

# **Alumnibefragung 2022**

## **Abschlussbericht**

# **Impressum**

## **Alumnibefragung 2022 – Abschlussbericht**

### **Herausgeber:**

Universität der Bundeswehr München (UniBw M), 2023

### **Verantwortlich für den Inhalt:**

Univ.-Prof. Dr. Karl-Heinz Renner, Vizepräsident für Lehre und Internationalisierung

### **Autorinnen und Autoren:**

Dr. Gero Müller, Referent für die Evaluation von Studium und Lehre

Stephanie Borghoff, Referentin für Alumni und Career Service

Dr. Brigita Jeraj, Referentin der Vizepräsidentinnen und -präsidenten

### **Mitarbeit:**

OFähnrl Klauia Luczak, studentische Hilfskraft

## Vorwort

Der Universität der Bundeswehr München (UniBw M) ist es wichtig, die Qualität von Studium und Lehre zu sichern und fortlaufend weiterzuentwickeln. Befragungen von Alumni, Studierenden und Lehrenden haben in diesem Zusammenhang einen hohen Stellenwert. Sie geben uns die Chance, Stärken und Schwächen unseres Studienangebots und der Studienbedingungen zu erkennen.

Vor diesem Hintergrund freue ich mich, Ihnen im vorliegenden Bericht die zentralen Ergebnisse der Alumnibefragung 2022 zu präsentieren. Vorab möchte ich allen Absolventinnen und Absolventen herzlich danken, die uns mit ihrer Teilnahme und ihrem Feedback unterstützt haben: Ihr Engagement ist ein Zeichen für Ihre Verbundenheit mit unserer Universität; ohne Ihre Unterstützung wären die Befragung und der vorliegende Abschlussbericht nicht möglich gewesen!

Die Befragung liefert zwei positive Kernbotschaften: Unsere Alumni erinnern sich zum einen gerne an ihre Studienzeit in Neubiberg zurück – insbesondere an das besondere Flair einer Campusuniversität mit herausragenden Sportmöglichkeiten und an die sehr guten Studienbedingungen mit einem exzellenten Betreuungsschlüssel. Zum anderen sind viele unserer Alumni im weiteren Erwerbsleben sehr erfolgreich – gerade auch nach ihrer Zeit in der Truppe. Die Kombination aus akademischer Ausbildung an der UniBw M und gelernter und gelebter Führungsverantwortung in der Bundeswehr wird als sehr stimmige Vorbereitung auf Führungsaufgaben in der freien Wirtschaft erlebt.

Die Befragung verdeutlicht auch, wo es aus Sicht der Alumni Verbesserungspotential gibt. Zu nennen sind hier beispielsweise das interdisziplinäre Begleitstudium (studium plus) sowie die akademische und militärische Zusammenarbeit.

Die Bedeutung des Abschlussberichts wird sich letztendlich daran bemessen, welche Schlussfolgerungen wir aus ihm ziehen. Vor diesem Hintergrund ist es mir wichtig, dass die verschiedenen Gruppen an der UniBw M miteinander ins Gespräch kommen. Unser Anspruch muss es sein, Stärken zu bewahren und auszubauen. Noch wichtiger erscheint mir aber, dass wir uns gerade auch den kritischen Anmerkungen der befragten Alumni und Alumnae zuwenden und uns überlegen, was wir an welchen Stellen gemeinsam besser machen können.

In diesem Sinne freue ich mich auf konstruktive Diskussionen zur Optimierung unseres Studienangebots und der Studienbedingungen an der UniBw M!

Univ.-Prof. Dr. Karl-Heinz Renner

Vizepräsident für Lehre und Internationalisierung

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Methodische Erläuterungen</b> .....	<b>3</b>
1.1.    Rechtliche Grundlagen der Alumnibefragung.....	3
1.2.    Die Alumnibefragung als zentraler Baustein des Qualitätsmanagements .....	3
1.3.    Projektteam, Fragebogenentwicklung und Datenschutzkonzept .....	4
1.4.    Fragebogen: Aufbau und Inhalte.....	4
1.5.    Potenzielle Befragungsteilnehmerinnen bzw. Befragungsteilnehmer .....	5
1.6.    Zeitraum der Befragung und Ansprache potenzieller Teilnehmender.....	7
1.7.    Rücklauf: Zahl der Teilnehmenden .....	7
1.8.    Ergebnisdarstellung im vorliegenden Bericht .....	8
<b>2. Soziodemografische Angaben</b> .....	<b>10</b>
2.1.    Geschlecht und Alter .....	10
2.2.    Höchster Schulabschluss und vorherige Berufsausbildungen .....	11
2.3.    Akademische Qualifikationen nach dem Studium an der UniBw M: Zweitstudium und Promotion.....	11
<b>3. Studiengänge und Studienverlauf</b> .....	<b>13</b>
<b>4. Studienbedingungen und Campusleben</b> .....	<b>16</b>
4.1.    Studium und Betreuung .....	16
4.2.    Ausstattung.....	19
4.3.    Campusleben .....	20
4.4.    Fazit: „Vier wundervolle und prägende Jahre“.....	23
<b>5. Kompetenzerwerb im Studium und Kompetenzbedarf im Erwerbsleben</b> .....	<b>25</b>
5.1.    Studium: Kompetenzerwerb.....	25
5.2.    Erwerbsleben: Kompetenzbedarf.....	31
5.3.    Fazit: Selbstkompetenzen aus dem Studium zentral für weitere Karriere.....	40
<b>6. Bundeswehrdienstzeit</b> .....	<b>43</b>
6.1.    Übergang vom Studium zur Truppe .....	44
6.2.    Berufssoldatin / Berufssoldat: Entscheidungsgründe .....	44
6.3.    Bedeutung des Studiums für den Werdegang bei der Bundeswehr .....	51

6.4.	Berufszufriedenheit aktiver Soldatinnen und Soldaten .....	55
6.5.	Arbeitgeber Bundeswehr .....	56
<b>7.</b>	<b>Einstieg in das zivile Erwerbsleben .....</b>	<b>63</b>
7.1.	Vorbemerkung .....	63
7.2.	Kriterien für einen guten Berufseinstieg .....	63
7.3.	Zur Größe der Teilgruppe der zivilen Erwerbstätigen .....	64
7.4.	Exkurs: Zur Vergleichbarkeit mit Ergebnissen anderer Alumnibefragungen .....	66
7.5.	Suchprozess: Suchstrategien .....	67
7.6.	Suchprozess: Dauer der Beschäftigungssuche und Anzahl der Bewerbungen .....	69
7.7.	Suchprozess: Einfluss des Studienfaches und der Abschlussnote .....	70
7.8.	Suchergebnis: Art der ersten Erwerbstätigkeit .....	72
7.9.	Suchergebnis: Adäquanz der ersten Erwerbstätigkeit .....	72
7.10.	Suchergebnis: Zufriedenheit mit der ersten Erwerbstätigkeit .....	74
7.11.	Ziviler Berufseinstieg: Einfluss weiterer akademischer Qualifikationen .....	75
7.12.	Fazit: Reibungsloser und guter Berufseinstieg als Regelfall .....	76
<b>8.</b>	<b>Aktuelle Berufssituation .....</b>	<b>78</b>
8.1.	Vorbemerkung .....	78
8.2.	Statistische Kennziffern zu den ausgeübten Erwerbstätigkeiten .....	79
8.3.	Charakterisierung der ausgeübten Tätigkeit bei abhängig Beschäftigten .....	86
8.4.	Aktuelle Berufszufriedenheit .....	87
8.5.	Einkommen .....	89
8.6.	Bedeutung des Studiums für die Karriere – subjektive Einschätzungen .....	94
8.7.	Fazit: „Das Gesamtpaket Offizier zieht“ .....	97
<b>9.</b>	<b>Ausblick .....</b>	<b>98</b>
	<b>Literatur- und Internetquellenverzeichnis .....</b>	<b>99</b>
	<b>Anhang 1: Datenschutzkonzept .....</b>	<b>100</b>
	<b>Anhang 2: Fragebogen .....</b>	<b>106</b>
	<b>Anhang 3: Tabellenanhang .....</b>	<b>141</b>

# Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 4.1:</b>	Bewertung von Studium und Betreuung	16
<b>Abbildung 4.2:</b>	Bewertung von Studium und Betreuung: Diplom und Bachelor/Master im Vergleich	19
<b>Abbildung 4.3:</b>	Bewertung der Ausstattung	19
<b>Abbildung 4.4:</b>	Bewertung des Campuslebens	20
<b>Abbildung 4.5:</b>	Bewertung des Campuslebens: Diplom und Bachelor/Master im Vergleich	22
<b>Abbildung 5.1:</b>	Ausbildung von Fachkompetenzen sowie Methoden- und Transferkompetenzen im grundständigen Studium	26
<b>Abbildung 5.2:</b>	Ausbildung von Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen im grundständigen Studium	27
<b>Abbildung 5.3:</b>	Ausbildung von Fachkompetenzen sowie Methoden- und Transferkom- petenzen: Diplom und Bachelor/Master im Vergleich	29
<b>Abbildung 5.4:</b>	Ausbildung von Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen: Diplom und Bachelor/Master im Vergleich	30
<b>Abbildung 5.5:</b>	Bedarf an Fachkompetenzen sowie Methoden- und Transferkom- petenzen: Aktive Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr	32
<b>Abbildung 5.6:</b>	Bedarf an Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen: Aktive Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr	33
<b>Abbildung 5.7:</b>	Bedarf an Fachkompetenzen sowie Methoden- und Transferkom- petenzen: Alumni im zivilen Erwerbsleben	36
<b>Abbildung 5.8:</b>	Bedarf an Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen: Alumni im zivilen Erwerbsleben	37
<b>Abbildung 5.9:</b>	Bedarf an Fachkompetenzen sowie Methoden- und Transferkom- petenzen: Aktive Soldatinnen und Soldaten und zivil Erwerbstätige im Vergleich	39
<b>Abbildung 5.10:</b>	Bedarf an Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen: Aktive Soldatinnen und Soldaten und zivil Erwerbstätige im Vergleich	40
<b>Abbildung 6.1:</b>	Bewertung des Übergangs vom Studium in die militärische Verwendung	44
<b>Abbildung 6.2:</b>	Wollen Sie Berufssoldatin oder Berufssoldat werden?	45
<b>Abbildung 6.3:</b>	Welche Faktoren haben Ihre Entscheidung, Berufssoldatin oder Berufssoldat zu werden, beeinflusst? (Aktive BS)	46
<b>Abbildung 6.4:</b>	Welche Faktoren beeinflussen Ihren Wunsch, Berufssoldatin oder Berufssoldat zu werden? (Aktive SaZ)	47
<b>Abbildung 6.5:</b>	Welche Faktoren haben Ihre Entscheidung, Berufssoldatin oder Berufssoldat zu werden, beeinflusst? (Ehemalige BS)	48

<b>Abbildung 6.6:</b>	Welche Faktoren sind dafür verantwortlich, dass Sie nicht die Laufbahn als Berufssoldatin oder Berufssoldat anstreben? (Aktive SaZ)	49
<b>Abbildung 6.7:</b>	Welche Faktoren sind dafür verantwortlich, dass Sie nicht die Laufbahn als Berufssoldatin oder Berufssoldat eingeschlagen haben? (Ehemalige SaZ)	50
<b>Abbildung 6.8:</b>	Bedeutung des Studiums für den Werdegang bei der Bundeswehr	52
<b>Abbildung 6.9:</b>	Fachlicher Zusammenhang zwischen militärischen Verwendungen und Studium	54
<b>Abbildung 6.10:</b>	Berufszufriedenheit aktiver Soldatinnen und Soldaten	55
<b>Abbildung 6.11:</b>	Beurteilung des Arbeitgebers Bundeswehr	56
<b>Abbildung 7.1:</b>	Suchstrategien beim Einstieg in das zivile Erwerbsleben	68
<b>Abbildung 7.2:</b>	Dauer der Beschäftigungssuche	69
<b>Abbildung 7.3:</b>	Anzahl der Bewerbungen	70
<b>Abbildung 7.4:</b>	Art der ersten Erwerbstätigkeit	72
<b>Abbildung 7.5:</b>	Adäquanz der ersten Erwerbstätigkeit	73
<b>Abbildung 7.6:</b>	Zufriedenheit mit der ersten Erwerbstätigkeit	75
<b>Abbildung 8.1:</b>	Tätigkeit nach Branchen (privater Sektor)	79
<b>Abbildung 8.2:</b>	Tätigkeit nach Bereich des öffentlichen Dienstes	80
<b>Abbildung 8.3:</b>	Erwerbsformen	81
<b>Abbildung 8.4:</b>	Befristung von Arbeitsverhältnissen (Angestellte bzw. Beamtinnen und Beamte)	82
<b>Abbildung 8.5:</b>	Vertragliche Wochenarbeitszeit	82
<b>Abbildung 8.6:</b>	Tatsächliche Wochenarbeitszeit	83
<b>Abbildung 8.7:</b>	Beschäftigtenzahl des Unternehmens bzw. der Organisation oder Behörde	85
<b>Abbildung 8.8:</b>	Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Selbstständige)	85
<b>Abbildung 8.9:</b>	Charakterisierung der Tätigkeit (abhängig Beschäftigte)	86
<b>Abbildung 8.10:</b>	Einschätzung der Berufszufriedenheit im Hinblick auf ... (abhängig Beschäftigte)	88
<b>Abbildung 8.11:</b>	Bedeutung des Studiums für beruflichen Werdegang	95

# Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 3.1:</b>	Anzahl der Befragten nach Fächergruppe, Abschluss und Hochschulbereich	13
<b>Tabelle 3.2:</b>	Durchschnittliche Abschlussnoten der Befragten	14
<b>Tabelle 8.1:</b>	Aktuelles Erwerbseinkommen nach Zeitraum des Eintritts in das zivile Erwerbsleben mit spaltenbezogenem Median (blau)	90
<b>Tabelle 8.2:</b>	Aktuelles Erwerbseinkommen nach Fächertyp und Art des Abschlusses mit spaltenbezogenem Median (blau)	91

## Abkürzungsverzeichnis

BFD	Berufsförderungsdienst der Bundeswehr
BS	Berufssoldatinnen bzw. Berufssoldaten
EGA/TA	Erziehungs- und gesellschaftswissenschaftliche Anteile/ technikwissenschaftliche Anteile (frühere Bezeichnung für das interdisziplinäre Begleitstudium)
FH	Fachhochschule (frühere Bezeichnung für Hochschule für angewandte Wissenschaften)
GSW	Geistes- und Sozialwissenschaften
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
SaZ	Soldatinnen bzw. Soldaten auf Zeit
UniBw M	Universität der Bundeswehr München

## Zusammenfassung

Die Universität der Bundeswehr München (UniBw M) hat ca. 3.100 Personen zur Teilnahme an der Alumnibefragung 2022 eingeladen. Über 1.000 Alumni folgten der Einladung. Die Teilnehmenden wurden um eine rückblickende Einschätzung von Studienbedingungen, Campusleben und Kompetenzerwerb gebeten. Aktive oder ehemalige Bundeswehrangehörige sollten zudem den Übergang vom Studium in die Truppe bewerten sowie ein Feedback zu ihrer Zeit bei der Bundeswehr geben. Alumni, die einer zivilen Erwerbstätigkeit nachgehen, wurden Fragen zum Einstieg in das zivile Erwerbsleben sowie zur aktuellen Berufssituation gestellt.

### **Studienbedingungen und Campusleben:**

#### **Sehr gut bis herausragend, Verbesserungspotenzial in einzelnen Bereichen**

Das exzellente Betreuungsverhältnis, gut ausgestattete Bibliotheken und Labore sowie den stimmigen Aufbau der Studiengänge haben viele Befragte in positiver Erinnerung. Außerdem werden die herausragenden Sportmöglichkeiten auf dem Campus und die sonstigen Freizeitmöglichkeiten gelobt. Bei allen bisher aufgeführten Punkten kommen ungefähr 90% der Befragten zu einem guten oder sogar sehr guten Urteil. Viele Alumni erinnern sich zudem gerne an das besondere Flair einer Campusuniversität – mit kurzen Wegen zwischen akademischer Arbeit, militärischen Verpflichtungen, Wohnen und Freizeitgestaltung. Verbesserungspotenzial wird beim interdisziplinären Begleitstudium (studium plus) und hinsichtlich der militärisch-akademischen Zusammenarbeit deutlich.

### **Analytische Fähigkeiten und Selbstorganisation:**

#### **Im Beruf zentral, in Neubiberg gelernt**

Die Befragten sehen sich durch das Studium vor allem in folgenden Kompetenzen gestärkt: in ihren analytischen Fähigkeiten sowie in der Fähigkeit zu selbstständigem Arbeiten, Zeitmanagement und Umgang mit Leistungsdruck. Jeweils über 80% der Befragten messen dem Studium eine hohe Bedeutung beim Erwerb dieser Kompetenzen bei. Und genau diese Kompetenzen sind es, die nach Einschätzung der Befragten im späteren Erwerbsleben eine zentrale Rolle spielen – ganz gleich, ob im militärischen oder im zivilen Kontext. Das dicht getaktete Studium in Trimestern trägt nach Ansicht vieler Befragter zur Ausbildung dieser Fähigkeiten in besonderem Maße bei.

## **Bundeswehrzeit nach der Uni:**

### **Sinnstiftende Mission, Kritik an Verwendungen und Personalmanagement**

Der Übergang vom Studium in die erste militärische Verwendung erhält alles in allem gute Bewertungen – mit zwei Ausnahmen: die Kommunikation mit der personalbearbeitenden Dienststelle sowie die Nutzung von Studienkompetenzen sind in den Augen vieler Befragter suboptimal. Hier kommt jeweils fast die Hälfte der Befragten zu einem negativen Urteil. Auch im Verlauf der weiteren militärischen Karriere werden das Personalmanagement und der mangelnde Rückgriff auf Fachkompetenzen aus dem Studium kritisch gesehen. Daneben stören sich viele Befragte an Material- und Personal-mängeln, einer überbordenden Bürokratie sowie der schlechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Positiv werden der sinnstiftende Auftrag der Bundeswehr, die Vielseitigkeit der Tätigkeiten, die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Kameradschaft in der Truppe bewertet.

## **Einstieg in das zivile Erwerbsleben:**

### **Kurze Jobsuche, adäquate Beschäftigung**

Den meisten Offizieren, die die Bundeswehr verlassen, gelingt ein schneller und reibungsloser Einstieg in das zivile Erwerbsleben. Fast 90% suchen maximal sechs Monate nach einer Beschäftigung, zwei Drittel sind lediglich drei Monate oder kürzer auf Jobsuche. In der Regel reichen weniger als zehn Bewerbungen, um einen Arbeitsplatz zu finden. Befristete Arbeitsverträge sind dabei die Ausnahme. Eine deutliche Mehrheit der Befragten findet dabei eine studiumsadäquate Beschäftigung – sowohl hinsichtlich der beruflichen Position und des Anforderungsniveaus als auch mit Blick auf die fachliche Qualifikation und das Einkommen. Mehr als drei Viertel der Befragten äußern sich dementsprechend zufrieden mit ihrer ersten Erwerbstätigkeit.

## **Weitere Karriere: Führungsverantwortung und hohes Einkommen**

Die Berufszufriedenheit der meisten Befragten steigt im weiteren Verlauf des Erwerbslebens. Viele Alumni können nach einigen Jahren auf eine erfolgreiche Karriere zurückblicken: Sie haben hohe berufliche Positionen erreicht und verdienen ein Einkommen, das auch für Akademikerinnen und Akademiker überdurchschnittlich ist. So liegt das mittlere Einkommen derjenigen Befragten, die bereits seit mindestens 15 Jahren einer zivilen Erwerbstätigkeit nachgehen, bei knapp 150.000 € pro Jahr. Fast 80% der Befragten messen dem Studium an der UniBw M eine hohe oder sehr hohe Bedeutung für den eigenen Werdegang bei. Das anspruchsvolle und straff organisierte Studium an einer Hochschule mit hervorragenden Rahmenbedingungen liefert das Rüstzeug für eine erfolgreiche Karriere – in der Bundeswehr, aber auch im zivilen Erwerbsleben. Die Kombination aus akademischer Ausbildung und militärischer Führungserfahrung wird als sehr gelungen erlebt. In den Worten eines Befragten: „Das Gesamtpaket Offizier zieht.“

# 1. Methodische Erläuterungen

## 1.1. Rechtliche Grundlagen der Alumnibefragung

Die Universität der Bundeswehr München (UniBw M) hat die Alumnibefragung 2022 durchgeführt, um ihren hochschulrechtlich festgelegten Verpflichtungen zum Qualitätsmanagement nachzukommen. Art. 10 Abs. 1 des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG) schreibt vor, dass die „Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre ... regelmäßig bewertet werden“ soll.<sup>1</sup> In § 18 Abs. 1 der Bayerischen Studienakkreditierungsverordnung (BayStudAkkV) ist festgelegt: „Das Qualitätsmanagementsystem beinhaltet regelmäßige Bewertungen der Studiengänge und der für Lehre und Studium relevanten Leistungsbereiche durch ... Absolventinnen und Absolventen.“ In der Evaluationsordnung (EvaO) der UniBw M heißt es in § 7 Abs. 1: „Die Absolventinnen und Absolventen der UniBw M sollen regelmäßig zu ihrer Einschätzung von Studium und Lehre und zu ihren Erfahrungen mit dem Übergang von der UniBw M in die Truppe bzw. in den Beruf sowie in den ersten Berufsjahren befragt werden.“

Bei der Alumnibefragung 2022 handelt es sich um eine empirische Untersuchung, bei der auch Bundeswehrrangehörige anderer Dienststellen befragt wurden. Derartige Umfragen bedürfen einer vorherigen Genehmigung durch das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg). Die UniBw M hat im Herbst 2021 dem BMVg eine Projektbeschreibung, den Fragebogen sowie das Datenschutzkonzept mit der Bitte um Genehmigung des Befragungsprojekts vorgelegt.

Die Befragung wurde durch das BMVg am 20. Dezember 2021 mit Auflagen gebilligt. Das Projekt wird beim BMVg unter der Registriernummer 1/25/21 geführt.

## 1.2. Die Alumnibefragung als zentraler Baustein des Qualitätsmanagements

Die Alumnibefragung 2022 fügt sich in die Bemühungen der UniBw M zur Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität von Studium und Lehre ein. Die bereits erwähnte Evaluationsordnung der Universität sieht hierzu insbesondere folgende Befragungen vor: Lehrevaluationen (Evaluation einzelner Lehrveranstaltungen), Studierendenbefragungen, Befragungen von Absolventinnen und Absolventen sowie Befragungen von Dozierenden.

Mit der Alumnibefragung 2022 hat die UniBw M erstmals seit Inkrafttreten der Evaluationsordnung ihre Absolventinnen und Absolventen in größerem Umfang befragt. Lehrevaluationen werden seit vielen Jahren regelmäßig an der UniBw M durchgeführt, eine Befragung der Dozierenden erfolgte erstmalig ebenfalls im Jahr 2022. Vorarbeiten für eine Befragung aller Studierenden sind bereits erfolgt; die Durchführung einer derartigen Befragung ist für das Jahr 2023 geplant.

Die Ergebnisse der Alumnibefragung werden hochschulintern zur Weiterentwicklung der Studienbedingungen und des Studienangebots herangezogen. Außerdem spielen

---

<sup>1</sup> Das BayHSchG ist zum 31.12.2022 außer Kraft getreten. Es wurde durch das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) ersetzt.

sie im Rahmen der Reakkreditierung von Studiengängen eine wichtige Rolle – in diesem Rahmen wird zunehmend nach derartigen Ergebnissen gefragt.

### **1.3. Projektteam, Fragebogenentwicklung und Datenschutzkonzept**

Für das Projekt „Alumnibefragung 2022“ wurde eine Arbeitsgruppe in der Präsidialabteilung der UniBw M eingerichtet.<sup>2</sup> Hauptaufgaben dieser Arbeitsgruppe waren zum einen die Entwicklung des Fragebogens, zum anderen die Ausarbeitung eines Datenschutzkonzepts.

Bezüglich der Fragebogenkonstruktion erfolgte eine methodische Beratung durch Dr. Carmen Klement, Leiterin des Lehr- und Forschungsbereichs Empirische Methoden und Statistik an der Fakultät für Staats- und Sozialwissenschaften der UniBw M. Leitgedanke bei der Fragebogenentwicklung war, sich einerseits an Fragebögen anderer Hochschulen zu orientieren, andererseits aber auch die besonderen Spezifika einer Bundeswehruniversität, die hauptsächlich angehende Offiziere ausbildet, zu berücksichtigen. Zur Qualitätssicherung wurde zudem ein Pretest des Fragebogens mit zehn ehemaligen Studierenden der UniBw M durchgeführt. Um individuelle Karriereverläufe nachzeichnen zu können, ist eine Folgebefragung im Abstand von maximal fünf Jahren vorgesehen.

Das Datenschutzkonzept für die Alumnibefragung wurde in Zusammenarbeit mit dem Datenschutzteam der UniBw M entwickelt, als federführender Experte war hier Herr Christian Höptner tätig.<sup>3</sup> Ein Hauptaugenmerk wurde darauf gelegt, dass es bei der Auswertung der Alumnibefragung nicht möglich ist, Teilnehmende namentlich zu identifizieren. Organisatorisch wurde dies dadurch gewährleistet, dass der Versand der Einladungsmails mit der persönlichen Seriennummer zum Aufruf des Online-Fragebogens durch den Alumni- und Career-Service der UniBw M erfolgte, die Auswertung der Befragung jedoch durch den Referenten für die Evaluation von Studium und Lehre durchgeführt wurde. Die Zuordnung der Seriennummern zu bestimmten Personen war diesem Referenten zu keinem Zeitpunkt bekannt, der Alumni- und Career-Service hatte wiederum keinen Zugriff auf die pseudonymisierten Befragungsinhalte. Die Speicherung und Weiterverarbeitung der Daten erfolgen ausschließlich auf Uni-Servern.

### **1.4. Fragebogen: Aufbau und Inhalte**

Die Alumnibefragung 2022 verfolgte im Wesentlichen zwei Ziele: Einerseits sollte untersucht werden, wie ehemalige Studierende der Universität der Bundeswehr München (UniBw M) ihr Studium retrospektiv bewerten. Andererseits sollte in Erfahrung gebracht werden, welche Karrierepfade die Alumni nach der Studienzeit eingeschlagen haben – insbesondere dann, wenn sie bereits im zivilen Erwerbsleben stehen.

---

<sup>2</sup> Mitglieder dieser Arbeitsgruppe waren Dr. Gero Müller (Referent für die Evaluation von Studium und Lehre), Stephanie Borghoff (Referentin für Alumni und Career Service), Dr. Brigita Jeraj (Referentin der Vizepräsidentinnen und -präsidenten) und Fabienne Schrankel (Referentin für Akkreditierung und Bologna-Koordination). Ein herzlicher Dank gebührt Frau OFähnr Klaudia Luczak für ihre Unterstützung bei der Auswertung der Befragungsergebnisse.

<sup>3</sup> Anhang 1 dieses Berichts enthält das Datenschutzkonzept.

Insgesamt besteht der Online-Fragebogen der Alumnibefragung aus acht Abschnitten:<sup>4</sup>

1. Soziodemografische Angaben
2. Studiengang, Studienverlauf
3. Studienbedingungen
4. Kompetenzerwerb
5. Bundeswehrdienstzeit
6. Berufsbegleitende weiterbildende Master-Studiengänge
7. Berufseinstieg
8. Aktuelle Berufssituation

In den Abschnitten 3 und 4 geht es um eine retrospektive Bewertung des Studiums. Die Abschnitte 7 und 8 widmen sich dem zivilen Erwerbsleben – Leitfragen sind hier: Wie ist der zivile Berufseinstieg für die ehemaligen Studierenden der UniBw M verlaufen? Wo stehen sie aktuell im zivilen Erwerbsleben?

Nicht für alle Alumni sind die Abschnitte 7 und 8 relevant: Viele ehemalige Studierende arbeiten nach wie vor für die Bundeswehr – entweder, weil ihre Verpflichtungszeit noch nicht abgelaufen ist oder weil sie die Laufbahn als Berufssoldatin bzw. Berufssoldat eingeschlagen haben. Im Fragebogen werden diese unterschiedlichen Karrierepfade bzw. Lebenssituationen durch eine entsprechende Filterführung berücksichtigt: Bei Alumni, die nach wie vor der Bundeswehr angehören, ist Abschnitt 5 umfangreicher als bei ehemaligen Studierenden, die die Bundeswehr bereits verlassen haben. Im Gegenzug werden aktiven Soldatinnen und Soldaten keine Fragen aus den Abschnitten 7 und 8 gestellt.

Beim weit überwiegenden Anteil der Befragten (92,6%) handelt es sich um aktive oder ehemalige Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr. Alumni, die nicht Soldatinnen bzw. Soldaten in der Bundeswehr waren oder sind, werden keine Fragen zur Bundeswehrdienstzeit (Abschnitt 5) gestellt.<sup>5</sup>

Abschnitt 6 betrifft nur diejenigen Alumni, die – nach einem grundständigen Studium an der UniBw M oder einer anderen Hochschule – ein berufsbegleitendes weiterbildendes Masterstudium in Neubiberg absolviert haben.<sup>6</sup>

### **1.5. Potenzielle Befragungsteilnehmerinnen bzw. Befragungsteilnehmer**

Von einer aktiven Kontaktdatenrecherche wurde aus rechtlichen Gründen abgesehen. So konnte nur ein Teil der Absolventinnen und Absolventen der UniBw M kontaktiert und zur Teilnahme an der Befragung eingeladen werden.

---

<sup>4</sup> Anhang 2 des vorliegenden Berichts enthält den kompletten Fragebogen inklusive der verwendeten Filterbedingungen für Fragen, die nicht allen Teilnehmenden gestellt wurden.

<sup>5</sup> Bei Alumni ohne Bundeswehrbezug kann es sich beispielsweise um Austauschstudierende oder sog. Industriestipendiatinnen bzw. -stipendiaten handeln. Der Bundeswehrbezug wird über eine entsprechende Filterfrage am Anfang von Abschnitt 5 erhoben.

<sup>6</sup> Die Befragungsergebnisse zu berufsbegleitenden weiterbildenden Master-Studiengängen werden in einem separaten Kurzbericht veröffentlicht.

Zum einen waren das solche Alumni, die bereits in der Vergangenheit ihre besondere Verbundenheit mit der Universität zum Ausdruck gebracht hatten – konkret: die bereits unabhängig von der Befragung in regelmäßigem Kontakt mit der UniBw M standen. In diese Gruppe fielen Absolventinnen und Absolventen, die zum Befragungszeitpunkt entweder Mitglied des Alumni-Netzwerks der UniBw M waren oder ehemalige Studierende, die bei ihrer Exmatrikulation einer Weiterleitung ihrer an die unibw-Adresse gerichteten Mails an eine andere Mailadresse zugestimmt hatten. Zum anderen wurde in gedruckten und sozialen Medien (z. B. im Hochschulmagazin *inside.unibw*) über die Alumnibefragung informiert und um eine Registrierung zur Teilnahme per Mail gebeten.

Die Tatsache, dass nur solche Alumni zur Teilnahme an der Befragung eingeladen wurden, die der UniBw M besonders verbunden sind oder die sich aktiv auf einen Teilnahmeaufruf gemeldet hatten, ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen. Es ist zu erwarten, dass es im Vergleich zur Grundgesamtheit aller Alumni eine Verzerrung dahingehend gibt, dass zur Teilnahme nur solche Alumni eingeladen wurden, die ihr Studium und die Hochschule in eher guter Erinnerung haben. Daher ist nicht davon auszugehen, dass die Befragungsergebnisse repräsentativ für alle Alumni der UniBw M sind.<sup>7</sup> Für künftige Alumnibefragungen sollte daher ein datenschutzkonformes Konzept zur Akquise potenzieller Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer entwickelt werden, bei dem ein größerer Kreis von Alumni angesprochen werden kann.

Aufgrund der soeben skizzierten Einschränkungen bei der Akquise von Teilnehmenden wurde die Entscheidung getroffen, den Teilnehmendenkreis nicht durch eine Festlegung auf bestimmte Jahrgangskohorten weiter einzuschränken. Das heißt: Prinzipiell konnten sämtliche Absolventinnen und Absolventen der UniBw M – unabhängig von der Art des belegten Studiengangs und vom Abschlussjahr – an der Alumnibefragung teilnehmen. Neben ehemaligen Bachelor- und Master-Studierenden wurden also auch Absolventinnen und Absolventen der bereits vor längerer Zeit eingestellten Diplomstudiengänge befragt. Zudem wurden auch solche Alumni in die Befragung einbezogen, die an der UniBw M lediglich ein berufsbegleitendes, weiterbildendes Masterstudium (am Weiterbildungsinstitut casc) absolviert hatten.

Dadurch ist der Kreis der Befragten sehr heterogen – so erstreckt sich bei den Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmern, die nach ihrer Bundeswehrzeit in das zivile Erwerbsleben eingetreten sind, der Berufseinstieg auf einen Zeitraum von 1979 bis 2022. Diese Heterogenität ist methodisch suboptimal und erschwert die Interpretation der Befragungsergebnisse. Auch vor diesem Hintergrund sollte für die Zukunft geprüft werden, wie ein größerer Personenkreis für Alumnibefragungen gewonnen werden kann. Ziel sollte sein, kohortenspezifische Alumnibefragungen zu ermöglichen, aus denen repräsentative Aussagen für die jeweilige Kohorte generiert werden können.

---

<sup>7</sup> Die Auswertungen zu den angegebenen Abschlussnoten deuten darauf hin, dass die Stichprobe überproportional viele Alumni enthält, die ihr Studium mit guten oder sehr guten Noten absolviert haben – vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 3.

## **1.6. Zeitraum der Befragung und Ansprache potenzieller Teilnehmender**

Die Alumnibefragung der Universität der Bundeswehr München (UniBw M) fand im ersten Quartal 2022 statt. Sie wurde als reine Onlinebefragung unter Verwendung der Befragungssoftware SoSci Survey durchgeführt. Der Befragungszeitraum begann am 31. Januar mit dem Versand der Einladungsmails, letzter Tag zur Teilnahme war der 15. März 2022. In diesem Zeitraum wurden zwei Reminder an diejenigen Adressatinnen und Adressaten verschickt, die zum jeweiligen Zeitpunkt noch nicht an der Befragung teilgenommen hatten.

Nach Bereinigung um Doppelzählungen (z. B. Mitglieder des Alumni-Netzwerks, die sich zusätzlich auf einen Teilnahmeaufruf gemeldet hatten) umfasste der Kreis potenzieller Teilnehmender 3.103 Personen. Dieser Personenkreis wurde per Mail zur Teilnahme an der Befragung eingeladen.

Die Einladungsmails waren dahingehend personalisiert, dass sie eine persönliche Seriennummer enthielten, mit der der Online-Fragebogen aufgerufen werden konnte. Die Vergabe von Seriennummern diente mehreren Zielen – unter anderem ermöglichte sie eine Pseudonymisierung der erhobenen Daten. Unter Verwendung der Seriennummern können Befragungsergebnisse aus der Alumnibefragung 2022 zu einem späteren Zeitpunkt mit Befragungsergebnissen aus einer Folgebefragung verknüpft werden, sofern Befragte einer pseudonymisierten Speicherung ihrer Daten zugestimmt haben.

## **1.7. Rücklauf: Zahl der Teilnehmenden**

Insgesamt haben 1.042 Alumni mit der Bearbeitung des Fragebogens begonnen, dies entspricht einer Bruttoreücklaufquote von 33,6%. 902 Alumni haben den Fragebogen komplett ausgefüllt, die Nettoreücklaufquote beträgt damit 29,1%. Diese recht hohen Rücklaufquoten unterstreichen die Bereitschaft vieler Alumni, die UniBw M bei der Qualitätssicherung und Fortentwicklung des Studienangebots zu unterstützen.

140 Teilnehmende haben den Fragebogen nur teilweise ausgefüllt. Für diesen Personenkreis musste geklärt werden, inwieweit deren Angaben in die Auswertung einbezogen werden. Der Fragebogen beginnt mit den beiden Abschnitten „Soziodemografische Angaben“ und „Studiengang, Studienverlauf“, die noch keine Bewertungen und Einschätzungen enthalten. Erst ab dem dritten Abschnitt „Studienbedingungen“ werden die Teilnehmenden um die Abgabe von Bewertungen gebeten. Vor diesem Hintergrund wurde die Entscheidung getroffen, alle Fragebögen in die Auswertung einzubeziehen, die mindestens bis zum dritten Abschnitt (einschließlich) bearbeitet wurden. Dies traf auf 961 Fragebögen zu.

Bei den Auswertungen in diesem Abschlussbericht ist zu beachten, dass die Teilnehmendenzahl zwischen den unterschiedlichen Themenbereichen schwankt. Dies liegt erstens an Filterfragen, auf deren Grundlage diejenigen Teile des Fragebogens ausgeblendet wurden, die für bestimmte Befragte irrelevant waren. (Beispiel: Aktiven Soldatinnen und Soldaten wurden keine Fragen zum zivilen Berufseinstieg und zur aktuellen Berufssituation im zivilen Erwerbsleben gestellt.) Zweitens kam es im Zuge der Beantwortung des Fragebogens zu Dropouts, d. h. Befragungsabbrüchen; drittens gibt

es immer wieder sog. Missings, also fehlende Antworten einzelner Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei bestimmten Fragen.<sup>8</sup>

Der auf 961 Fragebögen reduzierte Rohdatensatz musste nur an wenigen Stellen bereinigt werden – hauptsächlich in solchen Fällen, in denen Befragte zunächst eine Filterfrage falsch beantwortet hatten. Diese Personen waren dann quasi auf einem falschen Pfad unterwegs und sind mit der Beantwortung fortgefahren, bevor sie ihren Fehler bemerkt haben und zur Filterfrage zurückgekehrt sind. Diese wurde dann korrekt beantwortet, aber bereits gegebene Antworten auf dem falschen Pfad löscht die Befragungssoftware SoSci nicht automatisch; vielmehr ist in solchen Fällen eine manuelle Korrektur im Rahmen der Auswertung erforderlich.

### 1.8. Ergebnisdarstellung im vorliegenden Bericht

Der Aufbau dieses Abschlussberichts orientiert sich im Wesentlichen an der oben vorgestellten Gliederung des Fragebogens. Vor allem bei zwei Punkten wurde von diesem Gliederungsprinzip abgewichen: Zum einen werden die Auswertungen zu berufs begleitenden weiterbildenden Masterstudiengängen in einem separaten Kurzbericht veröffentlicht, weil nur wenige Teilnehmende der Befragung ein derartiges Studium absolviert haben. Zum anderen wurden den Teilnehmenden neben Fragen zum Kompetenzerwerb im Studium (4. Abschnitt des Fragebogens) analog aufgebaute Fragen zum Kompetenzbedarf im militärischen bzw. zivilen Erwerbsleben gestellt (5. bzw. 8. Abschnitt). Hier erschien es sinnvoll, die Bewertungen zum Kompetenzerwerb den Einschätzungen zum Kompetenzbedarf gegenüberzustellen, um direkt zu erkennen, inwieweit das Studium an die Anforderungen im Erwerbsleben anschlussfähig ist. Daher wird bereits bei den Ausführungen zum Kompetenzerwerb auf den späteren Kompetenzbedarf Bezug genommen.

Bei vielen Fragen wurden die Teilnehmenden darum gebeten, eine Bewertung auf einer fünfstufigen Skala vorzunehmen. In Abhängigkeit von der Formulierung der Frage wurde dabei entweder eine Skala von *Sehr gut* bis *Sehr schlecht* oder eine Skala von *In sehr hohem Maße* bis *Gar nicht* verwendet. Die prozentuale Verteilung der Antworten auf diese fünf Stufen wird im vorliegenden Bericht in der Regel grafisch visualisiert – entweder in Form von Kreisdiagrammen (bei *einem* zu bewertenden Item) oder in Form von Balkendiagrammen (bei *mehreren* Items). Die prozentualen Anteile werden dabei auf einen ganzzahligen Wert gerundet. Dadurch entspricht die Summe der prozentualen Anteile nicht in allen Fällen exakt 100%. Bei einigen Grafiken trat zudem das Problem auf, dass auf manche Stufen der Skala ein so geringer Anteil der Antworten entfiel, dass das Abbilden des Zahlenwerts in der Grafik zu einem optisch unbefriedigenden Ergebnis geführt hätte. Bei Kreisdiagrammen werden sehr geringe prozentuale Anteile (<5%) daher in der Legende aufgeführt, bei Balkendiagrammen wird der Zahlenwert von Anteilen <5% nicht aufgeführt – diese Werte lassen sich allerdings

---

<sup>8</sup> Die Beantwortung war bei den meisten Fragen freiwillig. Nur die Angabe des belegten Studiengangs war verpflichtend, außerdem die Beantwortung der Filterfragen, die für den weiteren Aufbau des Fragebogens essenziell waren.

über den Tabellenanhang (Anhang 3) zu diesem Bericht in Erfahrung bringen. Im Tabellenanhang ist zudem der Median der Bewertungen farblich hinterlegt.<sup>9</sup>

Im vorliegenden Bericht wird auf eine gendergerechte Sprache geachtet. Sind Angehörige aller Geschlechter gemeint, so wird in der Regel ein geschlechtsneutraler Ausdruck verwendet. Falls für eine Personengruppe kein geschlechtsneutraler Ausdruck existiert oder um zu häufige Wiederholungen geschlechtsneutraler Ausdrücke zu vermeiden, werden sowohl männliche als auch weibliche Bezeichnungen verwendet. Nur vereinzelt wurde bei Grafiken ausschließlich die männliche Bezeichnung verwendet, wenn andernfalls das optische Erscheinungsbild der Grafik gelitten hätte.

Der Fragebogen zur Alumnibefragung enthält mehrere offene Fragen, bei denen die Teilnehmenden in eigenen Worten Bewertungen, Erläuterungen oder Begründungen abgeben konnten. Prägnante Antworten auf diese offenen Fragen (Freitextfragen) werden im vorliegenden Abschlussbericht teilweise wiedergegeben, um die quantitativen Ergebnisse zu untermauern und zu veranschaulichen. Die Freitextangaben werden dabei grundsätzlich wörtlich wiedergegeben. Sehr umfangreiche Aussagen wurden vereinzelt gekürzt – Kürzungen sind mit drei Punkten (...) kenntlich gemacht. Zudem wurden Tippfehler sowie Fehler in Orthografie und Interpunktion korrigiert, um die Lesbarkeit sicherzustellen. Bei jedem Zitat ist zudem die Interview-Nummer angegeben, so dass sich bei etwaigen Rückfragen oder Überprüfungen der zum Zitat gehörende Fragebogen mit geringem Aufwand ermitteln lässt. Die meisten Interview-Nummern sind vierstellig – dies kann auf den ersten Blick irritieren, wurden doch nur 961 Fragebögen in die Auswertung einbezogen. Die vierstelligen Interview-Nummern kommen dadurch zustande, dass die Befragungssoftware SoSci auch die mehreren hundert internen Testläufe des Fragebogens nummeriert hat, die vor dem Start des Befragungszeitraums vorgenommen wurden.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Der Median teilt eine Verteilung in zwei große Hälften: 50% der Werte sind kleiner oder gleich dem Median, die anderen 50% größer oder gleich dem Median. Der Median bildet also quasi das Zentrum einer Verteilung und wird daher auch als Zentralwert bezeichnet.

<sup>10</sup> Aus diesem Grund hat der Fragebogen des (chronologisch) ersten Teilnehmenden, der in die Auswertung einbezogen wurde, die Ordnungsnummer 907.

## 2. Soziodemografische Angaben

### 2.1. Geschlecht und Alter

89% der Teilnehmenden sind Männer, der Frauenanteil liegt bei 11%. Frauen können erst seit 2001 eine Berufslaufbahn als Soldatin außerhalb des Sanitätsdienstes einschlagen. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass die Geschlechterverteilung zwischen den verschiedenen Studiengang-Arten sehr unterschiedlich ausfällt: Bei den Befragungsteilnehmenden, die einen Diplomstudiengang belegt haben, liegt der Frauenanteil unter 2%. Da die Diplomstudiengänge an der UniBw M zwischen 2007 und 2009<sup>11</sup> sukzessive eingestellt wurden, hatten nur wenige Soldatinnen überhaupt die Möglichkeit, einen derartigen Studiengang zu belegen. Die Bachelor- und Masterstudiengänge wurden hingegen erst eingeführt, als der Soldatenberuf ohne Einschränkungen Frauen offenstand, folglich liegt der Frauenanteil für diese Studiengänge in der Alumnibefragung wesentlich höher, nämlich bei 14%.

Neben dem Geschlecht ist das Geburtsjahr der Befragungsteilnehmenden eine zentrale soziodemografische Angabe: Die ältesten Teilnehmenden haben das Geburtsjahr 1952 angegeben, die jüngsten Teilnehmenden 1999. Insgesamt zeigt sich, dass vor allem jüngere Alumni an der Befragung teilgenommen haben – 79% der Befragten wurden 1982 oder später geboren, waren im Befragungszeitraum also maximal 40 Jahre alt. Dieser Befund ist aus mehreren Gründen nicht überraschend: So wurde das Alumni-Netzwerk der UniBw M – das eine wichtige Rolle bei der Akquise von Teilnehmenden der Befragung spielte – erst im Jahre 2013 eingerichtet, daher sind dort jüngere Alumni überrepräsentiert. Außerdem empfinden jüngere Alumni unter Umständen eine stärkere Verbundenheit zur Universität, da das Studium noch nicht lange zurückliegt. Besonders stark vertreten sind unter den Teilnehmenden die Geburtsjahrgänge 1988 bis 1993, für jedes dieser Jahre liegt die Zahl der Befragten über 50, während alle anderen Geburtsjahre jeweils seltener als 50 Mal genannt wurden. Insgesamt wurden 44% der Teilnehmenden im Zeitraum 1988 bis 1993 geboren.

Die Tatsache, dass an der Befragung viele jüngere Alumni teilgenommen haben, spiegelt sich auch darin wider, dass 69% der Befragten (noch) als Soldatin oder Soldat in der Bundeswehr dienen. 27% geben an, dass sie in der Vergangenheit Soldatin bzw. Soldat bei der Bundeswehr waren. Nur 4% der Befragten waren zu keinem Zeitpunkt als Soldatin oder Soldat in der Bundeswehr aktiv.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Genauer: Der Jahrgang 2007 war der erste, für den einige Studiengänge als Bachelorstudium angeboten wurden, der Jahrgang 2009 war der letzte, für den noch (genau) ein Diplomstudiengang angeboten wurde.

<sup>12</sup> Bei diesen Personen kann es sich um sog. Industriestipendiatinnen bzw. -stipendiaten, ausländische Studierende oder Schülerinnen und Schüler mit Hochbegabtenstipendium handeln. Der genaue Status wurde bei dieser Gruppe nicht abgefragt – auch aus datenschutzrechtlichen Überlegungen.

## 2.2. Höchster Schulabschluss und vorherige Berufsausbildungen

86% der Teilnehmenden verfügen als höchsten Schulabschluss über das Abitur, wobei sich diese Quote erwartungsgemäß zwischen universitären Studiengängen und HAW-Studiengängen (früher: FH-Studiengängen) stark unterscheidet. Befragungsteilnehmende mit universitären Studiengängen verfügen in 98% der Fälle über das Abitur, während dies im HAW- bzw. FH-Bereich nur auf 42% der Befragten zutrifft.

Eine vorherige zivile Berufsausbildung haben 14% der Befragten (134 von 959) absolviert. Das Spektrum der angegebenen Berufsausbildungen ist sehr breit, besonders häufig werden kaufmännische Ausbildungen (33 Einträge), verschiedene Ausbildungen zum Mechaniker bzw. Mechatroniker (26) und unterschiedliche Ausbildungen zum Elektroniker (18) genannt. Bei der Bewertung des fachlichen Zusammenhangs zwischen einer absolvierten Berufsausbildung und dem Studium an der UniBw M zeigt sich eine annähernde Gleichverteilung auf der vorgegebenen fünfstufigen Skala (*In sehr hohem Maße bis Gar nicht*).

10% der Befragten (95 von 961) haben vor dem Studium an der UniBw M bereits an einer anderen Hochschule studiert. Nur in ca. einem Drittel der Fälle wurde das Studium an dieser Hochschule nach den Angaben der Befragten mit einem Abschluss beendet, am häufigsten mit einem Bachelor-Abschluss.

## 2.3. Akademische Qualifikationen nach dem Studium an der UniBw M: Zweitstudium und Promotion

157 Befragte (entspricht 16%) geben an, dass sie nach ihrem Studium in Neubiberg an einer anderen Hochschule studiert haben. Zwei Drittel dieser Personen haben das Zweitstudium erfolgreich abgeschlossen, die übrigen haben das Studium entweder abgebrochen oder befinden sich aktuell noch im Studium. Bei den Abschlüssen überwiegen bei den jüngeren Jahrgängen Masterabschlüsse, deutlich seltener handelt es sich beim Zweitstudium um Bachelor-Studiengänge. Bei den älteren Jahrgängen haben Diplom-Studiengänge eine größere Bedeutung.

Bezüglich der Hochschulen, die für ein Zweitstudium gewählt werden, gibt es eine große Bandbreite. Dabei fällt auf, dass einige Hochschulen immer wieder angegeben wurden, sich also einer großen Beliebtheit für ein Zweitstudium erfreuen. Im Einzelnen wurden folgende Hochschulen von jeweils mindestens fünf Befragten genannt:

- die Fernuniversität Hagen (34 Nennungen)
- die FOM Hochschule mit Studienzentren in ganz Deutschland (10 Nennungen)
- die Hochschule Reutlingen, insbesondere die dort angesiedelte ESB Business School (9 Nennungen)<sup>13</sup>
- die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (7 Nennungen)
- die Wilhelm-Büchner-Hochschule in Darmstadt (5 Nennungen)

---

<sup>13</sup> Hier gibt es Überschneidungen mit dem Weiterbildungsinstitut casc an der UniBw M. Denn die ESB Reutlingen und casc bieten in Kooperation den Studiengang „MBA International Management für Offiziere und Professionals“ an.

Die genannten Hochschulen haben die Gemeinsamkeit, dass sie – ausschließlich oder ergänzend – berufsbegleitende Studiengänge anbieten und damit für Soldatinnen und Soldaten auf Zeit attraktiv sind, die sich auf ihre Karriere im zivilen Erwerbsleben vorbereiten wollen.

44 Befragte (bzw. 5% der Befragten) geben an, dass sie nach ihrem Studium eine Promotion abgeschlossen haben. Die große Mehrheit (35 Personen) hat an der UniBw M promoviert, neun Teilnehmende haben an anderen Hochschulen ihre Dissertation abgeschlossen. Über 80% der Befragten haben dabei das Prädikat Magna cum laude oder sogar Summa cum laude erhalten.

### 3. Studiengänge und Studienverlauf

In der folgenden Tabelle 3.1 ist dargestellt, wie hoch die Anzahl der Befragten für die grundständigen Studiengänge ist – dabei erfolgt eine Aufschlüsselung nach Art des Abschlusses (Bachelor, Master und Diplom) sowie danach, ob das Studium im universitären oder im HAW-Bereich<sup>14</sup> absolviert wurde. Außerdem ist jeweils angegeben, ob das absolvierte Studium der MINT-Fächergruppe (**M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften, **T**echnik) oder der GSW-Fächergruppe (**G**eistes- und **S**ozialwissenschaften) zuzuordnen ist.<sup>15</sup>

	Bachelor (Uni)	Bachelor (HAW)	Master (Uni)	Master (HAW)	Diplom (Uni)	Diplom (HAW)
MINT	159	78	248	91	98	18
GSW	181	38	327	57	81	15
<b>Gesamt</b>	<b>340</b>	<b>116</b>	<b>575</b>	<b>148</b>	<b>179</b>	<b>33</b>

*Tabelle 3.1: Anzahl der Befragten nach Fächergruppe, Abschluss und Hochschulbereich*

Überraschenderweise übersteigt die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen mit Master-Studium (723) die Anzahl der Alumni mit Bachelor-Studium (456) deutlich. Vor dem Hintergrund, dass ein Teil der angehenden Offiziere nur ein Bachelor-Studium absolviert und dass die UniBw M keinen nennenswerten Zustrom von zivilen Studierenden in ihre grundständigen Studiengänge (und damit auch in ihre Master-Studiengänge) verzeichnen kann, wäre das Gegenteil zu erwarten (mehr Befragte mit Bachelor-Studium als mit Master-Studium).

Eine stichprobenartige Überprüfung einiger Fragebögen legt folgende Erklärung für die relativ geringe Anzahl an Befragten mit Bachelor-Studium nahe: Viele Befragte scheinen fälschlicherweise davon ausgegangen zu sein, dass sie nur ihren *höchsten* Studienabschluss angeben sollen. Das heißt, in vielen Fällen wurde das – ebenfalls an der UniBw M absolvierte – Bachelorstudium nicht explizit benannt. Diese Hypothese stützt sich vor allem auf den Befund, dass zahlreiche Befragte für ihr Master-Studium einen Zeitraum von vier Jahren angegeben haben – dies ist jedoch die typische Zeitspanne, in der sowohl Bachelor- als auch anschließendes Masterstudium absolviert werden. Nur ganz vereinzelt scheinen Befragte tatsächlich nur ein (grundständiges) Masterstudium an der UniBw M belegt zu haben, das vorangegangene Bachelorstudium jedoch an einer anderen Hochschule – beispielsweise an der Helmut-Schmidt-Universität (Universität der Bundeswehr Hamburg).

<sup>14</sup> HAW: Hochschule für angewandte Wissenschaften, frühere Bezeichnung: FH-Bereich (FH: Fachhochschule)

<sup>15</sup> Der Tabellenanhang enthält eine Auflistung der grundständigen Studiengänge an der UniBw M einschließlich deren Zuordnung zu den beiden Fächergruppen und der Zahl der Befragten pro Studiengang (Anhang 3, Tabellen 3.1 – 3.3).

Addiert man die Zahlen der Alumni, die ein (grundständiges) Master- oder ein Diplomstudium an der UniBw M absolviert haben, kommt man auf eine Gesamtzahl von 935 Personen. Insgesamt wurden 961 Fragebögen in die Auswertung einbezogen, die Differenz zwischen diesen beiden Zahlen beträgt also 26. Bei diesen 26 Fragebögen handelt es sich hauptsächlich um Alumni, die an der UniBw M nur ein Bachelor-Studium absolviert haben (22 Personen) und zu einem kleinen Teil um Personen, die in Neubiberg nur ein berufsbegleitendes, weiterbildendes Masterstudium belegt haben, jedoch keinen grundständigen Studiengang (vier Personen).

Die Teilnehmenden wurden darum gebeten, neben Angaben zum Zeitraum des Studiums und zum belegten Studiengang ihre Abschlussnote anzugeben. Tabelle 3.2 enthält die statistischen Auswertungen für diese Angabe, aufgeschlüsselt nach den drei Arten grundständiger Studiengänge (Bachelor, Master und Diplom).

	<b>Bachelor</b>	<b>Master</b>	<b>Diplom</b>
Abschlussnote: Arithmetisches Mittel	2,15	1,74	2,26
Abschlussnote: Median	2,2	1,7	2,3
Anzahl Notenangaben	346	601	179
Anzahl „keine Angabe“	102	100	24
Anzahl fehlende Angaben	8	22	9
<b>Anzahl gesamt</b>	<b>456</b>	<b>723</b>	<b>212</b>

*Tabelle 3.2: Durchschnittliche Abschlussnoten der Befragten*

In Kapitel 1 (Methodische Erläuterungen) wurde darauf hingewiesen, dass der Akquise von Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmern enge Grenzen gesetzt waren – bedingt durch Empfehlungen des Datenschutz-Teams der UniBw M. Es wurden vor allem solche Personen angeschrieben und um Teilnahme gebeten, die bereits zuvor ihre Verbundenheit mit der UniBw M zum Ausdruck gebracht hatten. Vor diesem Hintergrund ist zu vermuten, dass unter den Teilnehmenden diejenigen Alumni überrepräsentiert sind, die ihr Studium und ihre Zeit in Neubiberg in guter Erinnerung haben. Angenehme Erinnerungen dürften mit dem Studienerfolg positiv korrelieren. Gemäß dieser Annahme können die beiden folgenden Hypothesen bzgl. der Stichprobe der Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer aufgestellt werden:

- Der Anteil der Befragten, der nur einen Bachelor-, aber keinen Masterabschluss an der UniBw M erlangt hat, müsste in der Stichprobe geringer sein als unter allen Alumni.
- Die Abschlussnoten der Befragten müssten in der Stichprobe tendenziell besser sein als die Abschlussnoten aller Alumni.

Um diese beiden Hypothesen zu überprüfen, wurde das Prüfungsamt der UniBw M um Daten zur Anzahl der Bachelor- und Masterabschlüsse sowie zu den dort erzielten

Abschlussnoten gebeten.<sup>16</sup> Das Prüfungsamt konnte detaillierte Informationen zu Absolvierendenzahlen und Abschlussnoten zur Verfügung stellen:

- bei den Bachelor-Studiengängen für die Jahrgänge 2013 bis 2018,
- bei den Master-Studiengängen für die Jahrgänge 2012 bis 2017.<sup>17</sup>

Für die fünf Jahrgänge 2013 bis 2017 liegen Absolvierendenzahlen sowohl für das Bachelor- als auch für das Masterstudium vor. Daraus geht hervor, dass pro Jahrgang ca. 83% der Absolventinnen und Absolventen eines Bachelor-Studiums ein anschließendes Masterstudium erfolgreich absolvieren.

Würde sich dieses Verhältnis in der Stichprobe der Befragten widerspiegeln, so müssten 723 Befragten mit Masterstudium etwa 148 Teilnehmende gegenüberstehen, die nur ein Bachelorstudium absolviert haben.<sup>18</sup> Tatsächlich finden sich in der Stichprobe jedoch nur 22 Teilnehmende, die an der UniBw M lediglich einen Bachelor-Studiengang belegt haben. Dies ist ein deutlicher Hinweis auf die Richtigkeit der oben formulierten ersten Hypothese. Personen mit geringer Studienaffinität und vermutlich eher schwachen Leistungen im Bachelor-Studium sind im Datensatz stark unterrepräsentiert.<sup>19</sup>

Auch für die Gültigkeit der zweiten Hypothese finden sich Hinweise im Datensatz: So betrug die durchschnittliche Master-Abschlussnote der Jahrgänge 2012 bis 2017 laut den Daten des Prüfungsamtes 1,89. Die entsprechende Durchschnittsnote im Datensatz ist mit 1,74 etwas besser. Noch deutlicher ist der Unterschied bei den Abschlussnoten im Bachelor: Laut Prüfungsamt lag diese im Durchschnitt der Jahrgänge 2013 bis 2018 bei 2,46; unter den Teilnehmenden der Alumnibefragung ist dieser Wert mit 2,15 deutlich besser.<sup>20</sup>

---

<sup>16</sup> Prinzipiell wären auch Daten zu den Abschlussnoten ehemaliger Diplomstudierender interessant. Derartige Auswertungen liegen dem Prüfungsamt aber nur in unvollständiger Form vor – hier müssten Daten einfließen, die teilweise mehrere Jahrzehnte alt sind. Daher wurde die Entscheidung getroffen, nur für ehemalige Bachelor- und Masterstudierende einen Vergleich zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit durchzuführen.

