



Was erwarten Studierende von ihren zukünftigen Arbeitgebern?

Heft 127 der Schriftenreihe der IHK Siegen
November 2017

Heft 127 der Schriftenreihe der IHK Siegen

November 2017

Verfasser: Uwe Hunger, Stephan Jäger, Stefan Metzger

Was erwarten Studierende von ihren zukünftigen Arbeitgebern?

Ergebnisse einer Studierendenumfrage
der Industrie- und Handelskammer Siegen
in Zusammenarbeit mit dem
Forschungskolleg „Zukunft menschlich gestalten“
der Universität Siegen

Uwe Hunger¹, Stephan Jäger², Stefan Metzger³

November 2017

¹ PD Dr. Uwe Hunger ist Privatdozent am Institut für Politikwissenschaft der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und Fellow am Forschungskolleg „Zukunft menschlich gestalten“ der Universität Siegen. Kontakt: hunger@uni-muenster.de

² Stephan Jäger ist Leiter des Referats „Konjunktur, Arbeitsmarkt, Statistik“ der Industrie- und Handelskammer Siegen. Kontakt: jaeger@siegen.ihk.de

³ Stefan Metzger ist Postdoc am Forschungskolleg „Zukunft menschlich gestalten“ der Universität Siegen. Kontakt: stefan.metzger@uni-siegen.de

Ein Wort des Dankes

Die Autoren möchten sich bei all jenen bedanken, die zu dem Gelingen der Studie beigetragen haben. Das waren zuallererst die Studierenden selbst, indem sie so zahlreich an der Umfrage teilgenommen haben. Darüber hinaus danken wir unseren Kolleginnen und Kollegen der IHK sowie der Universität Siegen und der Universität Münster, die uns bei unserem Vorhaben tatkräftig beraten und unterstützt haben.

Uwe Hunger, Stephan Jäger, Stefan Metzger

INHALT

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	4
1. Einleitung	6
2. Methode	7
3. Ergebnisse	11
3.1. Art der Tätigkeit	11
3.2. Vergütung	12
3.3. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	14
3.4. Betriebsklima	15
3.5. Arbeitszeit	16
3.6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	17
3.7. Image des Arbeitgebers	19
3.8. Vergleichende Einschätzungen	19
3.9. Informationswege bei der Jobsuche	21
3.10. Fragen an internationale Studierende	23
3.11. Abschließende Fragen zum Wunscharbeitsplatz	25
4. Handlungsempfehlungen und Fazit	27
Literatur	31
Anhang	32

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1	Zusammensetzung der Stichprobe nach Geschlecht (n=1.738)	8
Tabelle 2	Zusammensetzung der Stichprobe nach Studiengang (Bachelor, Master, Promotion, Lehramt) (n=1.738)	8
Tabelle 3	Zusammensetzung der Stichprobe nach Fakultäten (Mehrfachnennungen möglich) (n=1.738)	8
Tabelle 4	Zusammensetzung der Stichprobe nach Geburtsort (n=1.738)	9
Tabelle 5	Zusammensetzung der Stichprobe nach Ort des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung (n=1.738)	9
Tabelle 6	Zusammensetzung der Stichprobe nach Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund (n=1.738)	9
Tabelle 7	Wie wichtig ist die Vergütung im Vergleich zu den sonstigen Rahmenbedingungen? (n=1.738)	12
Tabelle 8	Wie hoch sollte die Anfangsvergütung in etwa sein (Monatsbrutto-Gehalt)? Auswertung nach Geschlecht (n=1.738)	12
Tabelle 9	Wie hoch sollte die Anfangsvergütung in etwa sein (Monatsbrutto-Gehalt)? Auswertung nach Studiengang (n=1.738)	13
Tabelle 10	Sollte der zukünftige Arbeitgeber bzw. das Unternehmen eine bestimmte Beschäftigungsgröße haben? (n=1.738)	16
Tabelle 11	Was müsste Ihnen eine berufliche Tätigkeit bieten, damit Sie zufrieden sein können (Shell-Jugendstudie)? Mehrfachantworten möglich - Auswertung nach Geschlecht (n=1.738)	20
Tabelle 12	Kennen Sie regionale Jobportale? (n=1.738)	22
Tabelle 13	Wie wichtig sind Ihnen regionale Jobportale bei der Stellensuche? (n=288)	22
Tabelle 14	Wie wichtig ist Ihnen, dass der zukünftige Arbeitgeber bzw. das Unternehmen an der Universität Siegen präsent ist, z. B. beim Wirtschafts- und Ingenieurtag oder anderen Hochschul- und Kontaktmessen? (n=1.738)	23
Tabelle 15	Haben Sie schon einmal daran gedacht, Ihr Studium vor dem Abschluss zu beenden? (n=1.738)	23
Tabelle 16	Möchten Sie nach Ihrem Studium langfristig in Deutschland bleiben und hier arbeiten? Auswertung für internationale Studierende (n=65)	24
Tabelle 17	Möchten Sie nach dem Studium gerne in Ihr Herkunftsland zurückkehren? Auswertung für internationale Studierende (n=65)	24
Tabelle 18	Würden Sie sich nach Ihrem Abschluss gerne selbstständig machen? (n=1.738)	25
Tabelle 19	Wenn Sie es sich aussuchen könnten: Wo würde Ihr zukünftiger Arbeitsplatz idealerweise liegen? (n=1.738)	25

Abbildung 1	Was ist Ihnen wichtig, wenn Sie an Ihre spätere berufliche Tätigkeit denken? (n=1.738)	11
Abbildung 2	Wie wichtig wären Ihnen folgende Aussagen bezogen auf die Vergütung bei Ihrem zukünftigen Arbeitgeber? (n=1.738)	13
Abbildung 3	Wie wichtig wären Ihnen folgende Aussagen bezogen auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bei Ihrem zukünftigen Arbeitgeber? (n=1.738)	14
Abbildung 4	Wie wichtig wären Ihnen folgende Aussagen bezogen auf das Betriebsklima bei Ihrem zukünftigen Arbeitgeber? (n=1.738)	15
Abbildung 5	Wie wichtig wären Ihnen folgende Aussagen bezogen auf die Arbeitszeit bei Ihrem zukünftigen Arbeitgeber? (n=1.738)	17
Abbildung 6	Wie wichtig wären Ihnen folgende Aussagen bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Ihrem zukünftigen Arbeitgeber? (n=1.738)	18
Abbildung 7	Wie wichtig wären Ihnen folgende Aussagen bezogen auf das Image Ihres zukünftigen Arbeitgebers? (n=1.738)	18
Abbildung 8	Bringen Sie folgende Kriterien bei der Auswahl Ihres zukünftigen Arbeitgebers in eine Reihenfolge! Was ist Ihnen besonders wichtig? (n=1.738)	19
Abbildung 9	Wie wichtig wären Ihnen folgende Aussagen bezogen auf Ihren zukünftigen Arbeitgeber (Shell-Jugendstudie)? (n=1.738)	21
Abbildung 10	Wenn Sie einen Job suchen würden, wie relevant sind folgende Informationswege? (n=1.738)	22
Abbildung 11	Wie wichtig wären Ihnen folgende Aussagen bezogen auf Ihren zukünftigen Arbeitgeber? Auswertung für internationale Studierende (n=65)	24

1. Einleitung

Wenn Studierende ihren zukünftigen Arbeitsplatz nach ihren Wünschen gestalten könnten, wie würde er aussehen? Worauf legt der Akademikernachwuchs dabei den größten Wert und nach welchen Kriterien wählt er aus? Diese Fragen standen im Mittelpunkt der Studierendenumfrage, die von der Industrie- und Handelskammer (IHK) Siegen in Kooperation mit dem Forschungskolleg „Zukunft menschlich gestalten“ der Universität Siegen (FoKoS) im Wintersemester 2016/17 durchgeführt wurde. Übergeordnetes Ziel der Befragung war es, langfristig die Bedürfnisse zukünftiger Beschäftigter besser kennenzulernen und damit das Angebot auf Arbeitgeberseite besser mit der Nachfrage der zukünftigen Arbeitnehmerseite abzustimmen.

Hintergrund für dieses Bestreben ist, dass der IHK-Bezirk Siegen zwar zu den wirtschaftlich stärksten Regionen des Landes gehört, die Region aber auch deutlich von den Konsequenzen des demografischen Wandels und der Abwanderung junger Menschen betroffen ist (vgl. Hunger et al. 2015). Aktuelle Prognosen zeigen, dass es schon bald zu einem Fachkräftemangel in der Region kommen kann, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird. Insbesondere ab dem Jahr 2018 werden in der Region regelmäßig weniger Berufsanfänger auf den Arbeitsmarkt kommen als Erwerbstätige den Arbeitsmarkt verlassen. Zudem wandern mehr junge Menschen aus der Region ab als von außen hinzukommen. Wenn dieser Trend sich nicht umkehrt, verstärkt sich die Negativspirale in den folgenden Jahren immer weiter. Aber schon heute sind in vielen Bereichen die Fachkräfte knapp und Stellen bleiben unbesetzt. Das wirkt sich negativ auf das Wachstumspotenzial der Region aus. Viele Arbeitgeber sind daher auf der Suche nach hochqualifizierten Fachkräften. Sie wollen aus diesem Grund auch mehr über die Erwartungen potenzieller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfahren.

Der Universität Siegen kommt bei der Sicherung der Fachkräfte im Kontext des demografischen Wandels eine Schlüsselrolle zu (vgl. Hunger et al. 2015, Weber-Menges 2014). Bereits heute bringt die Universität jedes Jahr (bzw. jedes Semester) neue junge Leute in die Region, viele von ihnen auch aus dem Ausland. Dieses Potenzial gilt es in Zukunft ebenfalls stärker zu beachten und zu nutzen. Zudem kann die Universität auch als Innovationstreiber in der Region herangezogen werden, wenn ein Teil der Absolventinnen und Absolventen zur Gründung neuer Unternehmen in der Region animiert werden kann. Eine Diversifizierung der regionalen Arbeitsmöglichkeiten wäre auch wichtig, um in Zukunft für arbeitssuchende Paare mit unterschiedlicher beruflicher Ausrichtung attraktiver zu sein.

Ob die Studierenden nach ihrem Abschluss als gut ausgebildete Fachkräfte, die einen attraktiven Arbeitsplatz suchen, in der Region bleiben möchten, und was ihre Erwartungen an ihre zukünftigen Arbeitgeber sind, ist also Gegenstand dieser Umfrage. Die Studie ist explorativ angelegt und soll erste Erkenntnisse über die Einstellungen und Erwartungen der Studierenden als zukünftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer generieren, auf deren Grundlage Entscheidungshilfen für Unternehmen und Arbeitgeber erarbeitet werden können. Sie wurde als Online-Umfrage im Wintersemester 2016/2017 unter allen Studierenden der Universität Siegen durchgeführt und von 1.738 Studierenden beantwortet. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse zusammengefasst. Bevor die Kernergebnisse der Studie nachfolgend anschaulich mit Tabellen, Abbildungen und Zitaten dargestellt werden, wird vorab das methodische Vorgehen skizziert. Abschließend werden die Ergebnisse noch einmal zusammengefasst, vor dem Hintergrund anderer wissenschaftlicher Studien diskutiert und zentrale Schlussfolgerungen zum weiteren Umgang der Region mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen formuliert.

2. Methode

Studienansatz: Explorative Vollerhebung unter Studierenden an der Universität Siegen

Die Studierendenumfrage wurde als Vollerhebung konzipiert und im November 2016 als Online-Umfrage an alle Studierende der Universität Siegen gesendet. Wegen des explorativen Charakters der Studie wurden vorab keine Hypothesen formuliert, und es fand auch keine Auswahl in Form einer Zufallsstichprobe statt.

