



**Hochschule**  
**Augsburg** University of  
Applied Sciences

## Arbeitgeberattraktivität 2017

Interessante Aufgaben, gutes  
Betriebsklima und ausreichend  
Freizeit:

Lernen Sie Ihre Mitarbeitenden  
von morgen kennen

Die Sicht der Absolventen der  
Hochschule Augsburg

Prof. Dr. Erika Regnet (Hrsg.)

Prof. Dr. Erika Regnet (Hrsg.)

**Studentisches Projektteam:**

Christin Bierfischer  
Simon Fischer  
Kerstin Grobe  
Ann-Sophie Grumann  
Sabrina Kriebold  
Roland Kriesche  
Anna Kugelmann  
Nicole Meinert  
Madleen Müller  
Bianca Neubert  
Daniel Neumann  
Viktoria Popfinger  
Sarah Reinhold  
Tamara Siebold  
Yasemin Sungur

**Impressum:**

Verantwortlich:  
Präsident Prof. Dr. Gordon Thomas Rohrmair

Hochschule Augsburg  
Fakultät für Wirtschaft  
An der Hochschule 1  
86161 Augsburg

Weiterbildung.Wirtschaft@hs-augsburg.de  
www.hs-augsburg.de

DOI: 10.23779/0002

**Inhalt**

1 Executive Summary .....	1
2 Untersuchungsdesign .....	2
3 Gesamtergebnisse .....	3
4 Fakultät für Architektur und Bauwesen.....	8
5 Fakultät für Elektrotechnik .....	12
6 Fakultät für Informatik .....	16
7 Fakultät für Maschinenbau und Verfahrenstechnik .....	20
8 Fakultät für Wirtschaft .....	24
9 Firmenkontaktmesse Pyramid 2017.....	28
10 Personalpolitische Empfehlungen .....	31

## 1 Executive Summary

Nachwuchsgewinnung und Fachkräftesicherung bleiben in der Augsburger Region und noch mehr in den Landkreisen weiterhin eine wichtige Herausforderung.

Bereits 2013 waren Studierende der Hochschule Augsburg zu ihren Erwartungen an den Arbeitgeber befragt worden: Arbeitgeberattraktivität 2013 – Betriebsklima vor Gehalt: Was macht Arbeitgeber interessant? In der Wiederholungsbefragung wurden 549 Studierende aus 12 Bachelor- und 10 Masterstudiengängen befragt, die sich in den Abschlusssemestern befinden.

30 Prozent der Studierenden haben rund sechs bis neun Monate vor Studienabschluss bereits ein **konkretes Stellenangebot** vorliegen. Erfreulicherweise sind hierbei keine geschlechtsspezifischen Unterschiede wie noch 2013 feststellbar.

**Zentrale Kriterien für die Arbeitgeberwahl** sind Aufgaben und Betriebsklima, beide liegen nahezu gleichauf. Auf den dritten Rang gestiegen ist die Work-Life-Balance. Diese Kriterien sind bei allen Befragten – also Betriebswirten wie Ingenieuren und Informatikern, Frauen wie Männern – vorne.

Auch der **Standort** ist entscheidend. Die Region ist beliebt, zwei Drittel der Absolventen würden gerne in Augsburg bleiben und hier arbeiten, für knapp 60 Prozent sind Arbeitgeber in der Augsburger Umgebung okay, in der Landeshauptstadt München können sich 57 Prozent den Berufseinstig vorstellen.

Die Absolventen sind sich ihres Wertes bewusst und stellen hohe Anforderungen auch bezüglich **Arbeitszeit** und Gehalt:

- Die Absolventen wollen deutlich kürzer arbeiten als noch vor vier Jahren.
- Moderate Überstunden bis maximal 44 Wochenstunden wird die Mehrzahl akzeptieren.
- Die Schmerzgrenze liegt bei 45 Wochenstunden.
- Nur noch 10 Prozent sind grundsätzlich bereit, als Investition in ihre Karriere auch mehr als 45 Wochenstunden zu arbeiten.

Frauen sind auch zukünftig bereit, signifikant geringere Gehälter als ihre männlichen Kommilitonen zu akzeptieren, obwohl sie sich hinsichtlich der geplanten Arbeitszeit nicht unterscheiden.

Das **Gehalt** ist zwar als Attraktivitätsfaktor auf den fünften Rangplatz abgerutscht und insbesondere den Frauen weniger bedeutsam.

Doch dies bedeutet nicht, dass das Gehalt reduziert werden könnte. Ein hohes Einkommen scheint vielmehr als

Selbstverständlichkeit erwartet zu werden. Die Gehaltsvorstellungen liegen deutlich über dem Niveau von 2013, 40 Prozent rechnen nun mit einem Einkommen von mindestens 45.000 Euro.

Und gerade bei eher unattraktiven Arbeitgebern (hinsichtlich Branche, Größe, Standort) kann ein überdurchschnittliches Gehalt doch noch überzeugen.

Wenig überraschend ist, dass Ingenieure und Informatiker signifikant höhere Einstiegsgehälter erwarten.

Auch die Einkommensvorstellungen der Masterstudierenden liegen rund 5.000 € über denen der Bachelorstudenten.

**Spaß bei der Arbeit** – vermittelt durch das Tun, die Aufgaben sowie durch die Kollegen und Führungskräfte, also das Betriebsklima – ist für 84 Prozent zentral. Wenn sie sich wohlfühlen und Sinn erleben, würden sie auch beim Gehalt Abstriche in Kauf nehmen.

Eine **flexible Arbeitszeitgestaltung** ist 78 Prozent wichtig, für Vertrauensarbeitszeit würden 14 Prozent votieren. Doch gleichzeitig erwarten mehr als zwei Drittel der Befragten eine **klare Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit**. Man ist zwar ganztags online, will aber selbst entscheiden können, wann man arbeitet ist. Eine durchgehende Online-Erreichbarkeit für Kollegen oder Vorgesetzte vom Nachwuchs wird abgelehnt.

Die Möglichkeit zum **Home-Office** ist für die befragte Altersgruppe noch nicht entscheidend, sie wollen vielmehr die KollegInnen persönlich treffen und möglichst wenig virtuell zusammenarbeiten.

28 Prozent der Studierenden verfügen bereits über Auslandserfahrung von mindestens drei Monaten am Stück. Doch Internationalität ist für die meisten kein Attraktivitätsfaktor mehr. Lediglich jeder vierte Absolvent wäre bereit, eine Stelle im Ausland anzunehmen. Hier gilt: Wer bereits länger im Ausland war, ist auch zukünftig eher mobil und international einsatzbereit.

Die Arbeitgeber der Region unternehmen zahlreiche Anstrengungen, um den Nachwuchs auf sich aufmerksam zu machen und für sich zu gewinnen. Doch die Zufriedenheit der Bewerber mit dem Auswahlprozess ist seit 2013 gesunken. Die persönlichen Gespräche werden von den Studierenden weitgehend als positiv erlebt. Allerdings fühlen sich rund 40 Prozent nicht ganz fair, z. T. sogar ungerecht behandelt. Verbesserungspotenzial besteht

- bei den Stellanzeigen – die häufig als wenig aussagefähig und z. T. als veraltet kritisiert werden
- bei der Reaktionsdauer auf Bewerbungen
- bei aktivem Auftreten mit ausreichend Messepersonal bei der Hochschulmesse Pyramid.

Prof. Dr. Erika Regnet

## 2. Untersuchungsdesign

Im Rahmen einer Projektarbeit führte Frau Prof. Regnet mit einer Gruppe von Wirtschaftsstudenten eine Befragung zur Arbeitgeberattraktivität durch. Das Ziel ist es zu ermitteln, was ein Unternehmen für Absolventen zu einem attraktiven Arbeitgeber macht. Hierfür wurden insgesamt 548 Studierende befragt. An der Studie haben Studierende aus den folgenden Bachelorstudiengängen teilgenommen: Bauingenieurwesen, Energieeffizientes Planen und Bauen, Elektrotechnik, Internationales Wirtschaftsingenieurwesen, Mechatronik, Technische Informatik, Wirtschaftsinformatik, Betriebswirtschaft, International Management. Bei den Masterstudierenden wurden die Studiengänge Architektur, E2D, Industrielle Sicherheit, Master of Applied Research, Umwelt- und Verfahrenstechnik, Leichtbau und Faserverbundtechnologie, Mechatronic Systems, Personalmanagement, Marketing / Vertrieb, Steuern / Rechnungslegung befragt.

Abb. 2.1: Befragte Studiengänge an der Hochschule Augsburg (N=548)

Bachelorstudiengänge	Prozent	Anzahl
Fakultät für Architektur und Bauwesen		
Bauingenieurwesen	4,9	27
Energieeffizientes Planen und Bauen	6,6	36
Fakultät für Elektrotechnik		
Elektrotechnik	9,7	53
Internationales Wirtschaftsingenieurwesen	2,6	14
Mechatronik	6,6	36
Fakultät für Maschinenbau und Verfahrenstechnik		
Maschinenbau	3,5	19
Umwelt- und Verfahrenstechnik	3,1	17
Fakultät für Informatik		
Informatik	7,3	40
Wirtschaftsinformatik	4,0	22
Technische Informatik	1,8	10
Fakultät für Wirtschaft		
Betriebswirtschaft	13,3	73
International Management	4,0	22

Masterstudiengänge	Prozent	Anzahl
Fakultät Architektur und Bauwesen		
Master Architektur	2,2	12
Master Energieeffizientes Planen und Bauen	6,9	38
Fakultät für Elektrotechnik		
Master Industrielle Sicherheit	1,5	8
Master of Applied Research	1,5	8
Fakultät für Maschinenbau und Verfahrenstechnik		
Master Umwelt- und Verfahrenstechnik	3,5	19
Master Leichtbau und Faserverbundtechnologie	1,6	9
Fakultät für Informatik		
Master Mechatronic Systems	1,3	7
Fakultät für Wirtschaft		
Master Personalmanagement	4,0	22
Master Marketing/Vertrieb	6,6	36
Master Steuern/Rechnungslegung	3,6	20

Die Daten wurden mittels eines Fragebogens, der in den Vorlesungen verteilt wurde, erhoben. Die Befragung richtet sich bei den Bachelorstudiengängen an Studierende ab dem sechsten Semester. Bei den Masterstudiengängen wurden Studierende aller Semester befragt, zumeist handelte es sich um das zweite Studiensemester. Erreicht werden sollen somit diejenigen, die aktuell oder innerhalb der nächsten Monate auf Stellensuche gehen.

Der Fragebogen besteht größtenteils aus geschlossenen Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten. Bei einigen Fragen hatten die Studierenden jedoch die Möglichkeit, eigene Punkte zu angeben, die nicht durch Antwortvorgaben abgedeckt waren. Zudem gab es am Ende des Fragebogens eine offene Frage, bei der die Studenten weitere wichtige Aspekte oder Anregungen nennen konnten. Der Fragebogen umfasste zwei DIN-A4-Seiten und die Bearbeitungsdauer lag bei ca. zehn Minuten, was die Studierenden als sehr angemessen empfunden haben. Vorab wurde der Fragebogen jedoch noch einmal von der Projektgruppe überarbeitet. So wurden einige Fragen aus dem ersten Fragebogen, der für die Studie aus dem Jahr 2013 verwendet worden war, verändert. Auf den folgenden Seiten werden Daten auch mit den Ergebnissen aus 2013 verglichen.

Die Studierenden der Projektgruppe schlossen sich in Kleingruppen von je drei Personen zusammen und waren jeweils für die Befragung und Analyse einer Fakultät zuständig. Die Vorlesungen, die für die Befragung besucht wurden, konnten von den Studenten selbst ausgesucht und mit den jeweiligen Professoren und Professorinnen abgesprochen werden. Die Befragungen erfolgten dann im Rahmen regulärer Vorlesungen, was zu einer hohen Beteiligungsrate führte. Am vereinbarten Termin kamen die Studierenden in die Veranstaltung, gaben einen kurzen Überblick über das Projekt und verteilten anschließend die Fragebögen. Die Auswertung der 548 Fragebögen wurde dann mit Hilfe der Statistik- und Analysesoftware SPSS vorgenommen, um umfangreiche statistische und grafische Datenanalysen erstellen zu können.

### 3 Gesamtergebnisse

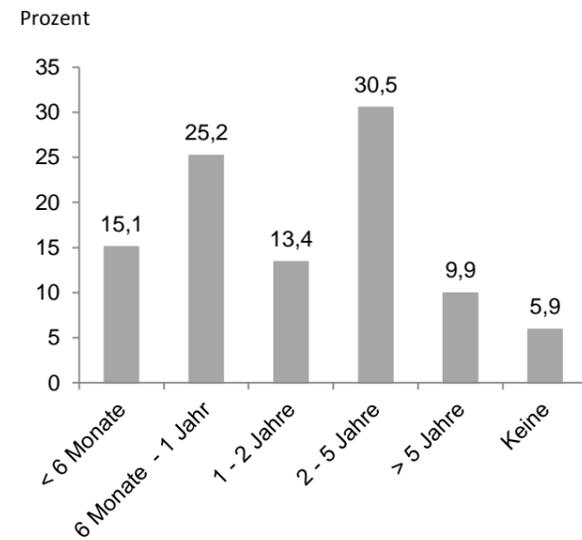
Die Teilnehmer der Befragung sind mit 60 Prozent überwiegend männlich und zu 75,9 Prozent aus den technischen Studiengängen. Der männliche Anteil bei den wirtschaftlichen Studiengängen beträgt lediglich 27,8 Prozent. Der Anteil der Frauen liegt bei der Gesamtbefragung 40 Prozent, wobei hier der Großteil mit 72,2 Prozent einen wirtschaftlichen Studiengang besucht. Lediglich 24,1 Prozent der technischen Studierenden sind Frauen.

Der Altersdurchschnitt ist sowohl bei den Bachelor- als auch Masterstudiengängen im Gegensatz zur Studie aus dem Jahr 2013 leicht gesunken. Bei den Bachelorabsolventen beträgt das durchschnittliche Alter 23,9 und bei den Absolventen in Masterstudiengängen 24,9 Jahre. Beim Bachelor ergibt sich eine Streuung von 20 bis 37 Jahren, beim Master von 21 bis 38 Jahren.

### Viele Studenten haben bereits eine Ausbildung

Die Studenten und Studentinnen wurden gefragt, inwieweit sie bereits Berufserfahrung in ihrer Fachrichtung gesammelt haben. Abbildung 3.1 veranschaulicht, dass 30,5 Prozent der Studierenden bereits zwischen zwei bis fünf Jahren Berufserfahrung sammeln konnten, was auf eine Berufsausbildung schließen lässt. Der zweitgrößte Wert von 25,2 Prozent bezieht sich auf eine Berufserfahrung zwischen sechs Monaten und einem Jahr, womit vermutlich das an Hochschulen verpflichtende Praxissemester erfasst ist. Fast sechs Prozent der Absolventen und Absolventinnen haben noch keine Berufserfahrung gesammelt, es ist jedoch davon auszugehen, dass diese ihren Praxisanteil nächstes Semester absolvieren.

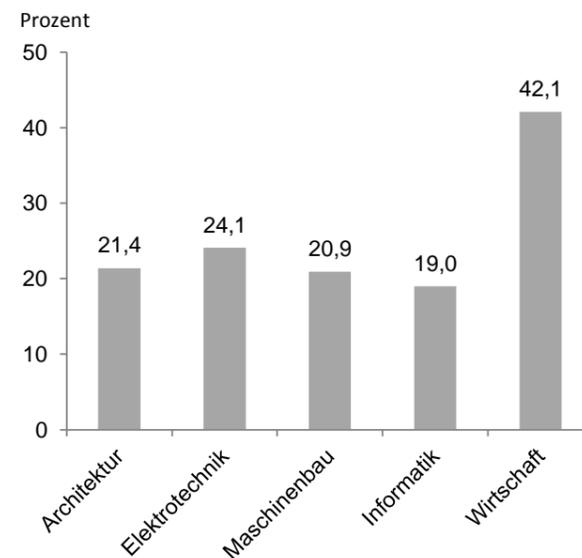
Abb. 3.1: Gesammelte Berufserfahrung nach Fakultäten



### Rund 28 Prozent haben Auslandserfahrung

Bei der Betrachtung der Auslandserfahrung (mindestens drei Monate am Stück) bezogen auf die einzelnen Fakultäten lässt sich erkennen, dass die Studenten der Fakultät für Wirtschaft mit 42,1 Prozent die meiste Auslandserfahrung vorweisen können (Abbildung 3.2). Dies liegt daran, dass der Studiengang „International Management“ einen Auslandsaufenthalt verpflichtend während des Studiums vorsieht.

Abb. 3.2: Auslandserfahrung nach Fakultäten

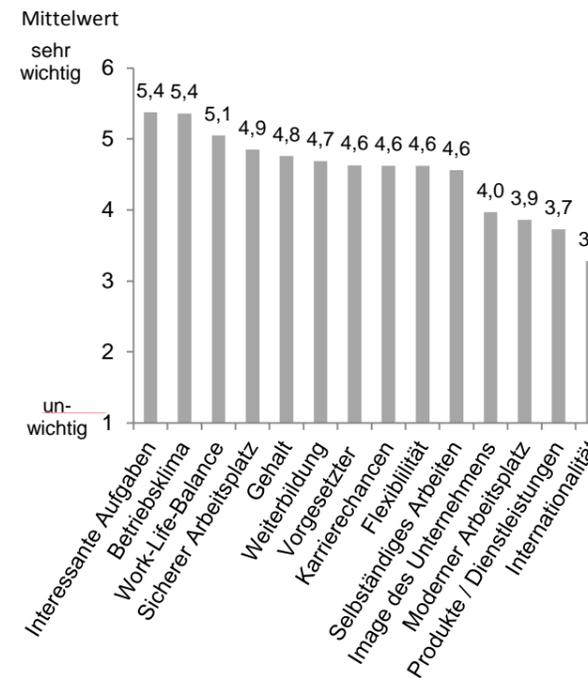


Ann-Sophie Grumann, Bianca Neubert, Tamara Siebold

### Ein interessanter Aufgabenbereich ist am wichtigsten – die Internationalität spielt keine Rolle

Die umfangreichste Fragestellung unserer Studie, mit 14 Antwortmöglichkeiten, hinterfragt, was den Studierenden bei ihrer Arbeitgeberentscheidung besonders wichtig ist. Die unterschiedlichen Kriterien, wie beispielsweise Gehalt, Karrierechancen und Internationalität des Unternehmens, konnten in sechs Abstufungen von unwichtig (= 1) bis sehr wichtig (= 6) bewertet werden. Fakultätsübergreifend lässt sich, wie in Abbildung 3.3 ersichtlich, feststellen, dass den Studenten und Studentinnen ein interessanter Aufgabenbereich mit einem Mittelwert von 5,4 am wichtigsten ist, dicht gefolgt vom Betriebsklima mit einem Mittelwert von 5,3. Die Work-Life-Balance wird mit 5,1 auf den dritten Platz gewählt. Die Kategorie Gehalt befindet sich mit einem Mittelwert von 4,8 auf Platz fünf. Daraufhin folgen Weiterbildungsmöglichkeiten (4,7) und Vorgesetzter (4,6). Auffällig ist außerdem, dass für die Studierende der Aspekt Internationalität möglicherweise abschreckend wirkt. Dieser nimmt nämlich mit einem Mittelwert von 3,3 den letzten Platz ein. Dies könnte daran liegen, dass bei den Studierenden die Angst davor besteht, im Ausland eingesetzt zu werden.

Abb. 3.3: Was macht einen Arbeitgeber attraktiv?



Vergleicht man diese Ergebnisse mit denen der Studie aus dem Jahr 2013, so stellt man fest, dass der jetzige Spitzenreiter – das interessante Aufgabengebiet – klar an Bedeutung gewonnen hat. Dieses lag im Jahr 2013 auf Platz drei.

Außerdem war den Studierenden das Gehalt im Jahr 2013 (Platz zwei) wichtiger als 2017 (Platz fünf). Ebenfalls weiter deutlich an Wichtigkeit gewonnen hat die Work-Life-Balance. Diese stieg von Platz fünf im Jahr 2013 auf Platz drei in 2017. Besonders auffallend ist, dass es bei der Work-Life-Balance keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder den Fakultäten mehr gibt. Durchgehend alle Studierenden bewerten die Work-Life-Balance als sehr wichtig. Das entspricht auch den Forschungen zur sogenannten Generation Y.

Die Abbildung 3.4 stellt die Bewertungen der Aspekte geschlechter- und studiengangsspezifisch dar. Insgesamt haben 532 (von 548) Männer und Frauen die Frage nach ihrem Geschlecht beantwortet haben, somit gibt es bei dieser Frage weniger Personen in der vergleichenden Analyse.

Betrachtet man die Unterschiede bei den Antworten der verschiedenen Studienbereiche, so erkennt man, dass für die Betriebswirte, für beide Geschlechter gleichermaßen, das Betriebsklima am wichtigsten ist (Mittelwert M = 5,38), der Aufgabenbereich liegt aber nahezu gleichauf (M = 5,37). Dies ist ebenso bei den Frauen im technischen Bereich der Fall. Die Männer in technischen Studiengängen, die die größte Gruppe der hier Befragten darstellen, wünschen sich am meisten ein interessantes Aufgabengebiet und danach ein gutes Betriebsklima – allerdings ist auch hier der Unterschied minimal (M = 5,33 versus M = 5,27). Unternehmen sind deshalb gut beraten, sowohl auf interessante Aufgaben als auch ein gutes Betriebsklima Wert zu legen.

Die Work-Life-Balance wird – wie bereits erläutert – durchgehend von allen auf den dritten Platz gewählt.

