ich wollte kein Jahr verstreichen lassen als Zulassungsvoraussetzung für den DHBW Master.“).

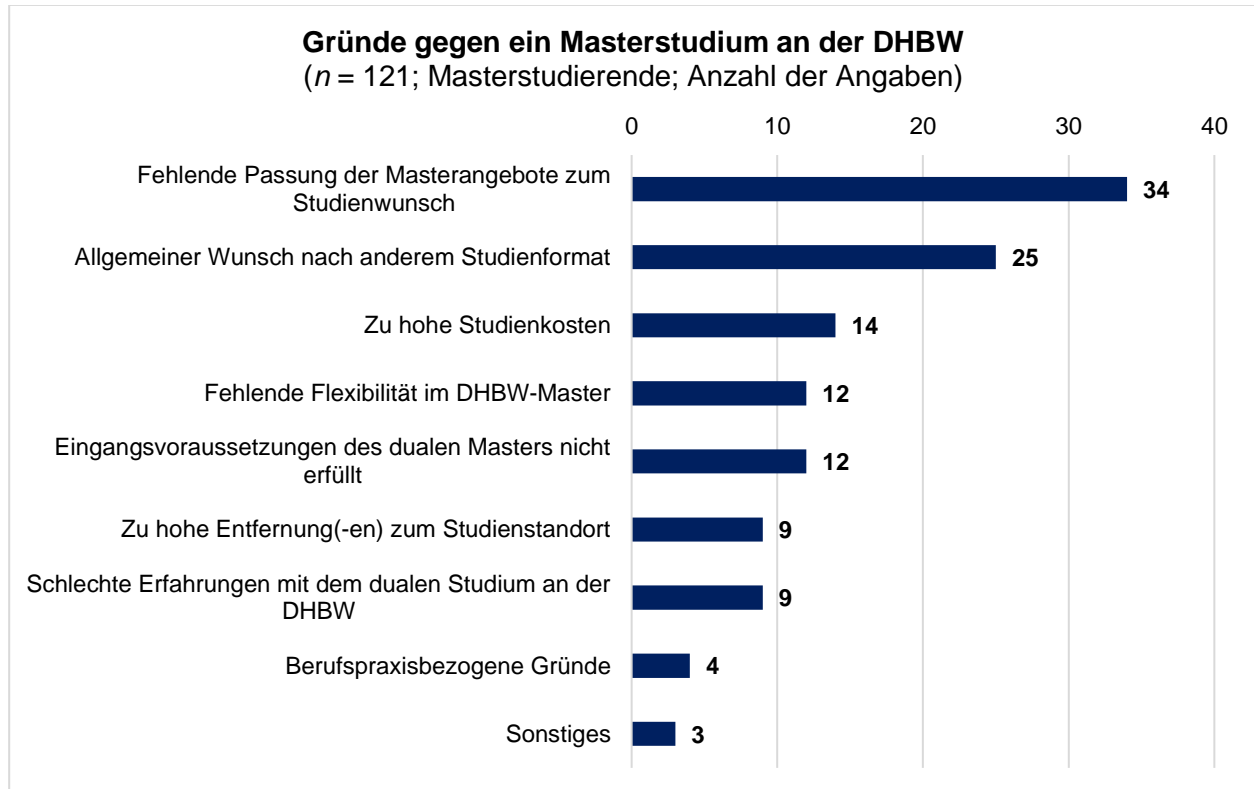


Abbildung 6: Gründe gegen ein Masterstudium an der DHBW (bezogen auf Nennungen, n=121)

Auch diejenigen Absolvent*innen, die sich für ein Masterstudium an der DHBW entschieden haben, wurden nach ihren Gründen für diese Entscheidung befragt. Sieben Personen haben hierzu Angaben gemacht, aus denen insgesamt 13 unterschiedliche Nennungen identifiziert und in sechs Kategorien zusammengefasst wurden.

Jeweils drei Nennungen entfallen auf die *wissenschaftlichen und persönlichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten* (Beispiel: „Der Master an der DHBW bietet mir die Möglichkeit mein erlerntes Wissen zu vertiefen“) sowie die *beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten* (Beispiel: „Ausbau berufliche Weiterentwicklung“) im Masterstudium sowie auf die *guten Erfahrungen mit der DHBW und dem dualen Studienformat* (Beispiel „Die DHBW habe ich als gute Bildungsinstitution kennengelernt“). Zweimal genannt wird das (exklusiv) *passende Studienangebot* (Beispiel: „Dieser Studiengang [...] wurde ausschließlich an der DHBW angeboten.“). Jeweils einmal erwähnt werden – im Gegensatz zur oben kritisierten fehlenden Flexibilität – die *flexible Zeiteinteilung und Modulwahl* sowie *Absprachen mit dem Arbeitgeber*, die zur Aufnahme eines Masterstudiums an der DHBW führen.

Als abschließende Frage zum Themenkomplex wurden die Absolvent*innen danach gefragt, wann es für sie grundsätzlich am attraktivsten sei, ein Masterstudium zu beginnen. Um diese Frage auch an diejenigen Personen zu richten, die zwar bisher keinen Master begonnen haben, sich dies aber grundsätzlich vorstellen können, wurde diese Bereitschaft zum Masterstudium ebenfalls abgefragt. Hier zeigt sich, dass etwas mehr als die Hälfte (52,9%) derjenigen, die bisher noch kein Masterstudium begonnen haben, diese Bildungsoption noch in Betracht ziehen (n =

238). Als Gründe hierfür werden weitüberwiegend fachliche Weiterbildungs- und Vertiefungsinteressen sowie die daraus erwachsenden Potenziale zur beruflichen Weiterentwicklung genannt.⁷

Der Master scheint also auch mit Blick auf die Zukunft keineswegs die Ausnahme nach dem dualen Studium darzustellen, sondern wird mehr und mehr zum „Regelfall“.

Betrachtet man nun die Antworten von Masterstudierenden, -absolvent*innen sowie -interessierten ($n = 240$) auf die Frage nach einem attraktiven Beginn des Masterstudiums, so zeigt sich dabei ein weitestgehend ausgewogenes Verhältnis unterschiedlicher Präferenzen: Jeweils etwa ein Drittel der Befragten präferieren alternativ einen Beginn des Masterstudiums unmittelbar nach Bachelorabschluss (28,3%), ein Jahr nach Bachelorabschluss (36,3%) oder mehr als ein Jahr nach dem Bachelorabschluss (34,6%).