<sup>17</sup> Die Angabe des Jahrgangs bezieht sich (auch bei Masterstudierenden) auf das Jahr, in dem die Studierenden ihr Bachelor-Studium an der UniBw M aufgenommen haben.

<sup>18</sup> Berechnung:  $0,17 \cdot 723 / 0,83 = 148,1$

<sup>19</sup> Zusätzlich ist anzumerken, dass die Teilnahme an der Befragung allen ehemaligen Studierenden offenstand, also auch solchen Personen, die ihr Studium nicht erfolgreich abgeschlossen haben. Dies kommt in Bachelor-Studiengängen deutlich häufiger vor als in Master-Studiengängen. Falls die Stichprobe repräsentativ für alle ehemaligen Studierenden – unabhängig von einem erfolgreichen Studienabschluss – wäre, müsste daher die Anzahl der Personen, die nur ein Bachelor-Studium belegt haben, sogar noch höher als 148 sein.

<sup>20</sup> Einschränkend sei nochmals darauf hingewiesen, dass viele Befragte keine expliziten Angaben zu ihrem Bachelor-Studium gemacht haben, obwohl sie dieses an der UniBw M absolviert haben. Dies schränkt die Aussagekraft der Zahlen zum Bachelor deutlich ein. So wäre es zum Beispiel denkbar, dass gerade solche Befragte auf Angaben zum Bachelor verzichtet haben, bei denen sich das Leistungsniveau im Master deutlich gegenüber dem Bachelor verbessert hat.

## 4. Studienbedingungen und Campusleben

In der Alumnibefragung wurden die Teilnehmenden darum gebeten, verschiedene Aspekte der Studienbedingungen und des Campuslebens auf einer fünfstufigen Skala von *Sehr gut* bis *Sehr schlecht* zu bewerten. Die Rubrik Studienbedingungen war wiederum in zwei Themenkreise untergliedert: Studium und Betreuung einerseits sowie Ausstattung andererseits.

### 4.1. Studium und Betreuung

Bei den verschiedenen Items zum Themenkreis Studium und Betreuung gibt es große Bewertungsunterschiede, wie Abbildung 4.1 zeigt.

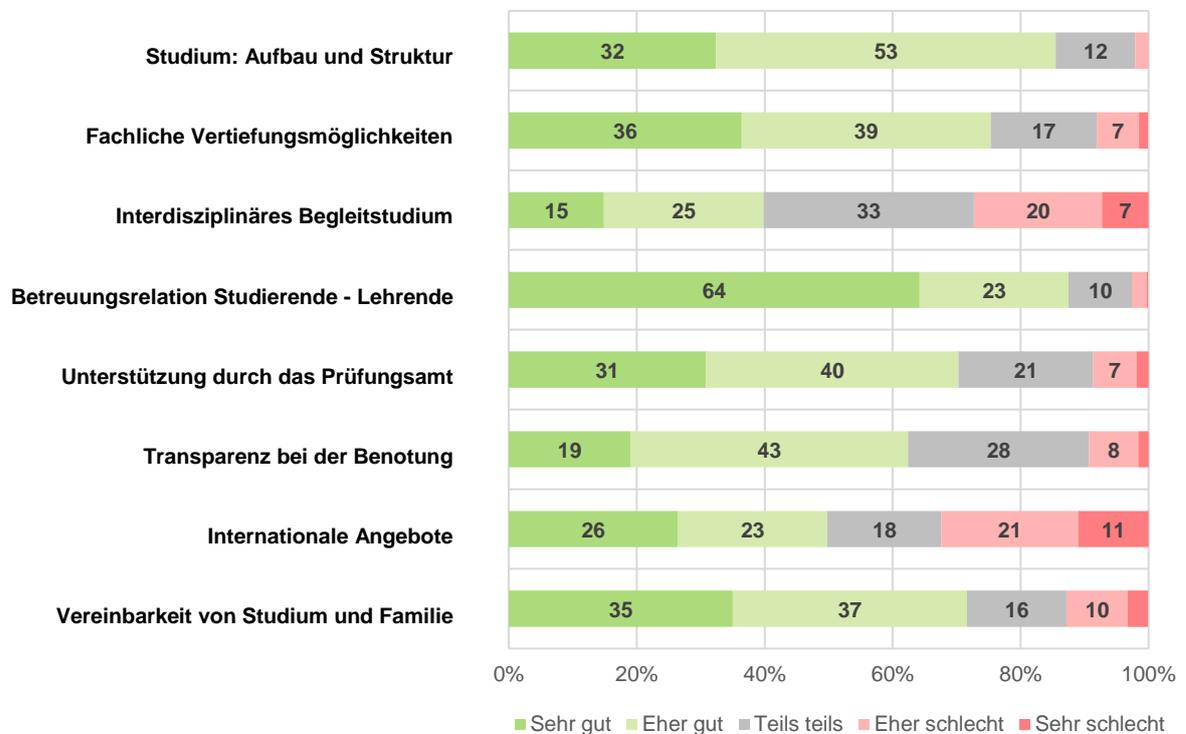


Abbildung 4.1: Bewertung von Studium und Betreuung

In Abbildung 4.1 fällt auf, dass das Item *Betreuungsrelation Studierende – Lehrende* besonders gut bewertet wird: In 87% der Fälle wird diese *Betreuungsrelation* mindestens als *Eher gut* bewertet, 64% der Antwortenden vergeben sogar das Urteil *Sehr gut*. Bei allen anderen Items fallen jeweils weniger als 40% der Befragten das Urteil *Sehr gut*. In der sehr guten Bewertung des Items *Betreuungsrelation Studierende – Leh-*

rende spiegelt sich wider, dass die UniBw M einen hervorragenden Betreuungsschlüssel aufweist, der es erlaubt, viele Lehrveranstaltungen in Kleingruppen durchzuführen.<sup>21</sup>

Die sehr gute Betreuungsrelation wird auch in den Freitextangaben vieler Teilnehmerinnen und Teilnehmer hervorgehoben.<sup>22</sup> Dort wird teilweise noch der gute Kontakt zu den Lehrenden und deren Engagement gewürdigt:

- „Sehr guter Betreuungsschlüssel“ (Interview-Nr. 1028)
- „Kleingruppenkonzept, guter Kontakt zu Professoren und WM“ (Interview-Nr. 1711)
- „Engagierte Lehrende“ (Interview-Nr. 922)

Auch der Aufbau und die Struktur des Studiums sowie die fachlichen Vertiefungsmöglichkeiten während des Studiums werden von den Teilnehmenden sehr positiv bewertet. Mehr als drei Viertel der Befragten kommen bei diesen beiden Items zur Bewertung *Eher gut* oder *Sehr gut* (85% bzw. 75%).

Zwei Aspekte weisen deutlich schlechtere Bewertungen auf als die übrigen: Das ist zum einen das Item internationale Angebote (für Studienaufenthalte, Praktika und Summer Schools im Ausland). Hier kommt nur knapp die Hälfte der Befragten zum Urteil *Eher gut* oder besser, 32% bewerten dagegen die Angebote als *Eher schlecht* oder *Sehr schlecht*. Zum anderen wird das interdisziplinäre Begleitstudium (heutige Bezeichnung studium plus, früher EGA bzw. TA genannt)<sup>23</sup> vergleichsweise kritisch bewertet. Lediglich 40% der Befragten geben das Urteil *Eher gut* oder besser ab, in 27% der Fälle lautet das Urteil *Eher schlecht* oder *Sehr schlecht*. Nachfolgend einige kritische Stimmen zu studium plus aus den Freitextbemerkungen:

- „Die Idee von studium+ wurde von mir als eher fragwürdig aufgenommen, da die Themen nicht oder kaum an den Studieninhalten anschlossen. Mehr als eine nette Abwechslung zum Erlangen von ECTS-Punkten war dies nicht, im Zweifel eher Zeitverschwendung.“ (Interview-Nr. 1300)
- „Die Existenz und zwingende Belegung von Studium Plus Kursen, welche in aller Masse inhaltlich oder thematisch ohne jeden Nutzen waren und darüber hinaus erzwungen wurde, dass diese nichts mit dem eigenen Studium und somit den eigenen akademischen Interessen zu tun haben, war eine Zumutung...“ (Interview-Nr. 1600)
- „... habe ich die Pflichtveranstaltungen Studium Plus als sehr nervig und zeitraubend empfunden. Meinen Horizont sehe ich dadurch jetzt nicht wirklich erweitert. Lieber hätte ich die Zeit zum Selbststudium genutzt oder ein Seminar

---

<sup>21</sup> Die UniBw M hat aktuell ca. 4.000 Studierende. Diesen stehen ungefähr 200 Professorinnen und Professoren und etwa 850 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber.

<sup>22</sup> Bei den zitierten Freitextangaben in diesem Kapitel handelt es sich um Antworten auf folgende Frage: „Hier können Sie uns mitteilen, welche besonderen Erinnerungen Sie an die Studienbedingungen und das Campusleben an der UniBw M haben. Hierbei kann es sich sowohl um positive als auch negative Aspekte handeln.“ (Frage 3.3 des Fragebogens)

<sup>23</sup> EGA: Erziehungs- und gesellschaftswissenschaftliche Anteile, TA: Technikwissenschaftliche Anteile.

belegt, welches mir einen Vorteil in meinem Studium verschafft. Von den Noten in den Seminaren möchte ich gar nicht erst sprechen.... Wozu gibt es eine Benotung, die mit in die Abschlussnote eingeht, wenn die schlechteste Note eine 2,0 ist für einfach nur körperlich anwesend sein? Generell verstehe ich nicht, wie eine Note aus einem Seminar, welches meinen Horizont erweitern soll und nichts mit meinem Studium zu tun hat, in meine Abschlussnote mit eingeht.“ (Interview-Nr. 1622)

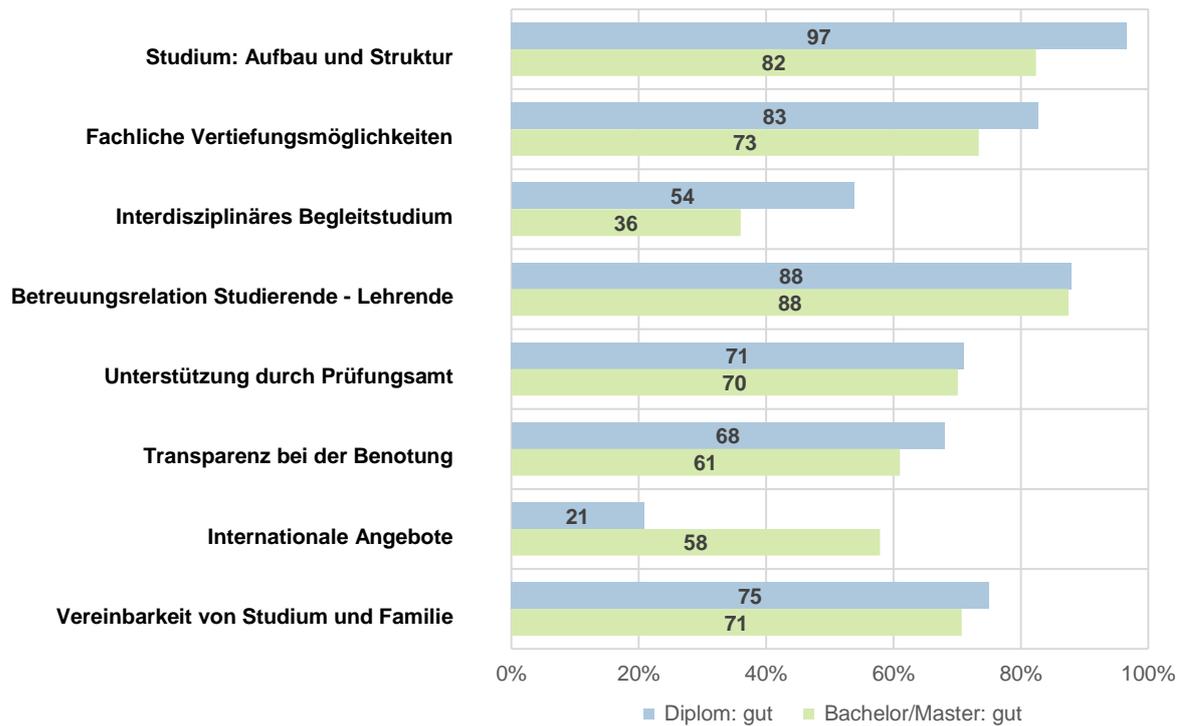
In der Alumnibefragung erfolgte keine Beschränkung des Teilnehmerkreises auf bestimmte Alterskohorten oder Studienjahrgänge. An der Befragung haben damit Alumni teilgenommen, die in (teilweise weit) auseinanderliegenden Zeiträumen in Neubiberg studiert haben. Aus diesem Grund wurde der Datensatz weiter unterteilt: Da zwischen den Jahren 2005 und 2010 alle Studiengänge sukzessive vom Diplom auf Bachelor und Master umgestellt wurden, bot sich die Bildung von zwei Teilgruppen an: eine Teilgruppe umfasst ehemalige Diplomstudierende, die andere Teilgruppe ehemalige Bachelor- und Masterstudierende. Diese Aufteilung kann Hinweise darauf liefern, wie sich bestimmte Aspekte im Zeitverlauf entwickelt haben.<sup>24</sup>

In Abbildung 4.2 wird für die beiden Teilgruppen gegenübergestellt, wie hoch der Anteil der Befragten ist, die das entsprechende Item mit *Eher gut* oder *Sehr gut* bewertet haben. Bei einigen Items zeigen sich hier Bewertungsdifferenzen von mehr als zehn Prozentpunkten: Aufbau und Struktur des Studiums sowie das interdisziplinäre Begleitstudium werden von ehemaligen Diplomstudierenden deutlich besser bewertet als von Bachelor- bzw. Masterabsolventinnen bzw. -absolventen.

Umgekehrt verhält es sich bei den internationalen Angeboten: Hier kommt ein fast drei Mal höherer Anteil der Teilnehmenden mit Bachelor- oder Masterstudium (58% versus 21% bei ehemaligen Diplomstudierenden) zu einer guten oder sehr guten Bewertung. Hierin spiegeln sich die zunehmenden Möglichkeiten für Studienaufenthalte, Praktika und Summer Schools im Ausland wider.

---

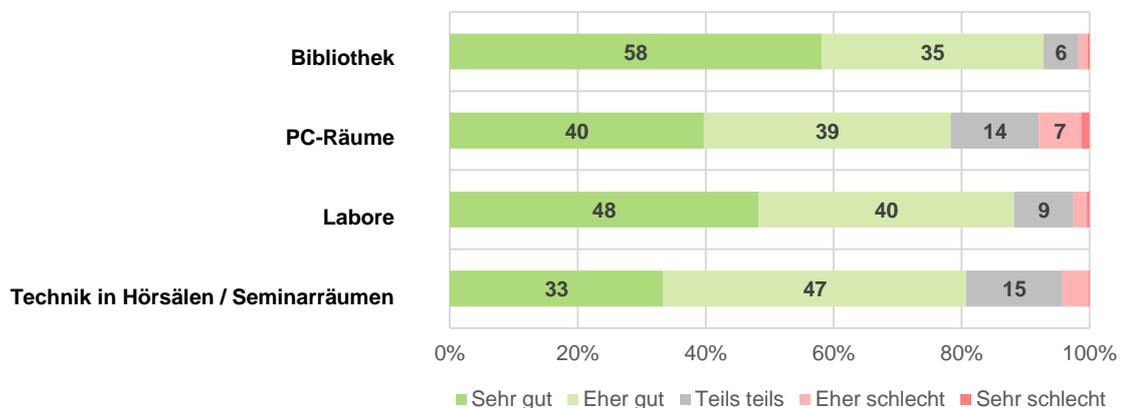
<sup>24</sup> Bei der Interpretation unterschiedlicher Bewertungen in den beiden Teilgruppen ist allerdings einschränkend zu berücksichtigen, dass das Studium für ehemalige Diplomstudierende schon sehr lange zurückliegt und deren Antworten daher möglicherweise verzerrt sind.



**Abbildung 4.2:** *Bewertung von Studium und Betreuung: Diplom und Bachelor/Master im Vergleich*

## 4.2. Ausstattung

Während es im Themenkreis Studium und Betreuung eine relativ große Bandbreite der Bewertungen zwischen den verschiedenen Items gibt, wird die Ausstattung unterschiedlicher Bereiche der UniBw M wesentlich einheitlicher bewertet – vgl. Abbildung 4.3.



**Abbildung 4.3:** *Bewertung der Ausstattung*

Jeweils zwischen knapp 80% und gut 90% der Teilnehmenden vergeben für die einzelnen Items das Urteil *Eher gut* oder *Sehr gut*. Spitzenreiter ist die Universitätsbibliothek, die hier auf einen Wert von 93% kommt. Die Bibliothek wird auch in mehreren Freitextangaben lobend erwähnt:

- „Hervorragend ausgestattete Bibliothek“ (Interview-Nr. 1399)
- „Ausgezeichnete Labore, sehr gute Bibliothek“ (Interview-Nr. 1294)

Eine getrennte Auswertung für ehemalige Diplomstudierende einerseits und ehemalige Bachelor- bzw. Masterstudierende andererseits zeigt, dass die zweite Gruppe für fast alle Items etwas bessere Bewertungen vergibt. Lediglich die Labore werden geringfügig schlechter beurteilt (ohne Abbildung).<sup>25</sup>

### 4.3. Campusleben

Bei der Bewertung des Campuslebens gibt es wiederum größere Differenzen zwischen den einzelnen Items (vgl. Abbildung 4.4).

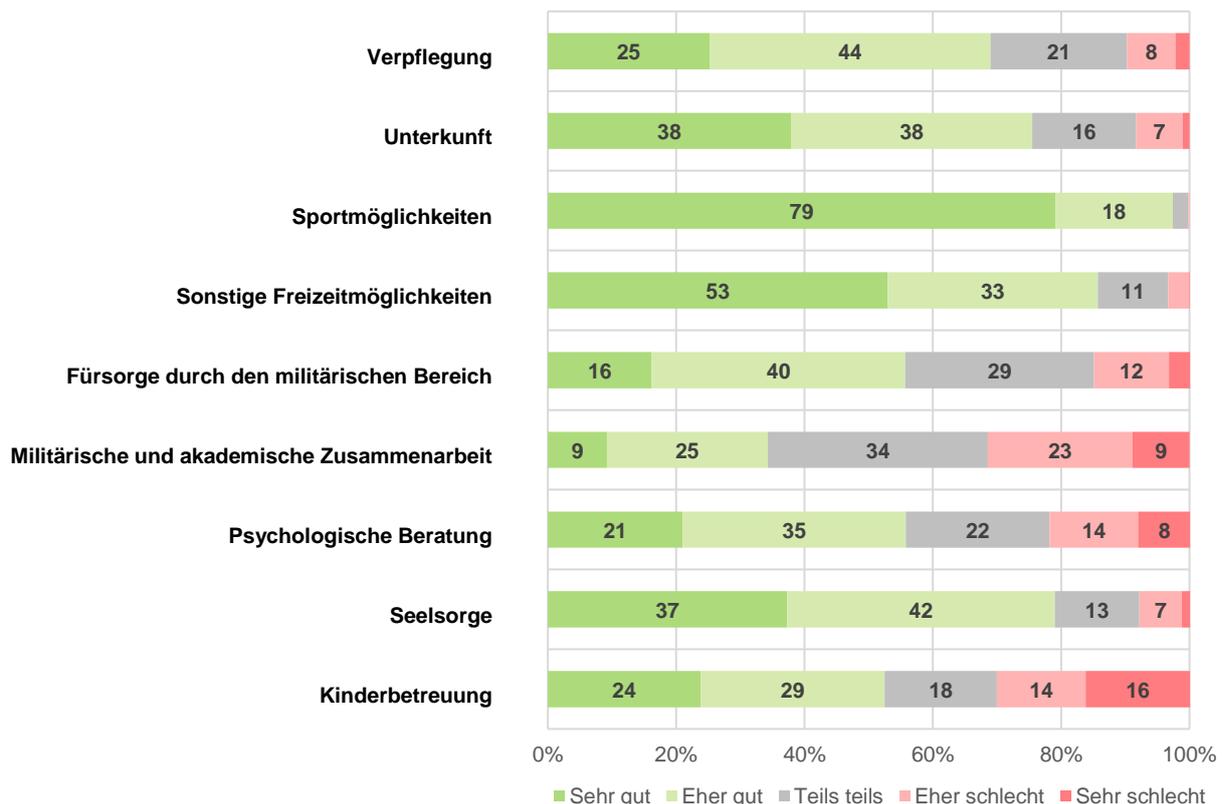


Abbildung 4.4: Bewertung des Campuslebens

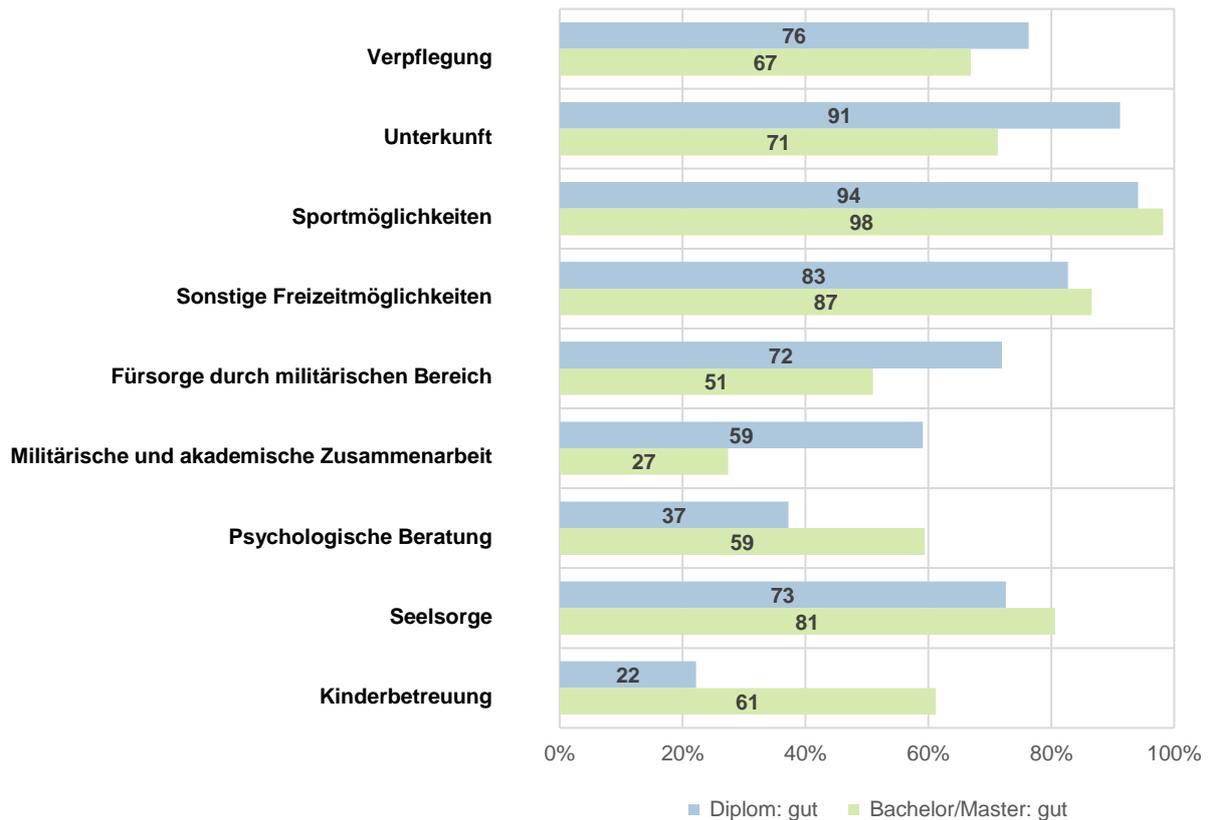
<sup>25</sup> Bzgl. des Items PC-Räume ist darauf hinzuweisen, dass es in den ersten Jahren nach Gründung der UniBw M noch gar keine PCs gab, die ersten PCs kamen erst Ende der 1970er Jahre auf den Markt. Demzufolge gab es für die ersten Diplom-Jahrgänge an der UniBw M auch noch keine PC-Räume.

Besonders gut werden die Sportmöglichkeiten auf dem Campus bewertet: 97% der Befragten schätzen diese zumindest als *Eher gut* ein, fast vier von fünf Befragten (79%) treffen hier sogar das Urteil *Sehr gut*. Dieses positive Urteil spiegelt sich in den Freitextangaben zahlreicher Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer wider:

- „Sportmöglichkeiten über den Förderverein sehr gut und viel“ (Interview-Nr. 1106)
- „Sportmöglichkeiten: An der Universität der Bundeswehr wird ein in der Bundeswehr einzigartiges Angebot von Interessensgemeinschaften und Arbeitsgemeinschaften angeboten, welches primär durch ein enormes Engagement der Studierenden selbst ermöglicht wird. Dieses gilt es unbedingt weiter zu fördern, da es vielen Absolventen noch lange positiv in Erinnerung bleiben wird. Die Einrichtungen wie CISM-Bahn, Kletterturm, Schwimmhalle mit Sauna, drei Sporthallen etc. sind wirklich gut und Markenzeichen dieser Universität.“ (Interview-Nr. 1486)
- „Herausragende Sportmöglichkeiten“ (Interview-Nr. 1046)
- „Grandioses Sportangebot“ (Interview-Nr. 1362)
- „Atemberaubend stellten sich die Sportmöglichkeiten an der UniBw M dar!“ (Interview-Nr. 1374)

Auch die sonstigen Freizeitmöglichkeiten, die seelsorgerischen Angebote sowie die Unterkünfte auf dem Campus werden jeweils von mindestens drei Viertel der Befragten als *Eher gut* oder besser eingeschätzt. Die anderen Items kommen hier zumindest noch auf einen Wert von über 50%, mit einer Ausnahme: Nur gut ein Drittel der Befragten (34%) hält die militärische und akademische Zusammenarbeit für *Eher gut* oder besser, nur knapp jeder Zehnte (9%) vergibt hier das Urteil *Sehr gut*. Umgekehrt bewertet knapp ein Drittel der Befragten (32%) diese Zusammenarbeit als *Eher schlecht* oder *Sehr schlecht*.

Auch beim Campusleben ist eine getrennte Auswertung der Antworten für ehemalige Diplomstudierende einerseits und ehemalige Bachelor-/Masterstudierende andererseits aufschlussreich (vgl. Abbildung 4.5).



**Abbildung 4.5:** *Bewertung des Campuslebens: Diplom und Bachelor/Master im Vergleich*

Dabei zeigt sich, dass drei Items von Bachelor- bzw. Masterabsolventinnen und -absolventen deutlich schlechter beurteilt werden als von ehemaligen Diplomstudierenden. Dabei handelt es sich um die Items Unterkunft, Fürsorge durch den militärischen Bereich sowie militärische und akademische Zusammenarbeit. Beim letztgenannten Punkt ist der Anteil der eher guten oder sehr guten Bewertungen bei Bachelor- und Masteralumni nicht einmal halb so hoch wie bei Alumni, die einen Diplomstudien-gang belegt haben (27% versus 59%). Die Kritik an der Unterkunftssituation und der militärischen und akademischen Zusammenarbeit wird in mehreren Freitextantworten konkretisiert:

- „Die Unterkünfte in ihrer ‚Standardausstattung‘ sind ausreichend, nur durch private Einrichtungsgegenstände werden diese langfristig bewohnbar. Der Umstieg zu meiner Studienzeit auf komplette Stube 2000 Einrichtung mit dem Verbot privater Gegenstände ist für eine dauerhafte Unterbringung von 4 Jahren absurd, da es sich hier nicht um eine temporäre Unterkunft während eines Lehrgangs handelt, sondern um die dauerhafte Hauptwohnung für 4 Jahre.“ (Interview-Nr. 1318)
- „Sehr günstige Unterkunft für München, aber teilweise stark sanierungsbedürftig“ (Interview-Nr. 1042)

- „Akademischer und militärischer Bereich scheinen nicht Hand in Hand zu gehen. Absprachen zwischen den Bereichen erfolgen selten und wenn unzureichend“ (Interview-Nr. 929)
- „Die militärische und akademische Zusammenarbeit war grottenschlecht! Keine Absprachen und keine Einsicht von keiner Seite bei etwaigen (jährlich notwendigen) Schieß- oder Marschleistungen.“ (Interview-Nr. 1106)

Zwei andere Aspekte des Campuslebens werden hingegen von Absolventinnen und Absolventen der neuen Studiengänge deutlich besser bewertet als von ehemaligen Diplomstudierenden: dies sind die psychologische Beratung und die Kinderbetreuung. Beim letztgenannten Punkt ist der Anteil positiver Bewertungen unter Bachelor- und Masteralumni annähernd dreimal so hoch wie unter Absolventinnen und Absolventen der Diplomstudiengänge (61% versus 22%). Hierin spiegeln sich die Anstrengungen wider, die die UniBw M in den letzten Jahren unternommen hat, um Betreuungsmöglichkeiten auf- und auszubauen sowie die Einrichtung der psychologischen Beratungsstelle.<sup>26</sup> Bei beiden Items ist einschränkend anzumerken, dass hier nur sehr wenige Alumni eine Bewertung abgegeben haben. Vor dem Hintergrund, dass die meisten Studierenden keine Kinder haben und nur ein Teil der Studierenden psychologische Beratungsangebote in Anspruch nimmt, ist die geringe Anzahl gültiger Antworten nicht überraschend, schränkt aber gleichwohl die Belastbarkeit der Bewertungen ein.<sup>27</sup>

#### 4.4. Fazit: „Vier wundervolle und prägende Jahre“

Am Ende des Abschnitts Studienbedingungen und Campusleben hatten die Teilnehmenden der Befragung die Möglichkeit, ihre prägenden Erinnerungen an die Studienzeit in eigenen Worten wiederzugeben. Dazu wurde folgende Freitextfrage gestellt: „Hier können Sie uns mitteilen, welche besonderen Erinnerungen Sie an die Studienbedingungen und das Campusleben an der UniBw M haben. Hierbei kann es sich sowohl um positive als auch negative Aspekte handeln.“ 40% der Teilnehmenden (388 von 961) nahmen diese Möglichkeit wahr. Bereits auf den vorhergehenden Seiten dieses Berichts wurde aus den Antworten auf diese Frage zitiert.

Dass die UniBw M ihren Studierenden ein attraktives Gesamtpaket bietet und sich viele Alumni auch im Abstand vieler Jahre gerne an die Neubiberger Zeit zurückerinnern, wird in zahlreichen Antworten deutlich. Sie zeigen, dass das Studium an der UniBw M eine im positiven Sinn besonders prägende Phase im Leben war. Hervorragende Rahmenbedingungen für das Studium und das Leben auf dem Campus gingen in den Augen vieler Befragter mit einem besonderen Gemeinschaftsgefühl unter den Studierenden sowie guten und vertrauensvollen Kontakten zu den Lehrenden einher:

<sup>26</sup> Die psychologische Beratungsstelle wurde im Jahr 2006 eingerichtet. Die Beratungsangebote wurden seitdem kontinuierlich ausgebaut.

<sup>27</sup> Auch das Item Seelsorge weist eine geringe Anzahl gültiger Antworten auf. Vor dem Hintergrund, dass nur ein kleiner Teil der Studierenden stärkere kirchliche Bindungen haben dürfte, ist auch hier die geringe Zahl gültiger Antworten nicht überraschend. Bei den meisten Items liegt die Anzahl gültiger Antworten bei ca. 900, bei psychologischer Beratung und Seelsorge liegen die entsprechenden Werte bei 210 bzw. 228, beim Item Kinderbetreuung nur bei 80 gültigen Antworten (jeweils bezogen auf ehemalige Diplom- und Bachelor- bzw. Masterstudierende).

- „Großer Zusammenhalt und Identifikation mit der Uni“ (Interview-Nr. 923)
- „[Abgesehen davon] war ... die Nähe und Verbundenheit mit den Mitstudierenden das Beste an dieser Universität. Diese gegenseitige Unterstützung konnte ich bei Freunden, die zivil studierten, nicht beobachten.“ (Interview-Nr. 936)
- „Insgesamt ein „tolles Paket“ aus akademischer Ausbildung, Wohnen und Freizeitgestaltung ... Heute nennt man das wohl ‚sehr gute Work-Life-Balance‘.“ (Interview-Nr. 1199)
- „Mir persönlich fallen nur noch positive Erinnerungen ein. Das Leben und Studieren an der UniBw M war vergleichbar mit dem Leben an einem amerikanischen College – außer, dass man als Soldat auch noch dafür bezahlt wurde (und wird).“ (Interview-Nr. 1257)
- „Die Zeit an der UniBw ist mir durchweg positiv in Erinnerung. Mehr noch, ich trauere ihr durchaus auch ein wenig nach. Das Lebensgefühl auf dem Campus war unvergleichlich, eine der schönsten Erinnerungen ist tatsächlich, an einem Sommerabend an den Wohnhäusern vorbeizugehen und den Grillgeruch und die vielen Unterhaltungen der anderen Studierenden wahrzunehmen. Die Kombination aus Studium, militärischem Selbstverständnis und gleichzeitig enormer persönlicher Freiheit durch das Gehalt und die Nähe zur Innenstadt war das Beste, was ich mir hätte vorstellen können.“ (Interview-Nr. 1974)
- „Insbesondere nach der UniBw M im Gespräch mit zivilen Studierenden anderer Universitäten wurde mir die privilegierte, äußerst hochwertige Ausbildung an der UniBw M nochmals verdeutlicht. Exzellentes Verhältnis von Studierenden und Lehrenden, optimale Ausstattung und kurze Wege waren absolut hervorragend.“ (Interview-Nr. 1221)
- „Mit die schönste Zeit im Leben. Die Verknüpfung von akademischer Welt und militärischer Welt habe ich als sehr bereichernd empfunden. Auch die Kameradschaft und das gemeinsame Leben auf dem Campus empfand ich als deutlich positiver als die eher losen Kontakte zu den Kommilitonen während meines Studiums an einer zivilen Uni. Die Zeit an der Uni hat auch mein Interesse geweckt, nach der Dienstzeit wieder im akademischen Bereich zu arbeiten.“ (Interview-Nr. 965)
- „Vier wundervolle und prägende Jahre. Eine Zeit, an die ich mich mein Leben lang gerne zurückerinnern werde.“ (Interview-Nr. 1875)

## 5. Kompetenzerwerb im Studium und Kompetenzbedarf im Erwerbsleben

Die Teilnehmenden der Befragung wurden um eine Einschätzung gebeten, in welchem Maß das grundständige Studium an der UniBw M zur Ausbildung verschiedener Kompetenzen beigetragen hat. Außerdem sollte eine Bewertung abgegeben werden, in welchem Maße ebendiese Kompetenzen für die aktuelle Berufstätigkeit benötigt werden – entweder für eine militärische Berufstätigkeit (sofern es sich bei den Befragten um aktive Soldatinnen und Soldaten handelt) oder für eine zivile Erwerbstätigkeit (bei Befragten, die im zivilen Erwerbsleben stehen).

Im vorliegenden Kapitel werden die Angaben zum Kompetenzerwerb einerseits und zum Kompetenzbedarf andererseits ausgewertet und gegenübergestellt. Damit soll die Frage beantwortet werden, wie gut ein Studium an der UniBw M die Kompetenzdimensionen vermittelt, die im späteren Erwerbsleben benötigt werden.

### 5.1. Studium: Kompetenzerwerb

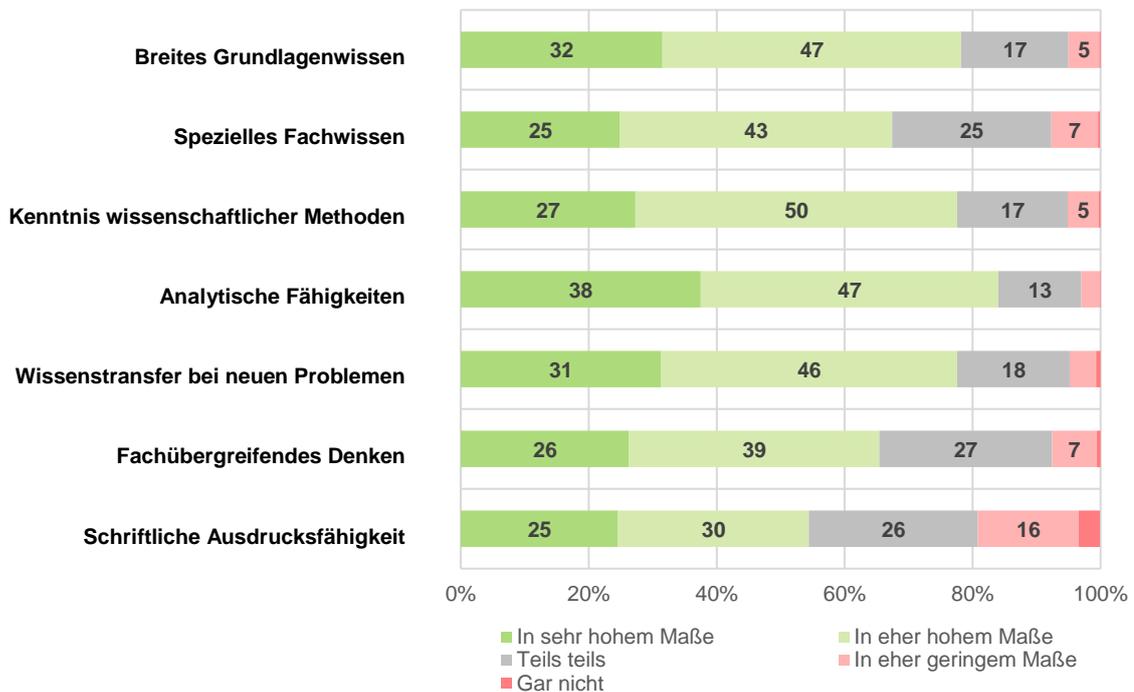
Ein Hochschulstudium vermittelt sehr unterschiedliche Kompetenzen. Diese lassen sich grob in die vier Kategorien Fachkompetenzen, Methoden- und Transferkompetenzen, Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen untergliedern.<sup>28</sup> In der Alumnibefragung wurden die Teilnehmenden darum gebeten, den Erwerb verschiedener Kompetenzen während des Studiums zu beurteilen. Dazu wurde im Abschnitt Kompetenzerwerb folgende Frage gestellt: „In welchem Maße hat Ihr grundständiges Studium (Diplom, Bachelor und/oder Master) zur Ausbildung der folgenden Kompetenzen beigetragen?“<sup>29</sup> Die Teilnehmenden sollten für jedes Item eine Bewertung auf einer fünfstufigen Skala (von *In sehr hohem Maße* bis *Gar nicht*) vornehmen.

Die nachfolgende Abbildung 5.1 beinhaltet die Verteilung der Bewertungen für die Items aus den Kategorien Fachkompetenzen (Breites Grundlagenwissen, Spezielles Fachwissen) und Methoden- und Transferkompetenzen (alle übrigen Items).

---

<sup>28</sup> Diese Untergliederung lehnt sich an das Kompetenzmodell im „Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse“ an, der von der Kultusministerkonferenz am 16.02.2017 beschlossen wurde. Lediglich der Begriff Methodenkompetenzen wurde zu Methoden- und Transferkompetenzen erweitert, um für die Teilnehmenden der Befragung besser zu verdeutlichen, welche einzelnen Kompetenzen in dieser Kategorie abgefragt werden. Der erwähnte Qualifikationsrahmen ist abrufbar unter: [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2017/2017\\_02\\_16-Qualifikationsrahmen.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_02_16-Qualifikationsrahmen.pdf)

<sup>29</sup> Alumni, die an der UniBw M lediglich ein berufsbegleitendes, weiterbildendes Masterstudium absolviert haben, wurde die Frage nicht gestellt. Der Kompetenzerwerb in einem derartigen Studium wird in etwas anderer Form an einer späteren Stelle im Fragebogen erhoben.



**Abbildung 5.1:** *Ausbildung von Fachkompetenzen sowie Methoden- und Transferkompetenzen im grundständigen Studium*

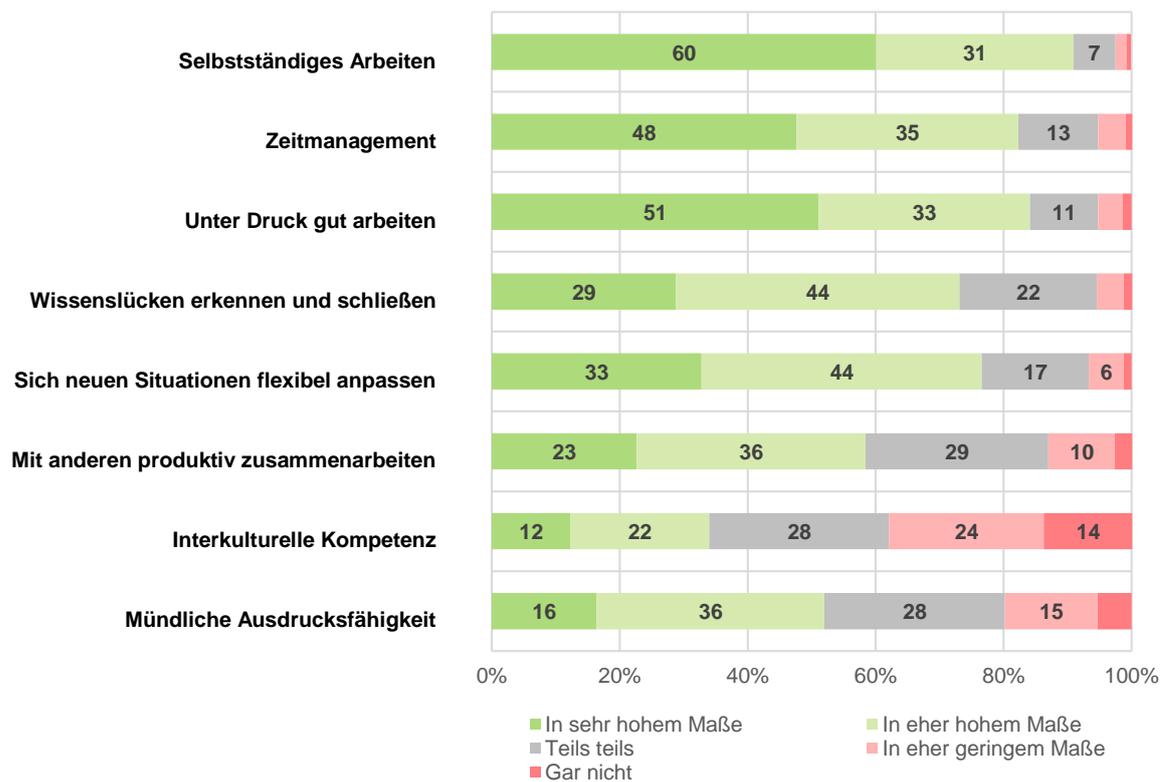
Einen besonders hohen Kompetenzerwerb sehen die befragten Alumni bei den analytischen Fähigkeiten – hier geben 38% der Befragten an, dass das grundständige Studium in sehr hohem Maße zu deren Ausbildung beigetragen hat, 47% bewerten das Ausmaß als eher hoch. Insgesamt messen also 85% der Befragten dem Studium ein (sehr oder eher) hohes Maß bei der Ausbildung analytischer Fähigkeiten bei. Für die Items Breites Grundlagenwissen, Kenntnis wissenschaftlicher Methoden und der Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden (jeweils 78%) sind die entsprechenden Werte etwas niedriger.

Interessanterweise messen nur 67% der Befragten dem Studium ein (sehr oder eher) hohes Maß bei der Ausbildung speziellen Fachwissens bei. Dies überrascht, ist doch eine wesentliche Aufgabe eines Studiums, spezifisches Wissen im jeweiligen Fachgebiet zu vermitteln. (Eine Aufschlüsselung nach Fächergruppen zeigt, dass in den MINT-Fächern der Anteil der Befragten höher ist, der dem Studium bescheinigt, in hohem Maße zur Ausbildung speziellen Fachwissens beigetragen zu haben. Umgekehrt ist in den GSW-Fächern dieser Anteil geringer.)

65% der Befragten bescheinigen dem grundständigen Studium einen hohen Beitrag zur Ausbildung des fachübergreifenden Denkens. Nur 54% geben dies hingegen für die schriftliche Ausdrucksfähigkeit an, wobei eine nähere Aufschlüsselung nach Fächergruppen sehr deutliche Unterschiede zeigt: So geben lediglich 37% der Alumni eines Masterstudiengangs aus dem MINT-Bereich an, dass das Studium in hohem Maße zur Ausbildung der schriftlichen Ausdrucksfähigkeit beigetragen hat, während

dies für 73% der Alumni eines geistes-, oder sozialwissenschaftlichen Masterstudiengangs zutrifft.<sup>30</sup>

In Abbildung 5.2 sind die entsprechenden Bewertungen für die Items aus den Kategorien Selbstkompetenzen (Selbstständiges Arbeiten, Zeitmanagement, Unter Druck gut arbeiten, Wissenslücken erkennen und schließen, Sich neuen Situationen flexibel anpassen) und Sozialkompetenzen (Mit anderen produktiv zusammenarbeiten, Interkulturelle Kompetenz, Mündliche Ausdrucksfähigkeit) dargestellt.



**Abbildung 5.2:** *Ausbildung von Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen im grundständigen Studium*

Einen besonders hohen Beitrag zum Kompetenzerwerb sehen die Teilnehmenden beim Item Selbstständiges Arbeiten. 60% der Alumni bescheinigen dem grundständigen Studium, *in sehr hohem Maße* zur Ausbildung dieser Kompetenz beigetragen zu haben, weitere 31% geben an, dass das Studium *in eher hohem Maße* hierzu beigetragen hat. Insgesamt geben also mehr als neun von zehn Befragten (91%) an, dass selbstständiges Arbeiten in hohem Maße durch das grundständige Studium gefördert wurde. Bei den beiden Items Zeitmanagement und der Fähigkeit, unter Druck gut zu arbeiten, bescheinigt jeweils ca. die Hälfte der Befragten dem grundständigen Studium, in sehr hohem Maße zur Ausbildung der jeweiligen Kompetenz beigetragen zu

<sup>30</sup> Bei den Absolventinnen und Absolventen eines Diplomstudiengangs fällt der Unterschied zwischen den MINT-Fächern und den GSW-Fächern mit knapp 25 Prozentpunkten geringer aus.

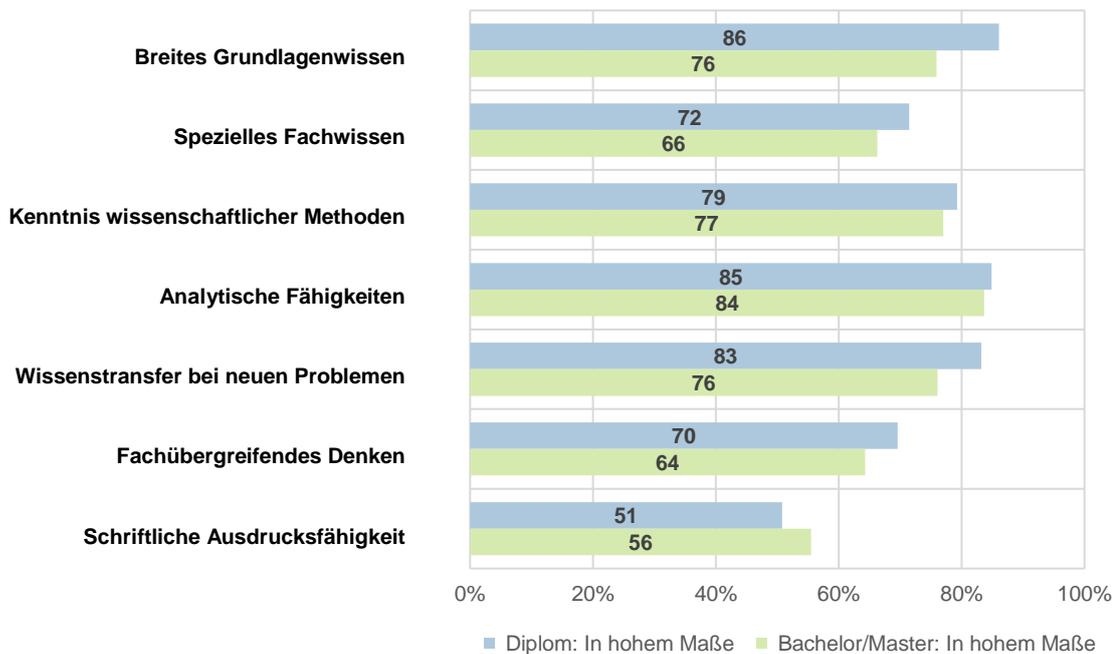
haben. 82% (Zeitmanagement) bzw. 84% (Fähigkeit, unter Druck gut zu arbeiten) geben an, dass das Studium in (sehr oder eher) hohem Maße zur Ausbildung der entsprechenden Fähigkeit beigetragen hat.

Etwas geringer sind die entsprechenden Werte bei den beiden anderen Items aus der Kategorie Selbstkompetenzen. Die Fähigkeit, Wissenslücken zu erkennen und zu schließen, sehen 73% der Befragten durch das grundständige Studium in hohem Maße gestärkt. Bei der Fähigkeit, sich neuen Situationen flexibel anzupassen, liegt der entsprechende Wert bei 77%.

Verglichen mit den bisher vorgestellten Kategorien Fachkompetenzen, Methoden- und Transferkompetenzen sowie Selbstkompetenzen sehen die Befragten deutlich geringere Beiträge des Studiums zur Ausbildung von Sozialkompetenzen. Die Fähigkeit, mit anderen produktiv zusammenzuarbeiten, wurde nach Ansicht von nur 58% der Befragten durch das grundständige Studium in hohem Maße gestärkt, die mündliche Ausdrucksfähigkeit nur in den Augen von 52%. Und beim Item Interkulturelle Kompetenz nehmen sogar nur 34% der Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer einen wichtigen Beitrag des Studiums zur Kompetenzausbildung wahr. Eine Aufschlüsselung nach Fächergruppen zeigt, dass mehr Absolventinnen und Absolventen der GSW-Fächer dem Studium einen hohen Beitrag zur Ausbildung der interkulturellen Kompetenz bescheinigen, als dies in den MINT-Fächern der Fall ist.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das grundständige Studium in den Augen der befragten Alumni vor allem einen hohen Beitrag zur Ausbildung von Selbstkompetenzen leistet. Selbstständiges Arbeiten bei begrenzten zeitlichen Ressourcen und beim Vorliegen eines permanenten Leistungsdrucks werden durch das eng getaktete Studium in Trimestern an der UniBw M maßgeblich gefordert und gefördert.

Auch bezüglich des Kompetenzerwerbs soll – ähnlich wie bei den Studienbedingungen und dem Campusleben in Kapitel 4 – ein Vergleich zwischen den Bewertungen ehemaliger Diplomstudierender einerseits und ehemaliger Bachelor- bzw. Masterstudierenden andererseits vorgenommen werden. Abbildung 5.3 enthält einen derartigen Vergleich für die Items aus dem Bereichen Fachkompetenzen sowie Methoden- und Transferkompetenzen.

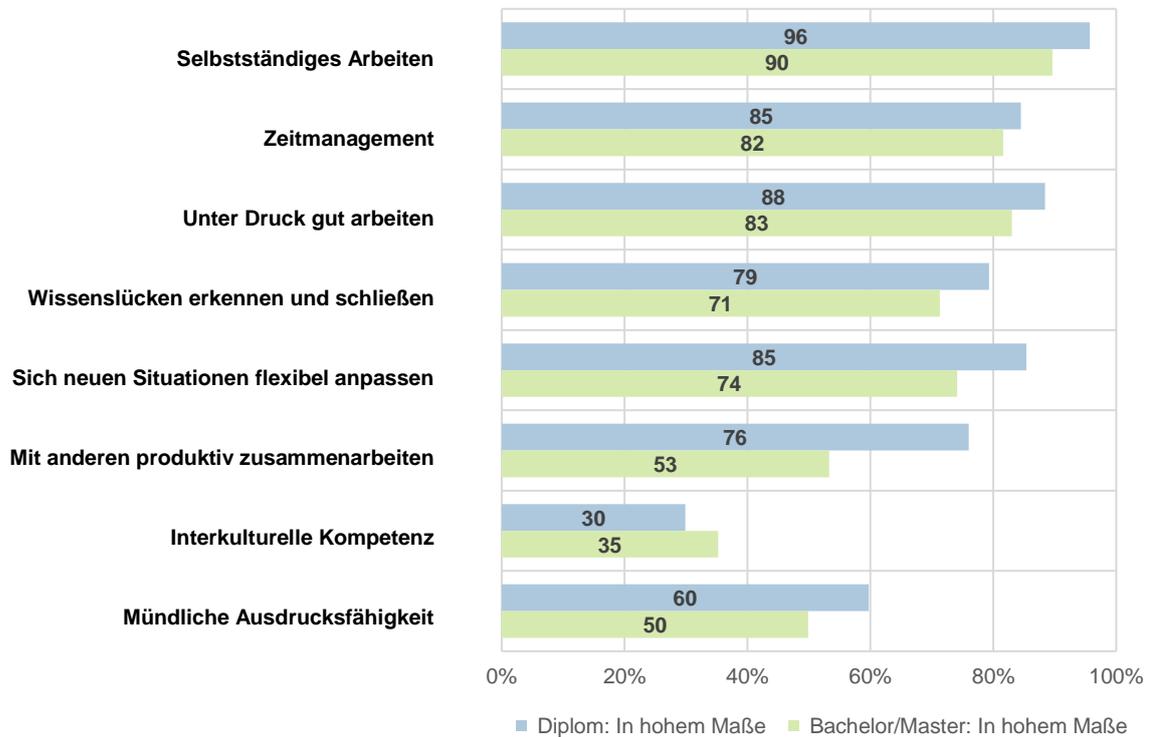


**Abbildung 5.3:** *Ausbildung von Fachkompetenzen sowie Methoden- und Transferkompetenzen: Diplom und Bachelor/Master im Vergleich*

In Abbildung 5.3 wird für die Items jeweils dargestellt, wie hoch der Anteil der Befragten ist, die dem Studium ein (sehr oder eher) hohes Maß beim Erwerb der jeweiligen Kompetenzen zusprechen – und zwar im Vergleich für ehemalige Diplomstudierende (blaue Balken) und ehemalige Bachelor- und Masterstudierende (grüne Balken). Dabei zeigt sich, dass die Unterschiede zwischen den beiden Teilgruppen im Allgemeinen nicht sehr groß sind; ehemalige Diplomstudierende messen dem Studium tendenziell einen etwas höheren Beitrag zur Kompetenzbildung bei. Ausnahme ist die Schriftliche Ausdrucksfähigkeit, hier sehen mehr Alumni mit Bachelor- bzw. Masterstudiengang einen höheren Beitrag des Studiums zur Kompetenzentwicklung.<sup>31</sup> Auffallend ist, dass es mit zehn Prozentpunkten bei der Kompetenz Breites Grundlagenwissen einen größeren Unterschied in der Bewertung des Kompetenzerwerbs zwischen den beiden Teilgruppen gibt. 86% der ehemaligen Diplomstudierenden bescheinigen ihrem grundständigen Studium in hohem Maße zur Ausbildung eines breiten Grundlagenwissens beigetragen zu haben, bei ehemaligen Bachelor- bzw. Masterstudierenden sehen dies nur 76% so.

<sup>31</sup> Der Unterschied ist mit weniger als 5 Prozentpunkten allerdings relativ klein. Zudem ist der Anteil der Alumni, die einen GSW-Studiengang belegt haben, unter den Alumni mit Bachelor- bzw. Masterstudium höher als unter ehemaligen Diplomstudierenden. Wie oben erwähnt, wird in den Augen der Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer die schriftliche Ausdrucksfähigkeit in den GSW-Fächern stärker gefördert als in MINT-Fächern.

Abbildung 5.4 enthält einen analogen Vergleich für die Items aus den Rubriken Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen.



**Abbildung 5.4:** *Ausbildung von Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen: Diplom und Bachelor/Master im Vergleich*

Auch bei Abbildung 5.4 fällt auf, dass ehemalige Diplomstudierende ihrem Studium tendenziell einen höheren Beitrag zum Kompetenzerwerb zubilligen als Alumni eines Bachelor- bzw. Masterstudiengangs. Ausnahme ist das Item Interkulturelle Kompetenz – hier ist der Anteil unter den Alumni eines Bachelor- und Masterstudiums höher, die angeben, dass das Studium in hohem Maße zur Kompetenzausbildung beigetragen hat (35% versus 30% bei ehemaligen Diplomstudierenden). Bei den meisten Items beträgt der Unterschied zwischen den beiden Teilgruppen weniger als zehn Prozentpunkte, mit zwei Ausnahmen: Bei der Fähigkeit, sich neuen Situationen flexibel anzupassen, liegt der Unterschied bei über elf Prozentpunkten (85% bei ehemaligen Diplomstudierenden versus 74% bei ehemaligen Bachelor- bzw. Masterstudierenden). Mit über 20 Prozentpunkten fällt der Unterschied bei der Fähigkeit, mit anderen produktiv zusammenzuarbeiten, noch deutlicher aus: Diese Kompetenz sehen 76% der ehemaligen Diplomstudierenden durch ihr Studium in hohem Maße gefördert, aber nur 53% der ehemaligen Bachelor- bzw. Masterstudierenden. Möglicherweise rührt dies daher, dass Bachelor- und Masterstudiengänge stärker vorstrukturiert („verschult“) sind als die früheren Diplomstudiengänge und es daher nicht mehr so wichtig ist, über studentische Netzwerke studienrelevante Informationen in Erfahrung zu bringen.

