



Hochschule
Augsburg University of
Applied Sciences

Arbeitgeberattraktivität 2021

Erwartungen der Generation Z in der
Coronazeit

Befragung der AbsolventInnen der
Hochschule Augsburg

Prof. Dr. Erika Regnet (Hrsg.)

Hochschule Augsburg, 2021

STUDENTISCHES PROJEKTTEAM

Megan Dinger
Maximilian Dorschner
Celine Duile
Julia Grabler
Jeannine Jehle
Tanya Kozareva
Vanessa Mack
Mira Schindler
Teresa Schmid
Anna Stahl
Elisa Wagner

Studierende der Studiengänge Betriebswirtschaft und International Management an
der Fakultät für Wirtschaft

Wissenschaftliche Leitung und Herausgeberin:

Prof. Dr. Erika Regnet

Fakultät für Wirtschaft

DOI: 10.23779/0009

INHALT

	Seite
Executive Summary	04
<hr/>	
1. Untersuchungsdesign	05
2. Ergebnisse im Zeitvergleich 2013 – 2017 – 2021	08
<hr/>	
3. Fakultät für Architektur und Bauwesen	13
4. Fakultät für Elektrotechnik	18
5. Fakultät für Maschinenbau und Verfahrenstechnik	24
6. Fakultät für Informatik	32
7. Studiengang Soziale Arbeit	38
8. Fakultät für Wirtschaft	41
<hr/>	
9. Personalpolitische Empfehlungen	46
<hr/>	
Quellenverzeichnis	50
Kontakt	51

EXECUTIVE SUMMARY

Nachwuchsgewinnung und Fachkräftesicherung bleiben auch im Jahr 2021 in der Augsburger Region und den Landkreisen weiterhin eine wichtige Herausforderung.

Zuletzt wurden im Jahr 2017 549 Studierende der Hochschule Augsburg zu ihren Erwartungen an den künftigen Arbeitgeber befragt. Hier war die klare Tendenz: interessanter Aufgabenbereich und Betriebsklima vor Gehalt.

In der Umfrage 2021 wurden 714 Studierende aus 15 Bachelor- und 15 Masterstudiengängen aus sechs Fakultäten befragt, die sich in den Abschlussemestern befinden.

Insgesamt haben bereits 173 Studierende eine **Arbeitsstelle nach dem Studium** angeboten bekommen. Hier gibt es jedoch einen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern: 121 männliche Studierende haben ein Stellenangebot (31 Prozent), bei den weiblichen Studierenden sind es mit 20 Prozent nur 51.

Bei den **zentralen Kriterien für die Arbeitgeberwahl** liegen auf dem ersten Rang der interessante Aufgabenbereich, gefolgt vom Betriebsklima und der Work-Life-Balance. Diese Kriterien rangieren bei allen Befragten – sowohl bei den BetriebswirtschaftlerInnen als auch bei den IngenieurInnen und InformatikerInnen vorne.

Spaß bei der Arbeit – vermittelt durch das Tun, die vielfältigen Aufgaben sowie durch die Kolleginnen und Kollegen als auch Führungskräfte, also das Betriebsklima – ist für 74,9 Prozent zentral. Wenn sie sich wohlfühlen und Sinn erleben, würden sie auch beim **Gehalt** Abstriche in Kauf nehmen.

Home Office / mobiles Arbeiten hat im Vergleich zur Befragung im Jahr 2017 für die Studierenden deutlich an Bedeutung gewonnen. Zwei Drittel der Befragten möchten nach der Coronapandemie zwei bis drei Tage im Home Office arbeiten. Jedoch ist die Bereitschaft, in virtuellen Teams zu arbeiten, noch etwas verhalten.

Die Absolventinnen und Absolventen sind sich ihres Wertes bewusst und stellen hohe

Anforderungen bezüglich der **Arbeitszeit** und des Gehalts. Die Mehrheit der AbsolventInnen wünscht sich ein flexibles Arbeitszeitmodell. Die Bereitschaft zu langen Arbeitszeiten sinkt weiter. 34,8 Prozent erwarten eine Arbeitszeit von maximal 40 Wochenstunden. Nur noch fünf Prozent der Befragten sind bereit, mehr als 50 Wochenstunden für die Karriere zu arbeiten.

Frauen sind auch im Jahr 2021 bereit, signifikant geringere Gehälter als ihre männlichen Kommilitonen zu akzeptieren, obwohl sie sich hinsichtlich ihrer Qualifikation und beruflichen Erfahrung nicht unterscheiden.

Das **Gehalt** ist bei den Attraktivitätsfaktoren deutlich unbedeutender als noch vor ein paar Jahren. Jedoch sind die Gehaltswünsche und Vorstellungen sowohl im Bachelor als auch im Master stets hoch. 32,6 Prozent der Studierenden rechnen mit einem Einstiegsgehalt von 45.000 bis 50.000 Euro. Gerade die eher unattraktiven Arbeitgeber können mit einem überdurchschnittlichen Gehalt das Interesse der Studierenden wecken. Wenig überraschend ist, dass speziell IngenieurInnen und InformatikerInnen ein signifikant höheres Einstiegsgehalt erwarten. Auch die Einkommensvorstellungen der Masterstudierenden liegen rund 5.000 Euro über denen der Bachelorstudierenden.

30,2 Prozent der Studierenden verfügen bereits über **Auslandserfahrung** von mindestens drei Monaten. Doch Internationalität ist für die meisten Studierenden kein bedeutender Attraktivitätsfaktor mehr. Studierende, die bereits länger im Ausland waren, sind auch künftig 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. Die **Zufriedenheit der Studierenden im Auswahlprozess** war überwiegend positiv. Nur für 15,8 Prozent stellte sich dieser als kompliziert dar. Die Studierenden fühlten sich weitgehend fair behandelt und 48,9 Prozent gaben an, dass die GesprächspartnerInnen freundlich waren. Verbesserungspotential besteht jedoch bei der Reaktionsdauer auf die Bewerbungen und der Aussagekraft der Stellenanzeigen.

1. UNTERSUCHUNGS- DESIGN

Mira Schindler, Teresa Schmid

Die Studie

Im Rahmen einer Projektarbeit führte Prof. Dr. Erika Regnet im Sommersemester 2021 mit einer Gruppe von Studierenden der Fakultät für Wirtschaft eine Befragung zum Thema Arbeitgeberattraktivität durch.

Das Ziel der Umfrage war zu ermitteln, was ein Unternehmen für zukünftige Absolventen und Absolventinnen attraktiv macht.

Eine weitere Absicht war es herauszufinden, inwieweit sich die Coronapandemie und ihre Folgen und Herausforderungen – zu nennen sind hier beispielsweise die Stichworte Kurzarbeit, Entlassungen und Insolvenzen – in den Ergebnissen der Studie niedergeschlagen haben.

Zusätzlich wurden Vergleiche zu den Vorgängerstudien aus den Jahren 2013 und 2017 betrachtet und mögliche Trends dargestellt. Für den detaillierten zeitlichen Vergleich s. die Publikation „Von der Generation Y zur Generation Z: Arbeitgeberattraktivität 2013 – 2017 – 2021. Erwartungen an den Beruf, den Arbeitgeber und eigene Leistungsbereitschaft“ (Regnet, 2022, in Vorbereitung).

In Kapitel 9 werden anhand der Analyse und der Erkenntnisse der Umfrageergebnisse personalpolitische Entscheidungen für Unternehmen abgeleitet.

Zentrale Leitfragen der Studie sind:

Was erwarten Absolventen und Absolventinnen von ihrem zukünftigen Arbeitgeber? Was ist ihnen bei der Berufswahl besonders wichtig und welche Veränderungen haben sich durch die Coronapandemie und die damit verbundenen wirtschaftlichen Veränderungen für die Nachwuchskräfte ergeben?

Für die Studie wurden insgesamt **714 Fragebögen**, welche die Studierenden der

Hochschule für angewandte Wissenschaften Augsburg ausgefüllt hatten, ausgewertet.

Darunter sind 431 Studierende in Bachelor- und 283 in Masterstudiengängen. Das entspricht folgender prozentualer Verteilung: 60,4 Prozent der Befragten studieren in einem Bachelorstudiengang, 39,6 Prozent in einem Masterstudiengang.

Teilgenommen haben Studierende aus den Bachelorstudiengängen: Architektur, Bauingenieurwesen, Betriebswirtschaft, Elektrotechnik, Energieeffizientes Planen und Bauen (E2D), Informatik, International Management, Internationales Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau, Mechatronik, Soziale Arbeit, Systems Engineering, Technische Informatik, Umwelt- und Verfahrenstechnik sowie Wirtschaftsinformatik.

Abbildungen 1.1. und 1.2. zeigen die Verteilung der Studierenden.

Bachelorstudiengänge	Prozent	Anzahl
Fakultät für Architektur und Bauwesen		
Architektur	1,2	5
Bauingenieurwesen	10	43
Energieeffizientes Planen und Bauen	3	13
Fakultät für Elektrotechnik		
Elektrotechnik	5,8	25
Internationales Wirtschaftsingenieurwesen	2,1	9
Mechatronik	7,7	33
Fakultät für Geistes- und Naturwissenschaften		
Soziale Arbeit	3,5	15
Fakultät für Maschinenbau und Verfahrenstechnik		
Maschinenbau	13,2	57
Umwelt- und Verfahrenstechnik	4,6	20
Fakultät für Informatik		
Informatik	2,6	11
Systems Engineering	5,8	25
Technische Informatik	2,6	11
Wirtschaftsinformatik	9,3	40
Fakultät für Wirtschaft		
Betriebswirtschaft	20,4	88
International Management	8,1	35
Gesamt	100	431

Abb. 1.1: Verteilung der Befragten in den Bachelorstudiengängen

Bei den Masterstudierenden wurde die Umfrage an die Studiengänge Allgemeiner Ingenieurbau, Applied Research, Architektur, Bauingenieurwesen, Business Information Systems, Energieeffizientes Design (E2D), Industrielle Sicherheit, Informatik, International Business and Finance, Marketing Management Digital, Maschinenbau, Mechatronic Systems, Personalmanagement, Steuern und Rechnungslegung und Umwelt- und Verfahrenstechnik gerichtet.

Masterstudiengänge	Prozent	Anzahl
Fakultät für Architektur und Bauwesen		
Allgemeiner Ingenieurbau	0,7	2
Architektur	4,2	12
Bauingenieurwesen	10,6	30
Energieeffizientes Design (E2D)	9,2	26
Fakultät für Elektrotechnik		
Mechatronic Systems	1,4	4
Applied Research	2,1	6
Fakultät für Maschinenbau und Verfahrenstechnik		
Maschinenbau	14,5	41
Umwelt- und Verfahrenstechnik	9,9	28
Fakultät für Informatik		
Business Information Systems	8,8	25
Industrielle Sicherheit	1,4	4
Informatik	10,2	29
Fakultät für Wirtschaft		
International Business and Finance	1,4	4
Personalmanagement	9,9	28
Marketing Management Digital	7,4	21
Steuern/Rechnungslegung	6,7	19
Gesamt	100	283

Abb. 1.2: Verteilung der Befragten in den Masterstudiengängen

Unser Vorgehen

Die Befragung wurde anhand eines Online-Fragebogens durchgeführt. Dieser umfasste insgesamt 36 Fragen und die Bearbeitungsdauer lag bei circa zehn Minuten.

Dabei wurden nicht allen Befragten auch alle Fragen gestellt. Je nach Auswahl der Antworten wurden die Studierenden zur nächsten Frage weitergeleitet oder haben gewisse Fragen übersprungen.

Bevor der bereits bestehende Fragebogen an die Zielgruppe gerichtet wurde hat ihn das Projektteam nochmals überarbeitet. So wurden einige Fragen aus dem ersten und zweiten Fragebogen, der für die Studien aus dem Jahr 2013 sowie 2017 verwendet worden war, übernommen. Teilweise wurden Fragen abgeändert oder ergänzt.

Die Studie wurde anschließend in verschiedenen Vorlesungen der bereits genannten Studiengänge vorgestellt. Dabei richtete sich die Umfrage an die Bachelorstudierenden ab dem sechsten Semester, während in den Masterstudiengängen alle befragt wurden. Damit sollten all diejenigen erreicht werden, die aktuell oder innerhalb des nächsten Jahres auf Stellensuche gehen.

Der Fragebogen besteht größtenteils aus geschlossenen Fragen mit vorgegeben Antwortmöglichkeiten. Bei einigen Fragen konnten die Studierenden jedoch eigene Punkte ergänzen, die durch die Antwortvorgabe nicht abgedeckt waren. Daneben gab es am Ende des Fragebogens eine offene Frage, bei der weitere wichtige Aspekte oder Empfehlungen genannt werden konnten.

Die Studierenden der Projektgruppe schlossen sich anschließend in Kleingruppen von je zwei bis vier Personen zusammen und waren jeweils für die Befragung und Analyse einer Fakultät zuständig.

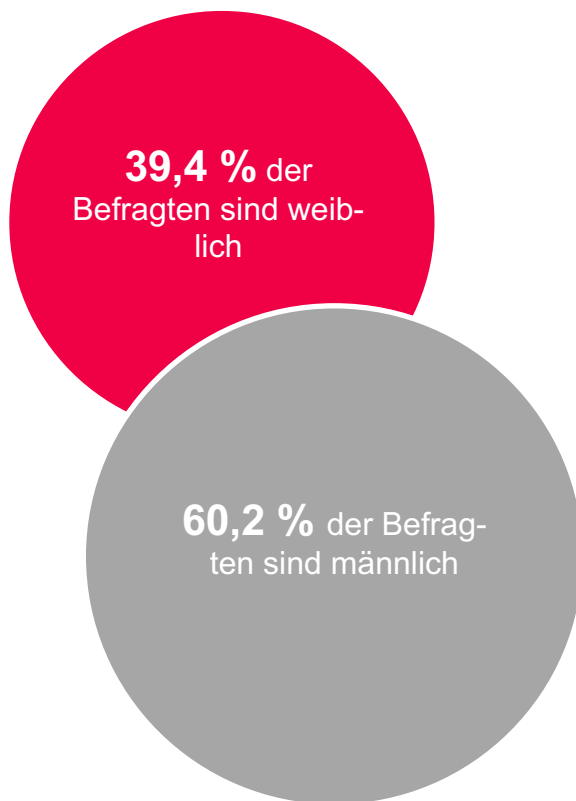
Aufgrund der Coronapandemie erfolgte die Befragung ausschließlich in Online-Vorlesungen. Die Projektteams haben hierzu die Professoren und Professorinnen kontaktiert, um das weitere Vorgehen mit ihnen abzusprechen und einen Zugangslink zur Vorlesung zu bekommen. Durch die große Anzahl der besuchten Vorlesungen konnte das Projektteam eine hohe Beteiligungsrate erzielen. Am vereinbarten Termin kamen die Studierenden des Projektteams in die Online-Veranstaltung, gaben einen kurzen

Überblick über die Studie zur Arbeitgeberattraktivität und sendeten anschließend den Link zum Online-Fragebogen.

Die Auswertung der insgesamt 714 Fragebögen wurde mit Hilfe der Statistik- und Analysesoftware SPSS vorgenommen, um umfangreiche statistische und grafische Datenanalysen erstellen zu können.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Umfrage sind mit 60,2 Prozent überwiegend männlich. 39,4 Prozent sind weiblich und 0,4 Prozent gaben beim Geschlecht divers an.



Dabei absolvieren 69,2 Prozent einen technischen Studiengang. 28,7 Prozent der Studierenden sind einem wirtschaftlichen Studiengang zuzuordnen und die verbleibenden 2,2 Prozent dem Studiengang Soziale Arbeit. Hier wird deutlich, dass der Großteil der Befragten einen Studiengang im Bereich der Technik absolviert, was sich auch im hohen Männeranteil widerspiegelt.

Der Altersdurchschnitt liegt bei 23,9 Jahren für die Bacheloranden (N=431) und für die Masteranden bei 24,9 Jahren (N=280).

Wie erwartet sind Masterstudierende etwas älter als Bachelorstudierende. Die Altersverteilung der Nachwuchskräfte reicht von 20 Jahren bis hin zu 45 Jahren. Abbildung 1.3 zeigt eine genauere Verteilung des Alters der Bachelor- sowie Masterstudenten und -studentinnen:

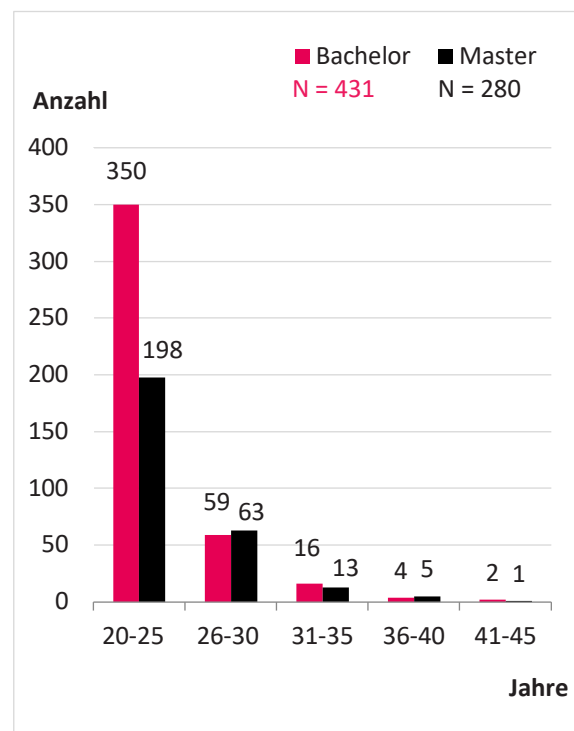


Abb. 1.3: Verteilung des Alters bei den Bachelor- und Masterstudierenden

2. ERGEBNISSE IM ZEIT- VERGLEICH 2013 – 2017 – 2021

Maximilian Dorschner, Celine Duile, Vanessa Mack

Insgesamt hat die Projektgruppe fakultätsübergreifend 714 TeilnehmerInnen für ihre Umfrage im Jahr 2021 erreicht.

In der Studie 2017 hatten 549 und 2013 638 Studierende teilgenommen. Größtenteils beteiligten sich mit 69,2 Prozent die Studierenden der technischen Studiengänge. Die nächstgrößere Gruppe bildet die Fakultät für Wirtschaft mit 28,7 Prozent. Neu hinzugekommen ist der Studiengang Soziale Arbeit mit 15 Befragten.

Die Attraktivität eines Arbeitgebers

Die ausführlichste Frage unserer Datenerhebung 2021, die 16 arbeitsbezogene Themenbereiche abbildet, hinterfragt, welche Faktoren für die Studierenden bei der Wahl ihres potenziellen Arbeitgebers wichtig sind. Die unterschiedlichen Kriterien, wie beispielsweise ein sicherer Arbeitsplatz, Gehalt und die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens, konnten in sechs Abstufungen von unwichtig (= 1) bis sehr wichtig (= 6) bewertet werden. Fakultätsübergreifend lässt sich, wie in Abbildung 2.1 ersichtlich, feststellen, dass den Studierenden ein interessanter Aufgabenbereich mit einem Mittelwert von 5,5 am wichtigsten ist, dicht gefolgt vom Betriebsklima mit einem Mittelwert von 5,4. Die Work-Life-Balance wird mit 5,2 auf den dritten Platz gewählt.

In Bezug auf die Attraktivitätsfaktoren lassen sich im Vergleich zur Umfrage im Jahr 2017 nur marginale Veränderungen erkennen. Die größten Unterschiede zeigen sich bei der flexiblen Arbeitszeit und der Internationalität des Unternehmens.

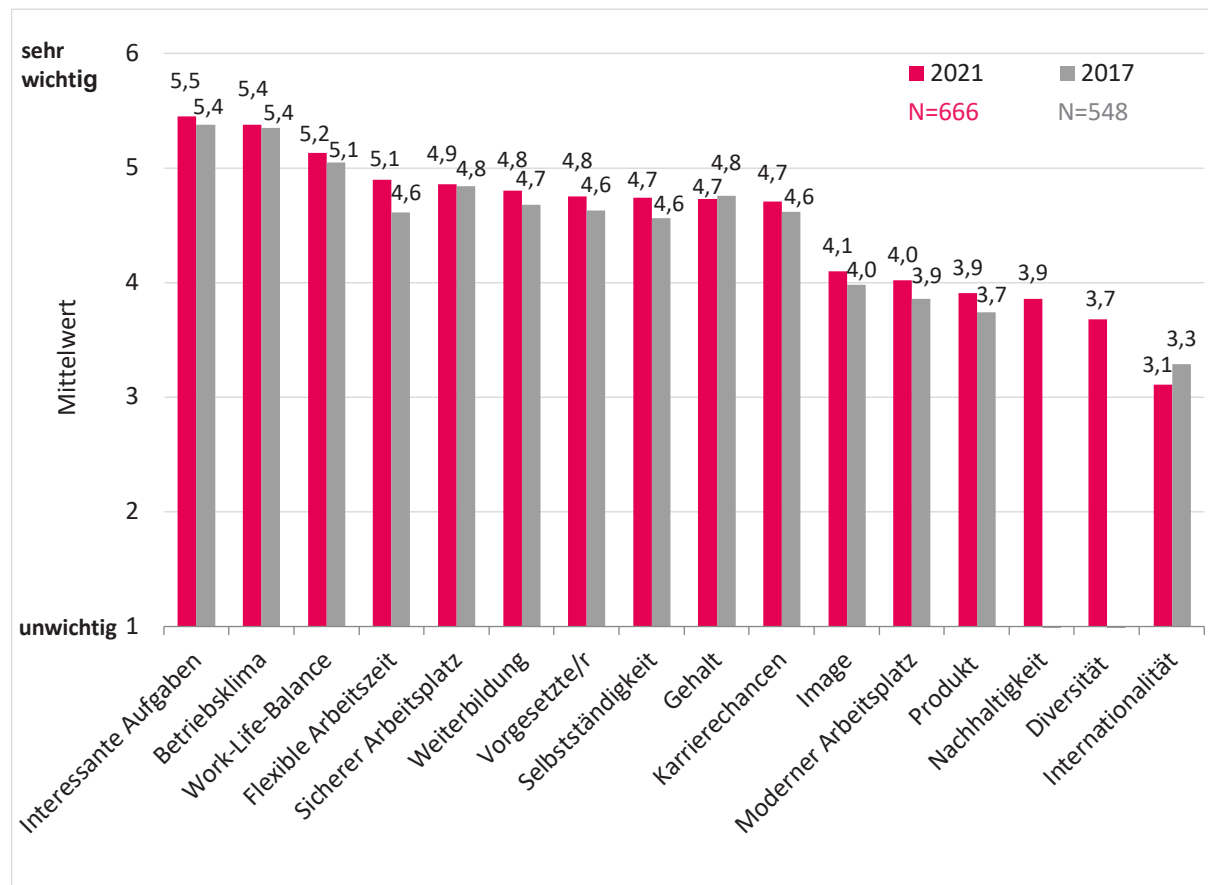


Abb. 2.1: Attraktivitätsfaktoren bei der Arbeitgeberwahl im Zeitvergleich

Während die Flexibilität der Arbeitszeit an Bedeutung gewonnen hat, bildet die Internationalität weiterhin das Schlusslicht und sinkt weiter ab. Des Weiteren wurden die aktuellen Themen Nachhaltigkeit und Diversität eines Unternehmers mit in die Umfrage 2021 aufgenommen. Diese sind allerdings für die Attraktivität eines Arbeitgebers für die meisten Befragten nur in geringem Maße von Bedeutung.

Im Vergleich zu den beiden Umfragen in den Jahren 2013 und 2017 ist für den Faktor Gehalt ein stetiger Abwärtstrend zu verzeichnen. Dieser ist seit der ersten Umfrage von Platz 2 auf Platz 5 und schließlich im Jahr 2021 auf den 9. Platz gefallen. Allerdings bedeutet dies nicht, dass die Studierenden nun postmaterialistisch eingestellt wären. Vielmehr gilt ein gutes Einstiegsgehalt als notwendige Voraussetzung – die entsprechenden Ergebnisse werden pro Fakultät ausgeführt.

35 Stundenwoche wird beliebter

Um herauszufinden, wie viele Stunden die zukünftigen AbsolventInnen pro Woche arbeiten möchten, wurden ihnen im Rahmen einer Frage sechs unterschiedliche Zeitspannen zur Auswahl gegeben. Diese erstrecken sich von „weniger als 35 Stunden“ bis hin zu „mehr als 55 Stunden“ pro Woche. Generell lässt sich anhand der über die letzten acht Jahre erhobenen Daten der **klare Trend zu einer geringeren Wochenstundenanzahl** belegen. Besonders auffällig sind die Veränderungen bei den Zeitspannen von 35 bis 39 Stunden und 45 bis 49 Wochenstunden.

Hohe Überstunden werden nicht mehr akzeptiert

In den vergangenen beiden Umfragen von 2013 und 2017 waren jeweils viele Studierende zu Überstunden von 40 bis 44 Arbeitsstunden pro Woche bereit. Wie Abbildung 2.2 zeigt, wird 2021 von fast der Hälfte eine Wochenarbeitszeit von maximal 39 Stunden bevorzugt.