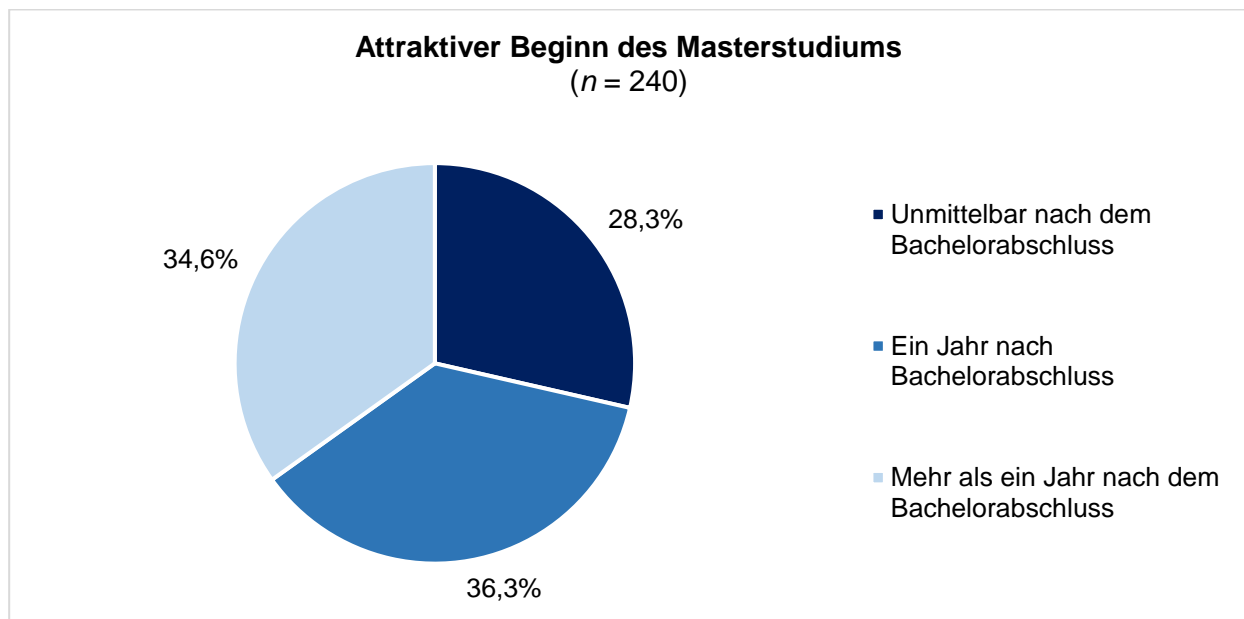


Abbildung 7: Attraktiver Zeitpunkt zum Beginn des Masterstudiums

5 Ergebnisse III – Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung

Während sich die bisher dargestellten Befunde auf die *gegenwärtige* berufliche Situation der Absolvent*innen beziehen, fokussiert dieser Abschnitt analog zum vorherigen Bericht (Rahn et al. 2022, S. 13) auf die *retrospektive* Beurteilung der bisherigen Berufs- und Studienbiografie.

Dabei werden die überwiegend positiven Befunde der vorherigen Analysen hinsichtlich der Zufriedenheit mit der *bisherigen beruflichen Entwicklung* durch die dritte Absolvent*innen-Befragung repliziert (vgl. Abbildung 8): Mit Ausnahme der Einschätzung ihrer bisherigen Gehaltsentwicklung sind jeweils mindestens 70% der Befragten „eher“ bzw. „voll und ganz“ mit dem jeweiligen Aspekt zufrieden. Die höchste Zufriedenheit zeigt sich dabei analog zur letzten Erhebung (ebd.) bezogen auf die Entwicklung neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten (81,6% „eher“ bis „voll und ganz“ zufrieden), bisherige berufliche Erfolge (80,1% „eher“ bis „voll und ganz“ zufrieden) sowie den bisherigen Karriereverlauf (80,1% „eher“ bis „voll und ganz“ zufrieden). Dagegen sind nur knapp 60% der Absolvent*innen (59,8%) „eher“ zufrieden mit ihrer bisherigen Gehaltsentwicklung. Diese Zufriedenheitswerte fallen bezogen auf die drei einbezogenen Jahrgänge mit lediglich geringfügigen Unterschieden ungefähr gleich aus.

⁷ Ein fehlender beruflicher Mehrwert ist auch der häufigste Grund für diejenigen, für die ein Masterstudium nicht in Frage kommt.

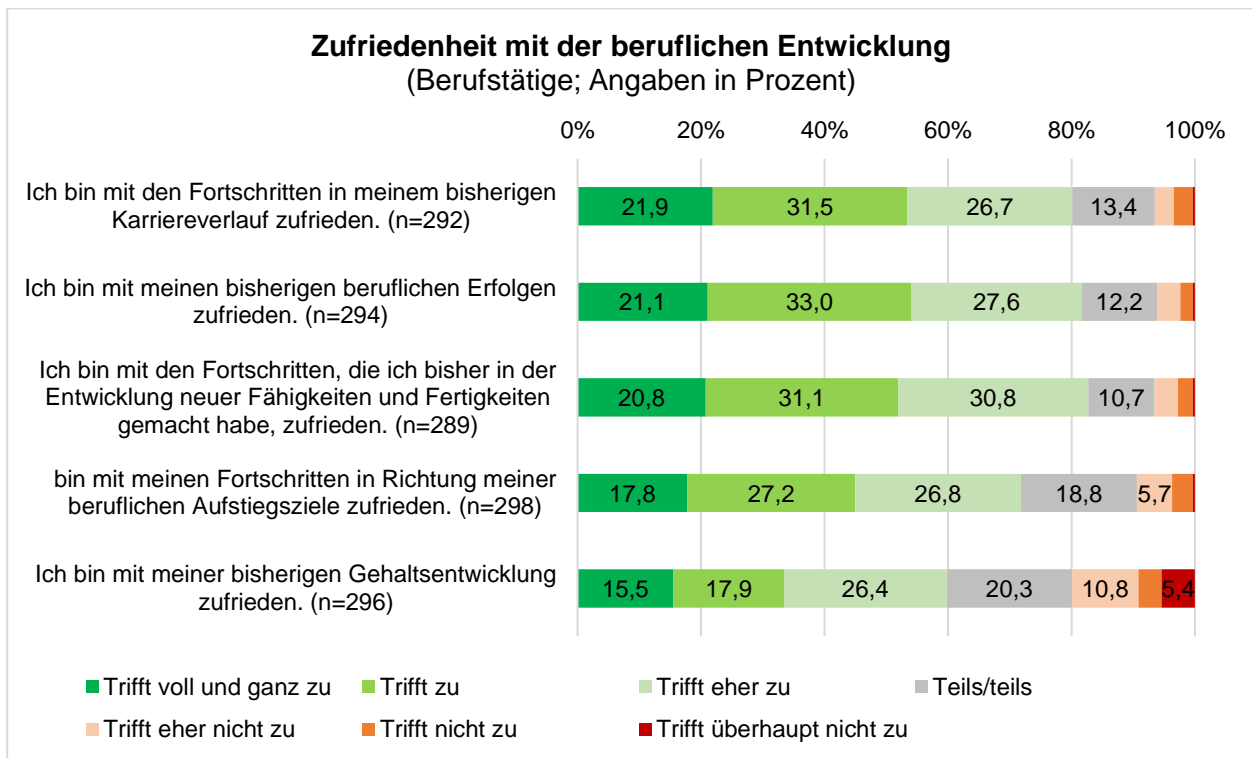


Abbildung 8: Zufriedenheit der Absolvent*innen mit ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung⁸