Außerdem ist hier festzustellen, dass den Frauen das Gehalt nicht so wichtig ist und dass sie mehr auf Weiterbildung setzen, als die Männer das tun. Bei den Frauen im wirtschaftlichen Bereich nimmt das Gehalt lediglich Platz sieben ein, während bei den Männern dieses Kriterium den vierten Platz erreicht. Bei den Ingenieuren liegt das Gehalt bei den Frauen auf Rang sechs und bei den Männern auf Rang fünf.

Auffällig ist, dass für die Ingenieure im Allgemeinen ein sicherer Arbeitsplatz wichtiger ist als für die Betriebswirte. Dies lässt sich so interpretieren, dass die Ingenieure nicht so häufig ihren Arbeitsplatz wechseln und – bei einem guten Arbeitgeber – möglicherweise gerne bis zur Rente in einem Unternehmen bleiben möchten. Daraus ergibt sich als Konsequenz für die Arbeitgeber, dass sie vermeiden sollten, den Ingenieuren einen befristeten Arbeitsvertrag anzubieten. Die männlichen Betriebswirte hingegen ziehen gute Karriere Möglichkeiten einem sicheren Arbeitsplatz vor. Diese sind bei den Ingenieuren nicht so wichtig.

Abb. 3.4: Vergleich der Attraktivitätsfaktoren nach Fachrichtung und Geschlecht

Gesamt	Wirtschaft		Technik	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
(N=548)	(N=46)	(N=122)	(N=272)	(N=92)
Aufgaben	Betriebsklima	Betriebsklima	Aufgaben	Betriebsklima
Betriebsklima	Aufgaben	Aufgaben	Betriebsklima	Aufgaben
Work-Life-Balance	Work-Life-Balance	Work-Life-Balance	Work-Life-Balance	Work-Life-Balance
Sicherer Arbeitsplatz	Gehalt	Sicherer Arbeitsplatz	Sicherer Arbeitsplatz	Sicherer Arbeitsplatz
Gehalt	Karriere	Weiterbildung	Gehalt	Weiterbildung
Weiterbildung	Weiterbildung	Karriere	Weiterbildung	Gehalt
Karriere	Sicherer Arbeitsplatz	Gehalt	Karriere	Karriere

Nicole Meinert, Daniel Neumann, Viktoria Popfinger

### Absolventen wollen Verantwortung übernehmen

Welche Trends in der zukünftigen Arbeitswelt begrüßen die StudentInnen? Die StudentInnen hatten die Möglichkeit bei den folgenden vier Trends:

- virtuelle Teams
- lebenslanges Lernen
- Verantwortung übernehmen
- klare Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit

zu entscheiden, ob sie diese für sich selbst begrüßen, ablehnen oder noch unentschieden sind.

Studierende wollen in ihrem zukünftigen Beruf **vor allem Verantwortung übernehmen**. Mit 50,7 Prozent „Ja-Angaben“ wollen knapp mehr als die Hälfte der Gruppe der Informatikstudierenden Verantwortung im Job tragen. Während die Studierenden aus der Fakultät für Elektrotechnik dies mit 56,2 Prozent bejahen, erzielt die Gruppe der Architekten und Bauingenieure 65,8 Prozent. Das gleiche Ergebnis erzielt die Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik. Besonders heben sich die männlichen

und weiblichen Studenten der Wirtschaftswissenschaften mit 82,6 Prozent Zustimmung zur Verantwortungsübernahme hervor.

Lebenslanges Lernen befürworten im Durchschnitt 55,9 Prozent der Absolventen und Absolventinnen, während sich 37,0 Prozent noch unsicher sind und nur 7,1 Prozent ein lebenslanges Lernen ablehnen.

### Ablehnung von virtuellen Teams

Ein überraschend eindeutiges Ergebnis ergibt sich bei den virtuellen Teams: Dies lehnen durchschnittlich 44,3 Prozent der Kommilitonen und Kommilitoninnen ab. Noch größer ist die Ablehnung bei den Studierenden der Fakultät Architektur und Bauwesen mit 48,2 Prozent. Am ehesten konnten sich 7,0 Prozent der Maschinenbauer und Maschinenbauerinnen vorstellen, in virtuellen Teams zu arbeiten. Hier ist die Ablehnung mit 38,0 Prozent am geringsten ausgefallen.

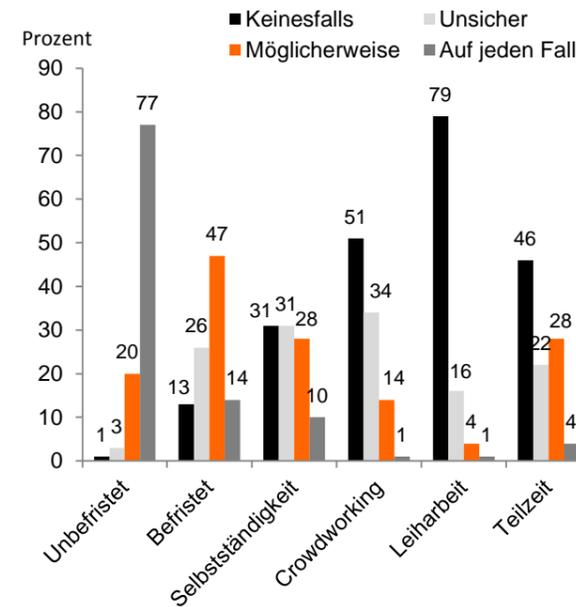
Ebenfalls wichtig ist den Studierenden **eine klare Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit**, wobei hier bei allen Fakultäten vergleichbare Ergebnisse festzustellen sind. Diese bewegen sich zwischen 75,0 Prozent (Fakultät für Maschinenbau und Verfahrenstechnik) und 63,8 Prozent (Fakultät für Informatik). Auf diese Ergebnisse wird im Berichtsteil Informatik noch detailliert eingegangen.

### Unbefristetes Arbeitsverhältnis am beliebtesten

Unbefristeter Vertrag, befristeter Vertrag, Selbstständigkeit, Crowdfunding, Leiharbeit oder Teilzeit – sind die Studierenden bei ihrem Berufseinstieg bereit, Risiken einzugehen, oder setzen sie auf Sicherheit? Auf einer Skalierung von 1 (keinesfalls) bis 4 (auf jeden Fall) konnte diese Frage beantwortet werden.

Hier ist eindeutig festzustellen, dass mit 76,7 Prozent das unbefristete Arbeitsverhältnis klar bevorzugt wird (s. Abbildung 3.5). Dennoch wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht gänzlich abgelehnt. 46,9 Prozent der Studenten und Studentinnen geben an, dies „möglicherweise“ in Betracht zu ziehen. Eher ausgeglichen ist die Einstellung zur Selbstständigkeit. Hierbei entfallen je ein Drittel der Antworten auf „keinesfalls“, „unsicher“ und „möglicherweise“. Das Crowdfunding wird von mehr als der Hälfte der Studierenden (51,4 Prozent) ausgeschlossen. Die Leiharbeit stellt sich mit 79,1 Prozent Ablehnung besonders unattraktiv dar. Bis auf wenige Ausnahmen ist der Eintritt in ein Arbeitsverhältnis in Teilzeit mit 67,8 Prozent „keinesfalls“ und „unsicher“ eher unbeliebt.

Abb. 3.5: Bevorzugte Arbeitsverhältnisse



Im Geschlechtervergleich, bezogen auf die bevorzugten Arbeitsverhältnisse, ergibt sich ein statistisch signifikanter Unterschied bei der Bewertung der Selbstständigkeit und der Teilzeit. Das Teilzeitarbeitsverhältnis lehnen 76,6 Prozent der Männer ganz oder teilweise ab. Dagegen würden 45,6 Prozent der Frauen eine Anstellung in Teilzeit annehmen. „Auf jeden Fall“ könnten sich 73,1 Prozent der Männer vorstellen, selbstständig zu sein, aber nur 26,9 Prozent der Frauen.

### Spaß vor Gehalt

Die Studierenden wurden bei der Befragung vor die Wahl gestellt, ob sie lieber mehr Spaß und dafür weniger Gehalt oder weniger Spaß und dafür mehr Gehalt haben möchten. Hier hat sich bei allen Fakultäten die eindeutige Mehrheit (der Durchschnitt liegt bei 84 Prozent) für mehr Spaß bei der Arbeit ausgesprochen. Das spiegelt die allgemeinen Erkenntnisse über die Generation Y, die sehr viel Wert auf die Work-Life-Balance und Spaß bei der Arbeit legt, wider.

### Landkreis Donau-Ries weniger beliebt

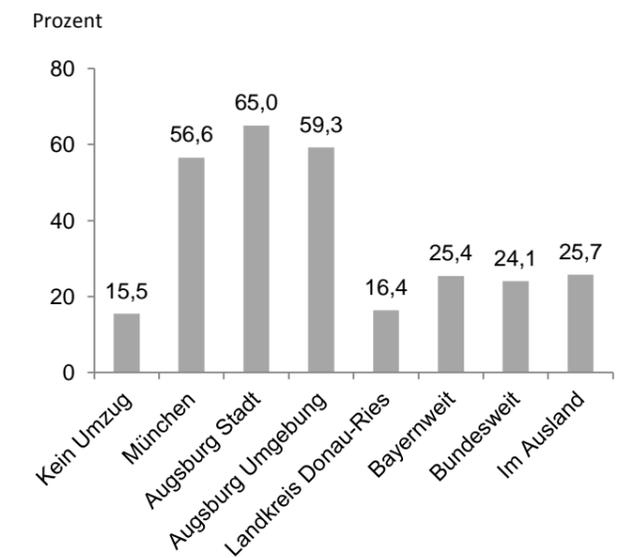
Wo würden sie eine Arbeitsstelle annehmen? Die Absolventen und Absolventinnen der Hochschule Augsburg tendieren mit 65,0 Prozent zu Augsburg Stadt und mit 59,3 Prozent zur Augsburger Umgebung. Hierbei waren Mehrfachnennungen möglich. Dicht gefolgt können sich 56,6

Prozent auch vorstellen, eine Arbeitsstelle in München anzunehmen (s. Abbildung 3.6). Dies ist nicht überraschend, da 68,2 Prozent der Befragten bereits in Augsburg und dessen Umland leben.

Im Gegensatz dazu schneidet der Landkreis Donau-Ries am schlechtesten ab. Dieser wurde auch 2017 wieder aufgenommen, da die Arbeitslosigkeit im Bundesvergleich hier seit Jahren sehr niedrig liegt und die Hochschule in Nördlingen ein An-Institut hat. Nur 16,4 Prozent der Befragten können sich vorstellen, dort einmal zu arbeiten. Im Vergleich zu 2013 bedeutet das ein Absinken um fünf Prozent.

Von den 548 befragten Absolventen und Absolventinnen sind rund 25 Prozent bereit, bayernweit, bundesweit oder sogar ins Ausland umzuziehen. Diese Werte sind im Vergleich zu 2013 erneut gesunken. Damals waren noch 49,2 Prozent der Befragten bereit, deutschlandweit umzuziehen. Im Allgemeinen sind jedoch nur 15,5 Prozent der Teilnehmer grundsätzlich nicht bereit, für die Arbeit umzuziehen.

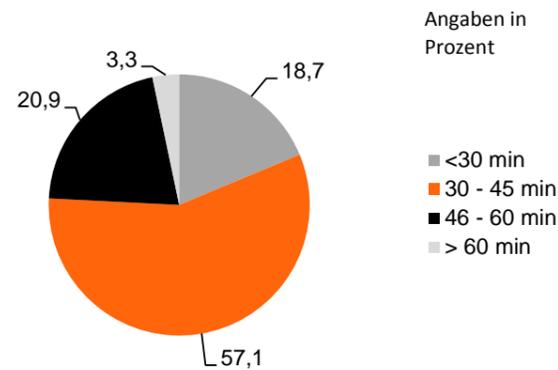
Abb. 3.6: Umzugsbereitschaft der Absolventen



### Studierende wollen kurze Fahrzeiten

Wie viel Zeit sind sie bereit, täglich zu ihrem Wunscharbeitgeber zu fahren? Gerade einmal 3,3 Prozent aller Studenten und Studentinnen sind bereit, mehr als eine Stunde zu ihrem Wunscharbeitgeber zu fahren. Wie in Abbildung 3.7 zu erkennen ist, würden lediglich 20,9 Prozent zwischen 46 und 60 Minuten einfache Strecke auf sich nehmen.

Abb. 3.7: Akzeptierte Fahrzeit zur Arbeitsstelle



In den Ergebnissen der Studie aus dem Jahr 2013 waren noch 31,1 Prozent der Studenten und Studentinnen bereit, mehr als 45 Minuten für die Fahrstrecke zu investieren. Vergleicht man diese Werte mit den heutigen Resultaten von nunmehr 24,2 Prozent ist ein Rückgang zu verzeichnen.

Den größten Anteil, der im Vergleich zum Jahr 2013 unverändert geblieben ist, stellt mit 57,1 Prozent die Gruppe derjenigen dar, die eine Fahrzeit von 30 bis 45 Minuten akzeptieren. Jedoch ist die Prozentzahl der Befragten, die weniger als eine halbe Stunde fahren wollen, von 12,3 Prozent (2013) auf 18,7 Prozent (2017) gestiegen, was der weiter erhöhten Bedeutung von Work-Life-Balance entspricht.

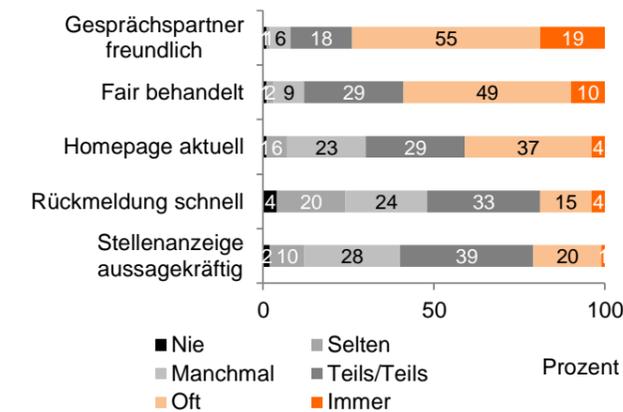
Tamara Siebold, Ann-Sophie Grumann, Bianca Neubert

### Zufriedenheit der Studierenden bei Bewerbungsprozessen nimmt ab

In Bewerbungsprozessen haben die Befragten andere Erfahrungen als bei der Befragung 2013 gemacht (s. Abbildung 3.8). So gaben 60,1 Prozent der Studierenden 2013 an, dass die Informationen auf der Homepage „immer oder oft“ aktuell waren. Im Gegensatz dazu geben heute nur noch 41,2 Prozent an, dass die Informationen aktuell sind. Bei der Aussagekraft der Stellenausschreibungen und der Schnelligkeit der Rückmeldungen, egal ob positiv oder negativ, besteht laut der Mehrheit der Befragten ein Verbesserungsbedarf. Dagegen fühlen sich die Studierenden, ähnlich wie im Jahr 2013, mit 74 Prozent „immer“ oder „oft“ zufrieden mit der Freundlichkeit ihrer Gesprächspartner bei Bewerbungsgesprächen. Jedoch sind 59,1 Prozent der Befragten der Meinung, dass sie sich „immer“ oder „oft“ während des Bewerbungsprozesses fair behandelt fühlen, welches einen Rückgang um 14 Prozent von 73,1 Prozent aus dem Jahre 2013 verzeichnet. Trotz einer

leichten Abnahme der Zahlen bei Fairness und Freundlichkeit machen die Studierenden damit immer noch gute Erfahrungen.

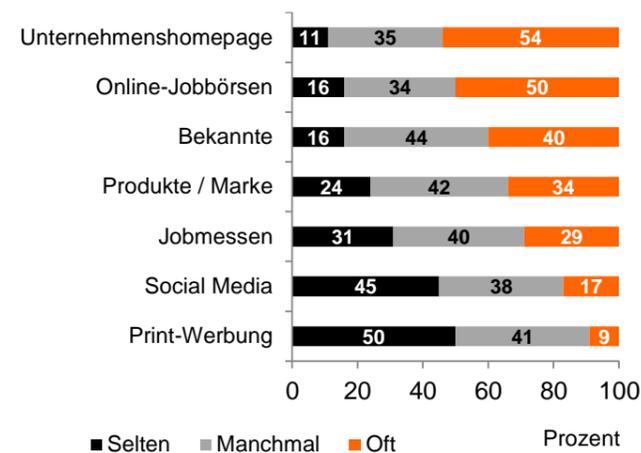
Abb. 3.8: Erfahrungen mit Bewerbungsprozess



### Social Media wird überschätzt

In der Studie 2017 wurden das erste Mal die Studierenden befragt, über welche Medien sie auf ihre zukünftigen potenziellen Arbeitgeber aufmerksam werden. Auf der Unternehmenshomepage mit 53,7 Prozent und in Online-Jobbörsen mit 49,9 Prozent werden die Studierenden am öftesten aufmerksam. Schlechter schneiden dagegen Social Media und Print-Werbung ab. Während Print-Werbung noch wie erwartet am letzten Platz mit nur neun Prozent am wenigsten häufig genutzt wird, überrascht Social Media mit nur 17 Prozent.

Abb. 3.9: Wie werden die Studierenden auf potenzielle Arbeitgeber aufmerksam?



Simon Fischer, Roland Kriesche, Yasemin Sungur

## 4 Fakultät für Architektur und Bauwesen

Aus der Fakultät Architektur und Bauwesen wurden die Studierenden der Bachelorstudiengänge Bauingenieurwesen und Energieeffizientes Planen und Bauen (E2D) befragt. Ebenso die Masterstudiengänge Architektur und Energie Effizienz Design. Insgesamt wurden 113 Studierende an der Fakultät befragt. Davon sind 56 Prozent in einem Bachelorstudiengang eingeschrieben, 44 Prozent absolvieren einen Masterstudiengang. Der Frauenanteil der Befragten beträgt 47 Prozent, es beteiligten sich demnach 53 Prozent Männer an dieser Umfrage. Im Vergleich zu 2013 ist das Verhältnis der Bachelor- und Masterstudenten ausgeglichener. Zudem hat sich der Frauenanteil erhöht und ist nun fast paritätisch.

### Das Arbeitsklima ist entscheidend

Die Studierenden konnten bei 14 Kriterien auf einer sechsstufigen Skala entscheiden, was ihnen bei ihrem zukünftigen Arbeitgeber wichtig ist. Am wenigsten Wert legen die Studierenden auf die Produkte und Dienstleistungen des zukünftigen Unternehmens (Mittelwert: 4,0). Auch im Jahr 2013 belegte dieses Kriterium den letzten Platz, was aufgrund der allgemeinen Annahme, dass technische Studiengänge sehr viel Wert auf das Produkt des Unternehmens legen, überraschend ist. Die mit Abstand bedeutendsten Kriterien sind das Arbeitsklima (Mittelwert: 5,5), der Aufgabenbereich (Mittelwert: 5,4) und die Work-Life-Balance (Mittelwert: 5,1).

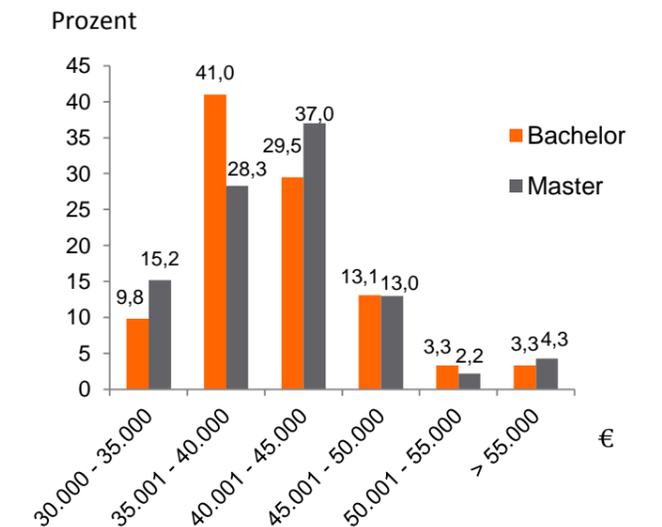
Im Gegensatz zur Befragung von 2013, in der das Gehalt an erster Stelle lag, ist es in diesem Jahr mit einem Mittelwert von nur 4,8 deutlich unwichtiger geworden und steht nur an fünfter Stelle. Die Wichtigkeit des Betriebsklimas und des Aufgabengebietes hingegen bleiben weitgehend unverändert. Bei den einzelnen Studiengängen sind nur geringe Unterschiede festzustellen. Bei den Bauingenieuren ist auffällig, dass im Vergleich zu den anderen Studiengängen das Betriebsklima weniger relevant ist, während das Gehalt wesentlich wichtiger bewertet wird.

### Niedrige Erwartungen an Einstiegsgehalt

Welches Einstiegsgehalt halten Sie für realistisch? Diese Frage beantworten die befragten Absolventen und Absolventinnen anders als in der vorangegangenen Studie. Damals hielt ein Großteil der Befragten ein Einstiegsgehalt von mehr als 40.000 Euro für angemessen. Dieses Jahr hingegen liegen die Gehaltserwartungen niedriger: 68,2

Prozent der Studierenden erwarten zwischen 35.000 Euro und 45.000 Euro (siehe Abbildung 4.1).

Abb. 4.1: Gehaltsvergleich Bachelor- und Masterstudenten



Entgegen der Annahme, dass die höher qualifizierten Masterstudenten und -studentinnen auch ein höheres Einstiegsgehalt erwarten, sind die Unterschiede nur gering. Im Vergleich zu den Bachelorstudierenden werden hier rund 5.000 Euro mehr erwartet. Besonders auffällig sind die Ergebnisse der Absolventen und Absolventinnen aus dem Master für Architektur: 58,3 Prozent halten ein Einstiegsgehalt zwischen 35.000 Euro und 40.000 Euro für realistisch. Überraschend ist, dass keiner dieser Studierenden einen Verdienst über 45.000 Euro angegeben hat.

