

Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen



Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen

Kevin Heidenreich | DIHK



Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

Copyright	Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.
Herausgeber	Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. DIHK Berlin: Postanschrift: 11052 Berlin Hausanschrift: Breite Straße 29 Berlin-Mitte Telefon (030) 20 308-0 Telefax (030) 20 308-1000 Internet: www.dihk.de
Autor	Kevin Heidenreich DIHK
Stand	Januar 2011



Inhaltsverzeichnis

Die wichtigsten Ergebnisse	2
Handlungsempfehlungen	4
1. Bachelor und Master	6
2. Probleme bei der Stellenbesetzung	12
3. Erwartungen an Hochschulabsolventen	14
4. Duale und berufsbegleitende Studiengänge	18
5. Weitere Ergebnisse	21

Die vorliegende Umfrage wurde vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und den IHKs vom 4. Oktober bis 3. November 2010 online durchgeführt. Beteiligt haben sich 2175 Unternehmen in 77 von 80 IHK-Bezirken in Deutschland. Dabei sind alle Unternehmensgrößen vertreten: 37 Prozent sind kleine Unternehmen bis 50 Mitarbeiter, 44 Prozent sind mittlere Unternehmen bis 500 Mitarbeiter und mit einem Anteil von 18 Prozent haben sich Großunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern an der Umfrage beteiligt. Der Anteil der Unternehmen, die international aktiv sind, beträgt 58 Prozent.

Auf Grund der besseren Lesbarkeit wurde in dieser Publikation jeweils die männliche Form für beide Geschlechter bei der Bezeichnung bestimmter Personengruppen verwendet.



Die wichtigsten Ergebnisse

Zufriedenheit mit den neuen Abschlüssen sinkt

Knapp zwei Drittel der Unternehmen gaben an, dass sich ihre Erwartungen an die neuen Studienabschlüsse erfüllt haben. Dieser Wert ist seit der letzten Umfrage aus dem Jahr 2007 allerdings leicht gesunken, obwohl die Anzahl der Absolventen mit den neuen Studienabschlüssen in den Unternehmen zugenommen hat. Dies muss ein Warnsignal für die Hochschulen sein, die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen und damit die Akzeptanz der neuen Abschlüsse zu verbessern.

Inzwischen haben 45 Prozent der Unternehmen Erfahrungen mit Absolventen der neuen Bachelor- und Master-Studiengänge gemacht. Im Vergleich zur letzten Umfrage aus dem Jahr 2007 hat sich dieser Anteil verdoppelt.

Praxisferne ist Hauptgrund für Trennungen

25 Prozent der Unternehmen, die sich in der Probezeit von Mitarbeitern wieder getrennt haben, bemängeln die unzureichende Umsetzung der fachlichen Kenntnisse in der Unternehmenspraxis. Über alle Abschlüsse hinweg gelingt es also einem beträchtlichen Teil der Absolventen nicht, das erlernte Wissen mit der Praxis im Unternehmen zu verknüpfen.

Persönlichkeit ist entscheidend – Fachwissen ist nicht alles

Die Top-Kompetenzen, die die Unternehmen von Hochschulabsolventen erwarten, sind Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, selbständiges Arbeiten, Kommunikationsfähigkeit und Teamfähigkeit. Das Fachwissen ist zwar ebenfalls sehr wichtig, es wird aber nach Abschluss eines Fachstudiums als selbstverständlich vorausgesetzt.

Entgegen der öffentlichen Wahrnehmung spielen Auslandserfahrungen und das Einhalten der Regelstudienzeit nicht die entscheidende Rolle für die Mehrheit der Unternehmen. Stattdessen werfen die Unternehmen einen wesentlich detaillierteren Blick auf die Absolventen und schätzen vor allem soziale und persönliche Kompetenzen.



Probleme bei dualen und berufsbegleitenden Studiengängen

Viele Unternehmen haben bereits Erfahrungen mit dualen Studiengängen gemacht, vor allem an Fachhochschulen (18 Prozent) und Berufsakademien (22 Prozent). Auch berufsbegleitende Studiengänge zur Weiterbildung der Mitarbeiter sind beliebt. Allerdings weisen 52 Prozent der Unternehmen auch auf Probleme hin: Vor allem mangelnde Informationen seitens der Hochschulen und fehlende Angebote mit geeigneten Studienfächern und passenden Vorlesungszeiten werden kritisiert.

Fachkräftemangel nimmt zu – Unternehmen steuern dagegen

41 Prozent der Unternehmen berichten von Problemen bei der Besetzung von Stellen für Hochschulabsolventen. Das ist ein Zuwachs von 25 Prozent gegenüber 2007. Jedes sechste Unternehmen gab an, dass ihnen geeignete Bewerber fehlten. Gleichzeitig nahm der Anteil der Unternehmen, die mit Hochschulen kooperieren im Vergleich zu 2007 von 53 Prozent auf 58 Prozent zu.



Handlungsempfehlungen

Praxisbezug erhöhen

Hochschulen müssen die Praxisanteile im Studium ausbauen. Vielen Absolventen mangelt es an der Fähigkeit, das im Studium erlernte Wissen anzuwenden. Nur wenn schon während des Studiums die Theorie mit der Praxis verknüpft wird, kann das Bologna-Ziel der Beschäftigungsfähigkeit erreicht werden. Mehr Praxisbezug muss deshalb ein integrierter Bestandteil aller Studiengänge sein. Dazu gehören Pflichtpraktika, Projektarbeit ab dem ersten Semester, Seminare mit Unternehmen und ein intensiverer Austausch zwischen Hochschule und Wirtschaft über die Lehrinhalte.

Neue praxisorientierte Lehr- und Lernkultur

Die Aufgabe, Studenten optimal auf das Berufsleben vorzubereiten, muss stärker in den Mittelpunkt rücken. Die Hochschulen müssen Anreize für gute Lehre und Unterstützung bei mangelhafter Lehre schaffen. Eine aktive Lernkultur besteht nicht aus Frontal-Vorlesungen, sondern versetzt die Studierenden in die Lage, sich forschungs- und praxisbezogen das Wissen selbst anzueignen. Studiengänge sollten output-orientiert gestaltet werden, denn wichtig ist, was die Studenten am Ende des Studiums können.

Neue Anforderungen an Unternehmen

Die Personalentwicklung in den Unternehmen muss sich strategisch auf die neuen Studienmöglichkeiten einstellen. Vor allem Bachelor-Absolventen haben oftmals den Wunsch, nach einigen Jahren Berufspraxis an die Hochschule zu einem Master-Studium zurückzukehren. Unternehmen, die solch eine Weiterbildung ihren Mitarbeitern ermöglichen, sind attraktiver für junge Fachkräfte.

Insbesondere kleinere Unternehmen, die kaum Erfahrungen mit Bachelor- und Master-Absolventen haben, sollten sich über die Einsatzmöglichkeiten und Vorteile informieren. Hilfreich dafür sind regelmäßige Informationsveranstaltungen seitens der Hochschulen.



Kooperationen stärken

Mehr Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen sind wichtig, denn die gemeinsame Arbeit in der Lehre ist ein Gewinn für alle Beteiligten. Feste Ansprechpartner in Hochschulen und Unternehmen sollten den Aufbau von Partnerschaften koordinieren. Durch Mitarbeit in Hochschulräten, Studienräten oder Akkreditierungsverfahren können Unternehmer helfen, die Qualität der Ausbildung an Hochschulen zu verbessern.

Auch die IHKs engagieren sich, um die Kontakte zwischen beiden Seiten auszubauen. So werden in einigen Regionen regelmäßig Veranstaltungen explizit für Unternehmer und Hochschulen initiiert. Auch das neue Deutschlandstipendium bietet den Hochschulen die Möglichkeit, ihre Kontakte zur Wirtschaft durch Stipendienprogramme zu intensivieren.

Duale und berufsbegleitende Studiengänge ausbauen

Die Umfrage zeigt, dass der Bedarf an dualen Studiengängen groß ist. Sie verbinden die Theorie mit der Praxis und bieten Vorteile für alle Beteiligten. Auch berufsbegleitende Studiengänge für die Weiterqualifizierung von Mitarbeitern sind im Sinne des lebenslangen Lernens ebenfalls sehr sinnvoll. Die Landesregierungen sollten die Hochschulen daher zum Ausbau des Angebots ermutigen. Dazu müssen den Hochschulen zugleich mehr rechtliche und finanzielle Spielräume gegeben werden, um neben dem Angebot für die klassischen Studierenden, ergänzend auch duale und berufsbegleitende Studiengänge anbieten zu können.