Die Zufriedenheit mit der berufsbezogenen Vorbereitung durch die DHBW fällt dagegen gemischt aus, wobei sich im Vergleich zur vorherigen Befragung (ebd.) eine leichte Verbesserung zeigt (vgl. Abbildung 9): So stimmen 57% mindestens „eher“ zu, dass sie die im Rahmen des dualen Studiums erworbenen Kompetenzen innerhalb ihrer derzeitigen Tätigkeit einsetzen können (Absolvent*innenbefragung 2022: 51,4%). Insgesamt 25,5 % sind hier unentschieden und 17,5% lehnen diese Aussage „eher“ oder vollständig ab. Auch bezüglich der Vorbereitung auf die berufliche Praxis durch das Studium an der DHBW zeigt sich eine tendenziell gemischte, jedoch im Vergleich zur vorherigen Erhebung leicht verbesserte Einschätzung: 51% stimmen mindestens eher zu, im Studium ausreichend auf die Praxis vorbereitet worden zu sein (Absolvent*innenbefragung 2022: 48,6%), 29,8% sind unentschieden (Absolvent*innenbefragung 2022: 23,3%) und 19,2% lehnen diese Aussage „eher“ oder vollständig ab (Absolvent*innenbefragung 2022: 28,1%). Auch hier bleiben die Werte über die drei befragten Abschlussjahrgänge hinweg stabil.

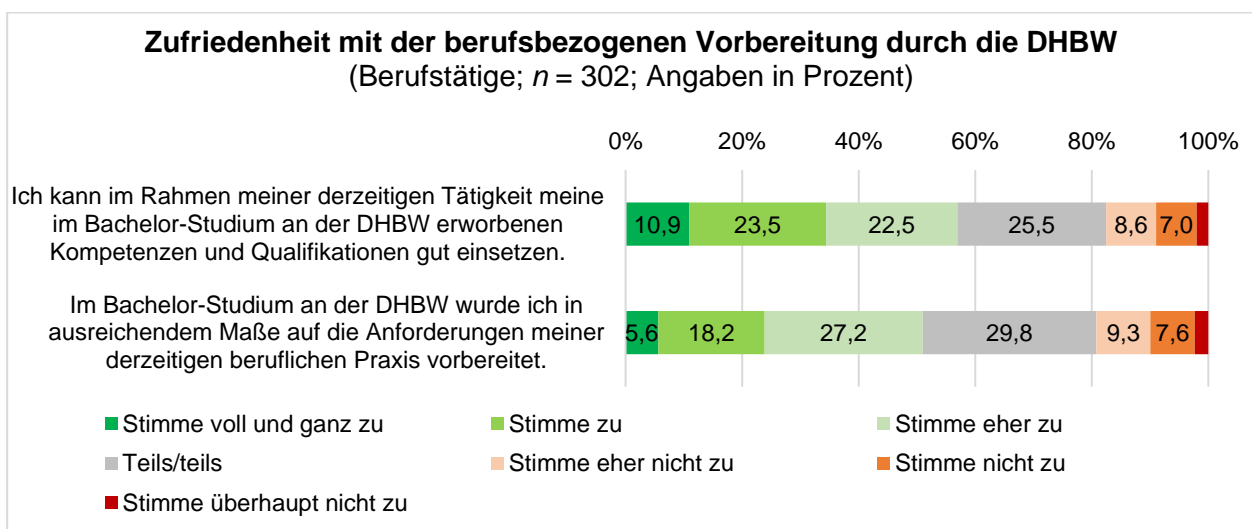


Abbildung 9: Zufriedenheit der Absolvent*innen mit der berufsbezogenen Vorbereitung durch die DHBW

⁸ Häufigkeiten von unter 5% werden nicht im Schaubild ausgewiesen

Die Absolvent*innen eines dualen Studiums an der DHBW zeigen sich mit ihrer beruflichen Entwicklung überwiegend zufrieden, blicken jedoch teilweise kritisch auf die Vorbereitung durch das duale Studium. Um diese kritische Perspektive näher zu beleuchten, wurden diejenigen, die sich mit den Einsatzmöglichkeiten von im Studium erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen in der derzeitigen beruflichen Tätigkeit oder mit der Vorbereitung auf die berufliche Praxis durch das Studium unzufrieden zeigten (Antwortoptionen „stimme eher nicht zu“, „stimme nicht zu“ und „stimme überhaupt nicht zu“), nach den Gründen für ihre Unzufriedenheit gefragt wurden.

Hinsichtlich der *Unzufriedenheit mit den Einsatzmöglichkeiten erworbener Kompetenzen* haben 45 Personen eine Begründung genannt: Daraus ergaben sich insgesamt 48 Angaben, die in vier Kategorien zusammengefasst wurden (vgl. Abbildung 10). Diese vier Kategorien unterscheiden sich vorwiegend hinsichtlich ihres Bezugspunkts: Am häufigsten ($n = 21$) werden *Charakteristika der aktuellen Stelle* als Grund genannt, warum die im Studium erworbenen Inhalte nicht eingesetzt werden können. So kann etwa ein Wechsel in ein anderes Berufsfeld oder ein Stellenwechsel im Anschluss an das Masterstudium dafür sorgen, dass die Inhalte des Bachelorstudiums an Relevanz verlieren:

„Quereinstieg in einem anderen Berufsfeld.“

„Jetzige Tätigkeit erfordert viel tieferes Wissen, sodass reines Wissen aus dem Bachelor dazu nicht ausreicht. Masterqualifikation im Anschluss hat dies geleistet.“

Weniger die Charakteristika der jetzigen Stelle, sondern die *fehlende Passung von theoretischem Wissen zu praktischen Anforderungen* wird am zweithäufigsten ($n = 13$) als Begründung angegeben. Auch wenn sich die hierunter gefassten Äußerungen im Schwerpunkt auf die „praxisfernen“ Inhalte der theoretischen Studienphasen beziehen, geht es hier nicht ausschließlich um das Studium, sondern vielmehr stets um das Verhältnis von Theorie und Praxis:

„Das Studium war sehr theoretisch gehalten und die Verzahnung zwischen Hochschule und Praxis war kaum vorhanden.“

„Theorie doch zu weit weg von der Praxis. Tools, die im Arbeitsalltag benutzt werden, sind im Studium nicht relevant.“

Ausschließlich auf die duale Hochschule bezieht sich dagegen die Kritik an „fehlenden oder veralteten Studieninhalten“ ($n = 10$). Hier wird etwa kritisiert, dass bestimmte Studieninhalte nicht mehr dem aktuellen Wissensstand entsprechen oder dass bestimmte Themengebiete nicht in ausreichendem Umfang bearbeitet wurden:

„Studieninhalte an der DHBW oft veraltet und einseitig.“

„Im Mechatronik Studium an der DHBW kam die Informatik viel zu kurz.“

Die am seltensten genannte Kategorie bezieht sich dagegen ausschließlich auf *fehlende Einsatzmöglichkeiten des theoretischen Wissens in der Berufspraxis* ($n = 4$). Im Gegensatz zu den vorherigen Kategorien wird hier stärker die fehlende Bereitschaft der Praxisstellen, Einsatzmöglichkeiten für erworbenes Wissen zur Verfügung zu stellen, in den Fokus gestellt:

„Wurde von der Praxis verhindert bzw. kein Interesse gezeigt.“

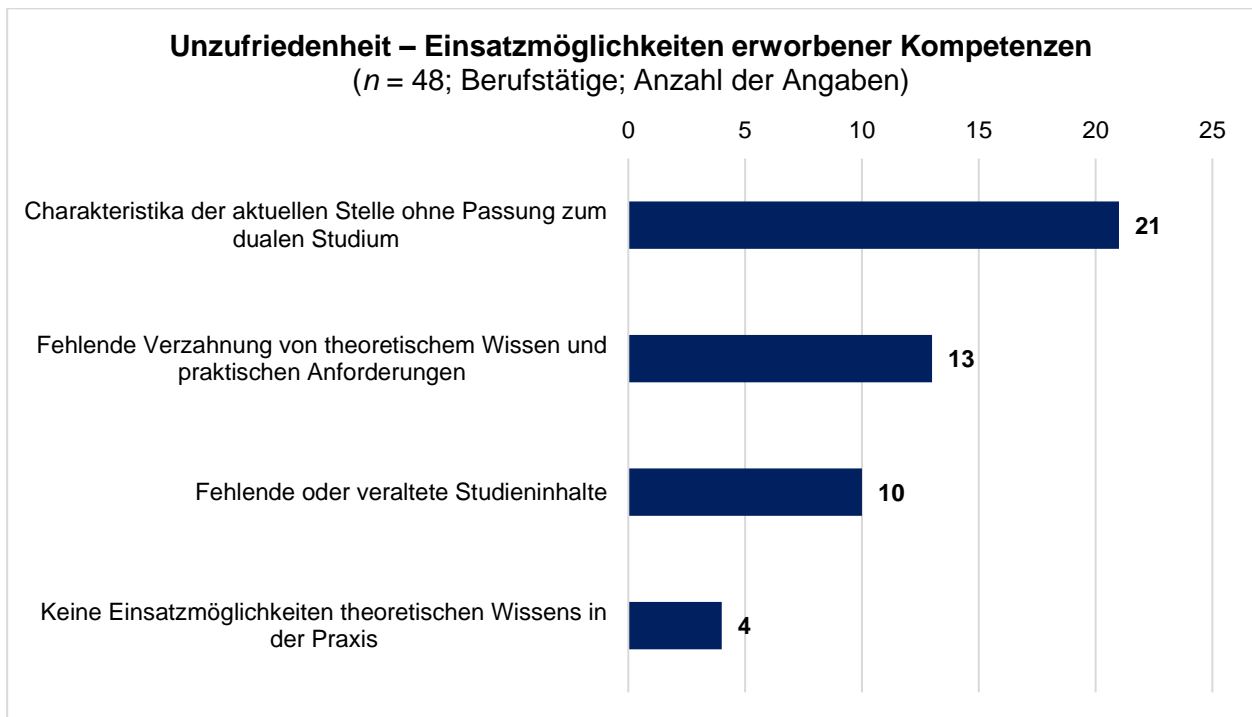


Abbildung 10: Unzufriedenheit – Einsatzmöglichkeiten erworbener Kompetenzen

Zum zweiten Themenkomplex der *Unzufriedenheit mit der Vorbereitung auf die berufliche Praxis* wurden von 42 Personen insgesamt 45 unterschiedliche Aspekte genannt, die zu fünf Kategorien zusammengefasst wurden (vgl. Abbildung 11). Auch hier wird die *fehlende Passung von Theorieinhalten zu Aufgaben in der Praxis* thematisiert und stellt die am häufigsten genannte Kategorie dar (n = 17). Sowohl die inhaltlichen Unterschiede zwischen beiden Sphären als auch die fehlende Abstimmung zwischen Praxisstelle und Hochschule werden hier kritisiert:

„Die Inhalte des Studiums haben überhaupt nichts mit dem beruflichen Alltag meiner Stelle gemein.“

„Das Studium und die Praxis waren einfach nicht abgestimmt. Das war aber schon zu Studienzeiten bekannt.“

In ähnlichem Umfang (n = 12) werden *fehlende Studieninhalte im dualen Studium* angemahnt (Beispiel: „Mir fehlen mehr betriebliche Zusammenhänge und auch Anforderungen in Richtung Digitalisierung sowie Projektmanagement.“) Am dritthäufigsten werden dagegen *Wechsel des Berufsfelds oder der Branche* genannt (n = 9), die dazu führen, dass die Vorbereitung im dualen Studium nicht mehr zur gegenwärtigen Berufstätigkeit passt (Beispiel: „Wechsel der Branche und Berufsfeld nach Studienabschluss“). Seltener genannt werden dagegen *grundsätzliche Differenzen zwischen Theorie und Praxis* (Beispiel: „Ich finde, soziale Arbeit lebt von der Praxis. Daher kann ein Studium nur einen theoretischen Rahmen schaffen, der leider nicht ausreichend für die Praxis ist.“) und *veraltete Studieninhalte sowie Defizite in der Lehre* (Beispiel: „Veraltete Projektvorgehensweisen sowie Tools werden an der Hochschule nähergebracht.“).

