

**Absolventenstudie über den
konsekutiven Masterstudiengang
International Human Resources Management (IHRM)
- Auswahl von Ergebnissen -
(„AI-Studie 2019“)
der
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen**



von

Ina Hönig B.A. und Prof. Dr. Thomas A. Martin

Studienbereich Personalmanagement im
Fachbereich II: Marketing und Personalmanagement

Ernst-Boehe-Str. 4

67059 Ludwigshafen am Rhein

Thomas.Martin@HWG-LU.de

© HWG Ludwigshafen 2019

Inhaltsverzeichnis

1. Untersuchungsgegenstand der Absolventen-Studie IHRM	1
1.1 Zweck der Studie	1
1.2 Vorbereitung und Datenerhebung	1
2. Erster qualifizierter Hochschulabschluss der Studienteilnehmer/-innen.....	2
3. Bewerbungsprozess und erstes Anstellungsverhältnis nach Studienabschluss	2
4. Erste und aktuelle Berufstätigkeit der Absolventen/-innen	4
5. Einkommen und Personalverantwortung	5
6. IHRM-Studienelemente und ihre Bedeutung für die Berufstätigkeit	7
7. Gesamtzufriedenheit mit dem Studiengang	8
Literaturverzeichnis	9

1. Untersuchungsgegenstand der Absolventen-Studie IHRM

1.1 Zweck der Studie

Zur Erfüllung der qualitätssichernden Aufgaben des Studiengangs wurde im Februar und März 2019 eine erste Absolventenstudie in Form einer Befragung der bisherigen Absolventen/-innen des betriebswirtschaftlichen konsekutiven Masterstudiengangs *International Human Resources Management* (IHRM) an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen durchgeführt („AI-Studie 2019“). Dabei sollten Erkenntnisse über den IHRM-Studiengang und die nachfolgende berufliche Tätigkeit der Absolventen/-innen des Studiengangs gewonnen werden. Die Ergebnisse der Studie werden hochschulintern für die Zwecke der Qualitätssicherung von Lehre und Studium verwendet.

Die vorliegende Kurzfassung zentraler Ergebnisse richtet sich insbesondere an die teilnehmenden IHRM-Absolventen/-innen sowie am Studiengang interessierte Personen. Seit Aufnahme des Studienbetriebes im konsekutiven Masterstudiengang IHRM zum Wintersemester 2007/08 erlangten bis Anfang 2019 rund 150 Studierende den Studienabschluss Master of Arts.

1.2 Vorbereitung und Datenerhebung

Diese Untersuchung baut auf dem Konzept und der Methodik einer im Jahr 2017 erstellten Bachelorthesis auf, die ihrerseits auf der *Rheinland-Pfalz Absolventenstudie* basiert. Gegenstand der Arbeit von 2017 war die Untersuchung des Berufsverlaufs der Absolventen/-innen des Bachelor-Studiengangs *Internationales Personalmanagement und Organisation* (IPO) an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen. Um diese Thematik für den internen wie auch teilweise externen Gebrauch an der HWG LU fortzuführen, erfolgte 2019 diese Studie und Auswertung des beruflichen Verbleibs der Absolventen/-innen des Masterstudiengangs IHRM. Durch die Geschäftsführung und Studiengangleitung des Masters IHRM wurden über die Absolventen-Datenbank und die Business-Netzwerke LinkedIn und XING insgesamt 123 IHRM-Absolventen/-innen erreicht. Insgesamt nahmen 64 Absolventen/-innen an der vorliegenden Absolventen-Studie teil, bei einigen Fragen liegen weniger auswertbare Antworten vor.

