

AKTUELLE ERKENNTNISSE AUS DEM STUDIENVERLAUFSPANEL **14/2022**

**Das Absolvent*innen-Panel der Dualen Hochschule Baden-Württemberg:
Ausgewählte Ergebnisse zur ersten Kohorte**

**Mandy Badermann, Sebastian Rahn, Thomas Meyer &
Ingo S. Hettler**

Unter Mitarbeit von Daniel Rayment-Briggs und Stefan Daum

Stuttgart, September 2022

Ihr Impuls.
Ihr Studium.
Ihr Erfolg.

Inhaltsverzeichnis

1	Das Absolvent*innen-Panel der DHBW und Zielsetzung des ersten Berichts	2
2	Zusammensetzung der ersten Kohorte des Absolvent*innen-Panels	3
3	Schwerpunkte der Befragung der ersten Kohorte	4
3.1	Schwerpunkte der Kurzbefragung	4
3.2	Schwerpunkte der ersten Panelbefragung	5
4	Ausgewählte Befunde aus der Befragung der ersten Kohorte	6
4.1	Allgemeine Angaben zur Zusammensetzung der ersten Kohorte des Panels	6
4.2	Aktuelle Situation der Absolvent*innen im Panel	7
4.2.1	Die berufstätigen Absolvent*innen in der ersten Kohorte	8
4.2.2	Die Master-Studierenden in der ersten Kohorte im Panel	13
4.3	Rückblickende Beurteilung der Zufriedenheit mit dem dualen Studium	14
4.4	Passung von Qualifizierung im Studium und beruflichen Anforderungen	15
5	Zusammenfassung und Ausblick	16
6	Literaturverzeichnis	18

1 Das Absolvent*innen-Panel der DHBW und Zielsetzung des ersten Berichts

Absolvent*innen-Befragungen – auch im Panel-Design – haben sich bereits seit einiger Zeit im Hochschulkontext etabliert (vgl. beispielsweise BAP, 2021; DZHW, 2021; ISTAT, 2021; Allgöwer & Schneider, 2014; Gensch, 2016; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2016). Diese Befragungen befassen sich allerdings vor allem mit den Absolvent*innen nicht-dualer Hochschulgänge. Zur Frage des Berufseinstiegs bzw. des weiteren Karrierewegs von Absolvent*innen dualer Studiengänge ist hingegen – abgesehen von einzelnen Untersuchungen (vgl. Krone et al., 2019; Moch, 2019) – wenig bekannt. Das in diesem Bericht thematisierte Absolvent*innen-Panel der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) fokussiert genau auf diese Frage, indem ehemalige Studierende der DHBW zu ihrem beruflichen und/oder akademischen Werdegang nach dem Bachelorstudium befragt werden, und dies nicht nur unmittelbar nach ihrem Studium, sondern über einen längeren Zeitraum (geplant sind ca. 3 Befragungen im Abstand von etwa 9 Monaten). Die Studie ist dabei im Panel-Design angelegt, so dass auch längsschnittliche Analysen ein und derselben Personengruppe möglich sind. Dieser Bericht stellt einige Ergebnisse zur **ersten Befragungskohorte** (Kohorte 1) dar.

Eine empirisch begründete Betrachtung der Phase nach dem Abschluss eines *dualen* Studiums ist zudem von besonderem Interesse, da diese Studienform auf eine enge Verzahnung von akademischem Wissen und berufspraktisch erworbenen Kompetenzen durch die Studienorganisation an zwei Lernorten – Hochschule und Praxisbetrieb – setzt. Die Studierenden der DHBW sind beispielsweise während der gesamten Dauer des Studiums bei einem Praxisbetrieb sozialversicherungspflichtig angestellt und nicht selten besteht für die Absolvent*innen dann die Möglichkeit, nach erfolgreicher Beendigung des Studiums von diesem Praxisbetrieb bzw. der jeweiligen sozialen Einrichtung, in der sie während des Studiums beschäftigt waren, übernommen zu werden. Aus diesem Grunde ist die Frage interessant, wie hoch die Übernahmequoten sind, wie viele Studierenden ihren Ausbildungsbetrieb oder das Arbeitsfeld wechseln, und wie viele Studierende ein weiteres Bachelor- oder Masterstudium aufnehmen. Es soll also untersucht werden, welche berufsbezogenen und/oder akademischen Karrierewege die Absolvent*innen nach ihrem Studienabschluss einschlagen. Im Mittelpunkt dieses Berichts stehen folgende Fragen:

- Wie viele Absolvent*innen der Kohorte 1 steigen unmittelbar nach ihrem Studium ins Berufsleben ein und wie viele werden von ihren ausbildungstragenden Unternehmen/Organisationen übernommen bzw. wie viele wechseln den Arbeitgeber?
- Wie viele dieser Absolvent*innen nehmen ein weiteres Studium, insbesondere ein Masterstudium, auf und was sind die Gründe dafür?
- Wie betrachten die ehemaligen Studierenden das duale Studium an der DHBW zurückblickend, insbesondere im Hinblick auf benötigte Kompetenzen beim Berufseinstieg?

Der vorliegende Bericht ist der erste einer Berichtsreihe, die im Rahmen der Projektlaufzeit dieses Absolvent*innen-Panels (2020–2023) entstehen werden. Ziel der Analysen ist es herauszufinden, wie sich der karrierebezogene Werdegang der Bachelor-Absolvent*innen der Dualen Hochschule Baden-Württemberg entwickelt. Vergleiche mit anderen Hochschulen sind in diesem Bericht nicht angestrebt, da sich die Studienstruktur deutlich von anderen Hochschulen unterscheidet.

2 Zusammensetzung der ersten Kohorte des Absolvent*innen-Panels

Im Herbst 2020 wurden im Rahmen der jährlich stattfindenden Befragung der Bachelor-Studierenden an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) erstmals Interessent*innen für das zu diesem Zeitpunkt im Aufbau befindliche Absolvent*innen-Panel rekrutiert. Im Fokus standen dabei Studierende in ihrem letzten Studienjahr. Insgesamt meldeten sich 548 Personen für das Panel an, um sich nach dem Abschluss des dualen Studiums auf ihrem weiteren Karriereweg begleiten zu lassen (*Kohorte 1*). Die nachfolgenden Analysen (Kapitel 4) beziehen sich auf zwei Erhebungen:

- Eingangsbefragung kurz nach Abschluss des Sommersemesters 2020 (im Folgenden bezeichnet als „**Kurzbefragung**“): Von den 548 potentiellen Panelist*innen, die über den Projektzeitraum befragt werden sollen, beteiligten sich letztendlich 346 und damit 63 Prozent des potenziellen Teilnehmer*innen-Pools an der ersten Kurzbefragung (vgl. *Tabelle 1*). Die Befragung wurde im November 2020 durchgeführt und diente dazu, die im Panel angemeldeten (künftigen) Absolvent*innen zunächst einmal „kennenzulernen“. 305 Datensätze gingen mit einer entsprechend notwendigen Datenqualität aus der Datenbereinigung hervor und konnten somit in die Längsschnittdatenstruktur übertragen werden.
- Erste Panel-Welle (im Folgenden auch bezeichnet als „**erste Panelbefragung**“): An der ersten von insgesamt drei geplanten umfangreicheren Befragungen, zu der die Panelist*innen im Juni 2021 eingeladen wurden, partizipierten 276 Personen (51,9 Prozent). Auch hier wurde eine Überprüfung der Datenqualität vorgenommen. Insgesamt 249 Datensätze wiesen die notwendige Datenqualität auf, um diese ebenso in den Längsschnittdatensatz integrieren zu können.

Befragung	Teilnahme Kurzbefragung Befragung November 2020	Teilnahme Erste Panelwelle Befragung Juni 2021
Zeitpunkt		
Eingeladene Panelist*innen (brutto)	548	532 ¹
davon: Teilnehmende (netto)	346	276
davon: Datenübernahme in Längsschnittdatensatz (nach Bereinigung)	305	249
davon: sogenannte „Panelist*innen“ (Teilnahme an beiden Befragungen)	186	186

*Tabelle 1: Teilnahmezahlen der ersten Erhebungen mit dem Absolvent*innen-Panel (Kohorte 1)*

Insgesamt liegen also Daten von 305 Personen (Kurzbefragung) bzw. 249 Personen (Erste Panel-Welle) vor. Die Schnittmenge dieser beiden Befragungen stellen die Panel-Teilnehmenden, dar, d.h. Befragte, die sich an beiden Befragungen beteiligt haben, und deren Daten längsschnittlich analysiert werden können (*Panelist*innen*). Dies sind insgesamt **186 Personen**.

