



# Studie

## **Bildung und Arbeitsmarkt in der Technischen Kommunikation**

Erstellt für die tekom von Dr. Daniela Straub,

TC and more GmbH

Oktober 2006

<b>0</b>	<b>ZUSAMMENFASSUNG .....</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>EINFÜHRUNG .....</b>	<b>19</b>
<b>1.1</b>	<b>Ausgangssituation.....</b>	<b>19</b>
1.1.1	Zielsetzungen der tekom .....	19
1.1.2	Die allgemeine Situation auf dem Arbeitsmarkt .....	20
1.1.3	Ziele der tekom-Studie Bildung und Arbeitsmarkt.....	23
1.1.4	Begriffe und Definitionen .....	24
<b>1.2</b>	<b>Konzeption und Durchführung der Studie.....</b>	<b>27</b>
1.2.1	Konstruktion und Aufbau des Fragebogens.....	27
1.2.2	Themenkreise der Studie .....	28
1.2.3	Erhebungsmethodik und Fallzahlen.....	29
1.2.4	Anmerkungen zur Strichprobe und Datenauswertung.....	30
1.2.5	Stichprobe der Erhebung .....	35
<b>2</b>	<b>AKTUELLE STUDIEN- UND AUSBILDUNGSBEDINGUNGEN .....</b>	<b>38</b>
<b>2.1</b>	<b>Alle Fachrichtungen .....</b>	<b>38</b>
2.1.1	Stichprobe .....	38
2.1.2	Tätigkeit in der Technischen Kommunikation angestrebt.....	39
2.1.3	Gewünschte Arbeitsbereiche.....	43
<b>2.2</b>	<b>Absolventen mit Fachrichtung Technische Kommunikation .....</b>	<b>44</b>
2.2.1	Studium und Ausbildung: Art und Abschluss.....	44
2.2.2	Alter bei Ausbildungsabschluss .....	45
2.2.3	Praxiserfahrungen .....	46
2.2.4	Evaluation der Studiengänge.....	47
2.2.5	Vergleich: Anforderungen der Industrie und vermittelte Qualifikationen .....	49
2.2.6	Vermittelte Fachqualifikationen .....	52
2.2.7	Vermittelte Schlüsselqualifikationen .....	53
<b>3</b>	<b>BILDUNG UND QUALIFIKATION DER IN DER TECHNISCHEN KOMMUNIKATION BESCHÄFTIGTEN .....</b>	<b>54</b>
<b>3.1</b>	<b>Berufsausbildungen und Wege in den Beruf .....</b>	<b>54</b>
3.1.1	Berufliche Qualifikation und Studium.....	54
3.1.2	Wege in den Beruf.....	59
<b>3.2</b>	<b>Berufstätigkeit .....</b>	<b>65</b>
3.2.1	Dauer der Berufstätigkeit .....	65
3.2.2	Anzahl an Tätigkeiten .....	67
3.2.3	Art der Erwerbstätigkeit .....	69
3.2.4	Selbstständigkeit.....	70
3.2.5	Tätigkeiten und Tätigkeitsbereiche.....	71
<b>3.3</b>	<b>Spezifische Qualifikationen in der Technischen Kommunikation.....</b>	<b>73</b>
3.3.1	Verbreitung formaler Abschlüsse.....	73
3.3.2	Qualifikationsanforderungen an Technische Redakteure.....	77
<b>3.4</b>	<b>Qualifikation und Aus- bzw. Weiterbildung .....</b>	<b>81</b>
3.4.1	Förderung der Weiterbildung durch Arbeitgeber .....	81
3.4.2	Das Technische Volontariat als Ausbildungsweg .....	86

<b>4</b>	<b>STELLENSUCHE UND ARBEITSMARKT.....</b>	<b>87</b>
<b>4.1</b>	<b>Zufriedenheit und Stellensuche.....</b>	<b>87</b>
4.1.1	Zufriedenheit mit der beruflichen Situation.....	87
4.1.2	Suchkriterien und Stellenpräferenzen.....	89
4.1.3	Wege der Stellensuche.....	90
4.1.4	Dauer der Stellensuche.....	91
4.1.5	Bedeutung eines formalen Abschlusses für die Stellensuche.....	94
<b>4.2</b>	<b>Anforderungen von Unternehmen an Bewerber.....</b>	<b>96</b>
4.2.1	Spezielle TD- Qualifikation als Kriterium zur Bewertung von Bewerbern.....	96
4.2.2	Anforderungen an Bewerber.....	97
4.2.3	Geforderte Fach- und Schlüsselqualifikationen.....	99
<b>4.3</b>	<b>Bewerberakquise.....</b>	<b>102</b>
4.3.1	Wege der Bewerberakquise.....	102
4.3.2	Einschätzung des Bewerbermarktes.....	103
<b>5</b>	<b>STAND UND ENTWICKLUNGEN DER BESCHÄFTIGUNG.....</b>	<b>106</b>
<b>5.1</b>	<b>Personalstrukturen.....</b>	<b>106</b>
5.1.1	Qualifizierung für Technische Kommunikation.....	106
5.1.2	Alter der in der Technischen Dokumentation Beschäftigten.....	108
5.1.3	Renteneintrittsalter und voraussichtlicher Personalbedarf.....	111
<b>5.2</b>	<b>Stellenentwicklung.....</b>	<b>112</b>
5.2.1	Anzahl an Mitarbeitern in der Technischen Kommunikation.....	112
5.2.2	Ausscheiden von Mitarbeitern aus Unternehmen 2005.....	113
5.2.3	Eintritt von Mitarbeitern in Unternehmen 2005.....	116
5.2.4	Gesamte Entwicklung der Mitarbeiterzahl im Jahr 2005.....	120
5.2.5	Absolute Stellenentwicklung 2005.....	121
5.2.6	Für 2006 geplante Neueinstellungen.....	122
5.2.7	Trend der Stellenentwicklung 2005 bis 2006.....	124
<b>6</b>	<b>DIE ZUKUNFT IN DER TECHNISCHEN DOKUMENTATION.....</b>	<b>126</b>
<b>6.1</b>	<b>Einschätzungen der Stellenentwicklung in 3 Jahren.....</b>	<b>126</b>
6.1.1	Durchschnittlich erwartete Zunahme der Mitarbeiterzahl.....	126
6.1.2	Durchschnittlich erwartete Abnahme der Mitarbeiterzahl.....	127
<b>6.2</b>	<b>Erwartungen für die Zukunft in der Technischen Kommunikation.....</b>	<b>128</b>
6.2.1	Subjektive Einschätzungen.....	128
6.2.2	Erwartete Outsourcing-Aktivitäten.....	130
<b>7</b>	<b>ANHANG.....</b>	<b>131</b>
<b>7.1</b>	<b>Freitextantworten.....</b>	<b>131</b>
7.1.1	Bewertung der Ausbildung in Technischer Kommunikation.....	131
7.1.2	Praktikumserfahrungen.....	138
7.1.3	Erwartungen an den Beruf als Technische/r Redakteur/in.....	140
<b>7.2</b>	<b>Sonstige Dokumente.....</b>	<b>143</b>
7.2.1	Pressemeldung des Statistischen Bundesamtes.....	143
7.2.2	Fragebogen zur Studie Bildung und Arbeitsmarkt.....	145

## **Danksagung**

Wir möchten uns bei allen Mitgliedern der tekom sowie bei allen an der tekom Interessierten herzlich für Ihre Teilnahme an der Umfrage zur tekom-Studie "Bildung und Arbeitsmarkt" bedanken.

Ohne Ihre Beteiligung und Ihre Auskünfte wäre es uns nicht möglich gewesen, diese Studie zu erstellen.

Die tekom freut sich über die positive Resonanz und wird die Ergebnisse auch nutzen für den Ausbau und die Optimierung der Angebote für ihre Mitglieder.

## 0 Zusammenfassung

### Anlass und Ziele der Studie Bildung und Arbeitsmarkt in der Technischen Kommunikation

---

#### VERÄNDERUNGEN IN DER TECHNISCHEN KOMMUNIKATION

Im Jahr 2002 ermittelte die tekomp erstmals in einer umfassend angelegten Studie zu Stand und Perspektiven in der Technischen Kommunikation, wie viele Quereinsteiger in diesem Berufsfeld tätig sind: Das Ergebnis lag bei einem Anteil von 79%. Seitdem wurde viel getan: Die tekomp entwickelte eine Leitlinie zur Aus- und Weiterbildung Technischer Redakteure, die Qualifizierungsbausteine definieren die grundlegenden Wissensbereiche für diesen Beruf und mit der Zertifizierung hat die tekomp allen Quereinsteigern die Möglichkeit geschaffen, einen formalen und objektiven Nachweis ihrer Qualifikation zu erlangen. Darüber hinaus gibt es seit 2003 mit dem technischen Volontariat einen neuen Ausbildungsweg für diesen Beruf, der insbesondere für Absolventen verschiedener Hochschulstudiengänge interessant ist und der Firmen ihren Nachwuchs in der Technischen Dokumentation sicherstellt.

---

#### INFORMATION ZUM ARBEITSMARKT UND BILDUNG TECHNISCHER REDAKTEURE

Die tekomp stellte zu Beginn dieses Jahres erneut die Frage nach dem Stand und den Perspektiven in der Technischen Redaktion, diesmal mit einer Studie speziell zu den Themen Bildung und Arbeitsmarkt. Ziel der tekomp ist, ihren Mitgliedern mit dieser Studie neueste Informationen zu einem für jedermann relevanten Thema zur Verfügung zu stellen. Zudem wollte die tekomp die Wirkung der von ihr eingeleiteten Maßnahmen sowie Veränderungen in der Qualifizierung der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten aufzeigen. Die für die Studie gestellten Fragen, sollten einen Überblick verschaffen über:

- Entwicklungen des Berufs und der Qualifikation Technischer Redakteure
  - Stellenwert verschiedener Ausbildungen und Bedeutung einer formalen Ausbildung zum Technischen Redakteur
  - Anforderungen an Fach- und Schlüsselqualifikationen Technischer Redakteure
  - Bewerberkriterien aus Sicht von Führungskräften
  - Stellensuche auf dem aktuellen Arbeitsmarkt
  - Stellenentwicklungen in Unternehmen
  - Weiterbildungsförderung durch Unternehmen
  - Zukunft der Technischen Kommunikation
-

## Studium und Ausbildung

<b>STUDIERENDE UND IN AUSBILDUNG BEFINDLICHE</b>	Der erste Themenkreis der Studie „Bildung und Arbeitsmarkt“ beschäftigte sich mit Fragen zur Studien- und Ausbildungssituation von Studenten mit Fachrichtung Technischer Kommunikation sowie von Studenten anderer Fachrichtungen, die erwägen, später in diesem Bereich tätig zu werden. Zudem wurden Absolventen und Berufsanfänger der Technischen Kommunikation in die Analyse einbezogen. Aus diesen Gruppen beteiligten sich 90 Teilnehmer, ihr Gesamtanteil an allen Befragungsteilnehmern beträgt 14%. Die meisten Befragten (64%) sind bei Abschluss ihrer Ausbildung jünger als 28 Jahre.
<b>ABSCHLÜSSE IN DER TECHNISCHEN KOMMUNIKATION VERÄNDERN SICH DURCH BOLOGNA PROZESS</b>	Der am weitesten verbreitete Abschluss in Technischer Kommunikation ist den Umfrageergebnissen zufolge das FH-Diplom mit 68%. Magister und Master-Abschlüsse werden von je 10% der Befragten angegeben, der Bachelor ist bereits mit 5% vertreten. Vergleicht man die derzeit noch Studierenden mit den Absolventen, so zeigt sich, dass der Anteil an FH-Diplomen bereits rückläufig ist. Umgekehrt nimmt der Anteil an Master- und Bachelorstudiengängen deutlich zu. Diese Ergebnisse spiegeln die Veränderung in der Hochschulausbildung deutlich wider: Seit durch den Bologna-Prozess Master- und Bachelor-Studiengänge eingeführt wurden, gibt es in der Technischen Kommunikation in absehbarer Zeit überwiegend Bachelor und Masterabschlüsse.
<b>PRAXISNÄHE UND VIELFÄLTIGKEIT DES STUDIUMS WICHTIG</b>	Was das Studium der Technischen Kommunikation aus Sicht vieler Befragten auszeichnet und was sie an diesem schätzen, ist die Vielfältigkeit der Ausbildung. Besonders hervorgehoben wird die Möglichkeit des selbstständigen Arbeitens, viele Praxisübungen und die wissenschaftliche Fundierung der Inhalte.
<b>STUDIENGÄNGE „TECHNISCHE KOMMUNIKATION“ ALS GUT BEWERTET</b>	Den Praxisbezug ihres Studiums bzw. ihrer Ausbildung bewertet die Mehrheit (62%) als hoch oder sehr hoch, nur rund ein Viertel sieht ihn als durchschnittlich an. Insbesondere die persönliche Betreuung während ihres Studiums bzw. ihrer Ausbildung wird von 74% der Studierenden als sehr gut oder gut bewertet. Die Vermittlung von Praktikumsstellen ebenso wie das Knüpfen von Unternehmenskontakten sehen 51 % als gut oder sehr gut an. Bei der Vermittlung von Abschlussarbeiten sind 48% der Nennungen im positiven Bereich und bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen 30%. Bei letzteren gibt es mit insgesamt 24% einen vergleichsweise höheren Anteil an Befragten, der die Vermittlung von Arbeitsplätzen als schlecht oder sehr schlecht einstuft. Unzufrieden mit der angebotenen Hilfe für Unternehmenskontakte sind 21%. Als weitere Kritikpunkte an der Ausbildung in Technischer Kommunikation wurden oberflächliche bzw. ungenügende Themenbehandlung sowie Lehrkräftemangel und schlechte Motivation genannt.
<b>VERMITTELTE FACHQUALIFIKATIONEN UND DEREN PRAXISRELEVANZ</b>	Alle Absolventen sowie die in Ausbildung Befindlichen wurden auf der Grundlage der von der tekom neu definierten Qualifizierungsbausteine befragt, welche Inhalte ihnen vermittelt worden waren. Diese Antworten wurden den Aussagen von Führungskräften und Angestellten gegenüber gestellt, welche Kenntnisse sie für die Berufspraxis als wichtig erachten.

**TERMINOLOGIE,  
STANDARDISIEREN  
UND REDAKTIONSSYSTEME SOWIE  
MEHRSPRACHIGE  
DOKUMENTATIONSSERSTELLUNG IN  
DER LEHRE NOCH  
UNTERBEWERTET**

Der Vergleich zeigt, dass der Bereich Terminologie in der Ausbildung bislang unterbewertet ist: Kenntnisse über Terminologie wird von fast jeder zweiten befragten Führungskraft als wichtig eingeschätzt, doch 32% – also fast ein Drittel – erfahren zu diesem Thema keine Ausbildung. Zudem schätzt mit 40% fast die Hälfte der Führungskräfte und Angestellten Kenntnisse über mehrsprachige Dokumentationserstellung als wichtig ein – doch in weniger als der Hälfte aller Ausbildungsstätten wird dieses Thema gelehrt. Ferner erachten rund 76% der Führungskräfte eine Qualifikation für den Bereich "Strukturieren und Standardisieren, XML und Redaktionssysteme" als wichtig. Dem steht das Ergebnis gegenüber, dass diese Themen bei immerhin 19% der in Aus- oder Weiterbildung Befindlichen und Absolventen keine Ausbildungsinhalte sind.

**TECHNISCHES  
VERSTÄNDNIS UND  
FREMDSPRACHENKENNTNISSE  
SOLLTEN VERSTÄRKT  
VERMITTELT  
WERDEN**

Bei den Schlüsselqualifikation zeigt sich die größte Diskrepanz zwischen Ausbildungsinhalten und Praxisrelevanz bei dem Aspekt "Technisches Verständnis": Rund 80% der Führungskräfte und Angestellten halten dies für eine wichtige Schlüsselqualifikation - doch nur etwa drei Viertel (74%) der Absolventen und Ausbildungsteilnehmer geben an, dass ihnen hierzu etwas während ihrer Ausbildung vermittelt wurde. Das bedeutet, dass 26% in diesem Themenbereich nicht qualifiziert werden. Derselbe Befund zeigt sich beim Aspekt „Fremdsprachen“: Immerhin schätzen 69% der Führungskräfte und 57% der Angestellten diese Kenntnisse als wichtige Schlüsselqualifikation ein, aber nur bei 80% der befragten Absolventen, Studierenden und Ausbildungsteilnehmer ist dies expliziter Ausbildungsinhalt. Demnach werden fast jedem 5. Teilnehmer einer Aus- oder Weiterbildung in Technischer Kommunikation keine Fremdsprachenkenntnisse vermittelt.

**STUDIERENDE  
ANDERER  
FACHRICHTUNGEN  
WOLLEN IN DIE  
TECHNISCHE  
KOMMUNIKATION**

Etliche Studierende, deren primäre Fachrichtung nicht die Technische Kommunikation ist – insbesondere aus den Bereichen Übersetzung und Ingenieurwissenschaften – , entscheiden sich bereits während ihrer Ausbildungszeit für eine Tätigkeit als Technischer Redakteur.

**VIELSEITIGKEIT UND  
INTERESSE AN  
TECHNIK UND  
SCHREIBEN  
ZENTRALE MOTIVE**

Als Grund dafür, in der Technischen Kommunikation tätig werden zu wollen, nennen rund zwei Drittel der Befragten die Vielseitigkeit des Berufs. Für weitere 66% ist das Interesse an Technik wichtig. Zudem nennen 60% das Interesse am Schreiben als Motiv für die Berufswahl und 60% gehen von guten Zukunftsperspektiven in diesem Bereich aus. Jedoch werden weder Einkommens- und Verdienstmöglichkeiten noch Karriereaussichten als entscheidende Argumente für die Berufswahl genannt.

**DIE MEISTEN  
WOLLEN IN DER  
REDAKTION ODER  
FÜR USABILITY  
TÄTIG SEIN**

Auf die Frage, welche Aufgabenbereiche sie später gerne ausüben möchten, nennt etwa die Hälfte der Befragten den Bereich "Redaktion", zahlenmäßig gefolgt von Usability mit 25%, Konzepterstellung 22% und Autorentätigkeit Text mit 21%. In dem Bereich Schulung und Training ebenso wie in der Übersetzung würden gerne 20% tätig werden und weitere 18% im Projektmanagement bzw. im Management der Informationsentwicklung.

## Bildung und Qualifikation der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten

<b>LANGE AUSBILDUNGS- ZEITEN</b>	<p>Die überwiegende Mehrheit der im Bereich Technische Kommunikation Beschäftigten (74%) hat mit 14 bis 21 Jahren eine relativ lange Ausbildungszeit hinter sich.</p>
<b>VIELE BESCHÄFTIGTE MIT ZWEI ABGESCHLOSSENEN AUSBILDUNGEN</b>	<p>Etwa die Hälfte (47%) der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten hat vor ihrer letzten Ausbildung eine andere Erstausbildung erfolgreich abgeschlossen: 19% haben als Primärausbildung eine technische Berufsausbildung beendet. Weitere 20% haben vor ihrer letzten Ausbildung ein Studium absolviert, davon 10% in einer Ingenieurwissenschaft. Die übrigen können Ausbildungen in anderen Fächern vorweisen.</p>
<b>VIELE BESCHÄFTIGTE MIT HÖHER- QUALIFIZIERUNG</b>	<p>Auf die Frage, welche Ausbildung sie zuletzt abgeschlossen haben, gibt über die Hälfte der Befragten (59%) an, ein Universitäts- oder Hochschulstudium absolviert zu haben. Weitere 23% haben sich zuletzt weiter qualifiziert – sei es bei einem privaten Anbieter, durch ein Volontariat oder durch ein Aufbaustudium. Die Tatsache, dass sich rund 1/5 der Befragten vor ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit weiter qualifiziert hat, weist bereits hin auf einen hohen Anteil an Berufswechslern und Mitarbeitern, die sich weiterqualifiziert haben.</p> <p>Vergleicht man die Ausbildungen von verschiedenen Altersgruppen, so kann festgestellt werden, dass in den jüngeren Alterskohorten von 26 - 35 Jahren der Anteil mit Universitäts- oder Hochschulstudium mit 67% deutlich höher ist als in älteren Jahrgängen. Gleichzeitig ist bei ihnen der Anteil derer, die zuletzt eine Weiterbildung besucht haben, mit nur 4% deutlich niedriger.</p>
<b>HOHER AKADEMIKERANTEIL UNTER DEN BESCHÄFTIGTEN</b>	<p>Als letzten Abschluss haben nach diesen Ergebnissen 33% ein Fachhochschul-Diplom erworben und 18% ein Universitätsdiplom. Einen Magister haben rund 8% der Befragten. Der Master ist bislang mit 4% verbreitet, einen Bachelor gibt ein Anteil von 2% der Befragten an. Alle möglichen Abschlüsse an Hochschulen und Universitäten zusammengenommen, beträgt der Akademiker-Anteil unter den Befragten 68%. Abschlüsse von Ausbildungen wie Gesellenprüfungen, Meisterprüfungen oder Berufskolleg geben insgesamt 9% der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten an.</p>
<b>RÜCKLÄUFIGER QUEREINSTEIGER- ANTEIL IN DER TECHNISCHEN KOMMUNIKATION</b>	<p>Der Anteil an Beschäftigten ohne einen formalen Abschluss in der Technischen Kommunikation beträgt nach dieser Analyse etwa 73%. Die verbleibenden 27% haben eine formale Qualifikation in Technischer Kommunikation erlangt. Die Studie 2002 Stand und Perspektiven in der Technischen Kommunikation ermittelte noch einen Anteil von rund 79% an Mitarbeitern ohne spezielle Qualifikation in Technischer Kommunikation bzw. einen Anteil von rund 21% mit formaler Qualifikation.</p>



---

**ZAHL DER  
BESCHÄFTIGTEN MIT  
FORMALER  
QUALIFIKATION IN  
TECHNISCHER  
KOMMUNIKATION  
STEIGT**

Insgesamt verfügen 11% aller in der Technischen Kommunikation Beschäftigten über einen Hochschulabschluss im Fachbereich Technische Kommunikation und 16% über eine spezifische Weiterbildung. Im Vergleich dazu waren es in der Studie 2002 nur rund 8,3% mit spezieller Hochschul-Ausbildung in Technischer Kommunikation und 12,8% mit TD-spezifischer Weiterbildung.

Auch lässt sich wieder ein Unterschied zwischen den Altersgruppen feststellen: Unter den 26 – 35-Jährigen haben bereits 37% einen formalen Abschluss in Technischer Kommunikation, in der Gruppe der 36 - 45 - Jährigen bzw. der 46 – 55-Jährigen sind es lediglich 24% bzw. 23%. Nimmt man diese Ergebnisse als Ausgangspunkt, so kann ein Trend in die Richtung ausgemacht werden, dass es in der Technischen Kommunikation immer mehr Beschäftigte mit formaler Qualifikation für diesen Beruf gibt. Besonders der Anteil an Hochschulabsolventen mit einem Abschluss in Fachrichtung Technische Kommunikation nimmt zu.

---

**VIELE INGENIEURE  
UNTER DEN  
QUEREINSTEIGERN**

Unter den so genannten Quereinsteigern ohne formale Ausbildung in Technischer Kommunikation haben etliche (22%) eine Ingenieurwissenschaft studiert, weitere rund 13% können eine Technische Berufsausbildung vorweisen. Aber auch Mitarbeiter mit Abschlüssen in Naturwissenschaften und Mathematik sind mit 7%, Mitarbeiter mit Abschluss im Fachbereich Übersetzung mit 8% und solche mit Abschlüssen in Nicht-Technischen Studiengängen mit 15% in der Technischen Kommunikation vertreten.

---

**HOHER ANTEIL AN  
BESCHÄFTIGTEN,  
DIE FORMALE  
QUALIFIKATION  
ERLANGEN WOLLEN**

Von allen, die noch keinen formalen Abschluss in Technischer Kommunikation haben, streben 38% einen solchen in absehbarer Zukunft an.

---

**TEKOM-ZERTIFIKAT  
„TECHNISCHER  
REDAKTEUR“ IST  
AKZEPTIERT**

Führend unter den angestrebten Abschlüssen ist mit einem Anteil von 8% das tekom-Zertifikat. Begehrt sind auch Masterabschlüsse mit 5% der Nennungen. Rund 22% der Befragten sind jedoch noch unentschieden, welchen formalen Abschluss in Technischer Kommunikation sie anstreben sollen. Andere Abschlüsse scheinen eine eher untergeordnete Rolle zu spielen.

---

**TECHNISCHES  
VOLONTARIAT  
VIELEN FÜHRUNGS-  
KRÄFTEN NICHT IM  
DETAIL BEKANNT**

Vor etwa 3 Jahren hat die tekom mit dem Technischen Redaktionsvolontariat einen neuen Ausbildungsweg für den Beruf Technischer Redakteur geschaffen. Das Volontariat als Möglichkeit der Ausbildung ist mittlerweile 52% der befragten Führungskräfte soweit bekannt, dass sie sich ein Urteil gebildet haben, ob diese Form der Ausbildung in ihrem Unternehmen möglicherweise in Frage kommt oder nicht. Über ein Drittel von ihnen (37%) bejaht dies. Dieser Befund zeigt, dass das Volontariat als Ausbildungsweg bereits von einer beachtlichen Anzahl der Führungskräfte akzeptiert wird. Nur 15% lehnen das Volontariat als Ausbildungsweg in ihrem Unternehmen ab. Dass immerhin 41% angeben, zu wenig Details zum Volontariat als Ausbildungsweg zu kennen, als dass sie sich ein Urteil dazu hätten bilden können, weist darauf hin, dass Unternehmen noch Informationsbedarf zum Technischen Redaktionsvolontariat haben.

---

<b>UNTERSCHIEDLICHE WEGE IN DEN BERUF DES TECHNISCHEN REDAKTEURS</b>	Die in der Technischen Kommunikation Beschäftigten wurden auch gefragt, wie sie in das Berufsfeld gekommen sind: Über eine grundständige Ausbildung in Technischer Kommunikation sind insgesamt 12% zu diesem Beruf gekommen und weitere 19% über eine Umschulung bzw. Weiterbildung. Etwa ein Drittel (36%) der Beschäftigten gibt an, sich ohne Ausbildung in Technischer Kommunikation auf eine Stelle beworben zu haben. Firmenintern gewechselt haben 28% und 5% haben sich Dienstleistungsangebote für diesen Bereich erarbeitet.
<b>ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN</b>	Nahezu die Hälfte der Beschäftigten (49%) ist im Alter von 36 bis 45 Jahren, ein weiteres Viertel (25%) im Alter zwischen 46 und 55 Jahren. Die meisten Berufsanfänger (69%) sind 26 bis 35 Jahre alt.
<b>LANGJÄHRIGE BERUFSERFAHRUNG DER BESCHÄFTIGTEN</b>	Rund 65 % der Befragten sind bereits mehr als 10 Jahre berufstätig, im Durchschnitt 16,2 Jahre. Ihre aktuelle Stelle haben sie durchschnittlich 8,5 Jahre inne und im Schnitt sind die Befragten seit Beendigung der letzten Ausbildung 2,68 verschiedenen Tätigkeiten nachgegangen.
<b>SICHERE ARBEITS-VERHÄLTNISS MIT FESTANSTELLUNG ÜBERWIEGEN</b>	Die überwiegende Mehrheit (83%) ist in einem Angestelltenverhältnis, davon 74% in Vollzeit und 9% in Teilzeit. 95% der Angestellten haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil an Selbstständigen und Freiberuflern in der Technischen Kommunikation beträgt etwa 17%. Vergleicht man diese Ergebnisse mit dem für Journalisten typischen Arbeitsverhältnis, in dem viele als freie Mitarbeiter tätig sind, und mit dem generellen Trend auf dem Arbeitsmarkt zu mehr befristeten Anstellungen und Teilzeit, so kann man von abgesicherten Berufsbedingungen sprechen.
<b>ARBEITSMARKT-SITUATION OFT AUSSCHLAGGEBEND FÜR SELBSTSTÄNDIGKEIT</b>	Mit 55% wurde als häufigster Grund für die Selbstständigkeit von den Befragten die Arbeitsmarktsituation genannt. Insgesamt 38% hatten sich die Selbstständigkeit zum Ziel gesetzt. Auch spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für etwa jeden 5. Befragten eine Rolle.
<b>ZUNEHMENDE SPEZIALISIERUNG DER AUFGABEN-BEREICHE TECHNISCHER REDAKTEURE</b>	Die Studie 2002 geht noch von einem Anteil von 50% der Mitarbeiter aus, der ausschließlich mit Aufgaben der Technischen Dokumentation befasst ist. Die aktuellen Umfrageergebnisse hingegen weisen einen Wert von 63% auf, nur noch 37% nehmen darüber hinaus auch andere Aufgaben wahr. Obwohl die Zahlen aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsmethode nicht unmittelbar miteinander vergleichbar sind, geben sie doch Hinweise darauf, dass der Anteil an Mitarbeitern, die ausschließlich für Technische Kommunikation zuständig sind, gestiegen ist. Daraus kann geschlossen werden, dass die Erstellung Technischer Dokumentation zunehmend zu einem speziellen und eigenständigen Aufgabenbereich avanciert.

**MANAGEMENT-  
AUFGABEN NEHMEN  
ZU**

Auf die Frage nach den Schwerpunkten ihrer Tätigkeit nennen 53% „Redaktion“. Überwiegend mit Texterstellung beschäftigen sich lediglich 13% der Befragten. Interessant an den Ergebnissen ist auch der in Relation gesehen mit 7% hohe Anteil derer, die überwiegend mit Projektmanagement und Management betraut sind. Weitere 3% geben an, schwerpunktmäßig mit der Betreuung externer Dienstleister und Prozessmanagement befasst zu sein. Weiteren 2% obliegen reine Management- und Führungsaufgaben. Es sind also insgesamt 12% der Beschäftigten überwiegend mit der einen oder anderen Form des Managements betraut. Diese Ergebnisse zeigen, dass Organisation und Management inzwischen zu wichtigen Aufgaben im Bereich Technische Kommunikation gehören – und zwar nicht nur für Führungskräfte. Auch Mitarbeiter ohne explizite Führungsfunktion müssen im Rahmen ihrer Aufgaben des Projektmanagements, für das Management von Übersetzungsprozessen oder bei der Zusammenarbeit mit Dienstleistern Managementaufgaben wahrnehmen. Dahingegen spielt die Entwicklung von Multimedia als Arbeitsaufgabe in der Praxis kaum eine Rolle: Nur für 1% der Befragten ist dies die überwiegende Tätigkeit. Auch Usability gehört nicht zu den Aufgaben, für die schwerpunktmäßig Mitarbeiter eingesetzt werden.

**FÜR VIELE  
ENTSPRICHT IHRE  
BERUFLICHE  
SITUATION DEN  
VORSTELLUNGEN**

Insgesamt bestätigen 61% explizit, dass ihre aktuelle berufliche Situation ihren beruflichen Wünschen und Vorstellungen entspricht. Etwa jeder 5. Angestellte hingegen verneint dies, weitere 19% wollten sich dazu nicht äußern. Zwischen Angestellten und Selbstständigen zeigt sich ein leichter Unterschied: Selbstständige sind tendenziell zufriedener mit ihrer beruflichen Situation als Angestellte.

## Berufsanforderungen

**STANDARD-  
ISIERUNGS- UND  
TERMINOLOGIE-  
KENNTNISSE SIND  
WICHTIGE  
FACHQUALIFIKATIO  
NEN**

Die in der Technischen Kommunikation Beschäftigten wurden ferner befragt, welche Fachqualifikation sie aufgrund ihrer Berufserfahrung als wichtig erachten. Grundlage für die Antwortalternativen waren die von der tekom neu definierten Qualifizierungsbausteine. Nach der Häufigkeit der Nennungen sind die Top 6 Qualifikationsanforderungen für Beschäftigte in der Technischen Kommunikation:

- Strukturieren und Standardisieren, XML und Redaktionssysteme (76% Führungskräfte, 61% Angestellte)
- Professionelles Deutsch (60% Führungskräfte, 57% Angestellte)
- Terminologie (49% Führungskräfte, 45% Angestellte)
- Qualitätsmanagement (45% Führungskräfte, 43% Angestellte)
- Juristische und normative Anforderungen (44% Führungskräfte, 48% Angestellte)
- Mehrsprachige Dokumentationserstellung (41% Führungskräfte, 39% Angestellte)

Diese Ergebnisse stellen die Aufgaben in der Technischen Kommunikation in ein neues Licht: Sie zeigen, dass Redakteure insbesondere in der Lage sein müssen, Texte in standardisierter und strukturierter Form zu erstellen, und zwar unter Einhaltung der festgelegten Terminologie.

<b>SCHLÜSSEL-QUALIFIKATIONEN GENAUSO WICHTIG</b>	<p>Schlüsselqualifikationen sind für die Mehrheit der Befragten (65%) gleich wichtig wie die Fachqualifikationen. Rund ein Drittel hält Schlüsselqualifikationen sogar für wichtiger als Fachqualifikationen.</p>
<b>FREMSPRACHEN-KENNTNISSE WICHTIG FÜR TECHNISCHE REDAKTEURE, TECHNISCHES VERSTÄNDNIS BRANCHEN-ABHÄNGIG</b>	<p>Die Top 3 der Schlüsselqualifikationen für Beschäftigte in der Technischen Kommunikation sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• technisches Verständnis (80% Führungskräfte, 79% Angestellte)</li> <li>• Fremdsprachen (69% Führungskräfte, 57% Angestellte)</li> <li>• Arbeiten unter Zeitdruck / Zeitmanagement (47% Führungskräfte, 37% Angestellte)</li> </ul> <p>Allerdings muss bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden, dass Befragte aus der Fertigungsindustrie (83%) oder der Dienstleistungsbranche (79%) das Technische Verständnis weitaus häufiger als wichtige Schlüsselqualifikation nennen als Befragte aus der Softwarebranche (69%).</p>
<b>HOHER QUALIFIZIERUNGS-BEDARF UNTER DEN BESCHÄFTIGTEN</b>	<p>Auf die Frage, wie viele ihrer Mitarbeiter über mehr fachliche Qualifikation verfügen sollten, geben nur 23% der Führungskräfte an, dass die Qualifikation ihrer Mitarbeiter genau richtig ist und dass kein Qualifizierungsbedarf vorliegt. Alle anderen Führungskräfte (63%) sehen bei ihren Mitarbeitern Qualifizierungsbedarf. Davon schränken 42% den Qualifizierungsbedarf auf einige ihrer Mitarbeiter ein. Weitere 17% der Führungskräfte sehen bei mehreren Beschäftigten deutlichen Weiterbildungsbedarf und 4% sogar bei vielen ihrer Angestellten.</p>
<b>VIELE AUFTRAGGEBER BEEINFLUSSEN MITARBEITER-EINSATZ DES DIENSTLEISTERS</b>	<p>Doch nicht nur die Qualifikation eigener Mitarbeiter ist von entscheidender Bedeutung, sondern ebenso die der Mitarbeiter des Dienstleisters: Rund ein Drittel der Führungskräfte (32%) gibt an, dass sie Einfluss darauf nehmen, welche Mitarbeiter des Dienstleisters für sie tätig sind. In anderen Unternehmensbereichen – etwa bei der Systemimplementierung – ist es längst übliche Praxis, dass Auftraggeber Qualifikationsnachweise der eingesetzten Berater einfordern. Eine Konsequenz aus diesem Ergebnis könnte für die Technische Kommunikation sein, ebenfalls Nachweise für die Qualifikation der Dienstleister-Mitarbeiter zu etablieren.</p>
<b>VIELE UNTERNEHMEN FÖRDERN WEITERBILDUNG</b>	<p>Im Hinblick auf die Unterstützung ihrer Weiterbildung durch das Unternehmen geben 88% der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten an, dass ihr Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen fördert. Bei rund einem Drittel (34%) erfolgt dies sogar ohne Einschränkungen, bei 54% mit Einschränkungen hinsichtlich der Weiterbildungsart, der Freistellung oder der Finanzierung. Große Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern fördern deutlich öfter uneingeschränkt die Weiterbildung als kleinere Betriebe.</p>
<b>TEILNAHME AN TAGUNGEN UND SEMINAREN WIRD HÄUFIG UNTERSTÜTZT</b>	<p>Gefördert werden bei insgesamt 66% aller Befragten die Teilnahme an Tagungen, Messen und Fachvorträgen. Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare werden in 65% der Fälle unterstützt. Interne Kurse und Seminare stehen mit 55% an dritter Stelle der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen. Weiterbildung am Arbeitsplatz wird seltener von den Unternehmen gefördert.</p>

**FINANZIELLE GRÜNDE NUR SELTEN AUSSCHLAGGEBEND FÜR NICHT-FÖRDERUNG VON WEITERBILDUNG**

Nur 7% der Befragten, die keine Unterstützung für Weiterbildung erhalten, nennen finanzielle Gründe als ursächlich dafür und bei 4% der Unternehmen ist es sogar eine unternehmenspolitische Grundsatzentscheidung, keine Weiterbildungen zu fördern. Bei weiteren 3% aller Befragten wird Weiterbildung nicht gefördert, weil eine Freistellung der Mitarbeiter aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist. Weitere 2,5% geben an, dass das Qualifikationsniveau der Mitarbeiter ausreicht und deswegen keine Weiterbildungsförderung erfolgt. Etwa 1% der Unternehmen deckt den Wissensbedarf durch Outsourcing oder durch Einstellung neuer Mitarbeiter.

## Stellensuche und Stellenverfügbarkeit

**ARBEITSKLIMA, AUFGABEN UND FACHLICHE WEITERENTWICKLUNG FÜR TECHNISCHE REDAKTEURE WICHTIG**

Bezüglich der Wünsche und Kriterien an Arbeitsplätze ist für drei Viertel der Befragten (75%) das Arbeitsklima wichtig. Für fast ebenso viele (74%) stehen der Tätigkeitsbereich und die Aufgaben im Vordergrund, für weitere 56% sind es die Möglichkeiten der fachlichen Weiterentwicklung. Diese Ergebnisse zeigen, dass Technische Redakteure überwiegend an Entwicklungen interessiert sind – sowohl an technischen Innovationen als auch an ihrer eigenen fachlichen Entwicklung. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist für insgesamt 57% von Bedeutung und für etwa jeden zweiten ist die Höhe des Einkommens bzw. der Ort des Arbeitsplatzes in der näheren Umgebung relevant. Unternehmenskriterien wie das Renommee des Unternehmens, Art oder Branche spielen eine untergeordnete Rolle. Interessanterweise sind die Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten nur für 22% von Bedeutung.

**DIE MEISTEN ARBEITSUCHENDEN SIND ABSOLVENTEN**

Insgesamt haben 35% der Befragten in den letzten 2 Jahren nach einer Arbeitsstelle gesucht, die meisten sind Absolventen und Berufsanfänger sowie Arbeitslose. Unter den Angestellten hat rund ein Drittel der Befragten (29%) in den letzten 2 Jahren nach einer Arbeitsstelle gesucht. Für 17% ist die Suche bereits abgeschlossen, 18% sind derzeit noch auf der Suche.

**INTERNET UND PRINTMEDIEN-RECHERCHE ÜBERWIEGEN BEI DER STELLENSUCHE**

Die Mehrheit der Stellensuchenden gibt an, im Internet (87%) und/oder in Printmedien (65%) nach einem Arbeitsplatz recherchiert zu haben. Das tekom-Webforum spielt für die Stellensuchenden ebenfalls eine wichtige Rolle: Über die Hälfte der Arbeitsuchenden, nämlich 56%, nutzte diesen Weg, um sich über Inserate zu informieren. Fast genauso viele (51%) kontaktierten das Arbeitsamt und fast die Hälfte (47%) hat eine Initiativbewerbung verfasst. Immerhin hat auch etwa ein Drittel der Befragten Stelleninserate in der Fachzeitschrift der tekom "tk" recherchiert. Andere Wege der Stellensuche wurden weniger häufig eingeschlagen.

**KURZE DAUER DER STELLENSUCHE**

Die Anzahl der Bewerbungen sowie die Dauer der Stellensuche sind Indikatoren für die Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen in der Technischen Kommunikation. Über die Hälfte aller Stellensuchenden hatte die Stellensuche nach 3 Monaten erfolgreich beendet, der Mittelwert beträgt 5 Monate. Die Befragten verfassten im Durchschnitt 14,5 Bewerbungen. Die mittlere Anzahl an Einladungen zu Bewerbungsgesprächen beträgt 3,2 und der Durchschnitt der Bewerber erhält mit 1,4 sogar mehr als eine Stellenzusage.

**SEHR GUTE  
STELLEN-  
AUSSICHTEN BEI  
ABSOLVENTEN**

**ABER AUCH IN DER  
TECHNISCHEN  
KOMMUNIKATION  
GIBT ES SCHWER  
VERMITTEL-  
BARE BEWERBER**

Betrachtet man die Dauer der Stellensuche nach beruflicher Position, so zeigt sich, dass alle der befragten Absolventen und Berufanfänger (100%) nach spätestens 6 Monaten eine Stelle haben, bei den Angestellten sind es immerhin 70%. Die Anzahl an abgegebenen Bewerbungen zeigt, dass nahezu die Hälfte aller Absolventen und Berufanfänger bereits nach 5 Bewerbungen ihre Stellensuche abgeschlossen hatte, weitere 15% benötigten 6 - 15 Bewerbungen. Insgesamt haben 73% nach spätestens 15 Bewerbungen eine Stelle erhalten. Somit zeigen die Befunde, dass hoch qualifizierte Absolventen sehr gute Arbeitsmarktchancen haben. Allerdings zeigen die Ergebnisse auch deutlich, dass es in der Technischen Kommunikation einen geringen Prozentsatz von Arbeitsuchenden gibt, der größere Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt hat, was in einer hohen Anzahl an Bewerbungen zum Ausdruck kommt: 28% der Arbeitsuchenden haben bereits mehr als 50 Bewerbungen geschrieben, weitere 24% liegen zwischen 26 - 50 Bewerbungen.

## Kriterien für Bewerber

**FORMALE  
QUALIFIKATION IN  
TECHNISCHER  
KOMMUNIKATION  
IST  
FÜHRUNGSKRÄFTEN  
WICHTIG**

Hinsichtlich des Stellenwertes, den eine formale Qualifikation in Technischer Kommunikation für Führungskräfte hat, zeigt sich, dass nur 6% der Befragten dies für **kein** wichtiges Kriterium halten. Folglich ist für 94% der Befragten eine spezielle Qualifikation in Technischer Kommunikation nicht unwichtig. Bei der Frage, wie bedeutsam eine spezifische Qualifikation in Technischer Kommunikation ist, sind die Führungskräfte allerdings unterschiedlicher Ansicht: Für 44% ist dies ein nur bedingt wichtiges Kriterium und für weitere 44% bereits ein wichtiges Kriterium. Für sehr wichtig halten dies insgesamt 7% der Befragten.

**FORMALER  
ABSCHLUSS IN  
TECHNISCHER  
KOMMUNIKATION  
WIRKT SICH  
GÜNSTIG AUF DIE  
STELLENSUCHE AUS**

Ein formaler Abschluss in Technischer Kommunikation wirkt sich günstig auf die Stellensuche aus, wie die Ergebnisse zeigen: Stellensuchende mit formalem Abschluss werden deutlich häufiger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen, im Mittel zu 3,6 Bewerbungsgesprächen, wohingegen die mittlere Anzahl bei Bewerbern ohne TD-Qualifikation bei 2,5 Bewerbungsgesprächen liegt. Auch erhalten Bewerber mit formalem Abschluss in Technischer Dokumentation signifikant mehr Stellenzusagen (im Mittel 1,3 Zusagen) als Bewerber ohne spezielle Qualifikation, die nur 0,9 Stellenzusagen erhalten. Diese Zahlen bedeuten, dass Bewerber mit spezieller Qualifikation öfter mehr als eine Stellenzusage erhalten, Bewerber ohne formalen Abschluss in Technischer Kommunikation hingegen eher nicht. Wer also eine formale Ausbildung in Technischer Kommunikation vorweisen kann, findet schneller und leichter eine Stelle und hat eine günstigere Bewerbungssituation.

**FAVORISIERT  
WERDEN  
ABSCHLÜSSE IN  
TECHNISCHER  
KOMMUNIKATION  
UND INGENIEURE JE  
NACH BRANCHE**

Bezüglich der Fachausbildungen bevorzugen 65% der Führungskräfte bei einer Einstellung eine Ausbildung in Technischer Dokumentation. Weitere 45% favorisieren Bewerber mit einem Abschluss in einer Ingenieurwissenschaft, wobei Führungskräfte aus der Fertigungsindustrie und aus der Dienstleistungsbranche die Ingenieurwissenschaften signifikant häufiger als bevorzugten Abschluss nennen (46% bzw. 59%) als diejenigen aus der Softwarebranche (25%).

<b>BERUFS- BEGLEITENDE HOCHSCHULAUSBIL- DUNG FAVORISIERT</b>	<p>Im Hinblick auf die Art der Qualifikation in Technischer Kommunikation bevorzugen 77% der befragten Führungskräfte eine Form der Hochschulausbildung: An erster Stelle der Nennungen steht mit 28% das berufsbegleitende Studium in Technischer Kommunikation, an zweiter Stelle folgt mit 25% das Aufbaustudium (Vollzeit) in Technischer Kommunikation. Weitere 24% bevorzugen ein grundständiges Hochschulstudium in Technischer Kommunikation. Das tekomp-Zertifikat wurde von 16% der Führungskräfte genannt.</p>
<b>FÜHRUNGSKRÄFTE SUCHEN VIELSEITIGE MITARBEITER MIT TECHNISCHEM HINTERGRUND</b>	<p>Eine spezielle Qualifikation für Technische Kommunikation ist jedoch nicht alleine ausschlaggebend für die Bewertung eines Bewerbers: Die meisten Führungskräfte (80%) geben den Technischen Hintergrund als wichtiges Bewerberkriterium an. Zudem achten viele Führungskräfte (68%) auf die Vielseitigkeit in der Qualifikation sowie 66% auf die Berufserfahrung. Daneben werden Fremdsprachenkenntnisse von 65% der Befragten als wichtiges Einstellungskriterium genannt und für nahezu die Hälfte (51%) ist die Persönlichkeit des Bewerbers ausschlaggebend. Die Top 5 der am häufigsten von Führungskräften genannten Kriterien zur Bewertung von Bewerbern sind damit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technischer Hintergrund (80%)</li> <li>• Vielseitigkeit der Qualifikation (68%)</li> <li>• Berufserfahrung (66%)</li> <li>• Fremdsprachenkenntnisse (65%)</li> <li>• Persönlichkeit (z.B. Alter, Geschlecht etc.) (51%)</li> </ul>
<b>FIRMEN NUTZEN WIE BEWERBER INTERNET UND STELLEN- INSERATE ZUR BEWERBERAKQUISE</b>	<p>Die meisten Führungskräfte (51%) geben für die Bewerberakquise im Internet Stelleninserate auf. Zudem spielen Stelleninserate in Zeitungen bei 41% der Befragten eine Rolle. Weitere 25% beantworten Stellengesuche und 23% reagieren auf Initiativbewerbungen. Das Arbeitsamt wird von 21% der Befragten genutzt und 18% geben Inserate im tekomp-Webforum auf.</p>
<b>ARBEITSMARKT MIT QUALIFIZIERTEN BEWERBERN NICHT GEDECKT</b>	<p>Eine beachtliche Zahl an Führungskräften (37%) gibt an, dass es nur wenige oder nur sehr wenige qualifizierte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt gibt, etwa die Hälfte der Befragten sieht den Arbeitsmarkt als durchmischte an (56%). Lediglich 7% der Führungskräfte sind der Ansicht, dass viele oder sogar sehr viele qualifizierte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind. Dieses Ergebnis zeigt deutlich, dass Bedarf an qualifizierten Absolventen und gut in Technischer Kommunikation ausgebildeten Quereinsteigern vorhanden ist.</p>
<b>STELLENBESETZUNG FÜR VIELE FÜHRUNGSKRÄFTE PROBLEMATISCH</b>	<p>Fast die Hälfte aller Führungskräfte sagt aus, dass die Stellenbesetzung in der Vergangenheit bereits Probleme bereitet habe. Der von 62% am häufigsten genannte Grund ist das fehlende Zusammenpassen von Bewerber und Stellenprofil. Für immerhin etwa die Hälfte aller Befragten (48%) lag die Ursache in der fehlenden Qualifizierung für Technische Kommunikation oder auch in der Persönlichkeit des Bewerbers (48%). Zudem wurde fehlendes technisches Verständnis der Bewerber von 44% der Befragten als Grund für Probleme bei der Stellenbesetzung angeführt.</p>

## Personalstrukturen

<b>NOCH VIELE UNTERNEHMEN HABEN KEINE MITARBEITER MIT FORMALER QUALIFIKATION IN TECHNISCHER KOMMUNIKATION</b>	Betrachtet man die Personalstrukturen in den Unternehmen hinsichtlich der Qualifikation der Mitarbeiter, so zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen (74%) aus anderen Bereichen übernommene Mitarbeiter und extern eingestellte Mitarbeiter ohne TD-Qualifikation in ihrer Abteilung für Technische Kommunikation beschäftigt. Auf der anderen Seite hat nur etwa die Hälfte der Unternehmen (55%) Mitarbeiter mit spezieller Qualifikation in Technischer Kommunikation, die restlichen 45% der befragten Führungskräfte geben an, keine Mitarbeiter mit spezieller Qualifikation in Technischer Kommunikation zu beschäftigen.
<b>FAST JEDER 10. BESCHÄFTIGTE IST ÜBER 55 JAHRE</b>	Rund 56% der befragten Unternehmen beschäftigen Mitarbeiter im Alter von über 60 Jahren, bei rund der Hälfte ist sogar bis zu einem Viertel aller Mitarbeiter in diesem Alter. Insgesamt sind rund 8% der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten 55 Jahre oder älter.
<b>17% DER MITARBEITER GEHEN VORZEITIG IN RENTE</b>	Das normale Renteneintrittsalter entspricht in 64% der Unternehmen dem gesetzlichen von 65 Jahren, 17% der Mitarbeiter gehen früher in Rente.

## Stellenentwicklungen 2005

<b>LEICHTER ZUWACHS DER MITARBEITER-ZAHLEN IN 2005</b>	Insgesamt sind im Jahr 2005 signifikant mehr Mitarbeiter eingestellt worden als aus den Unternehmen ausgeschieden sind. Über alle Branchen hinweg betrachtet, schieden im Jahr 2005 durchschnittlich 0,98 Mitarbeiter aus den Unternehmen aus, im Mittel wurden 1,17 Mitarbeiter neu eingestellt. Betrachtet man die absolute Zahl der Mitarbeiterentwicklung, so zeigt sich, dass immerhin rund ein Drittel der Befragten einen Personalzuwachs zu verzeichnen hatte. Bei etwa der Hälfte hat sich die Personaldecke nicht verändert. Hingegen hatten nur 15 % der Unternehmen 2005 einen Personalrückgang zu verzeichnen.
<b>HÖHERE FLUKTUATION IM DIENSTLEISTUNGS-BEREICH</b>	In der Dienstleistungsbranche werden deutlich mehr Mitarbeiter eingestellt als in der Fertigungsindustrie oder in der Softwarebranche, der Mittelwert beträgt 2,2 Mitarbeiter. Allerdings scheiden im Durchschnitt auch 2,08 Mitarbeiter aus den Unternehmen aus. In der Softwarebranche sowie in der Fertigungsindustrie werden insgesamt signifikant weniger Mitarbeiter eingestellt (in beiden Branchen jeweils 0,8 Mitarbeiter). Es scheiden allerdings auch signifikant weniger Mitarbeiter aus den Unternehmen aus (0,67 bzw. 0,7 Mitarbeiter).
<b>IN DIENSTLEISTUNGSBRANCHE SIND PRO UNTERNEHMEN MEHR MITARBEITER AUSGESCHIEDENEN</b>	Die Analyse der Stellenentwicklungen für das Jahr 2005 zeigt, dass es in 39% der befragten Unternehmen zum Ausscheiden von Mitarbeitern kam. Dabei sind in der Dienstleistungsbranche mit durchschnittlich 2,08 vergleichsweise mehr Beschäftigte aus den Unternehmen ausgeschieden als in anderen Branchen. In der Softwarebranche sowie in der Fertigungsindustrie liegen die Mittelwerte bei 0,67 bzw. 0,6 Mitarbeitern.



<b>VIELE ARBEIT-NEHMER KÜNDIGEN SELBST</b>	Der am häufigsten genannte Grund für das Ausscheiden ist die Kündigung durch den Arbeitnehmer mit 12% der Fälle, gefolgt von der Kündigung durch den Arbeitgeber mit 9%. Als weitere Gründe für das Ausscheiden von Mitarbeitern geben insgesamt 7,5% der Befragten „Ruhestand“ an und 6,5% nennen „Mutterschutz“. Weitere 5,5% wechseln in einen anderen Bereich.
<b>IN DIENST-LEISTUNGSBRANCHE WERDEN PRO UNTERNEHMEN MEHR MITARBEITER EINGESTELLT</b>	Nahezu jedes zweite befragte Unternehmen hat im Jahr 2005 Mitarbeiter eingestellt, insgesamt 44%. Bei einem Viertel der Unternehmen wurde ein Mitarbeiter eingestellt, 10 % der Befragten geben an, 2 neue Beschäftigte eingestellt zu haben und 8% sogar 3-7 neue Mitarbeiter. In der Dienstleistungsbranche wurden deutlich mehr Mitarbeiter eingestellt als in der Fertigungsindustrie oder in der Softwareentwicklung.
<b>PERSONALBEDARF OFT NICHT GEDECKT</b>	Über die Hälfte der befragten Unternehmen (51%) gibt an, Personalbedarf gehabt zu haben, der nicht durch Neueinstellungen gedeckt werden konnte. Für rund 1/4 der befragten Unternehmen gab es diesbezüglich auch keine Lösung
<b>PERSONALBEDARF OFT DURCH DIENSTLEISTER KOMPENSIERT</b>	Andere Unternehmen decken den Personalbedarf vorwiegend durch externe Dienstleister (49%) und freie Mitarbeiter (33%). Aber auch die Übernahme von Mitarbeitern aus anderen Funktionsbereichen spielt eine nicht unwesentliche Rolle zur Behebung von Engpässen: Immerhin geben 26% der Befragten an, diesen Weg als Lösung eingesetzt zu haben.
<b>PERSONALABBAU SPIELT NACHRANGIGE ROLLE</b>	Der am häufigsten genannte Grund gegen Personaleinstellungen war nicht vorhandener Personalbedarf (50%), bei weiteren 29% wurden Neueinstellungen nicht genehmigt. Personalabbau wegen Auftragsrückgang oder wegen Auslagerung spielte bei 17% der befragten Unternehmen ein Rolle.

## Stellenplanung 2006

<b>WACHSTUMSTREND VOR ALLEM IN DER DIENSTLEISTUNGSBRANCHE</b>	In der Dienstleistungsbranche haben 37% der Unternehmen im Jahr 2005 Mitarbeiter eingestellt und dies auch für 2006 geplant. 29% der Unternehmen aus der Softwarebranche haben sowohl 2005 Mitarbeiter eingestellt als auch Einstellungen für 2006 geplant. Damit kann in beiden Wirtschaftszweigen von einem Wachstum ausgegangen werden. In der Fertigungsindustrie hingegen stellten 2005 lediglich 13% der Unternehmen neue Mitarbeiter ein und haben dies auch für 2006 vorgesehen.
<b>NEUEINSTELLUNGEN FÜR 2006 BESONDERS IN DER DIENSTLEISTUNGSBRANCHE GEPLANT</b>	Für das Jahr 2006 planen 30% der befragten Führungskräfte eine Neueinstellung. Der Durchschnitt der vorgesehenen Neueinstellungen liegt bei rund 1 Mitarbeiter. In der Dienstleistungsbranche hingegen ist dieser Wert mit 3,0 Mitarbeitern deutlich höher. Insgesamt plant über die Hälfte der Unternehmen aus der Dienstleistungsbranche, Mitarbeiter einzustellen. Hingegen liegt der Mittelwert für die geplanten Neueinstellungen 2006 in der Fertigungsindustrie nur bei 0,3 Mitarbeitern und nur etwa ein Fünftel plant, im Jahr 2006 Mitarbeiter einzustellen. In der Softwarebranche liegt der Mittelwert bei 1,0 Mitarbeitern, in dieser Branche planen knapp 40% der befragten Unternehmen Einstellungen.

---

**TATSÄCHLICHE ZAHL AN EINSTELLUNGEN NEUER MITARBEITER LEICHT HÖHER** Diese Zahlen sind Planungsangaben für die Einstellungen von Mitarbeitern im Jahr 2006. Daher können sie von den realen Zahlen abweichen, etwa weil zum Zeitpunkt der Erhebung die Planung in manchen Unternehmen noch nicht abgeschlossen war oder im Verlauf des Jahres Personalbedarf spontan auftritt. Daher können die Zahlen nur als untere Schätzung angesehen werden. Es ist zu erwarten, dass die tatsächliche Zahl an Einstellungen neuer Mitarbeiter höher liegen wird.

---

## Zukunft in der Technischen Dokumentation

---

**STELLEN-ENTWICKLUNG WIRD POSITIV GESEHEN** Die Mitarbeiterentwicklung in den kommenden 3 Jahren wird von vielen Befragten positiv gesehen: Von allen Führungskräften gehen 44% von einer wachsenden Mitarbeiterzahl aus. Dabei nehmen sie durchschnittlich eine Zunahme der Mitarbeiterzahl um 51% in drei Jahren an, was einer jährlichen Steigerung um 17% entspricht. Kaum weniger Befragte (42%) sind jedoch der Ansicht, dass sich die Zahl der Mitarbeiter in der Technischen Kommunikation nicht verändern wird. Nur 14% gehen von einem Rückgang der Mitarbeiterzahl in den kommenden drei Jahren aus. Dabei rechnen sie im Durchschnitt mit einem Rückgang von rund 30%, was pro Jahr 10% Rückgang bedeuten würde.

---

**GEMÄßIGTER OUTSOURCING-TREND** Fast die Hälfte aller Befragten (47%) rechnet weder mit einem Outsourcing noch mit einer Wieder-Eingliederung der Abteilung. Insgesamt erwarten definitiv nur 17% der befragten Führungskräfte das Outsourcing der Technischen Kommunikation in ihrem Unternehmen und 2% eine Ausgründung oder Ausgliederung der TK-Abteilung. Allerdings wird nur in wenigen Fällen die Technische Dokumentation vollständig (1%) oder weitgehend (5%) an Dienstleister vergeben. Bei den restlichen 12% wird die Technische Dokumentation nur teilweise outgesourct. Die umgekehrte Tendenz ist bei immerhin 6% der Befragten der Fall. Bei ihnen werden outgesourcte oder ausgegliederte Bereiche wieder in das Unternehmen zurückgeholt.