2. Erster qualifizierter Hochschulabschluss der Studienteilnehmer/-innen

Analysiert man die Einschreibungen nach der Hochschule und Vertiefungen des Erststudiums, so zeigt sich eine Mischung von internen Absolventen/-innen der HWG Ludwigshafen und externen Hochschulen. Die Master-Absolventen/-innen weisen Bachelorabschlüsse verschiedener Studiengänge vor, die aber allesamt eine wirtschaftswissenschaftliche Ausrichtung haben, weil dies eine der Zulassungsvoraussetzungen zum IHRM-Studiengang ist. Die untersuchten IHRM-Absolventen/-innen haben ihren ersten qualifizierten Hochschulabschluss entweder hochschulintern durch Bachelorstudiengänge der HWG Ludwigshafen oder hochschulextern erlangt. Die Mehrheit von knapp über 60 % der Befragten absolvierte an der HWG Ludwigshafen den konsekutiven personalwirtschaftlichen BWL-Bachelor-Studiengang *Internationales Personalmanagement und Organisation* (IPO). Die restlichen etwa 40 % der Befragten studierten zuvor unterschiedliche wirtschaftswissenschaftlich geprägte Studiengänge von der Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre über International Management bis hin zu Wirtschaftspsychologie. Die Master-Studienanfänger graduierten im Erststudium ganz überwiegend an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW), Fachhochschulen und dualen Hochschulen im Inland.

3. Bewerbungsprozess und erstes Anstellungsverhältnis nach Studienabschluss

Der nachfolgende Teil der Befragung befasst sich mit dem Bewerbungsprozess und dem Beginn der ersten Arbeitstätigkeit. Hierzu gaben 86 % der Befragten an, ihre erste Anstellung nach Studienabschluss innerhalb eines Zeitraums von 4 Monaten gefunden zu haben.

Knapp über 90 % der Absolventen/-innen begannen mit der Suche nach der ersten Arbeitsstelle noch während ihres Studiums. Demgegenüber stehen 8 % der Absolventen/-innen, die mit der Stellensuche direkt nach dem Studium (bis maximal 3 Monate nach Studienabschluss) und 2 % der Absolventen/-innen, die erst nach 3 Monaten und später begonnen haben.

Auf die Frage nach der Anzahl der Bewerbungen für die erste Stelle nach Studienabschluss streuten die Antworten erheblich. Aus diesem Grund wurde der Median verwendet, der bei zehn Bewerbungen lag. Die höchste Anzahl der versendeten Bewerbungen liegt bei 130 (einmal genannt) und die niedrigste bei null, also keiner versendeten Bewerbung (drei Mal genannt). Dass in drei Fällen keine Bewerbung versendet wurde, ist darauf zurückzuführen, dass diese Absolventen/-innen eine Stelle bei dem Arbeitgeber erhalten haben, bei dem sie bereits vor oder während des Studiums, z.B. als Masterand/-in, Werkstudent/-in oder Praktikant/-in, beschäftigt waren.

Die Anzahl der erhaltenen Einladungen zu Vorstellungsgesprächen, Telefoninterviews, Onlinetests und Ähnlichem streute zwischen 0 und 25 Einladungen. Im Durchschnitt erhielten die Absolventen/-innen fünf Einladungen, die häufigste Nennung lag hingegen bei einer Einladung. Wie bei der

vorangegangenen Frage ist dies damit zu begründen, dass viele Absolventen/-innen weniger als fünf Bewerbungen verschickten, die Mehrheit davon sogar nur eine - und dadurch auch nur eine Einladung erhielten. Der Median aller Antworten liegt bei vier Einladungen.

Im Anschluss wurde nach der Anzahl der Zusagen gefragt, die auf die Einladung(-en) folgten. Dabei ist besonders hervorzuheben, dass diejenigen Absolventen/-innen, die mindestens eine Bewerbung verschickten, auch mindestens eine Zusage erhielten, d.h. alle Absolventen/-innen fanden eine Arbeitsstelle

Der Spezialfall, in dem der oder die Befragte nur genau eine Bewerbung versandte, hierauf genau eine Einladung bekam und im Anschluss daran eine Zusage erhielt, traf 15 Mal zu. Er macht damit rund 25 % aller Fälle aus.

Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden erhielten genau eine Zusage. 21 Absolventen/-innen erhielten zwei Zusagen. Jeweils zwei Absolventen/-innen erhielten drei bzw. fünf Zusagen. In einem Fall wurde angegeben, zehn Zusagen erhalten zu haben. Aufgrund dieser Angaben beträgt sowohl der Median als auch der Modus der erhaltenen Zusagen 1, der Durchschnitt aller erhaltenen Zusagen liegt bei 1,6.