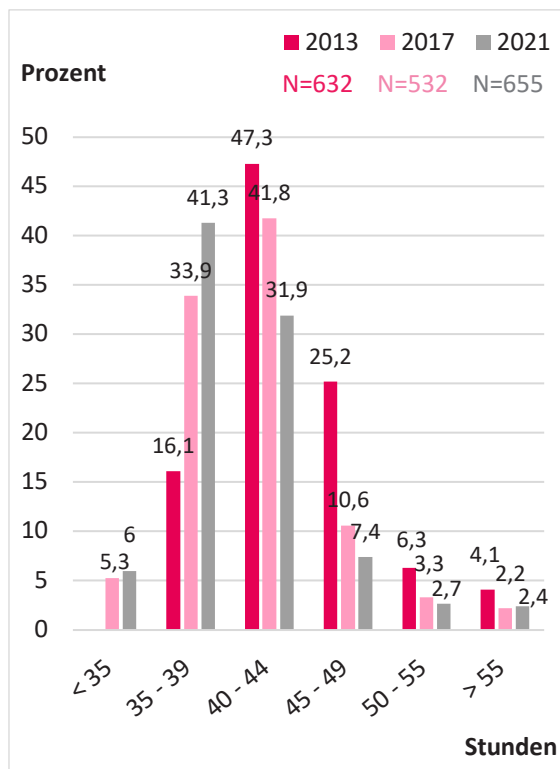


Abb. 2.2: Gewünschte Wochenarbeitsstunden

Internationale Erfahrung wächst

In der Umfrage 2021 wurden die Studierenden zu ihren bisherigen Auslandsaufenthalten (mindestens drei Monate) befragt. Hier ist eine deutliche Dominanz der Wirtschaftsfakultät erkennbar. Diese hat mit einem Anteil von 38,8 Prozent aller Befragten den größten Anteil an bereits gesammelter internationaler Erfahrung, wie in der Abbildung 2.3 zu erkennen ist. Hierfür ist der verpflichtende Auslandsaufenthalt des Bachelorstudiengangs International Management ausschlaggebend.

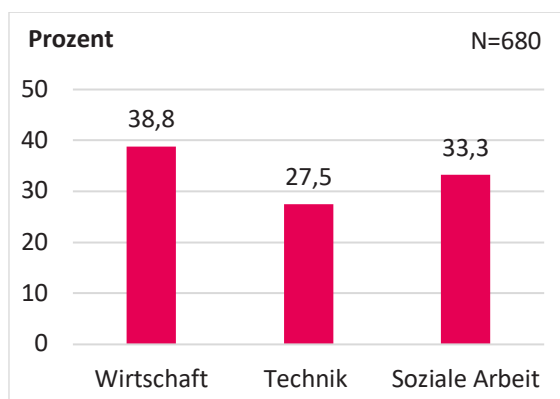


Abb. 2.3: Auslandserfahrung nach Fakultät

Erfreulicherweise ist eine hohe Auslandserfahrung bei allen Studienrichtungen zu verzeichnen. Bedingt durch die zunehmende Globalisierung haben einige der StudentInnen auch unabhängig von einem verpflichtenden Aufenthalt persönliche Eindrücke im Ausland sammeln können.

Virtuelle Teams und Verantwortung

Was sind die Wünsche der Studierenden in Bezug auf die zukünftige Arbeitswelt? Hierfür erhielten die angehenden AbsolventInnen 2021 vier Aspekte zur Auswahl: Lebenslanges Lernen, Verantwortung übernehmen, die klare Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit und das Arbeiten in virtuellen Teams. Diese konnten sie mit den Kategorien „ja“, „nein“ und „vielleicht“ bewerten. Wie 2017 bereits zu beobachten war, hat es für die angehenden ArbeitnehmerInnen einen hohen Stellenwert, Verantwortung zu übernehmen. Doch soll es eine **strikte Abgrenzung zwischen dem Arbeitsalltag und der Freizeit** geben. Diese Aspekte wurden, wie im Jahr 2017, erneut von über 65 Prozent mit „ja“ beantwortet. Inzwischen hat auch der Wunsch nach lebenslangem Lernen die 65 Prozent überschritten und somit im Vergleich zur 2017er-Umfrage 11,4 Prozent dazugewonnen.

Das Arbeiten in virtuellen Teams bleibt weiterhin das Schlusslicht. Nur 15 Prozent der Befragten haben hier mit einem eindeutigen

„ja“ geantwortet und die Hälfte der Gesamtheit kann es sich nur eventuell vorstellen, in virtuellen Teams zu arbeiten. Dennoch konnte die Pandemie einiges bewirken, so sind 2021 über dreimal so viele Studierende bereit, in virtuellen Teams zu arbeiten, wie bei der Studie 2017.

Regionalität liegt im Trend

Wie gebunden sind die angehenden ArbeitnehmerInnen an ihren Standort? Wohin würden sie umziehen? Folgende Gebiete standen zur Auswahl: Augsburg, Landkreis Augsburg, München, Landkreis Donau-Ries, bayernweit, bundesweit, Ausland.

Im Vergleich zu den Ergebnissen von 2017 haben sich die Werte nur wenig verändert. Augsburg sowie der Landkreis (2021 wohnen hier 72 Prozent der Befragten) bleiben weiterhin die beliebtesten Arbeitsorte der zukünftigen AbsolventInnen; dies ist in der Abbildung 2.4 gut ersichtlich.

Der Wunsch, einen Arbeitgeber in München zu finden, ist seit 2017 bei den Studierenden um 7,2 Prozent zurückgegangen. Im Jahr 2013 war noch etwa die Hälfte der Studierenden bereit, bundesweit umzuziehen. Bei der darauffolgenden Studie 2017 hat sich dieser Anteil bereits halbiert und ist auch 2021 weiterhin rückläufig.

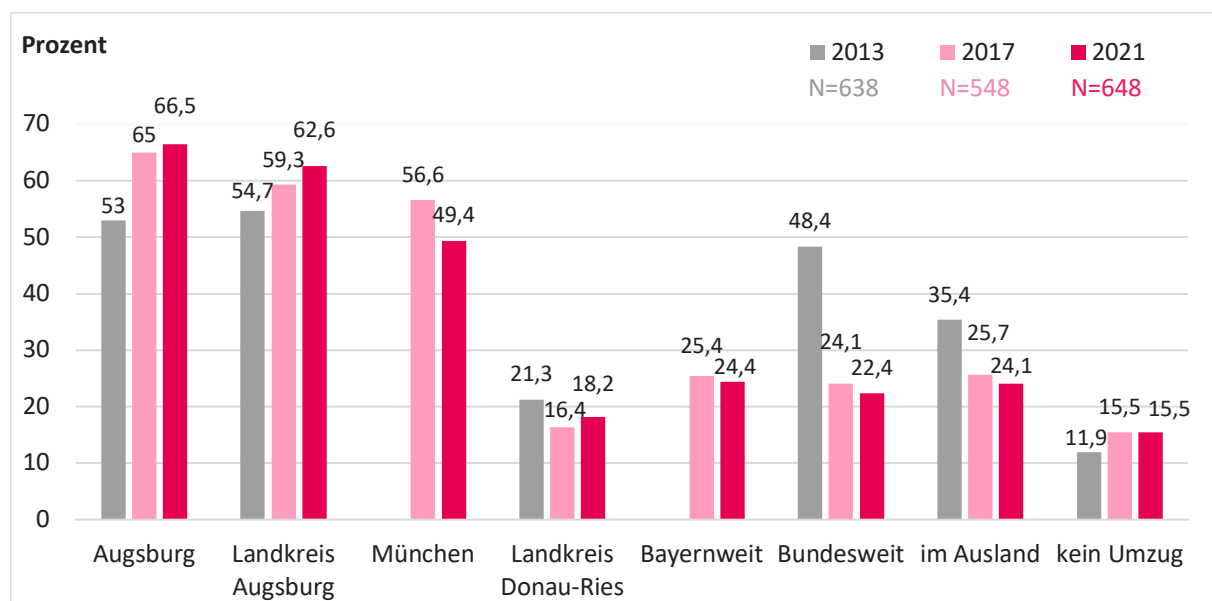


Abb. 2.4: Umzugsbereitschaft, 2013 wurden München und bayernweiter Umzug nicht abgefragt

Fahrzeiten minimieren

Wie lange würden die Studierenden später zum Arbeitsplatz fahren? Diese Frage findet sich in allen drei Studien und zeigt einen eindeutigen Trend. Wie in Abbildung 2.5 zu sehen ist, wird ein kürzerer Arbeitsweg stetig interessanter. Insgesamt sind im Jahr 2021 nur noch 21 Prozent der Befragten bereit länger als 45 Minuten aufzuwenden. Im Jahr 2013 lag die Zahl noch bei 31 Prozent. Die Befragten präferieren einen kürzeren Arbeitsweg, der höchstens 45 Minuten lang sein soll.

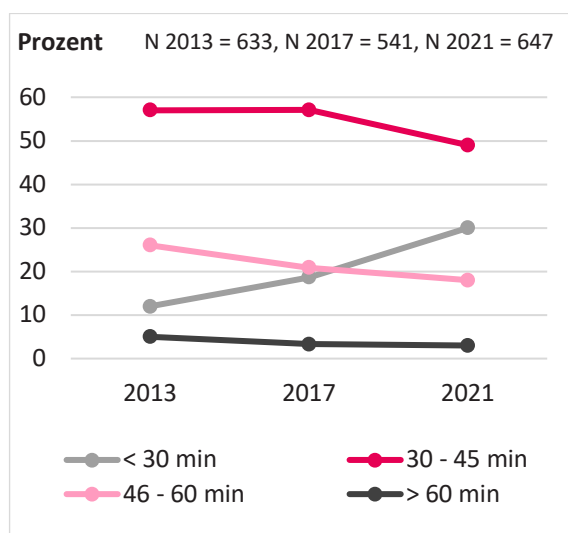


Abb. 2.5: Akzeptierte Fahrzeit zum Arbeitsplatz

Generell lässt sich ein Trend zu einem möglichst kurzen Arbeitsweg erkennen. Zudem lässt sich durch mobiles Arbeiten Zeit sparen, was sich positiv auf die Work-Life-Balance auswirkt. Diese befindet sich bei den angehenden AbsolventInnen auf Platz drei der Attraktivitätsfaktoren (s. Abbildung 2.1).

Offenheit und Kollegialität gewünscht

Wie die Auswertungen ergeben haben, schätzen nur 15,1 Prozent der Studierenden flache Hierarchien als sehr wichtig ein, eine Du-Kultur wird dagegen schon von fast einem Drittel der Befragten gerne gesehen. Fast die Hälfte (46,4 Prozent) der Befragten legt Wert auf eine wertschätzende Feedback-Kultur.

Mittelstand auf der Überholspur

Die an der Umfrage beteiligten Studierenden wurden auch zu ihren Präferenzen hinsichtlich der gewünschten Unternehmensgröße befragt. Zur Auswahl standen folgende Größenklassen: Internationaler Konzern (> 5.000 Mitarbeitende), größeres Unternehmen (500- 5.000 Mitarbeitende), mittelständisches Unternehmen (< 500 Mitarbeitende) und Kleinunternehmen (< 50 Mitarbeitende). Die Studierenden hatten die Möglichkeit, die Unternehmen in eine von ihnen präferierte Rangfolge einzuordnen.

Für 2021 lassen sich folgende Platzierungen ermitteln:

1. mittelständisches Unternehmen (2,08)
2. größeres Unternehmen (2,14)
3. internationaler Konzern (2,76)
4. Kleinunternehmen (3,02)

Während in den Jahren 2013 und 2017 jeweils die Großunternehmen auf Rang eins gewählt wurden, hat der Mittelstand im Jahr 2021 zum ersten Mal das Kopf-an-Kopf-Rennen gewonnen und die größeren Unternehmen auf den zweiten Platz verdrängt.

Wer ist noch zu haben?

Viele StudentInnen (45,9 Prozent) haben unabhängig von der Studienrichtung 2021 noch keinen Job in Aussicht. Dieser Wert ist vergleichbar mit den Ergebnissen der beiden vorangegangenen Studien.

Wie in der Abbildung 2.6 zu sehen ist, haben 30,2 Prozent der Studierenden der technischen Studiengänge eine sichere Arbeitsstelle. Die Fakultät für Wirtschaft hat 2021 in Bezug auf ein Jobangebot die geringste Quote mit 18 Prozent.

Generell ist über die letzten Umfragen zu beobachten, dass erstmalig im Jahr 2021 die Anzahl der Jobzusagen um 6,2 Prozentpunkte gesunken ist. Hier dürfte sich ein negativer Coronaeffekt bemerkbar machen.

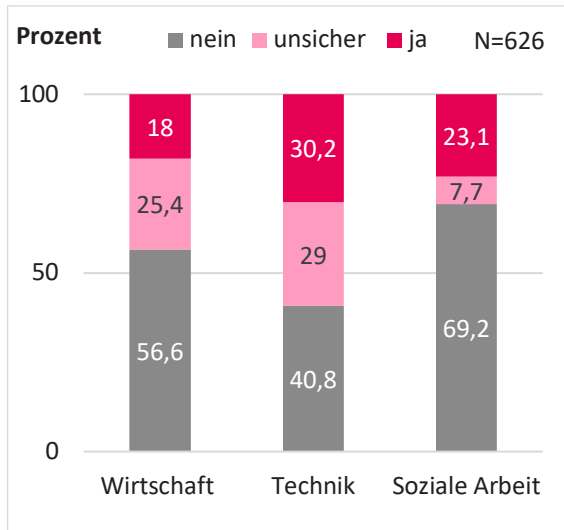


Abb. 2.6: Jobaussichten

Freundlichkeit und Fairness überzeugen die Bewerber

Der Bewerbungsprozess ist der Zugang in ein Unternehmen. Diesbezüglich wurden die TeilnehmerInnen zu verschiedenen Aspekten befragt, was ihnen während des Bewerbungsprozesses aufgefallen ist.

In einer neuen Rubrik wurde in der Studie 2021 ermittelt, ob die Bewerbungsgespräche online durchgeführt wurden. Hier ist sehr auffällig, dass 41 Prozent der TeilnehmerInnen bisher noch kein virtuelles Vorstellungsgespräch geführt haben.

Dies ist überraschend, da bedingt durch die aktuelle Pandemie viele Unternehmen diese Möglichkeit nutzen, um den Bewerbungsprozess weiter aufrecht zu erhalten.

Sehr erfreulich ist der Zuwachs an Zufriedenheit in Bezug auf Fairness und Freundlichkeit im Bewerbungsprozess. In dem Punkt der Freundlichkeit des Gesprächspartners konnte innerhalb der letzten vier Jahre eine Steigerung von 14 Prozent verzeichnet werden. Die AnsprechpartnerInnen waren „oft“ oder „immer“ freundlich. Eine ähnliche Entwicklung ist im Bereich Fairness des Bewerbungsprozesses zu erkennen. Das Wachstum in der Kategorie „oft“ und „immer“ beträgt hier insgesamt 15 Prozent im Vergleich zu 2017.

In Bezug auf die **Rückmeldungen von Unternehmen** sind die Studierenden ähnlich wie 2013 und 2017 immer noch nicht zufrieden. Nur knapp ein Drittel der TeilnehmerInnen hat 2021 „oft“ oder „immer“ eine schnelle Antwort erhalten.

Im Vergleich zur 2017er-Studie haben sich die Arbeitgeber in den Punkten Aktualität der Homepage und der aussagekräftigen Stellenanzeigen um etwa ein Viertel verbessert.

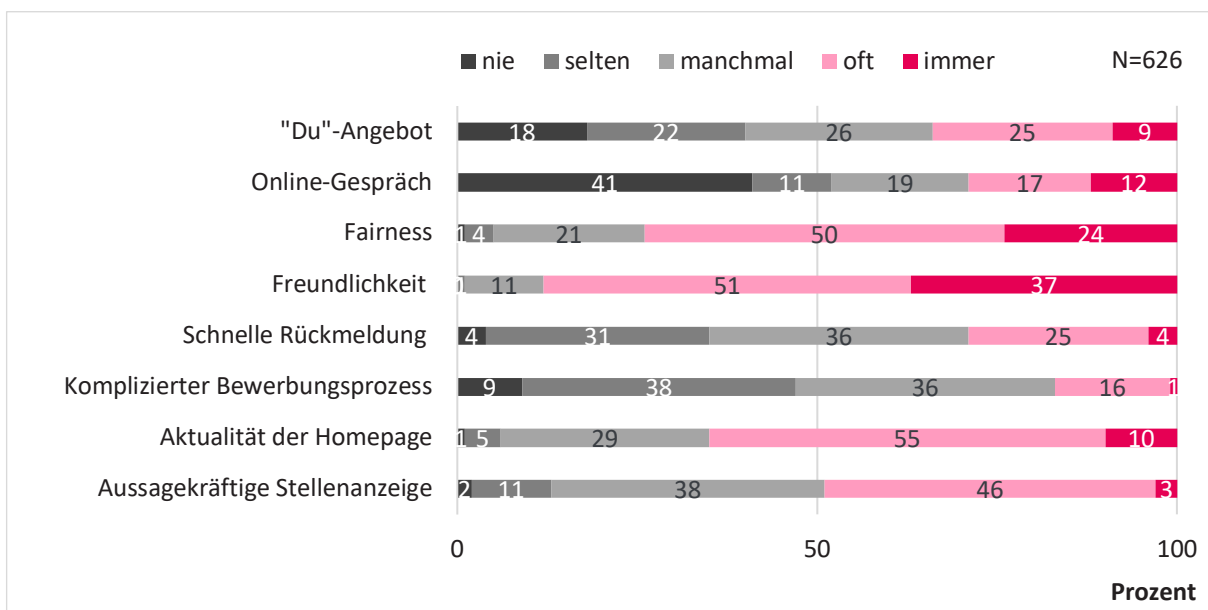


Abb. 2.7: Bewerbungsprozess

3. FAKULTÄT FÜR ARCHITEKTUR UND BAUWESEN

Tanya Kozareva, Anna Stahl, Elisa Wagner

Aus der Fakultät für Architektur und Bauwesen wurden die Studierenden der Bachelorstudiengänge Bauingenieurwesen, Architektur und Energieeffizientes Planen und Bauen (E2D) befragt. Ebenso nahmen die Masterstudiengänge Architektur, Bauingenieurwesen sowie Energie Effizienz Design an der Befragung teil. Insgesamt wurden 129 Studierende der Fakultät befragt. Davon sind 47 Prozent in einem der Bachelorstudiengänge eingeschrieben und 53 Prozent absolvieren einen der Masterstudiengänge. Der Anteil an Frauen und Männern war bei der Befragung mit jeweils 50 Prozent gleich. Diese Verteilung ist auch innerhalb der Bachelor- und Masterstudiengänge identisch. Dies entspricht nicht ganz der Studierendenverteilung von 57 Prozent männlichen und 43 Prozent weiblichen Studierenden.

Betriebsklima bleibt wichtigstes Kriterium bei der Arbeitgeberwahl

Die Studierenden konnten bei 16 Kriterien auf einer sechsstufigen Skala entscheiden, was ihnen bei ihrem zukünftigen Arbeitgeber wichtig ist.

Entgegen der Vermutung, dass durch die Globalisierung die Studierenden die Internationalität eines Unternehmens als besonders wichtig ansehen, belegt dieses Kriterium den letzten Platz. Somit löst es die Kategorie Produkte und Dienstleistungen ab, die in den vergangenen beiden Umfragen auf dem letzten Platz landete.

Unverändert zum Jahr 2017 bleibt 2021 das wichtigste Kriterium beim zukünftigen Arbeitgeber das Betriebsklima bzw. die Arbeitsatmosphäre (Mittelwert: 5,6), dicht gefolgt von einem interessanten Aufgabenbereich (Mittelwert: 5,4) und der Work-Life-Balance (Mittelwert: 5,1). Auffallend ist auch,

dass die Mittelwerte fast identisch zur Umfrage von 2017 geblieben sind. Während die Wichtigkeit des Gehalts von 2013 zu 2017 bereits an Bedeutung verloren hat, ist dieser Wert im Jahr 2021 nochmals weiter gesunken und wird von nur noch knapp 9 Prozent der Studierenden als sehr wichtig eingestuft.

Attraktivitätsfaktoren	Mittelwert
Betriebsklima	5,6
Interessanter Aufgabenbereich	5,4
Work-Life-Balance	5,1
Sicherer Arbeitsplatz	5,0
Weiterbildungsmöglichkeiten	4,9
Vorgesetzte/r	4,8
Flexible Arbeitszeiten	4,8
Selbstständiges Arbeiten	4,7
Karrierechancen	4,6
Gehalt	4,6
Nachhaltigkeit	4,2
Image des Unternehmens	4,1
Produkte und Dienstleistungen	4,1
Moderner Arbeitsplatz	4,0
Diversität und Inklusion	3,7
Internationalität	2,7

Abb. 3.1: Wichtigste Faktoren bei der Arbeitgeberwahl (N=118, Angaben in Mittelwerten)

Bei der Einordnung der Kriterien, welche einen attraktiven Arbeitgeber ausmachen, ließen sich weder bei den verschiedenen Studiengängen noch im Geschlechtervergleich signifikante Unterschiede feststellen.

Den Studierenden der Fakultät für Architektur und Bauwesen wurde die Frage gestellt, wodurch die Nachteile eines eher unattraktiven Arbeitgebers ausgeglichen werden können, um auch bei solch einer Firma ein Jobangebot anzunehmen. Dazu wurde wieder eine sechsstufige Skala verwendet (6 = sehr wichtig).

Mit absteigender Relevanz empfinden die Studierenden 2021 folgende Antworten als entscheidend:

- ein vielfältiges Aufgabengebiet (Mittelwert: 4,9),
- dicht gefolgt von einem überdurchschnittlichen Gehalt (Mittelwert: 4,8).

Den letzten Platz dieses Rankings belegte die Kategorie Kinderbetreuung als Angebot am Arbeitsplatz. Dieses Ergebnis ist deshalb überraschend, da der Frauenanteil der Befragten genauso hoch ist wie der Männeranteil.

Erwartungen an das Einstiegsgehalt steigen nicht

Welches Einstiegsgehalt halten Sie für realistisch? Bei dieser Frage gibt sich mehr als die Hälfte der Studierenden der Fakultät Architektur und Bauwesen mit einem Einstiegsgehalt von 30.000 bis 45.000 Euro zufrieden. Darüber hinaus erhoffen sich nur knapp 19 Prozent ein Gehalt von über 50.000 Euro nach dem Studium.

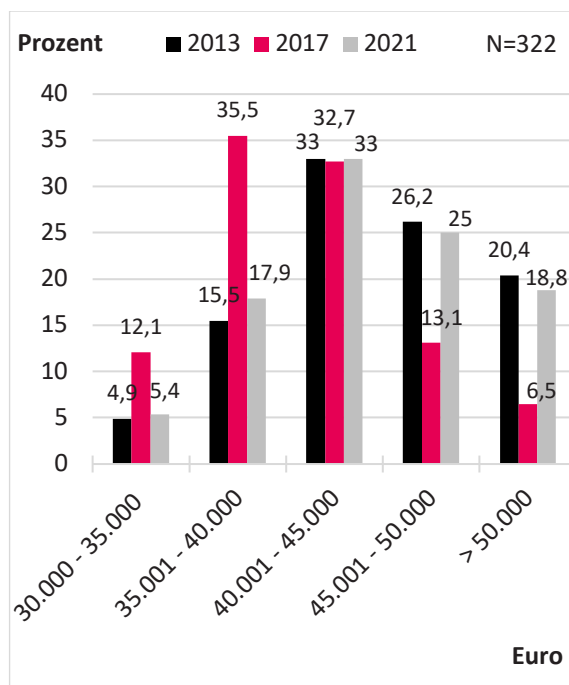


Abb. 3.2: Veränderung der Einkommenserwartungen im Vergleich zu den Vorjahren

Entgegen den Erwartungen, dass die Studierenden im Laufe der Jahre ein höheres Gehalt, aufgrund von steigenden Lebenshaltungskosten und der Inflation erwarten sollten, bleibt das Wunscheinstiegsgehalt 2021 jedoch fast identisch im Vergleich zu 2013. Ein positiver Trend zeigt sich jedoch daran, dass 2021 weniger Studierende ein Einstiegsgehalt von 30.000 bis 40.000 Euro für realistisch halten, während sich 2017 über 47 Prozent in den unteren Gehaltsklassen gesehen haben (Abbildung 3.2).

Frauen erwarten weiterhin weniger Geld als Männer

Im direkten Geschlechtervergleich zwischen Männern und Frauen wird insbesondere bei den Gehaltserwartungen über 50.000 Euro ein statistisch signifikanter Unterschied ($p < 0,05$) deutlich. Lediglich 10 Prozent der Frauen erwarten ein Einstiegsgehalt von mehr als 50.000 Euro (Abbildung 3.3). Wie bereits vor der Durchführung der Befragung zu vermuten war, halten deutlich mehr männliche Kommilitonen ein Einstiegsgehalt in den höheren Stufen für realistisch. Genau 28 Prozent der Männer wählten in der Umfrage 2021 das Einstiegsgehalt von über 50.000 Euro aus.