---

**VIELE GEHEN VON SICHEREN ARBEITSPLÄTZEN UND GUTEN BERUFLICHEN ENTFALTUNGSMÖGLICHKEITEN AUS** Die Sicherheit der Arbeitsplätze wird von 67% der Führungskräfte und 55% der TD-Beschäftigten als gut oder sehr gut bewertet. Auch die beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten sehen 63% der Führungskräfte und 48% der TD-Beschäftigten als gut oder sehr gut an. Die Verfügbarkeit von Stellenangeboten wird von 32% als positiv und von 39% als durchschnittlich eingeschätzt.

---

**SCHLECHTERE KONDITIONEN BEI KARRIEREMÖGLICHKEITEN SOWIE ZUNAHME DER ARBEITSBELASTUNG ERWARTET** Die Karrieremöglichkeiten hingegen werden eher als durchschnittlich betrachtet (TD-Beschäftigte 44% und Führungskräfte 45%), ebenso die Entwicklung des Einkommens (TD-Beschäftigte 57% und Führungskräfte 61%). Eine Zunahme der Arbeitsbelastung erwarten etliche TD-Beschäftigte und Führungskräfte: Etwa ein Drittel der Führungskräfte (36%) und der Beschäftigten in der Technischen Kommunikation (30%) ist der Ansicht, dass sie schlechter werden wird, dass also die Arbeitsbelastung zunimmt. Die Dauer der Arbeitszeiten ist aus Sicht von 54% der befragten Beschäftigten in der Technischen Kommunikation durchschnittlich und wird sich in den kommenden drei Jahren weder wesentlich verbessern noch verschlechtern.

---

# 1 Einführung

## 1.1 Ausgangssituation

### 1.1.1 Zielsetzungen der tekom

---

<b>LEITLINIE UND ZIELE DER TEKOM</b>	<p>Die tekom - Gesellschaft für technische Kommunikation e.V. - ist Europas größter Fachverband für Technische Kommunikation. Sie versteht sich als Plattform für Informations- und Erfahrungsaustausch im Bereich der Technischen Kommunikation und unterstützt ihre Mitglieder in beruflichen Fragen.</p> <p>Zentrale Ziele und Aufgaben der tekom sind die Etablierung des Berufsbildes des Technischen Redakteurs, die Förderung der Aus- und Weiterbildung sowie die Professionalisierung aller in der Technischen Kommunikation Beschäftigten. Dies erfolgt im Wesentlichen durch</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• die Bereitstellung eines Rahmencurriculums als Orientierung für Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen</li><li>• die Ausbildung Technischer Redakteure an Hochschulen und bei privaten Bildungsträgern</li><li>• die Förderung des fachlichen Austausches der auf dem Feld der Technischen Kommunikation tätigen Hochschullehrer</li><li>• die Zusammenführung von Wissenschaft und Praxis sowie Austausch wechselseitiger Interessen</li><li>• die Zertifizierung von Technischen Redakteuren nach einer externen, durch die tekom durchgeführten Berufsprüfung.</li></ul>
<b>STUDIEN ZUR TECHNISCHEN KOMMUNIKATION</b>	<p>Bereits im Jahr 2002 erstellte die tekom eine umfassende Studie zum Thema „Stand und Perspektiven in der Technischen Kommunikation“. Deren Ergebnisse zeigten, dass rund 80 Prozent der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten Quereinsteiger sind, zwar mit langjähriger Berufspraxis, jedoch ohne formelle Ausbildung für dieses Berufsfeld.</p>
<b>FAZIT AUS DEN STUDIEN- ERGEBNISSEN</b>	<p>Als Konsequenz hatte sich die tekom zur Aufgabe gemacht, die Professionalisierung des Berufs des Technischen Redakteurs voranzutreiben und den Anteil an Erwerbstätigen mit einer formalen Qualifizierung in Technischer Kommunikation zu erhöhen.</p> <p>Seitdem wurde viel getan: Die tekom entwickelte eine Leitlinie zur Aus- und Weiterbildung Technischer Redakteure. Qualifizierungsbausteine definieren die grundlegenden Wissensbereiche für diesen Beruf und mit der Zertifizierung hat die tekom allen Quereinsteigern die Möglichkeit geschaffen, einen formalen und objektiven Nachweis ihrer Qualifikation zu erlangen. Darüber hinaus gibt es seit 2003 mit dem technischen Volontariat einen neuen Ausbildungsweg für diesen Beruf, der insbesondere für Absolventen verschiedener Hochschulstudiengänge interessant ist und Firmen ihren Nachwuchs in der Technischen Kommunikation sicherstellt.</p>

---

## 1.1.2 Die allgemeine Situation auf dem Arbeitsmarkt

### FRAGEN ZU BILDUNG UND ARBEITSMARKT

Die Fragen zu Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sowie zu Bildungsanforderungen nehmen seit langem eine wichtige Rolle ein. Besonders in Deutschland gehören das Angebot an Arbeit und die Erwerbstätigkeit zu den zentralen Themen.

### STELLEN- ENTWICKLUNG UND ARBEITSMARKT- SITUATION

Laut der ILO-Arbeitsmarktstatistik (siehe Anhang) ist seit dem vergangenen Jahr durchaus eine Verbesserung des Arbeitsmarktes zu erkennen.

Für den Bereich „Technische Kommunikation“ stellt sich die Frage, wie die Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit in diesem Berufsfeld in Relation zur Gesamtentwicklung zu sehen ist.

### VERÄNDERUNG IN BESCHÄFTIGUNGS- VERHÄLTNISSEN

Seit der Nachkriegszeit bestand lange die normale Erwerbsarbeit in einem unbefristeten, abhängigen Arbeitsverhältnis, das in der Regel in Vollzeit verrichtet und durch rechtliche und tarifliche Normen bestimmt war.

In Deutschland hat dieses "Normalarbeitsverhältnis" - eine sichere, lebenslange Festanstellung - an Verbreitung verloren. Laut einem Spiegelbereich vom 31.07.2006 sind die sogenannten Normalarbeitsverhältnisse bis zum Jahr 2002 auf 60% zurückgegangen. Im Vergleich: Im Jahr 1968 lag deren Anteil in Westdeutschland noch bei 75%. Die Zahl an Arbeitsverhältnissen, die vertraglich, zeitlich und räumlich flexibel sind, hat hingegen weiter zugenommen. Die im „Spiegel“ veröffentlichten Zahlen der WSI Hans Böckler Stiftung zeigen, dass der Anteil an Teilzeitbeschäftigten von 4.901.000 im Jahr 1993 bis zum Jahr 2004 auf 7.168.000 gestiegen ist. Die Zunahme beträgt 46%. Auch der Anteil an befristet Beschäftigten ist um 25% gewachsen, von 1.803.000 auf 2.249.000 im Jahr 2004. Die Zahl an Leiharbeitern erhöhte sich sogar um 231%, nämlich von 121 000 im Jahr 1993 auf 400 000 im Jahr 1993.

Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeigen auch in anderen Bereichen eine deutliche Veränderung in den Beschäftigungsformen. Die Beschäftigungsentwicklung geht in Deutschland wie in allen entwickelten Volkswirtschaften in Richtung Dienstleistungen. So hat der Anteil des Dienstleistungsbereiches an der Gesamterwerbstätigkeit in den letzten Jahren immer weiter zugenommen. Die aktuelle Analyse des Statistischen Bundesamtes zur Erwerbstätigkeit belegt das Wachstum des Dienstleistungsbereiches: Die Veränderung zum Vorjahresquartal beträgt im zweiten Quartal 2006 für die Dienstleistungsbranche plus 0,9%. Im Vergleich dazu sank im produzierenden Gewerbe die Erwerbstätigenzahl im Inland um -1,3 Prozentpunkte (Quelle: www.destatis.de).

Für die tekom Studie „Bildung und Arbeitsmarkt“ stellt sich die Frage, ob sich in der Technischen Kommunikation ebenfalls eine Zunahme des Dienstleistungsbereichs beobachten lässt und wie der Arbeitsmarkt insgesamt zu bewerten ist.

---

**VERÄNDERUNG DER  
TÄTIGKEITEN**

Auch in der Fertigungsindustrie verliert die direkte Produktionsarbeit an Bedeutung: Viele Tätigkeiten sind inzwischen eher den Dienstleistungen als der materiellen Produktion zuzurechnen. Denn um die Herstellung von Gütern gruppieren sich wissensintensive, produktionsbegleitende Dienstleistungen, wie z.B. F&E, Marketing, Beratung und Service. Die Technische Kommunikation und die Erstellung von Informationsprodukten ist ebenfalls den wertschöpfungs- und produktbegleitenden Dienstleistungen zuzuordnen. Der entscheidende Wandel besteht dabei in dem relativen Bedeutungsverlust der industriellen Fertigung und der zunehmenden Bedeutung des Produktionsfaktors "Wissen". Bezogen auf die Technische Kommunikation bedeutet dies einen Zuwachs an der Bedeutung technischer Informationen einerseits, bezogen auf den Beruf des Technischen Redakteurs die Notwendigkeit seiner höheren Qualifizierung andererseits.

Im Rahmen der vorliegenden tekomp Studie „Bildung und Arbeitsmarkt“ wurde daher ermittelt, welchen Tätigkeiten Technische Redakteure nachgehen, welche Ausbildungen Technische Redakteure mitbringen und ob diesbezüglich Veränderungen über die Zeit hinweg zu beobachten sind.

---

**HÖHERE UND NEUE  
BILDUNGS-  
ANFORDERUNGEN**

Quasi parallel zum Strukturwandel in der Arbeitswelt vollzog sich im letzten Jahrhundert die Veränderung unserer Gesellschaft von einer Industrie- hin zur Informations- bzw. Wissensgesellschaft. Überwog in der Industriegesellschaft noch die Ausübung manueller Tätigkeiten, stehen heutzutage informationsintensive oder wissensbasierte Aufgaben im Vordergrund. Der Zunahme der Berufe mit höheren Bildungsanforderungen wird eine zentrale Bedeutung beigemessen. Wissen oder formale Bildung gewinnen im Vergleich zu vergangenen Zeiten immer mehr an Bedeutung und der Bedarf an Experten und Beratern wird weiter zunehmen. Gebildete, hoch qualifizierte Mitarbeiter sind der Motor für die wissensbasierte Wirtschaft. Dieser Forderung nachzukommen, ist in erster Linie Aufgabe der öffentlichen, aber auch der privaten Bildungsträger.

---

**FÖRDERUNG DES  
NACHWUCHSES**

Insbesondere die Hochschulbildung spielt deshalb für die wirtschaftliche Entwicklung eine zentrale Rolle, um qualifizierten Nachwuchs sicherzustellen. Doch häufig kann das primäre Bildungssystem nur bedingt die Nachfrage an qualifizierten Arbeitskräften decken. Diese Tatsache zeigten bereits die Ergebnisse einer 2002 angefertigten Studie zur Technischen Kommunikation: Konstatiert wurde ein jährlicher zusätzlicher Bedarf von rund 1000 Erwerbstätigen in der Technischen Kommunikation. Die tekomp schätzt die Zahl der Absolventen von Hochschulen und privaten Bildungsträgern für diesen Bereich jedoch auf nur 500 pro Jahr. Die Frage stellt sich, wie in diesem Berufsfeld der Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern einzuschätzen ist.

Mit dieser Studie will die tekomp Erkenntnisse gewinnen, wie es um aktuelle Ausbildungsbedingungen und um die Motivation zu diesem Beruf bei den Studierenden bestellt ist. Von Interesse ist in diesem Zusammenhang, über welche Wege die Beschäftigten zur Technischen Kommunikation gekommen sind.

---

---

**ANPASSUNG DER  
QUALIFIKATION AN  
DIE ERFORDERNISSE  
DER ARBEITSWELT**

Die Arbeitswelt ist heute geprägt von schnellen technologischen Fortschritten und immer kürzer werdenden Innovationszyklen, verbunden mit wissensintensiven Arbeitsaufgaben. Damit verändern sich auch die Anforderungen an die Beschäftigten immer schneller. Aus diesem Grund muss sich die berufliche Aus- und Weiterbildung ebenso dynamisch verändern wie die Arbeitswelt. Jedes Jahr werden deshalb Ausbildungsordnungen modernisiert und neue Weiterbildungen angeboten. Um rechtzeitig agieren zu können, muss der Arbeitsmarkt ständig beobachtet werden. Es gilt, die sich dort entwickelnden Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer frühzeitig zu erkennen (Quelle: <http://www.bmbf.de>).

---

**FORDERUNG NACH  
LEBENSLANGEM  
LERNEN**

Die sich schnell ändernde Arbeitswelt und die damit verbundenen Neuerungen bringen ständig höhere Qualifikationsanforderungen mit sich. Für die Erwerbstätigen bedeutet dies, dass von ihnen heutzutage lebenslanges Lernen gefordert wird. Sie müssen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten stets den aktuellen Erfordernissen anpassen. Auch nach der beruflichen Erstausbildung müssen berufliche Fähigkeiten und berufliches Wissen erhalten, angepasst und erweitert werden. In vielen Berufen wie etwa bei Ärzten ist berufliche Weiterbildung Vorschrift. In anderen Berufen ist Weiterbildung eine Notwendigkeit, um Qualität zu erweitern und sich gegenüber anderen Bewerbern auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können. Die Tatsache, dass berufliche Qualifikationsanforderungen einem Wandel unterliegen, gilt auch für die Technische Kommunikation: Vor nicht allzu langer Zeit erstellten Technische Redakteure noch mit Schere und Klebestift die Technische Dokumentation, heutzutage werden Themen wie der Einsatz von XML und Content-Management-Systeme diskutiert.

So bringen die Veränderungen und Innovationen in der Technischen Kommunikation für Absolventen, Arbeitsuchende, aber auch für Erwerbstätige stets neue Qualifikationsanforderungen mit sich. Ziel der Studie ist es daher, aktuelle Bildungs- und Qualifizierungsanforderungen an Technische Redakteure zu ermitteln und zu erfahren, welche Erwartungen die Wirtschaft an Bewerber stellt. Ferner ist zu untersuchen, welche Möglichkeiten in der Technischen Kommunikation für die Fort- und Weiterbildung gegeben sind und inwieweit auch Unterstützung vonseiten des Arbeitgebers geleistet wird.

---

### 1.1.3 Ziele der tekom-Studie Bildung und Arbeitsmarkt

#### ZIELE DER AKTUELLEN STUDIE

Anlässlich der aktuellen Berufs- und Arbeitsmarktsituation sieht es die tekom als ihre Aufgabe an, ihren Mitgliedern, aber auch allen Interessierten aus der Technischen Kommunikation, die noch kein Mitglied sind, aktuelle Informationen über den Arbeitsmarkt sowie über die Bildung und Qualifikation für dieses Berufsfeld zu geben. Dazu gehören Antworten auf die Frage nach der Grundausbildung Technischer Redakteure ebenso wie Fragen nach der Dauer der Erwerbstätigkeit in der Technischen Kommunikation, zur Art der Tätigkeit oder Fragen zur weiteren Qualifizierung. Die tekom will die Wirkung der von ihr eingeleiteten Maßnahmen sowie Veränderungen in der Qualifizierung der in der Technischen Kommunikation Erwerbstätigen aufzeigen. Zudem soll durch Fragen zur Einstellungspolitik der Unternehmen, zur Stellensuche und Bewerber-Akquise die Situation auf dem Arbeitsmarkt erfasst werden.

---

#### INHALTE DER TEKOM-STUDIE

Die tekom verfolgt mit dieser Studie verschiedene Anliegen:

Zum Thema Bildung und Qualifikation soll gezeigt werden, welche Ausbildungen die in der Technischen Kommunikation Beschäftigten mitbringen, wie viele Quereinsteiger aktuell zu finden sind, welche Wege zu diesem Beruf führen und ob sich im Vergleich verschiedener Altersgruppen Veränderungen in der Ausbildung feststellen lassen.

In Bezug auf den aktuellen Stellenmarkt will die Studie ermitteln, wie die Situation auf dem Arbeitsmarkt sowie der zukünftige Bedarf an Technischen Redakteuren einzuschätzen ist. Aktuelle Anforderungen an Bewerber sollen erfasst und es soll beurteilt werden, inwieweit qualifizierte Bewerber auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind.

Von besonderem Interesse sind vor allem die zu erwartenden Entwicklungen. Es stellt sich die Frage, wie die Zukunft in der Technischen Kommunikation aus unterschiedlichen Perspektiven eingeschätzt wird.

Nicht zuletzt ist es das zentrale Anliegen der tekom, den Bedürfnissen und Wünschen ihrer Mitglieder nachzukommen. Daher stellt sich für die tekom in Verbindung mit dieser Studie die Frage, wie die tekom in Bezug auf die Themen Bildung und Arbeitsmarkt, aber auch allgemein ihren Mitgliedern und Interessenten von Nutzen sein kann.

---

## 1.1.4 Begriffe und Definitionen

---

### DEFINITION AUSBILDUNG

Im Gegensatz zur Allgemeinbildung wird mit Berufsausbildung (auch berufliche Bildung) die Ausbildung bezeichnet, die den Berufstätigen in die Lage versetzt, seinen Beruf (Job) auszuüben. Die Berufsausbildung erfolgt immer nach einem didaktischen Konzept. Zu unterscheiden sind:

- betriebliche Ausbildung
- schulische Ausbildung (Fachschule, Berufsfachschule, Berufskolleg etc.)
- duale Ausbildung (Lehre etc. in einem Betrieb oder einer anderen fachlichen Einrichtung in Verbindung mit Berufsschule)
- Studium (Fachhochschule, Hochschule, Universität)

Nicht zu verwechseln ist die Berufsausbildung mit beruflicher Weiterbildung, die berufsbegleitend an (Berufs-) Akademien angeboten wird. Ziel ist die Anpassung des Wissens und der Fertigkeiten an geänderte Anforderungen. Die Abgrenzung zum Begriff der Fortbildung, der meist im allgemeinbildenden Bereich verwendet wird, ist unscharf. In Deutschland enthält das Berufsbildungsgesetz die grundlegenden Regelungen der Berufsausbildung (Quelle: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)).

---

### BERUFLICHE WEITERBILDUNG / FORTBILDUNG

Die berufliche Weiterbildung, auch als Fortbildung bezeichnet, ist laut Bundesministerium für Bildung das klassische Feld für Kurse zur Vertiefung oder Ergänzung beruflicher Kenntnisse. Was früher als Fortbildung bezeichnet wurde, firmiert im Sozialgesetzbuch III heute als "Weiterbildung". Dies wird in der Praxis auch noch unterschieden in Umschulung, Aufstiegsfortbildung und Anpassungsfortbildung.

Berufliche Weiterbildung ist eine Form der Erwachsenenbildung, die dazu dient, berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten von Arbeitnehmern bzw. Arbeitslosen zu erhalten, zu erweitern oder dem aktuellen Kenntnisstand in einem Berufszweig anzupassen (§1 Berufsbildungsgesetz Abs. 3. Geänderte Fassung vom 23. Dezember 2002. BGBl. I S. 4621) (Quelle: [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de)).

Anbieter von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sind öffentliche und private Träger der Erwachsenenbildung. Soweit es sich nicht um von der Bundesagentur für Arbeit oder anderen Kostenträgern finanzierte Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen für Arbeitslose oder Rehabilitanden handelt, ist berufliche Weiterbildung eine freiwillige Anstrengung des Arbeitnehmers, für deren Kosten er selbst aufzukommen hat. Von daher ist die berufliche Weiterbildung auch zu unterscheiden von betrieblicher Weiterbildung, zum Beispiel im Rahmen von Personal-Entwicklungs-Management, wobei ein Unternehmen auf seine Kosten Mitarbeiter fortbildet bzw. fortbilden lässt. Einen Sonderfall der beruflichen Weiterbildung stellt die Umschulung in einen von der Erstausbildung unterschiedlichen Beruf dar. Spezielle Formen der beruflichen Weiterbildung sind das Volontariat, Trainee und Praktikum.

---



**BERUFSBILDUNGS-  
GESETZ  
§ 1 ZIELE UND  
BEGRIFFE DER  
BERUFSBILDUNG**

- (1) Berufsbildung im Sinne dieses Gesetzes sind die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.
- (2) Die Berufsausbildungsvorbereitung dient dem Ziel, durch die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen.
- (3) Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.
- (4) Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen.
- (5) Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen.

**VERWENDUNG VON  
BEGRIFFEN IN DER  
STUDIE**

In der Studie wurden Studierende sowie Teilnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen und Aufbaustudiengängen - sofern an diesen in Vollzeit teilgenommen wird - in der Kategorie "Studierende sowie in Ausbildung Befindliche" zusammengefasst. Mit „in Ausbildung“ ist generell gemeint, dass die Teilnehmer durch eine Qualifizierungsmaßnahme - auch bei privaten Weiterbildungsanbietern oder im Zuge einer Umschulung - eine Ausbildung zum Technischen Redakteur absolvieren.

**QUEREINSTEIGER**

Als Quereinsteiger wird eine Person bezeichnet, die aus einer fremden Sparte in ein neues Betätigungsfeld wechselt, ohne die für diesen Beruf sonst übliche Berufsausbildung absolviert oder eine entsprechende Zusatzqualifikation erworben zu haben. Dies ist jedoch nur möglich bei nicht geschützten Berufsbezeichnungen, wie z.B. Schauspieler, Journalist, Politiker, Sänger, Produzent, Moderator, Künstler etc.. Bei einem Lehrberuf oder einem Beruf, bei dem ein Studium oder eine sonstige fachliche Ausbildung zwingend vorgeschrieben ist – etwa Architekt, Arzt oder Krankenschwester – ist ein Quereinstieg grundsätzlich nicht möglich. So darf sich in Deutschland z.B. jemand, der keine Lehre als Juwelier absolviert oder die Gesellenprüfung nicht bestanden hat, zwar als Quereinsteiger mit der Bezeichnung Schmuckhändler selbstständig machen, auf dem Firmenschild jedoch nicht die geschützte Berufsbezeichnung "Juwelier" führen.

---

**TECHNISCHE  
REDAKTEURE ALS  
QUEREINSTEIGER**

Technischer Redakteur ist historisch gesehen und auch noch aktuell ein Beruf für Quereinsteiger. Die Berufsbezeichnung Technischer Redakteur wurde von den tekomp-Gründern und Mitgliedern in den 80er Jahren ins Leben gerufen und wird von der tekomp bis heute vertreten. Seit 1989 hat die Bundesagentur für Arbeit für diesen Beruf eine eigene Berufskennziffer eingerichtet. Mit der Entwicklung des Berufsbildes kam auch die Forderung nach Berufstätigen mit qualifizierter Ausbildung und nach Experten für die Erstellung technischer Dokumentationen auf. Die erste Hochschulausbildung Technischer Redakteure startete im Jahr 1990 mit dem Studiengang zum "Diplom-Redakteur" an der Fachhochschule Hannover. Bis zu diesem Zeitpunkt wurden in den Firmen die Aufgaben der Technischen Kommunikation meist von den sogenannten Quereinsteigern übernommen, d.h. von Firmen-Mitarbeitern, oftmals aus der Entwicklung oder Konstruktion, ohne formale Ausbildung für diesen sich immer weiter spezialisierenden Bereich. Auch heute ist es noch so, dass der Ersatzbedarf der Industrie noch nicht durch Hochschulabsolventen gedeckt werden kann. Daher werden Quereinsteiger nach wie vor von der Industrie benötigt und auch gewünscht.

In Deutschland fördert die Bundesagentur für Arbeit die Aufnahme eines Beschäftigtenverhältnisses oder die Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit heraus für Quereinsteiger bei einem für die Sicherung des Lebensunterhalts tragfähigen Konzept ([www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)).

---

**VERWENDETE  
ABKÜRZUNGEN**

Im Folgenden wird Technische Dokumentation mit "TD" abgekürzt.

---

## 1.2 Konzeption und Durchführung der Studie

### 1.2.1 Konstruktion und Aufbau des Fragebogens

#### BASIS DER FRAGEBOGEN-KONSTRUKTION

Grundlage für die Entwicklung der Fragestellungen sowie für die Fragebogenkonstruktion bildeten verschiedene öffentlich verfügbare Fragebögen. Sie alle werden im Kontext Arbeitsmarkt, Beruf und Bildung eingesetzt und sind in diesem Bereich etabliert:

- Statistisches Bundesamt: Monatliche Erhebung des Erwerbsstatus nach dem Konzept der Labour Organisation (ILO)
- NFO Infratest IAB Betriebspanel Beschäftigungstrends Arbeitgeberbefragung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit
- tekomp-Studie 2002: Trends und Perspektiven in der Technischen Kommunikation
- Deutsche Gesellschaft für Psychologie: Befragung des Absolventenjahrgangs 2003
- Öffentlich verfügbare Fragebögen der Universitäten:
  - Universität Basel: Fragebogen für ArbeitgeberInnen: Anforderungen an die AbsolventInnen des Wirtschaftswissenschaftlichen Zentrums (WWZ)
  - Ruhr-Universität Bochum: Fakultät für Sozialwissenschaft, Projekt Berufsfeldorientierung im sozialwissenschaftlichen Studium
  - Universität Paderborn: Evaluation im Fachbereich Maschinentechnik - Befragung der Absolventinnen und Absolventen
  - Universitätsprojekt Lehrevaluation – Standardfragebogen Absolventenbefragung

#### PRINZIPIEN DER FRAGEBOGEN-KONSTRUKTION

Verschiedene Fragestellungen aus diesen Fragebögen wurden als Grundlage für die tekomp-Studie Bildung und Arbeitsmarkt genutzt. Die übernommenen Fragen wurden jedoch für die folgende Erhebung speziell für den Bereich Technische Kommunikation und dessen Belange angepasst. Die Formulierung der Fragen folgt den Anforderungen der Fragebogengestaltung: Einfachheit, Neutralität und Präzision sowie die klassischen Testgütekriterien Validität und Reliabilität. Ebenso wurden besondere Konstruktions- und Gestaltungshinweise für die Internet-Umfragen berücksichtigt und angewendet, wie etwa bedingte Fragestellungen.

#### ART DER FRAGESTELLUNGEN

Der überwiegende Teil der Fragen waren sogenannte geschlossene Fragen, bei denen Antwortmöglichkeiten oder Antwortalternativen vorgegeben waren. Bei verschiedenen Fragestellungen wurden diese um ein optionales Antwortfeld für die Eingabe einer weiteren, offenen Antwort ergänzt. Damit wurde den Befragten die Möglichkeit gegeben, Aspekte in die Antwort mit einzubringen, die in den vorgegebenen Antwortalternativen nicht berücksichtigt waren. Dadurch wurden die wesentlichen Nachteile einer geschlossenen Befragung relativiert. Bei verschiedenen Fragestellungen wurden die Teilnehmer gebeten, Freitextangaben vorzunehmen. So konnte etwa die Anzahl der im Jahr 2005 neu eingestellten Mitarbeiter in einem Textfeld als Zahl eingegeben werden.

---

**BEURTEILUNG VON SACHVERHALTEN** Zur Beurteilung von Sachverhalten wurden Likert-skalierte Antworten vorgegeben. Diese Skalierung lehnt sich an die von Likert entwickelte Methode der summierten Ratings an. Bei ihr werden qualitative Antwortalternativen mit quantitativen Zahlenwerten verbunden. Typischerweise werden ordinal skalierten verbalen Einschätzungen Zahlen beigelegt, deren Abstände im Sinne einer Intervallskala interpretiert werden können. Dies erlaubt die Anwendung verschiedener statistischer Verfahren, die Daten auf Intervallskalenniveau voraussetzen, wie etwa die Bildung von Mittelwerten.

### 1.2.2 Themenkreise der Studie

---

Die vorliegende Studie umfasst zentrale Indikatoren für den Bereich Beruf und Bildung in der Technischen Kommunikation.

Die Fragestellungen unterschieden sich je nach beruflicher Ausgangssituation der Befragten.

**FRAGEN ZUR BILDUNG**

- Ausbildung und Abschlüsse von Studierenden, Weiterbildungsteilnehmern und Absolventen
- Praxiserfahrungen von Studierenden, Weiterbildungsteilnehmern und Absolventen
- Bewertung von Ausbildungsgängen
- Gründe für die Berufswahl
- Vermittelte Fach- und Schlüsselqualifikationen
- Bildungswege, Qualifikation und Qualifikationsentwicklungen der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten
- Wege in den Beruf
- Dauer der Berufstätigkeit und Art der Tätigkeiten
- Gründe für Selbstständigkeit
- Verbreitung formaler Abschlüsse in Technischer Kommunikation
- Stellenwert formaler Abschlüsse in Technischer Kommunikation
- Wichtigkeit verschiedener spezifischer Qualifikationen für Technische Kommunikation und von Schlüsselqualifikationen
- Förderung von Qualifizierung / Weiterbildung durch Arbeitgeber
- Technisches Volontariat als Ausbildungsweg

**FRAGEN ZUM ARBEITSMARKT**

- Zufriedenheit mit der beruflichen Situation
  - Stellensuche: Stellenanforderungen und -präferenzen, Wege, Dauer
  - Einfluss einer formalen Ausbildung in Technischer Kommunikation auf die Stellensuche
  - Bewerber-Selektionskriterien von Arbeitgebern
  - Präferenzen von Arbeitgebern an Ausbildungsart und Fachrichtung
  - Wege der Bewerberakquise und Bewerbermarkt
  - Einschätzung der Qualifikation von Dienstleistern
  - Personalstruktur: Alter und Qualifikationen aktuell Beschäftigter in der Technischen Kommunikation
  - Mitarbeiterzahl in der Technischen Kommunikation verschieden großer Unternehmen
  - Zahl an Einstellungen und Ausscheiden von Mitarbeitern in der Technischen Kommunikation
  - Stellenentwicklung in den Jahren 2005 und 2006
-

---

<b>FRAGEN ZUR ZUKUNFT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einschätzung der Stellenentwicklung in 3 Jahren</li> <li>• Erwartungen an die Zukunft</li> <li>• Einschätzung von Outsourcing-Tendenzen</li> </ul>
<b>ANREGUNGEN AN DIE TEKOM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzen der tekom hinsichtlich Aus- und Weiterbildung, Karrieren, Stellensuche, Praktikasuche.....</li> <li>• Was sich Mitglieder und Interessenten von der tekom wünschen</li> <li>• Anregungen</li> </ul>
<b>FRAGEBOGEN</b>	Der vollständige Fragebogen zur Studie ist dem Anhang zu entnehmen.

---

### 1.2.3 Erhebungsmethodik und Fallzahlen

---

<b>GRENZEN DER ERHEBUNG</b>	<p>Das statistische Bundesamt, die Bundesanstalt für Bildung und Forschung sowie das Bundesbildungsministerium für Bildung und Forschung halten für verschiedene Berufe und Berufsgruppen Statistiken für die Arbeitsmarktsituation sowie Ausbildungszahlen vor. Diese beruhen weitgehend auf der Auskunftspflicht, d.h. auf der rechtlichen Verpflichtung im Rahmen der amtlichen Statistik, die geforderten Auskünfte zu erteilen. Da die Anzahl der in Deutschland beschäftigten Technischen Redakteure mit geschätzten rund 70 000 im Vergleich zur Gesamtzahl aller Berufstätigen relativ gering ist, gibt es keine besondere Statistik für diese Berufsgruppe. Daher ist es nicht möglich, auf Fallzahlen der gesicherten, repräsentativen amtlichen Statistik zurückzugreifen. Um dennoch Aussagen über die Bildung und den Arbeitsmarkt Technischer Redakteure treffen zu können, besteht die einzige Möglichkeit in einer Befragung, deren Ergebnisse auf wahrheitsgemäßen, freiwilligen Auskünften beruhen. Sie lassen Schätzwerte und Einschätzungen zu, konkrete Zahlen über die Anzahl an Stellen für Technische Redakteure oder den Bedarf in Deutschland können auf dieser Basis nicht gewonnen werden.</p>
<b>METHODE</b>	<p>Um zu einer möglichst umfangreichen Datenbasis zu gelangen, wurde eine groß angelegte Online-Befragung durchgeführt. Diese hat im Unterschied zu telefonischen oder persönlichen Interviews den Vorteil, dass vergleichsweise kostengünstig eine große Anzahl von Befragten in die Untersuchung mit einbezogen werden kann. Zudem können unterschiedliche Zielgruppen speziell zu einer großen Themenvielfalt befragt werden.</p>
<b>STICHPROBE UND RÜCKLAUFQUOTE</b>	<p>Die Zielgruppe für die Online-Befragung wurde aus dem Adresspool der tekom gewonnen. Insgesamt wurde die Studie an 7927 Mitglieder und Interessenten der tekom gesendet. Von allen Angeschriebenen beteiligten sich 1281 an der Studie, von ihnen liegen 1024 vollständig beantwortete Fragebogen vor. Somit beträgt die Rücklaufquote 13%.</p>

---

---

**TEILNEHMER DER STUDIE**

Zum Thema befragt wurden alle in der Technischen Kommunikation tätigen Personen. Diese befinden sich in unterschiedlichen beruflichen Situationen. Daher wurden die Fragestellungen je nach beruflicher Ausgangssituation unterschieden, und zwar nach:

- in Aus- oder Weiterbildung befindlich: Studierende und Teilnehmer von Aus- und Weiterbildungsangeboten (Studium und private Weiterbildungsanbieter) in Vollzeit
  - Absolventen und Berufsanfänger, deren Ausbildungsabschluss weniger als 2 Jahre zurückliegt
  - Angestellte in der Technischen Kommunikation, die mehr als 2 Jahre berufstätig sind
  - Führungskräfte und Geschäftsführer
  - Selbstständige
  - Arbeitslose
  - Hochschullehrer und Mitarbeiter von Bildungsinstituten für die Technische Kommunikation.
- 

### 1.2.4 Anmerkungen zur Strichprobe und Datenauswertung

---

**STICHPROBENGROÖßE UND REPRÄSENTATIVITÄT**

In der Statistik wird unter Repräsentativität eine grundlegende Eigenschaft von statistischen Erhebungen verstanden. Die Repräsentativität ist eine notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzung dafür, dass die gewonnenen Erkenntnisse auf die Gesamtheit übertragen werden können. Per Definition ist eine statistische Erhebung dann repräsentativ, wenn sie auf einer Zufalls-Stichprobe basiert und Aussagen über die Grundgesamtheit zulässt. Die Grundgesamtheit (Population) ist die Menge aller potenziellen Untersuchungsobjekte für eine bestimmte Fragestellung. Die Stichprobe ist dann eine Teilmenge der Grundgesamtheit.

Damit bezieht sich der Begriff Repräsentativität zum einen auf die Art der Erhebung, also wie die Daten gewonnen werden. Der entscheidende Punkt ist die *Zufalls*-Stichprobe. Bei einer echten Zufallsstichprobe können alle potenziellen Untersuchungsobjekte aus der Grundgesamtheit mit gleicher Wahrscheinlichkeit in die Erhebung (Befragung) einbezogen werden. In der Praxis ist diese Forderung nur sehr schwer zu realisieren, da nicht alle potenziellen Untersuchungsobjekte medial erreicht werden können und zudem die Grundgesamtheit nicht immer exakt definiert werden kann. Daher kann eine echte Zufallsstichprobe in den meisten Untersuchungen nicht realisiert werden.

---

---

**STICHPROBENGRÖß  
E UND  
REPRÄSENTATIVITÄT**

Zum anderen bezieht sich die Repräsentativität der Stichprobe auf die Frage, inwieweit sie als Modell für die Population gelten kann. Die Erkenntnisse sind nur repräsentativ und können nur dann generalisiert werden, wenn die gewählte Stichprobe die fokussierte Population "im Kleinen" widerspiegelt. Im Kontext mit der Repräsentativität wird häufig die Größe der Stichprobe diskutiert: Im Alltag wird die Repräsentativität einer Stichprobe oft mit "der Größe der Stichprobe" verwechselt. Deshalb soll darauf kurz eingegangen werden: Die Stichprobe soll zwar einen bestimmten minimalen Umfang aufweisen, der auch mathematisch-statistisch bestimmt werden kann. Man kann aber nicht davon ausgehen, dass die Ergebnisse umso repräsentativer sind, je größer eine Stichprobe ist. Maßgeblich ist die Zusammensetzung der Stichprobe im Hinblick auf bestimmte Merkmale. Hierzu soll ein Beispiel angeführt werden: Eine Umfrage soll zu Erkenntnissen führen, die repräsentativ sind für die Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland. Es haben sich 40 Millionen Bundesbürger daran beteiligt - damit ist die Stichprobe sehr groß und umfasst beinahe die Hälfte der Grundgesamtheit. Doch bei näherer Analyse zeigt sich, dass etwa 80% der Befragten weiblichen Geschlechts sind. Da das Verhältnis von Männern und Frauen in Deutschland ein anderes ist, sind die Ergebnisse - trotz der riesigen Stichprobe - nicht repräsentativ für Deutschland, da sie zu wenig Teilnehmer männlichen Geschlechts beinhalten. Die Größe der Stichprobe, auf deren Basis die Ergebnisse ermittelt wurden, wird laut Konvention immer mit "n" angegeben.

---

**DATEN-  
AUSWERTUNG**

Bei der Auswertung der Daten kamen verschiedene Methoden und statistische Verfahren zur Anwendung:

- prozentuale und absolute Häufigkeitsverteilung
- Maße zur Beschreibung der zentralen Tendenz: Mittelwert, Median
- Weitere Verteilungskennwerte: Standardabweichung

Die Bestimmung von Unterschieden zwischen Gruppen und Zusammenhängen zwischen zwei Variablen erfolgte durch folgende Prüfverfahren:

- Cramers V
- Unifaktorielle Varianzanalyse

Nicht beantwortete Items einer Antwortalternative wurden bei der Berechnung der Häufigkeitsverteilung und der Verteilungskennwerte der jeweiligen Antwortalternative ausgeschlossen.

Die verwendeten statistischen Größen und Methoden werden im Folgenden kurz erläutert.

---

---

<b>KREUZTABELLEN</b>	<p>Ziel der Kreuztabellierung ist es, Zusammenhänge zwischen zwei Variablen zu ermitteln. Die Variablen werden dabei nach inhaltlichen Gesichtspunkten ausgewählt. Die Ergebnisse werden in der Regel tabellarisch dargestellt. Die abhängigen Variablen, d.h. diejenigen Werte, die von der anderen, unabhängigen Variablen beeinflusst werden, stehen im Folgenden in der Zeile der Tabelle. In der Spalte sind die unabhängigen Variablen wiedergegeben. Die Prozentwerte können sich entweder auf die Zeilenvariable beziehen (d.h. die Summe einer Zeile ergibt 100%) oder auf eine Spaltenvariable (d.h. die Summe einer Spalte ergibt 100%) oder auf die Gesamtheit aller Zellen (d.h. die Summe aller Zellen ergibt 100%).</p>
<b>ZUSAMMENHANGS- MAßE IN KREUZTABELLEN</b>	<p>Um einen Zusammenhang in Kreuztabellen statistisch zu belegen, gibt es eine Reihe verschiedener Zusammenhangsmaße. Das bekannteste ist das Chi-Quadrat. Da dieses jedoch schwierig zu interpretieren ist, wurde für die folgende Analyse ein anderes Chi-Quadrat-basiertes Zusammenhangsmaß verwendet, das Cramer V.</p> <p>Cramer V ist ein Kontingenzkoeffizient, er kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen. Der Wert 0,6 deutet auf einen relativ starken Zusammenhang zwischen zwei Variablen hin, der Wert Null hingegen auf keinen Zusammenhang. Anhand von Cramer V kann auch die statistische Signifikanz ermittelt werden.</p>
<b>MITTELWERT UND MEDIAN</b>	<p>Als Maß für die zentrale Tendenz und Vergleichsgröße wird bei der Datenauswertung der Mittelwert bestimmt, das arithmetische Mittel. Problematisch ist, dass der Mittelwert von Ausreißern, d.h. seltene und gleichzeitig extrem große oder kleine Wertebereiche, beeinflusst wird. Zur genaueren Interpretation wird daher zusätzlich der Median angegeben. Der Median ist der Wert, der eine Stichprobe in zwei gleiche Hälften teilt, d.h. über und unter dem Median liegen jeweils 50% aller Werte. Er wird nicht wie der Mittelwert von Ausreißern beeinflusst.</p>
<b>STANDARD- ABWEICHUNG</b>	<p>Die Standardabweichung ist ein weiterer stichprobenbezogener Verteilungskennwert für die Darstellung der Dispersion von Daten. Sie gibt Auskunft darüber, wie sehr die einzelnen Antworten von dem Mittelwert abweichen und wie groß die Variabilität in den Daten ist. Sie zeigt die Streuung der Daten um den Mittelwert. Im Datenbereich Mittelwert plus / minus einer Standardabweichung liegen immer 68,3% aller Daten. Sie wird ergänzend zu den Mittelwerten errechnet.</p>
<b>MITTELWERTS- VERGLEICHE UND ANOVA</b>	<p>Um Unterschiede in der Ausprägung einer Variablen zwischen zwei Gruppen zu ermitteln, die durch eine andere Variable bedingt sind, werden Mittelwertsvergleiche angestellt. Im Rahmen dieser Studie wurden die Mittelwertsvergleiche durch eine einfaktorielle Varianzanalyse durchgeführt (ANOVA). Mit den Prüfgrößen des Verfahrens wird getestet, ob die Varianz zwischen den Gruppen größer ist als die Varianz innerhalb der Gruppen. Dadurch kann bestimmt werden, ob sich die Gruppen im Hinblick auf bestimmte Merkmale oder Eigenschaften signifikant unterscheiden oder nicht.</p>

---



---

**MEDIAN UND  
PROZENTUALE  
VERTEILUNGEN**

Der Median ist derjenige Punkt der Messwertskala, unterhalb und oberhalb dessen jeweils die Hälfte der Daten liegt. Die Berechnung des Medians dient der Plausibilisierung der Mittelwertberechnung. Der Vergleich von Mittelwert und Median gibt Auskunft über die Art der Verteilung. Hierbei gilt für eingipflige Verteilungen wie sie in dieser Studie vorliegen:

- *Median = Mittelwert* = symmetrische eingipflige Verteilung
  - *Median > Mittelwert*  $m_x >$  asymmetrisch linksgipflige (rechtssteile) Verteilung
  - *Median < Mittelwert*  $m_x <$  asymmetrisch rechtsgipflige (linkssteile) Verteilung
- 

**KATEGORISIERUNG  
VON  
INTERVALLSKALIER-  
TEN DATEN**

Intervallskalierte Daten wurden zudem kategorisiert. Dazu wurden Wertebereiche bestimmt. So kann für jeden Wertebereich angegeben werden, wie viel Prozent aller Werte in diesem liegen. Der Vorteil dieser Datendarstellung ist die einfache Verständlichkeit.

---

**STATISTISCHE  
SIGNIFIKANZ**

Die statistische Signifikanz sagt aus, wie groß die Irrtumswahrscheinlichkeit ist, dass ein ermittelter Zusammenhang oder Unterschied nur durch den Zufall bedingt ist. So meint z.B.  $p < 0,01$ , dass die Irrtumswahrscheinlichkeit weniger als 0,01% beträgt, d.h. der Unterschied bzw. der Zusammenhang kann zu 99,9% oder mehr nicht durch den Zufall erklärt werden.

Das Ausmaß der Signifikanz sagt nichts aus über die Stärke eines Zusammenhanges oder über den Unterschied zweier Variablen.

---

**RUNDUNGSFEHLER  
BEI  
GESAMTSUMMEN**

Für die Darstellung prozentualer Häufigkeiten wurde auf eine Angabe hinter dem Komma verzichtet. Kommastellen wurden auf- oder abgerundet. Dies kann in Einzelfällen dazu führen, dass die Gesamtsumme größer oder kleiner ist als die Addition der Einzelwerte ergeben würde.

---

**SCHÄTZUNGEN UND  
VERTRAUENS-  
INTERVALLE**

Kennwerte wie etwa der Mittelwert oder Häufigkeitsverteilungen, die aufgrund einer Stichprobe gewonnen wurden, werden als Schätzwerte für die Grundgesamtheit verwendet. So ist beispielsweise die Angabe eines Mittelwerts aufgrund von Stichprobenergebnissen eine Schätzung für den wahren Mittelwert in der Grundgesamtheit. Diese Schätzungen sind immer mit einem Fehler behaftet, der durch die spezielle Zusammensetzung der Stichprobe entsteht. Der wahre Wert weicht mehr oder weniger von der Schätzung ab: Er liegt mit hoher Wahrscheinlichkeit in einem definierten Intervall rund um die Schätzung, im sogenannten Vertrauensintervall.

So kommt es auch bei den folgenden Analysen dazu, dass Werte von ähnlichen Berechnungen um wenige Prozente voneinander abweichen. Dies beruht nicht auf einem Berechnungsfehler, sondern darauf, dass je nach Fragestellung die den Daten zugrundeliegende Stichprobe etwas anders zusammengesetzt ist. Die Abweichungen bewegen sich jedoch im Rahmen des Vertrauensintervalls, in dem sich der wahre Wert befindet.

---

---

**HINWEIS ZUR  
ANALYSE**

Zusammenfassend wird zu den Daten folgendes angemerkt:

- Der Median ist derjenige Wert, der die gesamte Stichprobe in zwei Hälften teilt, d.h. über und unter dem jeweils 50% der Daten liegen.
  - Der Mittelwert ist bestimmt als arithmetisches Mittel. Es kann vom Median abweichen. Dies ist immer dann der Fall, wenn die Stichprobe nicht normalverteilt ist, sondern sich mehr Datensätze im oberen oder im unteren Wertebereich befinden. Der Median ist kleiner als der Mittelwert, wenn mehr Daten im unteren Bereich vorliegen (Verteilung ist linkssteil), und er ist größer als der Mittelwert, wenn sich mehr Daten im oberen Datenbereich befinden (Verteilung ist rechtssteil).
  - Die Standardabweichung ist ein Maß dafür, wie stark die Werte vom Mittelwert abweichen. Innerhalb des Bereiches plus / minus einer Standardabweichung befinden sich insgesamt 68,3% aller Werte. Ist das Ergebnis einer Subtraktion der Standardabweichung vom Mittelwert negativ, weist dies auf eine linkssteile Verteilung der Daten hin.
  - Die Standardabweichung ist ein Maß für die Variabilität der Daten. Sie zeigt u.a., dass weitere Faktoren den absoluten Wert beeinflussen.
  - Daher kann aufgrund der Mittelwerte oder des Medians z.B. nicht geschlossen werden, dass eine Abteilung für Technische Dokumentation soundsoviele Mitarbeiter haben sollte. Die Abweichung illustriert eben den Fakt, dass sich weitere Faktoren, wie beispielsweise die Anzahl an Dienstleistern oder die Art des zu dokumentierenden Produktes etc. auf die Anzahl der Beschäftigten auswirken.
  - Die Mittelwerte zeigen den Durchschnitt, die Standardabweichung die Datenspanne. Je größer diese ist, desto höher die Variabilität.
-

## 1.2.5 Stichprobe der Erhebung

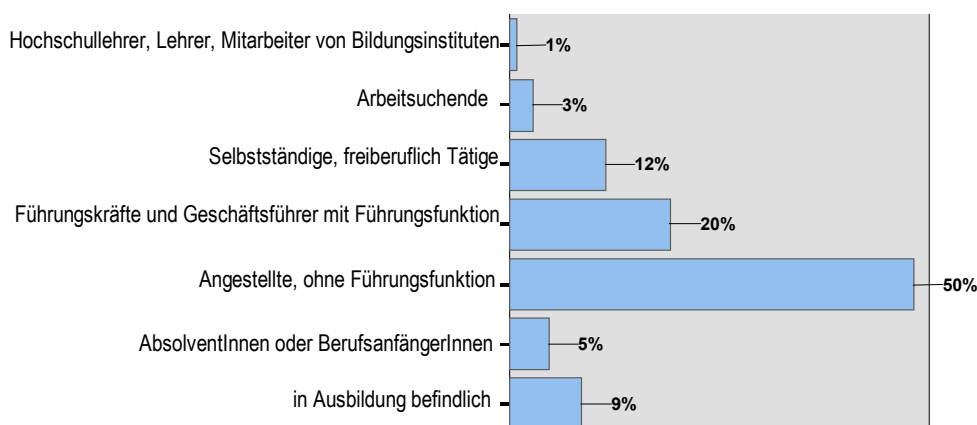
**GRUNDGESAMTHEIT DER STUDIE** Die Grundgesamtheit für eine Studie „Bildung und Arbeitsmarkt Technische Kommunikation“ wären prinzipiell alle in Deutschland im Bereich Technische Kommunikation Beschäftigten, Arbeitslosen oder in Aus- bzw. Weiterbildung Befindlichen. Jedoch kann die Grundgesamtheit schon allein deshalb nicht exakt definiert werden, weil es für den Begriff Technische Kommunikation und Dokumentation keine klare Definition und Abgrenzung zu anderen Bereichen gibt.

**REPRÄSENTATIVITÄT DER TEKOM-STUDIE** Für die tekom-Studie Bildung und Arbeitsmarkt wurden im Rahmen einer Online-Erhebung alle tekom-Mitglieder und tekom-Interessenten eingeladen, sich an der Umfrage zu beteiligen. Da durch diese Erhebungsmethode nicht alle Personen aus der Grundgesamtheit mit gleicher Wahrscheinlichkeit erreicht werden konnten, bezieht sich die Repräsentativität der Studie auf diese Zielgruppen: Die im Rahmen der Studie ermittelten Ergebnisse können als repräsentativ für tekom-Mitglieder und tekom-Interessenten gelten. Inwieweit die Aussagen auf andere Technische Redakteure generalisiert werden können, kann nicht genau gesagt werden. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass tekom-Mitglieder und -Interessenten sich von tekom-Nichtmitgliedern bzw. Nicht-Interessenten unterscheiden.

**VERTEILUNG BERUFLICHER SITUATIONEN**

Die Umfrageteilnehmer wurden zunächst gebeten, ihre derzeitige berufliche Situation anzugeben. Die nachfolgende Grafik zeigt die Verteilung verschiedener beruflicher Situationen.

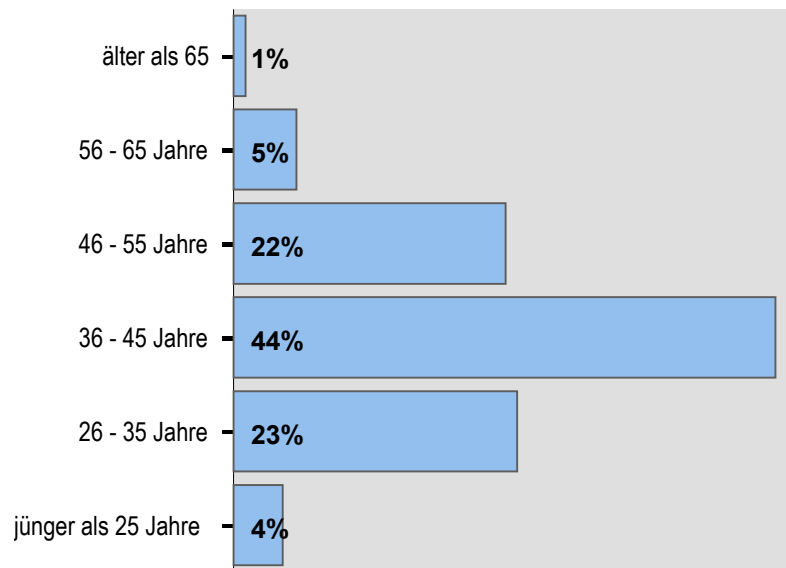
Die Hälfte der Umfrageteilnehmer (50%) bilden Angestellte ohne Führungsfunktion. Insgesamt sind 9% der Befragungsteilnehmer derzeit in Ausbildung. Unter den Befragten sind weiterhin 20% in Führungspositionen. Absolventen und Berufsanfänger sind mit 5% vertreten. Freiberuflich bzw. selbstständig tätig zu sein, geben 12% an. Der Anteil an Arbeitssuchenden beträgt 3% und die Beteiligung von Hochschullehrern und Mitarbeitern von Bildungsinstituten liegt bei 1%.



Anteil der in der Technischen Kommunikation vertretenen beruflichen Situationen n = 1039

Alter der Umfrageteilnehmer

Die nachfolgende Grafik zeigt die Altersverteilung der an der Umfrage Beteiligten. Sie zeigt die Normalverteilung der Daten: Die meisten Befragten kommen aus der Altersgruppe der 36 – 45-Jährigen.

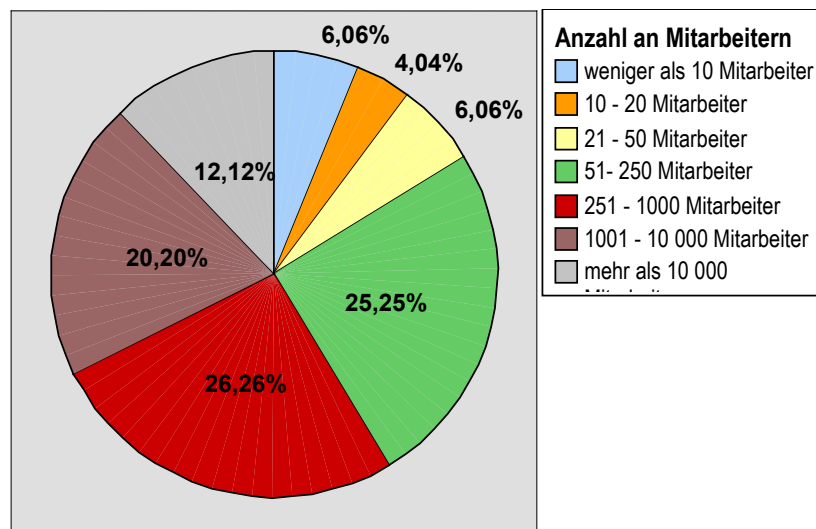


Alter aller befragten Teilnehmer n = 1039

#### UNTERNEHMENS-GRÖßE

Die nachfolgende Analyse ermittelt die Verteilung der Befragten auf verschiedene Unternehmensgrößen.

Die Grafik zeigt eine relativ ausgewogene Verteilung auf verschieden große Unternehmen: Großunternehmen mit mehr als 10 000 Mitarbeitern sind mit rund 12% vertreten, Unternehmen mit 1000 - 10 000 Mitarbeitern zu rund 20%. Damit umfaßt die Stichprobe 32% Großunternehmen. Unternehmen mit 251 - 1000 Mitarbeitern haben einen Anteil von rund 26%, Unternehmen mit 51 - 250 Mitarbeitern sind mit rund 25% vertreten. Kleinunternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern haben einen Anteil von 16% der Stichprobe.



Verteilung verschieden großer Unternehmen n = 781

**BRANCHEN-  
VERTEILUNG**

Im Folgenden ist dargestellt, aus welchen Branchen die in Unternehmen beschäftigten Befragungsteilnehmer kommen.

Die überwiegende Mehrheit der Befragungsteilnehmer kommt aus der Fertigungsindustrie. Unter diesen ist vor allem die klassische Branche der Technischen Kommunikation, nämlich der Maschinen- und Anlagenbau, mit rund 36% stark vertreten. Zudem ist der Anteil an Unternehmen aus der Softwarebranche mit einem Anteil von rund 16% relativ hoch. Dienstleistungen verschiedenster Art gehören rund 15% der Befragungsteilnehmer an.

	Häufigkeit	Prozente
Chemische, pharmazeutische u. biotechnologische Erzeugnisse;	7	0,9%
Werkzeug- u. Sondermaschinenbau; Fertigungssysteme; Antriebs- und Steuerungstechnik	177	22,3%
Großanlagen- u. Kraftwerksbau	24	3,0%
Antriebs- u. Steuerungstechnik; Robotic; Automation; Prüf- u. Messtechnik	86	10,9%
Verbrennungsmotoren; Turbinen; Öfen; Brenner	8	1,0%
Sanitärtechnik; Gebäude-Technik	6	0,8%
Kälte- u. Wärmetechnik; Brennstoffzellen; Pumpen; Kompressoren	15	1,9%
Medizingeräte (inkl. Elektromedizin); Laborgeräte; Orthopädie	26	3,3%
Optische Geräte	11	1,4%
Wehrtechnik; Waffensysteme; Marineschiffsbau	8	1,0%
Haushaltsgeräte; Geräte u. Werkzeuge f. Heim- u. Handwerk	7	0,9%
Consumer Electronics	20	2,5%
Geräte u. Anlagen der elektr. Informations- u. Datenverarbeitung	25	3,2%
Elektronische u. elektro-mechanische Bauelemente- u. Gruppen	37	4,7%
Fahrzeugbau (Kfz, Nutzfahrzeuge, Baufahrzeuge, Landwirtschaft	27	3,4%
Zulieferer für Fahrzeugbau	20	2,5%
Luft- u. Raumfahrt	7	0,9%
Softwareentwicklung (Datenverarbeitung, Datenbanken)	126	15,9%
Organisation, IT-Beratung, Schulung in Banken u. Versicherung	5	0,6%
Organisation, IT-Beratung, Schulung in Handel u. öffentlicher Verwaltung	3	0,4%
Erstellung Technischer Dokumentation	62	7,8%
Fremdsprachenübersetzung	11	1,4%
Druckdienstleistungen; Verlage	7	0,9%
Ingenieurleistungen	14	1,8%
Sonstige Dienstleistungen für die Technische Dokumentation	23	2,9%
Private Anbieter von Aus- und Weiterbildung	3	0,3%
Energieversorgung	5	1%
Sonstige	22	3%
gesamt	n = 792	100%

## 2 Aktuelle Studien- und Ausbildungsbedingungen

### 2.1 Alle Fachrichtungen

#### 2.1.1 Stichprobe

##### ANTEIL AN STUDIERENDEN SOWIE AN IN AUS- ODER WEITERBILDUNG BEFINDLICHEN

Ermittelt wurde in der folgenden Analyse, welchen Anteil an allen Befragungsteilnehmern Studierende sowie Personen in Aus- oder Weiterbildung haben.

Insgesamt beteiligten sich an der Umfrage 90 in Aus- oder Weiterbildung Befindliche und 55 Absolventen und Berufsanfänger. Ihr Gesamtanteil an allen Befragungsteilnehmern beträgt 14%.

Verteilung Befragung Studierende / Weiterbildungsteilnehmer und Absolventen / Berufsanfänger  
n = 145

Wie ist Ihre derzeitige berufliche Situation?	Anzahl	gesamt
in Aus- oder Weiterbildung befindlich (Studierende und Teilnehmer an Ausbildungsgängen)	90	62%
AbsolventInnen oder BerufsanfängerInnen	55	38%

##### FACHRICHTUNGEN

Zunächst wurde erfragt, welche Fachrichtungen die Studierenden / Weiterbildungsteilnehmer und Absolventen / Berufsanfänger studieren oder studierten.