Im direkten Geschlechtervergleich ist ein statistisch signifikanter Unterschied feststellbar (p < 0,05). Dies ergibt sich daraus, dass lediglich 2,0 Prozent der Frauen ein Einstiegsgehalt über 50.000 Euro realistisch betrachten. Wohingegen die männlichen Kollegen hier, wie erwartet, mit 10,3 Prozent deutlich über diesen Vorstellungen liegen. Im Bereich zwischen 30.000 Euro bis 35.000 Euro sind noch auffälligere Unterschiede zu erkennen. Nur 6,9 Prozent der Männer halten dieses Einstiegsgehalt für angemessen. Im Gegensatz dazu können sich fast dreimal so viele Frauen (18,4 Prozent) ein Einstiegsgehalt in diesem Intervall vorstellen.

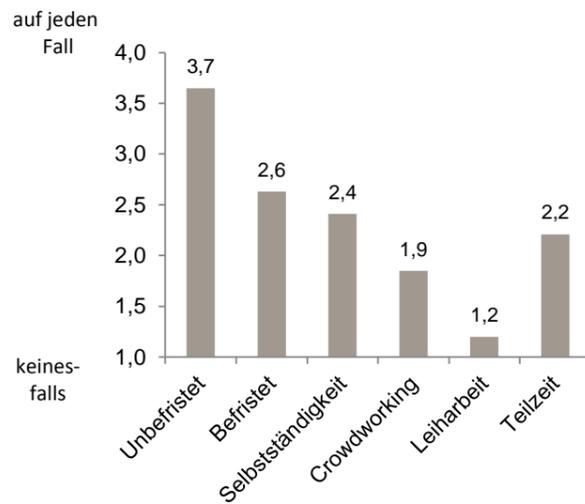
### Unbefristetes Arbeitsverhältnis am beliebtesten

Bei der Frage, welches Arbeitsverhältnis für die Studierenden nach dem Studium in Frage kommt, hatten diese die Möglichkeit, von 1 (= keinesfalls) bis 4 (= auf jeden Fall)

folgende Arbeitsverhältnisse zu bewerten: unbefristeter Vertrag, befristeter Vertrag, Selbstständigkeit, Crowdworking, Leiharbeit und Teilzeit.

Nach wie vor steht das unbefristete Arbeitsverhältnis sowohl bei den Bachelor- als auch bei den Masterstudenten und -studentinnen auf dem ersten Rang (Mittelwert: 3,7). Ein statistisch signifikanter Unterschied ( $p < 0,05$ ) ergibt sich jedoch nur bei der Selbstständigkeit. Signifikant mehr Masterstudierende können sich einen Einstieg in die Selbstständigkeit nach dem Studium vorstellen. Dies könnte mit dem Ergebnis zusammenhängen, dass auch das Teilzeitmodell bei den männlichen und weiblichen Masterstudenten beliebter ist als bei den Bacheloranden. Mit Abstand am unbeliebtesten (Mittelwert: 1,2) ist das Arbeitsverhältnis in Leiharbeit (siehe Abbildung 4.2).

Abb. 4.2: Bevorzugtes Arbeitsverhältnis



Stellt man die Ergebnisse der Männer und Frauen gegenüber, so lässt sich ein statistisch signifikanter Unterschied bei Selbstständigkeit sowie Teilzeit ausmachen. Während Männer eher dazu bereit wären (Mittelwert: 2,7), in die Selbstständigkeit zu gehen, stehen Frauen dieser kritisch gegenüber (Mittelwert: 2,1). Im Kontrast dazu stellt das Teilzeitarbeitsverhältnis nach der Leiharbeit für Männer das unattraktivste Verhältnis dar (Mittelwert: 1,9). Frauen jedoch sind diesbezüglich offener (Mittelwert: 2,5).

### Vertrauensarbeitszeit gewinnt an Bedeutung

Welches Arbeitszeitmodell spricht sie am meisten an? Die männlichen und weiblichen Befragten der Fakultät für Architektur und Bauwesen sprechen sich hier mit 61,3 Prozent mehrheitlich für das flexible Modell aus. Jedoch sind hier auch geschlechterabhängige Unterschiede fest-

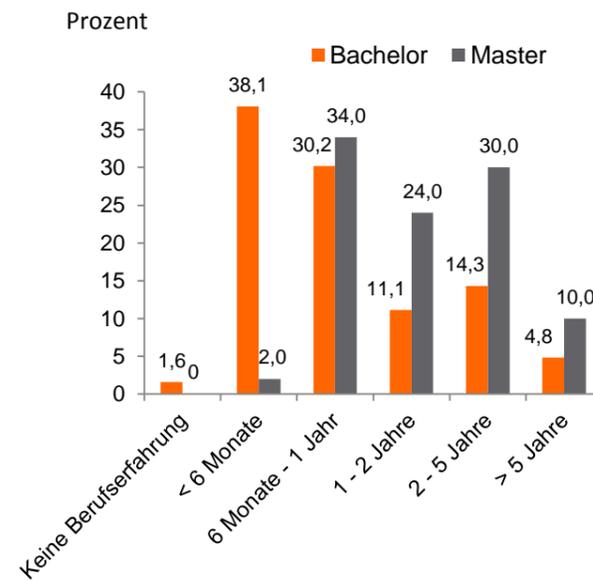
zustellen. Bei den Frauen bevorzugen 33,0 Prozent mehr (Männer: 45,8 Prozent, Frauen: 78,8 Prozent) ein Arbeitszeitmodell dieser Art. Mit fast einem Viertel (23,4 Prozent) hat die Vertrauensarbeitszeit, verglichen mit der Studie aus 2013, an Bedeutung gewonnen.

### Mit Berufserfahrung punkten

Besonders erfreulich sind die Resultate aus der Frage, wie viel Berufserfahrung die Kommilitonen und Kommilitoninnen aus der Fakultät für Architektur und Bauwesen bisher in ihrem Fachbereich gesammelt haben. Das kleinste Intervall, das Erfahrung von bis zu sechs Monaten berücksichtigt, traf bei 22,1 Prozent der Studierenden zu. 31,9 Prozent der Befragten pendeln sich bei Erfahrungen zwischen sechs Monaten und einem Jahr ein. 21,2 Prozent geben sogar an, über eine Berufserfahrung zwischen zwei und fünf Jahren zu verfügen. Dies lässt den Schluss zu, dass mehr als ein Fünftel der Studierenden bereits eine Berufsausbildung absolviert hat, die üblicherweise zwischen zwei und drei Jahren dauert. Nur 0,9 Prozent der Gesamtheit der Fakultät können keine Berufserfahrung vorweisen.

Bei einer Gegenüberstellung von Bachelor- und Masterstudenten fällt ein sehr hoher, statistisch signifikanter Unterschied auf. Die Studenten und Studentinnen der Masterstudiengänge können alle mit Berufserfahrung glänzen. Die längste Berufserfahrung, von mehr als fünf Jahren, geben 10 Prozent der Masterstudierenden an. Im Vergleich dazu können das nur 4,8 Prozent der Studierenden im Bachelorstudiengang von sich behaupten (siehe Abbildung 4.3).

Abb. 4.3: Berufserfahrung von Bachelor- und Masterstudenten



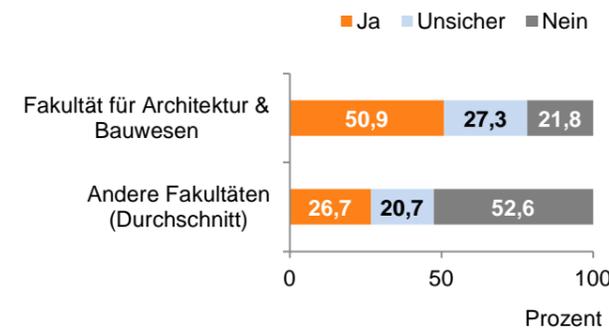
### Wenig Bereitschaft für Überstunden

Bei der Frage nach der gewünschten wöchentlichen Arbeitszeit hat sich herausgestellt, dass 49,5 Prozent der Absolventen und Absolventinnen dazu bereit sind, zwischen 40 und 44 Stunden zu arbeiten. Eine Arbeitszeit von mehr als 50 Stunden pro Woche würden jedoch nur 9,2 Prozent der Befragten akzeptieren. Dagegen können sich 30,3 Prozent der Studierenden vorstellen, weniger als 39 Stunden in die Arbeit zu investieren.

### Die Hälfte der Absolventen hat bereits eine Stellenzusage

Die Studierenden wurden gefragt, ob sie bereits eine Stelle in Aussicht haben, woraufhin 50,9 Prozent mit „ja“ antworten. In der vorangegangenen Studie aus dem Jahr 2013 lag dieser Wert bei 54 Prozent. 27,3 Prozent sind sich jedoch unsicher und nur 21,8 Prozent haben keine Stellenzusage. Vergleicht man diese Werte mit denen, der anderen Fakultäten, ergibt sich ein hoher statistisch signifikanter Unterschied ( $p < 0,001$ ). Dort haben nämlich 52,6 Prozent noch keine Stelle in Aussicht und nur 26,7 Prozent eine feste Zusage (siehe Abbildung 4.4).

Abb. 4.4: Stellenzusagen: Vergleich unter Fakultäten



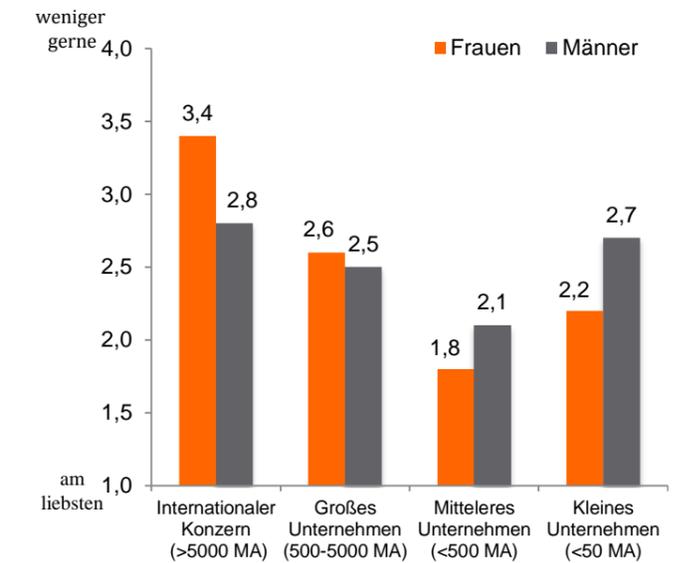
### Große Unternehmen eher unattraktiv

Die Absolventen und Absolventinnen sollten wählen, welche Unternehmensgröße sie bevorzugen. Die Skala ging von 1 = am liebsten bis 4 = weniger gerne. Zur Auswahl standen kleine (< 50 Mitarbeiter), mittelständische (< 500 Mitarbeiter) und große Unternehmen (< 5.000 Mitarbeiter) sowie internationale Konzerne (> 5.000 Mitarbeiter).

Insgesamt belegt das mittelständische Unternehmen hier den ersten Platz (Mittelwert: 1,9). Anschließend daran folgt das kleine Unternehmen mit einem Mittelwert von 2,5, wobei die Frauen dieses mit einem Mittelwert von 2,2

noch deutlich attraktiver bewerten als die Männer mit 2,7. Ein statistisch signifikanter Unterschied ergab sich bei dem internationalen Konzern, der am wenigsten attraktiv ist: Der Mittelwert der Männer beläuft sich hier auf 2,8 und der Frauen auf 3,4 (siehe Abbildung 4.5).

Abb. 4.5: Bevorzugte Unternehmensgröße - Rangplatz



### Das Gesamtpaket ist entscheidend

Was müsste ihnen ein eher unattraktives Unternehmen bieten, damit sie dort anfangen? Die Studierenden der Fakultät Architektur und Bauwesen beantworten dies wie folgt (1= unwichtig, 6= sehr wichtig):

- interessanter Aufgabenbereich (Mittelwert: 5,3)
- überdurchschnittliches Gehalt (Mittelwert: 5,0)
- Karrierechancen (Mittelwert: 4,6)

Wenig überraschend ist, dass die Absolventen und Absolventinnen die Kinderbetreuung mit einem Mittelwert von 3,2 am unwichtigsten einstufen. Das liegt vermutlich daran, dass die Studenten und Studentinnen sich in diesem Alter noch keine Gedanken über die Familienplanung machen.

Bei Betrachtung der einzelnen Studiengänge ist der Firmenwagen bei den Studenten und Studentinnen des Bachelorstudiengangs Bauingenieurwesen mit einem Mittelwert von 4,6 bedeutend wichtiger als bei anderen Studiengängen, die hier durchschnittlich 3,5 angeben.

In der Gesamtbetrachtung fällt außerdem auf, dass kein Faktor einen Mittelwert unter 3,2 erreicht. Daraus lässt sich schließen, dass es für die Studierenden auf ein

überzeugendes Gesamtangebot ankommt, um Nachteile eines unattraktiven Unternehmens auszugleichen.

## Personalpolitische Empfehlungen

Da in der Fakultät Architektur und Bauwesen bereits über die Hälfte der Studierenden eine Stelle in Aussicht hat, sollten die Unternehmen mit Studenten und Studentinnen bereits während des Studiums in Kontakt treten. Hier bieten sich Werkstudententätigkeiten, Praktika oder das Begleiten von wissenschaftlichen Arbeiten an.

Andererseits sind jedoch noch 49,1 Prozent unsicher oder haben keine Stelle in Aussicht. Diese könnte man mit einem attraktiven Einstiegsangebot rekrutieren. Hierbei ist zu beachten, dass das Gehalt eher unwichtig ist. Für die Berufsanfänger zählen ein gutes Arbeitsklima sowie ein interessanter Aufgabenbereich.

## Kommunikation als Schlüssel

Generell sollte die Kommunikation der Firmen mit den Studenten verbessert werden. So sollten die Studierenden mehr Klarheit über eine mögliche Weiterbeschäftigung nach dem Studium bekommen, da 27,3 Prozent „unsicher“ sind, ob sie eine Stelle erhalten oder nicht. Weiterhin scheinen die Absolventen und Absolventinnen große Unsicherheit gegenüber dem zukünftigen Aufgabengebiet zu haben. Um dieser Unsicherheit entgegenzuwirken, ist es wichtig, eine präzise Stellenausschreibung zu gestalten, in der Referenzprojekte angegeben werden können. Auch auf der Homepage des Unternehmens könnten mehr Informationen für die Bewerber zur Verfügung gestellt werden. Vorstellbar wären hier Erfahrungsberichte von jungen KollegInnen sowie eine Übersicht über bereits abgeschlossene Projekte. Zudem könnten die Unklarheiten auch durch direkte Ansprechpartner, die im jeweiligen Beruf tätig sind, abgebaut werden.

## Mehr Teilzeitangebote schaffen

Da die Kommilitonen und Kommilitoninnen dieses Fachbereiches oft einen berufsbegleitenden Master machen, kann es sich für die Firmen lohnen, hier gute Angebote im Bereich der Teilzeitbeschäftigung zu schaffen. So können die Unternehmen die Studierenden über einen längeren Zeitraum hinweg kennenlernen und sich für oder gegen eine mögliche Festanstellung nach dem Studium entscheiden.

## Qualifizierte Masterstudenten rekrutieren

Da die männlichen und weiblichen Masteranden nach dem Studium nicht signifikant mehr Gehalt fordern als die der Bachelorstudiengänge (Mehrheit Bachelor: 35.000 Euro – 40.000 Euro; Mehrheit Master: 40.001 Euro bis 45.000 Euro) ist es besonders ratsam, die besser qualifizierten Masterstudierenden bevorzugt einzustellen.

## Die Unternehmensgröße ist wichtig

Internationale Konzerne mit mehr als 5.000 Mitarbeitern sind bei den Befragten der Fakultät am wenigsten beliebt. Firmen in dieser Größenordnung müssen diesen Nachteil anderweitig ausgleichen. Hier wären den Ergebnissen zufolge ein überdurchschnittliches Gehalt sowie gute Aufstiegsmöglichkeiten für die Studenten und Studentinnen Anreize, sich doch für diese Unternehmen zu entscheiden. Nach wie vor legen die Studierenden hier auch viel Wert auf einen interessant gestalteten Aufgabenbereich, worauf in der Stellenbeschreibung detailliert eingegangen werden muss. Aufgrund der Annahme vieler Studenten und Studentinnen, dass in größeren Unternehmen ein schlechteres Arbeitsklima herrscht, müssen diese Firmen dem entgegenwirken. Dies könnte mit Anschauungsmaterial auf der Homepage oder einer Hervorhebung in der Stellenanzeige erreicht werden.

Ann-Sophie Grumann, Bianca Neubert, Tamara Siebold

Das Arbeitsklima ist für die Studierenden entscheidend. Direkt danach folgen der Aufgabenbereich und die Work-Life-Balance. Das Gehalt ist überraschend nur auf Rang fünf. Absolventen erwarten ein Einstiegsgehalt zwischen 35.000 Euro und 45.000 Euro und bevorzugen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sowie ein flexibles Arbeitszeitmodell. Die Mehrheit der Befragten hat bereits zwischen sechs Monaten und einem Jahr Berufserfahrung und die Hälfte der Studierenden auch schon eine Stellenzusage. Mittelständische Unternehmen werden bevorzugt, wohingegen ein internationaler Konzern (> 5.000 Mitarbeiter) am wenigsten attraktiv ist. Unattraktive Unternehmen können dies jedoch mit einem guten Gesamtpaket von Benefits – interessante Aufgaben, überdurchschnittliches Gehalt und gute Karrierechancen – ausgleichen.

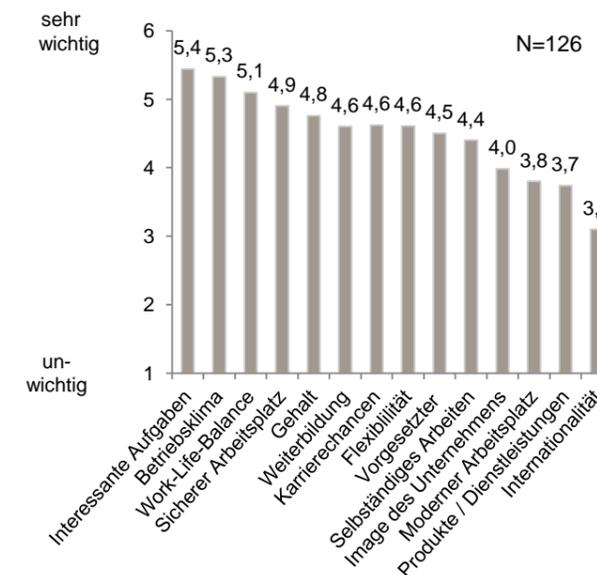
## 5 Fakultät für Elektrotechnik

Von den insgesamt 548 befragten Studierenden gehören 126 der Fakultät Elektrotechnik an. Teilgenommen haben 103 Bachelorstudierende (53 Bachelor Elektrotechnik, 14 Bachelor Internationales Wirtschaftsingenieurwesen, 36 Bachelor Mechatronik) und 23 Masterstudierende (8 Master of Applied Research, 8 Master Industrielle Sicherheit, 7 Master Mechatronik Systems). Mit 105 befragten männlichen Studierenden macht deren Anteil 83,3 Prozent aus – die 21 weiblichen Studienteilnehmer ergeben einen Anteil von 16,7 Prozent. In den Masterstudiengängen war der Anteil an weiblichen Studierenden mit 26,1 Prozent deutlich höher als im Bachelor mit lediglich 14,6 Prozent. Das vorliegende Verhältnis zwischen Männern und Frauen entspricht der derzeitigen typischen Geschlechterverteilung im technischen Bereich.

## Inhalte der Aufgaben entscheidend für die Arbeitgeberwahl

Um herauszufinden, welche Kriterien für die Wahl eines Arbeitgebers besonders wichtig sind, wurden den Studierenden mehrere Attraktivitätsfaktoren zur Auswahl gestellt (s. Abbildung 5.1). Auf den ersten Platz wählen sie dabei die Aufgabenrelevanz (Mittelwert 5,4 von 6), knapp gefolgt von dem Betriebsklima (Mittelwert 5,3 von 6) und der Work-Life-Balance (Mittelwert 5,1 von 6).

Abb. 5.1: Was ist den Studierenden bei ihrem zukünftigen Arbeitgeber wichtig? (Mittelwert)



Der sichere Arbeitsplatz (Mittelwert 4,9 von 6) auf dem vierten Rang unterstreicht den Wunsch nach Stabilität,

welcher unter Ingenieuren und Ingenieurinnen häufig stärker verbreitet ist als in anderen Berufsfeldern. Dabei ist das Bedürfnis nach Sicherheit ist jedoch vor allem unter den Bachelor- und signifikant seltener unter den Masterstudierenden vorzufinden. Gegenüber 40,8 Prozent der Bachelorstudierenden empfinden nur 13,0 Prozent der Masterstudierenden einen sicheren Arbeitsplatz als sehr wichtig.

Am wenigstens relevant bewerten die Studierenden der Fakultät Elektrotechnik die Internationalität (Mittelwert 3,1 von 6), Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens (Mittelwert 3,7), einen modernen Arbeitsplatz (Mittelwert 3,7) und das Image des Unternehmens (Mittelwert 3,8).

Es zeigt sich, dass Gehalt (Mittelwert 4,8) und Karrierechancen (Mittelwert 4,6) eine weniger relevante Rolle spielen, da diese vermutlich als selbstverständlich angesehen werden. Auffällig ist hierbei, dass dem Faktor Gehalt von den Masterstudierenden ein höherer Stellenwert beigemessen wird. Während Karrieremöglichkeiten in beiden Gruppen annähernd als gleich wichtig bewertet werden, erachten 39,1 Prozent der Masterstudierenden das Gehalt als sehr wichtig. Im Vergleich dazu spielt dieses nur für 20,6 Prozent der Bachelorstudierenden eine sehr große Rolle. Die These, dass Masterstudierende einhergehend mit dem höheren Gehalt auch verstärkt nach Karrieremöglichkeiten streben, konnte sich jedoch nicht bestätigen. Masterstudierenden ist das Gehalt zwar wichtig, sie ziehen es jedoch nicht dem Spaß an der Arbeit vor. Sowohl Bachelor- als auch Masterstudierende (78,6 Prozent) priorisieren mehr Spaß an der Arbeit im Gegensatz zu mehr Gehalt. Dies könnte allerdings auch daran liegen, dass ein ohnehin hohes Gehalt als selbstverständlich vorausgesetzt wird (s. Abbildung 5.2).