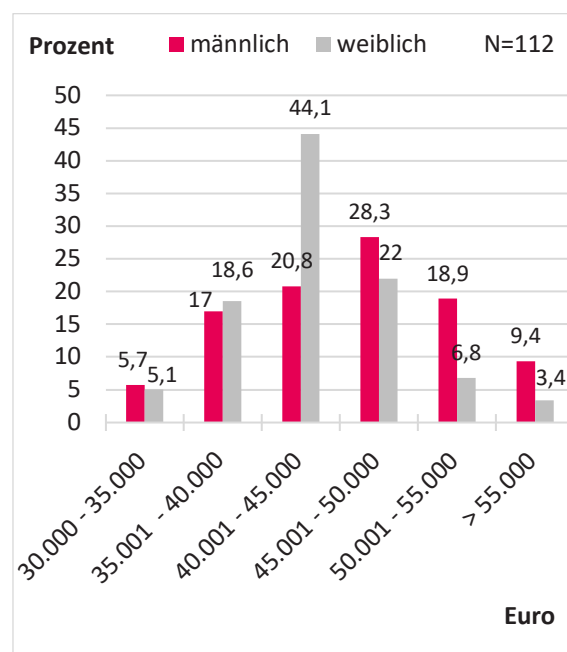


Abb. 3.3: Vergleich der Einkommenserwartungen zwischen den Geschlechtern

44 Prozent der Frauen können sich ein Einstiegsgehalt von 40.000 bis 45.000 Euro vorstellen, während nur gut 20 Prozent der Männer diese Bezahlung für angemessen halten. In den niedrigeren Intervallen ist besonders auffallend, dass sich bei den Gehältern unter 40.000 Euro zwischen den Geschlechtern kaum Unterschiede feststellen lassen, hier sehen sich beide Gruppen mit jeweils knapp 23 Prozent.

New Work – Vorstellungen bezüglich der Arbeitswelt 4.0

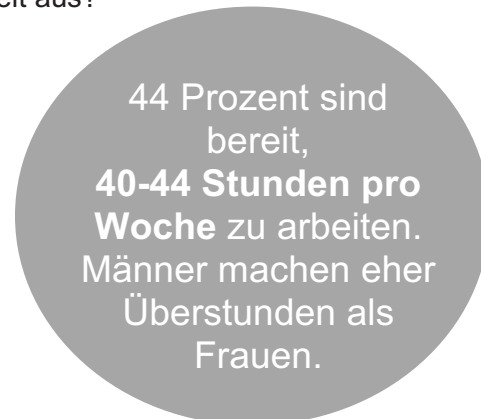
Bei der Frage, in welchem Arbeitsverhältnis die Studierenden in Zukunft gerne arbeiten möchten, ist sich die Mehrheit 2021 einig: Knapp 75 Prozent der Befragten möchten auf jeden Fall mit einem unbefristeten Vertrag in das Arbeitsleben starten, wobei sich 47 Prozent auch möglicherweise ein befristetes Arbeitsverhältnis vorstellen können.

Die Coronapandemie hat in vielen Branchen und insbesondere bei den Selbstständigen für Unsicherheiten und Einbußen gesorgt. Doch wie stehen die Studierenden der Fakultät für Architektur und Bauwesen 2021 zum Thema Selbstständigkeit nach dem Abschluss?

Immerhin gaben 11 Prozent an, dass für sie eine **Selbstständigkeit** durchaus in Frage kommt. Im Geschlechtervergleich lassen sich jedoch hoch signifikante Unterschiede in Bezug auf diese Frage feststellen. Während knapp zwei Drittel der Männer sich den Einstieg in die Selbstständigkeit vorstellen können, sind es bei den Frauen nur 17 Prozent. Daraus wird deutlich, dass sich die Männer risikobereiter zeigen als die Frauen.

Zu der Frage nach dem bevorzugten Arbeitszeitmodell sprechen sich die BachelorandInnen und MasterandInnen mit 67 Prozent mehrheitlich für das **Gleitzeitmodell** aus. Flexibel möchten die Studierenden auch in ihrer Arbeitsgestaltung sein, denn 40 Prozent wünschen sich nach der Coronapandemie weiterhin zwei Tage mobil oder im Home Office arbeiten zu können. Dieses Bedürfnis hängt stark mit der zunehmenden Wichtigkeit der Work-Life-Balance zusammen.

Wie sehen die Vorstellungen der Studierenden hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit aus?



Insgesamt 44 Prozent der Studierenden sind bereit, 40 bis 44 Stunden pro Woche zu arbeiten. Eine Arbeitszeit von mehr als 50 Stunden in der Woche würden jedoch nur 5 Prozent der Studierenden akzeptieren. Dagegen kann sich knapp ein Drittel der Befragten eine 35 bis 39-Stundenwoche vorstellen, was ziemlich genau dem Wert von 2017 entspricht.

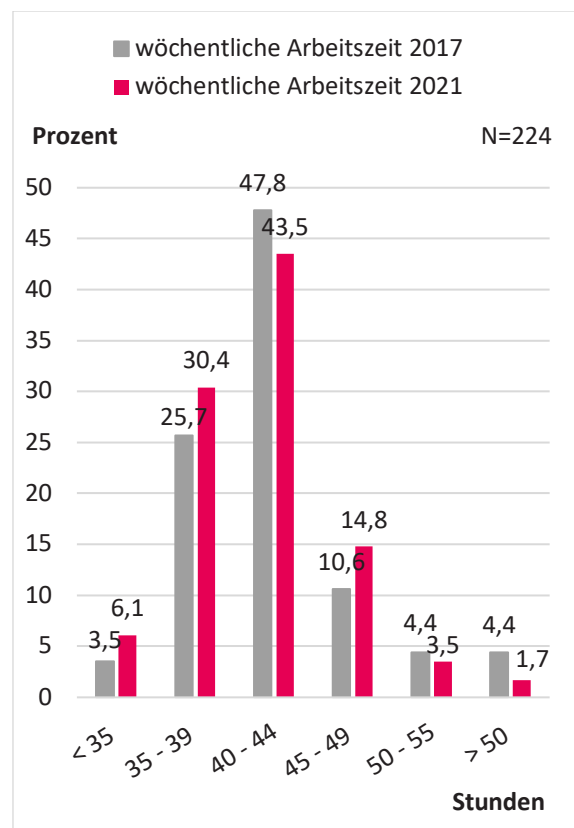


Abb. 3.4: Vergleich der wöchentlichen gewünschten Arbeitszeit in den Jahren 2017 und 2021

Die Ergebnisse der 2021er-Befragung zeigen zudem, dass die Vorstellungen hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit bei Männern und Frauen signifikant unterschiedlich sind ($p < 0,05$). So kann sich keine der Frauen in der Fakultät für Architektur und Bauwesen vorstellen, wöchentlich mehr als 50 Stunden zu arbeiten. Bei ihren männlichen Kommilitonen zeigt sich hingegen eine Bereitschaft von 11 Prozent. Eine deutlich geringere Arbeitszeit von 35 bis 39 Stunden pro Woche würden sich 37 Prozent der Frauen wünschen, allerdings nur 23 Prozent der Männer.

Hohe Umzugsbereitschaft – ländliche Regionen wenig attraktiv

Mit 40 Prozent wohnt der Großteil der Befragten 2021 in Augsburg. Dort würden auch 60 Prozent der Studierenden am liebsten einen Arbeitsplatz annehmen. Jeweils 22 Prozent der Befragten können sich vorstellen, bayernweit, bundesweit und sogar im Ausland tätig zu werden. Dies setzt eine hohe Umzugsbereitschaft voraus. Nur 15 Prozent möchten keinesfalls von ihrem aktuellen Wohnort wegziehen. Im Jahr 2017 lag dieser Wert bei 14 Prozent und 2013 bei 9 Prozent. Dies bedeutet, dass die Umzugsbereitschaft über die Jahre minimal zurückgegangen ist. Doch lediglich 14 Prozent der Studierenden der Fakultät für Architektur und Bauwesen sind bereit, sich für ein Jobangebot im Landkreis Donau-Ries zu entscheiden.

Wenn es um die Bereitschaft zum Pendeln geht, möchte 2021 knapp ein Drittel nicht länger als 30 Minuten zur Arbeitsstelle benötigen. Wie in der Abbildung 3.5 ersichtlich wird, ist die Mehrheit der Studierenden bereit, 30 – 45 Minuten zu ihrem künftigen Arbeitgeber zu fahren. Eine Strecke, die mehr als 45 Minuten vom jeweiligen Wohnort entfernt liegt, wollen sogar 19 Prozent in Kauf nehmen.

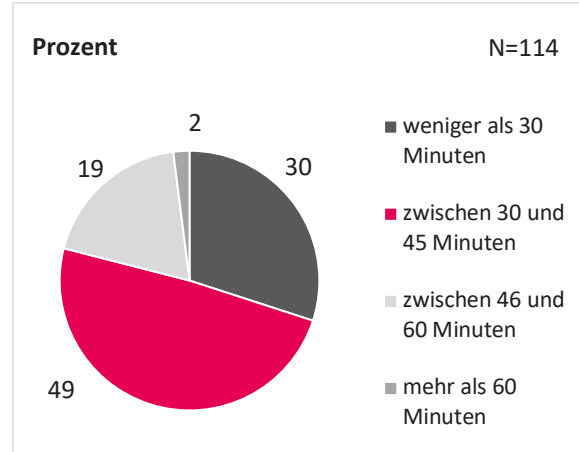


Abb. 3.5: Akzeptierte Fahrzeit zum zukünftigen Arbeitgeber

Ein Drittel der AbsolventInnen hat bereits eine Stellenzusage

Die Frage, ob die Studierenden bereits eine feste Zusage für eine Stelle nach dem Studium haben, wurde von 35 Prozent mit „ja“ beantwortet. Das sind rund 20 Prozent weniger als im Jahr 2017 (51 Prozent) und in 2013 (54 Prozent). Die Mehrheit der Studierenden hat diese Zusage bei dem Unternehmen erhalten, bei dem sie bereits ihr Praktikum absolviert haben. Auch hier gibt es einen Unterschied zwischen den Studierenden im Master und Bachelor. Während 41 Prozent der Masterstudierenden bereits ein sicheres Jobangebot haben, können dies lediglich 28 Prozent der Studierenden im Bachelor bestätigen.

Studierende bringen bereits berufliche Erfahrung mit

Nahezu alle Studierenden (98 Prozent) der Fakultät für Architektur und Bauwesen haben bereits Berufserfahrung gesammelt. Darüber hinaus verfügen sogar insgesamt 23 Prozent der Befragten über eine Berufserfahrung von 2 – 5 Jahren, was darauf schließen lässt, dass bereits viele Studierende eine Berufsausbildung absolviert haben, die in der Regel 2 – 3 Jahre dauert. Die Studierenden in den Masterstudiengängen schneiden im Vergleich zu den BachelorandInnen etwas besser ab: Hier können neun Prozent der MasterandInnen mit einer Berufserfahrung von über fünf Jahren punkten,

während es im Bachelor nur fünf Prozent sind.

Im Gegensatz dazu kann nur knapp ein Viertel der Studierenden eine **Auslandserfahrung** nachweisen. Hierbei lässt sich jedoch ein Zusammenhang zu den Attraktivitätsfaktoren des zukünftigen Arbeitgebers erkennen, denn die Studierenden wählten das Kriterium Internationalität auf den letzten Platz (s. Abbildung 3.1).

Mittelständische Unternehmen sind am beliebtesten

Befragt wurden die Absolventinnen und Absolventen der Fakultät für Architektur und Bauwesen zudem zu ihren Präferenzen hinsichtlich der gewünschten Unternehmensgröße (bei einer Skalierung von: 1 = „am liebsten“, 4 = „weniger gerne“). Ausgehend von den Mittelwerten wurde das mittelständische Unternehmen (< 500 Mitarbeitende) insgesamt auf den ersten Platz gewählt (Mittelwert: 1,7). Es folgt das größere Unternehmen (< 5.000 Mitarbeitende) mit einem Durchschnittswert von 2,4. Die Studierenden können sich am wenigsten vorstellen, in einem internationalen Konzern zu arbeiten (> 5.000 Mitarbeitende), der damit im Ranking auf den letzten Platz fällt. Im Vergleich zur Befragung im Jahr 2017 hat das Kleinunternehmen deutlich an Attraktivität verloren und landet nun mit einem Durchschnittswert von 2,5 auf dem dritten Platz, wohingegen das größere Unternehmen wieder an Bedeutung gewonnen hat.

Entscheidende Kriterien für die Arbeitgeberwahl sind für die Studierenden der Fakultät für Architektur und Bauwesen das Betriebsklima, ein interessanter Aufgabenbereich sowie die Work-Life-Balance.

Die Erwartungen an das Einstiegsgehalt bleiben im Vergleich zu den Jahren 2013 und 2017 fast identisch. Die Mehrheit der Studierenden gibt sich mit einem Gehalt bis 45.000 Euro zufrieden.

Masteranden erwarten signifikant mehr Gehalt – 30 Prozent gehen von einem Einstiegsgehalt über 50.000 Euro aus.

Hinsichtlich der Arbeitsgestaltung ist für 67 Prozent der Studierenden das flexible Arbeitszeitmodell der klare Favorit. Zudem sind 44 Prozent der Studierenden bereit, 40 bis 44 Stunden pro Woche zu arbeiten.

Fast 90 Prozent würden für ihren zukünftigen Arbeitgeber umziehen, der Arbeitsplatz sollte aber nicht weiter als 45 Minuten Fahrtzeit vom Wohnort entfernt liegen. Trotz eines gleich hohen Frauen- wie Männeranteils können eher unattraktive Unternehmen nicht mit einem Angebot zur Kinderbetreuung punkten. Durch ein vielfältiges Aufgabengebiet können diese Unternehmen jedoch Studierende für sich gewinnen. Nur zwei Prozent der Studierenden können keine Berufserfahrung vorweisen, allerdings haben zwei Drittel noch kein Jobangebot vorliegen.

4. FAKULTÄT FÜR ELEKTROTECHNIK

Laura Connerth, Franziska Mader, Jaron Reichmann, Valentin Ludwig

Von den insgesamt 714 befragten Studierenden gehören 77 der Fakultät Elektrotechnik an. Teilgenommen haben im Jahr 2021 67 Bachelorstudierende sowie 10 Masterstudierende.

Bachelorstudiengang	Anzahl
Elektrotechnik	25
Internationales Wirtschaftsingenieurwesen	9
Mechatronik	33
Masterstudiengang	Anzahl
Applied Research	6
Mechatronic Systems	4

Mit 62 befragten männlichen Studierenden macht deren Anteil 80,5 Prozent aus. Die 13 weiblichen Studienteilnehmerinnen ergeben einen Anteil von 16,9 Prozent. Im Vergleich zu 2017 haben sich die Prozentsätze der Geschlechter nur marginal geändert. (Stand 2017: männlich 83,3 Prozent, weiblich 16,7 Prozent). Zwei Personen bezeichnen ihr Geschlecht als divers, sie machen 2,6 Prozent der Studierenden der Fakultät für Elektrotechnik aus.

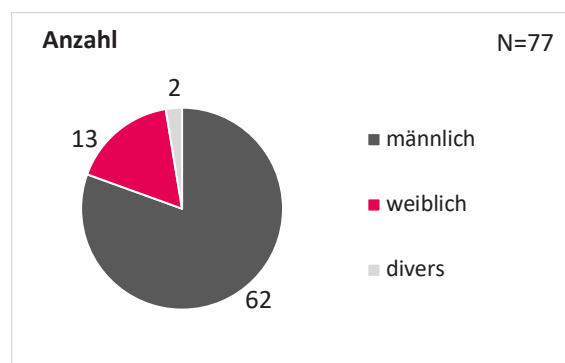


Abb. 4.1: Geschlechterverteilung in der Fakultät für Elektrotechnik

Wenige Frauen im Master

Der Anteil der teilnehmenden Studentinnen in den Bachelorprogrammen stieg von 14,6 Prozent im Jahr 2017 auf nun 19,4 Prozent im Jahr 2021. Dies entspricht dem Studentinnenanteil von 18 Prozent in den Bachelorstudiengängen. In den Masterprogrammen liegt der Frauenanteil bei 14 Prozent. Leider beteiligte sich keine weibliche Masterstudierende in diesem Jahr an der Befragung.

Mehrfährige berufliche Erfahrung

80 Prozent der Studierenden haben bereits erste berufliche Erfahrungen erworben und 50 Prozent sogar länger als zwei Jahre gearbeitet. 23 Prozent der Befragten gaben an, berufliche Erfahrung im Ausland und somit in anderen Arbeitskulturen gesammelt zu haben.

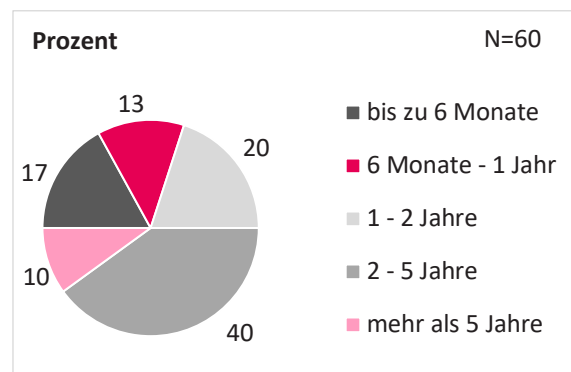


Abb. 4.2: Anzahl der Studierenden mit Berufserfahrung in der Fakultät für Elektrotechnik

Die Mehrheit hat nach dem Studium noch keine Arbeitsstelle in Aussicht – Frauen mit schlechteren Chancen

Ähnlich zu der letzten Umfrage im Jahr 2017 haben auch 2021 45,5 Prozent noch keine feste Arbeitsstelle in Aussicht. Die Anzahl der Studierenden, die bereits ein Stellenangebot vorliegen hat, ist im Vergleich zu 2017 von 24,3 Prozent auf 25,8 Prozent gestiegen. Bei 28,8 Prozent der Umfrageteilnehmenden ist die Situation noch unklar.

Während 29,1 Prozent der Männer bereits eine Arbeitsstelle zugesagt bekommen haben, ist das nur bei 9,1 Prozent der Frauen der Fall.

Von den Studierenden, die bereits über ein Stellenangebot verfügen, haben 58,8 Prozent die Möglichkeit, den Berufseinstieg beim aktuellen Arbeitgeber anzutreten und 47,1 Prozent beim Praktikumsunternehmen. Das Finden von zukünftigen Stellen durch persönliche Kontakte tritt mit 11,8 Prozent relativ selten auf.

Interessante Aufgabengebiete weiterhin auf Platz 1

Wie auch im Jahr 2017 wurden die Studierenden der Fakultät für Elektrotechnik 2021 gebeten, Attraktivitätsfaktoren in Bezug auf ihre zukünftige Arbeitsstelle zu bewerten. Ziel war herauszufinden, was ihnen am wichtigsten ist. Insgesamt wählten die Studierenden, wie auch schon 2017, den Aspekt des interessanten Aufgabebereichs auf den ersten Platz (Mittelwert 5,2 auf einer 6-stufigen Skala). Auf den zweiten Platz kam das Betriebsklima (Mittelwert 4,9), gefolgt von selbstständigem Arbeiten, Work-Life-Balance und flexiblen Arbeitszeiten (alle drei mit dem Mittelwert 4,6).

Die Top 3 der weiblichen Studentinnen weicht etwas vom Gesamtbild ab. So ist das Betriebsklima (Mittelwert 5,8) wichtiger als

die interessanten Aufgabengebiete (Mittelwert 5,5) gefolgt von einer ausgeglichenen Work-Life-Balance (Mittelwert 5,2).

Den Masterstudierenden ist auf Platz 3 die Work-Life-Balance wichtiger (Mittelwert 5,0). Das selbstständige Arbeiten landet bei ihnen erstaunlicherweise nur auf dem siebten Platz.

Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit nur im Mittelfeld

Themen wie Gehalt (Mittelwert 4,5) oder Weiterbildungsmöglichkeiten (Mittelwert 4,5) waren den Studierenden der Fakultät für Elektrotechnik zwar auch wichtig, kamen allerdings insgesamt nur auf die Plätze 6 und 7. Ein Grund hierfür könnte die bereits vorhandene betriebliche Erfahrung sein. Die Studierenden kennen sowohl ihr mögliches Gehalt als auch das aktuelle Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb und setzen es daher als selbstverständlich voraus. Anhand der durchgeführten Auswertung konnte auch herausgefunden werden, dass den Bachelorstudierenden Themen wie Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit wichtiger sind als den Masterstudierenden. Dies entspricht der Umfrage im Jahr 2017.

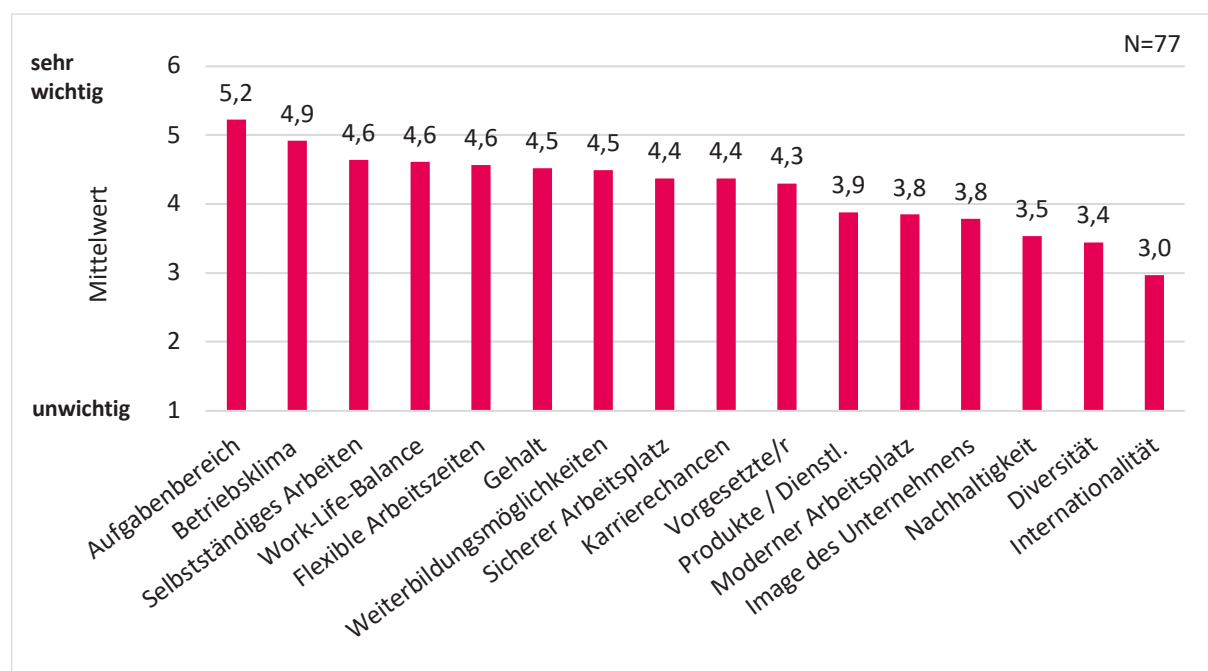


Abb. 4.3: Platzierung der Attraktivitätsfaktoren nach Mittelwerten der Fakultät für Elektrotechnik

Ein besonders auffälliger Punkt im Ranking ist, dass den Masterstudierenden der Aspekt des/der Vorgesetzten (Mittelwert 4,5) mit dem 6. Platz deutlich wichtiger war als den Bachelorstudierenden mit dem 10. Platz (Mittelwert 4,3). Dies könnte daran liegen, dass die Masterstudierenden bereits einiges mehr an Berufserfahrung durch studentische Praktika etc. sammeln konnten und sie somit schon öfter mit Vorgesetzten zu tun hatten.

Internationalität/Diversität/Nachhaltigkeit am unwichtigsten

Am scheinbar unwichtigsten erscheint 2021 den Studierenden der Fakultät für Elektrotechnik, wie auch schon 2017, der Aspekt der Internationalität des Unternehmens (Mittelwert 3,0). Gefolgt wird dieser von den Themen Diversität und Inklusion (Mittelwert 3,4) und dem Einsatz des Unternehmens für Nachhaltigkeit (Mittelwert 3,5). Dies gilt ebenso für den Bachelorstudiengang internationales Wirtschaftsingenieurwesen: Auch für sie rangiert die Internationalität des Unternehmens auf dem letzten Platz (Mittelwert 3,1) und damit am wenigsten bedeutsam bei der Arbeitgeberwahl.

Masterstudierende fordern ein höheres Gehalt als Bachelorstudierende

Allgemein haben Studierende der Fakultät für Elektrotechnik eine durchschnittliche Gehaltsvorstellung an den zukünftigen Arbeitgeber. Die Mehrheit der Befragten der Fakultät für Elektrotechnik fordert ein Gehalt zwischen 40.000 und 50.000 Euro zu Beginn des Arbeitsverhältnisses (Abbildung 4.5).

Der Großteil der Studierenden dieser Fakultät ist bereit, dafür 35 bis 39 Wochenstunden zu arbeiten (Abbildung 4.4). 98,5 Prozent der Befragten möchten nicht mehr als 50 Stunden pro Woche arbeiten. Auffällig dabei ist, dass auch schon im Jahr 2017 nur 4,8 Prozent der Studierenden dieser Fakultät zu langen Arbeitszeiten von über 50 Stunden pro Woche bereit waren.

Einen Unterschied zwischen Bachelor- und Masterstudierenden kann man bei Angabe der Wochenstunden erkennen. 51,7 Prozent der Bachelorstudierenden der Fakultät können sich vorstellen, zwischen 35 und 39 Stunden in einer Arbeitswoche zu arbeiten, während die Hälfte der befragten Masterstudierenden zwischen 40 und 44 Stunden pro Woche arbeiten würde.