Grundgesamtheit

Mit der Vollerhebung wurden laut Angaben der Universitätsverwaltung N=19.943 im Wintersemester 2016/2017 eingeschriebene Studierende erreicht. Darunter waren laut Angaben der Universität rund 49,5 % (N=9.841) weibliche und 50,5 % (N=10.102) männliche Studierende. 2.393 der im Wintersemester 2016/2017 eingeschriebenen Studierenden waren ausländische Studierende, was einem Anteil von rund 12 % entsprach. Rund drei Viertel aller Studierenden waren in einen Bachelor-Studiengang (N=14.895) eingeschrieben, davon etwa ein Viertel als Lehramtsstudierende (N=3.286). Insgesamt waren 16 % (N=3.152) als Masterstudierende und rund 4 % (N=763) als Promotionsstudierende eingeschrieben. Die meisten Studierenden waren im Wintersemester 2016/2017 der Fakultät I (Philosophische Fakultät, N=6.910) zugeordnet, dicht gefolgt von Fakultät IV (Naturwissenschaftlich-Technische Fakultät, N=5.688) und Fakultät III (Wirtschaftswissenschaften-Wirtschaftsinformatik-Wirtschaftsrecht, N=4.965). Die wenigsten Studierenden waren im Wintersemester 2016/2017 in einem Studiengang der Fakultät II (Bildung-Architektur-Künste, N=2.142) eingeschrieben.

Durchführung der Umfrage

Alle Studierende erhielten Anfang November 2016 über das Zentrum für Informations- und Medientechnologie (ZIMT) der Universität Siegen eine E-Mail, in der sie informiert wurden, dass sie über einen externen Link an der Umfrage teilnehmen könnten. In den darauffolgenden vier Wochen wurde mit Hilfe unterschiedlicher Anspracheformen für eine Teilnahme an der Umfrage geworben: So wurden die Studierenden noch zweimal – zur Halbzeit und kurz vor Schließung der Umfrage – per E-Mail angeschrieben. Des Weiteren wurden alle Dozentinnen und Dozenten der Universität per E-Mail gebeten, die Studierenden auf die Umfrage aufmerksam zu machen. Zudem wurde die Umfrage über die FoKoS-Homepage und den FoKoS-Twitter-Account sowie über die Facebook-Seite der Universität beworben. Schließlich wurden an der Universität auch mehr als 2.500 Flyer an Studierende mit Hinweis auf die Umfrage verteilt (vgl. Anhang). Als Anreiz zur Teilnahme wurden von der IHK drei iPad Air 2 unter allen Studienteilnehmerinnen und -teilnehmern verlost. An der Verlosung konnte nur teilnehmen, wer den Fragebogen vollständig ausgefüllt hatte.

Teilnehmende an der Umfrage

Insgesamt nahmen n=1.738 Studierende an der Umfrage teil, was knapp 9 % aller in diesem Semester an der Universität eingeschriebenen Studierenden entspricht. Von den n=1.738 Studierenden, die an der Umfrage teilnahmen, gaben knapp 55 % „weiblich“ (n=950) und 40 % „männlich“ (n=690) an. 5,6 % machten keine Aussage über ihr Geschlecht. Damit sind Frauen in der Umfrage etwas überrepräsentiert. In der Auswertung wurde deshalb auch immer nach Geschlechtern unterschieden. Wenn besonders große Unterschiede in der Beantwortung der Fragen auffielen, wird darauf im nachfolgenden Ergebnisbericht hingewiesen.

Tabelle 1: Zusammensetzung der Stichprobe nach Geschlecht (n=1.738)

	n	%
Weiblich	950	54,7 %
Männlich	690	39,7 %
Keine Antwort	98	5,6 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Die Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer waren überwiegend in einen Bachelor-Studiengang eingeschrieben (58,1 %, n=1.321), etwas mehr als ein Fünftel der Befragten in einen Masterstudiengang (n=379). Zudem nahmen 311 Lehramtsstudierende (17,9 %) an der Umfrage teil. Lediglich ein kleiner Anteil der Befragten waren Promotionsstudierende (1,7 %, n=29). Insgesamt neun Studienteilnehmende waren nicht an der Universität Siegen eingeschrieben.

Tabelle 2: Zusammensetzung der Stichprobe nach Studiengang (Bachelor, Master, Promotion, Lehramt) (n=1.738)

	n	%
Bachelor	1.010	58,1 %
Master	379	21,8 %
Promotion	29	1,7 %
Lehramt	311	17,9 %
Studierender an einer anderen Hochschule	4	0,2 %
Nicht als Studierender eingeschrieben	5	0,3 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Nach Studienfächern der vier Fakultäten der Universität differenziert ergibt sich, dass die meisten Studienteilnehmenden in der Philosophischen Fakultät (I) studieren (n=1.203, 45,9 %, Mehrfachstudium möglich), gefolgt von Studierenden der Fakultät III (Wirtschaftswissenschaften-Wirtschaftsinformatik-Wirtschaftsrecht, n= 542, 20,7 %) und der naturwissenschaftlich-technischen Fakultät IV (n=483, 18,4 %). Die wenigsten Studierenden studierten an der Fakultät II (Bildung-Architektur-Künste, n=393, 15,0 %). Dies entspricht im Wesentlichen der Verteilung in der Grundgesamtheit, wobei Studierende der Fakultät I und II in der Studie überrepräsentiert waren.

Tabelle 3: Zusammensetzung der Stichprobe nach Fakultät (Mehrfachnennungen möglich) (n=1.738)

	n	%
I. Philosophische Fakultät	1.203	45,9 %
II. Bildung, Architektur, Künste	393	15,0 %
III. Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsrecht	542	20,7 %
IV. Naturwissenschaftlich-Technische Fakultät	483	18,4 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Ein Großteil der befragten Studierenden (n=690, 39,7 %) stammt aus der Region Siegen und Umgebung (bis 50 km). Weitere 36,3 % (n=631) gaben an, nicht in der Nähe Siegens, aber in Nordrhein-Westfalen geboren zu sein. Knapp 7 % der Befragten nannte das Ausland als Geburtsort. Die Verteilung nach den Orten der Hochschulzugangsberechtigungen fallen ähnlich aus (vgl. Tabelle 5). Bezogen auf die Staatsangehörigkeit bzw. Migrationshintergrund gaben 93,6 % an, die deutsche Staatsangehörigkeit zu besitzen, gleichzeitig über 23 % einen Migrationshintergrund (vgl. Tabelle 6). Damit sind ausländische Studierende in der Umfrage unterrepräsentiert. Zum Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund kann keine Aussage gemacht werden, da dies bei der Einschreibung nicht erfasst wird. Im folgenden Ergebnisbericht wird auf den Migrationshintergrund immer dann verwiesen, wenn besonders große Unterschiede in der Beantwortung der Fragen auffallend waren.

Tabelle 4: Zusammensetzung der Stichprobe nach Geburtsort (n=1.738)

	n	%
Geburtsort Siegen und Umgebung (bis 50 km Umkreis)	690	39,7 %
Geburtsort liegt nicht in Siegen und Umgebung, aber in Nordrhein-Westfalen (NRW)	631	36,3 %
Geburtsort liegt nicht in Siegen und Umgebung, außerdem außerhalb von NRW	297	17,1 %
Geburtsort liegt in einem EU-Land	25	1,4 %
Geburtsort liegt in einem Land außerhalb der EU	95	5,5 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Tabelle 5: Zusammensetzung der Stichprobe nach Ort des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung (n=1.738)

	n	%
Siegen und Umgebung (bis 50 km Umkreis)	717	41,3 %
in NRW	653	37,6 %
In einem anderen deutschen Bundesland außerhalb von NRW	303	17,4 %
Im EU-Ausland	8	0,5 %
Im Ausland außerhalb der EU	57	3,3 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Tabelle 6: Zusammensetzung der Stichprobe nach Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund (n=1.738)

	n	%
Deutsche Staatsbürgerschaft ohne Migrationshintergrund	1.331	76,6 %
Deutsche Staatsbürgerschaft mit Migrationshintergrund	221	12,7 %
Ausländische Staatsbürgerschaft	112	6,4 %
Sowohl deutsche als auch eine ausländische Staatsbürgerschaft	74	4,3 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Fragebogen

Der Fragebogen der vorliegenden Studie wurde in Zusammenarbeit von IHK Siegen und dem Forschungskolleg der Universität Siegen erarbeitet. Er baut dabei auf einer Umfrage unter Schülerinnen und Schülern auf, die von der IHK Siegen bereits im Jahr 2012 durchgeführt wurde, um eine möglichst große Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu erzielen (vgl. Bechheim et al. 2013). Der Fragebogen wurde zweimal einem Pretest mit Studierenden und Kolleginnen und Kollegen an der Universität unterzogen und dabei mehrfach aktualisiert, überarbeitet und erweitert. Der endgültige Fragenkatalog wurde schließlich entlang von elf Kategorien mit jeweils sechs bis zwölf Fragen untergliedert (vgl. den Fragekatalog im Anhang):

- I. Fragen zur Art der Tätigkeit,
- II. Fragen zur Vergütung,
- III. Fragen zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten,
- IV. Fragen zum Betriebsklima, zur Betriebsgröße und zur Unternehmenskultur,
- V. Fragen zur Arbeitszeit,
- VI. Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- VII. Fragen zum Image des zukünftigen Arbeitgebers,
- VIII. Vergleichende Einschätzungen,
- IX. Fragen zur Jobsuche,
- X. Fragen an internationale Studierende und
- XI. Fragen zum Wunscharbeitsplatz.

Die Mehrheit der Fragen musste auf einer 5er-Skala von „völlig unwichtig“ (bzw. irrelevant o. Ä.) bis „sehr wichtig“ (bzw. relevant o. Ä.) beantwortet werden. Hierbei ging es zumeist um Einschätzungen zu Aussagen wie „Die Arbeitszeit ist fest und verbindlich“, „Der Arbeitgeber ist familienfreundlich eingestellt“ oder „Mir wird ein eigenes Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt“. Zudem sollten die Studierenden unterschiedliche Kategorien in eine Reihenfolge bringen. Auch wurden Fragen mit offener Antwortmöglichkeit an sie gerichtet, etwa „Wie stellen Sie sich den idealen Arbeitgeber vor?“ oder „Wenn Sie nach dem Studium in der Region bleiben möchten, was sind Ihre Gründe?“. Abschließend wurden die Studierenden nach ihrem Studierenden-Status (u.a. Semesteranzahl, Studienfächer, akademischer Grad usw.) und einigen soziodemografischen Angaben (u.a. Geschlecht, Alter, Herkunft usw.) gefragt. Darüber hinaus wurden in den Fragebogen zwei Fragen aus der Shell-Jugendstudie (Albert et al. 2015) aufgenommen, um auch eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse über das Untersuchungsbeispiel Siegen hinaus zu gewährleisten. Alle Daten wurden in anonymer Form erhoben. Rückschlüsse auf Personen waren nicht möglich. Nachdem der Fragebogen von den Teilnehmenden ausgefüllt und abgesendet worden war, öffnete sich eine separate Online-Seite zum Gewinnspiel.

Auswertung

Die im Fragebogen erhobenen Daten wurden nach Methoden der deskriptiven Statistik ausgewertet (Weischer 2007), um die erhaltenden Informationen im Datensatz möglichst übersichtlich darzustellen (Kromrey et al. 2016). Ausgewertet wurden insbesondere eindimensionale Häufigkeiten (univariat), teilweise auch nach unterschiedlichen Merkmalen differenziert, z. B. nach Geschlecht, Migrationshintergrund usw. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse entlang der im Fragebogen angelegten Ebenen dargestellt. Zur Veranschaulichung werden einige Ergebnisse graphisch in Abbildungen und Tabellen dargestellt und abschließend auch mit einigen offenen Aussagen der Befragten angereichert.