Wird nun die Anzahl der Bewerbungen ins Verhältnis zu den erhaltenen Einladungen gesetzt, ergibt sich, dass im Durchschnitt auf vier Bewerbungen eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, Telefoninterview oder Ähnlichem folgte. Weiterhin wurden die Zusagen ins Verhältnis zu den Einladungen zu Bewerbungsgesprächen gesetzt: Um eine Zusage zu erhalten, benötigten die Absolventen/-innen durchschnittlich drei Einladungen. Die Zahlen belegen eine hohe Erfolgsrate der ehemaligen IHRM-Studierenden.

Zur Frage nach dem Berufseinstieg im Anschluss an den Studienabschluss gaben rund 66 % der IHRM-Absolventen/-innen an, sofort nach Abschluss des Studiums eine Stelle gefunden und die Arbeit aufgenommen zu haben. 20 % traten nach 2 – 4 Monaten in das Berufsleben ein, 10 % starteten 5 – 7 Monate nach ihrem Abschluss. Knapp 2 % der Absolventen/-innen erreichten nach 8 – 10 Monaten den Berufseinstieg. Und nur bei etwas über 3 % dauerte dies 11 – 13 Monate.

Der Berufseinstieg von 47 % der Absolventen/-innen erfolgte im privaten Dienstleistungsbereich, wie z.B. in Handelsbetrieben, Banken, Transportbetrieben oder Softwareentwicklungsfirmen. 28 % starteten im produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe), wie z.B. in der chemischen Industrie oder dem Maschinen- und Fahrzeugbau. Die restlichen 25 % der Absolventen/-innen begannen ihre erste berufliche Tätigkeit nach IHRM-Studienabschluss in einem anderen Wirtschaftszweig (nicht gewinnorientierte Einrichtungen, Baugewerbe, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen oder Sonstiges).

Bei der Frage nach der Anzahl der Beschäftigten des Unternehmens, bei dem die Absolventen/-innen zuerst angestellt wurden, gaben 28 % der Befragten an, ihre Startposition in einem Unternehmen mit über 50.000 Mitarbeiter/-innen gefunden zu haben, 23 % in einem Unternehmen mit 10.001 bis 50.000 Mitarbeiter/-innen und 7,5 % in einem Unternehmen mit 5.001 bis 10.000 Mitarbeiter/-innen. In Unternehmen mit 1.001 – 5.000 Beschäftigten starteten 13 % der Absolventen/-innen. Auf die Unternehmensgrößenklasse von 501 bis 1000 Mitarbeiter/-innen entfallen rund 4 % der Antworten. Im Mittelstand (definiert als Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeiter/-innen) begannen 24,5 % der Befragten ihre Berufslaufbahn. Das dominierende Arbeitsfeld der IHRM-Absolventen/-innen ist also, wie erwartet, der große Konzern.

Regional betrachtet nahmen die Absolventen/-innen die erste Stelle vorwiegend in den vier süddeutschen Bundesländern Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz und Bayern auf. Dies traf auf 85 % der Absolventen/-innen zu. Dabei machten die Bundesländer Baden-Württemberg und Hessen zusammen bereits rund 63 % aus. Der Studienstandort Ludwigshafen im Zentrum der Metropolregion Rhein-Neckar mit seiner Angrenzung an die beiden Metropolregionen Rhein-Main sowie Stuttgart erweist sich als Wettbewerbsvorteil. Im Ausland starteten nur rund 5,5 % aller befragten Absolventen/-innen.

4. Erste und aktuelle Berufstätigkeit der Absolventen/-innen

Ein weiterer Teil der Befragung bezog sich auf die erste und die aktuelle berufliche Tätigkeit. 27 % der Absolventen/-innen gaben an, noch in ihrer ersten Tätigkeit beschäftigt zu sein, während 73 % die Tätigkeit mindestens einmal gewechselt haben.

Heute sind viele Absolventen/-innen als Recruiter, Personalberater/-betreuer und Personalverwalter regelmäßig mit internationalem Bezug tätig.

Die am häufigsten genannten Funktionsbereiche, in denen die Absolventen/-innen aktuell ihre Haupttätigkeit ausüben, sind

(1) Personalbeschaffung und Recruiting (17 %),

(2) Personalberatung und/oder -betreuung (12 %),

(3) Personalverwaltung (11 %) und

(4) Personalentwicklung (8 %).

(5) Jeweils 7 % arbeiten in der Personalbedarfsplanung, der Entlohnung und betrieblichen Sozialpolitik, im Personalmarketing und dem Personalcontrolling.