Unter den Befragten dominiert mit 67 % der Anteil derjenigen, die eine Ausbildung in Richtung Technische Kommunikation absolvieren, gefolgt von Übersetzung mit 14% und den Ingenieurwissenschaften mit 7%. Andere Fachbereiche spielen anteilmäßig eine zu vernachlässigende Rolle

Fachrichtung der Ausbildungen n = 145

	in Aus- oder Weiterbildung befindlich n = 90	AbsolventInnen oder BerufsanfängerInnen n = 55	Durchschnitt
Technische Kommunikation und Dokumentation	66%	70%	67%
Übersetzung	14%	13%	14%
Ingenieurwissenschaften	8%	6%	7%
Naturwissenschaften und Mathematik	1%	2%	1%
Medien- und Kommunikationswissenschaften	2%	6%	3%
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	0%	2%	1%
Geisteswissenschaften	1%	0%	1%
Sprach- und Kulturwissenschaften	2%	0%	1%
Technische Berufsausbildung	3%	0%	2%
Sonstiges	2%	2%	2%

*Fachrichtungen Technische Kommunikation und Übersetzung*

Unter den befragten Absolventen überwiegen deutlich die Fachrichtungen Technische Kommunikation und Übersetzung.

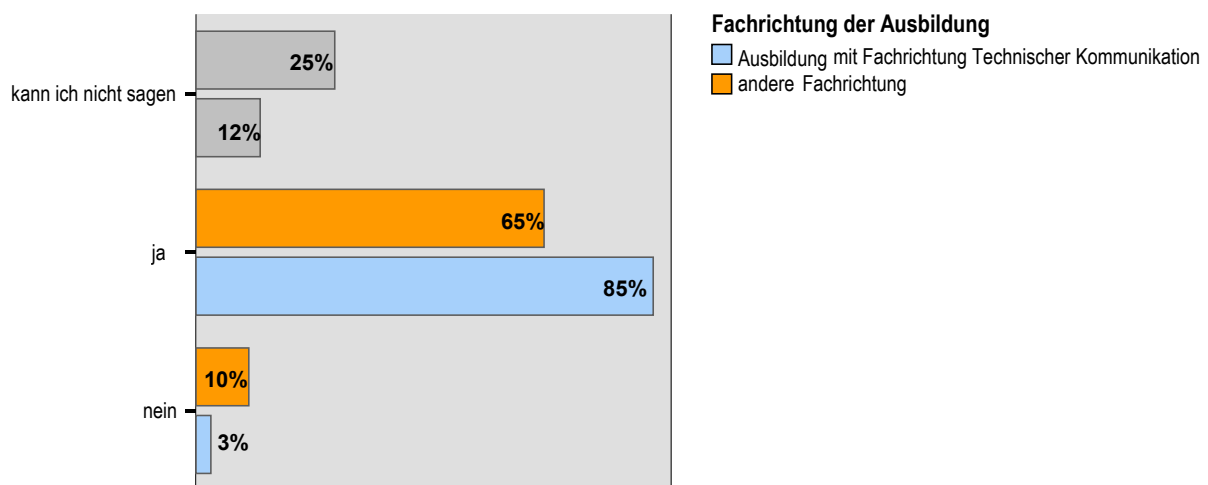
## 2.1.2 Tätigkeit in der Technischen Kommunikation angestrebt

### TÄTIGKEIT IN DER TECHNISCHEN KOMMUNIKATION

Alle Befragungsteilnehmer - unabhängig von der Fachrichtung - wurden gefragt, ob sie eine spätere Tätigkeit in der Technischen Kommunikation anstreben.

In der Analyse wurden dann Teilnehmer mit Fachrichtung Technische Kommunikation mit denen anderer Fachrichtungen verglichen.

Der Vergleich zeigt erwartungsgemäß, dass signifikant mehr Befragte anderer Fachrichtungen angeben, nicht in der Technischen Kommunikation tätig zu werden. Doch interessanterweise streben auch unter diesen 65% eine Tätigkeit in der Technischen Kommunikation an.



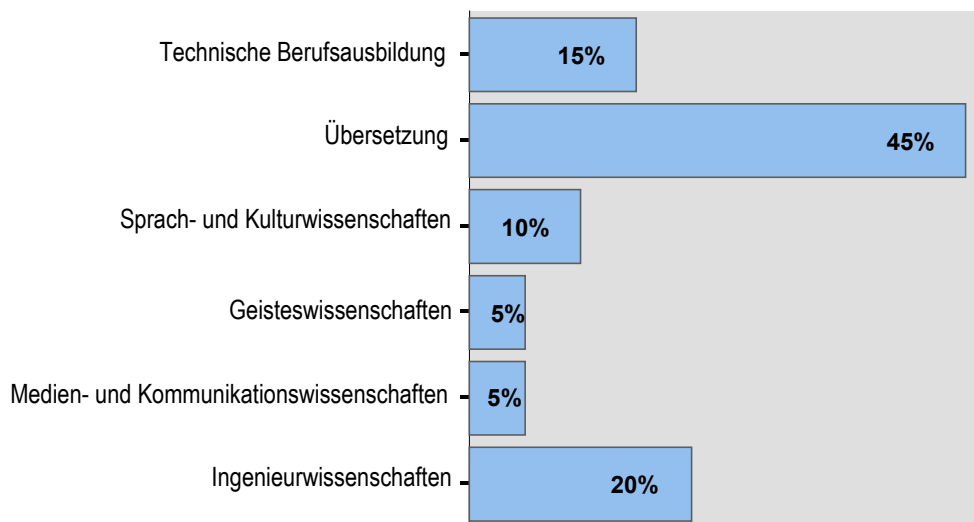
Tätigkeit in der Technischen Kommunikation angestrebt nach beruflicher Situation und Fachrichtung n = 134

*Bereits während des Studiums entscheiden sich Studierende anderer Fachrichtungen für die Technische Kommunikation*

Die Ergebnisse zeigen, dass Studierende, die nicht Technische Kommunikation als Fachrichtung haben, sich bereits während ihrer Ausbildungszeit für eine Tätigkeit als Technischer Redakteur entschieden.

**FACHRICHTUNGEN  
TD-INTERESSIERTER**

Die folgende Grafik zeigt, welchen Fachrichtungen Studierende angehören, die später in der Technischen Kommunikation tätig werden wollen. Die meisten, u.z. 45% kommen aus dem Bereich Übersetzung, aber auch Studierende der Ingenieurwissenschaften sind mit 20% vertreten.

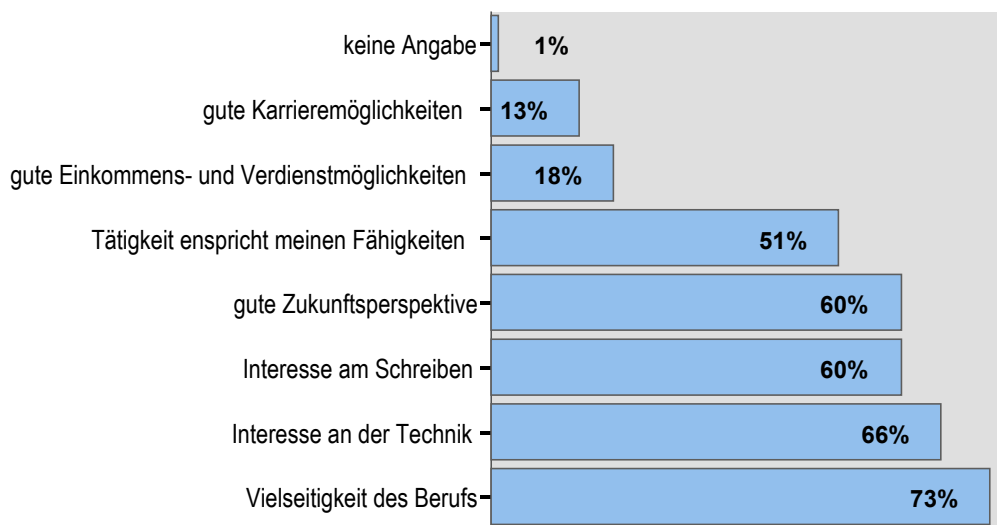


Studierende anderer Fachrichtungen, die eine Tätigkeit in der Technischen Kommunikation anstreben n = 20



## GRÜNDE FÜR EINE TÄTIGKEIT IN DER TECHNISCHEN KOMMUNIKATION

Alle, die eine Beschäftigung in der Technischen Kommunikation anstreben, wurden nach ihrer Motivation dafür gefragt. Als Grund, in der Technischen Kommunikation tätig werden zu wollen, nennen rund zwei Drittel (73%) der befragten Studierenden, Ausbildungsteilnehmer und Absolventen die Vielseitigkeit des Berufs. An zweiter Stelle steht mit 66% das Interesse an Technik, gefolgt vom Interesse am Schreiben mit 60%. Bei ebenfalls 60% sind die erwarteten guten Zukunftsperspektiven ein Grund für die Wahl gerade dieses Berufes. Jedoch sind weder die Einkommens- und Verdienstmöglichkeiten noch Karrieremöglichkeiten für die Mehrheit Argumente dafür, in der Technischen Kommunikation tätig werden zu wollen.



Gründe, in der Technischen Kommunikation tätig werden zu wollen (Mehrfachwahlantworten) n = 114

*Berufswahl ist fachlich-  
inhaltlich motiviert*

Die meisten der Befragten geben an, dass die Vielseitigkeit des Berufs ausschlaggebend für ihre Berufswahl war. Zudem sind das Interesse an Technik und Schreiben häufig genannte Gründe.

Insgesamt führen diese Ergebnisse zu dem Schluss, dass das Studium der Technischen Kommunikation überwiegend fachlich motiviert ist. Die Aussicht auf gute Einkommens- und Verdienstmöglichkeiten oder Karriere ist nur für wenige ein Grund für die Berufswahl.

**WEITERE GRÜNDE  
FÜR DEN BERUF**

**Interesse am Berufsbild**

- Ich wollte einen Beruf erlernen, der Technik und Sprache verbindet.
- Initialzündung durch Kontaktstudium in Karlsruhe. Dann Fortbildung bei privatem Bildungsträger mit der Gewissheit, auf dem richtigen Weg zu sein.
- Verbindung von Technik und Schreiben
- Es verband am besten das, worin meine Fähigkeiten liegen. Zum einen bin ich kein wirklicher Ingenieur und zum anderen bin ich auch nicht zum Journalisten geboren. Ich denke auch, dass man als technischer Redakteur nicht Spezialist, sondern eher Generalist sein muss.
- Interesse an technischer Illustration

**Arbeitszeit**

- Als Frau gute Möglichkeiten für Heimarbeitsstellen/Stellen mit freier Zeiteinteilung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

**Berufliche Perspektive**

Optimaler Ausweg aus schlechter beruflicher Situation meines Erststudiums

**GRÜNDE GEGEN  
EINE TÄTIGKEIT IN  
DER TD**

Auch diejenigen, die später nicht im Bereich Technische Kommunikation beschäftigt sein wollen, wurden nach ihren Gründen gefragt.

Für immerhin 33% der Befragten, die nicht in der Technischen Dokumentation tätig werden wollen, sind schlechte Karrieremöglichkeiten der Grund.

Gründe, nicht in die TD zu gehen (Mehrfachwahlantworten)  
n = 9

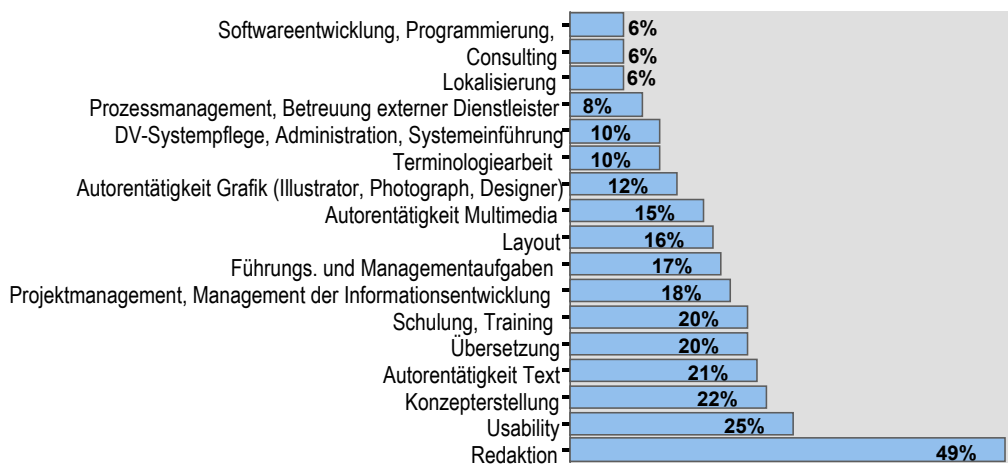
	Prozent
fehlende Vielseitigkeit im Beruf	44%
kein Interesse am Schreiben	44%
schlechte Karrieremöglichkeiten	33%
Tätigkeit entspricht nicht meinen Fähigkeiten	22%
kein Interesse an Technik	22%
schlechte Einkommens- und Verdienstmöglichkeiten	22%
schlechte Zukunftsperspektiven	11%

### 2.1.3 Gewünschte Arbeitsbereiche

#### PRÄFERIERTE TÄTIGKEITEN

Absolventen, Studierende sowie in Aus- oder Weiterbildung Befindliche wurden ferner gefragt, welche Tätigkeiten sie später im Beruf gerne ausüben möchten.

Diese Frage beantwortet mit 49% etwa die Hälfte mit "Redaktion", zahlenmäßig gefolgt von Usability mit 25%, Konzepterstellung 22% und Autorentätigkeit Text mit 21%. In dem Bereich Schulung und Training ebenso wie in der Übersetzung würden gerne 20% tätig sein und im Projektmanagement, Management der Informationsentwicklung 18%.



Gewünschte Berufsfelder und bevorzugte Tätigkeiten von in Aus- oder Weiterbildung Befindlichen und Absolventen im Bereich Technische Kommunikation n = 89 (Mehrfachwahlantwort)

*Gute Übereinstimmung mit realen Tätigkeiten bei Redaktion und Texterstellung, Diskrepanz beim Thema Usability*

Vergleicht man die Angaben, in welchen Bereichen die Absolventen, Studierenden sowie die in Aus- oder Weiterbildung Befindlichen später gerne tätig sein wollen, mit den Angaben von in der Technischen Kommunikation Beschäftigten, so zeigt sich zumindest in einem Punkt eine Diskrepanz: Im Bereich Usability würde gerne ein Viertel der Studierenden tätig werden, doch aus den Angaben, welche Tätigkeiten in der Praxis schwerpunktmäßig ausgeübt werden, geht hervor, dass so gut wie keine Mitarbeiter überwiegend in diesem Bereich tätig sind.

In Bezug auf die Redaktionelle Tätigkeit und die Texterstellung stimmen die Wünsche der Absolventen, der Studierenden und der in Aus- oder Weiterbildung Befindlichen gut mit den Tätigkeiten Angestellter überein.

## 2.2 Absolventen mit Fachrichtung Technische Kommunikation

### ANALYSE NUR FÜR TECHNISCHE KOMMUNIKATION

Bei den folgenden Analysen wurden nur Befragungsteilnehmer mit der Fachrichtung Technische Kommunikation berücksichtigt.

### 2.2.1 Studium und Ausbildung: Art und Abschluss

#### VERBREITUNG VERSCHIEDENER ABSCHLÜSSE IN DER TECHNISCHEN KOMMUNIKATION

Als Erstes wurde analysiert, welche die am weitesten verbreiteten Abschlüsse in Technischer Kommunikation bei den derzeitigen Absolventen und den Anwärtern in Aus- oder Weiterbildung sind.

Insgesamt zeigt sich mit 68% ein hoher Anteil an Diplom-FH-Abschlüssen, gefolgt von Magister und Master mit je 10%.

Der Bachelor ist bereits mit 5% vertreten. Vergleicht man derzeit Studierende mit Absolventen, so zeigt sich, dass der Anteil an FH-Diplomen bereits rückläufig ist. Beträgt dieser bei den Absolventen noch 74%, so sind es bei den heute Studierenden nur noch 65%. Dagegen nimmt der Anteil an Masterstudiengängen von 8% bei den Absolventen auf 12% bei den Studierenden zu. Das gleiche Bild zeigt sich bei den Bachelor-Studiengängen: ein Anstieg von 0% auf 5%.

Ausbildung / Absolventen Technische Kommunikation nach Abschlüssen n = 97

	in Aus- oder Weiterbildung befindlich (Studierende und Weiterbildungs-Teilnehmer)	AbsolventInnen oder BerufsanfängerInnen	Durchschnitt
Diplom-FH	65%	74%	<b>68%</b>
Magister	14%	5%	<b>10%</b>
Master	12%	8%	<b>10%</b>
Bachelor	5%	0%	<b>3%</b>
tekom-Zertifizierung	2%	0%	<b>1%</b>
IHK-Abschluss	0%	2%	<b>1%</b>
Bescheinigung des Weiterbildungsinstituts	3%	8%	<b>5%</b>
Sonstige		2%	<b>1%</b>

*FH-Diplom überwiegt noch, Bachelor nimmt deutlich zu*

Bislang überwiegt mit durchschnittlich 68% noch die Anzahl an FH-Diplomen. Die Ergebnisse spiegeln deutlich die Veränderung in der Hochschulausbildung: Seitdem durch den Bologna-Prozess Master und Bachelor-Studiengänge eingeführt wurden, wird es in der Technischen Kommunikation in absehbarer Zeit überwiegend Bachelor und Masterabschlüsse geben.

**ART DES STUDIUMS  
BZW. DER  
AUSBILDUNG**

Rund 72% der Befragten in Studium oder Ausbildung mit Fachrichtung Technische Kommunikation und Absolventen haben an einem grundständigen Studium teilgenommen. Allerdings ist die Zahl der Teilnehmer an Aufbaustudiengängen mit 16% relativ hoch.

Ausbildung /  
Absolventen Technische  
Kommunikation: Art der  
Ausbildung n = 97

	in Aus- oder Weiterbildung befindlich n = 90	AbsolventInnen oder BerufsanfängerInnen n = 55	Durchschnitt Prozent
grundständiges Universitäts- oder Hochschulstudium (Vollzeit)	76%	66%	<b>72%</b>
Aufbau-Studium (berufsbegleitend / Vollzeit)	14%	21%	<b>16%</b>
Ausbildung bei einem privaten Bildungsanbieter (Vollzeit)	2%	5%	<b>3%</b>
Technisches Redaktions-Volontariat	3%	0%	<b>2%</b>
Berufsausbildung oder Lehre	3%	0%	<b>2%</b>
Berufskolleg Technische Kommunikation		2,6%	<b>1%</b>
Sonstiges	2%	5%	3%

*Aufbaustudiengänge  
sind attraktiv*

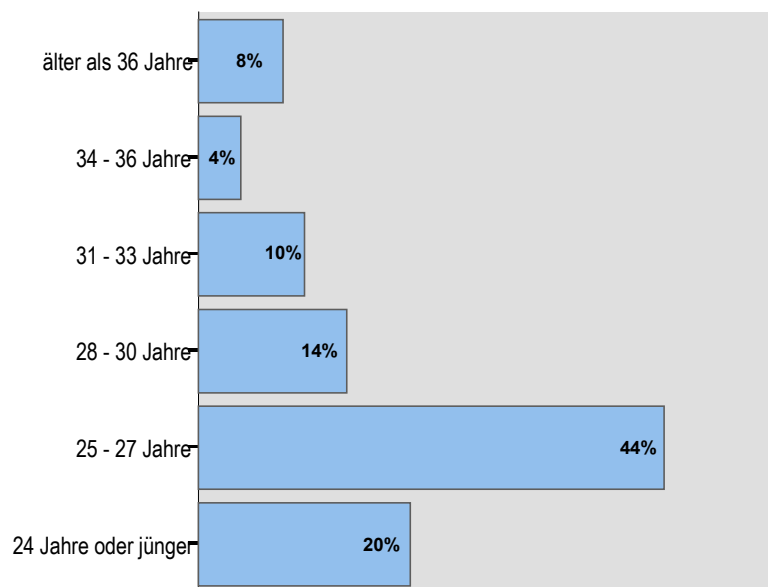
Aufbaustudiengänge scheinen eine interessante Möglichkeit für Absolventen anderer Fachrichtungen zu sein, um in das Berufsfeld Technische Kommunikation einzusteigen.

**2.2.2 Alter bei Ausbildungsabschluss**

**ALTER BEI  
AUSBILDUNGSENDE**

Die Studierenden und Teilnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen wurden ferner um die Angabe gebeten, in welchem Alter sie ihre Ausbildung abgeschlossen haben.

Die Ergebnisse zeigen, dass 44% der Berufseinsteiger in der Technischen Kommunikation 25 bis 27 Jahre alt sind.



Alter bei Ausbildungsabschluss n = 145

*Darstellung des Alters bei Ausbildungsabschluss nach Ausbildungsart*

Die nachfolgende Tabelle stellt dar, wie alt Absolventen verschiedenster Aus- und Weiterbildungsangebote bei Ausbildungsabschluss sind bzw. sein werden.

Die überwiegende Mehrheit der befragten Ausbildungsteilnehmer und Absolventen, nämlich 64%, ist bei Abschluss ihrer Ausbildung jünger als 28 Jahre.

Alter der Absolventen und Teilnehmer von Ausbildungsgängen bei Ausbildungsabschluss  
n = 145

	Berufs-Ausbildung	Uni- oder Hochschulstudium	Aufbau-Studium	privater Bildungsanbieter	Volontariat	Sonstiges	gesamt
24 Jahre oder jünger	1%	18%	1%	1%			20%
25 - 27 Jahre	1%	38%	3%		1%	1%	44%
28 - 30 Jahre	1%	11%	2%				14%
31 - 33 Jahre		5%	4%		1%		10%
34 - 36 Jahre		2%	1%			1%	4%
älter als 36 Jahre		3%	3%	2%		1%	9%
gesamt	2%	77%	14%	3%	2%	3%	100%

### 2.2.3 Praxiserfahrungen

#### PRAKTIKA UND AUSLANDS-ERFAHRUNGEN

Alle im Studium bzw. in der Aus- oder Weiterbildung Befindlichen und alle Absolventen im Fachbereich Technische Kommunikation wurden auch nach der Anzahl ihrer Praktika sowie nach Auslandserfahrung gefragt.

Unter allen Befragten, die noch in Ausbildung sind, haben 64% bereits ein Praktikum absolviert und über die Hälfte, 51%, hat einen ausbildungsbezogenen Auslandsaufenthalt geplant oder bereits beendet. Der Anteil an Absolventen mit ausbildungsbezogenem Auslandsaufenthalt ist mit 26% noch deutlich niedriger.

Praktikum und Auslandsaufenthalt von TD n = 128

	in Aus- oder Weiterbildung befindlich n = 90		AbsolventInnen oder BerufsanfängerInnen n = 38	
	nein	ja	nein	ja
Praktikum absolviert	36%	64%		
ausbildungsbezogener Auslandsaufenthalt	49%	51%	74%	26%

*Auslandsaufenthalte nehmen zu*

Die Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass die Zahl der ausbildungsbezogenen Auslandsaufenthalte zunimmt. Damit kommen Studierende und in Aus- oder Weiterbildung Befindliche verstärkt den Anforderungen der Arbeitgeber nach, über gute Fremdsprachenkenntnisse und über internationale Erfahrung zu verfügen.

## AUSWIRKUNG DER PRAKTIKUMS-ERFAHRUNGEN

Für viele der Befragten wirkten sich die Erfahrungen aus den Praktika positiv aus. Im Wesentlichen helfen Praktika,

- das Tätigkeitsfeld zu spezifizieren
- Studien- und Berufswahl zu bestätigen
- die Absicht zu bestärken, in der Technischen Kommunikation tätig werden zu wollen
- neu erworbene Kenntnisse umzusetzen und anzuwenden.

## 2.2.4 Evaluation der Studiengänge

### BEWERTUNG DER STUDIENGÄNGE

Die Studierenden wurden zudem gebeten, ihr Studium bzw. ihre Ausbildung hinsichtlich verschiedener Kriterien zu bewerten.

Insbesondere die persönliche Betreuung wird von 74% der Studierenden als sehr gut oder gut bewertet. Die Vermittlung von Praktikumsstellen ebenso wie das Herstellen von Unternehmenskontakten sehen 51 % als gut oder sehr gut an.

Bei der Vermittlung von Abschlussarbeiten sind 48% der Nennungen im positiven Bereich und bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen 30%. Hier zeigt sich ein vergleichsweise höherer Anteil von Befragten, der die Arbeitsplatzvermittlung als schlecht oder sehr schlecht einstuft, insgesamt 24%. Unzufrieden mit der Herstellung von Unternehmenskontakten sind 21%.

Bewertung des Studienangebots von Studierenden in Studiengängen der Technischen Kommunikation n = 70

	Persönliche Betreuung	Vermittlung von Praktikumsstellen	Vermittlung von Abschlussarbeiten	Herstellen von Unternehmenskontakten	Vermittlung von Arbeitsplätzen
<b>sehr gut</b>	<b>40%</b>	<b>24%</b>	<b>11%</b>	<b>17%</b>	<b>11%</b>
<b>gut</b>	<b>34%</b>	<b>27%</b>	<b>37%</b>	<b>34%</b>	<b>19%</b>
durchschnittlich	17%	29%	23%	20%	31%
schlecht	7%	9%	7%	<b>10%</b>	<b>17%</b>
sehr schlecht	1%	7%	7%	<b>11%</b>	<b>7%</b>
kann ich nicht beurteilen		4%	14%	7%	14%

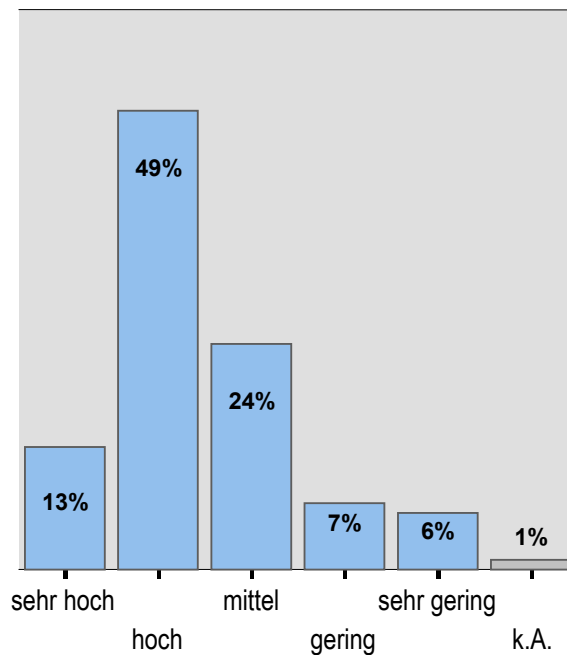
*Studiengänge werden gut bewertet  
Unternehmenskontakte sind wichtig*

Insgesamt bewerteten die Studierenden der Technischen Kommunikation ihre Studiengänge bei den meisten Aspekten als gut. Allerdings zeigt sich, wie wichtig der Kontakt zwischen Hochschule und Industrie auch für die Studierenden ist. Insbesondere beim Knüpfen von Unternehmenskontakten sowie bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen sehen anteilig mehr der befragten Studierenden Optimierungsbedarf.

### PRAXISBEZUG

Da eine Ausbildung in Technischer Kommunikation auf einen praktisch-orientierten Beruf hin ausgerichtet ist, wurden die Studierenden dieser Fachrichtung zudem gefragt, wie hoch sie den Praxisbezug ihres Studiums einschätzen.

Mit 62% bewerten viele der Befragten den Praxisbezug als hoch oder sehr hoch. Rund ein Viertel sieht ihn als durchschnittlich an. Als gering oder sogar sehr gering wird er von 13% eingestuft.



Beurteilung des Praxisbezugs der Studiengänge n = 70

*Hoher Praxisbezug spricht für Studiengänge*

Der Praxisbezug wird durchaus als hoch eingestuft, was für die inhaltliche Gestaltung der Studiengänge spricht.

#### **WAS AN DER AUSBILDUNG BESONDERS GEFÄLLT**

Aus den Antworten auf die Frage, was an der Ausbildung zum Technischen Redakteur besonders gefällt, kristallisierten sich drei wichtige Aspekte heraus:

##### *1. inhaltliche Vielseitigkeit*

Was das Studium der Technischen Kommunikation aus Sicht vieler Befragten auszeichnet und was sie an diesem Studiengang schätzen, ist die Vielfältigkeit des Studiums. Die Vielseitigkeit der Tätigkeiten wurde bereits von 73% der Befragten als der Grund angegeben, den Beruf des Technischen Redakteurs zu ergreifen.

##### *2. Praxisnähe*

Viele der Befragten äußern sich sehr positiv über den Praxisbezug der Ausbildung.

##### *3. Arbeitsweise*

Besonders hervorgehoben werden die Möglichkeit des selbstständigen Arbeitens, viele Praxisübungen und die wissenschaftliche Fundierung der Ausbildung.

#### **WAS AN DER AUSBILDUNG NICHT GEFÄLLT**

Insgesamt zeigen sich folgende Kritikpunkte an der Ausbildung in Technischer Kommunikation:

1. oberflächliche bzw. ungenügende Themenbehandlung
2. Lehrkräftemangel und schlechte Motivation



## 2.2.5 Vergleich: Anforderungen der Industrie und vermittelte Qualifikationen

---

### REALE ANFORDERUNGEN UND LERNINHALTE BEI FACH-QUALIFIKATIONEN

In der folgenden Analyse wurde die Einschätzung der Wichtigkeit von Fach- und Schlüsselqualifikationen für die Berufstätigkeit den Antworten von Studierenden, Absolventen und Ausbildungsteilnehmern gegenübergestellt, welche davon als Ausbildungsinhalte vermittelt wurden.

Die Frage stellt sich, ab wann bei dieser Gegenüberstellung von einer bedeutenden Diskrepanz gesprochen werden kann. Da dies eine rein inhaltliche Frage ist, gibt es hierfür keine statistischen Methoden. Bei der Bewertung der Ergebnisse wurde davon ausgegangen, dass eine Diskrepanz dann vorliegt, wenn mehr als 40% der Führungskräfte – die in der Regel auch für Einstellungen und Mitarbeiterbeurteilungen verantwortlich sind – eine Fach- oder Schlüsselqualifikation als wichtig erachten und diese bei 20% oder weniger der Studierenden, Absolventen und Ausbildungsteilnehmer nicht als Ausbildungsinhalte vermittelt werden.

---

### REALE ANFORDERUNGEN UND LERNINHALTE BEI FACH-QUALIFIKATIONEN

Der Vergleich der Einschätzung der Wichtigkeit bestimmter Fachqualifikationen durch Angestellte bzw. Führungskräfte mit den Angaben von Absolventen und in Aus- oder Weiterbildung Befindlichen, zu welchen Themen ihnen Inhalte vermittelt wurden, weist auf folgende Punkte hin:

- Eine relativ hohe Anzahl an Führungskräften und Angestellten, rund 40%, halten die mehrsprachige Dokumentationserstellung für ein wichtiges Thema, doch in weniger als der Hälfte aller Ausbildungsstätten wird dies gelehrt.
  - Rund 76% der Führungskräfte erachten Qualifikationen für den Bereich „Strukturieren und Standardisieren, XML und Redaktionssysteme“ als wichtig. Dem gegenüber steht das Ergebnis, dass diese Themen bei immerhin 19% der in Aus- oder Weiterbildung Befindlichen und Absolventen nicht Ausbildungsinhalt sind.
  - Ebenso sind Qualitätsmanagement (genannt von 45% der Führungskräfte) und Recherche (eine für 40% der Führungskräfte wichtige Fachqualifikation) nicht ausreichend in den Ausbildungsinhalten berücksichtigt: Zum Thema Qualitätsmanagement wurden 42% der Absolventen, Studierenden und Ausbildungsteilnehmer keine Inhalte vermittelt, bei der Recherche sind es sogar 47%.
  - Unterbewertet in den Ausbildungsinhalten ist nach dieser Analyse auch der Bereich „Terminologie“: Sie ist nur bei 68% der befragten Studierenden, Absolventen und Ausbildungsteilnehmer Inhalt der Ausbildung, bei 32% – also fast einem Drittel – ist dieses Thema nicht im Lehrstoff enthalten. Kenntnisse über Terminologie werden jedoch von fast jeder zweiten befragten Führungskraft als wichtig eingeschätzt.
-

Vergleich der Einschätzung der Wichtigkeit von Fachqualifikationen durch Angestellte und Führungskräfte mit Angaben von in Ausbildung Befindlichen, was ihnen vermittelt wird

Fachqualifikation	Einschätzung der Wichtigkeit durch: Angestellte, ohne Führungsfunktion n = 520	Einschätzung der Wichtigkeit durch Führungskräfte und Geschäftsführer n = 211	Ausbildungsinhalte von in Aus- oder Weiterbildung Befindlichen und Absolventen n = 96
<b>Mehrsprachige Dokumentationserstellung</b>	<b>39%</b>	<b>41%</b>	<b>44%</b>
<b>Strukturieren und Standardisieren, XML und Redaktionssysteme</b>	<b>61%</b>	<b>76%</b>	<b>81%</b>
<b>Qualitätsmanagement</b>	<b>43%</b>	<b>45%</b>	<b>58%</b>
<b>Recherche</b>	<b>42%</b>	<b>40%</b>	<b>53%</b>
<b>Terminologie</b>	<b>45%</b>	<b>49%</b>	<b>68%</b>
Informationsentwicklung	29%	30%	44%
Juristische und normative Anforderungen an die TD	48%	44%	85%
Professionelles Deutsch	57%	60%	91%
Visualisieren und digitale Bildbearbeitung	35%	31%	89%
Optische Gestaltung und Layout	48%	40%	86%
Management	15%	17%	41%
Online Dokumentation	21%	17%	72%
Multimediale Dokumentation	19%	19%	64%
Usability Testing	13%	11%	59%
Datenbanken	12%	12%	77%
Soft- und Hardware	23%	19%	48%
Produktion	7%	7%	17%

*Reale Anforderungen und Lehrinhalte bei Schlüsselqualifikationen*

Die folgende Tabelle stellt die Einschätzung der Wichtigkeit von Schlüsselqualifikationen für den Beruf durch Angestellte und Führungskräfte den Angaben von Absolventen und Ausbildungsteilnehmern gegenüber, welche Schlüsselqualifikationen ihnen vermittelt wurden.

Beim Vergleich der Bedeutungseinschätzung durch Führungskräfte und dem tatsächlich vermittelten Wissen treten bei folgenden Schlüsselqualifikationen deutliche Diskrepanzen auf: Zu "Technisches Verständnis" geben 80% der befragten Führungskräfte und 79% der Angestellten an, dass dies eine wichtige Schlüsselqualifikation sei. Doch nur etwa drei Viertel (74%) der Absolventen und Ausbildungsteilnehmer geben an, dass sie hierzu in ihrer Ausbildung etwas erfahren hätten, 26% werden dafür nicht qualifiziert. Dasselbe kann auch für Fremdsprachen postuliert werden: Immerhin schätzen 69% der Führungskräfte und 57% der Angestellten dies als wichtige Schlüsselqualifikation ein, aber nur bei 80% der befragten Absolventen, Studierenden und Ausbildungsteilnehmer ist dies Ausbildungsinhalt. Demnach ist für fast jeden 5. Teilnehmer einer Aus- oder Weiterbildung in Technischer Kommunikation die Wissensvermittlung in diesem Bereich nicht ausreichend.

Vergleich der Einschätzung der Wichtigkeit von Schlüsselqualifikationen durch Angestellte und Führungskräfte mit Angaben von in Ausbildung Befindlichen, was ihnen vermittelt wurde

	Einschätzung der Wichtigkeit durch Angestellte, ohne Führungsfunktion n = 520	Einschätzung der Wichtigkeit durch Führungskräfte und Geschäftsführer n = 211	Ausbildungsinhalte von in Aus- oder Weiterbildung Befindlichen und Absolventen n = 96
<b>technisches Verständnis</b>	<b>79%</b>	<b>80%</b>	<b>74%</b>
<b>Fremdsprachen</b>	<b>57%</b>	<b>69%</b>	<b>80%</b>
Interpersonelle Kommunikation	22%	23%	38%
Umgang mit Kritik	20%	15%	49%
Wissen auf Praxis anwenden	22%	30%	67%
Umgang mit Problemen	20%	19%	44%
Beurteilen und Entscheidungsfindung	12%	11%	38%
Wissen vermitteln / präsentieren / moderieren	41%	33%	84%
Planung und Organisation	37%	33%	65%
Konzepte entwerfen / entwickeln	37%	36%	67%
Arbeiten unter Zeitdruck / Zeitmanagement	37%	47%	65%
analytisches Denken	38%	42%	46%
Probleme erkennen	18%	22%	50%
Schreibstile und Rechtschreibung	36%	32%	75%

*Orientierung der Ausbildungen an Wirtschafts- anforderungen wichtig*

Es gibt demnach eine Abweichung zwischen dem, was in der Praxis an Qualifikationen als wichtig erachtet und auch gefordert wird und den Lehrinhalten von Ausbildungen.

Um eine anforderungs- und marktgerechte Qualifikation zukünftig in der Technischen Kommunikation Beschäftigter zu erzielen, ist es von Bedeutung, dass sich die Ausbildungsinhalte an den Erfordernissen orientieren.

*Entscheidung muss im Einzelfall getroffen werden*

Für die Bedeutung dieser Ergebnisse kann sicher keine allgemeingültige Aussage getroffen werden. Sie können und sollen jedoch als Hinweis an alle Hochschulen und privaten Weiterbildungsanbieter dienen, ihre eigenen Ausbildungsinhalte kritisch zu hinterfragen und am Bedarf der Wirtschaft zu orientieren.

*Dialog "Hochschule trifft Wirtschaft" soll fortgesetzt werden*

Die tekom nimmt die Ergebnisse zum Anlass, den bereits etablierten Dialog "Hochschule trifft Wirtschaft" weiter zu intensivieren und den Austausch von Hochschulen und Weiterbildungsanbietern mit der Wirtschaft zu unterstützen.

## 2.2.6 Vermittelte Fachqualifikationen

### VERMITTELTE FACH-QUALIFIKATIONEN

Im Folgenden wurde getrennt für verschiedene Ausbildungsgänge analysiert, welche Fachqualifikationen jeweils vermittelt wurden. Grundlage waren auch die von der tekom neu definierten Qualifizierungsbausteine.

Aufgrund der geringen Teilnehmerzahl von Absolventen bei einem privaten Bildungsanbieter ist dieses Ergebnis der Vollständigkeit wegen dargestellt, kann aber nicht als repräsentativ gelten.

Im Studium und in der beruflichen Ausbildung vermittelte Fach-Qualifikationen  
n = 93

	Hochschulstudium (Vollzeit) n = 69	Aufbau-Studium n = 20	Ausbildung bei einem privaten Bildungsanbieter n = 4	Durchschnitt
Kommunikation, Rhetorik, Gesprächsführung	90%	75%	75%	<b>86%</b>
Professionelles Deutsch	88%	90%	75%	<b>88%</b>
Visualisierung und digitale Bildbearbeitung	88%	75%	100%	<b>86%</b>
Optische Gestaltung / Layout	86%	75%	100%	<b>84%</b>
<b>Strukturieren und Standardisieren, XML und Redaktionssysteme</b>	<b>84%</b>	<b>70%</b>	<b>75%</b>	<b>81%</b>
Datenbanken	83%	65%	75%	<b>78%</b>
<b>Juristische und normative Anforderungen an die Technische Dokumentation</b>	<b>81%</b>	<b>80%</b>	<b>100%</b>	<b>82%</b>
Online-Dokumentation	75%	50%	50%	<b>69%</b>
Usability Testing	70%	30%	25%	<b>59%</b>
Terminologie	68%	60%	50%	<b>66%</b>
Qualitätsmanagement in der Technischen Dokumentation	64%	30%	50%	<b>56%</b>
Multimediale Dokumentation	64%	60%	25%	<b>61%</b>
Soft- und Hardware	57%	30%	75%	<b>52%</b>
<b>Informationsentwicklung</b>	<b>49%</b>	<b>40%</b>	<b>25%</b>	<b>46%</b>
Management	43%	30%	50%	<b>41%</b>
Mehrsprachige Dokumentationserstellung	46%	40%	0%	<b>43%</b>
<b>Recherche</b>	<b>49%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>	<b>52%</b>
Produktion	22%	5%	0%	<b>17%</b>

Verteilung in vermittelten tekom-Qualibausteinen

Die Häufigkeiten der Nennungen von Studierenden und Teilnehmern unterschiedlicher Ausbildungsgänge zeigen, dass die von der tekom definierten Pflichtbausteine nicht in allen Ausbildungsgängen und nicht in gleichem Ausmaß vermittelt werden.

## 2.2.7 Vermittelte Schlüsselqualifikationen

### VERMITTELTE SCHLÜSSEL- QUALIFIKATIONEN

Analog wurde die Frage in Bezug auf die Schlüsselqualifikationen gestellt: Auch bei dieser Frage wurden Ausbildungsteilnehmer und Absolventen mit Fachrichtung Technische Kommunikation gefragt, welche Schlüsselqualifikationen ihnen während ihrer Ausbildung vermittelt wurden.

In der Ausbildung  
vermittelte  
Schlüsselqualifikationen  
n = 93

Vermittlung von Schlüsselqualifikationen	grundständiges Universitäts- oder Hochschulstudium (Vollzeit) n = 70)	Aufbau-Studium (berufsbegleitend / Vollzeit) n=20	Ausbildung bei einem privaten Bildungsanbieter (Vollzeit) n = 4	Durchschnitt
Wissen vermitteln / Präsentieren	86%	80%	50%	83%
<b>Fremdsprachenkenntnisse</b>	<b>84%</b>	<b>70%</b>	<b>50%</b>	<b>80%</b>
<b>technisches Verständnis</b>	<b>84%</b>	<b>25%</b>	<b>50%</b>	<b>70%</b>
Schreibstile und Rechtschreibung	76%	75%	75%	76%
Wissen auf Praxis anwenden	67%	40%	100%	63%
Konzepte entwerfen	63%	75%	50%	65%
Planung und Organisation	66%	65%		63%
Arbeiten unter Zeitdruck / Zeitmanagement	61%	65%	50%	62%
Umgang mit Kritik	51%	30%	25%	46%
Probleme erkennen	50%	45%	25%	48%
Umgang mit Problemen	46%	30%	25%	41%
Interpersonelle Kommunikation	40%	40%	50%	40%
Beurteilung und Entscheidungsfindung	37%	45%		37%
analytisches Denken	47%	35%	50%	45%

### 3 Bildung und Qualifikation der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten

#### 3.1 Berufsausbildungen und Wege in den Beruf

##### 3.1.1 Berufliche Qualifikation und Studium

**STUDIUM,  
AUSBILDUNG UND  
WEITERBILDUNG**

Die folgende Frage ermittelte, welcher Art das letzte Studium bzw. die letzte berufliche Ausbildung gewesen ist. In die Analyse einbezogen wurden alle, die bereits länger als zwei Jahre in der Technischen Kommunikation tätig sind. Die Analyse zeigt,

- wie viele der in der Technischen Dokumentation Beschäftigten unmittelbar nach ihrem Studium oder ihrer Berufsausbildung in das Berufsleben eingetreten sind
- wie hoch der Anteil derjenigen ist, die zuletzt eine Ausbildung bei einem privaten Weiterbildungsanbieter, ein Aufbaustudium oder ein Volontariat absolviert haben.

Als Antwort geben 59% der Befragten an, zuletzt ein Universitäts- oder Hochschulstudium absolviert zu haben. 10% haben vor ihrer derzeitigen Tätigkeit ein Aufbaustudium abgeschlossen und 12% eine Ausbildung bei einem privaten Weiterbildungsanbieter. Ein relativ hoher Prozentsatz, insgesamt 23%, hat sich weiter qualifiziert, bevor sie in der Technischen Kommunikation tätig geworden sind – sei es bei einem privaten Anbieter, durch ein Volontariat oder durch ein Aufbaustudium.

Vergleicht man die Ergebnisse verschiedener Altersgruppen, so kann festgestellt werden, dass in den jüngeren Alterskohorten von 26 - 35 Jahren der Anteil

- derer mit Universitäts- oder Hochschulstudium mit 67% höher ist als in älteren Altersgruppen
- derer, die zuletzt eine Weiterbildung besucht haben, mit nur 4% niedriger ist als in den anderen
- derer mit Berufsausbildung oder Lehre mit nur 8% ebenfalls niedriger ist.

Art der aktuellen bzw. letzte berufliche Ausbildung nach Alter der befragten Teilnehmer  
n = 736

	jünger als 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre	älter als 65	Durchschnitt
grundständiges Universitäts- oder Hochschulstudium	82%	67%	54%	50%	56%	33%	<b>59%</b>
Ausbildung bei einem privaten Bildungsanbieter		4%	14%	20%	11%		<b>12%</b>
Aufbau-Studium	4%	12%	11%	10%	3%		<b>10%</b>
Berufsausbildung oder Lehre	9%	8%	8%	10%	19%	33%	<b>9%</b>
Technisches Redaktions-Volontariat	2%	2%					<b>1%</b>
Berufskolleg Technische Kommunikation			1%				<b>0%</b>
Sonstiges	2%	6%	11%	10%	11%	33%	<b>9%</b>
gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*Berufswechsler mit beruflicher Weiterqualifizierung*

Die Tatsache, dass rund 1/5 der Befragten sich vor Beginn der derzeitigen beruflichen Tätigkeit weiter qualifiziert hat – entweder durch eine Ausbildung bei einem privaten Weiterbildungsanbieter oder durch ein Aufbaustudium – weist bereits hin auf einen hohen Anteil an Berufswechslern und Mitarbeitern, die sich weiterqualifiziert haben.

**VERBREITETE AUSBILDUNGS-ABSCHLÜSSE**

Die weitere Frage ermittelte, welcher Art der zuletzt erworbene formale Abschluss ist.

Zuletzt haben 33% ein Fachhochschul-Diplom erworben und 18% ein Universitätsdiplom. Rund 8% der Befragten haben einen Magister-Abschluss. Der Master ist bislang mit 4% verbreitet, einen Bachelor gibt ein Anteil von 2% der Befragten an.

Alle möglichen Abschlüsse an Hochschulen und Universitäten zusammengenommen, beträgt der Akademiker-Anteil unter den Befragten 68%. Ausbildungsabschlüsse wie Gesellenprüfungen, Meisterprüfungen oder Berufskolleg haben insgesamt 9% der Befragten.

Vergleicht man verschiedene Altersgruppen nach der Art der erworbenen Abschlüsse, so zeigt sich, dass in den jüngeren Altersgruppen von 26 - 35 Jahren der Anteil

- derer mit Diplom-FH-Abschlüssen mit 50% höher ist als in den älteren
- derer mit Master- oder Bachelor-Abschlüssen mit 9% höher ist als in den älteren
- derer mit Universitätsdiplomen mit 14% geringer ist
- derer mit einer Bescheinigung eines Weiterbildungsinstituts mit 4% geringer ist.

Formaler Abschluss des Studiums bzw. der Ausbildung nach Alter der befragten Teilnehmer  
n = 736

	jünger als 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre	älter als 65	Durchschnitt
Diplom-FH	62%	50%	25%	19%	26%	33%	<b>33%</b>
Diplom-Uni	4%	14%	20%	22%	26%	33%	<b>18%</b>
Magister	13%	9%	9%	5%	3%		<b>8%</b>
Master	2%	6%	4%	3%	3%		<b>4%</b>
Bachelor	7%	2%	2%	1%			<b>2%</b>
Lehramt		2%	2%	5%	3%		<b>2%</b>
BA-Abschluss		1%	2%	1%			<b>1%</b>
Bescheinigung des Weiterbildungsinstituts		4%	8%	20%	6%		<b>9%</b>
IHK-Abschluss	2%	3%	6%	3%	6%		<b>4%</b>
tekom-Zertifizierung	2%	1%	2%	1%			<b>2%</b>
Gesellenprüfung	4%	2%	3%	4%	15%		<b>4%</b>
Meisterprüfung			1%	3%		33%	<b>1%</b>
Schulabschluss / Berufskollegabschluss		3%	5%	2%	3%		<b>3%</b>
Sonstige	2%	5%	12%	10%	9%		<b>9%</b>
gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	<b>100%</b>

*Technischer Redakteur  
als Akademikerberuf*

Diese Ergebnisse zeigen, dass Technischer Redakteur ein Akademikerberuf ist. Der Anteil von 68% Akademikern ist noch eine untere Schätzung, da man davon ausgehen kann, dass unter den Teilnehmern von Weiterbildungsmaßnahmen an Bildungsinstituten, der tekomp-Zertifizierung oder der IHK die Mehrheit einen Hochschulhintergrund mitbringt.

*Veränderung in der  
Hochschullandschaft*

In den letzten Jahren und Jahrzehnten sind die Möglichkeiten eines Hochschulstudiums an Fachhochschulen deutlich angestiegen. Gab es in Deutschland 1990 insgesamt 98 Fachhochschulen, sind es deutschlandweit bereits 154. Dies kann mit ursächlich sein für die Zunahme an Beschäftigten in der Technischen Kommunikation mit Fachhochschulabschluss. Ein anderer Grund kann darin gesehen werden, dass Fachhochschulabsolventen aufgrund der größeren Praxisnähe ihrer Ausbildung bevorzugt in diesen Bereichen eingestellt werden.

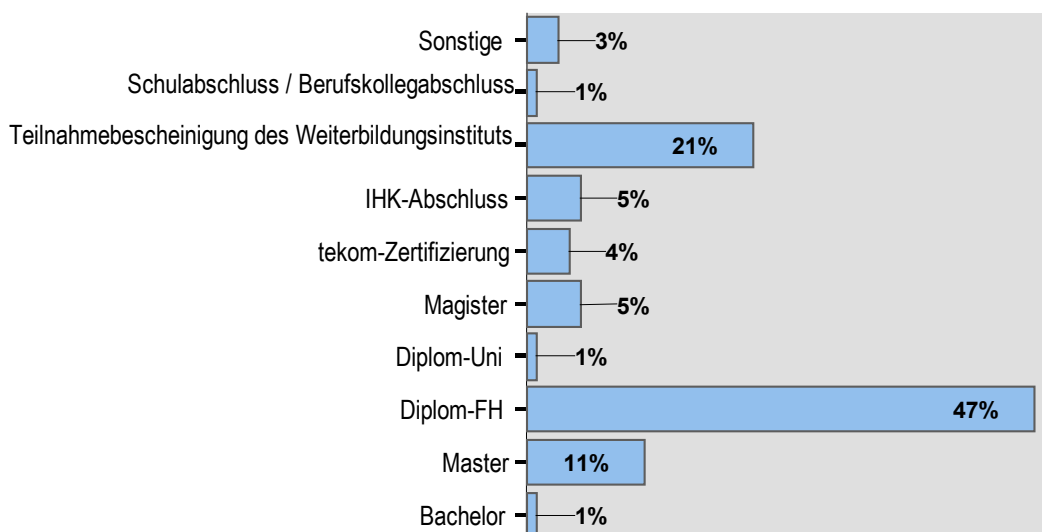
Der steigende Anteil an Absolventen mit Bachelor und Master-Abschlüssen kann auf den sogenannten Bologna-Prozess und die Umstellung der Fachhochschulen auf international anerkannte Abschlüsse zurückgeführt werden. Im Rahmen des sog. Bologna-Prozesses haben sich die europäischen Bildungsminister aus 33 Ländern über eine gemeinsame Architektur der Hochschulsysteme in Europa und auf die Schaffung eines europäischen Hochschulraums bis 2010 verständigt.

## **ABSCHLÜSSE IN TECHNISCHER KOMMUNIKATION**

Die Daten wurden auch dahingehend analysiert, welche Abschlüsse die Befragten mit einer Ausbildung im Fachbereich Technische Kommunikation vorweisen können.

Insgesamt haben rund 47% einen Fachhochschul-Abschluss. Jeder 5. besitzt die Bescheinigung eines Weiterbildungsinstituts. Bereits 11% der Befragten geben an, einen Master erlangt zu haben.

Ein tekomp-Zertifikat haben nach diesen Angaben bereits 4%.



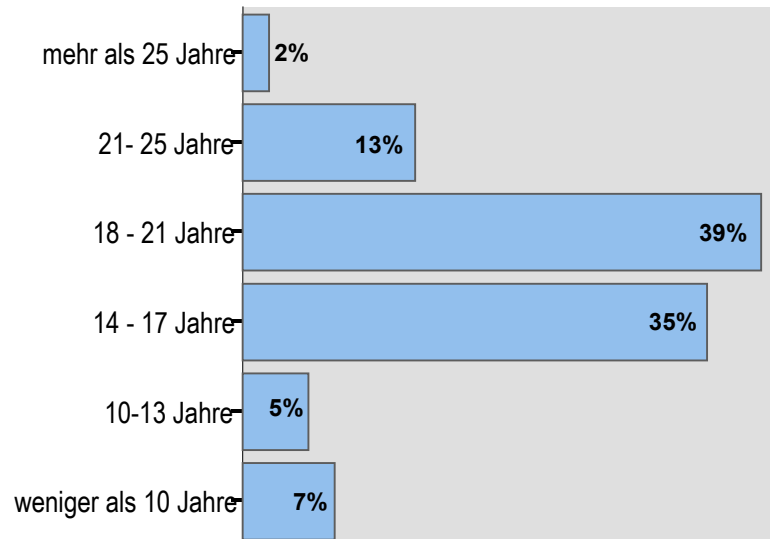
Im Fachbereich Technische Kommunikation verbreitete Abschlüsse n = 216



## AUSBILDUNGSZEITEN

Die Teilnehmer wurden zudem gefragt, wie viele Jahre formaler Ausbildung sie haben, d.h. Schulzeiten plus Ausbildungszeiten.

Eine Ausbildungszeit von 14 bis 21 Jahren können 74% der Befragten vorweisen. Zwischen Teilnehmern mit nur einer Ausbildung und den Teilnehmern mit einer Zweitausbildung gibt es keinen signifikanten Unterschied bezüglich der Ausbildungsdauer.



Dauer der Ausbildungszeit (Grundschule, weiterführende Schule, Ausbildungszeit, Studium etc.) n = 653

Dauer der Ausbildungszeit (Grundschule, weiterführende Schule, Ausbildungszeit, Studium etc.) mit und ohne Erstausbildung (n = 653)

Ausbildungszeit Abgeschlossene Erstausbildung	Ausbildungszeit						gesamt
	weniger als 10 Jahre	10 - 13 Jahre	14 - 17 Jahre	18 - 21 Jahre	21 - 25 Jahre	mehr als 25 Jahre	
nein	9%	8%	36%	37%	10%	1%	100%
ja	6%	3%	35%	40%	15%	2%	100%
Durchschnitt	8%	5%	35%	39%	13%	2%	100%

*Lange Ausbildungszeiten und  
Hochschulausbildung*

Die Angaben sind konform mit dem Befund, dass die Mehrheit der Befragungsteilnehmer ein Fachhochschulstudium als Ausbildungsweg angibt: Diese Ausbildungszeit entspricht einer (Fach-)Hochschulreife von ca. 12 - 13 Schuljahren plus einem Studium von etwa 4 Jahren. Die langen Ausbildungszeiten stehen für eine durchweg hohe Qualifikation Technischer Redakteure.

## VERÄNDERUNGEN IN DER FACHLICHEN AUSBILDUNG

Die folgende Frage ermittelte, in welchem Fachbereich der Abschluss erworben wurde. Fast ein Drittel der Befragten (28%) gibt an, eine Ausbildung in Technischer Kommunikation absolviert zu haben.

Unter den sogenannten Quereinsteigern haben 22% eine Ingenieurwissenschaft studiert und weitere rund 13% können eine Technische Berufsausbildung vorweisen. Aber es sind auch in der Technischen Kommunikation vertreten Mitarbeiter mit Abschlüssen in Naturwissenschaften und Mathematik mit 7%, Mitarbeiter mit Abschluss im Fachbereich Übersetzung mit 8% und solche mit Abschlüssen in Nicht-Technischen Studiengängen mit 15% (Sprach- und Kulturwissenschaften 6%, Geisteswissenschaften 5%, Medien- und Kommunikationswissenschaften 2%, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 2%). Vergleicht man die Anteile an Berufsabschlüssen verschiedener Alterskohorten, so zeigen sich deutliche Unterschiede: Während unter den 26 - 35-Jährigen bereits 40% Technische Kommunikation als Fachrichtung ihres Berufsabschlusses angeben, sind es in der Altersgruppe der 36-45-Jährigen sowie bei den 46 - 55-Jährigen nur 20%. Bei den 56 - 65-Jährigen beträgt der Anteil lediglich 11%. Dahingegen sind in dieser Altersgruppe der 56 - 65 - Jährigen Ingenieurausbildungen mit 31% sowie Technische Berufsausbildungen mit 28% weit stärker vertreten.

Interessanterweise ist der Anteil an Mitarbeitern mit Nicht-Technischen Studiengängen (Sprach- und Kulturwissenschaften, Geisteswissenschaften, Medien- und Kommunikationswissenschaften, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) in allen Alterskohorten ähnlich hoch.

Fachrichtung des Studiums bzw. der Ausbildung nach Alter der befragten Teilnehmer  
n= 735

	jünger als 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre	älter als 65	Durchschnitt
Technische Kommunikation und Dokumentation	71%	40%	20%	20%	11%		<b>28%</b>
Ingenieurwissenschaften	2%	11%	29%	26%	31%	33%	<b>22%</b>
Technische Berufsausbildung	2%	9%	12%	18%	28%		<b>13%</b>
Übersetzung	11%	14%	5%	3%	8%		<b>8%</b>
Naturwissenschaften und Mathematik		3%	9%	10%	8%	67%	<b>7%</b>
Sprach- und Kulturwissenschaften		6%	8%	5%	6%		<b>6%</b>
Geisteswissenschaften	2%	3%	5%	9%			<b>5%</b>
Medien- und Kommunikationswissenschaften	2%	4%	2%		6%		<b>2%</b>
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften		3%	3%	2%	3%		<b>2%</b>
Sonstiges	9%	7%	8%	6%			<b>7%</b>
gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*Fachliche  
Spezialisierung und  
Professionalisierung:  
Zunahme von  
Ausbildungen in  
Technischer  
Kommunikation*

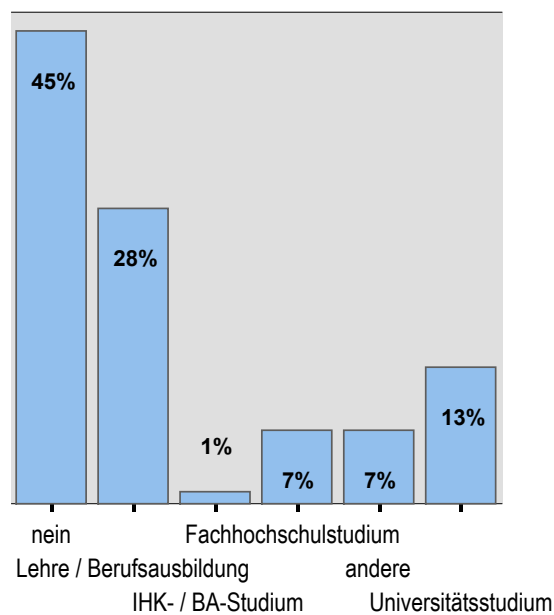
Zusammengefasst deutet dies auf eine zunehmende fachliche Spezialisierung und berufliche Professionalisierung der Mitarbeiter in der Technischen Kommunikation hin: Der Anteil an Beschäftigten in der Technischen Kommunikation mit expliziter Ausbildung für diesen Beruf steigt in den jüngeren Altersgruppen deutlich an. Zudem legen die Daten nahe, dass der Anteil an Quereinsteigern im Laufe der Zeit abnimmt. Der – im Vergleich zu anderen Berufen – hohe Anteil an Beschäftigten mit Abschlüssen in verschiedenen Fachrichtungen lässt den Schluss zu, dass der Bereich Technische Dokumentation stets offen war und ist für Beschäftigte mit unterschiedlichsten Erstausbildungen.