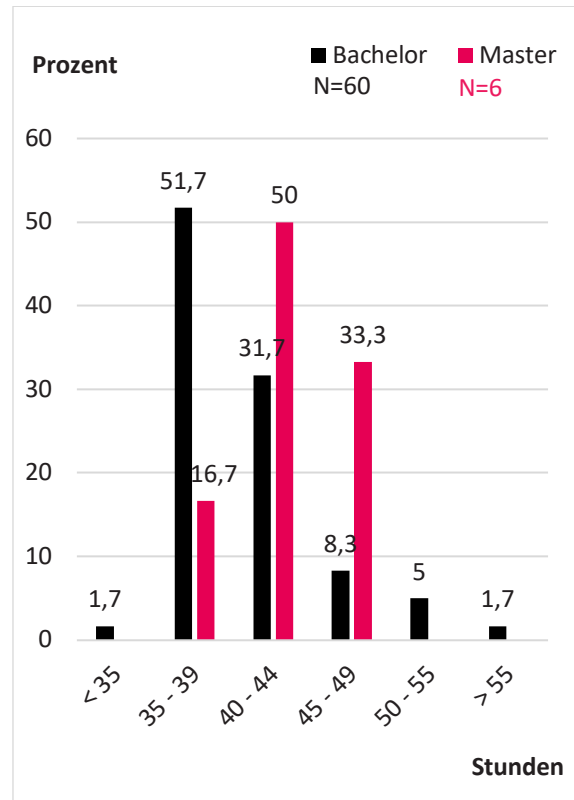


Abb. 4.4: Wie viele Stunden pro Woche sind Bachelorstudierende und Masterstudierende bereit zu arbeiten?

Fordern Masterstudierende dementsprechend auch ein höheres Einstiegsgehalt als Studierende eines Bachelorstudiengangs? Diese Frage lässt sich mit einem klarem „Ja“ beantworten. Während 13 Prozent der Bachelorstudierenden ein höheres Einstiegsgehalt als 50.000 Euro erwarten, liegt diese Zahl der Masterstudiengänge bei 83 Prozent.

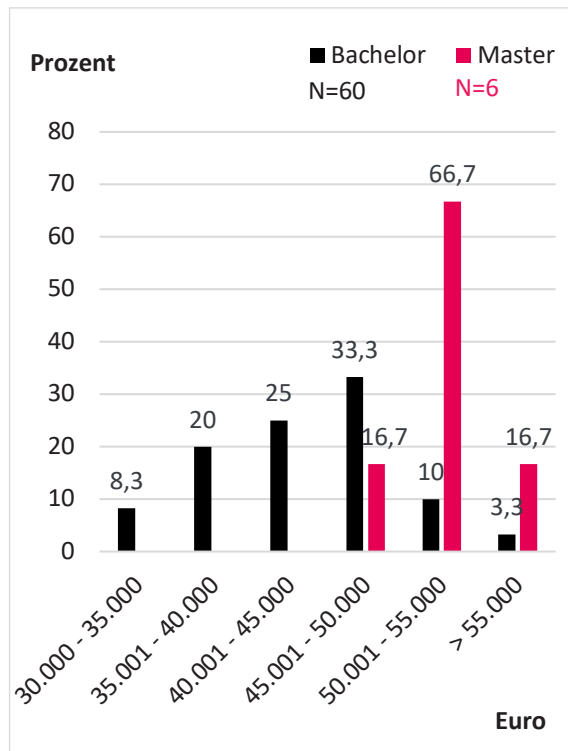


Abb. 4.5: Erwartetes Einstiegsgehalt im Bachelor und Master

Größere Unternehmen sind die interessantesten Arbeitgeber

Befragt wurden die Studierenden der Fakultät für Elektrotechnik 2021 außerdem zu ihren Präferenzen hinsichtlich der gewünschten Unternehmensgröße. Die Befragten hatten die Möglichkeit, vier verschiedene Unternehmensgrößen in eine Rangreihenfolge zu bringen (1 = „am liebsten“, 4 = „weniger gerne“). Mit einem Mittelwert von 2,0 befinden sich Großunternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl von 500 bis 5.000 Personen, auf dem ersten Platz. Dicht dahinter folgen die mittelständischen Unternehmen (2,2). Das Schlusslicht bilden Kleinunternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitenden. Hier liegt der Mittelwert bei 3,1.

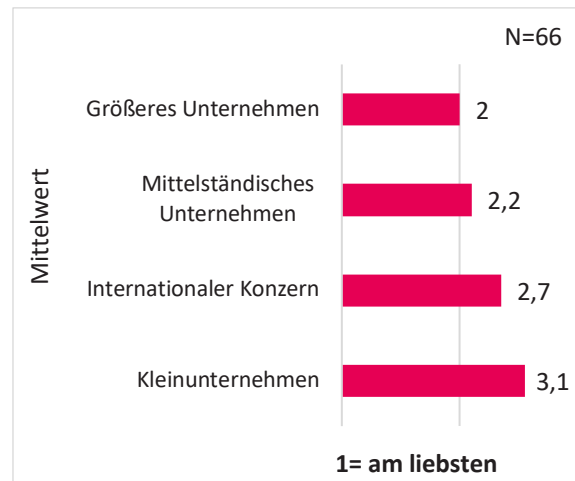


Abb. 4.6: Die Bedeutung der Unternehmensgröße für die Arbeitgeberwahl für die Fakultät Elektrotechnik

Die Geschlechter präferieren unterschiedliche Unternehmensgrößen

Unterteilt man die Studierenden in weiblich und männlich zeigen sich allerdings Unterschiede bei einzelnen Unternehmensgrößen. Während bei den Studenten Großunternehmen auf Platz 1 liegen, präferieren die Studentinnen die mittelständischen Unternehmen mit 50 bis 500 Mitarbeitenden.

Augsburg Stadt und Augsburg Umgebung sind als Arbeitsstandorte am beliebtesten

68,8 Prozent aller Befragten der Fakultät für Elektrotechnik wohnen 2021 in Augsburg oder in der Augsburger Umgebung. Nur 6,3 Prozent der Studierenden der Elektrotechnik und Mechatronik wohnen 2021 in München oder in der Münchner Umgebung. 75 Prozent der Befragten möchten eine Arbeitsstelle, die sich in Augsburg Stadt oder in Augsburg Umgebung befindet. Über drei Viertel derjenigen Studierenden, die in Augsburg wohnen, würden eine Arbeitsstelle in Augsburg oder in der Augsburger Umgebung wählen, während sich nur 6,3 Prozent für eine Arbeitsstelle in München entscheiden würden.

Diese Aussage passt mit der Angabe der Fahrzeit zur Arbeit zusammen. Nur 14,3

Prozent der in Augsburg wohnenden Studierenden würden eine Fahrzeit von über 45 Minuten auf sich nehmen.

Während jedoch 84,8 Prozent der Studierenden bereit sind umzuziehen, würden nur 25 Prozent der Standortmobilen auch im Ausland arbeiten. Des Weiteren fällt ein Geschlechtsunterschied auf: 78,2 Prozent der Studenten gaben an, nicht im Ausland arbeiten zu wollen, bei den Studentinnen waren es nur 63,4 Prozent.

Überdurchschnittliches Gehalt lockt

Gerade für Kleinunternehmen, die eher als unattraktiver Arbeitgeber gesehen werden, stellt sich die Frage, wie sie trotz allem die Studierenden für sich gewinnen können.

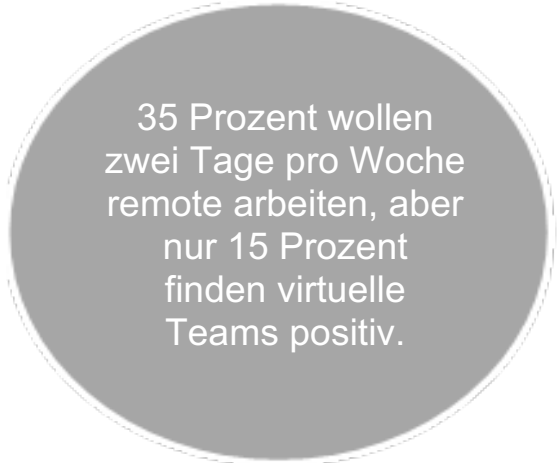
Durch die Befragung wurde deutlich, dass für 69,7 Prozent der Befragten ein überdurchschnittliches Gehalt wichtig oder sehr wichtig und somit der zentrale Faktor ist, mit dem eher unattraktive Arbeitgeber die Studierenden von sich überzeugen können. Weitere Faktoren, mit denen das Interesse der Studierenden der Fakultät Elektrotechnik geweckt werden könnte, sind die vielfältigen Aufgaben, die von 65,1 Prozent der Befragten als wichtig oder sehr wichtig empfunden wurden, gefolgt von einem innovativen Arbeitsumfeld mit 52,4 Prozent. Eine Kinderbetreuung hingegen halten nur 4,6 Prozent für sehr wichtig. Auch der Anreiz Fahrkostenerstattung sank deutlich von 44,1 Prozent im Jahr 2017 auf nun 21,5 Prozent. Jedoch scheint das Arbeiten im Home Office / mobiles Arbeiten ein weiterer Attraktivitätsbringer zu sein. 45,5 Prozent der Studierenden halten dies für wichtig oder gar sehr wichtig. Dieser klare Trend lässt sich ebenfalls bei den gewünschten Tagen im Home Office pro Woche erkennen. 34,8 Prozent der Befragten gaben an, auch nach Corona noch zwei Tage remote arbeiten zu wollen, d.h. die Befragten möchten 40 Prozent der Arbeitszeit mobil arbeiten.

Zukunftstrends – Positiver Trend

In Bezug auf neue Arbeitsformen zeigen die Befragten der Fakultät für Elektrotechnik eine positive Haltung. Verglichen mit den

Ergebnissen von 2017 zeichnet sich ein Plus von rund 11 Prozent ab: Insgesamt empfinden nun 14,9 Prozent die Zusammenarbeit in virtuellen Teams als positiv. Dieser eklatante Anstieg ist auf die Erfahrungswerte durch die Folgen der Coronapandemie zurückzuführen. Master- und Bachelorstudierende haben hierzu dieselben Ansichten. Grundsätzlich lässt sich beobachten, dass das Interesse an moderner Arbeitsplatzgestaltung steigt. Keiner derjenigen, die in virtuellen Teams arbeiten wollen, gibt an, dass das Arbeiten an einem modernen Arbeitsplatz, z.B. Open-Space-Office, unwichtig ist.

Im Jahr 2017 gaben 55,6 Prozent der Studierenden dieser Fakultät an, lebenslang lernen zu wollen. Zusammenhänge mit der Relevanz angebotener Weiterbildung kristallisieren sich in diesem Kontext heraus: Von denjenigen, die Weiterbildungsmöglichkeiten für sehr wichtig halten, präferieren 61,5 Prozent lebenslanges Lernen.



35 Prozent wollen zwei Tage pro Woche remote arbeiten, aber nur 15 Prozent finden virtuelle Teams positiv.

Ebenso erfreulich ist die Bereitschaft der Studierenden der Elektrotechnik, Verantwortung zu übernehmen: Lediglich 1,5 Prozent der Befragten möchten keine Verantwortung übernehmen, alle anderen schon. Großen Wert legen die Studierenden auf eine klare Abgrenzung von Beruf und Freizeit. Hier geben zwei Drittel an, dass ihnen diese Abgrenzung sehr wichtig ist.

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wird klar bevorzugt

Um herauszufinden, wie die Studierenden zur Art der Vertragsgestaltung beim Berufseintritt stehen, wurden die Arbeitsverhältnisse „unbefristet“, „befristet“, „selbstständig“, „Trainee“, „Teilzeit“ und „Leiharbeit“ abgefragt. Hier konnten die Studierenden auf einer Skala von 1 (keinesfalls) bis 4 (auf jeden Fall) auswählen. Die klare Tendenz ging dabei zum unbefristeten Arbeitsvertrag: 78,8 Prozent der Studierenden würden auf jeden Fall in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis arbeiten. Im Gegensatz dazu stellten sich die Arbeitsverhältnisse Leiharbeit und Teilzeit als sehr unattraktiv heraus. Hier gaben die Studierenden mit 72,7 Prozent und 42,4 Prozent an, keinesfalls entsprechend arbeiten zu wollen. 15,2 Prozent würden das Risiko einer Selbstständigkeit eingehen, jedoch sind sich 31,8 Prozent noch unsicher und schließen es nicht aus. Das Interesse an der beruflichen Selbstständigkeit ist bei den Masterstudierenden höher als bei den Bachelorstudierenden.

Unternehmen wirken auf Studierende der Fakultät für Elektrotechnik besonders attraktiv, wenn sie interessante Aufgabenbereiche, ein gutes Betriebsklima sowie die Möglichkeit zur selbstständigen Arbeit anbieten.

Die Hälfte der Studierenden verfügt bereits über eine mehr als zweijährige Berufserfahrung. Viele Studierende erhalten Einstiegsoptionen bei aktuellen Arbeitgebern sowie Praktikumsbetrieben.

Die Studierenden haben eine durchschnittliche Gehaltsvorstellung an den zukünftigen Arbeitgeber. Sie fordern ein Gehalt zwischen 40.000 und 50.000 Euro zu Beginn des Arbeitsverhältnisses. Allerdings erwarten die Masterstudierenden ein höheres Einstiegsgehalt als Bachelorstudierende.

Hoch im Kurs stehen große und mittelständische Unternehmen, die sich vorzugsweise in Augsburg und Umgebung befinden.

5. Informatik – Attraktivitätsfaktoren und Benefits

Hochschule Augsburg University of Applied Sciences

Wie können eher unattraktive Unternehmen die gefragten Nachwuchsführungskräfte für sich gewinnen?

Wir wären bereit, bei einem eher unattraktiven Unternehmen eine Stelle anzutreten, wenn dieses uns folgende Benefits anbietet!

- Überdurchschnittliches Gehalt
Wert: 5,2
- Vielfältiges Aufgabengebiet
Wert: 4,8
- Home Office/
mobiles Arbeiten
Wert: 4,5

Weitere Wortnennungen:

- Teambuilding
- Sportveranstaltungen
- Betriebsausflüge

Mira Schindler – Teresa Schmid, HS Augsburg

4

Abb. 4.7: Präsentation und Diskussion der Befragungsergebnisse beim 21. Augsburger Personalertag der Hochschule Augsburg am 20. Juli 2021

5. FAKULTÄT FÜR MASCHINENBAU UND VERFAHRENSTECHNIK

Megan Dinger, Julia Grabler, Jeannine Jehle

Von der Fakultät für Maschinenbau und Verfahrenstechnik haben 2021 insgesamt 146 Studierende an der Befragung teilgenommen. Davon entfallen 98 Studierende auf den Studiengang Maschinenbau und 48 Befragte auf den Studiengang Umwelt- und Verfahrenstechnik. Diese zwei Studiengänge wurden jeweils im Bachelor und im Master befragt.

(N = Anzahl Personen)	Frauen	Männer
Bachelor	14	63
Maschinenbau	7	50
Verfahrenstechnik	7	13
Master	13	56
Maschinenbau	6	35
Verfahrenstechnik	7	21

Abb. 5.1: Anzahl Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Fakultät für Maschinenbau und Verfahrenstechnik an der Befragung 2021 (Anzahl Personen)

Abbildung 5.1 veranschaulicht, dass 27 Personen weiblich sind (18,5 Prozent) und 119 Personen männlich (81,5 Prozent).

Berufserfahrung ist durchweg vorhanden

Die deutliche Mehrheit der Befragten (93,1 Prozent) hat bereits Berufserfahrung. Dies gilt für Bachelorstudierende in gleichem Maße wie für Masterstudierende. Innerhalb des Bachelors Maschinenbau hat mehr als ein Drittel (36,5 Prozent) der Studierenden

bereits 2 – 5 Jahre Berufserfahrung. Gleichzeitig weist immerhin rund jede/r Sechste (16,7 Prozent) unter den Umwelt- und VerfahrenstechnikerInnen bereits im Bachelor mehr als 5 Jahre Berufserfahrung auf.

Es ist anzunehmen, dass viele Bachelorstudierende vor ihrem Studium eine Ausbildung absolviert haben und sich die teils lange Berufserfahrung damit erklären lässt. Bei Betrachtung des Alters der Bachelorstudierenden ist auffällig, dass etwas weniger als die Hälfte der Studierenden (42,9 Prozent) bereits 24 Jahre oder älter ist.

Interessante Aufgabengebiete stehen weiterhin hoch im Kurs

Wie bereits in der Befragung im Jahr 2017 ist für Studierende der Fakultät für Maschinenbau und Verfahrenstechnik auch 2021 ein interessanter Aufgabenbereich mit einem Mittelwert von 5,5 (auf einer sechsstufigen Skala von unwichtig (1) bis 6 = sehr wichtig) der wichtigste Aspekt bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber (s. auch Abbildung 5.2). Auf die zweite Position wurde erneut der Punkt „Betriebsklima / Arbeitsatmosphäre“ mit einem Mittelwert von 5,4 gesetzt. Aber auch die Work-Life-Balance auf Platz 3 (Mittelwert 5,2) ist weiterhin wesentlich für die Studierenden. Folglich wird deutlich, dass sich die wichtigsten Aspekte seit 2017 in der Rangreihe nicht geändert haben.

In der Befragung 2021 wurde zum ersten Mal der Gesichtspunkt „Einsatz des Unternehmens für **Nachhaltigkeit**“ aufgenommen. Vor allem bei den Studierenden des Studiengangs Umwelt- und Verfahrenstechnik wurde angenommen, dass Nachhaltigkeit einen wesentlichen Faktor der Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber darstellt. Dies lässt sich mit den Befragungsergebnissen auch bestätigen. Insbesondere innerhalb des Bachelorstudiengangs ist den Studierenden der Nachhaltigkeitsgedanke signifikant wichtiger als den Maschinenbaustudierenden ($M = 4,7$ versus $M = 3,8$, $p < 0,05$). Gleichzeitig wurde deutlich, dass tendenziell eher die weiblichen Studierenden des Studiengangs Umwelt-

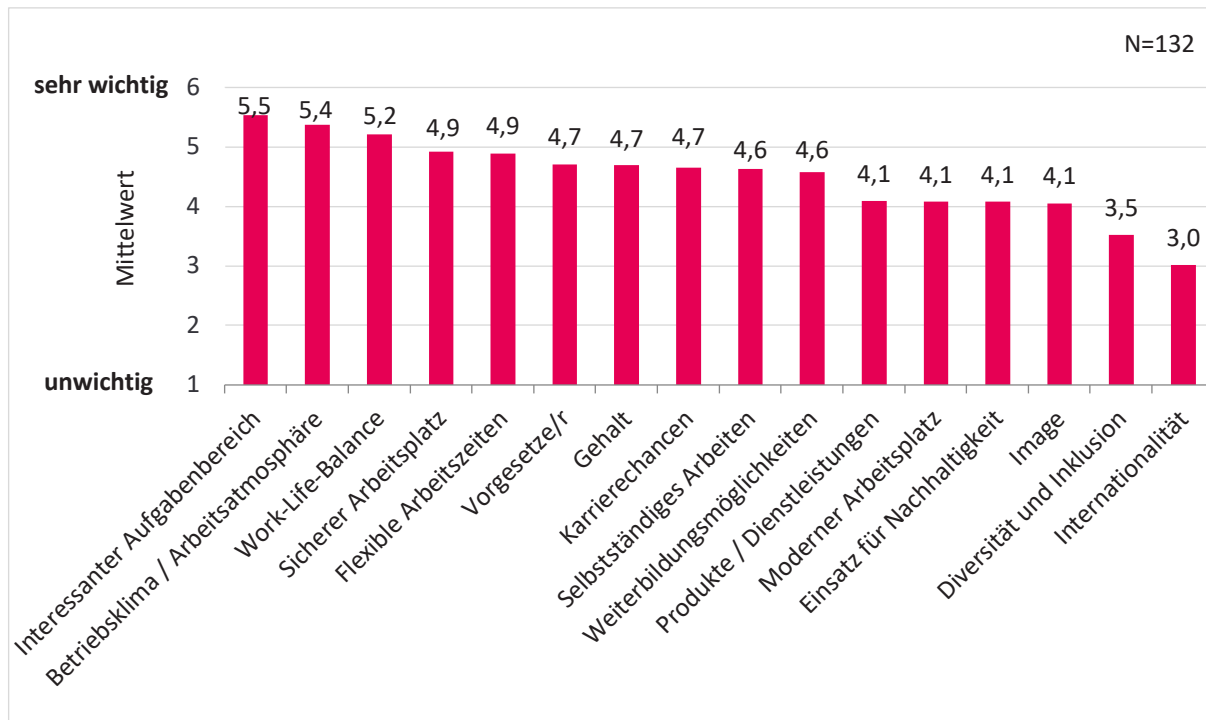


Abb. 5.2: Arbeitgeberattraktivitätsfaktoren – Ergebnisse der Fakultät für Maschinenbau und Verfahrenstechnik

und Verfahrenstechnik Wert auf Nachhaltigkeit legen. Während die Umwelt- und VerfahrenstechnikerInnen die Nachhaltigkeit unter die Top 4 der wichtigsten Aspekte wählen, setzen die männlichen Studierenden desselben Studiengangs diesen Punkt nur auf Rang 11 von 16.

Des Weiteren ergibt sich ein nennenswerter Unterschied zwischen den Studiengängen bei Betrachtung des Aspekts „sicherer Arbeitsplatz“. Während den Umwelt- und VerfahrenstechnikerInnen im Bachelor der sichere Arbeitsplatz mit einem Mittelwert von 5,3 signifikant wichtiger ist ($p < 0,05$) als den Maschinenbaustudierenden (Mittelwert 4,7), ist es im Masterstudium genau umgekehrt (Mittelwert Maschinenbau 5,2, Mittelwert Verfahrenstechnik 4,7).

Mittelständische Unternehmen gewinnen an Attraktivität

In den Befragungen aus den Jahren 2013 und 2017 präferierten nur 22,7 Prozent bzw. 16,4 Prozent der befragten Studierenden mittelständische Unternehmen bei ihrer Wahl des zukünftigen Arbeitgebers. 2021 kann sich fast ein Drittel der Studierenden (31,5 Prozent) vorstellen, in einem solchen

Unternehmen zu arbeiten. Mittelständische Unternehmen gewinnen damit an Attraktivität und verbessern sich auf Platz zwei des Rankings. Damit rutschen die internationalen Konzerne auf Rang drei ab (25,4 Prozent).

Spitzenreiter mit rund 35,1 Prozent bleiben jedoch knapp die großen Unternehmen mit bis zu 5.000 Mitarbeitenden. Allerdings haben die großen Unternehmen im Vergleich zu den Befragungen aus den Jahren 2013 und 2017 deutlich an Attraktivität verloren.

Auf dem vierten und letzten Platz sind weiterhin abgeschlagen die Kleinunternehmen mit 7,7 Prozent zu finden.

Ein überdurchschnittliches Gehalt mobilisiert zukünftige Absolventen und Absolventinnen

Basierend auf den vorgenannten Erkenntnissen stellt sich die Frage, wie gerade die eher unattraktiven Unternehmen, wie insbesondere Kleinunternehmen, dennoch Studierende als Arbeitnehmer von Morgen für sich gewinnen können?

Innerhalb der Befragung wurde deutlich, dass ein überdurchschnittliches Gehalt (Mittelwert 5,1) das zentrale Mittel ist, um die Aufmerksamkeit der Studierenden zu wecken. Zudem haben die Bachelorstudierenden innerhalb der offenen Fragen Flexibilität und Nachhaltigkeit als gute Gründe genannt, sich für ein sonst eher unattraktives Unternehmen zu entscheiden. Dabei ist Flexibilität in jeglicher Hinsicht zu verstehen, das heißt z.B. in Bezug auf die Urlaubsgestaltung oder auf die Arbeitszeiten.

In Bezug auf die Nachhaltigkeit konnte festgestellt werden, dass dieses Thema zwar für manche Studierende von Bedeutung ist, die meisten bei der Arbeitgeberwahl jedoch Unternehmen in Betracht ziehen, die nicht unmittelbar mit dem Einsatz für Nachhaltigkeit verbunden werden. So präferieren beispielsweise 77,4 Prozent der Studierenden das Unternehmen Porsche vor der Deutschen Bahn.

69,9 Prozent der Befragten würden lieber bei BMW arbeiten als bei der Hochschule Augsburg, wie aus Abbildung 5.3 ersichtlich wird. 65 Prozent können sich – trotz hoher Arbeitszeiten – einen Berufseinstieg in der Beratung eher vorstellen als bei einer Sparkasse.

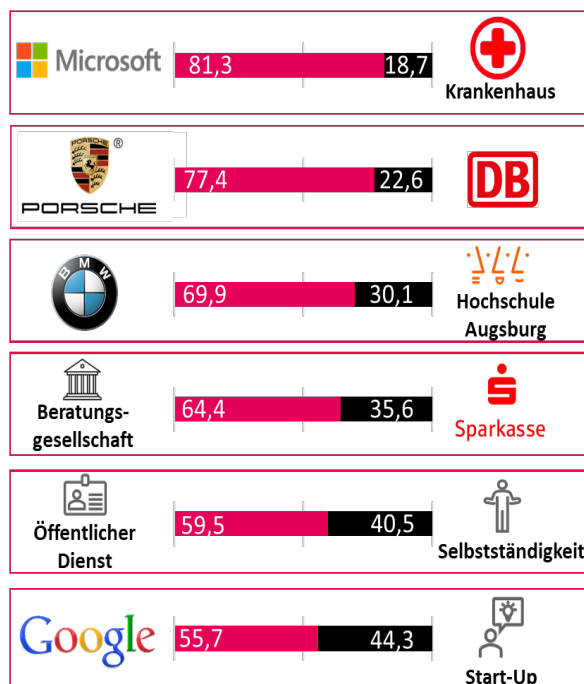


Abb. 5.3: Wo würden Studierende lieber arbeiten? N=144 (Angaben in Prozent)

Angebot von Home Office / mobilem Arbeiten kann Studierende locken

Zu den oben dargestellten Attraktivitätsbringern für ein eher unattraktives Unternehmen ist als weiterer Punkt das mobiles Arbeiten zu nennen. Im Vergleich zur früheren Befragung hat dies 2021 deutlich an Bedeutung gewonnen. Stand Home Office / mobiles Arbeiten 2017 noch auf Rang 6 (Mittelwert 3,5), so ist es in der 2021er-Befragung bereits auf Rang 4 zu finden (Mittelwert 4,1 auf einer sechsstufigen Skala).