Durchlässigkeit für beruflich Qualifizierte erhöhen

Die Landesregierungen und Hochschulen müssen die Durchlässigkeit zwischen der beruflichen und hochschulischen Bildung weiter erhöhen. So müssen Meister und Fachwirte ihre bereits erworbenen Qualifikationen aus anderen Bildungsgängen anrechnen lassen können. Die Umfrage zeigt, dass Unternehmen passende Studienmöglichkeiten für beruflich Qualifizierte an Hochschulen vermissen. Das heißt, es muss mehr Angebote am Abend und am Wochenende geben. Zusätzliche Kurse, die zum Beispiel wissenschaftliches Arbeiten vermitteln oder mathematische Kenntnisse auffrischen, unterstützen die beruflich Qualifizierten bei der Absolvierung eines Studiums.



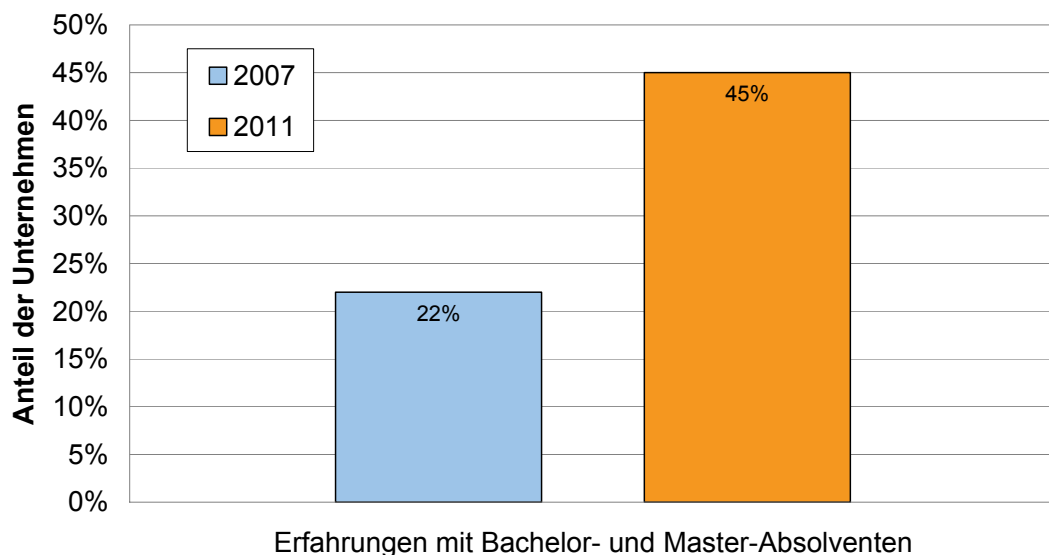
1. Bachelor und Master

Erfahrungen mit Bachelor- und Masterabsolventen nehmen zu

Der Großteil der Studiengänge in Deutschland im Jahr 2011 ist auf die neuen Studienabschlüsse Bachelor und Master umgestellt, doch es verlassen immer noch Studierende der alten Diplom- und Magister-Studiengänge die Hochschulen. Dementsprechend haben auch noch nicht alle Unternehmen die Absolventen mit den neuen Abschlüssen kennengelernt.

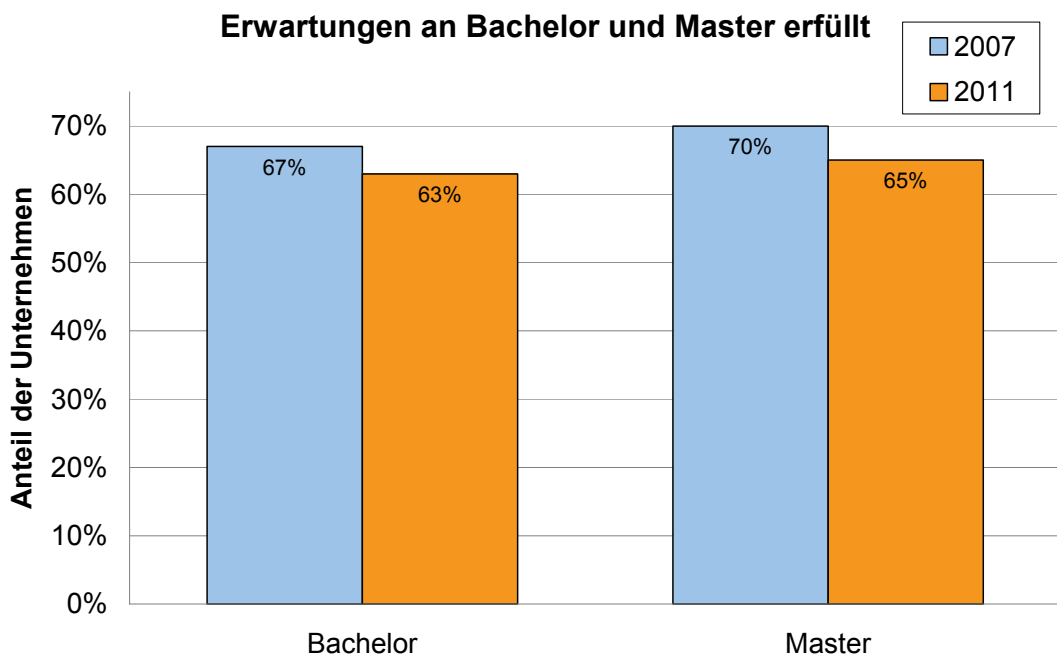
Im Vergleich zur letzten Umfrage des DIHK aus dem Jahr 2007 ist der Anteil der Unternehmen, die Erfahrungen mit Absolventen der neuen Studienabschlüsse haben, von 22 Prozent auf 45 Prozent gestiegen. Dieser Anteil wird zunehmen, je mehr Bachelor- und Master-Absolventen die Hochschulen verlassen.

Erfahrungen mit Absolventen der neuen Studienabschlüsse



Bachelor in den Unternehmen angekommen

Die meisten Erfahrungen haben die Unternehmen mit Bachelor-Absolventen gemacht. Dies ist bei 39 Prozent der Unternehmen der Fall, 17 Prozent haben Erfahrungen mit Master-Absolventen. Wie groß der Bachelor-Anteil an den eingestellten Hochschulabsolventen in Zukunft sein wird, hängt wesentlich von der Akzeptanz des Abschlusses bei Unternehmen und Studierenden ab.



Zufriedenheit mit Bachelor und Master rückläufig

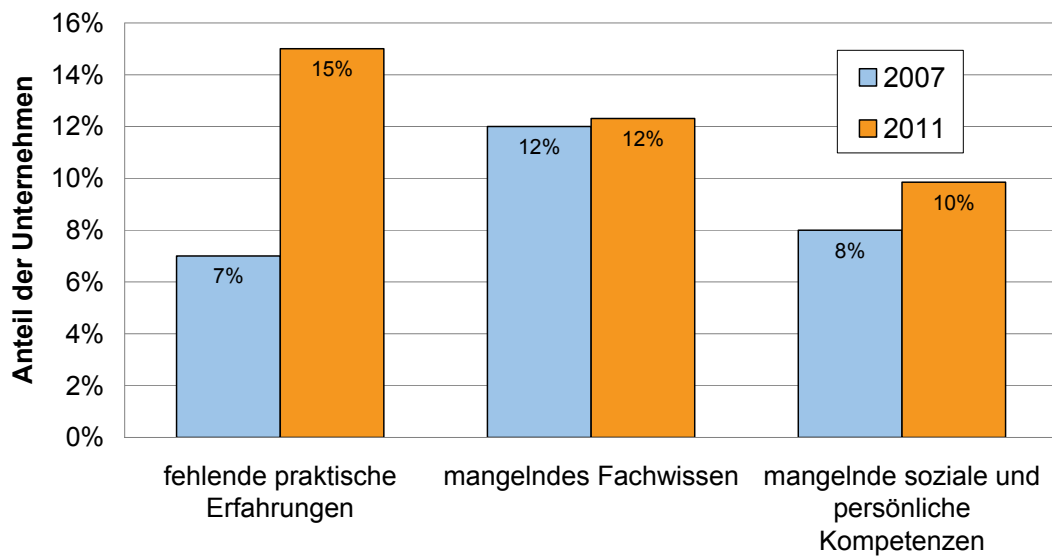
Wie schon in der letzten Umfrage haben sich die Erwartungen an die neuen Bachelor-Absolventen für die Mehrheit der Unternehmen erfüllt. Allerdings ist der Wert mit 63 Prozent geringer als 2007. Damals waren es noch 67 Prozent. Auch der Anteil der Unternehmen, für die sich die Erwartungen an Master-Absolventen erfüllt haben, sinkt von 70 Prozent auf 65 Prozent. Mit zunehmenden Erfahrungen hat die Zufriedenheit der Unternehmen abgenommen.