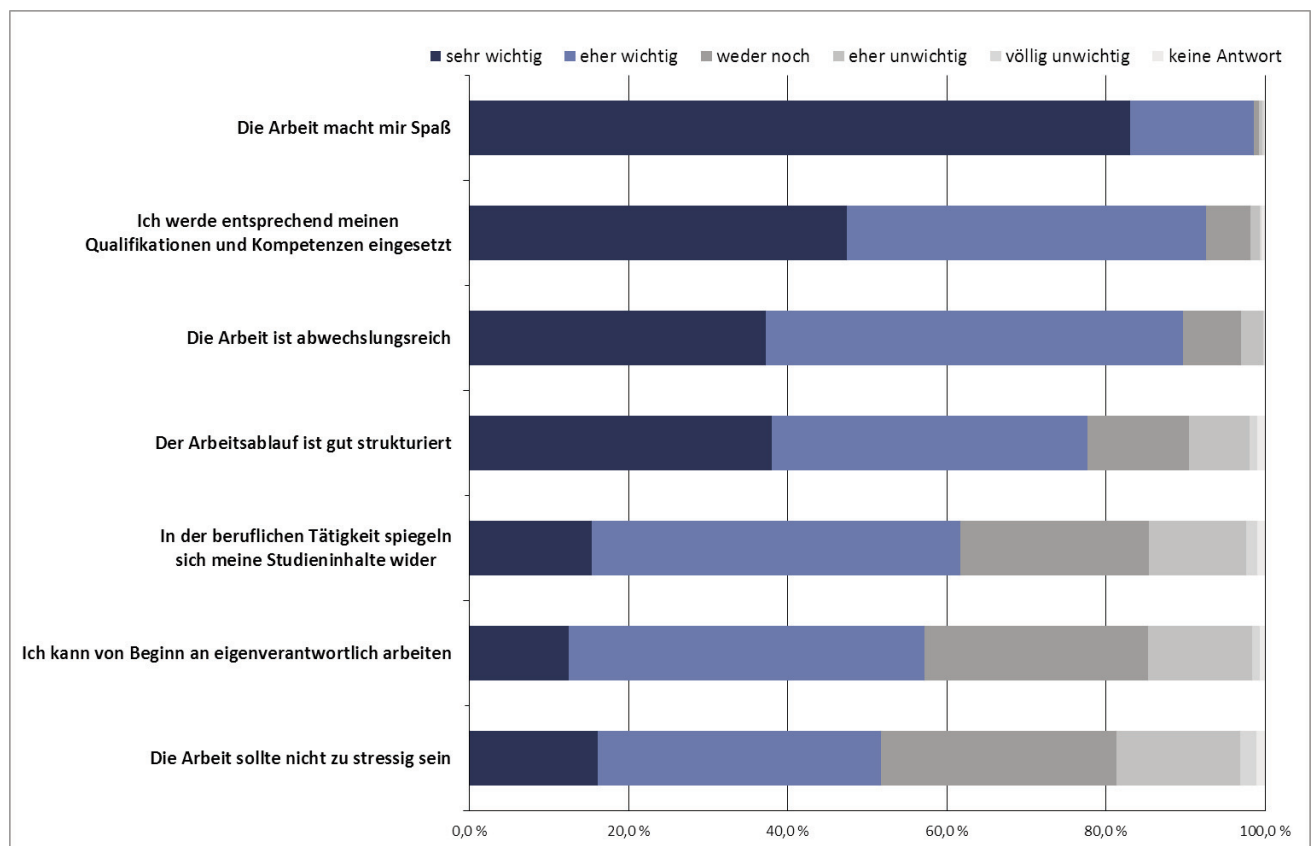
3. Ergebnisse

3.1 Art der Tätigkeit

Die überwältigende Mehrheit aller an der Umfrage teilnehmenden Studierenden gibt im Hinblick auf ihre spätere berufliche Tätigkeit an, dass ihnen die Arbeit „Spaß“ machen soll. Nahezu alle Befragten ($n=1.714$; 99 %) stufen die Aussage als „sehr wichtig“ und „eher wichtig“ ein. Eine ähnlich hohe Bedeutung messen die Studierenden dem Tätigkeitsprofil ihrer zukünftigen Arbeit zu. So ist es über 90 % der Befragten eher bzw. sehr wichtig ($n=1.609$), dass sie später auch entsprechend ihrer erworbenen Qualifikation und Kompetenzen eingesetzt werden. Fast ebenso viele Studierende (89,7 %; $n=1.558$) finden es wichtig, dass ihre zukünftige Tätigkeit abwechslungsreich ist. Bei weitem nicht so wichtig ist ihnen (61,7 %; $n=1.072$), dass die Tätigkeit den Studieninhalten entspricht.

Insofern die Tätigkeit „Spaß macht“ und „abwechslungsreich“ ist, darf sie nach Meinung der Befragten durchaus auch „stressig“ sein. So lassen sich jedenfalls die Ergebnisse der Umfrage deuten. Während zwar mehr als die Hälfte der Befragten ($n= 898$; 51 %) auf die Aussage „Die Arbeit sollte nicht zu stressig sein“ mit „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ antwortet, gibt hingegen auch knapp die Hälfte der Befragten an ($n=814$; 48 %), dass dieser Aspekt für sie keine oder eine untergeordnete Rolle spiele. 30 % ($n=516$) der Befragten finden dies „weder wichtig noch unwichtig“ und für 16 % ($n=270$) ist der Stressfaktor der Arbeitstätigkeit „eher unwichtig.“

Abbildung 1: Was ist Ihnen wichtig, wenn Sie an Ihre spätere berufliche Tätigkeit denken? ($n=1.738$)



3.2 Vergütung

Die Vergütung ihrer zukünftigen Arbeitstätigkeit besitzt nur für eine kleine Gruppe der Studierenden die höchste Priorität (n=227, 13,1 %). Für die meisten (n=922, 53,1 %) ist dieser Aspekt zwar eher wichtig, aber eben nicht „sehr wichtig“. Dies entspricht dem oben angeführten Befund, dass die Art der Tätigkeit bei den zukünftigen Arbeitssuchenden im Vordergrund steht. Hier gibt es kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Nur für Studierende mit Migrationshintergrund scheint die Vergütung etwas bedeutender zu sein als für Studierende ohne Migrationshintergrund: In Bezug auf die erst genannte Gruppe stufen 73 % der Befragten die Vergütung als wichtig bis sehr wichtig ein (n=297).

Tabelle 7: Wie wichtig ist die Vergütung im Vergleich zu den sonstigen Rahmenbedingungen? (n=1.738)

	n	%
Sehr wichtig	227	13,1 %
Eher wichtig	922	53,1 %
Weder noch	367	21,1 %
Eher unwichtig	184	10,6 %
Völlig unwichtig	3	0,2 %
Keine Antwort	35	2,0 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Anders sieht es aus, wenn man die Studierenden nach den konkreten Vorstellungen ihres zukünftigen Einkommens (Monatsbruttogehalt) fragt. Hier gehen die Gehaltserwartungen zwischen Männern und Frauen deutlich auseinander. So geben 26 % (n=251) der weiblichen Studierenden an, dass sie sich darüber in ihrer jetzigen Situation noch keine Gedanken gemacht haben. Bei den männlichen Studierenden sind es hingegen nur 14 % (n=97), also gut die Hälfte. Auch die Vorstellungen zur Höhe der zukünftigen Anfangsvergütung differieren stark. Knapp 40 % der männlichen Studierenden erwarten ein Monatsbruttogehalt von mehr als 3.500 Euro, bei den weiblichen Studierenden sind es nur etwas mehr als 14 %. Etwa gleich vielen männlichen wie weiblichen Studierenden ist die Vergütung „nicht so wichtig“ (4,5 % bzw. 4,3 %).

Tabelle 8: Wie hoch sollte die Anfangsvergütung in etwa sein (Monatsbrutto-Gehalt)? Auswertung nach Geschlecht (n=1.738)

	n	%	Männer	Frauen
1.500–2.500 Euro	170	9,8 %	4,9 %	12,9 %
2.500–3.500 Euro	668	38,4 %	35,6 %	41,1 %
3.500–4.500 Euro	364	20,9 %	33,1 %	12,8 %
Über 4.500 Euro	56	3,2 %	6,1 %	1,4 %
Ist mir nicht so wichtig.	76	4,4 %	4,5 %	4,3 %
Habe ich mir noch keine Gedanken gemacht.	374	21,5 %	14,0 %	26,3 %
Keine Antwort	30	1,7 %	1,9 %	1,4 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

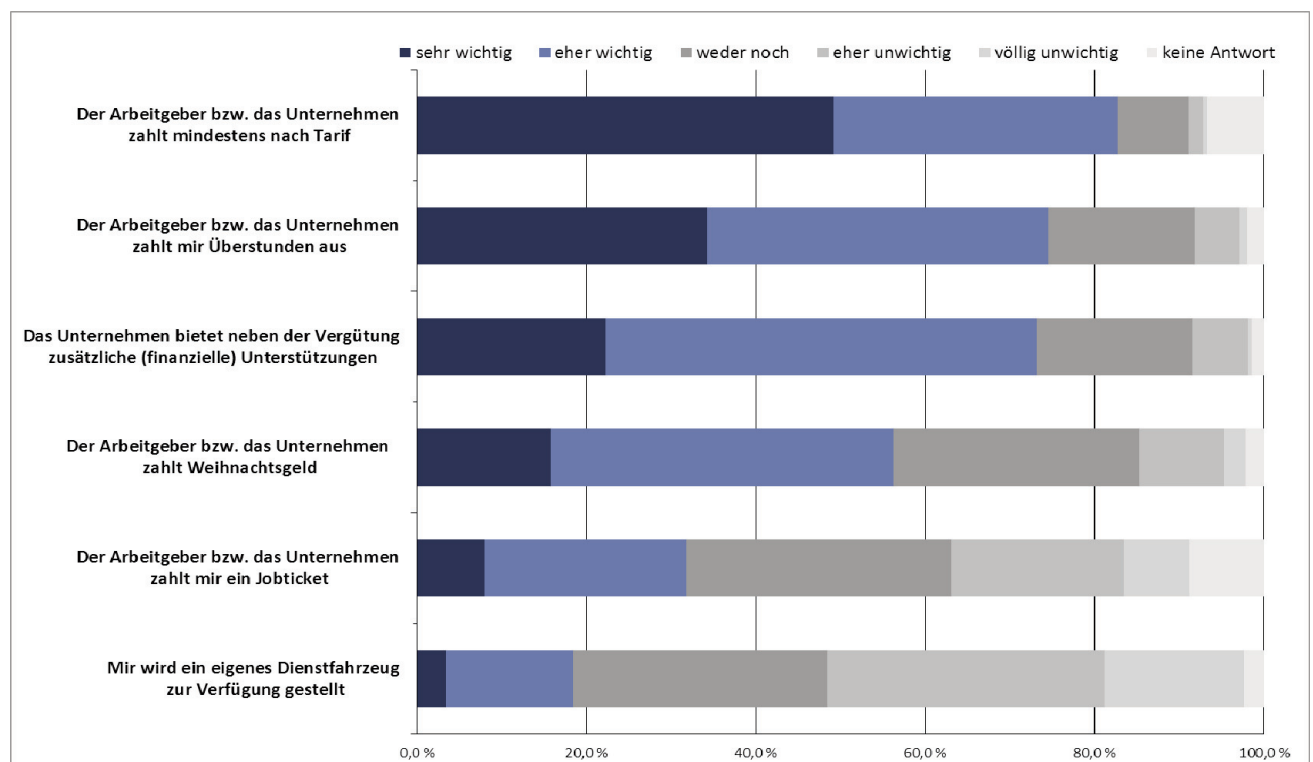
Eine Erklärung für die unterschiedlichen Vorstellungen zum zukünftigen Monatsgehalt könnte in den unterschiedlichen Studienfächern zu finden sein. So überwiegen – auch in unserer Stichprobe – Frauen in Studiengängen mit perspektivisch geringerem Einkommen und Männer in Berufen mit perspektivisch höherem Einkommen. Dies spiegelt sich in der folgenden Tabelle wider, in der die Einkommenserwartungen verschiedener Studiengänge dargestellt werden. Hier zeigt sich beispielhaft, dass Studierende in der Fakultät IV (traditionell eher von Männern gewählte Studienfächer) höhere Gehaltserwartungen haben als beispielsweise in Studiengängen in der Fakultät II (mit Studienfächern, die verstärkt von weiblichen Studierenden gewählt werden). Hier erwarten im Studiengang „Soziale Arbeit“ lediglich 10 % der Befragten ein Monatseinkommen von 3.500 Euro und mehr, während es im „Maschinenbau“ fast 60 % sind (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Wie hoch sollte die Anfangsvergütung in etwa sein (Monatsbrutto-Gehalt)? Auswertung nach Studiengang (n=1.738)