### 3.1.2 Wege in den Beruf

#### ERST- AUSBILDUNGEN

Die Teilnehmer wurden als Nächstes gefragt, ob sie vor der letzten Ausbildung eine andere Erstausbildung absolviert haben.

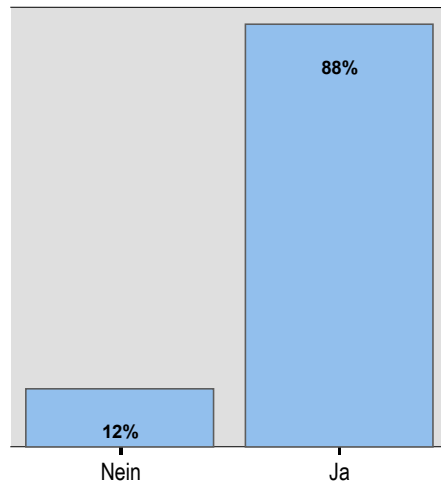
Insgesamt 55% der Befragten haben vor ihrer letzten Ausbildung an einer anderen Ausbildung teilgenommen.



Erstausbildung vor weiteren Bildungsmaßnahmen n = 815

*Erfolgreicher Abschluss der Erstausbildung*

Die jeweilige Erstausbildung wurde von 88% der Befragten erfolgreich abgeschlossen.

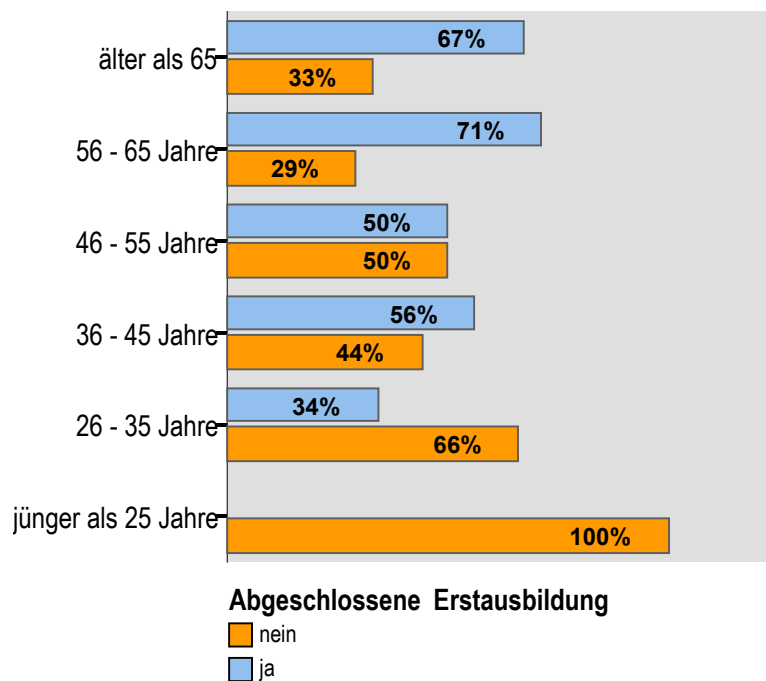


Erfolgreicher Abschluss der Erstausbildung n = 452

*Erstausbildung unter allen in der Technischen Kommunikation Beschäftigten*

Umgerechnet auf alle Befragten, haben 47% der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten eine vorherige Ausbildung erfolgreich abgeschlossen.

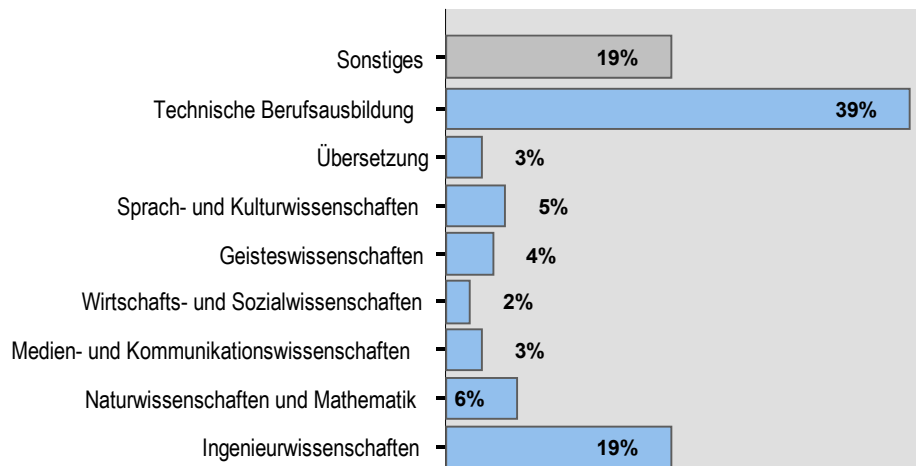
Vergleicht man verschiedene Altersgruppen, so ist der Anteil bei den älteren Jahrgängen mit 71% bei den 56 - 65-Jährigen deutlich höher als in den jüngeren Jahrgängen: Bei den 36 - 45-Jährigen sind es nur 56%.



Abgeschlossene Ausbildung vor letzter Ausbildung nach Alter der befragten Teilnehmer, die in der Technischen Kommunikation tätig sind n = 815

**FACHRICHTUNGEN  
DER ABGE-  
SCHLOSSENEN  
ERSTAUSBILDUNGEN**

Von allen mit abgeschlossener Erstausbildung haben 39% als Primärausbildung eine technische Berufsausbildung, 42% haben vor ihrer letzten Ausbildung ein Studium absolviert, davon 19% in einer Ingenieurwissenschaft.



Fachrichtung der vorherigen Ausbildung n = 395

*Höherqualifikation und  
Berufswechsler*

Auf alle Befragten umgerechnet, bedeutet dies, dass etwa jeder 5. Befragte mit Technischer Berufsausbildung sich im Verlauf seines beruflichen Werdegangs höher qualifiziert hat: Insgesamt haben 19% nach ihrer Technischen Berufsausbildung eine weitere Ausbildung angeschlossen. Somit gibt es in der Technischen Kommunikation einen hohen Anteil an Beschäftigten mit technischer Vorbildung.

Die Tatsache, dass umgerechnet rund ein Drittel aller Befragten ein Studium als abgeschlossene Primärausbildung vorweist, deutet auf einen hohen Anteil an Berufswechslern hin. Diese stammen vorwiegend aus Ingenieurberufen. Dass in den jüngeren Altersgruppen weniger Befragte eine abgeschlossene Primärausbildung haben, liegt zum einen daran, dass in diesen Altersgruppen (noch) weniger Berufswechsler zu finden sind. Zudem lassen die Ergebnisse den Schluss zu, dass der Anteil an Quereinsteigern in der Technischen Kommunikation insgesamt rückläufig ist.

## WEGE IN DEN BERUF

Die in der Technischen Kommunikation Beschäftigten wurden ferner gefragt, wie sie in dieses Berufsfeld gekommen sind.

Auf diese Frage antworten 36%, dass sie sich ohne Ausbildung in Technischer Kommunikation auf eine Stelle beworben haben. Firmenintern wechselten in diesen Bereich 28% und 5% haben sich Dienstleistungsangebote erarbeitet. Diese zusammen genommen 69% sind als sogenannte Quereinsteiger ohne formale Ausbildung in Technischer Kommunikation in diesen Fachbereich gekommen. Der Anteil an Quereinsteigern ist in der jüngeren Altersgruppen (26 - 35 Jahre) mit 60% niedriger als in den älteren: Bei der Gruppe der 46 – 55-Jährigen liegt er bei 72%.

Eine formale Ausbildung in Technischer Kommunikation haben nach dieser Analyse 31% der Befragten. Über eine grundständige Ausbildung in Technischer Kommunikation sind insgesamt 12% in diesen Beruf gekommen und weitere 19% über eine Umschulung bzw. Weiterbildung. In der Altersgruppe der 26 – 35-Jährigen liegt der Anteil an Befragten mit formaler Ausbildung in Technischer Kommunikation bei 40% und damit deutlich über dem Gesamtwert von 31%.

Wege zum Beruf in der Technischen Kommunikation nach Alter der befragten Teilnehmer  
n = 603

	jünger als 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre	älter als 65 Jahre	Gesamtdurchschnitt
<b>Quereinsteiger in den Beruf</b>							
ohne vorherige Ausbildung, über eine Bewerbung auf eine Stelle		35%	40%	35%	19%		<b>36%</b>
firmenintern in den Bereich Technische Kommunikation gewechselt	33%	20%	28%	33%	31%	50%	<b>28%</b>
Dienstleistungsangebote für die Technische Kommunikation erarbeitet	11%	5%	4%	4%	19%	50%	<b>5%</b>
<b>Über eine Ausbildung</b>							
über eine grundständige Ausbildung in Technischer Kommunikation	56%	36%	6%	3%	3%		<b>12%</b>
durch Umschulung bzw. über eine Weiterbildungsmaßnahme		5%	22%	26%	28%		<b>19%</b>
gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	<b>100%</b>

*Hoher Quereinsteigeranteil und zunehmende Professionalisierung*

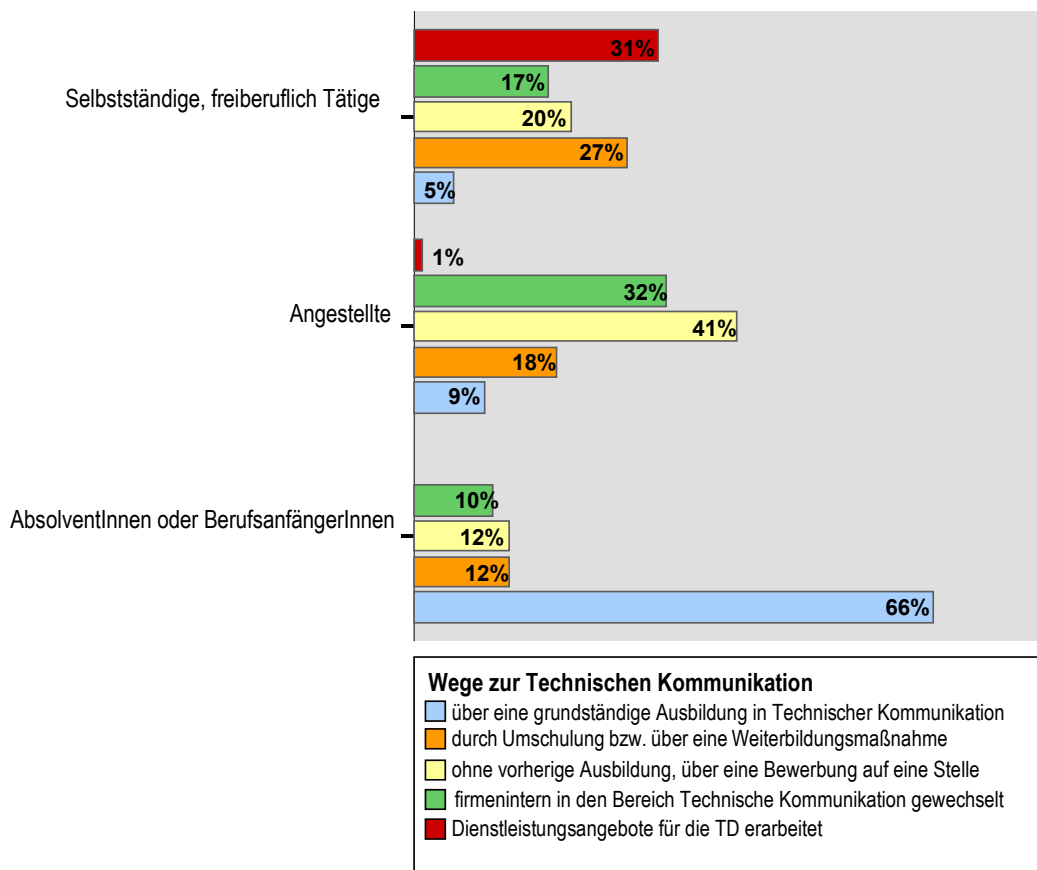
Die verschiedenen Wege in den Beruf zeigen, dass in der Technischen Kommunikation viele durch einen Quereinstieg zu diesem Beruf gekommen sind und dass sie im Berufsfeld Technische Kommunikation nach wie vor den größten Anteil ausmachen: Er beträgt in dieser Analyse 69%.

Zudem wird auch bei dieser Frage wieder der Anteil an Berufswechslern mit Weiterbildung offensichtlich: Fast jeder 5. Befragte ist durch eine Umschulung bzw. Weiterbildung in dieses Berufsfeld gekommen.

Auch wird die fortschreitende Professionalisierung des Berufsbildes offensichtlich: Der Anteil an Beschäftigten, die über eine grundständige Ausbildung in Technischer Kommunikation in den Beruf gekommen sind, ist in den jüngeren Alterskohorten deutlich höher als in den älteren. Umgekehrt ist der Anteil an Quereinsteigern bei ihnen niedriger.

**WEGE IN DEN BERUF UNTERSCHIEDLICHER BERUFSGRUPPEN**

Deutlich wird die Professionalisierung des Berufs auch, wenn man die Wege in den Beruf nach der aktuellen beruflichen Position der Befragten betrachtet: Unter den Absolventen beträgt der Anteil mit Ausbildung in Technischer Kommunikation bereits 66%, wohingegen der Gesamtdurchschnitt lediglich bei 12% liegt.



Wege zum Beruf in der Technischen Kommunikation nach derzeitiger beruflicher Situation n = 603

*Quereinsteigeranteil ist rückläufig*

Viele der Ergebnisse geben Hinweise darauf, dass der Anteil an Quereinsteigern in den letzten Jahren rückläufig ist. Denn in den jüngeren Altersgruppen (26 - 35 Jahre) ist der Quereinsteigeranteil niedriger als in den älteren. Zudem sind unter den Absolventen deutlich weniger Quereinsteiger als bei Angestellten.

In der Studie 2002 wurde insgesamt von einem Quereinsteigeranteil von 80% ausgegangen. Vergleicht man diese Schätzungen mit den aktuellen Zahlen von 69% (Zahl über „Wege in den Beruf“ ermittelt) bis 72% (Zahl über „fachliche Ausbildung“ ermittelt), dann erkennt man, dass sich der Quereinsteigeranteil im Lauf der vergangenen 4 Jahre reduziert hat.

*Stimmen von Quereinsteigern*

#### **Andere Ausbildung / Studium**

"Ich habe BWL studiert mit Schwerpunkt Marketing und wollte in diesem Bereich tätig sein. Jetzt bin ich in einem Unternehmen für Technische Dokumentation im Bereich Marketing tätig."

"Bin erst über den Umweg Dipl. Ing. Energietechnik und anschließender mehrjähriger Beschäftigung bei einer Fachzeitschrift für Funktechnik (vom Volontär zum Chefredakteur) zum Technischen Redakteur gekommen, habe 5 1/2 Jahre als Technischer Redakteur gearbeitet".



## 3.2 Berufstätigkeit

### 3.2.1 Dauer der Berufstätigkeit

#### JAHRE DER BERUFSTÄTIGKEIT

Zunächst wurde ermittelt, wie lange die Befragten bereits berufstätig sind.

Rund 65 % der Befragten sind mehr als 10 Jahre berufstätig. Der Durchschnitt beträgt 16,2 Jahre mit einer Standardabweichung von 9,6 Jahren. Unter den Befragten liegt der Anteil mit 26 und mehr Berufsjahren bei 17%, davon sind 8% mehr als 30 Jahre berufstätig.

Berufstätigkeit in Jahren nach Alter der befragten Teilnehmer  
n = 712

Jahre der Berufstätigkeit	jünger als 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre	älter als 65	gesamt
bis 2 Jahre	71%	17%	1%				5%
3 - 5 Jahre	14%	25%	1%	1%			6%
6 - 10 Jahre	14%	43%	29%	1%		33%	24%
11 - 15 Jahre		14%	28%	4%			17%
16 - 20 Jahre		1%	25%	26%			18%
21 - 25 Jahre			11%	31%	8%		13%
26 - 30 Jahre			5%	23%	23%		9%
mehr als 30 Jahre				15%	70%	67%	8%
gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*Geringer Anteil an Berufsanfängern*

Die Analyse zeigt den Anteil an Berufsanfängern mit weniger als 2 Jahren Berufserfahrung: Er beträgt 5% und ist damit als verhältnismäßig gering einzuschätzen.

*Nachwuchsbedarf ist vorhanden*

Die Ergebnisse zeigen, dass in der Technischen Kommunikation viele Beschäftigte über eine langjährige Berufserfahrung verfügen.

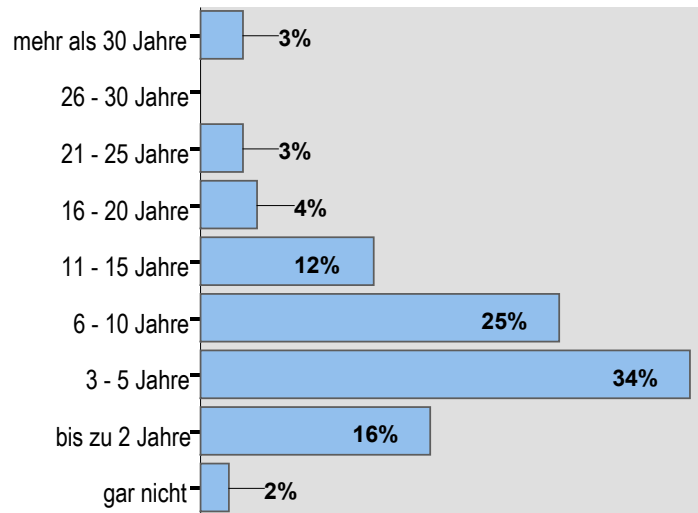
Die Ergebnisse haben jedoch Implikationen, was den weiteren Bedarf an Nachwuchskräften angeht: Sie deuten darauf hin, dass bei einer angenommenen Lebensarbeitszeit von etwa 35 Jahren in den kommenden 5 Jahren mit einem Renteneintritt von etwa 8% der derzeit noch Beschäftigten zu rechnen ist.

Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass in den kommenden Jahren in der Technischen Kommunikation mit einem Bedarf an Nachwuchs zu rechnen ist.

**DAUER DER  
AKTUELLEN  
TÄTIGKEIT**

Eine weitere Auswertung konzentrierte sich darauf, wie viele Jahre die Befragten ihre aktuelle Tätigkeit ausüben.

Ihre aktuelle Stelle haben sie durchschnittlich 8,5 Jahre inne (n = 653), die Abweichung liegt bei 9,9 Jahren.



Jahre der Berufstätigkeit insgesamt in Relation zu den Jahren der aktuellen Stelle n = 653

*Hoher Anteil an  
Mitarbeitern mit großer  
Berufserfahrung*

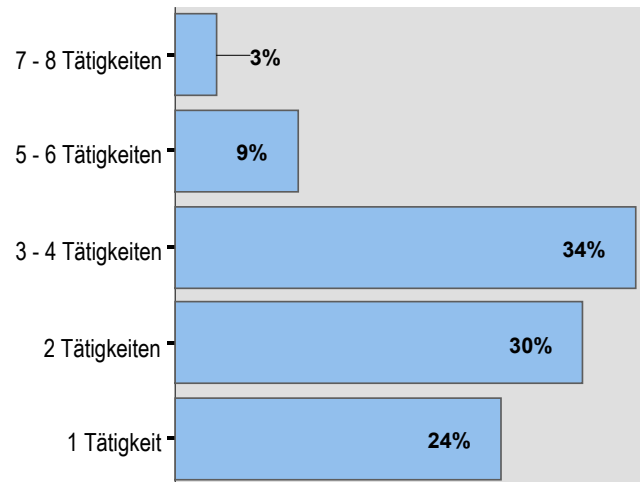
Die Ergebnisse belegen eine Kontinuität in den Arbeitsverhältnissen. Der Durchschnitt der Befragten ist mit 8,5 Jahren bereits relativ lange in demselben Arbeitsverhältnis.

### 3.2.2 Anzahl an Tätigkeiten

#### ANZAHL AN VERSCHIEDENEN TÄTIGKEITEN

Die nächste Frage betraf die Anzahl an verschiedenen beruflichen Tätigkeiten, welche die Befragten bislang ausübten.

Sie ergab, dass die Befragten seit Beendigung der letzten Ausbildung im Schnitt 2,68 verschiedenen Tätigkeiten nachgegangen sind. Die Standardabweichung beträgt 1,6 Tätigkeiten.



Anzahl der beruflichen Tätigkeiten nach Alter der befragten Teilnehmer n = 720

#### *Geringe Fluktuation und Arbeitsplatzsicherheit*

Der Mittelwert von 2,68 verschiedenen Tätigkeiten ist als eher gering einzustufen. Der Durchschnitt wechselt also den Arbeitsplatz im Verlauf seines Berufslebens nicht sehr häufig. Dies weist auf eine geringe Fluktuation der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten hin. Ferner kann dies als ein Indiz für eine bis dato relativ hohe Arbeitsplatzsicherheit gesehen werden.

**TÄTIGKEITEN IN DER TECHNISCHEN KOMMUNIKATION**

Die Teilnehmer wurde ferner um eine Angabe gebeten, wie viele ihrer bisherigen Tätigkeiten im Bereich Technische Kommunikation angesiedelt waren.

Rund 45% der Befragten sind bislang ausschließlich in der Technischen Kommunikation tätig gewesen. Dies bedeutet, dass etwa 55% vor ihrer Tätigkeit in der Technischen Kommunikation Berufe in anderen Bereichen ausgeübt haben.

Anzahl der Tätigkeiten insgesamt und Anzahl der Tätigkeiten davon in der TD n = 605

Anzahl der beruflichen Tätigkeiten in der TD	Tätigkeiten gesamt					insgesamt
	1 Tätigkeit	2 Tätigkeiten	3 - 4 Tätigkeiten	5 - 6 Tätigkeiten	7 - 8 Tätigkeiten	
Keine TD-Tätigkeit	1%	1%				2%
1 TD-Tätigkeit	<b>24%</b>	17%	15%	3%	1%	59%
2 TD-Tätigkeiten		<b>11%</b>	10%	3%		24%
3 - 4 TD-Tätigkeiten			<b>9%</b>	2%	3%	13%
5 - 6 TD-Tätigkeiten				<b>1%</b>		2%
<b>insgesamt</b>	25%	29%	34%	9%	3%	100%

*Hoher Anteil an Berufswechslern*

Etwa die Hälfte der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten war bislang ausschließlich in der Technischen Kommunikation tätig. Hieraus wird wieder ein hoher Anteil an Berufswechslern offensichtlich.

*Unmittelbarer Quereinstieg nach Ausbildung*

Ausgehend von etwa 69% Quereinsteigern und dem Ergebnis, dass nur 55% zuvor eine andere Tätigkeit wahrgenommen haben, kann geschlossen werden, dass etwa 14% der Quereinsteiger unmittelbar in der Technischen Dokumentation tätig geworden sind. Demnach sind etliche aus anderen Fachbereichen kommende Beschäftigte unmittelbar nach ihrer Ausbildung in einem anderen Fachbereich in der Technischen Kommunikation tätig geworden.

### 3.2.3 Art der Erwerbstätigkeit

#### ART DER ERWERBSTÄTIGKEIT

Die folgenden Ergebnisse stellen dar, in welchen Erwerbsformen sich Technische Redakteure befinden. Führungskräften wurde diese Frage nicht gestellt.

Die überwiegende Mehrheit der Befragten (83%) ist in einem Angestelltenverhältnis. Davon 74% in Vollzeit und weitere 9% in Teilzeit. Der Anteil an Selbstständigen und Freiberuflern in der Technischen Kommunikation beträgt nach dieser Analyse 17%.

Formen der Erwerbstätigkeit der in der Technischen Kommunikation Tätigen, ohne Führungskräfte  
n = 688

Art der Erwerbstätigkeit	Alter der befragten Teilnehmer						Durchschnitt
	jünger als 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre	älter als 65	
Selbstständige oder freiberufliche Tätigkeit	11%	8%	15%	26%	39%	100%	<b>17%</b>
100% Stelle, Angestellter	89%	86%	72%	67%	61%		<b>74%</b>
ca. 75% Stelle, Angestellter		3%	7%	6%			<b>6%</b>
ca. 50% Stelle, Angestellter		1%	5%	1%			<b>3%</b>

Auf die Frage, ob das Arbeitsverhältnis der Angestellten unbefristet ist oder nicht, antworten 95%, dass sie in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angestellt sind.

Bei Angestellten:  
Befristung der Stelle  
n = 567

	Prozente
unbefristet	<b>95%</b>
befristet	<b>5%</b>

*Abgesicherte Berufsbedingungen*

In der Technischen Kommunikation überwiegt der Anteil an Festangestellten gegenüber Selbstständigen und Freiberuflichen deutlich. Der Anteil an Selbstständigen unter den Befragten beträgt in der Technischen Kommunikation 17%. Auch sind fast alle Angestelltenverhältnisse unbefristet. Vergleicht man diese Ergebnisse mit dem für Journalisten typischen Arbeitsverhältnis, in dem viele als freie Mitarbeiter tätig sind, und berücksichtigt man den generellen Trend auf dem Arbeitsmarkt zu mehr befristeten Anstellungen und Teilzeitarbeit, so kann man von abgesicherten Berufsbedingungen sprechen.

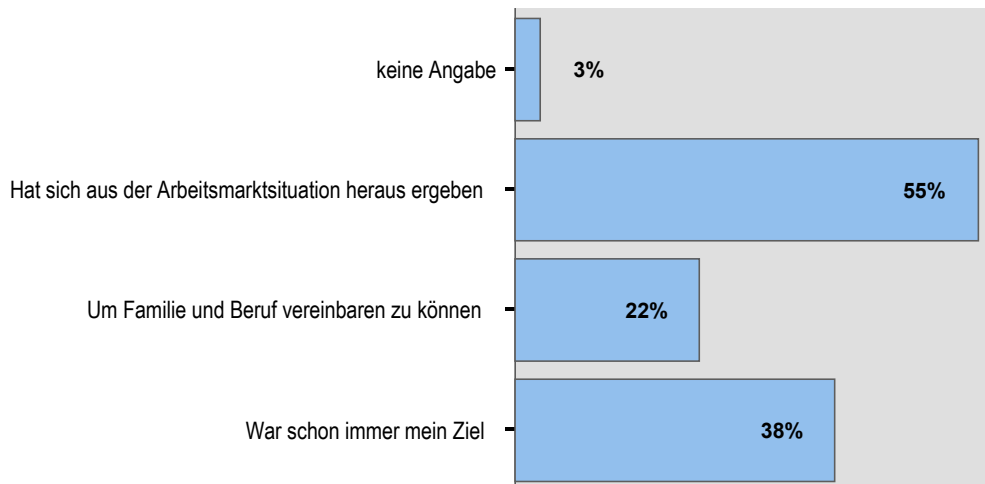
### 3.2.4 Selbstständigkeit

#### GRÜNDE FÜR SELBSTSTÄNDIGKEIT

Alle Selbstständigen wurden nach dem Grund für ihre Selbstständigkeit gefragt.

Mit 55% wurde als häufigster Grund für die Selbstständigkeit die Arbeitsmarktsituation genannt.

Etliche, insgesamt 38%, hatten sich die Selbstständigkeit als Ziel gesetzt. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt für etwa jeden 5. Befragten eine Rolle.



Gründe für Selbstständigkeit (Mehrfachantworten) n = 115

#### *Arbeitsmarktsituation ausschlaggebend*

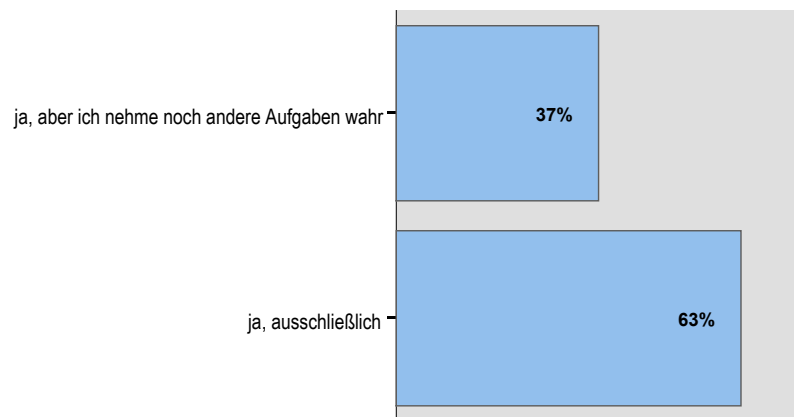
Nach den Ergebnissen war für viele Selbstständige die Arbeitsmarktsituation ausschlaggebend. Obwohl die Einstellungspolitik vieler Firmen und der Arbeitsmarkt derzeit eher darauf schließen lassen, dass Selbstständigkeit für einige eine Alternative zur Festanstellung ist, darf nicht außer Acht gelassen werden, dass gerade auch eine gute wirtschaftliche Situationen ausschlaggebend für Selbstständigkeit sein kann.

### 3.2.5 Tätigkeiten und Tätigkeitsbereiche

#### TÄTIGKEITS- BEREICHE

In der Befragung wurde ermittelt, ob die im Bereich Technische Kommunikation Beschäftigten ausschließlich Tätigkeiten der Technischen Kommunikation ausüben oder ob sie zudem auch andere Aufgaben wahrnehmen.

Ausschließlich für die Technische Dokumentation tätig sind lediglich 63% der Befragten. Alle anderen (37%) nehmen darüber hinaus noch andere Aufgaben wahr.



Prozentualer Anteil der ausschließlich bzw. nur teilweise für den Bereich Technische Kommunikation Tätigen n = 654

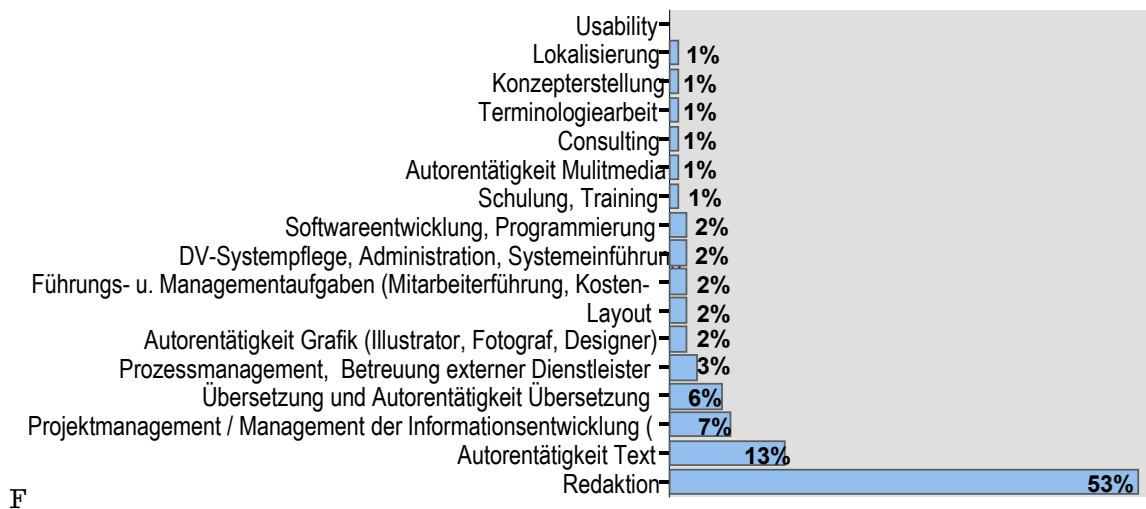
*Zunehmend  
spezialisierter  
Aufgabenbereich*

Die Studie 2002 ging noch von einem Anteil von 50% an Mitarbeitern aus, die ausschließlich mit Aufgaben der Technischen Dokumentation betraut sind. Die aktuellen Umfrageergebnisse hingegen weisen einen Wert von 63% auf. Obwohl die Zahlen aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsmethode nicht unmittelbar miteinander vergleichbar sind, geben sie doch Hinweise darauf, dass der Anteil an Mitarbeitern, die ausschließlich für Technische Kommunikation zuständig sind, gestiegen ist. Daraus kann vorsichtig geschlossen werden, dass die Erstellung Technischer Dokumentation zunehmend zu einem speziellen und eigenständigen Aufgabenbereich avanciert sein könnte.

**TÄTIGKEITS-  
SCHWERPUNKTE  
(OHNE FÜHRUNGS-  
KRÄFTE)**

Alle, die derzeit in der Technischen Kommunikation beschäftigt sind, wurden nach den Schwerpunkten ihrer Tätigkeiten gefragt.

Auf die Frage, welche Schwerpunkte ihre Tätigkeit beinhaltet bzw. welche Tätigkeit überwiegt, nennen 53% „Redaktion“. Überwiegend mit Texterstellung beschäftigt sind lediglich 13% der Befragten. Interessant an den Ergebnissen ist der in Relation gesehen mit 7% hohe Anteil derer, die überwiegend mit Projektmanagement und Management betraut sind. Weitere 3% geben an, überwiegend mit der Betreuung externer Dienstleister und Prozessmanagement befasst zu sein. Weitere 2% haben reine Management- und Führungsaufgaben. Zusammen genommen sind also 12% der Befragten überwiegend in irgendeiner Form mit Managementaufgaben betraut.



Überwiegende Tätigkeiten der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten n = 642

*Vielseitigkeit der  
Tätigkeiten*

Dass die Aufgaben der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten weit mehr umfassen als nur das Schreiben, geht aus dieser Liste der überwiegenden Aufgaben deutlich hervor: Redaktion umfasst verschiedene Aufgabenbereiche, neben dem Erstellen von Text auch Rechercheaufgaben, Textüberarbeitungen, Aktualisierungen etc..

*Bedeutung von  
Managementaufgaben*

Diese Ergebnisse zeigen auch, dass Organisation und Management inzwischen zu wichtigen Arbeitsaufgaben im Bereich Technische Kommunikation gehören – und zwar nicht nur für Führungskräfte. Auch Mitarbeiter ohne explizite Führungsfunktion müssen im Rahmen ihrer Aufgaben des Projektmanagements oder für das Management von Übersetzungsprozessen oder bei der Zusammenarbeit mit Dienstleistern Managementaufgaben wahrnehmen.

*Multimedia und  
Usability spielen in der  
Praxis keine wichtige  
Rolle*

Hingegen spielt etwa die Entwicklung von Multimedia als Arbeitsaufgabe in der Praxis kaum eine Rolle: Nur für 1% der Befragten ist dies die überwiegende Tätigkeit. Auch Usability gehört nicht zu den Aufgaben, für welche die Mitarbeiter überwiegend eingesetzt werden.



### 3.3 Spezifische Qualifikationen in der Technischen Kommunikation

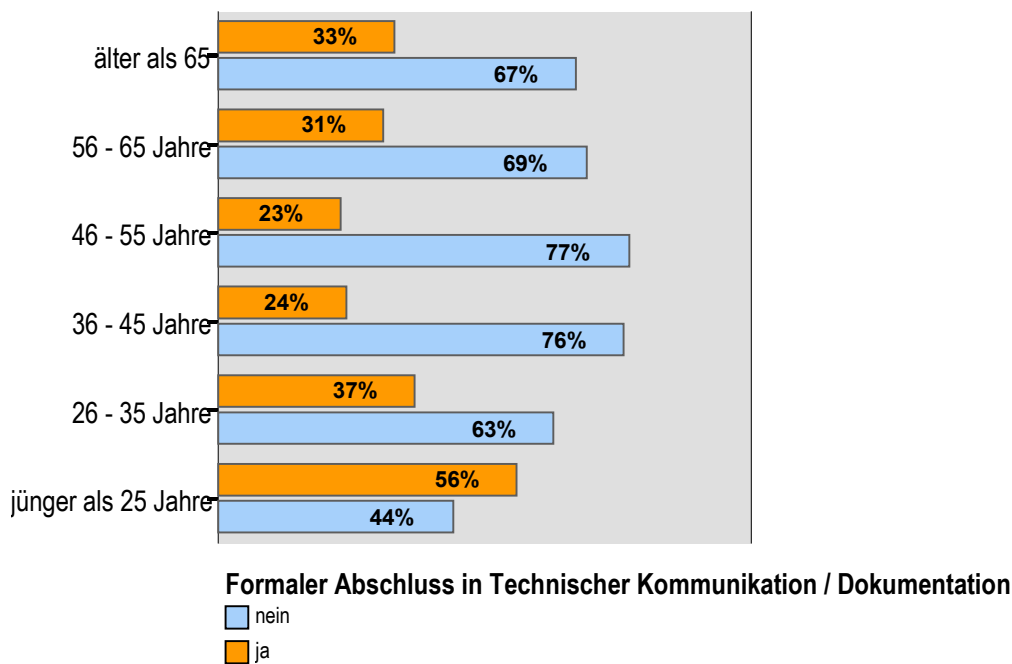
#### 3.3.1 Verbreitung formaler Abschlüsse

##### FORMALE ABSCHLÜSSE IN DER TECHNISCHEN KOMMUNIKATION

Durch die folgende Frage wurde explizit ermittelt, wieviel Prozent der Befragten einen formalen Abschluss in Technischer Dokumentation besitzen.

Den Ergebnissen zufolge beträgt der Anteil an Beschäftigten ohne einen formalen Abschluss in der Technischen Kommunikation 73%. Die verbleibenden 27% haben einen formalen Abschluss.

Die Ergebnisse zeigen, dass weit mehr Beschäftigte jüngerer Altersgruppen über einen formalen Abschluss in Technischer Kommunikation verfügen als in den älteren Altersgruppen. Haben unter den 26 – 35-Jährigen bereits 37% einen formalen Abschluss in Technischer Kommunikation, sind es unter den 36 – 45-Jährigen bzw. unter den 46 – 55-Jährigen lediglich 24% bzw. 23%.



Anteil mit formalem Abschluss in Technischer Kommunikation / Dokumentation n = 656

##### Gute Datenqualität

Zunächst lässt sich feststellen, dass die Angaben konsistent sind mit den Antworten zu der Frage, in welcher Fachrichtung die letzte berufliche Qualifikation erworben wurde. Der Anteil an Teilnehmern mit einer Ausbildung in Fachrichtung Technischer Kommunikation lag bei 28%. Die Abweichung von 1 % ist auf die leicht unterschiedliche Stichprobenzusammensetzung zurückzuführen. Dies ist ein Hinweis auf eine gute Datenqualität.

Anteil an Beschäftigten mit formaler Qualifikation nimmt zu

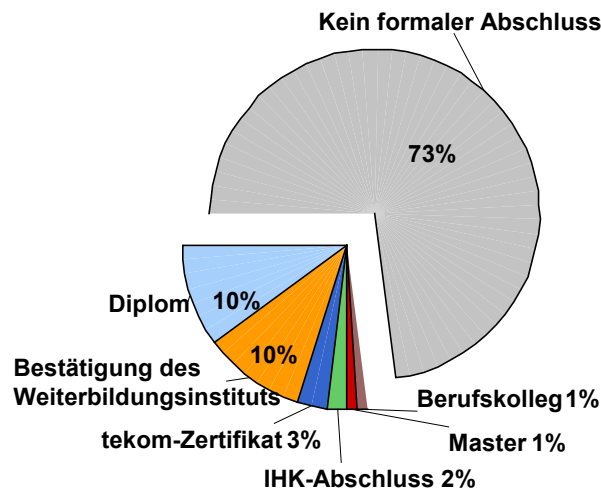
Die Studie 2002 „Stand und Perspektiven in der Technischen Kommunikation“ ermittelte einen Anteil von rund 79% an Mitarbeitern ohne spezielle Qualifikation in Technischer Kommunikation bzw. einen Anteil von rund 21% mit spezieller TD-Ausbildung.

Aus diesen Ergebnissen lässt sich folgender Trend ableiten: In der Technischen Kommunikation gibt es immer mehr Beschäftigte mit formaler Qualifikation für diesen Beruf.

**VERBREITUNG FORMALER ABSCHLÜSSE IN DER TD**

Des Weiteren wurde ermittelt, welcher Art der in Technischer Kommunikation erworbene formale Abschluss ist.

Von allen insgesamt Befragten geben 11% einen Hochschulabschluss in Technischer Kommunikation an. Weitere 16% haben eine Weiterbildung absolviert.



In der TD-Beschäftigte: Verbreitung verschiedener formaler Abschlüsse für die Technische Kommunikation n = 171

In der TD-Beschäftigte: Verbreitung verschiedener formaler Abschlüsse für die Technische Kommunikation n = 171

	Prozente n = 171	Gesamtanteil von n = 656
<b>Hochschule</b>		
Diplom	36%	10%
Master	4%	1%
<b>Aus- und Weiterbildung</b>		
Bestätigung des Weiterbildungsinstituts	37%	10%
IHK-Abschluss	8%	2%
Berufskolleg	2%	1%
tekom-Zertifikat	12%	3%

*Formale Abschlüsse nehmen zu*

In der Studie 2002 konnten rund 8,3% der Mitarbeiter eine spezielle Ausbildung in Technischer Kommunikation (Hochschule) vorweisen und 12,8% hatten eine TD-spezifische Weiterbildung abgeschlossen.

Die Ergebnisse legen nahe, dass insbesondere der Anteil an Hochschulabsolventen in den vergangenen Jahren zu einem Zuwachs an Beschäftigten mit formalem Abschluss in Technischer Kommunikation geführt hat.

Von den 656 Befragten geben bereits 3% an, ein tekomp-Zertifikat "Technischer Redakteur / Technische Redakteurin" als formale Qualifikation zu besitzen. Dieses Zertifikat ist für Technische Redakteure ein objektiver und formaler Nachweis ihrer Qualifikation. Es wird seit 2004 nach erfolgreichem Bestehen einer schriftlichen und einer mündlichen Prüfung von der tekomp verliehen.

*Hohe Datenqualität*

Auch bezüglich dieser Analyse kann wieder ein hohe Qualität der Daten konstatiert werden: Als Antwort auf die Frage, wie sie zur Technischen Kommunikation gekommen sind, antworten rund 12% „über eine grundständige Ausbildung in diesem Bereich“ und weitere 19% geben eine Umschulung bzw. Weiterbildung an. Die Abweichung von 1% - 3% liegt durchaus im Rahmen und ist wiederum auf leicht unterschiedliche Fragestellungen sowie auf leicht veränderte Stichproben zurückzuführen. Insgesamt ist diese weitgehende Übereinstimmung in den Resultaten wieder ein Hinweis auf gute Datenqualität.

**BESCHÄFTIGTE, DIE EINE FORMALE QUALIFIKATION ANSTREBEN**

Alle, die noch keinen formalen Abschluss als technischer Redakteur erlangt haben, aber in diesem Beruf tätig sind, wurden gefragt, ob sie in nächster Zukunft eine Weiterbildung beabsichtigen.

38% (der in der TD Beschäftigten ohne formalen Abschluss) antworten, in naher Zukunft einen formalen Abschluss anzustreben. Umgerechnet auf alle Befragten streben 28% einen formalen Abschluss in Technischer Kommunikation an.

in der TD-Beschäftigte ohne TD-Abschluss: Formaler Abschluss angestrebt n = 475

	Prozent von allen ohne TD-Qualifikation	Prozent von allen Befragten
nein	62%	45%
ja	38%	28%

*Viele streben Abschluss noch an*

Dass fast ein Drittel aller Befragten einen formalen Abschluss in Technischer Dokumentation anstrebt, kann als relativ hoher Anteil gewertet werden. Dies weist auf ein hohes Weiterbildungspotenzial hin.

**ART DER ANGESTREBTEN ABSCHLÜSSE**

Alle Befragten, die angegeben haben, in absehbarer Zukunft einen formalen Abschluss in Technischer Kommunikation erwerben zu wollen, wurden weiterhin gefragt, welchen Abschluss sie anstreben.

Führend unter den angestrebten Abschlüssen ist das tekomp-Zertifikat: Von allen in der Technischen Dokumentation bereits tätigen Personen ohne formalen Abschluss streben 8% in naher Zukunft das tekomp-Zertifikat an, absolut gesehen sind es 6% aller Befragten. Begehrt unter den Berufstätigen sind auch Masterabschlüsse mit 5% bzw. absolut betrachtet 3%. Rund 22% der Befragten ohne Abschluss sind noch unentschieden, absolut gesehen sind es 16%. Andere Abschlüsse scheinen eine eher untergeordnete Rolle zu spielen.

Angestrebter formaler Abschluss in der Technischen Kommunikation

	Prozente derjenigen, die einen Abschluss anstreben n = 475	Prozente von allen Befragten n = 656
tekomp-Zertifikat	8%	6%
Master	5%	3%
Diplom	1%	0,6%
IHK-Abschluss	1%	0,6%
Bestätigung des Weiterbildungsinstituts	1%	1%
Bachelor	0,2%	0,1%
bin mir aber noch nicht sicher, welchen	22%	16%

*tekomp-Zertifikat ist begehrt*

Das tekomp-Zertifikat wird von den Weiterqualifizierungswilligen am häufigsten als angestrebter Abschluss genannt. Dies zeigt, dass das tekomp-Zertifikat von den Beschäftigten angenommen wurde und dass es als formaler Abschluss in Technischer Kommunikation durchaus etabliert und anerkannt ist.

### 3.3.2 Qualifikationsanforderungen an Technische Redakteure

**WICHTIGE FACH-QUALIFIKATIONEN STRUKTURIEREN UND STANDARDISIEREN, XML UND REDAKTIONSSYSTEME**

Die in der Technischen Kommunikation Beschäftigten wurden ferner befragt, was sie aufgrund ihrer Berufserfahrung als wichtige Fachqualifikation erachten. Grundlage für die Antwortalternativen waren die von der tekom neu definierten Qualifizierungsbausteine. Die Teilnehmer mussten in ihren Antworten Prioritäten setzen, da sie nur die 6 für sie wichtigsten Fachqualifikationen auswählen konnten. Die Antworten werden nach den Aussagen von Führungskräften sowie nach denen von Angestellten getrennt dargestellt.

76% der befragten Führungskräfte bzw. 61% der Angestellten erachten „Strukturieren und Standardisieren, XML und Redaktionssysteme“ als wichtige Fachqualifikation, gefolgt von Professionellem Deutsch (60% bzw. 57%) und Terminologie (49% bzw. 45%).

Die Top 6 Qualifikationsanforderungen sind:

- Strukturieren und Standardisieren, XML und Redaktionssysteme
- Professionelles Deutsch
- Terminologie
- Qualitätsmanagement
- Juristische und normative Anforderungen
- Mehrsprachige Dokumentationserstellung

als wichtig erachtete Fachqualifikationen nach beruflicher Situation (Mehrfachantwort bis zu 6 Antworten)

	Führungskräfte und Geschäftsführer n = 210	Angestellte, ohne Führungsfunktion n = 520
<b>Strukturieren und Standardisieren, XML und Redaktionssysteme</b>	76%	61%
<b>Professionelles Deutsch</b>	60%	57%
<b>Terminologie</b>	49%	45%
<b>Qualitätsmanagement</b>	45%	43%
<b>Juristische und normative Anforderungen</b>	44%	48%
<b>Mehrsprachige Dokumentationserstellung</b>	41%	39%
Recherche	40%	42%
Optische Gestaltung / Layout	40%	48%
Kommunikation, Rhetorik und Gesprächsführung	35%	25%
Visualisierung und digitale Bildbearbeitung	31%	34%
Informationsentwicklung	30%	28%
Soft- und Hardware	19%	23%
Multimediale Dokumentation	19%	19%
Management	17%	15%
Datenbanken	12%	12%
Online-Dokumentation	17%	21%
Usability Testing	11%	13%
Produktion	7%	7%

*Veränderungen in den Fachqualifikationen Standardisieren und XML von der Mehrheit als wichtig erachtet*

Bemerkenswert an den Ergebnissen ist, dass Strukturieren und Standardisieren, XML und Redaktionssysteme von drei Viertel der Befragten als wichtige Fachqualifikation genannt wurde. Im Vergleich zu anderen Fachqualifikationen gibt es hier die größte Übereinstimmung unter den Befragten.

*Strukturiertes und standardisiertes Arbeiten zentral*

Auch dass „Terminologie“ von immerhin 49% der Führungskräfte und von 45% der Angestellten als wichtige Fachqualifikation angesehen wird, stellt die Aufgaben in der Technischen Kommunikation in ein neues Licht: Sie zeigen, dass Redakteure insbesondere in der Lage sein müssen, Texte in standardisierter und strukturierter Form zu erstellen, u.z. unter Einhaltung der festgelegten Terminologie.

**WICHTIGE  
SCHLÜSSEL-  
QUALIFIKATIONEN**

Im Hinblick auf die für den Beruf notwendigen Schlüsselqualifikationen zeigen sich keine größeren Unterschiede in der Beurteilung durch Führungskräfte oder durch Angestellte.

Bei den Schlüsselqualifikation ist bezüglich der Häufigkeit ihrer Nennung das Technische Verständnis absolut führend. Insgesamt bezeichnen dies 80% der befragten Führungskräfte als wichtige Schlüsselqualifikation. Auch Fremdsprachen werden von vielen Führungskräften – insgesamt 69% der Befragten - als wichtige Qualifikation betrachtet.

Die Top 3 der Schlüsselqualifikationen sind:

- technisches Verständnis
- Fremdsprachen
- Arbeiten unter Zeitdruck / Zeitmanagement

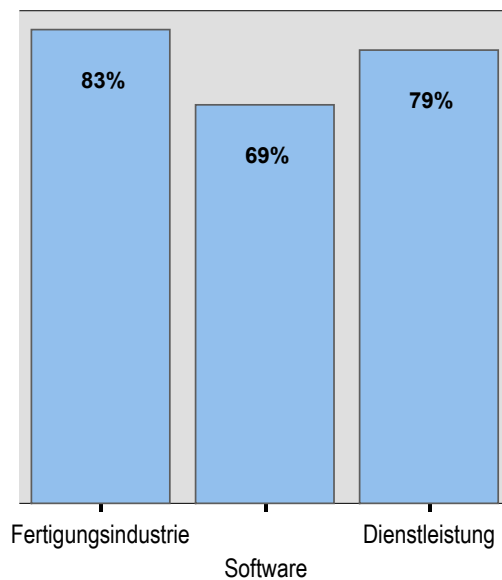
als wichtig erachtete Schlüsselqualifikationen nach beruflicher Situation (Mehrfachantwort bis zu 5 Antworten)

	Führungskräfte und Geschäftsführer n = 211	Angestellte, ohne Führungsfunktion n = 523
<b>technisches Verständnis</b>	80%	79%
<b>Fremdsprachen</b>	69%	57%
<b>Arbeiten unter Zeitdruck / Zeitmanagement</b>	47%	37%
analytisches Denken	42%	38%
Konzepte entwerfen / entwickeln	36%	37%
Wissen vermitteln / präsentieren / moderieren	33%	41%
Planung und Organisation	33%	37%
Schreibstile und Rechtschreibung	32%	36%
Wissen auf Praxis anwenden	30%	22%
interpersonelle Kommunikation	23%	22%
Probleme erkennen	22%	18%
Umgang mit Problemen	19%	20%
Umgang mit Kritik	15%	20%
Beurteilen und Entscheidungsfindung	11%	12%

*Schlüsselqualifikation  
genauso wichtig wie  
Fachqualifikation*

Die Schlüsselqualifikation "Technisches Verständnis" wird von sehr vielen befragten Führungskräften und Angestellten als wichtig erachtet.

Dies veranlasste dazu, weiter zu analysieren, ob diese Schlüsselqualifikation in allen Industriezweigen als gleich wichtig erachtet wird oder ob es Unterschiede gibt. Die Ergebnisse zeigen einen signifikanten Unterschied: Befragte aus der Fertigungsindustrie (83%) oder der Dienstleistungsbranche (79%) nennen Technisches Verständnis weitaus häufiger als wichtige Schlüsselqualifikation als Befragte aus der Softwarebranche (69%).



Bewertung der Schlüsselqualifikation „Technisches Verständnis“ von Führungskräften und Angestellten aus verschiedenen Industriezweigen n = 706

*Forderung nach  
Technischem  
Verständnis branchen-  
abhängig*

Inwieweit die Schlüsselqualifikation „Technisches Verständnis“ als wichtig erachtet wird, ist branchenabhängig. Man kann nicht von einer zwangsläufig notwendigen Schlüsselqualifikation sprechen, über die Technische Redakteure verfügen sollten. Vielmehr gilt festzuhalten, dass insbesondere in der Fertigungsindustrie, aber auch im Dienstleistungsbereich – welcher häufig für die Fertigungsindustrie tätig ist – das Technische Verständnis wichtig ist. In der Softwarebranche hingegen wird diese Fähigkeit nicht im gleichen Ausmaß gefordert.

*Bedeutung von Schlüsselqualifikationen*

Die folgende Frage stellte die Fachqualifikationen und die Schlüsselqualifikationen in ihrer Bedeutung gegenüber: Die Umfrageteilnehmer wurden gefragt, was aus ihrer Sicht wichtiger ist, Fachqualifikationen oder Schlüsselqualifikationen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Schlüsselqualifikationen für die Mehrheit der Befragten (65%) gleich wichtig sind wie die Fachqualifikationen. Rund ein Drittel hält Schlüsselqualifikationen sogar für wichtiger als Fachqualifikationen. Zwischen Befragten mit verschiedenen beruflichen Positionen gibt es diesbezüglich keinen bedeutsamen Unterschied.

Bedeutung von Schlüsselqualifikationen im Vergleich zur Fachqualifikation aus Sicht von Angestellten, Führungskräften  
n = 876

Schlüsselqualifikationen sind:	Studierende und Absolventen n = 145	Angestellte, ohne Führungsfunktion n = 522	Führungskräfte und Geschäftsführer mit Führungsfunktion n = 209	Durchschnitt
viel wichtiger	5%	3 %	5%	<b>4%</b>
wichtiger	26%	28%	31%	<b>29%</b>
gleich wichtig	64%	66%	64%	<b>65%</b>
unwichtiger	4%	2%	0,5%	<b>2%</b>
viel unwichtiger	1%	0,4%	0,5%	<b>0,6%</b>

*Schlüsselqualifikationen haben große Bedeutung*

Dieses Ergebnis hat sowohl Implikationen für die Ausbildung und Qualifikation von Technischen Redakteuren als auch für Bewerber auf dem Stellenmarkt: Schlüsselqualifikationen haben den gleichen Stellenwert wie Fachqualifikationen. Demnach sollten die wichtigsten unter ihnen – Technisches Verständnis und Fremdsprachen – in der Ausbildung Technischer Redakteure vermittelt werden. Bewerber sollten sich bei ihrer Stellensuche darauf einstellen, nicht nur anhand ihrer fachlichen Qualifikationen bewertet zu werden, sondern auch nach den Kriterien der Schlüsselqualifikationen.



### 3.4 Qualifikation und Aus- bzw. Weiterbildung

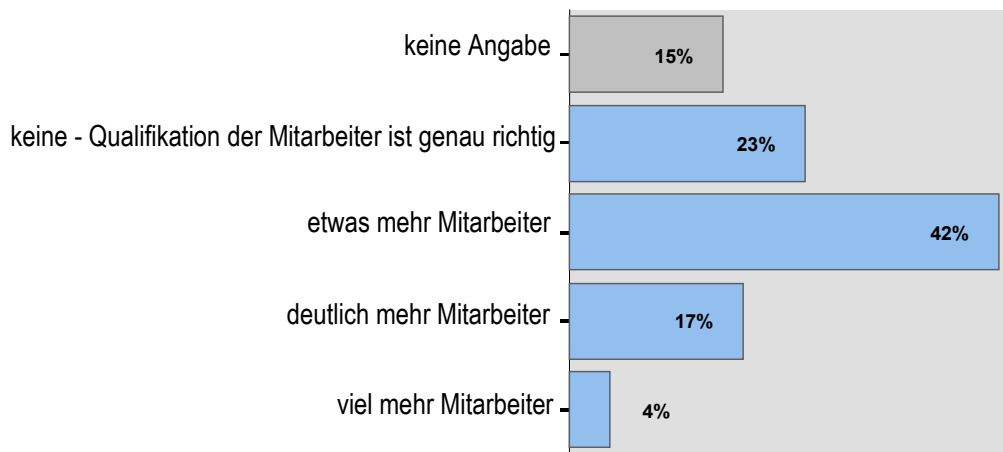
#### 3.4.1 Förderung der Weiterbildung durch Arbeitgeber

**QUALIFIKATIONS-  
STAND**

Um das Ausmaß des Qualifizierungsbedarfs in der Technischen Kommunikation zu ermitteln, wurden Führungskräfte gefragt, wie viele ihrer Mitarbeiter über mehr fachliche Qualifikation verfügen sollten.

Als Antwort geben nur 23% an, dass die Qualifikation ihrer Mitarbeiter genau richtig ist und dass kein Qualifizierungsbedarf besteht.

Alle anderen Befragten (63%) sehen bei ihren Mitarbeitern Qualifizierungsbedarf. Davon schränken 42% den Qualifizierungsbedarf auf einige ihrer Mitarbeiter ein. Weitere 17% der Führungskräfte sehen deutlich bei mehreren ihrer Mitarbeiter Weiterbildungsbedarf und 4% sogar bei vielen ihrer Angestellten.