Weitere berufliche HR-Einsatzfelder liegen jeweils unter 7 %, z.B. Personaleinsatz, Consulting, Employer Branding, Personalführung, Gesundheitsmanagement und Sonstiges.

Weil der Studiengang international ausgelegt ist, wurde auch nach internationalen Berührungspunkten und internationalen HR-Aufgaben gefragt. Über die Hälfte der Befragten gab an, regelmäßigen Kontakt mit Teammitgliedern und/oder Mitarbeitern/-innen im Ausland zu haben oder ausländische Mitarbeiter/-innen, Trainees und/oder Praktikanten/-innen (Impats) zu betreuen. Lediglich 8 % gaben an, bei ihrer aktuellen Tätigkeit keinen internationalen Bezug zu haben.

Die Unternehmensgröße, in der die Absolventen/-innen aktuell zum Zeitpunkt der Befragung beschäftigt sind, veränderte sich, gemessen an der Anzahl der Mitarbeiter/-innen, etwas im Vergleich mit der ersten Tätigkeit. 32 % sind zurzeit in einem Unternehmen mit mehr als 50.000 Mitarbeiter/-innen beschäftigt, 19 % arbeiten in einem Unternehmen mit 10.000 bis 50.000 Mitarbeiter/-innen und 21 % arbeiten in einem Unternehmen mit 1.001 – 5.000 Mitarbeiter/-innen. Damit sind aktuell mit 72 % weit mehr als die Hälfte der Befragten in einem Großkonzern beschäftigt.

5. Einkommen und Personalverantwortung

Nach Abschluss des IHRM-Studiums erhielten 4 % der Absolventen/-innen in ihrer ersten Tätigkeit auf Vollzeitbasis ein Bruttoeinkommen von unter 20.000 EUR inklusive Sonderzahlungen und Überstunden im Jahr. Bei 6 % der Befragten lag das Bruttojahreseinkommen zwischen 20.001 und 30.000 EUR, bei 28 % zwischen 30.001 und 40.000 EUR. Mit 43 % gaben die meisten Befragten an, in ihrer ersten Tätigkeit zwischen 40.001 und 50.000 EUR erhalten zu haben. Rund 9 % verdienten nach Studienabschluss 50.001 bis 60.000 EUR, 6 % der Befragten gaben an, dass ihr Bruttojahreseinkommen zwischen 60.001 bis 70.000 EUR lag. Und 4 % der Absolventen/-innen erhielten beim Berufseinstieg über 70.000 EUR brutto per annum.

96 % der Absolventen/-innen gaben außerdem an, verglichen mit ihrer ersten Tätigkeit aktuell ein höheres Gehalt zu erhalten. Die verbleibenden 4 % verdienen in ihrer aktuellen Tätigkeit weniger als in der ersten Tätigkeit.

Die prozentuale Verteilung der Angaben zum Bruttojahreseinkommen der aktuellen Tätigkeit zeigt, dass keiner der Absolventen/-innen unter 30.000 EUR pro Jahr erhält. Knapp 6 % verdienen inzwischen jährlich zwischen 30.001 und 40.000 EUR. 35 % der Befragten haben ein Bruttojahreseinkommen zwischen 40.001 und 50.000 EUR. Rund 18 % der Absolventen/-innen gaben an, in ihrer aktuellen Tätigkeit 50.001 bis 60.000 EUR zu verdienen. Weitere 18 % der Befragten beziehen zwischen 60.001 und 70.000 EUR Bruttojahreseinkommen. Und über 22 % verdienen mehr als 70.000 EUR. Damit erhält deutlich mehr als die Hälfte der Befragten in der aktuellen Tätigkeit ein Einkommen von über 50.001 EUR brutto p.a.

In Abbildung 1 sind die Angaben zum Bruttojahreseinkommen der Absolventen/-innen bezogen auf die erste (ET) und aktuelle (AT) berufliche Tätigkeit dargestellt.