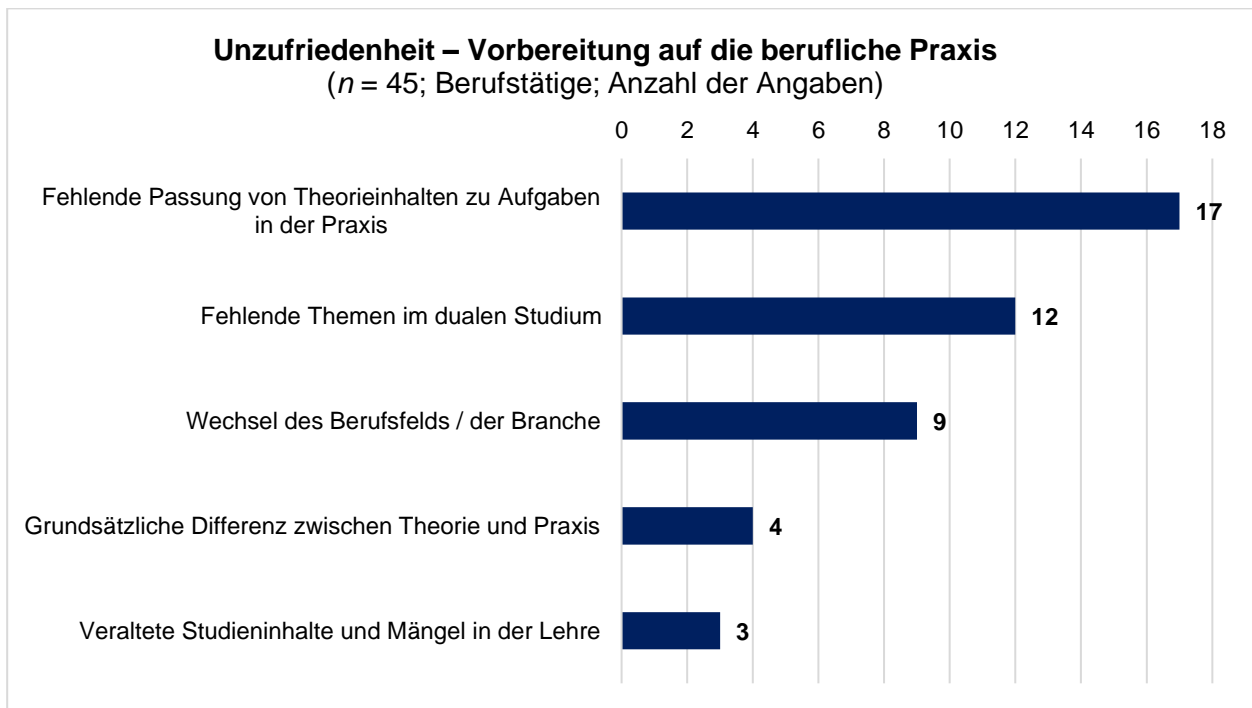


Abbildung 11: Unzufriedenheit – Vorbereitung auf die berufliche Praxis

Ein weiteres Indiz hinsichtlich der rückblickenden Perspektive auf das duale Studium liefert die Frage, ob Absolvent*innen *Teil eines Alumninetzwerks der DHBW* sind und darüber einen fortwährenden Bezug zur Hochschule hergestellt haben. Eine entsprechende Mitgliedschaft wird von 17,3% der Befragten bejaht, während sich 82,7% nicht in einem entsprechenden Netzwerk angemeldet haben (n = 353). Hierbei zeigen sich keine jahrgangsspezifischen Differenzen, jedoch statistisch signifikante Unterschiede nach Studienbereichen ($\chi^2 = 9,647$, $p < ,05$; Cramers V = ,165): Während im Studienbereich Gesundheit mit 29,4% fast ein Drittel der Absolvent*innen Mitglied im Alumninetzwerk sind und die Studienbereiche Wirtschaft (20,6%) und Technik (16,7%) ungefähr dem Gesamtdurchschnitt entsprechen, sind im Studienbereich Sozialwesen lediglich 3,2% der Absolvent*innen Mitglied eines Alumni-Netzwerks. Auch wenn hier die tendenziell geringen Fallzahlen in den Studienbereichen Gesundheit und Sozialwesen zu berücksichtigen sind, so deutet dies doch darauf hin, dass es innerhalb der Studienbereiche bisher unterschiedlich gelingt, Absolvent*innen für eine entsprechende Mitgliedschaft zu gewinnen.

6 Ergebnisse IV – Allgemeine Lebenssituation der Absolvent*innen

Das letzte auf die empirischen Ergebnisse bezogene Kapitel bündelt allgemeine Befunde zur Lebenssituation von Absolvent*innen. Ein Aspekt dabei sind die *Weiterbildungen*, die die Befragten nach Studienabschluss absolvieren. Insgesamt 42,6% haben nach Studienabschluss bereits mindestens eine Weiterbildung absolviert, was gegenüber der vorherigen Befragung (32,2%; Rahn et al. 2022, S. 14) einen Anstieg um etwa zehn Prozentpunkte bedeutet (n = 354). Zudem zeigen sich Unterschiede zwischen den Jahrgängen, die allerdings statistisch nicht signifikant sind. Während 50% der Befragten aus dem Abschlussjahrgang 2020 bereits eine Weiterbildung absolviert haben, sind es im Jahrgang 2021 nur 40%. Dieser Anteil liegt bei den Absolvent*innen, die erst im Jahr 2022 ihren Abschluss gemacht haben, nochmals um knapp 10 % niedriger (31,7%).

Auch die *Einkommenssituation* der Absolvent*innen ist ein wichtiger Aspekt der gegenwärtigen Lebenssituation. Die vorliegenden Befunde ähneln denen der vorherigen Analysen aus der Befragung 2022. Vollzeit und Teilzeitbeschäftigung zusammengenommen verdienen die Absolvent*innen mehrheitlich zwischen 3.000 € und 4.999 € brutto (vgl. Abbildung 10,). Insgesamt 62,5% der Befragten befinden sich in diesem Einkommensbereich (Absolvent*innen-Befragung 2022: 60,3%).

Bei 13,2% liegt der Verdienst über diesem Bereich, bei 25,6% darunter. Die Gruppe im niedrigen Einkommensbereich bis 1.499 € setzt sich zudem aus Personen zusammen, die ausschließlich oder parallel zur Berufstätigkeit ein Masterstudium absolvieren oder sich in einer sonstigen Lebenssituation (z.B. Elternzeit) befinden.

