

Die vorliegende Umfrage wurde vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und den IHKs vom 8. bis 30. Oktober 2014 online durchgeführt. Beteiligt haben sich 2.003 Unternehmen in Deutschland. Den größten Anteil an der Stichprobe hatte das Produzierende Gewerbe (30 %), gefolgt von Sonstigen Dienstleistungen¹⁾ (25 %) und dem Handel (12 %). Gut jedes zehnte Unternehmen ist ein „großes“ mit über 1.000 Mitarbeitern; knapp jeder fünfte Betrieb (19 %) hat 200 bis 999 Beschäftigte. Mittlere Betriebe (200 bis 999 Mitarbeiter) sind mit 19 Prozent, Kleinstunternehmen (weniger als 20 Beschäftigte) mit 25 Prozent unter den Umfrageteilnehmern vertreten.

Der Fragebogen enthielt überwiegend geschlossene Fragen, die zum Teil von den Befragten mit eigenen Aussagen ergänzt werden konnten. Ein Teil davon findet sich im vorliegenden Bericht als anonymisierte Zitate wieder.

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

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK),
Bereich Weiterbildung – Berlin 2015

Impressum

Herausgeber: © DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Berlin | Brüssel

DIHK Berlin: Postanschrift: 11052 Berlin
Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte
Telefon 030 20308-0 | Telefax 030 20308-1000
Internet: www.ihk.de

DIHK Brüssel: Hausanschrift: 19A-D, Avenue des Arts | B-1000 Bruxelles
Telefon ++32-2-286-1611 | Telefax ++32-2-286-1605
Internet: www.ihk.de

Durchführung: Bereich Weiterbildung
Dr. Oliver Heikau
Julia Flasdick

Stand: Mai 2015

Druck: DCM | Druck Center Meckenheim GmbH

Copyright: Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.



Inhaltsverzeichnis

Die wichtigsten Ergebnisse	2
DIHK-Vorschläge	4
1. Bachelor- und Masterabsolventen in den Unternehmen	6
2. Gesucht – gefunden? Erwartungen und Erfahrungen der Unternehmen	9
A. BACHELOR-ABSOLVENTEN	9
2.1 Erwartungen an Bachelor-Studiengänge	9
2.2 Unverzichtbare Kompetenzen und Erfahrungen von Bachelor-Absolventen	9
2.3 Zufriedenheit mit Bachelor-Absolventen	11
2.4 Stellenbesetzungen	12
2.5 Trennungen in der Probezeit	13
B. MASTER-ABSOLVENTEN	15
2.6 Erwartungen an Master-Studiengänge	15
2.7 Unverzichtbare Kompetenzen und Erfahrungen von Master-Absolventen	15
2.8 Zufriedenheit mit Master-Absolventen	16
2.9 Stellenbesetzungen	16
2.10 Trennungen in der Probezeit	17
3. Hochschulen und Qualifizierung	18
4. Duale Studiengänge	21
4.1 Beschäftigung von dual Studierenden im Unternehmen	21
4.2 Erfahrungen mit dualen Studiengängen	22
5. Fußnotenverzeichnis	24
6. Anhang (Fragebogen)	25

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

Zufriedenheit mit Bachelor-Absolventen deutlich gesunken

Im Vergleich zur Umfrage im Jahr 2011 ist die Zufriedenheit der Unternehmen mit Bachelor-Absolventen deutlich gesunken: Sahen damals noch rund 63 Prozent der Betriebe ihre Erwartungen als erfüllt an, so trifft dies heute nur noch auf knapp die Hälfte (47 %) der Unternehmen zu. Gleichzeitig können nur rund 16 Prozent der Betriebe der Aussage zustimmen, dass Bachelor-Absolventen gut auf den Arbeitsmarkt vorbereitet sind.

Unterschiede lassen sich insbesondere in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße feststellen: Größere Betriebe sind überwiegend zufriedener mit Bachelor-Absolventen als kleine Unternehmen. Denn diese sind oft nicht in der Lage, neue Mitarbeiter ihren eigenen Bedarfen entsprechend nachzuqualifizieren. Eine mangelnde „Passung“ bzw. Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen kann von größeren Betrieben in der Regel besser kompensiert werden.

Betrachtet man die Ergebnisse nach Branchen, so sind Vertreter sonstiger Dienstleistungen (z. B. Unternehmensberatungen oder Gesundheitsdienstleister) sowie der Tourismuswirtschaft besonders unzufrieden mit Bachelor-Absolventen. Sie begründen ihre Einschätzung vor allem mit einer zu geringen Anwendungsorientierung der Studieninhalte sowie mangelnder sozialer wie persönlicher Kompetenzen der Nachwuchskräfte. Etwas zufriedener als der Durchschnitt äußert sich das Produzierende Gewerbe. Ein deutlich positiveres Bild zeichnen die Branchen Verkehr/Logistik sowie Banken/Versicherungen. Nicht immer kann eindeutig bestimmt werden, ob die jeweilige Einschätzung nun branchen- oder größenabhängig getroffen wurde. Die Daten legen jedoch den Schluss nahe, dass die Zufriedenheit mit wachsender Betriebsgröße zunimmt.

Inzwischen haben 55 Prozent der Unternehmen Erfahrungen mit Absolventen der neuen Bachelor- und Master-Studiengänge gemacht. Im Vergleich zu 2011 ist der Anteil um 10 Prozentpunkte gestiegen.

Erwartungen an Master-Absolventen besser erfüllt

Waren die Zufriedenheitswerte für Bachelor- und Master-Absolventen 2011 noch nahezu gleichauf, so zeigen sich heute klare Unterschiede: Die Zufriedenheit mit Master-Abschlüssen ist in den Unternehmen deutlich gestiegen und liegt heute bei rund 78 Prozent (2011: 65 %).

Offenbar gelingt es den Hochschulen mit ihrem Angebot an Master-Studiengängen, den Fachkräftebedarf in aller Regel zu decken – und dies branchenübergreifend. Im Vergleich der Größenklassen zeigen sich mit 65 % lediglich Kleinunternehmen etwas weniger zufrieden mit Master-Absolventen als der Durchschnitt.

Unzufriedenheit mit Bachelor beeinträchtigt Stellenbesetzungen nur teilweise

Bei ihrem Berufseinstieg profitieren Bachelor-Absolventen von der derzeit guten Beschäftigungssituation am Arbeitsmarkt: Zwei von drei Unternehmen (69 %) haben in den letzten beiden Jahren ihre offenen Bachelor-Stellen besetzen können. Allerdings ist es für die Unternehmen nicht selten erforderlich, Bachelor-Absolventen „On-the-Job“ passgenau nachzuqualifizieren, um Defizite auszugleichen.

Für die erfolgreiche Stellenbesetzung mit Master-Absolventen liegt der Vergleichswert mit 79 Prozent deutlich höher. Gründe für die Nicht-Besetzung freier Stellen sind insbesondere fehlende fachlich-methodische Kompetenzen (Bachelor: 16% / Master: 10%); gefolgt von überzogenen Gehaltsvorstellungen der Bewerber (Bachelor: 10% / Master: 8%).

Trennungsrate in der Probezeit bei beiden Abschlüssen verringert

Aller Kritik zum Trotz: Die Unternehmen trennen sich heute deutlich seltener innerhalb der Probezeit von Bachelor-Absolventen. Während in der Vorerhebung rund jeder dritte Betrieb (34 %) angab, sich in den letzten beiden Jahren während der Probezeit von Mitarbeitern mit Hochschulabschluss getrennt zu haben, trifft dies heute nur noch auf jedes fünfte Unternehmen (20 %; bei Bachelor-Absolventen) in der Stichprobe zu. Einen positiven Einfluss auf die Verringerung dieses Wertes haben zunehmende Fachkräftengpässe.

Die für die Trennungen angegebenen Gründe variieren nach Branchen und Unternehmensgrößen: Ungenügende fachlich-methodische Kompetenzen werden insbesondere im Produzierenden Gewerbe (58 %) sowie in der IT- und Medienwirtschaft (54 %) kritisiert. Mangelnde persönliche Kompetenzen hingegen werden vor allem in den Branchen Verkehr/Logistik (63 %) und Handel (57 %) als Trennungsgründe angeführt. Mehr berufspraktische Erfahrungen wünschen sich insbesondere das Tourismus- und Gaststättengewerbe (44 %) sowie kleinere Betriebe.

Die „Trennungsrate“ bei Master-Absolventen ist noch geringer als bei Trägern von Bachelor-Titeln: Sie liegt bei 11 Prozent und folgt der insgesamt deutlich höheren Zufriedenheit der Unternehmen mit dieser Absolventengruppe.

Kompetenzen: Unterschiedliche Schwerpunkte bei Bachelor- und Master-Absolventen

Zu den wichtigsten Kompetenzen, die Unternehmen von Bachelor-Absolventen erwarten, zählen Teamfähigkeit, selbständiges Arbeiten sowie Einsatzbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit. Damit stehen vor allem soziale Kompetenzen ganz oben auf der „Wunschliste“ der Firmenvertreter. Von Master-Absolventen hingegen erwarten die Betriebe in erster Linie fachliche und persönliche Kompetenzen, allen voran Analyse- und Entscheidungsfähigkeit.

Auslandserfahrungen und interkulturelle Kompetenzen spielen für die Mehrheit der Unternehmen keine herausragende Rolle: Nur 2,4 Prozent von ihnen schätzen Auslandserfahrungen bei Bachelor-Absolventen als „unverzichtbar“ ein; für die Master liegt der Wert mit knapp 8 Prozent deutlich höher. In beiden Fällen betonen naturgemäß vor allem international aktive Unternehmen dieses Merkmal.

Employability: Hochschulen tragen größte Verantwortung

Wessen Aufgabe ist es, die Studierenden auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten? Liegt die Verantwortung ausschließlich bei den Hochschulen oder müssten auch die Unternehmen ihren Teil dazu beitragen? Tatsächlich erwartet die Mehrheit der Unternehmen (60 %) dies grundsätzlich von den Hochschulen. Viele Befragte (40 %) sehen es zudem nicht als ihre Aufgabe an, die Hochschulabsolventen bedarfsgerecht nachzuqualifizieren. Gleichzeitig spricht sich ein Viertel dieser Unternehmen (26 %) dafür aus, das Sicherstellen der Beschäftigungsfähigkeit auf mehrere Schultern zu verteilen und dabei auch die Wirtschaft entsprechend einzubinden.

Duale Studiengänge: Unternehmerisches Engagement steigt

Praxiserfahrung und akademische Ausbildung – mit dieser aussichtsreichen Kombination locken duale Studiengänge immer mehr Studierende an. Auch für Unternehmen stellt dieses Studienformat eine attraktive Möglichkeit der Fachkräftegewinnung dar. Dieser Trend bildet sich auch in der aktuellen Umfrage ab, denn die Zahl dual Studierender in den Unternehmen nimmt

weiter zu: Mehr als ein Drittel der Betriebe beschäftigt derzeit duale Bachelor-Studierende, weitere 18 Prozent planen dies. Noch größer sind die Expansionspläne der Betriebe mit Blick auf duale Master-Studiengänge: 22 Prozent wollen zukünftig entsprechende Studierende beschäftigen, rund 14 Prozent tun dies schon heute.

Zwar ist der Anteil derjenigen Firmen, die laut eigener Einschätzung auf Schwierigkeiten bei dualen Studiengängen gestoßen sind, deutlich gesunken (von 52 % im Jahr 2011 auf 26 % im Jahr 2014). Dennoch legt auch der aktuelle Wert den Schluss nahe, dass in der Kooperation zwischen Unternehmen und Hochschulen im Rahmen dualer Studiengänge noch weiteres Verbesserungspotenzial liegt. Bemängelt wird insbesondere, dass in der Region keine fachlich passende Hochschule angesiedelt ist (9 %). Mangelnde Informationen über die Studienmöglichkeiten seitens der Hochschule (7 %) sowie fehlende Angebote mit Präsenzzeiten, die ein Studium zusätzlich zur Arbeitszeit ermöglichen (6 %), gehören zu den meistgenannten Kritikpunkten.

DIHK-VORSCHLÄGE

Anwendungsorientierung der Studieninhalte erhöhen

Hochschulen sollten ihre Studienangebote anwendungsorientierter gestalten. Nur wenn schon während des Studiums die Theorie mit der Praxis verknüpft wird, kann die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen erreicht werden. Eine höhere Anwendungsorientierung sollte deshalb ein integraler Bestandteil aller Studiengänge sein. Gute Instrumente dafür sind Pflichtpraktika, Projektarbeit ab dem ersten Semester, Seminare mit Unternehmern als Dozenten sowie – grundsätzlich – ein intensiverer Austausch zwischen Hochschule und Wirtschaft über die Lehrinhalte.

Praxisorientierte Lehr- und Lernkultur etablieren

Die Aufgabe, Studierende gut auf das Berufsleben vorzubereiten, sollte stärker in den Mittelpunkt rücken. Eine aktive Lernkultur besteht nicht aus Frontal-Vorlesungen, sondern versetzt die Studierenden in die Lage, sich forschungs- und praxisbezogenes Wissen selbst anzueignen – unverzichtbar für eine spätere, eigenverantwortliche Tätigkeit in einem Betrieb. Die Gestaltung von Studiengängen sollte sich am learning outcome orientieren, denn wichtig ist, was die Studenten am Ende des Studiums können. Jedoch wird die neue Mindestlohn-Regelung den Gestaltungsspielraum für entsprechende Angebote spürbar eingrenzen: Freiwillige Praktika, die länger als 3 Monate dauern, fallen unter den gesetzlichen Mindestlohn – dies erschwert es den Studierenden, längere Praxiserfahrungen zu sammeln!

Kompetenzentwicklung an Hochschulen stärken

Hochschulen müssen aus Unternehmenssicht zuvorderst Fachwissen vermitteln. Doch das reicht nicht: Denn die Umfrage zeigt, dass insbesondere bei Bachelor-Absolventen häufig methodische, soziale und persönliche Kompetenzen vermisst werden. Daher sollten Hochschulen ihren Studierenden zusätzlich die Möglichkeit eröffnen, Kompetenzen wie beispielsweise Soft Skills (weiter) zu entwickeln. Dazu bietet sich die verstärkte Einrichtung von Kompetenzentwicklungs-Zentren an, die die Studierenden fakultätsübergreifend beim Ausbau vorhandener Schlüsselkompetenzen durch Seminare und Trainings unterstützen. Auf diese Weise können die Studier- und Beschäftigungsfähigkeit verbessert und frühe Impulse für ein lebenslanges Lernen gesetzt werden.

Kooperationen von Hochschulen und Wirtschaft weiter ausbauen

Der weitere Ausbau und die Intensivierung von Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen sind unverzichtbar, 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 Hochschulgremienräten oder Akkreditierungsverfahren können Unternehmer helfen, die Qualität der Ausbildung an Hochschulen sowie die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen zu verbessern. Auch die IHKs engagieren sich, um die Kontakte zwischen beiden Seiten auszubauen – zum Beispiel im Rahmen dualer Studiengänge. Ferner werden in einigen Regionen regelmäßig Veranstaltungen explizit für Unternehmer und Hochschulen initiiert.

Studienangebote: Anforderungen der Unternehmen stärker berücksichtigen

„Beschäftigungsfähigkeit“ war von Anfang an ein zentrales Ziel der Bologna-Reform – der Bachelor sollte ein „erster, berufsqualifizierender Abschluss“ sein. Die Umfrage zeigt, dass diese Zielsetzung in der Realität häufig nicht erreicht wird. Gleichzeitig entscheiden sich immer mehr junge Leute für einen akademischen Qualifizierungsweg. Dies ist ein klares Signal an die Hochschulen: Sie sind dringend aufgefordert, Inhalt und Philosophie ihrer Bachelor-Studiengänge mit Blick auf den Übergang ins Arbeitsleben zu überprüfen. Bei der (Neu-)Gestaltung ihrer Studienangebote sollten die Hochschulen die Anforderungen der Unternehmen stärker berücksichtigen – und den Umfang von Studiengängen, die nicht adäquat an eine spätere Erwerbsbeschäftigung heranführen, überprüfen und anpassen. Gelingen kann dies unter anderem durch einen intensiveren Austausch mit der Wirtschaft und den IHKs vor Ort – sowohl bei der Begleitung bestehender als auch bei der Konzeption neuer Studienangebote.