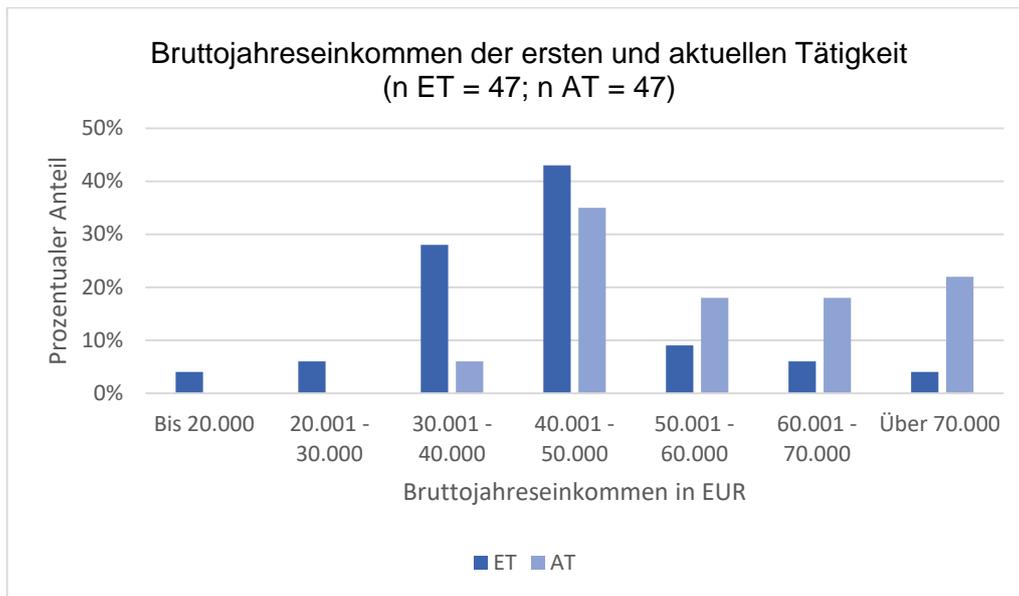


Abbildung 1 - Angaben zum Bruttojahreseinkommen, inkl. Sonderzahlungen und Überstunden, auf Vollzeitbasis, prozentuale Verteilung. Eigene Darstellung.

Zur Personalverantwortung der Absolventen/-innen ergab die Auswertung folgende Ergebnisse:

- 20 % der Befragten haben in ihrer aktuellen Tätigkeit Personalverantwortung und tragen diese für insgesamt 105 Personen.
- 54 % der Absolventen/-innen mit Personalverantwortung gaben an, in einer unteren Leitungsebene tätig zu sein, zum Beispiel als Gruppenleiter/-in.
- 38 % befinden sich zurzeit in einer mittleren Führungsebene, z.B. als Gebietsleitung.
- 8 % gehören der oberen Leitungs- oder Führungsebene an und sind Vorstand, (Teil der) Geschäftsführung oder Ähnliches.

Hervorzuheben ist, dass 31 % der Absolventen/-innen mit Personalverantwortung diese bereits in ihrer ersten Tätigkeit nach Studienabschluss hatten – das sind damit knapp über 6 % aller Befragten.

6. IHRM-Studienelemente und ihre Bedeutung für die Berufstätigkeit

Im weiteren Verlauf der Befragung wurden die Absolventen/-innen zu ihrem IHRM-Studiengang an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen befragt. Dabei wurde unter anderem erforscht, wie wichtig einzelne Elemente des Studiengangs für die bisherige berufliche Laufbahn waren und sind.

Vor allem der Praxisbezug des Studiums war retrospektiv für die Teilnehmenden ausschlaggebend. Auf einer Skala von eins bis fünf, wobei eins „gar nicht wichtig“ und fünf „sehr wichtig“ bedeutet, ergab sich ein Durchschnittswert von 4,19. Die Anwendungsorientierung war damit für 88 % der Absolventen/-innen eher sehr wichtig oder sogar sehr wichtig. Daneben war das integrierte Auslandssemester während des Studiums für über 41 % sehr wichtig, ebenso die individuellen Spezialisierungsmöglichkeiten mit knapp 39 %.