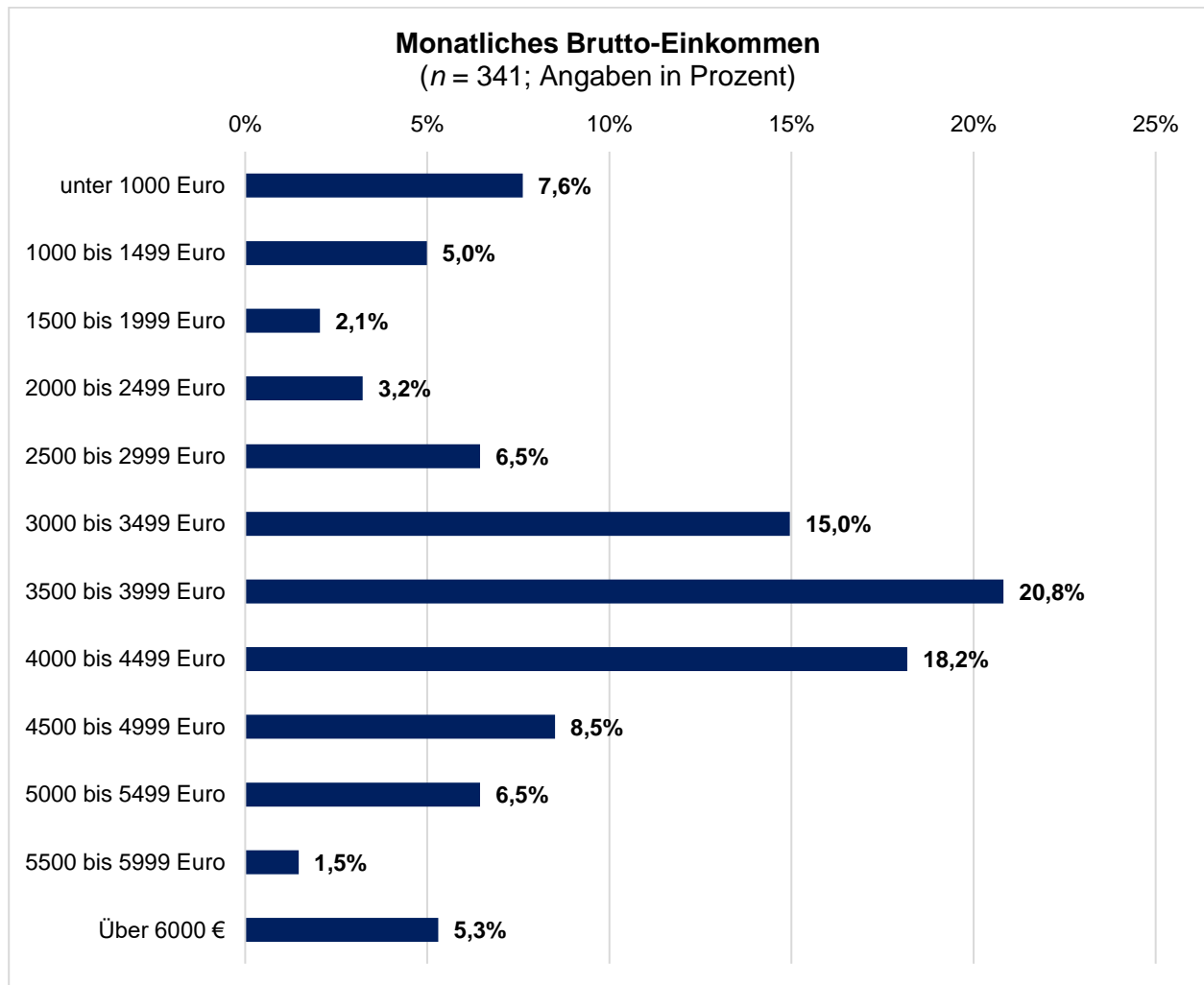


Abbildung 12: Monatliches Brutto-Einkommen der Absolvent*innen (n = 341; Angaben in Prozent)

Um Unterschiede zwischen den einzelnen Abschlussjahrgängen zu untersuchen, wurden die Einkommen entsprechend der obigen Gruppierung (bis 2.999 €, zwischen 3.000 und 4.999 € und über 4.999 € zusammengefasst). In dieser Analyse zeigen sich signifikante Unterschiede ($\chi^2 = 13,172$, $p < ,01$; Cramers V = ,143), die sich vorwiegend auf die oberen Einkommensgruppen beziehen: Während in den Jahrgängen 2022 (7,9%) und 2021 (7,7%) jeweils knapp 8% der Absolvent*innen über ein Einkommen von mehr als 4.999 € verfügen, sind es im Abschlussjahrgang 2020 über ein Fünftel der Absolvent*innen (21,3%). Hier deuten sich berufliche Karriereverläufe an, die ausgehend vom dualen Bachelorstudium in Positionen mit hohem Einkommen führen können.

Zudem gibt es, wie bereits in der vorhergehenden Untersuchung, signifikante Unterschiede ($\chi^2 = 19,181$, $p < ,01$; Cramers $V = ,168$) hinsichtlich der Einkommenssituation zwischen den Absolvent*innen einzelner Studienbereiche: Niemand, der im Studienbereich Sozialwesen studiert hat, verdient mehr als 4.999 € brutto. Diese Personen kommen ausschließlich aus den anderen Studienbereichen. Die „Topgehälter“ erzielen dagegen am häufigsten die Absolvent*innen des Studienbereichs Technik. Hier erreichen 20,2% ein Gehalt von mehr als 4.999 €.

Betrachtet man hingegen nur die Einkommenssituation der *in Vollzeit angestellten* Absolvent*innen ($n = 251$), so bestätigen sich die Befunde der vorherigen Erhebung, die ein naheliegenderweise höheres Einkommen in Vollzeitstellungen aufzeigen: In dieser Gruppe sinkt der prozentuale Anteil an Personen in niedrigeren Einkommensgruppen, wie etwa im Bereich von 1.500 € bis 1.999 € von 2,1% auf 0,4% und im Bereich von 2.000 € bis 2.499 € von 3,2% auf 2,0%. Personen in den Einkommensgruppen unter 1.500 € sind dann nicht vertreten. Gleichzeitig steigt der prozentuale Anteil bei den höheren Einkommen, etwa im Bereich von 3.500 € bis 3.999 € von 20,8% auf 25,9% und im Bereich von 4.000 € bis 4.499 € von 18,2% auf 23,1%. Alle Absolvent*innen, die zum Befragungszeitpunkt mehr als 5.499 € verdienen, sind in Vollzeit berufstätig. Diese Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitanstellung sind statistisch hoch signifikant und weisen eine hohe Effektstärke auf ($\chi^2 = 255,382$, $p < ,001$; Cramers $V = ,542$).

Um neben der (Weiter-)Bildungs- und Einkommenssituation auch die Belastung der Absolvent*innen einschätzen zu können, wurden diese zu fünf unterschiedlichen Facetten ihrer *Work-Life-Balance*⁹ (WLB) befragt (vgl. Abbildung 13). Diese WLB wird in den abgefragten Dimensionen analog zur vorherigen Erhebung (ebd., S. 16) von den Absolvent*innen überwiegend positiv beurteilt. In allen Dimensionen (außer einem invers formulierten Item) stimmen die Befragten den jeweiligen Aussagen zu mindestens 57% „eher“ bis „voll und ganz“ zu. Die höchste Zustimmung erhält dabei die Aussage, die Anforderungen „aus Privatleben und Studium/Berufsleben gleichermaßen erfüllen zu können. Hier stimmen 64,6% mindestens „eher“ zu. Diese insgesamt positive Tendenz bezogen auf die WLB bestätigt sich auch bei dem „negativ“ formulierten Item: So stimmen 61,5% der Studierenden „eher nicht“ bis „überhaupt nicht“ zu, dass es ihnen schwerfällt, Studium/Berufsleben und Privatleben miteinander zu verbinden.

Um darüber hinaus zu allgemeinen Aussagen zur Work-Life-Balance der Absolvent*innen zu gelangen, wurde aus den in Abbildung 13 dargestellten Items ein Mittelwertindex gebildet (7 = hohe WLB; 1 = niedrige WLB). Eine nähere Betrachtung dieses Index bestätigt die leicht positive Tendenz der Einzelvariablen ($M = 4,86$; $SD = 1,27$; $MD = 5,00$). Dabei zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Kohorten, $F(2, 341) = 3,436$; $p < ,05$; $\eta^2 = ,020$. So liegt die WLB in der Kohorte 3 (Abschluss im Jahr 2022 mit $M = 4,96$ und in der Kohorte 2 (Abschluss in 2021) mit $M = 5,02$ etwas höher als im Abschlussjahrgang 2020 ($M = 4,65$). Eine mögliche Erklärung ist, dass bei denjenigen Absolvent*innen, deren Abschluss bereits weiter zurückliegt, im Vergleich häufiger zusätzliche familiäre Verpflichtungen existieren könnten (z.B. durch Kinder) oder der Umfang beruflicher Anforderungen im Karriereverlauf zunimmt. Eine weitere Begründung könnte in den sich veränderten beruflichen Anforderungen während der Coronapandemie liegen. Alle Annahmen können jedoch anhand der vorliegenden Daten nicht überprüft werden.