¹ 16 Personen baten während der ersten Kurzbefragung um eine Streichung aus dem Panel.

3 Schwerpunkte der Befragung der ersten Kohorte

3.1 Schwerpunkte der Kurzbefragung

Die Kurzbefragung wurde wenige Wochen nach der Erfassung der Interessent*innen an eine von diesen zur Verfügung gestellte E-Mail-Adresse per Link verschickt. Als Zeitpunkt wurde der November 2020 gewählt und damit ein Zeitraum unmittelbar nach dem Bachelor-Abschluss der meisten Sechstsemester-Studierenden der DHBW (das Studium an der DHBW wird in der Regel Ende September abgeschlossen).

Diese erste Befragung sollte vor allem dem „Kennenlernen“ der Panelist*innen dienen. Daher stand zunächst die Erfassung soziodemografischer Daten sowie die aktuelle studiums- und/oder berufsbezogene Situation im Fokus. Dieser zweite Schwerpunkt war vor allem wichtig, um einordnen zu können, ob sich die Teilnehmer*innen noch im Bachelor-Studium an der DHBW befinden², bereits in das Berufsleben eingestiegen sind, ein Masterstudium an ihr Bachelor-Studium angeschlossen haben oder sich in einer anderen Situation in ihrer Karriereentwicklung befinden. Je nachdem, in welcher Situation (noch studierend/Absolvent*in) sich die Teilnehmenden befanden, wurde ihnen im Anschluss situationsspezifische Fragen gestellt:

- **Noch-Studierende:** Hier interessierten vor allem deren Pläne nach dem Bachelor-Studium, ob diesen bis zum Befragungszeitpunkt bereits ein Übernahmeangebot von ihrem Praxisbetrieb vorlag und ob sie in diesem Fall vorhatten, dieses anzunehmen. Darüber hinaus wurden studiumsbezogene Angaben sowie die Zufriedenheit mit dem Bachelor-Studium an der DHBW erfasst.
- **Absolvent*innen:** Hier interessierten die letztgenannten Aspekte ebenso – jedoch in rückblickender Betrachtung. Insofern diese Absolvent*innen direkt nach ihrem Bachelor-Abschluss in das Berufsleben eingestiegen waren, wurden sie zu ihrem Berufseinstieg befragt. Dabei ist z.B. relevant, ob die Absolvent*innen von ihrem Praxisbetrieb übernommen wurden, in welcher beruflichen Position sie zu diesem Zeitpunkt arbeiteten und ob ihr Arbeitsverhältnis einer Befristung oder einem reduzierten Stundenumfang unterlag. Des Weiteren wurde erfragt, inwiefern das Bachelor-Studium an der DHBW die Absolvent*innen auf die berufliche Tätigkeit vorbereitet hat. Personen, die an ihr Bachelor-Studium einen (Teil- oder Vollzeit-)Master angeschlossen haben, wurden dazu befragt, in welchem Ausmaß dieses auf den Bachelor-Abschluss aufbaut und ob das Master-Studium an der DHBW erfolgt. Zudem erfasste die Befragung eine mögliche Entscheidung für ein weiteres Bachelor-Studium oder eine Ausbildung, in Form der Abfrage der Gründe für diese Entscheidung sowie des Bereichs, in dem das zweite Bachelor-Studium oder die entsprechende Ausbildung absolviert wird.

Situationsübergreifend wurde in dieser Erhebung von allen Teilnehmenden erfragt, inwiefern bestimmte karrierebezogene Aspekte den Befragten wichtig sind. Diese spezielle Abfrage wurde adaptiert aus Vedders (2019) sowie der 18. Shell Jugendstudie (nach Albert, Hurrelmann & Quenzel, 2019) und entsprechend für die Bedürfnisse dieser Befragung modifiziert.

² Im Rahmen der Befragung der Bachelor-Studierenden im Herbst 2020 wurden über einen Filter in der Umfrage nur jene Personen bzgl. ihres Interesses an der Teilnahme am Absolvent*innen-Panel der DHBW angefragt, die zuvor angaben, sich im 3. Studienjahr und damit kurz vor ihrem Abschluss zu befinden. Da sich ein einige Teilnehmer*innen diesbezüglich falsch einordneten, konnten sich diese für das Panel anmelden, obwohl sie sich zu diesem Zeitpunkt noch mitten in ihrem Studium befanden. Nach Rücksprache im Panel-Team wurde beschlossen, diese Interessent*innen trotzdem weiter im Pool zu behalten und auch von diesen Daten im Zeitverlauf zu erheben.

3.2 Schwerpunkte der ersten Panelbefragung

In der ersten inhaltlichen Befragung der **Kohorte 1** wurden zum einen die bereits angesprochenen situationsübergreifenden Aspekte erfragt: Diese sind die Wichtigkeit bzw. das Zutreffen karrierebezogener Kriterien, wie sie auch schon in der Kurzbefragung erhoben wurden, sowie die Work-Life-Balance (erhoben mittels der Trierer Kurzskaala nach Syrek et al., 2011). Zu beiden Themen sollen auch in den folgenden zwei Jahren der verbleibenden Panellaufzeit Daten gesammelt werden, um deren Entwicklung im Zeitverlauf beobachten und gegenüberstellen zu können. Zum anderen thematisierte diese erste Panel-Erhebung auch die bisherige Karriereentwicklung – circa ein dreiviertel Jahr nach dem Bachelor-Abschluss – unter Berücksichtigung des gewählten Karrierewegs.

In der Analyse der Daten zur ersten Kohorte 2020 werden – analog zur Kurzbefragung – die Noch-Studierenden von den Absolvent*innen unterschieden. Die Absolvent*innen wiederum, werden unterteilt in Personen, die sich im Berufsleben befinden, Personen, die (in Teil- oder in Vollzeit) einen Master absolvieren sowie Personen, die ein weiteres Bachelor-Studium aufgenommen haben, sich in einer Ausbildung oder in sonstiger Situation befinden. Ein weiteres relevantes Differenzierungskriterium betrifft in dieser Erhebung zudem die Frage, ob das Bachelor-Studium an der DHBW vor oder erst nach der Kurzbefragung im November 2020 beendet wurde. Somit ergeben sich folgende Untergruppen für die erste Befragungskohorte:

- **Noch-Studierende:** Die situationsbezogene Befragung der Noch-Studierenden erfolgte wie bereits im Rahmen der vorausgegangenen Kurzbefragung beschrieben.
- **Absolvent*innen, die zum Zeitpunkt der Kurzbefragung im November 2020 ihr Studium bereits abgeschlossen hatten:** Die zu diesem Zeitpunkt bereits berufstätigen Absolvent*innen wurden nach deren beruflichem und betriebsbezogenem Engagement (nach Heinemann & Rauner, 2008), der Zufriedenheit mit ihrer bisherigen Karriereentwicklung (nach Greenhaus, Parasuramen & Wormley, 1990) sowie ihrer Einschätzung, inwiefern sie das Bachelor-Studium an der DHBW auf ihre berufliche Tätigkeit vorbereitet hatte, befragt. Außerdem wurde erfasst, ob Arbeitsstelle und Arbeitgeber seit der letzten Befragung gewechselt wurden oder ob manche Personen den Schritt in die Selbstständigkeit bzw. Freiberuflichkeit gewagt haben. Bei einem Arbeitsstellenwechsel wurden zudem konkretere Aspekte zu dieser neuen Tätigkeit erhoben, wie zum Beispiel, ob damit auch Arbeitsbereich und Branche gewechselt wurden sowie ob es sich bei dieser neuen Tätigkeit um einen Karriereaufstieg handelt. Alle angestellten Berufstätigen wurden außerdem befragt, ob sie sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden, ob sie in Voll- oder Teilzeit arbeiten und ob ihre Tätigkeit Delegations- und Leitungsaufgaben umfasst oder ob sie die Verantwortung für andere Mitarbeitende tragen. Außerhalb der Fokussierung auf die Arbeitstätigkeit interessiert zudem das jeweilige Einkommen, wie sie ihre ökonomische Situation einschätzen (nach Conger, Rueter & Elder, 1999) und ob sie seit ihrem Abschluss berufsrelevante Weiterbildungen absolviert haben. Für die übrigen Untergruppen (Master-Studierende, Studierende in einem weiteren Bachelor-Studiengang sowie Auszubildende) werden hingegen allein die zu Beginn des Teilkapitels angesprochenen situationsübergreifenden Aspekte erfasst.
- **Absolvent*innen, die nach der Kurzbefragung im November 2020 ihr Studium abgeschlossen haben:** Der Fragenblock, der sich an diese Gruppe richtet, ist im Wesentlichen so aufgebaut, wie bereits im Abschnitt zuvor beschrieben. Aufgrund des erst kürzlich abgeschlossenen Bachelor-Studiums wurden diese Panelist*innen zu Beginn zusätzlich zu ihrer Zufriedenheit mit ihrem Studium an der DHBW befragt. Zudem wird erhoben, ob die Absolvent*innen, die in das Berufsleben eingestiegen sind, von ihrem Praxisbetrieb übernommen wurden und in welcher beruflichen Position sie derzeit arbeiten.