Die Reform stockt

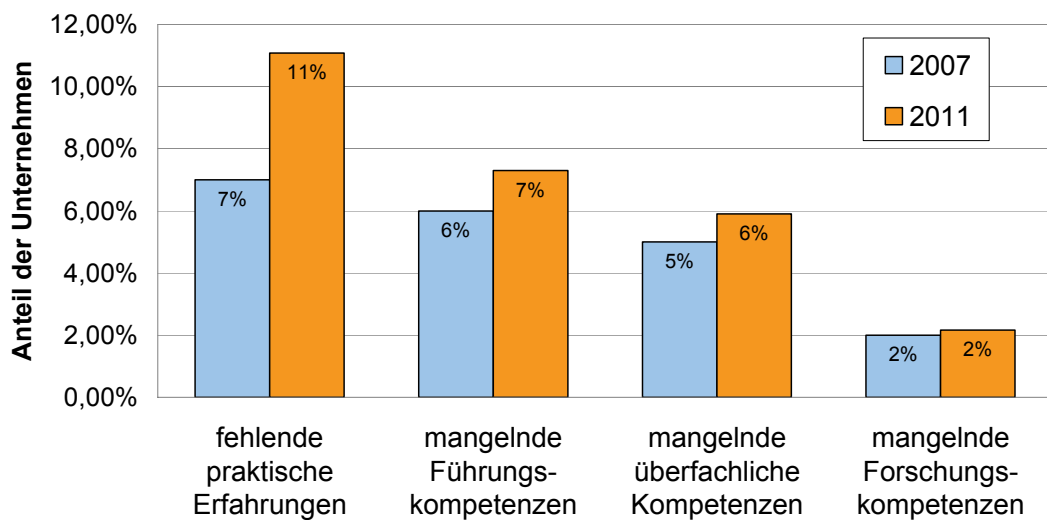
Dies muss ein Warnsignal für die Hochschulen sein: Die Umsetzung der Hochschulreform zeigt aus Sicht der Unternehmen keine Fortschritte. Eine Verbesserung der Berufsbefähigung der Absolventen, eines der zentralen Ziele der Reform, ist nicht eingetreten. Viele Hochschulen haben im Wesentlichen die Inhalte der alten Studiengänge übernommen, ohne sie auf die neuen Studienziele passgenau auszurichten. Die Hochschulen dürfen in ihren Reformbemühungen nicht nachlassen und müssen die Studieninhalte ständig hinterfragen, um so die Qualität des Studiums weiter zu verbessern.



Gründe für Nichterfüllung der Erwartungen bei Bachelor-Absolventen



Gründe für Nichterfüllung der Erwartungen bei Master-Absolventen



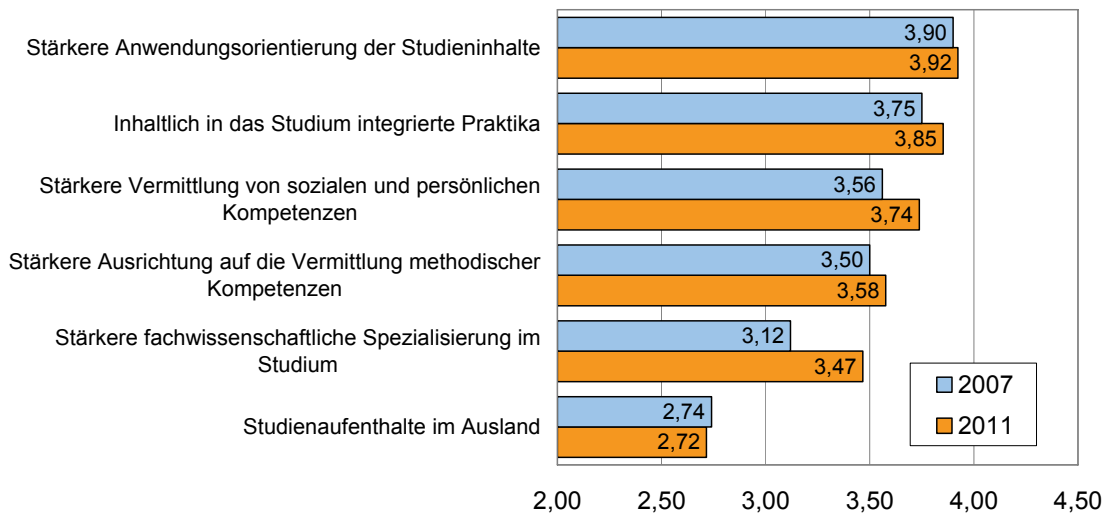
Unternehmen kritisieren Praxisferne

15 Prozent der Unternehmen geben mangelnde praktische Erfahrungen der Bachelor-Absolventen als Grund an, dass ihre Erwartungen nicht erfüllt wurden. Bei Master-Absolventen sind dies 11 Prozent. Insbesondere die Streichung von Praxisphasen bei der Umstellung der Bachelor-Studiengänge auf sechs Semester wirkt sich negativ auf die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen aus. Der Vergleich zum Jahr 2007 zeigt, dass die Unternehmen die Praxisferne zunehmend kritischer sehen und die Hochschulen dagegen

steuern sollten. Praxisphasen müssen ein integrierter Bestandteil aller Studiengänge sein. Je nach Fach kann ein Bachelor-Studium dann auch sieben oder acht Semester lang sein.

Erwartungen an Bachelor-Studiengänge

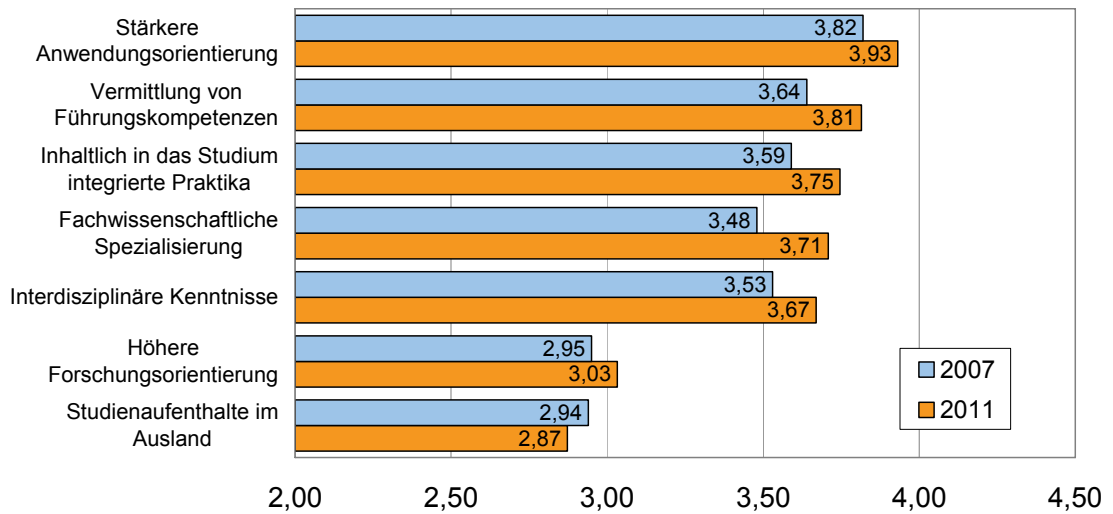
1 = unwichtig | 5 = sehr wichtig



Weiterhin stärkere Praxisorientierung erwartet

Auf die Frage, welche Erwartungen die Unternehmen an die neuen Bachelor-Abschlüsse haben, antworten die meisten Unternehmen, dass eine stärkere Anwendungsorientierung der Studieninhalte am wichtigsten ist. Auch Praktika werden überwiegend als wichtig erachtet. Viele Unternehmen erhoffen sich somit, dass bei einer Neugestaltung der Studiengänge die Integration der Praxis ins Studium stärker berücksichtigt wird. Ebenfalls wichtig, und im Vergleich zu 2007 auch zugenommen, ist eine stärkere Vermittlung von sozialen und persönlichen Kompetenzen. Weniger wichtig sind in das Bachelor-Studium integrierte Auslandsaufenthalte.