Meinungen von Führungskräften:

wie viele ihrer Mitarbeiter in der Technische Kommunikation noch mehr fachliche Qualifikation haben sollten n = 211

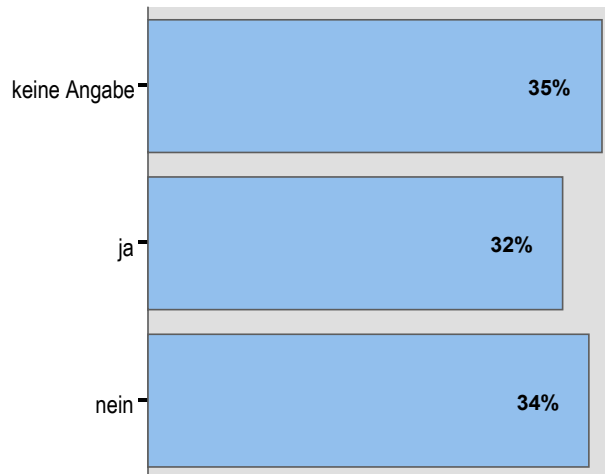
*Qualifizierungsbedarf  
bei den Beschäftigten  
vorhanden*

Dieses Ergebnis zeigt, dass bei etlichen in der Technischen Kommunikation Beschäftigten Qualifizierungsbedarf vorhanden ist.

## EINFLUSS AUF DIENSTLEISTER- MITARBEITER

Nicht nur die Qualifikation eigener Mitarbeiter ist von entscheidender Bedeutung, sondern ebenso die der Mitarbeiter des Dienstleisters. Daher wurden Führungskräfte gefragt, ob sie einen Einfluss darauf nehmen, welche Mitarbeiter des Dienstleisters für sie tätig sind.

Auf diese Frage antwortet rund ein Drittel (32%) mit „Ja“.



Anteil an Führungskräften, die Einfluss darauf nehmen, welche Mitarbeiter des Dienstleisters für sie tätig sind n=211

### *Intransparenz der fachlichen Qualifikation bei Dienstleister- Mitarbeitern*

Dieses Ergebnis kann folgendermaßen erklärt werden: Wenn der Dienstleister neue Mitarbeiter beim Kunden einsetzt, ist es für die auftraggebenden Führungskräfte oft nicht transparent, welche speziellen Fachqualifikationen in Technischer Kommunikation der entsprechende Mitarbeiter mitbringt.

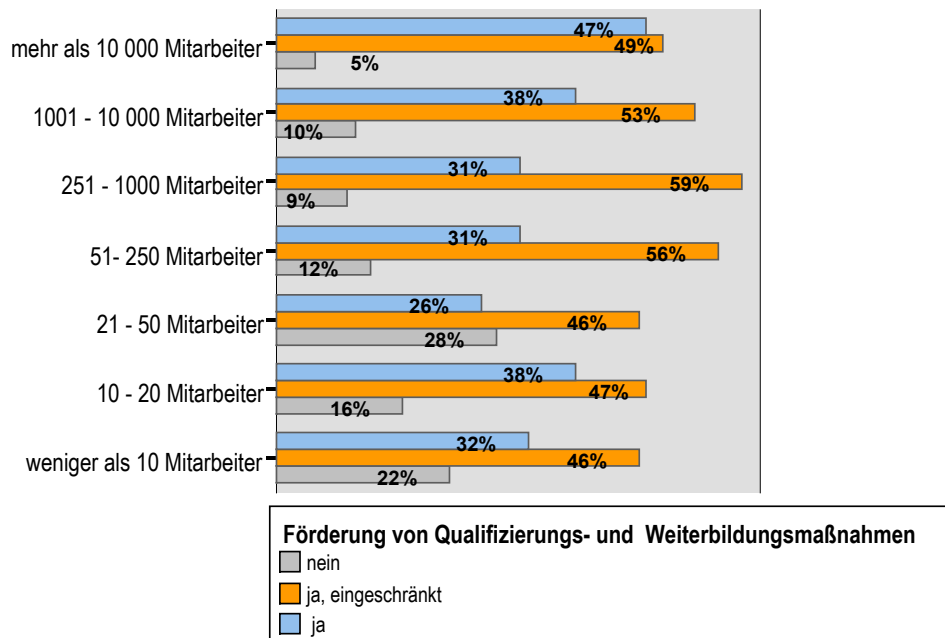
In anderen Dienstleistungsbereichen – wie etwa bei bestimmten Gebieten der Unternehmensberatung – ist es bereits gängige Praxis, dass die eingesetzten Berater und Systemimplementierer dem Kunden vorab ihre Qualifikation durch entsprechende Zertifikate nachweisen. Für Führungskräfte aus der Industrie könnte es ebenfalls von Nutzen sein, wenn die eingesetzten Mitarbeiter des Dienstleisters einen entsprechender Nachweis ihrer Qualifikation für Technischer Kommunikation erbringen.

## WEITERBILDUNGS- FÖRDERUNG IN UNTERNEHMEN

Eine hohe Qualifikation und auch die kontinuierliche Weiterbildung sind in dem Berufsfeld Technische Kommunikation unerlässlich. Ein Grund dafür ist in der stetigen Weiterentwicklung von Methoden und Softwaresystemen für die Informationsentwicklung zu sehen. Die Frage war, ob und wie Unternehmen bei ihren Angestellten eine entsprechende Qualifikation sicherstellen.

88% der Befragten geben an, dass ihr Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen fördert, nur insgesamt 12% fördern keine Weiterbildung. Bei rund einem Drittel (34%) erfolgt die Fortbildung sogar ohne Einschränkungen, bei 54% mit Einschränkungen.

Es zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede je nach Unternehmensgröße: Deutlich mehr Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl > 1001 fördern uneingeschränkt Weiterbildung im Vergleich zu kleineren Betrieben. Umgekehrt ist der Anteil an Unternehmen, die keine Weiterbildung fördern, bei kleineren Betrieben deutlich höher als bei mittelständischen bzw. Großunternehmen.



Weiterbildungsförderung in Unternehmen nach Unternehmensgröße n = 731

*Viele Unternehmen fördern Weiterbildung*

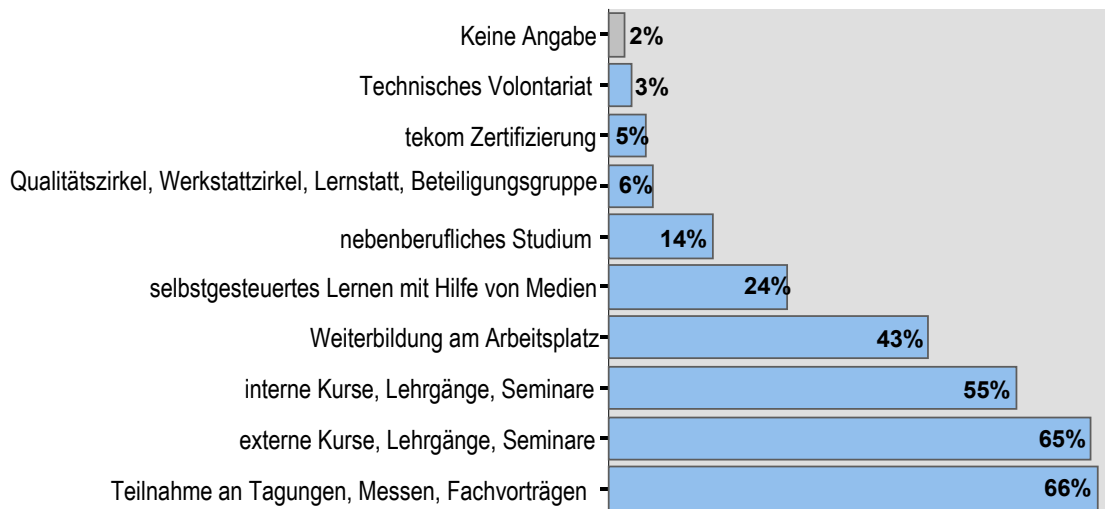
Die Ergebnisse zeigen, dass große Organisationen in der Regel mehr Möglichkeiten zur fachlichen Weiterbildung bieten können als kleinere Unternehmen.

Wenn 88% angeben, dass in ihrem Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden, so kann dies in Anbetracht allgemeiner Sparmaßnahmen in den Organisationen immer noch als hoch angesehen werden. Allerdings ist durch dieses Ergebnis noch nicht geklärt, um welche Art der Weiterbildung es sich dabei handelt.

**ARTEN  
GEFÖRDERTER  
WEITERBILDUNG**

Alle Befragungsteilnehmer, die angegeben haben, dass ihr Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen fördert, wurden deshalb gefragt, welche Art von Weiterbildung unterstützt wird.

Gefördert werden bei insgesamt 66% aller Befragten die Teilnahme an Tagungen, Messen und Fachvorträgen. Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare werden in 65% der Fälle unterstützt. Interne Kurse und Seminare stehen mit 55% an dritter Stelle der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen.. Weiterbildung am Arbeitsplatz wird seltener von den Unternehmen gefördert.



Arten der Weiterbildungsförderung (Mehrfachantworten) n = 645

*Weiterbildung durch  
Fachtagung und Kurse  
häufig unterstützt*

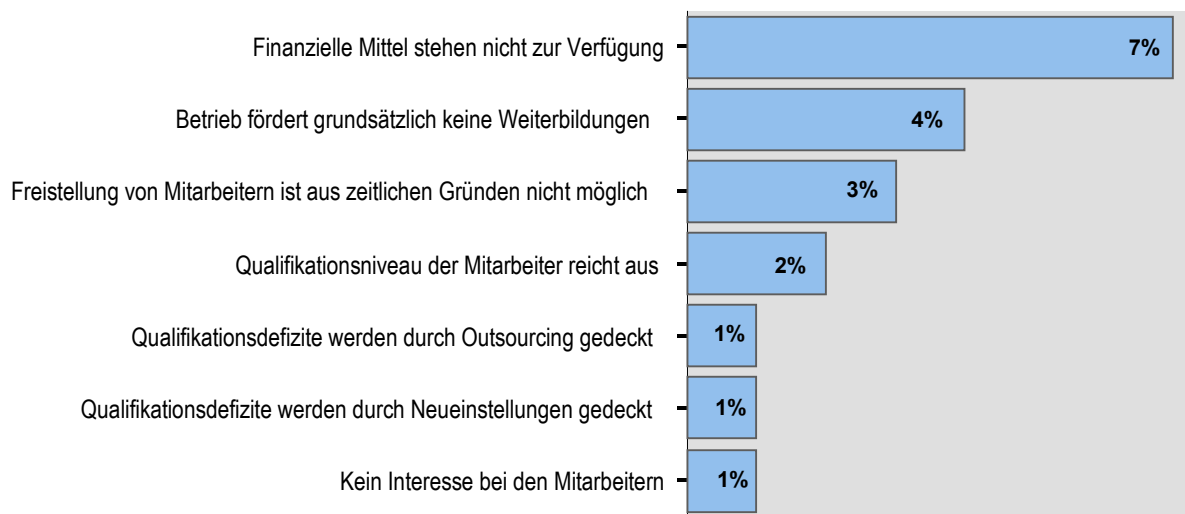
Eine ähnliche Fragestellung wurde bereits in der Studie 2002 eingesetzt. Allerdings wurde damals erfragt, welche Arten der Weiterbildung genutzt werden. Sie zeigte einen Anteil von 56,5%, der den Besuch von Fachtagungen als Weiterbildungsmaßnahme nutzt. Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare wurden in der Studie 2002 mit einem Anteil von 50,6% angegeben. Obwohl die Zahlen aufgrund der unterschiedlichen Fragestellung (aktuelle Studie erfragt Förderung, Studie 2002 Nutzung) nicht direkt vergleichbar sind, zeigen die Ergebnisse doch zumindest, dass der Stellenwert der Weiterbildung in den Unternehmen nicht stark rückläufig ist. Aus den Ergebnisse geht hervor, dass viele Unternehmen nach wie vor die Teilnahme an Tagungen, Messen und Fachvorträgen sowie externe Kurse, Lehrgänge oder Seminare unterstützen.

**GRÜNDE, WESHALB WEITERBILDUNG NICHT GEFÖRDERT WIRD**

Alle Befragungsteilnehmer, die angegeben haben, dass ihr Unternehmen Weiterbildung nicht fördert, wurden gebeten, die Gründe hierfür einzuschätzen.

Die Ergebnisse zeigen die prozentualen Anteile umgerechnet auf alle Befragten: Sie zeigen, dass nur bei 7% Weiterbildung aus finanziellen Gründen nicht gefördert wird.

Grundsatzentscheidungen gegen eine Weiterbildungsförderung werden nur von 4% genannt und für 3% aller Befragten liegt das Problem darin, dass eine Freistellung der Mitarbeiter aus zeitlichen Gründen nicht möglich ist. Weitere 2,5% geben an, dass das Qualifikationsniveau der Mitarbeiter ausreicht und deswegen keine Weiterbildungsförderung erfolgt und je 1% deckt Qualifizierungsbedarf durch Outsourcing oder durch Einstellung neuer Mitarbeiter ab.



Gründe gegen Bildungsförderung (Mehrfachantworten) n = 82

*Fehlende finanzielle Mittel nur vereinzelt ein Grund*

Auch diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass nur wenige Betriebe nicht die finanziellen Mittel für eine Weiterbildung zur Verfügung stellen.

### 3.4.2 Das Technische Volontariat als Ausbildungsweg

#### MEINUNGEN ZUM TECHNISCHEN VOLONTARIAT

Vor etwa 3 Jahren hat die tekomp mit dem Technischen Redaktionsvolontariat einen neuen Ausbildungsweg zum Beruf Technischer Redakteur geschaffen. Im Rahmen dieser Studie interessierte die tekomp, ob und wie das Volontariat bei Führungskräften in der Industrie und im Bereich Dienstleistung bekannt ist und akzeptiert wird. Das Volontariat als Ausbildungsweg ist mittlerweile 52% der befragten Führungskräfte soweit bekannt, dass sie sich bereits ein Urteil gebildet haben, ob dieses in ihrem Unternehmen möglicherweise in Frage kommt oder nicht. Über ein Drittel von ihnen, nämlich 37%, bejaht dies. Nur 15% lehnen das Volontariat als Ausbildungsweg in ihrem Unternehmen ab.

Meinungen der  
Führungskräfte zum  
Technischen Volontariat  
als Ausbildungsweg für  
Technische Redakteure  
n = 202

	Prozente
kann ich nicht sagen, da mir Details zu diesem Ausbildungsweg nicht bekannt sind	41%
die Ausbildung von Volontären kommt in unserem Unternehmen möglicherweise in Frage	37%
die Ausbildung von Volontären kommt in unserem Unternehmen nicht in Frage	15%
keine Angabe	7%

*Volontariat akzeptiert,  
aber nur teilweise  
bekannt*

Dass immerhin 41% angeben, zu wenige Details zum Volontariat als Ausbildungsweg zu kennen, als dass sie sich ein Urteil dazu hätten bilden können, weist darauf hin, dass Unternehmen noch Informationsbedarf zum Volontariat haben.

Von denjenigen, die bereits über das Technische Volontariat informiert sind, kann sich ein erfreulich hoher Anteil vorstellen, im eigenen Unternehmen Volontäre auszubilden. Nur für 15% der Führungskräfte kommt dies von vornherein nicht in Frage.

Dies zeigt, dass das Volontariat als Ausbildungsweg von einem beachtlichen Teil der Führungskräfte bereits akzeptiert wird.

## 4 Stellensuche und Arbeitsmarkt

### 4.1 Zufriedenheit und Stellensuche

#### 4.1.1 Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

##### ZUFRIEDENHEIT MIT DER BERUFLICHEN SITUATION

Die in der Technischen Dokumentation Tätigen wurden befragt, ob ihre aktuelle berufliche Situation ihren beruflichen Wünschen und Vorstellungen entspricht.

Insgesamt bestätigen 61%, dass ihre aktuelle berufliche Situation ihren beruflichen Wünschen und Vorstellungen entspricht. Etwa jeder 5. Angestellte hingegen verneint dies, weitere 19% wollten sich dazu nicht äußern.

Zwischen Angestellten und Selbstständigen zeigt sich ein leichter Unterschied: Selbstständige sind tendenziell zufriedener mit ihrer beruflichen Situation als Angestellte.

Entsprechung der aktuellen beruflichen Situation mit den beruflichen Wünschen / Vorstellungen n = 682

	AbsolventInnen oder BerufsanfängerInnen n = 48	Angestellte, ohne Führungsfunktion n = 517	Selbstständige, freiberuflich Tätige n = 117	Durchschnitt
nein	15%	21%	16%	<b>20%</b>
ja	69%	58%	72%	<b>61%</b>
keine Angabe	17%	21%	12%	<b>19%</b>

*Viele sind beruflich zufrieden*

Insgesamt kann von einem hohen Grad der beruflichen Zufriedenheit in der Technischen Kommunikation ausgegangen werden: Die Mehrheit der Befragten äußerte, dass ihre aktuelle berufliche Situation ihren Wünschen und Vorstellungen entspricht.

Dass Selbstständige zufriedener sind, könnte damit erklärt werden, dass sie eine höhere Selbstbestimmung bzgl. ihrer Tätigkeit haben als Angestellte.

**ANTEIL AN  
STELLEN-  
SUCHENDEN**

Insgesamt haben 35% der Befragten in den letzten 2 Jahren nach einer Arbeitsstelle gesucht, darunter sind vorwiegend Absolventen und Berufsanfänger sowie Arbeitssuchende.

Unter den Angestellten haben 29% nach einer Stelle gesucht. Für insgesamt 17% ist die Suche abgeschlossen, weitere 18% sind derzeit noch auf der Suche.

Anteil der nach einer Arbeitsstelle Suchenden gegliedert nach der derzeitigen beruflichen Situation  
n = 728

	berufliche Situation				ge- samt
	AbsolventInnen oder Berufsan- fängerInnen	Angestellte ohne Führungsfunktion	Selbstständige, freiberuflich Tätige	Arbeitssuchende	
Suche nach einer Arbeitsstelle					
nein	13%	71%	76%	3%	<b>65%</b>
Suche ist abgeschlossen	71%	15%	10%	0%	<b>17%</b>
ja, aktuell auf der Suche	16%	14%	14%	97%	<b>18%</b>
gesamt	100%	100%	100%	100%	<b>100%</b>

*Zahl der  
Stellensuchenden unter  
den Angestellten ist  
gering*

Insgesamt waren von den Angestellten in den letzten 2 Jahren nur 15% auf der Suche nach einer neuen Beschäftigung, aktuell sind es 14%.

Die Zahl an Stellensuchenden unter den Beschäftigten kann vorsichtig als gering interpretiert werden, da aktuell nur jeder 15. Angestellte auf der Suche nach einer neuen Stelle ist - 85 von 100 wollen bei ihrer derzeitigen Tätigkeit bleiben.

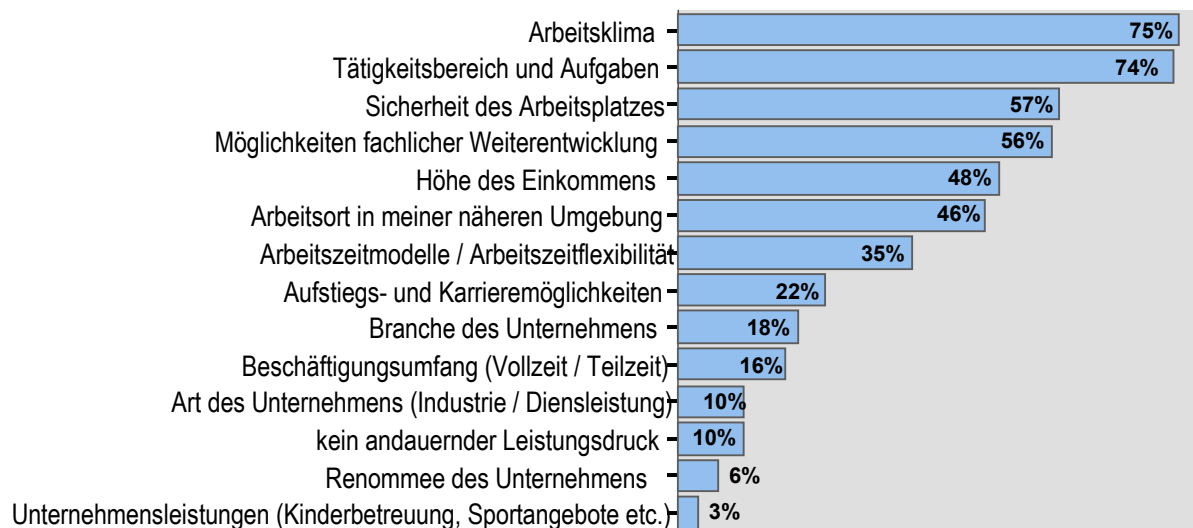


## 4.1.2 Suchkriterien und Stellenpräferenzen

### STELLEN-ANFORDERUNGEN

Durch die Erhebung sollte auch ermittelt werden, nach welchen Kriterien Stellensuchende einen möglichen Arbeitsplatz beurteilen und was den Befragten hierbei von Bedeutung ist.

Bezüglich der Kriterien und der Wünsche an einen Arbeitsplatz ist den meisten Befragten (75%) das Arbeitsklima wichtig, mit 74% dicht gefolgt vom Tätigkeitsbereich und den Aufgaben. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist für 57% von Bedeutung, für weitere 56% sind es die Möglichkeiten der fachlichen Weiterentwicklung. Für etwa jeden Zweiten ist die Höhe des Einkommens bzw. die Lage des Arbeitsplatzes in der näheren Umgebung von Bedeutung. Kriterien wie das Renommee des Unternehmens, Art oder Branche spielen eine untergeordnete Rolle. Interessanterweise sind die Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten für nur 22% von Bedeutung.



Wünsche und Kriterien an Arbeitsplätze (Mehrfachantworten) n = 697

*Interesse an fachlichen Inhalten und Weiterbildung überwiegt*

Technische Redakteure sind an Entwicklungen interessiert – sowohl an technischen Innovationen als auch an ihrer eigenen fachlichen Entwicklung, wie die Ergebnisse darlegen: Denn für 74% sind der Tätigkeitsbereich und die Aufgaben und für 56% ist die Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung ein wichtiges Arbeitsplatzkriterium. Dafür spricht auch, dass bereits 16% der Befragten zur Erlangung eines formalen Nachweises und zur Qualifizierung eine Weiterbildung absolviert haben. Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten hingegen spielen nur für eine geringere Zahl der Befragten eine Rolle. Vergleicht man diese Aussagen der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten mit den von Studierenden genannten Gründen für den Beruf des Technischen Redakteurs, zeigt sich ein konsistentes Bild: Für beide Gruppen sind fachliche Kriterien von Bedeutung, wohingegen Aufstiegsmöglichkeiten, Karriere und Einkommen weniger gewichtig sind.

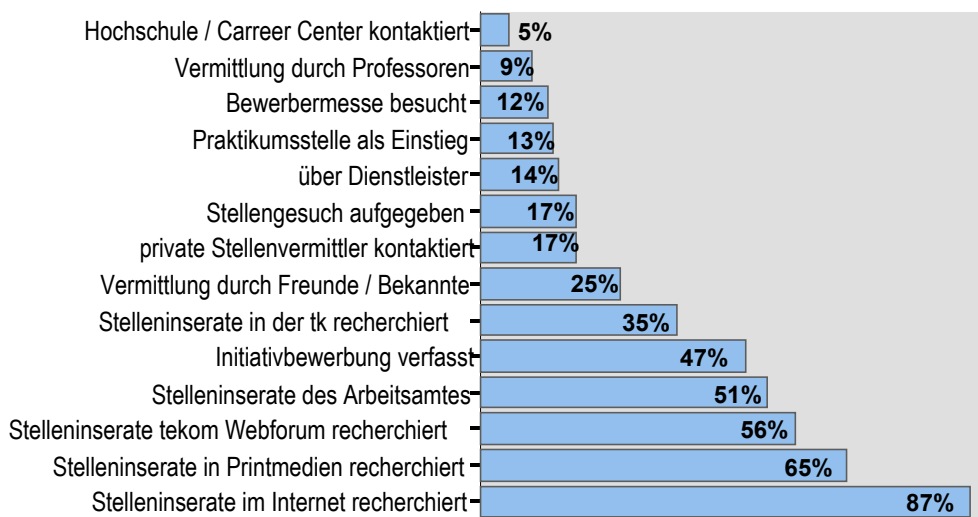
### 4.1.3 Wege der Stellensuche

#### WEGE DER STELLENSUCHE

Durch die nächste Frage wurde ermittelt, welche Wege bei der Stellensuche eingeschlagen wurden. Alle genutzten Medien sollten dabei genannt werden – die Befragten konnten beliebig viele Angaben machen.

Die Mehrheit der Befragten gibt an, im Internet (87%) und / oder in Printmedien (65%) recherchiert zu haben.

Das tekom-Webforum spielt für die Stellensuchenden ebenfalls eine wichtige Rolle: Über die Hälfte der Arbeitssuchenden (56%) nutzte diese Möglichkeit, um sich über Inserate zu informieren. Fast genauso viele (51%) versuchten, über das Arbeitsamt eine Stelle zu finden und fast die Hälfte (47%) hat eine Initiativbewerbung verfasst. Immerhin hat auch etwa ein Drittel der Befragten Stelleninserate in der Fachzeitschrift der tekom "tk" recherchiert. Andere Wege der Stellensuche wurden hingegen weniger häufig eingeschlagen.



Wege der Stellensuche ( n = 252, Mehrfachantwort n = 1140)

#### Internet spielt wichtige Rolle

Die von potenziellen Bewerbern eingeschlagenen Wege zeigen, dass das Internet für Stellensuchende eine zentrale Rolle spielt, um Angebote zu recherchieren. Nach wie vor werden verschiedene Print-Medien genutzt. Die Ergebnisse zeigen auch, dass viele Bewerber nicht nur nach passenden Angeboten recherchieren, sondern sich auch selbst durch Initiativ-Bewerbungen aktiv um Stellen bemühen.

Erfreulich für die tekom als Fachverband für Technische Kommunikation ist, dass die von ihr zur Verfügung gestellten Möglichkeiten für Stellenangebote – im Webforum und in der tk – doch von sehr vielen Befragten genutzt werden, um sich speziell über Stellenausschreibungen in der Technischen Kommunikation zu informieren.

#### 4.1.4 Dauer der Stellensuche

##### DATEN ZUR STELLENSUCHE

Die Anzahl der Bewerbungen sowie die Dauer der Stellensuche sind Indikatoren für die Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen in der Technischen Kommunikation. Im Mittel dauerte die Stellensuche 5 Monate (Standardabweichung 5,4 Monate) und die Befragten (n = 124) verfassten bis zum Erfolg ihrer Bewerbungen im Durchschnitt 14,5 Bewerbungen. Die Abweichung beträgt 17,8 Bewerbungen, das Maximum ist 80 Bewerbungen. Die mittlere Anzahl an Einladungen zu Bewerbungsgesprächen beträgt 3,2 (Standardabweichung = 2,4) und die Zahl der durchschnittlichen Stellenzusagen ist 1,4 (Standardabweichung = 0,9)

Mittelwerte für Dauer, Anzahl an Bewerbungen, Zahl der Gesprächseinladungen und Zusagen

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Dauer der Stellensuche in Monaten	124	0	36	5,0	5,2
Anzahl der Bewerbungen	119	0	80	14,5	17,8
Anzahl der Einladungen zu Bewerbungsgesprächen	124	0	15	3,20	2,4
Anzahl an Stellenzusagen	126	0	5	1,5	0,9

*Kurze Dauer der Stellensuche Bewerber können Stellen sogar wählen*

Angeht der allgemeinen Arbeitsmarktlage in Deutschland kann die durchschnittliche Dauer von 5,2 Monaten für die Stellensuche als relativ kurz angesehen werden. Auch ist der Mittelwert von 17,8 Bewerbungen als eher niedrig einzustufen. Die mittlere Zahl an Einladungen zu Bewerbungsgesprächen von 3,2 Einladungen weist ferner darauf hin, dass Bewerber in der Technischen Kommunikation gute Stellessichten haben. Der Mittelwert der Anzahl von Stellenzusagen liegt sogar über eins. Dies zeigt, dass etliche Bewerber sogar mehr als eine Stellenzusage erhalten und zwischen Stellen wählen konnten.

##### DAUER DER STELLENSUCHE NACH BEWERBUNGSZAHL

Über die Hälfte aller Stellensuchenden hatte die Stellensuche nach 3 Monaten beendet, der Mittelwert beträgt 5 Monate mit einer Standardabweichung von 5,2 Monaten. Das Maximum liegt bei 36 Monaten.

Nach abgeschlossener Suche: Dauer der Stellensuche und Anzahl an Stellenbewerbungen n = 117

Dauer der Stellensuche	Anzahl an Stellenbewerbungen					gesamt
	bis 5	6 - 15	16 - 25	26 - 50	mehr als 50	
bis 3 Monate	35%	13%	3%	3%		<b>54%</b>
3 - 6 Monate	5%	11%	4%	3%		<b>24%</b>
7 - 12 Monate	4%	3%	3%	6%	2%	<b>18%</b>
13 - 24 Monate		1%			2%	<b>3%</b>
mehr als 25 Monate					2%	<b>2%</b>
Gesamtanzahl Bewerbungen	44%	28%	10%	12%	5%	<b>100%</b>

**DAUER DER  
STELLENSUCHE  
NACH BERUFLICHER  
SITUATION**

Betrachtet man die Dauer der Stellensuche nach beruflicher Position, so zeigt sich, dass alle der befragten Absolventen und Berufsanfänger mit abgeschlossener Ausbildung nach spätestens 6 Monaten eine Stelle gefunden haben. Bei den Angestellten liegt dieser Anteil immerhin bei 70%.

Dauer der Stellensuche nach beruflicher Situation und Status der Stellensuche n = 252

Status der Stellensuche	Dauer der Stellensuche	AbsolventInnen oder BerufsanfängerInnen n = 38 / n = 9	Angestellte, ohne Führungsfunktion n = 75 / n = 74	Selbstständige freiberuflich Tätige n = 11 / n = 17	Arbeit-suchende n = 0/ n = 28	ge-samt
Suche ist abgeschlossen n = 124	bis 3 Monate	<b>63%</b>	51%	27%		<b>52%</b>
	3 - 6 Monate	<b>37%</b>	19%	18%		<b>24%</b>
	7 - 12 Monate		24%	45%		<b>19%</b>
	13 - 24 Monate		4%	9%		<b>3%</b>
	mehr als 25 Monate		3%			<b>2%</b>
aktuell auf der Suche n = 128	bis 3 Monate	67%	50%	24%	14%	<b>40%</b>
	3 - 6 Monate	11%	22%	24%	21%	<b>21%</b>
	7 - 12 Monate	22%	9%	29%	29%	<b>17%</b>
	13 - 24 Monate		12%	12%	<b>18%</b>	<b>13%</b>
	mehr als 25 Monate		7%	12%	<b>18%</b>	<b>9%</b>

*Stellenmarkt ist für qualifizierte Bewerber gut*

Die Ergebnisse liefern Hinweise darauf, dass der Stellenmarkt in der Technischen Kommunikation als gut einzuschätzen ist. Mit einer hohen Qualifikation haben Bewerber gute Aussichten, schnell eine Stelle zu erhalten, ja sogar zwischen Stellen wählen zu können. Grundvoraussetzung dafür scheinen jedoch eine gute Grundausbildung sowie passende Bewerberkriterien zu sein. Die Ergebnisse zeigen, dass Absolventen im allgemeinen sehr gute Arbeitsmarktchancen haben.

*Arbeitslosenquote im Ingenieurbereich*

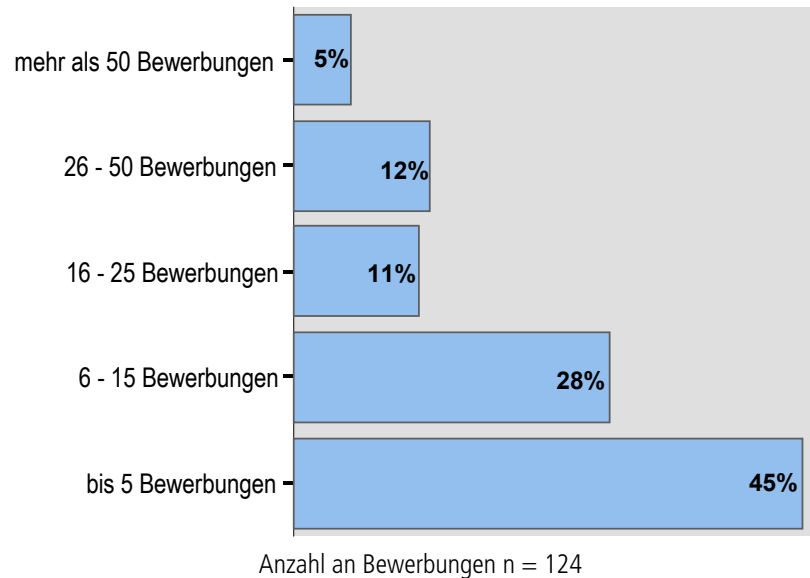
Das statistische Bundesamt ermittelte die Arbeitslosenquote im Jahr 2005 für Ingenieure. Danach liegt die Arbeitslosenquote insgesamt bei 8,6%. Die Arbeitslosenquote ist bei Frauen deutlich höher und liegt bei 18,9%. Bei Männern beträgt sie nur 7,2%. Insgesamt sind von allen Arbeitslosen 37,8% 1 Jahr und länger arbeitslos. Die oben genannte Analyse ergibt für arbeitslose Technische Redakteure, dass 36% länger als ein Jahr arbeitslos sind. Dieser Wert entspricht in etwa dem Anteil an arbeitslosen Ingenieuren.

Unter den arbeitslosen Ingenieuren sind

- 0,8% unter 25 Jahre
- 18,9% 25 bis unter 35 Jahre
- 39,2% 35 bis unter 50 Jahre und
- 41,1% 50 Jahre und älter

### ZAHL DER BEWERBUNGEN

Die Anzahl an Bewerbungen zeigt, dass nahezu die Hälfte bereits nach 5 Bewerbungen ihre Stellensuche abgeschlossen hat, weitere 28% verfassten 6 - 15 Bewerbungen. Somit fanden insgesamt 73% nach spätestens 15 Bewerbungen eine Arbeitsstelle.



### ERFOLG STARK ABHÄNGIG VON QUALIFIKATION UND PROFIL

Allerdings zeigen die Ergebnisse auch deutlich, dass es in der Technischen Dokumentation einen geringen Prozentsatz von Arbeit-suchenden gibt, der größere Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt hat: 28% der Arbeit-suchenden haben bereits mehr als 50 Bewerbungen geschrieben, weitere 24% bemühen sich mit 26 - 50 Bewerbungen.

Anzahl der Bewerbungen nach beruflicher Situation und Status der Stellensuche n = 241

Status der Stellen-suche	Anzahl der Be-werbungen	AbsolventIn-nen oder Berufs-anfängerInnen n = 36 / n = 9	Angestellte, ohne Führungs-funktion n = 72 / n = 73	Selbst-ständige, freiberuflich Tätige n = 22 / n = 15	Arbeit-suchende n = 0 / n = 22	Durch-schnitt
Suche ist abge-schlossen n = 119	bis 5	<b>39%</b>	49%	36%		<b>45%</b>
	6 - 15	<b>47%</b>	19%	18%		<b>28%</b>
	16 - 25	11%	13%			<b>11%</b>
	26 - 50	3%	13%	36%		<b>12%</b>
	mehr als 50		7%	9%		<b>5%</b>
aktuell auf der Suche n = 122	bis 5	56%	73%	20%	12%	<b>52%</b>
	6 - 15	33%	15%	33%	20%	<b>20%</b>
	16 - 25		5%	27%	16%	<b>10%</b>
	26 - 50	11%	4%	7%	<b>24%</b>	<b>9%</b>
	mehr als 50		3%	13%	<b>28%</b>	<b>9%</b>

#### 4.1.5 Bedeutung eines formalen Abschlusses für die Stellensuche

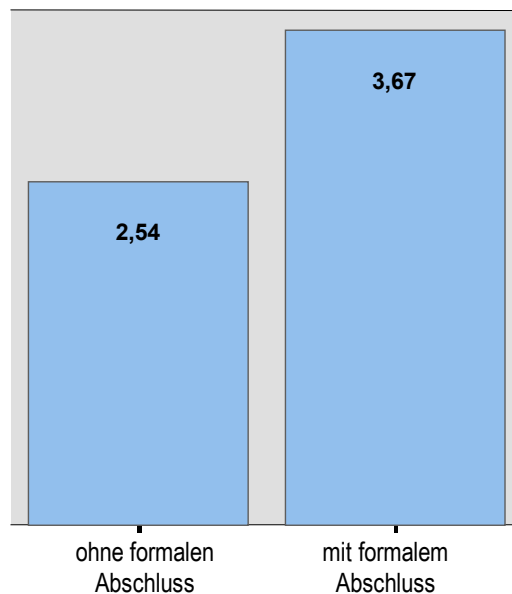
##### EINFLUSS DER TD - QUALIFIKATION AUF DIE STELLENSUCHE

Mit der folgenden Analyse wurde untersucht, ob Bewerber, die einen formalen Abschluss in Technischer Kommunikation vorweisen können, signifikant öfter zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden als Bewerber ohne einen solchen Abschluss.

Die Daten belegen: Eine spezielle Qualifikation in Technischer Dokumentation ist ein signifikanter Einflussfaktor bei der Stellensuche. Stellensuchende mit formalem Abschluss werden deutlich häufiger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen, im Mittel zu 3,6 Bewerbungsgesprächen (Standardabweichung = 4,2), wohingegen die mittlere Anzahl an Bewerbungsgesprächen bei Bewerbern ohne TD-Qualifikation nur 2,5 beträgt (Standardabweichung = 2,6).

Zahl der Einladungen zu Bewerbungsgesprächen von Bewerbern mit und ohne einen formalen Abschluss in Technischer Kommunikation / n = 250

Zahl der Einladungen zu Bewerbungsgesprächen	formaler Abschluss in Technischer Kommunikation / Dokumentation		Durchschnitt
	nein	ja	
keine Einladung	18%	10%	15%
1 - 2 Gespräche	46%	37%	42%
3 - 4 Gespräche	17%	27%	21%
mehr als 4 Gespräche	20%	26%	22%



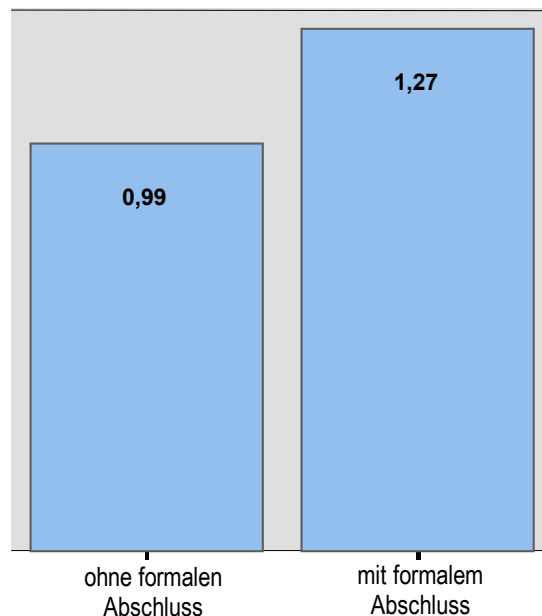
Mittelwert der Zahl der Einladungen zu Bewerbungsgesprächen von Bewerbern mit und ohne einen formalen Abschluss in Technischer Kommunikation n = 250

**EINFLUSS DER TD -  
QUALIFIKATION AUF  
DIE  
STELLENZUSAGEN**

Ferner wurde ermittelt, ob Bewerber mit formalem Abschluss in Technischer Kommunikation mehr Stellenzusagen erhalten als solche ohne. Auch dies bestätigte sich: Bewerber mit formalem Abschluss in Technischer Dokumentation erhalten signifikant mehr Stellenzusagen, im Mittel sind dies 1,3 Zusagen (Standardabweichung = 1,2), wohingegen Bewerber ohne spezielle Qualifikation einen Wert von nur 0,9 (Standardabweichung = 1,0) erreichen.

Zahl der Stellenzusagen von Bewerbern mit und ohne einen formalen Abschluss in Technischer Kommunikation / Dokumentation  
n = 244

Anzahl der Stellenzusagen	formaler Abschluss in Technischer Kommunikation / Dokumentation		Durchschnitt
	nein	ja	
keine Zusagen	33%	32%	<b>33%</b>
1 - 2 Zusagen	61%	51%	<b>57%</b>
3 - 4 Zusagen	5%	14%	<b>9%</b>
mehr als 4 Zusagen	1%	2%	<b>1%</b>



Mittelwert an Stellenzusagen von Bewerbern mit und ohne formalen Abschluss in Technischer Kommunikation / n = 244

*Günstigere  
Bewerbungssituation  
mit formalem Abschluss  
in TD*

Die Signifikanz des Ergebnisses bestätigt, dass der Unterschied in der Anzahl an Einladungen zu Bewerbungsgesprächen sowie in der Anzahl an Stellenzusagen zwischen Bewerbern mit einem formalen Abschluss in Technischer Kommunikation und solchen ohne nicht durch den Zufall bedingt ist, sondern auf den Nachweis eines formalen Abschlusses zurückgeführt werden kann. Damit zeigen die Ergebnisse: Wer eine formale Ausbildung in Technischer Kommunikation vorweisen kann, findet schneller und leichter eine Stelle und hat damit eine günstigere Bewerbungssituation. Zudem legen die Befunde dar, dass hoch qualifizierte Absolventen sehr gute Arbeitsmarktchancen haben: Fast alle Absolventen haben nach 6 Monaten eine Stelle gefunden.

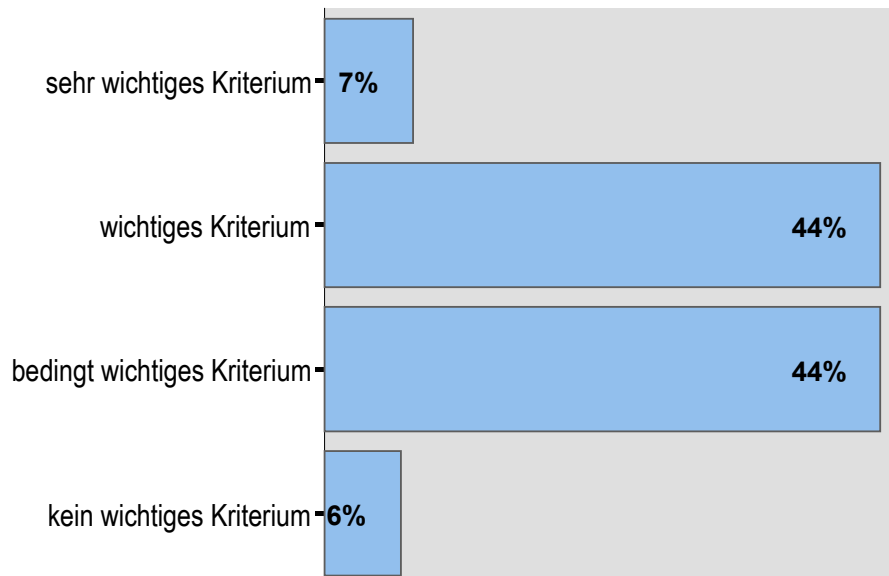
## 4.2 Anforderungen von Unternehmen an Bewerber

### 4.2.1 Spezielle TD- Qualifikation als Kriterium zur Bewertung von Bewerbern

#### BEDEUTUNG SPEZIELLER TD - QUALIFIKATION

Da erfahrungsgemäß im Bereich der Technischen Kommunikation viele Quereinsteiger ohne formale Ausbildung in Technischer Kommunikation tätig sind und Stellen nach wie vor mit Quereinsteigern besetzt werden, sollte in der Umfrage ermittelt werden, welchen Stellenwert aus Sicht der Führungskräfte eine spezielle Qualifikation in Technischer Kommunikation bei der Einstellung eines Bewerbers hat.

Die Ergebnisse zeigen: Nur 6% der Befragten halten dies für **kein** wichtiges Kriterium. Wie bedeutsam allerdings eine spezielle Qualifikation in Technischer Kommunikation ist, wird von den Führungskräften unterschiedlich beurteilt: Für 44% ist dies nur ein bedingt wichtiges Kriterium und für weitere 44% bereits ein wichtiges Kriterium. Für sehr wichtig halten eine derartige Qualifikation 7% der Befragten.



Bedeutung von TD-spezifischer Qualifikation als Kriterium für die Einstellung von Bewerbern n = 211

#### Qualifikation für Technische Kommunikation hat Bedeutung

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass eine spezielle Qualifikation in Technischer Kommunikation für 94% der Befragten nicht unwichtig ist. Dafür sprechen auch die Ergebnisse, dass Bewerber mit formeller Ausbildung in technischer Kommunikation häufiger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden und mehr Stellenzusagen erhalten.

Unterschiedlicher Ansicht sind die Führungskräfte darüber, wie groß der Stellenwert ist, den eine formale Qualifikation in Technischer Kommunikation letzten Endes hat. Für die einen ist sie nur bedingt wichtig, für die anderen wichtig. Sehr wichtig sogar ist sie für insgesamt 7%. Dies zeigt: Eine Qualifikation in Technischer Kommunikation ist für Führungskräfte von großer Bedeutung. Sie ist jedoch für die meisten Führungskräfte nicht alleine ausschlaggebend für die Bewertung eines Bewerbers.



## 4.2.2 Anforderungen an Bewerber

---

### **ANFORDERUNGEN AN BEWERBER**

Im Hinblick auf Bildung und Arbeitsmarkt interessiert für diese Studie besonders die Frage, welche Anforderungen Unternehmen bzw. Führungskräfte an die Qualifikation von Bewerbern stellen.

Die Antworten der Führungskräfte wurden den Meinungen zu wichtigen Bewerberkriterien aus Sicht von Studierenden bzw. in Aus- oder Weiterbildung Befindlichen und in der Technischen Kommunikation Beschäftigten gegenübergestellt. Alle wurden bei dieser Frage darum gebeten, die fünf wichtigsten Kriterien anzugeben, die Bewerber zu erfüllen haben.

Die meisten Führungskräfte (80%) geben den Technischen Hintergrund als wichtiges Bewerberkriterium an. Wichtig ist zudem für viele Führungskräfte (68%) die Vielseitigkeit in der Qualifikation sowie für 66% die Berufserfahrung. Zudem werden Fremdsprachenkenntnisse von 65% der Befragten als wichtiges Einstellungskriterium genannt und nahezu die Hälfte (51%) nennt die Persönlichkeit des Bewerbers. Die Top 5 der am häufigsten von Führungskräften genannten Kriterien zur Bewertung von Bewerbern sind damit:

- Technischer Hintergrund
- Vielseitigkeit der Qualifikation
- Berufserfahrung
- Fremdsprachenkenntnisse
- Persönlichkeit (z.B. Alter, Geschlecht etc.)

Bezüglich der Bewertung der Wichtigkeit verschiedener Bewerberkriterien zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen Führungskräften bzw. in der Technischen Kommunikation Beschäftigten und den arbeitssuchenden oder studierenden bzw. in Aus- oder Weiterbildung befindlichen Teilnehmern: In Aus- oder Weiterbildung Befindliche und Studierende nennen den technischen Hintergrund weit seltener als wichtiges Einstellungskriterium als die beiden anderen Befragtengruppen. Zudem sehen mehr im Studium oder in Weiterbildung befindliche Befragten den Nachweis von Praktika als wichtiges Einstellungskriterium an. Da durch Praktika ebenfalls Berufserfahrung gewonnen werden kann, entspricht dies gewissermaßen dem von Führungskräften als wichtig erachteten Kriterium "Berufserfahrung".

---

Von verschiedenen Berufsgruppen als wichtig angesehene Bewerberkriterien

	Führungskräfte n = 210	in Studium oder Weiterbildung Befindliche n = 90	berufstätige Arbeitsuchende n = 725
<b>Technischer Hintergrund</b>	80%	37%**	73%
<b>Vielseitigkeit der Qualifikation</b>	68%	80%*	72%
<b>Berufserfahrung</b>	66%	48%*	80%*
<b>Fremdsprachenkenntnisse</b>	65%	56%	60%
<b>Persönlichkeit (z.B. Alter, Geschlecht etc.)</b>	51%	51%	66%*
<b>explizite Ausbildung in Technischer Kommunikation</b>	37%	22%*	23%*
Studienfachrichtung	36%	40%	30%
Fachliche Spezialisierung	30%	28%	36%
Praxiserfahrung durch Praktika	29%	70%**	22%
Art des Abschlusses (Diplom / Master etc.)	26%	32%	27%
Diplomnote	15%	28%**	11%
Berufstätigkeit vor dem Studium	11%	13%	12%
Praktikum in der eigenen Firma	10%	9%	6%*
Auslandserfahrung	9%	36%**	15%*
Thema bzw. Art der Abschlussarbeit*	7%	14%*	6%
Herkunftsuniversität	4%	9%	3%

*Wichtig sind bei Bewerbern vielseitige Qualifikation sowie Fremdsprachenkenntnisse*

Zunächst fällt auf, dass die Ergebnisse verschiedener Fragen der Studie „Bildung und Arbeitsmarkt“ miteinander konsistent sind: Bereits bei der Frage nach wichtigen Schlüsselqualifikationen wurde Technisches Verständnis am häufigsten genannt, ebenso wurden Fremdsprachenkenntnisse von vielen als wichtig eingeschätzt. Dieselbe Wertigkeit kann bei der Frage nach den wichtigen Einstellungskriterien festgestellt werden.

An anderer Stelle der Studie wurde ermittelt, warum Studierende und in Aus- oder Weiterbildung Befindliche diesen Beruf ergreifen wollen. Einer der Hauptgründe war die Vielseitigkeit des Berufs. Bemerkenswert ist hier wiederum, dass genau die Eigenschaft der Vielseitigkeit von Führungskräften an Bewerbern geschätzt wird.

*Spezielle Ausbildung in Technischer Kommunikation wichtig, aber nicht alleine maßgeblich, Berufsfeld ist offen für verschiedene Fachrichtungen*

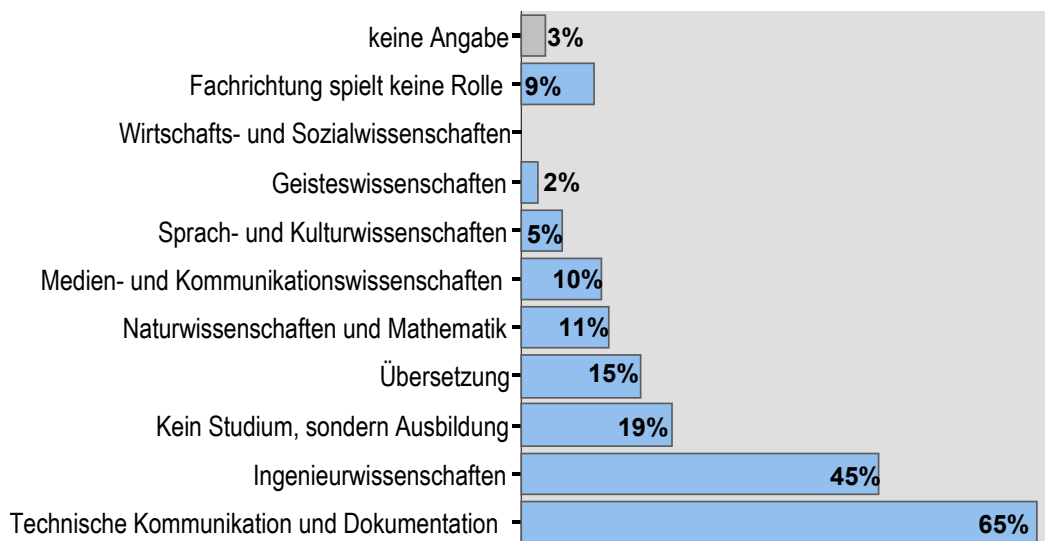
Bezeichnend ist zudem, dass die Studienfachrichtung nicht unbedingt als Einstellungskriterium maßgeblich ist. In diesen Ergebnissen zeigt sich wieder der Stellenwert einer speziellen Ausbildung in Technischer Kommunikation. Sie ist relativ wichtig: Wie in den anderen Ergebnissen dargestellt, werden Bewerber mit formalem Abschluss in Technischer Kommunikation öfter zu Bewerbungsgesprächen eingeladen und erhalten mehr Stellenzusagen. Doch sie ist nicht ein zwingendes Kriterium für die Einstellung und nicht alleine entscheidend für die Beurteilung von Bewerbern. Wie sich bereits bei der Frage nach den Studienabschlüssen der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten herausstellte, ist dieses Berufsfeld offen für Absolventen unterschiedlichster Fachrichtungen und für Quereinsteiger.

### 4.2.3 Geforderte Fach- und Schlüsselqualifikationen

#### GEFORDERTE FACH-QUALIFIKATIONEN BEI EINSTELLUNGEN

Gerade vor dem Hintergrund, wie wichtig ein formaler Abschluss in Technischer Kommunikation ist und mit welchen Fachrichtungen Quereinsteiger gute Arbeitsmarktchancen haben, wurden Führungskräfte speziell dazu befragt, welche Fachausbildungen sie bei einer Einstellung favorisieren.

Die Ergebnisse zeigen, dass eine Ausbildung in Technischer Dokumentation mit 65% Nennungen von vielen Führungskräften bevorzugt wird. Weitere 45% schätzen Bewerber mit einem Abschluss in einer Ingenieurwissenschaft.



Von Führungskräften geforderte Fachausbildungen (Mehrfachantworten) n = 394

*Präferenz liegt hauptsächlich bei TD-Abschlüssen und Ingenieurwissenschaften*

Die Präferenz von Führungskräften liegt den Ergebnissen zufolge bei Absolventen der Technischen Kommunikation. Dass sie nach diesen und anderen Ergebnissen bevorzugt werden, spricht für gute Arbeitsplatzchancen für hoch qualifizierte Absolventen. Aber auch aus den Ingenieurwissenschaften kommende Bewerber werden gerne genommen.

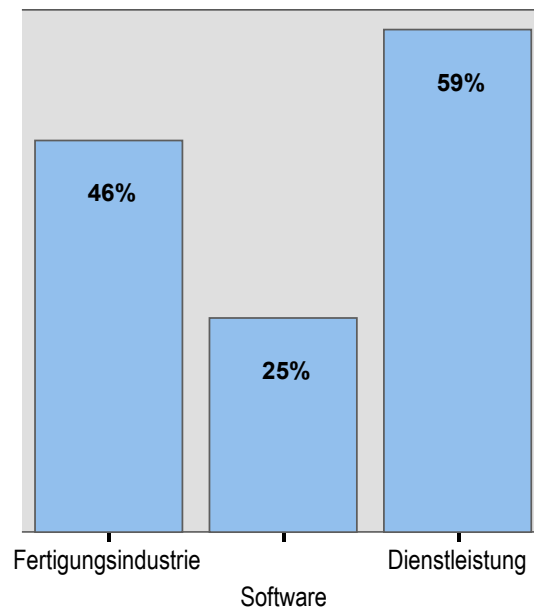
Bei den restlichen Fachrichtungen ist kein eindeutiger Trend zu erkennen.

## UNTERSCHIEDE IN DER PRÄFERENZ VON INGENIEURWISSENSCHAFTEN

Es sollte auch geklärt werden, ob sich das Interesse an Bewerbern mit einem ingenieurwissenschaftlichen Hintergrund zwischen den Wirtschaftszweigen signifikant unterscheidet.

*Ingeniurausbildungen in Dienstleistung und Fertigungsindustrie bedeutsamer*

Die ermittelten Unterschiede sind evident: Befragte aus der Fertigungsindustrie und aus der Dienstleistungsbranche nennen die Ingenieurwissenschaften signifikant häufiger als bevorzugten Abschluss – 46% bzw. 59% - als Personen aus der Softwarebranche (hier waren es nur 25%).



Unterschiede in der Präferenz von Ingenieurwissenschaften zwischen Industriezweigen n = 205

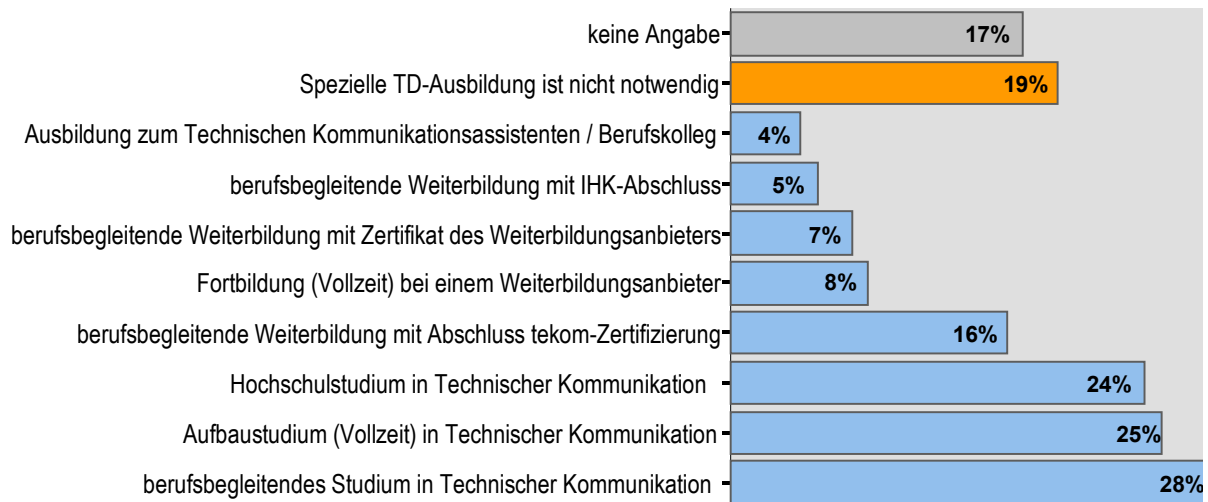
*Ingenieure bringen technisches Verständnis mit*

Der Stellenwert der Ingenieurwissenschaften könnte in Verbindung mit der Anforderung an technisches Verständnis als wichtige Qualifikation Technischer Redakteure sowie dem technischen Hintergrund als Einstellungskriterium gewertet werden, da Ingenieure diese Fähigkeiten mitbringen.

## BEVORZUGTE TD - QUALIFIKATIONEN

Führungskräfte wurden gefragt, welche Art von Ausbildung sie bei Bewerbern für die Technische Kommunikation bevorzugen.

Insgesamt nennen 77% der befragten Führungskräfte eine Form der Hochschulausbildung als bevorzugte Qualifikation in Technischer Kommunikation. Hierbei steht an erster Stelle der Nennungen mit 28% das berufsbegleitende Studium in Technischer Kommunikation. An zweiter Stelle folgt mit 25% der Angaben das Aufbaustudium (Vollzeit) in Technischer Kommunikation. Weitere 24% bevorzugen ein Hochschulstudium in Technischer Kommunikation und auch das tekom-Zertifikat wurde von 16% genannt.