4 Ausgewählte Befunde aus der Befragung der ersten Kohorte

Die folgenden Auswertungen in Kapitel 4 präsentieren ausgewählte Ergebnisse zur ersten Kohorte, die im Rahmen der Absolvent*innen-Studie an der DHBW befragt wurden. Dabei sollen jene Teilnehmer*innen im Fokus stehen, die sowohl an der Kurzbefragung im November des Jahres 2020 als auch an der ersten inhaltlichen Panelbefragung im Juni 2021 teilgenommen haben.³ Die nächsten Teilkapitel werden dabei die Befunde zur Karriereentwicklung dieser Absolvent*innen in den ersten Monaten nach ihrem Bachelor-Abschluss vorstellen. Die Ergebnisdarstellung erfolgt hierbei anhand ausgewählter Merkmale: der aktuellen karrierebezogenen Situation und Entwicklung seit dem Abschluss, der Wichtigkeit (und des Zutreffens) karrierebezogener Kriterien, der rückblickenden Beurteilung des Bachelor-Studiums an der Dualen Hochschule sowie speziell in Bezug auf die berufstätigen Absolvent*innen, die bisherige Einkommensentwicklung, die Zufriedenheit mit der bis dato durchlaufenen beruflichen Entwicklung sowie die Einschätzung der Sinnhaftigkeit des Bachelor-Studiums an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg für die derzeitige Berufstätigkeit. Weitere Publikationen werden sich zusätzlich anderen Themen widmen und zudem diese Aspekte im Zeitverlauf betrachten.

4.1 Allgemeine Angaben zur Zusammensetzung der ersten Kohorte des Panels

186 Personen beteiligten sich an beiden bis dato stattgefundenen Befragungen (vgl. *Tabelle 1*). Diese sind im Mittel 23 Jahre alt, wobei sich die Altersspanne von 20 Jahren bis hin zu 39 Jahren erstreckt. 77,4 Prozent von diesen 186 Personen sind unter 25 Jahre alt. Der Anteil an Frauen ist mit 54,3 Prozent um etwa neun Prozentpunkte höher als der der Männer (45,7 Prozent). Personen mit einer anderen geschlechtlichen Identität sind derzeit nicht im Panel vertreten.

Betrachtet man die jeweiligen Gruppen etwas genauer, so lassen sich zwei interessante Unterschiede identifizieren. So ist der Anteil an Frauen bei den Master-Studierenden mit 43,8 Prozent geringer als bei den anderen beiden Gruppen (Berufstätige sowie Berufstätige, die nebdran ein Master-Studium begleiten, bei denen dieser Anteil bei 56,1 bzw. 57,9 Prozent liegt). Was das Alter betrifft, so ähnelt sich der Altersdurchschnitt zwar bei allen drei Gruppen, schaut man sich die Altersverteilung aber genauer an, wird ersichtlich, dass sich die Gruppe der Master-Studierenden recht homogen in einem Altersbereich zwischen 20 und 24 Jahren konzentriert. Für die Berufstätigen lässt sich hingegen ein Anteil von 25,2 Prozent erkennen, der sich über einen Altersbereich von 25 bis 36 Jahren erstreckt. 4,1 Prozent sind sogar 30 Jahre oder älter. Bei den Absolvent*innen, die sich für das Modell Beruf und akademische Weiterqualifizierung entschieden haben ($n = 19$), findet sich ein Anteil von 26,3 Prozent in der Altersspanne von 25 bis 39 Jahren.

87,1 Prozent ($n = 162$) der in den vorliegenden Ergebnisbericht einbezogenen Teilnehmer*innen hatten bereits im November 2020 ihr Bachelor-Studium an der DHBW beendet. Drei weitere Personen konnten ihr Studium nach dem November 2020 abschließen, sodass im Rahmen der ersten inhaltlichen Panelbefragung 88,7 Prozent ($n = 165$) dieser Teilnehmer*innen als Absolvent*innen zählten. 11,3 Prozent ($n = 21$) der hier mit einbezogenen Panelist*innen befanden sich zu diesem Zeitpunkt hingegen noch im Bachelor-Studium an der Dualen Hochschule. Auf diese spezielle Gruppe der zum Zeitpunkt der ersten Panelbefragung noch nicht graduierten Panel-Teilnehmer*innen wird aus Gründen der Übersichtlichkeit dieses Berichts nicht weiter eingegangen.

³ Das Zusammenführen der Datensätze der Teilnehmenden aus unterschiedlichen Erhebungszeitpunkten erfolgt über eine individuelle ID, welche nur die Teilnehmenden selbst kennen. Zu Beginn einer jeden Befragung wird diese individuelle ID erfasst, damit eine Zuordnung der Datensätze möglich ist, ohne sensitive personenbezogene Daten hierfür abfragen zu müssen.

Datengrundlage der ersten Auswertungen zu den karrierebezogenen Entwicklungen der Absolvent*innen der ersten Kohorte sind als **165 Absolvent*innen**, welche sowohl an der Kurzbefragung als auch an der ersten Panel-Befragungswelle teilgenommen haben.⁴

Hinsichtlich der studienbereichsbezogenen Zusammensetzung der Stichprobe ist festzustellen, dass mit 50,3 Prozent mehr als die Hälfte der befragten Panelist*innen im Studienbereich Wirtschaft, 33,3 Prozent im Studienbereich Technik, 11,5 Prozent im Studienbereich Sozialwesen sowie 4,9 Prozent im Studienbereich Gesundheit eingeschrieben waren. Dies entspricht mit geringfügigen Abweichungen von wenigen Prozentpunkten der tatsächlichen aktuellen Fakultätszusammensetzung an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg.⁵

4.2 Aktuelle Situation der Absolvent*innen im Panel

In *Abbildung 1* ist die aktuelle karrierebezogene Situation (Stand: Juni 2021) der Bachelor-Absolvent*innen der DHBW abgebildet (mit $n = 163$). Dabei gibt es in einzelnen Fällen eine gewisse Komplexität, weil a) manche Absolvent*innen verschiedene Auswahlmöglichkeiten angekreuzt haben (Mehrfachnennungen möglich) oder b) bei der Option „Sonstiges“ verschiedene Beschäftigungssituationen beschreiben haben, die wiederum den anderen Ankreuzoptionen zugeordnet werden können. Aus diesem Grunde können sowohl Häufigkeiten als auch Kombinationen betrachtet werden:

- **Berufseinstieg nach dem Studium:** Zunächst wird ersichtlich, dass mit 142 von 163 Befragten bei einer deutlichen Mehrheit der Absolvent*innen ein – weitgehend direkter – **Einstieg in das Berufsleben** erfolgt ist (entspricht **87% aller Absolvent*innen**).
- **Aufnahme eines Masterstudiums:** Eine Analyse der hier möglichen Kombinationen mit anderen Ankreuzoptionen zeigt, dass sich 19 Personen von den 142 Personen, die ins Berufsleben eingestiegen sind, für eine **Kombination aus Berufseinstieg** und (berufsbegleitendem) **Master-Studium** entschieden haben. Dies entspricht knapp 13% aller Berufstätigen und 12% aller Absolvent*innen. Weitere 16 Absolvent*innen nahmen ein **Master-Studium** ohne parallele Berufstätigkeit auf.⁶ Insgesamt haben sich also 35 Personen für ein Masterstudium entschieden (ca. **21% aller Absolvent*innen**), wobei – wie oben erwähnt – es sich in 19 Fällen um ein berufsbegleitendes Master-Studium handelt. Einen Master an der DHBW machen vier Personen, das sind knapp 8% aller Masterstudierenden und etwa 2% aller Absolvent*innen.
- **Sonstige Beschäftigungssituationen:** Lediglich zwei Personen gaben zum Zeitpunkt der ersten Panelbefragung an, **arbeitssuchend** zu sein.⁷ Zwei Personen absolvierten zum Befragungszeitpunkt ein **Praktikum**. Eine Person hat ein neues **Bachelor-Studium** und eine **weitere Person eine Ausbildung** begonnen.⁸

⁴ Zu einzelnen Fragen liegen nicht von allen diesen 165 Personen Antworten vor. Daher kann das angegebene N in den folgenden Auswertungen variieren.