## Viel Berufserfahrung schon vor dem Studium

Insgesamt geben 58,8 Prozent der Studierenden der Fakultät Elektrotechnik an, bereits mehr als zwei Jahre Berufserfahrung gesammelt zu haben. 26 Prozent der Masterstudierenden verfügen sogar über mehr als fünf Jahre Berufserfahrung. Im Gegensatz dazu haben nur 7,2 Prozent der Befragten bisher keinerlei Praxiserfahrung.

Deutlich geringer als die Berufserfahrung ist die generelle Auslandserfahrung. Ein Zusammenhang mit dem Attraktivitätsfaktor Internationalität des Unternehmens, der generell als weniger wichtig bewertet wurde (letzter Rangplatz – s. Abbildung 5.1), ist hierbei gegeben. 86,4 Prozent derjenigen Studierenden, die die Internationalität des Unternehmens als unwichtig erachten, waren bisher auch nicht für einen längeren Zeitraum im Ausland. Lediglich

27 Prozent der Befragten berichten, sich bereits länger als drei Monate am Stück im Ausland aufgehalten zu haben, wobei ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern besteht. Nur 22 Prozent der männlichen Studierenden der Fakultät Elektrotechnik, jedoch 55 Prozent der weiblichen Studierenden weisen einen längeren Auslandsaufenthalt auf. Außerdem sind die Studierenden mit Auslandserfahrung eher bereit, eine Stelle im Ausland anzunehmen (48,5 Prozent). Demgegenüber können sich lediglich 13,5 Prozent derjenigen ohne Auslandserfahrung vorstellen, später im Ausland tätig zu werden. Der Zusammenhang zwischen Auslandserfahrung und der Bereitschaft, zukünftig im Ausland zu arbeiten, zeigt sich auch bei Bachelor- und Masterstudierenden. Mit 43,5 Prozent im Gegensatz zu 17,5 Prozent können sich mehr Master- als Bachelorstudierende vorstellen, einen Arbeitsplatz im Ausland anzunehmen. Grund dafür ist, dass fast die Hälfte der Masterstudierenden (47,8 Prozent) bereits Erfahrungen im Ausland gesammelt hat, wohingegen dies nur für 22,2 Prozent der Bachelorstudierenden zutrifft. Da mit der Auslandserfahrung die Bereitschaft, zukünftig einen Arbeitsplatz im Ausland anzunehmen, steigt, bestätigt sich die Annahme, dass von vergangenem Verhalten auf zukünftiges geschlossen werden kann. Für die bedarfsgerechte Rekrutierung von Studierenden ist dies ein gutes Zeichen.

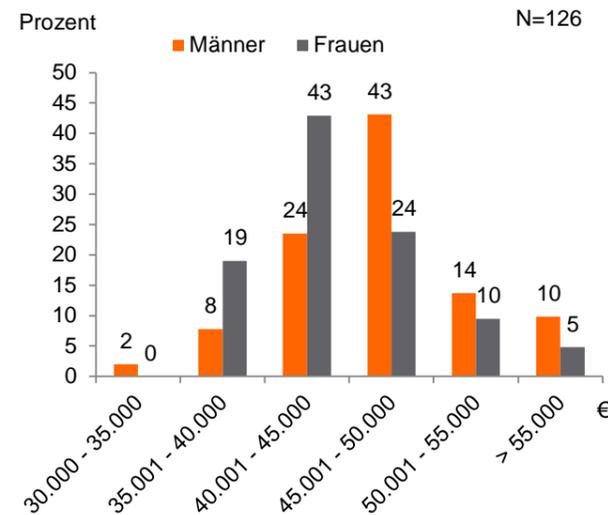
Die Jobaussichten im Bereich Elektrotechnik sind auf Grundlage der Studienergebnisse als positiv zu bewerten. Ein Viertel der Befragten (26,2 Prozent) gibt an, bereits eine Stelle sicher in Aussicht zu haben. Zudem ist sich ein weiteres Viertel der Befragten unsicher, ob sie ein konkretes Stellenangebot bekommen (27,8 Prozent). Die hohe Unsicherheit deutet darauf hin, dass generell die Chance auf eine Stelle besteht, die Unternehmen dies jedoch nicht verbindlich kommunizieren bzw. noch nicht entschieden haben. Von denjenigen, die ein festes Stellenangebot besitzen, haben 16,7 Prozent die Möglichkeit, den Berufseinstieg beim aktuellen Arbeitgeber anzutreten. 12,7 Prozent der Befragten haben beim Praktikumsunternehmen eine konkrete Stelle in Aussicht. Das Finden von zukünftigen Stellen über persönliche Kontakte (7,1 Prozent) tritt am seltensten auf. Überraschenderweise lassen sich bei dieser Thematik keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Master- und Bachelorstudiengängen ausmachen.

### Frauen erwarten signifikant weniger Gehalt

Obwohl hinsichtlich der Arbeitszeit kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern besteht, grenzen sich die Gehaltserwartungen deutlich voneinander ab. Während 66,7 Prozent der männlichen Studierenden ein Jahresgehalt von über 45.000 Euro erwarten, ge-

hen 61,9 Prozent der weiblichen Studierenden davon aus, maximal 45.000 Euro im Jahr zu verdienen. Männer erwarten demnach für die gleiche Arbeitszeit ein höheres Gehalt, was die derzeitigen bestehenden Annahmen zum Gender Pay Gap unterstützt und für die Zukunft zementiert.

Abb. 5.2: Welches Einstiegsgehalt halten die Studierenden für realistisch?



Betrachtet man die Gehaltserwartungen der Bachelor- und Masterstudierenden, sind Unterschiede im oberen Lohnsegment festzustellen. Im direkten Vergleich halten 43,4 Prozent der Masterstudierenden ein Gehalt von über 50.000 Euro für realistisch. Diese Gehaltsvorstellung teilen jedoch nur 17,0 Prozent der Bachelorstudierenden.

Allgemein wollen 48,4 Prozent der Befragten nicht mehr als 39 Stunden und nur 4,8 Prozent über 50 Wochenstunden arbeiten. Widersprüchlich ist der Zusammenhang zwischen dem Wunsch nach flexibler Arbeitszeit und der Abgrenzung von Arbeits- und Freizeit. Demnach befürworten 75,2 Prozent der Studierenden beide Aspekte, obwohl diese augenscheinlich für entgegengesetzte Ansprüche sprechen. Auffällig ist zudem, dass Bachelorstudierende einen sicheren Arbeitsplatz zwar signifikant wichtiger bewerten als Masterstudierende, sie jedoch eher bereit wären, einen befristeten Arbeitsvertrag anzunehmen. Während 30,4 Prozent der Masterstudierenden einen befristeten Arbeitsvertrag vollständig ablehnen, kommt dieser nur für 8,8 Prozent der Bachelorstudierenden generell nicht in Frage.

Für die Bedeutung des sicheren Arbeitsplatzes unter Bachelorstudierenden spricht jedoch, dass sie weniger Interesse an einer beruflichen Selbstständigkeit haben. Gegenüber 60,9 Prozent der Masterstudierenden können

sich dies nur 32,3 Prozent der Bachelorstudierenden vorstellen.

### Heimatverbundenheit führt zu Mobilitätseinschränkung

Bei der Standortwahl des zukünftigen Arbeitgebers lässt sich keine eindeutige Präferenz zwischen ländlichen Gebieten und Ballungszentren erkennen. Insgesamt favorisieren die Studierenden der Fakultät Elektrotechnik allerdings die Stadt Augsburg (71,4 Prozent) und die Region Augsburg (69,0 Prozent), hier leben auch 72,3 Prozent der Befragten während ihres Studiums.

Die starke Heimatverbundenheit spiegelt sich bei 17,5 Prozent der Studierenden wider, die grundsätzlich nicht bereit sind, nach dem Studium umzuziehen. Doch die Bereitschaft zum Pendeln ist bei denjenigen, die nicht beabsichtigen, für eine Stelle den Wohnort zu wechseln, ähnlich wie bei der Grundgesamtheit. Im Durchschnitt würden zwar 81,0 Prozent der Studierenden über 30 Minuten, aber nur 28,6 Prozent über 45 Minuten Fahrtzeit zur Arbeitsstelle in Kauf nehmen.

Konkret würden 33,0 Prozent der Bachelorstudierenden eine Fahrtzeit von über 45 Minuten akzeptieren. Diese Ansicht teilen allerdings nur 8,7 Prozent der Masterstudierenden. Die Aussage korrespondiert mit der Bewertung einer angebotenen Fahrtkostenerstattung. Für eine Vielzahl an Bachelorstudierenden könnten Unternehmen eine ungünstige Standortlage durch das Angebot einer Fahrtkostenerstattung ausgleichen. 44,1 Prozent halten diese für wichtig oder gar sehr wichtig, damit vermeintlich unattraktive Unternehmen ansprechender erscheinen. Da Masterstudierende seltener bereit sind zu pendeln, ist die Fahrtkostenerstattung für diese Qualifikationsgruppe kein wirksames Mittel, um Standortnachteile wettzumachen. Zur Steigerung der Unternehmensattraktivität wird sie von nur 13,0 Prozent als wichtig oder sehr wichtig erachtet.

### Die Geschlechter präferieren unterschiedliche Unternehmensgrößen

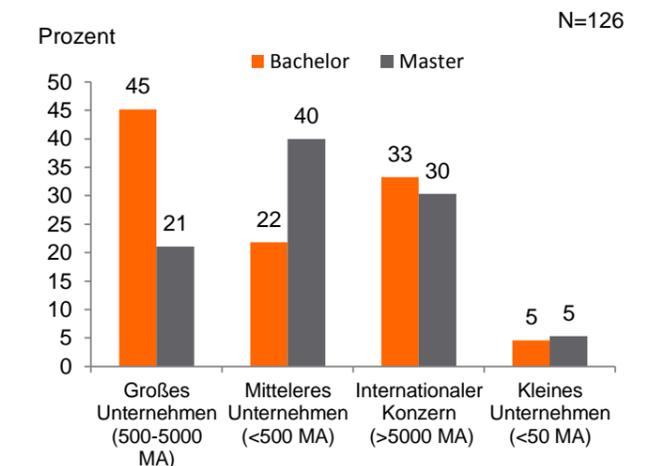
Befragt wurden die Studierenden der Fakultät Elektrotechnik außerdem zu ihren Präferenzen hinsichtlich der gewünschten Unternehmensgröße. Ausgehend von den Mittelwerten wurde das Großunternehmen auf den ersten von vier Plätzen mit einem Mittelwert von 1,9 und das Kleinunternehmen auf den letzten Platz (Mittelwert 3,4, vierstufige Skala) gewählt. Beide Extreme, das Kleinunternehmen und der internationale Konzern mit der höchsten Mitarbeiterzahl, sind unbeliebter als mittelständische und größere Unternehmen mit durchschnittlich zwischen 50

und 5.000 Mitarbeitern. Die von den Studierenden der Fakultät Elektrotechnik gewählte Rangreihenfolge stimmt mit den Ergebnissen der Gesamtstudie überein.

Geschlechterdifferenzen zeigen sich bei einzelnen Unternehmensgrößen. So tendieren mehr Frauen als Männer zum Kleinunternehmen, während mehr Männer den internationalen Konzern bevorzugen würden. In Kombination mit den Ergebnissen der Gehaltsabfrage ergibt sich ein einheitliches Bild: Frauen, die geringere Gehaltserwartungen haben, können sich auch eher vorstellen, in kleineren Unternehmen zu arbeiten, in denen in der Regel geringere Lohnniveaus vorherrschen.

Abweichend von der Gesamtaussage tendieren Masterstudierende am ehesten zu mittelständischen Unternehmen (s. Abbildung 5.3). Gegenüber 45,2 Prozent der Bachelorstudierenden würden nur 21,1 Prozent der Masterstudierenden am liebsten in größeren Unternehmen arbeiten. Darüber hinaus wählen nur 12,6 Prozent der Bachelorstudierenden, aber 47,4 Prozent der Masterstudierenden das kleine Unternehmen auf den ersten oder zweiten Rang.

Abb. 5.3: In welchem Unternehmen möchten die Studierenden am liebsten arbeiten?



### Zukunftstrends eher unbeliebt

Gegenüber neuen Arbeitsformen zeigen die Befragten der Fakultät Elektrotechnik eine eher negative Haltung. Insgesamt empfinden nur 4,8 Prozent den Trend der Zusammenarbeit in virtuellen Teams als positiv. Im Qualitätsvergleich befürworten deutlich mehr Masterstudierende (13 Prozent) als Bachelorstudierende (3 Prozent) die Einführung von virtuellen Teams. Dies spricht allgemein gegen das Interesse an moderner Arbeitsplatzgestaltung wie beispielsweise der Einführung von Open-Space-

Offices, welche 66,7 Prozent derjenigen, die in virtuellen Teams arbeiten wollen, als sehr wichtig erachten.

Lebenslang Lernen wollen 55,6 Prozent der Studierenden der Fakultät für Elektrotechnik. Zusammenhänge mit der Relevanz angebotener Weiterbildungsmöglichkeiten kristallisieren sich in diesem Kontext heraus: Von denjenigen, die Weiterbildungsmöglichkeiten für sehr wichtig halten, wollen 60,0 Prozent lebenslang Lernen.

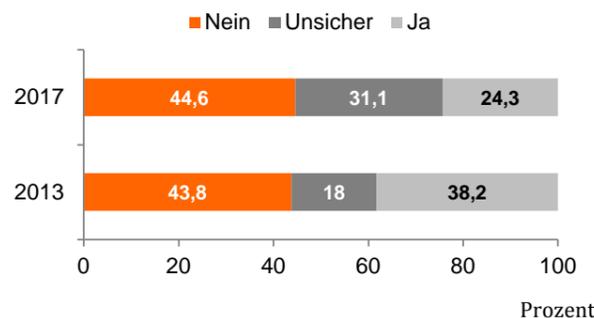
### Vergleich 2013 – 2017: Mehr Frauen

Da sich die Untersuchung aus dem Jahr 2013 ausschließlich auf Bachelorstudierende konzentrierte, beschränkt sich auch der nachfolgende Vergleich auf diese Qualifikationsgruppe. Ohne Berücksichtigung der Masterstudierenden können sich bei den folgenden Ergebniswerten Abweichungen von den oben angeführten Studienresultaten ergeben. Auch ist darauf hinzuweisen, dass in der Vergangenheit keine geschlechterdifferenzierten Aussagen getroffen werden konnten. Der Anstieg der Anzahl an weiblichen Befragten in der Fakultät Elektrotechnik von 8,6 Prozent im Jahr 2013 auf 14,6 Prozent im Jahr 2017 ermöglicht die diesjährig aufgeführten Geschlechtervergleiche.

### Unklarheiten über Stellenaussichten deutlich angewachsen

Studierende der Fakultät Elektrotechnik haben heute deutlich seltener eine Stelle in Aussicht. Im Jahr 2013 gaben noch 38 Prozent der Bachelorstudierenden an, ein festes Stellenangebot zu besitzen, während es gegenwärtig nur noch 24,3 Prozent sind (s. Abbildung 5.4). Entsprechend ist die Unsicherheit bezüglich einer späteren Festanstellung im Vergleich zu 2013 angestiegen: Von vormals 18 Prozent sind sich heute 31,1 Prozent der Studierenden unsicher, ob sie eine feste Einstiegsposition in Aussicht haben.

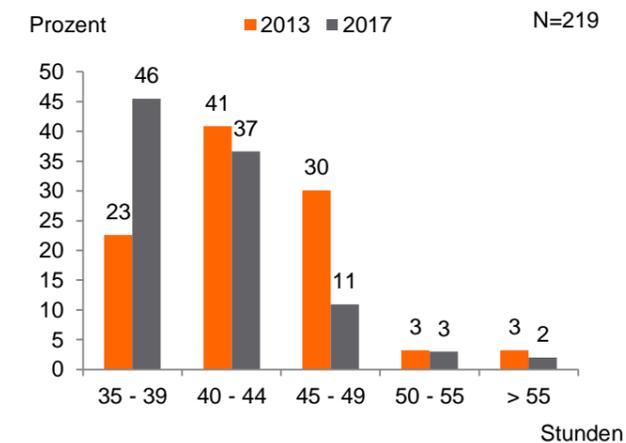
Abb. 5.4: Bereits eine Stelle in Aussicht?



### Mehr Gehalt aber weniger Stunden?

40.000 bis 50.000 Euro erwarten nach wie vor ca. 70 Prozent der Bachelorstudierenden. Ein Anstieg ist im überdurchschnittlichen Gehaltssegment zu verzeichnen. Gegenüber 8,6 Prozent im Jahr 2013 halten heute 17 Prozent ein Einstiegsgehalt von über 50.000 Euro für realistisch. Demgegenüber hat sich jedoch die Einschätzung einer vertretbaren Arbeitszeit drastisch verändert: 2013 waren noch 37 Prozent der Studierenden bereit, für Karriere und Aufstieg Überstunden zu leisten und über 45 Stunden pro Woche zu arbeiten. 2017 kommt dies nur noch für 17 Prozent der Bachelorstudierenden der Elektrotechnik in Frage kommen (s. Abbildung 5.5). Ein Widerspruch, mehr Gehalt aber weniger Arbeit, entsteht.

Abb. 5.5: Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit im Vergleich 2013 und 2017



Christin Bierfischer, Kerstin Grobe und Sarah Reinhold

Unternehmen wirken auf Studierende der Elektrotechnik besonders attraktiv, wenn spannende Aufgabeninhalte, gutes Betriebsklima und ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Beruflichem und Privatem gegeben sind. Die Mehrheit der Studierenden hat bereits vor dem Studium tiefere berufliche Erfahrung gesammelt und erhält Einstiegspositionen meist bei aktuellen oder ehemaligen Arbeitgebern. Ihre Gehaltserwartungen sind im Vergleich zu 2013 weitgehend konstant geblieben, die durchschnittlich gewünschte Arbeitszeit ist jedoch drastisch gesunken. Vor allem die Masterstudierenden legen großen Wert auf eine angemessene Bezahlung und erwarten höhere Gehälter als die Bacheloranden. Hoch im Kurs stehen große und mittelständische Unternehmen, die sich vorzugsweise in Augsburg und dessen Umkreis befinden. In puncto zukunftsorientierte Arbeitsweisen sind die Befragten eher abwehrend.

### 6 Fakultät für Informatik

Aus den Bachelorstudiengängen nahmen an der Umfrage 49 Studierende teil, 45 davon sind männlich und vier weiblich. Aus den Masterstudiengängen sind es 23 Studierende mit 17 männlichen und sechs weiblichen Teilnehmern.

### Viel berufliche Erfahrung, aber nur wenige Auslandsaufenthalte

Nur 6,9 Prozent der Studierenden haben noch keine beruflichen Erfahrungen gesammelt. 14,1 Prozent der Studierenden haben bis zu sechs Monate Berufserfahrung, 22,2 Prozent von sechs Monaten bis zu einem Jahr und 12,5 Prozent von einem Jahr bis zu zwei Jahren. Der größte Anteil von 28,2 Prozent liegt zwischen zwei und fünf Jahren. 15,3 Prozent haben bereits über fünf Jahre in einem Betrieb gearbeitet. Damit ist die Verteilung ähnlich wie die der Gesamtheit aller Studierenden.

Anders ist dies bei der Auslandserfahrung. Hier geben 16,7 Prozent der Befragten an, bereits Erfahrung im Ausland gesammelt zu haben. Damit liegen sie deutlich unter dem Wert der Gesamtheit, von denen 26,1 Prozent der Studierenden im Ausland waren.

### Große und mittelständische Unternehmen sind am beliebtesten

Die Studierenden sollten eine Rangreihe von eins bis vier aufstellen um anzugeben, welche Unternehmensgröße ihnen am liebsten ist. Großunternehmen und mittelständische Unternehmen sind mit einem Mittelwert von 2,2 am beliebtesten. Auf dem dritten Platz liegen die internationalen Konzerne (Mittelwert = 2,4). Am unbeliebtesten sind die Kleinunternehmen. Diese erreichen nur einen Mittelwert von 3,2.

### Studierende wollen vor allem interessante Aufgaben

Von zentraler Bedeutung ist natürlich die Frage, welche Kriterien den Studierenden bei der Wahl des Arbeitgebers wichtig sind. Den Studierenden in der Fakultät Informatik ist ein interessanter Aufgabenbereich am wichtigsten. Hier liegt der Mittelwert bei 5,3 auf einer sechsstufigen Skala von 1 = unwichtig bis 6 = sehr wichtig. Auf Platz 2 und 3 kommen ein gutes Betriebsklima (M = 5,2) und eine gute Work-Life-Balance (M = 4,9). Diese ersten drei Platzierungen sind identisch mit denen der Gesamtheit. Am wenigsten wichtig sind Produkte oder Dienstleistungen, die das

Unternehmen anbietet (M = 3,5), sowie die Internationalität (M = 2,8). Auch wenn in der Gesamtheit die Rangfolge dieser Kriterien gleich ist, schneiden die einzelnen Kriterien bei den Studierenden der Informatik noch schlechter ab und werden noch geringer bewertet. Die restlichen Kriterien unterscheiden sich eher minimal, wobei auffällt, dass das Gehalt bei unseren Befragten etwas weiter hinten in der Rangfolge angesiedelt ist.