	Sozialwissenschaften (Fakultät I) (n=145)	Soziale Arbeit (Fakultät II) (n=160)	Betriebswirtschaftslehre (Fakultät III) (n=206)	Maschinenbau (Fakultät IV) (n=79)
1.500–2.500 Euro	11,7 %	23,1 %	7,8 %	3,8 %
2.500–3.500 Euro	51,7 %	36,3 %	44,7 %	17,7 %
3.500–4.500 Euro	11,7 %	8,8 %	22,3 %	51,9 %
Über 4.500 Euro	1,4 %	0,6 %	5,3 %	6,3 %
Nicht so wichtig	4,1 %	4,4 %	1,5 %	2,5 %
Noch keine Gedanken	17,9 %	24,4 %	17,0 %	16,5 %
Keine Antwort	1,4 %	2,5 %	1,5 %	1,3 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Abbildung 2: Wie wichtig wären Ihnen folgende Aussagen bezogen auf die Vergütung bei Ihrem zukünftigen Arbeitgeber? (n=1.738)



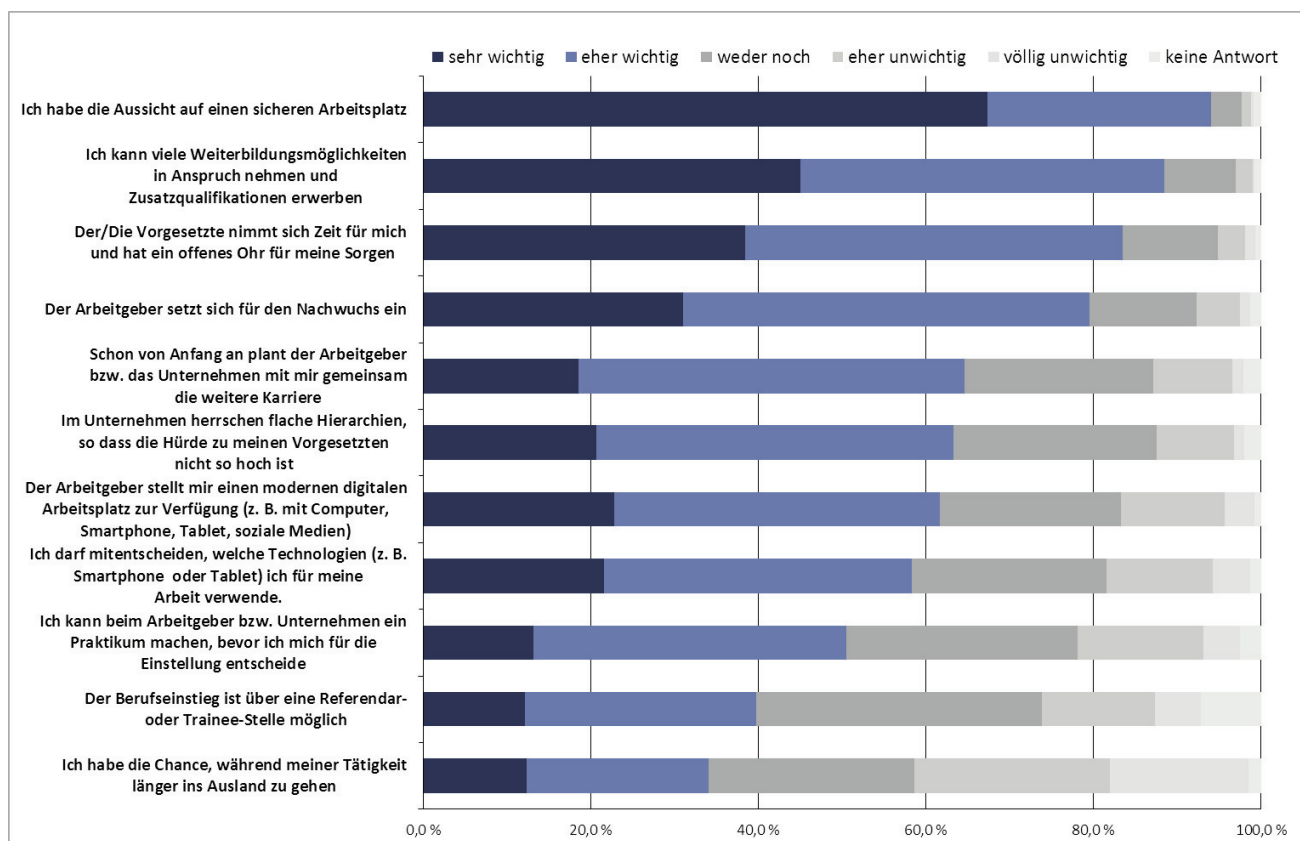
Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Jenseits der konkreten Höhe der zukünftigen Vergütung ist es den Befragten aber wichtig, dass sie eine angemessene Vergütung erhalten. So erachten 83 % (n=1.438) der Befragten es als „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“, dass der zukünftige Arbeitgeber mindestens nach Tarif zahlt. Auffällig ist, dass für den Großteil der Studierenden zusätzliche finanzielle Vergütungsleistungen zwar eine Rolle spielen, wie z. B. die Auszahlung von Überstunden oder Weihnachtsgeld. Die Zahlung von anderen Vergütungsleistungen, wie etwa ein Jobticket oder ein Dienstauto, erscheinen hingegen weniger wichtig. Nur knapp ein Fünftel (n=320) der Befragten schätzt etwa ein vom Arbeitgeber gestelltes Dienstfahrzeug als „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ ein (18 %), darunter allerdings deutlich mehr männliche Studierende (n=182, 26 %) als weibliche (n=123, 13 %).

3.3 Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Hinsichtlich der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten geben nahezu alle befragten Studierende die Aussicht auf einen „sicheren Arbeitsplatz“ an: 94 % (n=1.635) stufen diesen Punkt als „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ ein. Bei Frauen ist der Zustimmungswert (sehr wichtig=72,7 %, n=696) sogar noch höher als bei Männern (sehr wichtig=60,3 %, n=420). Weiterhin ist es für viele Studierende von Bedeutung, dass sie sich bei ihrem zukünftigen Arbeitgeber weiterbilden und Zusatzqualifikationen erwerben können (n=1.537) und dass sich der/die zukünftige Vorgesetzte „Zeit für sie nimmt“ sowie ein „offenes Ohr für ihre Sorgen“ hat (n=1.451). Auch dass der Arbeitgeber sich „für den Nachwuchs einsetzt“, schätzen 80 % (n=1.382) der Studierenden als „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ ein. Flache Hierarchien und eine frühe Karriereplanung mit dem neuen Arbeitgeber sind dagegen schon nicht mehr ganz so wichtig. Die Arbeit an einem digitalen Arbeitsplatz spielt für die befragten Studierenden schon eine Rolle. Dass sie diesen

Abbildung 3: Wie wichtig wären Ihnen folgende Aussagen bezogen auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bei Ihrem zukünftigen Arbeitgeber? (n=1.738)



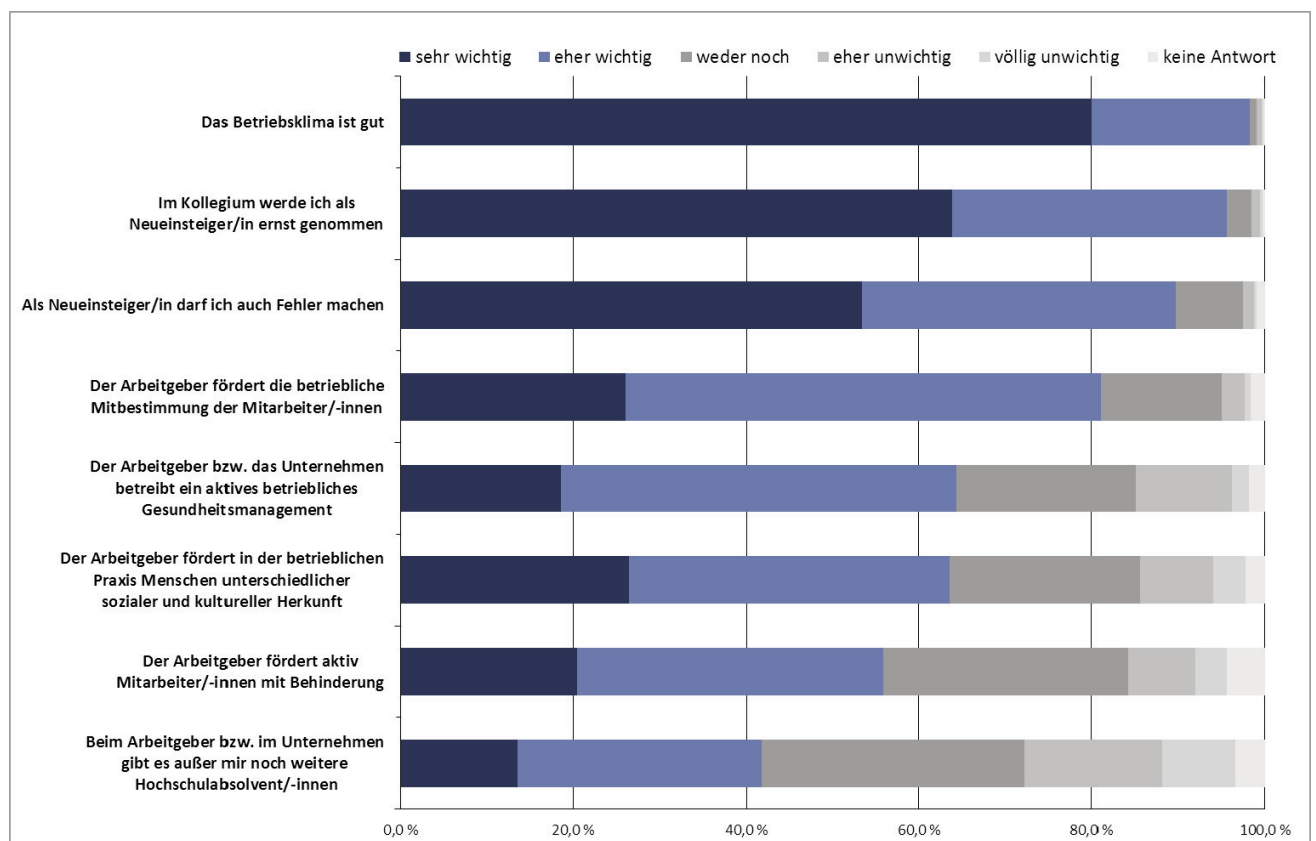
Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Punkt nicht noch stärker hervorheben, liegt womöglich daran, dass sie dies als Selbstverständlichkeit wä-
 nen. Jedenfalls finden sie auch Mitsprachemöglichkeiten bei den Technologien am Arbeitsplatz wichtig.
 Die Frage des digitalen Arbeitsplatzes ist auch für männliche Studierende bedeutender als für weibliche.
 Ein Berufseinstieg über ein Praktikum oder eine Trainee-Stelle stehen bei den Studierenden ebenfalls nicht
 ganz oben auf der Agenda. Die Möglichkeit eines Praktikums hält dennoch rund die Hälfte der Befragten
 für „wichtig“ bis „sehr wichtig“. Während es für die Gesamtheit der befragten Studierenden eher ne-
 bensächlich erscheint, im Rahmen des Jobs ins Ausland gehen zu können (lediglich n=591, 33 % der Um-
 frageteilnehmenden stufen den Punkt als „eher wichtig“ oder „sehr wichtig“ ein), ist dieser Punkt für Stu-
 dierende mit Migrationshintergrund deutlich wichtiger (n=170, 42 %).