⁵ Zum Wintersemester 2020/2021 waren 56,3 Prozent der DHBW-Studierenden an der Fakultät Wirtschaft eingeschrieben, 33 Prozent im Studienbereich Technik, 7,6 Prozent im Sozialwesen und 3,1 Prozent im Bereich Gesundheit (vgl. Duale Hochschule Baden-Württemberg, 2021).

⁶ Von diesen Masterstudierenden bezeichnet sich eine Person zusätzlich als arbeitssuchend und eine gibt an, nebenher als Werksstudentin tätig zu sein.

⁷ Zwar geben zwei weitere Personen an, arbeitssuchend zu sein, aber von diesen Personen absolviert eine Person aktuell ein Masterstudium (siehe FN 6; in *Abbildung 1* der Kategorie „Masterstudium“ zugerechnet) und eine Person gibt an, sowohl arbeitssuchend als auch berufstätig zu sein (in *Abbildung 1* der Kategorie „Beruf und Sonstiges“ zugerechnet). Ausschließlich arbeitssuchend sind daher nur zwei der befragten Absolvent*innen.

⁸ Da diese Person zudem angibt, berufstätig zu sein, wird sie in *Abbildung 1* in der Kategorie „Beruf und Sonstiges“ aufgeführt.

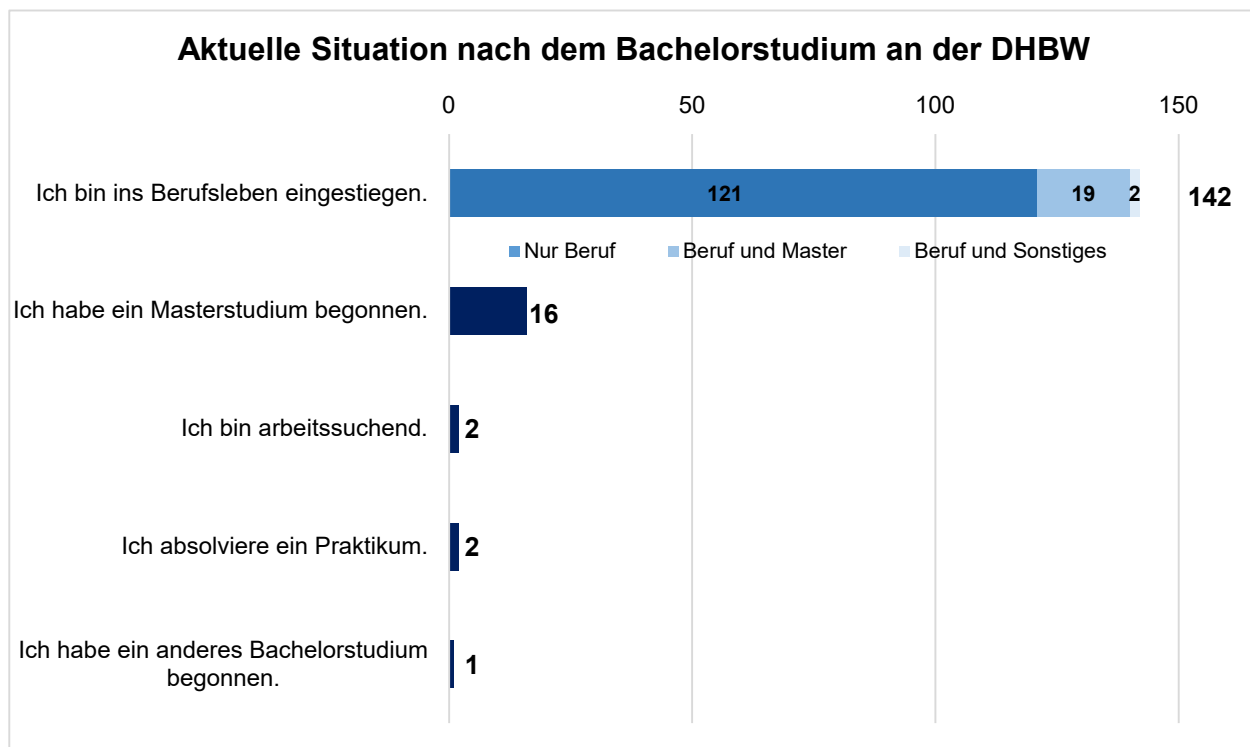


Abb. 1: Aktuelle karrierebezogene Situation der Absolvent*innen (n = 163); Stand: Juni 2021

In den folgenden zwei Unterkapiteln werden nun zwei ausgewählte Absolvent*innen-Gruppen genauer betrachtet: Die Berufstätigen (inklusive berufsbegleitendem Master) sowie diejenigen, die ein Vollzeit-Masterstudium absolvieren.

4.2.1 Die berufstätigen Absolvent*innen in der ersten Kohorte

Entwicklung der beruflichen Situation der Absolvent*innen nach dem Bachelor-Abschluss

Betrachtet man die Absolvent*innen, welche nach ihrem Bachelor-Studium in das Berufsleben eingestiegen sind (inklusive Berufstätigkeit und Masterstudium), lässt sich feststellen, dass **86 Prozent** dieser Personen nach ihrem Abschluss **von ihrer Praxiseinrichtung übernommen wurden**. Wiederum knapp zwei Drittel davon sind in dem gleichen Tätigkeitsbereich, in dem sie bereits als dual Studierende in ihren Praxisphasen eingesetzt wurden, geblieben. Bei dem übrigen Drittel, die von ihrem Praxisbetrieb übernommen wurden, haben sich hingegen folgende Änderungen ergeben: Mehrheitlich sind diese in einen hinsichtlich Bezahlung und Verantwortung gleichwertigen Tätigkeitsbereich innerhalb ihrer ursprünglichen Praxiseinrichtung gewechselt, etwa 40% wechselten in einen höherwertigen und lediglich eine Person in einen geringerwertigen Tätigkeitsbereich. Eine Person gab zudem „sonstige Veränderungen“ an. Konkret bedeutet das, dass diese Person in ein Trainee-Programm bei ihrem Arbeitgeber eingestiegen ist, welches dem Wechsel in einen gehobeneren Karriereweg dienen soll.

Von den 14 Prozent, die nicht von ihrer Praxiseinrichtung übernommen wurden, ging die Entscheidung für den Nicht-Verbleib in etwas mehr als der Hälfte der Fälle von den Absolvent*innen selbst aus, d.h. sie wollten den Arbeitgeber wechseln. Die übrigen ca. 45 Prozent hätten hingegen gerne ein Arbeitsverhältnis mit ihrem bisherigen Praxisbetrieb fortgeführt.

Hinsichtlich der **Sicherheit der Beschäftigungsperspektive** ist festzustellen, dass **über 80 Prozent** der Beschäftigten zum Zeitpunkt der ersten Panelbefragung im Juni 2021 in einem **unbefristeten Arbeitsverhältnis** arbeiteten, während knapp 20 Prozent einen befristeten Arbeitsvertrag erhielten (Befristung zwischen 6 bis 36 Monaten). Zwei Personen (1,4 Prozent) kreuzten „sonstige Situation“ an, was im Konkreten bedeutet, dass bei einer Person nur ein zusätzlicher Stellenanteil befristet ist, während sich eine weitere Person noch in der Probezeit befindet.

Neben der Befristung des Anstellungsverhältnisses ist zudem der **Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit** von Interesse: So gaben im Rahmen der Befragung im Juni 2021 knapp 90 Prozent der Berufstätigen an, in **Vollzeit** zu arbeiten und knapp 10% Prozent in Teilzeit – mit einem Stellenumfang zwischen 25 bis 80 Prozent. Eine Person arbeitet auf Basis eines Werkvertrages mit einer geringfügigen Stundenzahl und zwei Personen in pandemiebedingter Kurzarbeit. 95 Prozent der berufstätigen Absolvent*innen kreuzten im Juni 2021 an, sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein, eine Person verortet sich als selbstständig tätig, knapp 4% Prozent in einer Kombination aus einer sozialversicherungspflichtigen sowie einer selbstständigen bzw. freiberuflichen Beschäftigung und eine weitere Person befindet sich zu dieser Zeit in einem geringfügigen Beschäftigungsumfang.