Bei der Frage, was ein eher unattraktives Unternehmen tun kann, um trotzdem Studierende der Informatik zu gewinnen, wird der interessante Aufgabenbereich mit einem Mittelwert von 5,1 auf einer sechsstufigen Skala ebenfalls am höchsten bewertet. Darauf folgen das überdurchschnittliche Gehalt (M = 4,9) und die Karrierechancen (M = 4,5) auf den Plätzen zwei und drei. Interessant ist, dass das Gehalt nur minimal unter dem Mittelwert des attraktiven Aufgabenbereiches liegt, obwohl es von den Studierenden bei den Attraktivitätsfaktoren als eher unwichtig bewertet wird. Das wiederum zeigt, dass ein gutes Gehalt in der Praxis doch nicht so unwichtig ist.

Ebenfalls von Bedeutung sind die Karrierechancen. Hier könnte man das lebenslange Lernen mit einbringen, da 56,9 Prozent der Informatiker/-innen dies als wichtig einstufen (siehe Abbildung 6.3). Doch hier ist auch ein Widerspruch zu vermerken. Obwohl die Karrierechancen eine bedeutende Position einnehmen, wollen nur 45,8 Prozent der Studierenden der Informatik Verantwortung übernehmen. Allerdings ist die gleiche Anzahl der Studierenden (45,8 Prozent) nicht sicher, ob sie Verantwortung übernehmen möchten. Daher können vermutlich noch einige überzeugt werden, doch Verantwortung zu übernehmen, um beruflich voranzukommen und aufzusteigen.

Der Wunsch nach einem Home-Office (M = 3,9) und Fahrkostenerstattung (M = 3,6) ist deutlich weniger ausgeprägt. Der Firmenwagen (M = 2,9) und die Kinderbetreuung (M = 2,6) ist weder den Absolventen der Informatik noch der Gesamtheit aller Studierenden wichtig, letzteres dürfte vor allem auf das geringe Alter der Befragten zurückzuführen sein.

### Gehaltserwartungen bleiben unverändert

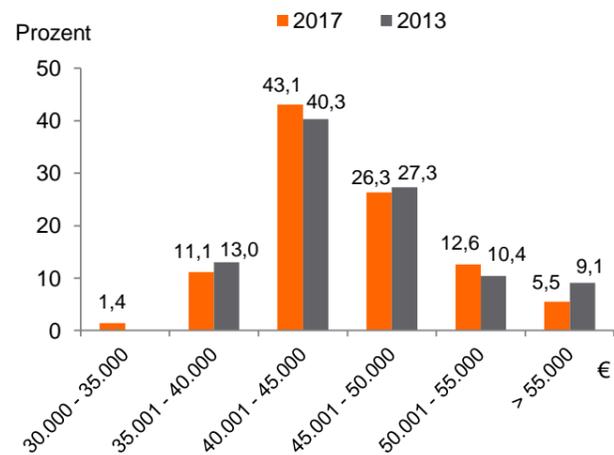
Bei der Frage, ob Informatiker/-innen mehr Gehalt oder mehr Spaß bei der Arbeit bevorzugen, antworten 85,5 Prozent, sie würden lieber mehr Spaß und dafür weniger Gehalt wollen.

Der Großteil der Befragten (43,1 Prozent) möchte ein Einstiegsgehalt zwischen 40.001 Euro und 45.000 Euro. Hier liegt auch der größte Unterschied zur Allgemeinheit bei welcher nur 34,5 Prozent ein solches Einstiegsgehalt

fordern. Unter 40.000 Euro Einstiegsgehalt ist nur eine geringe Anzahl der Absolvierenden (12,5 Prozent) bereit zu arbeiten. Knapp über ein Viertel der Befragten rechnet mit einem Gehalt zwischen 45.001 Euro und 50.000 Euro. Nur 5,6 Prozent der Informatikstudierenden halten ein Einstiegsgehalt über 55.000 Euro für realistisch (Abbildung 6.1). Die Gehaltserwartung ist erstaunlicherweise etwas gegenläufig zum Trend des Arbeitsmarktes, da derzeit Informatiker/-innen ja stark gesucht werden. Eigentlich hätte hier eine Lohnsteigerung erfolgen müssen. Eine Erklärung liegt wohl darin, dass die Studierenden weniger arbeiten wollen. Dies ist in der Auswertung der Wochenstunden in Abbildung 6.2 genauer dargestellt. Das Kriterium Gehalt ist bei den Arbeitgeberattraktivitätsfaktoren im Mittelfeld vorzufinden, was nicht ganz verständlich ist, da die Informatikstudierenden im Schnitt doch ein hohes Gehalt fordern. Offensichtlich erachten sie ein gutes Einkommen als selbstverständlich.

Erstaunlich ist allerdings, dass sich die Gehaltserwartungen im Vergleich zu der Befragung der Informatikstudierenden im Jahre 2013 kaum verändert haben. Damals wollten 21,6 Prozent ein Gehalt über 50.000 Euro, 2017 sind es 18,1 Prozent.

Abb. 6.1: Vergleich der Gehaltsvorstellungen der Informatikstudierenden 2017 und 2013



### Unbefristete Arbeitsverträge und flexible Arbeitszeiten werden präferiert

Der beliebteste Arbeitsvertrag ist der unbefristete. Diesen würden 67 Prozent auf jeden Fall annehmen, ablehnen würde diese Vertragsform niemand. Auf dem zweiten Platz liegt der befristete Vertrag. Diesen würden 20 Prozent sicher und 43 Prozent möglicherweise annehmen. Eher ablehnend stehen die Studierenden anderen Arbeitsformen gegenüber. Am ehesten können sie sich noch die

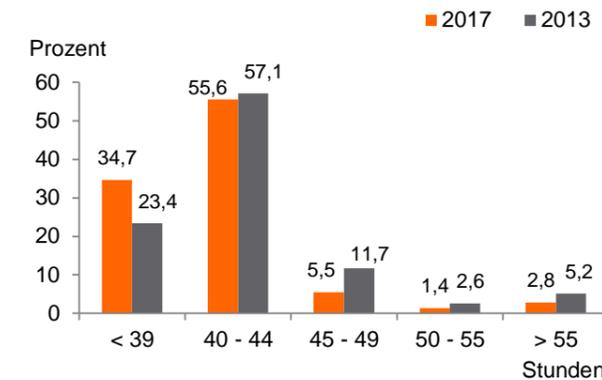
Selbständigkeit vorstellen. Teilzeit und Crowdfunding möchte keiner sicher annehmen, sondern diese werden nur noch möglicherweise mit 32 Prozent (Teilzeit) und 17 Prozent (Crowdfunding) angenommen. Am schlechtesten schneidet die Leiharbeit ab. Diese lehnen 86 Prozent sofort ab.

Somit bleibt die Reihenfolge der Beliebtheit der Vertragsarten im Vergleich zur Befragung 2013 gleich. Dennoch kann man hier eine Veränderung feststellen. 2013 nahmen noch 90 Prozent der Studierenden den unbefristeten Vertrag sicher an, während es nun nur noch 66,7 Prozent sind. Anders herum verhält es sich mit dem befristeten Vertrag, den jetzt mit 20 Prozent mehr als doppelt so viele annehmen würden. Diese Veränderung könnte auf die gute Arbeitsmarktsituation zurückzuführen sein. Studierende haben vermutlich weniger Angst, nach Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses ohne Job dazustehen.

Beim Arbeitszeitmodell sind die Präferenzen ebenfalls sehr deutlich. So geben 76,4 Prozent der Studierenden an, flexible Arbeitszeiten zu bevorzugen. 15,3 Prozent der Befragten ist die Vertrauensarbeitszeit am liebsten. 4,2 Prozent bevorzugen eine feste Arbeitszeit und für nur 4,2 Prozent der AbsolventInnen in Informatik ist das Arbeitszeitmodell unwichtig.

Wie viele Stunden wollen die Informatiker/-innen pro Woche arbeiten? Über die Hälfte (55,6 Prozent) der Befragten ist bereit, zwischen 40 und 44 Stunden in der Woche zu arbeiten. In der Befragung 2013 war dieser Wert mit 57 Prozent recht ähnlich. Weitere 29,2 Prozent geben an, zwischen 35 und 39 Wochenstunden in der Arbeit verbringen zu wollen. Unter 35 Stunden wollen noch 5,6 Prozent arbeiten. Damit ergibt sich im Vergleich zur ersten Studie von 2013 ein Anstieg um 11 Prozent der Studierenden, die weniger als 39 Stunden arbeiten wollen.

Abb. 6.2: Präferierte Wochenarbeitszeit



Zudem bestätigt sich der Trend zu weniger Überstunden. Waren 2013 noch 19,5 Prozent bereit, über 45 Wochen-

stunden zu arbeiten, sind es 2017 nur noch 9,7 Prozent. Obwohl die Informatiker/-innen im Schnitt ein hohes Einstiegsgehalt fordern, ist nur ein geringer Anteil von ihnen zu Überstunden bereit.

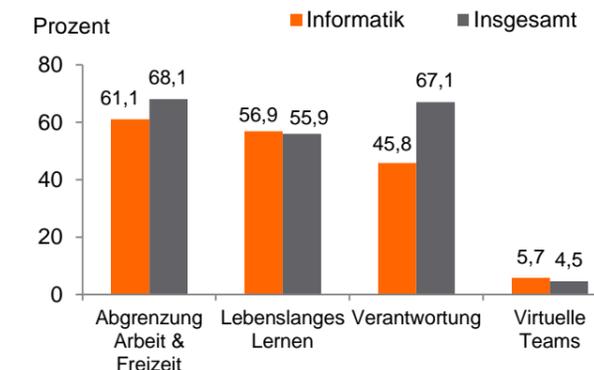
### Neue Arbeitswelt – Perspektive der Augsburger Studierenden

Aktuell wird die Arbeitswelt 4.0 mit den zu erwartenden Änderungen in Arbeitsforderungen und Arbeitstätigkeit intensiv diskutiert. Wie stehen die Absolventen der HS Augsburg zu einer sich verändernden Arbeitswelt? Wir haben dazu mehrere Fragen gestellt:

### Flexible Arbeitszeitmodelle, aber auch Trennung Arbeit und Freizeit

Oben wurde bereits erläutert, dass 76,4 Prozent der Informatiker/-innen eine flexible Arbeitszeit wünschen. Doch andererseits erwarten 61,1 Prozent aller Befragten – und sogar 68,1 Prozent der Informatiker/-innen – eine klare Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit. D. h. gewünscht ist eine individuelle Zeitsouveränität, bei der/die Einzelne selbst entscheidet, wann er/sie mit der Arbeit beginnt, Pausen macht und die Arbeit beendet. Doch ein Work-Life-Blending wird vom Nachwuchs klar abgelehnt – man will am Abend oder am Wochenende eben gerade nicht für Kollegen, Vorgesetzte oder Kunden erreichbar sein. Moderate Überstunden werden akzeptiert, doch die Freizeit gilt als heilig und unantastbar. Dies dürfte die Mitarbeitersuche gerade für Firmen schwierig machen, die ihren Mitarbeitern/-innen hohe Zeitsouveränität zugestehen wollen (z. B. Arbeit am Abend und dafür den Nachmittag frei) oder die stark international aktiv sind, wenn neue Kollegen auf einer klaren Abgrenzung beharren.

Abb. 6.3: Für welche Konzepte sind die Absolvierenden positiv gestimmt? (Antwort „ja“)



### Arbeitsortflexibilisierung ist noch kein Thema für den Nachwuchs

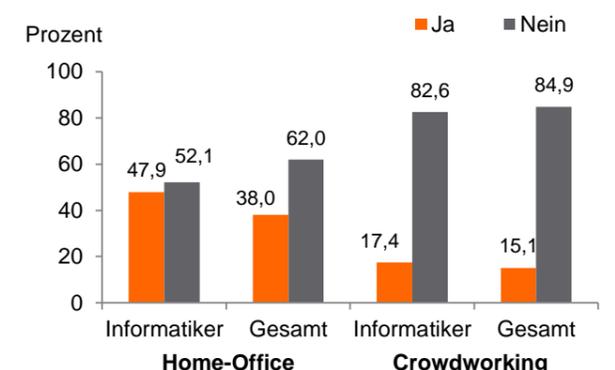
Unter virtuellen Teams versteht man eine Gruppe, die standortübergreifend an gemeinsamen Zielen zusammenarbeitet, wobei sie überwiegend Kommunikationsmedien zur Kontaktaufnahme nutzt.

Virtuelle Teams sind sowohl bei den Absolventen der Informatik als auch beim Rest der Studierenden sehr unbeliebt. Nur jeweils ca. fünf Prozent in beiden Gruppen wollen diese Form der Arbeit. Jedoch ist hier der Anteil der Unsicheren mit über 50 Prozent sehr hoch. Erstaunlich ist, dass gerade Informatiker/-innen, die relativ leicht flexibel und ortsunabhängig arbeiten können, den Chancen der neuen Arbeitswelt sehr ablehnend gegenüberstehen.

In diesem Zusammenhang ist es ebenfalls nicht ganz ersichtlich, weshalb Crowdfunding als Arbeitsansatz bei Informatikstudierenden sehr unbeliebt ist, da sie auf flexiblen Arbeitszeiten bestehen. Denn fast die Hälfte unserer befragten Studierenden gibt an, Crowdfunding keinesfalls als Arbeitsverhältnis zu akzeptieren. Nur 17 Prozent ziehen es möglicherweise in Betracht. Ein großer Faktor für diese Einstellung der Studierenden könnte womöglich die geringe Vergütung der Crowdworker sein. Daneben ist es vorstellbar, dass die Informatiker/-innen einen festen und sicheren Arbeitsplatz in Unternehmen bevorzugen, denn ein sicherer Arbeitsplatz ist für Informatiker/-innen am 4. Rangplatz ein wichtiges Kriterium.

Dass das Konzept Home-Office die Absolventen eher anspricht, ist nicht sehr verwunderlich. Die Beliebtheit von Home-Office ist bei den Studierenden der Informatik (48 Prozent) höher als in der Grundgesamtheit der Befragten (38 Prozent). Im Grunde haben Informatiker/-innen sehr gute Chancen, im Home-Office zu arbeiten, solange sie nicht auf die Struktur und Betriebsausstattung im Unternehmen angewiesen sind bzw. nicht vor Ort gebraucht werden.

Abb. 6.4: Einstellung zu Home-Office und Crowdfunding



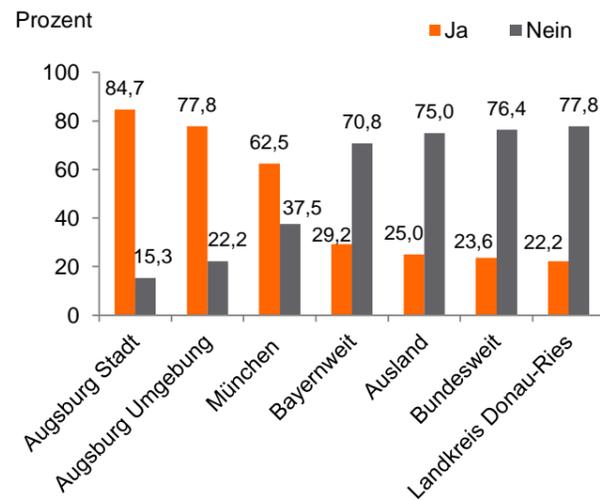
### Mobilitätsverhalten bei Informatikern

Welche Fahrzeit zur Arbeitsstelle würden die zukünftigen Absolventen in Kauf nehmen? Ein geringer Anteil wäre bereit, länger als eine Stunde zu fahren. Ein Viertel würde immerhin noch zwischen 46 und 60 Minuten Zeit aufwenden. Die Hälfte aller Befragten wäre bereit, zwischen 30 bis 45 Minuten zu fahren.

### Ballungsgebiete besonders attraktiv

Der Standort der potenziellen Arbeitgeber spielt für die Informatiker/-innen eine entscheidende Rolle. Während 62 der 72 Befragten angeben, einen Umzug grundsätzlich zu akzeptieren, sind die wenigsten dazu bereit, zukünftig im Donau-Ries, bayernweit, bundesweit oder im Ausland tätig zu sein (s. Abbildung 6.5).

Abb. 6.5: Zu welchen Standorten zieht es die Absolventen?



Auffällig hierbei ist, dass die Absolventen für ihre zukünftige Arbeitsstätte eher im Ausland oder auch bundesweit suchen würden als im Landkreis Donau-Ries. In dieser Umfrage sind nur 22,2 Prozent bereit, in Donau-Ries zu arbeiten. 2013 waren es noch 32,5 Prozent. Auch die Umgebung Augsburgs hat etwas an Attraktivität verloren, so wollten dort 2013 noch 81,3 Prozent arbeiten, während es jetzt nur noch 77,8 Prozent sind. Augsburg selbst konnte hingegen um 5,9 Prozent auf 84,7 Prozent an Beliebtheit zulegen.

### Medieneinsatz beim Personalmarketing

Am besten erreichen Unternehmen die Studierenden der Informatik in Online-Jobbörsen. Dies gaben 58,6 Prozent

der Befragten Informatiker sowie 53,7 Prozent der Gesamtgruppe an. Informatikstudierende kann man ebenso wie alle anderen Studierenden sehr gut über die Unternehmenshomepage ansprechen. Für die Informatiker ist es mit 52,1 Prozent das zweitwichtigste Medium, um die Aufmerksamkeit zu gewinnen. Die Jobmesse schneidet bei unseren Befragten viel besser ab als bei der Allgemeinheit der Studierenden (42,9 Prozent versus 28,3 Prozent). Über Bekannte hingegen finden nur 23,9 Prozent einen Job, was deutlich weniger ist als bei der Allgemeinheit (40,7 Prozent). Print-Werbung und Social Media sind bei beiden Gruppen eher unwichtig. Dieses Ergebnis ist etwas überraschend, da allgemein angenommen wird, dass es leicht sein sollte, vor allem Informatiker/-innen in sozialen Netzwerken anzutreffen. Es besteht auch die Möglichkeit, dass die Social Media Werbung nicht effektiv genug und verbesserungswürdig ist.

### Über die Hälfte der Absolvierenden hat keine Stelle in Aussicht

37,5 Prozent der Informatiker/-innen haben nach ihrem Abschluss bereits ein Arbeitsplatzangebot vorliegen. Damit sind dies deutlich mehr als 2013: Damals hatten nur 22,5 Prozent der Studierenden sicher einen Arbeitsplatz. Bei 12,5 Prozent ist die Situation noch unsicher, wobei der Anteil hier deutlich um 16,3 Prozent gesunken ist. Es ist also so, dass die Arbeitgeber den Studierenden frühzeitiger eine Stelle zusichern, um sie an sich zu binden, als dies 2013 der Fall war. Immerhin die Hälfte aller Studierenden hat noch keine Stelle in Aussicht. Diese können also noch von den Unternehmen überzeugt werden.

Simon Fischer, Yasemin Sungur, Roland Kriesche

Die meisten Studierenden bevorzugen ein großes oder ein mittelständisches Unternehmen. Der Aufgabenbereich und das Betriebsklima sind die wichtigsten Entscheidungskriterien der Studierenden in Informatik.

Beim Gehalt fordern über 40 Prozent ein Einstiegsgehalt zwischen 40.000 Euro und 45.000 Euro. Die Mehrheit will maximal eine 40 bis 44 Stundenwoche und die Arbeitszeiten sollten flexibel sein. Unbefristete Arbeitsverträge sind die beliebtesten. Unattraktive Arbeitgeber können Absolventen/-innen mit attraktiven Arbeitsbereichen und überdurchschnittlichem Gehalt locken.

Die meisten wären bereit umzuziehen, jedoch im Grunde nur in Ballungsgebiete. Des Weiteren nehmen sie eine längere Fahrzeit als 30 bis 45 Minuten nicht in Kauf. Mehr als die Hälfte der Informatiker/-innen hat keine Stelle in Aussicht und kann somit noch vom Arbeitgeber überzeugt werden.

### 7 Fakultät für Maschinenbau und Verfahrenstechnik

Von den insgesamt 548 befragten Studierenden der Hochschule Augsburg entfallen 64 auf die Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik, wovon 36 (56 Prozent) im Bachelor und 34 (44 Prozent) im Master studieren. Unter den Befragten dieser Fakultät sind 11 Personen weiblich (17 Prozent) und 53 männlich (83 Prozent).

An Bachelorstudiengängen wurden Maschinenbau und Umwelt- und Verfahrenstechnik befragt. Auch die Masterstudiengänge Leichtbau und Faserverbundtechnologie sowie Umwelt- und Verfahrenstechnik wurden in die Befragung aufgenommen.

### Ein interessanter Aufgabenbereich ist den Studierenden am wichtigsten

Welche vier Kriterien sind für Studierende der Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik am wichtigsten? An erster Stelle steht hier der Aufgabenbereich mit einem Mittelwert von 5,4, dicht gefolgt vom Betriebsklima mit einem Mittelwert von 5,3. Auch die Work-Life-Balance spielt für die Befragten der Fakultät Maschinenbau eine entscheidende Rolle. Die Studierenden der Fakultät Maschinenbau wählen diese auf Rang drei, wobei der Mittelwert bei 5,2 liegt. Des Weiteren geben viele der StudentInnen an, dass für sie ein sicherer Arbeitsplatz von großer Bedeutung ist (Mittelwert = 5,1). Somit sind die Ergebnisse ähnlich wie die der Studie aus dem Jahr 2013, mit Ausnahme des Aspektes der Work-Life-Balance, welcher im Jahr 2017 deutlich an Bedeutung gewonnen hat. Vor vier Jahren stand diese lediglich auf Rang sechs von insgesamt 12 aufgelisteten Kriterien zur Arbeitgeberattraktivität.