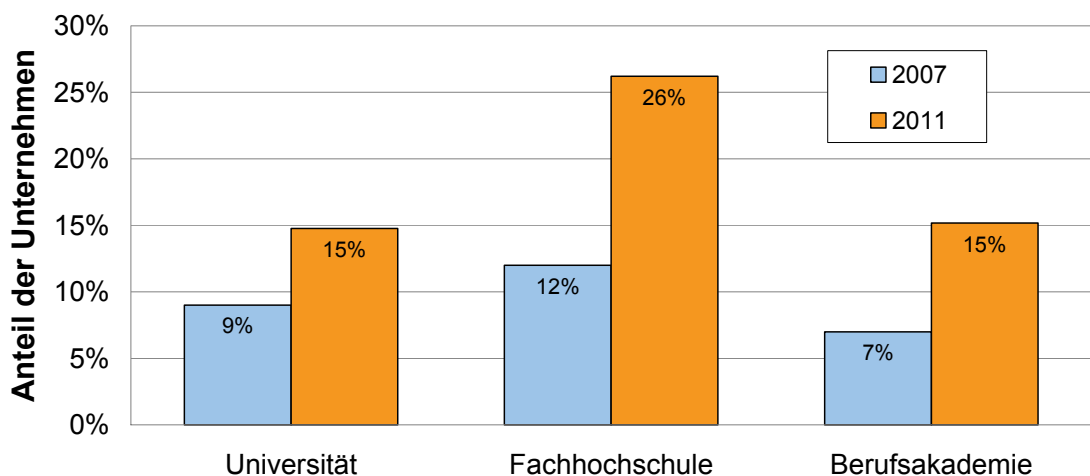
Erwartungen an Master-Studiengänge 1 = unwichtig | 5 = sehr wichtig



Auch beim Master ist Praxis wichtig

Bei den Erwartungen an Master-Absolventen ist für die Unternehmen eine höhere Anwendungsorientierung am wichtigsten. Es werden von Master-Absolventen aber auch Führungskompetenzen und eine fachwissenschaftliche Spezialisierung erwartet. Dies zeigt den Anspruch der Unternehmen an eine Vertiefung des bisher Gelernten im Masterstudium und an eine Übernahme von Führungsverantwortung durch die Mitarbeiter. Da der Durchschnitt bei allen Punkten, bis auf Auslandsaufenthalte, im Vergleich zu 2007 zugenommen hat, sind die Erwartungen an das Qualifikationsniveau insgesamt gestiegen.

Erfahrungen mit Absolventen der neuen Studienabschlüsse nach Hochschulart Mehrfachnennung möglich





Fachhochschulen bei neuen Studienabschlüssen vorn

26 Prozent der Unternehmen haben Erfahrungen mit Absolventen der neuen Studienabschlüsse von Fachhochschulen gemacht. Nur jeweils etwa 15 Prozent gaben an, dass diese Absolventen von Universitäten oder Berufsakademien kommen. Das Ergebnis überrascht nicht, da Fachhochschulen einen deutlichen Vorsprung gegenüber den Universitäten bei der Umstellung der neuen Studiengänge haben.

Im Vergleich zu 2007 hat sich der Anteil an Unternehmen, die Erfahrungen mit Absolventen von Fachhochschulen und Berufsakademien haben, mehr als verdoppelt. Der Anteil an Unternehmen mit Erfahrungen mit Universitätsabsolventen ist nur von 9 Prozent auf 15 Prozent gestiegen. Dies zeigt, dass die Mitgliedsunternehmen der IHK-Organisation die wirtschaftsnahen Studiengänge an Fachhochschulen und Berufsakademien schätzen.

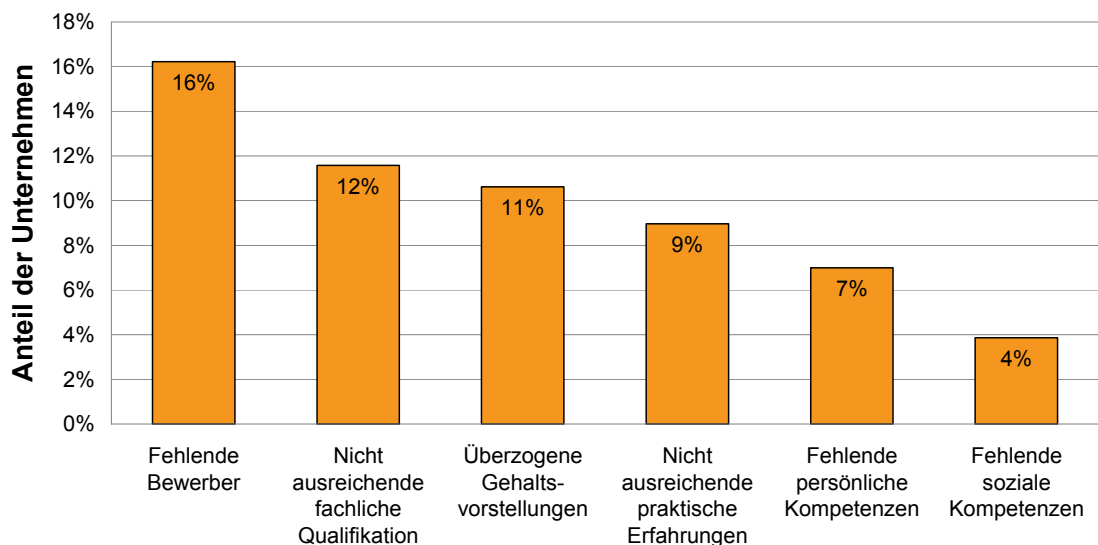


2. Probleme bei der Stellenbesetzung

Zunehmend Probleme bei der Stellenbesetzung

Immer mehr Unternehmen hatten in den zurückliegenden zwei Jahren Probleme bei der Besetzung von Stellen für Hochschulabsolventen. Dies ist bei 41 Prozent der Fall und betrifft alle alten und neuen Abschlussarten. Zum Zeitpunkt der letzten Umfrage aus dem Jahr 2007 war dies nur bei 33 Prozent der Unternehmen der Fall.

Gründe für Nicht-Besetzung von Stellen in den vergangenen zwei Jahren (Mehrfachnennung möglich)



Fachkräftemangel verschärft sich

16 Prozent aller Unternehmen gaben an, dass ihnen die Bewerber fehlten. Dieser Mangel an Fachkräften ist insbesondere im Bereich IT und Medien hoch: 34 Prozent aller Unternehmen in dieser Branche gaben an, dass Bewerber bzw. die passenden Qualifikationen fehlten.

Unternehmen engagieren sich für Fachkräfte

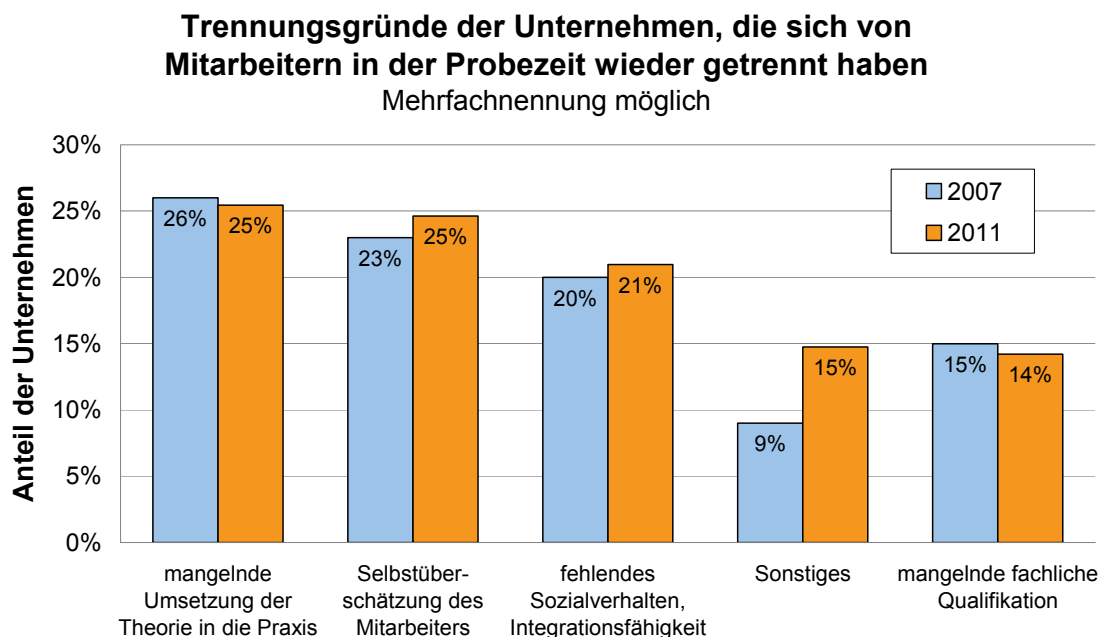
12 Prozent der Unternehmen gaben an, dass die fachliche Qualifikation nicht ausreichend war. Es gab dann zwar Bewerber auf eine ausgeschriebene Stelle, diesen Personen fehlte aber Fachwissen, das für die Tätigkeit zwingend notwendig gewesen wäre. Es ist davon auszugehen, dass Unternehmen zur Lösung dieses Problems in Zukunft eine aktivere Rolle bei der Ausbildung ihrer dringend benötigten Fachkräfte spielen werden. Das bedeutet, dass Unternehmen vermehrt auf Kooperationen mit Hochschulen in der Lehre setzen wer-



den, zum Beispiel im Rahmen von Projektseminaren, Abschlussarbeiten oder dualen Studiengängen.

Trennung innerhalb der Probezeit

34 Prozent der Unternehmen haben sich unabhängig vom Studienabschluss in den vergangenen zwei Jahren wieder von Mitarbeitern in der Probezeit getrennt und gaben hierfür detaillierte Gründe an.