## 5.2. Erwerbsleben: Kompetenzbedarf

Die im Studium erworbenen bzw. weiter ausgebildeten Kompetenzen dürften für das spätere Erwerbsleben von Bedeutung sein – manche Kompetenzen mehr, andere weniger. Vor diesem Hintergrund wurden die Teilnehmenden gefragt, in welchem Maße sie die verschiedenen Kompetenzen im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit benötigen. Dabei erfolgte eine Unterscheidung danach, ob es sich bei der aktuellen Erwerbstätigkeit um eine militärische Tätigkeit in der Bundeswehr handelt oder um eine Erwerbstätigkeit im zivilen Erwerbsleben.<sup>32</sup>

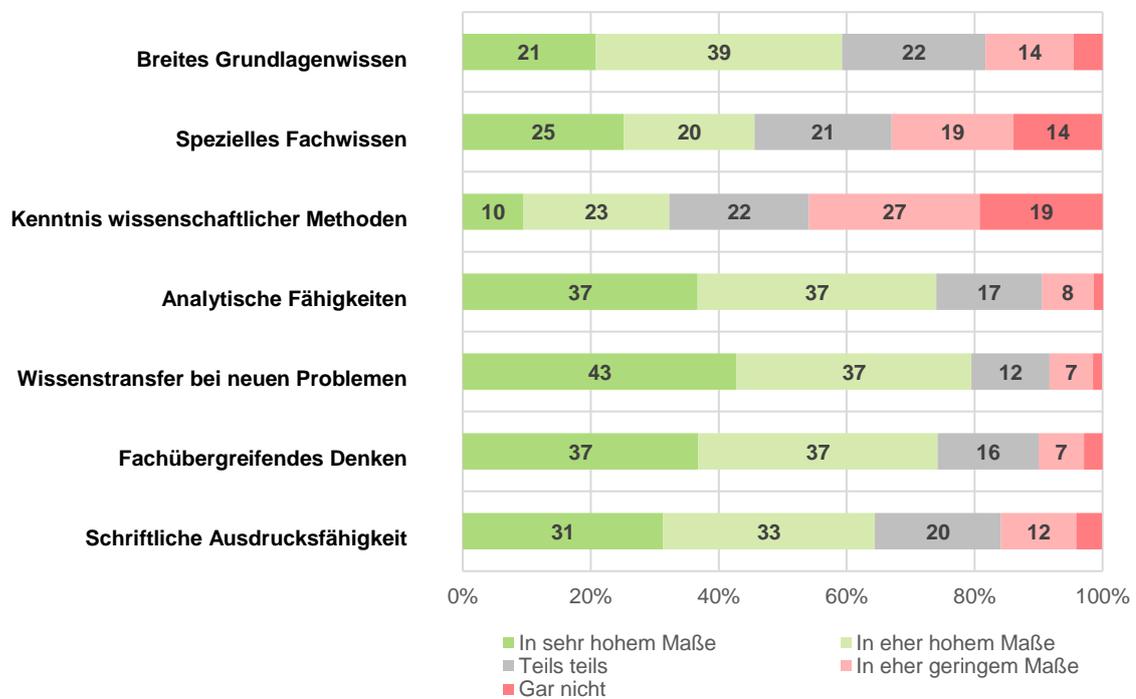
Bei der Interpretation der nachfolgenden Auswertungen ist allerdings auf mehrere Einschränkungen hinzuweisen: Der Erwerb von bestimmten Kompetenzen ist nicht auf die Studienzeit beschränkt. Vielmehr beginnt er schon früher (z. B. in der Schule und in der militärischen Grundausbildung) und geht nach dem Abschluss eines grundständigen Studiums weiter (beispielsweise in den durchlaufenen militärischen Verwendungen, einem Aufbaustudium und an den verschiedenen Stationen einer Karriere im zivilen Erwerbsleben). Antworten auf die Frage „In welchem Maße benötigen Sie die folgenden Kompetenzen für Ihre jetzige berufliche Tätigkeit?“ sind also nicht auf Kompetenzen aus dem Studium beschränkt. Sie vermitteln lediglich einen Eindruck davon, welche Kompetenzdimensionen im militärischen bzw. im zivilen Erwerbsleben besonders wichtig sind. Durch einen Vergleich mit den Auskünften zum Kompetenzerwerb während des Studiums lassen sich Rückschlüsse darauf ziehen, ob Kompetenzdimensionen, die später besonders wichtig sind, im Studium gefördert wurden.

---

<sup>32</sup> Teilnehmende der Befragung, die bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, wurden darum gebeten, eine Bewertung für die zuletzt ausgeübte Erwerbstätigkeit vorzunehmen.

## Kompetenzbedarf: Aktive Soldatinnen und Soldaten

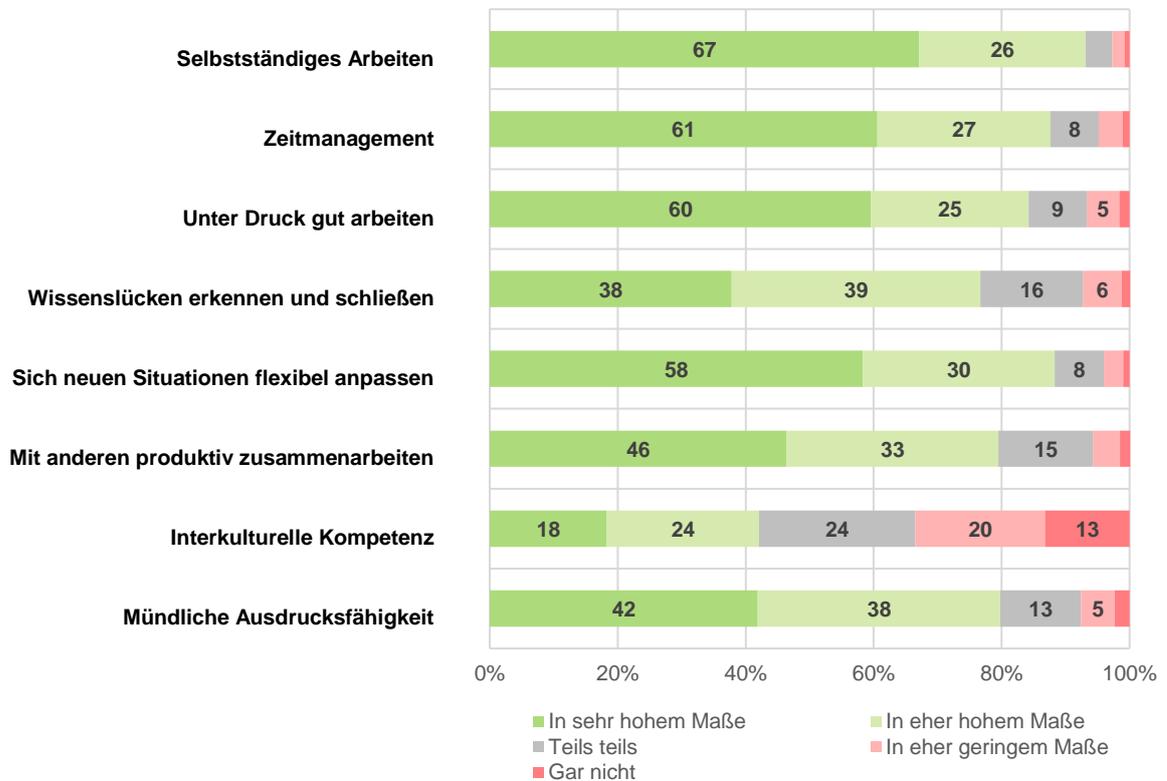
In Abbildung 5.5 ist dargestellt, in welchem Maße die verschiedenen Kompetenzen aus den Kategorien Fachkompetenzen sowie Methoden- und Transferkompetenzen im Rahmen einer Tätigkeit bei der Bundeswehr benötigt werden.



**Abbildung 5.5:** *Bedarf an Fachkompetenzen sowie Methoden- und Transferkompetenzen: Aktive Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr*

Dabei fällt auf, dass in der Wahrnehmung der aktiven Soldatinnen und Soldaten vor allem die Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden, im beruflichen Alltag gefordert ist – vier von fünf Befragten (80%) geben an, dass sie diese Fähigkeit in (sehr oder eher) hohem Maße benötigen. Mit jeweils 74% folgen fachübergreifendes Denken und analytische Fähigkeiten. Mit einigem Abstand werden sodann die schriftliche Ausdrucksfähigkeit (64%) sowie ein breites Grundlagenwissen (59%) genannt. Jeweils weniger als die Hälfte der Befragten geben an, dass sie spezielles Fachwissen (46%) bzw. die Kenntnis wissenschaftlicher Methoden (32%) in hohem Maße für ihre jetzige berufliche Tätigkeit bei der Bundeswehr benötigen. Bei diesen beiden Kompetenzdimensionen liegt der Anteil der Befragten, die angeben, sie würden die Kompetenzen gar nicht für ihre aktuelle Tätigkeit benötigen, zwischen 10 und 20% (14% bei der Kompetenz spezielles Fachwissen, 19% bei der Kenntnis wissenschaftlicher Methoden). Zum Vergleich: Bei den anderen Kompetenzen in den Kategorien Fachkompetenzen bzw. Methoden- und Transferkompetenzen beträgt der Anteil der Befragten, die diese Kompetenzen gar nicht benötigen, jeweils bei weniger als 5%.

In Abbildung 5.6 ist der Kompetenzbedarf von aktiven Soldatinnen und Soldaten für die Kategorien Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen dargestellt.



**Abbildung 5.6:** Bedarf an Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen: Aktive Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr

Auffallend ist, dass nahezu alle abgefragten Selbst- und Sozialkompetenzen nach Einschätzung von mindestens drei Viertel der Befragten in hohem Maß für ihre Tätigkeit in der Bundeswehr benötigt werden. Insbesondere selbstständiges Arbeiten (93%), die Fähigkeit, sich neuen Situationen flexibel anzupassen und Zeitmanagement (jeweils 88%) werden nach Auskunft von einer überwältigenden Mehrheit in hohem Maße benötigt. Auch bei den anderen abgefragten Kompetenzen geben jeweils zwischen 75% und 85% der Befragten an, dass sie in hohem Maße für die aktuelle Tätigkeit benötigt werden. Lediglich dem Item Interkulturelle Kompetenz wird eine wesentlich geringere Bedeutung im Berufsalltag der Bundeswehr beigemessen – hier geben nur 42% der Befragten an, dass sie diese Kompetenz in hohem Maße benötigen. Vor dem Hintergrund, dass es sich bei Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr ausschließlich um deutsche Staatsangehörige handelt, überrascht dieses Ergebnis nicht. Interkulturelle Kompetenz dürfte im Kontext der Bundeswehr vor allem bei der Zusammenarbeit mit den Streitkräften verbündeter Staaten und insbesondere bei Auslandseinsätzen gefragt sein. Für Soldatinnen und Soldaten, die gegenwärtig keine Berührungspunkte zu Bündnispartnern haben und aktuell nicht in einem Auslandseinsatz sind, hat Interkulturelle Kompetenz im Alltag keine große Bedeutung.

Die Einschätzung, dass bei einer militärischen Tätigkeit für die Bundeswehr vor allem die erlernten Selbstkompetenzen einen hohen Stellenwert haben, spiegelt sich in den

Freitextangaben vieler Befragter wider. Ebenso wird dort immer wieder problematisiert, dass die Bedeutung speziellen Fachwissens (aus dem Studium) vergleichsweise gering ist. Vor allem bei zwei Freitextfragen finden sich derartige Rückmeldungen: bei der Einschätzung, welche Bedeutung das Studium für die militärische Laufbahn hatte, und bei der Beurteilung des Arbeitgebers Bundeswehr.<sup>33</sup> Nachfolgend einige Beispiele:

- „Das Studium hat mich in die Lage versetzt, auf kurzfristige und auch vehemente Veränderungen als Vorgesetzter zu reagieren (z. B. Auflösung Standort, Zusatzaufträge im Innern etc.).“ (Interview-Nr. 937)
- „Analytisches Arbeiten, Stressresistenz und die Fähigkeit, komplexe neue Zusammenhänge schnell zu erfassen, helfen im komplexen militärischen Umfeld, auch wenn konkrete fachliche Kenntnisse nicht oder nur in sehr geringem Umfang benötigt werden.“ (Interview-Nr. 1073)
- „Jede heranwachsende militärische Führungskraft muss sich selbst führen und koordinieren können, bevor unterstelltes Personal fachlich & disziplinar geführt werden kann. Dies wird mit dem doch durchweg anstrengenden Studium sichergestellt.“ (Interview-Nr. 1305)
- „Grundsätzlich ist das im Studium vermittelte fachliche Wissen ... nur in einem sehr geringen Maße erforderlich. ...Unabhängig davon waren die nicht fachspezifischen Fähigkeiten, die im Studium vermittelt wurden (z. B. Eigenständiges Arbeiten, Problemlösungskompetenz) sehr hilfreich, um im Werdegang in der Bundeswehr zu bestehen.“ (Interview-Nr. 1363)
- „Für meine weitere Verwendung in der Truppe nach dem Studium spielte die Art des Studiums keine Rolle.“ (Interview-Nr. 967)
- „Der fachliche Zusammenhang mit der militärischen Verwendung spielt für die Bundeswehr nur in wenigen Bereichen eine Rolle, zumeist nur in technischen Verwendungsreihen. (Maschinenbau, Elektrotechnik, Luft- und Raumfahrttechnik etc.) ...“ (Interview-Nr. 1066)
- „Leider versäumt es die Bundeswehr als Organisation, die Studienabschlüsse ihrer Soldaten bei Personalentscheidungen zu berücksichtigen...“ (Interview-Nr. 1381)

Allerdings gibt es auch Alumni, die in der Bundeswehr – oder zumindest in einigen der durchlaufenen Verwendungen – ihr Fachwissen einsetzen können bzw. konnten. Dies scheint vor allem mit vier Faktoren zusammenzuhängen: der Art des absolvierten Studiengangs, der konkreten Verwendung, der Eigeninitiative bzw. dem nachdrücklichen Einsatz für eine Wunschverwendung und oft auch schlicht dem Zufall:

- „Die im Studium erreichten Kompetenzen konnten durch Eigeninitiative manchmal eingebracht werden (oder z. B. bei der PolBil) und sind grundsätzlich einem Offizier vorteilhaft zu haben. Somit konnten viele Aufträge besser erfüllt werden,

---

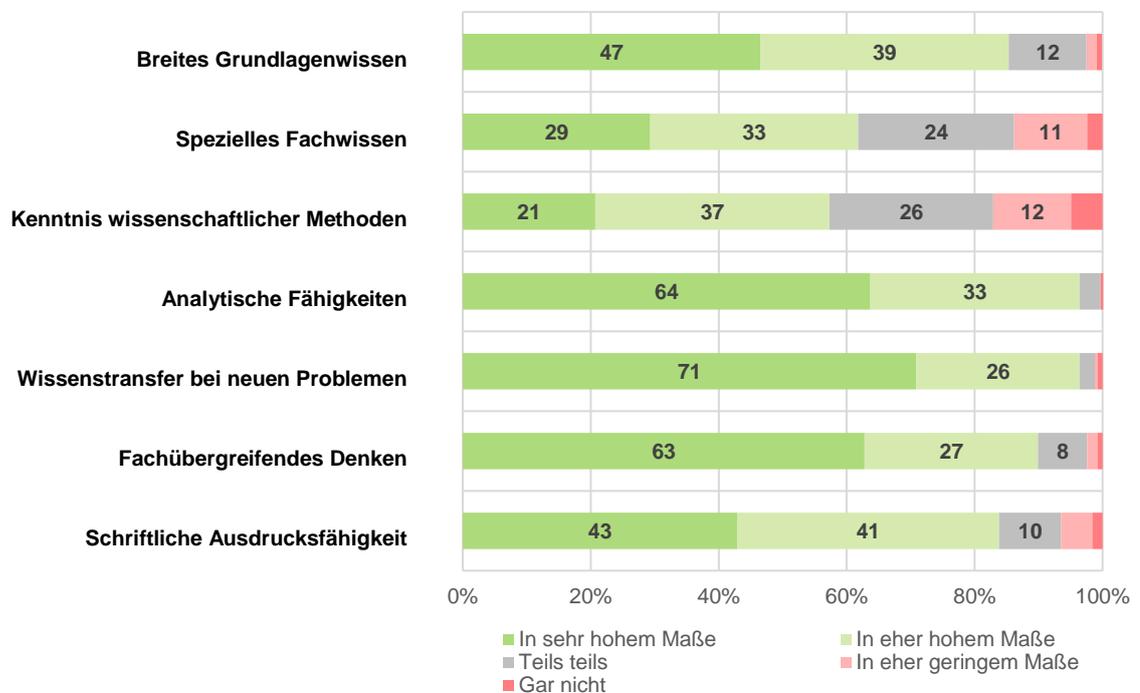
<sup>33</sup> Das sind die Fragen 5.18 und 5.23 im Fragebogen.

als hätte man nicht die Kenntnisse des Studiums. Jedoch war es selten eine Voraussetzung, diese einzubringen.“ (Interview-Nr. 1009)

- „Der Zusammenhang zwischen Studium und Verwendung wird stark durch den Soldaten beeinflusst, zumal humanwissenschaftliche Studiengänge in einem Beruf, in dem es maßgeblich um Menschenführung geht, besonders viele Anwendungsmöglichkeiten bieten.“ (Interview-Nr. 1229)
- „Das im Studium erlangte Grundlagenwissen der Luft- und Raumfahrttechnik ist zwingend erforderlich für den täglichen Dienst als Systemingenieur in einem Eurofightergeschwader.“ (Interview-Nr. 1349)
- „Das erworbene Fachwissen ist als Truppenoffizier nützlich und erweitert den Horizont, als Lehroffizier ist dieses Wissen unbedingt erforderlich. Die Fähigkeit zur Problemerkennung und Optimierung von bekannten Lösungen wird gut ausgebildet.“ (Interview-Nr. 1389)
- „Zwei meiner drei in der Bw durchlaufenen Tätigkeiten waren im Kompetenzbereich der Wirtschaftsinformatik angesiedelt. Dies resultierte allerdings nicht durch eine gezielte fachorientierte Personalplanung, sondern aufgrund persönlicher Initiative. Daher war das Einbringen meiner Studienkenntnisse in so hohem Maße möglich.“ (Interview-Nr. 1450)
- „Gerade im Bereich MilNW sind Kenntnisse und Analysefähigkeit politischer Zusammenhänge von enormer Bedeutung, die eben nicht ohne wiss. Vorbildung auf guten Niveau erreicht werden.“ (Interview-Nr. 1452)

## Kompetenzbedarf: Ziviles Erwerbsleben

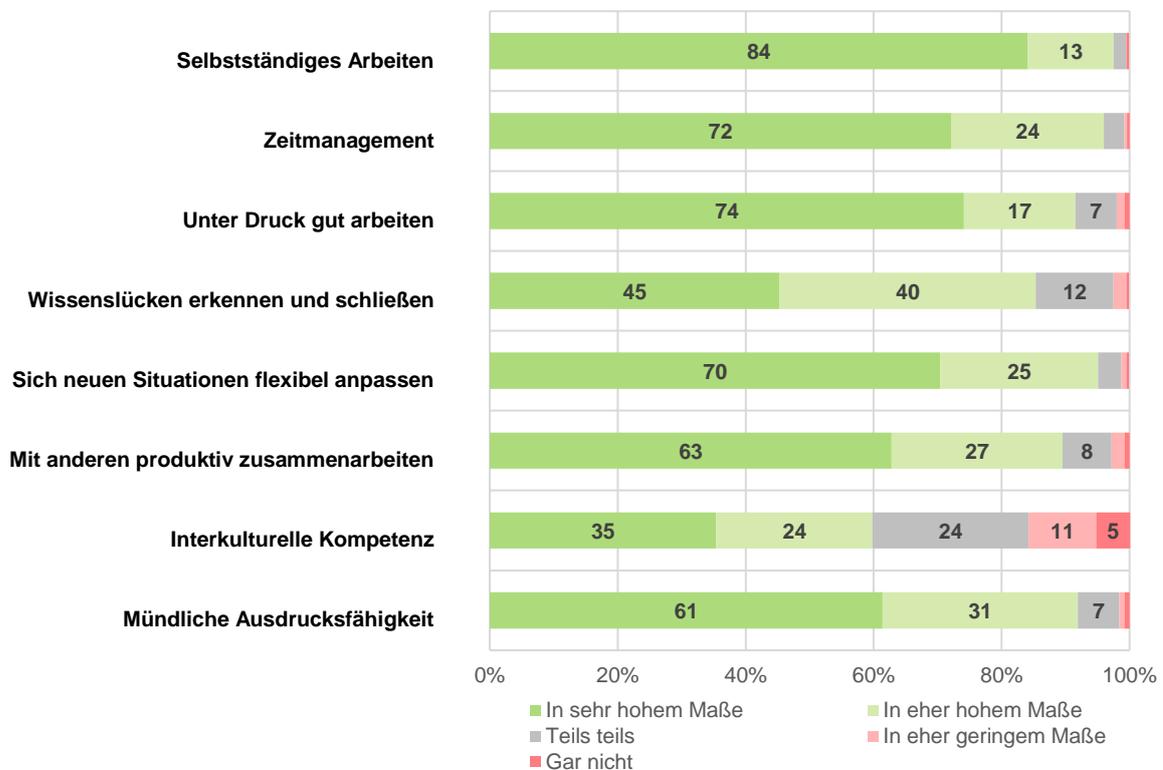
Die Einschätzungen des Kompetenzbedarfs von Alumni, die im zivilen Erwerbsleben stehen, sind in den Abbildungen 5.7 (Fachkompetenzen sowie Methoden- und Transferkompetenzen) sowie 5.8 (Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen) dargestellt.



**Abbildung 5.7:** Bedarf an Fachkompetenzen sowie Methoden- und Transferkompetenzen: Alumni im zivilen Erwerbsleben

Aus Abbildung 5.7 geht hervor, dass bei den meisten Items aus den Kategorien Fachkompetenzen sowie Methoden- und Transferkompetenzen über 80% der Befragten angeben, dass die entsprechenden Kompetenzen für die aktuelle Tätigkeit im zivilen Erwerbsleben in hohem Maße benötigt werden. Vor allem analytische Fähigkeiten und die Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden, sind sehr stark gefordert – hier erkennen jeweils 96% der Befragten einen hohen Bedarf bei ihrer aktuellen Tätigkeit. Nicht ganz so wichtig sind für viele Befragte Spezielles Fachwissen sowie die Kenntnis wissenschaftlicher Methoden. Spezielles Fachwissen wird nur für 62% der Teilnehmendem in hohem Maße benötigt, die Kenntnis wissenschaftlicher Methoden nur für 57%.

Abbildung 5.8 gibt die entsprechenden Einschätzungen zum Kompetenzbedarf im zivilen Erwerbsleben für die Items in den Kategorien Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen wieder.



**Abbildung 5.8:** *Bedarf an Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen: Alumni im zivilen Erwerbsleben*

Bei vielen der abgefragten Items aus den Kategorien Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen geben über 90% der Befragten an, diese Kompetenzen in hohem Maße für ihre aktuelle zivile Erwerbstätigkeit zu benötigen. Besonders wichtig sind dabei Selbstständiges Arbeiten (98%), Zeitmanagement (96%) sowie die Fähigkeit, sich neuen Situationen flexibel anzupassen (95%). Die Fähigkeiten, mit anderen produktiv zusammenzuarbeiten (90%), sowie Wissenslücken zu erkennen und zu schließen (85%) werden von etwas weniger Befragten in hohem Maße benötigt. Deutlich geringere Bedeutung hat das Item Interkulturelle Kompetenz: Hier sehen nur 60% der Befragten einen hohen Bedarf in ihrer aktuellen Berufstätigkeit.

Auch bei den Alumni, die im zivilen Erwerbsleben stehen, finden sich in den Freitextangaben immer wieder Rückmeldungen, dass vor allem die erlernten Selbst- und Methodenkompetenzen, jedoch nicht so sehr das Fachwissen aus dem Studium für die aktuelle Erwerbstätigkeit benötigt wird. Im Gegensatz zu aktiven Soldatinnen und Soldaten wird diese Tatsache nicht ganz so kritisch bewertet. Für diesen Unterschied dürften mehrere Faktoren relevant sein: Erstens liegt das Studium für die meisten Alumni, die im zivilen Erwerbsleben stehen, schon längere Zeit zurück, womit Teile des Wissens aus dem Studium nicht mehr up to date sind. Zweitens ist das Wissen aus dem Studium viele Jahre nach Studienabschluss nicht mehr so präsent. Drittens bekleiden

viele Alumni im zivilen Erwerbsleben eine Führungsposition, in der eher Managementqualitäten als fachliche Fähigkeiten gefragt sind. Viertens schließlich – und das dürfte der wichtigste Faktor sein: Die ausgeübte Tätigkeit im zivilen Erwerbsleben resultiert in hohem Maß aus einer individuellen Karriereplanung. Die Einplanung für militärische Verwendungen erfolgt durch die personalbearbeitende Dienststelle, auf die betroffene Soldatinnen und Soldaten nur einen begrenzten Einfluss haben. Nachfolgend einige Rückmeldungen von Alumni zum Stellenwert verschiedener Kompetenzen für ihre zivile Erwerbstätigkeit:<sup>34</sup>

- „Man hat viele Sachen im Studium gelernt, welche man heute noch anwendet. Dabei liegt auch der Fokus auf den Themen Soft-Skills wie Zeitmanagement, strukturiertes Arbeiten oder auch die Fähigkeiten sich auszudrücken.“ (Interview-Nr. 964)
- „Das Studium hat mir wesentliche Grundlagen des wissenschaftlich-analytischen Denkens vermittelt.“ (Interview-Nr. 1190)
- „Selbstmanagement, Arbeiten mit knappen Ressourcen, Entscheiden unter Zeitdruck“ (Interview-Nr. 1212)
- „Analyse- und Abstraktionsvermögen, Selbstkritik, Kommunikationsfähigkeit, Empathievermögen im persönlichen Umgang, Sachlichkeit in der Sache“ (Interview-Nr. 1342)
- „Sehr prägende Zeit hinsichtlich Selbstständigkeit, Sozialkompetenz und Zeitmanagement.“ (Interview-Nr. 1422)
- „Ich konnte zwar Teile meines Studiums als fachliche Qualifikation für meine Einstellung geltend machen und auch die damit verbundene Methodenkompetenz für meine Tätigkeit nutzen. Allerdings war mein eigentlicher Studienschwerpunkt für meine wesentlichen Tätigkeiten seit Einstellung bei meinem aktuellen Arbeitgeber eher irrelevant.“ (Interview-Nr. 965)
- „Die sehr gute Note war sicher entscheidend – der spezifische Studiengang eher nicht.“ (Interview-Nr. 1181)
- „Zivile Karriere beruht auf den Erfahrungen als Soldat, das Studium war "nur" die formale Voraussetzung, um im außertariflichen Bereich eingestellt zu werden.“ (Interview-Nr. 1199)
- „Leider waren Teile des erlernten Wissens zum Zeitpunkt des Einstiegs in die zivile Arbeitswelt bereits überholt.“ (Interview-Nr. 1857)

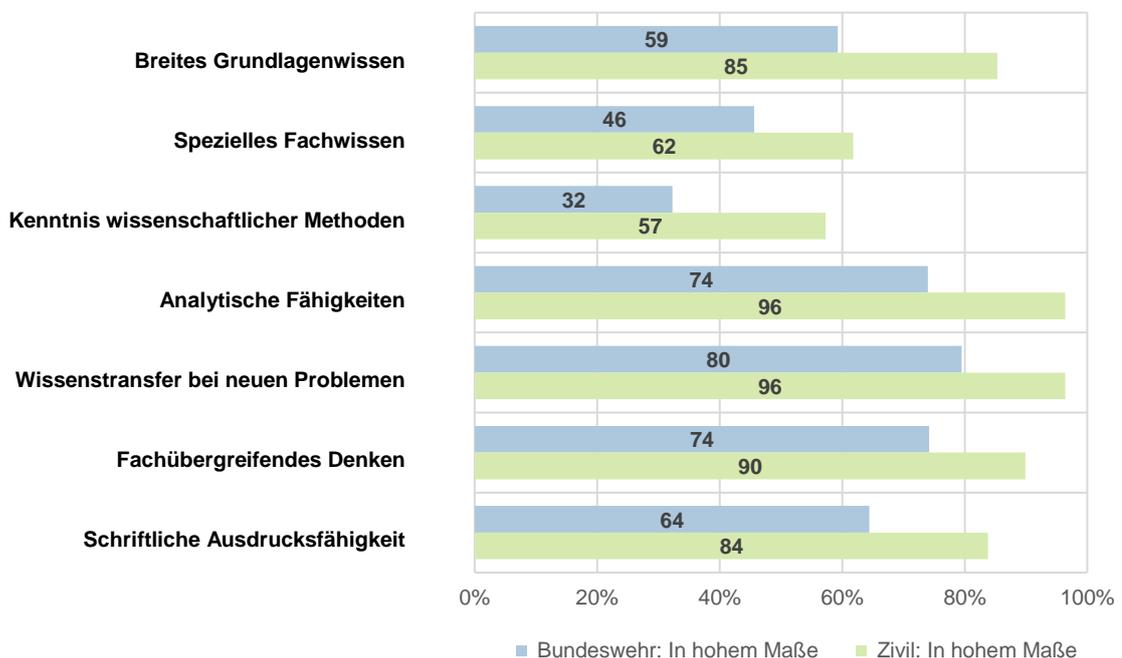
In den Abbildungen 5.9 und 5.10 wird der Kompetenzbedarf von Alumni, die (noch) Soldatinnen bzw. Soldaten der Bundeswehr sind, mit dem Kompetenzbedarf von Alumni, die im zivilen Erwerbsleben stehen, verglichen. Angegeben ist jeweils der Anteil der Befragten, die das abgefragte Kompetenzitem in (sehr oder eher) hohem Maße

---

<sup>34</sup> Es handelt sich um Antworten auf Frage 8.12 des Fragebogens.

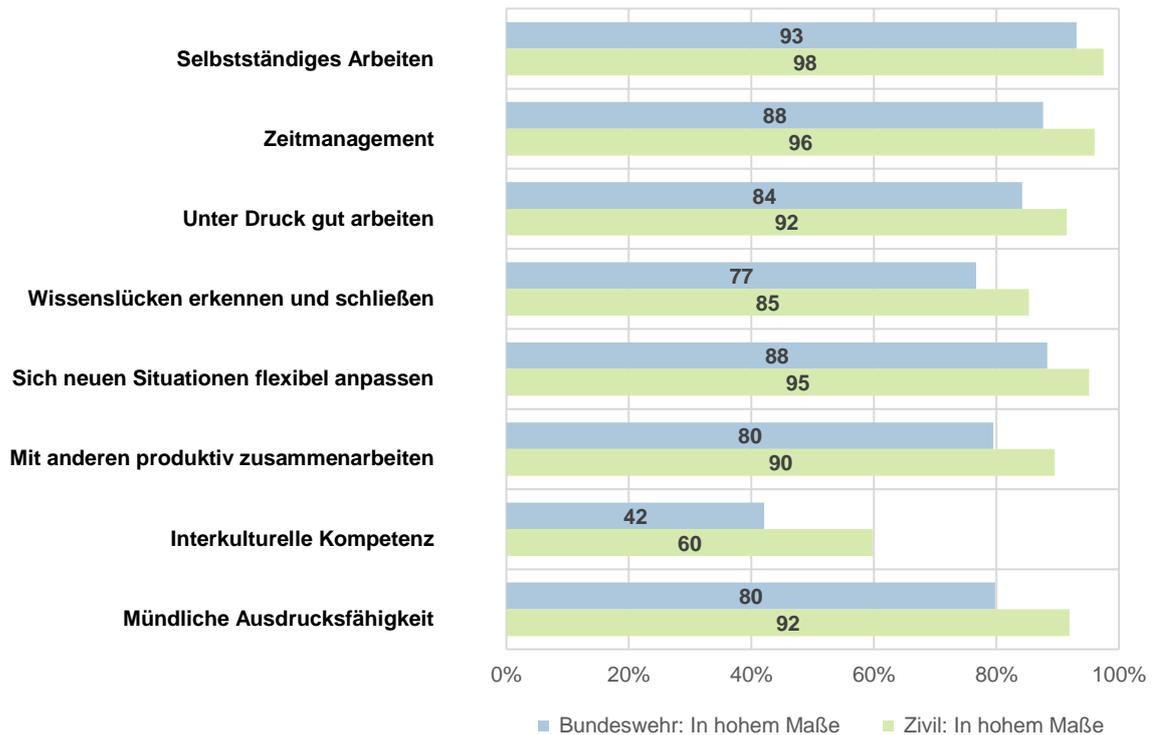
für ihre berufliche Tätigkeit benötigen. Die blauen Balken stellen die prozentualen Anteile für aktive Soldatinnen und Soldaten dar, die grünen Balken die prozentualen Anteile für Alumni im zivilen Erwerbsleben.

In Abbildung 5.9 wird der Kompetenzbedarf in den Kategorien Fachkompetenzen sowie Methoden- und Transferkompetenzen verglichen. Es fällt auf, dass Alumni, die im zivilen Erwerbsleben stehen, bei allen abgefragten Kompetenzen einen höheren Bedarf sehen als aktive Soldatinnen und Soldaten. Die prozentualen Anteile der Befragten, die einen hohen Kompetenzbedarf sehen, unterscheiden sich dabei bei allen Items deutlich zwischen Soldatinnen und Soldaten und zivilen Erwerbstätigen. Die Differenz bei den einzelnen Items liegt zwischen 16 Prozentpunkten (Fachübergreifendes Denken) und 26 Prozentpunkten (Breites Grundlagenwissen).



**Abbildung 5.9:** Bedarf an Fachkompetenzen sowie Methoden- und Transferkompetenzen: Aktive Soldatinnen und Soldaten und zivil Erwerbstätige im Vergleich

In Abbildung 5.10 sind die entsprechenden Bewertungsunterschiede für die Items aus den Kategorien Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen angegeben. Dabei fallen zwei Dinge auf: Zum einen sehen auch hier Alumni im zivilen Erwerbsleben bei allen Items einen höheren Bedarf als aktive Soldatinnen und Soldaten. Zum anderen fallen die Unterschiede in den prozentualen Anteilen jedoch geringer aus als in den Kategorien Fachkompetenzen sowie Methoden- und Transferkompetenzen. Die Differenz bei den einzelnen Items liegt hier lediglich zwischen 5 Prozentpunkten (Selbstständiges Arbeiten) und 18 Prozentpunkten (Interkulturelle Kompetenz). Bei den abgefragten Selbstkompetenzen (Selbstständiges Arbeiten, Zeitmanagement, Fähigkeit, unter Druck gut zu arbeiten, Fähigkeit, Wissenslücken zu erkennen und zu schließen, Fähigkeit, sich neuen Situationen flexibel anzupassen) ist die Differenz durchweg kleiner als 10 Prozentpunkte.



**Abbildung 5.10:** *Bedarf an Selbstkompetenzen und Sozialkompetenzen: Aktive Soldatinnen und Soldaten und zivil Erwerbstätige im Vergleich*

### 5.3. Fazit: Selbstkompetenzen aus dem Studium zentral für weitere Karriere

Insgesamt lassen sich aus den Angaben zum Kompetenzerwerb während des Studiums und zum Kompetenzbedarf im späteren Erwerbsleben folgende Schlussfolgerungen ziehen:

- Das Studium an der UniBw M trägt in erheblichem Maß zur Ausbildung von Selbstkompetenzen bei. Im späteren Erwerbsleben werden gerade diese Selbstkompetenzen in hohem Maße benötigt – ganz gleich, ob es sich um eine militärische oder um eine zivile Tätigkeit handelt. Das Studium an der UniBw M stellt diesbezüglich eine sehr gute Vorbereitung auf das spätere Erwerbsleben dar. Im Hinblick auf die Ausbildung der Kompetenz selbstständiges Arbeiten dürfte ein Hochschulstudium allgemein einen wichtigen Beitrag leisten. Bei den Items Zeitmanagement und der Fähigkeit, unter Druck gut zu arbeiten, ist davon auszugehen, dass diese Fähigkeiten in besonderem Maße durch ein Studium an der UniBw M gefördert werden – denn hier erfolgt das Studium in Trimestern und wird in vergleichsweise kurzer Zeit abgeschlossen.
- Das Studium an der UniBw M trägt auch zur Ausbildung von Fachkompetenzen sowie Methoden- und Transferkompetenzen in hohem Ausmaß bei – allerdings in den Augen der Befragten in etwas geringerem Ausmaß, als dies bei den Selbstkompetenzen der Fall ist. Diese Kompetenzen werden im zivilen Erwerbsleben in höherem Maße benötigt als bei einer soldatischen Tätigkeit in der Bundeswehr. Dieses Resultat ist bemerkenswert, denn bei der überwältigenden

Mehrheit der befragten Alumni, die im zivilen Erwerbsleben stehen, handelt es sich um ehemalige Soldatinnen und Soldaten auf Zeit. Diese Personen treten im Regelfall erst viele Jahre nach Studienabschluss in das zivile Erwerbsleben ein. Trotz des großen zeitlichen Abstands zum Studium besteht hier aber ein größerer Bedarf an Fachkompetenzen und allgemeinen wissenschaftlichen Kompetenzen als bei den befragten aktiven Soldatinnen und Soldaten, bei denen das Studium oft nur kurze Zeit zurückliegt. Dies unterstreicht ein Problem, das bereits in den oben zitierten offenen Antworten angesprochen wurde: der Bundeswehr gelingt es in vielen Fällen nicht, für studierte Offiziere eine Verwendung zu finden, bei der sie ihre fachlichen und wissenschaftlichen Kompetenzen aus dem Studium adäquat einbringen können.

- Gegenüber den anderen Kompetenzkategorien (Fachkompetenzen, Methoden- und Transferkompetenzen, Selbstkompetenzen) wird die Ausbildung von Sozialkompetenzen im Studium weniger stark gefördert. Dennoch werden die beiden Sozialkompetenzen Fähigkeit, mit anderen produktiv zusammenzuarbeiten, und mündliche Ausdrucksfähigkeit im späteren Erwerbsleben in hohem Maße benötigt – vor allem im zivilen Erwerbsleben, in nicht ganz so hohem Maße bei einer soldatischen Tätigkeit. Interkulturelle Kompetenz als weitere Sozialkompetenz wird von deutlich weniger Befragten in hohem Maße benötigt (auch hier wiederum aber eher im zivilen als im militärischen Erwerbsleben). Dies erscheint nachvollziehbar, weil in vielen beruflichen Kontexten keine Verständigung über kulturelle Grenzen notwendig ist. Dass das Studium an der UniBw M einen nicht ganz so hohen Anteil zur Ausbildung von Sozialkompetenzen leistet, scheint in den Augen der Befragten jedoch kein Problem darzustellen: die Ausbildung von Sozialkompetenzen wird hier vor allem mit der späteren Tätigkeit als Offizier in Zusammenhang gebracht, bei der die Alumni Verantwortung für unterstellte Soldatinnen und Soldaten haben und Führungserfahrung sammeln.

Der zuletzt aufgeführte Punkt, wonach gerade die Kombination der Kompetenzen aus dem Studium mit der Führungsverantwortung in der Truppe von Vorteil ist, wird in mehreren Freitextangaben<sup>35</sup> herausgestrichen:

- „Intensives und fachlich gutes Studium. Wesentliche Inhalte wurden vermittelt. Zusammen mit der militärischen Ausbildung zum Vorgesetzten ist man sehr gut für die zivile Führungsrolle vorbereitet.“ (Interview-Nr. 923)
- „Neben der Führungserfahrung in der Bundeswehr war das Studium ein entscheidendes Einstellungskriterium.“ (Interview-Nr. 959)
- „Fachrichtung und Vertiefungsrichtung entspricht genau dem heutigem Aufgabengebiet. Vom Arbeitgeber wurde gezielt nach ausscheidenden Offizieren gesucht (notwendige Charaktereigenschaften).“ (Interview-Nr. 1165)
- „Die vertieften Fähigkeiten zur Erarbeitung von Kenntnissen unter Druck waren sehr hilfreich. Unterstützt durch die Führungserfahrung an Bord hat das ein gutes Paket ergeben.“ (Interview-Nr. 1352)

---

<sup>35</sup> Es handelt sich dabei um Antworten auf Frage 8.12 des Fragebogens.

- „Entwicklungen mit ihren Chancen und Risiken frühzeitig erkennen, bewerten und für die Zukunft gewerblich tragfähige Entscheidungen treffen und damit Alleinstellungsmerkmale schaffen: Die Summe aus Studium und Offizierausbildung bildet die Fähigkeit dazu in sehr hohem Maße aus.“ (Interview-Nr. 1389)

## 6. Bundeswehrdienstzeit

Im Rahmen der Alumnibefragung wurde den Teilnehmenden eine Reihe von Fragen zu ihrer Bundeswehrdienstzeit gestellt – sofern es sich bei den Befragten um aktive oder ehemalige Soldatinnen bzw. Soldaten handelte. Von den 961 Fragebögen, die in die Auswertung einbezogen wurden, wurden 639 von aktiven Soldatinnen/Soldaten ausgefüllt, 251 Teilnehmende gaben an, dass sie früher als Soldatin oder Soldat in der Bundeswehr gedient haben. Insgesamt 890 Teilnehmende haben also einen Bundeswehr-Hintergrund. (In 34 Fällen wurde explizit angegeben, dass keine soldatische Tätigkeit in der Bundeswehr bestand oder besteht, 37 Teilnehmende haben die Befragung vor dem entsprechenden Frageblock abgebrochen.)

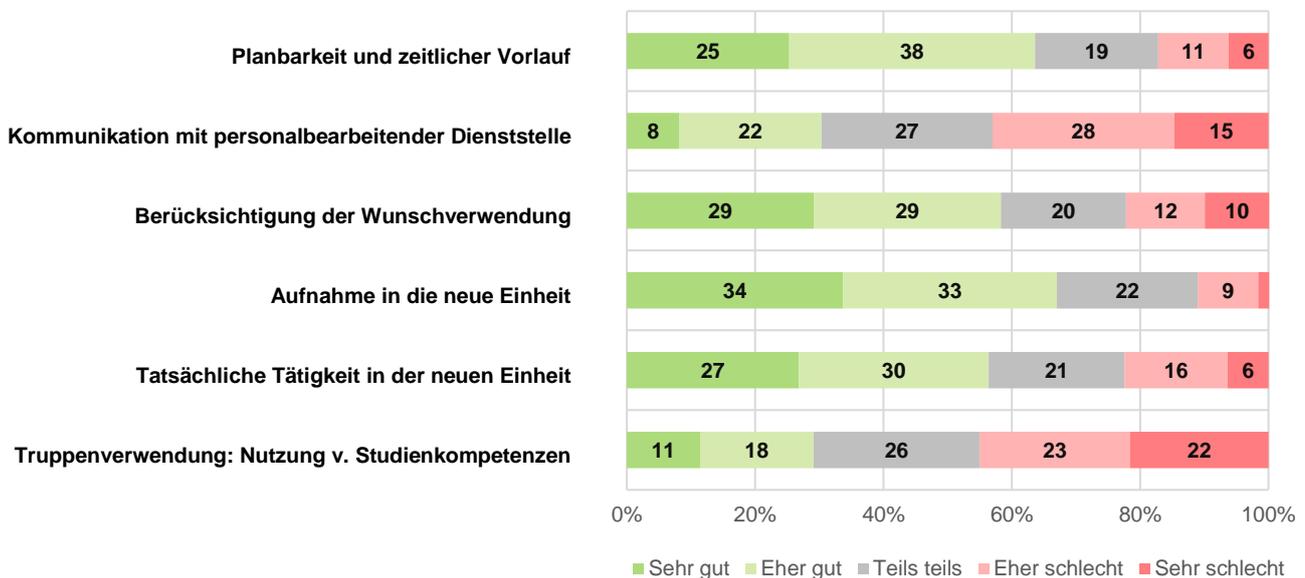
Der Umfang des Frageblocks und die konkrete Ausformulierung der Fragen zur Bundeswehrdienstzeit hingen von mehreren Filterfragen ab, insbesondere,

- ob es sich um aktive oder ehemalige Soldatinnen bzw. Soldaten handelte,
- ob die oder der Teilnehmende Berufssoldatin bzw. Berufssoldat war oder ist,
- ob bei aktiven Bundeswehrangehörigen, bei denen es sich nicht um Berufssoldatinnen oder -soldaten handelte, eine Karriere als Berufssoldatin oder Berufssoldat angestrebt wird.

Bei den Auswertungen in diesem Kapitel wird jeweils angegeben, welchem Personenkreis die entsprechenden Fragen gestellt wurden.

## 6.1. Übergang vom Studium zur Truppe

Aktiven und ehemaligen Soldatinnen bzw. Soldaten wurde die Frage gestellt, wie sie verschiedene Aspekte des Übergangs vom Studium in die militärische Verwendung bewerten. In Abbildung 6.1 sind die Antworten auf diese Frage dargestellt.



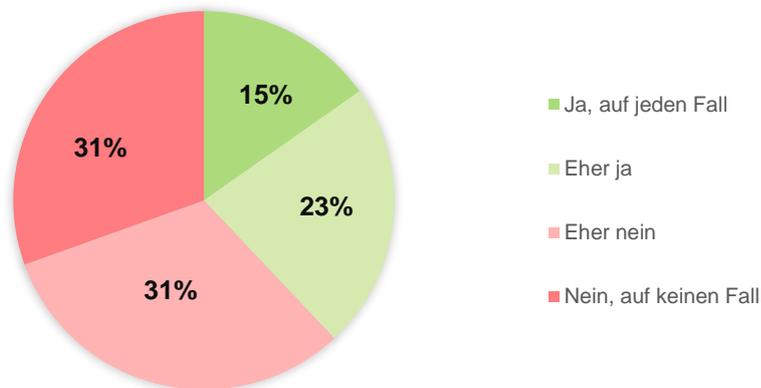
**Abbildung 6.1:** Bewertung des Übergangs vom Studium in die militärische Verwendung

Die Mehrheit der Befragten bewertet die folgenden Items positiv – in Klammern ist jeweils der Anteil der Befragten angegeben, die das Urteil *Sehr gut* oder *Eher gut* abgeben: Planbarkeit und zeitlicher Vorlauf (63%), Berücksichtigung der Wunschverwendung (58%), Aufnahme in die neue Einheit (67%) sowie Tatsächliche Tätigkeit in der neuen Einheit (57%). Die beiden anderen Items werden demgegenüber deutlich schlechter bewertet: Die Kommunikation mit der personalbearbeitenden Dienststelle war nur für 30% der Befragten (sehr oder eher) gut, hingegen für 43% der Befragten eher schlecht oder sehr schlecht. Die Nutzung von Studienkompetenzen in der ersten Truppenverwendung empfanden nur 29% der Befragten (sehr oder eher) gut, während 45% das Urteil *Eher schlecht* oder *Sehr schlecht* abgeben.

## 6.2. Berufssoldatin / Berufssoldat: Entscheidungsgründe

Von den 639 aktiven Soldatinnen und Soldaten, die an der Befragung teilgenommen haben, handelt es sich bei 132 Personen um Berufssoldatinnen bzw. -soldaten. Den

übrigen aktiven Soldatinnen und Soldaten wurde die Frage gestellt „Wollen Sie Berufssoldat oder Berufssoldatin werden“. 505 Teilnehmende haben diese Frage beantwortet,<sup>36</sup> die Verteilung der Antworten ist in nachfolgender Abbildung 6.2 dargestellt:



**Abbildung 6.2:** *Wollen Sie Berufssoldatin oder Berufssoldat werden?*

Dabei zeigt sich, dass lediglich 15% der Befragten die feste Absicht haben, Berufssoldat bzw. Berufssoldatin zu werden. Weitere 23% tendieren dazu, eine derartige Laufbahn einzuschlagen. Jeweils ein knappes Drittel der Befragten (31%) strebt definitiv oder in der Tendenz nicht eine Laufbahn als Berufssoldatin bzw. Berufssoldat an. Eine deutliche Mehrheit der befragten aktiven Soldatinnen und Soldaten auf Zeit wird also höchstwahrscheinlich nach Ablauf der Verpflichtungszeit in das zivile Erwerbsleben wechseln.

Von den 251 ehemaligen Soldatinnen bzw. Soldaten, die an der Befragung teilgenommen haben, geben 25 an, dass sie ehemalige Berufssoldatinnen bzw. Berufssoldaten sind. In der Gruppe der ehemaligen Soldatinnen und Soldaten ist damit der Anteil an Berufssoldatinnen bzw. -soldaten geringer als unter den noch aktiven Soldatinnen und Soldaten. Dies lässt sich damit erklären, dass ehemalige Soldatinnen bzw. Soldaten auf Zeit teilweise noch mitten im (zivilen) Erwerbsleben stehen, während ehemalige Berufssoldatinnen und Berufssoldaten die Erwerbsphase bereits hinter sich gelassen haben. Kurz gesagt: Als ehemalige Berufssoldatin bzw. ehemaliger Berufssoldat muss man schon ein höheres Lebensalter erreicht haben, während man bereits mit Mitte 30 ehemalige Soldatin bzw. ehemaliger Soldat auf Zeit sein kann.

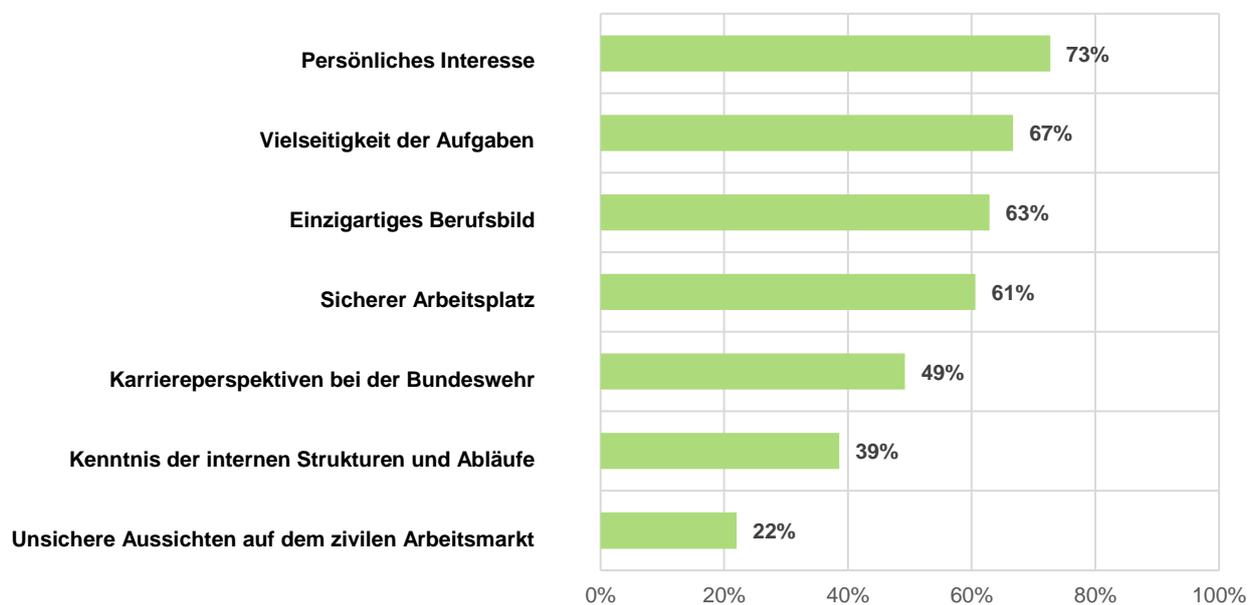
Aus welchen Motiven entscheiden sich Bundeswehrangehörige für oder gegen eine Laufbahn als Berufssoldatin bzw. Berufssoldat? Sowohl aktiven als auch ehemaligen Berufssoldatinnen bzw. Berufssoldaten wurde die Frage gestellt „Welche Faktoren haben Ihre Entscheidung, Berufssoldat oder Berufssoldatin zu werden, beeinflusst? (Mehrfachauswahl möglich)“ Soldatinnen bzw. Soldaten auf Zeit, die angaben, tendenziell oder definitiv Berufssoldatin oder Berufssoldat werden zu wollen, wurde die Frage

<sup>36</sup> Ein/e Teilnehmende/r hat die Befragung vor der Angabe, ob ein Dienstverhältnis als Berufssoldatin oder Berufssoldat abgebrochen, ein/e andere/r hat angegeben, nicht Berufssoldatin oder Berufssoldatin zu sein, die Befragung aber vor der Frage nach der Absicht, Berufssoldatin oder Berufssoldat zu werden, abgebrochen.

in leicht abgewandelter Form gestellt: „Welche Faktoren beeinflussen Ihren Wunsch, Berufssoldat oder Berufssoldatin zu werden? (Mehrfachauswahl möglich)“.

Umgekehrt wurden ehemalige Soldatinnen bzw. Soldaten auf Zeit gefragt, warum sie nicht die Laufbahn als Berufssoldatin oder Berufssoldat (BS) eingeschlagen haben. Aktiven Soldatinnen bzw. Soldaten auf Zeit ohne Laufbahnwunsch BS wurde die Frage gestellt, welche Faktoren dafür verantwortlich sind, dass sie nicht die Laufbahn als Berufssoldatin oder Berufssoldat anstreben. Bei allen Fragen zu den Motiven für oder gegen eine Laufbahn als BS wurden mehrere Antwortmöglichkeiten vorgegeben, die sich im Pretest des Fragebogens als relevant herauskristallisiert hatten, wobei eine Mehrfachauswahl möglich war. Zudem hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, weitere Beweggründe anzugeben.

In der nachfolgenden Abbildung 6.3 ist dargestellt, aus welchen Gründen sich aktive Berufssoldatinnen und Berufssoldaten für die BS-Laufbahn entschieden haben:

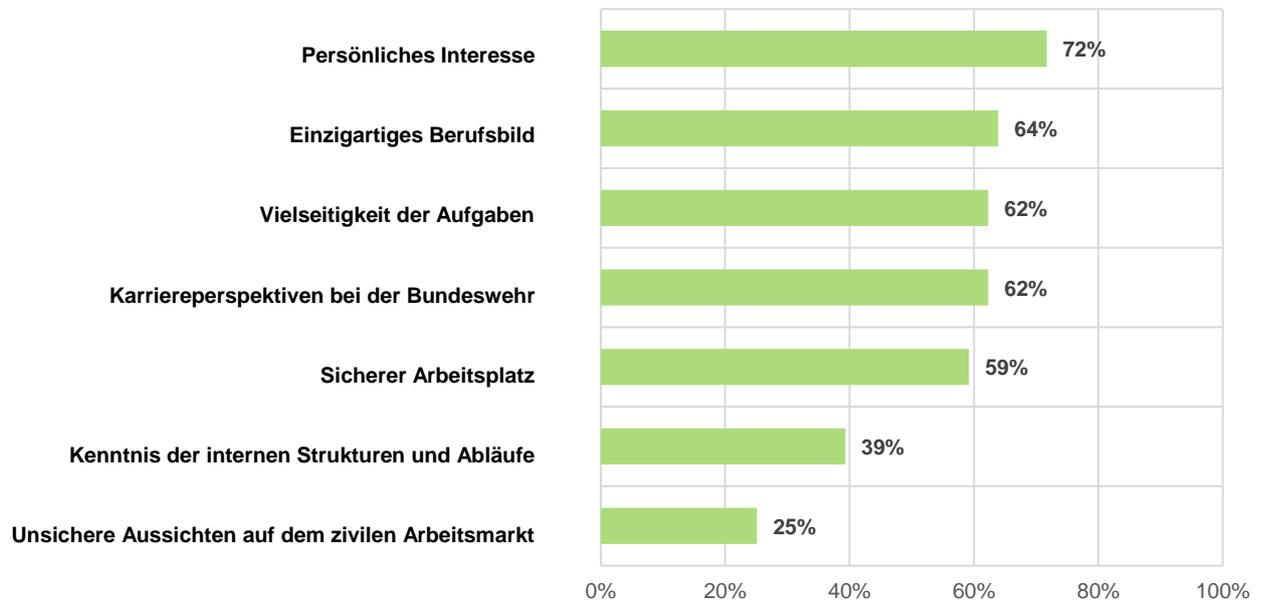


**Abbildung 6.3:** Welche Faktoren haben Ihre Entscheidung, Berufssoldatin oder Berufssoldat zu werden, beeinflusst? (Aktive BS)

Dabei wird deutlich, dass neben einem starken persönlichen Interesse an der soldatischen Tätigkeit vor allem die Vielseitigkeit und Einzigartigkeit des Soldatenberufs gewichtige Argumente für die Laufbahn als BS sind. Zusätzlich kann die Bundeswehr damit punkten, dass sie Berufssoldatinnen und -soldaten einen sicheren Arbeitsplatz bietet. (Alle bisher genannten Entscheidungsgründe wurden von jeweils mehr als 60% der Teilnehmenden angekreuzt.) Die Karriereperspektiven bei der Bundeswehr bzw. die Kenntnis der internen Strukturen und Abläufe wurden mit 49% bzw. 39% von einem deutlich geringeren Anteil der Befragten genannt. Und nur ein knappes Viertel der Befragten, nämlich 22%, gab an, dass die unsicheren Aussichten auf dem zivilen Arbeitsmarkt ein Entscheidungsfaktor pro BS waren. Dieser niedrige Prozentsatz unter-

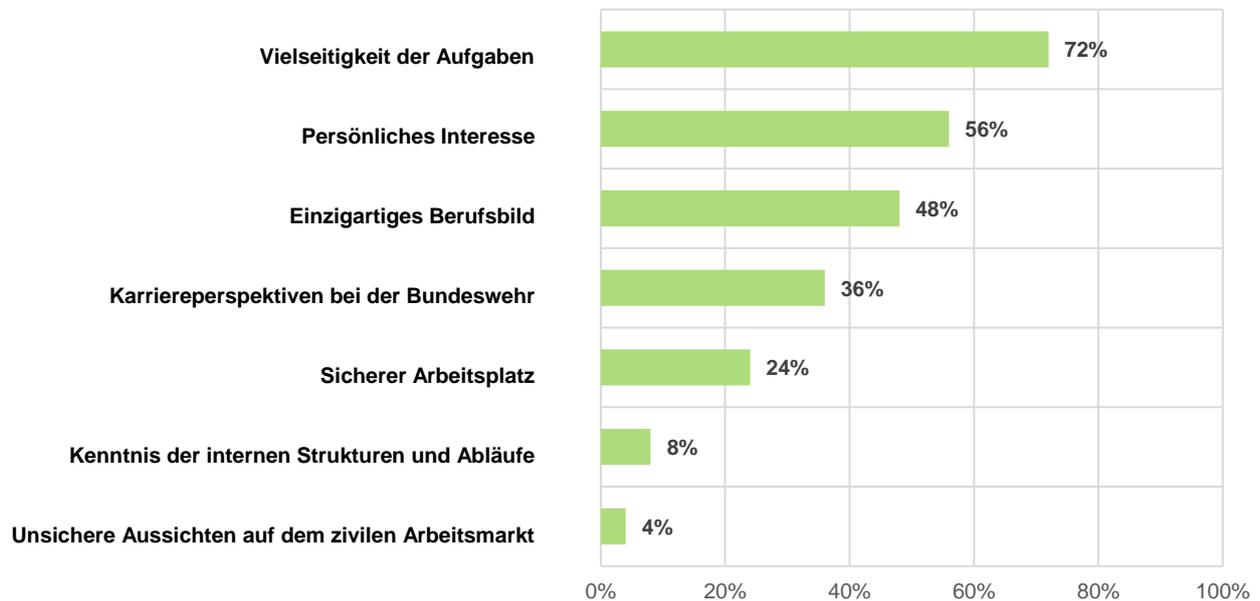
streicht, dass die Offizierlaufbahn mit Hochschulstudium und militärischer Führungserfahrung gut auf eine Karriere im zivilen Erwerbsleben vorbereitet, und eine BS-Laufbahn in aller Regel nicht angestrebt wird, weil es an zivilen Alternativen mangelt.

In Abbildung 6.4 ist dargestellt, welche Einflussfaktoren bei Soldatinnen und Soldaten auf Zeit eine Rolle dafür spielen, dass eine Laufbahn als BS (sicher oder tendenziell) angestrebt wird.