Von Führungskräften bevorzugte TD-Qualifikationen (Mehrfachantwort) n = 211

*Hochschulausbildung und objektiver Nachweis bei formalen Ausbildungen bevorzugt*

Die Nennungen verteilen sich bei dieser Frage sehr stark über die verschiedenen Antwortalternativen, sodass kein eindeutiger Trend festzustellen ist. Die Ergebnisse legen jedoch nahe, dass Führungskräfte eine Hochschulausbildung bevorzugen, sei es berufsbegleitend, als Aufbaustudium oder als grundständiges Hochschulstudium.

Zusammenfassend kann postuliert werden, dass Führungskräfte entweder ein grundständiges Studium in Technischer Kommunikation oder die Kombination einer Erstausbildung - etwa im Technischen Bereich - mit einem berufsbegleitenden Studium, einem Aufbaustudium oder dem tekom-Zertifikat bevorzugen. Dieses Zertifikat wird von allen privaten Weiterbildungsmöglichkeiten am häufigsten genannt. Möglicherweise ist dafür ausschlaggebend, dass sowohl an den Hochschulen als auch beim tekom-Zertifikat ein objektiver Nachweis der Qualifikation auf Basis eines definierten Rahmencurriculums und durch eine staatliche Prüfung bzw. durch eine externe Prüfung durch den Berufsverband gewährleistet ist.

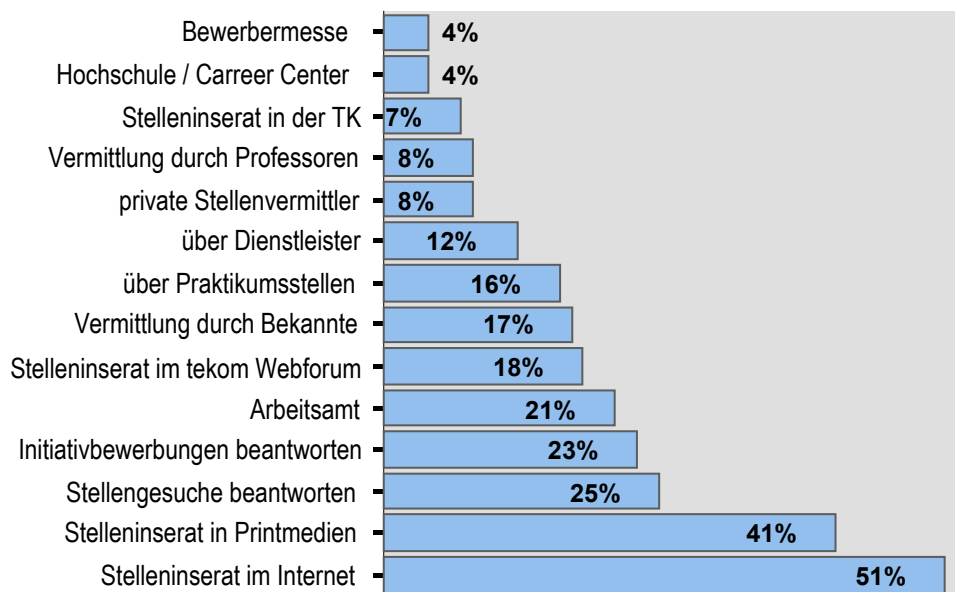
## 4.3 Bewerberakquise

### 4.3.1 Wege der Bewerberakquise

#### MEDIEN ZUR BEWERBERAKQUISE

Die Führungskräfte wurden gefragt, über welche Medien und Wege sie neue Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt finden bzw. Bewerber akquirieren.

Die Analyse zeigt, dass die meisten Führungskräfte (51%) angeben, im Internet Stelleninserate aufzugeben. Zudem spielen Stelleninserate bei 41% der Befragten eine Rolle. Weitere 25% beantworten Stellengesuche und 23% reagieren auf Initiativbewerbungen. Das Arbeitsamt wird von 21% der Befragten genutzt und 18% geben Inserate im tekomp-Webforum auf.



Wege von Führungskräften zur Bewerberakquise n = 211 (Mehrfachantwort n = 525)

*Internet und Printmedien werden von Führungskräften wie von Bewerbern am häufigsten genutzt.*

Interessant ist bei diesen Ergebnissen die relativ hohe Übereinstimmung zwischen den von Bewerbern eingeschlagenen Wegen der Stellensuche und den von Führungskräften genutzten Medien. Zum Vergleich: Das Internet sowie die Printmedien nutzen die meisten Bewerber und die meisten Führungskräfte. Auch hat fast die Hälfte aller Bewerber eine Initiativbewerbung verfasst. Beim Vergleich der Häufigkeiten muss bedacht werden, dass Bewerber im Schnitt 4 - 5 verschiedene Medien nutzen, um mit Unternehmen in Kontakt zu treten, Führungskräfte dagegen in der Regel nur 2,5.

*Stellengesuche und Initiativbewerbungen erfolgversprechend*

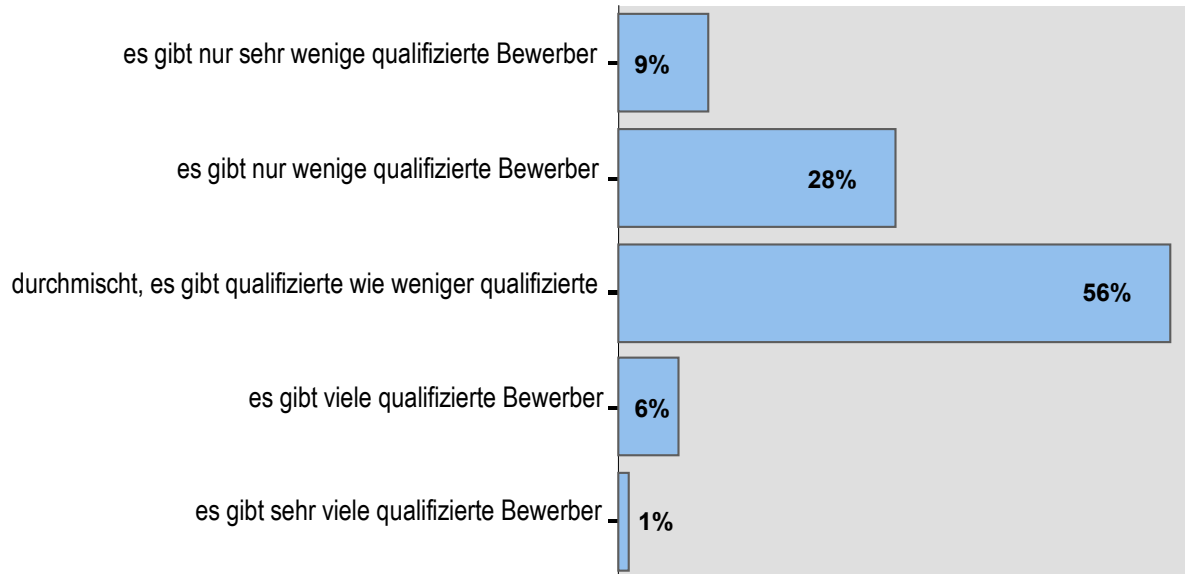
Bemerkenswert ist zudem, dass ein relativ hoher Anteil an Führungskräften angibt, Stellengesuche oder Initiativbewerbungen zu beantworten. Demnach sind diese Wege für Bewerber durchaus auch erfolgversprechend.

### 4.3.2 Einschätzung des Bewerbermarktes

**ERFAHRUNGEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN HINSICHTLICH BEWERBERQUALIFIKATION**

Die folgende Frage sollte eine Einschätzung aus Sicht der Führungskräfte ermitteln, wie viele qualifizierte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind.

Als Antwort geben nur 7% an, dass es viele oder sogar sehr viele sind. Hingegen ist der Anteil der Führungskräfte, die der Ansicht sind, es gibt auf dem Arbeitsmarkt wenige oder nur sehr wenige qualifizierte Arbeitskräfte, mit über einem Drittel (37%) deutlich höher.



Aussagen von Führungskräften zum Anteil an qualifizierten Technischen Redakteuren auf dem Arbeitsmarkt n = 211

*Nur wenig wirklich hoch qualifizierte Bewerber auf dem Arbeitsmarkt*

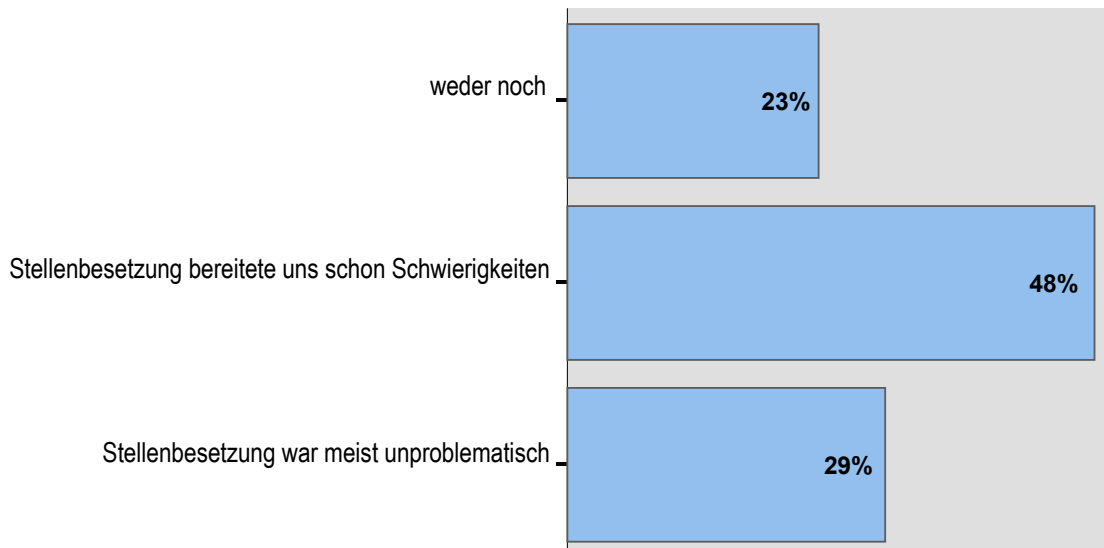
Da insgesamt nur 7% aller befragten Führungskräfte die Erfahrung gemacht haben, dass es viele oder sogar sehr viele qualifizierte Bewerber auf dem Arbeitsmarkt gibt, liegt der Schluss nahe, dass qualifizierte Bewerber eher in geringer Zahl auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind. Sogar 37% der Führungskräfte sind der Ansicht, es gibt nur wenige oder sehr wenige qualifizierte Bewerber. Dies hat Konsequenzen für die Besetzung von Stellen.

Entsprechend diesen Ergebnissen scheint es eine Diskrepanz zwischen der beruflichen Qualifikation der Arbeitnehmer auf der einen Seite und der nachgefragten Qualifikation durch die Arbeitgeber auf der anderen Seite zu geben.

**PROBLEME BEI DER  
STELLENBESETZUNG**

Die nächste Frage ermittelte, ob Führungskräfte Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen hatten. Die Antworten werden ebenfalls als Indikator gewertet, wie viele gut qualifizierte Bewerber auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind.

Entsprechend dem Meinungsbild zur Anzahl qualifizierter Bewerber gibt fast die Hälfte aller Führungskräfte zur Antwort, dass ihnen die Stellenbesetzung in der Vergangenheit bereits Probleme bereitet habe.



Führungskräfte: Anteil an Führungskräften, die bei der Stellenbesetzung in der Vergangenheit Schwierigkeiten hatten, den passenden Mitarbeiter zu finden n = 211

*Stellenbesetzung oft  
problematisch*

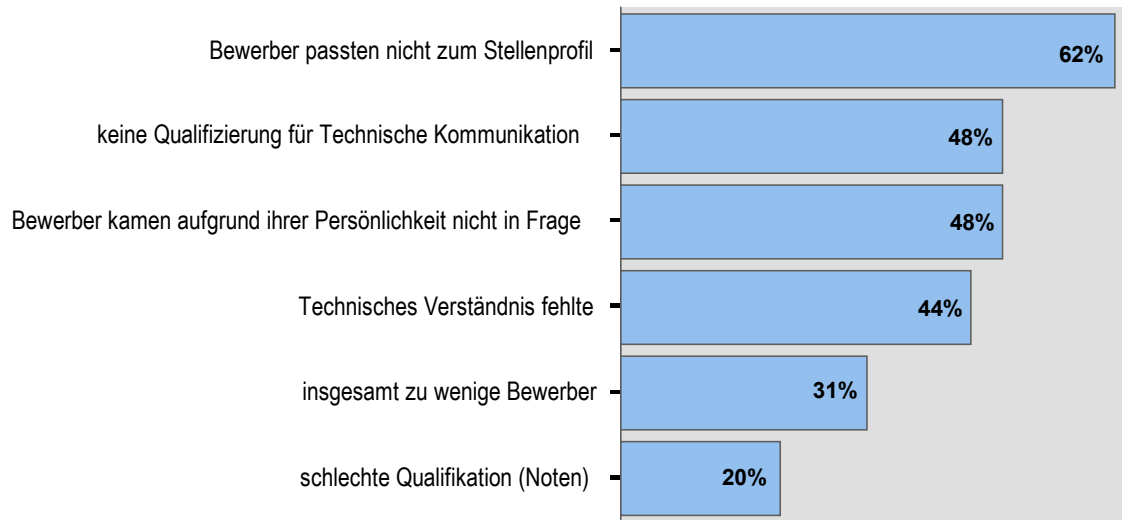
Aus diesem Ergebnis kann der Schluss gezogen werden, dass Stellen nicht immer leicht besetzt werden können: Etwa jeder Zweite berichtet von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Für 29% der Führungskräfte war es bislang unproblematisch, den richtigen Mitarbeiter zu finden.



## GRÜNDE FÜR PROBLEME BEI DER STELLENBESETZUNG

Bei allen, die angaben, bereits Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen gehabt zu haben, wurden die Gründe dafür ermittelt.

Der von 62% am häufigsten genannte Grund ist das fehlende Zusammenpassen von Bewerbern und Stellenprofil. Außerdem sieht etwa die Hälfte aller Befragten (48%) die Ursache in der mangelnden Qualifizierung für Technische Kommunikation. Zudem war die Persönlichkeit des Bewerbers für etwa jede 5. Führungskraft ausschlaggebend. Und wieder wurde bei dieser Frage fehlendes technisches Verständnis von vielen Befragten (44%) als Grund für Probleme bei der Stellenbesetzung angeführt.



Gründe für Probleme bei der Stellenbesetzung (Mehrfachwahlantworten n = 354) n = 97

*Fehlende Qualifikation für TD und fehlendes technisches Verständnis sind Hauptprobleme bei der Stellenbesetzung*

Die Übereinstimmung von Bewerber und Stellenprofil ist eine Grundanforderung für die Stellenbesetzung und ist auch in anderen Bereichen generell der häufigste Grund für Absagen. Per se sagt eine mangelnde Entsprechung von Bewerberprofil und Stelle noch nichts über die Qualifikation des Bewerbers aus. Bezeichnend ist jedoch, dass der Grund "keine Qualifizierung für Technische Kommunikation" etwa von jeder zweiten Führungskraft genannt wird. Auch fehlendes Technisches Verständnis – was anderen Ergebnissen zufolge eine der wichtigsten Schlüsselqualifikationen ist und zu den relevanten Kriterien für die Bewerberauswahl gehört – wurde relativ häufig als Problem genannt.

*qualifizierten Bewerber fehlen am Arbeitsmarkt*

In allen Antworten zeichnet sich ab, dass nicht allzu viele hochqualifizierte Bewerber auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind: Immerhin sagen 37% der befragten Führungskräfte aus, dass es wenige oder sehr wenige qualifizierte Bewerber gibt und etwa die Hälfte von ihnen hat oder hatte Probleme bei der Stellenbesetzung. Ursächlich dafür ist bei etwa 50% eine den Bewerbern fehlende Qualifizierung für Technische Kommunikation, weitere 44% vermissen das technische Verständnis der Bewerber. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass der Arbeitsmarkt mit qualifizierten Bewerbern für die Technische Kommunikation alles andere als gedeckt ist. Sie zeigen deutlich, dass Bedarf an qualifizierten Absolventen und gut in Technischer Kommunikation ausgebildeten Quereinsteigern vorhanden ist. In Verbindung mit den Aussagen von Stellensuchenden zeigen diese Ergebnisse, dass qualifizierte Bewerber durchaus gute Stellenaussichten haben.

## 5 Stand und Entwicklungen der Beschäftigung

### 5.1 Personalstrukturen

#### 5.1.1 Qualifizierung für Technische Kommunikation

##### PERSONAL- STRUKTUR NACH EINSTIEG IN DIE TECHNISCHE KOMMUNIKATION

Zunächst wurden Führungskräfte um eine Beschreibung ihrer Mitarbeiterstruktur gebeten. Angegeben werden sollte jeweils, wie viele ihrer Mitarbeiter aus anderen Bereichen übernommen wurden, wie viele von extern ohne spezielle Qualifikation in Technischer Kommunikation eingestellt wurden, wie viele mit einem speziellen Hochschulstudium in Technischer Kommunikation und wie viele mit spezieller Weiterbildung in diesem Bereich.

Die folgenden Ergebnisse zeigen, dass die überwiegende Mehrheit, 74% , der befragten Unternehmen aus anderen Bereichen übernommene Mitarbeiter und extern eingestellte Mitarbeiter ohne TD-Qualifikation beschäftigt. Bei 26% der Befragten sind zwischen einem Viertel und der Hälfte aller Mitarbeiter in der Technischen Dokumentation aus anderen Bereichen übernommen. Bei 33% der Befragten wurden ein Viertel bis die Hälfte aller Mitarbeiter ohne spezielle Qualifikation für Technische Dokumentation von extern eingestellt.

Weiterhin geben 51% der Unternehmen an, keine Mitarbeiter mit TD-spezifischen Studiengängen zu beschäftigen. Insgesamt haben 60% der befragten Führungskräfte keine von extern eingestellten Mitarbeiter mit einer speziellen Weiterbildung.

Anteil an Unternehmen mit TD-Mitarbeitern verschiedener Herkunft und prozentualer Anteil der Mitarbeiter in Relation zu allen TD-Mitarbeitern n = 156

Anteil an allen Mitarbeitern in der TD	Anteil an von anderen Bereichen übernommenen Mitarbeitern	Anteil an extern eingestellten Mitarbeitern ohne TD-Qualifikation	Anteil an extern eingestellten Mitarbeitern mit speziellem TD-Hochschulstudium	Anteil an extern eingestellten Mitarbeitern mit spezieller TD-Weiterbildung
keine	26%	26%	51%	60%
bis 25%	17%	20%	26%	26%
26% - 50%	26%	33%	17%	10%
51% - 75%	18%	11%	3%	1%
76% - 100%	14%	11%	2%	3%

*Qualifizierungsbedarf in Firmen*

Konform zu dem Ergebnis, dass rund drei Viertel der befragten Führungskräfte nur Mitarbeiter ohne spezielle Qualifikation in Technischer Kommunikation zur Verfügung stehen, kann im Kontext mit dem weiteren Befund interpretiert werden, dass lediglich 23% der Führungskräfte angeben, die Qualifikation ihrer Mitarbeiter sei genau richtig.

Zusammen weisen die Ergebnisse eindeutig darauf hin, dass der Qualifizierungsbedarf bei Beschäftigten in der Technischen Kommunikation nach wie vor hoch ist – auch wenn sicherlich durch langjährige Berufserfahrung Know-how aufgebaut wurde.

**ANTEIL AN MITARBEITERN MIT SPEZIELLER TD - QUALIFIKATION IN TD-ABTEILUNGEN**

Die Daten wurden auch unter dem Aspekt untersucht, wie viel Prozent der Unternehmen insgesamt Mitarbeiter ohne spezielle Qualifikation in Technischer Kommunikation beschäftigen und wie viele mit.

Die Ergebnisse zeigen: 93% der befragten Führungskräfte beschäftigen Mitarbeiter ohne spezielle Qualifikation in Technischer Kommunikation.

Insgesamt haben 46% der befragten Führungskräfte keine Mitarbeiter mit spezieller Qualifikation in Technischer Kommunikation, nur etwa die Hälfte der Unternehmen (55%) beschäftigen Mitarbeiter mit spezieller Qualifikation in Technischer Kommunikation.

Anteile an Mitarbeitern mit spezieller TD - Qualifikation in TD - Abteilungen

Anteil an der Gesamtbelegschaft	Prozent der Unternehmen, die Mitarbeiter ohne spezielle Qualifikation in Technischer Kommunikation beschäftigen n = 121	Prozent der Unternehmen, die Mitarbeiter mit spezieller Qualifikation in Technischer Kommunikation beschäftigen n = 106
keine	7%	46%
bis 25%	6%	20%
26% - 50%	19%	23%
51% - 75%	21%	4%
76% - 100%	47%	8%

*Zahl der Mitarbeiter mit spezieller Qualifikation in den Unternehmen steigt*

Um die Entwicklung einschätzen zu können, dienen die Daten aus der Studie 2002 als Referenz: In der Befragung 2002 waren es noch 55% der Unternehmen, die ausschließlich Mitarbeiter ohne spezielle Qualifikation in Technischer Kommunikation beschäftigten. Die aktuelle Umfrage ermittelt, dass heute, 2006, „nur noch“ 46% der Unternehmen keine Mitarbeiter mit spezieller Qualifikation in Technischer Kommunikation haben.

In den Ergebnissen kommt also zum Ausdruck, dass der Anteil an speziell für Technische Dokumentation ausgebildeten Mitarbeitern in den letzten Jahren gestiegen ist. Dennoch ist der Anteil an Firmen, denen keine Mitarbeiter mit spezieller Ausbildung in Technischer Kommunikation zur Verfügung stehen, relativ hoch.

*Unter den Beschäftigten nach wie vor etliche Quereinsteiger und Qualifizierungsbedarf*

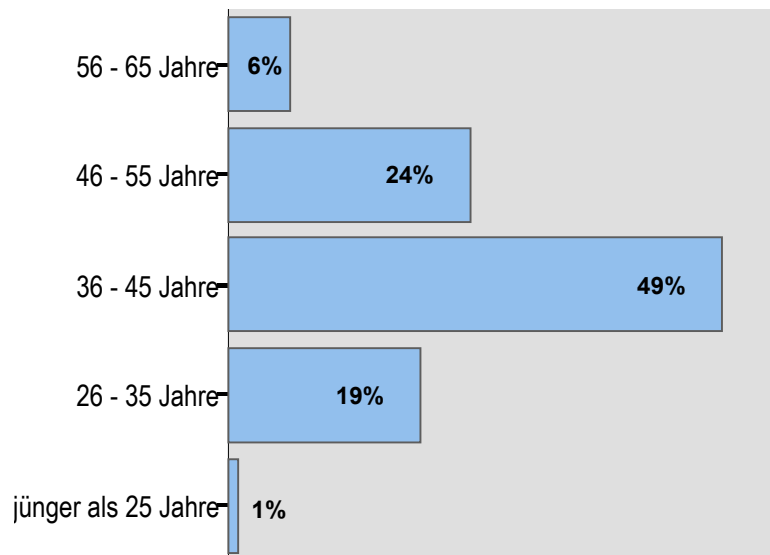
Diese Ergebnisse zeigen zudem wiederholt, dass die Technische Dokumentation nach wie vor ein typisches Berufsfeld für Quereinsteiger und Berufswechsler ist. Es ist offensichtlich, dass in vielen Unternehmen die Technische Dokumentation überwiegend von Mitarbeitern ohne spezielle Ausbildung für dieses Berufsfeld erstellt wird.

Damit sind diese Ergebnisse konsistent mit den anderen Befunden, die ergaben, dass rund 28% aller Befragten firmenintern in die Technische Kommunikation gewechselt haben und weitere 36% sich ohne spezielle Qualifikation in Technischer Kommunikation auf eine Stelle beworben haben.

## 5.1.2 Alter der in der Technischen Dokumentation Beschäftigten

**ALTERSVERTEILUNG** Im Folgenden wurde anhand der Befragungsergebnisse die Altersverteilung der in der Technischen Dokumentation Beschäftigten aufgeschlüsselt.

Die Datenanalyse zeigt, dass nahezu die Hälfte der Beschäftigten (49%) im Alter von 36 bis 45 Jahren ist und etwa ein Viertel im Alter zwischen 46 Jahren und 55 Jahren.



Altersverteilung der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten n = 891

*Altersverteilung deckt sich mit der von Ingenieuren*

Diese Altersverteilung entspricht der Altersverteilung von in Deutschland beschäftigten Ingenieuren.

Wie das Statistische Bundesamt für 2005 ermittelte, sind bei den Ingenieuren:

- 0,7% unter 25 Jahre
- 21,2% 25 bis unter 35 Jahre
- 54,1% 35 bis unter 50 Jahre und
- 24,0% 50 Jahre und älter.

**BERUFLICHE  
SITUATIONEN  
VERSCHIEDENER  
ALTERSVERTEILUNG**

Die folgende Tabelle betrachtet die Altersverteilung innerhalb verschiedener beruflicher Positionen.

Die Verteilung der Anteile der Altersgruppen innerhalb verschiedener beruflicher Positionen zeigt, dass die meisten der Berufsanfänger 26 - 35 Jahre alt sind. Über die Hälfte der Angestellten sowie der Führungskräfte sind im Alter von 36 - 45 Jahren.

Anteil der in der TD Beschäftigten mit unterschiedlicher beruflicher Situation nach Alter n = 891

	jünger als 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre	gesamt
AbsolventInnen oder BerufsanfängerInnen	9%	69%	18%	4%		100%
Angestellte ohne Führungsfunktion	1%	21%	52%	22%	4%	100%
Führungskräfte und Geschäftsführer mit Führungsfunktion		9%	52%	31%	8%	100%
Selbstständige, freiberuflich Tätige	1%	11%	42%	34%	12%	100%
<b>gesamt</b>	<b>1%</b>	<b>19%</b>	<b>49%</b>	<b>24%</b>	<b>6%</b>	<b>100%</b>

*Berufsanfänger  
zwischen 26 und 35  
Jahren*

Aus der Altersverteilung geht hervor, dass die meisten Berufsanfänger (69%) zwischen 26 und 35 Jahren alt sind.

Die Ergebnisse zeigen ferner: Die meisten Angestellten sowie die meisten Führungskräfte sind im Alter von 36 - 45 Jahren (jeweils 52% aller Befragten dieser Gruppen).

Im Alter von 26 - 35 Jahren sind mehr Angestellte ohne Führungsposition (21%) als mit Führungsposition (9%).

Hingegen gibt es in der Altersgruppe der 46 - 55-Jährigen anteilig mehr mit Führungsposition (31%), ohne Führungsposition sind nur 22%. Dies spiegelt den beruflichen Werdegang und die Karriere von Mitarbeitern wider, die nach einigen Jahren Berufserfahrung in Führungspositionen gelangen.

**ANTEILE  
VERSCHIEDENER  
ALTERSGRUPPE IN  
ABTEILUNGEN  
TECHNISCHER  
KOMMUNIKATION**

Mit der folgenden Frage wurden Führungskräfte gebeten darzustellen, wie viele Mitarbeiter aus einer bestimmten Altersgruppe sie in ihrer Abteilung beschäftigen. In Verbindung mit der Gesamtmitarbeiterzahl konnten daraus die prozentualen Anteile verschiedener Altersgruppen ermittelt werden.

Die Ergebnisse zeigen: 95% der befragten Unternehmen beschäftigen Mitarbeiter im Alter von 30-50 Jahren, für 46% der Unternehmen sind zwischen ein Viertel und der Hälfte aller Mitarbeiter in dieser Altersklasse.

Rund 56% der befragten Unternehmen beschäftigen Mitarbeiter im Alter von über 60 Jahren. Bei rund der Hälfte der Befragten gehören bis zu 25% aller Mitarbeiter dieser Altersklasse an.

Anteil an Unternehmen, die Mitarbeiter in der TD in einer bestimmten Altersgruppe beschäftigen und prozentualer Anteil der Mitarbeiter in Relation zu allen TD-Mitarbeitern  
n = 184

	Mitarbeiter im Alter zwischen 20-30 Jahren	Mitarbeiter im Alter zwischen 30-40 Jahren	Mitarbeiter im Alter zwischen 40-50 Jahren	Mitarbeiter im Alter zwischen 50-60 Jahren	Mitarbeiter im Alter von über 60 Jahren
keine	14%	5%	5%	15%	44%
bis 25%	47%	21%	28%	50%	51%
26% - 50%	31%	46%	46%	31%	5%
51% - 75%	4%	16%	12%	2%	
76% - 100%	3%	13%	9%	2%	

*Nachwuchsbedarf vorhanden*

Von Bedeutung ist das Ergebnis, dass über die Hälfte der befragten Führungskräfte angibt, Mitarbeiter im Alter von über 60 Jahren zu beschäftigen.

Denn eine wichtige Konsequenz daraus ist, dass mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen in den kommenden Jahren Ersatzbedarf haben wird, weil sehr viele der in der Technischen Kommunikation Beschäftigten wegen ihres Renteneintrittes ausscheiden werden.

### 5.1.3 Renteneintrittsalter und voraussichtlicher Personalbedarf

#### RENTENEINTRITTS- ALTER

Führungskräfte wurden ferner danach gefragt, wann in ihrem Unternehmen das normale Renteneintrittsalter erreicht ist.

Die Ergebnisse zeigen, dass in 64% der Unternehmen das normale Renteneintrittsalter dem gesetzlichen von 65 Jahren entspricht. In 12% bzw. 5% der Fälle liegt es früher. Damit gehen mindestens 17% der Mitarbeiter vorzeitig in Rente.

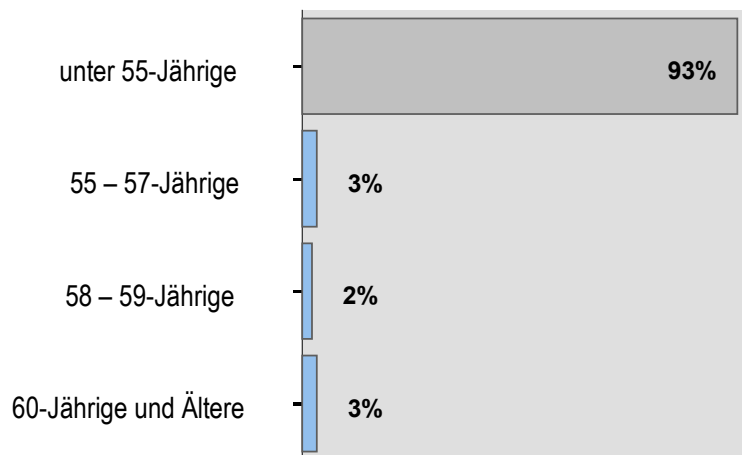
Normales  
Renteneintrittsalter in  
Unternehmen  
n = 173

	Prozente
mit dem gesetzlichen Renteneintrittsalter	64%
vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter	12%
deutlich vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter	5%
unterschiedlich geregelt	20%

#### ALTERSSTRUKTUR UNTER ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN

Um zu ermitteln, wie groß der Anteil der Beschäftigten ist, die in den kommenden Jahren in Rente gehen werden, wurde die Altersverteilung in den älteren Altersgruppen detailliert betrachtet.

Die Altersstruktur unter den befragten Teilnehmern, die aktuell in der Technischen Kommunikation tätig sind, zeigt einen Anteil von insgesamt rund 8% im Alter von 55 Jahren und älter.



Anteil der in der TD beschäftigten Mitarbeiter über 55 Jahre n = 910

*Schätzung für Bedarf an  
Technischen  
Redakteuren*

Ziel der tekom ist, diese empirisch ermittelten Prozentwerte über die zu erwartende Zahl an Beschäftigten, die wegen ihres Renteneintritts in absehbarer Zukunft aus dem Berufsleben ausscheiden werden, als Ausgangspunkt zu nehmen, um eine Schätzung für den zukünftigen Bedarf an Technischen Redakteuren vorzunehmen.

Da hierfür jedoch noch weitere statistische Berechnungen und Datensätze notwendig sind, können diese Ergebnisse noch nicht in der vorliegenden Studie veröffentlicht werden.

## 5.2 Stellenentwicklung

### 5.2.1 Anzahl an Mitarbeitern in der Technischen Kommunikation

#### VERÄNDERUNG DER MITARBETERZAHL IN 2005

Die nachfolgende Analyse betrachtet die Entwicklung der Mitarbeiterzahlen im Jahr 2005. Dazu wurden Führungskräfte nach der Anzahl an Mitarbeitern in der Technischen Kommunikation zu Beginn und zum Ende des Jahres gefragt. Da die Unternehmensgröße auf die Zahl der für Technische Kommunikation beschäftigten Mitarbeiter einen Einfluss hat, wurden die Daten nach der Unternehmensgröße getrennt analysiert. Betrachtet wurden in dieser Analyse nur Industrieunternehmen, da bei Einbezug von Dienstleistungsunternehmen die Mitarbeiterzahl in Unternehmen nach oben hin verzerrt würde.

#### VERÄNDERUNG DER BESCHÄFTIGTEN-ZAHL INDUSTRIE-UNTERNEHMEN 2005 - 2006

Von besonderem Interesse war bei dieser Auswertung der Vergleich der Mitarbeiterzahlen Anfang 2005 mit der Anzahl an Mitarbeitern Anfang 2006. Der Vergleich der durchschnittlichen Zahl an Mitarbeitern in der Technischen Kommunikation in Industrieunternehmen zeigt keine signifikanten Unterschiede.

Die Anzahl an Mitarbeitern in der Technischen Kommunikation richtet sich nach der Unternehmensgröße.

Mittlere Anzahl der Mitarbeiter in der Technischen Kommunikation nach Unternehmensgröße in Industrieunternehmen

		Anzahl an TD-Mitarbeitern Anfang 2005	Anzahl an TD-Mitarbeitern Anfang 2006
weniger als 50 Mitarbeiter n = 7	Median	1,00	2,00
	Mittelwert	1,43	2,29
	Standardabweichung	1,39	1,50
51- 250 Mitarbeiter n = 33	Median	3,00	3,00
	Mittelwert	4,36	4,41
	Standardabweichung	4,31	4,47
251 - 1000 Mitarbeiter n = 60	Median	5,00	5,00
	Mittelwert	6,95	7,22
	Standardabweichung	10,67	10,75
1001 - 10 000 Mitarbeiter n = 27	Median	10,0	10,00
	Mittelwert	15,42	15,57
	Standardabweichung	18,08	17,41
mehr als 10 000 Mitarbeiter n = 20	Median	12,50	13,50
	Mittelwert	40,25	39,55
	Standardabweichung	91,76	90,22
<b>Gesamtwerte n = 147</b>	<b>Median</b>	<b>5,00</b>	<b>5,00</b>
	<b>Mittelwert</b>	<b>12,20</b>	<b>12,30</b>
	<b>Standardabweichung</b>	<b>36,67</b>	<b>36,02</b>



*Hinweis zur Dateninterpretation*

Es sei an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen, dass die Daten die durchschnittliche Anzahl an Mitarbeitern in verschiedenen großen Industrieunternehmen wiedergeben.

Abweichungen davon – wie sie aus der Standardabweichung hervorgehen – sind durch verschiedene Faktoren bedingt, etwa durch den Umfang der an Dienstleister vergebenen Aufgaben.

Aus den Ergebnissen kann daher kein unmittelbarer Rückschluss gezogen werden, wie viele Mitarbeiter für die Technische Kommunikation ein Unternehmen mit einer bestimmten Größe idealerweise haben sollte.

*Beschäftigtenzahl 2005 und 2006 weitgehend stabil*

Aus der Tabelle geht deutlich hervor, dass sich zwischen 2005 und 2006 keine signifikanten Veränderungen in der Zahl der Beschäftigten ergeben haben. Die Beschäftigungszahl in der Technischen Kommunikation ist demzufolge weitgehend stabil. Dieses Ergebnis ist unabhängig von der Unternehmensgröße.

## 5.2.2 Ausscheiden von Mitarbeitern aus Unternehmen 2005

### ANZAHL AN AUSGESCHIEDENEN MITARBEITERN

Um ein vollständiges Bild des Stellenmarktes zu gewinnen, wurde über die Führungskräfte ermittelt, wie viele ihrer Mitarbeiter im Jahr 2005 aus der Technischen Kommunikation ausgeschieden sind.

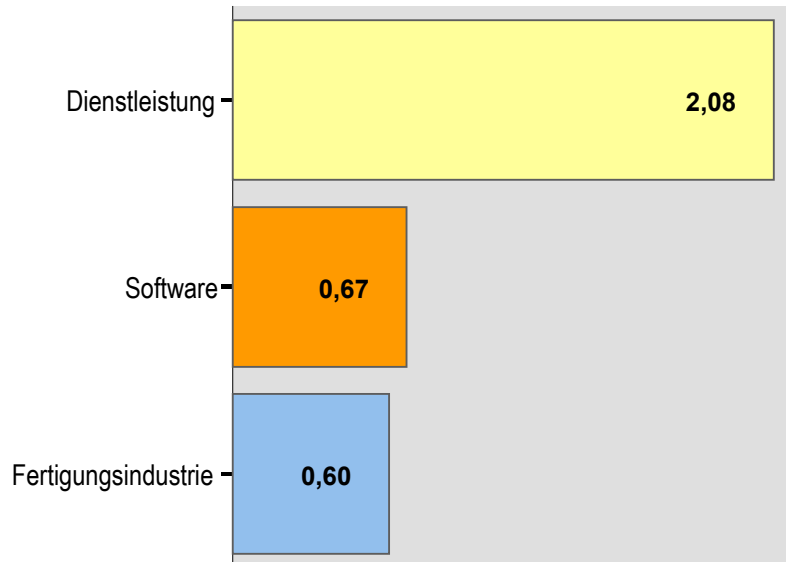
Die Analyse für das Jahr 2005 zeigt, dass in 39% der befragten Unternehmen Mitarbeiter ausgeschieden sind.

Anzahl der im Jahr 2005 insgesamt aus dem Unternehmen ausgeschiedenen TD-Mitarbeiter n = 196

	Prozente
kein Ausscheiden von Mitarbeitern	61%
1 Mitarbeiter	24%
2 Mitarbeiter	9%
3 - 7 Mitarbeiter	5%
mehr als 8 Mitarbeiter	2%

**AUSSCHIEDEN VON MITARBEITERN NACH WIRTSCHAFTS-ZWEIGEN**

Das Bild differenziert sich, wenn man die Mittelwerte an ausgeschiedenen Mitarbeitern einzelnen Wirtschaftszweigen zuordnet: Demnach sind in der Dienstleistung mit durchschnittlich 2,08 Mitarbeitern (Standardabweichung = 7,30) die meisten Beschäftigten aus den Unternehmen ausgeschieden. In der Softwarebranche sowie in der Fertigungsindustrie liegen die Mittelwerte bei 0,67 bzw. 0,6 Mitarbeitern (Standardabweichung = 1,09 bzw. 1,24).

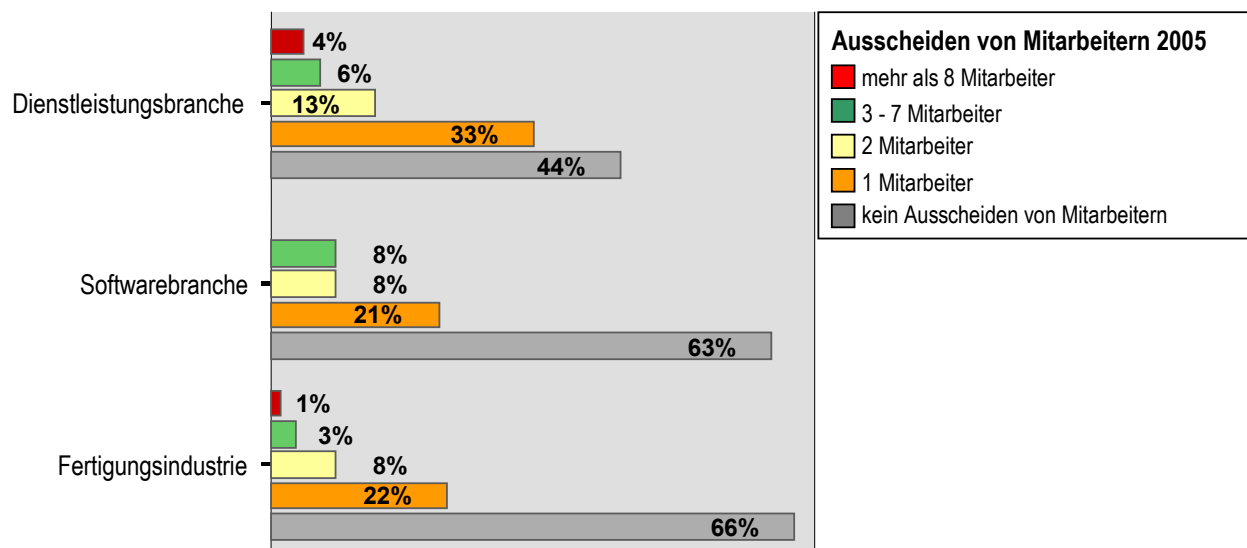


Mittelwerte der Anzahl aus Unternehmen ausgeschiedener Mitarbeiter nach Wirtschaftszweigen n = 191

**AUSSCHIEDEN VON MITARBEITERN NACH PROZENTUALER VERTEILUNG**

Die folgende Analyse zeigt die prozentuale Verteilung, wie viele Mitarbeiter jeweils aus den Unternehmen ausgeschieden sind.

Demnach sind in der Dienstleistungsbranche signifikant mehr Mitarbeiter aus den Unternehmen ausgeschieden als in anderen Branchen. Bei 56% der befragten Unternehmen der Dienstleistungsbranche sind Mitarbeiter aus der Technischen Kommunikation ausgeschieden. Im Vergleich dazu schieden in der Fertigungsindustrie nur bei 44% der Unternehmen Mitarbeiter aus und in der Softwarebranche nur bei 47% der befragten Unternehmen.



Anzahl an ausgeschiedenen TD-Mitarbeitern nach Wirtschaftszweigen n = 196

*Im Dienstleistungsbereich scheiden mehr Mitarbeiter aus*

Den Ergebnissen zufolge sind in der Dienstleistungsbranche deutlich mehr Mitarbeiter aus den Unternehmen ausgeschieden als in der Fertigungsindustrie oder in der Softwarebranche.

**GRÜNDE FÜR DAS AUSSCHIEDEN VON MITARBEITERN**

Nachfolgend wurden die Gründe für das Ausscheiden von Mitarbeitern ermittelt:  
Der von den Führungskräften am häufigsten genannte Grund für das Ausscheiden ist die Kündigung durch den Arbeitnehmer mit 12%, gefolgt von der Kündigung durch den Arbeitgeber mit 9%. Als Gründe für das Ausscheiden von Mitarbeitern geben insgesamt 7,5% der Befragten „Ruhestand“ an.

Verschiedene Gründe für das Ausscheiden von Mitarbeitern  
n = 77

	Prozent der Befragten
Kündigung durch Arbeitnehmer	12%
Kündigung durch Arbeitgeber	9%
Mutterschutz	6,5%
Versetzung in anderen Bereich	5,5%
Ruhestand vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters	5,5%
Befristeter Arbeitsvertrag	5%
Aufhebung gemäß Sozialplan	4,5%
Ruhestand mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters	2%
Berufsunfähigkeit	1%

*Ausscheiden meist vom Mitarbeiter selbst bestimmt oder temporär*

Den Ergebnissen zufolge verlassen 12% der Mitarbeiter auf eigenen Wunsch das Unternehmen. Weitere 12% scheiden nicht wirklich aus dem Unternehmen aus, sondern sind vorübergehend im Mutterschutz (6,5%) oder arbeiten in einem anderen Bereich (5,5%).

Fremdbestimmtes Ausscheiden aus dem Unternehmen wegen Kündigung (9%) oder Aufhebung gemäß Sozialplan (4,5%) machen insgesamt 13,5% der Gründe aus.

### 5.2.3 Eintritt von Mitarbeitern in Unternehmen 2005

---

#### NEU- EINSTELLUNGEN 2005

Führungskräfte wurden um eine Angabe gebeten, wie viele Mitarbeiter sie insgesamt im Jahr 2005 in der Technischen Kommunikation eingestellt haben.

Nahezu jedes zweite befragte Unternehmen hat im Jahr 2005 Mitarbeiter eingestellt, insgesamt 44%. Bei einem Viertel der Unternehmen wurde ein Mitarbeiter eingestellt, 10 % der Befragten geben an, zwei neue Beschäftigte eingestellt zu haben und 8% sogar 3-7 neue Mitarbeiter.

Neueinstellungen in  
2005 n = 208

	Prozente
keine Mitarbeiter	56%
1 Mitarbeiter	25%
2 Mitarbeiter	10%
3 - 7 Mitarbeiter	8%
mehr als 8 Mitarbeiter	1%

#### *Gute Stellen- und Arbeitsmarktsituation*

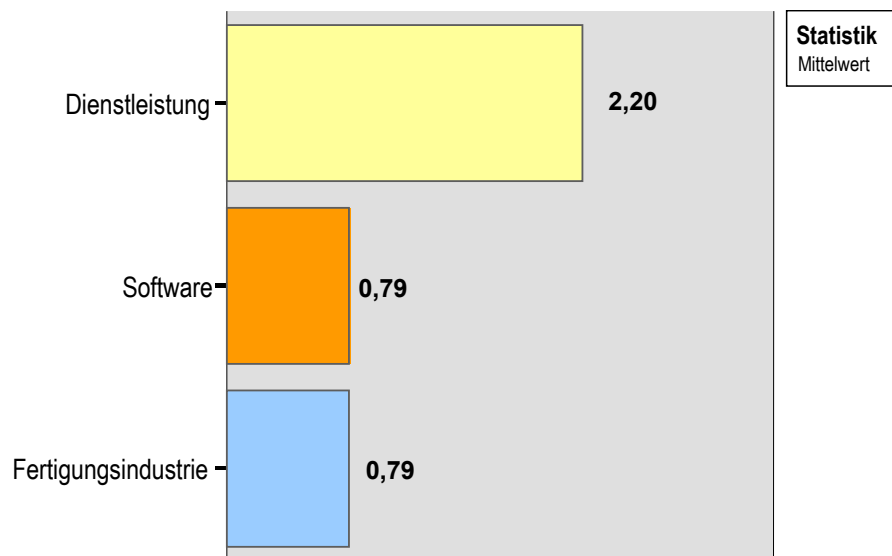
Nach den Ergebnissen hatte im Jahr 2005 nahezu jedes zweite befragte Unternehmen mindestens eine Stelle für einen Technischen Redakteur ausgeschrieben. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass es für Technische Redakteure relativ viele Stellenausschreibungen gibt und die Stellen- und Arbeitsmarktsituation für Bewerber in diesem Bereich durchaus aussichtsreich sind.

---

**EINSTELLUNGEN  
2005 IN  
VERSCHIEDENEN  
WIRTSCHAFTS-  
ZWEIGEN**

Von besonderem Interesse ist auch die Frage, in welchen Wirtschaftszweigen überwiegend neue Arbeitsplätze entstanden sind und entstehen. Daher wurden die Angaben getrennt für die Fertigungsindustrie, die Softwarebranche sowie für die Dienstleistungsbranche ausgewertet.

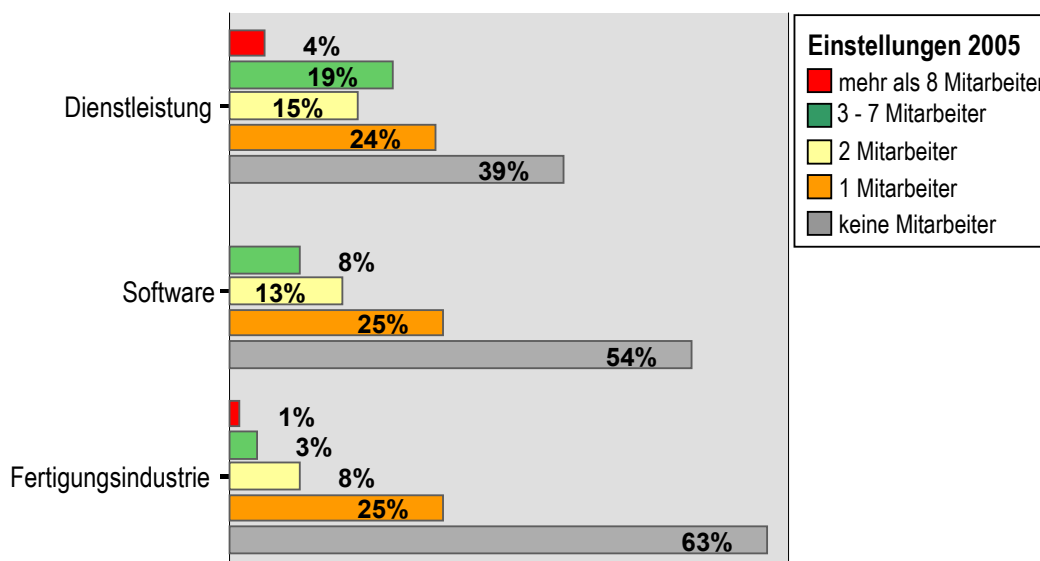
Die dargestellten Mittelwerte zeigen, dass mit 2,02 (Standardabweichung = 5,85) die meisten Mitarbeiter in der Dienstleistungsbranche eingestellt wurden, in der Softwarebranche sowie in der Fertigungsindustrie liegt der Wert bei jeweils 0,79 Mitarbeitern (Standardabweichung = 1,01 für die Softwarebranche und Standardabweichung = 3,03 für die Fertigungsindustrie). Der Unterschied zwischen den Wirtschaftszweigen ist jedoch nur auf dem 0,07% Niveau signifikant.



Mittelwerte der Anzahl an Neueinstellungen in 2005 n = 205

**EINSTELLUNGEN  
NACH  
HÄUFIGKEITEN**

Nachfolgend ist die prozentuale Verteilung dargestellt, wie viele Mitarbeiter jeweils in einer Branche eingestellt wurden. Sie zeigt, dass die meisten Einstellungen im Jahr 2005 im Dienstleistungsbereich erfolgten.



Einstellung neuer Mitarbeiter 2005 in verschiedenen Wirtschaftszweigen n = 164

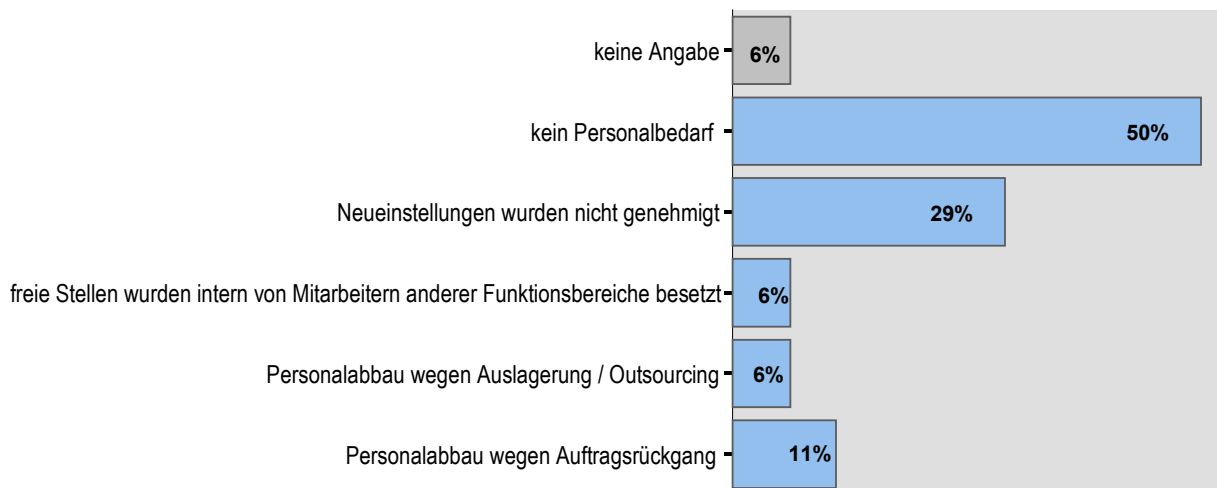
*Fluktuation und Wachstum in der Dienstleistungsbranche*

Die Ergebnisse zeigen, dass in der Dienstleistungsbranche deutlich mehr Mitarbeiter eingestellt werden als in der Fertigungsindustrie oder in der Softwareentwicklung. Bereits bei der Frage, wie viele Mitarbeiter aus der Technischen Kommunikation ausgeschieden sind, war der höchste Mittelwert bei der Dienstleistungsbranche. Bringt man diese Ergebnisse in Zusammenhang, so bedeutet dies auch, dass mitunter die Fluktuation in der Dienstleistungsbranche höher ist als in der Fertigungsindustrie oder der Softwarebranche.

**GRÜNDE GEGEN PERSONALEINSTELLUNGEN**

Gefragt wurde auch nach den Gründen, weshalb Unternehmen im Jahr 2005 keine Mitarbeiter eingestellt haben.

Der am häufigsten genannte Grund gegen Personaleinstellungen war nicht vorhandener Personalbedarf (50%). Bei 29% wurden Neueinstellungen nicht genehmigt. Personalabbau wegen Auftragsrückgang oder wegen Auslagerung spielten bei 17% der befragten Unternehmen ein Rolle.



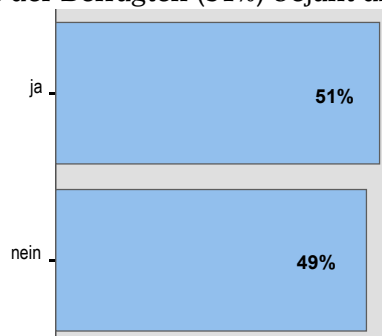
Gründe, weshalb keine Personaleinstellungen erfolgten (Mehrfachantworten) n = 120

*Personalabbau spielt keine zentrale Rolle*

Das Ergebnis zeigt, dass Personalabbau in der Einstellungspolitik keine zentrale Rolle spielt. Nur in 17% aller Fälle war dies der Grund, weshalb keine neuen Mitarbeiter eingestellt wurden.

**PERSONALBEDARF**

Die Führungskräfte wurden ferner gefragt, ob sie Personalbedarf gehabt haben, der nicht durch Neueinstellungen gedeckt wurde. Über die Hälfte der Befragten (51%) bejaht diese Frage.



Personalbedarf vorhanden, der nicht durch Neueinstellungen gedeckt wurde n = 211

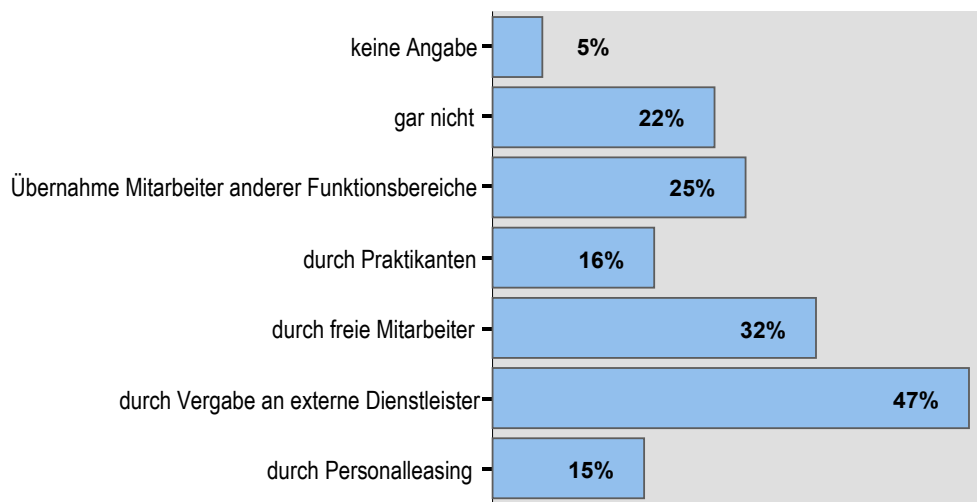
*Personaleinstellungen decken nicht realen Bedarf*

Dieses Ergebnis lässt darauf schließen, dass in den Unternehmen Personalbedarf vorhanden ist, der nicht durch Personaleinstellungen gedeckt werden kann. Demnach dürfte der reale Personalbedarf in vielen Unternehmen höher sein als durch Einstellungen zum Ausdruck kommt.

**METHODEN DER PERSONAL-BEDARFSDECKUNG**

Alle, die ihren Personalbedarf nicht durch Neueinstellungen decken konnten, wurden gefragt, wie sie das Problem lösen, den Bedarf auszugleichen.

Für rund 1/4 der befragten Unternehmen gibt es diesbezüglich keine Lösung. Die anderen decken den Personalbedarf überwiegend durch externe Dienstleister (49%) und freie Mitarbeiter (33%). Aber auch die Übernahme von Mitarbeitern aus anderen Funktionsbereichen spielt eine nicht unwesentliche Rolle zur Deckung von Engpässen: Immerhin geben 26% der Befragten an, auf diesem Weg das Problem zu lösen.



Deckung des Personalbedarfs, wenn nicht durch Neueinstellungen ( Mehrfachantwort) n = 164

*Personalbedarf wird durch Dienstleister und freie Mitarbeiter ausgeglichen*

Dieses Ergebnis zeigt, dass die Firmen bevorzugt externe Dienstleister und freie Mitarbeiter zur Deckung ihres Personalbedarfs einsetzen. Es ist anzunehmen, dass die Unternehmen dadurch vor allem Auslastungsspitzen kompensieren. Interessant ist auch, dass immerhin etwa ein Viertel der befragten Unternehmen (25%) auf Mitarbeiter anderer Unternehmensbereiche zurückgreift.

## 5.2.4 Gesamte Entwicklung der Mitarbeiterzahl im Jahr 2005

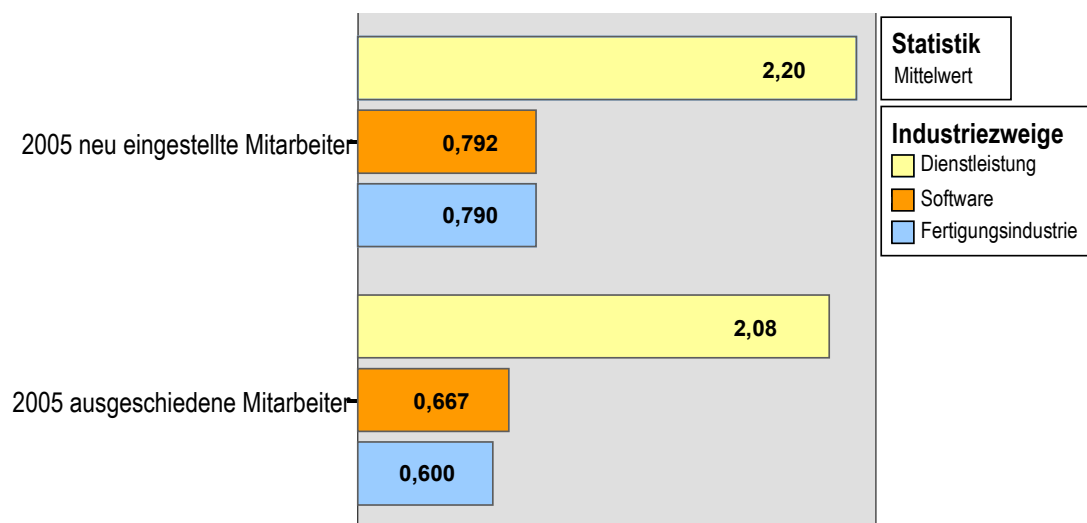
### MITARBEITER- ENTWICKLUNG 2005

Im Folgenden wurde jeweils für die verschiedenen Wirtschaftszweige für das Jahr 2005 der Mittelwert für die Anzahl an Mitarbeitern, die aus der Technischen Kommunikation ausgeschiedenen sind, mit dem Mittelwert an eingestellten Mitarbeitern verglichen. Auf diese Weise kann durch einen t-Test festgestellt werden, ob die Mitarbeiterzahl signifikant sinkt oder anwächst.