### Große Unternehmen stehen bei den Studierenden hoch im Kurs

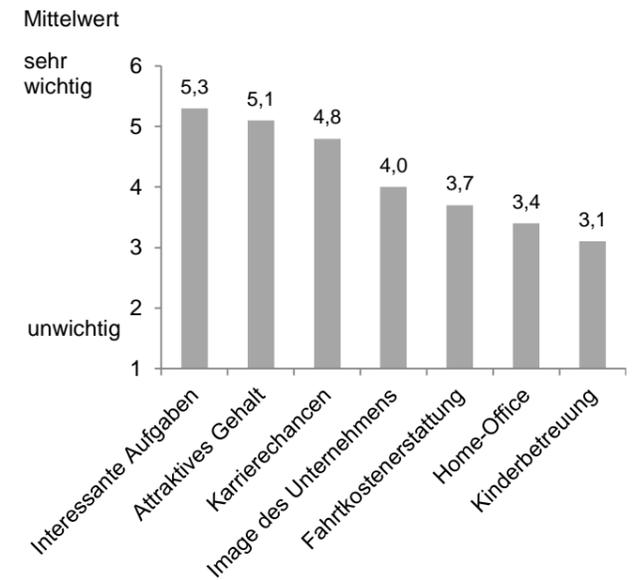
48 Prozent aller befragten Absolventen und Absolventinnen dieser Fakultät präferieren ein großes Unternehmen bei der Wahl ihres zukünftigen Arbeitgebers.

Weitere 28 Prozent halten wiederum einen internationalen Konzern für besonders attraktiv. Insgesamt

lehnen 73 Prozent der Maschinenbau-/ Verfahrenstechnikstudenten und -studentinnen ein kleines Unternehmen als Arbeitgeber ab und wählten dieses auf den letzten Rang.

Aufgrund dessen stellt sich die Frage, was nun die weniger bevorzugten Unternehmen, wie eben beispielsweise kleinere Unternehmen bieten können, um das Interesse der Absolventen dennoch zu gewinnen. Abbildung 7.1 zeigt, dass dies vor allem durch die Vergabe interessanter Aufgaben, ein überdurchschnittliches Gehalt und Karrierechancen möglich.

Abb. 7.1: Ausgleichsfaktoren eines unattraktiven Unternehmens



Zu beobachten ist außerdem, dass neben der Kinderbetreuung das Home-Office bei den Maschinenbaustudenten am schlechtesten nicht überzeugend wirkt. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die meisten der Befragten in dieser Fakultät zum einen männlich und zum anderen noch relativ jung sind (Durchschnittsalter 24 Jahre).

Demnach legen sie ihren Fokus nicht unbedingt auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Was das Desinteresse an dem Aspekt des Home-Office angeht, so ist dies damit zu erklären, dass die Branche des Maschinenbaus für diese Arbeitsform weniger geeignet erscheint.

## Übernahme von Verantwortung im Beruf gewinnt an Bedeutung

Zunächst sticht ins Auge, dass sich die deutliche Mehrheit von 77 Prozent eine Abgrenzung von Arbeit und Freizeit wünscht. Die Befragten konnten dabei zwischen drei Kriterien (nein = 1, vielleicht = 2, ja = 3) wählen. Auch scheint sich die Übernahme von Verantwortung mit 63 Prozent Zustimmung zu einem Trend zu entwickeln. Ebenso will über die Hälfte (55 Prozent) der zukünftigen Absolventen und Absolventinnen lebenslang im Beruf lernen. Außerdem zeigt sich, dass bloß fünf Prozent der Befragten in virtuellen Teams arbeiten wollen.

## Spaß ist wichtiger als Gehalt

81 Prozent der Befragten der Fakultät Maschinenbau haben lieber mehr Spaß im Job und dafür weniger Gehalt, während bloß 19 Prozent für mehr Gehalt weniger Spaß in Kauf nehmen würden. Vergleichen wir die Geschlechter: 79 Prozent der Männer und sogar 91 Prozent der Frauen präferieren mehr Spaß im Beruf vor dem Gehalt.

## Masteranden fordern ein höheres Gehalt als die Bacheloranden

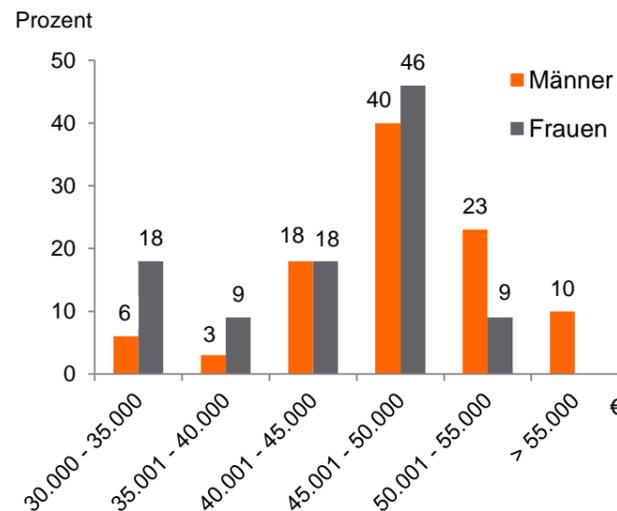
Bei der Auswertung der Studie wurde deutlich, dass die Gehaltsvorstellungen signifikant ( $p < 0,01$ ) vom Qualifikationsniveau der Studenten und Studentinnen abhängen.

Die Masterstudierenden verlangen im Vergleich zu den Bachelorstudierenden ein höheres Jahresgehalt. Dieses Ergebnis wurde bereits in der Befragung von 2013 deutlich. Während die Masterstudierenden zu 36 Prozent 50.001 bis 55.000 Euro fordern, verlangen dies nur neun Prozent der Bachelorstudierenden. Die Mehrheit der Studenten und Studentinnen in den Bachelorstudiengängen ordnet sich im mittleren Bereich der Einstiegsgehaltshöhe ein, beispielsweise sehen sich 31 Prozent in der Gehaltsklasse von 40.001 bis 45.000 Euro, während bloß vier Prozent der Masteranden dieses Gehalt für angemessen halten.

Abbildung 7.2 geht auf die Gehaltsvorstellungen von Männern und Frauen ein. Zu erkennen ist, dass sich

überwiegend Männer in den Gehaltsstufen über 50.000 Euro sehen.

Abb. 7.2: Gewünschter Jahresverdienst im Geschlechtervergleich



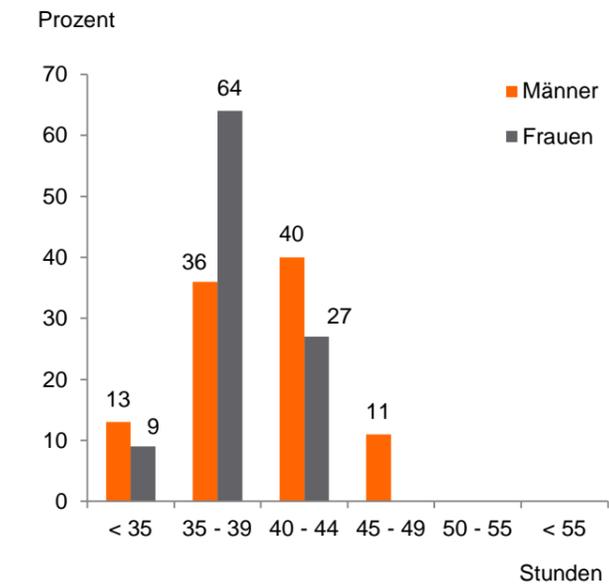
## Bei höheren Gehaltsvorstellungen steigt die Bereitschaft für Überstunden

Je höher die Bereitschaft ist, mehr zu arbeiten, desto höher sind die Gehaltsvorstellungen der Absolventen und Absolventinnen. Allerdings zeigt sich ein Unterschied im Qualifikationsgrad der Befragten. Obwohl die Masterstudierenden ein höheres Einstiegsgehalt erwarten, wünscht sich die Mehrheit von diesen eine geringere Arbeitszeit als die Bachelorstudenten und -studentinnen. So sind 64 Prozent der Masteranden bereit, 35 bis 39 Stunden pro Woche zu arbeiten, während die meisten der Bacheloranden (42 Prozent) sogar eine Wochenarbeitszeit von 40 bis 44 Stunden für realistisch halten.

Die Abbildung 7.3 veranschaulicht die geschlechter-spezifischen Unterschiede bezüglich der jeweiligen Vorstellungen zu den Wochenarbeitsstunden. So zeigt sich die Mehrheit der Frauen (64 Prozent) bereit, 35 bis 39 Wochenstunden zu arbeiten. Im Gegensatz dazu halten viele Männer (40 Prozent) eine etwas höhere Arbeitszeit, nämlich 40 bis 44 Stunden, für realistisch. Im Allgemeinen ist hier zu erkennen, dass keine Bereitschaft besteht, in hohem Maße Überstunden zu leisten – hier müssten die Arbeitgeber entsprechende Anreize, beispielsweise durch

zusätzliche Gehaltszahlungen und Karriereperspektiven, geben, um die Bereitschaft zu erhöhen.

Abb. 7.3: Gewünschte Wochenarbeitszeit im Geschlechtervergleich



## Hohe Pendel- und Umzugsbereitschaft

Was die gewünschte Fahrzeit zum Arbeitsplatz angeht, bleiben die Ergebnisse im Vergleich zum Jahr 2013 relativ konstant, denn es herrscht grundsätzlich immer noch eine hohe Pendelbereitschaft in dieser Gruppe. Über die Hälfte (59 Prozent) nimmt eine Fahrzeit von 30 bis 45 Minuten in Kauf. Zum Vergleich: Im Jahr 2013 gaben 52 Prozent der Befragten an, dass sie diese Fahrzeit akzeptieren würden.

Darüber hinaus sind 25 Prozent mit einer Fahrzeit von bis zu 60 Minuten einverstanden. Allerdings würden bloß drei Prozent eine Fahrstrecke von über 60 Minuten in Betracht ziehen. Auffällig ist, dass es seit dem Jahr 2013 also keine starken Veränderungen gegeben hat, da zu diesem Zeitpunkt lediglich ein Prozent mehr eine Fahrzeit von über 60 Minuten in Erwägung zogen und 30 Prozent eine Fahrzeit von bis zu 60 Minuten akzeptierten.

Des Weiteren fällt auf, dass 20 Prozent der Befragten dieser Fakultät nicht bereit sind, wegen ihres Arbeitsplatzes umzuziehen, während sich im Jahr 2013 nur acht Prozent gegen einen Umzug aussprachen. 80

Prozent der Befragten wären bereit, für ihren Beruf innerhalb ihres Ballungsgebietes umzuziehen. Hierzu konnten die Studenten und Studentinnen zwischen folgenden Gebieten wählen: Stadt Augsburg, Landkreis Augsburg, München sowie der Landkreis Donau-Ries.

Was den Standort des Arbeitsplatzes angeht, möchten die Absolventen und Absolventinnen bevorzugt im Augsburger Landkreis arbeiten (64 Prozent), dicht gefolgt von Augsburg Stadt mit 63 Prozent. 55 Prozent würden ihren Beruf am Standort München ausüben. Außerdem können sich 22 Prozent der Studenten und Studentinnen vorstellen, im Ausland zu arbeiten.

## Wunsch nach flexiblen Arbeitszeitmodellen

Des Weiteren wurden die Studierenden zu den verschiedenen Arten der Arbeitszeitgestaltung befragt. Hier ist auffällig, dass sich die deutliche Mehrheit (78 Prozent) flexible Arbeitszeiten, d. h. Gleitzeit wünscht. Dies entspricht dem Ergebnis der anderen Fakultäten. Außerdem bevorzugen 13 Prozent der Befragten dieser Fakultät Arbeitszeiten auf Vertrauensbasis. Folglich würden bloß neun Prozent der Studenten und Studentinnen andere Arbeitszeitmodelle, wie feste Arbeitszeiten oder Schichtarbeit, in ihrem Beruf wollen.

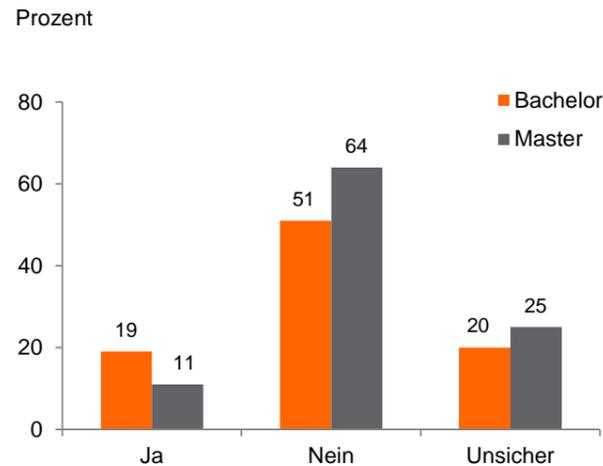
## Mehr Masteranden als Bacheloranden noch auf Jobsuche

16 Prozent der Befragten haben schon eine Stelle nach ihrem Abschluss in Aussicht. Bei 28 Prozent ist es noch unsicher und über die Hälfte (56 Prozent) haben derzeit noch kein Stellenangebot vorliegen. Abbildung 7.4 zeigt, dass mehr Masterstudierende (64 Prozent) noch kein Stellenangebot haben als Bachelorstudierende (51 Prozent). Die Erkenntnisse der Studie im Jahr 2013 verdeutlichten ebenfalls dieses Verhältnis, in welchem die Bacheloranden im Vergleich zu den Masteranden häufiger über ein Stellenangebot verfügten.

Ein Unterschied zu 2013 besteht lediglich im Rückgang des Prozentsatzes der Masterstudierenden, ohne Stellenangebot von bislang 78 Prozent auf die

bereits dargelegten 64 Prozent. Ein gegenläufiger Trend zeigt sich unter den Bachelorstudierenden. Hierbei stieg der Anteil der StudentInnen ohne Jobangebot von 45 Prozent in 2013 auf 51 Prozent in 2017. Von den insgesamt 16 Prozent der Befragten, die schon ein Stellenangebot haben, werden voraussichtlich 11 Prozent davon bei ihrem Praktikumsunternehmen ins Berufsleben starten.

Abb. 7.4: Vergleich der Stellenzusagen nach Qualifikation



Sicherheit geht beim Arbeitsverhältnis vor

Zusätzlich wurden die Studierenden nach deren Vorstellungen bezüglich des Arbeitsverhältnisses befragt. Zur Auswahl standen: unbefristeter Vertrag, befristeter Vertrag, Selbstständigkeit, Crowdfunding, Leiharbeit und Teilzeit. Hierbei gab es wieder vier Abstufungen der Befürwortung/Ablehnung dieser Modelle in Form von „keinesfalls“ bis hin zu „auf jeden Fall“. Auffällig hierbei ist, dass sich die Studierenden der Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik mehrheitlich Sicherheit hinsichtlich ihres Arbeitsplatzes wünschen. So wollen 80 Prozent der Befragten auf jeden Fall unbefristet bei ihrem Arbeitgeber tätig sein. Außerdem geben 45 Prozent der Studierenden dieser Fakultät, dass sie sich noch unsicher sind, ob sie eine Arbeitsweise in Form von Crowdfunding, unter welchem man die Aufgabenvergabe an Externe via Internetplattformen versteht, in Betracht ziehen würden.

Überwiegende Zufriedenheit im Bewerbungsprozess

Es zeigt sich eine generelle Zufriedenheit der Studenten und Studentinnen bei den bisherigen Erfahrungen bei Bewerbungsvorgängen sowie ein durchgehend signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern. Beispielsweise liegt der Mittelwert zu der Frage, ob die Gesprächspartner als freundlich befunden wurden, bei den Männern bei 4,8 (auf einer sechsstufigen Skala) und bei den Frauen sogar bei fünf, mit einem signifikanten Unterschied von  $p < 0,01$ . Außerdem fühlten sich die Bewerber grundsätzlich fair behandelt (Männer  $M = 4,5$ , Frauen  $M = 4,1$ ). Bezüglich der Ursache dieses geschlechterspezifischen Unterschieds können mehrere Vermutungen aufgestellt werden, wie beispielsweise, dass es sich für Frauen beim Bewerbungsprozess in einer männerdominierenden Branche, wie der des Maschinenbaus, als schwieriger gestaltet, Fuß zu fassen. Allerdings kann dies auch an der jeweiligen subjektiven Wahrnehmung der Befragten liegen. Die größte Unzufriedenheit herrscht bei der Wartezeit auf Rückmeldungen der Unternehmen vor – Mittelwert bei Männern lediglich 3,2 und bei Frauen 3,6.

Nicole Meinert, Daniel Neumann, Viktoria Popfinger

Entscheidende Kriterien für die Arbeitgeberwahl sind für die Studierenden der Fakultät Maschinenbau/Verfahrenstechnik ein interessanter Aufgabenbereich und das Betriebsklima, gefolgt von der Work-Life-Balance. Bevorzugt werden große Unternehmen, darauf folgen internationale Konzerne sowie der Mittelstand. Die Gehaltserwartungen sind mit durchschnittlich 45.001 bis 50.000 Euro hoch. Masteranden verlangen grundsätzlich mehr Geld, Frauen geben sich mit weniger Bezahlung zufrieden. Die gewünschte Arbeitszeit ist bei den Frauen niedriger als bei den Männern. Bei den Studenten und Studentinnen besteht generell keine Bereitschaft, weitergehende Überstunden zu leisten. Die deutliche Mehrheit will flexible Arbeitszeiten im Berufsleben. Über die Hälfte der Studierenden hat noch keine Stelle in Aussicht. Bei den Masteranden ist dieser Anteil sogar höher als bei den Bacheloranden.

8 Fakultät für Wirtschaft

Von den 548 befragten Studenten und Studentinnen aller Studiengänge nimmt die Fakultät Wirtschaft mit 173 Studierenden den größten Teil in dieser Umfrage ein. Davon studieren 95 im Bachelor und 78 im Master. Wie auch bei der Studie aus 2013 haben die Betriebswirte und Betriebswirtinnen mit 72,2 Prozent die höchste Frauenquote. Insgesamt betrachtet hat die Fakultät aktuell einen Frauenanteil von 66 Prozent. Es wurden des Weiteren Studierende der Bachelorstudiengänge Betriebswirtschaftslehre und International Management sowie der Masterstudiengänge Personalmanagement, Steuern und Rechnungslegung sowie Marketing/Vertrieb/Medien befragt. Im Folgenden wird aufgezeigt, was den Absolventen und Absolventinnen an ihren zukünftigen Arbeitgebern wichtig ist, welche Qualifikationen sie mitbringen und was sie für eine attraktive Stelle bereit sind zu leisten. Da ein Großteil der zukünftigen Arbeitgeber eine gewisse Praxiserfahrung erwartet, ist es zunächst interessant, wie viel die Absolventen davon aufweisen können. Hier kann man einen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern feststellen. Die Männer haben insgesamt schon mehr gearbeitet als die Frauen. Positiv fällt auf, dass nur 17 Prozent aller Männer und fünf Prozent aller Frauen gar keine Berufserfahrung haben. Sogar 40,4 Prozent der männlichen Studenten haben schon zwei bis fünf Jahre in ihrer Studienrichtung gearbeitet. Das Durchschnittsalter der Männer liegt bei 24,6 und das der Frauen bei 23,8 Jahren. Das Alter der Personen ist korreliert mit dem Umfang der praktischen Erfahrung. Arbeitgeber können damit rechnen, dass circa jeder Vierte schon mindestens sechs Monate bis ein Jahr in der Praxis tätig war. Außerdem wurde ersichtlich, dass fast alle Studierenden (98 Prozent) ab 23 Jahren berufliche Erfahrung gesammelt haben.

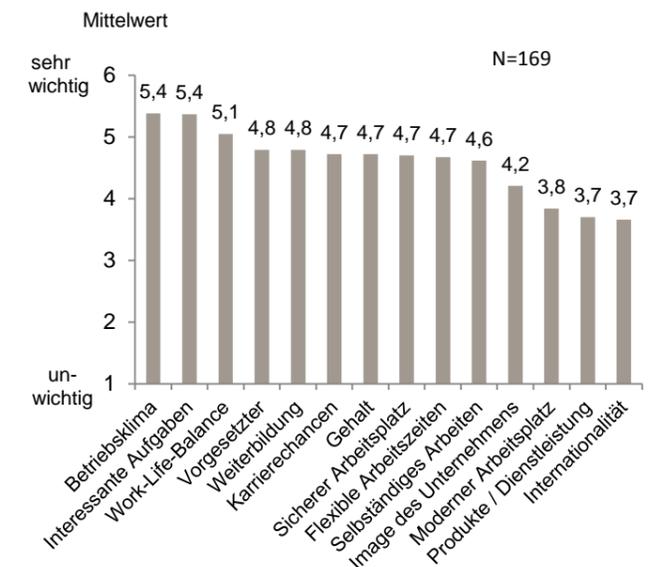
Betriebsklima, interessante Aufgabenbereiche und Work-Life-Balance hoch im Kurs

Was macht ein Unternehmen für die Betriebswirte und Betriebswirtinnen interessant und attraktiv? Wie bereits in 2013 legen sie am meisten Wert auf ein gutes Betriebsklima. Dieses Kriterium wird zudem sehr häufig bei der offenen Frage noch einmal aufgeführt, was dessen Wichtigkeit bekräftigt. Auf Platz zwei der Arbeitgeberattraktivität steht für die Wirtschaftsstudierenden ein interessanter Aufgabenbereich (s. Abbildung 8.1). 2013 stand an dieser Stelle noch das Gehalt, das bei der diesjährigen Umfrage auf Platz sieben zurückgefallen ist. Die schwindende Wichtigkeit des Gehalts lässt sich auch aus der Frage erkennen, ob den Studierenden mehr Spaß bei der Arbeit, dafür jedoch weniger Gehalt oder der umgekehrte Fall lieber sei. Hierbei betonen 83,8 Prozent der Befragten die Bedeu-

tung des Spaßes während der Arbeit und würden somit auch Gehaltseinbußen in Kauf nehmen. Es lässt sich weiterhin erkennen, dass den Frauen mit 88 Prozent der Spaß signifikant wichtiger ist als das Gehalt. Im Gegensatz dazu empfinden dies nur 74,5 Prozent der Männer genauso. Außerdem gehört zum Wunschprofil eines idealen Arbeitgebers die Work-Life-Balance. Die hohe Bedeutung der Work-Life-Balance lässt sich auch durch die Frage nach einer klaren Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit bestätigen. Hierbei stimmen 65,7 Prozent der Befragten mit einem klaren "ja" zu.