Zusätzlich zu den hier dargestellten querschnittlichen Daten zeigen sich nur geringe Veränderungen in der beruflichen Situation der Absolvent*innen zwischen den ersten beiden Erhebungszeitpunkten im November 2020 (Kurzbefragung) und Juni 2021 (erste inhaltliche Panelbefragung). *Tabelle 2* benennt die zentral festzustellenden Unterschiede zwischen den beiden Erhebungen:

Zentrale Veränderungen in der beruflichen Situation der Absolvent*innen
<ul style="list-style-type: none">• Etwa 85% Prozent der Personen, die sich im Juni 2021 im Berufsleben befinden, haben noch die die gleiche Anstellung wie im November 2020. Bei den anderen Personen fand ein Wechsel in Selbstständigkeit, ein Wechsel in ein Angestelltenverhältnis oder ein Wechsel der Arbeitsstelle statt.• Etwa ein Drittel der im November 2020 noch befristet Angestellten bekamen im Juni 2021 eine unbefristete Anstellung.• Vier Personen, die im November 2020 noch in Vollzeit angestellt waren, wechselten bis zum Juni 2021 in eine Teilzeitbeschäftigung (in zwei Fällen aufgrund der Coronapandemie).

*Tabelle 2: Zentrale Veränderungen in der beruflichen Situation der Absolvent*innen*

Einkommensentwicklungen der berufstätigen Absolvent*innen

Von den berufstätigen Panelist*innen, die auf die Frage zu ihrem Einkommen antworteten, gaben 61 Prozent zum Zeitpunkt der ersten Befragungswelle einen **monatlichen Brutto-Verdienst** zwischen 3.000 und 4.500 Euro an. Die Verteilung der verschiedenen Einkommenskategorien ist in *Abbildung 2* dargestellt.

Von Interesse ist zudem, ob sich die Gehälter zwischen den beiden Erhebungen November 2020 und Juni 2021, verändert haben. Betrachtet man die **Einkommensentwicklung** der Panelist*innen, zu denen Angaben sowohl aus der Kurzbefragung als auch aus der ersten Panel-Befragungswelle vorliegen (n = 131), so ist bei 58 Prozent der Teilnehmer*innen keine Veränderung im Hinblick auf ihre Gehaltsgruppe festzustellen.⁹

⁹ Zu beachten ist hierbei jedoch, dass das Einkommen über Einkommensklassen abgefragt wurde und sich geringere Gehaltsentwicklungen nach oben oder unten damit nicht abbilden lassen.

Bei 33 Prozent ist hingegen ein Aufstieg in eine höhere Gehaltsklasse erfolgt; für die meisten davon beläuft sich diese Gehaltserhöhung auf maximal 500 Euro brutto pro Monat. Knapp 10% Prozent mussten allerdings eine gehaltliche Verschlechterung hinnehmen, davon bei zwei Drittel um maximal 500 Euro brutto im Monat und bei einem Drittel um 500 bis 1.000 Euro. Dabei fällt auf, dass lediglich zwei dieser Herabstufungen mit einer Reduktion der Arbeitszeit verbunden sind; in den übrigen Fällen ist diese im Vergleich zum November 2020 hingegen identisch geblieben, das Einkommen ist allerdings gesunken.

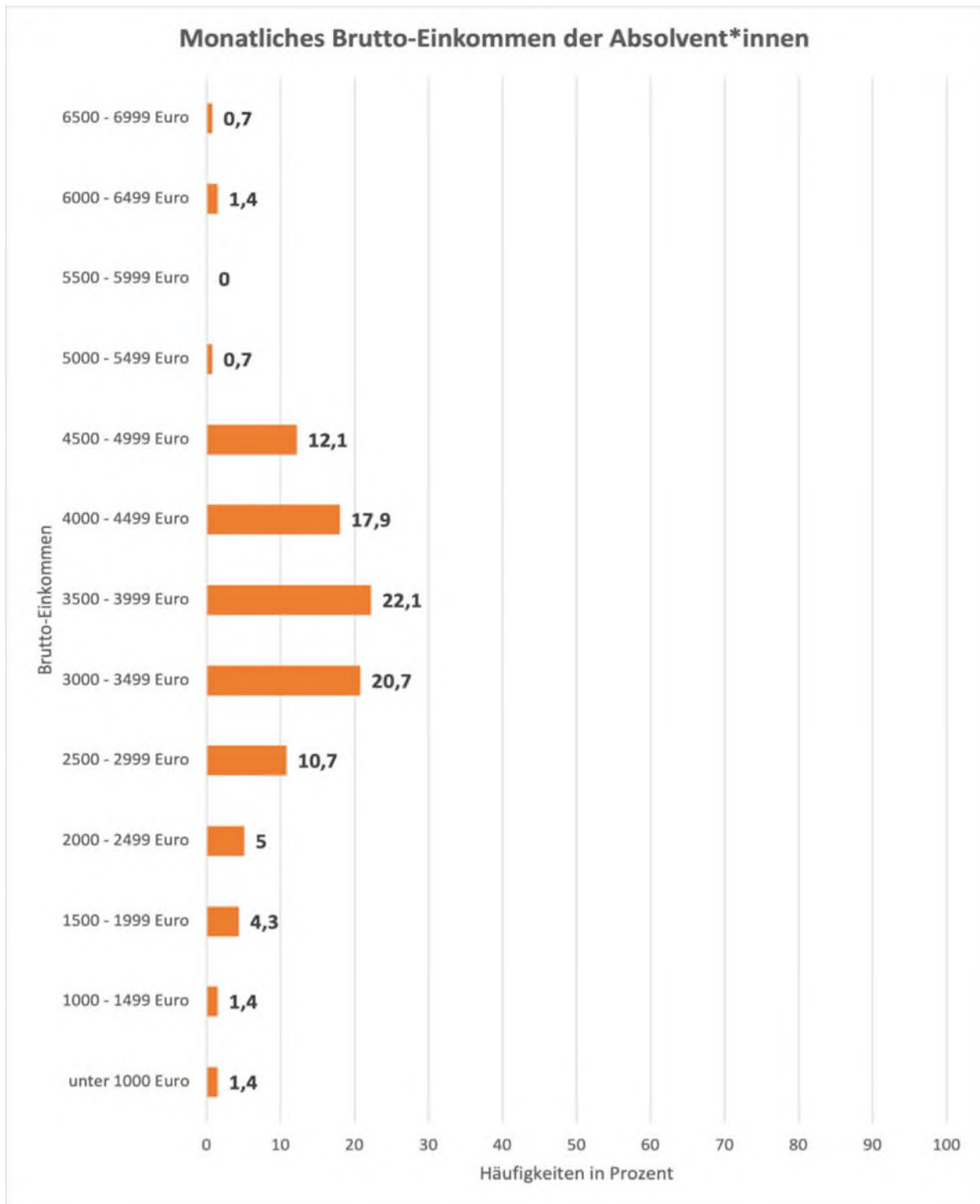


Abb. 2: Monatliches Brutto-Einkommen der berufstätigen Absolvent*innen in Gehaltsklassen (n = 140); Stand: Juni 2021

Subjektive Erwartungen an die berufliche Situation und Bewertung der tatsächlichen Situation aus Sicht der (berufstätigen) Absolvent*innen

Ein besonderer Fokus im Rahmen der Panel-Erhebungen liegt auf einem Vergleich der **Erwartungen** an die **eigene berufliche Karriere** und der **Bewertung der aktuellen Situation**. Für die Berufstätigen werden hierbei zwei Ausprägungen zu diesem Themengebiet erhoben: So erfolgte im Rahmen der ersten Kurzbefragung im November 2020 (für alle Absolvent*innen) eine Abfrage, welche Bedeutung die Teilnehmer*innen bestimmten karrierebezogenen Aspekten zumessen. Im Juni 2021 wurden die berufstätigen Absolvent*innen dann danach gefragt, inwiefern sie diese Erwartungen in ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit erfüllt sehen. Dies ermöglicht eine Gegenüberstellung beider Einschätzungen zu jedem einzelnen abgefragten karrierebezogenen Beurteilungsaspekt (siehe *Tabelle 3*).

Ein Zahlenwert von 7 steht hierbei für eine sehr hohe Bedeutung bzw. das uneingeschränkte Zutreffen des jeweiligen Kriteriums in der aktuellen Situation, während der Wert 1 das Gegenteil bedeutet. Für die Auswertungen wurden die Fälle berücksichtigt, zu denen sowohl Angaben zu der Bedeutungszuschreibung aus dem November 2020 als auch zur Einschätzung der tatsächlichen Realisierung aus dem Juni 2021 vorliegen.