**Abbildung 6.4:** Welche Faktoren beeinflussen Ihren Wunsch, Berufssoldatin oder Berufssoldat zu werden? (Aktive SaZ)

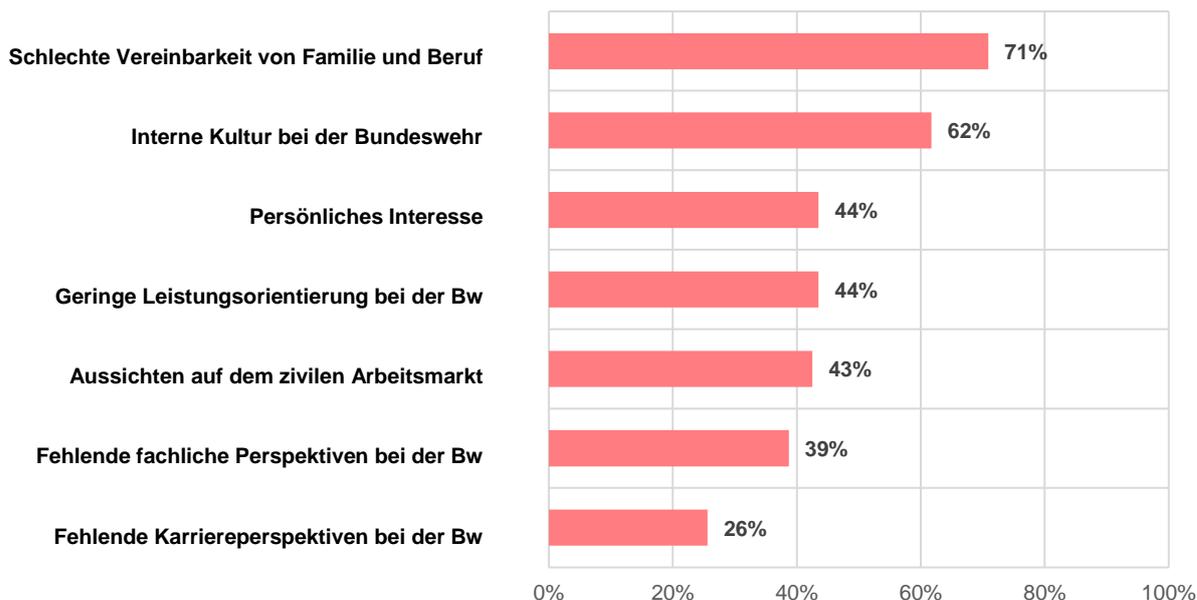
Die Gewichtung der Motive für den Wunsch, BS zu werden, unterscheidet sich kaum von der Gewichtung, die aktive BS als Entscheidungsgründe für die BS-Laufbahn angeben – auffällig ist, dass Karriereperspektiven in der Bundeswehr häufiger genannt werden. Bei ehemaligen BS sieht das Bild etwas anders aus, wie Abbildung 6.5 zeigt.



**Abbildung 6.5:** Welche Faktoren haben Ihre Entscheidung, Berufssoldatin oder Berufssoldat zu werden, beeinflusst? (Ehemalige BS)

Ehemalige BS nennen die Karriereperspektiven bei der Bundeswehr, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Kenntnis der internen Strukturen und Abläufe sowie die unsicheren Aussichten auf dem zivilen Arbeitsmarkt deutlich seltener als Motiv für die eingeschlagene Laufbahn als aktive BS. Über die Gründe für die aufgezeigten Unterschiede kann nur spekuliert werden – möglicherweise sind die Antworten bei ehemaligen BS verzerrt, weil die Laufbahnentscheidung schon lange zurückliegt und nicht mehr alle Motive gleichermaßen erinnert werden. Aufgrund der geringen Anzahl ehemaliger BS in der Stichprobe (25 Personen) haben zudem schon die Angaben weniger Personen einen hohen Einfluss auf die prozentualen Anteile. Daher sollte den Unterschieden in den prozentualen Anteilen zwischen aktiven und ehemaligen BS keine zu große Bedeutung beigemessen werden.

Welche Beweggründe für ihre Entscheidung nennen Soldatinnen und Soldaten, die sich gegen eine BS-Laufbahn entschieden haben bzw. aktive Soldatinnen und Soldaten, die (eher oder definitiv) nicht die Absicht haben, eine BS-Laufbahn einzuschlagen? In Abbildung 6.6 ist dargestellt, welche Motive aktive Soldatinnen und Soldaten auf Zeit auf die Frage angeben, warum sie nicht die BS-Laufbahn einschlagen wollen.



**Abbildung 6.6:** Welche Faktoren sind dafür verantwortlich, dass Sie nicht die Laufbahn als Berufssoldatin oder Berufssoldat anstreben? (Aktive SaZ)

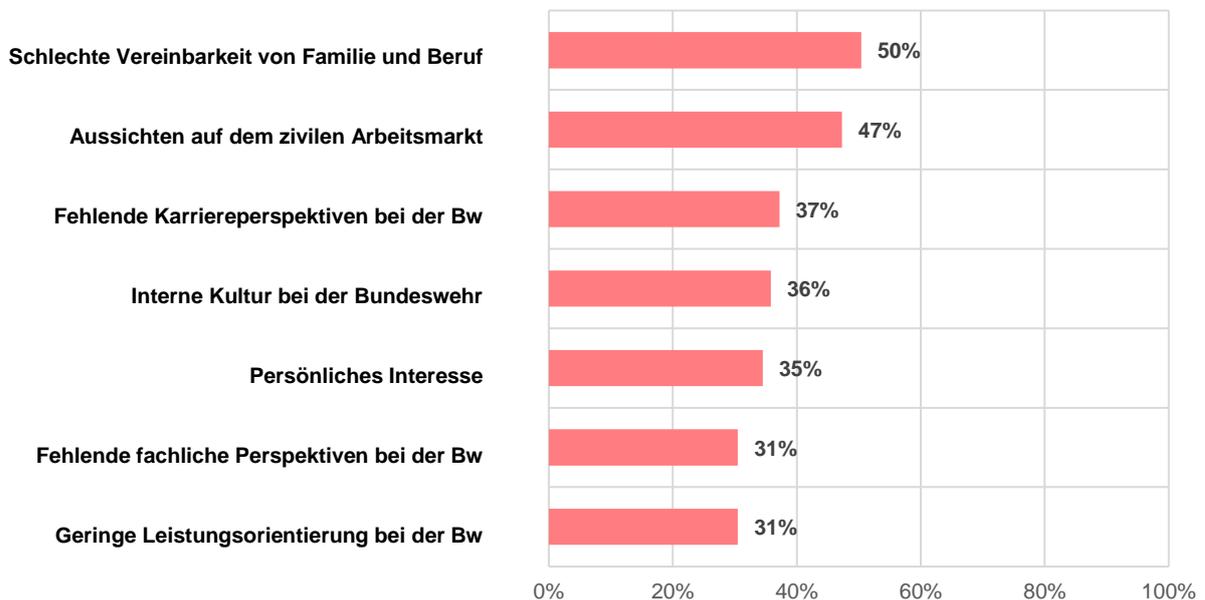
Es fällt auf, dass zwei Faktoren jeweils von deutlich mehr als der Hälfte der Befragten angeführt werden: 71% nennen die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Grund gegen eine BS-Laufbahn, 62% die interne Kultur bei der Bundeswehr.<sup>37</sup> Die meisten anderen aufgeführten Motive werden von jeweils ca. 40% der Teilnehmenden genannt. Jeder vierte Befragte (26%) führt die fehlenden Karriereperspektiven in der Bundeswehr als Beweggrund an.

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat in den vergangenen Jahren gesamtgesellschaftlich und in der Bundeswehr einen höheren Stellenwert erlangt – gerade auch vor dem Hintergrund der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen. Abbildung 6.6 verdeutlicht, dass eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiger Hebel sein kann, um die Bundeswehr als Arbeitgeber attraktiver zu machen und mehr Soldatinnen und Soldaten auf Zeit (SaZ) für eine Laufbahn als BS zu gewinnen. Gerade weil ehemalige Offiziere gute Chancen auf dem zivilen Arbeitsmarkt haben, muss sich die Bundeswehr im Wettbewerb mit zivilen Arbeitgebern als attraktive Alternative präsentieren.

Der gesellschaftliche Wandel beim Thema Vereinbarkeit wird auch deutlich, wenn man die Motive aktiver Soldatinnen und Soldaten, sich gegen eine BS-Laufbahn zu ent-

<sup>37</sup> „Interne Kultur“ ist ein sehr weit gefasster Begriff. In den entsprechenden Fragen (5.13 bzw. 5.14 im Fragebogen) wurden bei diesem Item Bürokratie und schlechte Führungsqualitäten beispielhaft aufgeführt – diese Punkte waren im Pretest des Fragebogens mehrfach genannt worden. Weitere kritikwürdige Aspekte der internen Kultur bei der Bundeswehr werden in zahlreichen Antworten auf Freitextfragen genannt – vgl. hierzu die weiteren Ausführungen in diesem Kapitel.

scheiden, mit den Entscheidungsgründen ehemaliger Soldatinnen und Soldaten vergleicht, die sich gegen eine Laufbahn als BS entschieden haben. Die Motive der letztgenannten Gruppe sind in Abbildung 6.7 dargestellt.



**Abbildung 6.7:** Welche Faktoren sind dafür verantwortlich, dass Sie nicht die Laufbahn als Berufssoldatin oder Berufssoldat eingeschlagen haben? (Ehemalige SaZ)

Die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird zwar auch hier an erster Stelle genannt, allerdings nur von 50% der Befragten. An zweiter Stelle folgen die Aussichten auf dem zivilen Arbeitsmarkt mit 47%. Die anderen Faktoren werden jeweils von ca. einem Drittel der Befragten (31-37%) angeführt.

Wie oben erwähnt, konnten die Teilnehmenden der Befragung neben den vorgegebenen Items noch weitere Motive angeben, die ihre Entscheidung bzw. ihren Wunsch pro oder contra BS-Laufbahn beeinflusst haben oder beeinflussen. Eine Auswertung dieser Angaben zeigt, dass es neben den oben genannten Beweggründen weitere Motive gibt, die für viele Befragten bei ihrer Entscheidung respektive ihrem Wunsch eine wichtige Rolle spielen.

Für eine BS-Laufbahn spricht in den Augen zahlreicher Befragter, dass die Aufgabe, für die die Bundeswehr steht, als sinnstiftend wahrgenommen wird. In diesem Zusammenhang fällt häufig der Begriff „Patriotismus“. Doch nicht nur der Auftrag, für den die Bundeswehr gegenüber Staat und Gesellschaft steht, wird als Beweggrund für eine BS-Laufbahn gesehen. Auch die Kameradschaft bzw. der Zusammenhalt, die intern in der Bundeswehr gelebt werden, wurden mehrfach als Argumente für eine BS-Laufbahn genannt.

So fallen zum Beispiel Formulierungen wie:

- „Überzeugung, Deutschland zu dienen“ (Interview-Nr. 1343)
- „Verfassungspatriotismus“ (Interview-Nr. 1554)

- „Das Soldatentum ist einer der wenigen Aspekte der Gesellschaft, in dem eine Profitorientierung noch nicht vollends sämtliche sozialen Gemeinschaftswerte verdrängt hat“ (Interview-Nr. 1600)
- „Gute Kameraden“ (Interview-Nr. 1117)
- „Spaß am Beruf und Kameradschaft“ (Interview-Nr. 1408)

Ein dritter Einflussfaktor, der häufiger genannt wurde, ist die Bezahlung bzw. finanzielle Sicherheit, die die Bundeswehr ihren Angehörigen bietet, gerade auch im Hinblick auf den Pensionsanspruch nach dem Erwerbsleben.<sup>38</sup>

*Gegen* eine Laufbahn als Berufssoldatin bzw. Berufssoldat sprechen aus Sicht zahlreicher Befragter vor allem vier Gründe, die immer wieder zusätzlich zu den vorgegebenen Items genannt wurden: eine als überbordend empfundene Bürokratie in der Bundeswehr, der allgemeine Zustand der Streitkräfte (Mangel an Personal und Material), ein schwerfälliges und wenig beschäftigtenfreundliches Personalmanagement sowie häufige Versetzungen und damit einhergehend fehlende Planungssicherheit.

Auch hierzu einige wörtliche Zitate:

- „Alles ist enorm ineffektiv, langsam, langwierig, etc. Viel Bürokratie und oftmals lange Entscheidungswege für banale Dinge. Eine reine Verwaltung, ohne effektiv zu sein.“ (Interview-Nr. 1569)
- „Möglichkeit, etwas zu bewegen, ist gering, Mangelverwaltung, Verwaltung selbst geschaffener Probleme“ (Interview-Nr. 1686)
- „Der Wechsel in die Privatwirtschaft (Unternehmensberatung) hat mir die Augen geöffnet, wie „problemorientiert“ (und nicht lösungsorientiert) die Bundeswehr ist.“ (Interview-Nr. 1839)
- „Demotivation durch Mangelwirtschaft“ (Interview-Nr. 1049)
- „Schlechtes Personalmanagement“ (Interview-Nr. 1068)
- „Der bewusste Wunsch, nicht laufend versetzt zu werden und stattdessen der Familie Stabilität und Konstanz zu bieten.“ (Interview-Nr. 1352)

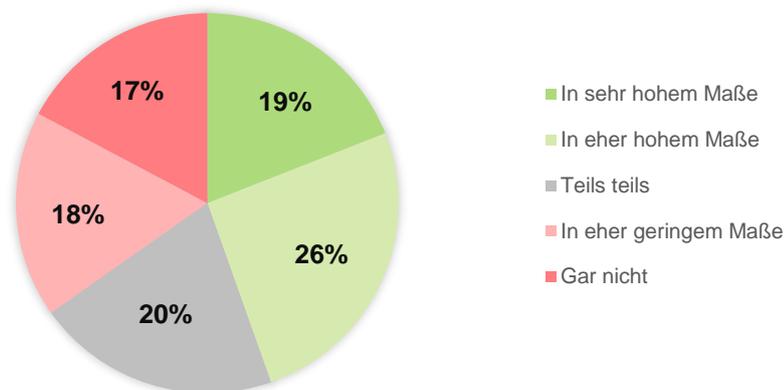
### **6.3. Bedeutung des Studiums für den Werdegang bei der Bundeswehr**

Die Teilnehmenden wurden darum gebeten, die Bedeutung des Studiums an der UniBw M für ihre Karriere bei der Bundeswehr einzuschätzen. Hierzu wurde folgende Frage gestellt: „Wie bedeutend war aus Ihrer Sicht das Studium an der UniBw M für

---

<sup>38</sup> Interessanterweise führen aber mehrere Teilnehmende die Bezahlung bei der Bundeswehr als Argument *gegen* eine BS-Laufbahn an. Der Unterschied dürfte nicht zuletzt mit dem absolvierten Studium zusammenhängen. Denn hiervon hängt das erzielbare Einkommen in der Privatwirtschaft maßgeblich ab (Stichwort: Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt), während sich die Bezahlung im öffentlichen Dienst allgemein und bei der Bundeswehr an vorgegebenen Laufbahnen orientiert und keine fächerspezifischen Unterschiede kennt.

Ihren Werdegang bei der Bundeswehr, unabhängig von den formalen Voraussetzungen?“ Wiederum sollte eine Einschätzung auf einer fünfstufigen Skala abgegeben werden. Abbildung 6.8 zeigt die Verteilung der Antworten auf die fünf Skalenwerte.



**Abbildung 6.8:** *Bedeutung des Studiums für den Werdegang bei der Bundeswehr*

Dabei fällt auf, dass dem Studium von fast der Hälfte der Befragten (45%) eine sehr oder eher hohe Bedeutung beigemessen wird. 35% der Teilnehmenden sehen hingegen eine geringe oder gar keine Bedeutung.

Im Anschluss an die Frage nach der Bedeutung des Studiums für den Werdegang bei der Bundeswehr hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Einschätzung zu begründen (Freitextfeld). 435 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nutzten diese Möglichkeit.

Unter den Befragten, die dem Studium eine sehr oder eher hohe Bedeutung für ihren Bw-Werdegang zuschreiben, wird vor allem auf die im Studium erworbenen Selbst- und Methodenkompetenzen Bezug genommen:<sup>39</sup>

- „Wichtig ist die Fähigkeit, sich in neuen Situationen selbstständig Wissen und Methoden anzueignen, um die Aufgaben bewältigen zu können.“ (Interview-Nr. 1034)
- „Die fachlichen Kenntnisse, werden im Dienst nicht direkt benötigt, aber das gelernte selbständige Arbeiten und analytische Vorgehen bei Problemlösungen schon.“ (Interview-Nr. 1138)
- „Das Studium ermöglichte mir, strukturiert und unabhängig Menschen zu führen und neue Wege vorzubereiten. Es waren meine Entscheidungen, die dazu führten, Stärken zu stärken und Schwächen zu schwächen, Kameraden weiter zu fordern und zu fördern. Auch meinen Truppengattungswechsel habe ich überwiegend meinem Studium zu verdanken. Meine wohl beste persönliche Entscheidung in meiner militärischen Laufbahn.“ (Interview-Nr. 1342)
- „Analytisches und wissenschaftliches Vorgehen habe ich im Studium erst so richtig gelernt und beherrscht. Das sind aus meiner Sicht grundsätzliche und

<sup>39</sup> Vgl. zu den verschiedenen Kompetenzdimensionen Kapitel 5.

querschnittlich wichtige Fähigkeiten, die auch und insbesondere als Offizier relevant sind (umso mehr im Bereich MilNW).“ (Interview-Nr. 1973)

Von einigen Befragten wurde eine hohe Bedeutung des Studiums damit begründet, dass das Studium Voraussetzung für ihren spezifischen Werdegang war:

- „Abgeschlossenes Studium WINF war Voraussetzung für Werdegang.“ (Interview-Nr. 1017)
- „Ohne das EIT-Studium hätte ich nicht die Verwendungsreihe (IT) wechseln können.“ (Interview-Nr. 1181)

Schließlich finden sich auch mehrere Befragte, die persönlich in einer Verwendung sind oder waren, wo sie ihre fachlichen Kompetenzen aus dem Studium einbringen konnten:

- „Als Presseoffizier sehe ich mich nahezu täglich mit der Herausforderung konfrontiert, Pressevertreterinnen und Pressevertretern ohne Vorwissen zu der Thematik die Bundeswehr zu erläutern.... Durch meinen vollkommen untypischen Verwendungsaufbau mit mehreren Verwendungswechseln und zwei Auslandseinsätzen ist mein Wissen über die Bundeswehr zwar oberflächlich, aber sehr breit gefächert. Das gleiche gilt für mein Studium der Staats- und Sozialwissenschaften mit den Vertiefungen IRuP und VWL. Dieses Studium eignet sich hervorragend um im In- und Ausland politische Prozesse zu verstehen und diese der Zielgruppe "unwissend" bzw. "wenig Vorwissen" zu erklären. Somit würde ich in Bezug auf meine aktuelle Tätigkeit sagen, dass mir mein Studium tagtäglich im Berufsalltag von großem Nutzen ist.“ (Interview-Nr. 947)
- „Weil die Methodik aus dem LRT-Studium unschlagbar gut ist und es gleichzeitig innerhalb der Bw als Türöffner für besondere Aufgaben dient. Ist auf jeden Fall karriere- und erfolgsfördernd.“ (Interview-Nr. 1021)
- „Das Pädagogikstudium (Erwachsenen-, Berufs-, Wirtschaftspädagogik) bietet das Rüstzeug für nahezu jedwede Führungsfunktion.“ (Interview-Nr. 1031)

Befragte, die die Bedeutung des Studiums für ihren Bw-Werdegang mit *Teils teils* einschätzen, heben teilweise die Bedeutung der erworbenen Selbstkompetenzen hervor, beklagen aber gleichzeitig, dass sie ihre im Studium erworbenen Fachkompetenzen nicht einbringen können:

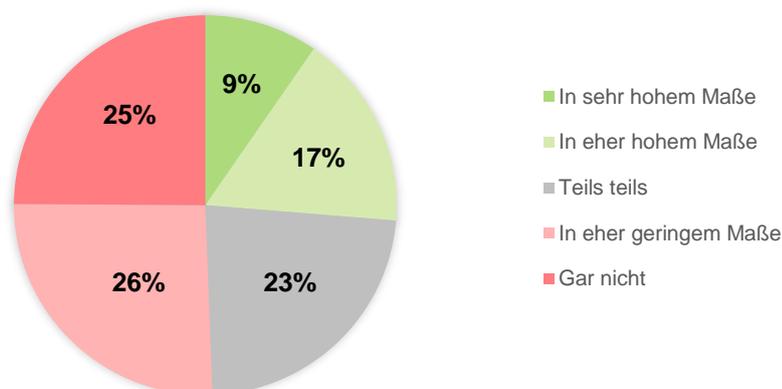
- „Bis auf Persönlichkeitsbildung sowie Arbeits- bzw. Zeitmanagement gibt es kaum bis gar keine Überschneidungen zwischen den Inhalten aus dem Studium und meiner fachlichen militärischen Verwendung.“ (Interview-Nr. 1403)
- „Das akademische Arbeiten und schnelle Verarbeitung von Wissen im allgemeinen, sowie Aufbau von Allgemeinwissen waren sehr hilfreich. Fachwissen dagegen wird in sehr geringem Maße angewandt.“ (Interview-Nr. 1577)

In den Freitextangaben derjenigen Alumni, die dem Studium nur eine geringe oder gar keine Bedeutung für ihren militärischen Werdegang zubilligen, wird ebenfalls beklagt, dass die fachlichen Kompetenzen aus dem Studium in den militärischen Aufgaben keine Verwendung finden:

- „Grundsätzlich hat das Studium mich reifer gemacht. Allerdings rein fachlich habe ich leider keinerlei Inhalte benötigt.“ (Interview-Nr. 1472)
- „Im Rahmen einer persönlichen Entwicklung war das Studium (4 Jahre Leben in einer Großstadt und akademische Bildung) bedeutend. Inhaltlich ist das Studium allerdings nicht für den weiteren Werdegang relevant gewesen.“ (Interview-Nr. 1637)
- „Das Studium wurde stets als Pflichtteil der SaZ-Verpflichtung gesehen. Auf eventuelle Inhalte wird wenn, dann oft nur bei technischen Offizieren zurückgegriffen. Zwar ist ein Studium stets zum persönlichen Vorteil, doch wird auf das erlernte Wissen kaum zurückgegriffen, bzw. ist es im Werdegang nicht aktiv einsetzbar oder relevant.“ (Interview-Nr. 1692)

Als Fazit aus den Freitextbemerkungen lässt sich festhalten, dass sehr viele Befragte der Ansicht sind, dass das Studium eine ambivalente Bedeutung für ihre militärische Laufbahn hatte: die erlernten Selbstkompetenzen werden als sehr wichtig erachtet, während die erlernten Fachkompetenzen oft als unbedeutend für die militärische Laufbahn wahrgenommen werden.<sup>40</sup> Welche zusammenfassende Bewertung die Teilnehmenden aus diesem Befund ziehen, ist hingegen sehr unterschiedlich: Während manche Alumni dem Studium summa summarum bescheinigen, eine sehr hohe Bedeutung für ihre militärische Laufbahn gehabt zu haben, sehen andere hier eine geringe oder gar keine Bedeutung. Unzufriedenheit hierüber herrscht vor allem bei denjenigen Alumni, die den Eindruck haben, dass es sich bei der Nichtberücksichtigung von Fachqualifikationen und Studienleistungen um ein strukturelles Problem der Bundeswehr und ihres Personalmanagements handelt.

Passend zu den soeben zitierten Freitextbemerkungen fallen die Antworten auf folgende Frage aus: „In welchem Maße bestand ein fachlicher Zusammenhang zwischen Ihren militärischen Verwendungen bei der Bundeswehr und Ihrem abgeschlossenen Studium an der UniBw M?“ In Abbildung 6.9 ist dargestellt, wie sich die Antworten auf diese Frage verteilen.



**Abbildung 6.9:** *Fachlicher Zusammenhang zwischen militärischen Verwendungen und Studium*

<sup>40</sup> Die Freitextbemerkungen decken sich somit mit den Einschätzungen zum Kompetenzbedarf bei der aktuellen militärischen Tätigkeit – vgl. Kapitel 5 des vorliegenden Abschlussberichts.

Eine Mehrheit der Befragten sieht keinen oder lediglich einen geringen fachlichen Zusammenhang zwischen den durchlaufenen Verwendungen in der Bundeswehr und dem Studium an der UniBw M. Einen eher oder sehr hohen fachlichen Zusammenhang erkennt hingegen nur ungefähr ein Viertel der Teilnehmenden.

#### 6.4. Berufszufriedenheit aktiver Soldatinnen und Soldaten

Diejenigen Befragten, die angaben, dass sie gegenwärtig Soldatin bzw. Soldat in der Bundeswehr sind, wurden darum gebeten, ihre Berufszufriedenheit bei der Bundeswehr einzuschätzen. Dabei sollten verschiedene Aspekte der Berufszufriedenheit auf einer fünfstufigen Skala von *Sehr gut* bis *Sehr schlecht* bewertet werden.<sup>41</sup> In der nachfolgenden Abbildung 6.10 ist dargestellt, wie sich die Bewertungen für die verschiedenen Items verteilen:

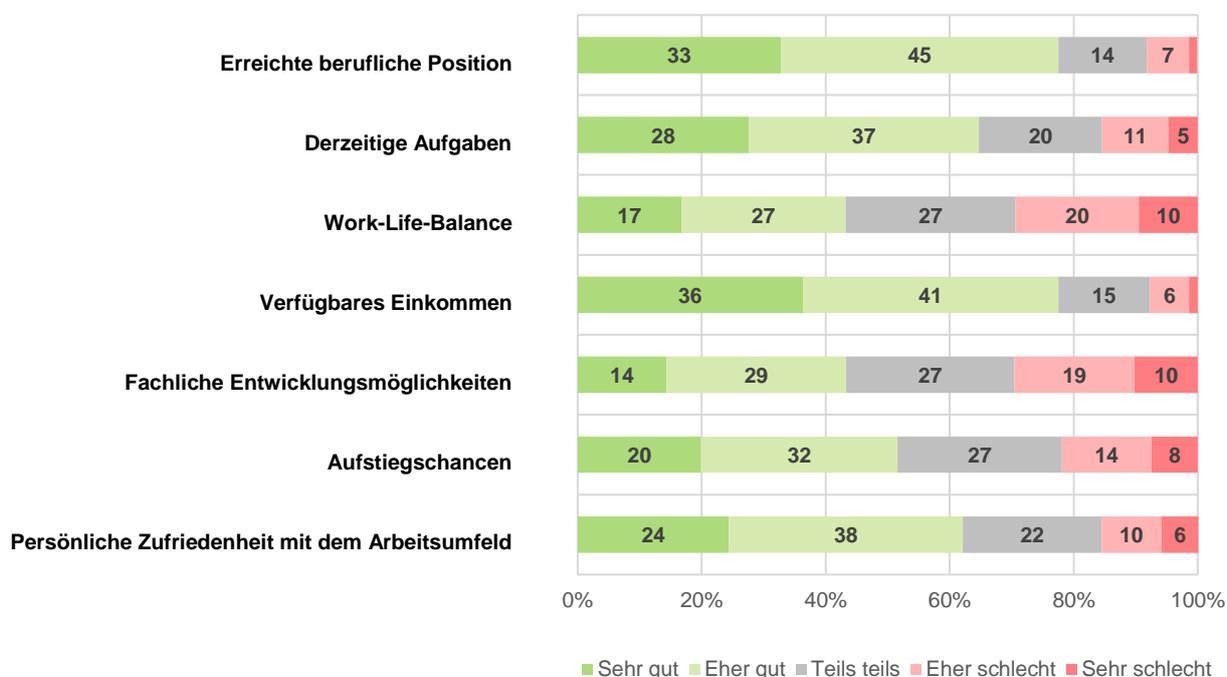


Abbildung 6.10: Berufszufriedenheit aktiver Soldatinnen und Soldaten

Es fällt auf, dass zwei Items insgesamt sehr positiv bewertet werden: Zum einen ist das die erreichte berufliche Position, die 78% der Befragten als (sehr oder eher) gut bewerten. Zum anderen ist es das verfügbare Einkommen, hier kommen 77% der Befragten zu einem positiven Urteil. Bei diesen beiden Aspekten liegt der Anteil der Befragten, die das Urteil (eher oder sehr) schlecht abgeben, jeweils unter 10%.

Nicht ganz so positiv werden die Items Derzeitige Aufgaben und Persönliche Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld bewertet, hier kommen 65% bzw. 62% zum Urteil *Sehr gut* oder *Eher gut*. Dahinter folgen die Aufstiegschancen, wo 52% der Befragten zu

<sup>41</sup> Eine analoge Frage wurde Alumni gestellt, die im zivilen Erwerbsleben stehen, vgl. Kapitel 8.

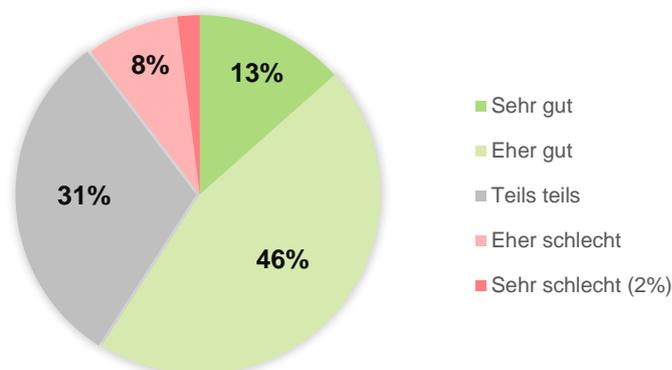
einem positiven Urteil kommen. 22% der Befragten treffen hier allerdings das Urteil *Eher schlecht* oder *Sehr schlecht*.

Weniger als die Hälfte der Befragten zeigt sich mit den beiden Items Work-Life-Balance (44%) und Fachliche Entwicklungsmöglichkeiten (43%) zufrieden, fast jede/r dritte Befragte (30% bzw. 29%) schätzt ihre bzw. seine diesbezügliche Zufriedenheit als (eher oder sehr) schlecht ein.

Die weniger gute Bewertung der beiden letztgenannten Items überrascht im Kontext der gesamten Umfrage nicht: Viele Befragte (sowohl aktive als auch ehemalige Bw-Angehörige) bemängeln, dass sie ihre fachlichen Kompetenzen aus dem Studium in der Truppe nicht einbringen können oder konnten. Auch häufige Versetzungen und die damit einhergehende fehlende Planungssicherheit werden immer wieder problematisiert – gerade von Befragten mit Familie.<sup>42</sup>

### 6.5. Arbeitgeber Bundeswehr

Am Ende des Abschnitts Bundeswehrdienstzeit wurde den Befragten – sofern es sich um aktive oder ehemalige Soldatinnen und Soldaten handelte – folgende Frage gestellt: „Wie beurteilen Sie die Bundeswehr als Arbeitgeber?“ Dabei sollte ein Urteil auf einer fünfstufigen Skala (*Sehr gut* bis *Sehr schlecht*) abgegeben werden; das Ergebnis ist in Abbildung 6.11 dargestellt.



**Abbildung 6.11:** Beurteilung des Arbeitgebers Bundeswehr

Über die Hälfte der Befragten (59%) vergibt hier ein positives Urteil, wobei 13% der Teilnehmenden die Beurteilung *Sehr gut* abgeben, 46% die Bewertung *Eher gut*. Annähernd jeder dritte Befragte (31%) antwortet mit *Teils teils*. Nur jeder zehnte Befragte gibt eine (eher oder sehr) schlechte Bewertung ab.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sowohl schlechte als auch sehr gute Bewertungen eher selten abgegeben werden – die Befragten scheinen einen differenzierten

<sup>42</sup> Vgl. beispielsweise die Gründe, die Befragte anführen, die sich gegen eine Laufbahn als Berufssoldatin oder Berufssoldat entscheiden (Kapitel 6.2) oder die nachfolgenden Ausführungen zur Beurteilung der Bundeswehr als Arbeitgeber.

Blick auf ihren aktuellen oder ehemaligen Arbeitgeber zu haben, allerdings mit einer deutlichen Tendenz in den positiven Bereich.

Im Rahmen der Auswertung wurde geprüft, ob es nennenswerte Bewertungsunterschiede zwischen aktiven und ehemaligen Soldatinnen bzw. Soldaten gibt. Interessanterweise unterscheiden sich die Urteile zwischen „Aktiven“ und „Ehemaligen“ kaum, ehemalige Soldatinnen und Soldaten geben tendenziell sogar ein etwas besseres Urteil ab.

Den Befragten wurde sodann die Möglichkeit gegeben, ihr Urteil zu begründen (Freitextfrage). Diese Möglichkeit wurde von 384 Teilnehmenden genutzt, teilweise waren die Begründungen sehr ausführlich und facettenreich. Bei der Auswertung zeigte sich, dass bestimmte Charakteristika des Arbeitgebers Bundeswehr immer wieder genannt wurden.

Positiv wurden vor allem folgende Punkte hervorgehoben:

- eine gute bzw. angemessene Bezahlung und weitere monetäre Vorteile (z. B. gute Altersvorsorge),
- die Vielseitigkeit bzw. der Abwechslungsreichtum der Tätigkeiten in der Bundeswehr,
- die Sicherheit des Arbeitsplatzes und Gehalts,
- die umfangreichen Angebote zur individuellen Förderung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und
- die gelebte Kameradschaft in der Truppe.

Kritisch sehen die Befragten vor allem:

- die Bürokratie, die oft als ausufernd bzw. überbordend empfunden wird,
- eine zu geringe Leistungsorientierung in der Truppe,
- eine starre Personalplanung, die kaum individuelle Wünsche berücksichtigt,
- Material- und Personalmängel,
- Trägheit und mangelnde Innovationsbereitschaft der Bundeswehr,
- die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- die Tatsache, dass die Bundeswehr zu wenig auf Fachwissen (aus dem Studium) zurückgreift und kaum Fachlaufbahnen ermöglicht,
- das Personalmanagement der Bundeswehr,
- mangelnden Rückhalt seitens der (politischen) Führung und
- häufige Versetzungen.

Nachfolgend sind zahlreiche Freitextbemerkungen der Befragten wiedergegeben – aufgrund der Fülle des vorhandenen Materials kommen hier viele Befragte zu Wort. Teilweise sind die Antworten sehr umfangreich und differenziert. Damit sich diese Tatsache im vorliegenden Abschlussbericht widerspiegelt, werden die meisten der zitierten Anmerkungen ungekürzt wiedergegeben.

Aufgrund der Tatsache, dass in manchen Antworten zahlreiche Aspekte des Arbeitgebers Bundeswehr aufgegriffen werden, war es nicht möglich, die Freitextbemerkungen thematisch zu ordnen. Stattdessen sind die Antworten danach gegliedert, wie die Befragten den Arbeitgeber Bundeswehr summa summarum beurteilen. Dazu wurden drei

Gruppen gebildet: Die erste Gruppe enthält Antworten, in denen die Bundeswehr positiv beurteilt wird, Freitextbemerkungen der zweiten Gruppe benennen sowohl Licht- als auch Schattenseiten, in der dritten Gruppe finden sich die Äußerungen von Befragten, die der Bundeswehr ein schlechtes Zeugnis als Arbeitgeber ausstellen.

Zunächst einige Beispiele für positive Bewertungen des Arbeitgebers Bundeswehr:

- „Die Bundeswehr bietet jungen Menschen mit der Laufbahn des Offiziers mit Studium und militärischer Führungsverantwortung eine interessante, besonders verantwortungsvolle berufliche Chance. Es liegt an jedem Einzelnen, diese Chance mit ihren vielfältigen Möglichkeiten zu nutzen. Ich bin sehr froh, diese Möglichkeit gehabt und genutzt zu haben...“ (Interview-Nr. 1882)
- „Kein anderer Arbeitgeber bietet einem ein so breites Betätigungsfeld. Wer bei der Bundeswehr keine Berufszufriedenheit erlangt, erlangt sie nirgendwo.“ (Interview-Nr. 1875)
- „Kein anderer Arbeitgeber legt mehr Wert auf Ausbildung und Qualifikation seiner Mitarbeiter. Die Bw ist einer der familienfreundlichsten Arbeitgeber in Deutschland, wenn nicht sogar der familienfreundlichste. Besonders durch die militärischen Vorgesetzten erfolgt ein hohes Maß an Fürsorge und "sich kümmern" um ... Untergebene.“ (Interview-Nr. 1748)
- „Bei der Bundeswehr wird sehr viel geboten. Neben einer sinnstiftenden Tätigkeit vor allem das Erleben von "Führung", einer gesunden Mischung aus Büroarbeit und körperlich anspruchsvollen Herausforderungen und die Kameradschaft...“ (Interview-Nr. 1173)
- „In keiner anderen Organisation kann man sich als Persönlichkeit so entwickeln und festigen. Bei meiner Feier zum 10jährigen Abitur ist mir das sehr klar geworden...“ (Interview-Nr. 1007)
- „Unvergleichbar (+) mit anderen Arbeitgebern hinsichtlich Innerer Führung/Gestaltungsfelder und dem kameradschaftlichen Aspekt sowohl auf gleicher Ebene, wie auch ober- und unterhalb.“ (Interview-Nr. 1009)
- „Ein Arbeitgeber, der einem bei entsprechender Eignung und Leistungsfähigkeit sehr gute Perspektiven und Chancen aufzeigt. Dazu viel Abwechslung in der Laufbahn als Offizier und die Möglichkeit ein bezahltes Studium zu absolvieren. Gleichzeitig wird (je nach BFD-Berater) sich sehr um die Wiedereingliederung in das zivile Berufsleben bemüht.“ (Interview-Nr. 964)

Viele Befragte weisen sowohl auf positive als auch auf negative Seiten des Arbeitgebers Bundeswehr hin:

- „Die Bundeswehr ist ein super Arbeitgeber. Das Gehalt ist super und auch die Karrierechancen allgemein. Das größere Problem ist, dass zu wenig höher dotierte Fachdienstposten geschaffen wurden. ... Natürlich kann man im Dienstgrad aufsteigen, wird dann jedoch zwangsläufig aus der Fachlichkeit, bzw. aus den fachlichen Bereichen herausgelöst. Hier muss in Zukunft ein Umdenken stattfinden! Ein weiteres Manko ist die überhandnehmende Bürokratie. Be-

schaffungsprozesse und Reformierungen sind träge. Eine wirkliche Reformierung wird meist mit einer Umstrukturierung umgesetzt, die zu keinen wirklichen Veränderungen führt.“ (Interview-Nr. 1708)

- „Die berufliche und finanzielle Sicherheit sind Pluspunkte der Bw als Arbeitgeber. Allerdings stehen sie andauernder Unterforderung, unterdurchschnittlicher Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie überbordender Bürokratie zulasten des einzelnen Soldaten gegenüber.“ (Interview-Nr. 1918)
- „Ein Vorteil ist sicher, dass man bei der Bundeswehr früh echte Verantwortung übernimmt und sehr viel über Menschenführung lernt. Hier werden entscheidende Grundlagen gelegt. Wesentliche Nachteile sind die in vielen Bereichen ausufernde Bürokratie und ein Mangel an Leistungsorientierung.“ (Interview-Nr. 1839)
- „Die Arbeitsbedingungen und (Netto-)Bezahlung sind in Verbindung mit den abwechslungsreichen Verwendungsmöglichkeiten super. Einzig die fehlende Planungssicherheit bzgl. Standort ist nicht mehr zeitgemäß.“ (Interview-Nr. 1778)
- „Sofern Familie und Dienst vereinbar sind, ist die Motivation und Zufriedenheit sehr hoch. Bei den Beurteilungen und dem Weg zum BS scheint es aber hauptsächlich darauf anzukommen, wie viel Facetime man beim Chef hat. In einer Fachverwendung nur auf sein militärisches Auftreten reduziert zu werden, ist demotivierend und schiebt alles zuvor Erreichte beiseite. Vielen Vorgesetzten sind das Studium und die dort erzielten Leistungen völlig egal. Es wird tatsächlich nur wie ein erzieltes Pflichttor gesehen. Mit dieser Tatsache muss man entsprechend umgehen, damit es Spaß macht zu dienen. Aufgrund des erworbenen Wissens in der Bundeswehr, dem breiten Aufgabenfeld und der Sicherheit sehe ich den Dienstherrn als guten Arbeitgeber. Da sind einzelne subjektive Ansichten von Vorgesetzten in der Truppe leider auszublenden.“ (Interview-Nr. 1614)
- „Ich bin gerne Soldat und erledige meine Aufgaben mit Freude. Mein großes Problem ist unser Personalmanagement. Genau genommen finde ich, wir haben kein Personalmanagement. Man ist seinem Personalführer ausgeliefert und hat keine Möglichkeit, sich selbst um eine Position zu bemühen oder zu bewerben. Man kann die Aussagen der PersFühr nicht prüfen, weil man keine Einsicht in die verfügbaren Posten hat. Man hat auch keinen Anspruch und keine Sicherheit auf einen Posten, bis man schriftlich was vorliegen hat. Das und die mangelnde Perspektive sowie das Desinteresse der Personalführung sind der Hauptgrund, warum ich nicht BS werden will. Die Bw ist für mich schon lange kein attraktiver Arbeitgeber mehr.“ (Interview-Nr. 1525)
- „Ich arbeite gerne fachlich und bin nicht geeignet, viele Menschen zu führen. Als Offizier bietet die Bw für mich mit diesem Fähigkeitsprofil keinerlei langfristig zufriedenstellende Tätigkeiten an. Zudem möchte ich nicht alle x Jahre umziehen oder Wochenendpendler sein. Daher werde ich mehr oder weniger gezwungen, die Bw zu verlassen – auch wenn ich gerne weiterhin für die Bw in meiner jetzigen, fachlichen Tätigkeit arbeiten würde.“ (Interview-Nr. 1501)

- „Die Bundeswehr bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten vielfältige Einsatz- und Verwendungsmöglichkeiten. Betreuung und Fürsorge sowie Berücksichtigung der persönlichen Wünsche und Interessen habe ich durch die Bundeswehr in allen meinen Verwendungen erfahren. Die in vielen Bereichen mangelnde Unterstützung der Bw durch die Politik, z. B. bei Personalausstattung, Materialausstattung und Finanzen, verhindert eine bessere Bewertung als Arbeitgeber.“ (Interview-Nr. 1469)
- „Die Bundeswehr ist ein guter und verlässlicher Arbeitgeber, welcher viele Chancen und Möglichkeiten bietet. Jedoch ist die Bundeswehr auch ein sehr bürokratisches, zäh arbeitendes System, in welchem Ideen und Vorschläge oft nicht umgesetzt werden können. Auch ist der Umgang mit Soldaten, wenn es um Versetzungen bzw. den Verwendungsaufbau geht, nicht immer transparent und nachvollziehbar. Nur mit großem Rückhalt von Vorgesetzten und viel Mühe können Dienstposten besetzt werden, die nicht in der Verwendungslaufbahn liegen.“ (Interview-Nr. 1305)
- „Vision/Mission schlagen jede nichtmilitärische Einrichtung oder Firma. Exzellenter Korpsgeist. Leider sind die Karrierechancen begrenzt. Bezahlung und generelle Zuwendung/Planbarkeit weit entfernt vom Niveau der freien Wirtschaft.“ (Interview-Nr. 1294)
- „Die Kombination aus Work-Life-Balance, vielseitigen Aufgaben, den Möglichkeiten, sich fachlich weiterzubilden, und verfügbarem Einkommen ist aus meiner Sicht gut. Die Aufstiegschancen als Fachexperte sind aus meiner Sicht limitiert. Insbesondere eine Promotion im Fachgebiet wird nicht zielführend genutzt und führt auch nicht zu anderen Gehältern oder Zulagen, was aus meiner Sicht ein erheblicher Nachteil ist, um Fachexpertise zu binden und zu halten.“ (Interview-Nr. 1252)
- „Sicherheit und Bezahlung gut. 41 h Woche, Einsätze, Übungen, Lehrgänge machen den Beruf als Vater unattraktiv und ich bin froh, wenn ich raus bin.“ (Interview-Nr. 1102)

Immer wieder finden sich jedoch auch Ausführungen, in denen Kritik am Arbeitgeber Bundeswehr dominiert:

- „Der viel strapazierte Dreisatz "Förderung nach Eignung, Leistung und Bedarf" entspricht nicht der Realität. Eignung und Leistung wurden und werden mit eher untauglichen Beurteilungssystemen "gemessen", und der Bedarf wird häufig wenig nachvollziehbar und viel zu kurzfristig artikuliert. Viele Offiziere und Staboffiziere haben in der Vergangenheit Entscheidungen der personalführenden Stellen (also des Bedarfsdeckers) als in der Nähe von Willkür empfunden...“ (Interview-Nr. 974)
- „Die Bundeswehr ist für mich trotz absolviertem Masterstudium ein furchtbarer Arbeitgeber. Das Studium wurde mit sehr guten Noten absolviert. Die jetzige Tätigkeit bei der Bundeswehr fordert mich absolut gar nicht. Es verstreichen Wochen ohne Arbeit. Die Arbeit, welche geringfügig anfällt, ist absolut anspruchslos und erfordert kein Studium.“ (Interview-Nr. 922)

- „Bei der Bundeswehr ist Anwesenheit = Arbeit. Die Leistung, insbesondere die auf dem Dienstposten, ist wenig relevant. Kameraden, die fleißig ihr Sportabzeichen machen und Schießbefehle schreiben, erhalten besonders gute Beurteilungen, auch wenn die fachliche Aufgabe auf dem Dienstposten höchstens halbherzig wahrgenommen wird. Der Umgang mit dem Personal bei der Bundeswehr ist unterirdisch. Das Personalamt erpresst Soldaten, die Laufbahnwechsel anstreben. Für akademische Fachkräfte bestehen keine Möglichkeiten, Fachlaufbahnen einzuschlagen. Veränderungen und Verbesserungen brauchen so lange, bis sie vielleicht umgesetzt werden, dass ein Truppendiener kaum die Früchte seiner Arbeit ernten kann. Dieses innovationsfeindliche Umfeld, bei dem Leistung auf dem Dienstposten irrelevant für die Karriere ist, verprellt Fachkräfte. Die, die bleiben, sind die, die dieses System weiter verstärken.“ (Interview-Nr. 936)
- „Ineffizienz an vielen Stellen führt zur Frustration. Materialmangel und überwältigende Bürokratie. Am Rockzipfel einer unfähigen politischen Führungsebene. Fehlende Entschlussfreude bei Vorgesetzten. Viele Sach- und Personalzwänge. Schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie war bekannt, ist aber dennoch ein negativer Faktor.“ (Interview-Nr. 1782)
- „Die starre Personalführung, welche in der Planung des Karriereaufbaus von "Pflichttoren" spricht, gefällt mir persönlich nicht. So was muss viel flexibler funktionieren. Oft empfinde ich dort getroffene Entscheidungen wenig transparent und mich nicht zufriedenstellend wahrgenommen.“ (Interview-Nr. 1695)
- „In der Bundeswehr gibt es nicht wirklich ein Leistungsprinzip. Selbst mit den besten Beurteilungen und zahlreichen Auszeichnungen wird man nicht schneller befördert oder kann "Karriere" machen. Klar – man wird irgendwann "BS", aber aus meinem Jahrgang hat sich dafür maximal der Durchschnittsoffizier entschieden. Dort war übrigens häufig die Begründung "Wo bekomme ich so viel Geld für so wenig Arbeit"... Die Top-Performer aus meinem Jahrgang sind alle raus – aus verschiedenen Gründen. Wieso gibt es keine "High-Potential"-Laufbahn, von sehr guten Absolventen der Uni bzw. der Offizierlehrgänge, die man gleich für hochwertige Posten aufbaut? Personen, die sowohl in der Uni, als auch in der Offizierschule, herausragende Leistung erzielt haben, kann ich dann vielleicht noch gewinnen. Wenn man erst mal den Truppenalltag gesehen hat und die schlechten Prozesse erlebt hat, Alternativen kennenlernt und dann noch das Vergnügen mit der planwirtschaftlichen Personalführung hatte, dann ist es eben schnell vorbei. Der Offizierberuf ist vermutlich einer der attraktivsten Berufe; die Bundeswehr leider auf Grund der zahlreichen dysfunktionalen Prozesse kein attraktiver Arbeitgeber, insbesondere für leistungsstarke Arbeitnehmer, die problemlos attraktive Alternativen finden. Wer in den öffentlichen Dienst möchte und einen warmen und gar nicht mal so kurzen Beamtenrock tragen will, ist sicherlich bei der Bundeswehr noch besser aufgehoben als beim Finanzamt um die Ecke, allerdings sollte das nicht das Personal sein, was wir für's Militär vorwiegend rekrutieren sollten.“ (Interview-Nr. 1275)
- „Katastrophale Personalführung im BAPers, schlechte materielle und personelle Ausstattung, überbordende Bürokratie, "selektiver Gehorsam" notwendig

für Auftragserfüllung, Abhängigkeit von einzelnen Vorgesetzten, ständige Versetzungen“ (Interview-Nr. 1236)

- „Wir verfangen uns in Bürokratie. Es werden Stunden damit verbracht, Befehle bis zum letzten Komma zu perfektionieren und LoNos noch und nöcher geschrieben. Den Soldaten bleibt aber weder die Zeit, die Befehle noch die tägliche Flut an LoNos zu bewerkstelligen. Jeder macht seinen Job nur noch halbherzig. Keiner getraut sich aufzustehen und einfach einmal zu sagen, dass ein bestimmtes Vorhaben nicht leistbar ist. Was mich aktuell bei der Bundeswehr hält, ist die relativ gute Bezahlung und dass ich nach 14 Jahren Dienstzeit endlich heimatnah eingesetzt bin. Aktuell verzichte ich auf eine Beförderung, um mich auf dem aktuellen Dienstposten zu halten. Die Stehzeit von Offizieren, gerade von fachlich eingesetzten Offizieren, ist einfach viel zu kurz und auch zu unattraktiv. Ich bin wirklich gerne Soldat und ich mache meine Arbeit auch gerne, nur leider kann ich meinen aktuellen Dienstposten nicht ewig machen, denn spätestens, wenn ich Berufssoldat werden sollte, muss ich meinen Dienstposten räumen und auf einen Dienstposten als Major wechseln. Auch dass ich damals mein Studium als Bester ... abgeschlossen habe, hat bisher absolut keine Betrachtung gefunden. So stolz wie ich damals war, so enttäuscht bin ich jetzt.“ (Interview-Nr. 1234)
- „Schlechte bzw. komplett fehlende Personalführung durch BAPersBw, Beurteilungen teilweise nach "Nasenfaktor" und nicht nach harten messbaren Ergebnissen wie z. B. Abschlussnoten von Lehrgängen, Leistungen im Einsatz. In großen Teilen keine sinnvolle Förderung oder Weiterbildung durch Vielzahl von unsinnigen, unnötigen Arbeiten im Grundbetrieb, die extrem zeitaufwendig sind und kaum/keinen Mehrwert bieten.“ (Interview-Nr. 1162)

## 7. Einstieg in das zivile Erwerbsleben

### 7.1. Vorbemerkung

Für Soldatinnen und Soldaten auf Zeit (SaZ), die nicht die Laufbahn als Berufssoldatin bzw. Berufssoldat einschlagen, stellt der Übergang in das zivile Erwerbsleben eine wichtige – wenn nicht sogar die zentrale – Zäsur in ihrer Erwerbsbiografie dar. Ein erfolgreicher Übergang stellt Weichen für die darauffolgenden Monate und Jahre, und in vielen Fällen auch für den weiteren Verlauf der Erwerbsbiografie.

Die Startbedingungen ehemaliger Offiziere unterscheiden sich in mehreren Punkten von den Startbedingungen der Alumni ziviler Hochschulen. Zu nennen sind hier insbesondere zwei Punkte:

- Der Studienabschluss ehemaliger Offiziere, die in das zivile Erwerbsleben einsteigen, liegt bereits fünf bis zehn Jahre zurück. Das bringt den Nachteil mit sich, dass Inhalte aus dem Studium nicht mehr so präsent sind. In dynamischen Disziplinen besteht zudem die Gefahr, dass die im Studium vermittelten Lehrinhalte zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs nicht mehr aktuell sind.
- Im Gegensatz zu den meisten Absolventinnen und Absolventen ziviler Hochschulen haben ehemalige Offiziere dagegen den Vorteil, dass sie über mehrjährige Berufserfahrung – und besonders wichtig: Führungserfahrung – verfügen.

Bereits aus früheren Untersuchungen ist bekannt, dass die Führungskompetenzen ehemaliger Offiziere – in Ergänzung zu deren fachlichen Qualifikationen – in der Privatwirtschaft sehr geschätzt werden und ausscheidenden Offizieren in aller Regel ein guter Start in das zivile Erwerbsleben gelingt.<sup>43</sup> Ein Ziel der vorliegenden Alumnibefragung ist es zu überprüfen, ob dieser Befund auch für Alumni der UniBw M zutrifft und welche Faktoren dafür maßgeblich sind.

### 7.2. Kriterien für einen guten Berufseinstieg

Was aber ist ein „guter“ Berufseinstieg; das heißt, woran zeigt sich die Qualität des Einstiegs in das zivile Erwerbsleben? Es bietet sich an, das Augenmerk einerseits auf den *Suchprozess* und andererseits auf das *Suchergebnis*, d. h. die erfolgreiche Aufnahme einer studiumsadäquaten Erwerbstätigkeit, zu richten.

Hinsichtlich des Suchprozesses dürfte für Bewerberinnen und Bewerber vor allem entscheidend sein, wie lange und mühsam sich dieser gestaltet. Das heißt, wichtige Kennziffern sind hier die Dauer der Bewerbungsphase sowie die Anzahl der abgegebenen Bewerbungen – beide Kennziffern wurden im Rahmen der Alumnibefragung erhoben.

---

<sup>43</sup> Vgl. beispielsweise ELBE, MARTIN (Hrsg.) (2019): Duale Karriere als Institution – Perspektiven ziviler Karrieren ehemaliger Offiziere. Berlin: Berliner Wissenschafts-Verlag; MARR, RAINER (Hrsg.) (2002): Kaderschmiede Bundeswehr? Vom Offizier zum Manager – Karriereperspektiven von Absolventen der Universitäten der Bundeswehr in Wirtschaft und Verwaltung. Neubiberg: Edition GFW, Gesellschaft zur Förderung der Weiterbildung an der Universität der Bundeswehr München e.V.

Hinsichtlich des Suchergebnisses ist nach der Qualität der letztendlich aufgenommenen Erwerbstätigkeit zu fragen. In einschlägigen Publikationen werden mehrere Qualitätskriterien definiert, insbesondere die Adäquanz der Beschäftigung, das Einkommen sowie die individuelle Gesamtzufriedenheit.<sup>44</sup> In der vorliegenden Studie wurden zwei der soeben genannten Qualitätskriterien erhoben: Zum einen wurden die Teilnehmenden darum gebeten, die Passung bzw. Adäquanz ihrer ersten zivilen Erwerbstätigkeit vor dem Hintergrund ihrer Qualifikation zu bewerten. Zum anderen sollten die Befragten angeben, wie zufrieden sie insgesamt mit ihrer ersten zivilen Erwerbstätigkeit waren.

Auf die Frage nach dem erzielten Einkommen als einem Indikator für die Studiumsadäquanz wurde bewusst verzichtet, und zwar aus folgendem Grund: Fragen nach Einkommensverhältnissen sind besonders sensibel und bergen die Gefahr, dass Teilnehmende, die hier nicht auskunftsbereit sind, die Befragung abbrechen (Drop-out). Da den Befragten im Anschluss an den Themenblock Berufseinstieg noch Fragen zur aktuellen Berufssituation gestellt wurden, sollte das Risiko eines Befragungsabbruchs so weit wie möglich reduziert werden. Daher enthält der Fragebogen keine Frage zum Einkommen aus der ersten Erwerbstätigkeit, sehr wohl aber eine Frage zum aktuellen Erwerbseinkommen. Da diese Frage (für Befragte im zivilen Erwerbsleben) den Abschluss des Fragebogens darstellt, besteht an dieser Stelle kein Risiko, durch Drop-outs Antworten auf nachfolgende Fragen zu verlieren.<sup>45</sup>

Zusätzlich zu den Fragen nach der Adäquanz der ersten zivilen Erwerbstätigkeit und der Frage nach der Gesamtzufriedenheit mit dieser Tätigkeit wurden die Teilnehmenden um eine Angabe gebeten, ob es sich bei ihrer ersten Erwerbstätigkeit um ein befristetes, ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis oder eine selbstständige Tätigkeit handelte. Hintergrund ist die Überlegung, dass gerade Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger häufig mit befristeten Arbeitsverträgen starten und dies mit einer reduzierten Planungssicherheit einhergeht.

### **7.3. Zur Größe der Teilgruppe der zivilen Erwerbstätigen**

An der Alumnibefragung konnten alle Absolventinnen und Absolventen der UniBw M teilnehmen – unabhängig davon, wann sie ihr Studium in Neubiberg absolviert haben. Aufgrund der Tatsache, dass die UniBw M erst im Jahr 2013 ein Alumni-Netzwerk aufgebaut hat und Teilnehmende der Alumnibefragung vor allem über das Alumni-Netzwerk akquiriert wurden, sind die jüngeren Jahrgänge im Teilnehmendenkreis in großer Zahl vertreten, während es vergleichsweise wenige ältere Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer gibt. Da die Angehörigen jüngerer Jahrgänge größtenteils noch im Rahmen ihrer Verpflichtungszeit stehen und damit noch nicht in das zivile Erwerbsleben eingetreten sind, betreffen die Fragen zum zivilen Erwerbsleben – kon-

---

<sup>44</sup> Vgl. beispielsweise BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2019): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Akademikerinnen und Akademiker, Nürnberg, S. 44. Abrufbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/>

<sup>45</sup> Indirekt lassen sich auch aus dem aktuellen Erwerbseinkommen Rückschlüsse auf den Berufseinstieg ziehen, denn nur in Ausnahmefällen dürfte jemand, der mit einem geringen und nicht studiumsadaquaten Einkommen in das zivile Erwerbsleben eingestiegen ist, in seiner weiteren Karriere hohe Erwerbseinkommen erzielen.

kret: die Abschnitte Berufseinstieg und Aktuelle Berufssituation – nur einen relativ geringen Anteil der Befragten. Von den 961 Fragebögen, die in die Auswertung einbezogen wurden, war nur für 225 – also weniger als ein Viertel – der Abschnitt Berufseinstieg relevant, davon befanden sich zwei Befragte zum Befragungszeitpunkt noch in der Bewerbungsphase.<sup>46</sup> (Für künftige Alumnibefragungen ist mit einer breiteren Datenbasis zu rechnen, weil viele der befragten Alumni, die gegenwärtig (noch) als Soldatin oder Soldat in der Bundeswehr arbeiten, bei künftigen Befragungen bereits im zivilen Erwerbsleben stehen dürften.)