Außerdem wurden Absolventen/-innen danach gefragt, inwieweit einzelne Elemente des Studiengangs nützlich für ihre bisherige Berufstätigkeit waren. Auf der gleichen Skala wie oben gemessen, gaben die Befragten an, dass vor allem Praktika oder das Praxissemester außerhalb der Hochschule bisher von Nutzen waren – 59 % werteten dies als sehr wichtig. Ferner war auch das Training von mündlichen Präsentationen hilfreich, was mit einem Durchschnittswert von 4,22 als eher sehr wichtig bewertet wurde. Auch das bereits für die Auswahl des Studiengangs wichtige Auslandssemester war später nützlich bei der weiteren Berufstätigkeit: Etwa 73 % der Absolventen/-innen bewerteten dieses Element mit einer „4“ oder gar „5“ auf der Skala.

Die Nützlichkeit der einzelnen Elemente des Studiengangs IHRM für die berufliche Laufbahn der Absolventen/-innen wird in nachfolgender Abbildung 2 dargestellt.

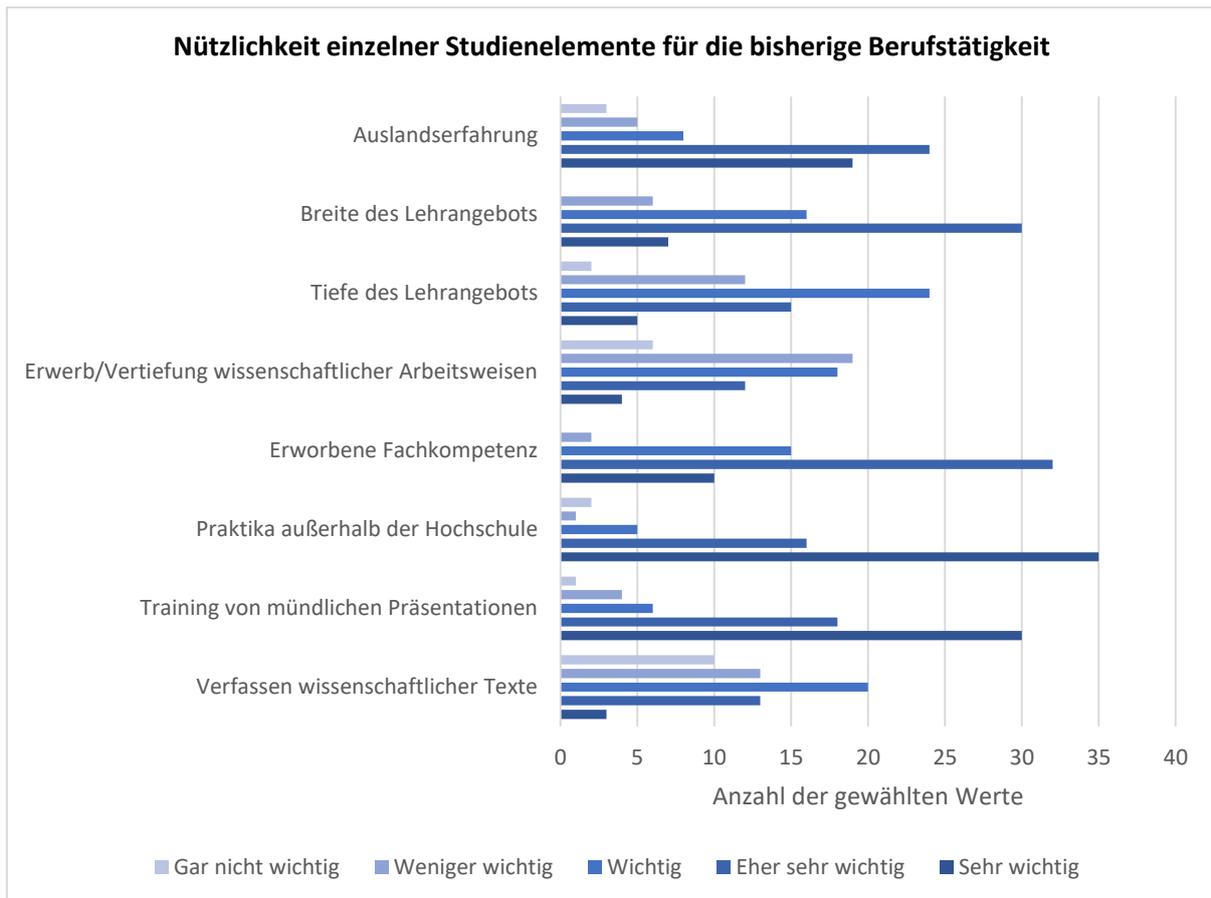


Abbildung 2 - Nützlichkeit einzelner Studienelemente für die bisherige Berufstätigkeit, eigene Darstellung

7. Gesamtzufriedenheit mit dem Studiengang

Der letzte Teil der Befragung bezog sich auf die allgemeine Einschätzung zum Studiengang IHRM und der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen.