3.4 Betriebsklima

Ebenso wichtig ist den Studierenden ein positives Betriebsklima bei der zukünftigen Tätigkeit: Für 98 %
 (n=1.707) ist das „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“. Dabei ist dies bei Frauen noch ein Stück weit ausge-
 prägter als bei Männern (so geben 86,8 % der Frauen an, es sei ihnen „sehr wichtig“, bei Männern liegt
 der Wert „nur“ bei 70,3 %). Zu dem guten Betriebsklima gehört aus Sicht der Befragten in erster Linie,
 dass sie als Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger ernst genommen werden. Diesen Punkt kategorisieren
 96 % (n=1.661) der Studierenden als wichtig. Auch hier tendieren Frauen wiederum zu einer höheren Pri-
 orisierung: Über 72 % (n=696) von ihnen geben an, dass dies ihnen „sehr wichtig“ sei, bei Männern nur
 51,7 % (n=356). Des Weiteren spielt es für den überwiegenden Teil der Studierenden eine große Rolle,
 dass sie als Neueinsteiger Fehler machen dürfen (n=1.559, 89,7 %). Auch hier gibt es ähnliche
 Geschlechterunterschiede. Ein bedeutender Punkt ist auch die Mitbestimmung im zukünftigen Betrieb:

Abbildung 4: Wie wichtig wären Ihnen folgende Aussagen bezogen auf das Betriebsklima bei Ihrem
 zukünftigen Arbeitgeber? (n=1.738)



Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Mehr als 80 % der Befragten schätzen das als „eher wichtig“ bis „sehr wichtig“ ein. Damit einher geht die Einschätzung, dass der Arbeitgeber in seiner beruflichen Praxis Menschen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft fördern solle. 26 % der Studierenden halten den Punkt für sehr wichtig (n=461), zusammen mit den Nennungen „eher wichtig“ sind es über 60 %. Für Studierende mit Migrationshintergrund ist das deutlich relevanter (38 %, n=154 stuften dies als sehr wichtig und eher wichtig ein, siehe hierzu auch Punkt 3.10 „Erwartungen von internationalen Studierenden“). Ähnlich bedeutend stufen die Studierenden ein betriebliches Gesundheitsmanagement ein (über 60 % „eher wichtig“ bis „sehr wichtig“). Etwas nachgeordnet werden die Förderung von Menschen mit Behinderung und das Vorhandensein weiterer Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Betrieb eingeschätzt. Insgesamt sind weiblichen Studierenden die letztgenannten Punkte wichtiger als männlichen.

Weniger bedeutend ist für die überwältigende Mehrheit der Studierenden die Frage, welche Größe der zukünftige Arbeitgeber am liebsten haben soll. Auch dies korrespondiert mit dem oben angeführten Befund, dass in erster Linie die Art der Tätigkeit für die spätere Jobzufriedenheit angenommen wird. Diejenigen, die eine konkrete Betriebsgröße angegeben haben, tendieren eher zu kleineren Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten.

Tabelle 10: Sollte der zukünftige Arbeitgeber bzw. das Unternehmen eine bestimmte Beschäftigungsgröße haben? (n=1.738)

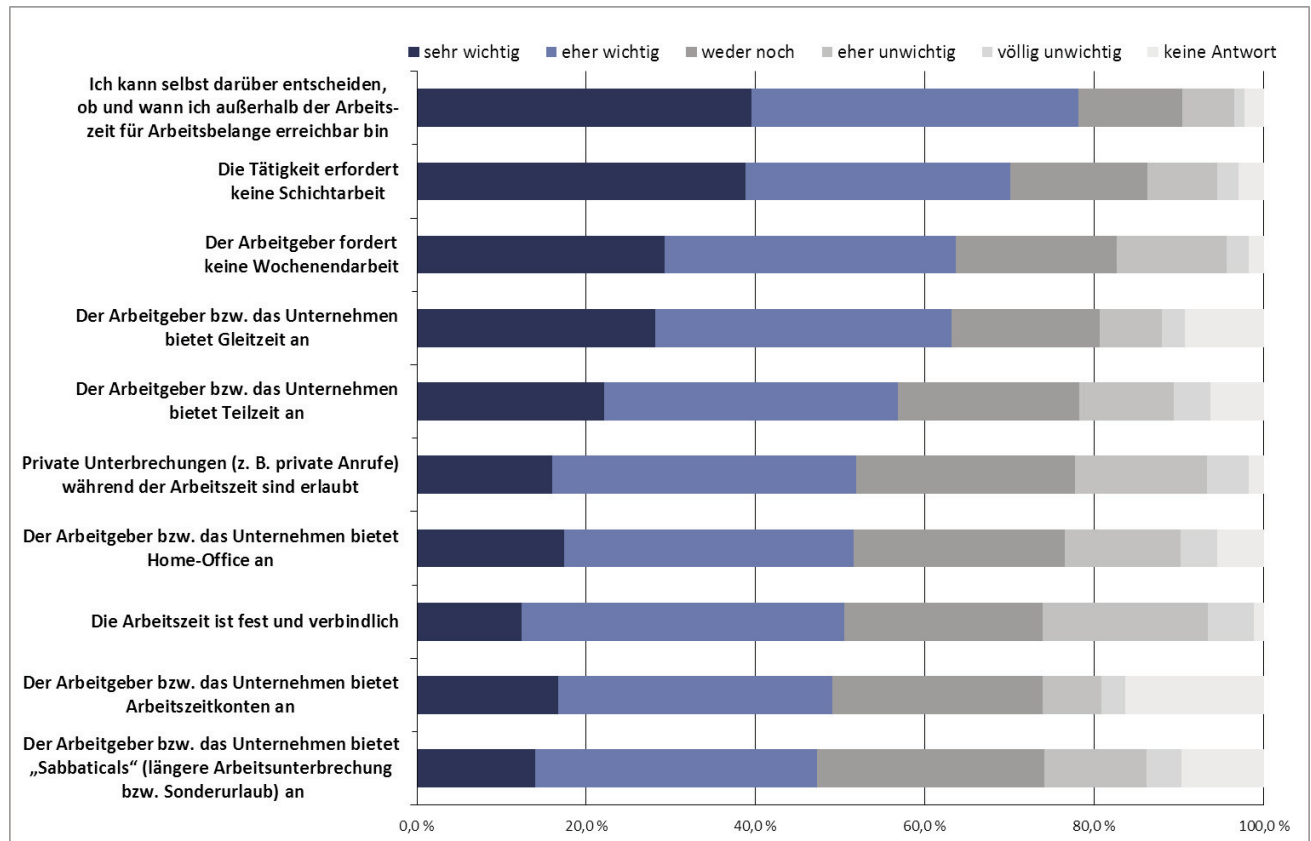
	n	%
bis zu 10 Beschäftigte	44	2,5 %
über 10 bis 100 Beschäftigte	345	19,9 %
über 100 bis 1.000 Beschäftigte	151	8,7 %
über 1.000 Beschäftigte	68	3,9 %
ist mir nicht so wichtig	1.058	60,9 %
keine Antwort	72	4,1 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

3.5. Arbeitszeit

Bei den Erwartungen der Studierenden bezüglich der zukünftigen Arbeitszeitgestaltung fällt auf, dass ein erheblicher Anteil der befragten Studierenden relativ wenig Wert auf feste Arbeitszeiten legt: Zwar ist es rund der Hälfte aller Studienteilnehmenden (n=890) wichtig, verbindliche Arbeitszeiten zu haben. Für fast ebenso viele (n=839) ist das aber weniger bedeutend. Viel wichtiger erscheint den Studierenden, dass sie selbst darüber entscheiden können, ob und wann sie außerhalb der Arbeitszeit für Arbeitsbelange erreichbar sind. Diesen Punkt gaben über 89 % (n=1.357) aller antwortenden Studierenden an. Wichtig ist der Mehrheit zudem, dass keine Schicht- (n=1.218, 70,1 %) oder Wochenendarbeit (n=1.106, 63,4 %) anfällt und die Möglichkeit zur Gleitzeit besteht (n=1.098, 63,2 %). Zu diesem Arbeitszeitverständnis gehört für zahlreiche Studierende auch, dass sie unterschiedliche Modelle der Arbeitszeitgestaltung nutzen können, wie z. B. Teilzeit, Home-Office oder auch Arbeitszeitkonten. Z. B. ist es für mehr als die Hälfte aller befragten Studierenden (n=896) „eher wichtig“ bis „sehr wichtig“, dass sie zukünftig teilweise auch von zu Hause aus arbeiten können. Für einen ähnlich hohen Anteil der Befragten sind Teilzeitarbeitsmöglichkeiten beim zukünftigen Arbeitgeber wichtig. Dieses Angebot erwarteten insbesondere weibliche Studierende. Während lediglich 34 % (n=258) der befragten männlichen Studierenden diese Option als „sehr wichtig“ und „eher wichtig“ einstufen, sind es bei den weiblichen Studierenden 72 % (n=694) und damit mehr als doppelt so viele (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Wie wichtig wären Ihnen folgende Aussagen bezogen auf die Arbeitszeit bei Ihrem zukünftigen Arbeitgeber? (n=1.738)

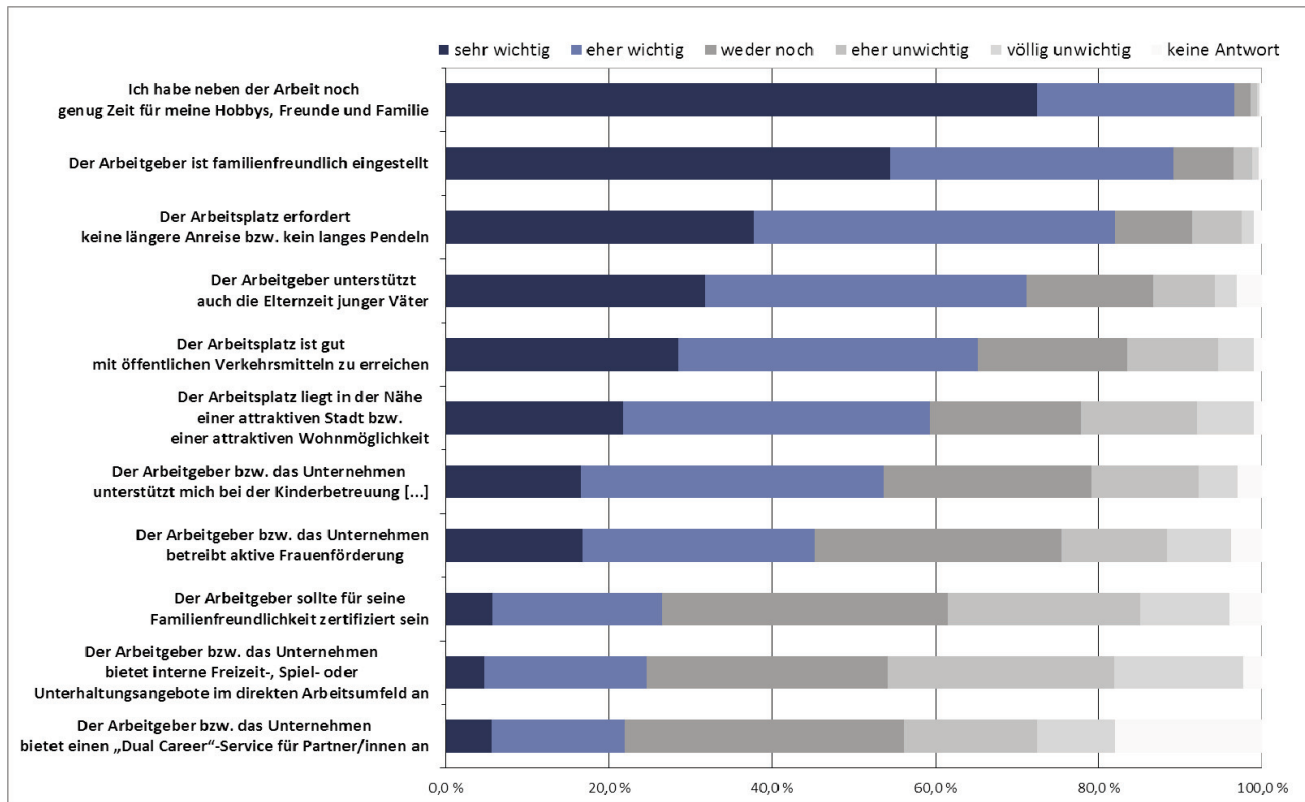


Quelle: Eigene Erhebung 2016.