Karrierebezogenes Kriterium	Wichtigkeit des Kriteriums (Mittelwert)	Zutreffen des Kriteriums in der aktuellen Situation (Mittelwert)
Sich wohlfühlen	6,71	5,55
Faires Einkommen	6,32	5,18
Sicherer Arbeitsplatz (z.B. Festanstellung, unbefristet)	6,30	6,10
Möglichkeiten zur Weiterentwicklung/-bildung	6,27	5,24
Ausgewogene Work-Life-Balance	6,10	4,70
Sinnstiftend arbeiten	5,99	5,25
Verantwortung übernehmen dürfen	5,79	5,84
Sich selbst verwirklichen können	5,74	4,68
Hohes Einkommen	5,40	4,49
Trennung von Arbeit und Freizeit	5,31	4,73
Geregelte Arbeitszeiten	5,16	5,13
Sich beweisen können	5,11	5,24
Karriere machen	4,91	4,60
Sich mit anderen messen können	3,45	3,79

Tabelle 3: Wichtigkeit (Stand: November 2020) und Zutreffen (Stand: Juni 2021) karrierebezogener Kriterien aus Sicht der berufstätigen Absolvent*innen (n = 141); Skalierung von 1 „überhaupt nicht (wichtig)“ bis 7 „voll und ganz (wichtig)“

Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, schreiben die berufstätigen Absolvent*innen der überwiegenden Mehrzahl der abgefragten Punkte eine eher hohe bis sehr hohe Wichtigkeit zu. Die als am wichtigsten empfundenen karrierebezogenen Kriterien sind: „sich wohl[zu]fühlen“ (M = 6,71) und ein „faires Einkommen“ (M = 6,32). Ein „hohes Einkommen“ (M = 5,40) nimmt hingegen nur eine eher wichtige und damit eine geringfügig untergeordnetere Rolle ein. Weitere Kriterien von großer Bedeutung sind zudem: ein „sicherer Arbeitsplatz“ (zum Beispiel im Sinne einer unbefristeten Festanstellung; M = 6,30), „Möglichkeiten zur Weiterentwicklung/-bildung“ (M = 6,27), eine „ausgewogene Work-Life-Balance“ (M = 6,10), „sinnstiftend [zu] arbeiten“ (M = 5,99), „Verantwortung übernehmen [zu] dürfen“ (M = 5,79) sowie „sich selbst verwirklichen [zu] können“ (M = 5,74).

Der Aspekt „sich mit anderen messen [zu] können“ wird hingegen als eher unwichtig bis nur teilweise wichtig (M = 3,45) betrachtet.

Betrachtet man nun, inwiefern das jeweilige Kriterium in der aktuellen beruflichen Situation zutrifft, finden sich einige Unterschiede. Besonders ausgeprägt zeigt sich dies für den Aspekt einer ausgewogenen Work-Life-Balance, die den Absolvent*innen wichtig, in ihrem aktuellen Leben jedoch nur eher gegeben ist. Eine weitere deutliche Differenz zwischen der Wichtigkeit und dem Zutreffen ist für das Kriterium „sich wohl[zu]fühlen“ erkennbar. Dieser Punkt ist, wie bereits angesprochen, jener, dem die befragten (berufstätigen) Absolvent*innen die größte Wichtigkeit zumessen. In der Realität wird der Faktor Wohlfühlen jedoch nur als eher zutreffend bis zutreffend empfunden. Ein weiterer Punkt, der eine erhebliche Differenz erkennen lässt, ist das Einkommen.

Alles in allem zeigen die meisten Aspekte, die hier bewertet werden sollten, im Hinblick auf die Erwartung **eine höhere subjektive Bedeutung als tatsächliche Realisierung**. Dies bedeutet: Die Absolvent*innen hatten bestimmte Erwartungen, die sich aber in der beruflichen Realität weniger erfüllt zu haben scheinen. Teilweise differieren Anspruch und Realität auch deutlich, besonders bei den Themen „ausgewogene Work-Live-Balance“, „sich wohlfühlen“, „fares Einkommen“, „Möglichkeiten zur Weiterbildung“ und „sich selbst verwirklichen können“ (Abweichung > 1 Skalenpunkt). Allerdings ist zu beobachten, dass die Realisierung dieser Kriterien auf der gegebenen 7-er – Skala insgesamt dennoch recht hoch (> 4,0) eingeschätzt wird. Vereinzelt finden sich hingegen auch Einschätzungen, die andersherum interpretiert werden können, d.h., dass die Erfahrungen die Erwartungen übertrafen („Verantwortung übernehmen dürfen“, „sich beweisen können“ und „sich mir anderen messen können“).

Zufriedenheit mit der bisherigen beruflichen Entwicklung aus Sicht der berufstätigen Absolvent*innen

Nachdem im vorherigen Teilkapitel die Einschätzungen der Absolvent*innen zu Wichtigkeit und Realisierung verschiedener karrierebezogener Aspekte thematisiert wurden, liegt das Augenmerk im Folgenden auf der **Zufriedenheit** der berufstätigen Absolvent*innen mit **deren beruflicher Entwicklung** seit ihrem Bachelor-Abschluss an der DHBW.

Die in *Tabelle 4* illustrierten Ergebnisse sind dabei folgendermaßen zu interpretieren: Der Wert 1 bedeutet, dass die jeweilige Aussage auf die Befragten überhaupt nicht zutrifft, während der Wert 7 dafür steht, dass dieser Aspekt in der Wahrnehmung ihrer Karriereentwicklung voll und ganz gegeben ist. Die Auswertungen verdeutlichen, dass die berufstätigen Absolvent*innen sowohl hinsichtlich ihrer wahrgenommenen Fortschritte im bisherigen Karriereverlauf (M = 5,44), der Entwicklung neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten (M = 5,42), ihrer bisherigen beruflichen Erfolge (M = 5,4), des Erreichens von Aufstiegszielen (M = 5,14) sowie der Gehaltsentwicklung (M = 5,0) im Mittel eher zufrieden sind (siehe *Tabelle 4*). Ein genauerer Blick auf die Häufigkeitsverteilungen verdeutlicht allerdings auch, dass 13 Prozent eher nicht oder nicht und 18 Prozent nur teilweise zufrieden mit dem Fortschritt ihrer beruflichen Aufstiegsziele sind. Bezüglich der Gehaltsentwicklung geben sogar 18 Prozent an, eher nicht bis überhaupt nicht zufrieden zu sein, 13 Prozent sind es nur teilweise. Für beide Aspekte zeigt sich somit bei 31 Prozent und damit bei fast **einem Drittel** eine zumindest teilweise bis ausgeprägte **Unzufriedenheit** mit dem **aktuellen Stand ihrer beruflichen Entwicklung**.

Aspekte der beruflichen Entwicklung	Zufriedenheit (Mittelwert)
Ich bin mit den Fortschritten in meinem bisherigen Karriereverlauf zufrieden.	5,44
Ich bin mit den Fortschritten, die ich bisher in der Entwicklung neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten gemacht habe, zufrieden.	5,42
Ich bin mit meinen bisherigen beruflichen Erfolgen zufrieden.	5,40
Ich bin mit meinen Fortschritten in Richtung meiner beruflichen Aufstiegsziele zufrieden.	5,14
Ich bin mit meiner bisherigen Gehaltsentwicklung zufrieden.	5,00

*Tabelle 4: Zufriedenheit mit der bisherigen beruflichen Entwicklung aus Sicht der berufstätigen Absolvent*innen (n = 141); Skalierung von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 7 „trifft voll und ganz zu“; Stand: Juni 2021*

4.2.2 Die Master-Studierenden in der ersten Kohorte im Panel

Wichtigkeit karrierebezogener Kriterien aus Sicht der Master-Studierenden

Neben den Absolvent*innen, die nach ihrem Bachelor-Abschluss an der DHBW den Weg ins Berufsleben angetreten sind (und in manchen Fällen nebenher auch ein Master-Studium absolvieren), bilden die Vollzeit-Master-Studierenden (n = 16) eine weitere interessante Gruppe im zugrundeliegenden Panel.

Wie bei allen anderen Befragten wurde daher auch für diese die Einschätzung der Wichtigkeit karrierebezogener Aspekte erhoben und soll über die Panel-Laufzeit weiterhin beobachtet werden. So kann deren Realisierung bei einem Berufseinstieg nach dem Master ebenfalls überprüft werden.

Tabelle 5 bildet die Mittelwerte der Erwartungen zu den einzelnen Kriterien¹⁰ ab. Wie bereits bei den berufstätigen Absolvent*innen fällt auch hier auf, dass der überwiegenden Mehrzahl der Kriterien eine **eher hohe bis sehr hohe Bedeutung** zugeschrieben wird (10 von 16 Items). Die von den Master-Studierenden als am wichtigsten empfundenen karrierebezogenen Kriterien sind dabei „sich wohl[zuf]ühlen“ (M = 6,44), ein „faires Einkommen“ (M = 6,13), „Möglichkeiten zur Weiterentwicklung-/bildung“ (M = 6,13), „Verantwortung übernehmen [zu] dürfen“ (M = 5,75), eine „ausgewogene Work-Life-Balance“ (M = 5,69) sowie „sinnstiftend [zu] arbeiten“ (M = 5,69). Dem gegenüber werden die beiden karrierebezogenen Kriterien „sich mit anderen messen [zu] können“ (M = 3,69) sowie „geregelte Arbeitszeiten“ (M = 4,31) als nur teilweise wichtig befunden und damit im Verhältnis als am wenigsten relevant eingestuft.