93 % der Absolventen/-innen sind sehr zufrieden mit dem Studium gewesen. Rund 84 % der Absolventen/-innen aus den Abschlussjahrgängen 2009 bis 2019 würden sich erneut für den Studiengang International Human Resources Management an der HWG Ludwigshafen entscheiden. Rund 9 % der Befragten gab an, dass sich ihr Interessensgebiet geändert hat und sie sich deshalb nicht mehr für diesen Studiengang entscheiden würden, unabhängig davon sei der Studiengang aber sehr gut gewesen. 92 % der Absolventen/-innen würden den Studiengang IHRM an potentielle Studierende weiterempfehlen.

Das Feedback sowohl zum Master-Studiengang IHRM als auch zur Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen ist, wie die Ergebnisse der Absolventen-Befragung belegen, äußerst positiv und zeigt die hohe Zufriedenheit der Absolventen/-innen mit dem Studiengang.

Literaturverzeichnis

Hönig, Ina: Alumni-Befragung des Masterstudiengangs International Human Resources Management an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen – Eine exemplarische Auswertung des beruflichen Verbleibs der Masterabsolventen, unveröffentlichte Bachelorarbeit, Studiengang IPO, HWG Ludwigshafen, Ludwigshafen Mai 2019.

Brenner, D. (2016). *Karrierestart nach dem Studium – Die ersten 100 Tage im neuen Job*. Freiburg: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.

Briedis, K. (2007). *Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss - Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005*. Hannover: HIS Hochschul-Informationssystem GmbH.

Bundesagentur für Arbeit. (Februar 2019). *Der BA-X im Februar 2019: Kräftenachfrage unverändert auf hohem Niveau*. Abgerufen am 3. April 2019 von <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201902/arbeitsmarktberichte/bax-ba-x/bax-d-0-201902-pdf.pdf>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (31. Januar 2019). *Pressemitteilung "Arbeitsmarkt zeigt sich robust – Perspektiven auch für 2019 positiv"*. Abgerufen am 20. März 2019 von <https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/arbeitsmarktzahlen-januar-2019.html>

Bundeszentrale für politische Bildung. (28. April 2015). *Deutsche Hochschulen: Entwicklung, Probleme, Perspektiven*. Abgerufen am 14. Mai 2019 von <http://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/zukunftsbildung/205721/hochschulen-in-deutschland?p=all>

Busold, Matthias et al. (2013). *War for Talents - Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten* (Bd. 2. Auflage). (M. Busold, Hrsg.) Düsseldorf: Springer Gabler.

Detle, D. E. (2005). *Berufserfolg und Lebenszufriedenheit - Eine längsschnittliche Analyse der Zusammenhänge*. Halle (Saale): Dissertation.

Detle, D. E., Abele, A. E., & Renner, O. (2004). Zur Definition und Messung von Berufserfolg. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, (3) 4, S. 170-183.

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. (kein Datum). *DZHW-Absolventenpanel*. Abgerufen am 05. Mai 2019 von https://www.dzhw.eu/forschung/projekt?pr_id=467

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. (2017). *Absolventenpanel Prüfungsjahrgang 2017*. Abgerufen am 10. Mai 2019 von https://www.dzhw.eu/forschung/projekt?pr_id=613