Erwerbsbiografien von Bachelor-Absolventen näher beleuchten

Immer wieder gibt es Beispiele aus der betrieblichen Praxis, dass Bachelor-Absolventen Sachbearbeitertätigkeiten wahrnehmen. Diese Entwicklung muss stärker beobachtet und analysiert werden. Dazu sollten die Erwerbsbiografien von Bachelor-Absolventen – auch mit wissenschaftlicher Unterstützung – näher beleuchtet werden, um die Diskussion über die fortschreitende Akademisierung auf einer breiten Faktenbasis führen zu können.



Duale Studiengänge auch für den Mittelstand leichter handhabbar machen

Die Umfrage macht deutlich, dass auch viele kleine und mittlere Betriebe großes Interesse an dual Studierenden haben. Wollen Hochschulen ihr Angebot an dualen Studiengängen weiter ausbauen, sollten sie diese Formate auch für den Mittelstand leichter handhabbar machen und diesen gezielt für Kooperationen zu gewinnen versuchen.

Die IHKs bieten vielfältige und kompetente Beratung rund um duale Studiengänge. Eine bessere Vernetzung der beteiligten Akteure in den Regionen kann helfen, das Erfolgsmodell Duales Studium weiter zu entwickeln. Duale Studienzentren, in denen Unternehmen, Hochschulen und Studieninteressierte gleichermaßen unter IHK-Mitwirkung zusammengeführt werden, sollten weiter ausgebaut werden.

Praxisphasen bei dualen Studiengängen wertig gestalten

Die Praxisphasen dualer Studiengänge erfüllen nicht immer die Erwartungen der Betriebe: Aus Unternehmenssicht ist beispielsweise die Netto-Dauer der Praxisphasen im Vergleich zur beruflichen Ausbildung häufig zu gering. Grund genug für einige Firmen, sich aus ihrem Engagement in dualen Studiengängen wieder zurückzuziehen.

Eine bessere Abstimmung zwischen Hochschulen und Unternehmen – und zwar bereits bei der Konzeption von neuen, dualen Studienangeboten – ist daher dringend angeraten. Empfehlenswert ist auch, die IHKs frühzeitig mit einzubinden, denn als regionale Wirtschaftsvertretungen vor Ort engagieren sich viele seit Jahren erfolgreich bei der Entwicklung und Qualitätssicherung von dualen Studienangeboten. Für das betriebliche Lernen in den Praxisphasen sollten zudem – auch standardisierte – Qualitätssicherungsmaßnahmen entwickelt werden. Dazu ist es sinnvoll, Unternehmen wie IHKs noch stärker in die Akkreditierung dualer Studiengänge mit einzubeziehen.

Berufsbegleitende Studiengänge: Angebot erweitern, Bedingungen verbessern

Der Bedarf der Unternehmen an dualen Studiengängen ist unverändert groß. Wie die Umfrage zeigt, erfreuen sich insbesondere duale Master-Studiengänge wachsender Beliebtheit. Hochschulen sollten daher von den Ländern dabei unterstützt werden, entsprechende Angebote auszubauen. Um neben dem Angebot für Vollzeit-Studierende ergänzend duale und berufsbegleitende

Studiengänge vorhalten zu können, bedarf es rechtlicher und finanzieller Spielräume. Gleichzeitig müssen entsprechende Angebote derart gestaltet sein, dass sie für Berufstätige auch tatsächlich studierbar sind. Eine flexible Studienorganisation, die sich an studentischen Zeitbudgets orientiert, ist dafür der richtige Weg.

Studienabbrüche durch bessere Berufsorientierung verhindern

Knapp 30 Prozent der Bachelor-Studierenden beenden ihr Studium vorzeitig und ohne Abschluss. Diese Personen wären – bei ausgezeichneten Beschäftigungsperspektiven – mit einer dualen Ausbildung möglicherweise besser beraten gewesen, die sie ohne den „Umweg“ eines Studienabbruchs hätten antreten können. Leider betrachten viele Jugendliche und deren Eltern nach wie vor eine akademische Qualifizierung als den einzig Erfolg versprechenden Werdegang. Dabei übersehen sie häufig die vielfältigen Chancen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, die die Berufliche Bildung bietet. Hier sind alle verantwortlichen Akteure in der Pflicht, mit Vorurteilen aufzuräumen und Informationslücken zu schließen. Ein Ausbau der Berufsorientierung an Schulen – vor allem an Gymnasien – muss dabei ganz oben auf der Agenda stehen.

Hochschulen: Differenzierte Auswahlverfahren nutzen

Um die Zahl der Studienabbrüche zu reduzieren, ist es auch wichtig, dass die Hochschulen mit differenzierten Auswahlverfahren, die sich nicht ausschließlich an den Abiturnoten orientieren, geeignete Kandidaten für ihre Studiengänge finden. Fachbezogene Tests zur Studierfähigkeit, wie sie beispielsweise in künstlerischen Fächern eingesetzt werden, und persönliche Auswahlgespräche eröffnen auch Studienplatzbewerbern die Möglichkeit, ihre Wahl kritisch zu überprüfen. Weniger Geeignete können sich so schneller neu orientieren und persönliche Misserfolge vermeiden. Für die erfolgreichen Bewerber stellt die Zulassung eine zusätzliche Motivation dar, die sich positiv auf den Studienerfolg auswirken kann.

1. BACHELOR- UND MASTERABSOLVENTEN IN DEN UNTERNEHMEN

Seitdem vor rund 15 Jahren in der italienischen Universitätsstadt Bologna die gleichnamige Erklärung für eine Europäische Studienreform unterzeichnet wurde, haben sich die nationalen Hochschulsysteme grundlegend verändert: Mit der „Grundsteinlegung“ für einen Europäischen Hochschulraum, dem inzwischen 47 Mitgliedsstaaten angehören, wurden u. a. Studienstrukturen harmonisiert, Inhalte modularisiert und das Leistungspunktesystem (ECTS) eingeführt. Zu den tiefgreifendsten und sichtbarsten Veränderungen der Bologna-Reform zählt die Umstellung traditioneller Studiengänge (Diplom, Magister) auf Bachelor- und Master-Abschlüsse.

Die neuen Abschlüsse sind in den Unternehmen angekommen

Der Großteil der Studiengänge in Deutschland ist im Jahr 2014 auf die Abschlüsse Bachelor und Master umgestellt; inzwischen verlassen rund neun von zehn Absolventen die Hochschulen mit diesen Titeln. Dementsprechend ist auch die Zahl derjenigen Unternehmen sukzessive gestiegen, die bereits Erfahrungen mit Bachelor- und Master-Absolventen gemacht haben: Mehr als die Hälfte von ihnen (55 %) gibt an, bereits Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen gemacht zu haben; ein knappes Drittel (31 %) hat Absolventen von Master-Studiengängen im betrieblichen Umfeld kennengelernt.²⁾ Dennoch sind Beschäftigte mit Hochschulabschluss bei der Mehrzahl der Unternehmen (noch) in der Minderheit: Insgesamt hat bei 60 Prozent der Betriebe nicht mehr als jeder fünfte Mitarbeiter ein akademisches Zeugnis in der Tasche. Knapp jedes vierte Unternehmen (24 %) verfügt über einen recht hohen Anteil an Hochschulabsolventen von 30 Prozent und mehr. Mit nur fünf Prozent sind diejenigen Betriebe, die gar keine Akademiker zu ihrer Belegschaft zählen, hingegen nur schwach vertreten.

Parallel zu dem steigenden Anteil von Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit Bachelor- und Masterabsol-

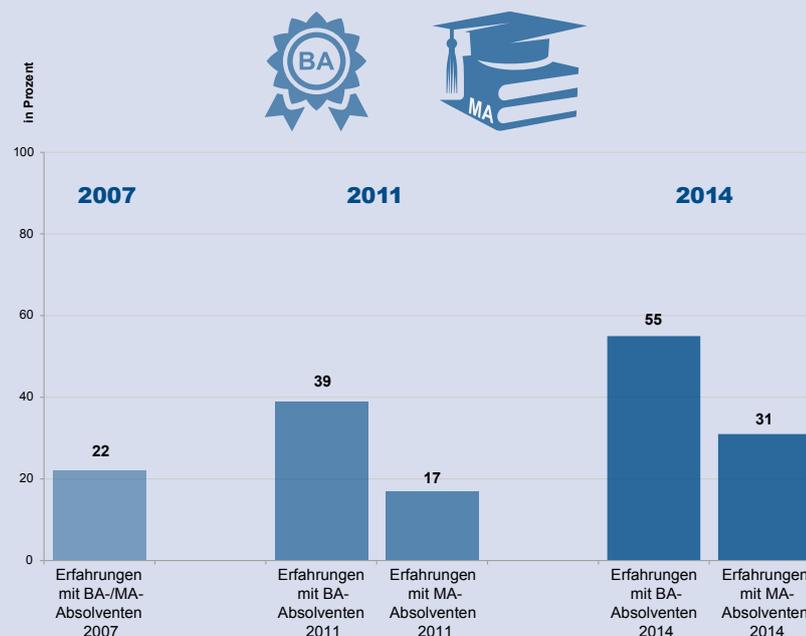
venten gemacht haben, hat sich auch das Angebot an entsprechenden Studiengängen in den letzten Jahren sehr dynamisch entwickelt: Die deutschen Hochschulen haben im Wintersemester 2014/2015 rund 17.500 Studiengänge angeboten.³⁾ Davon führen jeweils knapp 7.700 zu einem Bachelor- bzw. Master-Abschluss. Dass diese Vielfalt auf Seiten der Unternehmen mitunter als unübersichtlich wahrgenommen wird, hat möglicherweise ebenfalls zur rückläufigen Zufriedenheit der Betriebe mit den Bachelor-Absolventen geführt.

Abbildung 1

DIHK 2015

Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit Bachelor- und Master-Absolventen im Unternehmen gemacht haben

DIHK-Hochschulumfragen 2007, 2011 und 2014 im Vergleich (Angaben in Prozent)



Hinsichtlich des Einsatzes von Bachelor- und Master-Absolventen im Unternehmen lässt sich Folgendes festhalten:

- Gut jedes vierte Unternehmen (27 %) hat bereits Erfahrungen mit beiden Abschlussformen im Unternehmen gemacht.
- Dort, wo Bachelor-Absolventen beschäftigt werden, sind auch Master gern gesehen: Knapp die Hälfte (49 %) dieser Unternehmen gibt an, Absolventen beider Abschlussarten zu beschäftigen bzw. beschäftigt zu haben. Das Gros derjenigen Betriebe in dieser Kategorie ist dem Produzierenden Gewerbe (38 %) bzw. dem Dienstleistungssektor (27 %) zuzurechnen. Darüber hinaus sind



die entsprechenden Unternehmen überdurchschnittlich häufig international aktiv (71 %). Keine signifikanten Unterschiede lassen sich hingegen bezüglich der Mitarbeiterzahl sowie des formalen Qualifikationsstands der Beschäftigten (Anteil der Belegschaft mit Hochschulabschluss) feststellen.

- Betriebe, die Master-Absolventen beschäftigen oder beschäftigt haben, sind in der Stichprobe mit 31 Prozent vertreten – und zeigen mehrheitlich eine hohe Affinität

der Befragten (78 %) bezeichnen ihre Erwartungen an diese Abschlüsse als erfüllt.

Erfolgreiche Fachkräftesicherung mit Master-Absolventen

Während die Zufriedenheitswerte für Bachelor- und Master-Absolventen 2011 noch nahezu gleichauf waren, zeigen sich heute klare Unterschiede. Dies mag einerseits darin begründet liegen, dass heute bereits eine deutlich größere Zahl von Unternehmen Erfahrungen mit diesen Abschlüssen gemacht hat als noch vor drei Jahren. Ein weiterer Grund liegt vermutlich in den unterschiedlichen Studienstrukturen – denn im Gegensatz zum Bachelor-Studium entspricht die Master-Ausbildung deutlich stärker den alten Diplom- und Magister-Studiengängen: Die Absolventen werden nicht nur über einen längeren Zeitraum hinweg, sondern auch fachlich-methodisch vertiefend ausgebildet.

Aufgrund ihrer spezifischeren Ausbildung kann unterstellt werden, dass die Master-Absolventen von den Betrieben gezielt gesucht sowie möglicherweise auch bei ihrer Weiterbildung (im Rahmen berufsbegleitender Studiengänge) unterstützt werden – und danach weiter im Unternehmen verbleiben. Offenbar gelingt es den Hochschulen mit ihrem Angebot an Master-Studiengängen ziemlich gut, den Fachkräftebedarf zu bedienen – und dies branchenübergreifend. Im Vergleich der Größenklassen zeigen sich lediglich Kleinstunternehmen etwas weniger zufrieden mit Master-Absolventen als der Durchschnitt: Zwei von drei Betrieben mit bis zu 19 Mitarbeitern bezeichnen ihre Erwartungen an diese Absolventengruppe als erfüllt.

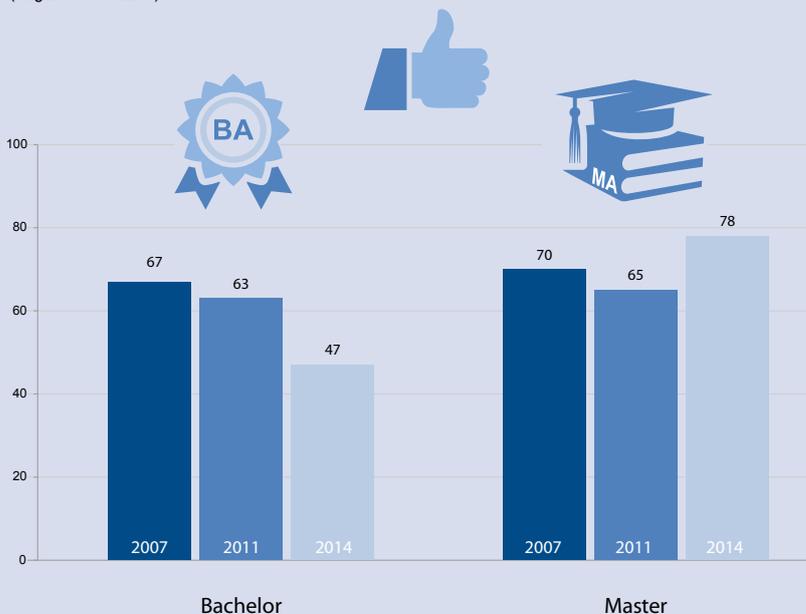
Abbildung 2

DIHK 2015

Wurden Ihre Erwartungen an Bachelor- und Master-Absolventen erfüllt? - „Ja.“

DIHK-Hochschulumfragen 2007, 2011 und 2014 im Vergleich

(Angaben in Prozent)



zu Bachelor-Absolventen: Rund 87 Prozent von ihnen geben an, ebenfalls Erfahrungen mit den Inhabern von Bachelor-Abschlüssen gemacht zu haben.

Zufriedenheit mit dem Bachelor weiter rückläufig, gute Noten für den Master

Bei der Frage, ob sich ihre Erwartungen an die Bachelor- und Master-Absolventen erfüllt haben, zeichnen die Unternehmen ⁴⁾ ein heterogenes Bild: Während der Wert für die Bachelor-Abschlüsse in der aktuellen Erhebung mit nur noch 47 Prozent „Ja“-Antworten deutlich unter den beiden Vorerhebungen liegt, ist die Zufriedenheit mit den Master-Absolventen klar gestiegen: Mehr als drei Viertel

Branchen und Betriebsgrößen: Zufriedenheit mit Absolventen unterschiedlich hoch

Überdurchschnittlich zufrieden mit den Absolventen beider Abschlüsse zeigen sich die Branchen Verkehr/Logistik (Master: 91 %; Bachelor: 64 %) sowie Banken/Versicherungen (Master: 87 %; Bachelor: 58 %) – in diesen Wirtschaftszweigen ist die Bologna-Reform aller Kritik zum Trotz offenbar gut angekommen. Vertreter des Produzie-

renden Gewerbes und des Handels sind mit Bachelor-Absolventen etwas zufriedener als der Durchschnitt (je rund 50 %), während sie für Master-Absolventen leicht unterdurchschnittliche (Handel: 75 %) bzw. durchschnittliche Zufriedenheitswerte (Produzierendes Gewerbe: 78 %) vergeben.