Zudem sind die verbleibenden 223 Befragten unter mehreren Aspekten eine sehr heterogene Teilgruppe. Zu nennen sind hier vor allem drei Punkte:

- Die Einstiegsjahre in das zivile Erwerbsleben erstrecken sich über einen Zeitraum von über 40 Jahren (1979 bis 2022), in denen die Bedingungen für einen Berufseinstieg sehr unterschiedlich waren. In diesem Zeitraum gab es beispielsweise sowohl Boom- als auch Rezessionsphasen. Auch die Anforderungen an Bewerberinnen und Bewerber auf den berufsspezifischen Arbeitsmärkten haben sich in dieser Zeit stark gewandelt.
- Die erworbenen Abschlüsse (und damit möglicherweise auch die Bedingungen für den zivilen Berufseinstieg) haben sich im fraglichen Zeitraum mit der Umstellung vom Diplom auf Bachelor und Master geändert.
- Die Bandbreite der Studiengänge, die seit 1973 an der UniBw M angeboten wurden bzw. werden, ist sehr groß: Manche Studiengänge wurden eingestellt, andere neu geschaffen, und in vielen Studiengängen, die dem Namen nach über einen langen Zeitraum bestanden bzw. noch bestehen, dürfte sich das Curriculum stark gewandelt haben.

Diese Heterogenität gilt es bei der Interpretation der Befragungsergebnisse zu berücksichtigen. Aus Sicht der UniBw M wäre es wünschenswert, über eine Cluster-Analyse Muster zu identifizieren, die die Wahrscheinlichkeit eines guten Berufseinstiegs erhöhen – also beispielsweise bestimmte Kombinationen aus Studienfächern und militärischen Verwendungen. Aufgrund der geringen Größe der relevanten Teilgruppe – 223 Befragte – und ihrer Heterogenität sind derartige Schlussfolgerungen mit dieser ersten Alumnibefragung jedoch kaum fundiert zu treffen. Im vorliegenden Bericht soll das Augenmerk somit eher auf allgemeine Aussagen für die gesamte Teilgruppe und – bei aller Vorsicht – auf Tendenzen gelegt werden. Perspektivisch wäre es wünschenswert, die Datenbasis für künftige Alumnibefragungen zu verbreitern, um Cluster-Analysen zu ermöglichen.

---

<sup>46</sup> Bei den verbleibenden 736 Befragten handelt es sich *fast* ausschließlich, aber nicht nur um aktive Bundeswehrsoldatinnen und -soldaten. So wurden Alumni, die nicht als Soldatin oder Soldat in der Bundeswehr gedient haben, keine Fragen zum Berufseinstieg gestellt. Hierbei handelt es sich beispielsweise um ehemalige Austauschstudierende aus anderen Ländern oder ehemalige zivile Studierende, die mit einem Industriestipendium an der UniBw M studiert haben. Die Teilgruppe der Befragten, die nicht Soldatin bzw. Soldat bei der Bundeswehr waren oder sind, war allerdings sehr klein: Lediglich 34 Teilnehmende oder 3,5% der Befragten gaben an, nicht Soldatin bzw. Soldat der Bundeswehr (gewesen) zu sein.

#### 7.4. Exkurs: Zur Vergleichbarkeit mit Ergebnissen anderer Alumnibefragungen

Für die Bundeswehr im Allgemeinen und die UniBw M im Besonderen wäre eine Analyse interessant, wie sich der Berufseinstieg ausscheidender Offiziere vom Berufseinstieg der Alumni ziviler Hochschulen unterscheidet. Hierbei könnte beispielsweise die Frage untersucht werden, ob ausscheidenden Offizieren ein schnellerer Einstieg in das (zivile) Erwerbsleben gelingt, oder ob sie häufiger qualifikationsadäquate Positionen einnehmen. Würden sich diese Hypothesen als zutreffend erweisen, so wäre dies ein starkes Argument für die Offizierlaufbahn und ein Studium an der UniBw M. Derartige Vergleiche sind jedoch kaum fundiert durchzuführen, und zwar aus mehreren Gründen:

- Basierend auf der Empfehlung des Datenschutz-Teams der UniBw M wurden im Rahmen der Alumnibefragung nur solche Absolventinnen und Absolventen angesprochen, die eine hohe Verbundenheit zur Universität haben (vgl. die methodischen Ausführungen in Kapitel 1). Dabei handelt es sich eher um solche Personen, die einen guten oder sehr guten Studienabschluss erzielt haben und die sich daher vermutlich auch erfolgreicher am zivilen Arbeitsmarkt positionieren können. Damit liegt bereits bei der Rekrutierung der Teilnehmenden eine Verzerrung gegenüber vergleichbaren Alumnibefragungen vor.<sup>47</sup>
- Bei der Alumnibefragung 2022 der UniBw M handelt es sich – im Gegensatz zu anderen Alumnibefragungen – nicht um die Befragung einer bestimmten Kohorte, d. h. eines Studienjahrgangs. Wie oben erwähnt, erstrecken sich die Einstiegsjahre in das zivile Erwerbsleben über einen sehr langen Zeitraum, in dem sich die Rahmenbedingungen für einen Berufseinstieg erheblich gewandelt haben. Ein Vergleich mit den Ergebnissen kohortenspezifischer Alumnibefragungen ziviler Hochschulen, in denen alle Befragten ungefähr zur gleichen Zeit ihre erste Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, ist damit kaum möglich.<sup>48</sup>
- Zudem ist davon auszugehen, dass sich innerhalb eines langen Zeitraums nicht nur die äußeren Rahmenbedingungen geändert haben, sondern dass es auch Verzerrungen in den Erinnerungen der Befragten gibt. Je länger der Berufseinstieg zurückliegt, desto stärker dürften die Angaben der Befragten zum Berufseinstieg verzerrt sein – manche Erfahrungen sind möglicherweise nicht mehr so präsent, andere werden im Lichte späterer Entwicklungen neu interpretiert und bewertet.

---

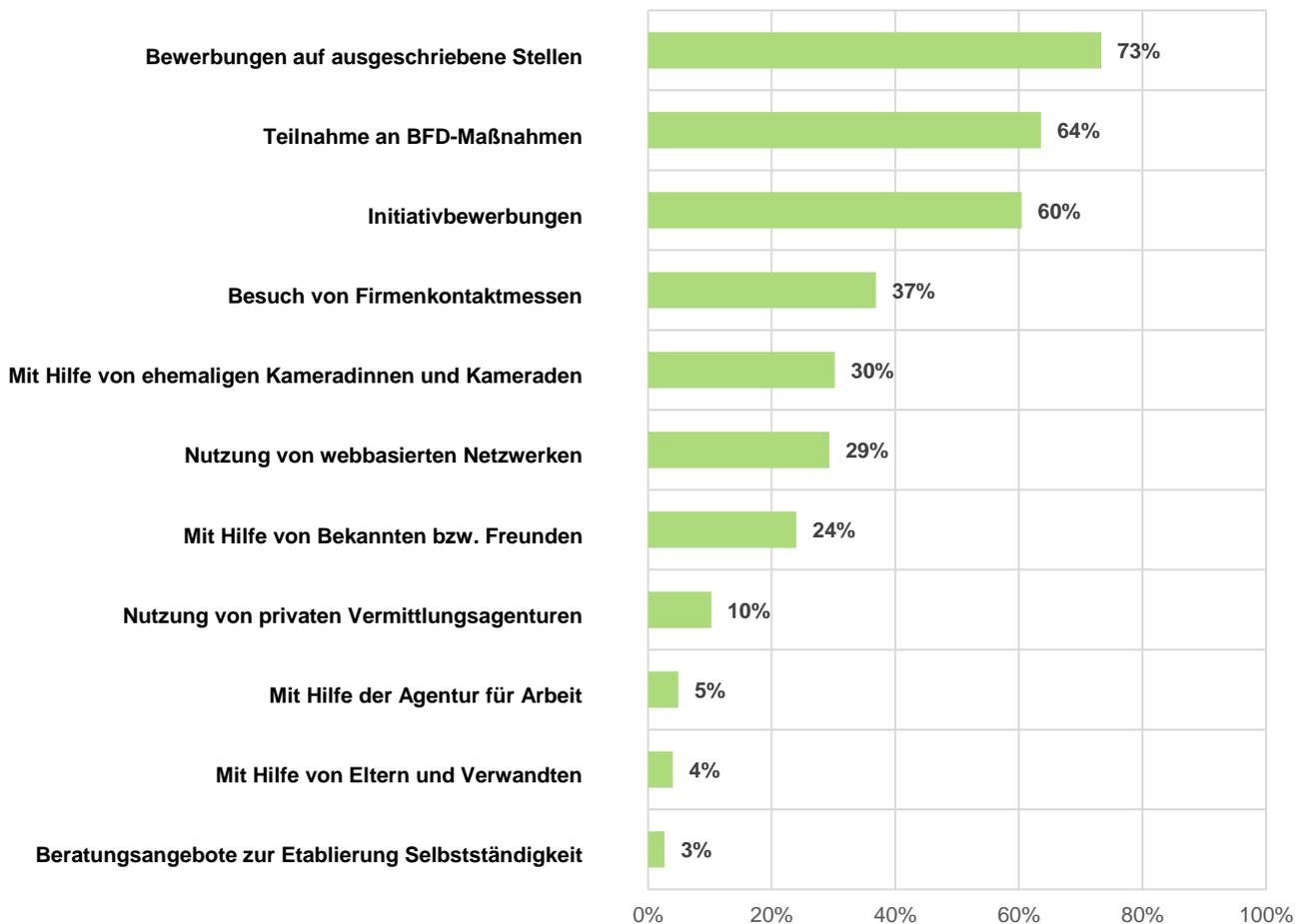
<sup>47</sup> Dies bedeutet ausdrücklich nicht, dass die Stichproben der Befragungsteilnehmenden in Alumnibefragungen ziviler Hochschulen zwangsläufig repräsentativ für die Grundgesamtheit aller Alumni sind. Denn auch dort ist zu vermuten, dass erfolgreiche Alumni eine höhere Antwortbereitschaft haben als Absolventinnen und Absolventen, die weniger erfolgreich sind. Bei der Alumnibefragung der UniBw M gibt es allerdings bereits eine Verzerrung bei der *Rekrutierung* potenzieller Teilnehmender und nicht erst beim Rücklauf der Fragebögen.

<sup>48</sup> Ein solcher Vergleich wäre allenfalls dann möglich, wenn die Ergebnisse kohortenspezifischer Alumnibefragungen über verschiedene Kohorten relativ stabil wären. Eine Recherche hat ergeben, dass dies nicht der Fall ist – vgl. beispielsweise REIFENBERG, DIRK (o.J.): Studium und Beruf in Nordrhein-Westfalen – Studienerfolg und Berufseinstieg der Absolventinnen und Absolventen des Abschlussjahrgangs 2018 von Fachhochschulen und Universitäten, S. 155-198. Abrufbar unter: [https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/rektorat/absolventen/2021-04-15\\_stubnrw\\_jg18.pdf](https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/rektorat/absolventen/2021-04-15_stubnrw_jg18.pdf)

Daher erschien es nicht sinnvoll, bzgl. des Berufseinstiegs Vergleiche zu Ergebnissen anderer Alumnibefragungen zu ziehen. Für künftige Befragungen wäre zu prüfen, ob die Ansprache aller Alumni eines Jahrgangs möglich ist. Zum einen wäre dann zu erwarten, dass die Befragungsergebnisse eine höhere Repräsentativität für alle Alumni (des entsprechenden Jahrgangs) aufweisen, als dies bei der Alumnibefragung 2022 der Fall war. Zum anderen wäre bei einem realistischen Rücklauf mit einer hinreichenden Anzahl von Fragebögen zu rechnen, um kohortenspezifische Auswertungen sinnvoll durchführen zu können. Damit wäre dann grundsätzlich ein Vergleich mit den ebenfalls kohortenspezifischen Alumnibefragungen anderer Hochschulen möglich.

## **7.5. Suchprozess: Suchstrategien**

Den Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmern, die bereits in das zivile Erwerbsleben eingestiegen bzw. nach Verlassen der Bundeswehr noch in der Bewerbungsphase sind, wurde folgende Frage gestellt: „Wie haben Sie versucht bzw. versuchen Sie, Ihre erste zivile Erwerbstätigkeit nach Ihrem Studium an der UniBw M bzw. nach Ihrer Dienstzeit bei der Bundeswehr zu finden?“ Dabei konnten die Teilnehmenden aus verschiedenen Möglichkeiten auswählen, eine Mehrfachauswahl war möglich. In Abbildung 7.1 sind die genannten Suchstrategien in absteigender Häufigkeit angegeben.



**Abbildung 7.1:** Suchstrategien beim Einstieg in das zivile Erwerbsleben

Aus der Abbildung wird ersichtlich, dass drei Suchstrategien von jeweils deutlich mehr als der Hälfte der Teilnehmenden verfolgt wurden: So haben sich 73% der Befragten auf ausgeschriebene Stellen beworben, 64% an Maßnahmen des Berufsförderungsdienstes (BFD) teilgenommen und 60% haben Initiativbewerbungen verschickt. Deutlich weniger häufig werden die folgenden Strategien genannt: der Besuch von Firmenkontaktmessen (37%), die Suche mit Hilfe von ehemaligen Kameradinnen und Kameraden aus der Bundeswehr (30%), die Nutzung von webbasierten Netzwerken, wie z. B. XING oder LinkedIn (29%) und die Suche mit Hilfe von Bekannten bzw. Freundinnen und Freunden (24%). Die anderen Suchstrategien (Nutzung von privaten Vermittlungsagenturen, Inanspruchnahme der Agentur für Arbeit, die Suche mit Hilfe von Eltern und Verwandten sowie die Inanspruchnahme von Beratungs- und Unterstützungsangeboten zur Etablierung einer Selbstständigkeit) wurden jeweils von maximal 10% der Befragten angekreuzt.

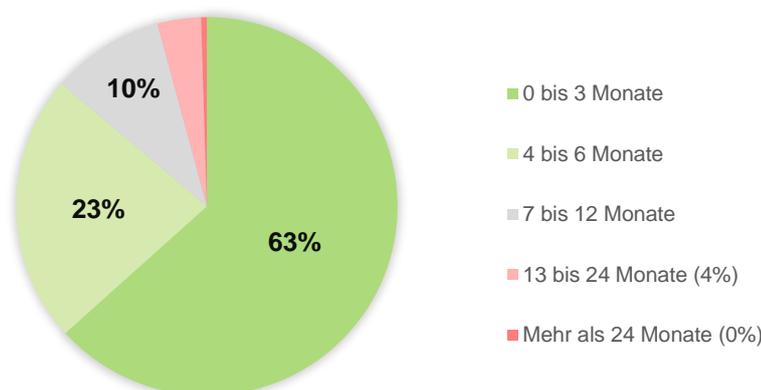
Die Befragten haben ihre erste zivile Erwerbstätigkeit zwischen 1979 und 2022 aufgenommen. In diesem Zeitraum haben sich die Kanäle, über die Arbeitgeber Jobmöglichkeiten kommunizieren und über die Interessierte ihre Bewerbungen einreichen, stark gewandelt. Der Stellenmarkt in Printmedien ist auf einen Bruchteil seines frühe-

ren Umfangs geschrumpft, im Gegenzug ist das Internet zu einem zentralen Recruiting-Kanal für Arbeitgeber geworden. Vor diesem Hintergrund ist die Frage interessant, ob sich in den Antworten der Befragten ein fundamentaler Wandel der Suchstrategien zeigt. Erstaunlicherweise zeigen die Detailauswertungen, dass – abgesehen von der Nutzung webbasierter Netzwerke (z. B. XING) – die Suchstrategien ausschließender Offiziere über mehrere Jahrzehnte relativ ähnlich geblieben sind: Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen, Initiativbewerbungen und die Teilnahme an BFD-Maßnahmen waren früher die häufigsten Suchstrategien und sind es nach wie vor. Die Inanspruchnahme der Agentur für Arbeit, der Hilfe von Eltern und Verwandten bzw. von Beratungs- und Unterstützungsangeboten zur Etablierung einer Selbstständigkeit spielten für alle Kohorten nur eine marginale Rolle.

Einen höheren Stellenwert als früher hat in den letzten Jahren der Besuch von Firmenkontaktmessen. Nur 21% der Alumni, die 2004 oder früher in das zivile Erwerbsleben eingestiegen sind, haben den Besuch von Firmenkontaktmessen als Suchstrategie genannt, während der entsprechende Wert bei denjenigen Alumni, die ab 2005 in das zivile Erwerbsleben eingetreten sind, bei 48% liegt. Das Jahr 2005 wurde zur Aufteilung in zwei Teilgruppen deshalb gewählt, weil zu Beginn des neuen Jahrtausends webbasierte Netzwerke wie XING oder LinkedIn an den Start gingen und sich ab diesem Zeitpunkt Recruiting-Prozesse stark gewandelt haben.

## 7.6. Suchprozess: Dauer der Beschäftigungssuche und Anzahl der Bewerbungen

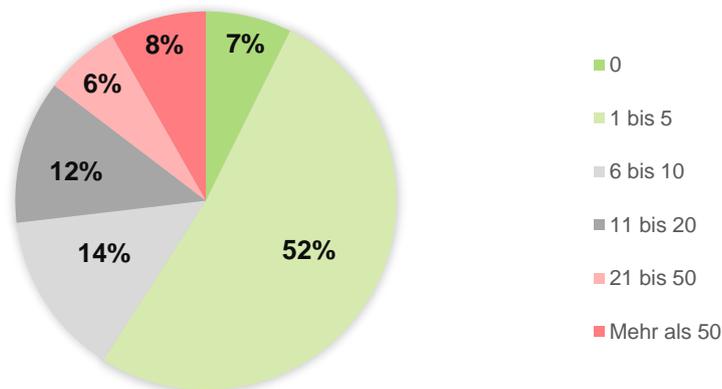
In Abbildung 7.2 ist dargestellt, wie lange die Beschäftigungssuche bei den Befragten gedauert hat; konkret lautete die entsprechende Frage: „Wie lange haben Sie aktiv nach einer Beschäftigung gesucht, bis Sie Ihre erste Erwerbstätigkeit auf dem zivilen Arbeitsmarkt aufgenommen haben?“



**Abbildung 7.2:** Dauer der Beschäftigungssuche

Aus der Abbildung wird ersichtlich, dass die aktive Suchphase für 86% der Teilnehmenden maximal ein halbes Jahr gedauert hat, fast zwei Drittel der Befragten (63%) waren sogar maximal drei Monate auf Beschäftigungssuche. Länger als ein Jahr hat die Beschäftigungssuche hingegen für weniger als 5% der Befragten gedauert. Insgesamt war also für eine überwältigende Mehrheit der Befragten die Beschäftigungssuche von kurzer oder gar sehr kurzer Dauer.

Vor diesem Hintergrund liegt die Vermutung nahe, dass die meisten Alumni vergleichsweise wenige Bewerbungen schreiben mussten, um ein oder mehrere Stellenangebote zu erhalten. In Abbildung 7.3 ist dargestellt, wie viele Bewerbungen die Befragten geschrieben haben, um ihre erste zivile Erwerbstätigkeit zu finden.



**Abbildung 7.3:** Anzahl der Bewerbungen

Fast drei Viertel der Befragten (73%) haben maximal zehn Bewerbungen geschrieben, um die erste Beschäftigung im zivilen Erwerbsleben zu finden, 59% der Befragten bekamen sogar bereits nach maximal fünf Bewerbungen eine Stelle.<sup>49</sup>

Damit belegen die Ergebnisse zur Dauer der Beschäftigungssuche und zur Anzahl der Bewerbungen, dass sich der Suchprozess für die meisten ausscheidenden Offiziere relativ kurz und nicht allzu umfangreich gestaltet. Dies unterstreicht: Ausscheidende Offiziere sind auf dem zivilen Arbeitsmarkt gefragt und können dort schnell Fuß fassen.

### 7.7. Suchprozess: Einfluss des Studienfaches und der Abschlussnote

Wegen der geringen Fallzahl ist es leider nicht möglich, mittels einer Cluster-Analyse eindeutige Erfolgsfaktoren für einen schnellen und reibungslosen Berufseinstieg zu identifizieren. Aus diesem Grund wurde überprüft, ob sich aus den Angaben der Befragten Hinweise entnehmen lassen, welche Faktoren einen Berufseinstieg tendenziell einfacher oder schwieriger machen:

- Erwartungsgemäß gestaltet sich die Bewerbungsphase für Alumni der Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (GSW) länger als für Alumni aus dem MINT-Bereich – dies lässt sich auch bei Absolventinnen und Absolventen ziviler Hochschulen beobachten. Der Anteil der Befragten, bei denen die Bewerbungsphase mindestens sieben Monate gedauert hat, ist im GSW-Bereich höher als im MINT-Bereich. Dieser Effekt ist über die Zeit stabil; so zeigt er sich sowohl bei ehemaligen Diplomstudierenden (19% versus 11%) als auch

<sup>49</sup> Nur 14% haben mehr als 20 Bewerbungen verfasst, 8% sogar mehr als 50 Bewerbungen.

bei Alumni mit Masterabschluss – bei den letztgenannten Alumni allerdings ausgeprägter (0% versus 21%). Hierin dürfte sich die verschärfte Arbeitskräfteknappheit in MINT-Berufen in den letzten Jahren widerspiegeln.

- Unter den Alumni, die in das zivile Erwerbsleben eingestiegen sind, ist nur die Teilgruppe ehemaliger Diplomstudierender hinreichend groß, um Aussagen hinsichtlich der Unterschiede zwischen einzelnen Studiengänge zu treffen. Dabei zeigt sich, dass es auch innerhalb der Fächergruppen MINT und GSW Unterschiede in der Dauer der Bewerbungsphase gibt. Unter den diplomierten Alumni eines MINT-Studiengangs ist eine lange Bewerbungsphase (mindestens sieben Monate) bei Informatikern die absolute Ausnahme, während lange Bewerbungsphasen bei Luft- und Raumfahrttechnikern in etwa so häufig vorkommen wie bei den diplomierten Alumni eines GSW-Studiums. Hierin dürfte sich widerspiegeln, dass der Arbeitsmarkt für Luft- und Raumfahrttechniker relativ klein und regional sehr stark konzentriert ist. Unter den diplomierten GSW-Alumni werden lange Bewerbungsphasen bei den Pädagogen häufiger genannt als beispielsweise bei den Alumni der Staats- und Sozialwissenschaften oder der Wirtschafts- und Organisationswissenschaften (36% versus 14 bzw. 13%).<sup>50</sup>
- Bei den ehemaligen Diplomstudierenden scheint es – zumindest teilweise – einen Effekt der erreichten Abschlussnote auf die Dauer der Bewerbungsphase zu geben. Gruppiert man bei den diplomierten Alumni die Abschlussnoten in Intervalle von der Größe einer halben Note (1,0 bis 1,4; 1,5 bis 1,9 usw.), so zeigt sich, dass der Anteil langer Bewerbungsphasen (mindestens sieben Monate) mit schlechterer Abschlussnote ansteigt – allerdings nur bis zum dritten Intervall (2,0 bis 2,4). Für schlechtere Noten besteht ein derartiger Zusammenhang nicht, vielmehr sinkt ab einem Notenschnitt von 2,5 der Anteil langer Bewerbungsphasen wieder. Möglicherweise sind für dieses Phänomen Selbstselektionsprozesse verantwortlich, dass sich also Alumni mit schlechterem Notendurchschnitt von vornherein auf weniger begehrte Stellen bewerben, um dadurch ihre Chance auf eine schnelle Jobzusage zu erhöhen.<sup>51</sup>
- Zur Kontrolle wurde auch analysiert, ob es einen Zusammenhang mit Charakteristika der zuvor absolvierten militärischen Laufbahn gibt. Wichtige Merkmale dieser Laufbahn, die im Fragebogen abgefragt wurden, sind zum einen der letzte Dienstgrad und zum anderen die letzte Verwendung. Circa drei Viertel der Befragten, die in das zivile Erwerbsleben eingestiegen sind, haben die Bundeswehr als Hauptmann bzw. Kapitänleutnant verlassen. Andere Dienstgrade sind beim Ausscheiden aus der Bundeswehr kaum vertreten; die Zahlen sind hier so gering, dass sich keine sinnvollen Aussagen dazu ableiten lassen, was es für den zivilen Berufseinstieg bedeutet, die Bundeswehr nicht als Hauptmann bzw. Kapitänleutnant verlassen zu haben. Bei den letzten Verwendungen ist die

---

<sup>50</sup> Bei Studiengängen mit einer langen Bewerbungsphase ist – wie zu erwarten – auch die Zahl der geschriebenen Bewerbungen höher.

<sup>51</sup> Eine andere Vermutung wäre, dass Teilnehmende mit einer Abschlussnote von 2,5 oder schlechter diese Note überproportional häufig nicht angegeben haben.

Bandbreite der Nennungen sehr groß, so dass einzelne Verwendungen wiederum nur von relativ wenigen Befragten genannt werden – zu wenigen, um hieraus allgemeine Schlussfolgerungen zu ziehen.

### 7.8. Suchergebnis: Art der ersten Erwerbstätigkeit

In Abbildung 7.4 ist dargestellt, wie sich die Art der ersten Erwerbstätigkeit charakterisieren lässt. Interessant ist dabei vor allem die Frage, wie viele Befragte ihre Laufbahn im zivilen Erwerbsleben direkt mit einer unbefristeten Anstellung beginnen und damit Stabilität erreichen und wie viele zunächst mit einer befristeten Beschäftigung beginnen müssen. Für ausscheidende Offiziere ist berufliche Stabilität besonders wichtig, sind sie doch beim Eintritt in das zivile Erwerbsleben bereits Anfang 30 und haben oft schon eine Familie gegründet.

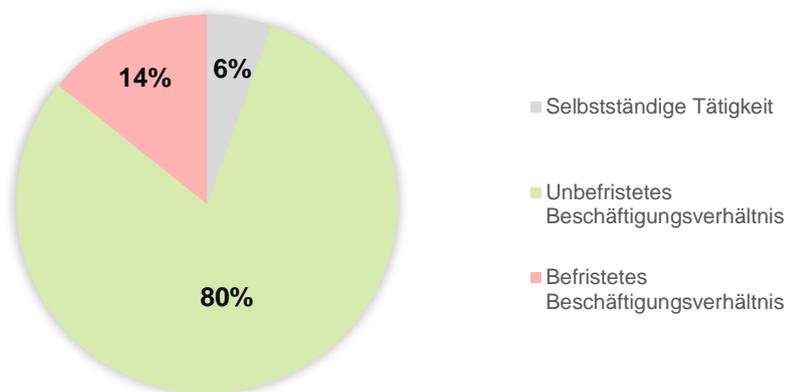


Abbildung 7.4: Art der ersten Erwerbstätigkeit

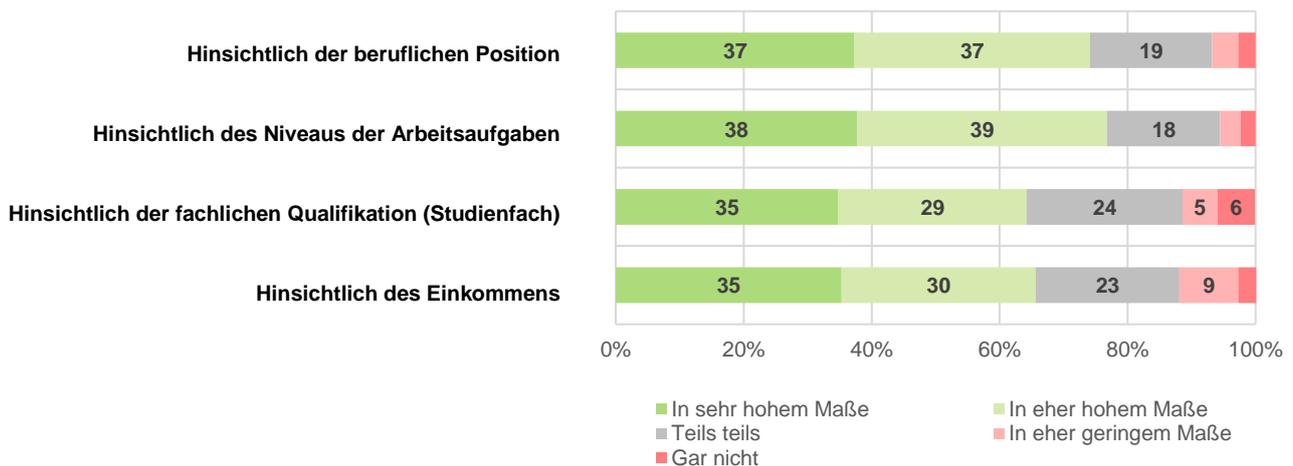
Wie die Abbildung zeigt, sind 80% der Befragten direkt in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis eingetreten, 14% erhielten zunächst einen befristeten Arbeitsvertrag. Nur 6% starteten direkt in die Selbstständigkeit.

### 7.9. Suchergebnis: Adäquanz der ersten Erwerbstätigkeit

Wie zu Beginn des vorliegenden Kapitels erläutert, ist es nicht nur wichtig, überhaupt eine Erwerbstätigkeit zu finden. Vielmehr sollte diese Erwerbstätigkeit auch dem Abschlussniveau entsprechen und bestimmte Qualitätskriterien erfüllen. Gerade für Akademikerinnen und Akademiker, die viel Zeit in ihr Studium und damit in den Aufbau ihres Humankapitals investiert haben, stellt sich die Frage, ob sich diese Investitionen gelohnt haben. Selbstverständlich ist hierfür nicht alleine die erste Erwerbstätigkeit, sondern die gesamte Erwerbsbiografie relevant. Aber die erste Erwerbstätigkeit stellt wichtige Weichen für die weitere Laufbahn; und der Eindruck, Wissen und persönliche

Stärken nicht ausspielen zu können, sorgt für Frustrationen.<sup>52</sup> Daher ist die Adäquanz bzw. Angemessenheit der ersten Erwerbstätigkeit (bezogen auf die eigene Qualifikation) ein wichtiges Qualitätskriterium.

Den Teilnehmenden der Befragung wurde folgende Frage gestellt: „Wie passte Ihre erste zivile Erwerbstätigkeit zu Ihrer Qualifikation?“,<sup>53</sup> wobei eine Bewertung auf einer fünfstufigen Skala vorgenommen werden sollte (von *In sehr hohem Maße* bis *Gar nicht*). In Abbildung 7.5 ist dargestellt, welche Bewertungen die Teilnehmenden abgegeben haben.



**Abbildung 7.5:** Adäquanz der ersten Erwerbstätigkeit

Die Abbildung veranschaulicht, dass die erste zivile Erwerbstätigkeit für eine deutliche Mehrheit der Befragten in (sehr oder eher) hohem Maße zur eigenen Qualifikation gepasst hat. Dies gilt für alle vier abgefragten Teilaspekte (berufliche Position, Niveau der Arbeitsaufgaben, fachliche Qualifikation, Einkommen) mit lediglich geringfügigen Unterschieden. Insbesondere bzgl. des Niveaus der Arbeitsaufgaben und der beruflichen Position scheint es allgemein eine hohe Passung zu geben. Etwas weniger hoch ist die Passung im Hinblick auf die fachliche Qualifikation (Studienfach) und das Einkommen. Für diesen Befund liegen folgende Erklärungen nahe: Aufgrund der zeitlichen Lücke zwischen Studienabschluss und Einstieg in das zivile Erwerbsleben setzen manche Unternehmen ausscheidende SaZ möglicherweise nicht ganz so fachnah ein wie Berufseinsteiger, die unmittelbar nach ihrem Studium in das zivile Erwerbsleben einsteigen. Es ist allgemein bekannt, dass Unternehmen ausscheidende Offiziere gerade wegen der erworbenen Führungsverantwortung in der Truppe schätzen. Dies legt nahe, dass dieser Personenkreis tendenziell eher für Führungsaufgaben als für fachliche (Spezial-) Aufgaben rekrutiert wird. Ein nicht ganz so hoher Bezug zum Studienfach wäre vor diesem Hintergrund naheliegend.

<sup>52</sup> An einer anderen Stelle der Befragung wird dies sehr deutlich: Zahlreiche Befragte äußern ihre Unzufriedenheit, dass die Bundeswehr in vielen Verwendungen das im Studium erworbene Fachwissen nicht nutzt – vgl. Kapitel 6.

<sup>53</sup> Frage 7.7 im Fragebogen.

Bezüglich der nicht ganz so hohen Passung hinsichtlich des Einkommens ist zu vermuten, dass ausscheidende Offiziere – als Berufsanfängerinnen bzw. -anfänger im zivilen Erwerbsleben – weniger verdienen als Kolleginnen und Kollegen gleichen Alters, die bereits auf eine mehrjährige Berufserfahrung im zivilen Bereich zurückblicken. Dies kann bei ausscheidenden SaZ eventuell zum Eindruck führen, nicht adäquat entlohnt zu werden. Zudem ist denkbar, dass ausscheidende Offiziere, die ein geistes- oder sozialwissenschaftliches Studium absolviert haben, mit Einkommenseinbußen rechnen müssen, weil in der Privatwirtschaft Geisteswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler durchschnittlich weniger verdienen als Arbeitskräfte mit Qualifikationen im MINT-Bereich. Eine nähere Überprüfung der Angaben zur Einkommensadäquanz zeigt in der Tat, dass die Passung des Einkommens unter GSW-Alumni zu einem höheren Prozentsatz mit *Gar nicht* oder *In eher geringem Maße* bewertet wird, als dies bei Alumni von MINT-Studiengängen der Fall ist. Bei Absolventinnen und Absolventen der Diplomstudiengänge ist der Unterschied relativ gering (13% versus 8%), bei Alumni von Masterstudiengängen ausgeprägter – hier bewertet keine einzige Absolventin bzw. kein einziger Absolvent eines MINT-Studiums die Passung des Einkommens mit *Gar nicht* oder *In eher geringem Maße*, während diese Einschätzung 22% der Alumni aus dem Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften vornehmen. Über die Gründe, warum an dieser Stelle die Bewertungen zwischen Alumni mit Diplomabschluss und Alumni mit Masterabschluss auseinanderklaffen, kann nur spekuliert werden. Möglicherweise haben sich die fachgruppenspezifischen Arbeitsmärkte in den vergangenen Jahren auseinanderentwickelt. Eine andere Erklärung wäre, dass mit zunehmender Berufserfahrung im zivilen Erwerbsleben die Einkommenshöhe in der ersten Beschäftigung einer realistischeren Bewertung unterzogen wird.

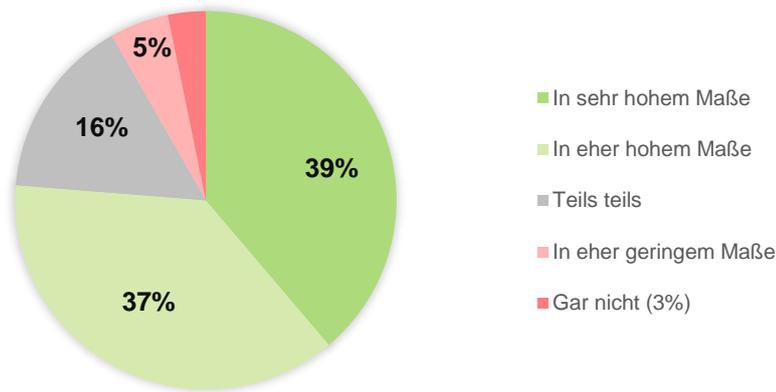
### **7.10. Suchergebnis: Zufriedenheit mit der ersten Erwerbstätigkeit**

Aussagen zur Art der ersten Erwerbstätigkeit und zu deren Adäquanz sind wichtige Qualitätskriterien der ausgeübten Tätigkeit. Sie können Hinweise darauf geben, ob und warum die Befragten mit ihrer Tätigkeit zufrieden oder unzufrieden sind – die Betonung liegt dabei auf Hinweisen, denn die Aussagen lassen sich nicht direkt in Zufriedenheitswerte übersetzen. Dies liegt im Wesentlichen daran, dass in die persönliche Berufszufriedenheit noch eine Fülle weiterer, teils weicher, Faktoren eingeht, beispielsweise das Betriebsklima oder die Arbeitsatmosphäre im engeren Kollegenkreis.

Daher wurden die Befragten zum Abschluss des Abschnitts „Berufseinstieg“ darum gebeten, eine umfassende Einschätzung zu ihrer Berufszufriedenheit abzugeben. In Abbildung 7.6 ist dargestellt, wie sich die Antworten auf die Frage „Wie zufrieden sind/waren Sie insgesamt mit Ihrer ersten zivilen Erwerbstätigkeit?“ verteilt haben.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Frage 7.8 im Fragebogen



**Abbildung 7.6:** Zufriedenheit mit der ersten Erwerbstätigkeit

Die Ergebnisse zeigen, dass mehr als drei Viertel der Befragten (76%) mit ihrer ersten Erwerbstätigkeit in (sehr oder eher) hohem Maße zufrieden waren; nur knapp jeder zehnte Befragte (8%) war hiermit kaum oder gar nicht zufrieden. Dem weit überwiegenden Teil der ausscheidenden Offiziere gelingt es also, nach der Verpflichtungszeit eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, die für eine hohe Berufszufriedenheit sorgt.

### 7.11. Ziviler Berufseinstieg: Einfluss weiterer akademischer Qualifikationen

Ein zweites Studium bzw. eine Promotion stellen zusätzliche akademische Qualifikationen dar, die das Humankapital einer Bewerberin oder eines Bewerbers erhöhen. Vor diesem Hintergrund liegt die Vermutung nahe, dass diese Jobsuchenden mehr Erfolg bei der Stellensuche haben. Mehr Erfolg kann dabei sowohl bedeuten, dass die Bewerbungsphase tendenziell kürzer ist, als auch, dass die aufgenommene Beschäftigung eine höhere Qualität aufweist (höhere Qualifikationsadäquanz und/oder höhere Berufszufriedenheit).

Aus diesem Grund wurden im Rahmen der Alumnibefragung die Teilnehmenden auch darum gebeten, Auskunft über etwaige Studien an anderen Hochschulen zu geben. Außerdem wurden die Teilnehmenden nach einer Promotion gefragt.

Von den 225 Befragten, die bereits in das zivile Erwerbsleben eingestiegen sind oder sich noch in der Bewerbungsphase befinden, haben 93 ein Studium an einer anderen Hochschule belegt, 125 verneinen dies, sieben Befragte haben hierzu keine Angaben gemacht. Von den 93 Befragten mit zusätzlichem Studium haben 82 Befragte nach ihrem Studium an der UniBw M an einer anderen Hochschule studiert, sieben Teilnehmende haben zuvor bereits studiert, und in vier Fällen wurde sowohl vor als auch nach der Zeit an der UniBw M an einer anderen Hochschule studiert. Diese Zahlen zeigen, dass ein Zweitstudium nach der Zeit in Neubiberg relativ weit verbreitet ist – knapp 40% der Befragten, die bereits in das zivile Erwerbsleben eingestiegen sind oder sich noch in der Bewerbungsphase befinden, haben sich hierfür entschieden. Erwartungsgemäß wurde deutlich seltener eine Promotion abgeschlossen. Nur 25 Befragte gaben an, eine Promotion abgeschlossen zu haben.

Dass ein Zweitstudium zu mehr Erfolg bei der Stellensuche führt, lässt sich – entgegen der oben geäußerten Vermutung – allerdings nicht aus den Daten schlussfolgern: So

dauerte für 18% der Alumni mit Zweitstudium die Bewerbungsphase mindestens sieben Monate, bei den Alumni ohne Zweitstudium traf dies nur in 11% der Fälle zu. Und die Qualität der aufgenommenen Erwerbstätigkeit wird in allen Dimensionen (vier verschiedene Adäquanz-Aspekte, Gesamtzufriedenheit) von den Befragten mit Zweitstudium tendenziell etwas weniger gut bewertet als von Befragten ohne Zweitstudium.

Eine nähere Analyse der Ursachen für diesen Befund ist kaum möglich. Zum einen sind die Fallzahlen relativ gering, zum anderen wären hierfür zusätzliche Fragen notwendig gewesen, diese hätten allerdings den Rahmen des Fragebogens gesprengt. Es können allenfalls Vermutungen angestellt werden: ein Zweitstudium kann bei schlechten Jobperspektiven ein Mittel sein, um Zeiten der Arbeitslosigkeit zu überbrücken, und wäre in einem derartigen Kontext eher aus der Not geboren als ein Zeichen für eine starke Bildungsmotivation. Selbst wenn das Zweitstudium unter dieser Prämisse die Erfolgsaussichten auf dem Arbeitsmarkt erhöht, können diese immer noch geringer sein als bei Alumni, die von vornherein gute Jobperspektiven haben. Die geringere Qualität der aufgenommenen Erwerbstätigkeit bei Alumni mit Zweitstudium könnte auch damit zusammenhängen, dass die zusätzlichen Qualifikationen, die im Zweitstudium erworben werden, die Hoffnungen und Erwartungen an die erste Erwerbstätigkeit stärker erhöhen, als dies realiter gerechtfertigt ist. Dies könnte zu Enttäuschungen führen, die sich in den Qualitätsdimensionen der Erwerbstätigkeit widerspiegeln – denn hierbei handelt es sich ja nicht um objektive Kriterien, sondern um die subjektiven Bewertungen der Befragten.

Aus den Daten lässt sich also kein Vorteil eines Zweitstudiums für den zivilen Berufseinstieg ableiten. Anders sieht es für eine Promotion aus – hier muss allerdings vorweggeschickt werden, dass die Fallzahlen so gering sind (25 Promotionen), dass die Hinweise, die die Daten liefern, mit äußerster Vorsicht zu interpretieren sind.

Nur eine Befragte bzw. ein Befragter von 25 (bzw. 4%) mit Promotion gibt an, dass die Bewerbungsphase mindestens sieben Monate gedauert hat, während der entsprechende Anteil bei Befragten ohne Promotion bei 15% liegt. Die Passung der ersten Erwerbstätigkeit zur eigenen Qualifikation wird relativ hoch bewertet: Dass Teilnehmende mit Promotion die Adäquanz der ersten Erwerbstätigkeit als gering oder nicht vorhanden bewerten, kommt fast gar nicht vor.<sup>55</sup> (Bei Teilnehmenden ohne Promotion bewerten zwischen 6% und 13% der Befragten die Passung als gering oder nicht vorhanden.)<sup>56</sup>

## 7.12. Fazit: Reibungsloser und guter Berufseinstieg als Regelfall

Zu Beginn des Kapitels wurde der Übergang von der Offizierlaufbahn in das zivile Erwerbsleben als Zäsur beschrieben. Die Auswertung der Alumnibefragung zeigt, dass

---

<sup>55</sup> Bei den Aspekten berufliche Position, Niveau der Arbeitsaufgaben und fachliche Qualifikation gibt es hier gar keine Nennungen, nur beim Aspekt Einkommen haben zwei Befragte (8%) *In geringem Maße* angekreuzt.

<sup>56</sup> Vor einer vorschnellen Interpretation, dass Promotionen den Start in das zivile Erwerbsleben erleichtern, muss – jenseits der kleinen Datenbasis – gewarnt werden: Die Daten geben Hinweise auf eine Korrelation, der aber keine Kausalität zugrunde liegen muss: So kommen für eine Promotion nur leistungsstarke Alumni in Frage, denen in der Regel auch ohne Promotion ein guter und schneller Einstieg in den zivilen Arbeitsmarkt gelingen würde.

die weit überwiegende Mehrheit der ausscheidenden Offiziere diese Zäsur gut meistert und schnell und erfolgreich Fuß im zivilen Erwerbsleben fasst.<sup>57</sup>

Die Dauer der Jobsuche und die Anzahl der abgeschickten Bewerbungen halten sich für die meisten Alumni im Rahmen – ca. 85% der Alumni geben eine Suchphase von maximal einem halben Jahr an, knapp 80% der Befragten haben maximal 20 Bewerbungen geschrieben.

80% der Befragten erhalten zum Einstieg in das zivile Erwerbsleben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die aufgenommene Tätigkeit passt in den Augen der meisten Befragten in hohem Maße zur eigenen Qualifikation – in Abhängigkeit von den abgefragten Teilaspekten geben etwa zwei Drittel bis drei Viertel der Antwortenden eine hohe Passung an. Und mehr als drei Viertel der Befragten (76%) sind mit ihrer ersten Erwerbstätigkeit in hohem Maße zufrieden. Kurzum: Ausscheidende Offiziere sind gefragt und können sich im Regelfall gut und schnell im zivilen Erwerbsleben etablieren!

---

<sup>57</sup> Einschränkung sei hier nochmals darauf hingewiesen (vgl. auch Kapitel 1), dass das Sample der Befragten gegenüber der Grundgesamtheit aller Alumni verzerrt sein dürfte. So sind wahrscheinlich erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen im Alumni-Netzwerk überrepräsentiert; zudem dürfte die Auskunftsbereitschaft positiv mit dem beruflichen Erfolg korrelieren.

## 8. Aktuelle Berufssituation

### 8.1. Vorbemerkung

Beim Einstieg in das zivile Erwerbsleben spielen das Studium und die dort erworbenen Kompetenzen eine besonders große Rolle. Wie im vorangegangenen Kapitel gezeigt, gelingt den allermeisten Alumni der UniBw M ein schneller und guter Einstieg in den zivilen Arbeitsmarkt. Für das weitere Erwerbsleben ist die Hochschulausbildung ebenfalls wichtig – auch wenn mit zunehmender Berufserfahrung die Kompetenzen und Erfahrungen, die „on the job“ erworben werden, eine immer größere Rolle spielen. Gleichwohl sind die weiteren Karriereverläufe der Alumni für die UniBw M interessant, zeigen sie doch auf, ob den Absolventinnen und Absolventen nach dem Einstieg in das zivile Erwerbsleben eine erfolgreiche berufliche Weiterentwicklung gelingt.

Aus Sicht der UniBw M wäre es interessant, Karriereverläufe auf Individualebene nachzeichnen zu können. Hierzu müssten Alumni in regelmäßigen Abständen zu ihrer beruflichen Entwicklung befragt werden. Zur Alumnibefragung, die Anfang 2022 durchgeführt wurde, ist eine entsprechende Folgebefragung im Abstand von maximal fünf Jahren geplant. Angeschrieben werden dabei alle Alumni, die der pseudonymisierten Speicherung ihrer Angaben im Fragebogen und einer erneuten Kontaktaufnahme explizit zugestimmt haben.

Für die Alumnibefragung 2022 liegt allerdings keine vorhergehende Befragung zugrunde, mit deren Hilfe sich Karrierepfade detailliert nachzeichnen lassen. Die Teilnehmenden wurden in der vorliegenden Alumnibefragung – ergänzend zu den Auskünften zum Einstieg in das zivile Erwerbsleben – lediglich darum gebeten, Angaben zu ihrer aktuellen Berufssituation zu machen. Somit lässt sich zumindest feststellen, wie weit die Befragten bis dato auf der Karriereleiter nach oben geklettert sind.

Wünschenswert wäre es, im Rahmen einer Cluster-Analyse zu ermitteln, welche Faktoren eine erfolgreiche Karriere begünstigen. Allerdings ist eine derartige Cluster-Analyse mit den erhobenen Daten nicht durchzuführen. Die Gründe hierfür sind die gleichen, wie im vorangegangenen Kapitel erläutert: Die Teilgruppe der Befragten, die bereits im zivilen Erwerbsleben stehen, ist mit 257 Personen relativ klein und sehr heterogen – so haben sich beispielsweise die erworbenen Abschlüsse mit der Umstellung auf Bachelor und Master verändert und die Bandbreite der belegten Studiengänge ist sehr groß.<sup>58</sup> Zudem blicken die Befragten auf eine unterschiedlich lange Karriere im zivilen Erwerbsleben zurück – viele ältere Befragte dürften bereits die Spitze der Karriereleiter erklommen haben, während einige jüngere Befragte aktuell noch ihrer ersten

---

<sup>58</sup> Ferner befinden sich unter den 257 Befragten auch solche Personen, die an der UniBw M nur ein berufsbegleitendes weiterbildendes Studium am Weiterbildungsinstitut casc absolviert haben, sowie sog. Industriestipendiaten, deren Karriere sich fundamental vom Werdegang ehemaliger Zeitsoldatinnen und

-soldaten der Bundeswehr unterscheidet. Insbesondere auf diese Punkte ist zurückzuführen, dass die Anzahl der Teilnehmendem im Themenbereich Aktuelle Berufssituation höher ist als im Themenbereich Berufseinstieg – denn bei den soeben erwähnten Personenkreisen wurden keine Fragen zum Berufseinstieg gestellt.

zivilen Erwerbstätigkeit nachgehen.<sup>59</sup> Wie beim Themenbereich Einstieg in das zivile Erwerbsleben können die Angaben zur aktuellen Berufssituation daher allenfalls Hinweise auf Faktoren liefern, die eine erfolgreiche Karriere wahrscheinlicher machen.

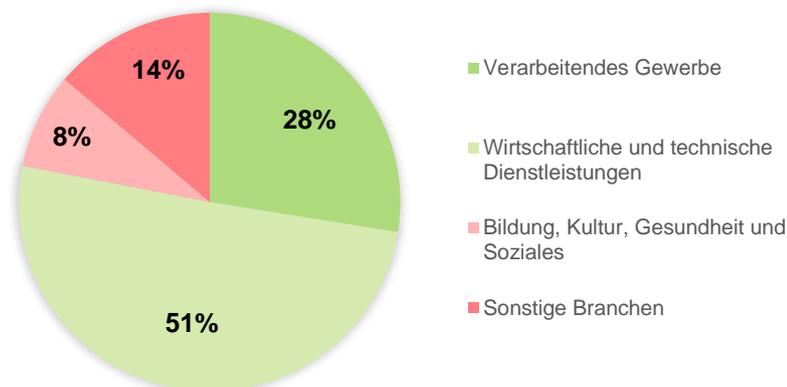
Der Erfolg einer Karriere dürfte sich für viele Erwerbstätige daran bemessen, ob sie verantwortungsvolle (Führungs-) Aufgaben wahrnehmen, ob sie mit ihrer Tätigkeit zufrieden sind und wie hoch ihr Erwerbseinkommen ist. Alle diese Punkte wurden im Rahmen der Alumnibefragung erhoben – die entsprechenden Auswertungen finden sich in den Abschnitten 8.3 ff. Außerdem wurden die Teilnehmenden um eine Einschätzung gebeten, welche Bedeutung das Studium an der UniBw M für die eigene Karriere hatte – hierauf wird am Ende des vorliegenden Kapitels eingegangen.

Zunächst werden in Abschnitt 8.2 wichtige Eckdaten der ausgeübten Tätigkeiten vorgestellt. Diese statistischen Kennziffern kann der eilige Leser bzw. die eilige Leserin, der bzw. die sich nur für die soeben aufgeführten Erfolgskriterien interessiert, überspringen.

## 8.2. Statistische Kennziffern zu den ausgeübten Erwerbstätigkeiten

### Branche bzw. Aufgabenbereich (öffentlicher Dienst)

In Abbildung 8.1 ist dargestellt, in welchen Wirtschaftsbereichen die befragten Alumni arbeiten, die im privaten Sektor tätig sind.<sup>60</sup>



**Abbildung 8.1:** Tätigkeit nach Branchen (privater Sektor)

Ungefähr ein Viertel der Befragten (28%) arbeitet demnach im verarbeitenden Gewerbe, circa die Hälfte der Befragten (51%) ist in den Teilen des Dienstleistungssektors tätig, in dem wirtschaftliche und technische Dienstleistungen erbracht werden.

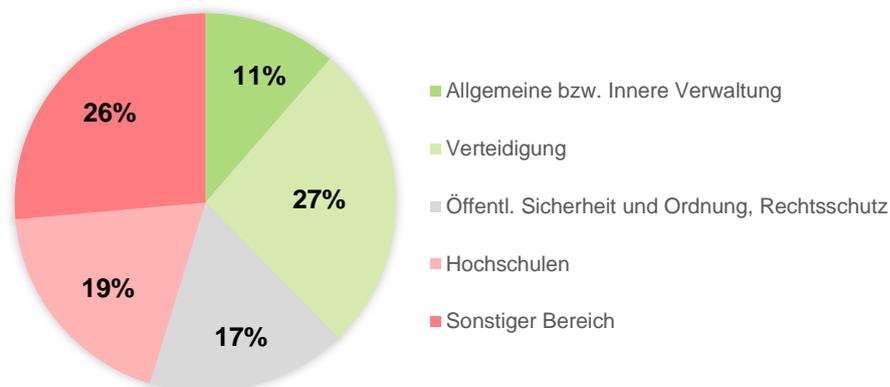
<sup>59</sup> Einige wenige Befragte, die in den Anfangsjahren der UniBw M in Neubiberg studiert haben, sind unter Umständen bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. Diese Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden darum gebeten, sich bei den Fragen im Abschnitt Aktuelle Berufssituation auf ihre zuletzt ausgeübte Erwerbstätigkeit zu beziehen.

<sup>60</sup> Das heißt, die hier betrachtete Teilmenge umfasst die Selbstständigen sowie diejenigen Personen, die in der Privatwirtschaft oder bei Verbänden angestellt sind.

Knapp jede(r) zehnte Befragte (8%) arbeitet in den Bereichen Bildung, Kultur, Gesundheit und Soziales, 14% in sonstigen Branchen (hierunter fallen beispielsweise Handel und Logistik).

Eine Aufschlüsselung nach den im Studium belegten Fächergruppen (MINT bzw. GSW) zeigt dabei folgende Unterschiede: Alumni aus MINT-Fächern sind häufiger im verarbeitenden Gewerbe und etwas häufiger im Bereich wirtschaftliche und technische Dienstleistungen tätig – einen deutlichen Unterschied gibt es hier vor allem im Teilbereich Telekommunikation, IT- und Informationsdienstleistungen. Umgekehrt arbeiten Absolventinnen und Absolventen eines GSW-Studiengangs häufiger in den Bereichen Bildung, Kultur, Gesundheit und Soziales und in sonstigen Branchen.

Abbildung 8.2 zeigt, in welchem Bereich diejenigen Alumni tätig sind, die im öffentlichen Dienst arbeiten – sei es angestellt oder verbeamtet.

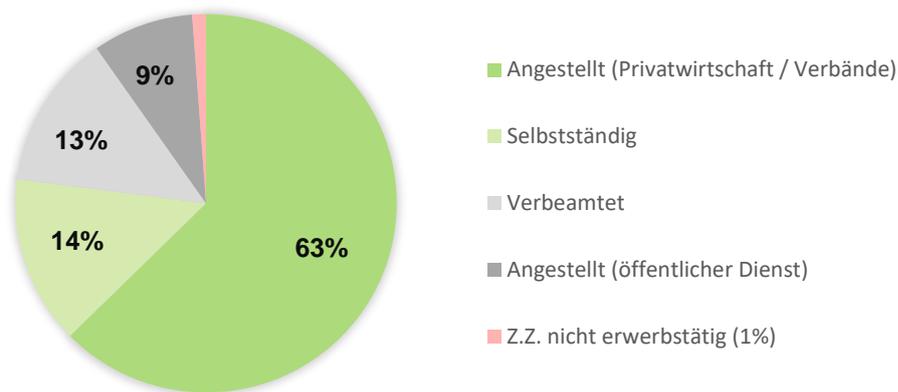


**Abbildung 8.2:** Tätigkeit nach Bereich des öffentlichen Dienstes

Es fällt auf, dass viele Alumni auch nach ihrer Zeit als Soldatin bzw. Soldat dem Aufgabenbereich Verteidigung treu bleiben – mehr als jede(r) vierte Befragte (27%) im öffentlichen Dienst arbeitet in diesem Bereich. Danach folgen die Bereiche Hochschulen (19%) und Öffentliche Sicherheit und Ordnung und Rechtsschutz (17%).

### Art des Beschäftigungsverhältnisses bzw. Selbstständigkeit

Die Teilnehmenden wurden darum gebeten, die Art ihrer Erwerbstätigkeit zu charakterisieren. In Abbildung 8.3 ist dargestellt, wie sich die Antworten der Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer auf die verschiedenen Erwerbsformen verteilen.



**Abbildung 8.3:** Erwerbsformen

Fast zwei Drittel der Befragten (63%) verfügen über eine Anstellung im privaten Sektor, d. h. in der Privatwirtschaft oder bei Verbänden; in 14% der Fälle liegt eine selbstständige Tätigkeit vor.<sup>61</sup> Gut jeder fünfte Befragte (22%) arbeitet im öffentlichen Dienst, wobei 13% in einem Beamtenverhältnis stehen und 9% Angestellte im öffentlichen Dienst sind.

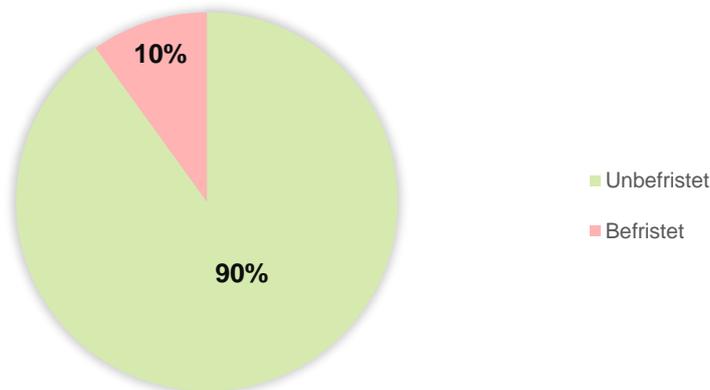
Zwischen den Alumni von Diplomstudiengängen einerseits und den Alumni von Masterstudiengängen andererseits gibt es Unterschiede in der Verteilung der Erwerbsformen: Alumni eines Masterstudiengangs sind seltener selbstständig tätig, was vor dem Hintergrund einer kürzeren Erwerbsbiografie nicht überrascht. Sie sind allerdings auch seltener im privaten Sektor beschäftigt, dafür aber deutlich häufiger als Angestellte oder Beamte im öffentlichen Dienst tätig als ehemalige Diplomstudierende.<sup>62</sup> Welche Faktoren für diesen Unterschied ausschlaggebend sind, lässt sich nicht sagen – so könnte der öffentliche Dienst im Zeitverlauf aufgrund der höheren Jobsicherheit für Bewerberinnen und Bewerber attraktiver geworden sein. Auch ist denkbar, dass unter den teilnehmenden Master-Alumni zufälligerweise viele Angehörige des öffentlichen Dienstes sind und/oder unter den Diplom-Alumni zufälligerweise wenige Beschäftigte des öffentlichen Dienstes.

<sup>61</sup> Im Fragebogenabschnitt Einstieg in das zivile Erwerbsleben gaben nur 6% der Befragten an, dass es sich bei ihrer ersten Erwerbstätigkeit um eine selbstständige Tätigkeit handelte (vgl. Kapitel 7). Zahlreiche Befragte beginnen also ihr ziviles Erwerbsleben in einer abhängigen Beschäftigung, machen sich aber im weiteren Verlauf ihrer Karriere selbstständig. Die meisten Selbstständigen geben an, selbstständiger Unternehmer oder selbstständige Unternehmerin zu sein bzw. in freien Berufen zu arbeiten. Nur vereinzelt stützt sich die selbstständige Tätigkeit auf Werk- bzw. Honorarverträge.

<sup>62</sup> So arbeiten nur 13% der befragten Alumni, die im zivilen Erwerbsleben stehen und ein Diplom-Studium absolviert haben, als Beamte oder Angestellte im öffentlichen Dienst. Unter den Masteralumni, die im zivilen Erwerbsleben stehen, beträgt der entsprechende Wert 35%.

### Abhängig Beschäftigte: Befristung des Arbeitsverhältnisses

Bei den angestellten und verbeamteten Befragten sind unbefristete Beschäftigungsverhältnisse der Regelfall, wie aus Abbildung 8.4 hervorgeht.