- Fabian, G., Hillmann, J., Trennt, F., & Briedis, K. (2016). *Hochschulabschlüsse nach Bologna - Werdegänge der Bachelor- und Masterabsolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 2013*. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW).
- Falk, S., Reimer, M., & Schmidt, U. (2018). Zur Vielfalt von Absolventenbefragungen an deutschen und österreichischen Hochschulen und deren Integration in das Qualitätsmanagement. In S. Falk, M. Reimer, & U. Schmidt, *Absolventenstudien und Qualitätsmanagement* (S. 7 - 12). Münster: Waxmann Verlag GmbH.
- Franz, W. (2013). *Arbeitsmarktökonomik* (Bd. 8.). Berlin: Springer Gabler.
- Hermann, D. A., & Pela, P. (Juni 2018). *Berufseinsteiger im Fokus*. Düsseldorf: StepStone Deutschland GmbH.
- Hermann, D. A., Pela, P., & Stanski, C. (August 2018). *Gehaltsreport für Absolventen 2018/2019*. Düsseldorf: StepStone Deutschland GmbH.
- Hochschulevaluierungsverbund Süd-West e.V. (18. April 2019). *Hochschulevaluierungsverbund Süd-West e.V.* Abgerufen am 10. Mai 2019 von <https://www.hochschulevaluierungsverbund.de/>
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2017). *Deutschland in Zahlen - Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen - in Mrd. Euro*. Abgerufen am 17. April 2019 von https://www.deutschlandinzahlen.de/no_cache/tab/deutschland/volkswirtschaft/entstehung/bruttowertschoepfung-nach-wirtschaftsbereichen?tx_diztables_pi1%5BsortBy%5D=col_0&tx_diztables_pi1%5BsortDirection%5D=desc&tx_diztables_pi1%5Bstart%5D=0
- Internationales Zentrum für Hochschulforschung Kassel. (2017). *Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB)*. Abgerufen am 2. Mai 2019 von <https://www.uni-kassel.de/einrichtungen/incher/forschung/abgeschlossene-projekte/kooperationsprojekt-absolventenstudien-koab-abgeschlossen-2017.html>
- Janson, K. (2014). *Absolventenstudien - Ihre Bedeutung für die Hochschulentwicklung Eine empirische Betrachtung*. Münster: Waxmann Verlag GmbH.
- Janson, K. (2015). Die Bedeutung von Absolventenstudien für die Hochschulentwicklung. In C. Flöther, & G. Krücken, *Generation Hochschulabschluss: Vielfältige Perspektiven auf Studium und Berufseinstieg* (S. 131 - 150). Münster: Waxmann Verlag GmbH.
- Klimesch, S. (2009). *Kompetenz, Persönlichkeit und Berufserfolg in Zeiten organisationalen Wandels, Diss.* Wuppertal: Bergische Universität Wuppertal. Abgerufen am 5. Mai 2019 von <http://nbn-resolving.de/urn/resolver.pl?urn=urn%3Anbn%3Ade%3Ahbz%3A468-20100175>
- Kühne, M. (2009). *Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern - Theoretische Grundlagen und empirische Analysen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Metropolregion Rhein-Neckar. (2019). *Zahlen und Fakten über die Metropolregion Rhein-Neckar*. Abgerufen am 25. März 2019 von <https://www.m-r-n.com/zahlen-und-fakten>
- Möller, J., Walwei, U., (Hrsg.). (April 2017). *Arbeitsmarkt kompakt*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Bielefeld: Nürnberg/W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Neßler, C., Oestereicher, W., Berg, H., & Strübig, I. (2010). *Absolventenstudie Rheinland-Pfalz - Abschlusszeitraum SS 2007 bis SS 2008*. Hochschulevaluierungsbund.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (April 2019). *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - Akademikerinnen und Akademiker*. Nürnberg.
- Statistisches Bundesamt [Destatis]. (2018). *Studie 21311-0001*.
- Statistisches Bundesamt [Destatis]. (2018). *Studie 21311-0004*.
- StepStone Deutschland GmbH. (10. August 2017). *Karrierestart*. Düsseldorf: StepStone Deutschland GmbH.
- Thielsch, M. T., & Brandenburg, T. (Hrsg.). (2009). *Praxis der Wirtschaftspsychologie: Themen und Fallbeispiele für Studium und Anwendung*. Münster: MV Wissenschaft.
- Vogler-Ludwig, K., & Düll, N. (2013). *Arbeitsmarkt 2030: Eine strategische Vorausschau auf Demografie, Beschäftigung und Bildung in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Weber, A. (2013). *Berufserfolg und Lebenszufriedenheit, Diss.* Duisburg-Essen: Universität Duisburg-Essen.
- Zacher, H. (2017). Berufliche Veränderungen: Wenn Erwerbstätige sich neu orientieren. In S. Kauffeld , & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement, Springer Reference Psychologie Reihe* (S. 585 - 608). Berlin: Springer Verlag GmbH Deutschland