Dieser klare Trend lässt sich ebenfalls bei den gewünschten Arbeitstagen im Office pro Woche erkennen. 45 Prozent der Studierenden der Fakultät gaben an, dass zwei Tage pro Woche remote zu arbeiten für sie optimal wären. Es ist anzunehmen, dass dieses Bedürfnis stark mit der immer wichtiger werdenden Work-Life-Balance zusammenhängt, wenn auch eine komplett mobile Tätigkeit bei dieser Qualifikationsgruppe nur schwer vorstellbar ist.

Die vorher beschriebene Tendenz ohne Mehrarbeit zu arbeiten lässt sich ebenfalls bei Betrachtung der gewünschten Wochenstundenzahl erkennen. Wie Abbildung 5.4 zeigt, ist mehr als die Hälfte der Studierenden (62,4 Prozent) eigentlich nur bereit, bis zu 39 Stunden pro Woche zu arbeiten.

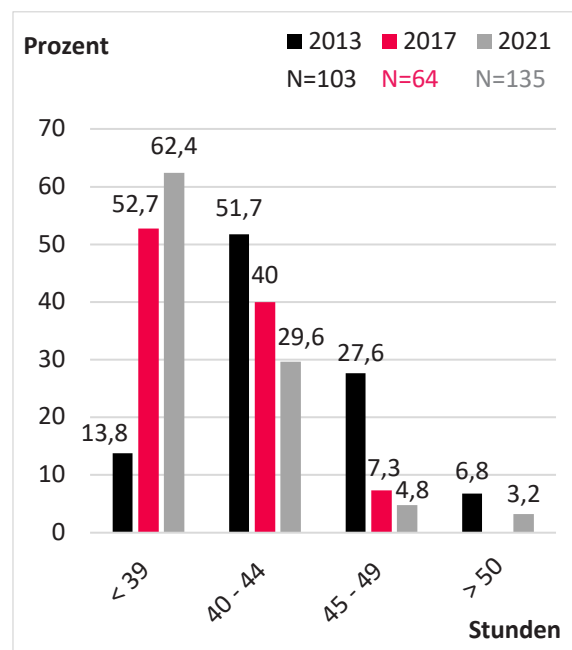


Abb. 5.4: Gewünschte Arbeitszeiten im Zeitvergleich

Für 29,6 Prozent der Studierenden sind auch Überstunden in geringem Umfang (40-44 Stunden) in Ordnung. Oberhalb dieser Stundenanzahl sinkt die Arbeitsbereitschaft allerdings rapide. So will keine der befragten Frauen mehr als 44 Stunden pro Woche arbeiten. Bei den männlichen Kommilitonen sind es vergleichsweise knapp 10 Prozent.

Eine interessante Feststellung konnte zudem bei Betrachtung des anderen Extrems gemacht werden: Immerhin kann sich fast jede fünfte Frau (19 Prozent) vorstellen, weniger als 35 Stunden pro Woche zu arbeiten. Bei den Männern hingegen ist es nicht einmal jeder Zehnte (7,6 Prozent).

Im Zeitvergleich wird offensichtlich, dass die Bereitschaft zu regelmäßigen Überstunden seit 2013 ausgesprochen deutlich zurückgegangen ist.

Hohe Gehaltsvorstellungen nicht nur im Masterstudium zu erkennen

Unabhängig davon, ob die Studierenden sich aktuell in einem Bachelorstudium oder in einem Masterstudium befinden, hat die Mehrheit der Befragten bereits eine gute Gehaltsvorstellung für ihre zukünftige Arbeitsposition. Fast 94 Prozent (93,6 Prozent) der Befragten gaben ein gewünschtes Einstiegsgehalt von über 40.000 € an.

Eine hohe Gehaltsvorstellung ist im Master nicht unerwartet gewesen. In beiden Masterstudiengängen haben sich mehr als ein Viertel der Befragten (27,1 Prozent) für ein Einstiegsgehalt von mehr als 55.000 € ausgesprochen.

Zudem nehmen die hohen Gehaltsvorstellungen auch unter den Bachelorstudierenden zu. Ein Fünftel gab ein erwartetes Einstiegsgehalt zwischen 50.001 und 55.000 € an. Hiermit haben die Bachelorstudierenden sowie die Masterstudierenden deutlich höhere Gehaltsvorstellungen als noch in den Befragungen aus 2013 und 2017. Der Unterschied zwischen Bachelor- und Masterstudierenden hat sich deutlich verringert.

Die hohen Gehaltswünsche werden dabei von der Mehrheit der Befragten für branchenüblich gehalten. Des Weiteren begrün-

den einige Befragte ihre Gehaltsvorstellungen mit höheren Qualifikationen durch eine Ausbildung oder den Besuch von Zusatzseminaren.

Weibliche Studierende geben sich mit weniger Gehalt zufrieden

Bei der Befragung wurde festgestellt, dass Frauen sich tendenziell mit weniger Gehalt zufriedengeben. Dabei müssen die nachfolgenden Erkenntnisse stets unter dem Aspekt gesehen werden, dass die weiblichen Studierenden nur einen geringen Anteil der Befragten an der Fakultät für Maschinenbau und Verfahrenstechnik ausmachen.

Wie in der Abbildung 5.5 ersichtlich ist, gibt sich innerhalb der Bachelorstudiengänge fast jede zweite Frau mit einem Gehalt von bis zu 40.000 € zufrieden. Bei den männlichen Kommilitonen trifft dies gerade einmal auf etwas mehr als fünf Prozent zu. Folglich kann hier bereits von einer Diskrepanz zwischen den Geschlechtern gesprochen werden.

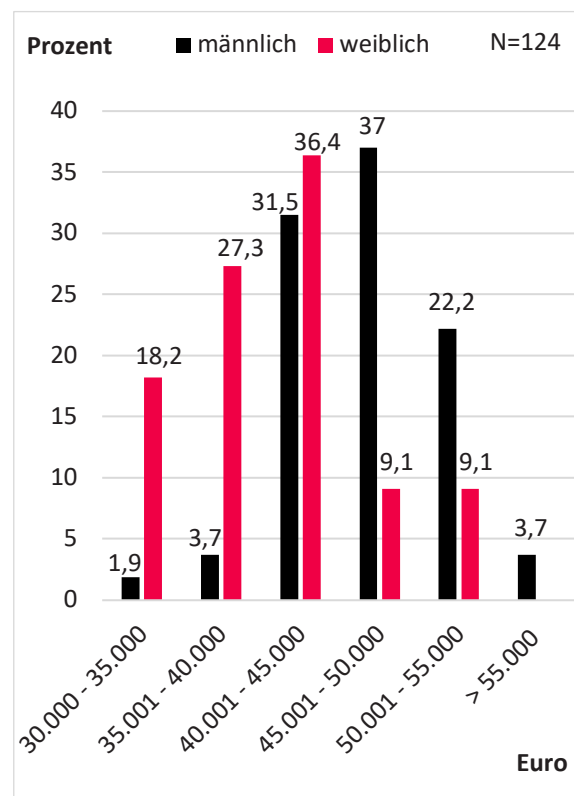


Abb. 5.5: Gehaltsvorstellungen der weiblichen und männlichen Studierenden im Bachelor

Die unterschiedlichen Gehaltsvorstellungen zwischen den Geschlechtern lassen sich auch im Masterstudiengang Umwelt- und Verfahrenstechnik beobachten. Zugleich konnte erfreulicherweise festgestellt werden, dass der Masterstudiengang Maschinenbau eine Ausnahme darstellt. Vier der fünf befragten Frauen in diesem Studiengang haben eine Gehaltsvorstellung von mehr als 55.000 €. Damit haben sie mindestens die gleichen hohen, wenn nicht sogar etwas höhere Gehaltsvorstellungen als ihre männlichen Kollegen, die mit 16,7 Prozent (das sind fünf von 30 Teilnehmern) die vorgenannte Gehaltsspanne wählten.

Zu Beginn der Befragung hielten wir es für gut möglich, dass sich viele Frauen für die Arbeit in Teilzeit aussprechen würden und daraus die geringeren Gehaltsvorstellungen resultierten. Diese Annahme stellte sich innerhalb der Befragung als falsch heraus. Keine Teilnehmerin wählte als Grund für ihr gewähltes Gehalt den Aspekt „Teilzeit“. Dennoch tendieren die Frauen – wie oben erläutert – zu einer geringeren Arbeitszeit pro Woche mit weniger Überstunden. Dies erklärt die niedrigeren Gehaltsvorstellungen aber nur zum Teil.

Sichere Arbeitsverhältnisse werden klar bevorzugt

Um herauszufinden, wie die Studierenden zu einem Berufseintritt in den Arbeitsverhältnissen „unbefristeter Vertrag“, „befristeter Vertrag“, „Selbstständigkeit“, „Trainee“, „Leiharbeit“ und „Teilzeit“ stehen, konnten die Befragten dies auf einer Skala von 1 (keinesfalls) bis 4 (auf jeden Fall) einstufen. Das Ergebnis geht klar in Richtung Sicherheit: 88 Prozent der Studierenden möchten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis arbeiten. Im Gegensatz dazu sank die Zahl derer, die bereit sind, auch in risikoreicheren Arbeitsverhältnissen, wie der Selbstständigkeit, zu arbeiten. Während 2017 noch 17 Prozent der Studierenden der Fakultät den Willen zeigten, sich selbstständig zu machen, sind es 2021 nur noch 7,2 Prozent. Leiharbeit und Teilzeit stellen sich mit 79,2 Prozent bzw. 48 Prozent Ablehnung gleichfalls als unattraktive Arbeitsmodelle dar.

Wunsch nach Weiterentwicklung

Besonders der Punkt „lebenslanges Lernen“ hat an Bedeutung gewonnen. Dies zeigt ein Vergleich der Antworten der Jahre 2017 mit den Einschätzungen der Studierenden 2021. 2017 gab etwas mehr als die Hälfte der Studierenden (56,4 Prozent) an, dass sie dies für sich begrüßen. 2021 sind es dagegen schon 74,2 Prozent, wie in Abbildung 5.6 ersichtlich wird. Während damals 13,4 Prozent der Studierenden lebenslanges Lernen ablehnten, sind es 2021 gerade einmal 2,1 Prozent.

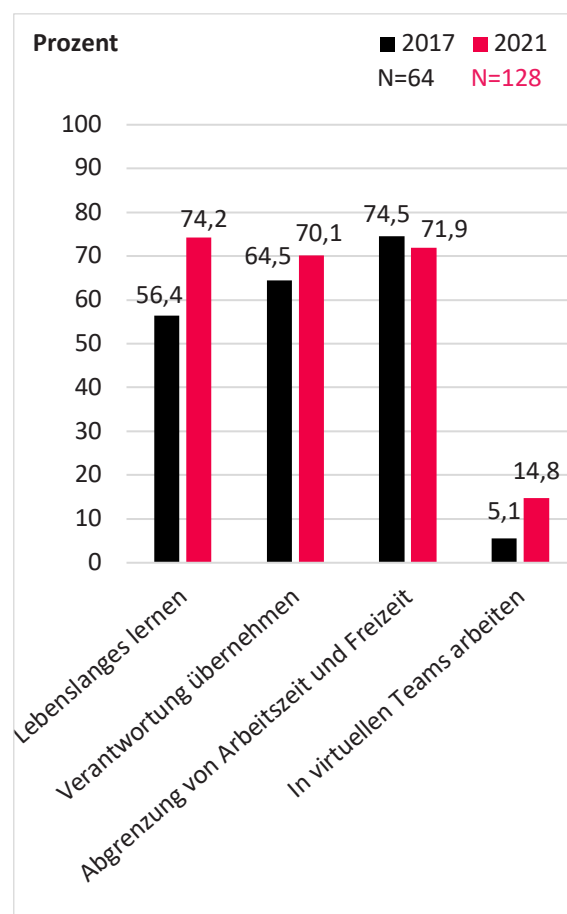


Abb. 5.6: Trends in der Arbeitswelt

Feedback und Unternehmenskultur sind wichtig

Dass die Studierenden sich verbessern wollen, zeigt auch der zunehmende Wunsch nach Feedback. Auf einer Skala von 1 (unwichtig) bis 6 (sehr wichtig) stufen 1,3 Prozent der Befragten eine wertschätzende Feedbackkultur als „(sehr) wichtig“ ein.

Mit Blick auf die Unternehmenskultur des zukünftigen Arbeitgebers empfinden 43,5 Prozent der Studierenden flache Hierarchien und 59 Prozent eine „Du“-Kultur als ebenso wichtig.

Corona ebnet Weg für mehr Flexibilität

Die Zahl der Studierenden, die sich vorstellen können, später in virtuellen Teams zu arbeiten, ist zwar mit 14,8 Prozent insgesamt noch gering, im Vergleich zu den 5,1 Prozent aus 2017 hat sich die Zahl 2021 aber fast verdreifacht.

Mit Blick auf die präferierten Arbeitszeitmodelle ist die flexible Arbeitszeit für ganze 75 Prozent der Studierenden der klare Favorit. 17,7 Prozent der Teilnehmenden wünschen sich eine Vertrauensarbeitszeit und nur vier Prozent präferieren eine feste Arbeitszeit.

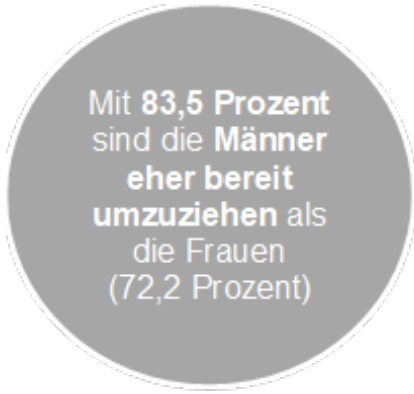
Frauen sind eher als Männer bereit, einen längeren Arbeitsweg in Kauf zu nehmen

Die Mehrheit der befragten Studierenden (51,6 Prozent) ist bereit, für den Wunscharbeitgeber zwischen 30 und 45 Minuten an Fahrzeit in Kauf zu nehmen. Im Vergleich zum Jahr 2017 sind die Ergebnisse dabei um sieben Prozentpunkte gefallen. Rund 33 Prozent der Umfrageteilnehmenden wollen nicht länger als 30 Minuten zur Arbeitsstelle unterwegs sein. Nur zwei Studierende der 122 Befragten sind bereit, mehr als 60 Minuten zur Arbeit zu fahren.

Auffällig ist auch, dass tendenziell eher die weiblichen Befragten bereit sind, eine längere Fahrzeit zu akzeptieren. 83,3 Prozent der Studentinnen würden demnach auch eine Fahrzeit zwischen 30 – 60 Minuten in Kauf nehmen, bei den Studenten sind dies lediglich 61,5 Prozent. Zudem entschieden sich 36,5 Prozent der männlichen Befragten für eine bevorzugte Fahrzeit von weniger als 30 Minuten, bei den Frauen sind dies 16,7 Prozent. Gehen die Studentinnen von einer schlechteren Arbeitsmarktlage für sich aus, sodass sie glauben, mehr akzeptieren zu müssen?

Ballungsgebiete bei den Studierenden besonders attraktiv

Wie in den vorherigen Umfragen aus 2013 und 2017 zieht es die Studierenden der Fakultät für Maschinenbau und Verfahrenstechnik vor allem in die Ballungsgebiete. Die AbsolventInnen möchten dabei am liebsten in der Augsburger Umgebung (76 Prozent), in der Stadt Augsburg (74,4 Prozent) und in München (47,9 Prozent) arbeiten. Mit 81,8 Prozent ist die Mehrheit der Befragten grundsätzlich bereit, für eine Arbeitsstelle umzuziehen.



Mit 83,5 Prozent sind die Männer eher bereit umzuziehen als die Frauen (72,2 Prozent)

Des Weiteren kann sich weniger als ein Drittel (28,1 Prozent) vorstellen, im Ausland einen Job anzunehmen. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Bachelorstudierenden mit 38,1 Prozent eher im Ausland arbeiten würden als die Masterstudierenden (17,2 Prozent).

Die Mehrheit der Studierenden hat nach dem Studium noch keine Arbeitsstelle in Aussicht

Ähnlich zu den bisherigen Umfragen hat auch 2021 mehr als die Hälfte der Befragten (53,3 Prozent) noch keine feste Arbeitsstelle in Aussicht. Die Anzahl der Studierenden, die 2021 bereits ein Stellenangebot vorliegen hat, ist im Vergleich zu 2017 von 16 Prozent auf 23 Prozent gestiegen. Bei 23,7 Prozent der Umfrageteilnehmenden ist die Situation noch unklar.

Während **25 Prozent der Männer bereits eine Arbeitsstelle in Aussicht haben, ist das nur bei 11,1 Prozent der Frauen der**

Fall. Zudem haben 77,8 Prozent der weiblichen Befragten noch kein Stellenangebot und das, obwohl sie geringere Gehälter fordern. Zum Vergleich: nur 49 Prozent der männlichen Befragten haben noch kein Jobangebot vorliegen (s. Abbildung 5.7).

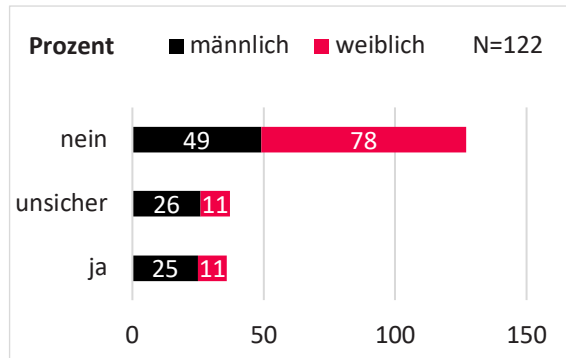


Abb. 5.7: Arbeitsstelle nach dem Studium

Jeweils 32,5 Prozent derer, die bereits ein Stellenangebot haben, gaben an, dieses entweder über das Praktikumsunternehmen oder über den aktuellen Arbeitgeber bekommen zu haben.

Verbesserungsbedarf innerhalb des Bewerbungsprozesses

Bei dem Thema „Bewerbungsprozess“ waren 81,1 Prozent der Studierenden der Meinung, dass die **Rückmeldung**, egal ob positiv oder negativ, nur „selten“ oder „manchmal“ schnell kam. Demnach besteht hier für die Unternehmen ein Verbesserungsbedarf, der nicht vernachlässigt werden sollte. Auch gaben 55 Prozent der Umfrageteilnehmenden an, dass der Bewerbungsprozess „manchmal“ oder „oft“ kompliziert war.

61,5 Prozent der Befragten gaben 2021 an, dass die Informationen auf der Unternehmenshomepage „oft“ aktuell waren. Zum Vergleich: im Jahr 2017 waren es nur 41 Prozent. Hier besteht – trotz der schon stattgefundenen Verbesserungen – weiterer Optimierungsbedarf.

89,3 Prozent der Studierenden empfanden die Gesprächspartner im Bewerbungsprozess „immer“ oder „oft“ als freundlich. Auch hier gab es eine erfreuliche Steigerung zu

den vorherigen Umfragen (2017 und 2013: 74 Prozent).

Auffällig ist, dass trotz der Coronapandemie für 47,9 Prozent der Studierenden das Vorstellungsgespräch „selten“ oder „nie“ online stattgefunden hat. Dies war nur bei 25,6 Prozent der Befragten „immer“ oder „oft“ der Fall.

Wie informieren sich die Studierenden über potenzielle Arbeitgeber?

Am effektivsten sind die Studierenden der Fakultät für Maschinenbau und Verfahrenstechnik über die **Unternehmenshomepage** zu erreichen. Denn laut der Umfrage informieren sich 87,7 Prozent der Befragten über diesen Weg „immer“ oder „oft“ über die potenziellen Arbeitgeber. Wer hier sein Unternehmen attraktiv darstellen kann, hat gute Chancen, die Studierenden von sich zu überzeugen. Das zweitwichtigste Medium ist laut den Befragten das Unternehmensprofil auf **Online-Jobbörsen**. Hier gaben 53,3 Prozent der TeilnehmerInnen an, sich dort „immer“ oder „oft“ über das Unternehmen zu informieren.

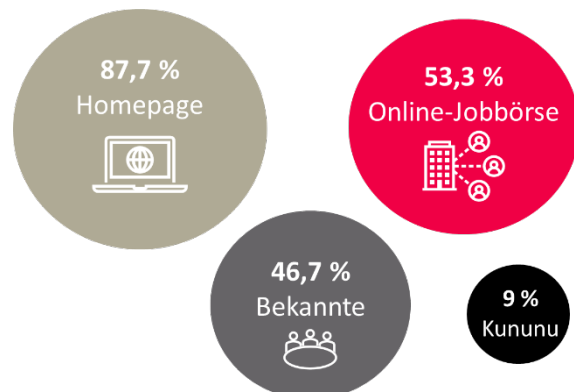


Abb. 5.8: Wie informieren sich die Studierenden über potenzielle Arbeitgeber? (in Bezug auf die Skalenspunkte „immer“ und „oft“), N=122

Mit 46,7 Prozent befindet sich die Kategorie „Bekannte“ auf Platz drei. Wie Abbildung 5.8 zeigt, schneidet die Arbeitgeberbewertungsplattform „Kununu“ bei der Umfrage 2021 am schlechtesten ab. Nur neun Prozent informieren sich hier demnach „immer“ oder „oft“ über potenzielle Arbeitgeber.

Bei der Wahl des zukünftigen Arbeitgebers setzen die Befragten weiterhin auf den interessanten Aufgabenbereich und das Betriebsklima, dicht gefolgt von der Work-Life-Balance. Die Mehrheit der Studierenden wünscht sich ein flexibles Arbeitszeitmodell mit maximal bis zu 44 Wochenstunden, tendenziell eher weniger. Überstunden sind unbeliebt.

Bei der Unternehmensgröße dominieren weiterhin große Unternehmen, wobei mittelständische Unternehmen deutlich an Attraktivität gewinnen.

Die Gehaltsvorstellungen sind – egal ob im Bachelor oder im Master – durchweg hoch, wobei die weiblichen Studierenden noch tendenziell niedrigere Gehaltsvorstellungen haben als die Männer.

Der Großteil der Umfrageteilnehmenden wünscht sich eine Fahrzeit von 30 bis 45 Minuten zu ihrem Wunscharbeitgeber. Dabei sind Frauen eher bereit, mehr Zeit für den Arbeitsweg zu investieren, als die Männer.

Viele Studierende haben bereits eine Stelle nach dem Studium in Aussicht. Besonders weibliche Studierende sind dagegen noch am Arbeitsmarkt verfügbar und gut zu gewinnen.

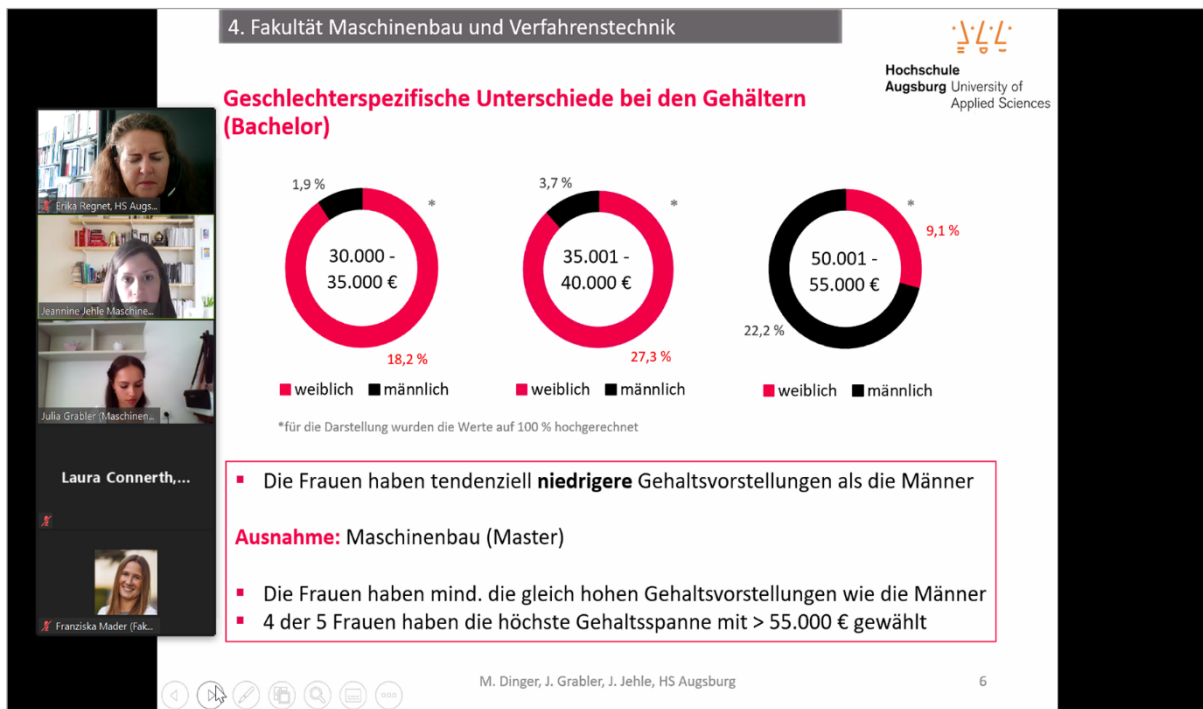


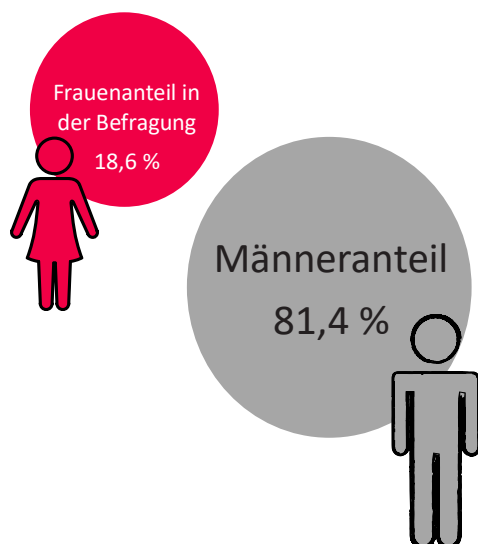
Abb. 5.9: Präsentation und Diskussion der Befragungsergebnisse beim 21. Augsburger Personalertag der Hochschule Augsburg am 20. Juli 2021

6. FAKULTÄT FÜR INFORMATIK

Mira Schindler, Teresa Schmid

Insgesamt nahmen 145 Studierende der Fakultät für Informatik an der Umfrage zur Arbeitgeberattraktivität 2021 teil. Davon sind 60 Prozent der Befragten Studierende aus den Bachelorstudiengängen und 40 Prozent sind in einen der Masterstudiengänge eingeschrieben. Im Hinblick auf die Fakultät für Informatik wurden folgende Bachelorstudiengänge analysiert: Informatik, Systems Engineering, Technische Informatik und Wirtschaftsinformatik. Im Master wurden die Ergebnisse der Studiengänge Business Information Systems, Industrielle Sicherheit und Informatik ausgewertet.