Zudem gibt es statistisch signifikante Unterschiede hinsichtlich der WLB zwischen den Studienbereichen, $F(3, 347) = 8,513$; $p < ,001$; $\eta^2 = ,069$: Die niedrigste mittlere WLB zeigt sich bei den Absolvent*innen im Sozialwesen ($M = 4,22$) sowie im Gesundheitsbereich ($M = 4,38$). Höher liegt der Mittelwert der WLB dagegen bei den Absolvent*innen der Bereiche Wirtschaft ($M = 4,89$) und Technik ($M = 5,20$).

⁹ Die Work-Life-Balance wurde hierbei mittels der Trierer Kurzsкала von Syrek et al. (2011) erhoben.

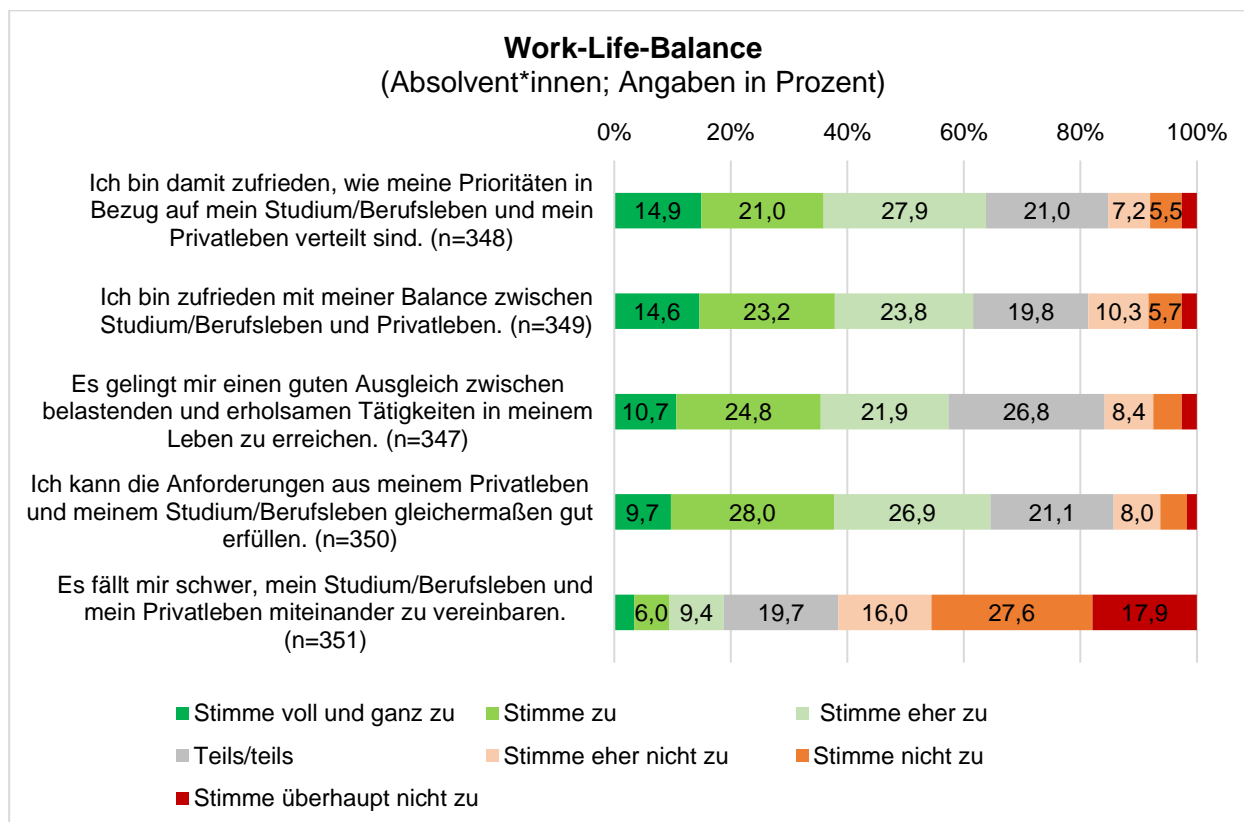


Abbildung 13: Work-Life-Balance der Absolvent*innen (Angaben in Prozent)

7 Zusammenfassung und Ausblick

Die vorliegenden Ergebnisse der dritten Hauptbefragung im Rahmen der DHBW-Absolvent*innenstudie präzisieren und replizieren mehrere Befunde aus vorherigen Erhebungen (Badermann et al. 2022; Rahn et al. 2022). Diese schrittweise Verdichtung an empirischen Ergebnissen durch mehrere Erhebungen erlaubt es nun abschließend, zentrale Erkenntnisse aus der Absolvent*innenstudie zusammenzufassen:

- **Das duale Studium an der DHBW mündet in hohe Übernahmequoten und eine gesicherte Berufstätigkeit.**

Alle Erhebungen im Rahmen der Absolvent*innenstudie zeigen, dass etwa drei Viertel der befragten Absolvent*innen nach ihrem dualen Studium eine Tätigkeit bei ihrem dualen Partner beginnen. Die Mehrheit dieser Absolvent*innen scheint ihrem dualen Partner auch über einen längeren Zeitraum „die Treue zu halten“ und nur etwa ein Fünftel hat im bisherigen Karriereverlauf die Stelle gewechselt. Allerdings gibt es hier zum einen studienbereichsspezifische Unterschiede, nach denen die Bindung zu dualen Partnern im Studienbereich Technik vergleichsweise am höchsten ist, während im Sozialwesen fast jede*r zweite Absolvent*in nach Studienabschluss die Stelle wechselt. Zudem steigt der Anteil an Stellenwechseln, je weiter der Studienabschluss zurückliegt, was auf erneute berufliche (Um-)Orientierungsprozesse nach ersten beruflichen Erfahrungen hindeutet.

- **Ein Masterstudium nach dem dualen Bachelor wird mehr und mehr zum Regelfall.**

Ein Drittel der vorliegend befragten Absolvent*innen ist zum Befragungszeitpunkt in einem Masterstudium eingeschrieben oder hat dieses bereits abgeschlossen. Zudem zieht etwa die Hälfte derjenigen, die noch kein Masterstudium begonnen hat, diese Option für die Zukunft in Betracht.