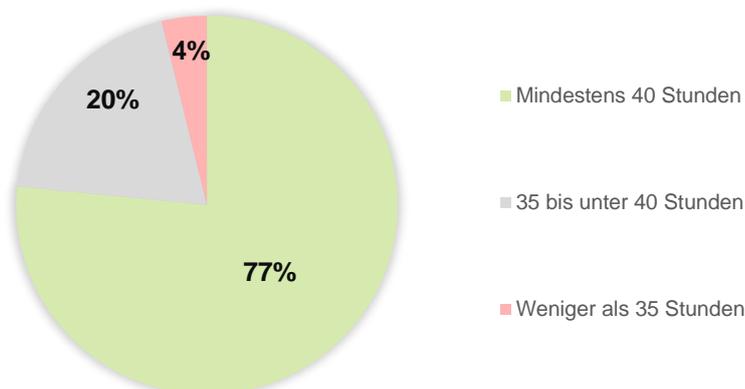


**Abbildung 8.4:** *Befristung von Arbeitsverhältnissen (Angestellte bzw. Beamtinnen und Beamte)*

Nur jede(r) zehnte Befragte steht in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis, 90% sind hingegen unbefristet angestellt bzw. verbeamtet. Der Anteil befristeter Verträge ist damit geringer, als dies bei der ersten zivilen Erwerbstätigkeit der Fall war – dort gaben ca. 15% der Beschäftigten an, über ein befristetes Arbeitsverhältnis zu verfügen. Dieser Unterschied überrascht nicht, denn gerade Berufseinsteigerinnen und -einsteiger erhalten oft zunächst einen befristeten Arbeitsvertrag.

### Vertragliches und tatsächliches Arbeitsvolumen

Diejenigen Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer, die abhängig beschäftigt sind (angestellt oder verbeamtet), wurden darum gebeten, sowohl ihre vertragliche Wochenarbeitszeit als auch ihre tatsächliche Wochenarbeitszeit anzugeben. Abbildung 8.5 zeigt, wie sich die vertragliche Arbeitszeit auf die Befragten verteilt.



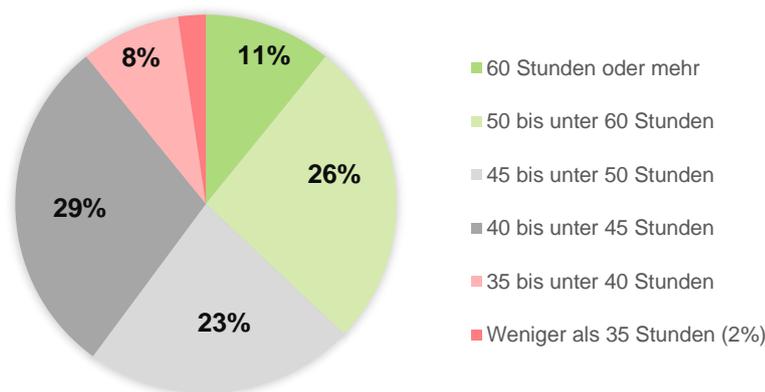
**Abbildung 8.5:** *Vertragliche Wochenarbeitszeit*

Aus der Abbildung geht hervor, dass über drei Viertel der Befragten eine vertragliche Wochenarbeitszeit von mindestens 40 Stunden pro Woche haben. Davon hat der weit überwiegende Anteil eine vertragliche Arbeitszeit von genau 40 Stunden – dies trifft auf 65% der Befragten zu. Weitere 9% der Befragten haben laut Vertrag 41 Stunden pro Woche zu arbeiten.

Weitere 21% der Befragten arbeiten laut Vertrag mindestens 35, aber weniger als 40 Stunden pro Woche. Auch hier ist eine weitere Aufschlüsselung interessant: In 13% der Fälle liegt die Arbeitszeit bei mindestens 38 Wochenstunden.<sup>63</sup>

Nur 4% der Befragten arbeiten laut Vertrag weniger als 35 Stunden pro Woche. Unter der Annahme, dass ab einer vertraglichen Wochenarbeitszeit von 38 Stunden stets eine Vollzeitbeschäftigung vorliegt, ist davon auszugehen, dass mindestens 90% der Befragten einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Tatsächlich dürfte der Anteil noch höher sein, denn auch im Intervall zwischen 35 und 38 Stunden dürfte es sich größtenteils um Vollzeitstellen handeln. Lediglich bei denjenigen Befragten, deren vertragliche Wochenarbeitszeit unter 35 Stunden liegt, ist ziemlich sicher von einer Teilzeitbeschäftigung auszugehen. Da dies nur auf 4% der Befragten zutrifft, lässt sich festhalten, dass fast alle abhängig Beschäftigten einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Eine Beschäftigung in Teilzeit stellt dagegen die absolute Ausnahme dar.<sup>64</sup>

Bei vielen Tätigkeiten, vor allem in Führungspositionen, unterscheidet sich die tatsächliche Arbeitszeit mehr oder weniger deutlich von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Von Führungskräften wird in der Regel erwartet, (unbezahlte) Überstunden zu erbringen. Wenn die tatsächliche Arbeitszeit deutlich über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit liegt, kann dies daher als Hinweis auf Führungsverantwortung interpretiert werden. Abbildung 8.6 zeigt, wie sich die tatsächliche Wochenarbeitszeit auf die Befragten verteilt.



**Abbildung 8.6:** *Tatsächliche Wochenarbeitszeit*

<sup>63</sup> In 87% der Fälle liegt die vertragliche Wochenarbeitszeit also zwischen 38 und 41 Stunden (jeweils einschließlich).

<sup>64</sup> Ein wesentlicher Grund für die geringe Teilzeitquote dürfte darin liegen, dass der weit überwiegende Anteil der Befragten männlich ist. Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor eher unter Frauen verbreitet.

Aus der Abbildung geht hervor, dass 60% der Befragten de facto mindestens 45 Stunden pro Woche arbeiten, also über den gängigen Festlegungen in Arbeitsverträgen liegen. Über ein Drittel der Befragten (37%) erbringt sogar in erheblichem Maße Überstunden und arbeitet pro Woche mindestens 50 Stunden. In 11% der Fälle werden sogar 60 Stunden oder mehr gearbeitet. Diese Ergebnisse legen die Vermutung nahe, dass viele Alumni verantwortungsvolle Führungspositionen innehaben.

### Unternehmens- bzw. Organisationsgröße

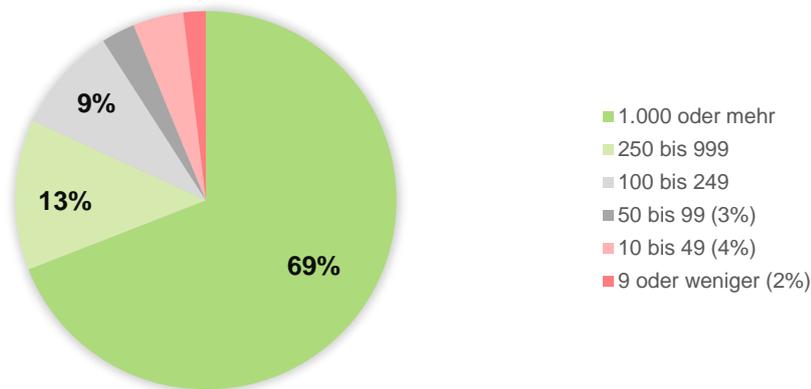
Für viele abhängig Beschäftigte ist die Tätigkeit bei einem größeren Unternehmen verlockend – denn solche Unternehmen bieten oft bessere Möglichkeiten zur fachlichen Weiterentwicklung und zum hierarchischen Aufstieg sowie eine höhere Entlohnung und bessere Sozialleistungen. Außerdem ist die Arbeit für ein größeres und bekannteres Unternehmen mit einem höheren Prestige verbunden. Die höhere Beliebtheit großer Unternehmen führt dazu, dass es bei diesen Unternehmen viele Bewerberinnen und Bewerber auf offene Stellen gibt. Diese Tatsache erlaubt es den Unternehmen wiederum, sehr selektiv bei der Stellenbesetzung vorzugehen und sich aus einem großen Pool an Bewerberinnen und Bewerbern die besten auszusuchen, was wiederum das Prestige einer Anstellung bei derartigen Unternehmen steigert.

Daraus folgt, dass der Anteil der Befragten, die für ein großes Unternehmen arbeiten, indirekt als Indikator für die durchschnittliche Qualität der Befragten aus Arbeitgeber-sicht, d. h. deren Standing auf dem Arbeitsmarkt, herangezogen werden kann. Je mehr Befragte für ein großes Unternehmen arbeiten, desto eher lässt sich die Schlussfolgerung ziehen, dass die Befragten im Wettbewerb um attraktive Stellen gute Karten haben und sich gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern behaupten können.

Denjenigen Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmern, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen, wurde daher folgende Frage gestellt: „Wie viele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Organisation oder Behörde?“<sup>65</sup> In Abbildung 8.7 ist die Verteilung der Antworten dargestellt.

---

<sup>65</sup> Die einleitenden Ausführungen in diesem Abschnitt bezogen sich auf Privatunternehmen, gelten – mit Einschränkungen – aber auch für Behörden und sonstige Organisationen. Daher erschien es sinnvoll, allen abhängig Beschäftigten die Frage nach der Größe des Unternehmens, der Behörde bzw. der Organisation zu stellen, bei der das Beschäftigungsverhältnis besteht.

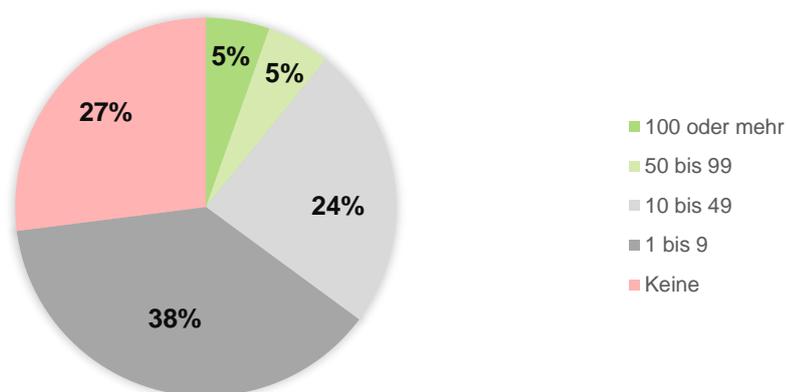


**Abbildung 8.7:** Beschäftigtenzahl des Unternehmens bzw. der Organisation oder Behörde

Die Abbildung zeigt, dass über 80% der Befragten für ein Großunternehmen (bzw. eine Behörde oder Organisation) mit mindestens 250 Beschäftigten arbeiten, 69% arbeiten sogar für einen Arbeitgeber mit 1.000 Beschäftigten oder mehr. Diese hohen Anteile spiegeln die gute Reputation und die hohe Wettbewerbsfähigkeit der Alumni der UniBw M auf dem Arbeitsmarkt wider.

#### Exkurs: Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Selbstständigen

Wie bereits oben erwähnt, gehen 14% der Teilnehmenden, die im zivilen Erwerbsleben stehen, einer selbstständigen Tätigkeit nach. Die befragten Selbstständigen beschäftigen zum größten Teil Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Unternehmen, haben also Personalverantwortung und können so ihre in der Bundeswehr erworbenen Führungskompetenzen einsetzen. Die folgende Abbildung 8.8 zeigt, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die selbstständig Erwerbstätigen beschäftigen.



**Abbildung 8.8:** Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Selbstständige)

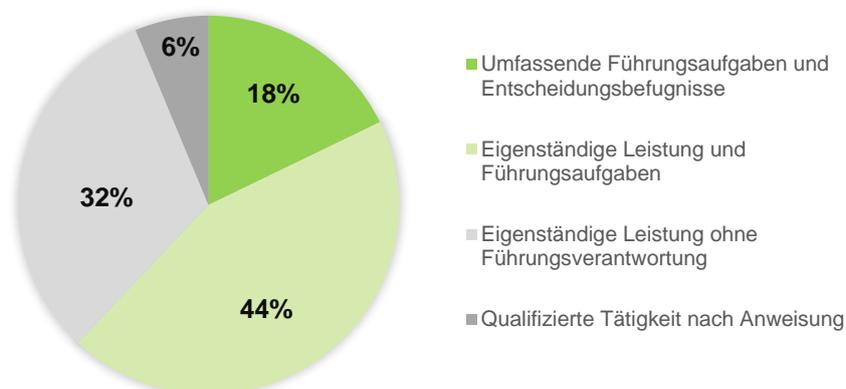
Gut ein Drittel der Selbstständigen (34%) beschäftigt mindestens zehn Personen, wobei in Einzelfällen sogar 50 oder mehr Personen beschäftigt werden. 38% der Selbstständigen haben weniger als zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 27% verfügen über keine Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter.

### 8.3. Charakterisierung der ausgeübten Tätigkeit bei abhängig Beschäftigten

Um genauer zu erfassen, welche Befugnisse und welches Maß an (Führungs-) Verantwortung abhängig Beschäftigte haben, wurde dieser Personenkreis darum gebeten, die eigene Tätigkeit zu charakterisieren. Dabei konnten die Befragten folgende Auswahl treffen: „Ich bin Beschäftigter bzw. Beschäftigte ...“:

- mit einer qualifizierten Tätigkeit, die ich nach Anweisung erledige (z. B. Sachbearbeiter bzw. Sachbearbeiterin),
- mit eigenständiger Leistung ohne Führungsverantwortung (z. B. Key Account Manager bzw. Key Account Managerin oder Referent bzw. Referentin),
- mit eigenständiger Leistung und Führungsaufgaben wie Weisungsbefugnis, Personalverantwortung und/oder Budgetverantwortung (z. B. Projektleiter bzw. Projektleiterin, Abteilungsleiter bzw. Abteilungsleiterin, Prokurist bzw. Prokuristin),
- mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen (z. B. Direktor bzw. Direktorin, Geschäftsführer bzw. Geschäftsführerin, Vorstand bzw. Vorständin).<sup>66</sup>

In Abbildung 8.9 ist dargestellt, wie sich die Antworten auf die vier vorgegebenen Kategorien verteilen.



**Abbildung 8.9:** Charakterisierung der Tätigkeit (abhängig Beschäftigte)

Aus der Abbildung wird ersichtlich, dass fast zwei Drittel der Befragten (62%) Führungsverantwortung tragen: 44% der Befragten haben Weisungsbefugnis, Personalverantwortung und/oder Budgetverantwortung, ohne umfassende Führungsaufgaben zu tragen. 18% der Befragten geben an, über umfassende Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnisse zu verfügen – beispielsweise als Direktorin, Geschäftsführerin oder Vorständin (bzw. Direktor, Geschäftsführer oder Vorstand). Lediglich in 6%

<sup>66</sup> Frage 8.6 des Fragebogens

der Fälle wird angegeben, dass es sich um eine qualifizierte Tätigkeit handelt, die nach Anweisung erledigt wird.

Wie bereits mehrfach erwähnt, wurden im Rahmen der Alumnibefragung ehemalige Studierende befragt, die zu unterschiedlichen Zeiten in Neubiberg studiert haben und zu unterschiedlichen Zeitpunkten in das zivile Erwerbsleben eingetreten sind.<sup>67</sup> Vor diesem Hintergrund liegt es nahe, die Angaben zum Charakter der Tätigkeit weiter zu differenzieren und mit dem Zeitpunkt des Einstiegs in das zivile Erwerbsleben in Bezug zu setzen. Denn je länger die Karriere im zivilen Erwerbsleben ist, auf die Teilnehmende zum Zeitpunkt der Alumnibefragung zurückblicken konnten, desto unwahrscheinlicher dürfte es sein, dass sie qualifizierte Tätigkeiten nach Anweisung erledigen. Umgekehrt steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ihnen Führungsverantwortung übertragen wurde.

Die Befragungsdaten zeigen, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die noch relativ neu im zivilen Erwerbsleben sind, deutlich häufiger qualifizierte Tätigkeiten nach Anweisung erledigen als andere Befragte. So sagen 10% der befragten Beschäftigten, die 2017 oder später in das zivile Erwerbsleben eingestiegen sind, dass sie eine qualifizierte Tätigkeit nach Anweisung erbringen. Bei denjenigen Befragten, die vor 2017 ihre erste zivile Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, liegt der entsprechende Wert lediglich bei 4%. Bemerkenswert ist auch, dass unter den Teilnehmenden, die nur einen Bachelor-, aber keinen Master-Abschluss an der UniBw M erworben haben, sogar knapp 30% eine qualifizierte Tätigkeit nach Anweisung erledigen. (Allerdings ist unter den zivil Erwerbstätigen die Teilgruppe der reinen Bachelor-Alumni sehr klein – sie umfasst lediglich 14 Personen.)

Während unter allen Befragten lediglich 18% angeben, über umfassende Führungskompetenzen und Entscheidungsbefugnisse zu verfügen, liegt der entsprechende Wert bei Personen mit mindestens 15jähriger ziviler Berufserfahrung fast doppelt so hoch. Von denjenigen Personen, die 2006 oder früher ihre erste zivile Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, geben 33% an, dass sie in ihrer Tätigkeit umfassende Führungsaufgaben und Weisungsbefugnisse haben.<sup>68</sup>

#### **8.4. Aktuelle Berufszufriedenheit**

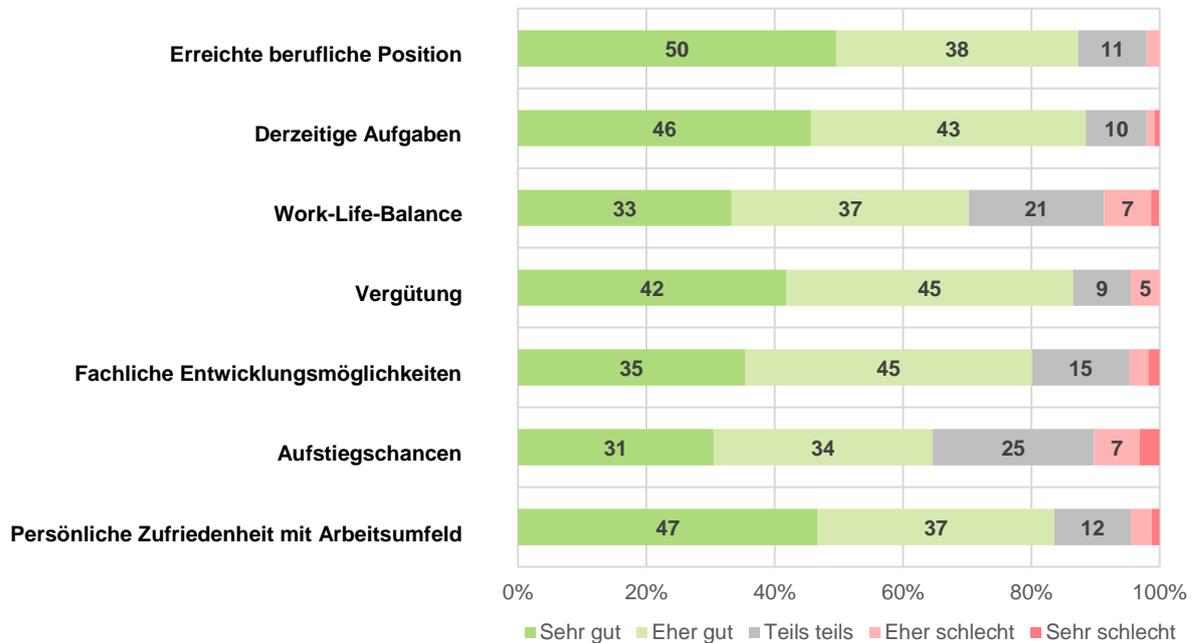
Aus den bisherigen Ausführungen wird deutlich, dass viele Alumni der UniBw M in Großunternehmen bzw. bei großen Organisationen und Behörden tätig sind und dort häufig Positionen mit umfassender Führungsverantwortung bekleiden. Diese Alumni haben also erfolgreich Karriere gemacht. Diese Tatsache dürfte zu einer hohen Berufszufriedenheit beitragen.

---

<sup>67</sup> Zur Erinnerung: Die Spanne der Einstiegsjahre reicht von 1979 bis 2022.

<sup>68</sup> Bei den beiden Werten (18% und 33%) ist vor allem der deutliche Unterschied bemerkenswert. Deren absolute Höhe sollte mit Vorsicht interpretiert werden – denn beide Werte liegen relativ hoch. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass es sich bei der Alumnibefragung nicht um eine repräsentative Erhebung handelt. Vielmehr wurden potenzielle Teilnehmende vor allem über das Alumni-Netzwerk rekrutiert – hier könnten Alumni in verantwortungsvollen Positionen überrepräsentiert sein, weil solche Personen ein besonderes Augenmerk auf Networking legen.

Allerdings hängt die Berufszufriedenheit von einer Fülle von Faktoren ab und sollte nicht auf das Erreichen von beruflichen Toppositionen reduziert werden. Vor diesem Hintergrund wurden die Teilnehmenden in einer separaten Frage darum gebeten, ihre Berufszufriedenheit im Hinblick auf verschiedene Aspekte einzuschätzen. In Abbildung 8.10 sind die Antworten auf diese Frage wiedergegeben.<sup>69</sup>



**Abbildung 8.10:** *Einschätzung der Berufszufriedenheit im Hinblick auf ... (abhängig Beschäftigte)*

Aus der Abbildung wird ersichtlich, dass bei den meisten Aspekten mindestens 80% der Befragten ihre Berufszufriedenheit als (sehr oder eher) gut einschätzen. Besonders hoch ist die Zufriedenheit bei den Items Derzeitige Aufgaben, Erreichte berufliche Position und Vergütung mit jeweils knapp 90% positiven Nennungen. Zwei Gesichtspunkte werden dagegen nicht ganz so positiv bewertet: die Work-Life-Balance, die 70% der Befragten als gut einschätzen, sowie die Aufstiegschancen, wo der entsprechende Wert nur bei 65% liegt.

Vor dem Hintergrund, dass 60% der abhängig Beschäftigten eine tatsächliche Wochenarbeitszeit von mindestens 45 Stunden angegeben haben (siehe oben), ist die nicht ganz so positive Bewertung des Items Work-Life-Balance wenig überraschend. Bzgl. der verhaltenen Bewertung der eigenen Aufstiegschancen wäre zu vermuten, dass viele Befragte bereits so weit in ihrer Karriere vorangekommen sind, dass sie kaum weitere Aufstiegsmöglichkeiten für sich sehen. Die zugrundeliegende Hypothese würde also lauten: Je weiter eine Person aufgestiegen ist, desto geringer sind ihre weiteren (objektiven) Aufstiegsmöglichkeiten und desto schlechter werden die (weiteren) Aufstiegschancen subjektiv bewertet. Eine genauere Analyse der Daten stützt

<sup>69</sup> Frage 8.15 des Fragebogens

diese Hypothese allerdings nicht: Vielmehr bewerten die Befragten ihre Aufstiegschancen umso besser, je *mehr* Führungsverantwortung sie tragen, je erfolgreicher sie also in ihrer bisherigen Karriere waren. Für diesen überraschenden Befund bieten sich zwei Erklärungen an: Möglicherweise bewerten Teilnehmende ihre Aufstiegschancen nicht nur prospektiv, sondern auch retrospektiv – beantworten also nicht nur die Frage, welche weiteren Aufstiegsmöglichkeiten sie für sich künftig sehen, sondern auch, welche Aufstiegsmöglichkeiten ihnen in ihrer bisherigen Karriere geboten wurden. Außerdem erscheint es denkbar, dass die Aufstiegsmöglichkeiten nicht nur im Kontext der eigenen Hierarchie bewertet werden, sondern hier auch Überlegungen einfließen, die Karriere bei einem anderen Arbeitgeber (z. B. einem größeren Unternehmen) fortzusetzen.

## 8.5. Einkommen

Wie soeben erwähnt, sind knapp 90% der Befragten mit der Vergütung in ihrer aktuellen Tätigkeit (sehr oder eher) zufrieden. Diese Angabe erlaubt jedoch keine Schlussfolgerung auf die konkrete Verdiensthöhe, denn die Zufriedenheit mit dem eigenen Verdienst dürfte sich daran orientieren, ob die Vergütung in Anbetracht von Ausbildung, Lebensalter, übertragenen Aufgaben, Führungsverantwortung etc. als adäquat empfunden wird.

Die Teilnehmenden der Befragung, die im zivilen Erwerbsleben stehen, wurden daher explizit nach ihrem Erwerbseinkommen gefragt („Wie hoch ist Ihr Einkommen aus Ihrer hauptsächlichen Erwerbstätigkeit?“).<sup>70</sup> Wie zu Beginn des Kapitels erwähnt, wäre es bei den Angaben zur aktuellen Berufssituation generell wünschenswert, im Rahmen einer Cluster-Analyse Faktoren zu ermitteln, die eine erfolgreiche berufliche Karriere begünstigen. Auf das Erwerbseinkommen übertragen, könnten Faktoren identifiziert werden, die mit einem hohen Einkommen einhergehen. Doch leider gilt auch hier: Die Teilmenge der zivilen Erwerbstätigen im Datensatz ist zu heterogen und mit ca. 250 Personen zu klein, um eine Cluster-Analyse durchführen zu können.

Stattdessen standen zwei Fragen im Fokus, die mit Hilfe der Angaben zum Erwerbseinkommen beantwortet werden sollen:

- Wie hoch ist das erzielte Erwerbseinkommen der befragten Alumni in Abhängigkeit von der Dauer der zivilen Erwerbskarriere?
- Zeigen die Daten Einkommensunterschiede zwischen den Bereichen, in denen das Studium absolviert wurde? Anders formuliert: Welche Verdienstunterschiede gibt es zwischen Alumni eines MINT-Studiengangs und Alumni eines Studiengangs aus dem GSW-Bereich?

Zur Beantwortung dieser Fragen wurde die Teilmenge der zivilen Erwerbstätigen zunächst um folgende Fälle bereinigt: Aus der Betrachtung ausgeschlossen wurden Alumni, die an der UniBw M nur einen Bachelor-Studiengang (ohne anschließenden Master) oder nur einen berufsbegleitenden weiterbildenden Masterstudiengang absolviert haben. Das heißt, in die Betrachtung wurden nur solche Alumni einbezogen, die

---

<sup>70</sup> Frage 8.16 des Fragebogens

entweder einen Diplomstudiengang oder einen grundständigen Masterstudiengang an der UniBw M absolviert haben. Um die Auswertungen nicht zu verzerren, wurden zudem abhängig Beschäftigte ausgeklammert, die nur einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, d. h. deren vertragliche Wochenarbeitszeit weniger als 35 Stunden beträgt.<sup>71</sup>

Bei 197 Befragten, die im zivilen Erwerbsleben stehen, liegen sowohl Angaben zur Einkommenshöhe als auch zum Datum des Einstiegs in das zivile Erwerbsleben vor. In Tabelle 8.11 werden für diese Befragten die Einkommenshöhe (brutto) und der Zeitpunkt des Berufseintritts in Bezug gesetzt. In den Zeilen der Kreuztabelle finden sich die Einkommensintervalle, die im Fragebogen vorgegeben waren. In den Spalten finden sich vier verschiedene Zeiträume, in denen der Eintritt in das zivile Erwerbsleben erfolgt ist. Die Zahlen in den Zellen der Tabelle geben die absolute Häufigkeit der Nennung für die entsprechende Kombination aus Einkommensintervall und Zeitraum an.<sup>72</sup> Die blau hinterlegten Zellen geben den spaltenbezogenen Median an – im hierzu gehörenden Einkommensintervall liegt also das Medianeinkommen der Kohorte, die im jeweiligen Zeitraum in das Erwerbsleben eingetreten ist.<sup>73</sup>

Aktuelles Erwerbseinkommen \ Einstieg in ziviles Erwerbsleben	2006 oder früher	2007 bis 2011	2012 bis 2016	2017 bis 2022	Gesamt
Maximal 29.999 €/Jahr	1	0	1	1	3
30.000 – 44.999 €/Jahr	2	0	0	3	5
45.000 – 59.999 €/Jahr	2	2	2	6	12
60.000 – 74.999 €/Jahr	0	3	4	8	15
75.000 – 89.999 €/Jahr	4	1	10	11	26
90.000 – 104.999 €/Jahr	11	2	8	8	29
105.000 – 119.999 €/Jahr	11	3	2	7	23
120.000 – 134.999 €/Jahr	12	4	4	1	21
135.000 – 149.999 €/Jahr	12	2	5	1	20
Mindestens 150.000 €/Jahr	34	2	5	2	43
<b>Gesamt</b>	89	19	41	48	197

**Tabelle 8.1:** *Aktuelles Erwerbseinkommen nach Zeitraum des Eintritts in das zivile Erwerbsleben mit spaltenbezogenem Median (blau)*

Aus der letzten Spalte der Tabelle wird ersichtlich, dass unter allen Befragten das Medianeinkommen im Intervall von 105.000 – 119.999 € pro Jahr liegt. Wie zu erwarten ist, sind die Einkommen einer oder eines durchschnittlichen Befragten umso höher, je

<sup>71</sup> Hierbei bestand ein methodisches Problem darin, wie mit abhängig Beschäftigten umgegangen werden soll, die keine Angabe zu ihrer vertraglichen Wochenarbeitszeit gemacht hatten (freiwillige Angabe). Es wurde die Entscheidung getroffen, diese Personen in die folgenden Analysen einzubeziehen. Dahinter stand die Überlegung, dass sich im Datensatz kaum Teilzeitbeschäftigte finden und vermutlich auch unter den Personen, die keine Angaben zu ihrer vertraglichen Wochenarbeitszeit gemacht haben, Teilzeitbeschäftigte nur einen sehr geringen Anteil ausmachen.

<sup>72</sup> Die Zahl 34 links unten in der Tabelle gibt beispielsweise an, dass 34 Teilnehmende mindestens 150.000 € pro Jahr verdienen und 2006 oder früher in das zivile Erwerbsleben eingetreten sind.

<sup>73</sup> Das Medianeinkommen lässt sich wie folgt interpretieren: 50% der Befragten in der betrachteten Kohorte verdienen *maximal* das Medianeinkommen, die übrigen 50% verdienen *mindestens* das Medianeinkommen.

länger sie oder er bereits im zivilen Erwerbsleben steht. So liegt das Medianeinkommen derjenigen Befragten, die maximal ca. fünf Jahre einer zivilen Erwerbstätigkeit nachgehen, im Intervall von 75.000 – 89.999 € pro Jahr (vorletzte Spalte).<sup>74</sup> Erwerbstätige, die zum Befragungszeitpunkt schon mindestens 15 Jahre im zivilen Erwerbsleben standen (Berufseintritt 2006 oder früher), verdienen im Median 135.000 – 149.999 € pro Jahr, außerdem geben in dieser Teilgruppe immerhin 38% der Personen (34 von 89) an, 150.000 € pro Jahr oder mehr zu verdienen. In den Kohorten mit kürzerer (zivilen) Erwerbsbiografie werden derartige Einkommen nur in Einzelfällen genannt.

Werden die Angaben zum Erwerbseinkommen mit den Informationen zum Fächertyp des absolvierten Studiums (MINT oder GSW) verknüpft, so fließen die Angaben von 217 Befragten in die Analyse ein.<sup>75</sup> In Tabelle 8.12 werden Einkommenshöhe (brutto) und Fächertyp in Beziehung gesetzt, der spaltenbezogene Median ist wiederum blau hinterlegt. Dabei erfolgt für beide Fächertypen eine Unterscheidung in ehemalige Diplom- und ehemalige Masterstudierende, auch weil sich der Anteil der Befragten pro Fächertyp zwischen Diplom und Master unterscheidet.<sup>76</sup>

Fächertyp und Abschluss des absolvierten Studiums \ Aktuelles Erwerbseinkommen	MINT (Diplom)	GSW (Diplom)	MINT (Master)	GSW (Master)	Gesamt
Maximal 29.999 €/Jahr	2	0	1	1	4
30.000 – 44.999 €/Jahr	0	3	0	3	6
45.000 – 59.999 €/Jahr	1	5	5	7	18
60.000 – 74.999 €/Jahr	0	6	5	6	17
75.000 – 89.999 €/Jahr	5	9	3	11	28
90.000 – 104.999 €/Jahr	12	12	6	2	32
105.000 – 119.999 €/Jahr	12	8	2	2	24
120.000 – 134.999 €/Jahr	12	8	2	0	22
135.000 – 149.999 €/Jahr	18	2	1	0	21
Mindestens 150.000 €/Jahr	24	16	2	3	45
<b>Gesamt</b>	86	69	27	35	217

**Tabelle 8.2:** *Aktuelles Erwerbseinkommen nach Fächertyp und Art des Abschlusses mit spaltenbezogenem Median (blau)*

Für die ehemaligen Diplomstudierenden geht aus der Tabelle hervor, dass Alumni aus dem MINT-Bereich im Schnitt ein höheres Erwerbseinkommen erzielen als Alumni aus dem GSW-Bereich: Einerseits liegt das Medianeinkommen zwei Intervalle höher – bei den MINT-Alumni liegt das Medianeinkommen im Intervall von 120.000 bis 134.999 €

<sup>74</sup> Auf den ersten Blick könnte der Eindruck entstehen, dass es sich beim zugrundeliegenden Eintrittsintervall um einen Zeitraum von sechs Jahren handelt. Da die Alumnibefragung aber im ersten Quartal 2022 durchgeführt würde, handelt es sich um einen Zeitraum von lediglich etwas mehr als fünf Jahren.

<sup>75</sup> Die nunmehr höhere Anzahl von Befragten rührt daher, dass die Nennung des absolvierten Studiums eine Pflichtangabe im Fragebogen war, während die Nennung des Einstiegsjahrs in das zivile Erwerbsleben auf freiwilliger Basis erfolgte.

<sup>76</sup> 55% (86 von 155) der in die Auswertung einbezogenen ehemaligen Diplomstudierenden haben einen Studiengang aus dem MINT-Bereich belegt, unter den Masteralumni beträgt der entsprechende Anteil nur 44% (27 von 62).

pro Jahr, bei den GSW-Alumni liegt das Medianeinkommen dagegen im Intervall 90.000 bis 104.999 € pro Jahr, fällt also ungefähr 30.000 € geringer aus. Andererseits ist der Anteil der Alumni, deren Einkommen in den obersten beiden Intervallen liegt, d. h. die mindestens 135.000 € pro Jahr verdienen, bei MINT-Alumni mit 49% deutlich höher als bei GSW-Alumni mit 26%.

Bei den ehemaligen Masterstudierenden ist das Erwerbseinkommen insgesamt tendenziell geringer als bei früheren Diplomstudierenden. Dies ist nicht überraschend, sind doch die Masteralumni später in das zivile Erwerbsleben eingetreten als ehemalige Diplomstudierende. Im Gegensatz zu den ehemaligen Diplomstudierenden unterscheidet sich der Einkommensmedian zwischen den Fächertypen MINT und GSW nicht. Einschränkend muss hier allerdings erwähnt werden, dass es sich bei den fünf Topverdienerinnen und -verdienern in der Gruppe der Masteralumni aus dem GSW-Bereich ausschließlich um ehemalige Studierende der Wirtschafts- und Organisationswissenschaften (WOW) handelt. Werden ehemalige WOW-Studierende aus der Analyse ausgeklammert, so sinkt der Einkommensmedian der verbleibenden Masteralumni aus dem GSW-Bereich deutlich und liegt nur noch im Intervall von 45.000 bis 59.999 € pro Jahr. Auch dieses Ergebnis ist allerdings mit Vorsicht zu interpretieren, weil die entsprechende Teilgruppe nur noch 14 Personen umfasst.<sup>77</sup>

Zusammenfassend lassen sich aus den Analysen zum Erwerbseinkommen folgende Schlussfolgerungen ziehen:

- Alumni der UniBw M erzielen im zivilen Erwerbsleben in der Regel ein gutes bis sehr gutes Einkommen. Mit zunehmender Berufserfahrung im zivilen Bereich werden in der Regel höhere Einkommen erzielt, ein beachtlicher Anteil (38%) der befragten Alumni mit mindestens 15jähriger Berufserfahrung verdient mindestens 150.000 € pro Jahr.
- Unter Alumni mit längerer Berufserfahrung (ehemalige Diplomstudierende) verdienen diejenigen mit einem MINT-Abschluss mehr als Alumni, die ihr Studium im GSW-Bereich absolviert haben.
- Unter Alumni mit kürzerer Berufserfahrung (ehemalige Masterstudierende) gibt es dagegen keine ausgeprägten Unterschiede zwischen dem MINT- und dem GSW-Bereich. Allerdings ändert sich dieser Befund, wenn Alumni mit einem Studium der Wirtschafts- und Organisationswissenschaften aus der Teilmenge der GSW-Studierenden ausgeklammert werden. Die dann verbleibenden GSW-Alumni haben ein deutlich geringeres Medianeinkommen als Alumni aus dem MINT-Bereich.

---

<sup>77</sup> Auch für ehemalige Diplomstudierende wurde überprüft, ob das Ausklammern ehemaliger WOW-Studierender aus der Teilmenge der GSW-Alumni den Einkommensmedian verändert – dies ist nicht der Fall.

## Exkurs: Wie hoch sind die Erwerbseinkommen der Alumni der UniBw M im Vergleich?

Aus Sicht der UniBw M, ihrer Studierender und etwaiger Studieninteressierter wäre die Antwort auf folgende Frage interessant: Verdienen ehemalige Studierende der UniBw M tendenziell mehr als vergleichbare Alumni anderer Hochschulen? Eine valide Antwort auf diese Frage erscheint jedoch schwierig bis unmöglich. Das hat mehrere Gründe:

- Ausscheidende SaZ sind bei ihrem Eintritt in das zivile Erwerbsleben älter als Alumni ziviler Hochschulen, verfügen dafür zu diesem Zeitpunkt schon über ausgeprägte Führungserfahrungen. Das schränkt die Vergleichbarkeit der beiden Alumnigruppen bereits unter theoretisch-empirischen Gesichtspunkten erheblich ein. (So wäre beispielsweise prima facie nicht klar, ob die Vergleichsgruppen nach Lebensalter oder nach Dauer der zivilen Berufserfahrung zu bilden sind.)
- Daneben gibt es ein praktisches Problem: Zivile Hochschulen führen in der Regel kohortenspezifische (also jahrgangsspezifische) Alumnibefragungen durch und versuchen dabei, die gesamte Kohorte mit der Bitte um Teilnahme anzuschreiben. Dabei wird häufig das Erwerbseinkommen ein bis zwei Jahre nach Studienabschluss erhoben sowie in einer Folgebefragung das Erwerbseinkommen ca. fünf Jahre nach Studienabschluss.<sup>78</sup>

Um datenschutzrechtliche Probleme zu vermeiden, wurden in der Alumnibefragung der UniBw M dagegen nur solche Alumni angeschrieben, die ihre Verbundenheit mit der Universität bereits durch Mitgliedschaft im Alumni-Netzwerk oder über die Einrichtung einer sog. Alumni-Weiterleitung ihrer E-Mails dokumentiert hatten, bzw. solche Alumni, die sich aktiv auf einen Teilnahmeaufruf gemeldet hatten. Dadurch war von vornherein eine relativ geringe Zahl an Teilnehmenden zu erwarten, und so wurde die Entscheidung getroffen, auf eine kohortenspezifische Befragung zu verzichten. Vielmehr konnten an der Alumnibefragung alle Absolventinnen und Absolventen der UniBw M unabhängig vom Jahr des Studienabschlusses teilnehmen. So finden sich unter den Befragten zahlreiche Personen, die schon sehr lange – teils Jahrzehnte – im (zivilen) Erwerbsleben stehen.

Aus diesen Gründen ist kein direkter Vergleich der Einkommen der Alumni der UniBw M mit den Einkommensangaben aus Alumnibefragungen ziviler Hochschulen möglich. Stattdessen soll an dieser Stelle schlaglichtartig beleuchtet werden, welche allgemeinen Verdienstangaben sich für Akademikerinnen und Akademiker finden lassen:

- Im Jahr 2017 verdienten „Vollzeitbeschäftigte mit einer Tätigkeit, deren Anforderungsprofil einem mindestens vierjährigen Hochschulabschluss entspricht, ein mittleres Monatsentgelt von 5.302 Euro“.<sup>79</sup> Bei dieser Größe handelt es

---

<sup>78</sup> Vgl. beispielsweise „Die Charakteristika des KOAB-Projekts“ unter [https://istat.de/de/koab\\_a.html](https://istat.de/de/koab_a.html). (KOAB: Kooperationsprojekt Absolventenstudien. Dabei handelt es sich um ein Forschungsprojekt, das auf der Kooperation von mehr als 60 Hochschulen basiert.)

<sup>79</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2019): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Akademikerinnen und Akademiker, Nürnberg, S. 22.

sich um den Median des sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatseinkommens. Auf das Bruttojahreseinkommen umgerechnet, entspricht dies 63.624 Euro. Zum Vergleich: Die befragten Alumni, die 2017 oder später in das zivile Erwerbsleben eingetreten sind, verdienen im Median zum Befragungszeitpunkt zwischen 75.000 und 89.999 € pro Jahr. Selbst unter Berücksichtigung der Tatsache, dass das allgemeine Preis- und Verdienstniveau zwischen 2017 und 2022 angestiegen ist, erzielen demnach die befragten Alumni der UniBw M mehrheitlich bereits in ihren ersten Berufsjahren ein Erwerbseinkommen, das über dem Einkommensmedian aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Akademikerinnen und Akademiker liegt.

- Laut dem „Stepstone Gehaltsreport für Absolventen“<sup>80</sup> lag in den Jahren 2019 und 2020 das Median-Einstiegsgehalt von Hochschul-Absolventinnen und -Absolventen bei 45.000 € pro Jahr. Auch diese Zahl deutet darauf hin, dass Alumni der UniBw M recht hohe Einstiegsgehälter bekommen oder – sollte das Gehalt unmittelbar nach dem Berufseinstieg noch nicht so hoch sein – in ihren ersten Berufsjahren deutliche Verdienststeigerungen erfahren.
- Der Einkommensmedian bei Alumni, die bereits mindestens 15 Jahre im zivilen Erwerbsleben stehen, liegt bei GSW-Alumni ca. 50% und bei MINT-Alumni sogar ca. 100% über dem Einkommensmedian aller sozialversicherungspflichtigen Akademikerinnen und Akademiker. Dies unterstreicht, dass es vielen Absolventinnen und Absolventen der UniBw M gelingt, sich nach einigen Berufsjahren in beruflichen Toppositionen zu etablieren.
- 38% der Alumni mit mindestens 15jähriger Berufserfahrung verdienen 150.000 € pro Jahr oder mehr. Ein derartiges Einkommen entspricht ungefähr dem Mediangehalt von GmbH-Geschäftsführerinnen bzw. GmbH-Geschäftsführern.<sup>81</sup> Auch dies zeigt den beruflichen Erfolg vieler Alumni der UniBw M.

## 8.6. Bedeutung des Studiums für die Karriere – subjektive Einschätzungen

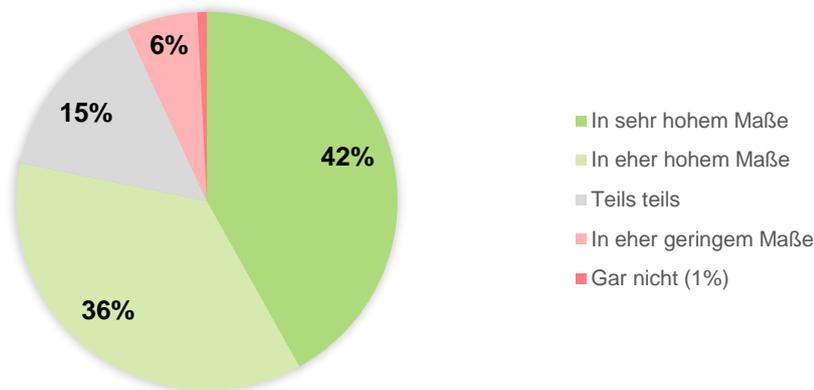
Ein erfolgreich abgeschlossenes Studium eröffnet Jobperspektiven, die Personen ohne akademischen Hintergrund nicht haben. Insbesondere am Anfang des Berufslebens ist ein erfolgreich abgeschlossenes Studium von entscheidendem Vorteil, weil Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt kaum über andere Informationen zur fachlichen Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern verfügen (wie beispielsweise Arbeitszeugnisse oder einer im Beruf erworbenen Reputation). Wenn Erwerbstätige in ihrer Karriere voranschreiten, wird die Zeitspanne zum absolvierten Studium länger, und es liegen gleichzeitig andere und aktuellere Informationen zur Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern vor. Die Bedeutung des Studiums dürfte sich dann relativieren.

Daher ist es schwierig, die Bedeutung des Studiums für Berufskarrieren insgesamt objektiv einzuschätzen. Vor diesem Hintergrund wurden die Befragten darum gebeten, eine subjektive Bewertung vorzunehmen. In Abbildung 8.11 ist dargestellt, wie sich die

<sup>80</sup> StepStone GmbH (Hrsg.) (2020): Stepstone Gehaltsreport für Absolventen, S. 4. Abrufbar unter: <https://www.stepstone.de/wissen/einstiegsgehalt/>

<sup>81</sup> Vgl. <https://www.gmbhchef.de/gmbh-geschaeftsfuehrerverguetungen-2022-neue-orientierungswerte/>

Antworten der Teilnehmenden auf folgende Frage verteilen: „Wenn Sie auf Ihre bisherige berufliche Laufbahn im Zivilleben zurückblicken, wie bedeutend war aus Ihrer Sicht das Studium an der UniBw M für Ihren beruflichen Werdegang?“<sup>82</sup>



**Abbildung 8.11:** *Bedeutung des Studiums für beruflichen Werdegang*

Aus der Abbildung wird ersichtlich, dass fast 80% der zivil Erwerbstätigen dem Studium an der UniBw M bescheinigen, dass es in (sehr oder eher) hohem Maße bedeutend für den eigenen beruflichen Werdegang war. Eine geringe oder gar keine Bedeutung des Studiums sehen umgekehrt nur 7% der Befragten.

Eine hohe oder geringe Bedeutung des Studiums wird von den Teilnehmenden möglicherweise an sehr unterschiedlichen Punkten festgemacht. Daher wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmern darum gebeten, ihre abgegebene Einschätzung in eigenen Worten zu erläutern („Hier können Sie die wesentlichen Gründe für Ihre soeben abgegebene Einschätzung benennen“).<sup>83</sup>

Alumni, die angeben, dass ihr Studium an der UniBw M eine sehr hohe Bedeutung für ihren Werdegang im zivilen Erwerbsleben hatte, begründen dies vor allem mit der „Türöffner“-Funktion eines akademischen Abschlusses, mit den erlernten Selbstkompetenzen und analytischen Fähigkeiten. Weniger häufiger werden die fachlichen Inhalte genannt. Immer wieder wird auch auf die (gelungene) Verbindung von akademischer Ausbildung und militärischer Führungsverantwortung verwiesen:

- „Die Kombination aus dem Erlernen von selbstständigem, zielgerichtetem Arbeiten, Selbstorganisation und Eigenverantwortung, gepaart mit dem extrem hohen Allgemeinwissensgewinn, hat mich sehr gut auf das weitere Leben vorbereitet.“ (Interview-Nr. 920)
- „Vieles von dem, was ich an der UniBw gelernt habe bezüglich Arbeitsmethoden, Führung, etc. kann ich bis heute sehr gut anwenden.“ (Interview-Nr. 1099)

<sup>82</sup> Es handelt sich um Frage 8.11 im Fragebogen. Eine ähnliche Frage wurde aktiven Soldatinnen und Soldaten bezogen auf ihre militärische Laufbahn gestellt – vgl. Kapitel 6.

<sup>83</sup> Frage 8.12 im Fragebogen

- „Das Diplom der Informatik war der Türöffner, der in Kombination mit den Führungsqualitäten und Erwachsenenpädagogik die erste industrielle Anstellung ermöglichte. Es kam dabei weniger auf Details des Studiums (oder die Note) als mehr auf den erfolgreichen Abschluss des als schwer bekannten Informatikstudiums an.“ (Interview-Nr. 1144)
- „Studium (Lernen unter Druck und Zeitknappheit/ Selbstorganisation/ Disziplin) plus Offizier der Bundeswehr (frühe Erfahrungen in Menschenführung/ Entscheidungen unter Druck) sind ideale Grundbedingungen für Erfolg in der freien Wirtschaft.“ (Interview-Nr. 1265)
- „Das Studium war quasi ein wesentlicher Teil der Eintrittskarte. Der Abschluss nach 9 Trimestern wurde als Beleg für hohe Leistungsfähigkeit verstanden.“ (Interview-Nr. 1307)
- „Fachliche und soziale Kompetenz, zeitlich sehr forderndes Studium, Belastbarkeit und Durchhaltevermögen“ (Interview-Nr. 1609)

Viele Befragte, die dem Studium nur eine eher (aber keine sehr) hohe Bedeutung für ihre zivile Karriere beimessen oder die Bedeutung des Studiums mit Teils teils bewertet haben, verweisen auf die nicht ganz so hohe Bedeutung des erlernten Fachwissens:

- „Der Abschluss ist bedeutend – die Inhalte leider eher nicht.“ (Interview-Nr. 928)
- „Studium war wichtig, Zusatzqualifikationen waren aber entscheidend.“ (Interview-Nr. 1119)
- „Fachliche Kompetenzen nur teilweise verwendbar, sonstige im Studium erlangte allgemeine Kompetenzen sehr hilfreich.“ (Interview-Nr. 1375)
- „Fachlich nicht sehr relevant, aber technisches Verständnis hilfreich, analytische Qualifikationen sind bedeutend, Stressresistenz, die Qualifikation des Diploms war der Schlüssel in eine hochwertige Führungsaufgabe.“ (Interview-Nr. 1967)
- „Das Studium war der Einstieg, um die erste Stelle zu bekommen. Nach 27 Jahren hat sich fachlich so viel geändert, dass das nicht mehr zählt. Eigentlich zählt nach kurzer Zeit die Fähigkeit als Soldat und Führung mehr als das Studium – zumindest in meinem Werdegang und Aufgabenbereich.“ (Interview-Nr. 1235)
- „Das WOW-Studium hat einen guten Überblick über die gesamte BWL gegeben, das war hilfreich. Der große zeitliche Abstand zwischen Studienabschluss und Einstieg ins Zivilleben war hingegen eher hinderlich ("Halbwertszeit des Wissens").“ (Interview-Nr. 1211)

Unter den (wenigen) Befragten, die dem Studium eine eher geringe oder gar keine Bedeutung für ihre zivile Karriere beimessen, wird zur Begründung ebenfalls immer wieder auf die geringe Bedeutung des erlernten Fachwissens verwiesen:

- „Das Studium an der UniBw hat mich eher dazu befähigt, ein allgemeines technisches/ wirtschaftliches Grundverständnis zu erlangen. Es wäre aber bei weitem nicht ausreichend gewesen, um die fachlichen Anforderungen und Aufgaben zu erfüllen. Hierfür hat es eines weiteren Studienganges bedurft.“ (Interview-Nr. 1293)
- „Wenig fachlicher Bezug“ (Interview-Nr. 1684)
- „Niemanden haben die Inhalte interessiert ...“ (Interview-Nr. 1345)

### **8.7. Fazit: „Das Gesamtpaket Offizier zieht“**

Die Auswertungen zur aktuellen Berufssituation zeigen, dass viele Alumni der UniBw M im zivilen Erwerbsleben großen Erfolg haben. So bekleiden viele Befragte verantwortungsvolle Führungspositionen, erreichen dabei eine hohe bis sehr hohe Berufszufriedenheit und verdienen überdurchschnittliche Einkommen. Mehr als drei Viertel der Befragten bescheinigen dabei dem Studium an der UniBw M, in (sehr oder eher) hohem Maße bedeutsam für die zivile Karriere gewesen zu sein.

In vielen Freitextbemerkungen wird auf die gelungene Kombination von akademischer Ausbildung an der UniBw M und Führungserfahrung in den nachfolgenden militärischen verwiesen – eine Kombination, die von vielen Arbeitgebern sehr geschätzt wird. In einem Fragebogen wird dies kurz und prägnant wie folgt formuliert:

- „Das Gesamtpaket Offizier zieht.“ (Interview-Nr. 1413)

## 9. Ausblick

Die Alumnibefragung 2022 war die erste systematische Befragung von Absolventinnen und Absolventen, die die UniBw M seit der Umstellung der Studiengänge auf Bachelor und Master durchgeführt hat.

Wie der vorliegende Abschlussbericht zeigt, sind die Ergebnisse im Großen und Ganzen erfreulich – das Feedback der befragten Alumni zum Studium an der UniBw M ist größtenteils positiv. Viele Alumni waren und sind zudem nach ihrer Studien- bzw. Verpflichtungszeit beruflich sehr erfolgreich.

Der Abschlussbericht hat aber auch Kritikpunkte der befragten Alumni aufgezeigt. Auf diese Punkte sollte ein besonderes Augenmerk gelegt werden, um das Studienangebot und die Studienbedingungen für aktuelle und künftige Studierendengenerationen zu optimieren.

Die Alumnibefragung 2022 ist kein Solitär. Sie gliedert sich ein in ein ganzes Bündel von Evaluationen, die alle der Fortentwicklung von Studium und Lehre dienen. Neben der Alumnibefragung sind hier zu nennen: die seit vielen Jahren praktizierten Lehrevaluationen, die Dozierendenbefragung und die Studierendenbefragung, die 2023 durchgeführt werden soll. Alle Evaluationsformen ergänzen sich gegenseitig und bilden in Kombination eine gute Grundlage für die Weiterentwicklung von Studium und Lehre.

Wie im vorliegenden Bericht erwähnt, wird es zur Alumnibefragung 2022 eine Folgebefragung geben. Diese soll spätestens 2027 durchgeführt werden; dabei sollen die weiteren Karrieren der befragten Alumni erhoben werden.

Gemäß der Bayerischen Studienakkreditierungsverordnung und der Evaluationsordnung der UniBw M sind Alumnibefragungen fortan regelmäßig durchzuführen. Deren Ergebnisse haben eine zunehmende Bedeutung für die Reakkreditierung von Studiengängen. Eine wichtige Vorarbeit für künftige Befragungen ist die Verbreiterung der Datenbasis. Es ist zu klären, wie ein größerer Kreis von Absolventinnen und Absolventen auf datenschutzkonforme Weise angesprochen werden kann, um die Belastbarkeit der Evaluationsergebnisse weiter zu erhöhen.

# Literatur- und Internetquellenverzeichnis

(Alle angegebenen Internetadressen wurden am 15. Dezember 2022 überprüft.)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2019): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Akademikerinnen und Akademiker, Nürnberg.

Abrufbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/>

ELBE, MARTIN (Hrsg.) (2019): Duale Karriere als Institution – Perspektiven ziviler Karrieren ehemaliger Offiziere. Berlin: Berliner Wissenschafts-Verlag.

GMBHCHEF.DE (2022): GmbH-Geschäftsführervergütungen 2022: Neue Orientierungswerte.

Abrufbar unter: <https://www.gmbhchef.de/gmbh-geschaeftsfuehrerverguetungen-2022-neue-orientierungswerte/>

ISTAT (INSTITUT FÜR ANGEWANDTE STATISTIK) (o.J.): Die Charakteristika des KOAB-Projekts.

Abrufbar unter: [https://istat.de/de/koab\\_a.html](https://istat.de/de/koab_a.html)

KULTUSMINISTERKONFERENZ (KMK) (2017): Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse.

Abrufbar unter: [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2017/2017\\_02\\_16-Qualifikationsrahmen.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_02_16-Qualifikationsrahmen.pdf)

MARR, RAINER (Hrsg.) (2002): Kaderschmiede Bundeswehr? Vom Offizier zum Manager – Karriereperspektiven von Absolventen der Universitäten der Bundeswehr in Wirtschaft und Verwaltung. Neubiberg: Edition GFW, Gesellschaft zur Förderung der Weiterbildung an der Universität der Bundeswehr München e.V.

REIFENBERG, DIRK (o.J.): Studium und Beruf in Nordrhein-Westfalen – Studienerfolg und Berufseinstieg der Absolventinnen und Absolventen des Abschlussjahrgangs 2018 von Fachhochschulen und Universitäten.

Abrufbar unter: [https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/rektorat/absolventen/2021-04-15\\_stubnrw\\_jg18.pdf](https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/wwu/rektorat/absolventen/2021-04-15_stubnrw_jg18.pdf)

STEPSTONE GMBH (Hrsg.) (2020): Stepstone Gehaltsreport für Absolventen, S. 4.

Abrufbar unter: <https://www.stepstone.de/wissen/einstiegsgehalt/>

## **Anhang 1: Datenschutzkonzept**

## **Datenschutzkonzept Alumnibefragung (DATAV V-Nr. 10063358)**

### **Rechtliche Grundlagen der Befragung**

Die Universität der Bundeswehr München (UniBw M) führt die Alumnibefragung durch, um ihren hochschulrechtlich festgelegten Verpflichtungen zum Qualitätsmanagement nachzukommen. Art. 10 Abs. 1 des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG) schreibt vor, dass die „Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre ... regelmäßig bewertet werden“ soll. In § 18 Abs. 1 der Bayerischen Studienakkreditierungsverordnung (BayStudAkkV) ist festgelegt: „Das Qualitätsmanagementsystem beinhaltet regelmäßige Bewertungen der Studiengänge und der für Lehre und Studium relevanten Leistungsbereiche durch ... Absolventinnen und Absolventen.“ In der Evaluationsordnung (EvaO) der UniBw M heißt es in § 7 Abs. 1: „Die Absolventinnen und Absolventen der UniBw M sollen regelmäßig zu ihrer Einschätzung von Studium und Lehre und zu ihren Erfahrungen mit dem Übergang von der UniBw M in die Truppe bzw. in den Beruf sowie in den ersten Berufsjahren befragt werden.“

Diese Untersuchung wird im Auftrag bzw. mit Genehmigung des BMVg durchgeführt. Sie ist unter der Nummer 1/25/21 registriert.

### **Ansprache und Rekrutierung potenzieller Befragungsteilnehmer und Befragungsteilnehmerinnen**

Die UniBw M schreibt Mitglieder des Alumni-Netzwerks sowie Absolventinnen und Absolventen, die einer sog. Alumni-Weiterleitung von ihrer ehemaligen UniBw-Mailadresse an eine andere Mailadresse zugestimmt haben, an und bittet diese Personen um Teilnahme an der Alumnibefragung. Des Weiteren wird in elektronischen und gedruckten Medien über die Alumnibefragung informiert und zur Teilnahme hieran aufgerufen. Absolventinnen und Absolventen, die sich auf diesen Aufruf melden, werden ebenfalls zur Teilnahme an der Alumnibefragung eingeladen.

### **Durchführung der Befragung**

Die Befragung wird ausschließlich als Online-Befragung durchgeführt. Für die Befragung wird das Befragungstool SoSci der SoSci Survey GmbH verwendet. Dieses wird lokal an der UniBw M gehostet (on-premise).

