



IHF

Bayerisches Staatsinstitut für
Hochschulforschung und Hochschulplanung

Bayerisches Staatsministerium für
Wissenschaft, Forschung und Kunst



Tagung „Aufbruch Bayern – Fachkräftemangel in Bayern“ am 2. Dezember 2011 in München

Zentrale Ergebnisse

Aufgrund demographischer Veränderungen rechnet man in Deutschland mit einem Fachkräftemangel, insbesondere in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Nach der Studie „Arbeitslandschaft 2030“ der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft können in Bayern bereits 2015 etwa 25.000 Stellen für Ingenieure und Naturwissenschaftler nicht besetzt werden, bis zum Jahr 2030 sogar über 65.000.

In dem Maße, wie Fachkräfte rar werden, wird es für Unternehmen in Bayern zu einer zentralen Herausforderung, Fachkräfte gezielt zu gewinnen, sie zu halten und weiter zu qualifizieren. Auf der Basis des Bayerischen Absolventenpanels (BAP), einer bayernweiten Befragung von Hochschulabsolventen in den ersten Berufsjahren, erhalten Unternehmen, Hochschulen und Politik wichtige Informationen über die Berufswege von Hochqualifizierten.

Auf dieser Tagung stehen folgende Themenbereiche im Mittelpunkt, die in Fachvorträgen und Diskussionen mit Wirtschafts- und Hochschulvertretern vertieft werden:

■ Wie gewinnen und halten Unternehmen MINT-Absolventen?

In Anbetracht der wachsenden Konkurrenz um qualifizierte Hochschulabsolventen bemühen sich Unternehmen bereits im Studium um potentielle Mitarbeiter. Über attraktive Karrieremöglichkeiten und gezielte Personalentwicklung können sie qualifizierte Mitarbeiter langfristig an ihr Unternehmen binden und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen.

■ Welche Frauen und Männer erreichen Führungspositionen?

Vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels können Unternehmen auf die Kompetenzen von gut ausgebildeten Akademikerinnen nicht mehr verzichten. Qualifizierte Frauen sollten früh gefördert und im Fall der Familiengründung eine Perspektive für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhalten. Auf diese Weise bekommen weibliche Karrieren Kontinuität, die für den Aufstieg in Führungsetagen wichtig ist.

■ Was bringt der Dokortitel in der Wirtschaft?

Promovierte Hochschulabsolventen sind insbesondere für Großbetriebe unverzichtbar, die in Forschung und Entwicklung tätig sind. Der Dokortitel ist in Deutschland nicht nur die Voraussetzung für eine Karriere in der Wissenschaft, sondern oftmals auch für eine qualifizierte Tätigkeit in der Wirtschaft. Eine Promotion lohnt sich jedoch nicht für alle Fächergruppen gleichermaßen.

Das Bayerische Absolventenpanel

Das BAP ist eine Langzeitstudie des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) in Zusammenarbeit mit den bayerischen Hochschulen. Sie verfolgt das Ziel, in regelmäßigen Abständen Informationen über die Ausbildungsqualität bayerischer Hochschulen und den Berufserfolg der Absolventen zu gewinnen. Am BAP beteiligen sich alle bayerischen Universitäten und staatlichen Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Bei dem BAP werden ausgewählte Absolventenjahrgänge dreimal befragt: zuerst anderthalb Jahre nach ihrem Hochschulabschluss, ein zweites Mal nach vier und ein drittes Mal nach acht Jahren. Dieses Vorgehen liefert ein genaues Bild von Berufseinstieg und beruflichem Werdegang der Absolventen und ermöglicht einen Vergleich zwischen den Karrierewegen verschiedener Absolventenjahrgänge.

Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf Befragungen des Absolventenjahrgangs 2003/2004, der 2005 zum ersten und 2009 zum zweiten Mal befragt wurde. An der ersten Befragung haben 4.573 Personen und an der zweiten Befragung 2.769 Personen teilgenommen. Die Rücklaufquoten lagen bei 36,9 Prozent bzw. 70,1 Prozent.

Wie gewinnen und halten Unternehmen MINT-Absolventen?