An vierter Stelle der wichtigsten Kriterien steht der/die Vorgesetzte, gefolgt von Weiterbildungsmaßnahmen, Karrierechancen, Gehalt, einem sicheren Arbeitsplatz, flexiblen Arbeitszeiten und selbstständigem Arbeiten. 57,6 Prozent der Absolventen und Absolventinnen können sich ein lebenslanges Lernen vorstellen und 82,6 Prozent möchten gerne Verantwortung im Beruf übernehmen, was auch die hohe Bedeutung, die den Weiterbildungsmaßnahmen und den Karrierechancen zugesprochen wird, bestätigt. Nur wenige Studierende achten nach eigenen Aussagen bei der Wahl des Arbeitgebers auf dessen Image, einen modernen Arbeitsplatz, die Produkte und Dienstleistungen sowie die Internationalität des Unternehmens. Es bleibt jedoch zu hinterfragen, ob diese Themen wirklich eine große Rolle für die Betriebswirte und Betriebswirtinnen spielen.

Abb. 8.1: Die wichtigsten Kriterien für Studierende der Fakultät für Wirtschaft



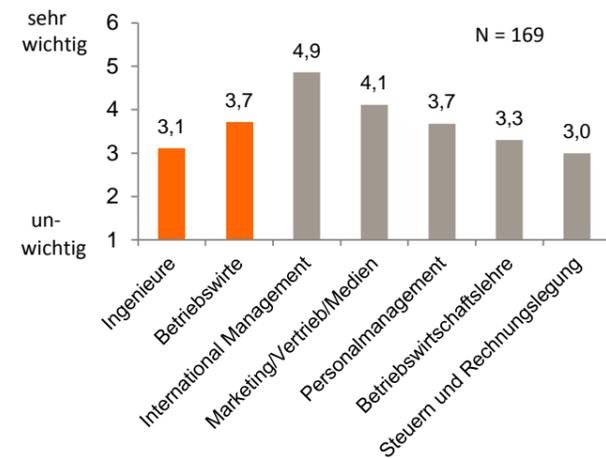
Bei einer geschlechterspezifischen Betrachtung fällt auf, dass den Männern das Gehalt signifikant wichtiger ist (Rang 4) als den Frauen (Rang 10). Auch das Thema Karrierechancen liegt bei den männlichen Studenten weiter vorne (Rang 5) als bei ihren weiblichen Kommilitoninnen

(Rang 9), wohingegen den Frauen die Führungskraft (Rang 4) und ein sicherer Arbeitsplatz (Rang 5) wichtiger sind als den Männern (Rang 7 und 9).

**Auslandserfahrung vor allem bei IM**

Hinsichtlich der bereits gesammelten Auslandserfahrung unterscheiden sich die Studiengänge signifikant. Während alle Studenten und Studentinnen von International Management bereits im Ausland waren, ist das nur bei 17,9 Prozent der Betriebswirtschaftsstudierenden der Fall. Dies lässt sich unter anderem auf den Pflicht-Auslandsaufenthalt des Studiengangs International Management zurückführen. Unter den Masterstudierenden zeigen sich ebenfalls statistische Unterschiede: Während in Personalmanagement und Marketing/Vertrieb/Medien jeweils über die Hälfte schon im Ausland war, ist das bei Steuern und Rechnungslegung nur bei einem Viertel der Fall.

Abb. 8.2: Wie wichtig ist den Studierenden die Internationalität der Unternehmen? (Mittelwert)

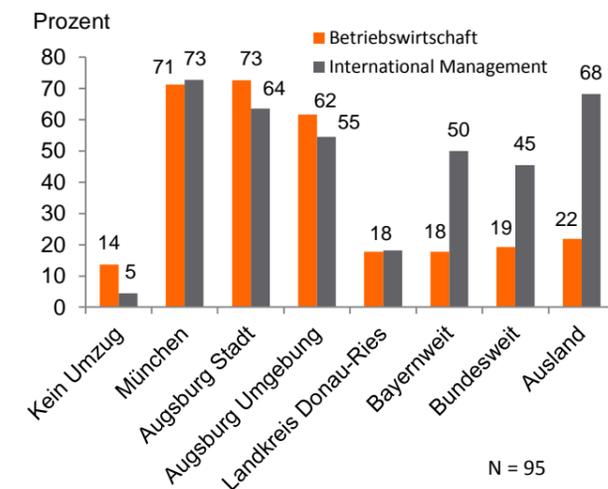


Auch bei der Frage nach der Wichtigkeit zeigt das Thema Internationalität der Unternehmen statistische Unterschiede beim Vergleich der Studiengänge auf. Für die Studenten und Studentinnen aus dem Studiengang International Management ist dieser Aspekt sehr wichtig (bei dieser Gruppe Rangplatz 4, Mittelwert M = 4,9 auf einer sechsstufigen Skala), gefolgt von den Studiengängen Marketing/Vertrieb/Medien (M = 4,1), Personalmanagement (M = 3,7) und Betriebswirtschaftslehre (M = 3,3). Am wenigsten Wert auf die Internationalität legen die Studierenden aus dem Masterstudiengang Steuern und Rechnungslegung, was sich durch die länderspezifischen Richtlinien und Gesetze in dieser Fachrichtung begründen lässt. Bei einem Vergleich zwischen Ingenieuren und Betriebswirten fällt auf, dass den Studierenden der Fakultät für Wirtschaft dieser Gesichtspunkt signifikant wichtiger ist als den Ingenieuren (M = 3,7 versus M = 3,7).

**Standort Augsburg ist attraktiv**

Nun ist die Frage, ob sich der Unterschied zwischen den Studiengängen Betriebswirtschaft und International Management auch auf die Wahl des Ortes der zukünftigen Arbeitsstelle auswirkt. Sind die Studierenden bereit, für den Arbeitgeber umzuziehen, und welcher Standort ist am attraktivsten? Die Betriebswirtschaftsstudierenden würden zu 72,6 Prozent gerne in Augsburg arbeiten und zu 61,6 Prozent in der Umgebung. Dies stellt einen größeren Anteil als bei den Studierenden von International Management dar. Auffällig ist die Bereitschaft, bayernweit oder bundesweit einen Job anzunehmen. Hier würden 50 Prozent der international Studierenden bayernweit und fast 46 Prozent bundesweit eine Stelle in Erwägung ziehen, wohingegen bei den Betriebswirten und Betriebswirtinnen nur knapp jeder/jede Fünfte diesen Standort wählen würde (s. Abbildung 8.3). Nun ist es vor allem interessant, wie es um die Standorte im Ausland steht. Schaut man sich die Zahlen von 2013 an, ist das Ergebnis ernüchternd. Sie lagen damals bei den Betriebswirten und Betriebswirtinnen bei 30 Prozent und bei den International Management-Studierenden bei 40 Prozent, die bereit waren umzuziehen. Interessanterweise kam es zu Verschiebungen dieser Zahlen. Auf 21,9 Prozent fällt die Zahl der Betriebswirte und Betriebswirtinnen, während jedoch die Attraktivität der Standorte im Ausland für die International Management-Studierenden um etwa 28 Prozent auf 68,2 Prozent gestiegen ist. Es ist hier ein eindeutiger Unterschied in der Mobilität zwischen den Studienrichtungen zu erkennen.

Abb. 8.3: Unterschiede in der Standortwahl zwischen den Studiengängen



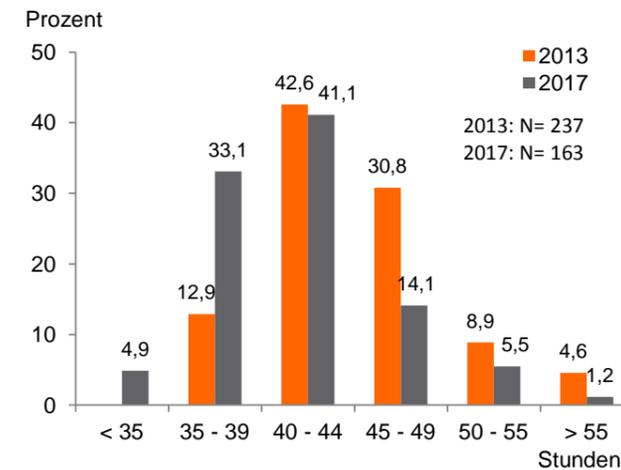
Welche Rolle spielt dabei der Wohnort in der Standortwahl für die Fakultät Wirtschaft? Vorab ist zu sagen, dass 13,9 Prozent der Befragten in dieser Entscheidung unflexibel sind und gar keinen Umzug in Erwägung ziehen. Überraschenderweise spielt der Ort des Jobs für die Augsburger

keine große Rolle. Sie zeigen sich allgemein offen gegenüber einer Veränderung und würden mit rund 70 Prozent genauso gern in München wie auch in Augsburg arbeiten. Das Ausland würde sogar für rund 40,4 Prozent in Betracht gezogen werden. Der Ausreißer hierbei ist der Landkreis Donau-Ries, für den sich nur jeder/jede Zehnte entscheiden würde. Doch wollen alle mit dem Wohnort Donau-Ries dort bleiben und einen Job annehmen. In Frage kommen für diese Gruppe noch Augsburg und Umgebung, allerdings liegt die Präferenz eindeutig in der Heimat. Anhand dieses Ergebnisses ist für die ansässigen Unternehmen eine regionale Rekrutierung zu empfehlen.

**Abwärtstrend in der Wochenarbeitszeit seit 2013**

Wie sehen die Vorstellungen der AbsolventInnen hinsichtlich ihrer zukünftigen wöchentlichen Arbeitszeit aus?

Abb. 8.4: Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit der Wirtschaftsstudierenden im Vergleich zu 2013



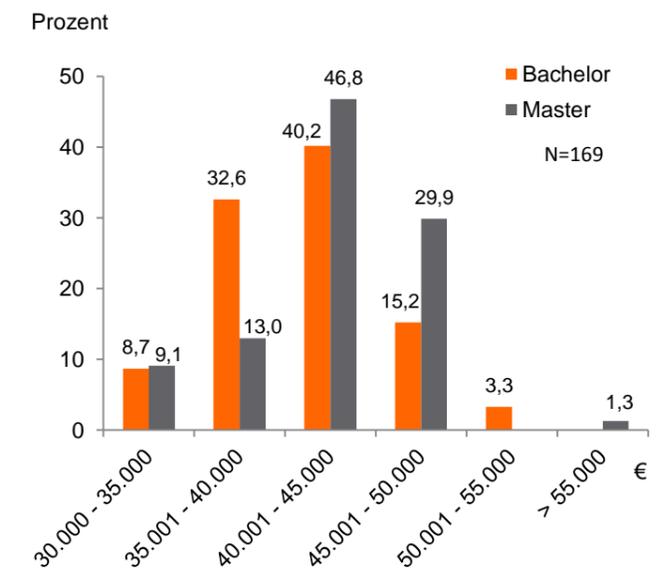
Wie bereits in 2013 ist auch in 2017 der größte Anteil der Studenten und Studentinnen bereit, 40 - 44 Stunden in der Woche zu arbeiten (Abbildung 8.4). Bei genauerer Betrachtung lässt sich jedoch ein Abwärtstrend erkennen. So sind heute deutlich weniger Studierende bereit, 50 Stunden und mehr zu arbeiten als noch in 2013. Es kann hierbei außerdem ein signifikanter Unterschied zwischen Arbeitszeit und Geschlecht festgestellt werden. Bei den Männern sind es 17 Prozent, neun Prozent weniger als in 2013, die eine Arbeitszeit von mehr als 50 Stunden in der Woche akzeptieren würden, um beruflich voranzukommen. Der Anteil der Frauen sank um 4,3 Prozent auf nur noch 2,7 Prozent. Dagegen wünschen mittlerweile schon 33,1 Prozent der Befragten eine Arbeitszeit von 35 - 39 Stunden in der Woche, wohingegen es in der Vorgängerstudie nur 12,9 Prozent waren. Dieses Ergebnis zeigt sich

auch bei einer Geschlechterbetrachtung. Sowohl bei den Frauen (38 Prozent) als auch bei den Männern (21,3 Prozent) präferieren seit der Befragung vor vier Jahren immer mehr Personen eine 35 - 39-Stundenwoche.

Aus dieser Erkenntnis heraus stellt sich die Frage, ob die AbsolventInnen einen Teilzeitvertrag in Erwägung ziehen würden. Bei einer geschlechterspezifischen Betrachtung ergibt sich ein bedeutender signifikanter Unterschied. Für 78,3 Prozent der Männer ist diese Vertragsart unattraktiv, hingegen schließen nur 33,9 Prozent der weiblichen Studenten eine Teilzeitstelle aus und mehr als die Hälfte (63,6 Prozent) würde diesen Vertrag überdenken.

Welche Gehaltsvorstellungen der befragten Absolventen und Absolventinnen lassen sich aus der durchgeführten Umfrage erkennen? Interessanterweise lässt sich ganz im Gegensatz zur Vorgängerstudie in 2013 bei der diesjährigen Umfrage kein Zusammenhang zwischen Gehalt und Geschlecht, jedoch ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen Bacheloranden und Masteranden hinsichtlich des Gehalts feststellen. Während im Bachelorstudiengang 41,3 Prozent der Befragten eine Bezahlung von bis zu 40.000 Euro erwarten, sind es im Master nur 22,1 Prozent (s. Abbildung 8.5). In der mittleren Gehaltsklasse zwischen 40.000 und 45.000 Euro sehen sich 40,2 Prozent der Bachelor- und 46,8 Prozent der Masterstudierenden. Ein Einkommen von 45.000 bis zu 55.000 Euro halten 18,5 Prozent der Bachelorqualifizierten und 29,9 Prozent im Masterstudiengang für realistisch. An eine Vergütung von mehr als 55.000 Euro glaubt von den Bacheloranden niemand mehr, jedoch für ein Prozent der Masterstudierenden wäre ein solches Einstiegsgehalt denkbar.

Abb. 8.5: Gehaltsvorstellungen der Wirtschaftsstudierenden nach Qualifikation



Mehr als die Hälfte hat noch keinen Job in Aussicht

Bei der Jobaussicht gibt es im Gegensatz zu 2013 keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen mehr. Auch zwischen Bacheloranden und Masteranden ergibt sich kein Unterschied hinsichtlich der bereits erfolgten Stellenzusagen. Von den befragten Betriebswirten und Betriebswirtinnen hat knapp ein Viertel einen Arbeitsvertrag vorliegen, 16 Prozent sind sich unsicher und über die Hälfte hat noch kein Stellenangebot. Bei der Frage, wie die Studenten und Studentinnen zu ihrer Stelle gelangt sind, gehen die Antworten auseinander. Betrachtet man das Viertel, das bereits eine Stellenzusage vorliegen hat, finden 39,6 Prozent davon bei ihrem aktuellen Arbeitgeber einen Berufseinstieg, während sich nur 5,7 Prozent über persönliche Kontakte ihre Stelle sichern können. 22,6 Prozent derer, die bereits einen Arbeitsvertrag vorliegen oder in Aussicht haben, erhalten über ihren früheren Arbeitgeber ihre zukünftige Arbeitsstelle und 32,1 Prozent über das Unternehmen, bei dem sie ihr Praktikum absolviert haben. Unternehmen versuchen also, die Absolventen und Absolventinnen früh an sich zu binden.

Attraktiv werden durch interessante Aufgabengebiete

Was müsste ein unattraktives Unternehmen den Absolventen und Absolventinnen bieten, damit sie dennoch dort eine Arbeitsstelle antreten (Skala von 1 bis 6, 1 = unwichtig, 6 = sehr wichtig)? Im Folgenden werden die Mittelwerte aus der Befragung dargestellt. Interessante Aufgabengebiete (M=5,3) und ein überdurchschnittliches Gehalt (M=5,2) locken die Studierenden am meisten an. Auf Platz drei stehen Karrierechancen (M=4,9), gefolgt von Home-Office (M=3,9) und Fahrtkostenerstattung (M=3,8). Weniger Wert legen die Betriebswirte und Betriebswirtinnen dagegen auf einen Firmenwagen (M=3,5) sowie eine Kinderbetreuung (M=3,0).

Widersprüchlich zur Frage, was den Studierenden am wichtigsten ist, sind Männer am ehesten bereit, für ein überdurchschnittliches Gehalt (M=5,2) bei einem der weniger begehrten Unternehmen zu arbeiten, wohingegen Frauen mit interessanten Aufgabengebieten (M=5,4) zu überzeugen sind. Statistisch signifikante Unterschiede gibt es zudem bei der Kinderbetreuung, die zwar bei beiden Geschlechtern auf dem letzten Platz steht, aber von den weiblichen Studentinnen noch mehr Bedeutung zugemessen bekommt (M=3,3) als von ihren männlichen Kommilitonen (M=2,5). Begründen lässt sich dies mit dem Durchschnittsalter der Studentinnen (23,8 Jahre). Würde man Frauen höheren Alters befragen, würden sie diesen Gesichtspunkt vermutlich für wichtiger erachten.

Bei einem Vergleich zwischen Bacheloranden und Masteranden lässt sich feststellen, dass die Rangfolge sehr ähnlich ist wie bei der Gesamtgruppe. Statistisch signifikante Unterschiede gibt es beim Home-Office, das von den Masteranden wichtiger bewertet wird (M=4,1) als von den Bacheloranden (M=3,6), sowie beim Firmenwagen, der von den Bachelorstudierenden mehr Zuspruch erlangt (M=3,7) als von den Masterstudierenden (M=3,2).

Bei der vergleichenden Betrachtung von Betriebswirten und Ingenieuren treten keine neuen Erkenntnisse auf. Dabei gibt es lediglich statistisch signifikante Unterschiede bei dem Aspekt Home-Office, das den Betriebswirten und Betriebswirtinnen wichtiger ist (M=3,9) als den Ingenieuren (M=3,7) sowie beim Thema Fahrtkostenerstattung, womit man Ingenieure besser an sich ziehen könnte.

Bei den Erfahrungen, die Studenten und Studentinnen bisher in Bewerbungsprozessen gemacht haben, fällt positiv auf, dass über die Hälfte (57 Prozent) die Gesprächspartner oft und 15,7 Prozent immer als freundlich wahrgenommen haben. Zudem fühlte sich die Hälfte oft fair behandelt und 8,8 Prozent immer. Verbesserungspotenzial existiert vor allem bei den Rückmeldungen: 2,3 Prozent erhielten keine Rückmeldungen, 17,4 Prozent selten und 21,5 Prozent manchmal. Auch bei den Stellenanzeigen waren die Studierenden nicht zufrieden. 8,8 Prozent geben an, dass die Stellenanzeige nicht oder nur selten aussagekräftig war und 21,1 Prozent antworten mit „manchmal“. Die Informationen auf der Homepage beurteilt nur knapp die Hälfte der Befragten als oft aktuell.

Bei einer Unterscheidung zwischen Frauen und Männern gibt es nur bei der Stellenanzeige und Homepage statistisch signifikante Unterschiede. Die Studentinnen finden die Stellenanzeige aussagekräftiger. Auch bei der Homepage beurteilen die Frauen die Informationen besser, d. h. als aktueller, als die Männer.

Sabrina Kriebold, Anna Kugelmann, Madleen Müller

Interessante Aufgabengebiete und ein überdurchschnittliches Gehalt locken die Studierenden am ehesten zu einem für sie weniger attraktiven Unternehmen. Sie legen einen hohen Wert auf die Work-Life-Balance, sodass sie weniger lange bereit sind zu arbeiten als noch in 2013. Zudem liegen die Gehaltserwartungen der Bacheloranden signifikant unter denen der Masteranden. In Hinsicht auf die Wahl des Ortes der zukünftigen Arbeitsstelle sind die Studierenden im Studiengang International Management offener und flexibler als die Betriebswirtschaftsstudierenden.

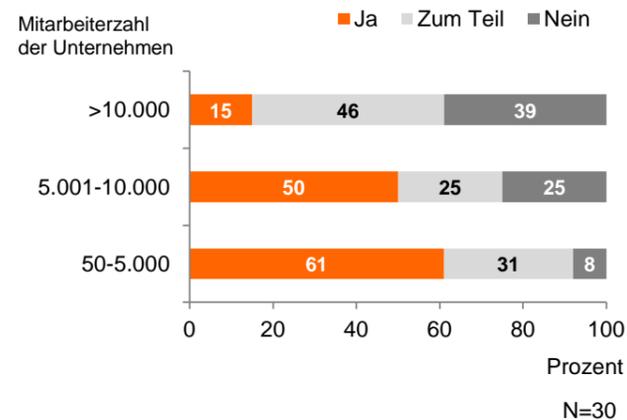
9 Firmenkontaktmesse Pyramid 2017

Auf der diesjährigen Firmenkontaktmesse „Pyramid“ an der Hochschule Augsburg am 24. Mai 2017 nahmen Vertreter von 179 Unternehmen teil. 30 Unternehmen wurden exemplarisch von den Teilnehmern der Projektgruppe näher betrachtet. Bereits vor der Firmenkontaktmesse wurden generelle Unternehmensinformationen recherchiert. Während der Messe wurde der Stand dieser 30 Unternehmen mit dem jeweiligen Interessentenaufkommen über 15 Minuten beobachtet und ein standardisiertes Interview mit einem Vertreter der Unternehmen geführt. Die Ergebnisse werden zudem mit denen aus dem Jahr 2013 verglichen.