Deutlich schlechter fällt das Urteil über Bachelor-Absolventen bei den sonstigen Dienstleistungen sowie im Tourismus- und Gaststättengewerbe aus: Hier sehen nur 36 bzw. 40 Prozent der Unternehmen ihre Erwartungen erfüllt. Begründet wird dies insbesondere mit einer zu geringen Anwendungsorientierung der Studieninhalte (34 bzw. 35 %) sowie mangelnden sozialen und persönlichen Kompetenzen der Nachwuchskräfte (31 bzw. 23 %).

Differenziert nach Unternehmensgrößen zeigt sich, dass Kleinbetriebe mit bis zu 19 Mitarbeitern tendenziell unzufriedener sind als der Durchschnitt – und dies nahezu branchenübergreifend. Nur ein gutes Drittel (36 %) dieser Gruppe bezeichnet seine Erwartungen an Bachelor-Absolventen als erfüllt. Bemängelt wird insbesondere die geringe Anwendungsorientierung der Studieninhalte (37 %). Vergleichbare Unterschiede in der Zufriedenheit in Abhängigkeit von der Betriebsgröße zeigen sich hingegen bei Master-Absolventen nicht.

„Die Ausbildung und die damit erworbenen Fähigkeiten des ‚Bachelor-Abschlusses‘ sind nicht ausreichend, um die Erfordernisse und Bedürfnisse der chemischen Industrie adäquat abdecken zu können. Eine Einstellung von Master-Absolventen/Bewerbern haben wir bisher immer Bachelor-Absolventen/Bewerbern vorgezogen.“

(Produzierendes Gewerbe, 200-999 Beschäftigte)

Bei der Ausgestaltung ihrer Studienangebote sollten Hochschulen die Anforderungen der verschiedenen Wirtschaftszweige noch stärker berücksichtigen: Einige Branchen legen deutlich höheren Wert auf Praxisbezug als andere und suchen spezifische Kompetenzprofile. Insbesondere Bachelor-Studiengänge sollten sich daher zukünftig noch mehr an den branchenspezifischen Anforderungen orientieren. Am besten gelingt dies durch einen intensiven Austausch mit der Wirtschaft.

Zusammenhang zwischen Branche und Unternehmensgröße

Auffällig ist zudem, dass die Unternehmen in den weniger zufriedenen Branchen gleichzeitig über eine eher geringe Mitarbeiterzahl verfügen: So sind in der Stichprobe

überdurchschnittlich viele Betriebe der Branchen Sonstige Dienstleistungen (41 %), IT/Medien (38 %) sowie Tourismus/Gaststättengewerbe (33 %) in der Gruppe der Kleinunternehmen (1 bis 19 Beschäftigte) repräsentiert. Umgekehrt sind Betriebe aus den Branchen Verkehr/Logistik (19 %) sowie Banken/Versicherungen (17%) überproportional unter den Großunternehmen vertreten. Bei der Interpretation der Befunde muss also beachtet werden, dass nicht immer eindeutig bestimmt werden kann, ob die jeweilige Einschätzung nun branchen- oder größenabhängig getroffen wurde. Die Daten legen jedoch den Schluss nahe, dass die Zufriedenheit mit wachsender Betriebsgröße zunimmt.

Ob ein Unternehmen international aktiv ist, hat indes offenbar keinen Einfluss auf die generelle Zufriedenheit mit Bachelor- und Master-Absolventen.

Dualer Bachelor – höhere Zufriedenheit dank integrierter Praxisausbildung?

Ein weiteres Differenzierungskriterium bei der Beurteilung dieser Frage ist, ob der Bachelor-Abschluss im Rahmen eines rein hochschulischen oder eines dualen Studiengangs erworben wird. Dual Studierende sind erfahrungsgemäß überdurchschnittlich motiviert und bringen beim Berufseinstieg die notwendigen Praxiskenntnisse mit. Dadurch, dass sie von Unternehmen gezielt ausgewählt werden, passen sie meistens hervorragend zu den betriebspezifischen Anforderungen. Es ist also davon auszugehen, dass eine getrennte Analyse der Bewertungen von „normalen“ und dualen Bachelor-Absolventen unterschiedliche Einschätzungen zutage gefördert hätte. Eine solche Differenzierung lässt die Untersuchung zwar nur begrenzt zu; jedoch gibt es Anhaltspunkte, die eine entsprechende Annahme stützen:

- Unternehmen, die Erfahrungen mit dualen Bachelor-Studierenden gemacht haben bzw. diese derzeit bei sich beschäftigen, sind insgesamt etwas zufriedener mit Bachelor-Absolventen als der Durchschnitt der Befragten („(sehr) zufrieden“: 53 % gegenüber 49 % insgesamt).
- Betriebe aus dieser Gruppe beschreiben zudem ihre Erwartungen an Bachelor-Absolventen etwas häufiger als erfüllt als die Gesamtheit der Befragten (50,4 % gegenüber 47 % insgesamt). Unzufriedener mit den Inhabern von Bachelor-Titeln sind hingegen diejenigen Unternehmen, die (noch) keine dualen Bachelor-Studierenden beschäftigen (jeweils 43 % gegenüber 47 % insgesamt).



2. GESUCHT – GEFUNDEN? ERWARTUNGEN UND ERFAHRUNGEN DER UNTERNEHMEN

2.2 Unverzichtbare Kompetenzen und Erfahrungen von Bachelor-Absolventen

TEIL A: BACHELOR-ABSOLVENTEN

2.1 Erwartungen an Bachelor-Studiengänge

Die Unternehmen wünschen sich insbesondere eine stärkere Anwendungsorientierung der vermittelten Inhalte sowie in das Studium integrierte Praktika. Auch die Vermittlung sozialer und methodischer Kompetenzen sollten nach Ansicht der Unternehmen integraler Bestandteil von Bachelor-Studiengängen sein. Eine insgesamt geringere Relevanz besitzen Studienaufenthalte im Ausland – und dies vor allem für diejenigen Unternehmen, die nicht international aktiv sind. Demgegenüber hält knapp jeder dritte (30 %) der Betriebe, die auf Auslandsmärkten unterwegs sind, entsprechende Erfahrungen für relevant.

“ Die Studiengänge vermitteln oft im Schwerpunkt theoretische Kenntnisse, mehr realitätsnahe Projekte und Praxis bezogene Aufgaben würden zu einer besseren Vermittlung [der Absolventen] nach dem Studium führen. “

(Verkehrs-/Logistikbranche, 1-19 Beschäftigte)

Ein Vergleich der aktuell erhobenen Erwartungen mit denen der 2011er-Studie zeigt deutlich, dass die Anforderungen der Wirtschaft an Bachelor-Studiengänge unverändert hoch oder sogar gestiegen sind – insbesondere mit Blick auf den geforderten Praxisbezug.

Hochschulen, so zeigen die Ergebnisse, sollten ihre Studienangebote anwendungsorientierter gestalten – denn nur so können Absolventen ihr im Studium erworbenes Wissen auch tatsächlich in der Praxis anwenden. Eine höhere Anwendungsorientierung sollte daher integraler Bestandteil aller Studiengänge und somit Garant für eine ausreichende Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen sein.

Welche Kompetenzen, Erfahrungen und Kenntnisse halten Unternehmen bei Bachelor-Absolventen für unverzichtbar? Aus einer Liste von insgesamt 28 Kompetenzen und Erfahrungen konnten die Unternehmen die in ihren Augen acht wichtigsten auswählen. Insofern stellen die beiden nachfolgenden Diagramme ein Kompetenz-Ranking für Bachelor-Absolventen aus Sicht der Wirtschaft dar (Abbildung 4 und 5).

Kompetenzranking für Bachelor: Teamfähigkeit und Selbstmanagement unverzichtbar

Im oberen Drittel der Erwartungsskala überwiegen soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit (72 %), Einsatzbereitschaft (59 %) und Kommunikationsfähigkeit (57%). Auch einige fachlich-methodischen Kompetenzen wie vor allem Analyse- und Entscheidungsfähigkeit (67 %) spielen bei der Auswahl von Bewerbern mit Bachelor-Abschluss eine wichtige Rolle. Bei den persönlichen Kompetenzen dominieren die Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten/Selbstmanagement (68 %). Rund jedes dritte Unternehmen legt zudem Wert auf Eigenschaften wie Lernfähigkeit (37 %), Belastbarkeit (35 %) sowie Erfolgsorientierung und Leistungswille (30 %) bei der

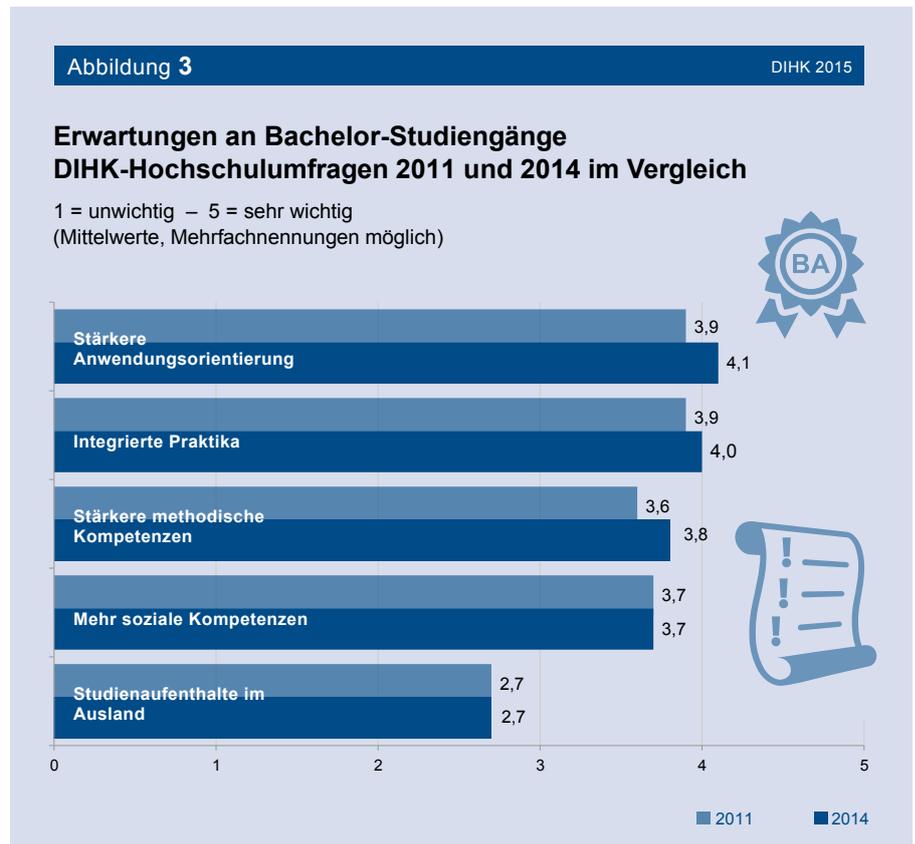


Abbildung 4

DIHK 2015

Unverzichtbare Kompetenzen und Erfahrungen von Bachelor-Absolventen I

(Angaben in Prozent; bis zu acht Kompetenzen insgesamt auswählbar)



(29 %) sowie für (kleinere) Unternehmen mit bis zu 199 Mitarbeitern (45 %). Insbesondere kleinere Betriebe legen offenbar Wert darauf, die tatsächliche Einsatzfähigkeit von Bachelor-Absolventen durch eine vorgeschaltete Berufsausbildung gesichert zu wissen:

„Den Absolventen fehlt gerade in den technischen Bereichen wie Elektrotechnik, Maschinenbau, etc. der Bezug zur Praxis. Die Kombination Ausbildung und anschließendes Studium (FH) findet man heute nur noch selten. Die meisten Schüler wollen heute Abitur machen und beginnen anschließend ein Bachelor-Studium. Als Absolvent haben sie dann in der Regel 16 Jahre die Schulbank gedrückt, aber noch nie etwas Praktisches gearbeitet. Das ist gerade im Ingenieurbereich keine gute Voraussetzung.“

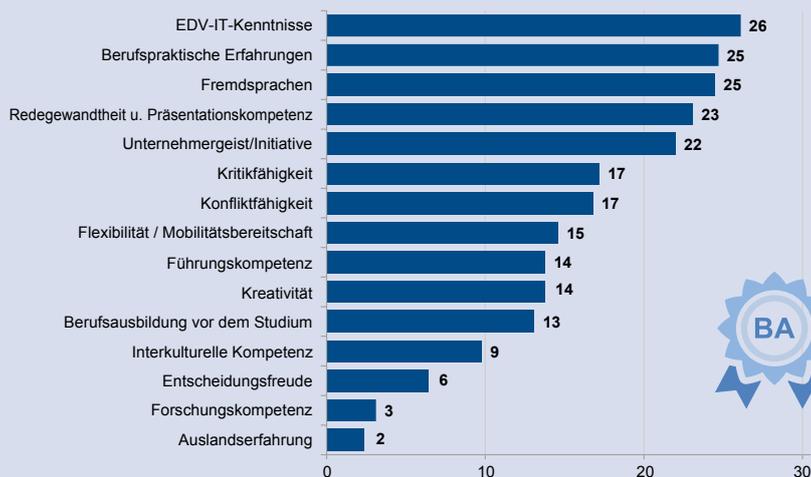
(Dienstleistungsbranche, 20-199 Beschäftigte)

Abbildung 5

DIHK 2015

Unverzichtbare Kompetenzen und Erfahrungen von Bachelor-Absolventen II

(Angaben in Prozent; bis zu acht Kompetenzen insgesamt auswählbar)



Einstellung von Bachelor-Absolventen. Jedes vierte Unternehmen (25 %) hält berufspraktische Erfahrungen bei Bachelor-Absolventen für unverzichtbar, und immerhin jeder zehnte Betrieb legt besonderen Wert darauf, dass Bewerber mit Bachelor-Abschluss vor dem Studium eine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Besonders wichtig ist dies für Vertreter des Produzierenden Gewerbes

eingestuften Kompetenzen, die in der Gesamtschau teils andere Schwerpunkte zeigen (siehe Abschnitt 2.7).