3.6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

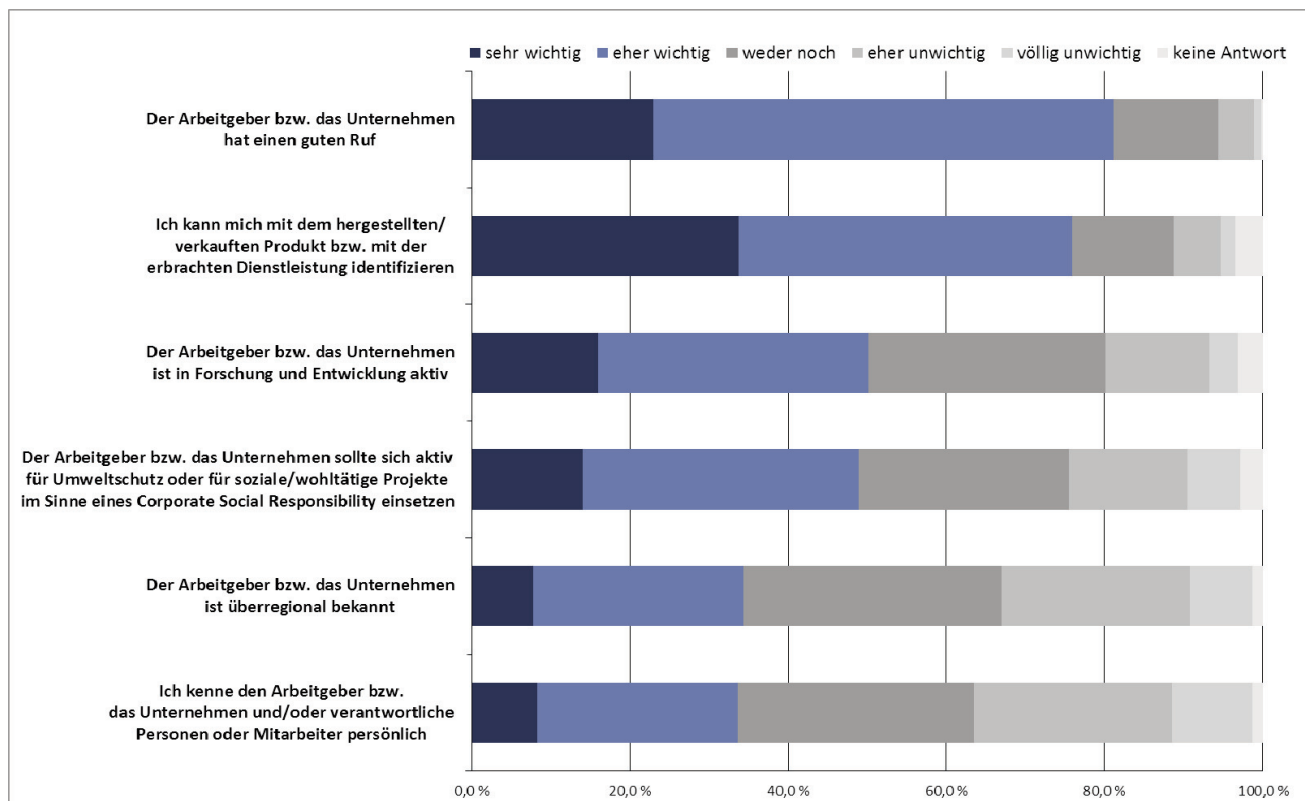
In puncto „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ erscheint es für nahezu alle Studierende wichtig, dass der zukünftige Arbeitgeber und die zukünftige Arbeitstätigkeit noch genügend Zeit für Hobbys, Freunde und Familie lässt. Diesen Punkt stufen 97 % (n=1.679) aller Befragten als „sehr wichtig“ bzw. „eher wichtig“ ein. Für 90 % (n=1.550) aller befragten Studierenden ist es ebenfalls von Bedeutung, dass der zukünftige Unternehmer familienfreundlich eingestellt ist. Insgesamt erachten 54 % (n=947) aller Befragten diesen Punkt als „sehr wichtig“. Auch hier zeigt sich eine unterschiedliche Einschätzung nach Geschlecht: Während 65 % (n=620) aller weiblichen Studierenden die Familienfreundlichkeit des zukünftigen Arbeitgebers als „sehr wichtig“ einstufen, waren es bei den befragten männlichen Studierenden nur 39 % (n=270). Zu der erwarteten Familienfreundlichkeit gehört ebenfalls, dass der zukünftige Arbeitgeber sie bei der Kinderbetreuung unterstützt. Dies betrachten mehr als die Hälfte (53,6 %, n=931) aller Studierender als wichtig. Auch die Förderung der Elternzeit junger Väter ist mehr als zwei Drittel (71,2 %, n=1.237) aller befragten Studierenden wichtig. Bemerkenswert ist erneut, dass Frauen diesen Punkten deutlich höhere Bedeutung zumessen als Männer, im Übrigen auch bezogen auf die Elternzeit junger Väter: 35,9 % der Frauen empfanden dies als „sehr wichtig“ und nur 25,3 % der Männer. Eine entsprechende Zertifizierung des Unternehmens spielt in diesem Zusammenhang allerdings eine untergeordnete Rolle. Eine gewisse Wichtigkeit hat zudem, dass für den zukünftigen Arbeitsplatz am besten wenig Pendeln erforderlich ist (82 %, n=1.031) und er gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen ist (65,2 %, n=1.133) bzw. in der Nähe einer attraktiven Stadt bzw. einer attraktiven Wohnmöglichkeit liegt (59,3 %, n=1.031). Weniger wichtig erscheint den Studierenden hingegen, dass im direkten Arbeitsumfeld Freizeitangebote angeboten werden.

Abbildung 6: Wie wichtig wären Ihnen folgende Aussagen bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Ihrem zukünftigen Arbeitgeber? (n=1.738)



Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Abbildung 7: Wie wichtig wären Ihnen folgende Aussagen bezogen auf das Image Ihres zukünftigen Arbeitgebers? (n=1.738)



Quelle: Eigene Erhebung 2016.

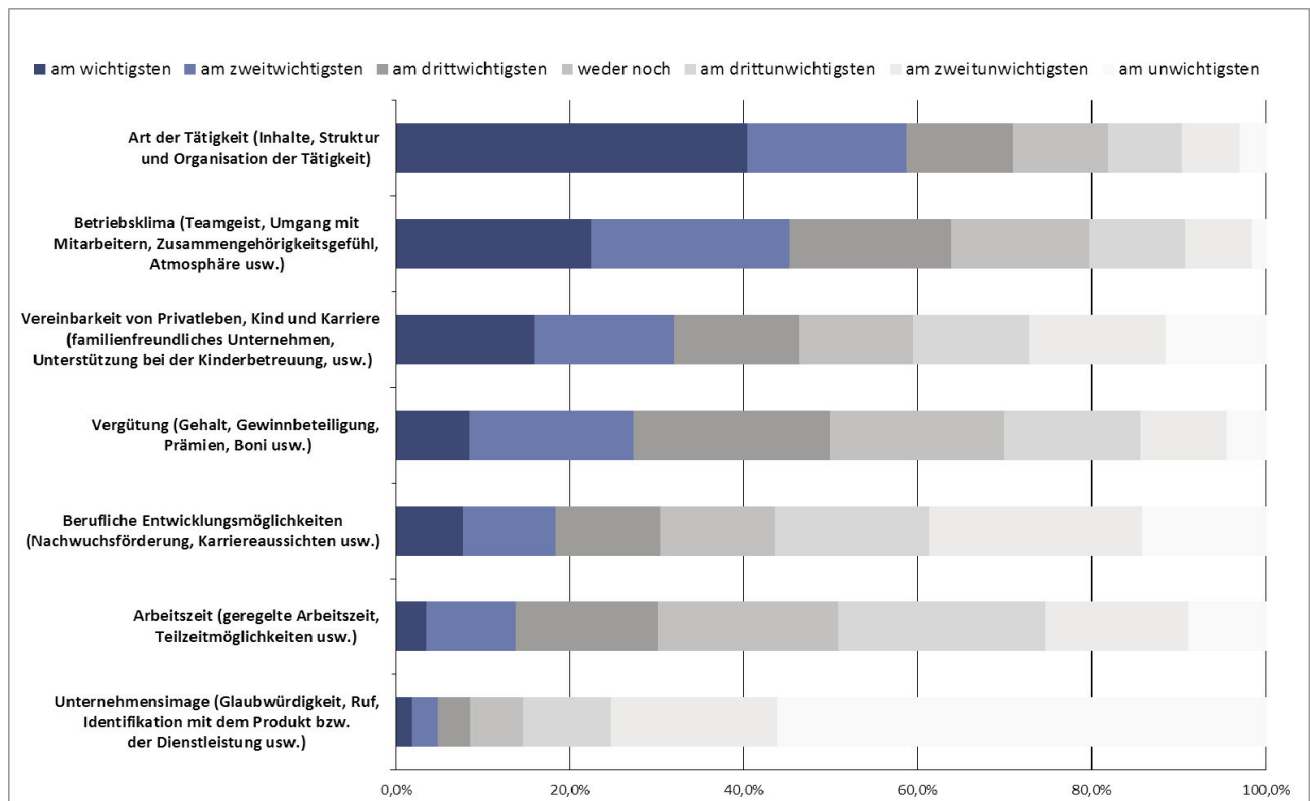
3.7. Image des Arbeitgebers

Der Ruf des zukünftigen Arbeitgebers spielt ebenfalls eine wichtige Rolle: für etwas mehr als 80 % der befragten Studierenden (n=1.409) ist dies „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“. Dazu gehört aber weniger das aktive Einsetzen für Umweltschutz oder soziale Projekte im Sinne eines Corporate Social Responsibility, was lediglich 48 % (n=851) der Studierenden von ihrem zukünftigen Arbeitgeber erwarten. Wichtiger finden sie es, dass sie sich mit dem in Zukunft hergestellten bzw. verkauften Produkt oder der erbrachten Dienstleistung identifizieren können. Diese Einschätzung teilen mehr als drei Viertel (n=1.320) aller befragten Studierenden.