■ Bayern ist eine attraktive Region für Hochschulabsolventen:

Von den Absolventen, die schon in Bayern zur Schule gegangen sind, bleiben etwa 80 Prozent der Wirtschaftswissenschaftler, Naturwissenschaftler und Informatiker fünf Jahre nach dem Studium in Bayern. Unter den Ingenieuren sind es fast 90 Prozent. Naturwissenschaftler, Informatiker und Ingenieure, die erst zum Studium nach Bayern kamen, bleiben zu 67 Prozent im Land.

■ Kontakte im Studium bahnen den Weg ins Unternehmen:

In den Ingenieurwissenschaften sind Kontakte aus Erwerbstätigkeiten und Praktika mindestens genauso wichtig wie die formellen Wege (vor allem Stellenausschreibungen). 27 Prozent der Ingenieure gelingt der Berufseinstieg über Kontakte aus Erwerbstätigkeiten während des Studiums und 10 Prozent über studentische Praktika, wohingegen 28 Prozent über Stellenausschreibungen ihre erste Stelle fanden.

■ Bei Ingenieuren zeigt sich eine hohe Unternehmensbindung:

Knapp 60 Prozent der Ingenieure bleiben ihrem Einstiegsunternehmen nach fünf Jahren treu; bei Wirtschaftswissenschaftlern sind es gut 50 Prozent und bei Informatikern und Naturwissenschaftlern 63 Prozent. Ein hohes Einstiegseinkommen, unbefristete Verträge und ein Stellenantritt über Kontakte aus dem Studium erhöhen die Unternehmensbindung.

■ Kontakte aus dem Studium stärken die Unternehmensbindung:

Von den Ingenieuren, die durch ein Praktikum den Einstieg in ein Unternehmen fanden, arbeiten nach fünf Jahren noch 72 Prozent beim ersten Arbeitgeber, von den Naturwissenschaftlern sind es 66 Prozent. Demgegenüber arbeiten von den Ingenieuren, die über Stellenausschreibungen ins Unternehmen gelangten, nach fünf Jahren noch 55 Prozent beim gleichen Arbeitgeber, bei Naturwissenschaftlern sind es 56 Prozent.

Welche Frauen und Männer erreichen Führungspositionen?

■ Männer sind auf der Überholspur:

Männer haben nach fünf Jahren häufiger eine Führungsposition inne als Frauen, die Chancen der Frauen sind deutlich schlechter. Eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst, Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrechungen nach der Geburt eines Kindes bremsen die Karriere.

■ Frauen und Männer in Führungspositionen haben viele Gemeinsamkeiten:

Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen mit Eltern, die ein hohes Bildungsniveau haben, gelangen häufiger in eine Führungsposition. Zudem ist die Persönlichkeit entscheidend: Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, die von ihren eigenen Fähigkeiten und Kenntnissen überzeugt sind, erlangen häufiger eine Führungsposition als jene, die an sich zweifeln.

- Das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage muss verbessert werden:

Bislang ist der Pool an weiblichen Führungskräften in den Ingenieur- und Teilen der Naturwissenschaften sehr klein. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen wird hier ansteigen, wenn mehr Frauen diese Fächer studieren.

Was bringt der Dokortitel in der Wirtschaft?

- Der Dokortitel ist ein Signal für die Wirtschaft:

Über 50 Prozent der Promovierten planen eine Karriere auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt. Mit dem Dokortitel verbinden viele Arbeitgeber eine höhere Motivation und Produktivität der Hochschulabsolventen.

- Der Dokortitel besitzt ein hohes Karrierepotential in der Privatwirtschaft:

Große Einkommensvorteile haben Naturwissenschaftler und Ingenieure, die in der Privatwirtschaft arbeiten. Für Ingenieure ist die Promotion ein Türöffner zu Führungspositionen in der Privatwirtschaft. Demgegenüber eröffnet die Promotion im öffentlichen Dienst nur begrenzte Karrieremöglichkeiten.

- Promovierte und Nicht-Promovierte unterscheiden sich im Hinblick auf die Tätigkeitsinhalte:

Promovierte haben passgenauere Tätigkeiten und einen stärkeren Forschungsbezug als Nicht-Promovierte.

Ansprechpartnerinnen:

Dr. Susanne Falk	falk@ihf.bayern.de	089 2 12 34-422
Dr. Maike Reimer	reimer@ihf.bayern.de	089 2 12 34-418