2.3 Zufriedenheit mit Bachelor-Absolventen

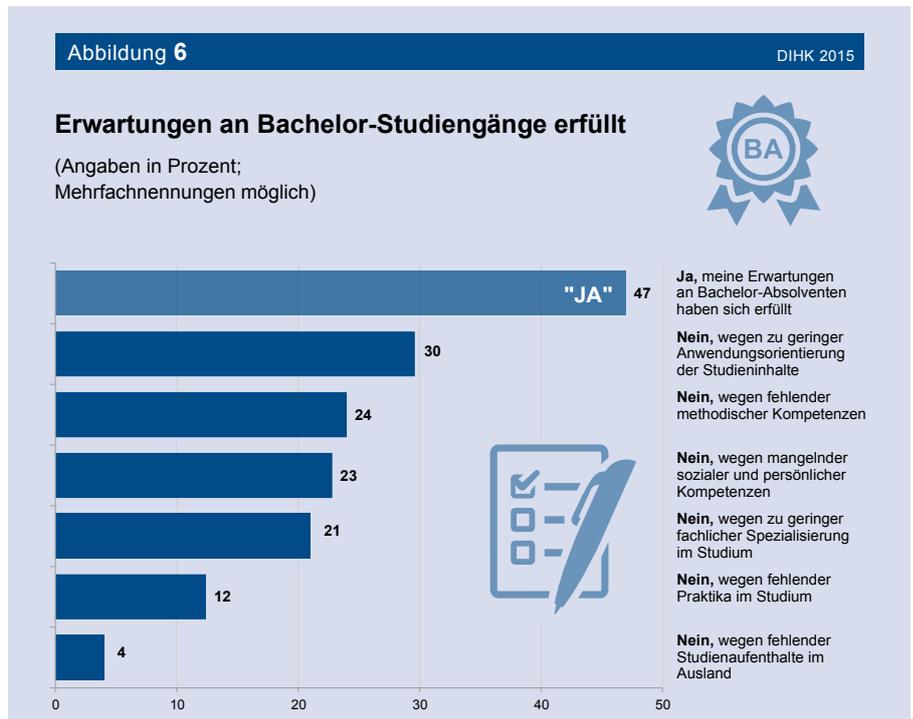
47 Prozent der Unternehmen sehen ihre Erwartungen an Bachelor-Absolventen als erfüllt an. Die 53 Prozent, die mit dieser Absolventengruppe unzufrieden sind, wurden nach den Gründen dafür befragt. Knapp jeder dritte Befragte (30 %) bemängelt eine zu geringe Anwendungsorientierung der Studieninhalte; ein Viertel der Betriebe (24 %) wünscht sich von den Absolventen bessere methodische Kompetenzen. 12 Prozent monieren fehlende Praktika im Studium. Mangelnde Auslandserfahrung ist nur für wenige Unternehmen (4 %) ein Grund, von Bachelor-Absolventen enttäuscht zu sein. Die Tatsache, dass es seltener fehlende Praktika im Studium sind, die für die Unzufriedenheit der Unternehmen mit Bachelor-Absolventen ausschlaggebend sind, zeigt: Der vorübergehende Einblick von Studierenden in die betriebliche Praxis allein garantiert noch lange keine Beschäftigungsfähigkeit – vielmehr müssen auch die Studieninhalte einen Bezug zur Arbeitswelt aufweisen, um die Absolventen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Der Blick auf die Branchen und Größenklassen liefert zusätzliche Informationen:

- Insbesondere Vertreter sonstiger Dienstleistungsbranchen sowie des Tourismus- und Gaststättengewerbes sind unzufrieden mit Bachelor-Absolventen: Aus diesen Gruppen bezeichnen lediglich 36 bzw. 40 Prozent ihre Erwartungen als erfüllt. Jeweils rund ein Drittel dieser Betriebe begründet dies mit einer zu geringen Anwendungsorientierung der Studieninhalte und wünscht sich zudem ein „Mehr“ an sozialen, persönlichen und methodischen Kompetenzen. Dies lässt den Schluss zu, dass in einem Teil der Fälle die Anforderungsprofile in den genannten Branchen besser mit dual Ausgebildeten erfüllt werden könnten als mit Bachelor-Absolventen.

„ Die Zahl der Studienanfänger in den Ingenieurwissenschaften steigt. Dies geht zu Lasten der potentiellen Bewerber für Ausbildungsberufe. Das ausgewogene, bedarfsgerechte Verhältnis zwischen Auszubildenden und Studierenden sollte beobachtet werden.“

(Produzierendes Gewerbe, 200-999 Beschäftigte)



- Andere Branchen wiederum sind überdurchschnittlich zufrieden mit den Bachelor-Absolventen: Hierzu zählen insbesondere Verkehr/Logistik (64 %) sowie Banken/Versicherungen (58 %). Vor allem in der Verkehrs- und Logistikbranche passen die Inhalte der Bachelor-Studiengänge offenbar recht gut zu den betrieblichen Anforderungen: Nur jedes fünfte Unternehmen (20 %) aus diesen Wirtschaftszweigen moniert eine mangelnde Anwendungsorientierung des akademischen Lehrstoffs. Etwas zufriedener als der Durchschnitt sind das Produzierende Gewerbe sowie der Handel (jeweils knapp 50 %). Zwar sind die Handelsunternehmen mit der Anwendungsorientierung der Studieninhalte unzufriedener als der Durchschnitt (35 gegenüber 30 %), bemängeln aber deutlich seltener eine zu geringe fachliche Spezialisierung des Studiums (16 gegenüber 21 %).

- Überdurchschnittlich enttäuscht von Bachelor-Absolventen zeigen sich Kleinstunternehmen mit bis zu 19 Mitarbeitern: Nur ein gutes Drittel (35 %) sieht seine Erwartungen an Bachelor-Absolventen als erfüllt an und vermisst insbesondere anwendungsorientierte Studieninhalte. Kleinstunternehmen können neue Mitarbeiter nicht so gut ihren eigenen Bedarfen entsprechend nachqualifizieren wie große Firmen. Eine mangelnde „Passung“ bzw. Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen kann von größeren Betrieben tendenziell besser kompensiert werden, was sich dann auch in höheren Zufriedenheitswerten ausdrückt.

- Unterschiedlich sind auch die regionalen⁵⁾ Ergebnisse: In den südlichen Regionen sind die Unternehmen

deutlich zufriedener mit Bachelor-Absolventen als die Betriebe im Norden und Osten (knapp + 10 / + 8 Prozentpunkte) sowie im Vergleich zum Durchschnitt (+ 4,5 Prozentpunkte). Im Westen liegt der Zufriedenheitswert ganz leicht über dem Bundesdurchschnitt. Erklären lassen sich auch diese regionalen Bewertungsunterschiede zu einem guten Teil mit der Größe der Unternehmen: Während sich im „unzufriedenen Norden“ viele kleine und Kleinstunternehmen an der Umfrage beteiligt haben, sind im „zufriedeneren Süden“ vergleichsweise mehr Großunternehmen in der Stichprobe vertreten.

- „Mangelnde Praxistauglichkeit“ stellt bei Bachelor-Absolventen dualer Studiengänge in der Tendenz seltener ein Problem dar: Unternehmen, die duale Bachelor-Studierende beschäftigten, drücken eine etwas höhere Zufriedenheit mit den Absolventen aus als der Durchschnitt und fordern etwas seltener „mehr Praxisnähe“ ein. Allerdings sind die im Rahmen dieser Umfrage festgestellten Unterschiede nicht signifikant.

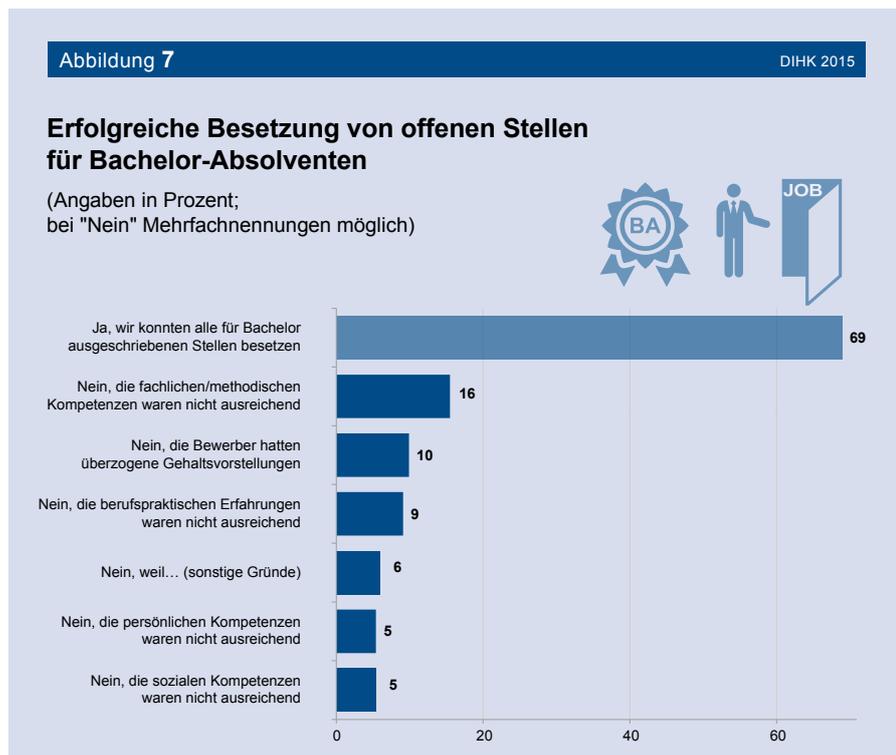
- Diejenigen Unternehmen, die neben Bachelor- auch Master-Absolventen im Unternehmen kennengelernt haben, zeigen eine leicht unterdurchschnittliche Zufriedenheit mit den Bachelor-Abschlüssen („Erwartungen erfüllt“: 43 zu 47 % insgesamt) und wünschen sich von den Nachwuchskräften insbesondere eine höhere fachliche Spezialisierung (26 zu 21 %) sowie bessere Methodenkompetenzen (28 zu 24 %). Etwas besser hingegen werden die Bachelor-Absolventen von Betrieben bewertet, die noch keine Erfahrungen mit Master-Abschlüssen gemacht haben: In dieser Gruppe ist mehr als jedes zweite Unternehmen zufrieden, und nur 16 Prozent (gegenüber insgesamt 21 %) monieren eine zu geringe fachliche Spezialisierung der Absolventen. Möglicherweise bemerken Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit beiden Abschlussarten gemacht haben, die Unterschiede zwischen Bachelor und Master noch deutlicher und sind entsprechend kritischer.

Generell gilt es nach wie vor, Hochschulangebote anwendungsorientierter zu gestalten. Wirkungsvolle Instrumente dafür sind Pflichtpraktika, Projektarbeit schon in unteren Semestern oder Seminare mit Unternehmern. Gleichzeitig sind Hochschulen gut beraten, die Kompe-

tenzen ihrer Bachelor-Studierenden (weiter) zu entwickeln. Dies kann beispielsweise im Rahmen spezieller Seminare oder auch in Kompetenzentwicklungs-Zentren geschehen, die die Studierenden fakultätsübergreifend beim Ausbau vorhandener Schlüsselkompetenzen durch Seminare und Trainings unterstützen. So können die Studien- und Beschäftigungsfähigkeit verbessert und frühe Impulse für ein lebenslanges Lernen gesetzt werden.

2.4 Stellenbesetzungen

Im Gegensatz zu der vorhergehenden Untersuchung haben die Unternehmen heute offenbar weniger Schwierigkeiten, ihre Vakanzen für Absolventen mit Bachelor-Abschluss zu besetzen: Zwei von drei Betrieben beantworten die Frage, ob ihnen dies in den vergangenen zwei Jahren gelungen ist, positiv – und diejenigen, bei



denen dies nicht der Fall ist, begründen dies an erster Stelle mit ungenügenden fachlich-methodischen Kompetenzen (16 %). Überzogene Gehaltsvorstellungen oder mangelnde berufspraktische Erfahrungen wurden von rund jedem zehnten Befragten in diesem Zusammenhang benannt. Aus den offenen Nennungen geht zudem hervor, dass freie Stellen für Bachelor-Absolventen auch aufgrund fehlender Bewerber oder „abschlussoffener“ Ausschreibungen gar nicht bzw. nicht mit „Bachelorn“ besetzt werden konnten.



Analysiert man die Aussagen nach Branchen und Unternehmensgrößen, so lässt sich ein differenzierteres Bild zeichnen:

- Vertreter der Branchen Verkehr/Logistik, Banken/Versicherungen sowie aus dem Produzierenden Gewerbe (jeweils 76 bzw. 77 %) hatten bei der Stellenbesetzung geringere Schwierigkeiten als der Durchschnitt der Befragten.
- Deutlich schlechter ist die Lage in anderen Branchen, allen voran der IT- und Medienwirtschaft: Hier konnten nur etwas mehr als die Hälfte (54 %) der freien Bachelor-Vakanzen besetzt werden. Entsprechend groß ist auch die Unzufriedenheit mit den Bewerbern, denen überdurchschnittlich oft unzureichende fachlich-methodische Kompetenzen (22 %) sowie mangelnde Berufspraxis (10 %) vorgeworfen werden. Hinzu kommen häufig aus Sicht der Unternehmen überzogene Gehaltsvorstellungen der Bewerber (23 %). Ähnlich sieht es in bei den „Sonstigen Dienstleistungen“ aus, wo in den letzten zwei Jahren nur 58 Prozent der Unternehmen geeignete Bewerber einstellen konnten.
- Ein interessantes Stimmungsbild hinterlässt der Handel: Zwar entsprechen die Erfolge der Stellenbesetzungen mit Bachelor-Absolventen in dieser Branche dem Durchschnitt – jedoch ist der Anteil von Unternehmen, die bessere soziale und persönliche Kompetenzen von den Bewerbern erwartet, doppelt so hoch wie über alle Branchen (jeweils 11 %). Diese besondere Ausprägung ist darauf zurückzuführen, dass vor allem an die Beschäftigten des Einzelhandels im täglichen Kundenkontakt diesbezüglich besondere Anforderungen gestellt werden.
- Insbesondere Kleinstunternehmen (weniger als 20 Beschäftigte) sowie Betriebe mit bis zu 199 Mitarbeitern hatten in den vergangenen zwei Jahren Schwierigkeiten, geeignete Bachelor-Absolventen zu rekrutieren: Nur 53 bzw. 63 Prozent von ihnen gelang es, alle für diese Absolventengruppe ausgeschriebenen Stellen zu besetzen. Dies liegt nach Einschätzung der Unternehmen insbesondere an mangelnden Kompetenzen sozialer, persönlicher und fachlich-methodischer Art sowie an überzogenen Gehaltsvorstellungen.
- Das beste „Matching“ wird offenbar zwischen größeren mittelständischen Unternehmen und Bachelor-Absolventen erzielt: Vier von fünf Firmen (80 %) mit 200 bis 999 Mitarbeitern geben an, alle offenen Stellen für diese Abschlussform erfolgreich besetzt zu haben. Möglicherweise liegt dies auch darin begründet, dass größere Unternehmen mehr Kapazitäten haben, um etwaige Defizite von Bachelor-Absolventen im betrieblichen Alltag auszugleichen und diese somit besser zu integrieren.

- Last but not least hat auch die generelle Zufriedenheit mit Bachelor-Absolventen einen Einfluss darauf, ob offene Stellen erfolgreich besetzt werden können: Unternehmen, die „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ mit dieser Absolventengruppe sind, hatten auch überdurchschnittlich großen Erfolg bei der Stellenbesetzung.

Ein Blick auf die Vergleichswerte aus der Vorgängerstudie zeigt: Zumindest bei Vakanzen auf Bachelor-Niveau gelingt es den Unternehmen heute offenbar recht gut, diese mit geeigneten Bewerbern zu besetzen: Damals klagten rund 41 Prozent der Befragten über Probleme bei der Stellenbesetzung über alle Abschlüsse; heute finden nur 31 Prozent der Firmen keine geeigneten Bewerber mit Bachelor-Abschluss. Gleichzeitig trägt vermutlich die wachsende Fachkräftenot dazu bei, dass inzwischen auch weniger geeignete Bewerber eingestellt – und dann bedarfsgerecht nachqualifiziert – werden. Für Unternehmen, die Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Bachelor-Vakanzen haben, kann es sich anbieten, die Kooperation mit Hochschulen zu suchen. Durch aktive Mitarbeit in Lehrveranstaltungen oder Projektwochen kann es gelingen, frühzeitig geeignete Fachkräfte für das Unternehmen zu identifizieren.

2.5 Trennungen in der Probezeit

Für eine nachhaltige Fachkräftesicherung ist neben dem erfolgreichen Anwerben geeigneter Mitarbeiter auch deren Verbleib im Unternehmen von besonderer Relevanz. Daher wurde im Rahmen der vorliegenden Umfrage erhoben, ob sich die ausgewählten Bewerber auf ihrer neuen Position bewährt hatten – oder ob sich ihr Arbeitgeber nach der Probezeit wieder von ihnen getrennt hatte (Abbildung 8).

Probezeit: Trennungen von Hochschulabsolventen heute seltener als 2011

Die Unternehmen trennen sich heute deutlich seltener von Hochschulabsolventen als noch 2011. Denn während in der Vorerhebung rund jeder dritte Betrieb (34 %) angab, sich in den letzten zwei Jahren von Mitarbeitern mit Hochschulabschluss **6**) getrennt zu haben, trifft dies heute – mit Blick auf Bachelor-Absolventen – nur noch auf eines von fünf Unternehmen (20 %) zu. Dies zeigt, dass auch Bachelor-Absolventen von der aktuell günstigen Lage am Arbeitsmarkt profitieren.

Branchen: Unterschiedliche Gründe für Kündigungen in der Probezeit

Auch hier werden mit Blick auf die Einschätzungen der Vertreter verschiedener Branchen und Unternehmensgrößen teilweise deutliche Unterschiede sichtbar. So trennt man sich beispielsweise in der IT- und Medienbranche sowie in Betrieben „Sonstiger Dienstleistungen“ (jeweils 26 %) überdurchschnittlich häufig in der Probezeit von Bachelor-Absolventen. Ein ähnlich hoher Anteil wurde für den Handel verzeichnet (25 %).