Besonders hoch ist dieses Interesse an einem Master im Studienbereich Technik. Gleichzeitig beginnen viele DHBW-Absolvent*innen ihr Masterstudium „mit Verzögerung“, etwa nach einer einjährigen Berufstätigkeit. Hinsichtlich dieses Zeitpunkts des Beginns eines Masterstudiums sowie des konkreten Studienformats (Vollzeitstudium oder berufsbegleitendes Studium) gibt es jedoch unterschiedliche Interessen. Es scheint also nicht „den“ Master für Absolvent*innen des dualen Bachelorstudiums zu geben, sondern vielmehr unterschiedliche mit der jeweiligen Lebenssituation zusammenhängende Studieninteressen und -bedarfe. Dabei wird das Masterangebot der DHBW von etwa einem Zehntel derjenigen Absolvent*innen, die sich für ein Masterstudium entschieden haben, gewählt. Bezog auf alle 357 befragten Absolvent*innen beträgt der Anteil der Masterstudierenden eines DHBW-Masters nur 3%.

- **Das duale Studium mündet oftmals in feste Anstellungen, die Berufswege zu mehr Verantwortung und Einkommen eröffnen.**

Der hohe Anteil an unbefristeten Vollzeitstellen sowie der über alle Befragungen hinweg marginale Anteil an Jobsuchenden zeigt auf, dass das duale Studium gegenwärtig in den meisten Fällen als „Jobgarantie“ für die Absolvent*innen fungiert. Dabei arbeiten viele Absolvent*innen nach ihrem Studium zunächst in einer **mittleren Position** ohne Leitungsfunktion. Der Umstand, dass Stellenwechsel der Absolvent*innen mehrheitlich mit einer besseren Bezahlung und mehr Verantwortung einhergehen, deutet die nach dem dualen Studium bestehenden Karrierewege an. Auch hierbei gilt es die studienbereichsspezifischen Unterschiede zu beachten, nach denen im Technikbereich die höchsten Gehälter erzielt werden, während Absolvent*innen des Sozialwesens sowie im Gesundheitsbereich im Vergleich weniger verdienen. Die überwiegende Zufriedenheit *aller* Absolvent*innen mit ihrem bisherigen Karriereweg zeigt, dass die durch das duale Studium an der DHBW ermöglichten Berufswege übergreifend eher positiv beurteilt werden.

- **Die Verschränkung akademischer Bildung und berufsbezogener Vorbereitung bleibt ein zentrales Entwicklungsthema für das duale Studium**

Etwas kritischer werden dagegen von den Absolvent*innen die berufsbezogene Vorbereitung durch das duale Studium sowie die beruflichen Einsatzmöglichkeiten der an der DHBW erworbenen Kompetenzen beurteilt. Hierzu deutet die vorliegende Studie Verbesserungspotenziale an, wie etwa hinsichtlich fehlender aktueller berufsrelevanter Thematiken im dualen Studium sowie bezogen auf veraltete Studieninhalte. Allerdings zeigen die Rückmeldungen der Absolvent*innen auch, dass der Anspruch auf Verschränkung von Theorie und Praxis in Bezug auf eine *nach dem Studium* erfolgende Berufstätigkeit grundsätzlich immer begrenzt ist, z.B. durch Stellenwechsel in ein anderes Berufsfeld oder durch grundsätzliche Differenzen zwischen theoretischem Wissen und praktischer Berufstätigkeit.

Diese kurze Zusammenstellung zentraler Befunde legt es nahe, weitere Forschungsprojekte zu dualen Absolvent*innen durchzuführen. Zukünftige Absolvent*innenstudien könnten etwa die Befunde zu studienbereichsspezifischen Unterschieden – etwa die vergleichsweise geringe Übernahmequote im Studienbereich Sozialwesen oder der hohe Anteil an Masterstudierenden im Studienbereich Technik – auf ihre Reliabilität überprüfen und etwaige Hintergrundfaktoren untersuchen, die diese Unterschiede hervorbringen. Zudem würde es sich mit Blick auf eine sich diversifizierende Hochschullandschaft im dualen Studium anbieten, hochschulübergreifende sowie -vergleichende Studien zu Absolvent*innen dualer Studiengänge durchzuführen, um einen breiten Blick auf die hier untersuchten Aspekte zu gewinnen.

Literaturverzeichnis

- Badermann, M., Rahn, S., Meyer, T., & Hettler, I. (2022). *Das Absolvent*innen-Panel der Dualen Hochschule Baden-Württemberg: Ausgewählte Ergebnisse zur ersten Kohorte*. Stuttgart: Duale Hochschule Baden-Württemberg.
- Deloitte Consulting (2014). *Ergebnisse der Unternehmensbefragung Duales Studium. Erschließung neuer Bildungs- und Karrierewege*. Online unter: http://www.stifterverband.de/pdf/duales_studium_unternehmensbefragung.pdf (Zugriff: 26.04.2023)
- Deuer, E., Meyer, T. (Hrsg.) (2020). *Studienverlauf und Studienerfolg im Kontext des dualen Studiums. Ergebnisse einer Längsschnittstudie*. Bielefeld: wbv.
- Gensch, K. (2016): *Erfolgreich im Studium, erfolgreich im Beruf: Absolventinnen und Absolventen dualer und regulärer Studiengänge im Vergleich*. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung.
- IU Internationale Hochschule (Hrsg.) (2021): *Trendstudie Duales Studium*. Online unter: <https://www.iu.de/forschung/studien/trendstudie-duales-studium-2021/> (Zugriff: 25.10.2022).
- Krone, S. (2015). Das duale Studium. In: Krone, S. (Hrsg.): *Dual Studieren im Blick* (S. 15–28). Wiesbaden: Springer VS.
- Krone, S., Niding, I., & Ratermann-Busse, M. (2019). *Dual studieren – und dann? Eine empirische Studie zum Übergangsprozess Studium–Beruf dualer Studienabsolvent/inn/en*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Rahn, S., Rayment-Briggs, D., Meyer, T., Hettler, I.S. & Badermann, Mandy (2022). *Das Absolvent*innen-Panel der Dualen Hochschule Baden-Württemberg: Erkenntnisse aus der zweiten Panelerhebung 2022*. Stuttgart: Duale Hochschule Baden-Württemberg.
- Spangenberg, H. & Quast, H. (2016). *Bildungsentscheidungen und Umorientierungen im nachschulischen Verlauf. Dritte Befragung der Studienberechtigten 2010 viereinhalb Jahre nach Schulabschluss*. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung.
- Syrek, C. J., Bauer-Emmel, C., Antoni, C. & Klusemann, J. (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzskala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB). *Diagnostica*, 57 (3), S. 134–145
- Nickel, S., Pfeiffer, I., Fischer, A., Hübsch, M., Kiepenheuer-Drechsler, B., Lauterbach, N., Reum, N., Thiele, A.-L. & Ulrich, S. (2022). *Duales Studium: Umsetzungsmodelle und Entwicklungsbedarfe. Wissenschaftliche Studie*. Bielefeld: wbv.
- Ostermann, K. & Patzina, A. (2019). *Aktuelle Studienformen im Vergleich: Ein duales Studium begünstigt den Berufseinstieg, IAB-Kurzbericht, No. 25/2019*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).