Potenzielle Befragungsteilnehmer bzw. Befragungsteilnehmerinnen erhalten mit der Einladung eine Seriennummer (persönliches Passwort), mit der sie einmalig an der

Befragung teilnehmen können. Die Seriennummern werden vom Befragungstool SoSci erzeugt. Die Zuordnung der so erzeugten Seriennummern zu konkreten Personen erfolgt außerhalb des Befragungstools; die Speicherung der entsprechenden Zuordnungsliste erfolgt in einem separaten Verzeichnis durch den Alumni und Career Service der UniBw M. Die Auswertung der Befragung erfolgt durch den/die Referenten/-in für die Evaluation von Studium und Lehre oder Stellvertretern/-innen. Dem/der Referenten/Referentin für die Evaluation von Studium und Lehre sowie Stellvertretern/-innen ist die Zuordnung der Seriennummern zu konkreten Personen nicht bekannt. Damit ist auf technischer und organisatorischer Ebene sichergestellt, dass bei der Auswertung keine Rückschlüsse auf konkrete Personen gezogen werden können.

In sehr seltenen Fällen wäre es theoretisch mit unverhältnismäßig hohem Aufwand und/oder weiteren Mitteln möglich, durch die Kombination von Einzelangaben und Hinzuziehung von Zusatzwissen und/oder Dritten eine bestimmte Person zu identifizieren. Dies entspricht jedoch nicht dem Zweck dieser Erhebung. Es werden bei der Auswertung in keinem Fall Versuche unternommen, die Identität eines Teilnehmenden zu ermitteln. Die Auswertung der Daten erfolgt aggregiert.

### **Teilnahme und Einwilligung in Datenerhebung und Datenverarbeitung**

Die Befragungsinhalte werden von der UniBw M auf Basis der expliziten Einwilligung der Teilnehmenden (Art. 6 Abs. 1 lit. a EU-DSGVO) erhoben und verarbeitet. Nach Beendigung der Alumnibefragung werden die Befragungsinhalte vollständig anonymisiert, weiterverarbeitet und veröffentlicht. Nach erfolgter Anonymisierung ist eine Verknüpfung der Umfrageinhalte mit einer Person auch theoretisch nicht mehr möglich.

Nur dann, wenn Teilnehmende am Ende der Befragung ihr explizites Einverständnis erklären, in einer Folgebefragung erneut angeschrieben zu werden, werden die Befragungsinhalte in pseudonymisierter (siehe Seriennummer oben) Form für maximal 5 Jahre gespeichert, um Karrierewege auf der Individualebene nachverfolgen zu können.

### **Art und Verwendungszweck der erhobenen und gespeicherten Daten, Speicherfristen**

Die Befragungsteilnehmer bzw. Befragungsteilnehmerinnen werden wie folgt über die erhobenen Daten, deren Verwendungszwecke sowie die Speicherfristen informiert. Wir erheben:

1. Ihre Kontaktdaten, insbesondere Name, Vorname und Mailadresse.

Diese Daten benötigen wir, um Sie zur Teilnahme einzuladen, Reminder zu verschicken und Sie nach Auswertung der Daten über die Ergebnisse der Studie zu informieren.

Sofern Sie weder Mitglied des Alumni-Netzwerks sind, noch Ihr Einverständnis

zu einer erneuten Kontaktaufnahme in einer weiteren Befragungsrunde erklären, werden diese Daten nach Abschluss der Befragung durch den Alumni und Career Service der UniBw M gelöscht. Sollten Sie einer erneuten Kontaktaufnahme zustimmen, werden Ihre Kontaktdaten für maximal 5 Jahre gespeichert, danach erfolgt eine Löschung durch den Alumni und Career Service der UniBw M. Kontaktdaten von Mitgliedern des Alumni-Netzwerks werden für die Dauer der Mitgliedschaft (Einwilligung Art. 6 Abs. 1 lit. a EU-DSGVO) durch den Alumni und Career Service der UniBw M gespeichert. Ein Widerruf ihrer Einwilligung ist jederzeit möglich.

2. Die von SoSci erzeugten Seriennummern.

Die Seriennummern benötigen wir, um sicherzustellen, dass nur Absolventinnen und Absolventen der UniBw M an der Befragung teilnehmen und um Mehrfachteilnahmen auszuschließen. Ferner benötigen wir die Seriennummern für eine pseudonymisierte Speicherung Ihrer Angaben über das Ende der laufenden Befragung hinaus, sofern Sie sich mit einer erneuten Kontaktaufnahme unsererseits nach maximal 5 Jahren einverstanden erklären. Die Seriennummern werden durch den Alumni und Career Service für die Dauer der Befragung in Verbindung mit Ihren Kontaktdaten gespeichert, um Einladungen und Erinnerungen versenden zu können sowie etwaigen Bitten um Datenlöschung entsprechen zu können. Sollten Sie keiner erneuten Kontaktaufnahme in einer weiteren Befragungsrunde zustimmen, wird Ihre Seriennummer nach Abschluss der laufenden Befragung durch den Alumni und Career Service endgültig gelöscht. Sofern Sie sich mit einer erneuten Kontaktaufnahme einverstanden erklären, wird Ihre Seriennummer für maximal 5 Jahre nach Abschluss der laufenden Befragung gespeichert, danach erfolgt ebenfalls eine Löschung durch den Alumni und Career Service. Eine Verknüpfung der Kontaktdaten mit den Befragungsinhalten (siehe 3.) ist organisatorisch durch unterschiedliche Sachbearbeiter sowie Dateiablagen ausgeschlossen.

3. Ihre Angaben im Online-Fragebogen (Befragungsinhalte).

Diese Daten benötigen wir ausschließlich zur wissenschaftlichen Auswertung der Alumnibefragung. Die UniBw M möchte mit der Alumnibefragung Rückmeldungen zum Studium und zu den Erfahrungen beim beruflichen Übergang erhalten sowie Erkenntnisse über den beruflichen Verbleib gewinnen. Ziel ist es, das Studium auch auf Grundlage dieser Befragung kontinuierlich zu optimieren und das Profil der UniBw M zu schärfen. Dazu befragt die UniBw M Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen zu Studienverlauf, Studienerfahrungen und Studienbedingungen, zum Kompetenzerwerb und der Verwendung der im Studium erworbenen Qualifikationen, zur Bundeswehrdienstzeit, zum Übergang von der militärischen in die zivile Karriere und zu ihrer beruflichen Situation. Die Auswertung der Daten erfolgt aggregiert und somit anonymisiert.

Die Befragungsinhalte werden bis zum Abschluss der Befragung über die von

SoSci erzeugte Seriennummer pseudonymisiert gespeichert (Einwilligung Art. 6 Abs. 1 lit. a EU-DSGVO). Sollten Sie einer erneuten Kontaktaufnahme in einer weiteren Befragungsrunde nicht zustimmen, wird Ihre Seriennummer nach Abschluss der Befragung durch den Referenten / die Referentin für die Evaluation von Studium und Lehre oder Stellvertreter/Stellvertreterinnen endgültig aus dem Datensatz Ihrer Antworten gelöscht, so dass ab diesem Zeitpunkt Ihre Angaben im Fragebogen nur noch in vollständig anonymisierter, nicht-personenbezogener Form vorliegen. Sollten Sie mit einer erneuten Kontaktaufnahme einverstanden sein, werden Ihre Angaben im Online-Fragebogen für maximal 5 Jahre in pseudonymisierter Form, d. h. mit Ihrer Seriennummer gespeichert; nach diesem Zeitraum erfolgt eine Löschung durch den Referenten / die Referentin für die Evaluation von Studium und Lehre oder Stellvertretern/Stellvertreterinnen. Sollten Teilnehmende in einem Freitextfeld personenbezogene Daten eingegeben haben, werden diese vollständig und endgültig gelöscht.

### **Speicherung, Verarbeitung und Auswertung der Daten / Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern**

Die Antworten der Befragungsteilnehmer und Befragungsteilnehmerinnen werden ausschließlich auf hochschulinternen Servern der UniBw M gespeichert und ausgewertet.

Es findet keine Übermittlung von Daten an Dritte oder in Drittländer statt. Der Zugriff auf die erhobenen Daten und deren Verarbeitung ist ausschließlich dem/der Referenten/Referentin für die Evaluation von Studium und Lehre sowie Stellvertretern/Stellvertreterinnen auf dienstlichen Clients erlaubt. Die Auswertung erfolgt unter strengen technischen und organisatorischen Maßnahmen (z. B. Anwendung des BSI IT-Grundschutzes im Bereich des Rechenzentrums der UniBw M). Im Übrigen verweisen wir auf das Datenschutzkonzept der UniBw M (siehe unten).

### **Rechte der Teilnehmenden (u.a. Auskunft, Löschung, Widerruf)**

Jedem/jeder Befragungsteilnehmer/Befragungsteilnehmerin ist auf Verlangen Auskunft über seine bei der UniBw M gespeicherten personenbezogenen Daten zu geben. Jeder Befragungsteilnehmer bzw. jede Befragungsteilnehmerin kann jederzeit, auch nach Abschluss der Befragung, die Löschung seiner oder ihrer personenbezogenen Daten verlangen. Ebenso kann jeder/jede Befragungsteilnehmende nachträglich die Einwilligung zur pseudonymisierten Speicherung seiner Befragungsdaten widerrufen.

Um von den Rechten auf Auskunft, Löschung und/oder Widerruf Gebrauch zu machen, ist der Alumni und Career Service der UniBw M unter [alumni@unibw.de](mailto:alumni@unibw.de) oder der administrative Datenschutzbeauftragte (ADSB) der UniBw M unter [adsb@unibw.de](mailto:adsb@unibw.de) zu kontaktieren.

Weitere Hinweise zum Datenschutz, den weiteren Betroffenenrechten, sowie der Möglichkeit der Beschwerde, enthält die Datenschutzerklärung der UniBw M unter:

<https://www.unibw.de/home/footer/datenschutzerklaerung>. Dort finden sich insbesondere die Kontaktinformationen zu dem Verantwortlichen im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie der/des Datenschutzbeauftragten und der/des Administrativen Datenschutzbeauftragten der UniBw München sowie der zuständigen Aufsichtsbehörde.

## Anhang 2: Fragebogen

## Alumnibefragung 2022

Mit der folgenden Befragung möchten wir von Ihnen wissen, welche beruflichen Wege Sie innerhalb und außerhalb der Bundeswehr eingeschlagen haben und wie Sie das Studium an der Universität der Bundeswehr München (UniBw M) im Rückblick bewerten.

Wir danken Ihnen bereits jetzt, dass Sie an unserer Alumnibefragung teilnehmen. Sie helfen uns damit, das Studium und die Studienbedingungen für die nachfolgenden Studierendengenerationen zu verbessern.

Diese Untersuchung wird im Auftrag bzw. mit Genehmigung des BMVg durchgeführt. Sie ist unter der Nummer 1/25/21 registriert.

### Hinweise zum Datenschutz:

Ihre Daten werden zur Durchführung und wissenschaftlichen Auswertung der Alumnibefragung der UniBw M erhoben, verarbeitet und genutzt. Die Daten werden streng vertraulich behandelt, ausschließlich auf Uni-eigenen Servern gespeichert und ausgewertet und ohne Personenbezug veröffentlicht. Eine pseudonymisierte Speicherung über das Befragungsende hinaus erfolgt nur, wenn Sie am Ende der Befragung hierzu explizit Ihre Einwilligung geben. Andernfalls werden Ihre Daten nach Abschluss der Auswertungen vollständig anonymisiert.

Nähere Ausführungen zu den Rechtsgrundlagen der Befragung, unseren strengen technischen und organisatorischen Datenschutz-Maßnahmen sowie Ihren Rechten finden Sie in unserem Datenschutzkonzept. Das Datenschutzkonzept können Sie auf der Webseite zur Alumnibefragung als pdf-Dokument abrufen.

- Ich erkläre hiermit meine freiwillige Einwilligung in die Verarbeitung meiner Daten im Rahmen der Alumnibefragung. Die vorstehenden Hinweise sowie das Datenschutzkonzept für die Befragung habe ich zur Kenntnis genommen, insbesondere meine Rechte als Teilnehmender bzw. Teilnehmende an der Befragung. Es entstehen mir keine Nachteile, sofern ich die Teilnahme verweigere oder die Einwilligung mit Wirkung für die Zukunft widerrufe.

Die Alumnibefragung beinhaltet auch Freitextfelder. Bei diesen Freitextfeldern sollen Sie unter keinen Umständen personenbezogene Daten von sich oder Dritten eintragen. Es sollen auch keine Daten eingetragen werden, die Rückschlüsse auf bestimmte natürliche Personen ermöglichen. Freitextfelder, die personenbezogene Daten enthalten, werden von der Projektleitung der Umfrage umgehend und vollständig gelöscht.

- Ich habe den obenstehenden Hinweis zum Ausfüllen der Freitextfelder zur Kenntnis genommen und werde in diese Felder keine personenbezogenen Daten eintragen.

#### Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens:

- Die Länge des Fragebogens ist davon abhängig, welche Themenbereiche in Ihrem Fall relevant sind, und orientiert sich somit an Ihren Antworten. Die Beantwortung des gesamten Fragebogens wird maximal 30 Minuten in Anspruch nehmen. Wir danken Ihnen bereits an dieser Stelle, dass Sie sich hierfür die Zeit nehmen!
- Der nachfolgende Fragebogen ist für eine Darstellung am Laptop oder PC optimiert. Auf dem Smartphone werden einige Fragen nur im Querformat korrekt angezeigt.
- Wenn Sie eine Frage nicht beantworten können oder wollen oder wenn Sie eine Frage in Ihrem Fall für nicht zutreffend halten, können Sie das Feld k. A. (keine Angabe) ankreuzen. Nur bei wenigen Fragen, von deren Beantwortung der weitere Aufbau des Fragebogens abhängt (sog. Filterfragen), gibt es diese Möglichkeit nicht.
- Sie können das Ausfüllen des Fragebogens jederzeit unterbrechen, Ihre bisherigen Angaben werden gespeichert. Klicken Sie hierzu auf den Button "Befragung unterbrechen", den Sie am Ende jeder Fragebogenseite finden. Folgen Sie dann den Hinweisen, die Ihnen angezeigt werden.

**I. Soziodemografische Angaben**

1.1 Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

Männlich	Weiblich	Divers	k. A.
----------	----------	--------	-------

1.2 In welchem Jahr wurden Sie geboren?

[ \_\_\_\_\_ ]       k. A.

1.3 Mit welcher Hochschulzugangsberechtigung haben Sie Ihr Studium aufgenommen?

Abitur – Allgemeine Hochschulreife	Fachgebundene Hochschulreife	Fachhochschulreife	Sonstige: _____	k. A.
------------------------------------	------------------------------	--------------------	-----------------	-------

1.4 Haben Sie vor Ihrem Studium eine zivile Berufsausbildung abgeschlossen?

Ja	Nein	k. A.
----	------	-------

1.5 Welche zivile Berufsausbildung haben Sie abgeschlossen? (*Filter: falls 1.4 mit Ja beantwortet*)

\_\_\_\_\_       k. A.

1.6 In welchem Maß besteht ein fachlicher Zusammenhang zwischen Ihrer zivilen Berufsausbildung und Ihrem Studium? (*Filter: falls 1.4 mit Ja beantwortet*)

In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	k. A.
--------------------	--------------------	-------------	-----------------------	-----------	-------

1.7 Haben Sie vor oder nach dem Studium an der UniBw M an einer anderen Hochschule studiert?

Ja	Nein	k. A.
----	------	-------

1.8 Haben Sie nach Ihrem Studium eine Promotion abgeschlossen?

Ja	Nein	k. A.
----	------	-------

1.9 An welcher anderen Hochschule (bzw. welchen anderen Hochschulen) haben Sie studiert? (*Filter: falls 1.7 mit Ja beantwortet*)

\_\_\_\_\_  k. A.

1.10 Welches Fach bzw. welche Fächer haben Sie an dieser Hochschule bzw. diesen Hochschulen studiert? (*Filter: falls 1.7 mit Ja beantwortet*)

\_\_\_\_\_  k. A.

1.11 Welche Abschlüsse bzw. welche akademischen Qualifikationen haben Sie dort erreicht? (*Filter: falls 1.7 mit Ja beantwortet*)

\_\_\_\_\_  k. A.

1.12 Wann haben Sie an anderen Hochschulen studiert? (*Filter: falls 1.7 mit Ja beantwortet*)

<b>Vor</b> meinem Studium an der UniBw M	<b>Nach</b> meinem Studium an der UniBw M	<b>Sowohl vor als auch</b> nach meinem Studium an der UniBw M	k. A.
--	---	---	-------

1.13 An welcher Hochschule haben Sie promoviert? (Filter: falls 1.8 mit Ja beantwortet)

Universität der Bundeswehr München	Andere Hochschule: _____	k. A.
------------------------------------	--------------------------	-------

1.14 Mit welchem Prädikat wurde Ihre Doktorarbeit bewertet? (Filter: falls 1.8 mit Ja beantwortet)

Summa cum laude	Magna cum laude	Cum laude	Satis bene	Rite	k. A.
-----------------	-----------------	-----------	------------	------	-------

## II. Studiengang, Studienverlauf

Im Folgenden geht es um die absolvierten Studiengänge und die erreichten Studienabschlüsse an der Universität der Bundeswehr München.

2.1 Bitte geben Sie zunächst an, welche Art von Studiengang Sie an der UniBw M absolviert haben. (Mehrfachauswahl möglich.)

Bachelor	Master	Diplom	Berufsbegleitender weiterbildender Master-Studiengang (casc)
----------	--------	--------	--

2.2 Bitte geben Sie nun für die soeben ausgewählten Studiengänge die genaue Bezeichnung des Studiums an. Außerdem bitten wir Sie um folgende Angaben: das Jahr, in dem Sie den Studiengang aufgenommen haben, das Abschlussjahr sowie die erreichte Abschlussnote.

*(Filter: Es öffnen sich – jeweils auf einer separaten Seite – nur die Spalten, die relevant sind, weil sie in Frage 2.1 angeklickt wurden.)*

*(Hinweis: Auswahlmenüs zu den Studiengängen im Anhang)*

	Bachelor	Master	Diplom	Berufsbegleitender weiterbild. Master-Studiengang
Bezeichnung	[Auswahlmenü]	[Auswahlmenü]	[Auswahlmenü]	[Auswahlmenü]
Jahr des Studienbeginns	_____ / k. A.			
Jahr des Studienabschlusses	_____ / k. A.			
Abschlussnote auf eine Nachkommastelle	_____ / k. A.			

**III. Studienbedingungen (Filter: Bei Angabe eines grundständigen Studiengangs unter 2.1)**

In den nächsten Fragen wollen wir wissen, wie Sie Studienbedingungen und Campusleben während Ihrer Studienzeit an der Universität der Bundeswehr München bewerten.

Hinweis: Bitte beziehen Sie sich in diesem Abschnitt ausschließlich auf Ihr grundständiges Studium (Diplom, Bachelor und/oder Master). Fragen zu Ihrem berufsbegleitenden weiterbildenden Masterstudium (casc) werden in einem separaten Abschnitt gestellt! (Dieser Hinweis wird nur bei Alumni angezeigt, die auch einen berufsbegleitenden, weiterbildenden Masterstudiengang (casc) absolviert haben.)

3.1 Wie beurteilen Sie die Studienbedingungen in Ihrem Studiengang bzw. an der UniBw M allgemein im Hinblick auf...

	Sehr gut	Eher Gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	k. A.
<b>Studium und Betreuung</b>						
Aufbau und Struktur des Studiums						
Fachliche Vertiefungsmöglichkeiten während des Studiums						
Interdisziplinäres Begleitstudium studium plus bzw. EGA/TA						
Betreuungsrelation Studierende-Lehrende						
Unterstützung durch das Prüfungsamt						
Transparenz bei der Benotung von Studienleistungen						
Internationale Angebote (für Studienaufenthalte, Praktika und Summer Schools im Ausland)						
Vereinbarkeit von Studium und Familie						

<b>Ausstattung</b>						
Bibliothek						
PC-Räume						
Labore						
Technische Ausstattung der Hörsäle und Seminarräume: Beamer, Overheadprojektoren etc.						

3.2 Wie beurteilen Sie das Campusleben an der UniBw M im Hinblick auf....

	Sehr gut	Eher gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	k. A.
Verpflegung						
Unterkunft						
Sportmöglichkeiten						
Sonstige Freizeitmöglichkeiten						
Fürsorge durch den militärischen Bereich						
Militärische und akademische Zusammenarbeit						
Psychologische Beratung						
Seelsorge						
Kinderbetreuung						

3.3 Hier können Sie uns mitteilen, welche besonderen Erinnerungen Sie an die Studienbedingungen und das Campusleben an der UniBw M haben. Hierbei kann es sich sowohl um positive als auch negative Aspekte handeln.

---

**IV. Kompetenzerwerb (Filter: Bei Angabe eines grundständigen Studiengangs unter 2.1)**

Im Folgenden stellen wir Ihnen einige Fragen zu den Kenntnissen und Kompetenzen, die Sie an der Universität der Bundeswehr München während Ihres Studiums erworben haben.

An einer späteren Stelle des Fragebogens möchten wir dann wissen, in welchem Maße Sie verschiedene Kenntnisse und Kompetenzen in Ihrem jetzigen Berufsleben (zivil oder militärisch) benötigen.

Hinweis: Bitte beziehen Sie sich in diesem Abschnitt ausschließlich auf Ihr **grundständiges** Studium (Diplom, Bachelor und/oder Master). Fragen zu Ihrem berufsbegleitenden weiterbildenden Masterstudium (casc) werden in einem separaten Abschnitt gestellt! *(Dieser Hinweis wird nur bei Alumni angezeigt, die auch einen berufsbegleitenden, weiterbildenden Masterstudiengang (casc) absolviert haben.)*

4.1 In welchem Maße hat Ihr grundständiges Studium (Diplom, Bachelor und/oder Master) zur Ausbildung der folgenden Kompetenzen beigetragen?

	In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	k. A.
<b>Fachkompetenzen</b>						
Breites Grundlagenwissen						
Spezielles Fachwissen						
<b>Methoden- und Transferkompetenzen</b>						
Kenntnis wissenschaftlicher Methoden						
Analytische Fähigkeiten						
Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden						
Fachübergreifendes Denken						
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit						

<b>Selbstkompetenzen</b>						
Selbstständiges Arbeiten						
Zeitmanagement						
Fähigkeit, unter Druck gut zu arbeiten						
Fähigkeit, Wissenslücken zu erkennen und zu schließen						
Fähigkeit, sich neuen Situationen flexibel anzupassen						
<b>Sozialkompetenzen</b>						
Fähigkeit, mit anderen produktiv zusammenzuarbeiten						
Interkulturelle Kompetenz						
Mündliche Ausdrucksfähigkeit						
<b>Sonstige Kompetenzen:</b> _____						

4.2 Welche Inhalte Ihres Studiums fanden Sie besonders nützlich?

\_\_\_\_\_

4.3 Welche Inhalte des Studiums waren Ihrer Ansicht nach verzichtbar?

\_\_\_\_\_

4.4 Welche Inhalte sollten Ihrer Ansicht nach zusätzlich in das Studium aufgenommen werden?

\_\_\_\_\_

**V. Bundeswehrdienstzeit**

Nun wollen wir von Ihnen wissen, ob Sie Soldat bzw. Soldatin bei der Bundeswehr sind oder waren. Sofern dies zutrifft, werden wir Ihnen einige Fragen zum Übergang vom Studium in die Truppe stellen, zu Ihrem Werdegang bei der Bundeswehr und zu Ihrer Zufriedenheit während der Bundeswehrdienstzeit.

*(Hinweis: Für Absolventinnen und Absolventen, die ausschließlich zivil an der Universität der Bundeswehr München studiert haben, geht es nach Frage 5.1 mit den Fragen der nächsten Abschnitte weiter.)*

5.1 Waren oder sind Sie Soldat bzw. Soldatin bei der Bundeswehr?

- Ich **bin** Soldat bzw. Soldatin bei der Bundeswehr.
- Ich **war** Soldat bzw. Soldatin bei der Bundeswehr.
- Nein, ich bin/war **nicht** Soldat bzw. Soldatin bei der Bundeswehr. (→ keine weiteren Fragen in Abschnitt V)

5.2 Wie beurteilen Sie nach Studienabschluss den Übergang vom Studium zur militärischen Verwendung im Hinblick auf... *(Filter: falls aktive/r oder ehemalige/r Soldat/in)*

	Sehr gut	Eher Gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	k. A.
Planbarkeit und zeitlicher Vorlauf						
Kommunikation mit der personalbearbeitenden Dienststelle						
Berücksichtigung der Wunschverwendung						
Aufnahme in die neue Einheit						
Tatsächliche Tätigkeit in der neuen Einheit						
Nutzung von Kompetenzen aus dem Studium in der Truppenverwendung						
Sonstiges: _____						

5.3 Bitte geben Sie Ihren aktuellen Dienstgrad an: *(Filter: falls aktive/r Soldat/in)*

Leutnant / Leutnant zur See	Oberleutnant / Ober- leutnant zur See	Hauptmann / Kapitänleutnant	Major / Korvettenkapitän	Oberstleutnant / Fregattenkapitän	Oberst / Kapitän zur See
Brigadegeneral / Flotillenadmiral	Generalmajor / Konteradmiral	Generalleutnant / Vizeadmiral	General / Admiral	Sonstiger: _____	k. A.

5.4 Bitte geben Sie Ihre aktuelle Verwendung an: *(Filter: falls aktive/r Soldat/in)*

\_\_\_\_\_  k. A.

5.5 Sind Sie Berufssoldat oder Berufssoldatin? *(Filter: falls aktive/r Soldat/in)*

Ja	Nein
----	------

5.6 Sind Sie nach einer zwischenzeitlichen Erwerbstätigkeit im zivilen Berufsleben wieder als Soldat bzw. Soldatin zur Bundeswehr zurückgekehrt? (Sind Sie also „Wiedereinsteller“ bzw. „Wiedereinstellerin“?) *(Filter: falls aktive/r Soldat/in)*

Ja	Nein	k. A.
----	------	-------

5.7 Bitte geben Sie Ihren letzten Dienstgrad an: *(Filter: falls ehemalige/r Soldat/in)*

Leutnant / Leutnant zur See	Oberleutnant / Ober- leutnant zur See	Hauptmann / Kapitänleutnant	Major / Korvettenkapitän	Oberstleutnant / Fregattenkapitän	Oberst / Kapitän zur See
Brigadegeneral / Flotillenadmiral	Generalmajor / Konteradmiral	Generalleutnant / Vizeadmiral	General / Admiral	Sonstiger: _____	k. A.

5.8 Bitte geben Sie Ihre letzte militärische Verwendung an: *(Filter: falls ehemalige/r Soldat/in)*

\_\_\_\_\_  k. A.

5.9 Waren Sie Berufssoldat oder Berufssoldatin? (Filter: falls ehemalige/r Soldat/in)

Ja	Nein
----	------

5.10 Welche Faktoren haben Ihre Entscheidung, Berufssoldat oder Berufssoldatin zu werden, beeinflusst? (Mehrfachauswahl möglich) (Filter: falls aktive/r oder ehemalige/r Berufssoldat/in)

- Karriereperspektiven bei der Bundeswehr
- Unsichere Aussichten auf dem zivilen Arbeitsmarkt
- Persönliches Interesse
- Einzigartiges Berufsbild ohne Entsprechung im zivilen Erwerbsleben
- Sicherer Arbeitsplatz
- Vielseitigkeit der Aufgaben
- Kenntnis der internen Strukturen und Abläufe
- Sonstiges: \_\_\_\_\_
- k. A.

5.11 Wollen Sie Berufssoldat oder Berufssoldatin werden? (Filter: falls aktive/r Soldat/in, der oder die nicht Berufssoldat/in ist)

Ja, auf jeden Fall	Eher ja	Eher nein	Nein, auf keinen Fall
--------------------	---------	-----------	-----------------------

5.12 Welche Faktoren beeinflussen Ihren Wunsch, Berufssoldat oder Berufssoldatin zu werden? (Mehrfachauswahl möglich) (Filter: falls aktive/r Soldat/in mit Wunsch Berufssoldat/in)

- Karriereperspektiven bei der Bundeswehr
- Unsichere Aussichten auf dem zivilen Arbeitsmarkt
- Persönliches Interesse
- Einzigartiges Berufsbild ohne Entsprechung im zivilen Erwerbsleben
- Sicherer Arbeitsplatz
- Vielseitigkeit der Aufgaben
- Kenntnis der internen Strukturen und Abläufe
- Sonstiges: \_\_\_\_\_
- k. A.

5.13 Welche Faktoren sind dafür verantwortlich, dass Sie nicht die Laufbahn als Berufssoldat oder Berufssoldatin anstreben? (Mehrfachauswahl möglich) (Filter: falls aktive/r Soldat/in ohne Wunsch Berufssoldat/in)

- Fehlende Karriereperspektiven bei der Bundeswehr
- Aussichten auf dem zivilen Arbeitsmarkt
- Persönliches Interesse
- Fehlende fachliche Perspektiven bei der Bundeswehr
- Schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Interne Kultur bei der Bundeswehr (z. B. Bürokratie, schlechte Führungsqualitäten)
- Geringe Leistungsorientierung in der Bundeswehr
- Sonstiges: \_\_\_\_\_
- k. A.

5.14 Welche Faktoren sind dafür verantwortlich, dass Sie nicht die Laufbahn als Berufssoldat oder Berufssoldatin eingeschlagen haben? (Mehrfachauswahl möglich) (Filter: falls ehemalige/r Soldat/in, der oder die nicht Berufssoldat/in war)

- Fehlende Karriereperspektiven bei der Bundeswehr
- Aussichten auf dem zivilen Arbeitsmarkt
- Persönliches Interesse
- Fehlende fachliche Perspektiven bei der Bundeswehr
- Schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Interne Kultur bei der Bundeswehr (z. B. Bürokratie, schlechte Führungsqualitäten)
- Geringe Leistungsorientierung in der Bundeswehr
- Sonstiges: \_\_\_\_\_
- K. A.

5.15 Bewerben Sie sich bereits um eine Beschäftigung auf dem zivilen Arbeitsmarkt? (Filter: falls aktive/r Zeitsoldat/in ohne Wunsch Berufssoldat/in)

Ja	Nein
----	------

5.16 Wie versuchen Sie, Ihre erste Erwerbstätigkeit nach Ihrer Dienstzeit bei der Bundeswehr zu finden? (Mehrfachauswahl möglich) (Filter: falls aktive/r Soldat/in ohne Wunsch Berufssoldat/in, der/die bereits in der Bewerbungsphase ist)

Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen (z. B. Zeitung, Internet, Aushang)	Eigenständige Kontaktaufnahme zu Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen (Initiativbewerbungen)	Besuch von Firmenkontaktmessen	Nutzung von webbasierten Netzwerken (z. B. XING, LinkedIn)	
Teilnahme an BFD-Maßnahmen	Nutzung von privaten Vermittlungsagenturen	Mit Hilfe der Agentur für Arbeit	Inanspruchnahme von Beratungs- und Unterstützungsangeboten zur Etablierung einer Selbstständigkeit	
Mit Hilfe von ehemaligen Kameraden und Kameradinnen aus der Bundeswehr	Mit Hilfe von sonstigen Bekannten und Freunden bzw. Freundinnen	Mit Hilfe von Eltern und Verwandten	Sonstiges: _____	k. A.

5.17 In welchem Maße bestand ein fachlicher Zusammenhang zwischen Ihren militärischen Verwendungen bei der Bundeswehr und Ihrem abgeschlossenen Studium an der UniBw M?

In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	k. A.
--------------------	--------------------	-------------	-----------------------	-----------	-------

5.18 Wie bedeutend war aus Ihrer Sicht das Studium an der UniBw M für Ihren Werdegang in der Bundeswehr, unabhängig von den formalen Voraussetzungen?

In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	k. A.
--------------------	--------------------	-------------	-----------------------	-----------	-------

5.19 Hier können Sie die wesentlichen Gründe für Ihre soeben abgegebene Einschätzung benennen:

---

5.20 In welchem Maße benötigen Sie die folgenden Kompetenzen für Ihre jetzige berufliche Tätigkeit in der Bundeswehr? (*Filter: falls aktive/r Soldat/in*)

	In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	k. A.
<b>Fachkompetenzen</b>						
Breites Grundlagenwissen						
Spezielles Fachwissen						
<b>Methoden- und Transferkompetenzen</b>						
Kenntnis wissenschaftlicher Methoden						
Analytische Fähigkeiten						
Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden						
Fachübergreifendes Denken						
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit						
<b>Selbstkompetenzen</b>						
Selbstständiges Arbeiten						
Zeitmanagement						
Fähigkeit, unter Druck gut zu arbeiten						
Fähigkeit, Wissenslücken zu erkennen und zu schließen						

Fähigkeit, sich neuen Situationen flexibel anzupassen						
<b>Sozialkompetenzen</b>						
Fähigkeit, mit anderen produktiv zusammenzuarbeiten						
Interkulturelle Kompetenz						
Mündliche Ausdrucksfähigkeit						
<b>Sonstige Kompetenzen:</b> _____						

5.21 Wie schätzen Sie Ihre derzeitige persönliche Berufszufriedenheit bei der Bundeswehr ein im Hinblick auf ... (Filter: falls aktive/r Soldat/in)

	Sehr gut	Eher Gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	k. A.
Erreichte berufliche Position						
Derzeitige Aufgaben						
Work-Life-Balance						
Verfügbares Einkommen						
Fachliche Entwicklungsmöglichkeiten						
Aufstiegschancen						
Persönliche Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld						
Sonstiges: _____						

5.22 Wie beurteilen Sie die Bundeswehr als Arbeitgeber?

Sehr gut	Eher gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	k. A.
----------	----------	-------------	---------------	---------------	-------

5.23 Hier können Sie Ihr Urteil kurz begründen:

---

**VI. Berufsbegleitende weiterbildende Master-Studiengänge (Filter: Nur bei entsprechender Auswahl unter 2.1)**

Im Folgenden stellen wir Ihnen einige wenige Fragen zu Ihrem berufsbegleitenden weiterbildenden Masterstudium an der Universität der Bundeswehr München.

6.1 Wie haben Sie vom Angebot berufsbegleitender weiterbildender Master-Studiengänge an der UniBw M erfahren? (Mehrfachauswahl möglich)

Im grundständigen Studium an der UniBw M	Bei der BFD-Beratung	Auf einer Karrieremesse	Durch Kameraden/Kameradinnen, Kollegen/Kolleginnen oder Vorgesetzte	
Auf der Webseite der UniBw M	In Bundeswehrpublikationen	In sozialen Medien	Sonstiges: _____	k. A.

6.2 In welchem Maße spielten folgende Gründe eine Rolle bei Ihrer Entscheidung, beim Weiterbildungsinstitut casc ein berufsbegleitendes, weiterbildendes Masterstudium aufzunehmen?

	In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	k. A.
Erleichterung des Berufseinstiegs						
Verbesserung der Karrierechancen durch zusätzlichen Studienabschluss						
Ausbau des persönlichen Karrierenetzes						
Reputation des Instituts casc						
Fachliches Interesse am gewählten weiterbildenden Studiengang						
Empfehlung durch Kameraden/ Kameradinnen, Kollegen/Kolleginnen oder Freunde/Freundinnen						
Förderung durch den BFD						
Förderung durch das Unternehmen						
Sonstige Gründe: _____						

6.3 Wie beurteilen Sie Ihr berufsbegleitendes, weiterbildendes Masterstudium am Weiterbildungsinstitut casc im Hinblick auf ...?

	Sehr gut	Eher Gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	k. A.
<b>Studium und Betreuung</b>						
Studienorganisation						
Studieninhalte						
Akademische Betreuung						
Administrative Betreuung (Programmkoordination)						
Praxisbezug						
Einsatz von Blended Learning Formaten						
Prüfungsformate						
Angemessenheit der Studiengebühren						
<b>Kompetenzerwerb</b>						
Erwerb von Fachkompetenzen						
Erwerb von Methoden- und Transferkompetenzen						
Erwerb von Selbstkompetenzen (z. B. Zeitmanagement)						
Erwerb von Sozialkompetenzen						
<b>Berufliche Chancen</b>						
Erleichterung des Berufseinstiegs						
Erhöhung der Karrierechancen						
Ausbau des persönlichen Netzwerks						

6.4 Welche Inhalte des weiterbildenden Studiengangs fanden Sie besonders nützlich?

---

6.5 Welche Inhalte des weiterbildenden Studiengangs waren Ihrer Ansicht nach verzichtbar?

---

6.6 Welche Inhalte sollten Ihrer Ansicht nach zusätzlich in den weiterbildenden Studiengang aufgenommen werden?

---

**VII. Berufseinstieg (Filter: Wenn Angabe eines grundständigen Studiengangs unter 2.1 und ehemalige/r Soldat/in)**

Die nachfolgenden Fragen beschäftigen sich mit Ihrem Berufseinstieg auf dem zivilen Arbeitsmarkt.

7.1 In welchem Jahr sind Sie in das zivile Erwerbsleben eingestiegen?

- Im Jahr: \_\_\_\_\_
- Ich befinde mich noch in der Bewerbungsphase (→ nach Frage 7.2 Abschluss der Befragung)

7.2 Wie haben Sie versucht bzw. versuchen Sie, Ihre erste zivile Erwerbstätigkeit nach Ihrem Studium an der UniBw M bzw. nach Ihrer Dienstzeit bei der Bundeswehr zu finden? (Mehrfachauswahl möglich)

Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen (z. B. Zeitung, Internet, Aushang)	Eigenständige Kontaktaufnahme zu Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen (Initiativbewerbungen)	Besuch von Firmenkontaktmessen	Nutzung von webbasierten Netzwerken (z. B. XING, LinkedIn)	
Teilnahme an BFD-Maßnahmen	Nutzung von privaten Vermittlungsagenturen	Mit Hilfe der Agentur für Arbeit	Inanspruchnahme von Beratungs- und Unterstützungsangeboten zur Etablierung einer Selbstständigkeit	
Mit Hilfe von ehemaligen Kameraden und Kameradinnen aus der Bundeswehr	Mit Hilfe von sonstigen Bekannten und Freunden bzw. Freundinnen	Mit Hilfe von Eltern und Verwandten	Sonstiges: _____	k. A.

7.3 Wie viele Bewerbungen haben Sie geschrieben, um Ihre erste Erwerbstätigkeit auf dem zivilen Arbeitsmarkt zu finden?

- 0
- 1 bis 5
- 6 bis 10
- 11 bis 20
- 21 bis 50
- Mehr als 50
- k. A.

7.4 Haben Sie mehrere Zusagen auf Ihre Bewerbungen erhalten?

- Ja, und zwar: \_\_\_\_\_ [Anzahl]
- Nein, ich habe nur **eine** Zusage erhalten.
- Nein, ich habe **keine** Zusage erhalten.
- k. A.

7.5 Wie lange haben Sie aktiv nach einer Beschäftigung gesucht, bis Sie Ihre erste Erwerbstätigkeit auf dem zivilen Arbeitsmarkt aufgenommen haben?

0-3 Monate	4-6 Monate	7-12 Monate	13-24 Monate	Mehr als 24 Monate	k. A.
------------	------------	-------------	--------------	--------------------	-------

7.6 Bei meiner ersten zivilen Erwerbstätigkeit handelte es sich um...

- ein befristetes Beschäftigungsverhältnis
- ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis
- eine selbstständige Tätigkeit
- k. A.

7.7 Wie passte Ihre erste zivile Erwerbstätigkeit zu Ihrer Qualifikation?

	In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	k. A.
Hinsichtlich der beruflichen Position						
Hinsichtlich des Niveaus der Arbeitsaufgaben						
Hinsichtlich der fachlichen Qualifikation (Studienfach)						
Hinsichtlich des Einkommens						

7.8 Wie zufrieden sind/waren Sie insgesamt mit Ihrer ersten zivilen Erwerbstätigkeit?

In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	k. A.
--------------------	--------------------	-------------	-----------------------	-----------	-------

## VIII. Aktuelle Berufssituation (Filter: falls kein/e aktive/r Soldat/in)

Die nachfolgenden Fragen befassen sich mit Ihrer aktuellen Erwerbstätigkeit (auch wenn es sich dabei noch um Ihre erste Erwerbstätigkeit nach dem Berufseinstieg handelt).

Sollten Sie mehreren Erwerbstätigkeiten nachgehen, so beziehen Sie sich bei den nachfolgenden Fragen bitte auf Ihre **Haupterwerbstätigkeit**. Sollten Sie bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sein, bitten wir Sie darum, die nachfolgenden Fragen für Ihre zuletzt ausgeübte (Haupt-) Erwerbstätigkeit zu beantworten.

8.1 In welcher Form sind Sie zurzeit erwerbstätig bzw. waren Sie vor Ausscheiden aus dem Erwerbsleben erwerbstätig? (Bitte beziehen Sie sich bei mehreren Erwerbsarten auf Ihre Haupterwerbstätigkeit)

- Selbstständig in freien Berufen
- Selbstständiger Unternehmer bzw. selbstständige Unternehmerin
- Selbstständig mit Werk- und Honorarverträgen
- Angestellt (Privatwirtschaft, Verbände)
- Beamter oder Beamtin im gehobenen Dienst
- Beamter oder Beamtin im höheren Dienst
- Angestellt (öffentlicher Dienst)
- Ich bin zurzeit nicht erwerbstätig, plane aber die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit (→ *Abschluss der Befragung*)

8.2 Als Selbstständige bzw. Selbstständiger habe ich ... (Filter: falls selbstständig)

- keine weiteren Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen
- 1 bis 9 Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen
- 10 bis 49 Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen
- 50 bis 99 Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen
- 100 oder mehr Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen
- k. A.

8.3 Meine Beschäftigung im Angestellten- oder Beamtenverhältnis ist ... (Filter: falls Angestellte/r oder Beamte/r)

- befristet
- unbefristet
- k. A.

8.4 Wie hoch ist Ihre vertragliche Wochenarbeitszeit? (*Filter: falls Angestellte/r oder Beamte/r*)

Meine **vertragliche** Wochenarbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Stunden.

8.5 Wie hoch ist Ihre tatsächliche Wochenarbeitszeit? (*Filter: falls Angestellte/r oder Beamte/r*)

Meine **tatsächliche** Wochenarbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_ Stunden.

8.6 Ich bin Beschäftigter bzw. Beschäftigte... (*Filter: falls Angestellte/r oder Beamte/r*)

- mit einer qualifizierten Tätigkeit, die ich nach Anweisung erledige (z. B. Sachbearbeiter bzw. Sachbearbeiterin).
- mit eigenständiger Leistung ohne Führungsverantwortung (z. B. Key Account Manager bzw. Key Account Managerin oder Referent bzw. Referentin).
- mit eigenständiger Leistung und Führungsaufgaben wie Weisungsbefugnis, Personalverantwortung und/oder Budgetverantwortung (z. B. Projektleiter bzw. Projektleiterin, Abteilungsleiter bzw. Abteilungsleiterin, Prokurist bzw. Prokuristin).
- mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen (z. B. Direktor bzw. Direktorin, Geschäftsführer bzw. Geschäftsführerin, Vorstand bzw. Vorständin).
- k. A.

8.7 Wie viele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Organisation oder Behörde? (*Filter: falls Angestellte/r oder Beamte/r*)

- 9 oder weniger
- 10 bis 49
- 50 bis 99
- 100 bis 249
- 250 bis 999
- 1.000 oder mehr Beschäftigte
- k. A.

8.8 In welcher Branche sind Sie tätig? (Filter: falls weder Beamter/Beamtin noch Angestellte/r im öffentlichen Dienst)

<u>Verarbeitendes Gewerbe</u>	<u>Wirtschaftliche und technische Dienstleistungen</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maschinenbau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanz- und Versicherungsdienstleistungen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sonstiger Fahrzeugbau (darunter Schiff- und Bootsbau, Schienenfahrzeugbau, Luft- und Raumfahrzeugbau, Herstellung von militärischen Kampffahrzeugen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmensberatung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herstellung von Metallerzeugnissen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werbung und Marktforschung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interessenvertretung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten und elektronischen Erzeugnissen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Telekommunikation, IT- und Informationsdienstleistungen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herstellung von elektrischen Ausrüstungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Architektur- und Ingenieurbüros</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sonstiges verarbeitendes Gewerbe: _____</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften</li> </ul>
<p><b><u>Bildung, Kultur, Gesundheit und Soziales</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erziehung und Unterricht (u. a. Hochschulen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sonstige Dienstleistungen: _____</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forschung und Entwicklung</li> </ul>	<p><b><u>Sonstige Branchen</u></b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheits- und Sozialwesen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handel</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verlagswesen und Rundfunkveranstalter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verkehr</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunst, Unterhaltung und Erholung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logistik</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baugewerbe</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energie- und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundstücks- und Wohnungswesen</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sonstiges: _____</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• k. A.</li> </ul>	

8.9 In welchem Aufgabenbereich des öffentlichen Dienstes sind Sie tätig? (Filter: falls Beamter/Beamtin oder Angestellte/r im öffentlichen Dienst)

• Politische Führung (insbes. Ministerien und Volksvertretungen)	• Allgemeine bzw. Innere Verwaltung
• Verteidigung	• Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Rechtsschutz
• Allgemeinbildende und berufliche Schulen	• Hochschulen
• Soziale Sicherung	• Gesundheit, Umwelt, Sport und Erholung
• Finanzverwaltung	• Sonstiger Bereich

8.10 Welche berufliche Tätigkeit üben Sie derzeit hauptsächlich aus (z. B. Projektmanager bzw. Projektmanagerin, Assistent bzw. Assistentin der Geschäftsführung, Key Account Manager bzw. Key Account Managerin, Abteilungsleiter bzw. Abteilungsleiterin)? (Filter: falls Angestellte/r oder Beamte/r)

\_\_\_\_\_

8.11 Wenn Sie auf Ihre bisherige berufliche Laufbahn im Zivilleben zurückblicken, wie bedeutend war aus Ihrer Sicht das Studium an der UniBw M für Ihren beruflichen Werdegang?

In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	k. A.
--------------------	--------------------	-------------	-----------------------	-----------	-------

8.12 Hier können Sie die wesentlichen Gründe für Ihre soeben abgegebene Einschätzung benennen:

\_\_\_\_\_

8.13 In welchem Maße benötigen Sie die folgenden Kompetenzen für Ihre jetzige berufliche Tätigkeit?

	In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	k. A.
<b>Fachkompetenzen</b>						
Breites Grundlagenwissen						
Spezielles Fachwissen						
<b>Methoden- und Transferkompetenzen</b>						
Kenntnis wissenschaftlicher Methoden						
Analytische Fähigkeiten						
Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden						
Fachübergreifendes Denken						
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit						
<b>Selbstkompetenzen</b>						
Selbstständiges Arbeiten						
Zeitmanagement						
Fähigkeit, unter Druck gut zu arbeiten						
Fähigkeit, Wissenslücken zu erkennen und zu schließen						
Fähigkeit, sich neuen Situationen flexibel anzupassen						

<b>Sozialkompetenzen</b>						
Fähigkeit, mit anderen produktiv zusammenzuarbeiten						
Interkulturelle Kompetenz						
Mündliche Ausdrucksfähigkeit						
<b>Sonstige Kompetenzen:</b> _____						

8.14 Welche Kompetenzen, die Sie in Ihrem berufsbegleitenden, weiterbildenden Masterstudium erworben haben, benötigen Sie in besonderem Maße für Ihre jetzige berufliche Tätigkeit? *(Filter: falls berufsbegleitendes weiterbildendes Masterstudium)*

\_\_\_\_\_

8.15 Wie schätzen Sie Ihre Berufszufriedenheit ein im Hinblick auf ...

	Sehr gut	Eher Gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	k. A.
Erreichte berufliche Position						
Derzeitige Aufgaben						
Work-Life-Balance						
Vergütung						
Fachliche Entwicklungsmöglichkeiten						
Aufstiegschancen						
Persönliche Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld						
Sonstiges: _____						

8.16 Wie hoch ist Ihr Einkommen aus Ihrer hauptsächlichen Erwerbstätigkeit?

Maximal 29.999 € pro Jahr (brutto)
30.000 bis 44.999 € pro Jahr (brutto)
45.000 bis 59.999 € pro Jahr (brutto)
60.000 bis 74.999 € pro Jahr (brutto)
75.000 bis 89.999 € pro Jahr (brutto)
90.000 bis 104.999 € pro Jahr (brutto)
105.000 bis 119.999 € pro Jahr (brutto)
120.000 bis 134.999 € pro Jahr (brutto)
135.000 bis 149.999 € pro Jahr (brutto)
Mindestens 150.000 € pro Jahr (brutto)
k. A.

## **Vielen Dank für Ihre Teilnahme!**

Die Befragungsergebnisse werden voraussichtlich Mitte bis Ende 2022 auf der Webseite zur Alumnibefragung veröffentlicht.

Außerdem werden wir im Hochschulmagazin „inside.unibw“ über die zentralen Erkenntnisse der Alumnibefragung informieren.

- Wir würden Sie gerne erneut kontaktieren, um Informationen zu Ihrem weiteren Karriereweg zu erheben.
  - Ich erkläre mich mit einer erneuten Kontaktaufnahme einverstanden. Meine oben gemachten Angaben werden für maximal 5 Jahre in pseudonymisierter Form gespeichert.

**Hinweis:** Falls Sie einer erneuten Kontaktaufnahme zustimmen, müssen Sie uns keine Mailadresse oder sonstigen Kontaktdaten nennen. Wir können Sie über die verwendete Seriennummer identifizieren.

Selbstverständlich erfolgt eine derartige Identifikation nicht bei der Auswertung der Befragungsergebnisse, sondern nur zur Vorbereitung einer neuerlichen Kontaktaufnahme. Ihre Angaben im Fragebogen bleiben zu jedem Zeitpunkt pseudonymisiert.

## **Alumni-Netzwerk**

Bei Interesse gelangen Sie hier [Link] auf die Seite des Alumni-Netzwerks. Eine Verknüpfung Ihrer persönlichen Daten, die Sie dort angeben, mit Ihren Antworten in der Alumnibefragung erfolgt nicht und ist technisch ausgeschlossen.

Ansonsten können Sie dieses Browser-Fenster nun schließen.

## Anhang: Auswahlmenüs zu Frage 2.2

1. Bachelor	2. Master	3. Diplom	4. Berufsbegleitender weiterbildender Master-Studiengang (casc)
<p>Universitärer Bereich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• BAU - Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften (B.Sc.)</li> <li>• BWS - Bildungswissenschaft, insbesondere interkulturelle, Medien- und Erwachsenenbildung (B.A.)</li> <li>• Bildungswissenschaft (B.A.)</li> <li>• EIT - Elektrotechnik und Informationstechnik (B.Sc.)</li> <li>• INF - Informatik (B.Sc.)</li> <li>• LRT - Luft- und Raumfahrttechnik (B.Sc.)</li> <li>• ME - Mathematical Engineering (B.Sc.)</li> <li>• PSY - Psychologie (B.Sc.)</li> <li>• SPO – Sportwissenschaft: Vermittlung von Sport (B.Sc.)</li> <li>• SPO – Gesundheit, Bewegung und Leistung im Sport (B.Sc.)</li> <li>• SOWI - Staats- und Sozialwissenschaften (B.A.)</li> <li>• WINF - Wirtschaftsinformatik (B.Sc.)</li> <li>• WOW - Wirtschafts- und Organisationswissenschaften (B.Sc.)</li> <li>• Sonstiges: _____</li> </ul>	<p>Universitärer Bereich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• BAU - Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften (M.Sc.)</li> <li>• BWS - Bildungswissenschaft, insbesondere interkulturelle, Medien- und Erwachsenenbildung (M.A.)</li> <li>• CYB - Cyber Sicherheit (M.Sc.)</li> <li>• EIT - Elektrotechnik und Informationstechnik (M.Sc.)</li> <li>• INF - Informatik (M.Sc.)</li> <li>• LRT - Luft- und Raumfahrttechnik (M.Sc.)</li> <li>• ME - Mathematical Engineering (M.Sc.)</li> <li>• MISS - Intelligence and Security Studies (M.A. oder M.Sc.)</li> <li>• PSY – Psychologie im Schwerpunkt Klinische Psychologie und Psychotherapie (M.Sc.)</li> <li>• SPO – Sportwissenschaft: Leadership und Management im Sport (M.Sc.)</li> <li>• SPO – Training, Gesundheit und Management im Sport (M.Sc.)</li> <li>• SOWI - Staats- und Sozialwissenschaften (M.A.)</li> <li>• TuW – Technologiemanagement und Wirtschaftsinformatik (M.Sc.)</li> <li>• WINF – Wirtschaftsinformatik (M.Sc.)</li> <li>• WOW - Wirtschafts- und Organisationswissenschaften (M.Sc.)</li> <li>• Sonstiges: _____</li> </ul>	<p>Universitärer Bereich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bauingenieurwesen und Umwelttechnik</li> <li>• Elektrotechnik</li> <li>• Elektrotechnik und Informationstechnik</li> <li>• Geodäsie und Geoinformation</li> <li>• Informatik</li> <li>• Luft- und Raumfahrttechnik</li> <li>• Pädagogik</li> <li>• Sportwissenschaft</li> <li>• Staats- und Sozialwissenschaften</li> <li>• Vermessungswesen</li> <li>• Wirtschafts- und Organisationswissenschaften</li> <li>• Wirtschaftsinformatik</li> <li>• Sonstiges: _____</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IM - International Management (MBA)</li> <li>• ISS - International Security Studies (M.A.)</li> <li>• PE - Personalentwicklung (M.A.)</li> <li>• Public Management (MBA)</li> <li>• SE - Systems Engineering (M.Sc.)</li> <li>• Sonstiges: _____</li> </ul>

<p>HAW-Bereich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MM - Management und Medien (B.A.)</li> <li>• Wirtschaft und Journalismus (B.A.)</li> <li>• MB - Maschinenbau (B.Eng.)</li> <li>• TIKT - Technische Informatik und Kommunikationstechnik (B.Eng.)</li> <li>• WT – Wehrtechnik (B.Eng.)</li> <li>• AERO – Aeronautical Engineering (B.Eng.)</li> <li>• WING – Wirtschaftsingenieurwesen (B.Eng.)</li> <li>• Sonstiges: _____</li> </ul>	<p>HAW-Bereich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CAE – Computer Aided Engineering (M.Eng.)</li> <li>• HRM – Human Resources Management (M.A.)</li> <li>• MM - Management und Medien (M.A.)</li> <li>• Wirtschaft und Journalismus (M.A.)</li> <li>• Sonstiges: _____</li> </ul>	<p>HAW-/FH-Bereich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebswirtschaft</li> <li>• Elektrotechnik</li> <li>• Maschinenbau</li> <li>• Sonstiges: _____</li> </ul>	
---	--	---	--

## Anhang 3: Tabellenanhang

## Hinweise zur Darstellung

- Die nachfolgenden Tabellen enthalten diejenigen Ergebnisse der Alumnibefragung, auf die im Bericht Bezug genommen wird.
- Die Gliederung des Tabellenanhangs folgt dem Aufbau des Berichts, so trägt Abschnitt 2 des Tabellenanhangs die gleiche Überschrift („Soziodemografische Angaben“) wie Kapitel 2 des Berichts.
- Unter jeder Tabelle ist angegeben, auf welcher Frage im Fragebogen die entsprechende Auswertung basiert. Fragen, die nicht für alle Teilnehmenden einschlägig waren, wurden nur einem Teil der Befragten gestellt. Die entsprechenden Filterbedingungen finden sich im Fragebogen, der ebenfalls als Anhang zu diesem Bericht abgedruckt ist.
- Bei jeder Tabelle ist die Anzahl der gültigen Antworten ( $n = \dots$ ) angegeben. Diese Anzahl unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Tabellen teilweise erheblich, und zwar aus mehreren Gründen: Erstens waren viele Fragen nicht für alle Teilnehmenden einschlägig (Filterbedingungen im Fragebogen), so dass viele Fragen von vornherein nur einem Teil der Befragten gestellt wurden. Zweitens bestand bei den meisten Fragen keine Antwortpflicht, so dass es bei den meisten Fragen fehlende Antworten (Missings) gibt. Die Anzahl fehlender Antworten unterscheidet sich zwischen den einzelnen Fragen. Drittens gab es bei der Bearbeitung des Fragebogens Drop-outs; nicht alle Teilnehmenden haben also den Fragebogen bis zum Schluss bearbeitet.
- Wenn eine Antwortmöglichkeit von keinem bzw. keiner Teilnehmenden angekreuzt wurde, so ist dies in der entsprechenden Tabelle durch einen Strich gekennzeichnet (-).
- Bei zahlreichen Fragen sollte als Antwort ein Skalenwert angekreuzt werden. (Bei vielen Fragen war eine fünfstufige Skala vorgegeben – entweder von „Sehr gut“ bis „Sehr schlecht“ oder von „In sehr hohem Maße“ bis „Gar nicht“.) Der Skalenwert, der den Median<sup>84</sup> der Beobachtungen bildet, ist in der Tabelle mit hellblauer Farbe hinterlegt.
- Rundungsbedingt kann die Gesamtsumme prozentualer Anteile in Einzelfällen geringfügig von 100% abweichen.

---

<sup>84</sup> Der Median ist ein statistisches Lagemaß, das einen Datensatz in zwei gleich große Hälften teilt: Mindestens 50% der Werte sind kleiner (bzw. schlechter) als der Median, mindestens 50% der Daten sind größer (bzw. besser) als der Median.

# 1. Methodische Erläuterungen

-

## 2. Soziodemografische Angaben

### 2.1. Geschlechterverteilung gesamt

Männlich	Weiblich	Divers	<i>n</i>
88,5%	11,3%	0,2%	957

Frage 1.1: „Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.“

### 2.2. Geschlechterverteilung: Diplomstudiengänge

Männlich	Weiblich	Divers	<i>n</i>
97,1%	1,9%	1,0%	210

Frage 1.1: „Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.“

### 2.3. Geschlechterverteilung: Bachelor-/Masterstudiengänge

Männlich	Weiblich	Divers	<i>n</i>
86,0%	14,0%	-	742

Frage 1.1: „Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.“

### 2.4. Verteilung nach Geburtsjahr

1950	-	1960	0,4%	1970	0,5%	1980	1,0%	1990	10,8%
1951	-	1961	0,4%	1971	0,6%	1981	1,8%	1991	7,9%
1952	0,2%	1962	0,7%	1972	0,3%	1982	1,1%	1992	6,5%
1953	0,4%	1963	1,3%	1973	0,1%	1983	1,6%	1993	7,3%
1954	0,4%	1964	1,0%	1974	0,3%	1984	2,2%	1994	5,2%
1955	0,4%	1965	0,5%	1975	0,5%	1985	2,1%	1995	5,0%
1956	0,2%	1966	1,1%	1976	0,3%	1986	3,5%	1996	4,0%
1957	0,6%	1967	0,7%	1977	0,6%	1987	3,5%	1997	4,6%
1958	0,9%	1968	1,0%	1978	0,6%	1988	6,4%	1998	2,8%
1959	0,5%	1969	0,5%	1979	0,9%	1989	5,9%	1999	0,2%
<i>n</i> = 935									

Frage 1.2: „In welchem Jahr wurden Sie geboren?“

## 2.5. Verteilung nach Schulabschluss

Abitur	Fachgebundene Hochschulreife	Fachhochschulreife	Sonstige	<i>n</i>
86,2%	4,1%	8,4%	1,4%	958

Frage 1.3: „Mit welcher Hochschulzugangsberechtigung haben Sie Ihr Studium aufgenommen?“

## 2.6. Verteilung nach Schulabschluss: Universitäre Studiengänge

Abitur	Fachgebundene Hochschulreife	Fachhochschulreife	Sonstige	<i>n</i>
97,8%	0,7%	0,4%	1,2%	759

Frage 1.3: „Mit welcher Hochschulzugangsberechtigung haben Sie Ihr Studium aufgenommen?“

## 2.7. Verteilung nach Schulabschluss: HAW-Studiengänge (früher: FH-Studiengänge)

Abitur	Fachgebundene Hochschulreife	Fachhochschulreife	Sonstige	<i>n</i>
42,1%	16,9%	39,5%	1,5%	195

Frage 1.3: „Mit welcher Hochschulzugangsberechtigung haben Sie Ihr Studium aufgenommen?“

## 2.8. Berufsausbildung vor dem Studium

Ja	Nein	<i>n</i>
14,0%	86,0%	959

Frage 1.4: „Haben Sie vor Ihrem Studium eine zivile Berufsausbildung abgeschlossen?“

## 2.9. Art der Berufsausbildung(en) vor dem Studium<sup>85</sup>

Kaufmännisch	28,0%
Mechaniker oder Mechatroniker bzw. Mechanikerin oder Mechatronikerin	22,0%
Elektroniker bzw. Elektronikerin	15,3%
Fachinformatiker bzw. Fachinformatikerin	6,8%
Sonstige	28,8%
<i>n</i> = 118	

Auswertung auf Grundlage der Antworten zu Frage 1.5: „Welche zivile Berufsausbildung haben Sie abgeschlossen?“

<sup>85</sup> In einem Fall wurden zwei Berufsausbildungen genannt, daher liegt die Summe der prozentualen Anteile über 100%.