3.8. Vergleichende Einschätzungen

Werden die Beschäftigten in spe gebeten, die bisher angesprochenen Punkte im direkten Vergleich in eine Rangfolge zu bringen, so steht für sie die Art der Tätigkeit im zukünftigen Job an erster Stelle (bei sieben Abstufungen). Es folgen das Betriebsklima und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Vergütung, die Arbeitszeit und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erscheinen weniger wichtig. Abgeschlagen ist die Bedeutung des allgemeinen Unternehmensimages (vgl. Abbildung 8). Anscheinend unterscheiden die Studierenden letzteren Begriff vom „Ruf des Arbeitgebers“, so wie er in der vorangegangenen Frage verwendet wurde. Das spricht dafür, dass die angehenden Akademiker mit „Unternehmensimage“ eher die öffentliche, externe Wahrnehmung des Unternehmens meinen. Unter „Ruf des Arbeitgebers“ verstehen sie dann mehr die interne bzw. unmittelbare Wahrnehmung des Unternehmens, vor allem die der Mitarbeiter und von denen, die unmittelbar in Beziehung zum Unternehmen stehen. Im letzteren Sinne wünschen sie sich also vor allem einen Arbeitgeber, der einen guten Ruf bei den Mitarbeitern genießt und attraktive Ar-

Abbildung 8: Bringen Sie folgende Kriterien bei der Auswahl Ihres zukünftigen Arbeitgebers in eine Reihenfolge! Was ist Ihnen besonders wichtig? (n=1.738)



Quelle: Eigene Erhebung 2016.

beitsbedingungen bereithält. Die Priorisierungen bei den vergleichenden Einschätzungen fallen insgesamt bei männlichen und weiblichen Studierenden in etwa gleich aus. Allerdings messen weibliche Studierende der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mehr Bedeutung zu. Im Gegenzug ist für männliche Studierende die zukünftige Vergütung wichtiger.

Wie im Methodenteil beschrieben, wurden in der Umfrage auch zwei Fragen aus der Shell-Jugendstudie (Albert et al. 2015) aufgenommen, um die Ergebnisse aus dem Untersuchungsbeispiel Siegen mit bundesweiten Befunden zu vergleichen. Hierbei handelt es sich zum einen um die Frage „Was müsste Ihnen eine berufliche Tätigkeit bieten, damit Sie zufrieden sein können?“. Außerdem ging es um die Einschätzung verschiedener Aussagen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei dem zukünftigen Arbeitgeber.

Hinsichtlich der erstgenannten Frage wurde erneut deutlich, dass der Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit für die meisten Studierenden am wichtigsten erscheint. Mehr als vier von fünf Teilnehmenden kreuzen diese Antwortmöglichkeit an (84 %, n=1.468). Danach folgen die Aussagen „Genügend Freizeit neben der Berufstätigkeit“ und „Möglichkeiten, etwas zu tun, das ich sinnvoll finde“, was insgesamt knapp 70 % (n=1.209) und 66 % (n=1.156) aller Teilnehmenden angeben. Die Antwortmöglichkeit „Ein hohes Einkommen“ wird hingegen nur von 52 % (n=902) der Teilnehmenden genannt.

Das Bild unterscheidet sich etwas, wenn man die Antworten auf diese Frage nach Geschlecht differenziert. Zwar ist sowohl männlichen als auch weiblichen Studierenden ein sicherer Arbeitsplatz, eine sinnvolle Tätigkeit und Freizeit neben der Berufstätigkeit am wichtigsten. Der sichere Arbeitsplatz erscheint jedoch für weibliche Studierende noch bedeutender als für ihre männlichen Kommilitonen. Während knapp 90 % (n=836) aller weiblicher Studierender die Arbeitsplatzsicherheit als wichtigsten Punkt ankreuzen, sind es bei den männlichen Studierenden lediglich 81 % (n=562). Zudem ist es für männliche Studierende auffallend wichtiger, ein hohes Einkommen zu erzielen: 60 % (n=413) erwarten dies bei der von der zukünftigen beruflichen Tätigkeit, damit sie zufrieden sein können. Bei den weiblichen Studierenden sind es hingegen nur 49 % (n=465).

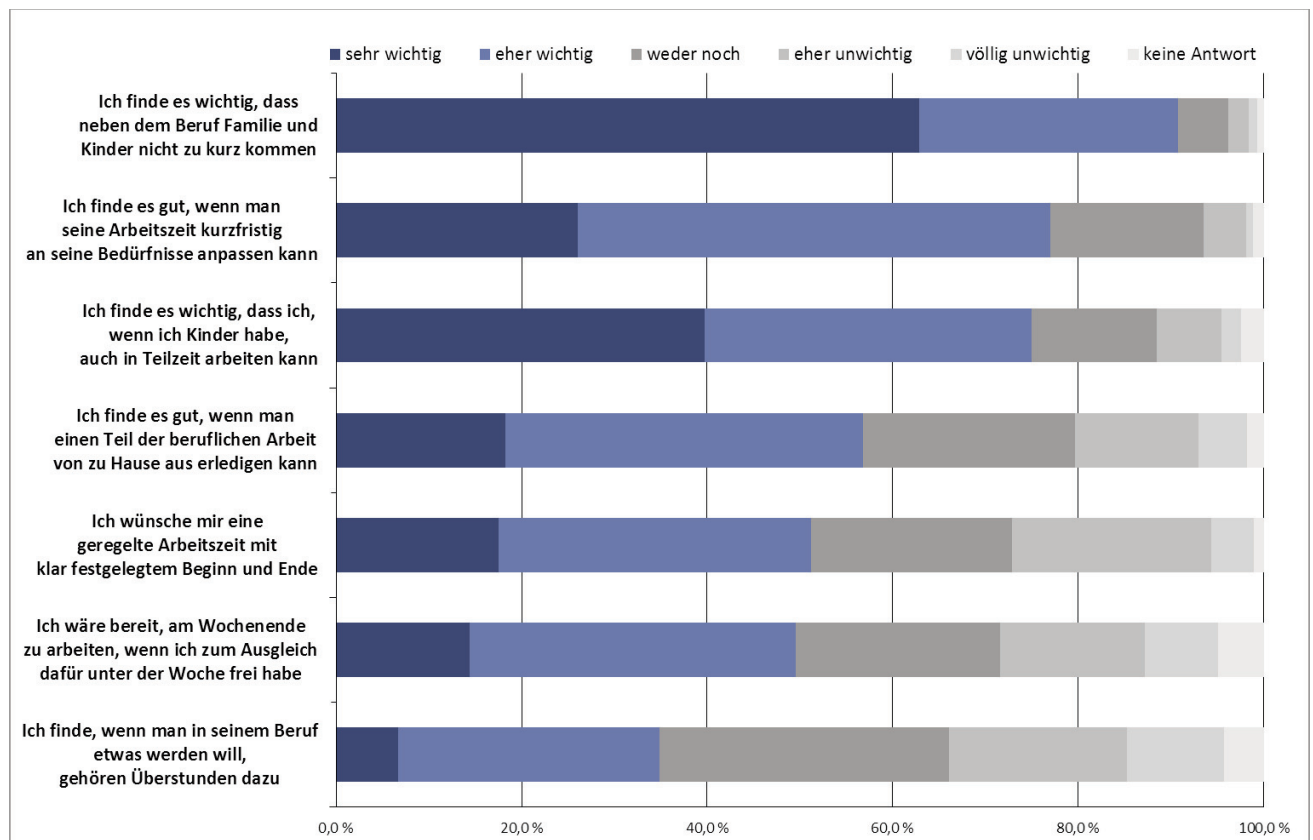
Tabelle 11: Was müsste Ihnen eine berufliche Tätigkeit bieten, damit Sie zufrieden sein können (Shell-Jugendstudie)? Auswertung nach Geschlecht (Mehrfachantworten möglich)? (n=1.738)

	Gesamt	Männer	Frauen
Einen sicheren Arbeitsplatz	84,5 %	81,2 %	87,5 %
Genügend Freizeit neben der Berufstätigkeit	69,6 %	71,4 %	68,8 %
Das Gefühl, etwas zu leisten	66,5 %	67,5 %	67,1 %
Möglichkeiten, etwas zu tun, das ich sinnvoll finde	66,3 %	64,5 %	67,8 %
Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen	61,4 %	63,9 %	59,8 %
Das Gefühl, anerkannt zu werden	55,2 %	52,2 %	57,7 %
Ein hohes Einkommen	51,9 %	59,7 %	48,7 %
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	46,7 %	52,3 %	44,6 %
Viele Kontakte zu anderen Menschen	39,2 %	34,3 %	42,8 %
Möglichkeiten, etwas Nützlicheres für die Gesellschaft zu tun	37,2 %	30,8 %	41,1 %
Möglichkeit, sich um andere zu kümmern	22,5 %	15,8 %	27,1 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

In der zweiten Frage der Shell-Studie wird noch einmal die Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die zukünftigen Fachkräfte unterstrichen. Für über 90 % der Befragten ist es eher bzw. sehr wichtig, dass neben dem Beruf Familie und Kinder nicht zu kurz kommen (n=1.577). Auch der Aspekt der Teilzeitmöglichkeiten wird hier noch einmal deutlich: 75 % (n=1.303) stufen diese Möglichkeit als wichtig ein, wobei sich auch hier wieder große Geschlechterunterschiede zeigen. So geben 56,8 % der Frauen (n=544) an, dass dieser Aspekt ihnen „sehr wichtig“ ist, während es bei den Männern nur 14,9 % sind (n=104).

Abbildung 9: Wie wichtig wären Ihnen folgende Aussagen bezogen auf Ihren zukünftigen Arbeitgeber (Shell-Jugendstudie)? (n=1.738)

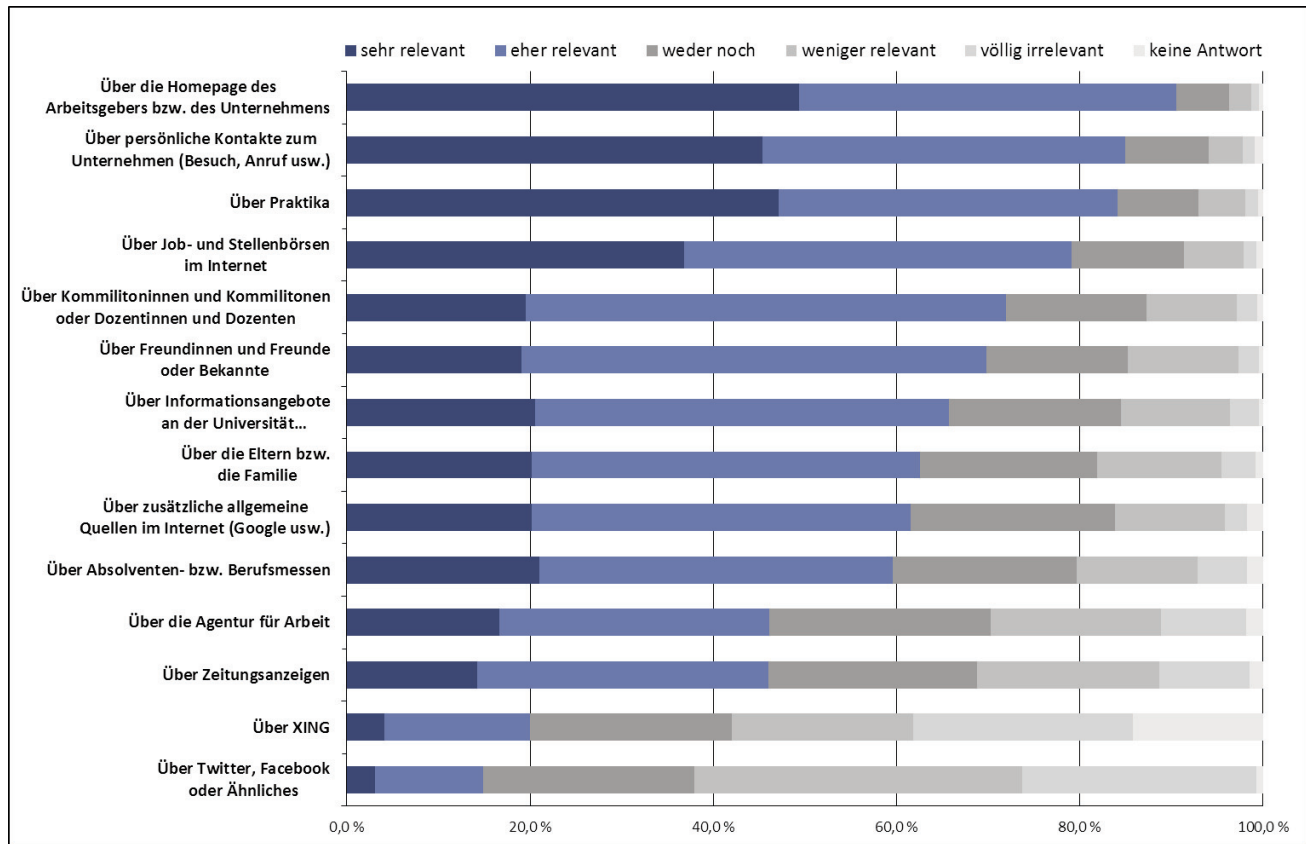


Quelle: Eigene Erhebung 2016.