¹⁰ Zwischen den erhobenen Daten der Kurzbefragung und jenen aus der ersten inhaltlichen Panelbefragung sind für keinen der abgefragten Aspekte substanzielle Unterschiede festzustellen. Daher werden im Folgenden die aktuelleren Daten aus der Befragung im Juni 2021 dargestellt.

Karrierebezogenes Kriterium	Relevanz (Mittelwert)
Sich wohlfühlen	6,44
Möglichkeiten zur Weiterentwicklung/-bildung	6,13
Faires Einkommen	6,13
Verantwortung übernehmen dürfen	5,75
Ausgewogene Work-Life-Balance	5,69
Sinnstiftend arbeiten	5,69
Sicherer Arbeitsplatz (z.B. Festanstellung, unbefristet)	5,56
Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung	5,50
Sich selbst verwirklichen können	5,44
Hohes Einkommen	5,38
Sich beweisen können	4,88
Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice	4,88
Trennung von Arbeit und Freizeit	4,81
Karriere machen	4,50
Geregelte Arbeitszeiten	4,31
Sich mit anderen messen können	3,69

*Tabelle 5: Wichtigkeit karrierebezogener Kriterien aus Sicht der Absolvent*innen in einem Vollzeit-Master-Studium (n = 16); Skalierung von 1 „überhaupt nicht wichtig“ bis 7 „voll und ganz wichtig“*

Vergleicht man die zwei in diesem Bericht betrachteten Gruppen miteinander, so zeigt sich ein substantiell relevanter Unterschied: Dieser betrifft das karrierebezogene Merkmal „geregelte Arbeitszeiten“. Hier ist zwischen den Master-Studierenden und den berufstätigen Absolvent*innen ein moderater Unterschied ($U = 771.00$, $Z = -2.150$, $p = .032$; Cohen's $d = .589$) zu erkennen. Dies bedeutet, dass diesem Aspekt von den in das Berufsleben eingestiegenen Panelist*innen eine höhere Relevanz zugeschrieben wird als den Vollzeit-Masterstudierenden. Weitere relevante Unterschiede können zwischen den beiden Gruppen statistisch jedoch nicht nachgewiesen werden.

4.3 Rückblickende Beurteilung der Zufriedenheit mit dem dualen Studium

Neben den in den vorherigen Teilkapiteln behandelten karrierebezogenen Aspekten, die auch in den kommenden Erhebungswellen weiter beobachtet werden, ist für die Panelbefragung jedoch auch die **retrospektive Bewertung des DHBW-Studiums** von Interesse. So geht diese Studie vor allem der Frage nach, wie zufrieden die Absolvent*innen **rückblickend** mit ihrem Studium an der DHBW sind.¹¹ Des Weiteren wird betrachtet, ob sich die Absolvent*innen durch das Bachelor-Studium an der DHBW für ihre Berufstätigkeit gut vorbereitet fühlen.

Die unterschiedlichen Kriterien, die die rückblickende Zufriedenheit mit dem dualen Studium in *Tabelle 6* abbilden, wurden über eine 7-Punkt-Skalierung erhoben. Der Wert 1 bedeutet hierbei, dass die Befragten den Aussagen überhaupt nicht und der Wert 7, dass sie voll und ganz zustimmen.

¹¹ In diese Analyse werden die Einschätzungen aller im Bericht berücksichtigten Absolvent*innen der DHBW (n = 165) einbezogen und damit auch die Perspektiven von denjenigen, die nach ihrem Bachelor-Abschluss nicht in das Berufsleben eingestiegen sind. Unter alleiniger Betrachtung der diesbezüglichen Ergebnisse der Berufseinsteiger*innen ist jedoch festzustellen, dass sich diese kaum und vor allem nicht signifikant von den Gesamtergebnissen aller hier einbezogenen Absolvent*innen unterscheiden.

Aspekte des Studiums an der DHBW	Rückblickende Beurteilung (Mittelwert)
Insgesamt war ich mit meinem Praxisbetrieb zufrieden.	5,42
Die fachliche Kompetenz meiner Praxisbetreuer*innen war hoch.	5,32
Insgesamt war ich mit meinem Studium an der DHBW zufrieden.	5,27
Wenn ich noch einmal neu anfangen könnte, würde ich wieder an der DHBW studieren.	4,95
Meine Erwartungen an das Studium an der DHBW wurden erfüllt.	4,86
Die Vermittlung inhaltlicher Kompetenzen fand an der DHBW auf einem hohen Niveau statt.	4,82
Die Vermittlung methodischer Kompetenzen fand an der DHBW auf einem hohen Niveau statt.	4,59

*Tabelle 6: Rückblickende Beurteilung des Studiums an der DHBW aus Sicht der Absolvent*innen (n = 165); Skalierung von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 „stimme voll und ganz zu“*

Insgesamt ist festzustellen, dass die Absolvent*innen im Durchschnitt eher zufrieden auf ihr abgeschlossenes Studium an der DHBW zurückblicken (M = 5,27). Am stärksten ist diese positive Beurteilung hierbei für den Praxisteil des dualen Studiums ausgeprägt: So stimmen die Befragten der Aussage, dass die fachliche Kompetenz ihrer Praxisbetreuer*innen hoch war, eher zu (M = 5,32). Zudem zeigen sie sich insgesamt betrachtet mit ihrem Praxisbetrieb eher zufrieden (M = 5,42).

Die Vermittlung methodischer Kompetenzen wird hingegen am niedrigsten eingestuft (M = 4,59). Betrachtet man hierzu die Häufigkeitsverteilung so zeigt sich: Insgesamt 20 Prozent der ehemaligen Bachelor-Studierenden sind eher nicht bis überhaupt nicht zufrieden mit diesem Bestandteil des dualen Studiums, 22 Prozent zeigen sich damit lediglich teilweise zufrieden. Was die inhaltlichen Wissenskompetenzen betrifft (inhaltliche Kompetenzvermittlung: M = 4,82) sind knapp 15 Prozent eher bis voll und ganz unzufrieden, während etwa 23 Prozent sich nur teilweise zufrieden zeigen. Es muss jedoch hervorgehoben werden, dass mit 63 Prozent und 58 Prozent der Anteil der eher Zufriedenen bei den Bewertungskriterien inhaltliche und methodische Kompetenzen dennoch durchaus hoch ist. Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass die Absolvent*innen im Mittel angeben, dass ihre Erwartungen an das Studium an der DHBW eher erfüllt wurden (M = 4,86). Auch würden sich viele Befragte wieder für ein Studium an der DHBW zu entscheiden (M = 4,95). Allerdings gibt es hier eine größere Streuung: So geben 9 Prozent der befragten Absolvent*innen an, sich überhaupt nicht vorstellen zu können, erneut ein Studium an der DHBW zu absolvieren, während 28 Prozent sich dies ‚voll und ganz‘ vorstellen können.

4.4 Passung von Qualifizierung im Studium und beruflichen Anforderungen

Als Hochschule mit einer konzeptionell starken Praxisorientierung ist die **Qualifizierung der Studierenden** für die **berufliche Praxis** für die Duale Hochschule natürlich von besonderem Interesse. In *Tabelle 7* werden die Befunde zu den Fragen dargestellt, in welchem Umfang das duale Bachelor-Studium aus Sicht der berufstätigen Absolvent*innen ausreichend auf die Anforderungen der beruflichen Praxis vorbereitet hat sowie inwiefern die im Rahmen des Studiums erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen für die berufliche Praxis als relevant empfunden werden. Die Erhebung der diesbezüglichen Daten fand mit der zuvor bereits genannten 7er-Skalierung statt.