(53 %) besonders hoch ist, klagen Verkehr/Logistik (63 %), Handel (57 %) sowie Banken/Versicherungen (50 %) insbesondere über mangelnde persönliche Kompetenzen. Ein „Mehr“ an berufspraktischen Erfahrungen hat man von den Bachelor-Absolventen insbesondere im Tourismus- und Gaststättengewerbe erwartet (44 %).

Kleinstunternehmen trennen sich häufig wegen fehlender Fachkompetenzen

Auch die Zahl der Mitarbeiter hat offenbar einen Einfluss auf die Gründe, weshalb sich Betriebe recht früh wieder von Bachelor-Absolventen trennen: Während Kleinstunternehmen insbesondere das Fehlen fachlich-methodischer Kompetenzen betonen (62 %), verweisen Großunternehmen überdurchschnittlich häufig auf mangelnde soziale Kompetenzen. Berufspraktische Erfahrungen vermissen Betriebe mit 1.000 und mehr Mitarbeitern bei den Bachelor-Absolventen hingegen vergleichsweise selten (6 % zu 20 % und mehr in den übrigen Größenklassen).

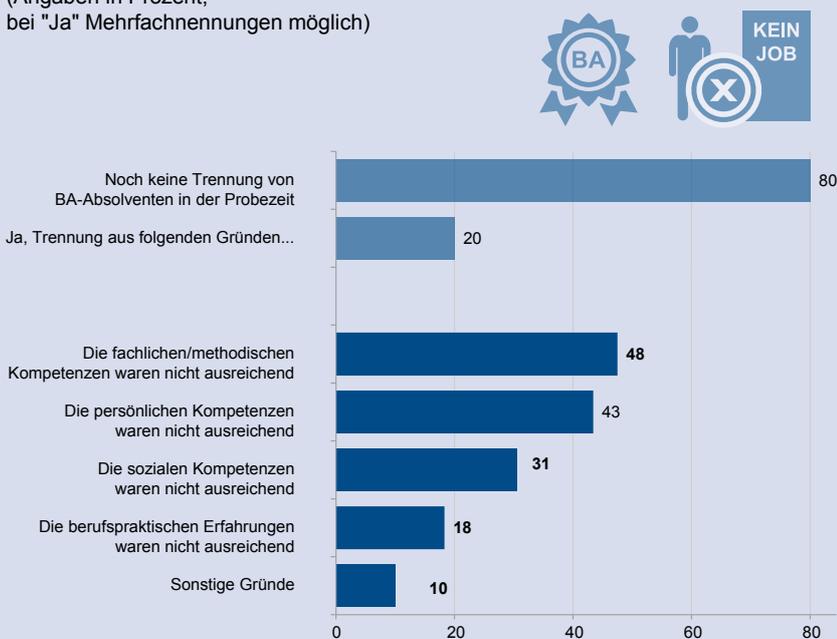
Zusammengefasst bedeutet dies: Branchen mit überdurchschnittlicher „Trennungsrate“ führen sehr unterschiedliche Gründe für ihre Entscheidungen an – ein (weiterer) deutlicher Hinweis darauf, dass die Erwartungen an Bachelor-Absolventen in den jeweiligen Wirtschaftszweigen sehr stark variieren. Ähnliches gilt für verschiedene Unternehmensgrößen.

Abbildung 8

DIHK 2015

Trennung von Bachelor-Absolventen in der Probezeit

(Angaben in Prozent; bei „Ja“ Mehrfachnennungen möglich)



Sehr heterogen sind auch die Gründe, die in den unterschiedlichen Branchen für eine frühzeitige Vertragslösung benannt werden: Während der Anteil derjenigen, die ungenügende fachlich-methodische Kompetenzen monieren, in den Branchen Produzierendes Gewerbe (58 %), IT/Medien (54 %) und Sonstige Dienstleistungen

„**Wir werden nie wieder einen Bachelor-Absolventen einstellen. Unsere Erfahrungen waren hier nach fünf Versuchen zu negativ. Alle waren fachlich zu dünn und überschätzten eigene Qualifizierung. Eigenständiges Arbeiten und Lernen waren mangelhaft.**“
(IT-/Medienwirtschaft, 20-199 Beschäftigte)



TEIL B: MASTER-ABSOLVENTEN

Im Zuge der Bologna-Reform ging man ursprünglich davon aus, dass rund ein Drittel aller Bachelor-Studierenden ein Master-Studium anschließen würden. Diese Erwartung wurde jedoch von der Realität weit übertroffen: Die Übergangsquote liegt derzeit bei rund 62 Prozent, wobei deutliche Unterschiede zwischen Absolventen mit Fachhochschul- und Universitäts-Bachelor bestehen: Insbesondere an Universitäten möchten viele Bachelor-Absolventen nahtlos in ein Master-Studium übergehen.⁷⁾ Dies stellt die Hochschulen vor teils massive Kapazitätsprobleme und verwehrt Studienplatzsuchenden nicht selten den Zugang zum gewünschten Abschluss.

2.6 Erwartungen an Master-Studiengänge

Mit welchen Erwartungen begegneten Unternehmensvertreter den Master-Studiengängen bei deren Einführung? Ein zusammenfassender Blick auf die Antworten der Unternehmen zeigt zunächst, dass das Gros der zur Auswahl gestellten Charakteristika als relevant für die Gestaltung von Master-Studiengängen⁸⁾ eingestuft wird – heute genauso wie zum Zeitpunkt der Vorerhebung. Unternehmen erwarten insbesondere eine deutliche Orientierung der Lerninhalte an der Praxis sowie in den Studiengang integrierte Praktika. Auch stärkere methodische und soziale Kompetenzen sollen Master-Absolventen aus Unternehmenssicht mitbringen. Etwas weniger relevant sind eine „höhere Forschungsorientierung“ sowie „Studienaufenthalte im Ausland“. Auffällige Relevanzunterschiede zwischen den 2011 und 2014 erhobenen Daten gibt es nicht.

Erwartungen an Master: Kaum Unterschiede zwischen Branchen und Größenklassen

Eine vergleichende Analyse der Erwartungen nach Branchen und Unternehmensgröße zeigt im Wesentlichen folgende Unterschiede: So stufen Banken und Versicherungen eine „stärkere Anwendungsorientierung der Studieninhalte“ als überdurchschnittlich relevant ein,

während die „Vermittlung von Führungskompetenzen“ im Handel eine herausragende Rolle spielt. In den Studiengang integrierte Praktika wünschen sich vor allem Vertreter von Tourismus/Gaststätten sowie Sonstiger Branchen. Wenig überraschend ist der Befund, dass Auslandsaufenthalte im Rahmen von Master-Studiengängen von international aktiven Betrieben höher bewertet werden als von solchen, die ausschließlich in Deutschland aktiv sind.

2.7 Unverzichtbare Kompetenzen und Erfahrungen von Master-Absolventen

Neben der Vermittlung von fachlichen Kenntnissen sollen Master-Studiengänge ihre Absolventen zur Übernahme von Fach- und Führungsaufgaben befähigen. Auf welche Kompetenzen die Wirtschaft dabei keinesfalls verzichten möchte, zeigen die nachfolgenden Abschnitte.⁹⁾

Master- vs. Bachelor-Absolventen: Unterschiedliche Kompetenz-Erwartungen

Auf den ersten Blick wird deutlich, dass die Unternehmen bei Master-Absolventen teils andere Kompetenz-Schwerpunkte setzen als beim Bachelor¹⁰⁾: Während die



Wunschliste für die Bachelor-Absolventen von sozialen Kompetenzen wie Team- und Kommunikationsfähigkeit sowie Einsatzbereitschaft dominiert ist, erwarten die Firmen von den Inhabern eines Master-Titels in erster Linie fachliche bzw. persönliche Kompetenzen (Abbildung 10 und 11). Dazu zählen insbesondere eine ausgeprägte Analyse- und Entscheidungsfähigkeit (68 %), selbständige Arbeiten (66 %) und ein breites Wissen aus der Fachdisziplin (59 %).

Natürlich benötigen Absolventen beider Studiengangsformen auch soziale Kompetenzen, wollen sie im Beruf erfolgreich sein: So verwundert es nicht, dass sich die Erwartungen an Inhaber beider Abschlüsse in dieser Hinsicht weitgehend decken. Abschlussunabhängig bezeichnen die Umfrageteilnehmer zudem eine selbständige Arbeitsweise als Schlüssel zum Erfolg: 68 (Bachelor) bzw. 66 Prozent (Master) halten diese Kompetenz für unverzichtbar. Insbesondere Bachelor-Absolventen dürfte es jedoch aufgrund ihres geringen Alters und häufig fehlender Praxiserfahrung schwer fallen, diese Erwartung stets zu erfüllen.

„ **[...] Für Tätigkeiten, bei denen ein Hochschulabschluss von Vorteil oder Voraussetzung ist, sind Bewerber, die vor dem Studium einen anerkannten Berufsabschluss erworben haben, meist geeigneter. Bachelorabsolventen ohne berufliche Erfahrung sind [...] häufig mit 23-26 Jahren im Unternehmen erst voll auszubilden und bringen, wenn überhaupt, oft nur eine geringe berufliche Handlungsfähigkeit mit. Das scheint – einschränkend – allerdings nicht für alle Abschlüsse/Hochschulen bzw. Branchen zu gelten.**“

(Handel, 1-19 Beschäftigte)

Zu den bei Master-Absolventen vergleichsweise weniger bedeutsam erachteten Kompetenzen zählen Forschungskompetenz (12 %), Kritikfähigkeit (11 %) und interkulturelle Kompetenz (8 %).

Branchen stufen Kompetenzen als unterschiedlich relevant ein

Durchaus heterogen präsentieren sich die „Hitlisten“ der verschiedenen Wirtschaftszweige – hier zeigen sich unterschiedliche Schwerpunkte in der Relevanzzuschreibung. So weicht beispielsweise das Anforderungsprofil bei Banken/Versicherungen zum Teil deutlich von den durchschnittlichen Wünschen ab: In dieser Branche ist

offenbar eher fächerübergreifendes denn fachspezifisches Wissen gefragt. Zudem setzen Vertreter dieser Branche die Analyse- und Entscheidungsfähigkeit von Master-Absolventen vergleichsweise häufig auf einen der obersten Plätze im Kompetenz-Ranking.

Auch die Unternehmensgröße beeinflusst die Auswahl der wichtigsten acht Kompetenzen: So legen insbesondere Kleinstunternehmen mit bis zu 19 Mitarbeitern häufiger Wert auf Kreativität und Kritikfähigkeit als der Durchschnitt.

Demgegenüber bewertet diese Befragtengruppe die Kompetenzen Erfolgsorientierung/Leistungswille sowie Flexibilität/Mobilität von Master-Absolventen unterdurchschnittlich hoch.

2.8 Zufriedenheit mit Master-Absolventen

Die Unternehmen sind mit Master-Absolventen deutlich zufriedener als mit Bachelor-Absolventen: Mehr als drei von vier Befragten (78 %) sagen aus, ihre Erwartungen an Master-Absolventen hätten sich erfüllt (Abbildung 12). Überdurchschnittlich zufrieden zeigen sich die Branchen Verkehr/Logistik (91 %) und Banken/Versicherungen (87 %); besonders unzufriedene Wirtschaftszweige lassen sich – nicht zuletzt aufgrund der geringen Fallzahlen – indes nicht benennen.

Etwas weniger positiv als der Durchschnitt äußern sich Kleinstunternehmen mit bis zu 19 Mitarbeitern: Nur 65 Prozent aus dieser Gruppe bezeichnen ihre Erwartungen an Master-Absolventen als erfüllt und begründen dies insbesondere mit geringen interdisziplinären Kenntnissen der Bewerber und mangelnder Anwendungsorientierung der Studieninhalte.

„ **Auch als Master ist man nicht ‚fertig‘ – vielleicht sind auch falsche Erwartungen das Problem? Berufsbefähigt ist nicht mit ‚fertig‘ gleichzusetzen.**“

(Produzierendes Gewerbe, 1.000 und mehr Beschäftigte)

2.9 Stellenbesetzungen

Analog zu der hohen Zufriedenheit, welche die Unternehmen gegenüber den Master-Absolventen ausdrücken, gibt es auch bei der Stellenbesetzung relativ wenig Probleme: Vier von fünf Unternehmen gelang es in den letzten beiden Jahren, alle offenen Stellen für Master-Absolventen mit geeigneten Bewerbern zu besetzen (Abbildung 13). Besonders erfolgreich waren dabei der



Abbildung 10

DIHK 2015

Unverzichtbare Kompetenzen und Erfahrungen von Master-Absolventen I

(Angaben in Prozent; bis zu acht Kompetenzen insgesamt auswählbar)

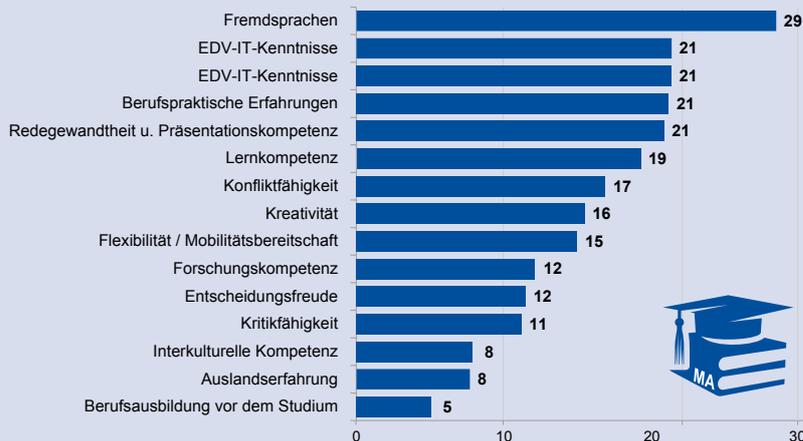


Abbildung 11

DIHK 2015

Unverzichtbare Kompetenzen und Erfahrungen von Master-Absolventen II

(Angaben in Prozent; bis zu acht Kompetenzen insgesamt auswählbar)



methodische Kompetenzen oder auch überzogene Gehaltsvorstellungen der Kandidaten angegeben.¹¹⁾ Bei den offenen Nennungen wurde „Bewerbermangel“ als häufigster Grund benannt.

2.10 Trennungen in der Probezeit

Blickt man auf die positiven Erfahrungen, welche das Gros der Betriebe mit Master-Absolventen gemacht hat, so dürfte auch das folgende Ergebnis kaum überraschen: Nur rund jedes zehnte Unternehmen hat sich in den letzten zwei Jahren in der Probezeit von einem Master-Absolventen getrennt (Abbildung 14). Passend zu ihren überdurchschnittlichen Erfolgen bei der Stellenbesetzung trennen sich der Handel sowie die Banken- und Versicherungswirtschaft noch seltener von den Master-Absolventen als der Durchschnitt: Jeweils rund 97 Prozent aus dieser Gruppe geben an, noch keine vorzeitigen Vertragslösungen in der Probezeit vorgenommen zu haben. Überdurchschnittliche Trennungsraten hingegen gibt es in der Tourismus- und Gaststättenbranche (22 %).

In Fällen, wo eine vorzeitige Vertragslösung unvermeidlich war, reichten zumeist die fachlich-methodischen oder persönlichen Kompetenzen (45 % bzw. 41 %) nicht aus. Unzureichende berufspraktische Erfahrungen, die im Zusammenhang mit der vorzeitigen Entlassung von Bachelor-Absolventen häufig genannt wurden, spielen hier indes keine herausragende Rolle (14 %) ¹¹⁾.

Master-Absolventen sind offenbar nur selten eine Fehlbesetzung. Vielmehr werden die „neuen“ Abschlüsse in den Betrieben gut angenommen, und die Absolventen sind in vielen Branchen und Berufsfeldern problemlos einsetzbar. Wenn sie scheitern, dann überwiegend aufgrund mangelnder Kompetenzen. Da die meisten Absolventen offenbar über ausreichende berufspraktische Erfahrungen verfügen, ist zu vermuten, dass die Zeit bis zur Aufnahme des Master-Studiums häufig zum Sammeln von beruflicher Praxis genutzt wird ¹²⁾.