Besonders auffallend ist, dass 81,4 Prozent der Befragten männlich sind. Der Frauenanteil beträgt somit nur 18,6 Prozent und es wird deutlich, dass in den Studiengängen der Informatik noch immer die Männer dominieren. Betrachtet man die Studierendenzahlen dieser Fakultät, so sind 83 Prozent der Studierenden männlich.



Das Durchschnittsalter der befragten Bachelorstudierenden liegt bei 25,1 Jahren, wobei die Masterstudierenden mit 26,4 Jahren im Durchschnitt etwas älter sind.

Zurückhaltende Einstellung gegenüber virtuellen Teams

Sollte man nicht davon ausgehen können, dass Informatiker diesem Thema gegenüber aufgeschlossener sind als andere Fachrichtungen? Das Gesamtergebnis der Studie zeigt jedoch, dass sich nur 15,7 Prozent aller Befragten (N=658) für das virtuelle Arbeiten ausgesprochen haben. Über 25 Prozent lehnen es ab und die restlichen Befragten sind sich unschlüssig.

In den Bachelorstudiengängen der Fakultät für Informatik herrscht hierbei ebenso große Ungewissheit, da sich nur 24 Prozent (N=84) das Arbeiten in virtuellen Teams zukünftig vorstellen können. Die Mehrheit ist sich dabei mit 56 Prozent unsicher, ob sie in virtuellen Teams arbeiten möchte. Weitere 21 Studierende, das heißt 20,2 Prozent, verneinen dieses Arbeitsmodell für sich komplett.

Bei den Masterstudenten und -studentinnen hingegen fallen die Ergebnisse vielversprechender aus. Hier vertreten knapp 50 Prozent (N=55) die Meinung, dass das Arbeiten in virtuellen Teams später im Beruf durchaus vorstellbar ist. Dennoch sind an dieser Stelle immer noch 43,6 Prozent kritisch eingestellt und 7,3 Prozent lehnen es sogar ab.

24 % der Bacheloranden und 50 % der Masteranden können sich das Arbeiten in virtuellen Teams zukünftig vorstellen

Im Vergleich liegen die prozentualen Werte hinsichtlich des virtuellen Arbeitens der Studierenden der Fakultät für Informatik jedoch deutlich über denen der Gesamtheit, wodurch sich die Affinität zur Technik zeigt.

Die Diskrepanz bezüglich des virtuellen Arbeitens zwischen Bachelor- und Masterstudierenden könnte sich aus der bereits bestehenden Berufserfahrung ergeben. Masterstudierende arbeiten vielleicht häufiger als Werkstudentin oder Werkstudent, haben mehrere Praktika absolviert und sind somit schon öfter mit dem Arbeiten in virtuellen Teams in Kontakt gekommen als Bachelorstudierende.

Informatiker und Informatikerinnen sammeln fleißig Berufserfahrung, dafür weniger Auslandserfahrung

Die Studie zeigt, dass 93 Prozent (N=57) der Masterstudenten und -studentinnen über Berufserfahrungen verfügen. Bei den Bachelorstudierenden sind es knapp fünf Prozent weniger, das entspricht 88,5 Prozent (N=87). Von allen Befragten der Fakultät für Informatik gaben nur 14 Personen (N=144) an, keine Berufserfahrung gesammelt zu haben. Praxiserfahrung ist demnach in hohem Maße vorhanden.

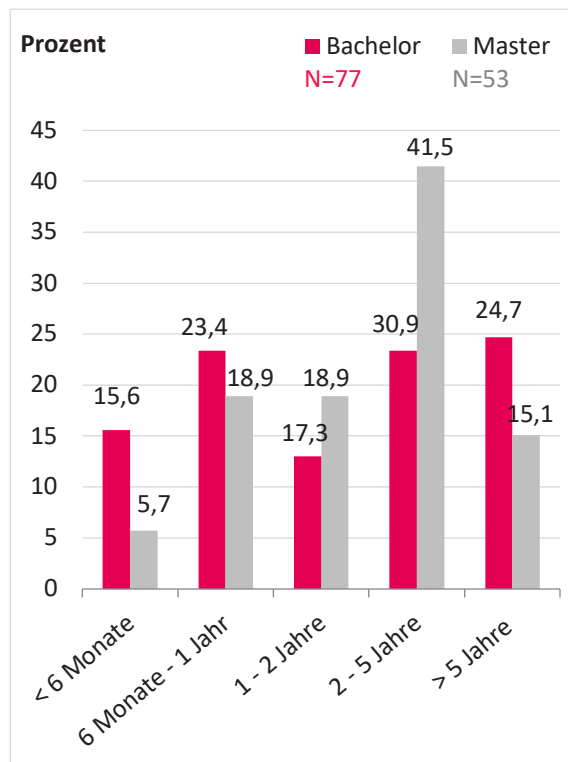
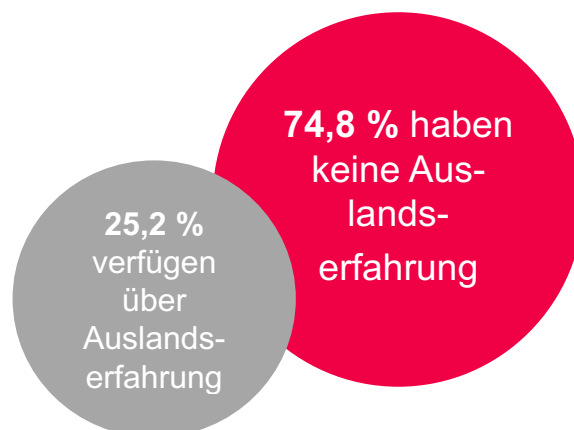


Abb. 6.1: Bisherige gesammelte Berufserfahrung im Vergleich der Bachelor- und Masterstudiengänge

Anschließend wird die Berufserfahrung hinsichtlich der Dauer genauer betrachtet. Bemerkenswert hierbei ist, dass 24,7 Prozent der Bachelorstudierenden mehr als fünf Jahre Praxiserfahrung haben, wie Abbildung 6.1 veranschaulicht.

Von den Masterstudierenden haben nur 15,1 (N=57) Prozent mehr als fünf Jahre Berufserfahrung. Der größte Teil dieser Gruppe, 41,5 Prozent, kann zwei bis fünf Jahre Berufserfahrung aufweisen. Hier wird deutlich, dass die meisten Studierenden der Fakultät für Informatik, also 67 Prozent (N=130), mindestens ein Jahr Praxisnähe erfahren haben.

Auch wenn die Informatiker und Informatikerinnen mit ihrer Berufserfahrung glänzen können, sieht es bei der Auslandserfahrung anders aus. Hier gaben nur 36 von 143 Studierenden an, im Ausland gewesen zu sein.



Vergleicht man diese Zahl jedoch mit der der vorangegangenen Studie aus dem Jahr 2017, ist sie gestiegen. Damals waren es 16,7 Prozent (N=72), die bereits Erfahrung im Ausland gesammelt haben. Doch noch immer liegen Informatikstudierende mit einem Unterschied von fünf Prozent unter dem Wert der Gesamtheit. Das erklärt, warum sich der Aspekt der Internationalität des Unternehmens bei den Studierenden der Fakultät für Informatik auf den hinteren Rangplätzen bei der Beurteilung der Arbeitgeberattraktivität wiederfindet. Auf die einzelnen Aspekte der Arbeitgeberattraktivität werden wir im Folgenden genauer eingehen.

Attraktivitätsaspekte der Arbeitgeber bleiben im Vergleich zur letzten Studie unverändert

Die Studierenden konnten 2021 zwischen 16 verschiedenen Aspekten wählen und diese bewerten. Die Skala beginnt bei unwichtig (1) und endet bei sehr wichtig (6). Bei der Analyse ergeben sich folgende Top 3, die Abbildung 6.2. zeigt.

Attraktivitätsfaktor	Platz	Wert
Interessanter Aufgabenbereich	1	5,4
Betriebsklima	2	5,3
Work-Life-Balance	3	5,2

Abb. 6.2: Top 3 der Attraktivitätsfaktoren

Groß geschrieben wird bei den Studierenden der Fakultät für Informatik ein interessanter Aufgabenbereich. Dicht gefolgt vom Betriebsklima beziehungsweise der Arbeitsatmosphäre und der Work-Life-Balance. Diese Rangfolge entspricht genau der der Studie aus dem Jahr 2017. Am wenigsten wichtig sind die Internationalität (3,2), die Diversität und Inklusion (3,5) und auch der Einsatz des Unternehmens für Nachhaltigkeit (3,6) wird auf den hinteren Rängen platziert (s. Abbildung 6.3).

Eher unattraktive Unternehmen können vor allem mit überdurchschnittlichem Gehalt punkten

Wie unattraktive Unternehmen die Nachwuchskräfte trotzdem für sich gewinnen können, wurde erneut mit einer Skala von unwichtig (1) bis wichtig (6) abgefragt. Die Befragten konnten zwischen sieben verschiedenen Benefits, wie zum Beispiel Kinderbetreuung oder innovativem Arbeitsumfeld wählen.

Studierende wären bereit, bei einem eher unattraktiven Unternehmen eine Stelle anzutreten, wenn dieses in erster Linie ein **überdurchschnittliches Gehalt** (5,2) anbietet. Der nächste Faktor, mit dem der Arbeitgeber überzeugen kann, ist das **vielfältige Aufgabengebiet** (4,8). Auch durch das Angebot von **mobilem Arbeiten** (4,5) lassen sich die Studierenden der Fakultät für Informatik ansprechen und sind eher dazu bereit, auch zu einem für sie weniger attraktiven Arbeitgeber zu gehen. Die Befragten hatten bei dieser Frage die Möglichkeit eigene Vorschläge anzugeben. Dabei fällt auf, dass auch Events wie zum Beispiel Teambuilding, Sportevents und Betriebsausflüge von großer Bedeutung für sie sind. Dies untermauert nochmals die Wichtigkeit einer angenehmen Arbeitsatmosphäre. Am wenigsten Überzeugungskraft liefern die Aspekte Kinderbetreuung, Firmenwagen und Fahrtkostenerstattung.

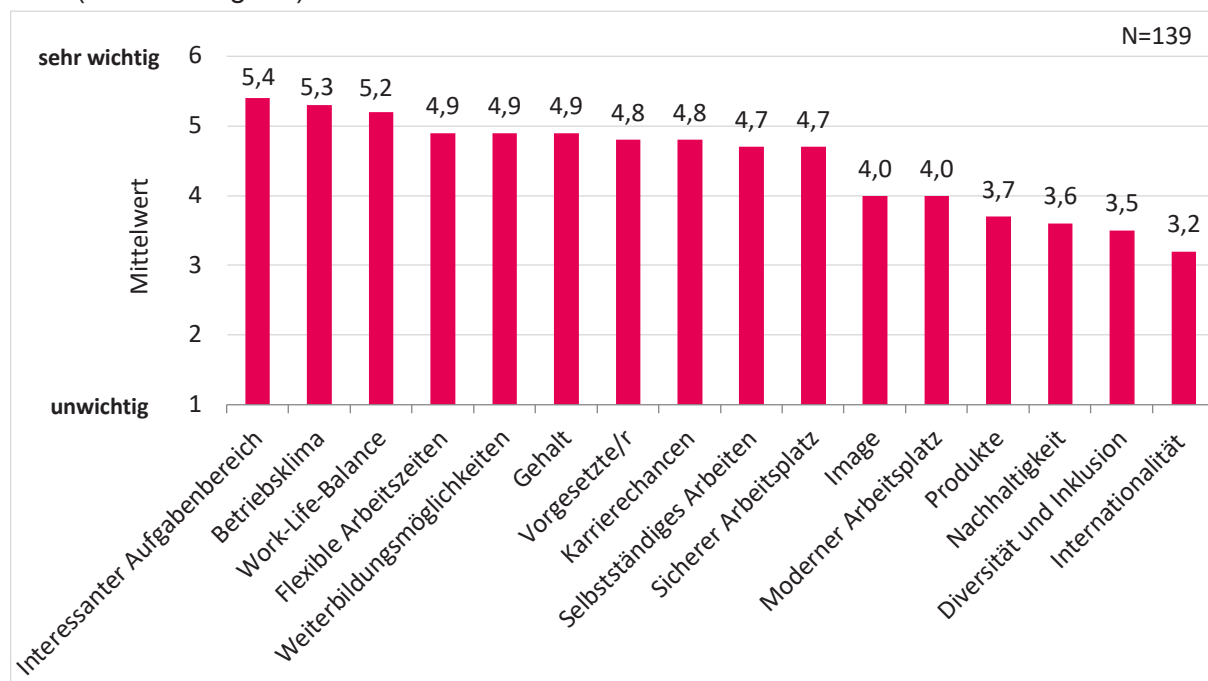


Abb. 6.3: Was macht einen Arbeitgeber attraktiv?

Studierende der Fakultät für Informatik sind sich ihres Wertes bewusst

Im Folgenden werden die Gehaltserwartungen der Nachwuchsführungskräfte genauer betrachtet. Die Bacheloranden geben hier mit 29,8 Prozent (N=84) eine Gehaltsspanne von 45.001 – 50.000 € als Einstiegsgehalt an. Weitere 19 Studierende, 22,6 Prozent, sehen sich in der nächsthöheren Gehaltsspanne von 50.001 – 55.000 €. Aber auch ein Jahresgehalt von 40.0001 – 45.000 € ist für 21,4 Prozent der Befragten durchaus annehmbar.

Bei den Masteranden wird oft erwartet, dass sie sehr hohe Gehaltsvorstellungen haben. Die Studie stellt jedoch dar, dass hier 18 der Masterstudierenden (N=55), ein Gehalt in Höhe von 45.001 – 50.000 € erwarten. 15 von 55 Absolventen und Absolventinnen gehen hingegen davon aus, mit mehr als 55.000 € im Jahr vergütet zu werden. An dritter Stelle steht die Gehaltsspanne von 50.0001 – 55.000 €, die 10 Studierende wählten.

Dabei ist auffallend, dass in den niedrigeren Gehaltsklassen die Prozentzahlen bei den Bacheloranden höher sind als die der Masteranden. Umgekehrt sieht es bei den höheren Gehaltsklassen aus. Besonders spannend ist, dass sich 27,3 Prozent im Master ein Einstiegsgehalt von über

55.000 € erwarten – im Bachelor sind dies dagegen nur 9,5 Prozent.

Des Weiteren ist festzustellen, dass sich bei Betrachtung der Geschlechter ein statistisch signifikanter Unterschied ergibt ($p < 0,05$). Während sich bei den Männern viele bei den höheren Gehaltsklassen einsortieren, entsprechend 24,6 Prozent für 50.001 – 55.000 € und weitere 17,5 Prozent für mehr als 55.000 €, geht der Trend bei den Frauen zu einem niedrigeren Gehalt: je 24 Prozent erwarten ein Einstiegsgehalt in Höhe von 35.001 – 40.000 € und 40.001 – 45.000 €. Nur 12 Prozent der Frauen gehen von einem Einstiegsgehalt von mehr als 55.000 € aus.

Zudem wird genauer betrachtet, warum sich 23 der 139 Befragten für die Gehaltsspanne von über 55.000 € entschieden haben. Hier wird klar, dass dies mehr an der Berufserfahrung, am Aufgabenbiet und der Verantwortung liegt als an überdurchschnittlichen Noten. Auch wird deutlich, dass diese Auswahl über 80 Prozent (N=23) damit begründen, dass das Einstiegsgehalt wohl in dieser Branche einfach dem ausgewählten Gehalt entspricht.

In der Abbildung 6.4 werden die Gehaltsspannen mit den vorherigen Jahren für die Fakultät für Informatik verglichen. Dabei ist deutlich zu erkennen, dass **die Gehaltsvorstellungen im Jahr 2021 stark ansteigen**.

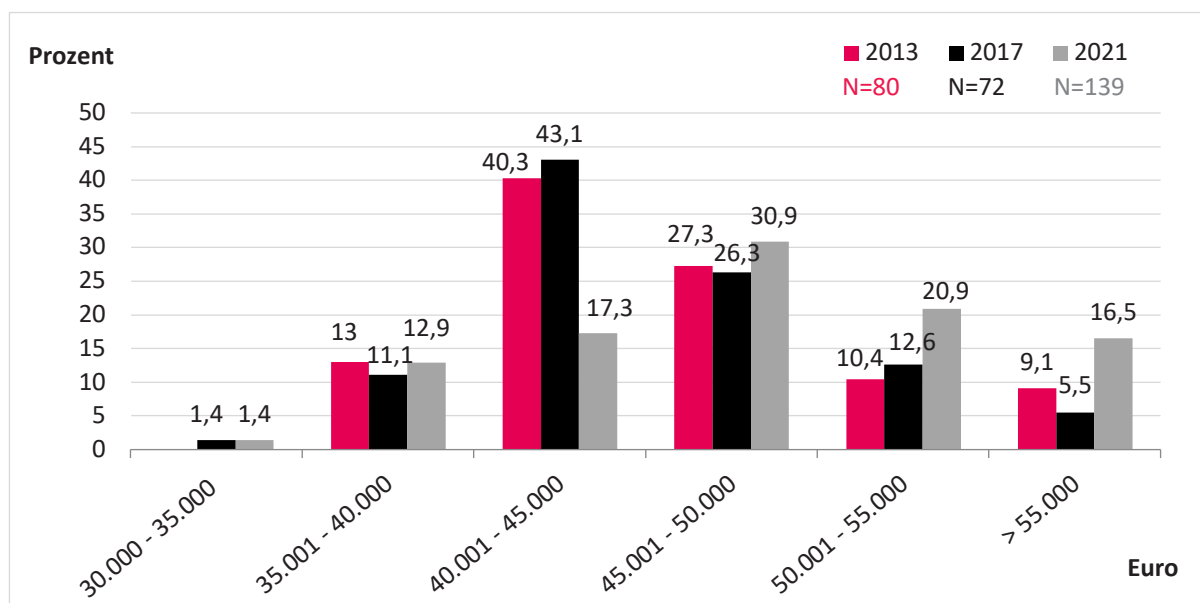


Abb. 6.4: Gehaltsvorstellungen im Zeitvergleich

Über ein Drittel hat nach dem Abschluss bereits einen Job in Aussicht

Durch die hohe Nachfrage nach Informatikstudierenden ist die Vermutung groß, dass viele von ihnen schon einen Arbeitsvertrag für ihre zukünftige Stelle unterschrieben haben.

Von allen Studierenden der Fakultät für Informatik haben 36 Prozent nach ihrem Studium bereits einen Arbeitsplatz. Dabei fällt auf, dass über die Hälfte der Studierenden sich entweder unsicher über eine Festanstellung ist oder noch keinen Job in Aussicht hat. Mit 33,8 Prozent, deren Jobangebot noch in der Schwebe ist, und 30,2 Prozent, die noch keine Stelle nach dem Abschluss haben, sind durchaus noch viele Absolventen und Absolventinnen auf dem Arbeitsmarkt verfügbar. Demnach gibt es auf dem Arbeitsmarkt noch zahlreiche Bachelor- und Masteranden der beliebten Zielgruppe.

Die meisten Studierenden, 60 Prozent, die bereits eine Stelle in Aussicht haben, haben diese bei ihrem aktuellen Arbeitgeber gefunden. Weitere 36 Prozent fanden ihren zukünftigen Job über das Praktikumsunternehmen. Auch der frühere Arbeitgeber konnte 24 Prozent der Informatiker und Informatikerinnen überzeugen, eine Stelle bei ihm anzutreten.

Informatiker und Informatikerinnen bevorzugen das mobile Arbeiten an zwei bis drei Tagen in der Woche

Wie stellen sich Studierende der Fakultät für Informatik die Rahmenfaktoren an ihrem zukünftigen Arbeitsplatz vor?

Knapp 50 Prozent wünschen sich 2021 eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 – 39 Stunden (s. Abbildung 6.5). Dennoch können sich 30 Prozent ebenso einen Arbeitsplatz vorstellen, bei dem sie 40 – 44 Wochenstunden arbeiten. Die akzeptierte wöchentliche Arbeitszeit betrug bei über 55,6 Prozent der Studierenden im Jahr 2017 noch 40 – 44 Stunden. Weitere 29,2 Prozent gaben 2017 an, zwischen 35 – 39 Wochenstunden in der Arbeit verbringen zu wollen.

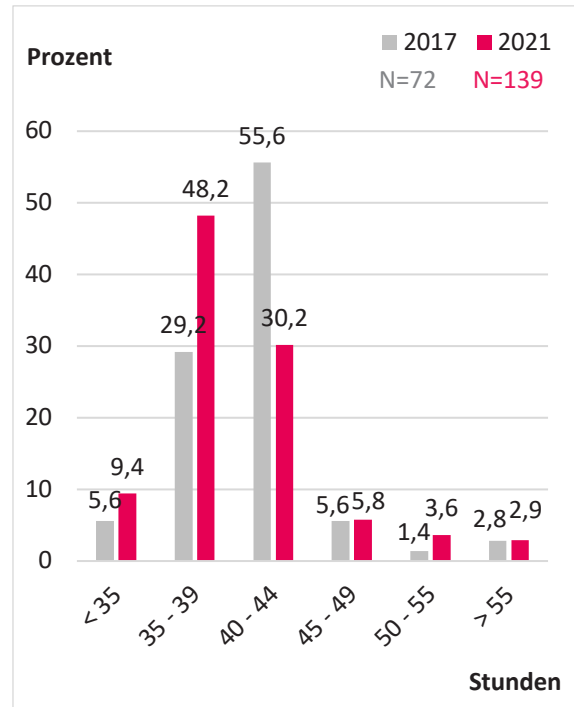


Abb. 6.5: Welche Arbeitszeit will man leisten?

Außerdem legen über 65 Prozent großen Wert auf eine klare Abgrenzung von Arbeits- und Freizeit. Nichtsdestotrotz wünschen sich 85 von 139 Studierenden, an zwei bis drei Tagen zukünftig mobiles Arbeiten, wobei hier die Gefahr besteht, dass die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen.

66,2 % der Studierenden ist eine klare Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit wichtig

An zwei bis drei Tagen mobil zu arbeiten, wünschen sich **61,2 %** der Befragten

Bei der Fahrzeit von Zuhause bis zur Arbeitsstätte wären über 40 Prozent dazu bereit, 30 – 45 Minuten als einfache Fahrstrecke in Kauf zu nehmen. Die nächstgrößere Gruppe mit 33,8 Prozent akzeptiert hingegen nur eine kürzere Anfahrtszeit von weniger als 30 Minuten. Interessant ist hierbei, dass knapp 70 Prozent der Befragten in Augsburg und Umgebung wohnen.

Am beliebtesten hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses ist der **unbefristete Vertrag**, dem 101 von 139 Personen auf jeden Fall zustimmen würden. Auch **flache Hierarchien, eine Du-Kultur und eine wertschätzende Feedbackkultur** sind für die Mehrzahl der Bachelor- und Masteranden von großer Bedeutung.

32,4 Prozent der Studierenden bevorzugen einen **internationalen Konzern** als zukünftigen Arbeitgeber. Dicht gefolgt wird dieser vom **mittelständischen Unternehmen**, das 30,9 Prozent favorisieren.

Bewerbungsprozess – Gute Gespräche, Verbesserungspotential bei Rückmeldungen und Stellenausschreibungen

Beginnend mit der Stellenanzeige sagen 2021 47,8 Prozent, dass diese nur manchmal aussagekräftig war. 36,8 Prozent waren der Meinung, dass diese oft eine hohe Aussagekraft hatte und keine/r gab an, dass dies immer der Fall ist. Weitere 11,8 Prozent gaben sogar an, dass die Stellenausschreibung nur selten oder nie aussagekräftig war. Somit besteht hier Verbesserungsbedarf.