Für alle Branchen zusammengefasst liegt der Mittelwert für das Ausscheiden von Mitarbeitern bei 0,98 Mitarbeitern (Standardabweichung = 3,8) und der Mittelwert für Neueinstellungen bei 1,17 Mitarbeitern (Standardabweichung = 3,9).

Für die Dienstleistungsbranche zeigt der Vergleich der Mittelwerte einen signifikanten Unterschied: Der Mittelwert an Einstellungen beträgt 2,2 Mitarbeiter (Standardabweichung = 5,9), im Durchschnitt scheidet jedoch nur 2,0 Mitarbeiter (Standardabweichung = 7,3) aus den Unternehmen aus.

In der Fertigungsindustrie sowie in der Softwarebranche werden insgesamt signifikant weniger Mitarbeiter eingestellt, es scheidet allerdings auch signifikant weniger Mitarbeiter aus den Unternehmen aus. Der Mittelwert der ausgeschiedenen Mitarbeiter beträgt in der Fertigungsindustrie 0,6 Mitarbeiter (Standardabweichung = 1,2) und in der Softwarebranche 0,7 Mitarbeiter (Standardabweichung = 1,1). Im Durchschnitt werden in der Fertigungsindustrie 0,79 Mitarbeiter (Standardabweichung = 3,0) und in der Softwarebranche 0,79 Mitarbeiter (Standardabweichung = 1,1) Mitarbeiter eingestellt.



Gegenüberstellung der Mittelwerte der im Jahr 2005 neu eingestellten und der aus den Unternehmen ausgeschiedenen Mitarbeiter n = 205

### Wachstum

Die Ergebnisse sprechen insgesamt für ein leichtes Wachstum der Mitarbeiterzahl in der Technischen Kommunikation im Jahr 2005.



## 5.2.5 Absolute Stellenentwicklung 2005

### EINSTELLUNGEN UND AUSSCHIEDEN

In der folgenden Analyse wurde berechnet, wie viele Mitarbeiter jeweils aus den Unternehmen ausgeschieden sind und wie viele neu eingestellt wurden. Aus der Differenz kann die absolute Entwicklung der Mitarbeiterzahl abgeleitet werden.

Die Analyse ergibt: Im Jahr 2005 sind mehr Mitarbeiter eingestellt worden als aus den Unternehmen ausgeschieden sind. Der Mittelwertunterschied ist signifikant (t-Test,  $p < 0,01$ )

Mittelwert der im Jahr 2005 ausgeschiedenen bzw. neu eingestellten Mitarbeiter

	Anzahl der 2005 insgesamt aus den Unternehmen ausgeschiedenen Mitarbeiter	Anzahl der 2005 neu eingestellten Mitarbeiter
N	196	208
Mittelwert	0,96	1,14
Standardabweichung	3,790	3,864

*Ergebnisse deuten auf Wachstum hin*

In der Tendenz sind im Jahr 2005 etwas mehr Mitarbeiter eingestellt worden als aus Unternehmen ausgeschieden sind. Dieses Ergebnis weist auf ein Wachstum der Mitarbeiterzahl hin. Dieser Sachverhalt soll im Folgenden genauer betrachtet werden.

### ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGTEN- ZAHL

Betrachtet man die absolute Zahl der Mitarbeiterentwicklung, so zeigt sich, dass sich bei etwa der Hälfte der Unternehmen die Personaldecke nicht verändert hat. Einen Personalzuwachs hat immerhin rund ein Drittel zu verzeichnen. Hingegen ist ein Personalarückgang nur in 15 % der Unternehmen zu registrieren.

Absolute  
Mitarbeiterentwicklung  
im Jahr 2005 n = 206

Absolute Zahl der Mitarbeiterentwicklung	Prozent
-50	,5%
-7	1%
-5	,5%
-4	1%
-3	1%
-1	11%
0	52%
1	17%
2	10%
3	2%
4	1%
6	,5%
9	,5%
15	,5%
30	,5%
gesamt	100,0

*Positive Stellenentwicklung*

Insgesamt kann dieses Ergebnis als durchaus positiv gewertet werden, denn bei rund einem Drittel der befragten Unternehmen kann ein Personalzuwachs verzeichnet werden. Nur bei etwa 15 von 100 befragten Unternehmen reduzierte sich die Anzahl der Mitarbeiter. Somit ist die Stellenentwicklung in der Technischen Kommunikation als durchaus gut zu bewerten.

## 5.2.6 Für 2006 geplante Neueinstellungen

### GEPLANTE NEUEINSTELLUNGEN 2006

Die Führungskräfte wurden zudem gefragt, wie viele Neueinstellungen für den Bereich Technische Kommunikation sie für das Jahr 2006 geplant haben.

Für das Jahr 2006 planen 30% der befragten Führungskräfte eine Neueinstellung. Davon erwägen 18%, einen Mitarbeiter einzustellen.

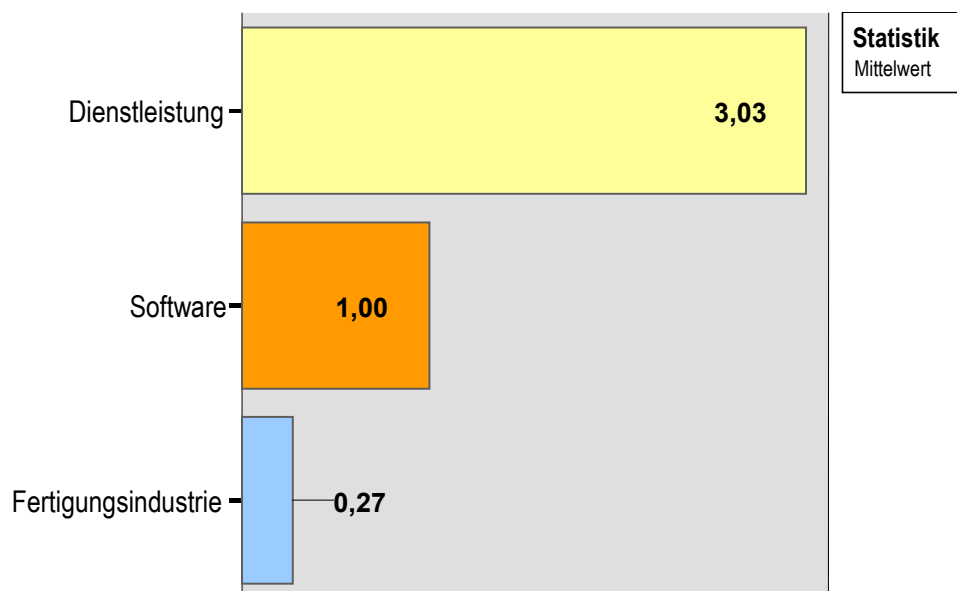
Planung für  
Neueinstellungen im  
Jahr 2006 n = 1

	Prozente
keine Mitarbeiter	70%
1 Mitarbeiter	18%
2 Mitarbeiter	7%
3 - 7 Mitarbeiter	3%
mehr als 8 Mitarbeiter	2%

### EINSTELLUNGEN 2006 IN VERSCHIEDENEN WIRTSCHAFTSZWEIGEN

Ferner wurden die Mittelwerte sowie die prozentualen Verteilungen der für das Jahr 2006 geplanten Neueinstellungen nach verschiedenen Wirtschaftszweigen berechnet.

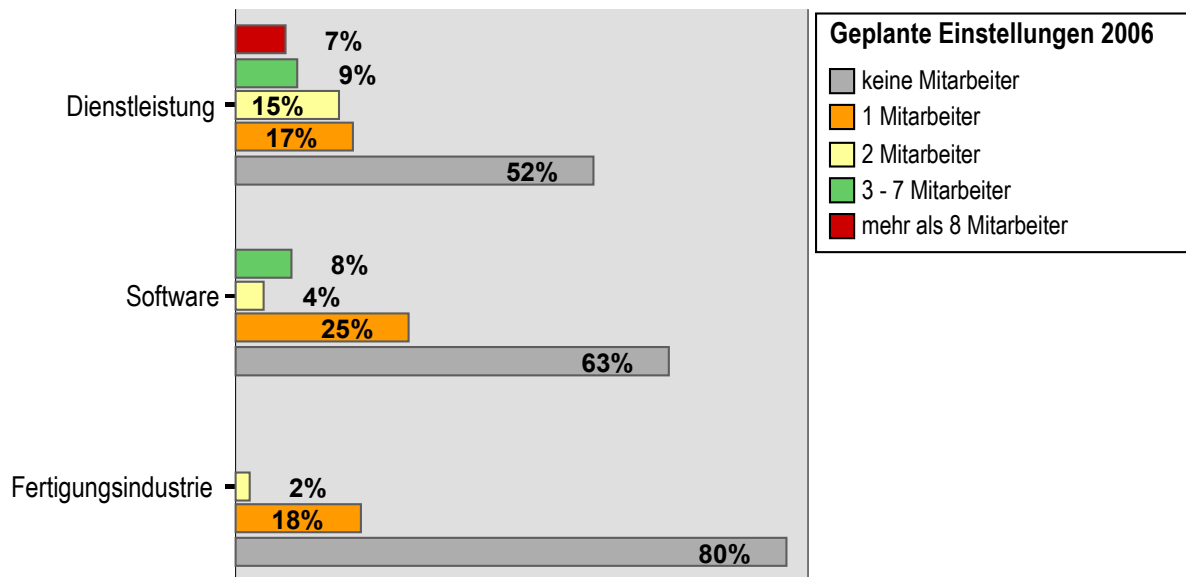
Es zeigt sich ein hochsignifikanter Unterschied ( $p < 0,01$ ) zwischen den Wirtschaftszweigen. In der Fertigungsindustrie liegt der Mittelwert der für 2006 geplanten Einstellungen bei 0,3 Mitarbeitern (Standardabweichung = 0,5) und in der Softwarebranche bei 1,0 (Standardabweichung = 1,9). In der Dienstleistungsbranche hingegen ist er deutlich höher und beträgt 3,0 Mitarbeiter (Standardabweichung = 5,5). Demnach werden in der Dienstleistungsbranche deutlich mehr Mitarbeiter eingestellt als in der Fertigungsindustrie oder in der Softwarebranche. Der Gesamtdurchschnitt von Einstellungen liegt bei rund 1 Mitarbeiter (Standardabweichung = 2,9).



Mittelwerte der für 2006 geplanten Einstellungen neuer Mitarbeiter in verschiedenen Wirtschaftszweigen n = 164

**PROZENTUALE  
DARSTELLUNG**

Die nachfolgende Grafik zeigt die Anzahl an Mitarbeitern, die Unternehmen aus verschiedenen Wirtschaftszweige einstellen wollen.



Für 2006 geplante Einstellungen neuer Mitarbeiter in verschiedenen Wirtschaftszweigen n = 164

*Stellen in der  
Dienstleistungsbranche*

Die Zahlen zeigen, dass fast die Hälfte der in der Dienstleistungsbranche tätigen Unternehmen plant, Mitarbeiter einzustellen. Dagegen plant nur etwa ein Fünftel der Industrieunternehmen, im Jahr 2006 Mitarbeiter einzustellen, in der Softwarebranche sind es knapp 40% der befragten Unternehmen.

Zu den Zahlen ist anzumerken, dass sie auf Planungsangaben für die Einstellung von Mitarbeitern im Jahr 2006 beruhen. Sie können somit von den realen Zahlen abweichen. Die Gründe hierfür liegen zum einen darin, dass zum Zeitpunkt der Erhebung die Planung in manchen Unternehmen möglicherweise noch nicht abgeschlossen war. Zudem kann im Verlauf eines Jahres spontan Personalbedarf entstehen, etwa wenn ein Mitarbeiter aus nicht vorhersehbaren Gründen das Unternehmen verlässt. Daher können die Zahlen nur als untere Schätzung betrachtet werden. Es ist zu erwarten, dass die tatsächliche Zahl an Einstellungen neuer Mitarbeiter höher liegen wird.

## 5.2.7 Trend der Stellenentwicklung 2005 bis 2006

### TREND DER STELLEN-ENTWICKLUNG

Die folgende Analyse ging der Frage auf den Grund, welcher Trend in der Stellenentwicklung in der Zeit von 2005 bis 2006 zu beobachten ist. In der folgenden Kreuztabelle ist aufgeführt, welche Unternehmen 2005 einstellten oder nicht und wer von ihnen für 2006 Neueinstellungen geplant hat.

Die Ergebnisse zeigen, dass in 22% der befragten Firmen im Jahr 2005 in der Technischen Kommunikation Mitarbeiter eingestellt wurden und auch für 2006 Neueinstellungen geplant sind. Bei 47% der befragten Unternehmen wurden weder 2005 Mitarbeiter eingestellt noch ist dies für 2006 geplant.

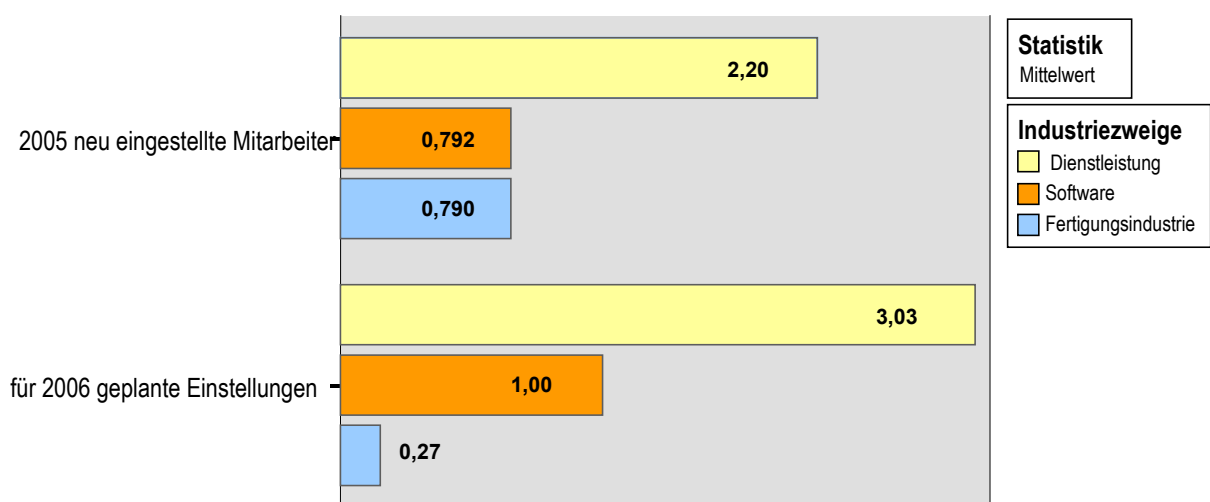
Einstellung neuer Mitarbeiter 2005 und geplante Einstellung neuer Mitarbeiter 2006  
n = 168

	Einstellung 2006		gesamt
	keine Einstellungen 2006	Einstellungen 2006	
Einstellung 2005	keine Einstellungen 2006	Einstellungen 2006	
keine Einstellungen 2005	47%	8%	55%
Einstellungen 2005	23%	22%	45%
gesamt	70%	30%	100%

### ANALYSE DER EINSTELLUNGS-ENTWICKLUNG NACH WIRTSCHAFTS-ZWEIGEN

Auch dieser Befund soll wieder getrennt für verschiedene Wirtschaftszweige betrachtet werden.

Verglichen wurden dazu die Mittelwerte der 2005 realisierten Neueinstellungen mit den für 2006 geplanten Einstellungen neuer Mitarbeiter. Die Resultate der Analyse zeigen für die verschiedenen Wirtschaftsbereiche jeweils signifikante Unterschiede ( $p < 0,01$ ). In der Dienstleistungsbranche wurden 2005 2,20 Mitarbeiter (Standardabweichung = 5,85) eingestellt, die Planungen für 2006 gehen von 3,03 Mitarbeitern (Standardabweichung = 5,54) aus. In der Softwarebranche sind 2005 durchschnittlich 0,79 Mitarbeiter (Standardabweichung = 1,10) eingestellt worden, für 2006 liegen die Planungen bei durchschnittlich 1,0 Mitarbeiter (Standardabweichung = 1,97). In beiden Wirtschaftszweigen kann folglich von einem Wachstum ausgegangen werden. In der Fertigungsindustrie hingegen wurden 2005 im Mittel 0,79 Mitarbeiter (Standardabweichung = 3,03) eingestellt, für 2006 sind noch durchschnittlich 0,27 Mitarbeiter (Standardabweichung = 0,5) geplant.

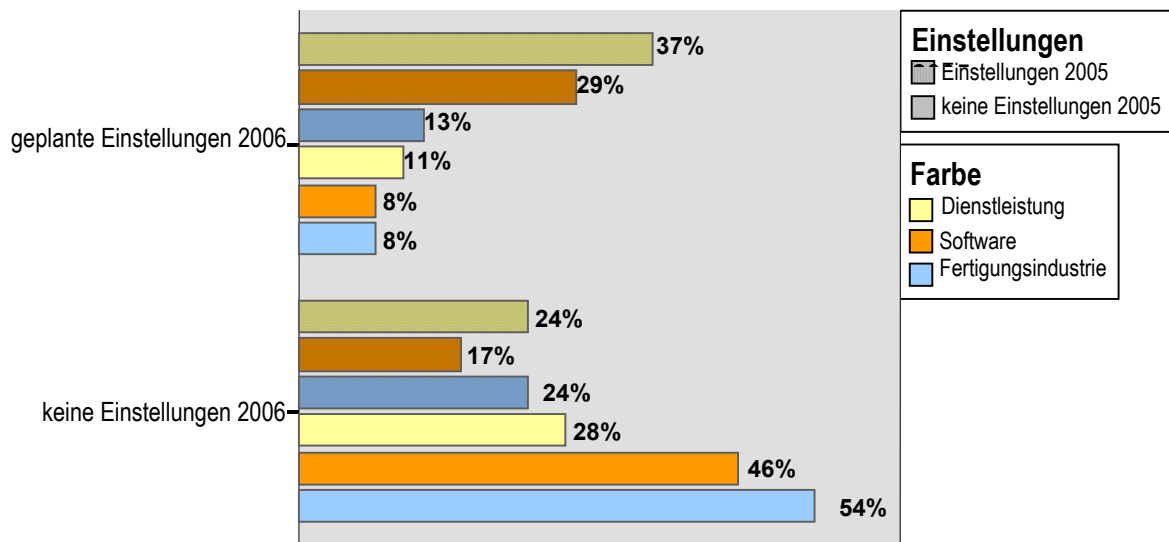


Mittelwerte der 2005 realisierten Einstellungen sowie der für 2006 geplanten Einstellungen nach Wirtschaftszweig n = 205

**PROZENTUALE  
DARSTELLUNG DER  
MIT-  
ARBEITERENTWICKL  
UNG**

Die nach Wirtschaftszweigen aufgliederte prozentuale Darstellung der Neueinstellungen 2005 und der für 2006 geplanten illustriert diesen Sachverhalt weiter:

37% der Unternehmen in der Dienstleistungsbranche haben sowohl 2005 Mitarbeiter eingestellt als auch für 2006 Neueinstellungen geplant. Hingegen haben nur 29% Unternehmen aus der Softwarebranche und nur 13% der Unternehmen in der Fertigungsindustrie 2005 Mitarbeiter eingestellt und dies auch für 2006 vorgesehen.



Einstellungen im Jahr 2005 und für 2006 geplante Einstellungen nach Wirtschaftszweigen n = 205

*Unternehmen im Dienstleistungsbereich schreiben mehr Stellen aus.*

Die Gegenüberstellung der Wirtschaftszweige zeigt, dass der höchste Anteil an Unternehmen, die sowohl 2005 Mitarbeiter eingestellt haben und dies auch für 2006 planen, dem Dienstleistungsbereich angehört. Dies bedeutet, dass die meisten Stellenausschreibungen aus der Dienstleistungsbranche zu erwarten sind.

Absolut betrachtet kann man daraus nicht zwangsläufig den Schluss ziehen, dass es mehr Jobs in der Dienstleistungsbranche geben wird, da die absolute Anzahl an Dienstleistungsunternehmen in Deutschland weit unter der absoluten Anzahl an Industrieunternehmen liegen dürfte.

## 6 Die Zukunft in der Technischen Dokumentation

### 6.1 Einschätzungen der Stellenentwicklung in 3 Jahren

#### PROGNOSE DER MITARBEITER-ZAHLENTWICKLUNG

Die Führungskräfte wurden gebeten, eine Einschätzung abzugeben, wie sich die Anzahl an Mitarbeitern in der Technischen Kommunikation in den kommenden drei Jahren verändern wird.

Von allen Führungskräften gehen 44% von einer wachsenden Mitarbeiterzahl aus, kaum weniger (42%) sind hingegen der Ansicht, dass sich die Zahl der TD-Mitarbeiter nicht verändern wird. Nur 14% gehen von einem Rückgang der Mitarbeiterzahl aus.

Erwartete Entwicklung der Mitarbeiterzahl in 3 Jahren n = 177

etwa gleich bleiben	eher steigen	eher fallen
42%	44%	14%

*positive Sicht der Mitarbeiterentwicklung für die nahe Zukunft*

Die Ergebnisse zeigen, dass die Mitarbeiterentwicklung von vielen Befragten positiv gesehen wird: 44% gehen davon aus, dass sie in den kommenden drei Jahren eher steigen wird.

#### 6.1.1 Durchschnittlich erwartete Zunahme der Mitarbeiterzahl

#### DURCHSCHNITTLICH ERWARTETE ZUNAHME

Alle Befragten, die von einer Zunahme der Mitarbeiterzahl in den kommenden 3 Jahren ausgehen, nehmen durchschnittlich eine Zunahme der Mitarbeiterzahl um 51% (Standardabweichung = 52%) in drei Jahren an, das sind etwa 17% pro Jahr. Der Median liegt bei 38%, das entspricht bei 3 Jahren 12,6% pro Jahr.

Erwarteter prozentualer Zuwachs der Mitarbeiterzahl n = 78 (entspricht 44% mit der Angabe "eher steigen")

erwarteter Zuwachs der Mitarbeiterzahl um:	Prozent der befragten Unternehmen von gesamt (n = 177)
1% - 5%	1%
6% - 15%	8%
15% - 25 %	6%
25% - 50%	14%
51% - 99%	7%
100 %	5%
101 - 125%	1%
mehr als 125%	2%
<b>gesamt</b>	<b>44%</b>

*Optimistische Wachstumsprognosen weisen auf Ersatzbedarf hin.*

Die Ergebnisse zeigen, dass diejenigen, die von einem Wachstum ihrer Mitarbeiterzahl ausgehen, durchaus optimistische Prognosen anstellen.

Sicher unterscheidet sich das reale Wachstum zwischen den einzelnen Firmen - während in den einen Firmen die Abteilung Technische Kommunikation gerade im Aufbau begriffen ist, sind andere bestrebt, mit dem Status quo der Mitarbeiter mehr Leistung zu erzielen. Dennoch weisen auch diese Ergebnisse auf einen Bedarf an Technischen Redakteuren in naher Zukunft hin.

## 6.1.2 Durchschnittlich erwartete Abnahme der Mitarbeiterzahl

**DURCHSCHNITTLICH ERWARTETE ABNAHME** Diejenigen, die eine Abnahme ihrer Mitarbeiterzahl erwarten, gehen im Durchschnitt von rund 30% aus (Standardabweichung = 20), der Median ist niedriger und liegt bei 20%. Das würde pro Jahr 6% - 10% Rückgang bedeuten.

Erwartete prozentuale Abnahme der Mitarbeiterzahl (in Bereiche eingeteilt) n = 25 (entspricht 14% mit Angabe "eher fallen")

erwartete Abnahme der Mitarbeiterzahl	Prozent der befragten Unternehmen von gesamt (n = 177)
1% - 5%	0,5%
6% - 15%	3,5%
15% - 25%	3%
25% - 50%	6%
51 - 75%	0,5%
76%- 95%	0,5%
<b>gesamt</b>	<b>14%</b>

*Abnahmeerwartungen sind gering*

Vergleicht man dieses Ergebnis mit den zuvor dargestellten Wachstumsprognosen, so kann zweierlei postuliert werden: Zum einen gehen signifikant weniger Befragte, nur 14%, von einer Abnahme der Mitarbeiterzahl aus, während 44% mit einem Wachstum rechnen. Zudem ist die erwartete Abnahme bei den meisten Firmen als relativ gering zu bezeichnen. Damit kann bei diesem Ergebnis festgestellt werden, dass die Abnahmeerwartungen als eher gering einzustufen sind und dass in Technischer Kommunikation tendenziell mit einem Wachstum zu rechnen ist. Diese Annahme wird auch von anderen Ergebnissen der Studie gestützt, durch die ein Wachstum der Mitarbeiterzahl nachgewiesen werden konnte.

## 6.2 Erwartungen für die Zukunft in der Technischen Kommunikation

### 6.2.1 Subjektive Einschätzungen

#### MEINUNGEN ZUR ZUKUNFT

Die Umfrageteilnehmer wurden ferner gebeten, eine Einschätzung bzgl. der zukünftigen Entwicklung in der Technischen Kommunikation zu geben. Dabei wurden verschiedene wichtige Aspekte unterschieden, wie die Sicherheit der Arbeitsplätze, berufliche Entfaltungsmöglichkeiten, Karrieremöglichkeiten, Entwicklung des Einkommens, Höhe der Arbeitsbelastung, Dauer der Arbeitszeiten sowie die Verfügbarkeit von Stellenangeboten. Bewertet werden konnte die Entwicklung mit sehr gut, gut, durchschnittlich, schlecht und sehr schlecht.

In der nachfolgenden Tabelle sind – getrennt nach TD-Beschäftigten und Führungskräften – die prozentualen Verteilungen der Einschätzungen wiedergegeben. Sie zeigen, dass die Sicherheit der Arbeitsplätze von 67% der Führungskräfte und von 55% der TD-Beschäftigten als gut oder sehr gut eingeschätzt wird. Auch die beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten sehen 63% der Führungskräfte und 48% der TD-Beschäftigten als gut oder sehr gut an. Karrieremöglichkeiten werden hingegen eher als durchschnittlich betrachtet (TD-Beschäftigte 44% und Führungskräfte 45%), ebenso die Entwicklung des Einkommens (TD-Beschäftigte 57% und Führungskräfte 61%).

Meinungen zur Zukunft in der Technischen Kommunikation

- von in der TD Beschäftigten  
n = 828

- von Führungskräften  
n = 211

	Sicherheit der Arbeitsplätze:		berufliche Entfaltungsmöglichkeiten		Karrieremöglichkeiten		Entwicklung des Einkommens	
	TD-Beschäftigte	Führungskräfte	TD-Beschäftigte	Führungskräfte	TD-Beschäftigte	Führungskräfte	TD-Beschäftigte	Führungskräfte
sehr gut	<b>11%</b>	<b>19%</b>	<b>8%</b>	<b>15%</b>	3%	3%	0%	2%
gut	<b>44%</b>	<b>48%</b>	<b>40%</b>	<b>48%</b>	19%	27%	19%	16%
durchschnittlich	36%	29%	35%	32%	<b>44%</b>	<b>45%</b>	<b>57%</b>	<b>61%</b>
schlecht	5%	3%	12%	4%	25%	21%	15%	18%
sehr schlecht	0%	0%	1%	0%	3%	3%	1%	1%
kann ich nicht beurteilen	5%	0%	5%	0%	6%	1%	7%	2%



## MEINUNGEN ZUR ZUKUNFT

Eine Zunahme der Arbeitsbelastung erwarten etliche TD-Beschäftigte und Führungskräfte: Etwa ein Drittel der Führungskräfte (36%) und der Beschäftigten in der Technischen Kommunikation (30%) ist der Ansicht, dass die Arbeitsbelastung zunehmen wird.

Zur Dauer der Arbeitszeiten sowie zur Verfügbarkeit von Stellenangeboten wurden nur TD-Beschäftigte befragt. Die Dauer der Arbeitszeiten ist aus Sicht von 54% der Befragten durchschnittlich und wird sich in den kommenden drei Jahren weder wesentlich verbessern noch verschlechtern. Die Verfügbarkeit von Stellenangeboten wird von 39% der Beschäftigten in der Technischen Kommunikation als durchschnittlich und von weiteren 32% als positiv eingeschätzt.

Meinungen zur Zukunft in der Technischen Kommunikation

von in der TD Beschäftigten  
n = 828  
von Führungskräften  
n = 211

	Höhe der Arbeitsbelastung		Dauer der Arbeitszeiten	Verfügbarkeit von Stellenangeboten
	TD-Beschäftigte	Führungskräfte	TD-Beschäftigte	TD-Beschäftigte
sehr gut	2%	4%	1%	5%
gut	9%	19%	14%	<b>32%</b>
durchschnittlich	<b>46%</b>	<b>33%</b>	<b>54%</b>	<b>39%</b>
schlecht	<b>30%</b>	<b>36%</b>	20%	15%
sehr schlecht	<b>6%</b>	<b>4%</b>	4%	3%
kann ich nicht beurteilen	7%	3%	8%	7%

*Positive Erwartungen an die Sicherheit der Arbeitsplätze und die Verfügbarkeit von Stellen*

Hinsichtlich der Prognosen für die Entwicklung des Berufsfeldes Technische Kommunikation gehen die meisten Beschäftigten und Führungskräfte von guten bis sehr guten Entwicklungen aus, was die Sicherheit der Arbeitsplätze und die beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten anbelangt. Allerdings lässt sich feststellen, dass TD-Beschäftigte weniger optimistisch sind als Führungskräfte. Die Karrieremöglichkeiten werden vergleichsweise zurückhaltender beurteilt, wobei eine größere Streuung in der Meinung sowohl bei TD-Beschäftigten als auch bei Führungskräften zu verzeichnen ist. Als durchschnittlich sehen die meisten der Befragten die Entwicklung des Einkommens an. Die Höhe der Arbeitsbelastung wird von den meisten hingegen als eher durchschnittlich bis schlecht eingestuft, was bedeutet, dass mit einer Zunahme der Arbeitsbelastung gerechnet wird. Zur Dauer der Arbeitszeiten sowie zur Verfügbarkeit von Stellenangeboten wurden nur TD-Beschäftigte befragt. Bezüglich der Dauer der Arbeitszeiten geht die Hälfte der Befragten von einer durchschnittlichen Entwicklung aus.

Zusammenfassend wird vor allem bei den Aspekten „Sicherheit des Arbeitsplatzes“ und „berufliche Entfaltungsmöglichkeiten“ mit einer positiven Entwicklung gerechnet. Auch die Erwartungen an Stellenangebote sind eher optimistisch. Beide Ergebnisse sind konsistent mit anderen Befunden der Studie.

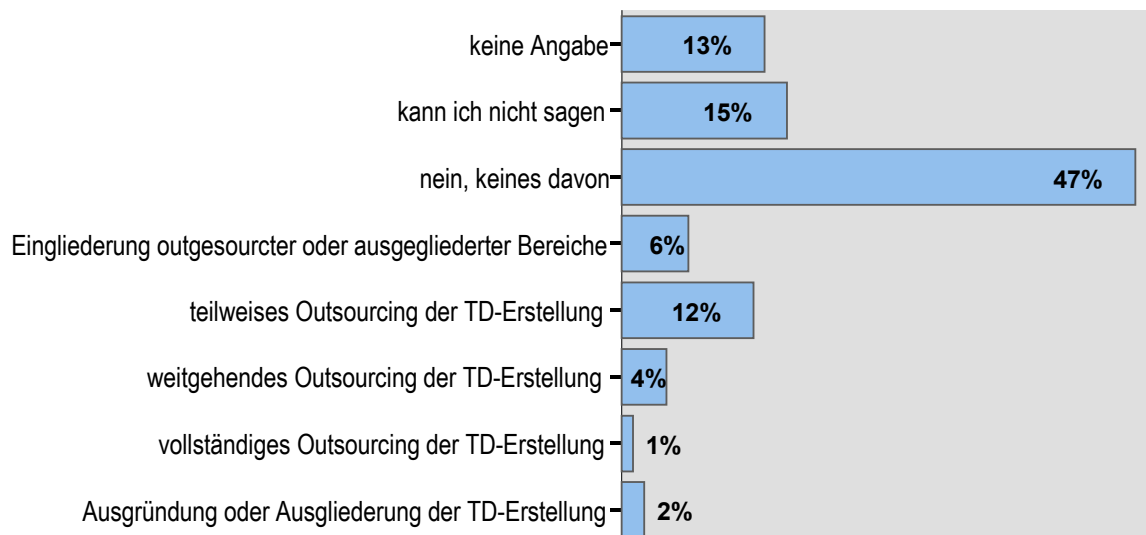
## 6.2.2 Erwartete Outsourcing-Aktivitäten

### OUTSOURCING-AKTIVITÄTEN

Es sollte ermittelt werden, ob auch im Bereich Technische Kommunikation Outsourcing-Tendenzen wie in anderen Unternehmensbereichen zu erwarten sind. Dazu wurden die an der Umfrage beteiligten Führungskräfte um eine Einschätzung gebeten, ob Sie ein Outsourcing der Technischen Dokumentation in den kommenden drei Jahren erwarten oder ob sogar mit dem Gegenteil zu rechnen ist, dass bereits ausgelagerte Bereiche wieder eingegliedert werden.

Insgesamt erwarten definitiv 17% der befragten Führungskräfte das Outsourcing der Technischen Kommunikation in ihrem Unternehmen und 2% sogar eine Ausgründung oder Ausgliederung ihrer Abteilung. Allerdings wird nur in wenigen Fällen die Technische Dokumentation vollständig (1%) oder weitgehend (4%) an Dienstleister vergeben. Bei den restlichen 12% wird die Technische Dokumentation nur teilweise outsourct. Die umgekehrte Tendenz ist bei immerhin 6% der Befragten der Fall. Bei ihnen werden outsourcte oder ausgegliederte Bereiche wieder in das Unternehmen zurückgeholt.

Fast die Hälfte aller Befragten (47%) rechnet weder mit einem Outsourcing noch mit einer Wieder-Eingliederung.



Erwartete Outsourcing-Tendenzen für die kommenden drei Jahre n = 208

*Kein starker Outsourcing-Trend*

Den Ergebnissen kann zumindest entnommen werden, dass zwar Outsourcing-Aktivitäten im Bereich der Technischen Kommunikation in einigen Unternehmen zu beobachten sind. Allerdings kann nicht von einem starken Outsourcing-Trend in der Technischen Kommunikation gesprochen werden.

## 7 Anhang

### 7.1 Freitextantworten

#### 7.1.1 Bewertung der Ausbildung in Technischer Kommunikation

---

*Inhaltliche Vielfalt des Studiums*

- Vielseitigkeit (Einblick in verschiedene Grafik-, Text- und Multimediaprogramme), hoher Praxisbezug
  - Vielseitigkeit, ständige Weiterentwicklung in der Technik, Teamarbeit, neue Technologien
  - keine eingehende Spezialisierung, sondern breites Spektrum der Lehrinhalte. Freie Wählbarkeit der Studieninhalte.
  - vielseitig, variable Arbeit, nette Arbeitsatmosphäre etc.
  - Kennenlernen aktueller Forschungsthemen. Vielseitige, anspruchsvolle Umgebung.
  - Vielseitigkeit der Themenbereiche, die abgedeckt werden, z.B. Physik, Chemie, Maschinenbau, Elektrotechnik.
  - Sehr vielseitig, alle potenziellen Bereiche werden behandelt. Praxis durch Projektarbeiten.
  - Die Vielfältigkeit der Lehrinhalte, d.h. dass wir den redaktionellen Teil behandelt haben und ebenfalls den visuellen. Es wurde nicht nur auf eine Sparte Wert gelegt, sodass wir mit den branchenüblichen Tools Informationen beschreiben und illustrieren können.
  - Abwechslung, Vielseitigkeit
  - Vielseitigkeit
  - Zum einen die Vielseitigkeit, zum anderen die Möglichkeit, sich auf eines der vielen Fachgebiete zu spezialisieren.
  - Vielfältigkeit: Informatik, Psychologie, Dokumentation
  - Sehr große Themenvielfalt, nicht nur "stur Text erstellen", sondern auch Einblick in die Arbeit mit neuen Medien und Technik; Umgang mit der deutschen Sprache (Terminologie UND Grammatik); Umgang mit verschiedenen Programmen (Text-, Bildeditoren, Redaktionssysteme); gute Vorbereitung auf das Berufsleben durch zusätzliche Studieninhalte zu Jura, Zeitmanagement, Usability-Testing etc.; Erfahrungen am "lebenden Objekt" sammeln durch Kooperation mit Firmen.
  - Große Bandbreite an Möglichkeiten wird deutlich gezeigt: Schreiben, Technik, Gestaltung, Multimedia, .... "Reinriechen" in Bereiche möglich, mit denen man wahrscheinlich im Berufsalltag wenig zu tun hat (z.B. Produktion eines Industrievideos).
  - die vielfältige, kreative Ausbildung: Texten, Film, Grafik
  - Breitgefächerte Wissensvermittlung: breites Tool-Know-how, sprachliche Kompetenzen, technisches Verständnis
  - Vielseitigkeit der Ausbildung (HS-Karlsruhe)
  - Die Vielfalt der Fächer. Es sind Themen aus unterschiedlichsten wissenschaftlichen und technischen Disziplinen dabei.
  - seine Vielseitigkeit
  - Vielseitigkeit der Fächer, Praxisorientiertheit
  - Ich lerne viele Bereiche an praktischen Beispielen kennen.
  - Kompakter Unterricht, gute Dozenten, vielseitige Themen
  - Abwechslung zwischen dem technischen und dem geisteswissenschaftlichen Studienfach Informatik und Kommunikationswissenschaft.
-

---

*Praxisnähe*

- Besonders gut gefällt mir, dass die Ausbildung sehr praxisnah und vielfältig ist, d.h. wir lernen sowohl etwas über Terminologiearbeit als auch über technische Dokumentation und Recherche und lernen im Laufe des Studiums viele Tools, wie z.B. Trados, Multiterm sowie FrameMaker und eine Reihe anderer Programme kennen.
- die praxisorientierten Inhalte, Umgang mit Sprache und Kultur
- interdisziplinär, praxisorientiert
- Da ich mein Volontariat bei einem Dienstleister absolviere, mache ich nie das Gleiche, die Aufgaben sind sehr vielseitig und man bekommt einen sehr guten Einblick in den Beruf. Die Mischung aus Autorentätigkeit und Informationsdesign gefällt mir besonders gut. Das Volontariat würde ich wegen der Praxisbezogenheit immer wieder wählen. Die Redaktionsarbeit als "Handwerk" kann m.E. auch nur durch Praxis erlernt werden.
- Praxisbezug
- Nach meinem Übersetzerstudium mache ich gerade ein Technisches Volontariat. Ich finde es sehr spannend, praxisorientiert zu lernen.
- hoher Praxisbezug zur technischen Dokumentation – Projektarbeit – breitgefächertes Unterrichtsangebot im "Handwerk Schreiben" – vielseitige Angebote in den Bereichen Technik und Informatik
- Großer Praxisbezug, sehr vielfältiges Studium

*Arbeitsweise*

- Freies Arbeiten im Team
- Arbeiten am PC mit Text und Grafik, gutes Arbeitsumfeld
- kreative Herangehensweise im Unterschied zum ingenieurwissenschaftlichen Arbeiten
- Selbstständiges Arbeiten
- Die wissenschaftliche Fundierung der ganzen Themengebiete und deren Vertiefung. Aktuelle Forschung zu neuesten Themen.
- realistische Übersetzungsübungen, Vermittlung von Fachwissen in einem Sachfach
- Vorlesungen in Kleingruppen, Organisation des Studiengangs
- Mein Studium vermittelt das Gefühl für Sprache, vor allem im Hinblick auf die Zielgruppe. Daher fällt es mir leichter, verständliche Texte zu schreiben.
- Das Studium der Geisteswissenschaften gibt mir die Freiheit, die Schwerpunkte stärker selbst setzen zu können. Man hat auch eine andere Perspektive, andere Fähigkeiten als die Studierenden/ Absolventen der technischen Studiengänge.

*Berufschancen*

- viele Möglichkeiten nach dem Studium in Bezug auf die Berufsausübung
-

---

*Präferierte Themen*

- Sprachausbildung, Grafik, Informatik
  - Multimedia/Tools, Technische Veranstaltungen, Sprachliche Veranstaltungen
  - Qualitativ sehr hochwertige Ausbildung in den selbst zu definierenden Schwerpunkten (eher Informatik, eher Schreiben, Kommunikation). Verbindung von Informatik, Kommunikation und Grafik.
  - Terminologielehre, Sprachwissenschaft, EDV
  - Übersetzungen im technischen Bereich > Kfz-Technik, Flugzeugtechnik usw.
  - journalistische Grundlagen
  - Mein Studium an der University of Kent (Canterbury) ist für Graduates von nicht-technischen und technischen Disziplinen. Ideal für Quereinsteiger, aber nicht zu unterschätzen!
- 

- Die breitgefächerte Wissensvermittlung in technischen, redaktionellen und multimedialen Bereichen.
  - Mir gefällt besonders gut, dass die Möglichkeit besteht, Fächer zu belegen in sehr vielen verschiedenen Bereichen des Maschinenbaus. Weiter finde ich das interdisziplinäre Studium sehr abwechslungsreich, was mir gut gefällt.
  - Vielfalt, Multimedia, Public relations, Unternehmenskommunikation Corporate Identity, Praxissemester, Praxisorientierung
  - Abwechslungsreichtum – Kombination von Unternehmenskommunikation und technischer Doku. Fachkundige Professoren – unter anderem Herr Schäflein-Armbruster, Erfinder des Funktionsdesigns...
  - Die Vielseitigkeit. Die Schnittstelle zwischen Mensch und Technik. Die Anwendung der neuen Medien.
  - Breit gefächerte Inhalte
  - Sehr viele Themen werden angesprochen, auch Dinge wie Projektmanagement, die nicht unbedingt direkt mit dem Beruf als Technischer Redakteur zusammenhängen. Sehr flexibel, da Fernstudium und berufsbegleitend. Man kann sich seine Zeit gut selbst einteilen. Kurze Studiendauer.
  - Dass das Studium ein so breites Spektrum abdeckt und man sich dennoch spezialisieren kann. Die vielen Praktika.
  - Die Vielseitigkeit (Übersetzen, Verhandlungsdolmetschen, Terminologie, Produktion und Analyse von Fachtexten usw.)
  - vielseitige Ausbildung
  - Vielseitigkeit, Absetzung von anderen Studiengängen, Praxisbezug
  - Die Vielseitigkeit der Ausbildung zum Technischen Redakteur an der Fachhochschule Hannover.
  - Dass es relativ breit gefächert ist.
  - Die Vielseitigkeit.
  - Vielfältigkeit...
  - Große Bandbreite an vermitteltem Wissen. Netter und freundlicher Umgang.
-

*Oberflächliche/unge-  
nügende Themen-  
behandlung*

- Keine Möglichkeit, einen der Schwerpunkte zu vertiefen, Überflug über alle Techniken, aber keine Tiefe der Inhalte.
- ... dass viele Programme, wie Frame Maker, nur angeschnitten werden und man dann 10 oder 20 Programme "kann" – aber nichts tiefgründig, sondern alles nur oberflächlich.
- Dass die Themenbreite teilweise zu Lasten der Tiefe geht.
- Oberflächlichkeit (fehlende fachliche Tiefe), zu breite Streuung bzw. zu gering profilierter Fokus, Zwang zu homogenem Arbeiten (zu große Projektgruppen, "Gleichmacherei").
- Technik-Kommunikation verschwindet aus dem Lehrangebot; im Grundstudium überwiegend PR- und Journalismusveranstaltung; man schnuppert überall rein, aber macht nichts ausführlich; Professoren drücken ihre Arbeit den Studierenden auf (einige Veranstaltungen zu 90 Prozent Referate), dabei sollten sie Wissen vermitteln.
- Oberflächliche Behandlung einiger Themenbereiche, da ja überall Grundlagen gelegt werden müssen und die Zeit manchmal nicht für mehr reicht.
- Technische Grundlagen werden nur am Rande behandelt.
- Zu viel Augenmerk auf breite Fächerung der technischen Fächer und somit zu wenig Tiefgang.
- Zu viel Informatik, zu wenig Englisch, zu wenig Technische Grundlagen
- Es könnten mehr Übersetzungsübungen sein, auch mehr und konkreteres Fachwissen im Sachfach (und da mehr Auswahl), zu wenig Ausbildung für leitende Tätigkeiten (z.B. Prozessmanagement), zu wenig Übung für die Terminologiarbeit, zu viel Wert wird auf die Wissenschaft gelegt (das könnte in einen Masterstudiengang gepackt werden).
- Im Bereich Technik-Kommunikation wird ein großes Konglomerat aus verschiedenen Seminaren angeboten, welche nicht wirklich einen sinnvollen Zusammenhang erkennen lassen. Die Interdisziplinärität geht allerdings nicht weit genug, weil Bereiche wie Terminologie und Management von Redaktionen sowie das Umgehen mit Softwaretools des Technischen Redakteurs nicht gelehrt werden.
- Durch die vielen verschiedenen Themen und Studienfächer nur oberflächliches Wissen bzw. nur Basiskenntnisse (die dann allerdings in der Praxis schnell vertieft werden können).
- wenig Einblick in Informatik / Datenbanken (wenig Grundlagen)
- zu große Betonung der äußerlichen Details, zu ungenau in Vorgaben, fehlende Prämissen bei Usability-Themen
- Durch die große Vielfalt an Fächern werden manche Themengebiete zu oberflächlich vermittelt.
- Zu kurz.
- Der MSC in Computer Science ist SEHR arbeitsintensiv!
- Keine Schulung in Tools (wie DTP, Illustrator etc.)
- Die Thematik rund um XML ist mir sehr schwer gefallen.
- Habe nur beschränkt XML kennengelernt.
- Single-Source-Publishing, XML und Co. kommen zu kurz, die Vorlesungen dazu sind von Dozentenseite eigentlich gut, stehen aber leider im luftleeren Raum. Die Einbindung in ein Gesamtkonzept fehlt, praktische Übungen kommen zu kurz. Ansonsten gibt es keine Vorlesung, über die ich sagen könnte, dass sie absolut deplaziert ist.

*Zu viel Theorie/zu wenig Praxis*

- Der geringe Praxisbezug, ich weiß oft nicht, was ich mal mit meinem ganzen theoretischen Wissen in der Praxis machen soll.
- Technisches Fach (Elektrotechnik) und Fach Kommunikationswissenschaften schlecht koordiniert, kaum Praxisbezug, schlechte Zustände an Massenuni
- Translationswissenschaftliche Theorie
- Der geringe Praxisbezug, ich weiß oft nicht, was ich mal mit meinem ganzen theoretischen Wissen in der Praxis machen soll.
- zu wenig praktische Übungen
- zu theoretisch, fehlende Vorbereitung auf die Berufspraxis, insbesondere bezüglich rechtlicher Grundlagen, z.B. Normen, QM, QS
- An meinem Studium hat mir die Nähe zur Praxis gefehlt.
- In beiden Fächern zu theoretisch, sehr selten Studienfach übergreifend, verzahnend. Es wird lieber die Programmierung von Multiprozessorsystemen gelehrt als ein meiner Meinung nach notwendiger Umgang mit Framemaker und Co.
- Manchmal fehlt der Bezug zur Praxis (z.B. mehr Tipps für den Berufsstart + Hilfestellung bei der Suche nach Praktika).

*Motivation*

- Lehrkräftemangel und mangelnde Motivation der Dozenten/Kommilitonen
- Dozenten fehlen
- kein Prof. im Fachbereich Französisch vorhanden, fehlende Motivation der Dozenten und dadurch auch der Studierenden, viele Ausfälle durch Krankheit
- "unterrichtsfreie" Zeit zu sehr auseinander gezogen, kein sinnvoller Ablaufplan, Dozentenausfall bzw. kein gleichwerter Ersatz
- Mit dem Inhalt bin ich eigentlich rundum zufrieden. Probleme gibt es manchmal nur, da in den verschiedenen Fächern starker Lehrkraftmangel herrscht und so bestimmte Sprachkombinationen benachteiligt sind.
- die große Studierendenzahl
- schlechtes Ausbildungsmaterial
- schlechter Lehrstil der Professoren und Dozenten
- zu viele Studierende pro Lehrenden
- zu wenig Betreuung für den Einzelnen
- Dass einige der Technik-Vorlesungen von Dozenten gehalten wurden, die nur darauf aus waren, ihr Skript durchzuziehen, ob Studierende das nun verstehen, was sie sagen, oder nicht.
- Die Einstellung mancher Lehrkräfte, die an unserer FH rein theoriebezogene Inhalte durchzusetzen versuchen und denen es teilweise nur um ihre eigene wissenschaftliche Arbeit geht.
- Die Motivation einiger Kommilitonen
- Kommilitonen ohne Berufsmotivation ("Mach ich halt, weil ich nichts Besseres wusste...")

---

*Schlechte Vorbereitung  
auf den Arbeitsmarkt*

- Mir fehlt an meinem Studium ein weiteres "Standbein", d.h. eine weitere tiefgehende Spezialisierung in einem bestimmten Bereich, wie beispielsweise Projektmanagement, Software-Lokalisierung u.ä.
- Fehlendes Pflichtpraktikum, auch wenn man durch Selbstinitiative viele Praktika machen kann. Durch die Kürzung der finanziellen Mittel für Universitäten zu wenig EDV-Kurse.
- Da mein Studium sprachwissenschaftlich orientiert ist, kann ich die gelernten Inhalte nur begrenzt bzw. gar nicht in der technischen Dokumentation anwenden.
- Kein vorgesehene Praktikum. Das braucht man aber, um den Arbeitsalltag kennen zu lernen und sich für eine Richtung entscheiden zu können.
- teilweise schlechter Zusammenhang zur Techn. Redaktion (beruflich)
- zu wenig Inhalt zur eigentlichen Arbeit als Technischer Redakteur
- Veraltete, unflexible Strukturen. Nicht zeitgerecht, nicht praxisnah. Schneller Einstieg ins Berufsleben wird von der Uni nicht gefördert. Seminarangebote bieten keine Vorbereitung auf die im Berufsleben geforderten Anforderungen.

---

*Falsche  
Themenschwerpunkte*

- Es sollte noch mehr Wert auf die sozialen Aspekte gelegt werden. Der Studiengang "Technische Redaktion" ist für meine Verhältnisse noch zu techniklastig, es sollte mehr Veranstaltungen geben, die das Handeln des Menschen näher beschreiben bzw. in dem die Studierenden das selbst erforschen können.
  - Es wird zu großer Wert auf bestimmte Fächer (wie Mathematik) gelegt, die man in dieser Form im späteren Beruf nicht unbedingt braucht und die während des Studiums eine große Hürde darstellen können. Viel wichtiger ist eine gute "Schreibe" und ein gutes Verständnis von Technik sowie das Wissen, wie ich dieses zielgruppengerecht kommuniziere.
  - Ich denke, die Spezialisierungsrichtungen (Illustration, Maschinenbau, Elektrotechnik) sind nicht sinnvoll. Man hat keine Zeit, um in alle Bereiche reinzuschauen, müsste aber am besten von allen Bereichen etwas wissen. Außerdem kommt es in einer Spezialisierung zu sogenannten Kuschelnoten, weil alle Fächer der Spezialisierung von einem Lehrer abgehalten werden. Dieses "Glück" hat nicht jeder. Bei Bewerbungen wird aber später leider meist nur auf die Note im Diplom geachtet, statt auf das, was dahinter steht.
  - Zu viel Informatik.
-



---

*Falsche  
Themenschwerpunkte*

- Die Informatik-Vorlesungen waren insgesamt unnötig. Das dort vermittelte Wissen reicht nicht ansatzweise aus, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können. Sinnvolle Software-Schulungen in Adobe-Produkten kamen viel zu kurz, das Wissen um Datenbanken wurde an der Realität vorbei vermittelt. Anstelle von gängigen SAP, Oracle oder Access Datenbanken stand MySQL auf dem Lehrplan. Für JAVA und JavaScript hätte es besser eine Vertiefung von XML-Anwendung gegeben.
- In 8 Semestern hätte man mehr lernen können, teilweise waren die Lerninhalte etwas veraltet.
- Die Dozenten sind nicht auf "dem neuesten Stand". Einige wichtige Themen, wie XML oder PDF, wurden nicht ausreichend vertieft.
- Manche Fächer werden meiner Meinung nach nicht benötigt.
- teilweise mangelnde Abstimmung zwischen Disziplinen
- Die Vertiefungsrichtung "Technische Dokumentation und Kommunikation" wird aus Studierendenmangel nicht mehr offiziell angeboten.
- Dass betriebswirtschaftliche Inhalte über drei Semester vermittelt wurden.
- ...einen Studiengang TR, der aber nichts mit TR für später zu tun hat.
- Teilweise sind die Lehrveranstaltungen ein wenig zu aufwändig.

---

*Organisatorisches*

- Aufbau des Studiums an der FH Hannover
  - nicht bezahlte Überstunden, keine variablen Arbeitszeiten
  - Bis auf einige Punkte in der Hochschulorganisation bin ich inhaltlich mit den Studienangeboten zufrieden.
-

## 7.1.2 Praktikumserfahrungen

---

*Stimmen von positiven  
Praktikumserfahrungen*

- positiv (5 Nennungen)
  - Sehr gut, hat mich bestätigt, dass ich in diesem Bereich tätig sein möchte.
  - Sie haben mich darin bestätigt, dass speziell im industriellen Bereich dieser Bereich immer noch stiefmütterlich behandelt wird.
  - Spezifikation des Tätigkeitsfeldes
  - Das Praktikum hat mich in meinem Vorhaben bestärkt, später als technischer Redakteur tätig zu sein, da es mir die Vielfalt dieses Berufs gezeigt hat.
  - Durch mein Praktikum habe ich gemerkt, dass ich später auf jeden Fall in der Techn. Kommunikation tätig sein möchte.
  - Haben mich in dem Vorhaben bestärkt.
  - Erfahrungen in Praktika haben noch Meinung verstärkt, in Technischer Kommunikation und Dokumentation tätig zu sein.
  - Die Erfahrungen aus dem zweiten praktischen Studiensemester bestärkten mich, weiter in der Technischen Kommunikation zu arbeiten.
  - haben mich und meine Studienwahl bestätigt
  - Ich hatte im Praktikum die Möglichkeit, mein Wissen aus dem Studium anzuwenden. Die Tätigkeiten im Praktikum haben mir gut gefallen.
  - Aufgrund meines Praktikums wünsche ich mir, nach meinem Studium bei einem Dienstleister für TD zu arbeiten, der moderne Mittel der TD auch einsetzt und nicht nur davon spricht.
  - Nicht bloß dokumentieren, sondern Struktur der Arbeitsprozesse optimieren und Effektivität der Arbeit verbessern.
  - Das erster Praxissemester hat mich motiviert, mein Studium der Technischen Redaktion fortzusetzen. Im Studium erworbene Kenntnisse konnte ich sehr gut in die Praxis umsetzen.
  - In der Hinsicht, dass ich jetzt weiß, dass auch Technische Dokumentation Spaß machen kann und ich mir gut vorstellen kann, später als Technische Redakteurin zu arbeiten.
  - Durch das Praktikum bin ich erst zum Beruf des Technischen Redakteurs gelangt. Nach dem Praktikum wurde ich übernommen und studiere jetzt nebenbei. Ich habe also nach und nach mehr Begeisterung für diesen Beruf empfunden.
  - Verschiedenartigkeit der Tätigkeitsbereiche interessant
  - Positiv, haben weiterführendes Interesse geweckt.
  - ausschlaggebend
-

---

*Gemischte Stimmen  
über Praktikums-  
erfahrungen*

- Ich habe aber die Erfahrung gemacht, dass viele Unternehmen, insbesondere die dort tätigen Ingenieure, die Arbeit von technischen Redakteuren nicht anerkennen. Die Arbeit wird von vielen belächelt, weil sie meinen, sie wäre anspruchslos, von jedem Ingenieur machbar und überflüssig.
- Insgesamt haben sich meine Praktikumserfahrungen gemischt auf meine Absicht ausgewirkt, in der Technischen Kommunikation und Doku zu arbeiten. Auf der einen Seite gefiel mir, dass ich neue Produkte kennen lernte und dass ich schreiben und visualisieren konnte. Allerdings kam mir die Tätigkeit nicht wirklich akzeptiert und anerkannt vor. Außerdem habe ich gemerkt, dass das Gestalten von technischen Produkten (Usability oder HCI) der technischen Dokumentation sehr nahe ist, aber doch einen spannenderen Teil für mich darstellt.
- Nein, sie waren dafür weder positiv noch negativ beeinflussend.
- Erkenntnis, dass es hoffentlich der richtige Beruf für mich ist – Programmierkenntnisse sind unerlässlich – meine Stärken sind das Schreiben und nicht die Gestaltung.