Je kleiner das Unternehmen, desto größer der Bewerbermangel

Die 30 Unternehmen wurden je nach Mitarbeiterzahl in Gruppen unterteilt. 13 Unternehmen haben mehr als 10.000 Mitarbeiter, vier Unternehmen zwischen 5.001 und 10.000 Mitarbeiter und 13 Unternehmen zwischen 50 und 5.000 Mitarbeiter. Auffällig sind die unterschiedlichen Angaben hinsichtlich eines Bewerbermangels in Abhängigkeit von der Mitarbeiterzahl der Unternehmen. Je höher die Mitarbeiterzahl der Unternehmen, desto problemloser gestaltet sich das Recruiting. Die Kausalität ist anhand der genauen Prozentzahlen aus der folgenden Abbildung 9.1 zu entnehmen.

Abb. 9.1: Bewerbermangel in Abhängigkeit von der Mitarbeiterzahl der Unternehmen



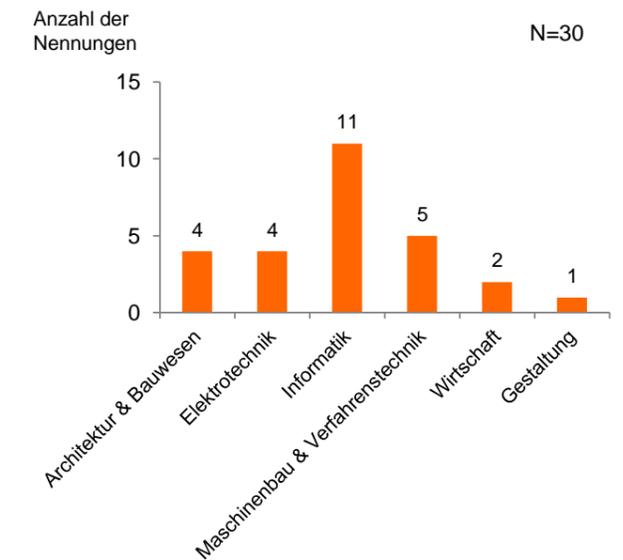
Vor allem für kleinere Unternehmen mit bis zu 10.000 Mitarbeitern, die verstärkt auf der Messe suchen und von Bewerbern gesucht werden, ergeben sich Vorteile. Die Pyramid lockt zahlreiche, wenig umzugsbereite Bewerber

an, die lokal nach Stellen suchen und diese bei den kleinen und mittelständischen Unternehmen der Region finden. Großunternehmen sehen sich dabei weniger mit dieser Problematik konfrontiert.

Informatikabsolvierende am stärksten nachgefragt

Elf der 30 Unternehmen geben an, einen Bewerbermangel im Bereich Informatik zu spüren, fünf im Bereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik, dicht gefolgt von den Bereichen Elektrotechnik und Architektur und Bauwesen mit jeweils vier Unternehmen. Absolventen der Fachbereiche Wirtschaft und Gestaltung hingegen sind ausreichend am Markt verfügbar (s. Abbildung 9.2).

Abb. 9.2: Bewerbermangel pro Fachbereich

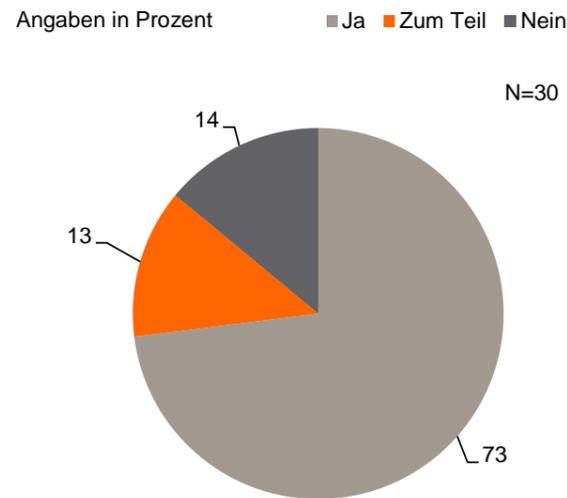


Bewerberanstieg nach vergangener Pyramid feststellbar

Die Unternehmen, die bereits zuvor an der Firmenkontaktmesse teilgenommen haben, wurden hinsichtlich des darauffolgenden Bewerberanstieges befragt. Schon 2013 wurde festgestellt, dass mit 83 Prozent der befragten Unternehmen ein Großteil einen Bewerberanstieg verzeichnen konnte. 2017 ergibt sich ein ähnlich positives Ergebnis: 73 Prozent bejahen die Frage, 13 Prozent antworten mit „zum Teil“ und lediglich 14 Prozent verzeichnen keinen Anstieg der Bewerberzahlen nach der Messe. Die Augsburger Kontaktmesse wird somit nach wie vor

ihrem Ruf als effektive Absolventenmesse für Unternehmen der Region gerecht (s. Abbildung 9.3).

Abb. 9.3: Bewerberanstieg nach Pyramid



### Anzahl der Standbesucher sinkt, Qualität der Gespräche hingegen steigt

Die Vertreter der 30 Unternehmen wurden bezüglich deren Zufriedenheit mit der Anzahl und Qualität der Gespräche befragt (Schulnotensystem von 1 = „sehr gut“ bis 6 = „ungenügend“). Überraschend ist, dass bei Anzahl und Qualität jeweils nur einmal die Note „sehr gut“ vergeben worden ist. Dennoch liegt der Mittelwert der Zufriedenheit mit der Anzahl bei 2,6, der Mittelwert der Zufriedenheit mit der Qualität sogar noch besser bei 2,3. Zwischen der Zufriedenheit mit der Anzahl und mit der Qualität besteht keine Korrelation.

Interessant ist hier der Vergleich mit den Ergebnissen aus dem Jahr 2013 (s. Abbildung 9.4).

Während die Anzahl der Unternehmen, die die Schulnoten „sehr gut“ und „gut“ hinsichtlich der Anzahl der Gespräche vergeben haben um 24 Prozent gesunken ist, ist die Anzahl bezüglich der Qualität der Gespräche um 14 Prozent gestiegen. Es lässt sich vermuten, dass sich die Studierenden gezielter vorbereitet haben, dadurch eine engere Auswahl interessanter Unternehmen herausgesucht, sich mit den wenigen Unternehmen aber genauer beschäftigt haben.

Abb. 9.4: Zufriedenheit mit den Standbesuchern

Jahr	Anzahl (Note 1-2)	Qualität (Note 1-2)
2013	87 %	59 %
2017	63 %	77 %

Über die Dauer von 15 Minuten wurde das Interessentenaufkommen an den Ständen der 30 analysierten Unternehmen gezählt. Mit insgesamt 540 Interessenten ergibt sich ein Mittelwert von 18 Interessenten pro Stand. In 2013 lag der Mittelwert bei 22 Personen. Somit ist nicht nur die Zufriedenheit mit der Anzahl der Gespräche, sondern auch die tatsächliche Anzahl des Interessentenaufkommens gesunken.

Die Anzahl der Besucher pro Stand im Jahr 2017 variierte jedoch erheblich: Die niedrigste beobachtete Interessentenzahl liegt bei vier, während in der gleichen Zeitspanne ein anderer Stand ganze 41 InteressentInnen zu sich zog.

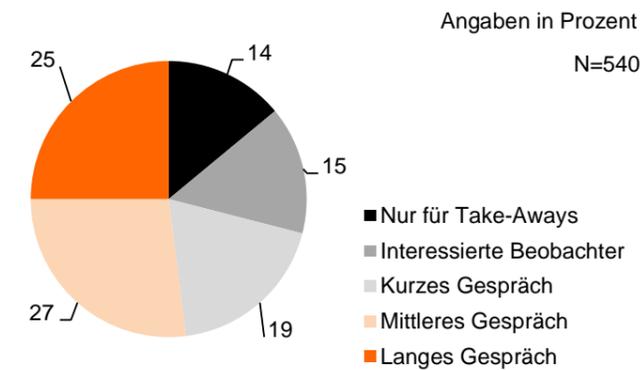
### Take-Aways: Einzigartigkeit zahlt sich aus

14 Prozent der 540 InteressentInnen kamen lediglich für Take-Aways an die Unternehmensstände (s. Abbildung 9.5). Simple Kleinigkeiten wie Stifte waren an allen Ständen vorhanden und scheinen bereits als selbstverständlich angesehen zu werden. Um mittels Take-Aways auf sich aufmerksam zu machen, gilt es also, deutlich kreativer zu werden bzw. mehr Geld für hochwertigere Werbemittel zu investieren.

### Verbesserungspotenzial bei der aktiven Ansprache von Interessenten

15 Prozent waren nur als Interessierte, Beobachtende an den Ständen, aber in keinerlei Gespräch verwickelt. Nur 47 Prozent der Unternehmensvertreter sprachen InteressentInnen aktiv an. Hier besteht eindeutiges Potenzial für die eher passiv auftretenden Unternehmen – auch für diese empfiehlt es sich zukünftig, aktiv auf anscheinend interessierte Studierende zuzugehen, sie in Gespräche einzubinden und so einen ersten Kontakt mit möglichen zukünftigen Einstiegs kandidaten herzustellen.

Abb. 9.5: Verteilung nach Interessentenanliegen



### Großer Anteil längerer Gespräche

52 Prozent der Interessenten führten mittellange bis lange Gespräche. Wie zu vermuten, besteht hier ein Zusammenhang: Je höher die Anzahl langer Gespräche, desto besser wird die Qualität der Gespräche bewertet (s. Abbildung 9.4).

Für Unternehmen mit vielen Interessenten ergab sich öfter die Problematik, zwischen der Weiterführung langer Gespräche und der Beantwortung von Fragen bereits wartender Interessenten zu entscheiden. Es empfiehlt sich daher, ausreichend Standpersonal auf Messen einzusetzen. Je nach erwartetem Interessentenaufkommen sind drei bis fünf Vertreter zu empfehlen.

### Zum Mitnehmen: Stellenanzeigen werden weiterhin in Papierform ausgehändigt

73 Prozent aller beobachteten Unternehmen brachten ausgedruckte Exemplare zum Mitnehmen mit zur Pyramid, 30 Prozent hatten Stellenanzeigen aushängen und 10 Prozent boten die Möglichkeit an, sich an einem Tablet über die jeweiligen, aktuell online ausgeschriebenen Stellen zu informieren. Hier wurde beobachtet, dass die Unternehmen die Möglichkeit nutzten, die jeweilige Online-Stellenbörse zu erläutern und genauere Informationen zu den Stellen zu vermitteln.

Viele Unternehmen verwendeten eine Kombination der verschiedenen Optionen. Insgesamt hatten 83 Prozent der Unternehmen konkrete Stellenanzeigen dabei – die 16 Prozent ohne Stellenanzeigen sind somit eindeutig in der Minderheit.

### Bewerberansprache einheitlicher gestalten

Im Vergleich zwischen Homepageanalyse und Befragungen des Standpersonals vor Ort ergaben sich unterschiedliche Ergebnisse in Bezug auf die Anreizfaktoren.

Interessante Aufgaben, die für Studierende der Hochschule Augsburg am wichtigsten bei der zukünftigen Arbeitgeberwahl sind, werden von den untersuchten 30 Unternehmen in 87 Prozent der Fälle genannt. Von den Unternehmensvertretern am Stand äußerten allerdings nur 57 Prozent, dass interessante Aufgaben zu den Attraktivitätsaspekten für Absolventen zählen.

Eine klar kommunizierte Botschaft zu monetären und nicht-monetären Anreizfaktoren wirkt Verwirrungen seitens der BewerberInnen entgegen. Die Betonung von relevanten Kriterien für die Arbeitgeberwahl sollte sich an der jeweiligen Zielgruppe orientieren und den Alleinstellungscharakter des Unternehmens positiv hervorheben.

Christin Bierfischer, Kerstin Grobe, Sarah Reinhold

Die Pyramid bietet eine gute Möglichkeit für Unternehmen, mit Studierenden in Kontakt zu treten und nachhaltig höhere Bewerberzahlen zu erzielen. Kleine Unternehmen können so ihren Bewerbermangel ausgleichen.

Insgesamt ist die meist gefragte Zielgruppe bei den untersuchten 30 Unternehmen die der Informatiker. Die Unternehmen setzten dabei auf ausgedruckte Stellenanzeigen, die den Bewerbern einfach mitgegeben werden können.

Der Rückgang der Gesprächszahl sollte von den Unternehmen positiv gesehen werden, denn es gilt: Qualität vor Quantität. Aufgrund des Rückgangs der Anzahl und dem gleichzeitigen Anstieg der Qualität der Gespräche wird es nach der Pyramid bei den Unternehmen vermutlich zu einem geringeren Bewerbungsanstieg kommen – doch die Bewerbungen, die eingehen, werden ebenfalls höchstwahrscheinlich von besserer Qualität sein und eine höhere Passung zum Anforderungsprofil aufweisen.

Durch die Optimierung von einheitlich kommunizierten Anreizfaktoren auf allen Kanälen kann zudem die Wahrnehmung der Unternehmensattraktivität von Studierenden beeinflusst werden.

## 10 Personalpolitische Empfehlungen

### Rekrutierung von Studierenden der Fakultät Elektrotechnik

Um für Studierende der Fakultät Elektrotechnik attraktiv zu wirken, sollte ein verstärkter Fokus auf das Angebot lokaler, interessanter und – in Bezug auf Arbeits- und Freizeit – ausgeglichener Tätigkeiten gelegt werden.

Die vorherrschende, ansteigende Unsicherheit in Bezug auf feste Stellenzusagen nach dem Studienabschluss erfordert eine eindeutiger Kommunikation. Führungskräfte und Personalabteilungen können im Rahmen von Beurteilungsgesprächen während der Unternehmenstätigkeiten (Praktikum, Werkstudentenstelle) bereits Einsatzmöglichkeiten in der Zukunft thematisieren. Die Transparenz stellt nicht nur einen Vorteil für den Studierenden dar, der an beruflicher Sicherheit gewinnt, sondern auch für das Unternehmen, das seine Nachwuchstalente effizienter fördern kann.

Im Sinne der Potenzialförderung sind spezielle internationale Entwicklungsmöglichkeiten als Anreizinstrument denkbar. Auch bei der Rekrutierung im internationalen Bereich sind Frauen mit vorheriger Auslandserfahrung und generell Studierende mit Masterabschluss potenzielle Zielgruppen, da diese sich mehr für Arbeiten im Ausland interessieren.

Kleine Unternehmen, deren Lohnniveau meist hinter dem der Großkonzerne zurückbleibt, sollten gezielt Frauen rekrutieren. Diese sind zum einen eher bereit, in kleinen und mittelständischen Unternehmen zu arbeiten, und erwarten zudem eine geringere Bezahlung als ihre männlichen Kommilitonen.

Christin Bierfischer, Kerstin Grobe und Sarah Reinhold

### Rekrutierung von Informatiker/-innen

Aus den Ergebnissen der Auswertung der Fakultät für Informatik lassen sich folgende personalpolitische Empfehlungen herleiten:

Es ist empfehlenswert, die Informatikstudierenden neben der Ansprache durch Online-Jobbörsen und die Unternehmenshomepage auch auf Jobmessen gezielt zu suchen. Während die beiden ersten Instrumente zur Stellensuche noch bei allen Studierenden stark genutzt werden, sind die Jobmessen bei Informatikern gefragter als bei der Gesamtheit.

Nachdem fast kein Student/-in in den Landkreis Donau-Ries umziehen möchte, ist eine Rekrutierung der Informatiker/-innen vor Ort aussichtsreicher.

Bei der Stellenausschreibung ist es ratsam, gezielt auf interessante Aufgabenbereiche einzugehen. Sowohl bei der Frage, was Unternehmen attraktiv macht, als auch bei der Frage, was unattraktive Unternehmen tun können, um Studierende anzuwerben, ist der oben genannte Aufgabenbereich das wichtigste Kriterium. Dem Thema „Verantwortung übernehmen“ stehen die Informatiker/-innen eher ablehnend gegenüber. Deshalb sollte damit nicht speziell geworben werden.

Nicht viele Studierende sind sofort bereit, die neuen Arbeitsformen der Arbeitswelt 4.0 – wie virtuelle Teams, Blended Working oder Crowdworking – anzunehmen. Dies liegt nicht an einer generell ablehnenden Haltung, sondern die Studierenden sind meist eher unsicher. Hier lässt sich mit guter Kommunikation, gemeinsamer Zielklärung und Unterstützung durch Schulungen ein positives Bild schaffen, was mehr Studierende überzeugen dürfte.

Simon Fischer, Yasemin Sungur, Roland Kriesche

### Maßnahmen für die Rekrutierung von AbsolventInnen aus Maschinenbau und Verfahrenstechnik

Im Bereich Maschinenbau und Verfahrenstechnik mangelt es, wie im Berichtsteil beschrieben, deutlich an Frauen. Daher stellt sich für Arbeitgeber die Frage, wie sie dennoch die Begeisterung der Frauen für diese Branche wecken können.

Beispielsweise könnten diese bereits durch eine frühzeitige Kontaktaufnahme für die Fachrichtung Maschinenbau überzeugt werden: Ein Werben der Arbeitgeber für diese Branche bei Schulabgängerinnen, die sich am Ende ihrer Schulzeit über mögliche Berufe Gedanken machen, gibt hier Sinn. Da gerade Abiturientinnen ein Studium nach ihrer Schulzeit anstreben, ist das Angebot eines dualen Studiums im eigenen Unternehmen eine vielversprechende Möglichkeit, Frauen für das Unternehmen zu gewinnen. Eine andere Methode wäre das Organisieren bzw. die Teilnahme an sogenannten Girls‘ Days. Hier stellen Arbeitgeber den Frauen bestimmte Tätigkeitsfelder vor, die typischerweise von Männern ausgeübt werden, worunter eben auch die des Maschinenbaus fallen, und sprechen sich ganz bewusst dafür aus, Frauen in diesem Berufen fördern zu wollen. Des Weiteren ist die Betonung von gewissen Leitprinzipien und Werten, die im Unternehmen praktiziert werden, von Bedeutung. Hier soll nämlich ganz besonders der Aspekt Gleichberechtigung, hinsichtlich der

verschiedenen Dimensionen (Gehalt, hierarchische Position, Umgang, ...) fokussiert werden. Dies zeigt Frauen, dass sie gleiche Karrierechancen haben, nicht benachteiligt werden und erhöht somit für diese die Attraktivität des Arbeitgebers.

Bei der Analyse der Ergebnisse stellte sich heraus, dass die Studierenden der Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik großen Wert auf ein angenehmes Betriebsklima legen. Die Konsequenz hieraus ist, dass der Arbeitgeber dieses zum einen fördern und zum anderen dieses betonen und damit werben sollte. Um eine gute Atmosphäre im Betrieb zu erzielen, kann der Arbeitgeber beispielsweise diverse Mitarbeiterveranstaltungen, die den Zusammenhalt zwischen den Mitarbeitenden steigern, einführen. Dazu zählen beispielsweise die Organisation von Betriebsfeiern, Familientagen, Teamtrainings, Betriebsausflügen, Mitarbeiterstammtischen sowie Tage der offenen Tür. Auch gibt es Sinn, sich eventuellen Streitigkeiten zwischen den MitarbeiterInnen im Unternehmen anzunehmen und diese zu klären bzw. zu schlichten. Besteht nun also ein derartiges positives Betriebsklima, ist außerdem entscheidend, dass der Arbeitgeber auch mit diesem und den hierfür organisierten Veranstaltungen wirbt und damit das Interesse der Absolventen und Absolventinnen der Fakultät Maschinenbau weckt.

Nicole Meinert, Daniel Neumann, Viktoria Popfinger

### Rekrutierung von AbsolventInnen der Wirtschaftsfakultät

Aus den Ergebnissen der Studie lassen sich folgende personalpolitische Maßnahmen für den Bereich Wirtschaft ableiten.

Aufgrund des hohen Frauenanteils der Fakultät für Wirtschaft mit 66 Prozent und der diesbezüglich kontinuierlichen Wachstumsrate ist beispielsweise eine firmeninterne Kinderbetreuung langfristig gesehen eine empfehlenswerte Maßnahme. Da Frauen immer karriereorientierter denken und Beruf und Familie vereinbaren möchten, sollte auch das Home-Office eine größere Rolle in der zukünftigen Unternehmensorganisation spielen. In diesem Zusammenhang sind außerdem flexible Arbeitszeiten eine wertvolle Unterstützung für die Mütter.

Rund 58 Prozent der Wirtschaftsstudierenden legen Wert auf lebenslanges Lernen im Beruf. Daher sollten Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen durch beispielsweise unternehmenseigene Akademien gefördert werden.

Zudem sollte den Absolventen und Absolventinnen die Möglichkeit gegeben werden, frühzeitig Verantwortung zu

übernehmen, da 83 Prozent sich diese im zukünftigen Beruf wünschen. Dies kann durch eigenständige Projekte sowie eine Projektleitung erreicht werden.

Eine weitere Empfehlung gibt es beim Bewerbungsprozess. Hierbei ist darauf zu achten, dass alle Bewerber und Bewerberinnen eine Rückmeldung erhalten. Des Weiteren sollte diese zügig erfolgen, das heißt innerhalb einer Woche die Eingangsbestätigung sowie die Zu- bzw. Absage für ein Interview spätestens innerhalb der darauffolgenden drei bis vier Wochen.

Für kleine und mittelständische Unternehmen besteht die Chance, mit Reaktionsschnelligkeit im Rekrutierungsprozess zu punkten und KandidatInnen durch einen effizienten Einstellungsprozess sowie freundliche und faire Gespräche zu überzeugen.

Sabrina Kriebold, Anna Kugelman, Madleen Müller



**Hochschule**  
**Augsburg** University of  
Applied Sciences



## Arbeitgeberattraktivität 2017

Prof. Dr. Erika Regnet (Hrsg.)

Die Sicht der Absolventen  
der Hochschule Augsburg