Das Vorstellungsgespräch fand trotz der Coronapandemie bei 39,7 Prozent der Befragten nie online statt. 36 Prozent der Nachwuchskräfte hatten ihr Interview oft oder immer online. Dabei waren die Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen überwiegend freundlich. Das bestätigten 45,9 Prozent mit oft und 37,8 Prozent mit immer. „Nie“ wurde hier nicht ausgewählt und „selten“ mit nur 0,7 Prozent. Die Abbildung 6.6 zeigt, dass schnelle Rückmeldungen noch keine Selbstverständlichkeit sind und hieran gearbeitet werden kann. Nur fünf Personen, 3,7 Prozent, gaben an, immer

eine schnelle Rückmeldung erhalten zu haben. Der größte Anteil mit 34,6 Prozent bestätigte, dass sie nur selten schnell informiert wurden. Immer schnelle Antworten bekamen nur 3,7 Prozent. Immerhin teilten in der Befragung 25 Prozent mit, dass sie oft schnelle Rückmeldung erhalten haben.

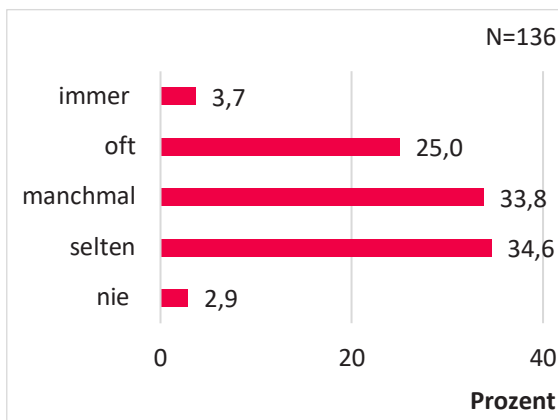


Abb. 6.6: Aussage: „Rückmeldungen kam schnell“

Schließlich ist zu erkennen, ...

... dass die Studierenden der Fakultät für Wirtschaft sich stark für ihr **zukünftiges Aufgabengebiet** interessieren und ihr **Fachwissen** unbedingt im Unternehmen einbringen möchten.

Aufgrund des bestehenden **Fachkräftemangels** in der Informatik sind sich viele ihres Wertes bewusst und verlangen **hohe Einstiegsgehälter**.

Dabei können sie, wenn auch **wenig Auslandserfahrung**, jedoch eine **ganze Menge Berufserfahrung** einbringen.

Maßgeblich für die Überzeugungskraft eines eher unattraktiven Arbeitgebers sind das **Gehalt und das Aufgabengebiet**.

Die Mehrzahl wünscht sich die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten.

Im Großen und Ganzen wird das Berufsfeld der Informatik weiterhin von **Männern dominiert**, wobei der Frauenanteil 2021 um 4,7 Prozent im Vergleich zu 2017 gestiegen ist.

7. STUDIENGANG SOZIALE ARBEIT

Tanya Kozareva, Anna Stahl, Elisa Wagner

Den Bachelorstudiengang Soziale Arbeit gibt es an der Hochschule Augsburg erst seit Oktober 2018. Aus diesem Grund liegen keine Vergleichsdaten aus den Jahren 2013 und 2017 vor.

An der Umfrage haben 15 Studierende aus dem 6. Semester teilgenommen. 80 Prozent der Befragten waren weiblich und 20 Prozent männlich. Der Altersdurchschnitt der Studierenden beträgt 27 Jahre, allerdings mit einer hohen Streuung (Standardabweichung 6,8), wobei die älteste Person 45 Jahre alt ist. Zum Vergleich: in den anderen Bachelorstudiengängen liegt der Altersdurchschnitt bei 24 Jahren.

Work-Life-Balance hoch im Kurs

Welche Kriterien sind den Studierenden des Bachelorstudiengangs Soziale Arbeit bei

der Wahl des zukünftigen Arbeitgebers am wichtigsten? Die Ergebnisse veranschaulicht Abbildung 7.1.

An erster Stelle steht hier die Work-Life-Balance (Mittelwert 5,9), dicht gefolgt von einem interessanten Aufgabenbereich auf Platz 2 (Mittelwert 5,7). Als ebenfalls entscheidend werden die Kriterien Betriebsklima (Mittelwert 5,5) und selbstständiges Arbeiten (Mittelwert 5,5) angesehen, die sich den dritten Platz im Ranking teilen. Vergleicht man diese Ergebnisse mit der Gesamterhebung der anderen Bachelorstudiengänge, zeigt sich, dass sich die drei wichtigsten Kriterien bei der Arbeitgeberwahl nicht unterscheiden. Dort liegen ebenfalls der interessante Aufgabenbereich (Mittelwert 5,4), das Betriebsklima (Mittelwert 5,4) und die Work-Life-Balance (Mittelwert 5,4) auf den ersten drei Plätzen. Allerdings haben die Studierenden der Sozialen Arbeit noch höhere Werte, ihnen sind die Themen also besonders wichtig.

Insgesamt 67 Prozent der Studierenden des Bachelorstudiengangs Soziale Arbeit gaben an, dass ihnen bei ihrem zukünftigen Arbeitgeber auch eine wertschätzende Feedbackkultur sehr wichtig ist.

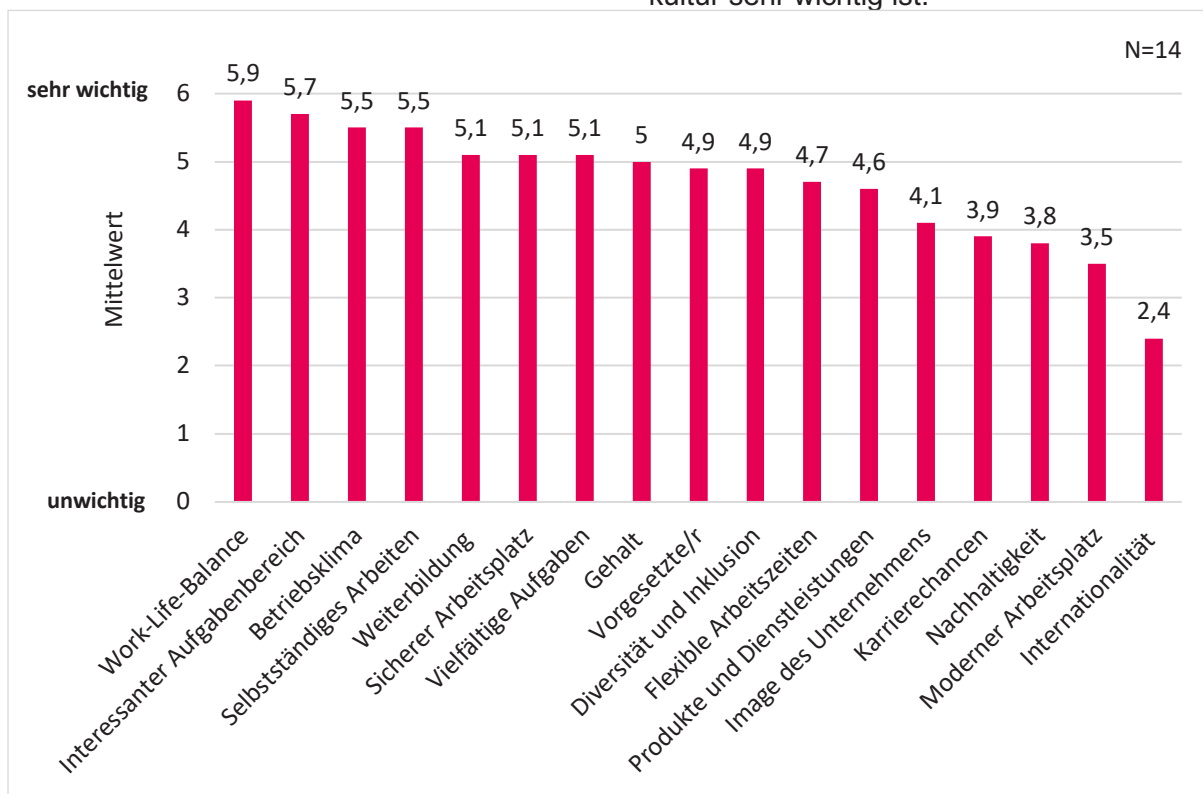


Abb. 7.1: Wichtige Attraktivitätsfaktoren bei der Arbeitgeberwahl

Sehr niedrige Erwartungen an das Einstiegsgehalt trotz mehrjähriger Berufserfahrung

Obwohl die Mehrheit der Befragten (60 Prozent) bereits eine Berufserfahrung von mehr als einem Jahr vorweisen kann, erwarten 43 Prozent der Studierenden ein Einstiegsgehalt zwischen 30.000 und 35.000 €. Genau die gleiche Anzahl der Befragten rechnet mit der nächsthöheren Gehaltsstufe von 35.000 bis 40.000 €. Lediglich 14 Prozent streben ein Einstiegsgehalt von 40.001 bis 50.000 € an. Von den Studierenden, die ein Einstiegsgehalt von 30.000 bis 35.000 € als realistisch erachten, begründet davon die Hälfte ihre Aussage mit dem Ziel einer Teilzeitbeschäftigung und 67 Prozent wählten diese Gehaltsstufe, da diese ihrer Meinung nach dem üblichen Einstiegsgehalt entspricht.



43 Prozent
erwarten ein
Einstiegsgehalt
von nur 30.000 –
35.000 Euro

Wie mobil sind die AbsolventInnen der Sozialen Arbeit?

Mit 85 Prozent wohnen die meisten Studierenden des Studiengangs Soziale Arbeit in Augsburg. Die Mehrheit der Befragten empfindet sowohl Augsburg Land (85 Prozent), als auch Augsburg Stadt (77 Prozent) als attraktiven Arbeitsort. Während 62 Prozent auch eine Stelle in München annehmen würden, ist es im Landkreis Donau-Ries lediglich eine Person. Eine Arbeitsstelle im Ausland oder bundesweit würden jeweils ein Drittel der Befragten annehmen. Das zeigt, dass eine grundsätzlich hohe Umzugsbereitschaft (85 Prozent) vorhanden ist.

Ländliche Regionen haben es schwer

Die Studierenden der Sozialen Arbeit ziehen eher bundesweit oder in Bayern in eine andere Stadt um, als eine Stelle am Land anzunehmen.

Mit Blick auf die Fahrzeit, welche die Studierenden maximal täglich aufbringen wollen, um zu ihrer Arbeitsstelle zu gelangen, gaben 54 Prozent der Befragten an, dass eine Pendelzeit zwischen 30 und 45 Minuten zu ihrem Wunscharbeitgeber okay ist. Knapp ein Drittel (31 Prozent) möchte nicht mehr als 30 Minuten Fahrzeit in Kauf nehmen. Für eine Fahrzeit von mehr als 45 Minuten sind immerhin noch 16 Prozent bereit.

Welche Beschäftigungsarten und Arbeitszeitmodelle werden bevorzugt?

Aufgrund des höheren Durchschnittsalters von 27 Jahren ist es nicht sehr überraschend, dass 43 Prozent nach dem Abschluss des Studiums mit einem Teilzeitarbeitsverhältnis starten möchten. Dementsprechend gaben auch 57 Prozent der Studierenden an, nicht mehr als 35 Stunden wöchentlich arbeiten zu wollen. Worüber sich die Studierenden jedoch einig sind, ist die Art des Arbeitsverhältnisses: Die Mehrheit (79 Prozent) möchte gerne mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag in die Berufswelt starten.

Nur eine Person strebt nach dem Abschluss die Selbstständigkeit an.

Was das Arbeitszeitmodell betrifft, bevorzugen die Studierenden flexible Arbeitszeiten (43 Prozent) vor der Vertrauensarbeitszeit (29 Prozent) und den festen Arbeitszeiten (14 Prozent). Passend zu dem Wunsch nach einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, ist der Mehrheit der Befragten mit 87 Prozent auch eine klare Trennung zwischen der Arbeit und der Freizeit wichtig (s. Abbildung 7.2).

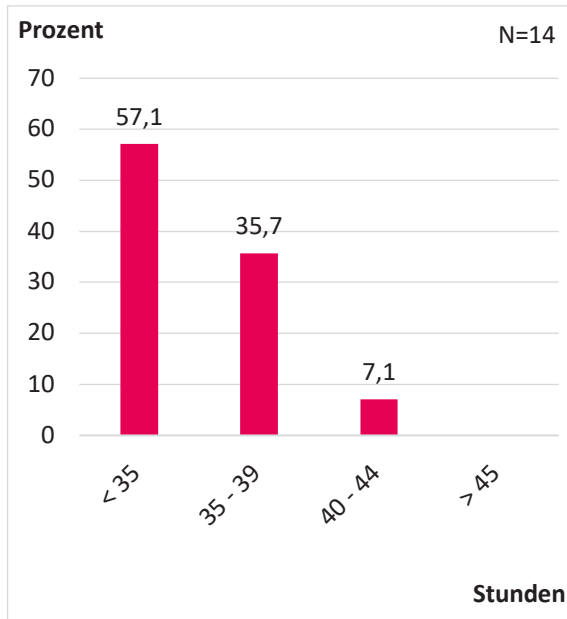


Abb. 7.2: Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit

Der Altersdurchschnitt der Befragten der Sozialen Arbeit liegt bei 27 Jahren. Trotz hoher Berufserfahrung (60 Prozent) erwarten 43 Prozent der Studierenden nur ein Einstiegsgehalt zwischen 30.000 bis 35.000 Euro.

Knapp die Hälfte der Studierenden bevorzugt nach dem Abschluss ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit flexiblen Arbeitszeiten und einer klaren Abgrenzung zwischen der Arbeit und der Freizeit. Auch bei der Frage nach den wichtigsten Attraktivitätsfaktoren beim zukünftigen Arbeitgeber wählen die Studierenden die Work-Life-Balance auf Platz 1.

Ein Viertel hat bereits ein konkretes Jobangebot

Bei der Frage, ob die Studierenden der Sozialen Arbeit bereits ein konkretes Jobangebot zum Berufseintritt nach dem Studium haben, kann knapp ein Viertel diese Frage mit „ja“ beantworten (s. Abbildung 7.3). Davon gehen jeweils zwei Personen zu dem Träger, bei dem sie bereits ihr Praktikum absolviert haben und zu dem Arbeitgeber, bei dem sie im Moment schon beschäftigt sind. Auch bei den anderen Bachelorstudiengängen haben 25 Prozent der Studierenden bereits ein konkretes Jobangebot vorliegen.

	Jobangebot		
	Nein	unsicher	ja
Soziale Arbeit	69 %	8 %	23 %
Alle anderen Bachelorstudiengänge	49 %	27 %	25 %

Abb. 7.3: Jobangebot nach dem Bachelorstudium (N=385)

8. FAKULTÄT FÜR WIRTSCHAFT

Maximilian Dorschner, Celine Duile, Vanessa Mack

Die größte Gruppe unter den 2021 insgesamt 714 befragten AbsolventInnen stellt die Wirtschaftsfakultät mit 196 TeilnehmerInnen dar. Dies entspricht 27,5 Prozent aller Befragten. Insgesamt nahmen an der Umfrage 121 Bacheloranden und 75 Masteranden der Fakultät für Wirtschaft teil. Hierzu zählen die Studierenden der Bachelorstudiengänge Betriebswirtschaft (BW) und International Management (IM) sowie die Masterstudiengänge International Business and Finance, Marketingmanagement Digital, Personalmanagement sowie Steuern- und Rechnungslegung.

Während in der Grundgesamtheit die Männer mit 60,2 Prozent dominieren, verzeichnen die BetriebswirtInnen in der Befragung den größten Frauenanteil mit 68,7 Prozent. Innerhalb des Bachelorstudiengangs International Management liegt die Frauenquote unter den Befragten sogar bei 80 Prozent. Zum Vergleich: 55 Prozent der Betriebswirtschaftsstudenten und 67 Prozent der Studenten im Studiengang International Management sind aktuell Frauen.

Die befragten Studierenden sind im Durchschnitt zwischen 23 und 24 Jahre alt. Ab einem Alter von 23 Jahren weisen die Absolvierenden zu 88,9 Prozent bereits Berufserfahrung auf. Im Vergleich zu der letzten Befragung im Jahr 2017 ist dieser Wert allerdings um 10 Prozentpunkte geringer.

Da Praxiserfahrung für potenzielle Arbeitgeber ein ausschlaggebendes Kriterium ist, war dies auch ein interessanter Aspekt für die 2021er-Auswertung. Demnach haben nur 30 Studierende der Fakultät für Wirtschaft bisher noch keine Berufserfahrung gesammelt, dies entspricht 15,4 Prozent.

Betriebsklima ist nicht mehr Spitzenreiter

Welche Faktoren steigern die Attraktivität eines zukünftigen Arbeitgebers für die angehenden AbsolventInnen? Im Vergleich zu den letzten Umfragen aus den Jahren 2013 und 2017 befinden sich die Attraktivitätsfaktoren Betriebsklima und Work-Life-Balance 2021 wieder unter den Top 3 der Studierenden der Fakultät für Wirtschaft. Mittlerweile legen die zukünftigen AbsolventInnen ihren Fokus aber zunehmend auf einen interessanten Aufgabenbereich. Damit wird das Betriebsklima als bisheriger Spitzenreiter abgelöst. Die Tätigkeit soll Spaß machen und als sinnvoll erlebt werden.

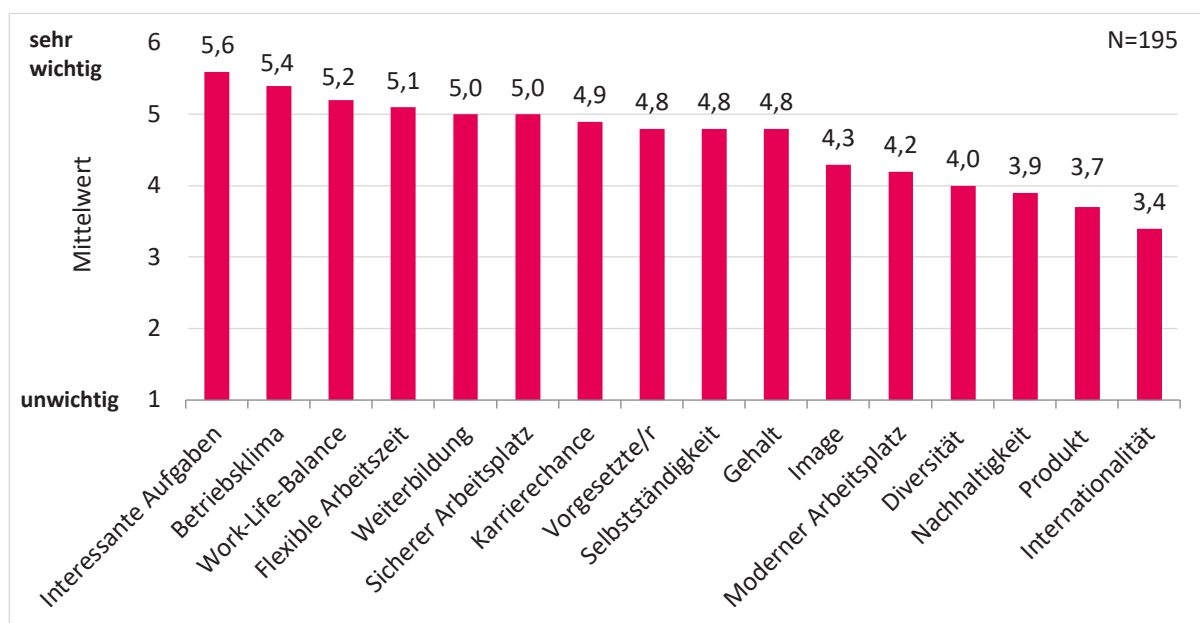


Abb. 8.1: Attraktivitätsfaktoren

Bei einem für die angehenden AkademikerInnen interessanten Arbeitgeber spielt das Gehalt eine weniger wichtige Rolle und ist somit von Platz 7 auf Platz 10 gerutscht.

Dies lässt sich darauf zurückführen, dass sich diese Priorität vor allem bei den männlichen Befragten um vier Plätze verringert hat. Dies heißt aber nicht, dass schlecht bezahlt werden kann. Ein gutes Gehalt wird vorausgesetzt, es ist eine klare Erwartung.

Trotz der fortschreitenden Globalisierung bleibt die Internationalität eines Unternehmens Schlusslicht, wie die Abbildung 8.1 zeigt. Dies schwankt allerdings sehr stark zwischen den Bachelorstudiengängen. So ist dieser Faktor für die Studierenden im Bereich International Management deutlich höher priorisiert.

Internationale Affinität

Die zukünftigen AbsolventInnen des Studiengangs International Management bevorzugen die Internationalität der Unternehmen signifikant höher als die restlichen Studiengänge der Fakultät für Wirtschaft. Im Vergleich zu den technischen Studiengängen, die einen Mittelwert von 3,0 in Bezug auf die Internationalität aufweisen, spielt der Auslandsbezug eines Unternehmers für die gesamte Fakultät für Wirtschaft mit dem Wert 3,4 eine bedeutendere Rolle. Demnach würde etwa ein Zehntel aller befragten WirtschaftsstudentInnen einen Arbeitsplatz im Ausland annehmen. Über die Hälfte des Bachelorstudiengangs International Management ist bereit dazu, den beruflichen Werdegang nach dem Studium im Ausland zu starten.

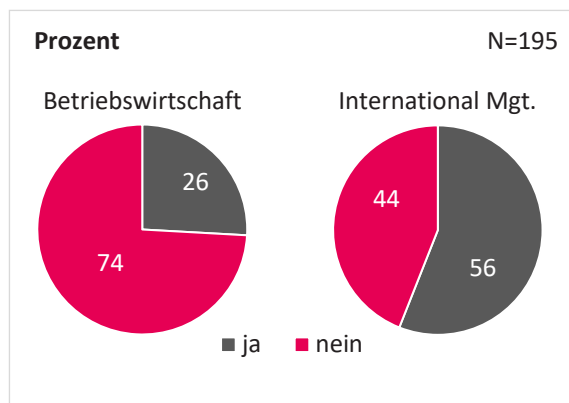


Abb. 8.2: Auslandserfahrung im Bachelor

Wie die Abbildung 8.2 zeigt, hat über die Hälfte der Studierenden der Fachrichtung International Management bereits Erfahrungen im Ausland sammeln können. Dies spiegelt die Tatsache wider, dass diese Gruppe tendenziell eher einen Arbeitsplatz im Ausland antreten würde. Dagegen haben nur 26 Prozent des Studiengangs Betriebswirtschaftslehre Auslandserfahrungen sammeln können. Diese Kenntnisse können sowohl beruflicher (Praktikum, Work & Travel) oder akademischer Natur (Studiensemester) sein.

Im Vergleich zu 2017 ist der Anteil der International Management StudentInnen, die bereits einen Auslandsaufenthalt absolviert haben, 2021 deutlich geringer. Obwohl ein Semester außerhalb von Deutschland für diesen Studiengang verpflichtend ist und in der Vergangenheit alle AbsolventInnen im Ausland waren, ist der Anteil nun um 44 Prozentpunkte auf nunmehr 56 Prozent Studierende mit Auslandserfahrung gesunken. Dies ist vermutlich auf die Coronapandemie zurückzuführen.

Das Ausland wird attraktiver

Der Großteil der Befragten hat 2021 als derzeitigen Wohnort Augsburg sowie Umgebung angegeben. Das korreliert mit der Standortwahl des zukünftigen Arbeitgebers, denn Augsburg Stadt ist bei den Studierenden am beliebtesten. Obwohl eine geringe Anzahl der zukünftigen AbsolventInnen in München wohnt, würden trotzdem 22 Prozent der Befragten ein Stellenangebot in München präferieren (Abbildung 8.3). Besonders auffallend ist, dass sich die zukünftigen AkademikerInnen tendenziell eher für einen berufsbedingten Umzug ins Ausland als bundesweit oder bayernweit entscheiden. Im Vergleich der Studiengänge der Fakultät für Wirtschaft wird ersichtlich, dass die Bereitschaft zum Umzug ins Ausland bei den Studierenden im Bachelor International Management signifikant höher ist. Von diesen würde über die Hälfte in ein anderes Land ziehen, wohingegen dieser Wert bei den BetriebswirtInnen nur knapp ein Viertel beträgt. Generell ist die Umzugsbereitschaft bei den StudentInnen des Studiengangs International Managements höher.

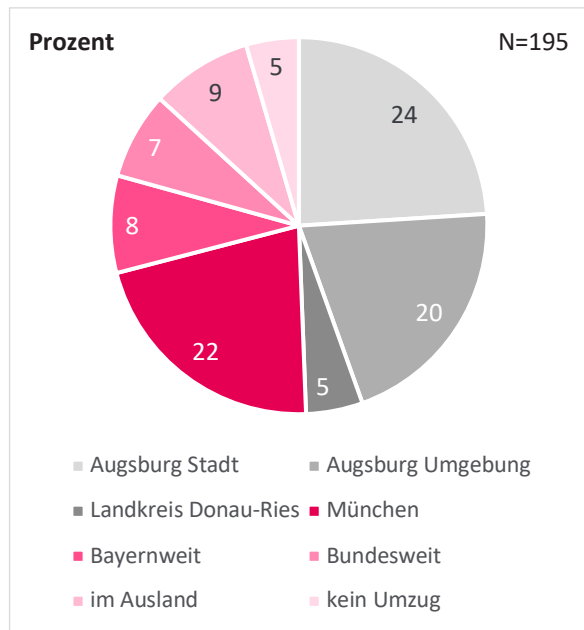


Abb. 8.3: Umzugsbereitschaft

Technische AbsolventInnen fordern mehr Geld – BetriebswirtInnen fordern geringeres Gehalt als Männer

Der Großteil der Studierenden mit 63,5 Prozent entscheidet sich für den Gehaltsrahmen von 40.000 bis 50.000 € für das gewünschte Einstiegsgehalt. Dabei liegen die Erwartungen der MasterstudentInnen nachvollziehbar höher als bei Bacheloranden. Ein höheres Einstiegsgehalt wird häufig mit bereits gesammelter Berufserfahrung sowie branchentypischer Vergütung begründet. Noten sind laut Aussage der Befragten ein nicht ausschlaggebender Aspekt.