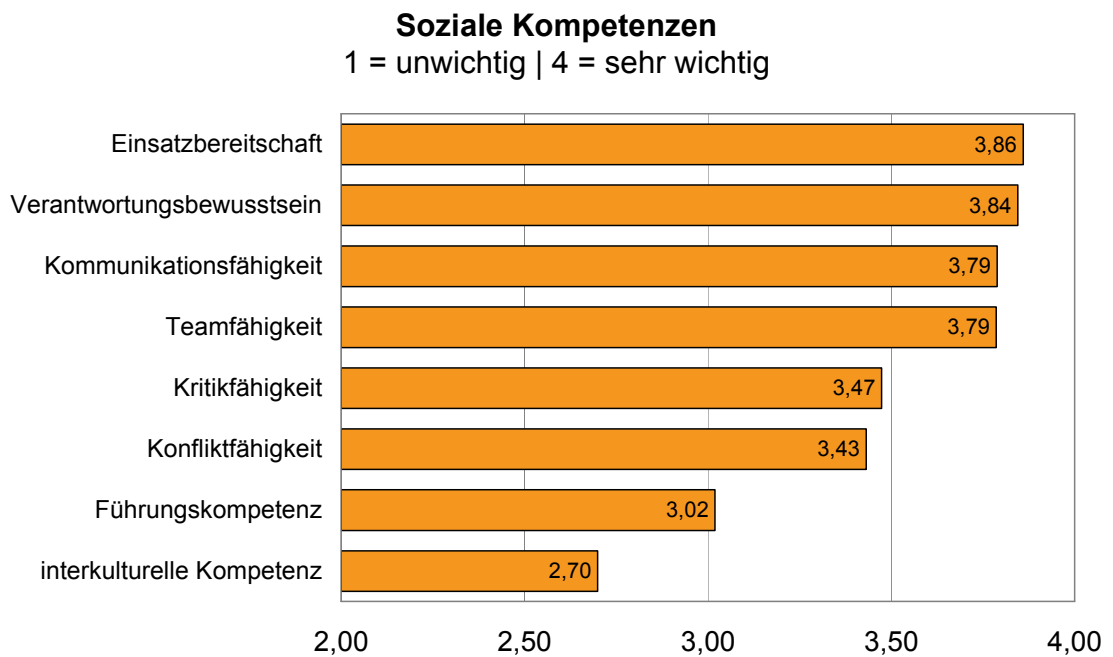
Hauptgrund für Trennungen ist Praxisferne

25 Prozent der Unternehmen haben sich in der Probezeit von Mitarbeitern wieder getrennt, weil diese nicht in der Lage waren, ihre theoretischen Kenntnisse in der Unternehmenspraxis umzusetzen. Es fehlte die Verknüpfung des erlernten Wissens mit der Praxis im Unternehmen. Das Ziel der Beschäftigungsfähigkeit von Absolventen ist somit nicht nur bei Absolventen der Bachelor- und Master-Studiengänge nicht erreicht worden.

Auch bei der Umfrage 2007 wurden die gleichen Trennungsgründe genannt, und die jeweiligen Anteile haben sich kaum geändert. In den letzten Jahren ist somit keine Verbesserung eingetreten und die Hochschulreform hat bisher nicht die gewünschten Ergebnisse erzielt. Das bedeutet, auch weiterhin erschweren fehlende Praxiserfahrungen das Bestehen der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt.



3. Erwartungen an Hochschulabsolventen



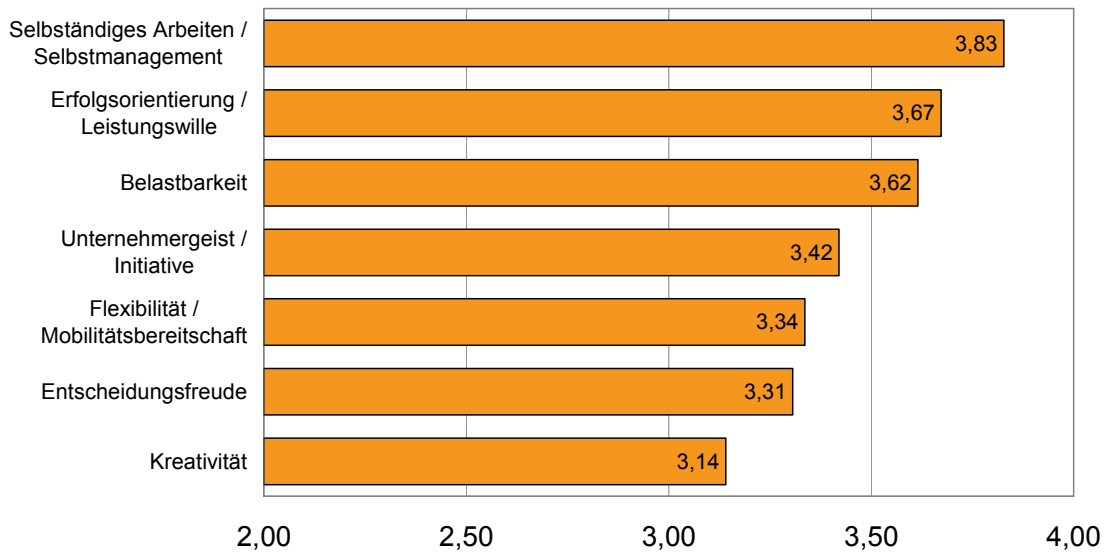
Einsatzbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein sind die Top-Kompetenzen

Bei den sozialen Kompetenzen liegen Einsatzbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein für die Unternehmen vorne. Die Unternehmen vermessen vermehrt die Einsatzbereitschaft ihrer Mitarbeiter und gerade im Hinblick auf die schwierigen Zeiten während der Wirtschafts- und Finanzkrise auch die Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen.



Persönliche Kompetenzen

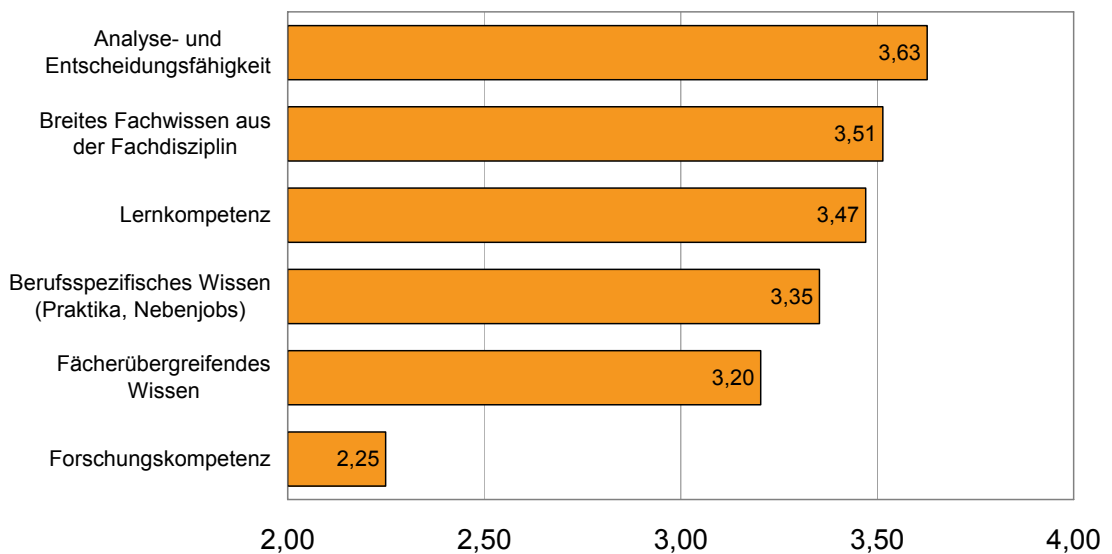
1 = unwichtig | 4 = sehr wichtig



Bei den persönlichen Kompetenzen ist selbständiges Arbeiten die wichtigste Kompetenz für die Unternehmen. Auch Erfolgsorientierung/Leistungswille und Belastbarkeit erhalten hohe Werte. Die Unternehmen erwarten somit, dass Mitarbeiter ihre Aufgaben erfolgreich durchführen und Stressresistenz beweisen.