## 2.10. Fachlicher Zusammenhang Berufsausbildung – Studium

In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	<i>n</i>
17,4%	22,0%	22,0%	16,7%	22,0%	132

Frage 1.6: „In welchem Maß besteht ein fachlicher Zusammenhang zwischen Ihrer zivilen Berufsausbildung und Ihrem Studium?“

## 2.11. Studium an einer anderen Hochschule

Ja	Nein	<i>n</i>
25,2%	74,8%	958

Frage 1.7: „Haben Sie vor oder nach dem Studium an der UniBw M an einer anderen Hochschule studiert?“

## 2.12. Zeitraum des Studiums an einer anderen Hochschule

Vor dem Studium an der UniBw M	Nach dem Studium an der UniBw M	Vor <u>und</u> nach Studium an der UniBw M	<i>n</i>
34,3%	60,3%	5,4%	239

Frage 1.12: „Wann haben Sie an anderen Hochschulen studiert?“

## 2.13. Studium an einer anderen Hochschule – Abschluss<sup>86</sup>

Bachelor	13,4%
Master	41,4%
Diplom	15,3%
Sonstiger Abschluss	9,7%
(Noch) Keinen	29,0%
<i>n</i> = 186	

Frage 1.11: „Welche Abschlüsse bzw. welche akademischen Qualifikationen haben Sie dort erreicht?“

## 2.14. Studium an einer anderen Hochschule – Name der Hochschule (häufigste Nennungen)

Fernuniversität Hagen	14,6%
FOM Hochschule	4,3%
Hochschule Reutlingen / ESB Business School	3,9%
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	3,0%
Wilhelm-Büchner-Hochschule Darmstadt	2,1%
<i>n</i> = 233	

Frage 1.9: „An welcher anderen Hochschule (bzw. welchen anderen Hochschulen) haben Sie studiert?“

<sup>86</sup> Mehrere Befragte haben verschiedene Studiengänge belegt, daher liegt die Summe der prozentualen Anteile über 100%.

### 2.15. Abschluss einer Promotion

Ja	Nein	<i>n</i>
4,6%	95,4%	952

Frage 1.8: „Haben Sie nach Ihrem Studium eine Promotion abgeschlossen?“

### 2.16. Promotion – Hochschule

UniBw M	Andere Hochschule	<i>n</i>
79,5%	20,5%	44

Frage 1.13: „An welcher Hochschule haben Sie promoviert?“

### 2.17. Promotion – Prädikat

Summa cum laude	Magna cum laude	Cum laude	Satis bene	Rite	<i>n</i>
30,8%	53,8%	15,4%	-	-	39

Frage 1.14: „Mit welchem Prädikat wurde Ihre Doktorarbeit bewertet?“

### 3. Studiengänge und Studienverlauf

#### 3.1. Anzahl der Befragten nach Studiengängen (Bachelor)

<b>Universitärer Bereich</b>	<b>Fächergruppe</b>	
Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften (B. Sc.)	MINT	16
Bildungswissenschaft, insbesondere interkulturelle, Medien- und Erwachsenenbildung (B. A.)	GSW	30
Elektrotechnik und Informationstechnik (B. Sc.)	MINT	27
Informatik (B. Sc.)	MINT	28
Luft- und Raumfahrttechnik (B. Sc.)	MINT	63
Mathematical Engineering (B. Sc.)	MINT	14
Psychologie (B. Sc.)	GSW	15
Sportwissenschaft: Vermittlung von Sport (B. Sc.)	GSW	15
Gesundheit, Bewegung und Leistung im Sport (B. Sc.)	GSW	1
Staats- und Sozialwissenschaften (B. A.)	GSW	61
Wirtschaftsinformatik (B. Sc.)	MINT	11
Wirtschafts- und Organisationswissenschaften (B. Sc.)	GSW	59
<b>Gesamt</b>		<b>340</b>
<b>HAW-Bereich</b>	<b>Fächergruppe</b>	
Management und Medien (B. A.)	GSW	28
Wirtschaft und Journalismus (B. A.)	GSW	10
Maschinenbau (B. Eng.)	MINT	41
Technische Informatik und Kommunikationstechnik (B. Eng.)	MINT	27
Wehrtechnik (B. Eng.)	MINT	6
Wirtschaftsingenieurwesen (B. Eng.)	MINT	4
<b>Gesamt</b>		<b>116</b>

Frage 2.1: „Bitte geben Sie zunächst an, welche Art von Studiengang Sie an der UniBw M absolviert haben.“ und Frage 2.2: „Bitte geben Sie nun für die soeben ausgewählten Studiengänge die genaue Bezeichnung des Studiums an. Außerdem bitten wir Sie um folgende Angaben: das Jahr, in dem Sie den Studiengang aufgenommen haben, das Abschlussjahr sowie die erreichte Abschlussnote.“

### 3.2. Anzahl der Befragten nach Studiengängen (Master, grundständig)

Universitärer Bereich	Fächer- gruppe	
Bauingenieurwesen und Umweltwissenschaften (M. Sc.)	MINT	32
Bildungswissenschaft, insbesondere interkulturelle, Medien- und Erwachsenenbildung (M. A.)	GSW	63
Cyber Sicherheit (M. Sc.)	MINT	12
Elektrotechnik und Informationstechnik (M. Sc.)	MINT	48
Informatik (M. Sc.)	MINT	33
Intelligence and Security Studies (M. A. oder M. Sc.)	GSW	4
Luft- und Raumfahrttechnik (M. Sc.)	MINT	93
Mathematical Engineering (M. Sc.)	MINT	12
Psychologie im Schwerpunkt Klinische Psychologie und Psychotherapie (M. Sc.)	GSW	28
Sportwissenschaft: Leadership und Management im Sport (M. Sc.)	GSW	29
Training, Gesundheit und Management im Sport (M. Sc.)	GSW	3
Staats- und Sozialwissenschaften (M. A.)	GSW	98
Technologiemanagement und Wirtschaftsinformatik (M. Sc.)	MINT	8
Wirtschaftsinformatik (M. Sc.)	MINT	10
Wirtschafts- und Organisationswissenschaften (M. Sc.)	GSW	102
<b>Gesamt</b>		<b>575</b>
HAW-Bereich	Fächer- gruppe	
Computer Aided Engineering (M. Eng.)	MINT	91
Management und Medien (M. A.)	GSW	51
Wirtschaft und Journalismus (M. A.)	GSW	6
<b>Gesamt</b>		<b>148</b>

Frage 2.1: „Bitte geben Sie zunächst an, welche Art von Studiengang Sie an der UniBw M absolviert haben.“ und Frage 2.2: „Bitte geben Sie nun für die soeben ausgewählten Studiengänge die genaue Bezeichnung des Studiums an. Außerdem bitten wir Sie um folgende Angaben: das Jahr, in dem Sie den Studiengang aufgenommen haben, das Abschlussjahr sowie die erreichte Abschlussnote.“

### 3.3. Anzahl der Befragten nach Studiengängen (Diplom)

Universitärer Bereich	Fächergruppe	
Bauingenieurwesen und Umwelttechnik	MINT	15
Elektrotechnik	MINT	15
Elektrotechnik und Informationstechnik	MINT	3
Geodäsie und Geoinformation	MINT	2
Informatik	MINT	23
Luft- und Raumfahrttechnik	MINT	32
Pädagogik	GSW	20
Sportwissenschaft	GSW	3
Staats- und Sozialwissenschaften	GSW	20
Vermessungswesen	MINT	5
Wirtschaftsinformatik	MINT	3
Wirtschafts- und Organisationswissenschaften	GSW	38
<b>Gesamt</b>		<b>179</b>
HAW-/FH-Bereich	Fächergruppe	
Betriebswirtschaft	GSW	15
Elektrotechnik	MINT	7
Maschinenbau	MINT	11
<b>Gesamt</b>		<b>33</b>

Frage 2.1: „Bitte geben Sie zunächst an, welche Art von Studiengang Sie an der UniBw M absolviert haben.“ und Frage 2.2: „Bitte geben Sie nun für die soeben ausgewählten Studiengänge die genaue Bezeichnung des Studiums an. Außerdem bitten wir Sie um folgende Angaben: das Jahr, in dem Sie den Studiengang aufgenommen haben, das Abschlussjahr sowie die erreichte Abschlussnote.“

### 3.4. Durchschnittliche Abschlussnoten der Befragten

	Bachelor	Master	Diplom
Abschlussnote: Arithmetisches Mittel	2,15	1,74	2,26
Abschlussnote: Median	2,2	1,7	2,3
<i>n</i>	346	601	179
Anzahl „keine Angabe“	102	100	24
Anzahl fehlende Angaben	8	22	9
<b>Anzahl gesamt</b>	456	723	212

Frage 2.2: „Bitte geben Sie nun für die soeben ausgewählten Studiengänge die genaue Bezeichnung des Studiums an. Außerdem bitten wir Sie um folgende Angaben: das Jahr, in dem Sie den Studiengang aufgenommen haben, das Abschlussjahr sowie die erreichte Abschlussnote.“

## 4. Studienbedingungen und Campusleben

### 4.1. Bewertung der Studienbedingungen (alle Befragten)

	Sehr gut	Eher gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	n
<b>Studium und Betreuung</b>						
Aufbau und Struktur des Studiums	32,4%	53,1%	12,4%	2,1%	-	950
Fachliche Vertiefungsmöglichkeiten während des Studiums	36,4%	38,9%	16,6%	6,6%	1,4%	950
Interdisziplinäres Begleitstudium studium plus bzw. EGA/TA	14,9%	24,9%	32,9%	20,0%	7,3%	920
Betreuungsrelation Studierende – Lehrende	64,2%	23,3%	9,9%	2,3%	0,2%	937
Unterstützung durch das Prüfungsamt	30,8%	39,5%	21,0%	6,8%	1,9%	886
Transparenz bei der Benotung von Studienleistungen	19,0%	43,4%	28,3%	7,7%	1,6%	945
Internationale Angebote (für Studienaufenthalte, Praktika u. Summer Schools im Ausland)	26,4%	23,4%	17,8%	21,4%	11,0%	743
Vereinbarkeit von Studium und Familie	35,0%	36,6%	15,6%	9,5%	3,2%	588
<b>Ausstattung</b>						
Bibliothek	58,1%	34,7%	5,5%	1,4%	0,3%	875
PC-Räume	39,7%	38,6%	13,8%	6,6%	1,3%	784
Labore	48,2%	40,0%	9,3%	2,1%	0,4%	525
Technische Ausstattung der Hörsäle u. Seminarräume: Beamer, Overheadprojektoren etc.	33,4%	47,3%	15,1%	4,0%	0,2%	931

Frage 3.1: „Wie beurteilen Sie die Studienbedingungen in Ihrem Studiengang bzw. an der UniBw M allgemein im Hinblick auf...“

#### 4.2. Bewertung der Studienbedingungen (ehemalige Bachelor- bzw. Master-studierende)

	Sehr gut	Eher gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	n
<b>Studium und Betreuung</b>						
Aufbau und Struktur des Studiums	27,5%	54,9%	15,1%	2,6%	-	742
Fachliche Vertiefungsmöglichkeiten während des Studiums	34,0%	39,4%	17,3%	7,8%	1,6%	742
Interdisziplinäres Begleitstudium studium plus bzw. EGA/TA	12,7%	23,3%	33,0%	22,1%	8,8%	724
Betreuungsrelation Studierende – Lehrende	63,8%	23,7%	9,6%	2,6%	0,3%	730
Unterstützung durch das Prüfungsamt	30,3%	39,8%	20,7%	7,1%	2,1%	706
Transparenz bei der Benotung von Studienleistungen	19,1%	41,9%	28,3%	8,8%	1,9%	742
Internationale Angebote (für Studienaufenthalte, Praktika u. Summer Schools im Ausland)	31,0%	26,9%	18,9%	17,0%	6,2%	581
Vereinbarkeit von Studium und Familie	37,1%	33,6%	15,9%	10,1%	3,2%	464
<b>Ausstattung</b>						
Bibliothek	60,0%	34,0%	4,0%	1,5%	0,4%	670
PC-Räume	39,6%	41,1%	12,5%	5,8%	1,0%	623
Labore	47,1%	40,7%	9,6%	2,2%	0,5%	408
Technische Ausstattung der Hörsäle u. Seminarräume: Beamer, Overheadprojektoren etc.	35,2%	47,5%	13,6%	3,7%	-	733

Frage 3.1: „Wie beurteilen Sie die Studienbedingungen in Ihrem Studiengang bzw. an der UniBw M allgemein im Hinblick auf...“

#### 4.3. Bewertung der Studienbedingungen (ehemalige Diplomstudierende)

	Sehr gut	Eher gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	n
<b>Studium und Betreuung</b>						
Aufbau und Struktur des Studiums	50,0%	46,6%	2,9%	0,5%	-	208
Fachliche Vertiefungsmöglichkeiten während des Studiums	45,7%	37,0%	14,4%	2,4%	0,5%	208
Interdisziplinäres Begleitstudium studium plus bzw. EGA/TA	22,8%	31,0%	32,5%	12,2%	1,5%	197
Betreuungsrelation Studierende – Lehrende	66,2%	21,7%	10,6%	1,4%	-	207
Unterstützung durch das Prüfungsamt	33,3%	37,8%	22,2%	5,6%	1,1%	180
Transparenz bei der Benotung von Studienleistungen	19,2%	48,8%	27,6%	3,9%	0,5%	203
Internationale Angebote (für Studienaufenthalte, Praktika u. Summer Schools im Ausland)	9,8%	11,0%	14,1%	36,8%	28,2%	163
Vereinbarkeit von Studium und Familie	26,6%	48,4%	14,5%	7,3%	3,2%	124
<b>Ausstattung</b>						
Bibliothek	51,9%	36,9%	10,2%	1,0%	-	206
PC-Räume	39,5%	29,6%	18,5%	9,9%	2,5%	162
Labore	52,5%	37,3%	8,5%	1,7%	-	118
Technische Ausstattung der Hörsäle u. Seminarräume: Beamer, Overheadprojektoren etc.	26,8%	46,5%	20,7%	5,1%	1,0%	198

Frage 3.1: „Wie beurteilen Sie die Studienbedingungen in Ihrem Studiengang bzw. an der UniBw M allgemein im Hinblick auf...“

#### 4.4. Bewertung des Campuslebens (alle Alumni)

	Sehr gut	Eher gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	n
Verpflegung	25,2%	43,8%	21,3%	7,5%	2,2%	893
Unterkunft	37,9%	37,6%	16,2%	7,2%	1,1%	906
Sportmöglichkeiten	79,1%	18,3%	2,4%	0,2%	-	942
Sonstige Freizeitmöglichkeiten	53,0%	32,7%	11,0%	3,2%	0,1%	904
Fürsorge durch den militärischen Bereich	16,2%	39,5%	29,4%	11,7%	3,3%	889
Militärische und akademische Zusammenarbeit	9,2%	25,1%	34,3%	22,5%	8,9%	898
Psychologische Beratung	21,0%	34,8%	22,4%	13,8%	8,1%	210
Seelsorge	37,3%	41,7%	13,2%	6,6%	1,3%	228
Kinderbetreuung	23,8%	28,8%	17,5%	13,8%	16,3%	80

Frage 3.2: „Wie beurteilen Sie das Campusleben an der UniBw M im Hinblick auf...“

#### 4.5. Bewertung des Campuslebens (ehemalige Bachelor- bzw. Masterstudierende)

	Sehr gut	Eher gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	n
Verpflegung	24,5%	42,4%	22,5%	8,4%	2,3%	694
Unterkunft	32,8%	38,5%	18,5%	8,8%	1,4%	714
Sportmöglichkeiten	79,8%	18,4%	1,5%	0,3%	-	739
Sonstige Freizeitmöglichkeiten	54,3%	32,3%	10,4%	2,8%	0,1%	709
Fürsorge durch den militärischen Bereich	13,0%	38,0%	31,2%	13,8%	4,1%	690
Militärische und akademische Zusammenarbeit	5,7%	21,7%	35,3%	26,2%	11,1%	702
Psychologische Beratung	22,3%	37,1%	20,6%	13,1%	6,9%	175
Seelsorge	40,3%	40,3%	11,4%	6,3%	1,7%	176
Kinderbetreuung	30,6%	30,6%	14,5%	12,9%	11,3%	62

Frage 3.2: „Wie beurteilen Sie das Campusleben an der UniBw M im Hinblick auf...“

#### 4.6. Bewertung des Campuslebens (ehemalige Diplomstudierende)

	Sehr gut	Eher gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	<i>n</i>
Verpflegung	28,1%	48,2%	17,1%	4,5%	2,0%	199
Unterkunft	57,0%	34,2%	7,8%	1,0%	-	193
Sportmöglichkeiten	76,5%	17,6%	5,9%	-	-	204
Sonstige Freizeitmöglichkeiten	48,5%	34,2%	12,8%	4,6%	-	196
Fürsorge durch den militärischen Bereich	27,0%	45,0%	23,0%	4,5%	0,5%	200
Militärische und akademische Zusammenarbeit	21,9%	37,2%	30,6%	9,2%	1,0%	196
Psychologische Beratung	14,3%	22,9%	31,4%	17,1%	14,3%	35
Seelsorge	27,5%	45,1%	19,6%	7,8%	-	51
Kinderbetreuung	-	22,2%	27,8%	16,7%	33,3%	18

Frage 3.2: „Wie beurteilen Sie das Campusleben an der UniBw M im Hinblick auf...“

## 5. Kompetenzerwerb im Studium und Kompetenzbedarf im Erwerbsleben

### 5.1. Kompetenzerwerb im grundständigen Studium (alle Alumni)

	In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	<i>n</i>
<b>Fachkompetenzen</b>						
Breites Grundlagenwissen	31,5%	46,7%	16,8%	4,8%	0,2%	936
Spezielles Fachwissen	24,9%	42,5%	24,9%	7,3%	0,3%	934
<b>Methoden- und Transferkompetenzen</b>						
Kenntnis wissenschaftlicher Methoden	27,3%	50,3%	17,3%	4,8%	0,3%	935
Analytische Fähigkeiten	37,5%	46,5%	13,0%	2,9%	0,1%	931
Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden	31,3%	46,3%	17,6%	4,1%	0,7%	936
Fachübergreifendes Denken	26,3%	39,1%	27,0%	7,0%	0,6%	934
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	24,6%	29,8%	26,4%	15,8%	3,3%	928
<b>Selbstkompetenzen</b>						
Selbstständiges Arbeiten	60,1%	30,8%	6,6%	1,7%	0,7%	934
Zeitmanagement	47,6%	34,7%	12,5%	4,3%	1,0%	931
Fähigkeit, unter Druck gut zu arbeiten	51,1%	33,0%	10,7%	3,8%	1,4%	929
Fähigkeit, Wissenslücken zu erkennen und zu schließen	28,8%	44,3%	21,5%	4,2%	1,3%	935
Fähigkeit, sich neuen Situationen flexibel anzupassen	32,8%	43,8%	16,7%	5,5%	1,2%	927
<b>Sozialkompetenzen</b>						
Fähigkeit, mit anderen produktiv zusammenzuarbeiten	22,7%	35,7%	28,6%	10,4%	2,7%	931
Interkulturelle Kompetenz	12,3%	21,7%	28,1%	24,2%	13,8%	865
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	16,4%	35,6%	28,2%	14,5%	5,3%	926

Frage 4.1: „In welchem Maße hat Ihr grundständiges Studium (Diplom, Bachelor und/oder Master) zur Ausbildung der folgenden Kompetenzen beigetragen?“

## 5.2. Kompetenzerwerb im grundständigen Studium (ehemalige Bachelor- bzw. Masterstudierende)

	In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	n
<b>Fachkompetenzen</b>						
Breites Grundlagenwissen	26,9%	49,0%	18,0%	5,8%	0,3%	728
Spezielles Fachwissen	24,2%	42,1%	25,2%	8,1%	0,4%	727
<b>Methoden- und Transferkompetenzen</b>						
Kenntnis wissenschaftlicher Methoden	26,7%	50,3%	17,7%	4,8%	0,4%	727
Analytische Fähigkeiten	35,4%	48,3%	12,6%	3,6%	0,1%	725
Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden	29,4%	46,7%	18,0%	5,1%	0,8%	728
Fachübergreifendes Denken	23,9%	40,4%	26,7%	8,1%	0,8%	727
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	25,6%	29,9%	24,3%	16,5%	3,7%	723
<b>Selbstkompetenzen</b>						
Selbstständiges Arbeiten	59,3%	30,3%	7,7%	1,9%	0,8%	727
Zeitmanagement	47,7%	33,9%	13,0%	4,4%	1,0%	725
Fähigkeit, unter Druck gut zu arbeiten	49,3%	33,7%	11,4%	4,2%	1,5%	722
Fähigkeit, Wissenslücken zu erkennen und zu schließen	28,6%	42,7%	22,4%	4,8%	1,5%	728
Fähigkeit, sich neuen Situationen flexibel anzupassen	29,9%	44,2%	18,8%	6,0%	1,1%	722
<b>Sozialkompetenzen</b>						
Fähigkeit, mit anderen produktiv zusammenzuarbeiten	18,9%	34,4%	31,5%	12,4%	2,6%	723
Interkulturelle Kompetenz	13,3%	21,9%	26,2%	24,0%	14,6%	671
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	16,0%	33,9%	28,2%	16,1%	5,8%	720

Frage 4.1: „In welchem Maße hat Ihr grundständiges Studium (Diplom, Bachelor und/oder Master) zur Ausbildung der folgenden Kompetenzen beigetragen?“

### 5.3. Kompetenzerwerb im grundständigen Studium (ehemalige Diplomstudierende)

	In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	n
<b>Fachkompetenzen</b>						
Breites Grundlagenwissen	48,1%	38,0%	12,5%	1,4%	-	208
Spezielles Fachwissen	27,5%	44,0%	24,2%	4,3%	-	207
<b>Methoden- und Transferkompetenzen</b>						
Kenntnis wissenschaftlicher Methoden	29,3%	50,0%	15,9%	4,8%	-	208
Analytische Fähigkeiten	45,1%	39,8%	14,6%	0,5%	-	206
Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden	38,5%	44,7%	15,9%	0,5%	0,5%	208
Fachübergreifendes Denken	35,3%	34,3%	27,5%	2,9%	-	207
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	21,0%	29,8%	33,7%	13,7%	2,0%	205
<b>Selbstkompetenzen</b>						
Selbstständiges Arbeiten	63,3%	32,4%	2,9%	1,0%	0,5%	207
Zeitmanagement	47,1%	37,4%	10,7%	3,9%	1,0%	206
Fähigkeit, unter Druck gut zu arbeiten	57,5%	30,9%	8,2%	2,4%	1,0%	207
Fähigkeit, Wissenslücken zu erkennen und zu schließen	29,5%	49,8%	18,4%	1,9%	0,5%	207
Fähigkeit, sich neuen Situationen flexibel anzupassen	43,4%	42,0%	9,3%	3,9%	1,5%	205
<b>Sozialkompetenzen</b>						
Fähigkeit, mit anderen produktiv zusammenzuarbeiten	35,6%	40,4%	17,8%	3,4%	2,9%	208
Interkulturelle Kompetenz	8,8%	21,1%	34,0%	25,3%	10,8%	194
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	18,0%	41,7%	27,7%	9,2%	3,4%	206

Frage 4.1: „In welchem Maße hat Ihr grundständiges Studium (Diplom, Bachelor und/oder Master) zur Ausbildung der folgenden Kompetenzen beigetragen?“

#### 5.4. Kompetenzbedarf in der Bundeswehr (aktive Soldatinnen und Soldaten)

	In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	n
<b>Fachkompetenzen</b>						
Breites Grundlagenwissen	20,8%	38,5%	22,4%	13,8%	4,5%	621
Spezielles Fachwissen	25,2%	20,4%	21,4%	19,1%	13,8%	622
<b>Methoden- und Transferkompetenzen</b>						
Kenntnis wissenschaftlicher Methoden	9,5%	22,8%	21,8%	26,7%	19,2%	619
Analytische Fähigkeiten	36,7%	37,3%	16,5%	8,1%	1,5%	619
Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden	42,8%	36,7%	12,2%	6,8%	1,4%	621
Fachübergreifendes Denken	36,8%	37,4%	15,8%	7,1%	2,9%	620
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	31,3%	33,1%	19,7%	11,8%	4,0%	619
<b>Selbstkompetenzen</b>						
Selbstständiges Arbeiten	67,1%	26,0%	4,2%	1,9%	0,8%	624
Zeitmanagement	60,6%	27,0%	7,6%	3,7%	1,1%	622
Fähigkeit, unter Druck gut zu arbeiten	59,6%	24,6%	9,1%	5,1%	1,6%	623
Fähigkeit, Wissenslücken zu erkennen und zu schließen	37,8%	38,9%	16,0%	6,1%	1,3%	625
Fähigkeit, sich neuen Situationen flexibel anzupassen	58,3%	30,0%	7,7%	3,0%	1,0%	623
<b>Sozialkompetenzen</b>						
Fähigkeit, mit anderen produktiv zusammenzuarbeiten	46,4%	33,1%	14,8%	4,2%	1,6%	623
Interkulturelle Kompetenz	18,3%	23,8%	24,4%	20,3%	13,2%	606
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	41,9%	37,9%	12,6%	5,3%	2,3%	618

Frage 5.20: „In welchem Maße benötigen Sie die folgenden Kompetenzen für Ihre jetzige berufliche Tätigkeit in der Bundeswehr?“

## 5.5. Kompetenzbedarf im zivilen Erwerbsleben

	In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	n
<b>Fachkompetenzen</b>						
Breites Grundlagenwissen	46,5%	38,8%	12,2%	1,6%	0,8%	245
Spezielles Fachwissen	29,3%	32,5%	24,4%	11,4%	2,4%	246
<b>Methoden- und Transferkompetenzen</b>						
Kenntnis wissenschaftlicher Methoden	20,7%	36,6%	25,6%	12,2%	4,9%	246
Analytische Fähigkeiten	63,7%	32,7%	3,3%	-	0,4%	245
Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden	70,9%	25,5%	2,4%	0,4%	0,8%	247
Fachübergreifendes Denken	62,8%	27,1%	7,7%	1,6%	0,8%	247
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	42,9%	40,9%	9,7%	4,9%	1,6%	247
<b>Selbstkompetenzen</b>						
Selbstständiges Arbeiten	84,1%	13,4%	2,0%	-	0,4%	246
Zeitmanagement	72,1%	23,9%	3,2%	0,4%	0,4%	247
Fähigkeit, unter Druck gut zu arbeiten	74,1%	17,4%	6,5%	1,2%	0,8%	247
Fähigkeit, Wissenslücken zu erkennen und zu schließen	45,3%	40,0%	12,2%	2,0%	0,4%	245
Fähigkeit, sich neuen Situationen flexibel anzupassen	70,4%	24,7%	3,6%	0,8%	0,4%	247
<b>Sozialkompetenzen</b>						
Fähigkeit, mit anderen produktiv zusammenzuarbeiten	62,8%	26,7%	7,7%	2,0%	0,8%	247
Interkulturelle Kompetenz	35,4%	24,4%	24,4%	10,6%	5,3%	246
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	61,4%	30,5%	6,5%	0,8%	0,8%	246

Frage 8.12: „In welchem Maße benötigen Sie die folgenden Kompetenzen für Ihre jetzige berufliche Tätigkeit?“

## 6. Bundeswehrdienstzeit

### 6.1. Militärischer Hintergrund der Teilnehmenden

Aktive Soldaten bzw. Soldatinnen		Ehemalige Soldaten und Soldatinnen		Ohne militärischen Hintergrund
639 *)		251		34
Aktive Berufssoldaten bzw. Berufssoldatinnen	Aktive Soldaten bzw. Soldatinnen auf Zeit	Ehemalige Berufssoldaten bzw. Berufssoldatinnen	Ehemalige Soldaten bzw. Soldatinnen auf Zeit	
132	506	25	226	

Frage 5.1: „Waren oder sind Sie Soldat bzw. Soldatin bei der Bundeswehr?“

Frage 5.5: „Sind Sie Berufssoldat oder Berufssoldatin?“

Frage 5.9: „Waren Sie Berufssoldat oder Berufssoldatin?“

\*) Hinweis: Ein Befragungsteilnehmer bzw. eine Befragungsteilnehmerin hat die Befragung unmittelbar vor der Frage, ob er oder sie Berufssoldat bzw. Berufssoldatin ist, abgebrochen. Daher entspricht die Gesamtzahl aktiver Soldaten bzw. Soldatinnen nicht genau der Summe aus aktiven BS und aktiven SaZ.

### 6.2. Beurteilung Übergang Studium – Truppe

	Sehr gut	Eher gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	n
Planbarkeit und zeitlicher Vorlauf	25,3%	38,3%	19,2%	11,0%	6,2%	861
Kommunikation mit der personalbearbeitenden Dienststelle	8,2%	22,1%	26,7%	28,3%	14,7%	855
Berücksichtigung der Wunschverwendung	29,1%	29,2%	19,5%	12,3%	10,0%	822
Aufnahme in die neue Einheit	33,7%	33,3%	22,0%	9,4%	1,7%	829
Tatsächliche Tätigkeit in der neuen Einheit	26,8%	29,6%	21,2%	16,0%	6,4%	796
Nutzung von Kompetenzen aus dem Studium in der Truppenverwendung	11,4%	17,7%	25,9%	23,4%	21,6%	834

Frage 5.2: „Wie beurteilen Sie nach Studienabschluss den Übergang vom Studium zur militärischen Verwendung im Hinblick auf...“

### 6.3. Laufbahnabsicht Berufssoldat oder Berufssoldatin

Ja, auf jeden Fall	15,2%
Eher ja	22,8%
Eher nein	31,5%
Nein, auf keinen Fall	30,5%
<i>n = 505</i>	

Frage 5.11: „Wollen Sie Berufssoldat oder Berufssoldatin werden?“

### 6.4. Entscheidungsgründe für eine Laufbahn als Berufssoldat oder Berufssoldatin (BS) – Mehrfachnennungen möglich

	Ehemalige Berufssoldaten bzw. Berufssoldatinnen	Aktive Berufssoldaten bzw. Berufssoldatinnen	Aktive Soldaten/ Soldatinnen auf Zeit, die auf jeden Fall oder tendenziell eine BS-Laufbahn anstreben
Karrierperspektiven bei der Bundeswehr	36,0%	49,2%	62,3%
Unsichere Aussichten auf dem zivilen Arbeitsmarkt	4,0%	22,0%	25,1%
Persönliches Interesse	56,0%	72,7%	71,7%
Einzigtiges Berufsbild ohne Entsprechung im zivilen Erwerbsleben	48,0%	62,9%	63,9%
Sicherer Arbeitsplatz	24,0%	60,6%	59,2%
Vielseitigkeit der Aufgaben	72,0%	66,7%	62,3%
Kenntnis der internen Strukturen und Abläufe	8,0%	38,6%	39,3%
	<i>n = 25</i>	<i>n = 132</i>	<i>n = 191</i>

Frage 5.10: „Welche Faktoren haben Ihre Entscheidung, Berufssoldat oder Berufssoldatin zu werden, beeinflusst?“

Frage 5.12: „Welche Faktoren beeinflussen Ihren Wunsch, Berufssoldat oder Berufssoldatin zu werden?“

### 6.5. Entscheidungsgründe gegen eine Laufbahn als Berufssoldat oder Berufssoldatin (BS) – Mehrfachnennungen möglich

	Ehemalige Soldaten bzw. Soldatinnen auf Zeit	Aktive Soldaten/ Soldatinnen auf Zeit, die auf keinen Fall oder eher nicht eine BS-Laufbahn anstreben
Fehlende Karriereperspektiven bei der Bundeswehr	37,2%	25,6%
Aussichten auf dem zivilen Arbeitsmarkt	47,3%	42,5%
Persönliches Interesse	34,5%	43,5%
Fehlende fachliche Perspektiven bei der Bundeswehr	30,5%	38,7%
Schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf	50,4%	70,9%
Interne Kultur bei der Bundeswehr (z. B. Bürokratie, schlechte Führungsqualitäten)	35,8%	61,7%
Geringe Leistungsorientierung in der Bundeswehr	30,5%	43,5%
	<i>n</i> = 226	<i>n</i> = 313

Frage 5.14: „Welche Faktoren sind dafür verantwortlich, dass Sie nicht die Laufbahn als Berufssoldat oder Berufssoldatin eingeschlagen haben?“

Frage 5.13: „Welche Faktoren sind dafür verantwortlich, dass Sie nicht die Laufbahn als Berufssoldat oder Berufssoldatin anstreben?“

### 6.6. Bedeutung des Studiums an der UniBw M für den Werdegang bei der Bundeswehr

In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	<i>n</i>
19,0%	25,6%	20,6%	17,6%	17,2%	859

Frage 5.18: „Wie bedeutend war aus Ihrer Sicht das Studium an der UniBw M für Ihren Werdegang in der Bundeswehr, unabhängig von den formalen Voraussetzungen?“

### 6.7. Fachlicher Zusammenhang zwischen militärischen Verwendungen und abgeschlossenem Studium an der UniBw M

In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	<i>n</i>
9,6%	16,7%	23,1%	25,7%	24,9%	861

Frage 5.17: „In welchem Maße bestand ein fachlicher Zusammenhang zwischen Ihren militärischen Verwendungen bei der Bundeswehr und Ihrem abgeschlossenen Studium an der UniBw M?“

## 6.8. Persönliche Berufszufriedenheit bei der Bundeswehr

	Sehr gut	Eher gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	<i>n</i>
Erreichte berufliche Position	32,8%	44,7%	14,3%	6,8%	1,3%	615
Derzeitige Aufgaben	27,6%	37,1%	19,9%	10,7%	4,7%	617
Work-Life-Balance	16,7%	26,5%	27,4%	19,9%	9,5%	623
Verfügbares Einkommen	36,3%	41,2%	14,8%	6,3%	1,4%	622
Fachliche Entwicklungsmöglichkeiten	14,3%	29,0%	27,1%	19,4%	10,2%	617
Aufstiegschancen	19,9%	31,7%	26,5%	14,4%	7,5%	612
Persönliche Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld	24,4%	37,7%	22,4%	9,6%	6,0%	616

Frage 5.21: „Wie schätzen Sie Ihre derzeitige persönliche Berufszufriedenheit bei der Bundeswehr ein im Hinblick auf ...“

## 6.9. Beurteilung des Arbeitgebers Bundeswehr

Sehr gut	Eher gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	<i>n</i>
13,4%	45,7%	30,6%	8,3%	2,0%	870

Frage 5.22: Wie beurteilen Sie die Bundeswehr als Arbeitgeber?

## 7. Einstieg in das zivile Erwerbsleben

### 7.1. Suchstrategien beim Einstieg in das zivile Erwerbsleben

	Alle Befragte	Berufseinstieg bis 2004	Berufseinstieg ab 2005
Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen (z. B. Zeitung, Internet, Aushang)	73,3%	72,3%	74,0%
Eigenständige Kontaktaufnahme zu Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen (Initiativbewerbungen)	60,4%	63,8%	58,0%
Besuch von Firmenkontaktmessen	36,9%	21,3%	48,1%
Nutzung von webbasierten Netzwerken (z. B. XING, LinkedIn)	29,3%	5,3%	46,6%
Teilnahme an BFD-Maßnahmen	63,6%	62,8%	64,1%
Nutzung von privaten Vermittlungsagenturen	10,2%	6,4%	13,0%
Mit Hilfe der Agentur für Arbeit	4,9%	5,3%	4,6%
Inanspruchnahme von Beratungs- und Unterstützungsangeboten zur Etablierung einer Selbstständigkeit	2,7%	3,2%	2,3%
Mit Hilfe von ehemaligen Kameraden und Kameradinnen aus der Bundeswehr	30,2%	19,1%	38,2%
Mit Hilfe von sonstigen Bekannten und Freunden bzw. Freundinnen	24,0%	12,8%	32,1%
Mit Hilfe von Eltern und Verwandten	4,0%	3,2%	4,6%
	<i>n</i> = 225	<i>n</i> = 94	<i>n</i> = 131

Frage 7.2: „Wie haben Sie versucht bzw. versuchen Sie, Ihre erste zivile Erwerbstätigkeit nach Ihrem Studium an der UniBw M bzw. nach Ihrer Dienstzeit bei der Bundeswehr zu finden?“

### 7.2. Dauer der Beschäftigungssuche beim Einstieg in das zivile Erwerbsleben

	0-3 Monate	4-6 Monate	7-12 Monate	13-24 Monate	> 24 Monate	<i>n</i>
Alle	63,3%	22,9%	9,6%	3,7%	0,5%	218
Diplomabschluss MINT	67,4%	21,3%	7,9%	3,4%	-	89
Diplomabschluss GSW	55,1%	26,1%	15,9%	2,9%	-	69
Masterabschluss MINT	80,0%	20,0%	-	-	-	20
Masterabschluss GSW	52,9%	26,5%	8,8%	8,8%	2,9%	34

Frage 7.5: „Wie lange haben Sie aktiv nach einer Beschäftigung gesucht, bis Sie Ihre erste Erwerbstätigkeit auf dem zivilen Arbeitsmarkt aufgenommen haben?“

### 7.3. Anzahl der Bewerbungen beim Einstieg in das zivile Erwerbsleben

0	1 bis 5	6 bis 10	11 bis 20	21 bis 50	Mehr als 50	<i>n</i>
7,3%	51,8%	14,1%	12,3%	6,4%	8,2%	220

Frage 7.3: „Wie viele Bewerbungen haben Sie geschrieben, um Ihre erste Erwerbstätigkeit auf dem zivilen Arbeitsmarkt zu finden?“

#### 7.4. Dauer der Beschäftigungssuche beim Einstieg in das zivile Erwerbsleben

	0-3 Monate	4-6 Monate	7-12 Monate	13-24 Monate	> 24 Monate	n
Alle	63,3%	22,9%	9,6%	3,7%	0,5%	218
Diplomabschluss MINT	67,4%	21,3%	7,9%	3,4%	-	89
Diplomabschluss GSW	55,1%	26,1%	15,9%	2,9%	-	69
Masterabschluss MINT	80,0%	20,0%	-	-	-	20
Masterabschluss GSW	52,9%	26,5%	8,8%	8,8%	2,9%	34

Frage 7.5: „Wie lange haben Sie aktiv nach einer Beschäftigung gesucht, bis Sie Ihre erste Erwerbstätigkeit auf dem zivilen Arbeitsmarkt aufgenommen haben?“

#### 7.5. Dauer der Beschäftigungssuche nach Diplomstudiengang

	0-3 Monate	4-6 Monate	7-12 Monate	13-24 Monate	n
<b>Universitärer Bereich</b>					
Bauingenieurwesen und Umwelttechnik	71,4%	28,6%	-	-	7
Elektrotechnik	66,7%	25,0%	8,3%	-	12
Elektrotechnik und Informationstechnik	50,0%	-	-	50,0%	2
Geodäsie und Geoinformation	100,0%	-	-	-	2
Informatik	80,0%	15,0%	5,0%	-	20
Luft- und Raumfahrttechnik	57,7%	19,2%	15,4%	7,7%	26
Pädagogik	35,7%	28,6%	21,4%	14,3%	14
Sportwissenschaft	100,0%	-	-	-	2
Staats- und Sozialwissenschaften	57,1%	28,6%	14,3%	-	14
Vermessungswesen	100,0%	-	-	-	4
Wirtschaftsinformatik	100,0%	-	-	-	3
Wirtschafts- und Organisationswissenschaften	66,7%	20,0%	13,3%	-	30
<b>HAW-/FH-Bereich</b>					
Betriebswirtschaft	33,3%	44,4%	22,2%	-	9
Elektrotechnik	60,0%	40,0%	-	-	5
Maschinenbau	37,5%	50,0%	12,5%	-	8

Frage 7.5: „Wie lange haben Sie aktiv nach einer Beschäftigung gesucht, bis Sie Ihre erste Erwerbstätigkeit auf dem zivilen Arbeitsmarkt aufgenommen haben?“

#### 7.6. Dauer der Beschäftigungssuche nach Abschlussnote (Diplom)

	0-3 Monate	4-6 Monate	7-12 Monate	13-24 Monate	n
1,0 bis 1,4	84,6%	15,4%	-	-	13
1,5 bis 1,9	65,6%	21,9%	6,3%	6,3%	32
2,0 bis 2,4	50,0%	24,0%	22,0%	4,0%	50
2,5 bis 2,9	65,5%	24,1%	6,9%	3,4%	29
3,0 bis 3,4	60,0%	26,7%	13,3%	-	15

Frage 7.5: „Wie lange haben Sie aktiv nach einer Beschäftigung gesucht, bis Sie Ihre erste Erwerbstätigkeit auf dem zivilen Arbeitsmarkt aufgenommen haben?“

### 7.7. Dauer der Beschäftigungssuche mit und ohne Zweitstudium nach grundständigem Studium (Diplom oder Master) an der UniBw M

	0-3 Monate	4-6 Monate	7-12 Monate	13-24 Monate	<i>n</i>
Befragte <b>ohne</b> Zweitstudium nach grundständigem Studium an der UniBw M	63,8%	25,2%	7,9%	3,1%	127
Befragte <b>mit</b> Zweitstudium nach grundständigem Studium an der UniBw M	60,2%	21,7%	13,3%	4,8%	83

Frage 7.5: „Wie lange haben Sie aktiv nach einer Beschäftigung gesucht, bis Sie Ihre erste Erwerbstätigkeit auf dem zivilen Arbeitsmarkt aufgenommen haben?“

### 7.8. Dauer der Beschäftigungssuche mit und ohne Promotion nach grundständigem Studium (Diplom oder Master) an der UniBw M

	0-3 Monate	4-6 Monate	7-12 Monate	13-24 Monate	<i>n</i>
Befragte <b>mit</b> Promotion	72,0%	24,0%	4,0%	-	25
Befragte <b>ohne</b> Promotion	61,1%	23,8%	10,8%	4,3%	185

Frage 7.5: „Wie lange haben Sie aktiv nach einer Beschäftigung gesucht, bis Sie Ihre erste Erwerbstätigkeit auf dem zivilen Arbeitsmarkt aufgenommen haben?“

### 7.9. Art der ersten zivilen Erwerbstätigkeit

Befristetes Beschäftigungsverhältnis	Unbefristetes Beschäftigungsverhältnis	Selbstständige Tätigkeit	<i>n</i>
14,2%	80,3%	5,5%	218

Frage 7.6: „Bei meiner ersten zivilen Erwerbstätigkeit handelte es sich um...“

### 7.10. Passung von erster ziviler Erwerbstätigkeit und Qualifikation

	In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	<i>n</i>
Hinsichtlich der beruflichen Position	37,3%	36,8%	19,1%	4,1%	2,7%	220
Hinsichtlich des Niveaus der Arbeitsaufgaben	37,7%	39,1%	17,7%	3,2%	2,3%	220
Hinsichtlich der fachlichen Qualifikation (Studienfach)	34,8%	29,4%	24,4%	5,4%	5,9%	221
Hinsichtlich des Einkommens	35,3%	30,3%	22,5%	9,2%	2,8%	218

Frage 7.7: „Wie passte Ihre erste zivile Erwerbstätigkeit zu Ihrer Qualifikation?“

### 7.11. Passung von erster ziviler Erwerbstätigkeit und Qualifikation (Befragte mit Promotion)

	In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	<i>n</i>
Hinsichtlich der beruflichen Position	52,0%	36,0%	12,0%	-	-	25
Hinsichtlich des Niveaus der Arbeitsaufgaben	48,0%	44,0%	8,0%	-	-	25
Hinsichtlich der fachlichen Qualifikation (Studienfach)	48,0%	32,0%	20,0%	-	-	25
Hinsichtlich des Einkommens	56,0%	20,0%	16,0%	8,0%	-	25

Frage 7.7: „Wie passte Ihre erste zivile Erwerbstätigkeit zu Ihrer Qualifikation?“

### 7.12. Einkommensadäquanz der ersten zivilen Erwerbstätigkeit nach Fächergruppe und Studienabschluss

	In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	<i>n</i>
Diplomabschluss MINT	46,1%	29,2%	16,9%	5,6%	2,2%	89
Diplomabschluss GSW	31,9%	27,8%	27,8%	11,1%	1,4%	72
Masterabschluss MINT	42,1%	47,4%	10,5%	-	-	19
Masterabschluss GSW	15,6%	34,4%	28,1%	18,8%	3,1%	32

Frage 7.7: „Wie passte Ihre erste zivile Erwerbstätigkeit zu Ihrer Qualifikation?“ (Detailanalyse für viertes Item „Hinsichtlich des Einkommens“)

### 7.13. Zufriedenheit mit der ersten zivilen Erwerbstätigkeit

In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	<i>n</i>
38,8%	37,4%	15,5%	5,0%	3,2%	219

Frage 7.8: „Wie zufrieden sind/waren Sie insgesamt mit Ihrer ersten zivilen Erwerbstätigkeit?“

## 8. Aktuelle Berufssituation

### 8.1. Tätigkeit nach Branche (Privatwirtschaft)

<b>Verarbeitendes Gewerbe</b>	<b>54 (= 27,6%)</b>
Maschinenbau	3
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	20
Sonstiger Fahrzeugbau (Schiff-, Bootsbau, Schienenfahrzeug-, Luft- und Raumfahrzeugbau, Herstellung von militärischen Kampffahrzeugen etc.)	9
Herstellung von Metallerzeugnissen	1
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	-
Herstellung von DV-Geräten und elektronischen Erzeugnissen	4
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	5
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	12
<b>Wirtschaftliche und technische Dienstleistungen</b>	<b>99 (= 50,5%)</b>
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	15
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	3
Unternehmensberatung	23
Werbung und Marktforschung	1
Interessenvertretung	-
Architektur- und Ingenieurbüros	6
Telekommunikation, IT- und Informationsdienstleistungen	32
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	-
Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	-
Sonstige Dienstleistungen	19
<b>Bildung, Kultur, Gesundheit und Soziales</b>	<b>16 (= 8,2%)</b>
Erziehung und Unterricht (u. a. Hochschulen)	4
Forschung und Entwicklung	3
Gesundheits- und Sozialwesen	7
Verlagswesen und Rundfunkveranstalter	1
Kunst, Unterhaltung und Erholung	-
Sonstiges	1
<b>Sonstige Branchen</b>	<b>27 (= 13,8%)</b>
Handel	5
Verkehr	2
Logistik	3
Baugewerbe	-
Energie- und Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen	4
Grundstücks- und Wohnungswesen	-
Sonstiges	13
	<b>n = 196</b>

Frage 8.8: „In welcher Branche sind Sie tätig?“

## 8.2. Tätigkeit nach Aufgabenbereich (öffentlicher Dienst)

Politische Führung (insbes. Ministerien und Volksvertretungen)	1
Allgemeine bzw. Innere Verwaltung	6
Verteidigung	14
Öffentliche Sicherheit und Ordnung, Rechtsschutz	9
Allgemeinbildende und berufliche Schulen	1
Hochschulen	10
Soziale Sicherung	-
Gesundheit, Umwelt, Sport und Erholung	1
Finanzverwaltung	1
Sonstiger Bereich	10
	<b>n = 53</b>

Frage 8.8: „In welcher Branche sind Sie tätig?“

## 8.3. Form der Erwerbstätigkeit

Selbstständig in freien Berufen	13
Selbstständiger Unternehmer bzw. selbstständige Unternehmerin	21
Selbstständig mit Werk- und Honorarverträgen	3
Angestellt (Privatwirtschaft, Verbände)	161
Beamter oder Beamtin im gehobenen Dienst	13
Beamter oder Beamtin im höheren Dienst	21
Angestellt (öffentlicher Dienst)	22
Ich bin zurzeit nicht erwerbstätig, plane aber die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit	3
	<b>n = 257</b>

Frage 8.1: „In welcher Form sind Sie zurzeit erwerbstätig bzw. waren Sie vor Ausscheiden aus dem Erwerbsleben erwerbstätig? (Bitte beziehen Sie sich bei mehreren Erwerbsarten auf Ihre Haupterwerbstätigkeit)“

## 8.4. Form der Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss und Fächergruppe

	Selbstständige Tätigkeit	Angestellt (Privatwirtschaft, Verbände)	Verbeamtet	Angestellt (öffentlicher Dienst)	Zur Zeit nicht erwerbstätig	n
Alle	14,4%	62,6%	13,2%	8,6%	1,2%	257
Diplomabschluss MINT	17,4%	69,6%	7,6%	4,3%	1,1%	92
Diplomabschluss GSW	18,1%	65,3%	9,7%	5,6%	1,4%	72
Masterabschluss MINT	6,3%	46,9%	18,8%	28,1%	-	32
Masterabschluss GSW	10,9%	60,9%	19,6%	6,5%	2,2%	46

Frage 8.1: „In welcher Form sind Sie zurzeit erwerbstätig bzw. waren Sie vor Ausscheiden aus dem Erwerbsleben erwerbstätig? (Bitte beziehen Sie sich bei mehreren Erwerbsarten auf Ihre Haupterwerbstätigkeit)“

## 8.5. Art des Arbeitsverhältnisses bei abhängig Beschäftigten

Befristet	Unbefristet	n
9,9%	90,1%	212

Frage 8.3: „Meine Beschäftigung im Angestellten- oder Beamtenverhältnis ist ...“

### 8.6. Vertragliche Wochenarbeitszeit bei abhängig Beschäftigten

< 35 h	35 h bis unter 38 h	38 h	39 h	40 h	41 h	> 41 h	<i>n</i>
3,8%	6,7%	5,3%	7,7%	65,1%	8,6%	2,9%	209

Frage 8.4: „Wie hoch ist Ihre vertragliche Wochenarbeitszeit?“

### 8.7. Tatsächliche Wochenarbeitszeit bei abhängig Beschäftigten

< 35 h	35 h bis unter 40 h	40 h bis unter 45 h	45 h bis unter 50 h	50 h bis unter 55 h	55 h bis unter 60 h	≥ 60 h	<i>n</i>
2,3%	8,5%	29,1%	23,0%	21,1%	5,2%	10,8%	213

Frage 8.5: „Wie hoch ist Ihre tatsächliche Wochenarbeitszeit?“

### 8.8. Unternehmens- bzw. Organisationsgröße (Gesamtzahl der Beschäftigten) bei abhängig Beschäftigten

≤ 9	10 bis 49	50 bis 99	100 bis 249	250 bis 999	≥ 1.000	<i>n</i>
1,9%	4,3%	2,9%	9,0%	12,9%	69,0%	210

Frage 8.7: „Wie viele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Unternehmen bzw. Ihrer Organisation oder Behörde?“

### 8.9. Unternehmens- bzw. Organisationsgröße (Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter) bei Selbstständigen

0	1 bis 9	10 bis 49	50 bis 99	≥ 100	<i>n</i>
27,0%	37,8%	24,3%	5,4%	5,4%	37

Frage 8.2: „Als Selbstständige bzw. Selbstständiger habe ich ...“

## 8.10. Charakterisierung der hierarchischen Position bei abhängig Beschäftigten

	Einstieg in ziviles Erwerbsleben: 2006 oder früher	Einstieg in ziviles Erwerbsleben: 2007 bis 2016	Einstieg in ziviles Erwerbsleben: 2017 oder später	Alle abhängig Beschäftigten
„... mit einer qualifizierten Tätigkeit, die ich nach Anweisung erledige (z. B. Sachbearbeiter bzw. Sachbearbeiterin).“	2,7%	5,4%	9,8%	6,3%
„... mit eigenständiger Leistung ohne Führungsverantwortung (z. B. Key Account Manager bzw. Key Account Managerin oder Referent bzw. Referentin).“	17,8%	28,6%	49,0%	31,7%
„... mit eigenständiger Leistung und Führungsaufgaben wie Weisungsbefugnis, Personalverantwortung und/ oder Budgetverantwortung (z. B. Projektleiter bzw. Projektleiterin, Abteilungsleiter bzw. Abteilungsleiterin, Prokurist bzw. Prokuristin).“	46,6%	55,4%	37,3%	44,2%
„... mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen (z. B. Direktor bzw. Direktorin, Geschäftsführer bzw. Geschäftsführerin, Vorstand bzw. Vorständin).“	32,9%	10,7%	3,9%	17,8%
	<i>n</i> = 73	<i>n</i> = 56	<i>n</i> = 51	<i>n</i> = 208

Frage 8.6: „Ich bin Beschäftigter bzw. Beschäftigte ...“

## 8.11. Aktuelle Berufszufriedenheit bei abhängig Beschäftigten

	Sehr gut	Eher gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	<i>n</i>
Erreichte berufliche Position	49,6%	37,7%	10,7%	2,0%	-	244
Derzeitige Aufgaben	45,7%	42,8%	9,5%	1,2%	0,8%	243
Work-Life-Balance	33,3%	37,0%	21,0%	7,4%	1,2%	243
Vergütung	41,8%	44,7%	9,0%	4,5%	-	244
Fachliche Entwicklungsmöglichkeiten	35,4%	44,7%	15,2%	3,0%	1,7%	237
Aufstiegschancen	30,5%	34,1%	25,2%	7,1%	3,1%	226
Persönliche Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld	46,7%	36,9%	11,9%	3,3%	1,2%	244

Frage 8.15: „Wie schätzen Sie Ihre Berufszufriedenheit ein im Hinblick auf ...“

## 8.12. Bewertung des Items Aufstiegschancen in Abhängigkeit von der hierarchischen Position

	Sehr gut	Eher gut	Teils teils	Eher schlecht	Sehr schlecht	n
„... mit einer qualifizierten Tätigkeit, die ich nach Anweisung erledige (z. B. Sachbearbeiter bzw. Sachbearbeiterin).“	7,7%	23,1%	38,5%	23,1%	7,7%	13
„... mit eigenständiger Leistung ohne Führungsverantwortung (z. B. Key Account Manager bzw. Key Account Managerin oder Referent bzw. Referentin).“	14,3%	41,3%	34,9%	7,9%	1,6%	63
„... mit eigenständiger Leistung und Führungsaufgaben wie Weisungsbefugnis, Personalverantwortung und/ oder Budgetverantwortung (z. B. Projektleiter bzw. Projektleiterin, Abteilungsleiter bzw. Abteilungsleiterin, Prokurist bzw. Prokuristin).“	33,7%	36,0%	19,8%	8,1%	2,3%	86
„... mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen (z. B. Direktor bzw. Direktorin, Geschäftsführer bzw. Geschäftsführerin, Vorstand bzw. Vorständin).“	44,1%	29,4%	20,6%	-	5,9%	34

Frage 8.15: „Wie schätzen Sie Ihre Berufszufriedenheit ein im Hinblick auf ...“ (Detailanalyse für sechstes Item „Aufstiegschancen“)

## 8.13. Aktuelles Erwerbseinkommen nach Zeitraum des Eintritts in das zivile Erwerbsleben (mit spaltenbezogenem Median)

Aktuelles Erwerbseinkommen \ Einstieg in ziviles Erwerbsleben	2006 oder früher	2007 bis 2011	2012 bis 2016	2017 bis 2022	Alle Befragten
Maximal 29.999 €/Jahr	1	-	1	1	3
30.000 – 44.999 €/Jahr	2	-	-	3	5
45.000 – 59.999 €/Jahr	2	2	2	6	12
60.000 – 74.999 €/Jahr	-	3	4	8	15
75.000 – 89.999 €/Jahr	4	1	10	11	26
90.000 – 104.999 €/Jahr	11	2	8	8	29
105.000 – 119.999 €/Jahr	11	3	2	7	23
120.000 – 134.999 €/Jahr	12	4	4	1	21
135.000 – 149.999 €/Jahr	12	2	5	1	20
Mindestens 150.000 €/Jahr	34	2	5	2	43
n	89	19	41	48	197

Frage 8.16: „Wie hoch ist Ihr Einkommen aus Ihrer hauptsächlichen Erwerbstätigkeit?“

#### 8.14. Aktuelles Erwerbseinkommen nach Fächertyp und Art des Abschlusses (mit spaltenbezogenem Median)

Fächertyp und Abschluss des absolvierten Studiums	MINT (Diplom)	GSW (Diplom)	MINT (Master)	GSW (Master)	Alle Befrag-ten
Maximal 29.999 €/Jahr	2	-	1	1	4
30.000 – 44.999 €/Jahr	-	3	-	3	6
45.000 – 59.999 €/Jahr	1	5	5	7	18
60.000 – 74.999 €/Jahr	-	6	5	6	17
75.000 – 89.999 €/Jahr	5	9	3	11	28
90.000 – 104.999 €/Jahr	12	12	6	2	32
105.000 – 119.999 €/Jahr	12	8	2	2	24
120.000 – 134.999 €/Jahr	12	8	2	-	22
135.000 – 149.999 €/Jahr	18	2	1	-	21
Mindestens 150.000 €/Jahr	24	16	2	3	45
<i>n</i>	86	69	27	35	217

Frage 8.16: „Wie hoch ist Ihr Einkommen aus Ihrer hauptsächlichsten Erwerbstätigkeit?“

#### 8.15. Bedeutung des Studiums an der UniBw M für die Laufbahn im zivilen Er- werbsleben

In sehr hohem Maße	In eher hohem Maße	Teils teils	In eher geringem Maße	Gar nicht	<i>n</i>
41,9%	36,3%	14,9%	6,0%	0,8%	248

Frage 8.11: „Wenn Sie auf Ihre bisherige berufliche Laufbahn im Zivilleben zurückblicken, wie bedeu-  
tend war aus Ihrer Sicht das Studium an der UniBw M für Ihren beruflichen Werdegang?“