Handel sowie die Banken- und Versicherungswirtschaft (jeweils 91%). Auch Vertreter der Verkehrs- und Logistikbranche haben offenbar besonders gute Verwendung für Master-Absolventen (89 %). Unterdurchschnittliche Passgenauigkeit dokumentiert hingegen die IT- und Medienbranche (70 %).

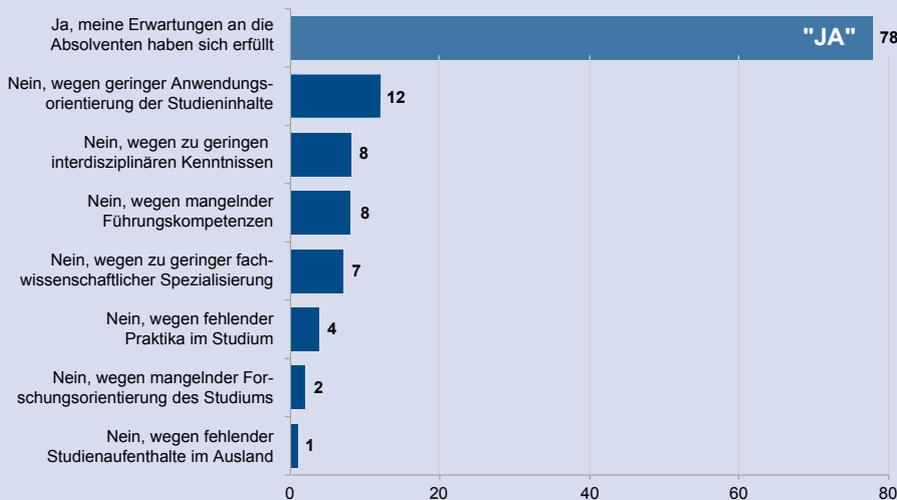
Als Gründe für die Nicht-Besetzung werden - branchenübergreifend - insbesondere fehlende fachlich-

Abbildung 12

DIHK 2015

Erwartungen an Master-Absolventen erfüllt

(Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich)



3. HOCHSCHULEN UND QUALIFIZIERUNG

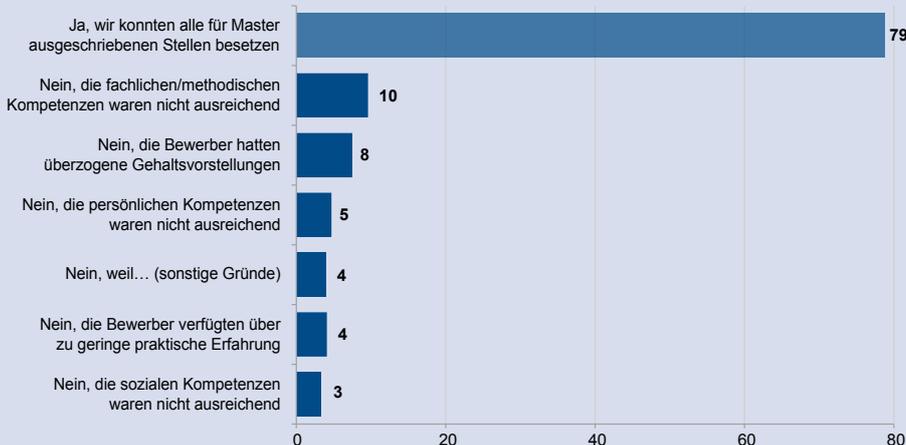
Die Vorstellung, dass Hochschulen „beschäftigungsfähige“ Absolventen entlassen sollten, ist ein zentrales Leitmotiv der Bologna-Reform. So erhoffte sich die Wirtschaft von den neuen Bachelor-Abschlüssen bei deren Einführung nicht nur jüngere Absolventen, sondern auch stärker arbeitsmarktbezogene Studieninhalte. Neben den fachlichen Inhalten, so die Erwartung, sollten die Hochschulen ihren Studierenden zugleich arbeitsmarktrelevante Kompetenzen vermitteln. Dass sich diese Erwartung aus heutiger Sicht nicht vollständig erfüllt hat, ist inzwischen gut dokumentiert und wird durch diese Umfrage bestätigt. Häufig müssen Betriebe ihre Nachwuchskräfte „on-the-job“ nachqualifizieren, um sie entsprechend einsetzen zu können.

Abbildung 13

DIHK 2015

Erfolgreiche Besetzung von offenen Stellen für Master-Absolventen

(Angaben in Prozent; bei "Nein" Mehrfachnennungen möglich)



Wessen Aufgabe ist es also, die „Employability“ der Hochschulabsolventen sicherzustellen? Kann dies einzig in der Verantwortung der Hochschulen liegen, oder sollten die Unternehmen auch einen eigenen Beitrag leisten? Um ein aktuelles Bild aus der Wirtschaft zu zeichnen, wurden die Unternehmen gebeten, einige Aussagen zu diesem komplexen Thema zu bewerten. Offene Aussagen ergänzen den wiedergegebenen Eindruck (Abbildung 15).

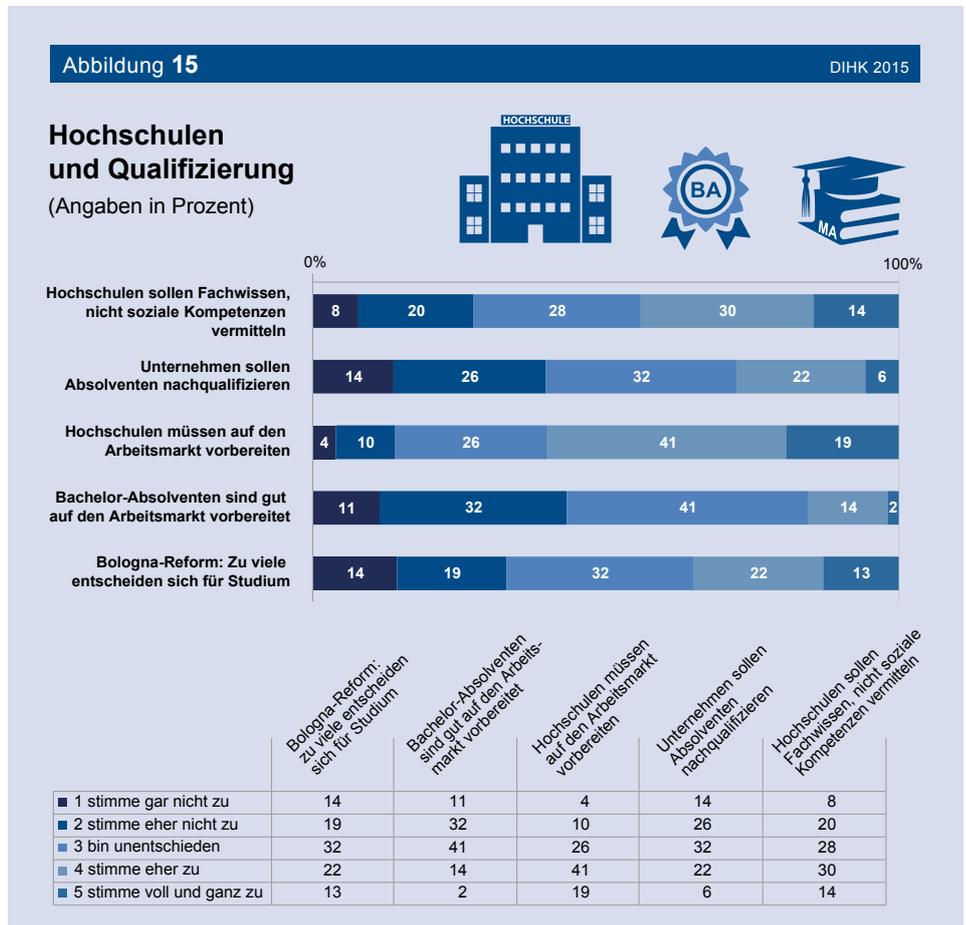
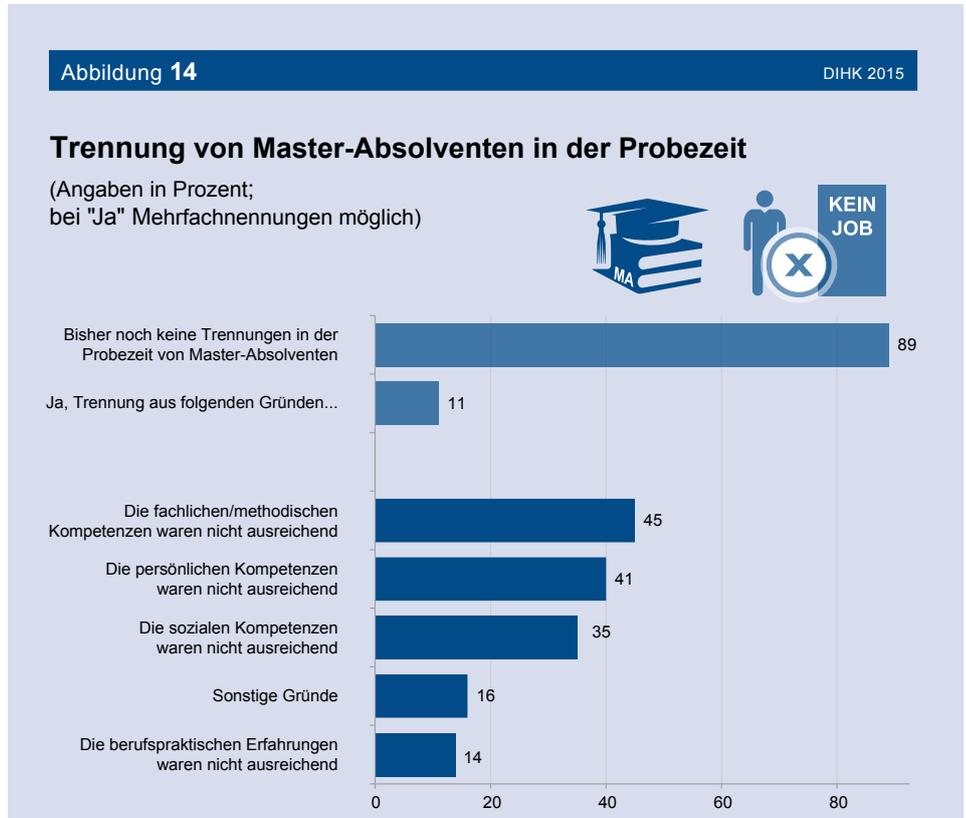


Employability: Hochschulen in vorderster Pflicht, aber auch Betriebe verantwortlich

Grundsätzlich erwarten die Unternehmensvertreter von einem Hochschulstudium, dass es die Studierenden auf den Arbeitsmarkt vorbereitet: 60 Prozent stimmen dieser Aussage zu. Zugleich sehen 28 Prozent auch die Unternehmen in der Pflicht, ihre Hochschulabsolventen bedarfsgerecht nachzuqualifizieren und somit mögliche Ausbildungsdefizite auszugleichen. Dennoch wird deutlich, dass die Wirtschaft die Hochschulen in vorderster Pflicht sieht, wenn es darum geht, die Employability der Absolventen zu gewährleisten.

Eine vertiefende Analyse zeigt jedoch, dass sich über ein Viertel der Unternehmen (26 %) dafür ausspricht, das Sicherstellen der Employability auf mehrere Schultern zu verteilen und dabei auch die Wirtschaft entsprechend einzubinden. Denn Bachelor-Absolventen haben aus Unternehmenssicht durchaus weiteren Qualifizierungsbedarf, wenn sie in das Berufsleben eintreten: Nur 16 Prozent der Betriebe können sich der Aussage, dass Bachelor-Absolventen gut auf den Arbeitsmarkt vorbereitet sind, anschließen; nur zwei Prozent der Unternehmen unterschreiben diese Einschätzung uneingeschränkt.

Besonders starke Vorbehalte kommen aus der IT- und Medienbranche,



wo sich jedes zweite Unternehmen von dieser Aussage distanziert.

Hochschulen sollten aus Sicht der Wirtschaft den Studierenden vor allem Fachwissen vermitteln – soziale und persönliche Kompetenzen sollten die jungen Leute bereits mitbringen, wenn sie ein Studium aufnehmen. 44 Prozent der Befragten stimmt dieser Aussage zu. Unabhängig davon begegnen die Firmenvertreter den Hochschulabsolventen natürlich auch mit kompetenzbezogenen Erwartungen (vgl. Kapitel 2) – nur machen sie für deren Vermittlung mehrheitlich nicht allein die Hochschulen verantwortlich.

**“
Wären die Hochschulen dafür
verantwortlich, Studierende auf den
Arbeitsmarkt vorzubereiten, dann
hießen sie besser Berufsschulen.
Universitäten sollten bilden, denn
Bildung und nicht nur Fachwissen macht
fit für den Arbeitsmarkt. Gerade in einer
Zeit, in der Fachwissen (angeblich) rasant
veraltet.“**

(Dienstleistungsbranche, 1-19 Beschäftigte)

Unentschlossen zeigen sich die Unternehmen angesichts der Frage, ob die Bologna-Reform dazu geführt hat, dass sich zu viele junge Leute für ein Studium entscheiden. Analysiert man die Einschätzungen getrennt nach Branchen, so stimmen insbesondere Vertreter aus der Banken- und Versicherungswirtschaft dieser Aussage zu: Der Anteil der Zustimmung liegt bei knapp 50 Prozent (Durchschnitt: 35 %). Auch die Branchen Verkehr/Logistik und das Tourismus-/Gaststättengewerbe teilen diese Einschätzung in leicht überdurchschnittlichem Maße (39 bzw. 40 %). Möglicherweise sehen die Unternehmen einen Zusammenhang zwischen der wachsenden Studierneigung und der rückläufigen Nachfrage nach dualen Ausbildungsplätzen, die in vielen Branchen verzeichnet wird. Aktuell hat es insbesondere das Gaststättengewerbe schwer, alle angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen: 61 Prozent der Betriebe beklagen entsprechende Schwierigkeiten. Auch bei den Banken/Versicherungen sowie in der Transport- und Logistikbranche hat man Nachwuchssorgen: Hier blieben 2013 jeweils rund ein Viertel (26 bzw. 24 %) der Ausbildungsplätze unbesetzt.

Große Unternehmen gleichen Defizite von Bachelor-Studierenden leichter aus

Insgesamt wird deutlich, dass das Bologna-Leitbild „Employability“ bzw. dessen Umsetzung von der Wirtschaft durchaus differenziert betrachtet wird: Weder erwarten die Unternehmen unisono von den Hochschulen

beschäftigungsfähige Absolventen, noch sehen sie die zentrale Funktion des Studiums in der Entwicklung von Schlüsselkompetenzen. Dies bedeutet: Viele Betriebe sehen sich ebenso in der Pflicht, ihren Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Dies gelingt großen Firmen häufig besser als Kleinstunternehmen; gleichermaßen ist einigen Branchen die Umstellung auf die neuen Abschlüsse leichter gefallen als anderen.

Zwar verliert die im Rahmen der Umfrage geäußerte Kritik an Bachelor-Absolventen dadurch insgesamt nicht an Gewicht. Durch die differenzierte Analyse werden allerdings konkrete Verbesserungspotenziale aufgezeigt. Dazu zählen insbesondere:

1. Eine stärkere Berücksichtigung branchenspezifischer Anforderungen bei der Ausgestaltung der Studienangebote
2. Eine höhere Anwendungsorientierung der Studieninhalte.
3. Eine vielfältigere und intensivere Kooperation von Hochschulen und Wirtschaft.

Die Umfrageergebnisse sollten folglich als Chance begriffen werden, die Anforderungen der Wirtschaft und die Vorstellungen der Hochschulen einander noch ein Stückchen näher zu bringen.

4. DUALE STUDIENGÄNGE

Duale Studiengänge verbinden ein wissenschaftliches Studium mit betrieblichem Lernen – und sind somit eine Antwort auf die von Unternehmen oft kritisierte Praxisferne vieler Studienangebote.