Statistisch gesehen verdienen Frauen generell weniger als ihre männlichen Mitbewerber. Dies zeigt sich auch in den erwarteten Einstiegsgehältern der Studierenden. Frauen erwarten statistisch signifikant niedrigere Einstiegsgehälter ($p < .05$). Sie stufen sich eher im unteren Bereich der Skala ein und Männer dazu gegensätzlich in den höheren Gehaltsgruppen.

Des Weiteren besteht ein signifikanter Unterschied ($p < .001$) im studienrichtungsübergreifenden Gehaltsvergleich. Hierfür wurden technische und wirtschaftliche Studiengänge miteinander verglichen (Abbildung 8.4). Über ein Zehntel der angehenden IngenieurInnen / InformatikerInnen schätzen

demnach ihr Einstiegsgehalt auf über 55.000 €. Aus den wirtschaftlichen Studiengängen ordnen sich in diesem Segment nur etwa zwei Prozent aller befragten WirtschaftlerInnen ein. Die technisch orientierten zukünftigen AbsolventInnen sehen sich zu fast zwei Dritteln in dem Gehaltssegment ab 45.000 €, während nicht mal 40 Prozent der angehenden BetriebswirtInnen ihr Einstiegsgehalt in dieser Höhe einstufen.

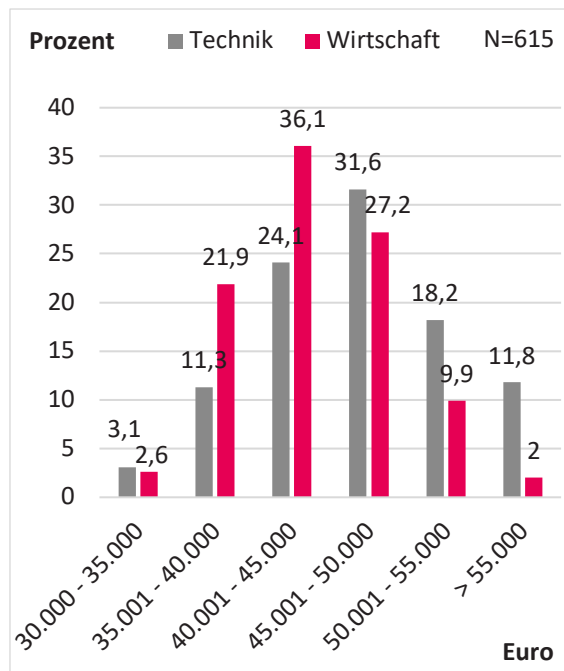


Abb. 8.4: Vergleich der Gehaltsvorstellung zwischen Wirtschaft und Technik

Wird das Büro überflüssig?

Unsere Auswertungen haben ergeben, dass etwa zwei Drittel der Befragten nach der Coronapandemie zwei bis drei Tage mobil arbeiten möchten. Die Hälfte dieser Gruppe ist jedoch nicht bereit, in virtuellen Teams zu arbeiten. Auf Grund der seit 2020 andauernden Gesundheitskrise und dem damit verbundenen Home-Office-Gebot der Regierung ist die Akzeptanz für mobiles Arbeiten auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite gestiegen. Hierzu stehen keine Vergleichswerte aus den vergangenen Umfragen zur Verfügung. Das mobile Arbeiten ist seit Beginn der Pandemie und durch die fortschreitende Digitalisierung für viele Unternehmen zu einer alternativen Arbeitsform geworden. Bedingt nicht zuletzt durch die

geänderten rechtlichen Regulierungen haben viele Arbeitgeber ihren Nutzen in der Verwendung von gelegentlicher mobiler Arbeit entdeckt und etablieren dies nun meist in die Unternehmensstruktur. Für viele ArbeitnehmerInnen ist diese Möglichkeit ein ausschlaggebender Attraktivitätsfaktor für die Wahl ihres zukünftigen Arbeitgebers.

Nachhaltigkeit wird vernachlässigt

Bei der Wahl des Arbeitgebers hat sich die deutliche Mehrheit von 78,2 Prozent der Studierenden der Fakultät für Wirtschaft 2021 im direkten Vergleich der Unternehmen für Porsche statt für die Deutsche Bahn entschieden. Was die Studierenden dabei nicht wussten, ist, dass in der Studie damit deren Bewusstsein für Nachhaltigkeit hinterfragt wurde. Das Ergebnis korreliert mit der niedrigen Platzierung der Nachhaltigkeit unter den Attraktivitätsfaktoren (Platz 14 von 16, s. Abbildung 8.1). Dasselbe wurde für die Arbeitszeit geprüft: Die Befragten hatten die Auswahl zwischen einer Beratungsgesellschaft und einer öffentlich-rechtlichen Sparkasse. Hier zeigt sich gegensätzlich zu den bereits gewonnenen Daten, dass 78 Prozent der Studierenden bereit sind, in einer Beratungsgesellschaft zu arbeiten und eine damit verbundene höhere Wochenarbeitszeit in Kauf zu nehmen. Dies widerspricht dem deutlich geäußerten Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten.

Wie bereits in den vorangegangenen Studien herausgefunden wurde, tendieren Studierende nämlich zu einer geringeren Wochenstundenanzahl. Es geht weg von 40 Wochenstunden und hin zu einer 35 Stundenwoche (Abbildung 8.5). Wie zu erwarten, priorisieren die Befragten zudem deutlich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Kombination mit flexiblen Arbeitszeiten.

Ein weiterer interessanter Aspekt ist bei der Wahl zwischen dem Konzerngiganten Google und einem aufstrebenden Start-Up Unternehmen zu beobachten. Hier haben sich 63,6 Prozent der Studierenden für Google entschieden. Daran lässt sich vermuten, dass die zukünftigen AbsolventInnen

nen viel Wert auf Sicherheit, einen geregelten Arbeitsalltag und das Image des Arbeitgebers legen.

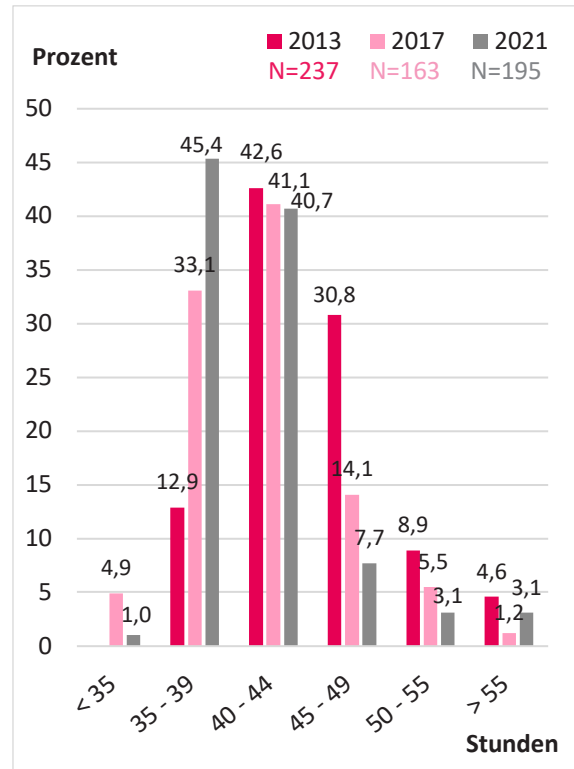


Abb. 8.5: Gewünschte Wochenarbeitsstunden

Wer ist noch zu haben?

81,8 Prozent der Bachelor- und MasterstudentInnen im Bereich Wirtschaft haben nach dem Studium noch keine feste Arbeitsstelle in Aussicht. Umgekehrt haben bereits 13,3 Prozent der angehenden BachelorandInnen und 25,7 Prozent der angehenden MasterandInnen ein verbindliches Jobangebot. Etwa die Hälfte dieser Angebote kommt von aktuellen Arbeitgebern der Studierenden.

Wie sucht man eine Stelle?

Aus unserer Befragung geht hervor, dass die zukünftigen AbsolventInnen Online-Jobbörsen häufig verwenden (61 Prozent suchen oft oder immer damit), nur die Suche auf unternehmenseigenen Homepages (84 Prozent) kann dieses Ergebnis überbieten. Das Schlusslicht bilden in diesem Ranking im Jahr 2021 Jobmessen (13 Prozent) und

Kununu (22 Prozent). Der durch die Coronapandemie bedingte Rückgang an Jobmessen in Präsenz könnte hierfür mit ausschlaggebend sein. XING / LinkedIn wird von 52 Prozent oft oder immer zur Stellensuche genutzt, Bekannte helfen in 54 Prozent der Fälle.

Interessante Aufgabenbereiche stehen neben dem Betriebsklima und der Work-Life-Balance weiterhin an der Spitze der Attraktivitätsfaktoren.

Als Folge der Pandemie bleibt mobiles Arbeiten Bestandteil des Arbeitsalltags, jedoch ist eine Kombination mit Präsenztagen im Büro erwünscht.

Ein Großteil der Bachelor- und MasterstudentInnen der Fakultät für Wirtschaft ist derzeit noch auf der Suche nach einem attraktiven Arbeitgeber.

Ein deutlicher Unterschied ist in der Internationalität zu beobachten. Die Studierenden des Studiengangs International Management weisen mehr Auslandserfahrungen auf und bringen demnach eine höhere berufsbedingte Umzugsbereitschaft mit.



Abb. 8.6: Abfragen beim 21. Augsburger Personalertag der Hochschule Augsburg am 20. Juli 2021

9. PERSONALPOLITISCHE EMPFEHLUNGEN FÜR UNTERNEHMEN

Rekrutierung von ArchitektInnen und BauingenieurInnen

Tanya Kozareva, Anna Stahl, Elisa Wagner

Um Studierende der Fakultät für Architektur und Bauwesen als MitarbeiterInnen für ein Unternehmen gewinnen zu können, lassen sich folgende personalpolitische Empfehlungen ableiten:

Gerade für die Planung nach der Coronapandemie ist es für Unternehmen wichtig zu beachten, dass die Bachelor- und Masterstudierenden auch nach dieser Zeit weiterhin zwei Tage in der Woche mobil arbeiten möchten. Für den Rekrutierungsprozess ist es besonders empfehlenswert, sich gezielt mit dem Inhalt der Stellenausschreibungen zu befassen, denn die Studierenden legen bei der Jobsuche viel Wert auf eine aussagekräftige Stellenanzeige und erwarten bei ihrem zukünftigen Arbeitgeber einen interessanten Aufgabenbereich. Auch mit den Benefits des Unternehmens sollte geworben werden.

Bei der Jobsuche klickt die Mehrheit der Studierenden dieser Fakultät auf die Unternehmenswebseite, die für ein erfolgreiches Recruiting regelmäßig aktualisiert werden sollte. Zur Informationssuche über potenzielle Arbeitgeber nutzen mehr als die Hälfte der Studierenden direkte Kontakte aus dem Bekanntenkreis. Aus diesem Grund wäre der Ansatz „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ eine interessante Vorgehensweise, um die Studierenden für das Unternehmen zu gewinnen. Aber auch die Kontaktaufnahme über Jobmessen bewährt sich als eine erfolgreiche Methode. Im Bewerbungsprozess ist es für Unternehmen ratsam, sich eine kurze Rückmeldezeit zum Ziel zu setzen, denn sonst besteht die Gefahr, dass andere Unternehmen schneller reagieren.

Rekrutierung von ElektrotechnikerInnen und MechatronikerInnen

Franziska Mader, Laura Connerth, Jaron Reichmann, Valentin Ludwig

Um Studierende der Fakultät für Elektrotechnik für sich gewinnen zu können, lassen sich aus den Ergebnissen der Umfrage die nachfolgenden personalpolitischen Empfehlungen ableiten.

Studierenden dieser Fakultät ist ein interessanter Aufgabenbereich wichtig, wenn es um ihren zukünftigen Arbeitsplatz geht. Folglich ist zu empfehlen, Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten und die neuen Mitarbeitenden vor attraktive berufliche Herausforderungen zu stellen.

Die Mehrheit der Studierenden der Fakultät für Elektrotechnik möchte nach der Coronapandemie weiterhin zwei Tage im Home Office / mobil arbeiten. Dieses Wissen sollten Unternehmen nutzen und den Studierenden attraktive Arbeitsmodelle anbieten, um sie für sich zu gewinnen und sie langfristig an das Unternehmen zu binden.

Knapp die Hälfte der Befragten gab an, Unternehmenswebseiten oft als Informationsquelle und zur Jobsuche zu nutzen. Aus diesem Grund ist zu empfehlen, die Unternehmenshomepage immer auf den neuesten Stand zu bringen. Zur Informationssuche über potenzielle Arbeitgeber nutzen 53 Prozent der Studierenden oft Kontakte aus dem Bekanntenkreis. Aus diesem Grund wäre ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm eine gute Möglichkeit, um neues Personal zu akquirieren.

Rekrutierung von MaschinenbauerInnen und VerfahrenstechnikerInnen

Megan Dinger, Julia Grabler, Jeannine Jehle

Um Studierende der Fakultät für Maschinenbau und Verfahrenstechnik mobilisieren zu können, lassen sich aus den Ergebnissen der Umfrage die nachfolgenden personalpolitischen Empfehlungen ableiten.

Studierenden dieser Fakultät ist eine Abgrenzung von Arbeit und Freizeit wichtig. In der Befragung wurde deutlich, dass die Work-Life-Balance an Bedeutung gewonnen hat. Die Mehrheit der Studierenden möchte nach der Coronapandemie zunehmend im Home Office / mobil arbeiten. Dieses Wissen sollten Unternehmen nutzen und den Studierenden attraktive Arbeitszeitmodelle anbieten, um die Studierenden zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.

Zudem geht aus der Umfrage hervor, dass Studierende der Fakultät für Maschinenbau und Verfahrenstechnik ebenfalls viel Wert auf lebenslanges Lernen und eine wertschätzende Feedbackkultur legen. Folglich ist es empfehlenswert, dass Unternehmen stetig Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen und den Wert der Personalentwicklung erkennen.

Bei der Frage nach dem Bewerbungsprozess wird deutlich, dass es vor allem in diesem Punkt für die Unternehmen noch Optimierungsbedarf gibt: Rückmeldungen an Studierende sollten zeitnah übermittelt und der Bewerbungsprozess sollte möglichst unkompliziert gestaltet werden.

Vor allem gilt die Aussage: „Vergessen Sie die Frauen nicht!“ Die weiblichen Studierenden nehmen weitere Fahrwege in Kauf, sie fordern weniger Geld und haben doch weniger Stellenangebote erhalten als ihre männlichen Kommilitonen. Frauen sind das ungenutzte Potenzial.

Da sich die Studierenden am häufigsten auf der Unternehmenshomepage oder auf Online-Jobbörsen über potenzielle Arbeitgeber informieren, ist es besonders ratsam, dass gerade hier wichtige Informationen gut strukturiert und leicht auffindbar sind.

Rekrutierung von InformatikerInnen

Mira Schindler, Teresa Schmid

Um in dem umkämpften Fachgebiet der Informatik das Interesse der Bewerber und Bewerberinnen zu gewinnen, ist es empfehlenswert, eine aussagekräftige Stellenausschreibung zu formulieren. Diese sollte dabei sehr detailliert das Stellenprofil beschreiben und auf die zu erfüllenden Aufgaben eingehen. Neben einem attraktiven Gehalt könnten ebenfalls weitere Benefits angeboten werden.

Hier können im Vorhinein Anforderungsprofile, welche gemeinsam mit der Fachabteilung oder dem Stelleninhaber, der Stelleninhaberin erarbeitet werden, eine große Hilfe sein. Ebenso kann das Unternehmen mit schnellen Rückmeldungen bei den Kandidaten und Kandidatinnen punkten und sich somit einen Wettbewerbsvorteil gegenüber der Konkurrenz verschaffen. Oftmals kommen die Antworten der Unternehmen recht spät, was Desinteresse signalisiert. Sie laufen somit Gefahr, dass die potenzielle Arbeitskraft bereits eine andere Stelle angenommen hat.

Die AbsolventInnen wollen nicht weit zum Arbeitsplatz fahren – d.h. entweder man rekrutiert im näheren Umfeld, bietet Umzugshilfen an oder aber mobiles Arbeiten.

Ein weiterer Tipp lautet: Den Studierenden bereits während ihrer Studienzeit Praktika und Werkstudentenstellen anzubieten, da laut den Umfrageergebnissen viele den Job bei einem aktuellen oder vorigen Arbeitgeber gefunden haben.

Eine präzise Planung und professionelle Umsetzung bei der Rekrutierung von Informatikabsolventen und -absolventinnen sind derzeit unabdingbar.

Rekrutierung von SozialpädagogInnen

Tanya Kozareva, Anna Stahl, Elisa Wagner

Aus den Ergebnissen der Auswertung lassen sich folgende personalpolitische Empfehlungen ableiten:

Da nach dem Abschluss knapp die Hälfte der Studierenden der Sozialen Arbeit nicht in Vollzeit arbeiten möchte, sollten die Träger und Einrichtungen genügend Teilzeitstellen zur Verfügung stellen, bei denen die Arbeitszeit flexibel gestaltet werden kann. Die Studierenden bevorzugen Benefits wie Teamevents, Weiterbildungen, Supervisionen und Gesundheitsmanagement. Bieten Arbeitgeber dies an, können sie so einen Vorteil gegenüber anderen Trägern und Einrichtungen haben und qualifizierte Mitarbeitende für sich gewinnen.

Die angehenden SozialpädagogInnen legen außerdem Wert auf eine Du-Kultur, wertschätzendes Feedback und flache Hierarchien.

Wenn es um den Rekrutierungsprozess für die SozialpädagogInnen geht, könnte es für die Arbeitgeber sinnvoll sein, ihre Ausschreibung auch in einem größeren Umkreis zu veröffentlichen, da die Studierenden eine hohe Umzugsbereitschaft zeigen.

Rekrutierung von WirtschaftlerInnen

Maximilian Dorschner, Celine Duile, Vanessa Mack

Folgende personalpolitische Empfehlungen lassen sich aus den Studienergebnissen ableiten:

Auf Grund der Coronapandemie hat sich in vielen Unternehmen die Arbeitsstruktur verändert. Mobiles Arbeiten wurde dadurch ein essenzieller Bestandteil für die ArbeitnehmerInnen. Hierbei bringen die zukünftigen AbsolventInnen bereits durch die vergangenen Online-Semester grundlegende Erfahrungen im Bereich des virtuellen Arbeitens mit. Das mobile Arbeiten ermöglicht eine bessere Vereinbarung zwischen Karriere und Familie, was besonders in der Wirtschaftsfakultät durch die hohe Frauenquote einen wichtigen Aspekt darstellt. Eine Kombination aus dem Arbeiten von Zuhause und flexiblen Arbeitszeiten erleichtert jungen Familien die Verbindung von Beruf und Familie.

Fast alle der befragten WirtschaftlerInnen legen in ihrer zukünftigen Karriere Wert auf lebenslanges Lernen (79 Prozent). Aus diesem Grund sollten Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen durch beispielsweise interne oder auch externe Schulungen gefördert werden. 89 Prozent der Studierenden wünschen sich, frühzeitig im Berufsleben Verantwortung zu übernehmen. Dies kann z.B. durch eigenständige Projekte oder in der Position als Projektleitung erreicht werden.

Ein Drittel der Befragten empfindet die Informationen auf der Homepage der Unternehmen als nicht aktuell. Da die Unternehmenswebsite an erster Stelle der Informationsbeschaffung für potenzielle BewerberInnen steht, ist die Aktualität der Stellenanzeigen in der Rubrik Karriere von hoher Bedeutung. Zudem müssen die Ausschreibungen aussagestark und wirklich klar sein, damit die BewerberInnen verstehen, was von ihnen erwartet wird. In Bezug auf die Bewerbungen wünschen sich die zukünftigen ArbeitnehmerInnen einen unkomplizierteren Bewerbungsprozess und schnellere Rückmeldungen.

26 Prozent der zukünftigen AbsolventInnen wurde im Verlauf ihrer Bewerbungen das „Du“ angeboten. Da sich 77 Prozent der BewerberInnen eine Du-Kultur im Arbeitsleben wünschen, ist dies bereits an diesem frühen Kontaktpunkt geeignet. Des Weiteren wird im kollegialen Umgang eine wertschätzende Feedbackkultur sehr begrüßt.

QUELLENVERZEICHNIS

Die Studien Arbeitgeberattraktivität 2013 – Herausgeber Professoren Dr. Christian Lebreuz & Dr. Erika Regnet

und

Arbeitgeberattraktivität 2017 – Herausgeberin Prof. Dr. Erika Regnet

finden Sie hier:

<https://www.hs-augsburg.de/Wirtschaft/Personalmanagement.html>



DOI: <https://doi.org/10.23779/0001>



DOI: <https://doi.org/10.23779/0002>

KONTAKT

Wissenschaftliche Leitung und Herausgeberin:

Prof. Dr. Erika Regnet

Professorin für
Personalmanagement
Hochschule Augsburg
Fakultät für Wirtschaft
An der Hochschule 1
86161 Augsburg

Tel.: 0821 - 5586-2921 oder -2917

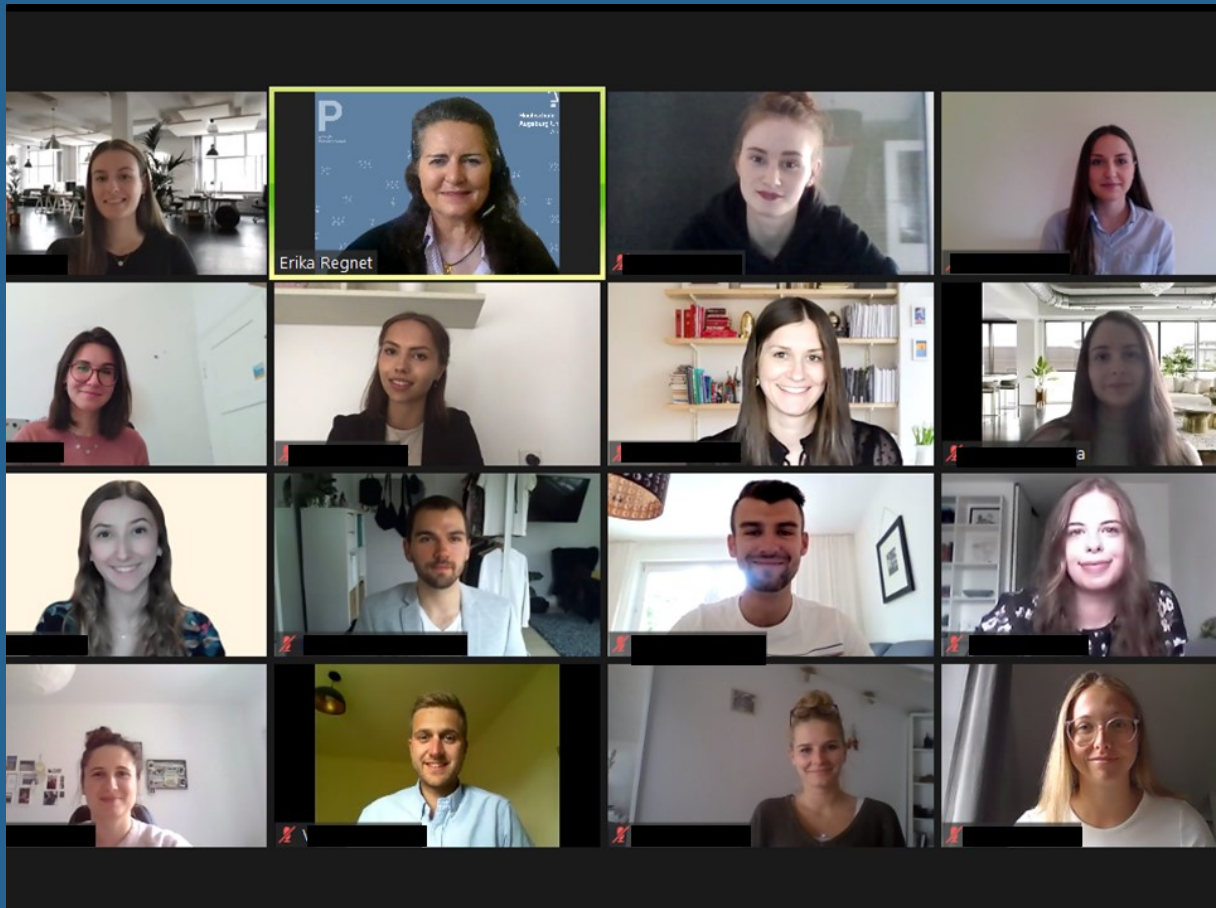
Fax: 0821 - 5586 - 2902

erika.regnet@hs-augsburg.de

<https://www.hs-augsburg.de/Wirtschaft.html>



Unterstützt wurden die Studie „Arbeitgeberattraktivität 2021“ und ihre Publikation durch HSA_transfer, die Agentur für kooperative Hochschulprojekte im Rahmen der Bundesländer-Initiative „Innovative Hochschule“.



Das Projektteam: Studierende der Hochschule Augsburg aus den Studiengängen Betriebswirtschaft und International Management



Hochschule
Augsburg University of
Applied Sciences