Passung von Qualifizierung im Studium und beruflichen Anforderungen	Rückblickende Beurteilung (Mittelwert)
Ich kann im Rahmen meiner derzeitigen Tätigkeit meine im Bachelor-Studium an der DHBW erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen gut einsetzen.	4,65
Im Bachelor-Studium an der DHBW wurde ich in ausreichendem Maße auf die Anforderungen meiner derzeitigen beruflichen Praxis vorbereitet.	4,31

*Tabelle 7: Passung von Qualifizierung im Bachelorstudium an der DHBW und beruflichen Anforderungen aus Sicht der berufstätigen Absolvent*innen (n = 141); Skalierung von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 7 „stimme voll und ganz zu“; Stand: Juni 2021*

Wie sich in *Tabelle 7* zeigt, stimmen die Absolvent*innen den Aussagen, ob man die erworbenen Kompetenzen in der Praxis gut einsetzen kann und inwiefern das Studium auf die Anforderungen im Berufsleben vorbereitet hat, im Mittel eher moderat zu ($M = 4,65$ bzw. $M = 4,31$). Mit Blick auf die Häufigkeitsverteilung wird ersichtlich, dass 21 Prozent der berufstätigen Panelist*innen ihre **im Studium erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen** als eher nicht bis überhaupt nicht relevant für ihre derzeitige Berufstätigkeit empfinden und weitere 24 Prozent können diese nur teilweise einsetzen. Somit sieht ein nicht unerheblicher Anteil von etwa 45 Prozent keine oder nur eine bedingte berufspraktische Relevanz der im dualen Studium erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen. Was die **Vorbereitung des Bachelorstudiums auf die berufliche Praxis** betrifft, so fühlen sich 27 Prozent der berufstätigen Panelist*innen eher nicht bis überhaupt nicht und 24 Prozent nur teilweise durch das duale Studium auf die berufliche Praxis vorbereitet.

Zusammengefasst bedeutet dies, dass für etwa die Hälfte der Absolvent*innen keine ausreichende Passung zwischen dem durch das Studium erreichten Qualifizierungsniveau und dem beruflichen Anforderungsniveau im Anschluss besteht.¹²

5 Zusammenfassung und Ausblick

Die Befunde aus der Kurzbefragung (November 2020) und der ersten Panelbefragung (Juni 2021) der Kohorte 1 erlauben einige erste Antworten auf die eingangs formulierten Forschungsfragen, insbesondere im Hinblick auf die **berufliche Situation der Absolvent*innen**. So zeigen die analysierten Daten, dass 87 Prozent der befragten Absolvent*innen zum Zeitpunkt der ersten Panelbefragung im Juni 2021 den Einstieg ins Berufsleben vollzogen haben, in einigen Fällen in Verbindung mit einem (berufsbegleitenden) Masterstudium. Der größte Teil dieser Berufseinsteiger*innen wurde von der Ausbildungsstelle übernommen (84 Prozent). Nur sehr wenige Absolvent*innen waren zum Zeitpunkt der Befragung tatsächlich arbeitssuchend, die restlichen Absolvent*innen haben einen Vollzeit-Master, ein zweites Bachelorstudium oder eine weitere Ausbildung angefangen.

¹² Berücksichtigt man, dass bei der Bewertung der Studienzufriedenheit (*Teilkapitel 4.3*) die beiden Aspekte zur Kompetenzentwicklung die geringsten Zustimmungswerte erhalten haben, weist dies auf einen möglichen Zusammenhang mit den Einschätzungen der berufstätigen Absolventen zur Qualität der Vorbereitung durch das duale Studium auf die beruflichen Anforderungen hin. Ein solcher Zusammenhang zeigt sich auch tatsächlich anhand statistischer Analysen: So besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Einschätzung über die Passung der Qualifizierung durch das Studium für die berufliche Praxis und der Zufriedenheit mit der inhaltlichen Kompetenzvermittlung ($r = .390$, $p < .001$; nach Spearman). Gleiches gilt für die methodische Kompetenzvermittlung ($r = .307$, $p < .001$; nach Spearman). Noch ausgeprägter zeigen sich die Zusammenhänge zwischen der Zufriedenheit mit der inhaltlichen/methodischen Kompetenzentwicklung und der empfundenen Vorbereitung durch dieses Studium auf die Anforderungen in der beruflichen Praxis. Für die inhaltliche Kompetenzvermittlung fällt dieser ebenso positiv aus ($r = .479$, $p < .001$; nach Spearman), wie auch für die methodische Kompetenzvermittlung ($r = .453$, $p < .001$; nach Spearman).

Die Mehrheit der Studierenden profitiert demnach augenscheinlich von der dualen Studienstruktur der DHBW: Sie konnten im Rahmen des dreijährigen Bachelorstudiums nicht nur das relevante Arbeitsfeld und ihren Praxisbetrieb ausreichend kennenlernen, sie wurden auch mehrheitlich direkt im Anschluss an das Studium von diesem übernommen. Auch aus der Perspektive der Praxisbetriebe können diese Befunde positiv konnotiert werden: Sie haben sich i. d. R. drei Jahre in der praxisbezogenen Ausbildung engagiert und werden mehrheitlich durch eine Unternehmenstreue der ehemaligen Studierenden belohnt. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels kann ein Engagement im Rahmen des dualen Studiums damit auch als ein Weg zur Deckung zukünftiger Personalbedarfe gesehen werden. Es muss hierbei zudem berücksichtigt werden, dass die Befragung der Absolvent*innen **im Kontext der COVID-19-Pandemie** stattfand, so dass die Befunde zum Berufseintritt und den Übernahmequoten ohne dieses Ereignis auch anders aussehen könnten.

Des Weiteren zeigen diese ersten Auswertungen, dass die **Ansprüche und Erwartungen** der Studierenden nicht immer der (späteren) beruflichen Realität entsprechen. Auffällige Diskrepanzen ergeben sich auch im Hinblick auf die berufspraktische Qualifizierung im dualen Studium und dem tatsächlichen Nutzen dieser Qualifikationen und Kompetenzen im späteren Berufsleben. Hiermit sind die befragten Absolvent*innen nur „mittelmäßig“ zufrieden, was sich auch daran zeigt, dass sich immerhin etwa die Hälfte der berufstätigen Absolvent*innen nicht optimal auf die nach dem Studium an sie gerichteten beruflichen Anforderungen vorbereitet fühlen. Diese Befunde müssen in weiteren Analysen noch eingehender untersucht werden.

6 Literaturverzeichnis

- Albert, M., Hurrelmann, K., & Quenzel, G. (2019). *Jugend 2019 – 18. Shell Jugendstudie*, Weinheim, Basel: Verlagsgruppe Beltz.
- Allgöwer, M. & Schneider, E. (2014). *Ergebnisse der Absolventenbefragung 2012 an der Dualen Hochschule in Baden-Württemberg*. Stuttgart: Duale Hochschule Baden-Württemberg
- BAP (2021). *BAP: Das Bayerische Absolventenpanel*. Verfügbar unter: <https://www.bap.ihf.bayern.de/home>
- Conger, R. D., Rueter, M. A., & Elder, G. H. (1999). Couple Resilience to Economic Pressure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(1), 54-71. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.1.54>
- Duale Hochschule Baden-Württemberg. (2021). *Jahresbericht 2020/2021*. Verfügbar unter: https://www.dhbw.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Broschueren_Handbuch_Betriebe/DHBW_Jahresbericht_2020_2021.pdf
- Duale Hochschule Baden-Württemberg. (o.J.). *Bildung an der DHBW*. Verfügbar unter: <https://www.dhbw.de/die-dhbw/studium-und-lehre>.
- DZHW (2021). *Absolventenpanel*. Verfügbar unter: https://www.dzhw.eu/forschung/projekt?pr_id=467
- 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
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. <https://doi.org/10.5465/256352>
- Heinemann, L., & Rauner, F. (2008). *Identität und Engagement: Konstruktion eines Instruments zur Beschreibung der Entwicklung beruflichen Engagements und beruflicher Identität*. Verfügbar unter: https://www.ibb.uni-bremen.de/fileadmin/user/A_B_Forschungsberichte/a_b_Nr_1_2008__FINAL.pdf
- ISTAT (2021). *Kooperationsprojekt Absolventenstudien*. Verfügbar unter: https://istat.de/de/koab_a.html
- Krone, S., Nieding, I., & Ratermann-Busse, M. (2019). *Dual studieren – und dann? Eine empirische Studie zum Übergangsprozess Studium–Beruf dualer Studienabsolvent/inn/en*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Moch, M. (2019). Berufseinstieg nach einem dualen Studium der Sozialen Arbeit. In: Hess, S. (Hrsg.): *Dual Sozialpädagogik studieren* (S. 291–209). Wiesbaden: Springer VS.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg. (2016). *Ergebnisse der Absolventenbefragung 2013 an der Dualen Hochschule in Baden-Württemberg: Absolventinnen und Absolventen der Prüfungsjahre 2008 und 2011*. Stuttgart: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg.
- Syrek, C., 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), 134-145. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000044>
- Vedder, G. (2019). Generation Z – veränderte Anforderungen an Hochschulen und Arbeitgeber*innen. In Career Service Netzwerk Deutschland e. V. (Hrsg.), *CSP 17* (pp. 9-21). Siegen: universi – Universitätsverlag Siegen.