---

*Stimmen von negativen  
Praktikums-erfahrungen*

- Die Tätigkeit in der technischen Redaktion war sehr eintönig im Vergleich zur internationalen Marketing Kommunikation.
  - Die Praktikumserfahrung war eher negativ, trotz der negativen Erfahrung in einem Übersetzungsbüro möchte ich weiterhin im Übersetzungs- und/oder Redaktionsbereich tätig werden.
  - nicht immer sehr vorteilhaft
-

### 7.1.3 Erwartungen an den Beruf als Technische/r Redakteur/in

---

*Interessantes  
Arbeitsfeld*

- umfangreiches und ausgeglichenes Berufsleben
  - Einen sicheren Arbeitsplatz und Entfaltungsmöglichkeiten im Beruf. Gerne würde ich im Bereich Schulung arbeiten.
  - anspruchsvolle Aufgaben?!
  - Abwechslung
  - Eine verantwortungsvolle Aufgabe in einem Großunternehmen im organisatorischen Bereich. Im Idealfall Koordinator für externe Dienstleister.
  - interessante und abwechslungsreiche Arbeit
  - Vielseitiges Arbeitsgebiet. Durch sich wandelnde Informationstechnologien immer neue Impulse für den Redaktionsablauf. Daher sowohl normales "Tagesgeschäft" als auch konzeptionelles Arbeiten bei Systemwechsel.
  - Eine abwechslungsreiche Tätigkeit, die mich in meinem technischen Know-how fordert und mir die Möglichkeit gibt, verschiedene Textsorten verfassen zu können.
  - ...,dass mir ausreichend Entwicklungsmöglichkeiten gegeben werden (Entwicklungspotenziale hinsichtlich neuer Innovationen in unterschiedlichen Technologien etc. sind ja zur Genüge gegeben).
  - Abwechslung und Spaß an der Sache, die sich "Brötchen verdienen" nennt.
  - Ich will vor allem übersetzen, aber ich erwarte die Ruhe eines Büros, den menschlichen Kontakt und dass meine Neugier auf „wie funktioniert-das?“ gestillt wird. :-).
  - Interessante Aufgabenstellungen, vorzugsweise die Beschreibung komplizierter technischer Sachverhalte. Darüber hinaus erhoffe ich mir einen relativ sicheren Arbeitsplatz mit zumindest durchschnittlichem Gehalt. Mir reicht "nur schreiben", solange es interessantes Schreiben ist (= anspruchsvolle Produkte).
  - abwechslungsreiche Tätigkeit, Bezug zu meinem Erststudium
  - in den verschiedensten Bereichen in unterschiedlichen Unternehmen eingesetzt zu werden
  - mehr Einfluss im Bereich der Produktentwicklung, bessere Einbindung in Designfragen, bessere Methoden der Autoren, brauchbare Fortbildungsmöglichkeiten
  - vielseitiges Aufgabengebiet
  - Abwechslung der Themengebiete, Einblick in neue Themengebiete, Verantwortung
  - Arbeiten im Team, Kennenlernen der aktuellsten Techniken und Produktionsverfahren
  - Arbeiten mit vielen Leuten, flexibel sein, immer neue Herausforderungen
  - interessantes, interdisziplinäres Berufsfeld; Arbeit im Team
  - Habe schon 9 Jahre Bedienungsanleitungen gefertigt. Vielseitiges Aufgabengebiet, strukturiertes und kundenorientiertes Arbeiten. Wenig Zeit für die Fertigung, Korrektur oder neue Ideen (wie zum Beispiel ein Redaktionssystem kennen zu lernen).
-

*Interessantes  
Arbeitsfeld*

- Vielseitigkeit, Professionalität und vor allem Mithilfe bei der Entwicklung eines Produktes
- ein interessantes, abwechslungsreiches Aufgabengebiet
- besseren Einblick im Bereich Technik, Vielseitigkeit des Berufes durch verschiedene Aufgaben, Eigenständigkeit, Kreativität
- ...,dass ich mein privates Interesse an Sprache und Technik im Beruf verbinde.
- Idealismus nicht zu verlieren: die Welt der Anwender mit guten Bedienungsanleitungen vereinfachen, Ingenieure vom Berufsbild des TR und der nötigen Zusammenarbeit überzeugen (zu müssen), schleichende Contentmanagementrevolution in nicht-TR-klassischen Organisationen auszulösen (Verständnis für Standardisierungsnotwendigkeit).
- eine abwechslungsreiche Tätigkeit (durch immer unterschiedliche Dokumentationen)
- Fachwissen auf einem Gebiet, das ständig aktualisiert werden muss
- einen interessanten Job mit vielen verschiedenen Facetten/Tätigkeiten
- interdisziplinäre Arbeit
- Den Schluss von psychologischen Erkenntnissen auf technische Textsorten und deren Nutzer, dass sich dies mehr und mehr durchsetzt, besonders im Hinblick auf barrierefreie Gestaltung.
- abwechslungsreiche Arbeit, die einen immer wieder fordert
- Spaß, Freude und Erfolg bei der Arbeit; einen Beruf zu finden, in dem ich meine Fähigkeiten einsetzen kann
- Ich denke, ich kann in einem Bereich arbeiten, der mir gut liegt und mir gut gefällt. Nach einiger Zeit im Beruf werde ich zudem mehr praktische Erfahrungen gesammelt haben, die ich im Studium noch nicht erlangen konnte.
- viel Arbeit, viele Kontakte, ständig Neues
- vielseitige Einsatzmöglichkeiten, abwechslungsreiche Arbeit an unterschiedlichen Themen
- abwechslungsreiches Aufgabengebiet; Umgang mit unterschiedlichen Personengruppen; kreatives Arbeiten
- Abwechslung; Aufgaben, an denen man wachsen kann.
- wenn er für mich interessant genug sein soll, dann Vielseitigkeit – Redaktion, Pflege von Web-Inhalten, Mitarbeitermagazine, Schulungen, Weiterbildungsmöglichkeiten; keine Endstation Technischer Redakteur
- Eine anspruchsvolle, interessante Tätigkeit, die einen immer wieder vor neue Herausforderungen stellt und eine hohe Selbstorganisation erfordert.
- Das Gleiche, was ich schon in meiner Zeit als Volontärin erlebt habe(s.o.), also eine super vielseitige Tätigkeit, die mir bis dato großen Spaß macht. Schön wäre, wenn der Beruf weiterhin so zukunftssicher bliebe.
- Beschreiben von technischen Vorgängen als Schnittstelle zwischen Anwender und Entwickler
- Vielseitigkeit
- Vielseitigkeit, Weiterentwicklung dieses Berufes
- Abwechslungsreiche Tätigkeiten; unterschiedliche Produkte zu beschreiben für unterschiedliche Kunden mit unterschiedlichen Anforderungen.

---

*Jobsicherheit*

- einen sicheren Job, gutes Gehalt, die Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen (Kreativität), schreiben und gestalten können
  - relativ gute Jobperspektiven
  - sicheres Einkommen, Umgang mit Mitarbeitern aller Abteilungen, abwechslungsreiche Betätigungen
  - einen sicheren Arbeitsplatz, an dem ich meine eigenen Ideen mit einbringen kann; ständige Weiterentwicklung durch Fortbildung; eventuell, falls das firmenintern möglich ist, einen Auslandsaufenthalt
  - einen festen Job
  - fortschrittlicher/zukunftsorientierter Beruf
  - zukunftsorientierte Chancen, da die Technik ein sich ständig entwickelnder Zweig ist
  - abwechslungsreiche Aufgaben; technisch immer auf dem neuesten Stand sein
  - ständige Neuerungen auf Seiten der Technologie, strukturiert denkende Kollegen
  - eine abwechslungsreiche und anspruchsvolle Arbeit in einem sicheren und zukunftssträchtigen Berufsfeld
  - einen abwechslungsreichen Beruf mit guter Zukunftsperspektive
  - in verschiedene Technikbereiche Einblicke erhalten und mit neuen Technologien arbeiten!
- 

*Karrieremöglichkeiten*

- Gute Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten; dies war in meinen bisherigen Jobs nicht der Fall.
  - mehr Möglichkeiten, bessere Stellenauswahl
  - vielseitiges Arbeitsfeld, gute Anstellungsmöglichkeit, evtl. Selbstständigkeit
-

## 7.2 Sonstige Dokumente

### 7.2.1 Pressemeldung des Statistischen Bundesamtes

**ENTWICKLUNG IM 2. QUARTAL 2006** Im Folgenden ist die Pressemeldung des statistischen Bundesamtes vom 17. August 2006 über die Entwicklung im 2. Quartal 2006 wiedergegeben.

#### Pressemitteilung vom 17. August 2006

#### 2. Quartal 2006: Mehr Erwerbstätige, weniger Arbeitsstunden als im Vorjahr

WIESBADEN – Im zweiten Quartal 2006 hat die durchschnittliche Zahl der Erwerbstätigen gegenüber dem Vorjahresquartal um 0,5% (+ 185 000 Personen) zugenommen. Nach vorläufigen Berechnungen des Statistischen Bundesamtes stieg somit die Erwerbstätigenzahl auf rund 38,9 Millionen Personen, die ihren Arbeitsort in Deutschland hatten (Inlandskonzept). Damit hat sich der Beschäftigungsaufbau im Vergleich zum entsprechenden Vorjahresergebnis im zweiten Quartal weiter fortgesetzt. Gleichzeitig sank im gleichen Zeitraum aufgrund weniger Arbeitstage die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen um 1,3% (– 4,6 Stunden).

Gegenüber dem Vorquartal stieg im zweiten Quartal 2006 – zum Teil auch saisonal begründet – die Erwerbstätigenzahl um 1,2% (+ 462 000 Personen). Nach rechnerischer Ausschaltung der jahreszeitlich bedingten Schwankungen nahm die Gesamtzahl der Erwerbstätigen auch saisonbereinigt um 0,3% (+ 107 000 Personen) gegenüber dem ersten Quartal 2006 zu. Aufgrund des langen Winters in diesem Jahr verlagerte sich die Frühjahrsbelegung teilweise ins zweite Quartal hinein. Neben einer allgemeinen konjunkturellen Erholung dürfte sich auch die Fußballweltmeisterschaft günstig auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt haben.

Die Entwicklung nach Wirtschaftsbereichen verlief im zweiten Quartal 2006 im Vorjahresvergleich weiterhin unterschiedlich: Arbeitsplatzverlusten vor allem im Produzierenden Gewerbe einschließlich Baugewerbe standen Beschäftigungsgewinne in den Dienstleistungsbereichen gegenüber. Allerdings schwächten sich die Arbeitsplatzverluste im Produzierenden Gewerbe und in der Land- und Forstwirtschaft ab. Damit fielen diese nicht mehr so hoch aus wie noch in den Quartalen zuvor.

So nahm im Produzierenden Gewerbe ohne Baugewerbe der Bestand an Arbeitskräften gegenüber Vorjahr um 1,3% ab (im ersten Quartal 2006: – 1,7%), im Baugewerbe um 1,9% (erstes Quartal 2006: – 2,7%) und in der Land- und Forstwirtschaft um 0,2% (erstes Quartal 2006: – 1,3%). Die Beschäftigungsverluste in diesen Bereichen wurden durch Gewinne an Arbeitsplätzen in den Dienstleistungsbereichen überkompensiert: Gegenüber dem Vorjahr stieg die Anzahl der hier beschäftigten Personen um 1,2% (erstes Quartal 2006: + 0,8%).

Dabei verteilte sich der relative Zuwachs bei der Gesamtzahl an Erwerbstätigen gleichermaßen auf Arbeitnehmer und Selbstständige einschließlich mithelfender Familienangehörigen mit einem Anstieg um jeweils 0,5%. Erstmals seit dem vierten Quartal 2004 kam es damit wieder zu einem Anstieg der Arbeitnehmerzahl im Vorjahresvergleich.

Nach vorläufigen Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit nahm im zweiten Quartal 2006 sowohl die Zahl der durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen (– 1,3%) als auch das Volumen der von allen Erwerbstätigen geleisteten Arbeitsstunden (– 0,9%) im Vergleich zum entsprechenden Vorjahresquartal deutlich ab. Dieser Rückgang beruht im Wesentlichen auf einem Arbeitstageffekt. Allein durch die diesjährige Lage von Ostern im zweiten statt wie im Jahr 2005 im ersten Quartal standen im aktuellen Berichtsquartal drei Arbeitstage weniger zur Verfügung als noch vor einem Jahr. Dagegen standen den Erwerbstätigen im ersten Quartal 2006 diese drei Arbeitstage mehr zur Verfügung, weshalb die Entwicklung der geleisteten Arbeitsstunden gegenüber Vorjahr noch positiv verlief.

Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen zur Erwerbstätigkeit nach Quartalen und Jahren können im Internet-Angebot des Statistischen Bundesamtes direkt unter <http://www.destatis.de/indicators/d/vgr010ad.htm> und <http://www.destatis.de/basis/d/vgr/vgrtab10.htm> abgerufen werden

Erwerbstätige mit Arbeitsort in Deutschland sowie geleistete Arbeitsstunden <sup>1)</sup>								
Jahr, Vierteljahr	Erwerbstätige insgesamt	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	Baugewerbe	Dienstleistungsbereiche <sup>2)</sup>	Geleistete Arbeitsstunden <sup>3)</sup>		
						je Erwerbstätigen	der Erwerbstätigen	
Personen in 1 000						Stunden	Mill. Stunden	
2002		39 096	904	8 355	2 439	27 398	1 445.4	56 509
2003		38 724	880	8 139	2 322	27 383	1 439.0	55 724
2004		38 875	873	8 019	2 254	27 729	1 441.5	56 038
2005		38 823	850	7 883	2 165	27 925	1 437.4	55 804
2004	4. Vi	39 280	873	8 041	2 285	28 081	365.8	14 369
2005	1. Vi	38 398	792	7 897	2 077	27 632	364.1	13 981
	2. Vi	38 696	868	7 867	2 154	27 807	344.8	13 342
	3. Vi	38 928	887	7 868	2 214	27 959	365.1	14 213
	4. Vi	39 264	855	7 900	2 214	28 295	363.4	14 269
<b>2006</b>	<b>1. Vi</b>	<b>38 419</b>	<b>782</b>	<b>7 762</b>	<b>2 021</b>	<b>27 854</b>	<b>368.3</b>	<b>14 150</b>
	<b>2. Vi</b>	<b>38 881</b>	<b>866</b>	<b>7 763</b>	<b>2 112</b>	<b>28 140</b>	<b>340.2</b>	<b>13 227</b>
Veränderung gegenüber dem entsprechenden Vorjahreszeitraum in %								
2002		-0.6	-2.3	-2.2	-6.1	0.5	-0.9	-1.4
2003		-1.0	-2.7	-2.6	-4.8	-0.1	-0.4	-1.4
2004		0.4	-0.8	-1.5	-2.9	1.3	0.2	0.6
2005		-0.1	-2.6	-1.7	-3.9	0.7	-0.3	-0.4
2004	4. Vi	0.6	-0.7	-1.2	-3.1	1.5	0.7	1.4
2005	1. Vi	0.0	-2.8	-1.4	-4.1	0.9	-1.5	-1.4
	2. Vi	-0.3	-3.0	-1.8	-4.6	0.5	1.4	1.0
	3. Vi	-0.2	-2.5	-1.9	-3.9	0.6	-0.2	-0.4
	4. Vi	-0.0	-2.1	-1.8	-3.1	0.8	-0.7	-0.7
<b>2006</b>	<b>1. Vi</b>	<b>0.1</b>	<b>-1.3</b>	<b>-1.7</b>	<b>-2.7</b>	<b>0.8</b>	<b>1.2</b>	<b>1.2</b>
	<b>2. Vi</b>	<b>0.5</b>	<b>-0.2</b>	<b>-1.3</b>	<b>-1.9</b>	<b>1.2</b>	<b>-1.3</b>	<b>-0.9</b>

1) Für Erwerbstätige: Jahres- beziehungsweise Quartalsdurchschnitte.

2) Handel, Gastgewerbe und Verkehr, Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister, öffentliche und private Dienstleister.

3) Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

Methodische Kurzbeschreibung:

[www.destatis.de/presse/deutsch/abisz/erwerbstaetige.htm](http://www.destatis.de/presse/deutsch/abisz/erwerbstaetige.htm) und

[www.destatis.de/presse/deutsch/abisz/arbeitszeit\\_arbeitsvolumen.htm](http://www.destatis.de/presse/deutsch/abisz/arbeitszeit_arbeitsvolumen.htm)

Weitere Auskünfte gibt:

Christoph-Martin Mai,

Telefon: (0611) 75-3378,

E-Mail: [vgr-erwerbstaetige@destatis.de](mailto:vgr-erwerbstaetige@destatis.de)



## 7.2.2 Fragebogen zur Studie Bildung und Arbeitsmarkt

Damit wir Ihnen die passenden Fragen stellen können, bitten wir Sie als Erstes um Angaben zur Ihrer aktuellen beruflichen Situation.

Wie ist Ihre derzeitige berufliche Situation? - *Nur eine Antwort ist möglich*

- in Ausbildung befindlich (Studierende und Teilnehmer an Ausbildungslehrgängen in Vollzeit, Volontäre)
- AbsolventInnen oder BerufsanfängerInnen - Ausbildungsabschluss vor weniger als 2 Jahren
- Angestellte, ohne Führungsfunktion - Ausbildungsabschluss vor mehr als 2 Jahren
- Führungskräfte und Geschäftsführer mit Führungsfunktion und / oder Personalverantwortung
- Selbstständige, freiberuflich Tätige
- Arbeitsuchende
- Hochschullehrer, Lehrer, Mitarbeiter von Bildungsinstituten

Welcher Art ist Ihre aktuelle bzw. war Ihre letzte berufliche Ausbildung? - *Nur eine Antwort ist möglich*

- Berufsausbildung oder Lehre
- grundständiges Universitäts- oder Hochschulstudium (Vollzeit)
- Aufbau-Studium (berufsbegleitend / Vollzeit)
- Ausbildung bei einem privaten Bildungsanbieter (Vollzeit)
- Technisches Redaktions-Volontariat
- Berufskolleg Technische Kommunikation
- Sonstiges

Was ist bzw. war die Richtung Ihres Studiums / Ihrer Ausbildung? - *Nur eine Antwort ist möglich*

- Technische Kommunikation und Dokumentation
- Ingenieurwissenschaften
- Naturwissenschaften und Mathematik
- Medien- und Kommunikationswissenschaften
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Geisteswissenschaften
- Sprach- und Kulturwissenschaften
- Übersetzung
- Technische Berufsausbildung
- Sonstiges

Welchen formalen Abschluss hat das Studium / die Ausbildung? - *Nur eine Antwort ist möglich*

- Gesellenprüfung
- Meisterprüfung
- Bachelor
- Master
- Diplom-FH
- Diplom-Uni
- Magister
- Lehramt
- tekom-Zertifizierung
- IHK-Abschluss
- BA-Abschluss
- Bescheinigung des Weiterbildungsinstituts
- Schulabschluss / Berufskollegabschluss
- Sonstige

Wo machen Sie die berufliche Ausbildung bzw. haben Sie diese gemacht? - Nur eine Antwort ist möglich

- Advancia
- Arbutus
- BA Ravensburg
- BSD
- College of Technical Authorship
- Comet Communication GmbH
- Coventry University - School of Art and Design
- Docendi
- Donau-Universität-Krems
- Donau-Universität-Krems/Berufsbegleitendes Master-Studium in Dortmund
- Eston Training GB
- Fachhochschule Karlsruhe
- FGE GmbH
- FH Aalen
- FH Flensburg
- FH Furtwangen
- FH Gelsenkirchen
- FH Gießen-Friedberg
- FH Hannover
- FH Köln
- FH Leipzig der Deutschen Telekom
- FH Merseburg
- FH München
- FH Ulm, Hochschule für Technik
- GARP Bildungszentrum der IHK
- Hamburger Akademie für Fernstudien HAF
- Help Design
- Hochschule der Medien Stuttgart
- Hochschule für Technik Rapperswil
- Hochschule Karlsruhe - Bachelor & Master Technische Redaktion
- Hochschule Karlsruhe - Kontaktstudiengang
- Hochschule Mälardalen
- Hochschule Malmö
- IFOA - Istituto Formazione Operatori Aziendali
- Imperial College of Science, Technology & Medicine
- OSZ Informations- und Medizintechnik
- RWTH Aachen
- SDI Sprachen- und Dolmetscherinstitut München
- Sheffield Hallam University
- SWA Software Akademie
- Technical Communication Section
- Technische Akademie Esslingen
- tecteam Bildungsinstitut
- TU Berlin
- TU Dresden
- TZU Akademie GmbH
- Universität Chemnitz
- WIFI Oberösterreich

Wie viele Semester bzw. Monate dauert(e) Ihr Studium bzw. die Ausbildung?

Ausbildungsdauer in Monaten

Studiendauer in Semestern

Wie viele Semester bzw. Monate sind Sie bereits im Studium / in der Ausbildung?

aktueller Ausbildungsmonat

aktuelle Semesterzahl

Wie alt waren Sie zum Zeitpunkt Ihres Ausbildungsabschlusses bzw. werden Sie voraussichtlich sein? - *Nur eine*

*Antwort ist möglich*

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

Wie viele Monate ausbildungsbezogenes Praktikum sind bzw. waren in Ihrem Studium / in Ihrer Ausbildung vorgesehen?

Haben Sie bereits ein Praktikum in der Technischen Kommunikation absolviert? - *Nur eine Antwort ist möglich*

nein

ja

Hatten Sie oder planen Sie einen ausbildungsbezogenen Auslandsaufenthalt? - *Nur eine Antwort ist möglich*

nein

ja

Streben bzw. strebten Sie eine Tätigkeit im Bereich der Technischen Kommunikation / Dokumentation an? - *Nur*

*eine Antwort ist möglich*

nein

ja

kann ich nicht sagen

Warum wollen bzw. wollten Sie in der Technischen Kommunikation tätig sein?

*- Mehrfache Antworten sind erlaubt*

- Interesse am Schreiben
- Interesse an Technik
- gute Zukunftsperspektive
- gute Karrieremöglichkeiten
- gute Einkommens- und Verdienstmöglichkeiten
- Vielseitigkeit des Berufs
- Tätigkeit entspricht meinen Fähigkeiten
- keine Angabe

Warum wollen bzw. wollten Sie nicht in der Technischen Kommunikation tätig sein?

*- Mehrfache Antworten sind erlaubt*

- kein Interesse am Schreiben
- kein Interesse an Technik
- schlechte Zukunftsperspektive
- schlechte Karrieremöglichkeiten
- schlechte Einkommens- und Verdienstmöglichkeiten
- fehlende Vielseitigkeit im Beruf
- Tätigkeit entspricht nicht meinen Fähigkeiten
- keine Angabe

Wie haben sich Ihre Praktikumserfahrungen auf Ihre Absicht ausgewirkt, in der Technischen Kommunikation und Dokumentation tätig zu werden ?

Welche Tätigkeiten möchten Sie in Ihrem Beruf zukünftig gerne ausüben?

*- Mehrfache Antworten sind erlaubt*

- Redaktion
- Konzepterstellung
- Prozessmanagement, Betreuung externer Dienstleister
- Autorentätigkeit Text
- Autorentätigkeit Grafik (Illustrator, Fotograf, Designer)
- Autorentätigkeit Übersetzung
- Autorentätigkeit Multimedia
- Übersetzung
- Layout
- Lokalisierung
- Usability
- Terminologiearbeit
- Schulung, Training
- DV-Systempflege, Administration, Systemeinführung
- Consulting
- Softwareentwicklung, Programmierung
- Projektmanagement / Management der Informationsentwicklung (Planung, Controlling, Übersetzungssteuerung etc.)
- Führungs- u. Managementaufgaben (Mitarbeiterführung, Kosten-, Projektplanung etc.)

Gerne möchten wir mehr darüber erfahren, wie Sie über Ihr Studium und den Beruf denken.

**Bitte schreiben Sie uns hier:**

Was gefällt Ihnen inhaltlich an Ihrem Studium bzw. an Ihrer Ausbildung besonders gut?

Was gefällt Ihnen inhaltlich an Ihrem Studium bzw. an Ihrer Ausbildung gar nicht?

Was erwarten Sie von dem Beruf als Technischer RedakteurIn?

Wie beurteilen Sie den Praxisbezug Ihrer Ausbildung? - *Nur eine Antwort ist möglich*

sehr hoch

hoch

mittel

gering

sehr gering

kann ich nicht beurteilen

Wie beurteilen Sie Ihre Ausbildungsstätte hinsichtlich

Frage	sehr gut	gut	durchschnitt- lich	schlecht	sehr schlecht	kann ich nicht beurteilen
Vermittlung von Praktikumsstellen						
Vermittlung von Abschlussarbeiten						
Vermittlung von Arbeitsplätzen						
Herstellen von Unternehmenskontakten						
Persönliche Betreuung						

Zu welchen Themenkreisen werden bzw. wurden in Ihrem Studium oder Ihrer Ausbildung Kurse oder Seminare angeboten? - *Mehrfache Antworten sind erlaubt*

Juristische und normative Anforderungen an Technische Dokumentation

Management

Informationsentwicklung

Recherche

Strukturieren und Standardisieren, XML und Redaktionssysteme

Professionelles Deutsch

Visualisierung und digitale Bildbearbeitung

Optische Gestaltung/Layout

Mehrsprachige Dokumentationserstellung und Lokalisierung

Online-Dokumentation

Multimediale Dokumentation

Usability Testing

Terminologie

Datenbanken

Qualitätsmanagement in der Technischen Dokumentation

Soft- und Hardware

Produktion

Kommunikation, Rhetorik, Gesprächstechnik, Präsentieren

Zu welchen der folgenden Schlüsselqualifikationen wurden / werden Ihnen im Rahmen Ihres Studiums oder Ihrer Ausbildung Fähigkeiten vermittelt? - *Mehrfache Antworten sind erlaubt*

- im Team arbeiten
- interpersonelle Kommunikation
- Umgang mit Kritik
- Wissen auf Praxis anwenden
- Umgang mit Problemen
- Beurteilen und Entscheidungsfindung
- Wissen vermitteln / präsentieren / moderieren
- Planung und Organisation
- Konzepte entwerfen / entwickeln
- Arbeiten unter Zeitdruck / Zeitmanagement
- technisches Verständnis
- analytisches Denken
- Probleme erkennen
- Schreibstile und Rechtschreibung
- Fremdsprachenkenntnisse

Wie sehen Sie die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen im Vergleich zur Fachqualifikation für Ihre Tätigkeit? - *Nur eine Antwort ist möglich*

- viel wichtiger
- wichtiger
- gleich wichtig
- unwichtiger
- viel unwichtiger

Wie lange war Ihre Ausbildungszeit vor Beginn des Studiums? - *Nur eine Antwort ist möglich*

- weniger als 10 Jahre
- 10-13 Jahre
- 14-17 Jahre
- 18-21 Jahre
- 22-25 Jahre
- mehr als 25 Jahre

Wie lange war Ihre Ausbildungszeit? - *Nur eine Antwort ist möglich*

- weniger als 10 Jahre
- 10-13 Jahre
- 14 - 17 Jahre
- 18 - 21 Jahre
- 21- 25 Jahre
- mehr als 25 Jahre

Haben Sie vor Beginn Ihres letzten bzw. Ihres aktuellen Studiums / Ausbildung eine andere Ausbildung gemacht? - *Nur eine Antwort ist möglich*

- nein
- ja, Lehre / Berufsausbildung
- ja, IHK- / BA-Studium
- ja, Fachhochschulstudium
- ja, andere
- ja, Universitätsstudium

---

Haben Sie einen formalen Abschluss in Technischer Kommunikation / Dokumentation? - *Nur eine Antwort ist möglich*

nein

ja

In welcher Fachrichtung war diese vorherige Ausbildung? - *Nur eine Antwort ist möglich*

Ingenieurwissenschaften

Naturwissenschaften und Mathematik

Medien- und Kommunikationswissenschaften

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Geisteswissenschaften

Sprach- und Kulturwissenschaften

Übersetzung

Technische Berufsausbildung

Technischer Kommunikationsassistent / Berufskolleg TD

Sonstiges

Haben Sie die vorherige Ausbildung erfolgreich abgeschlossen? - *Nur eine Antwort ist möglich*

Nein

Ja

Welchen formalen Abschluss in der Technischen Kommunikation haben Sie? - *Nur eine Antwort ist möglich*

Bachelor

Diplom

Master

tekom-Zertifikat

IHK-Abschluss

Bescheinigung des Weiterbildungsinstituts

Berufskolleg

Streben Sie einen formalen Abschluss in der Technischen Kommunikation an oder planen Sie diesen in absehbarer Zukunft? - *Nur eine Antwort ist möglich*

nein

ja, Bachelor

ja, Diplom

ja, Master

ja, tekom-Zertifikat

ja, IHK-Abschluss

ja, Bescheinigung des Weiterbildungsinstituts

ja, bin mir aber noch nicht sicher, welchen

Auf welche Aspekte legen Sie bei einem Arbeitsverhältnis besonderen Wert?

*- Mehrfache Antworten sind erlaubt*

- Arbeitsort in meiner näheren Umgebung
- Arbeitszeitmodelle / Arbeitszeitflexibilität
- Branche des Unternehmens
- Renommee des Unternehmens
- Höhe des Einkommens
- Aufstiegs- u. Karrieremöglichkeiten
- Sicherheit des Arbeitsplatzes
- kein andauernder Leistungsdruck
- Tätigkeitsbereich und Aufgaben
- Möglichkeiten fachlicher Weiterentwicklung
- Arbeitsklima
- Beschäftigungsumfang (Vollzeit bzw. Teilzeit)
- Art des Unternehmens (Industrie bzw. Dienstleistung)
- Unternehmensleistungen (Kinderbetreuung, Sportangebote, Dienstwagen etc.)

Wie viele Jahre sind Sie bereits berufstätig?

Wie vielen verschiedenen beruflichen Tätigkeiten (inkl. der derzeitigen) sind Sie seit Beendigung der letzten Ausbildung nachgegangen?

Wie viele davon waren im Bereich der technischen Kommunikation / Informationsentwicklung?

Haben Sie in den letzten zwei Jahren nach einer Arbeitsstelle gesucht? - *Nur eine Antwort ist möglich*

- nein
- ja, Suche ist abgeschlossen
- ja, ich bin aktuell auf der Suche

Welche Wege haben Sie eingeschlagen, um eine Stelle zu finden?

*- Mehrfache Antworten sind erlaubt*

- Stelleninserate Webforum der tekom recherchiert
- Stelleninserate in der TK recherchiert
- Stelleninserate im Internet recherchiert
- Stelleninserate in Printmedien recherchiert
- private Stellenvermittler kontaktiert
- Hochschule ("Career-center") kontaktiert
- Vermittlung durch Professoren
- Stelleninserate des Arbeitsamtes
- Stellengesuch aufgegeben
- Initiativbewerbungen verfasst
- Praktikumsstelle als Einstieg
- Bewerbermesse besucht
- Vermittlung von Bekannten / Verwandten
- über Dienstleister

Wie viele Monate dauert(e) die letzte bzw. aktuelle Stellensuche?



Auf wie viele Stellen haben Sie sich beworben?

Zu wie vielen Bewerbungsgesprächen sind Sie eingeladen worden?

Wie viele Stellenzusagen haben Sie erhalten?

Welches sind aus Ihrer Sicht bei der Job-Vergabe wichtige Einstellungskriterien? - *Mehrfache Antworten sind erlaubt*

- Herkunftsuniversität
- Studienfachrichtung
- Art des Abschlusses (Diplom, Master etc.)
- Diplomnote
- Thema bzw. Art der Abschlussarbeit
- explizite Ausbildung in Technischer Kommunikation
- Vielseitigkeit der Qualifikation
- fachliche Spezialisierung
- technischer Hintergrund
- Fremdsprachenkenntnisse
- Auslandserfahrung
- Praktikum in der eigenen Firma
- Praxiserfahrung durch Praktika
- Berufstätigkeit vor dem Studium
- Berufserfahrung
- Persönlichkeit (z.B. Alter, Geschlecht etc.)

Sind Sie zur Zeit erwerbstätig? - *Nur eine Antwort ist möglich*

- nein
- ja

Wie ist Ihre derzeitige Erwerbstätigkeit? - *Nur eine Antwort ist möglich*

- selbstständige bzw. freiberufliche Tätigkeit
- freie Mitarbeit (Vollzeit)
- 100% Stelle Angestellter
- ca. 75% Stelle Angestellter
- ca. 50% Stelle Angestellter
- ca. 25% Stelle Angestellter
- Praktikantenstelle
- Traineeestelle

Falls Sie angestellt sind, ist Ihre Stelle befristet? - *Nur eine Antwort ist möglich*

- nein
- ja

Wie viele Jahre üben Sie bereits die aktuelle Tätigkeit aus?

Sind Sie derzeit im Bereich der Technischen Kommunikation tätig? - *Nur eine Antwort ist möglich*

- nein
- ja, ausschließlich
- ja, aber ich nehme noch andere Aufgaben wahr

Wie sind Sie zur Technischen Kommunikation und Dokumentation gekommen? - *Nur eine Antwort ist möglich*

- über eine grundständige Ausbildung in Technischer Kommunikation / Dokumentation
- durch Umschulung bzw. über eine Weiterbildungsmaßnahme
- ohne vorherige Ausbildung, über eine Bewerbung auf eine Stelle im Bereich Technische Kommunikation / Dokumentation
- ich habe firmenintern in den Bereich Technische Kommunikation / Dokumentation gewechselt
- ich habe mir Dienstleistungsangebote für die Technische Kommunikation / Dokumentation aufgebaut
- keine Angabe

In welchem Gebiet der Technischen Kommunikation sind Sie überwiegend tätig? - *Nur eine Antwort ist möglich*

- Redaktion
- Konzepterstellung
- Prozessmanagement, Betreuung externer Dienstleister
- Autorentätigkeit Text
- Autorentätigkeit Grafik (Illustrator, Fotograf, Designer)
- Autorentätigkeit Übersetzung
- Autorentätigkeit Multimedia
- Übersetzung
- Layout
- Lokalisierung
- Usability
- Terminologearbeit
- Schulung, Training
- DV-Systempflege, Administration, Systemeinführung
- Consulting
- Softwareentwicklung, Programmierung
- Projektmanagement / Management der Informationsentwicklung (Planung, Controlling, Übersetzungssteuerung etc.)
- Führungs- u. Managementaufgaben (Mitarbeiterführung, Kosten-, Projektplanung etc.)

Welche Ausbildungsinhalte / Qualifikationen erachten Sie für eine Tätigkeit in der Technischen Kommunikation als wichtig? - *Mehrfache Antworten sind erlaubt*

- Juristische und normative Anforderungen an Technische Dokumentation
- Management
- Informationsentwicklung
- Recherche
- Strukturieren und Standardisieren, XML und Redaktionssysteme
- Professionelles Deutsch
- Visualisierung und digitale Bildbearbeitung
- Optische Gestaltung/Layout
- Mehrsprachige Dokumentationserstellung und Lokalisierung
- Online-Dokumentation
- Multimediale Dokumentation
- Usability Testing
- Terminologie
- Datenbanken
- Qualitätsmanagement in der Technischen Dokumentation
- Soft- und Hardware
- Produktion
- Kommunikation, Rhetorik, Gesprächstechnik, Präsentieren

Welche der folgenden Schlüsselqualifikationen erachten Sie für eine Tätigkeit in der Technischen

Kommunikation als wichtig? - Mehrfache Antworten sind erlaubt

- im Team arbeiten
- interpersonelle Kommunikation
- Umgang mit Kritik
- Wissen auf Praxis anwenden
- Umgang mit Problemen
- Beurteilen und Entscheidungsfindung
- Wissen vermitteln / präsentieren / moderieren
- Planung und Organisation
- Konzepte entwerfen / entwickeln
- Arbeiten unter Zeitdruck / Zeitmanagement
- technisches Verständnis
- analytisches Denken
- Probleme erkennen
- Schreibstile und Rechtschreibung
- Fremdsprachen

Wie sehen Sie die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen im Vergleich zur Fachqualifikation für Ihre Tätigkeit? - Nur eine Antwort ist möglich

- viel wichtiger
- wichtiger
- gleich wichtig
- unwichtiger
- viel unwichtiger

Was war ausschlaggebend für Ihre Selbstständigkeit / freiberufliche Tätigkeit?

- Mehrfache Antworten sind erlaubt

- war schon immer mein Ziel
- um Familie und Beruf zu vereinbaren
- hat sich aus der Arbeitsmarktsituation heraus ergeben
- keine Angabe

Entspricht Ihre aktuelle berufliche Situation Ihren beruflichen Wünschen / Vorstellungen? - Nur eine Antwort ist möglich

- nein
- ja
- keine Angabe

Fördert Ihr Unternehmen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen durch Freistellung und / oder Kostenübernahme? - Nur eine Antwort ist möglich

- nein
- ja, eingeschränkt
- ja
- keine Angabe

Was hätten Sie an Ihrer derzeitigen Tätigkeit gerne anders?

Aus welchen Gründen werden Weiterbildungsmaßnahmen nicht gefördert? - Mehrfache Antworten sind erlaubt

- Betrieb fördert grundsätzlich keine Weiterbildungen
- Qualifikationsniveau der Mitarbeiter reicht aus
- Freistellung von Mitarbeitern ist aus zeitlichen Gründen nicht möglich
- Finanzielle Mittel für Weiterbildung stehen nicht zur Verfügung
- Qualifikationsdefizite werden durch Neueinstellungen gedeckt
- Qualifikationsdefizite werden durch Outsourcing gedeckt
- Kein Interesse bei Mitarbeitern
- keine Angabe

Welche Weiterbildungsmaßnahmen werden entweder durch Freistellung und/oder Kostenübernahme von Ihrem Unternehmen gefördert?

- Mehrfache Antworten sind erlaubt

- externe Kurse, Lehrgänge, Seminare
- interne Kurse, Lehrgänge, Seminare
- nebenberufliches Studium
- tekom-Zertifizierung
- Technisches Volontariat
- Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung / Einarbeitung)
- Teilnahme an Tagungen, Messen, Fachvorträgen u.Ä.
- selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien
- Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe
- keine Angabe

Wie beurteilen Sie die Zukunftsaussichten in der Technischen Kommunikation und Dokumentation hinsichtlich

Frage

	sehr gut	gut	durchschnittlich	schlecht	sehr schlecht	<i>kann ich nicht beurteilen</i>
Sicherheit der Arbeitsplätze						
Verfügbarkeit von Stellenangeboten						
beruflicher Entfaltungsmöglichkeiten						
Karrieremöglichkeiten						
Höhe des Einkommens						
Höhe der Arbeitsbelastung (Stress)						
Dauer der Arbeitszeiten						

Wie denken Sie über das Technische Volontariat als Ausbildungsweg für Technische Redakteure? - Nur eine

Antwort ist möglich

- kann ich nicht sagen, da mir Details zu diesem Ausbildungsweg **nicht bekannt** sind
- die Ausbildung von Volontären käme in unserem Unternehmen **nicht in Frage**
- die Ausbildung von Volontären käme in unserem Unternehmen **möglicherweise** in Frage
- keine Angabe

Wie ist die (überwiegende) Marktausrichtung Ihres Unternehmens? - *Nur eine Antwort ist möglich*

national bzw. deutschsprachiger Raum

international, europäischer Markt

international, weltweite Märkte

Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen insgesamt? - *Nur eine Antwort ist möglich*

weniger als 10 Mitarbeiter

10 - 20 Mitarbeiter

21 - 50 Mitarbeiter

51 - 250 Mitarbeiter

251 - 1000 Mitarbeiter

1001 - 10 000 Mitarbeiter

mehr als 10 000 Mitarbeiter

Wann ist in Ihrem Unternehmen das normale Renteneintrittsalter? - *Nur eine Antwort ist möglich*

mit dem gesetzlichen Renteneintrittsalter

vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter

deutlich vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter

unterschiedlich geregelt

ist nicht bekannt

Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen? - *Nur eine Antwort ist möglich*

Chemische, pharmazeutische u. biotechnologische Erzeugnisse; Gummi- u. Kunststoffwaren

Herstellung v. Nahrungs- u. Genussmitteln

Werkzeug- u. Sondermaschinenbau; Fertigungssysteme; Antriebs- u. Fördertechnik; Industriewerkzeuge (inkl. elektrische)

Großanlagen- u. Kraftwerksbau

Antriebs- u. Steuerungstechnik; Robotic; Automation; Prüf- u. Messgeräte; elektrische Antriebe, elektronische Systeme

Verbrennungsmotoren; Turbinen; Öfen; Brenner

Sanitärtechnik; Gebäude- u. Industrie-Armaturen

Kälte- u. Wärmetechnik; Brennstoffzellen; Pumpen; Kompressoren; Druckgeräte

Medizingeräte (inkl. Elektromedizin); Laborgeräte; Orthopädie

Optische Geräte

Wehrtechnik; Waffensysteme; Marineschiffsbau

Haushaltsgeräte; Geräte u. Werkzeuge f. Heim- u. Handwerk (elektrisch u. nicht-elektrisch)

Consumer Electronics (u.a. Audio- u. Videogeräte inkl. Komponenten, Rundfunk, Fernsehen, Telekommunikation, Mobilfunk); Bürogeräte (u.a. Drucker, Scanner, Kopierer)

Geräte u. Anlagen der elektr. Informations- u. Datenverarbeitung (Hardware, Peripherie); Nachrichten- u. Vermittlungstechnik

Elektronische u. elektro-mechanische Bauelemente- u. Gruppen; Schaltgeräte; Regler; Elektroinstallationsgeräte; Beleuchtungstechnik, Sicherungssysteme

Fahrzeugbau (Kfz, Nutzfahrzeuge, Baufahrzeuge, Landwirtschaftsfahrzeuge u. -maschinen, Spezialfahrzeuge)

Zulieferer für Fahrzeugbau

Luft- u. Raumfahrt

Softwareentwicklung (Datenverarbeitung, Datenbanken)

Organisation, IT-Beratung, Schulung in Banken u. Versicherungen

Organisation, IT-Beratung, Schulung in Handel- u. öffentliche Verwaltung

Erstellung Technischer Dokumentation (Redaktion, Grafik, Schreiben, Layout)

Fremdsprachenübersetzung

Druckdienstleistungen; Verlage

Ingenieurleistungen

Sonstige Dienstleistungen für die Technische Dokumentation (u.a. Softwareberatung; Datenverarbeitungsdienste, CE-Kennzeichnung; Gefahrenanalyse, Zertifizierung)

Private Anbieter von Aus- und Weiterbildung

Wie viele feste Mitarbeiter (inklusive Sie selbst) waren **Anfang des Jahres 2005** in Ihrem Bereich für die Technische Kommunikation tätig?

Wie viele Mitarbeiter (inklusive Sie selbst) sind heute, **Anfang 2006**, in Ihrem Bereich für die Technische Kommunikation tätig?

Wie viele Mitarbeiter für die Technische Kommunikation sind **letztes Jahr 2005** insgesamt aus Ihrem Bereich ausgeschieden?

Wie viele davon sind jeweils ausgeschieden infolge

einvernehmliche Aufhebung aufgrund Sozialplan

Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrags

Kündigung seitens Arbeitgeber

Kündigung seitens Arbeitnehmer

Versetzung in einen anderen Betrieb / Bereich des Unternehmens

Ruhestand vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze

Ruhestand mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze

Schwangerschaft und Mutterschutz-(vertretung)

Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit

Sonstiges

Wie viele feste Mitarbeiter haben Sie für die Technische Kommunikation **letztes Jahr 2005** neu eingestellt?

Hatten Sie Personalbedarf, der nicht durch Neueinstellung fester Mitarbeiter gedeckt wurde? - *Nur eine Antwort ist möglich*

nein

ja

Wie konnten Sie Ihren Personalbedarf decken?

- Mehrfache Antworten sind erlaubt

- ... durch Personalleasing
- ... durch Vergabe an externe Dienstleister
- ... durch freie Mitarbeiter
- ... durch Praktikanten
- ... durch Übernahme interner Mitarbeiter anderer Funktionsbereiche
- gar nicht
- keine Angabe

Was waren die Gründe dafür, dass **letztes Jahr 2005** keine Neueinstellungen erfolgten?

- Mehrfache Antworten sind erlaubt

- Personalabbau im Bereich der Technischen Kommunikation und Dokumentation **wg. Auftragsrückgang**
- Personalabbau im Bereich der Technischen Kommunikation und Dokumentation **wg. Outsourcing / Auslagerung**
- freie Stellen in der Technischen Kommunikation und Dokumentation werden **intern** mit Mitarbeitern anderer Funktionsbereiche **besetzt**
- Neueinstellungen wurden **nicht genehmigt**
- kein Personalbedarf**
- keine Angabe

Wie viele Mitarbeiter planen Sie im Jahr **2006** einzustellen?

Hatten Sie bei der Stellenbesetzung (Festanstellung / Praktikavergabe) in der Vergangenheit Schwierigkeiten, den passenden Mitarbeiter zu finden? - Nur eine Antwort ist möglich

- nein, Stellenbesetzung war meist unproblematisch
- ja, Stellenbesetzung bereitete uns schon Schwierigkeiten
- weder noch

Nehmen Sie Einfluss darauf, welche Mitarbeiter bei Ihrem Dienstleister tätig sind? - Nur eine Antwort ist möglich

- nein
- ja
- keine Angabe

Was waren die Gründe dafür, dass die Stellenbesetzung Probleme bereitete?

- Mehrfache Antworten sind erlaubt

- Bewerber hatten keine Qualifizierung für Technische Kommunikation
- Bewerbern fehlte technisches Verständnis
- Bewerber waren insgesamt schlecht qualifiziert (Noten)
- Bewerber kamen aufgrund ihrer Persönlichkeit nicht in Frage
- Bewerber passten nicht zum Stellenprofil
- insgesamt zu wenige Bewerber

Durch welche dieser Aktivitäten akquirieren Sie hauptsächlich Bewerber?

*- Mehrfache Antworten sind erlaubt*

- Stelleninserat im tekom-Webforum
- Stelleninserat in der TK
- Stelleninserat im Internet
- Stelleninserat in Printmedien
- private Stellenvermittler
- Hochschule "Career-center"
- Vermittlung durch Professoren
- Arbeitsamt
- Stellengesuche
- Initiativbewerbungen
- über Praktikumsstellen
- Bewerbermesse
- Vermittlung von Bekannten / Verwandten
- über Dienstleister

Sind Ihrer Erfahrung nach viele qualifizierte Technische Redakteure auf dem Arbeitsmarkt verfügbar? - *Nur eine*

*Antwort ist möglich*

- ja, es gibt sehr viele qualifizierte Mitarbeiter
- ja, es gibt viele qualifizierte Mitarbeiter
- durchmischt, es gibt qualifizierte wie weniger qualifizierte Mitarbeiter gleichermaßen
- nein, es gibt nur wenige qualifizierte Mitarbeiter
- nein, es gibt nur sehr wenige qualifizierte Mitarbeiter

Welche Qualifikationen fehlen den Bewerbern?

Welche Fachrichtung bevorzugen Sie bei Neueinstellungen in der Technischen Kommunikation?

*- Mehrfache Antworten sind erlaubt*

- Technische Kommunikation und Dokumentation
- Ingenieurwissenschaften
- Naturwissenschaften und Mathematik
- Medien- und Kommunikationswissenschaften
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Geisteswissenschaften
- Sprach- und Kulturwissenschaften
- Übersetzung
- Kein Studium, sondern Ausbildungsberufe (z.B. Techniker)
- Fachrichtung spielt keine Rolle*
- keine Angabe*

Ist für Sie eine TD-spezifische Qualifikation ein wichtiges Kriterium für die Einstellung eines Bewerbers? - *Nur*

*eine Antwort ist möglich*

- nein, kein wichtiges Kriterium
- nein, nur bedingt wichtiges Kriterium
- ja, wichtiges Kriterium
- ja, sehr wichtiges Kriterium



Welche TD- Qualifikation bevorzugen Sie für Mitarbeiter in der Technischen Kommunikation?

*- Mehrfache Antworten sind erlaubt*

- Hochschulstudium in Technischer Kommunikation
- Aufbaustudium (Vollzeit) in Technischer Kommunikation
- Fortbildung (Vollzeit) bei einem Weiterbildungsanbieter
- berufsbegleitendes Studium in Technischer Kommunikation
- berufsbegleitende Weiterbildung mit Abschluss tekom-Zertifizierung
- berufsbegleitende Weiterbildung mit IHK-Abschluss
- berufsbegleitende Weiterbildung mit Zertifikat des Weiterbildungsanbieters
- Ausbildung zum Technischen Kommunikationsassistenten / Berufskolleg TD
- spezielle TD-Qualifikation ist nicht notwendig*
- keine Angabe*

Wie viele von allen Mitarbeitern für die Technische Kommunikation in Ihrem Bereich sollten noch mehr fundierte TD-Qualifikation haben? - *Nur eine Antwort ist möglich*

- O viel mehr Mitarbeiter
- O deutlich mehr Mitarbeiter
- O etwas mehr Mitarbeiter
- O keine - Qualifikation der Mitarbeiter ist genau richtig
- O keine Angabe

Diese Fragen sind aufwändiger zu beantworten und daher keine Pflichteingabe.

Da die Ergebnisse für uns zur Einschätzung des Arbeitsmarktes sehr hilfreich sind, bitten wir Sie, sich die Mühe zu machen.

Wie viele von allen Mitarbeitern für die Technische Kommunikation in Ihrem Bereich sind...

aus anderen Funktionsbereichen übernommene Mitarbeiter

von extern eingestellte Mitarbeiter ohne spezielle TD-Qualifikation

von extern eingestellte Absolventen von TD-spezifischen Studiengängen

von extern eingestellte Absolventen von TD-spezifischen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen intern

Wie viele von allen Mitarbeitern für die Technische Kommunikation in Ihrem Bereich sind jeweils zwischen...

20-30 Jahre

31-40 Jahre

41-50 Jahre

51-60 Jahre

älter als 60 Jahre

Wie viele von allen Mitarbeitern für die Technische Kommunikation in Ihrem Bereich haben einen Beschäftigungsumfang ...

Vollzeitbeschäftigte mit 100%

Teilzeitbeschäftigte mit ca. 75%

Teilzeit mit ca. 50%

Teilzeit mit weniger als 50%

Wie schätzen Sie die berufliche Zukunft in der Technischen Kommunikation ein hinsichtlich...

Frage	sehr gut	gut	durchschnittlich	schlecht	sehr schlecht	<i>kann ich nicht beurteilen</i>
Beschäftigungssicherheit						
beruflicher Entfaltungsmöglichkeiten						
Karrieremöglichkeiten						
Entwicklung des Einkommens						
Entwicklung der Arbeitsbelastung						

Was schätzen Sie, wie viele Mitarbeiter werden in 3 Jahren in Ihrer Firma für die Technische Kommunikation tätig sein?

etwa gleich bleiben bei

eher steigen auf

eher fallen auf

kann ich noch nicht sagen, weil

Falls sich die Zahl der Mitarbeiter für die Technische Kommunikation im Unternehmen zukünftig - im Vergleich zu heute - verändert, worin sehen Sie den Grund?

Ist in Ihrem Unternehmen in der Technischen Kommunikation in den **kommenden 3 Jahren** voraussichtlich mit einer der folgenden Entwicklungen zu rechnen? - *Nur eine Antwort ist möglich*

- Ausgründung oder Ausgliederung der TD-Erstellung
- vollständiges Outsourcing der TD-Erstellung
- weitgehendes Outsourcing der TD-Erstellung
- teilweises Outsourcing der TD-Erstellung
- Eingliederung outgesourcter oder ausgegliederter Bereiche
- nein, keines davon
- kann ich nicht sagen*
- keine Angabe*

In Bezug zum Thema "Bildung und Arbeitsmarkt", wie beurteilen Sie den Nutzen der tekomp für Sie hinsichtlich

---

Frage	sehr hoch	hoch	mittel	gering	sehr gering	<i>kann ich nicht beurteilen</i>
-------	-----------	------	--------	--------	-------------	----------------------------------

Aus- und Weiterbildungsförderung (Leitlinien, Zertifizierung, Volontariat)						
---	--	--	--	--	--	--

Informationen zu Weiterbildungsangeboten bzw. zu Weiterbildungsanbietern						
--	--	--	--	--	--	--

Informationen zum Berufsbild "Technischer Redakteur"						
---	--	--	--	--	--	--

Aktuelle Informationen zum Thema "Aus- und Weiterbildung"						
--	--	--	--	--	--	--

Stellenvermittlung						
--------------------	--	--	--	--	--	--

Karriereplanung						
-----------------	--	--	--	--	--	--

Informationen zu Möglichkeiten beruflicher Weiterentwicklung bzw. Personalentwicklung						
---	--	--	--	--	--	--

Informationen zur Arbeitsmarktsituation und zu den Verdienstmöglichkeiten						
--	--	--	--	--	--	--

Womit könnte Ihnen die tekomp weiterhin nützlich sein?

An welcher Universität, Hochschule, Schule bzw. Bildungsinstitut sind Sie tätig? - Nur eine Antwort ist möglich

- Advancia
- Arbutus
- BA Ravensburg
- BSD
- College of Technical Authorship
- Comet Communication GmbH
- Coventry University - School of Art and Design
- Docendi
- Donau-Universität-Krems
- Donau-Universität-Krems/Berufsbegleitendes Master-Studium in Dortmund
- Eston Training GB
- Fachhochschule Karlsruhe
- FGE GmbH
- FH Aalen
- FH Flensburg
- FH Furtwangen
- FH Gelsenkirchen
- FH Gießen-Friedberg
- FH Hannover
- FH Köln
- FH Leipzig der Deutschen Telekom
- FH Merseburg
- FH München
- FH Ulm, Hochschule für Technik
- GARP Bildungszentrum der IHK
- Hamburger Akademie für Fernstudien HAF
- Help Design
- Hochschule der Medien Stuttgart
- Hochschule für Technik Rapperswil
- Hochschule Karlsruhe - Bachelor & Master Technische Redaktion
- Hochschule Karlsruhe - Kontaktstudiengang
- Hochschule Mälardalen
- Hochschule Malmö
- IFOA - Istituto Formazione Operatori Aziendali
- Imperial College of Science, Technology & Medicine
- OSZ Informations- und Medizintechnik
- RWTH Aachen
- SDI Sprachen- und Dolmetscherinstitut München
- Sheffield Hallam University
- SWA Software Akademie
- Technical Communication Section
- Technische Akademie Esslingen
- tecteam Bildungsinstitut
- TU Berlin
- TU Dresden
- TZU Akademie GmbH
- Universität Chemnitz
- WIFI Oberösterreich

In welchem Bereich ist die Technische Kommunikation angesiedelt? - *Nur eine Antwort ist möglich*

Technische Kommunikation und Dokumentation

Ingenieurwissenschaften

Naturwissenschaften und Mathematik

Medien- und Kommunikationswissenschaften

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Geisteswissenschaften

Sprach- und Kulturwissenschaften

Übersetzung

Technischer Kommunikationsassistent / Berufskolleg TD

Sonstiges

Welche formalen Abschlüsse bietet das Studium / die Ausbildung in Technischer Kommunikation an Ihrer Universität / Hochschule bzw. an Ihrem Bildungsinstitut?

- *Mehrfache Antworten sind erlaubt*

Bachelor

Master

Diplom-FH

Diplom-Uni

Magister

Lehramt

tekom-Zertifizierung

IHK-Abschluss

BA-Abschluss

Bescheinigung des Weiterbildungsinstituts

Schulabschluss, Abschluss Berufskolleg

Haben Sie ein Alumni-/ Absolventen-Programm oder Ähnliches an Ihrer Universität / Hochschule bzw. an Ihrem Bildungsinstitut? - *Nur eine Antwort ist möglich*

nein

ja

Haben Sie an Ihrer Universität / Hochschule bzw. Bildungsinstitut für den Bereich "Technische Kommunikation" in den letzten Jahren Absolventenbefragungen durchgeführt? - *Nur eine Antwort ist möglich*

nein

ja

Verfügen Sie über Statistiken zu Absolventen bzw. Ausbildungs-Abbrechern, z.B. über deren Anzahl, Art des Abschlusses etc.? - *Nur eine Antwort ist möglich*

nein

ja

Im Rahmen der tekomp-Studie "Bildung und Arbeitsmarkt" ist es wichtig, Universitäten / Hochschulen und Bildungsinstitute u.a. zur Absolventenstatistik zu befragen.

Dazu versenden wir einen speziellen Fragebogen per E-Mail an alle Universitäten / Hochschulen und Bildungsinstitute mit Studien- bzw. Ausbildungsgängen "Technische Kommunikation".

Wären Sie bereit, an der Befragung der Universitäten / Hochschulen bzw. Bildungsinstitute im Rahmen der tekomp-Studie "Bildung und Arbeitsmarkt" teilzunehmen? - *Nur eine Antwort ist möglich*

nein

ja

Bitte tragen Sie hier Ihre Kontaktdaten ein, damit wir Ihnen den Fragebogen der tekomp Studie "Bildung und Arbeitsmarkt" für Universitäten, Hochschulen und Bildungsinstitute zusenden können.

Anrede - *Nur eine Antwort ist möglich*

Frau

Frau Dr.

Frau Prof.

Frau Prof. Dr.

Herr

Herr Dr.

Herr Prof.

Herr Prof. Dr.

Vorname

Nachname

Hochschule / Bildungsinstitut

Abteilung / Fachbereich

Straße / Hausnummer

Postleitzahl

Ort

E-Mail

Ggf. Name eines Ansprechpartners

E-Mail-Ansprechpartner

Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an Dr. Daniela Straub, [d.straub@tekom.de](mailto:d.straub@tekom.de)

---

Sind Sie ... - *Nur eine Antwort ist möglich*

männlich

weiblich

Welches ist Ihr Geburtsjahr? - *Nur eine Antwort ist möglich*

1935

1936

1937

1938

1939

1940

1941

1942

1943

1944

1945

1946

1947

1948

1949

1950

1951

1952

1953

1954

1955

1956

1957

1958

1959

1960

1961

1962

1963

1964

1965

1966

1967

1968

1969

1970

1971

1972

1973

1974

1975

1976

1977

1978

1979

1980

1981

1982

1983

1984

1985

---

In welchem Land arbeiten Sie? - Nur eine Antwort ist möglich

Deutschland

Schweiz

Österreich

anderes

In welchem Bundesland arbeiten Sie? - Nur eine Antwort ist möglich

Baden-Württemberg

Niedersachsen

Bayern

Nordrhein-Westfalen

Berlin

Rheinland-Pfalz

Brandenburg

Saarland

Bremen

Sachsen

Hamburg

Sachsen-Anhalt

Hessen

Schleswig- Holstein

Mecklenburg-Vorpommern

Thüringen

in keinem, ich arbeite im Ausland

Herzlichen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, an der tekom Studie "Bildung und Arbeitsmarkt" teilzunehmen.

Als Dankeschön für Ihre Teilnahme können Sie drei tolle Preise gewinnen:

3 Tage freier Eintritt zur tekom-Jahrestagung 2006 in Wiesbaden

2 Tage freier Eintritt zur tekom-Jahrestagung 2006 in Wiesbaden

1 Tag freier Eintritt zur tekom-Jahrestagung 2006 in Wiesbaden

Möchten Sie an dem Gewinnspiel teilnehmen? - Nur eine Antwort ist möglich

nein

ja

Möchten Sie uns eine Mitteilung zur Studie "Bildung und Arbeitsmarkt" schreiben?

Zur Teilnahme an dem Gewinnspiel teilen Sie uns bitte Ihre E-Mail-Adresse mit.

E-Mail



Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der tekom - Studie "Bildung und Arbeitsmarkt".

Klicken Sie nun bitte auf den Button "Abschicken".

Nach dem erfolgreichen Versenden kommen Sie auf die Homepage der tekom.

---