„Der Bachelor, der nur Schule und Hochschule absolviert hat, hat massive Defizite im Berufsalltag gegenüber Mitarbeitern, die eine Lehre im dualen System gemacht haben. Die bessere Lösung ist das duale Studium.“
(Handel, 20-199 Beschäftigte)

Insbesondere mittelständische Unternehmen nutzen die Möglichkeit, sich als Praxispartner in dualen Studiengängen zu engagieren und somit Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen. Aufgrund ihres besonderen Formats und ihrer Rolle für die Fachkräftesicherung wurden duale Studiengänge auch im Rahmen dieser Umfrage thematisiert. Im Mittelpunkt standen dabei die Fragen, in welchem Maße dual Studierende bereits in den Unternehmen angekommen sind, welche Abschlüsse dabei eine Rolle spielen und ob es bei der Kooperation mit den Hochschulen Schwierigkeiten gibt.

4.1 Beschäftigung von dual Studierenden im Unternehmen

Angesichts des anhaltenden Akademisierungstrends ist für die Betriebe Handlungsbedarf geboten: Wollen sie ihren Fachkräftebedarf auf allen Ebenen langfristig sichern, so müssen sie sich in Zukunft noch stärker auch um leistungsstarke Jugendliche bemühen, die studieren wollen, aber gleichzeitig eine praxisnahe Ausbildung suchen. Für diese Zielgruppe kann das duale Studium einen hohen Anreiz darstellen, neben dem akademischen auch einen beruflich qualifizierenden Abschluss zu erwerben. Für die Wirtschaft wiederum, die besonders ambitionierte junge Leute mit attraktiven Angeboten dauerhaft an ihr Unternehmen zu binden sucht, sind duale Studiengänge ein attraktives wie vielfältiges Instrument der Fachkräftesicherung.

Mehr Studierende, mehr Unternehmen: Trend zum dualen Studium hält an

Der Trend ist eindeutig – immer mehr junge Leute wissen die Vorteile dualer Studiengänge zu schätzen: Mit rund 95.000 war die Zahl dual Studierender 2014 ¹³⁾ so hoch wie nie zuvor. Gleichzeitig kooperieren immer mehr Unternehmen mit Hochschulen im Rahmen dualer Stu-

diengänge. Dies spiegelt sich auch in den Umfrageergebnissen wider: Im Vergleich zur letzten Erhebung ist der Anteil derjenigen Betriebe, die dual Studierende in einem Bachelor-Studium beschäftigen, um fünf Prozentpunkte angestiegen und liegt aktuell bei 35 Prozent (Abbildung 16). Besonders groß ist der Anteil der Kooperationsbetriebe für duale Bachelor-Studiengänge im Banken- und Versicherungswesen (56 %) sowie im Produzierenden Gewerbe (49 %). Unterdurchschnittlich aktiv sind Vertreter des Handels (26 %), des Tourismus- und Gaststättengewerbes (24 %) und Sonstiger Dienstleistungen (21 %). Wenig überraschend: Der größte Anteil an Kooperationsunternehmen findet sich bei den Großbetrieben mit über 1.000 Mitarbeitern. Grundsätzlich kann gelten: Je größer das Unternehmen, desto höher die Beteiligung in dualen Studiengängen.

Zukünftig möchte sich ein weiteres knappes Fünftel (18 %) der Unternehmen in dualen Bachelor-Studiengängen engagieren. Im Größenvergleich planen insbesondere mittlere Betriebe mit bis zu 199 Beschäftigten, ihr Engagement in dualen Studiengängen weiter auszubauen (22 %). Potenzial für ihre jeweilige Branche sehen insbesondere die IT- und Medienwirtschaft (25 %) sowie das Tourismus- und Gaststättengewerbe (24 %). Dies unterstreicht den vorab dargestellten Befund, dass die Vollzeit-Studiengänge mit Bachelor-Abschluss insbesondere für diese Branchen nicht praxisorientiert genug sind. Demgegenüber wollen sich vor allem der Handel (56 %) sowie Sonstige Dienstleistungen (62 %) auch zukünftig zurückhalten, wenn es um duale Bachelor-Studiengänge geht.

Auch duale Master-Studiengänge zunehmend beliebt

Zwar sind duale Master-Studiengänge bisher noch deutlich weniger verbreitet als ihr Bachelor-Pendant, aber auch sie erfreuen sich wachsender Beliebtheit: 2014 beschäftigen rund 14 Prozent der Unternehmen duale Master-Studierende; gut jeder fünfte Betrieb (22 %) plant dies für die Zukunft.

„Speziell für Unternehmen unserer Größenordnung (ca. 50 Festangestellte) und je nach Branche (in unserem Fall: Fleisch) hat man das Gefühl, als Unternehmen nicht interessant genug zu sein [...]. Dies ist durchaus ein Problem, da Unternehmen wie wir natürlich gerne [...] um dual Studierende werben würden, um langfristig mehr Qualität in unterschiedlichen Unternehmensbereichen zu generieren.“

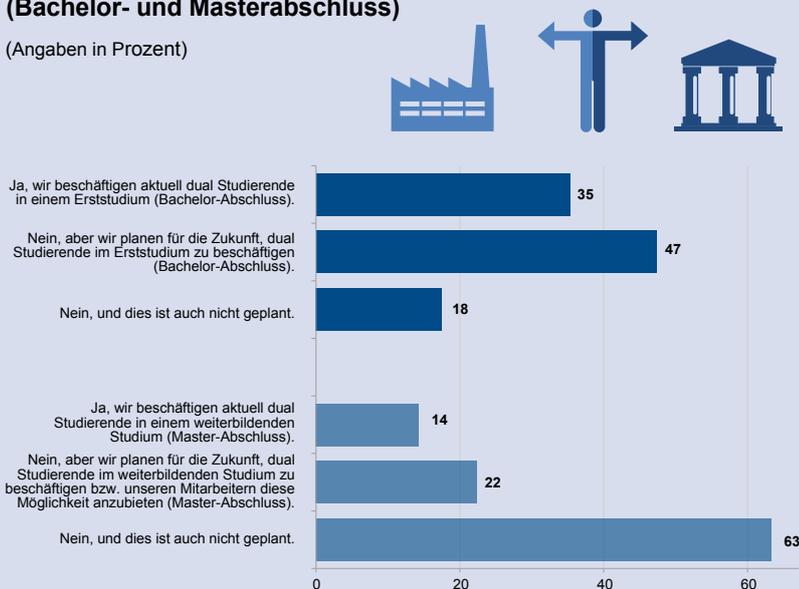
(Handel, 20-199 Beschäftigte)

Abbildung 16

DIHK 2015

Dual Studierende im Unternehmen (Bachelor- und Masterabschluss)

(Angaben in Prozent)



Die Umfrage macht deutlich, dass auch kleinere und mittlere Betriebe Interesse daran haben, mehr dual Studierende für sich zu gewinnen. Ohne entsprechende Kooperationen mit den Hochschulen in der Region ist es für diese Unternehmen jedoch nahezu unmöglich, sich an dualen Studienformaten als aktiver Partner zu beteiligen. Wollen Hochschulen das Angebot an dualen Studiengängen weiter ausbauen, so sollten sie diese Formate auch für den Mittelstand leichter handhabbar machen.

4.2 Erfahrungen mit dualen Studiengängen

Gegenüber der letzten Umfrage ist der Anteil derjenigen Firmen, die laut eigener Einschätzung auf Schwierigkeiten bei dualen Studiengängen gestoßen sind, deutlich gesunken (2014: 26 %; 2011: 52 %). Dazu passt, dass sich dieses besondere

Studienformat nicht zuletzt wegen seiner Praxisnähe wachsender Beliebtheit bei Studierenden wie Unternehmen erfreut und mittlerweile einen festen Platz im akademischen Angebot einnimmt.

Trotz des allgemein positiven Trends legt auch der aktuelle Wert den Schluss nahe, dass in der Kooperation zwischen Unternehmen und Hochschulen im Rahmen dualer Studiengänge noch Verbesserungspotenzial liegt: Immerhin äußert sich heute noch mehr als jedes vierte Unternehmen negativ zu diesem Thema (Abbildung 17). Bemängelt wird insbesondere, dass in der jeweiligen Region keine fachlich passende Hochschule angesiedelt ist (9 %). Daneben sind mangelnde Informationen über die Studienmöglichkeiten seitens der Hochschule (7 %) sowie fehlende Angebote mit Präsenzzeiten, die ein Studium zusätzlich zur Arbeitszeit ermöglichen (6 %), einige der meistgenannten Kritikpunkte.

„**Duale Studiengänge als mittelständiges Unternehmen zu integrieren gestaltet sich schwierig und ist sehr kostenintensiv. Solche Lösungen würden nur im Firmenverbund sinnvoll sein.**“

(IT-/Medienwirtschaft, 20-199 Beschäftigte)

Was bereits für die dualen Bachelor-Studiengänge festgestellt wurde, gilt auch mit Blick auf die weiterbildenden dualen Formen: Großunternehmen kooperieren deutlich häufiger in dualen Studienformaten als kleine; besonders aktiv werden wollen mittlere und größere Unternehmen mit bis zu 999 Beschäftigten (29 %). Für Kleinstunternehmen hingegen spielen duale Studiengänge – ohne große Unterschiede zwischen den beiden Abschlussformen – keine nennenswerte Rolle. Dass dies nicht immer ganz freiwillig ist, verdeutlichen die Zitate von Umfrageteilnehmern.

„**Bei Bachelorstudenten haben wir uns bisher zurückgehalten, da setzen wir eher auf eine duale Ausbildung über die IHK mit mehr Praxisbezug über 3 Jahre direkt bei uns im Unternehmen.**“

(IT-/Medienwirtschaft, 20-199 Beschäftigte)

„**Leider haben wir die Erfahrung gemacht, dass das vermittelte Wissen im dualen Studium nicht ausreichend ist (trotz bester Benotung!) – das vermittelte Wissensniveau ist viel zu gering für unsere Bedürfnisse. Wir haben uns daher entschlossen, unser Angebot zum Dualen Studium aufzugeben und studierwillige Mitarbeiter in ein Vollzeitstudium zu schicken.**“

(Produzierendes Gewerbe, 200-999 Beschäftigte)

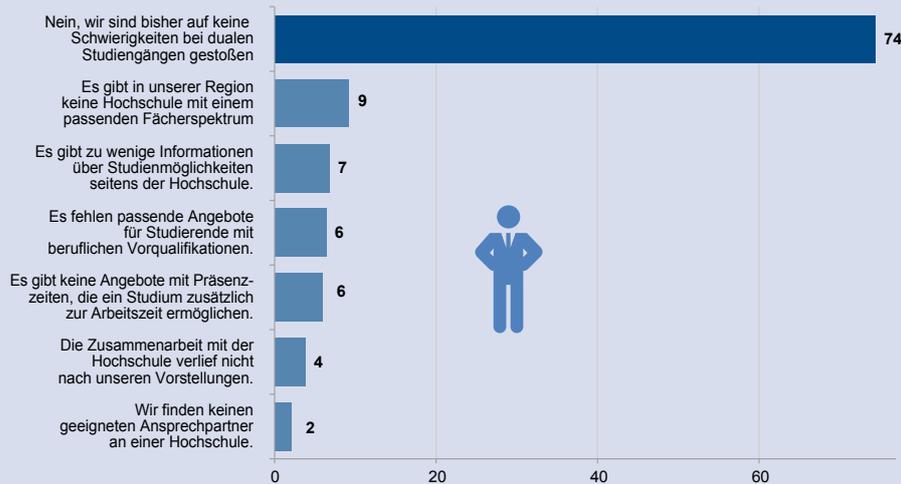


Abbildung 17

DIHK 2015

Schwierigkeiten bei dualen Studiengängen

(Angaben in Prozent)



engängen machen hingegen Vertreter des Handels sowie von Banken und Versicherungen. In diesen Branchen haben jeweils rund vier von fünf Unternehmen keine Schwierigkeiten mit diesem Studienformat.

Wie die offenen Nennungen der Betriebe zeigen, erfüllen die Praxisphasen dualer Studienangebote nicht immer die Erwartungen: Einigen Unternehmen ist die Nettodauer der Praxisphasen im Vergleich zur traditionellen Ausbildung zu gering. Kritisiert wird zudem das geringe Niveau des vermittelten Wissens. Grund genug für einige Betriebe, sich aus ihrem Engagement in dualen Studiengängen wieder zurückzuziehen.

„Der Praxisbezug ist uns bei verbleibenden sechs Monaten betrieblicher Ausbildung pro Kalenderjahr (abzgl. 30 Tage Urlaub) zu gering, so dass wir bis auf zwei Ausnahmen in den vergangenen 20 Jahren keine dualen Studiengänge angeboten haben und anbieten werden.“

(IT-/Medienbranche, 200-999 Beschäftigte)

„Mehr Praxiszeit der Dualis im Betrieb wäre sehr wünschenswert.“

(Produzierendes Gewerbe, 200-999 Beschäftigte)

Während der Anteil derjenigen Unternehmen, die noch keine Schwierigkeiten mit dualen Studiengängen hatten, über alle Betriebsgrößen hinweg konstant ist, fördert die branchenspezifische Auswertung einige Unterschiede zutage: Besonders unzufrieden mit dualen Studiengängen zeigt sich die Tourismus- und Gaststättenbranche: 37 Prozent ihrer Vertreter geben an, bereits auf Schwierigkeiten mit dualen Studiengängen gestoßen zu sein. Dazu zählen insbesondere fehlende Angebote mit Präsenzzeiten, die ein Studium zusätzlich zur Arbeitszeit ermöglichen, sowie grundsätzlich das Fehlen von Hochschulen mit passendem Fächerspektrum in der Region. Überdurchschnittlich positive Erfahrungen mit dualen Studi-

„Duale Studiengänge machen nur Sinn als ‚Lehre für Abiturienten‘. Ingenieure würden wir so nicht einstellen.“

(Produzierendes Gewerbe, 20-199 Beschäftigte)

Dies deutet darauf hin, dass die Unternehmensbedarfe bei der Ausgestaltung dualer Studiengänge nicht immer ausreichend berücksichtigt sind. Eine bessere Abstimmung zwischen Hochschulen und Unternehmen – und zwar bereits bei der Konzeption von neuen, dualen Studienangeboten – ist daher dringend angeraten. Dabei sollten auch die IHKs frühzeitig mit eingebunden werden, denn als regionale Wirtschaftsvertretungen vor Ort engagieren sie sich seit Jahren erfolgreich bei der Entwicklung und Qualitätssicherung von dualen Studienangeboten. Für das betriebliche Lernen in den Praxisphasen sollten zudem standardisierte Qualitätssicherungsmaßnahmen entwickelt werden. Die Praxispartner (Unternehmen wie auch IHKs) sollten stärker in die Akkreditierung dualer Studiengänge einbezogen werden.

5. FUSSNOTENVERZEICHNIS

Impressumseite:

1) Dazu zählen beispielsweise Reisebüros, FuE-Dienstleister, Unternehmensberatungen, Leasing, Sicherheits- und Pflegedienste.

Seite 6:

2) Im Gegensatz zu den nachfolgenden DIHK-Hochschulumfragen wurde diese Frage 2007 noch für die beiden Abschlussarten Bachelor und Master gemeinsam gestellt. Das Statistische Bundesamt weist für das Jahr 2013 rund 207.000 Bachelor- und 78.000 Masterabschlüsse aus. Das Gros dieser Bachelor-Absolventen (rund 60 Prozent) stand dem Arbeitsmarkt nicht sofort zur Verfügung, sondern hat ein Masterstudium abgeschlossen. Dieser Effekt schlägt sich jedoch erst mit zeitlicher Verzögerung in der Zahl der Master-Abschlüsse nieder.

Seite 6:

3) Seit dem Wintersemester 2007/08 hat sich somit das Angebot an Bachelor-Studiengängen nahezu verdoppelt, bei Master-Studiengängen sogar fast verfünffacht (vgl. HRK 2015; URL: http://www.hrk.de/uploads/media/HRK_Statistik_Studienangebote_WiSe_2014_2015_01.pdf)

Seite 7:

4) Diese Frage wurde denjenigen Betrieben gestellt, die zuvor angegeben hatten, bereits Erfahrung mit der jeweiligen Absolventengruppe gemacht zu haben.