Fachliche und methodische Kompetenzen

1 = unwichtig | 4 = sehr wichtig

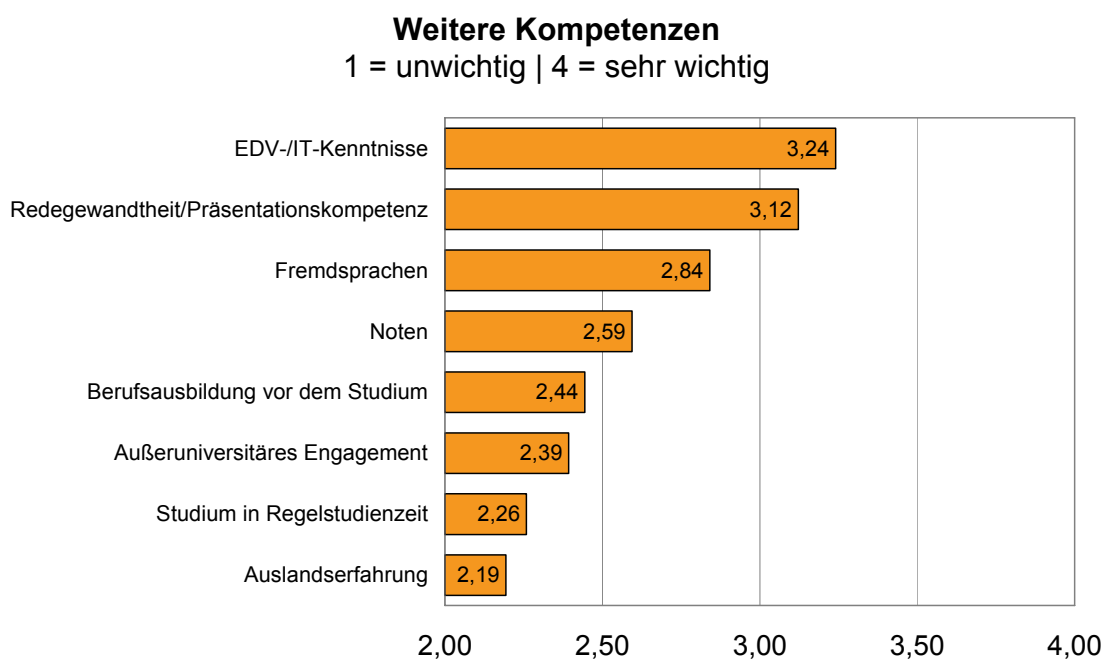




Bei den fachlichen und methodischen Kompetenzen werden vor allem die Analyse- und Entscheidungsfähigkeit von den Unternehmen geschätzt. Weniger wichtig ist die Forschungskompetenz, da sie nicht Bestandteil aller Tätigkeiten im Unternehmen ist.

Nicht nur Fachwissen wichtig

Das Fachwissen steht nicht an erster Stelle der wichtigsten Kompetenzen. Dies bedeutet allerdings nicht, die Unternehmen würden keinen Wert auf Fachwissen legen. Im Gegenteil: Es ist eine notwendige Voraussetzung für die Mitarbeit im Unternehmen. Bei der Auswahl von Bewerbern achten die Unternehmen darüber hinaus aber besonders auf die bereits erwähnten sozialen und persönlichen Kompetenzen.



Weitere Kompetenzen

In der Kategorie „weitere Kompetenzen“ zeigt sich, dass die Kenntnisse im EDV- und IT-Bereich für die Unternehmen am wichtigsten sind. Die Abschlussnoten werden vor allem von kleinen Unternehmen als weniger wichtig erachtet. Große Unternehmen, die viele Bewerbungen erhalten, nutzen die Note zur Vorauswahl der Bewerber.

„Vorurteile“ ausgeräumt

In den Augen vieler Studierender sind vor allem Noten, Praktika, Auslandserfahrung und ein Studium in Regelstudienzeit die vermeintlich wichtigsten Merkmale, die aus Sicht der Unternehmen ein Absolvent mitbringen muss. Dies mag in Abhängigkeit von der Tätigkeit auch richtig sein. Insgesamt zeigt die Umfrage aber, dass die Unternehmen einen wesent-



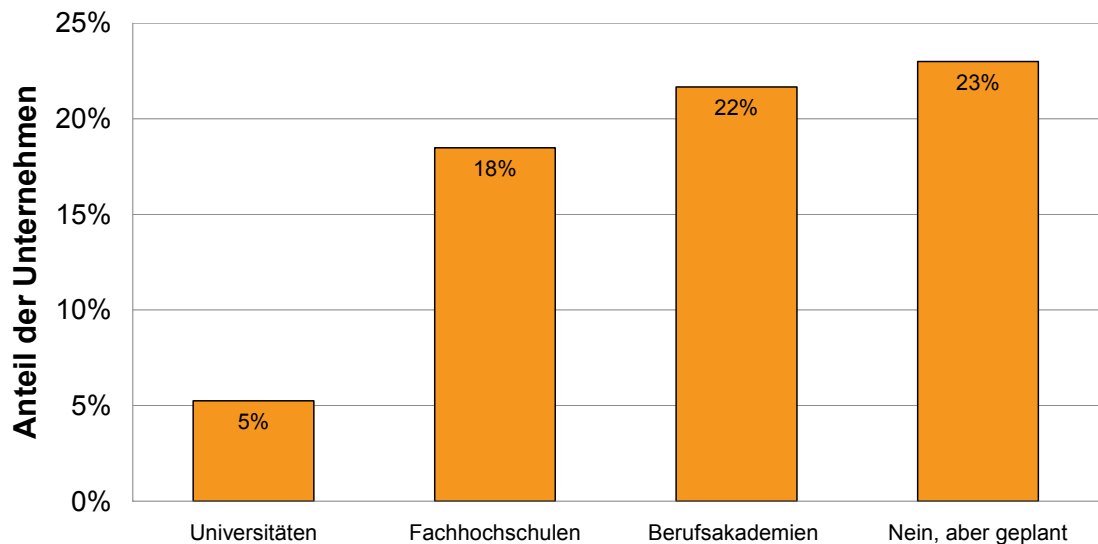
lich detaillierteren Blick auf die Absolventen werfen und vor allem einige persönliche und soziale Kompetenzen als mindestens ebenso unverzichtbar erachten.

Auslandserfahrung wird zwar von Unternehmen gerne gesehen, spielt aber keine entscheidende Rolle. Bei Unternehmen, die international aktiv sind, ist der Wert etwas höher. Dabei ist aber zu beachten, dass Fremdsprachen dagegen sehr wohl als wichtige Kompetenz angesehen werden. Auch die öffentliche Wahrnehmung über die Relevanz der Studierendauer unterscheidet sich von der tatsächlichen Meinung der Unternehmen. Zwar gehen diese von einem zügigen Verlauf des Studiums aus, die strikte Einhaltung der Regelstudienzeit ist aber kein Muss.



4. Duale und berufsbegleitende Studiengänge

Erfahrungen mit dualen Studiengängen nach Hochschulart
(Mehrfachnennung möglich)



Fachhochschulen und Berufsakademien im Fokus der Unternehmen

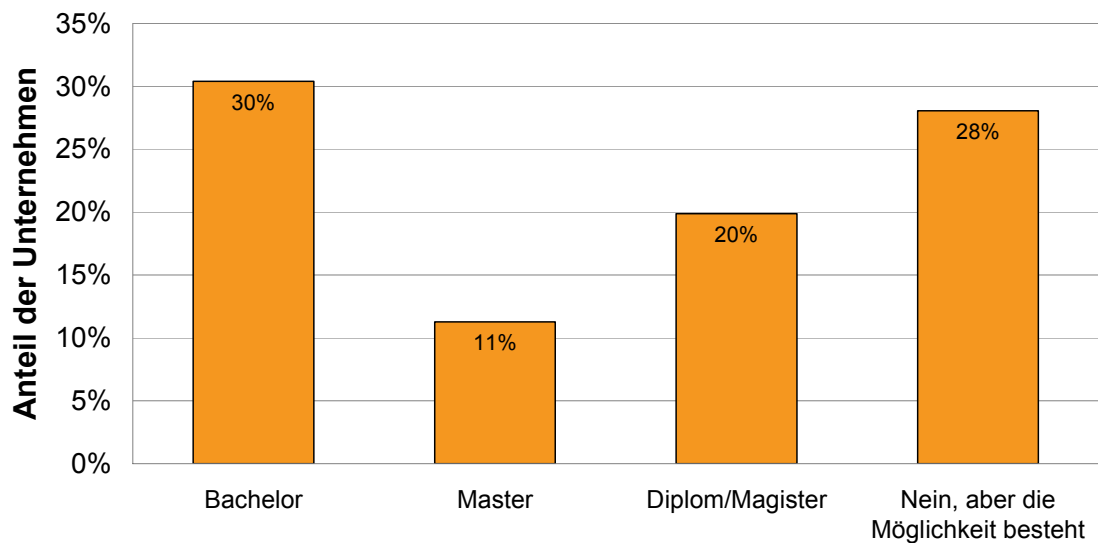
Duale Studiengänge verknüpfen ein Hochschulstudium mit einer betrieblichen Ausbildung. 22 Prozent der Unternehmen rekrutieren einen Teil ihrer Fachkräfte über ein duales Studium an einer Berufsakademie, 18 Prozent über ein duales Studium an einer Fachhochschule. Die Universitäten haben hier noch den größten Nachholbedarf. 23 Prozent der Unternehmen planen in der Zukunft ihre Mitarbeiter über duale Studiengänge zu qualifizieren. Hier herrscht also noch ein großes Potenzial.