Seite 11:

5) Eine umfassende Auswertung nach Bundesländern ist aufgrund teils zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

Seite 13:

6) In der 2011er Studie wurde bei dieser Fragestellung nicht nach Abschlüssen differenziert, weshalb die Ergebnisse mit denen von 2014 nur eingeschränkt vergleichbar sind.

Seite 15:

7) Übergangsquote Master: FH-Bachelor: 53 %; Universitäts-Bachelor: 77 % (vgl. HIS 2011; URL: http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201117.pdf)

Seite 15:

8) Die Befragten wurden gebeten, die Relevanz der vorgegebenen Eigenschaften anhand einer 5er-Skala (1=wichtig/5=unwichtig) einzustufen.

Seite 15:

9) Wie auch bei der Abfrage für Bachelor-Absolventen wurden die Studienteilnehmer gebeten, aus einer Liste von insgesamt 28 Kompetenzen diejenigen acht auszuwählen, die Master-Absolventen aus ihrer Sicht unbedingt mitbringen müssen.

Seite 15:

10) Da die Gruppe der Firmen mit „Master-Erfahrung“ überwiegend auch Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen gemacht hat (86 Prozent zählen zu beiden Gruppen), ist dieser Analogieschluss in diese Richtung zulässig.

Seite 17:

11) Eine detaillierte Auswertung der Begründungen für eine negative Antwort kann aufgrund geringer Fallzahlen nicht erfolgen.

Seite 17:

12) Tatsächlich sammeln viele Bachelor-Absolventen in der Zeit bis zur Aufnahme des Master-Studiums gezielt praktische Erfahrungen: Insgesamt wird ca. ein Viertel der Bachelor-Absolventen vor Beginn des Master-Studiums erwerbstätig; bei längeren Übergangsphasen sogar knapp die Hälfte. Dies gilt insbesondere für die Absolventen von Fachhochschulen (72 % zu 43 % der Universitätsabsolventen). (Vgl. HIS 2013; URL: www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201309.pdf)

Seite 21:

13) Da es bislang keine standardisierte Erfassung dualer Studienplätze gibt und dieser Wert auf freiwilligen Angaben basiert, wird die tatsächliche Zahl dual Studierender höher eingeschätzt.



6. ANHANG | FRAGEBOGEN

1. Zu welcher Branche zählt Ihr Unternehmen?

Produzierendes Gewerbe
Handel
IT/Medien
Tourismus/Gaststättengewerbe

Banken/Versicherungen
Verkehr/Logistik
Sonstige Dienstleistungen
Sonstige Branchen

2. Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?

1 bis 19
20 bis 199

200 bis 999
1.000 und mehr

3. Wie lautet Ihre Postleitzahl?

--	--	--	--	--

4. Ist Ihr Unternehmen international aktiv?

ja

nein

5. Wie viel Prozent Ihrer Belegschaft verfügt über einen Hochschulabschluss?

0%
1% - 5%
6% - 10%

11% - 20%
21% - 30%
über 30%

6. Bitte wählen Sie aus den nachfolgend genannten Kompetenzen/Erfahrungen diejenigen aus, die ein Hochschulabsolvent mit Bachelor-Abschluss in Ihrem Unternehmen unbedingt mitbringen muss. Sie können bis zu 8 Aspekte auswählen.

Für uns nicht relevant, da wir noch keine Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen im Unternehmen gemacht haben (> Frage 7)

Fachliche und Methodische Kompetenzen

- breites Wissen aus der Fachdisziplin
- fächerübergreifendes Wissen
- Analyse- und Entscheidungsfähigkeit

- Forschungskompetenz
- Lernkompetenz
- Redegewandtheit und Präsentationskompetenz

Soziale Kompetenzen

- Kommunikationsfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Führungskompetenz
- Interkulturelle Kompetenz

- Einsatzbereitschaft
- Verantwortungsbewusstsein
- Konfliktfähigkeit
- Kritikfähigkeit

Persönliche Kompetenzen

- Kreativität
- Unternehmergeist / Initiative
- Selbständiges Arbeiten / Selbstmanagement
- Erfolgsorientierung / Leistungswille

- Flexibilität / Mobilitätsbereitschaft
- Belastbarkeit
- Entscheidungsfreude

Weitere Kompetenzen, Erfahrungen und Qualifikationen

- Fremdsprachen
- EDV – IT – Kenntnisse
- berufspraktische Erfahrungen (z. B. Praktika, Semesterferienjobs)
- Berufsausbildung vor dem Studium
- Auslandserfahrung
- Sonstige, und zwar



7. Die Absolventen eines Bachelor-Studiums haben die Möglichkeit, mit dem Master einen zweiten wissenschaftlichen Abschluss zu erwerben. Im Master-Studium sollen zuvor erworbene Fachkenntnisse vertieft und zusätzliches Methodenwissen vermittelt werden.

 Für uns nicht relevant, da wir noch keine Erfahrungen mit Master-Absolventen im Unternehmen gemacht haben (> Frage 12)

Fachliche und Methodische Kompetenzen

-  breites Wissen aus der Fachdisziplin
-  fächerübergreifendes Wissen
-  Analyse- und Entscheidungsfähigkeit

-  Forschungskompetenz
-  Lernkompetenz
-  Redegewandtheit und Präsentationskompetenz

Soziale Kompetenzen

-  Kommunikationsfähigkeit
-  Teamfähigkeit
-  Führungskompetenz
-  Interkulturelle Kompetenz

-  Einsatzbereitschaft
-  Verantwortungsbewusstsein
-  Konfliktfähigkeit
-  Kritikfähigkeit

Persönliche Kompetenzen

-  Kreativität
-  Unternehmergeist / Initiative
-  Selbständiges Arbeiten / Selbstmanagement
-  Erfolgsorientierung / Leistungswille

-  Flexibilität / Mobilitätsbereitschaft
-  Belastbarkeit
-  Entscheidungsfreude

Weitere Kompetenzen, Erfahrungen und Qualifikationen

-  Fremdsprachen
-  EDV – IT – Kenntnisse
-  berufspraktische Erfahrungen (z. B. Praktika, Semesterferienjobs)
-  Berufsausbildung vor dem Studium
-  Auslandserfahrung
-  Sonstige, und zwar



ACHTUNG: Wenn weder Erfahrungen mit Bachelor-, noch mit Master-Absolventen im Unternehmen gemacht wurden, dann Ende der Befragung.

8. Konnten Sie alle ausgeschriebenen Stellen für Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss in den zurückliegenden zwei Jahren besetzen? (Bei „Nein“: Mehrfachnennungen möglich)

Für uns nicht relevant, weil wir in den letzten zwei Jahren keine Stellen für Bachelor-Absolventen ausgeschrieben haben (> Frage 9)

ja, wir konnten alle für Bachelor ausgeschriebenen Stellen besetzen

nein, die fachlichen/methodischen Kompetenzen waren nicht ausreichend

nein, die sozialen Kompetenzen waren nicht ausreichend

nein, die persönlichen Kompetenzen waren nicht ausreichend

nein, die berufspraktischen Erfahrungen waren nicht ausreichend

nein, die Bewerber hatten überzogene Gehaltsvorstellungen

nein, weil

9. Haben Sie sich schon einmal in der Probezeit wieder von einem Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss getrennt? Wenn ja, warum? (Mehrfachnennungen möglich)

Für uns nicht relevant, weil wir uns bisher noch nicht in der Probezeit von einem Bachelor-Absolventen wieder getrennt haben (> Frage 10)

ja, die fachlichen/methodischen Kompetenzen waren nicht ausreichend

ja, die sozialen Kompetenzen waren nicht ausreichend

ja, die persönlichen Kompetenzen waren nicht ausreichend

ja, die berufspraktischen Erfahrungen waren nicht ausreichend

ja, sonstige Gründe, und zwar



10. Konnten Sie alle ausgeschriebenen Stellen für Hochschulabsolventen mit Master-Abschluss in den zurückliegenden zwei Jahren besetzen? (Bei „Nein“: Mehrfachnennungen möglich)

Für uns nicht relevant, weil wir in den letzten zwei Jahren keine Stellen für Master-Absolventen ausgeschrieben haben (> Frage 12)

ja, wir konnten alle für Master ausgeschriebenen Stellen besetzen

nein, die fachlichen/methodischen Kompetenzen waren nicht ausreichend

nein, die sozialen Kompetenzen waren nicht ausreichend

nein, die persönlichen Kompetenzen waren nicht ausreichend

nein, die Bewerber verfügten über zu geringe praktische Erfahrung

nein, die Bewerber hatten überzogene Gehaltsvorstellungen

nein, weil

11. Aus welchen Gründen haben Sie sich in den letzten zwei Jahren in der Probezeit wieder von einem Hochschulabsolventen mit Master-Abschluss getrennt? (Mehrfachnennungen möglich)

Für uns nicht relevant, weil wir uns bisher noch nicht in der Probezeit von einem Master-Absolventen wieder getrennt haben (> Frage 12)

ja, die fachlichen/methodischen Kompetenzen waren nicht ausreichend

ja, die sozialen Kompetenzen waren nicht ausreichend

ja, die persönlichen Kompetenzen waren nicht ausreichend

ja, die berufspraktischen Erfahrungen waren nicht ausreichend

ja, sonstige Gründe, und zwar

12. Vor rund 15 Jahren wurde damit begonnen, die traditionellen Abschlüsse (Diplom, Magister) sukzessive auf Bachelor- und Master-Abschlüsse „umzustellen“. Inzwischen ist dieser Prozess nahezu abgeschlossen. Die Wirtschaft hatte dies seinerzeit im Kern befürwortet, weil sie sich davon unter anderem versprach, dass Hochschulabsolventen beim Berufsstart jünger sind und eine höhere Beschäftigungsfähigkeit („Employability“) mitbringen. Inzwischen sind jedoch auch kritische Stimmen laut geworden.

Wenn Sie nun einmal an Ihre eigenen Erfahrungen mit den Absolventen der Bachelor- und Master-Studiengänge denken – wie zufrieden sind Sie dann insgesamt? Bitte schätzen Sie Ihre Zufriedenheit auf der nachfolgenden Skala ein (1 = sehr unzufrieden | 5 = sehr zufrieden).

1	2	3	4	5	
<input type="radio"/>	sehr unzufrieden				
<input type="radio"/>	sehr zufrieden				

13. Welche Erwartungen hatten Sie an die neuen Bachelor-Studiengänge bei deren Einführung? Wie wichtig waren dabei für Sie die nachfolgenden Aspekte?

Bitte bewerten Sie diese auf einer Skala von 1 (= unwichtig) bis 5 (= sehr wichtig).

1	2	3	4	5	
<input type="radio"/>	Stärkere Anwendungsorientierung der Studieninhalte				
<input type="radio"/>	Geringere fachwissenschaftliche Spezialisierung im Studium				
<input type="radio"/>	Stärkere Ausrichtung auf die Vermittlung methodischer Kompetenzen				
<input type="radio"/>	In den Studiengang integrierte PraktikaStudienaufenthalte im Ausland				
<input type="radio"/>	Stärkere Vermittlung von sozialen und persönlichen Kompetenzen				



14. Haben sich Ihre Erwartungen beim Einsatz von Bachelor-Absolventen erfüllt?

- Für uns nicht relevant, weil noch keine Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen gemacht wurden (> Frage 15)
- ja, meine Erwartungen an Bachelor-Absolventen haben sich erfüllt (> Frage 15)
- nein, wegen zu geringer Anwendungsorientierung der Studieninhalte
- nein, wegen zu geringer fachlicher Spezialisierung im Studium
- nein, wegen fehlender methodischer Kompetenzen
- nein, wegen fehlender Praktika im Studium
- nein, wegen fehlender Studienaufenthalte im Ausland
- nein, wegen mangelnder sozialer und persönlicher Kompetenzen

15. Welche Erwartungen hatten Sie an die neuen Master-Studiengänge bei deren Einführung? Wie wichtig waren dabei für Sie die nachfolgenden Aspekte?

Bitte bewerten Sie diese auf einer Skala von 1 (= unwichtig) bis 5 (= sehr wichtig).

- | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Stärkere Anwendungsorientierung der Studieninhalte |
| <input type="checkbox"/> | Höhere Forschungsorientierung des Studiums |
| <input type="checkbox"/> | Vermittlung von Führungskompetenzen |
| <input type="checkbox"/> | Fachwissenschaftliche Spezialisierung |
| <input type="checkbox"/> | Vermittlung interdisziplinärer Kenntnisse |
| <input type="checkbox"/> | In den Studiengang integrierte Praktika |
| <input type="checkbox"/> | Studienaufenthalte im Ausland |

16. Haben sich Ihre Erwartungen beim Einsatz von Master-Absolventen erfüllt? (falls „nein“: Mehrfachnennungen möglich)

- Für uns nicht relevant, weil noch keine Erfahrungen mit Master-Absolventen gemacht wurden (> Frage 17)
- ja, meine Erwartungen an Master-Absolventen haben sich erfüllt (> Frage 17)
- nein, wegen geringer Anwendungsorientierung der Studieninhalte
- nein, wegen mangelnder Forschungsorientierung des Studiums
- nein, wegen mangelnder Führungskompetenzen
- nein, wegen zu geringer fachwissenschaftlicher Spezialisierung
- nein, wegen zu geringen interdisziplinären Kenntnissen
- nein, wegen fehlender Praktika im Studium
- nein, wegen fehlender Studienaufenthalte im Ausland

17. Wie denken Sie über folgende Aussagen?

Bitte bewerten Sie diese auf einer Skala von 1 (= stimme gar nicht zu) bis 5 (= stimme voll und ganz zu).

- | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | a. Die Umstellung auf Bachelor- und Masterabschlüsse hat dazu beigetragen, dass sich zu viele junge Leute für ein Studium entscheiden. |
| <input type="checkbox"/> | b. Absolventen von Bachelorstudiengängen sind gut auf den Arbeitsmarkt vorbereitet. |
| <input type="checkbox"/> | c. Die Hochschulen sind dafür verantwortlich, Studierende auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. |
| <input type="checkbox"/> | d. Es ist Aufgabe der Unternehmen, eventuelle Ausbildungsdefizite von Hochschulabsolventen auszugleichen, indem sie diese entsprechend nachqualifizieren. |
| <input type="checkbox"/> | e. Die Hochschulen sollten in erster Linie Fachwissen vermitteln. Studierende sollten soziale und persönliche Kompetenzen bereits mitbringen, wenn sie ein Studium aufnehmen. |



18. Duale Studiengänge kombinieren akademische Lehre und betriebliche Praxis. Sind aktuell Mitarbeiter oder Auszubildende in Ihrem Unternehmen beschäftigt, die gleichzeitig Studierende in einem dualen Studiengang sind? (Mehrfachnennungen möglich)

- Ja, wir beschäftigen aktuell dual Studierende in einem Erststudium (Bachelor-Abschluss).
- Ja, wir beschäftigen aktuell dual Studierende in einem weiterbildenden Studium (Master-Abschluss).
- Nein, aber wir planen für die Zukunft, dual Studierende im Erststudium zu beschäftigen.
- Nein, aber wir planen für die Zukunft, dual Studierende im weiterbildenden Studium zu beschäftigen bzw. unseren Mitarbeitern diese Möglichkeit anzubieten.
- Nein, und dies ist auch nicht geplant.

19. Ist Ihr Unternehmen im Zusammenhang mit dualen Studiengängen auf Schwierigkeiten gestoßen? Falls ja, welche? (Mehrfachnennungen möglich)

- Nein, wir sind bisher auf keine Schwierigkeiten bei dualen Studiengängen gestoßen ? Ende
- Es gibt in unserer Region keine Hochschule mit einem passenden Fächerspektrum.
- Es gibt keine Angebote mit Präsenzzeiten, die ein Studium zusätzlich zur Arbeitszeit ermöglichen.
- Es fehlen passende Angebote für Studierende mit beruflichen Vorqualifikationen.
- Wir finden keinen geeigneten Ansprechpartner an einer Hochschule.
- Es gibt zu wenige Informationen über Studienmöglichkeiten seitens der Hochschule.
- Die Zusammenarbeit mit der Hochschule verlief nicht nach unseren Vorstellungen.



NOTIZEN