Duales Studienangebot ausbauen

Trotz der hohen Akzeptanz von dualen Studiengängen in den Unternehmen, ist das Angebot von Hochschulen noch relativ gering. In einigen Bundesländern gibt es eine lange Tradition dieser Studiengänge, sie stellen wie auch die berufsbegleitenden Studiengänge aber immer noch eine Minderheit in der deutschen Hochschullandschaft dar. Vor allem an Universitäten werden kaum duale Studiengänge angeboten. Die Hochschulen sollten ihr Studienangebot dem steigenden Bedarf der Unternehmen anpassen.



Erfahrungen mit berufsbegleitenden Studiengängen nach Abschlussart (Mehrfachnennung möglich)



Bachelor als berufsbegleitende Weiterbildung beliebt

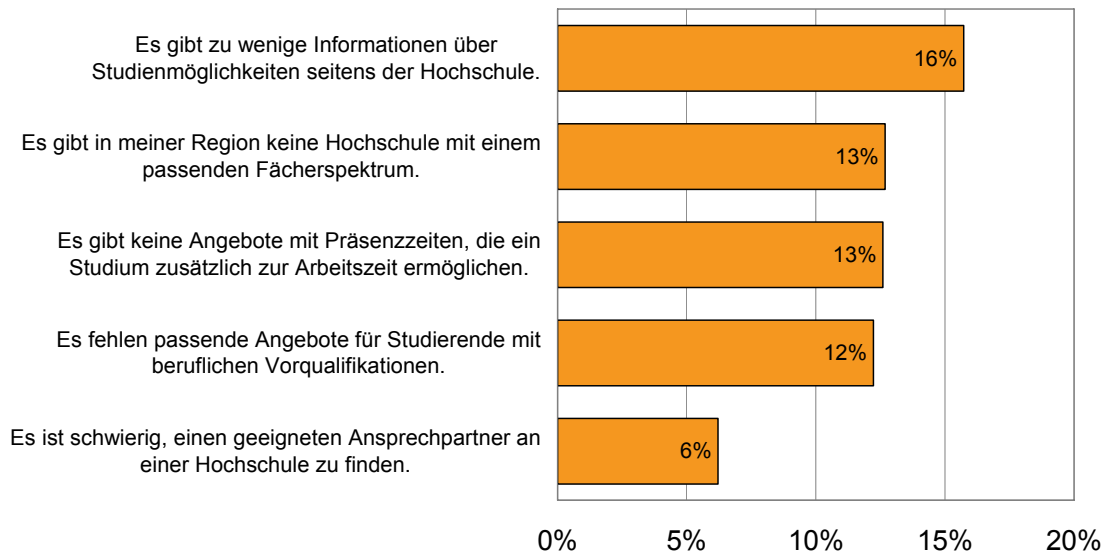
30 Prozent der Unternehmen gaben an, dass sie Mitarbeiter haben oder hatten, die an einem Bachelor-Studium als Weiterbildung teilgenommen haben. Dies sind vor allem Fernstudiengänge für Mitarbeiter, die noch keinen Studienabschluss haben und sich auf Hochschulniveau weiterbilden möchten. Der hohe Bachelor-Anteil zeigt vor allem im Vergleich zum 20 Prozent-Anteil an früheren Diplom- und Magisterstudiengängen, dass der neue Abschluss gut angenommen wird und als berufsbegleitendes Studium attraktiv ist.

Berufsbegleitende Master ausbaufähig

Master-Studiengänge sind im Sinne des Bologna-Prozesses genau richtig dafür, nach einem ersten berufsqualifizierenden Bachelor-Abschluss berufsbegleitend studiert werden zu können. Mit einem Anteil von nur 11 Prozent haben erst wenige Unternehmen Erfahrungen damit gemacht. Hier herrscht noch viel Potenzial für die Unternehmen zur Qualifizierung der Mitarbeiter und für die Hochschulen zur Einrichtung der passenden Studiengänge.



Probleme bei dualen/berufsbegleitenden Studiengängen Mehrfachnennung möglich



Probleme bei dualen und berufsbegleitenden Studiengängen

16 Prozent der Unternehmen weisen auf mangelnde Informationen seitens der Hochschule über die Studienmöglichkeiten hin. Die Vielzahl an Angeboten und Studiengangformen ist für Unternehmen manchmal sehr unübersichtlich. Schwierig wird es vor allem dann, wenn kein geeigneter Ansprechpartner an der Hochschule zu finden ist, was 6 Prozent der Unternehmen kritisierten.

Mehr passende Angebote um Durchlässigkeit zu erhöhen

Der Zugang zur Hochschule wurde für Absolventen einer Aus- oder Weiterbildung in den letzten Jahren geöffnet. Der Anteil an beruflich Qualifizierten liegt deutschlandweit aber nur bei etwa 2 Prozent. Der Zugang alleine reicht nicht aus: Wie die Umfrage zeigt, vermissen 12 Prozent der Unternehmen auch passende Angebote für diese Zielgruppe. Dazu gehören vor allem berufsbegleitende Studiengänge, bei denen die bereits absolvierten Qualifikationen aus der Berufsbildung angerechnet werden.

Eine bessere Abstimmung und Kommunikation von beiden Seiten ist deshalb notwendig. Insgesamt gaben 52 Prozent der Unternehmen an, dass sie Probleme bei der Durchführung oder Einrichtung von dualen oder berufsbegleitenden Studiengängen gehabt haben.

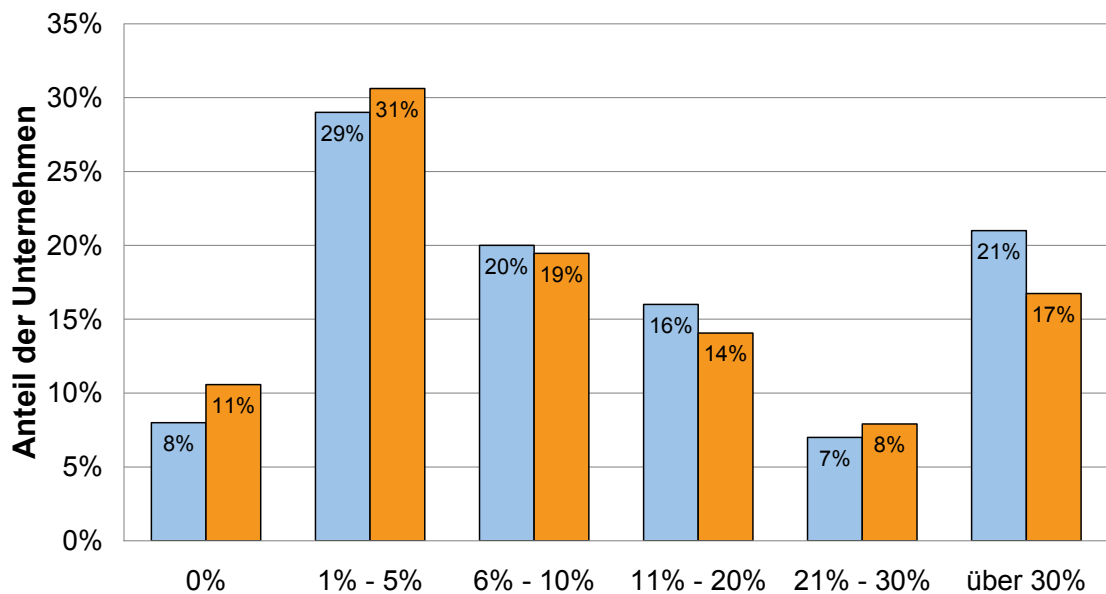


5. Weitere Ergebnisse

Hochschulabsolventen im Unternehmen

Einen Anteil an Hochschulabsolventen von 1 bis 5 Prozent unter den Mitarbeitern haben 31 Prozent der Unternehmen. Mehr als 30 Prozent Mitarbeiter mit einem Hochschulabschluss haben 17 Prozent der Unternehmen. Die Ergebnisse der Absolventenanteile entsprechen in etwa denjenigen aus der letzten Umfrage im Jahr 2007.

Anteil der Hochschulabsolventen im Unternehmen

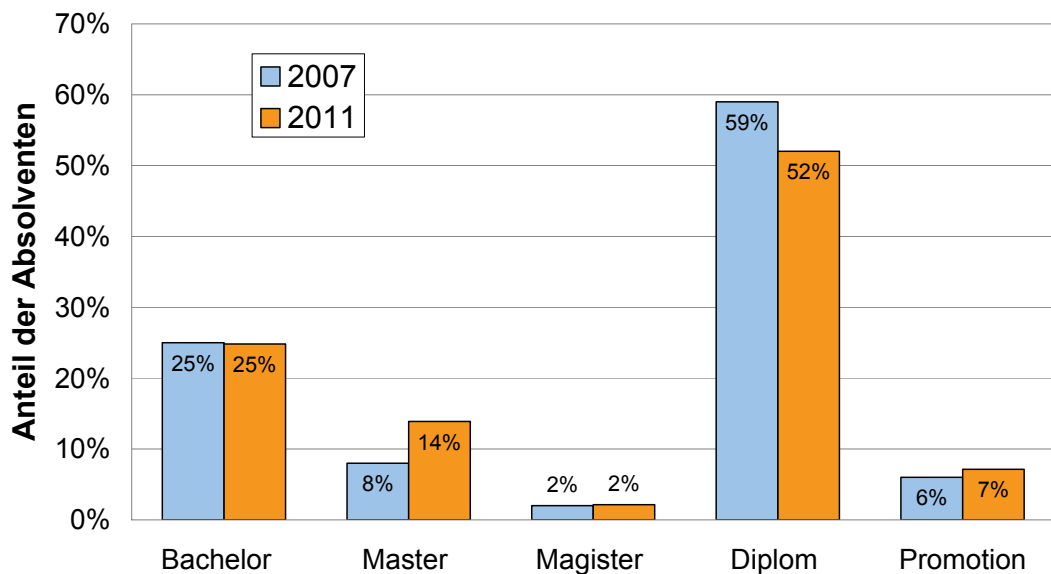


Einstellung von Hochschulabsolventen in den letzten 12 Monaten

Die Mehrheit der neu eingestellten Hochschulabsolventen hat noch einen alten Diplom- oder Magister-Abschluss. Der Anteil an Bachelor-Absolventen liegt aber bereits bei 25 Prozent, Master-Absolventen machen 14 Prozent aus. Vor allem große Unternehmen haben im Vergleich mehr Bachelor-Absolventen eingestellt als kleine Unternehmen.



Einstellung von Hochschulabsolventen



Bachelor-Anteil konstant geblieben

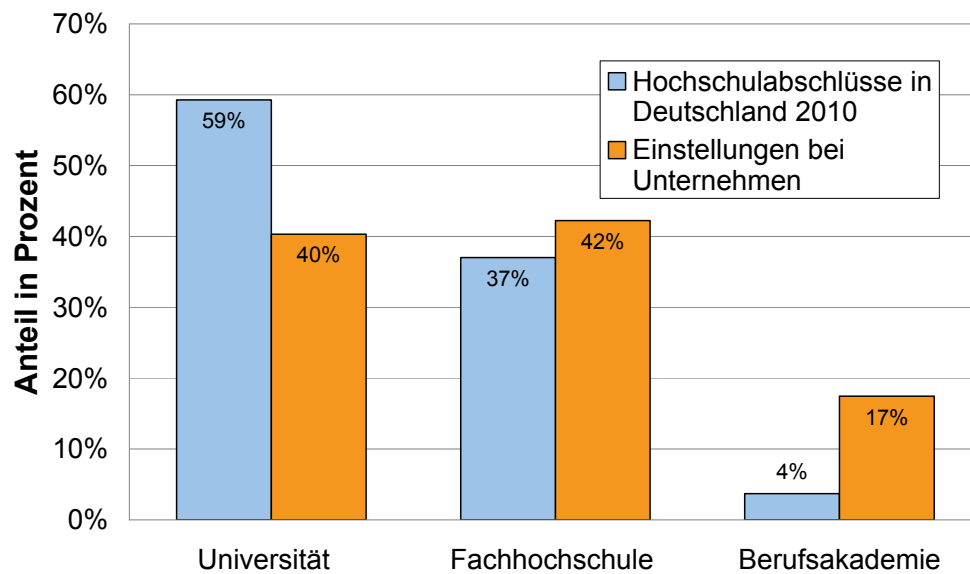
Im Vergleich zu der letzten Umfrage aus dem Jahr 2007 ist der Anteil an den alten Hochschulabschlüssen leicht von 59 Prozent auf 52 Prozent gesunken, Master-Abschlüsse von 8 Prozent auf 14 Prozent gestiegen und der Anteil an Bachelor-Abschlüssen ist mit 25 Prozent etwa gleich geblieben. Für die Zukunft ist zwangsläufig eine weitere Reduktion der früheren Abschlüsse zu erwarten.

Zukünftiges Verhältnis von Bachelor und Master ungewiss

Der konstant gebliebene Anteil an Bachelor-Absolventen hat zwei Ursachen: Erstens haben zum Zeitpunkt der letzten Umfrage zwar die ersten Bachelor-Absolventen, aber nur wenige Absolventen mit einem Master-Abschluss die Hochschulen verlassen. Da mittlerweile auch Master-Studiengänge größere Absolventenzahlen verzeichnen, musste sich das Verhältnis der Abschlüsse bei den neuen Mitarbeitern zwangsläufig zu Gunsten des Masters entwickeln. Zweitens studiert der Großteil der Bachelor-Absolventen direkt nach ihrem Abschluss weiter, so dass diese gar nicht auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Das zukünftige Verhältnis von Bachelor- und Master-Abschlüssen hängt somit stark von der Akzeptanz des Bachelors bei Studierenden und Unternehmen ab.



Einstellungen und Absolventen nach Hochschulart

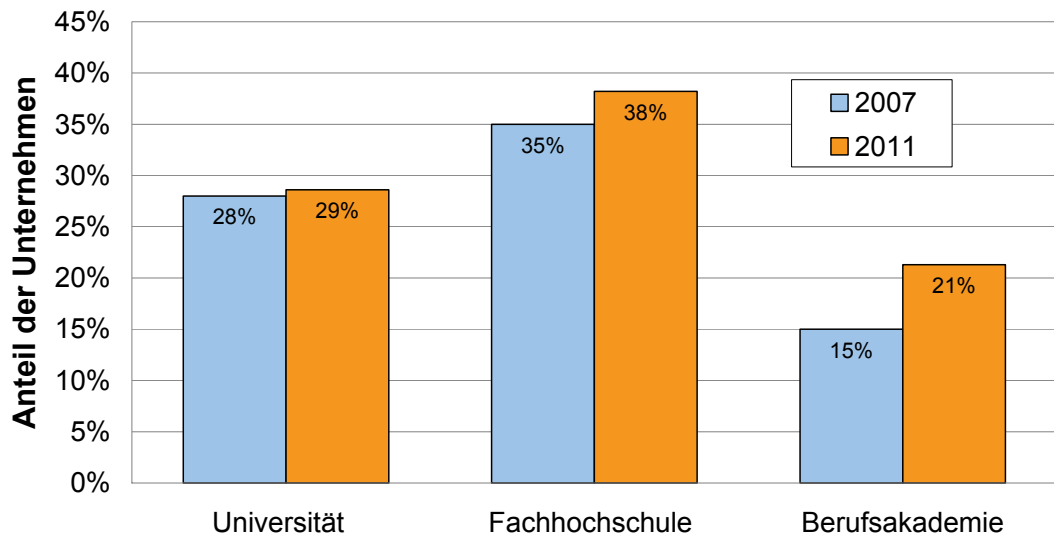


Absolventen von Fachhochschulen beliebt

Bei den Einstellungen von Mitarbeitern in den vergangenen 12 Monaten liegt der Anteil von Absolventen von Fachhochschulen mit 42 Prozent knapp über dem Anteil an Universitätsabsolventen mit 40 Prozent. Dieses Verhältnis macht deutlich, dass die Mitgliedsunternehmen der IHK-Organisation, im Gegensatz zum Beispiel zum öffentlichen Dienst, überdurchschnittlich viele Absolventen von Fachhochschulen einstellen. Die Unternehmen schätzen also die praxisnahe Ausbildung sowohl an Fachhochschulen, als auch an Berufsakademien, die mit knapp 18 Prozent der eingestellten Personen ebenfalls überdurchschnittlich vertreten sind.



Kooperationen mit Hochschulen Mehrfachnennung möglich



Kooperationen mit Hochschulen nehmen zu

Insgesamt gaben 58 Prozent der Unternehmen an, dass eine Kooperation mit einer oder mehreren Hochschulen existiert. Dieser Wert ist etwas höher als im Vergleichsjahr 2007. Dort waren es nur 53 Prozent. Wie schon bei den Einstellungen von Mitarbeitern, liegen auch bei den Kooperationen die Fachhochschulen vor den Universitäten und Berufsakademien. Vor allem große Unternehmen arbeiten eng mit Hochschulen zusammen. 85 Prozent der Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern gaben an, dass eine Kooperation existiert.

Aktiv gegen den Fachkräftemangel

Dies zeigt, dass die Unternehmen den drohenden Fachkräftemangel erkannt haben und Maßnahmen dagegen einleiten. Der wachsende Bedarf an Fachkräften bei gleichzeitigem Rückgang von Schulabgängern führt dazu, dass sich viele Unternehmen schon früh um die Sicherung ihres Personalpotenzials und damit ihrer Innovationsfähigkeit kümmern.