3.9. Informationswege bei der Jobsuche

Gefragt nach den Informationswegen bei der Suche nach möglichen Arbeitsplätzen, ist für die überwältigende Mehrheit von 91 % der Studierenden die Homepage des Arbeitgebers am relevantesten. Für knapp die Hälfte der Befragten ist diese sogar „sehr relevant“. Ganz dicht dahinter folgen „persönliche Kontakte zu Unternehmen“, etwa im Rahmen eines Praktikums (85 % „relevant/sehr relevant“, 45 % „sehr relevant“). Erst danach werden „Job- und Stellenbörsen im Internet“ und „Informationen von Kommilitoninnen und Kommilitonen, Dozentinnen und Dozenten, Freundinnen und Freunde sowie Eltern“ noch als relevant genannt, gefolgt von Informationsveranstaltungen an der Universität sowie allgemeine Internetrecherchen über die Jobbörsen hinaus. Weniger relevant sind dagegen klassische Wege über die Agentur für Arbeit und Zeitungsannoncen sowie Kontakte via Twitter, Facebook oder Ähnlichem (vgl. Abbildung 10). Regionale Jobportale spielen ebenfalls eine untergeordnete Rolle. Nur 16,6 % der Befragten gaben an, überhaupt welche zu kennen (vgl. Tabelle 12), und nur für eine geringe Zahl (n=200) waren sie wichtig.

Abbildung 10: Wenn Sie einen Job suchen würden, wie relevant sind folgende Informationswege? (n=1.738)



Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Tabelle 12: Kennen Sie regionale Jobportale? (n=1.738)

	n	%
ja	288	16,6 %
nein	979	56,3 %
keine Antwort	471	27,1 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Tabelle 13: Wie wichtig sind Ihnen regionale Jobportale bei der Stellensuche? (n=288)

	keine Antwort	völlig unwichtig	eher unwichtig	weder noch	eher wichtig	sehr wichtig
n	7	10	32	39	144	56
%	2,4 %	3,5 %	11,1 %	13,5 %	50,0 %	19,4 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Gefragt nach der Bedeutung der Präsenz potentieller Arbeitgeber bzw. Unternehmen an der Universität, z. B. im Rahmen eines Wirtschafts- und Ingenieurtages oder anderen Hochschul- und Kontaktmessen,

ergibt sich demgegenüber ein indifferentes Bild. So geben jeweils rund 20 % der Befragten an, dass dies eher wichtig, eher unwichtig, völlig unwichtig und „weder noch“ sei. Weniger als 10 % (n=143) sagten, dies sei „sehr wichtig“ (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Wie wichtig ist Ihnen, dass der zukünftige Arbeitgeber bzw. das Unternehmen an der Universität Siegen präsent ist, z. B. beim Wirtschafts- und Ingenieurtag oder anderen Hochschul- und Kontaktmessen? (n=1.738)

	keine Antwort	völlig unwichtig	eher unwichtig	weder noch	eher wichtig	sehr wichtig
n	60	346	414	369	406	143
%	3,5 %	19,9 %	23,8 %	21,2 %	23,4 %	8,2 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Insgesamt gaben 17,4 % der Befragten (n=303) an, sich schon einmal auf eine Stelle beworben zu haben. Über 10 % (n=195) haben sogar bereits eine Arbeitsplatzzusage im Anschluss an ihr Studium. Erwähnenswert ist zudem, dass über 20 % der antwortenden Studierenden schon einmal darüber nachgedacht hat, das Studium vorzeitig – d.h. vor dem Abschluss – zu beenden (20,4 %, n=355). Dies betrifft mehr Männer (23,1 %) als Frauen (18,1 %) (vgl. Tabelle 15). Knapp ein Drittel dieser „zeitweiligen Studienzweifler“ (30,1 %, n=107) kann sich vorstellen, statt des Studiums eine Berufsausbildung zu beginnen. Knapp 40 % (38,3 %, n=136) ist unentschlossen.

Tabelle 15: Haben Sie schon einmal daran gedacht, Ihr Studium vor dem Abschluss zu beenden? (n=1.738)

	n	%	Männer	Frauen
ja	355	20,4 %	23,1 %	18,1 %
nein	1383	79,6 %	76,9 %	81,9 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

3.10. Fragen an internationale Studierende

Ein Frageabschnitt hat sich, wie im Methodenteil bereits angesprochen, speziell an internationale Studierende gerichtet. Angesprochen waren dabei diejenigen, die im Ausland ihren Schulabschluss erworben haben und an der Universität Siegen entweder ein Vollstudium oder einen Studierendenaustausch absolvieren. Im Rahmen der Befragung betraf dies 65 Teilnehmende. Die meisten davon kamen aus Indien (n=17), gefolgt von Studierenden aus Russland (n=4), China (n=3), Syrien (n=3) und dem Iran (n=3). Knapp drei Viertel (n=48) der internationalen Studierenden absolviert ein Zweitstudium in Deutschland und hatte dementsprechend bereits ein Studium im Ausland abgeschlossen. Die wenigsten von ihnen bekamen dabei ein Stipendium (n=6). Die Mehrheit wurde vor allem durch die Eltern unterstützt (n=41). Gefragt nach ihren Absichten nach Abschluss des Studiums, antwortete knapp die Hälfte der teilnehmenden internationalen Studierenden (n=30), dass sie danach gerne in Deutschland bleiben und hier arbeiten würden. Die andere Hälfte ist sich noch unschlüssig. Als Gründe für den gewünschten Verbleib wurden vor allem die hohe Lebensqualität, die Sicherheit und nicht zuletzt die guten Jobmöglichkeiten angegeben. Gründe für eine geplante Rückkehr ins Herkunftsland liegen vor allem in familiären Bindungen. Bereits heute engagieren sich einige Studierende für ihre Familie im Herkunftsland, etwa indem sie Geld zurücküberweisen oder andere Interessierten über die Studienmöglichkeiten in Deutschland aufklären.

Tabelle 16: Möchten Sie nach Ihrem Studium langfristig in Deutschland bleiben und hier arbeiten? Auswertung für internationale Studierende (n=65)

	n	%
ja	30	46,2 %
nein	3	4,6 %
weiß noch nicht	32	49,2 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

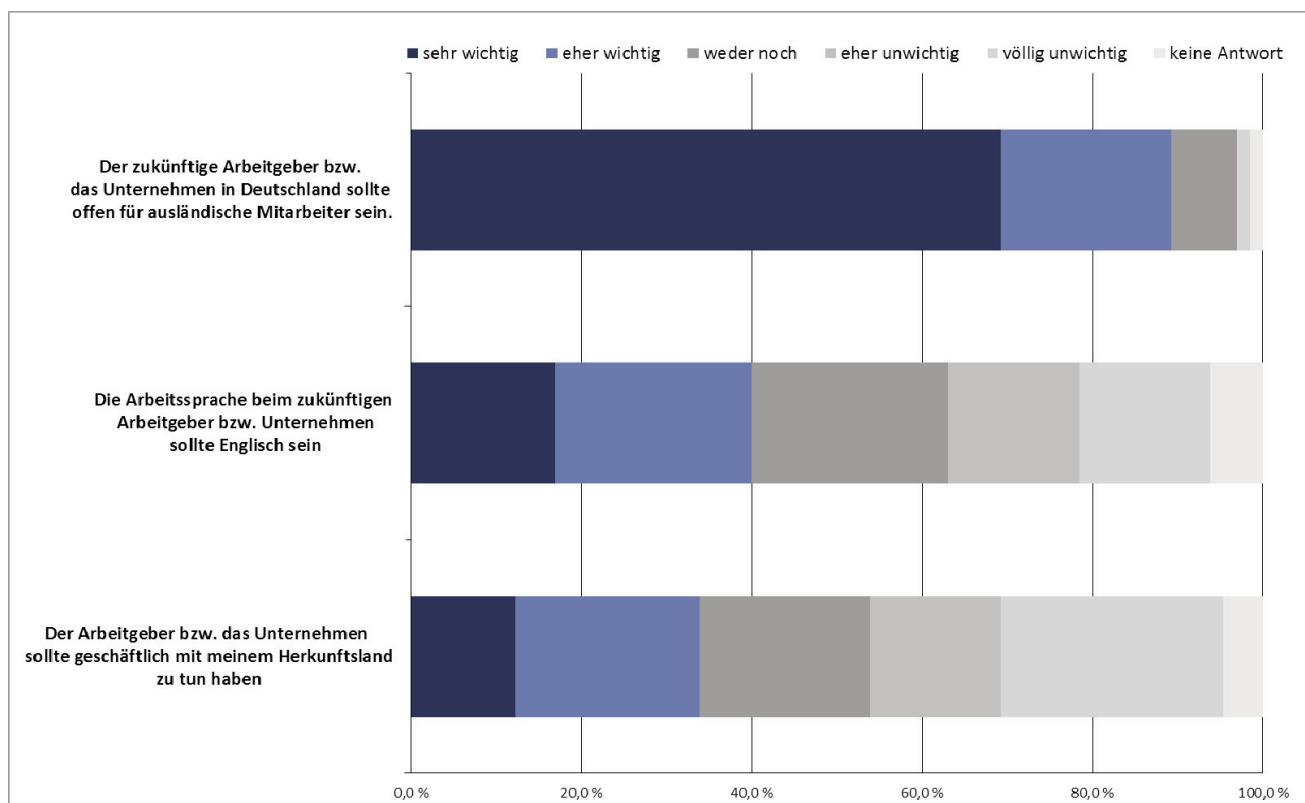
Tabelle 17: Möchten Sie nach dem Studium gerne in Ihr Herkunftsland zurückkehren? Auswertung für internationale Studierende (n=65)

	n	%
ja	5	7,7 %
nein	25	38,5 %
Weiß noch nicht	35	53,8 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Würden die internationalen Studierenden langfristig in Deutschland bleiben wollen, wäre ihnen vor allem wichtig, dass ihr zukünftiger Arbeitgeber aufgeschlossen gegenüber ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist. Dass das Unternehmen dagegen geschäftliche Beziehungen zu ihrem Herkunftsland unterhält oder die Arbeitssprache auch Englisch sein könnte, spielt dagegen nur eine untergeordnete Rolle (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Wie wichtig wären Ihnen folgende Aussagen bezogen auf Ihren zukünftigen Arbeitgeber? Auswertung für internationale Studierende (n=65)



Quelle: Eigene Erhebung 2016.

3.11. Abschließende Fragen zum Wunscharbeitsplatz

Abschließend wurden die Studierenden zum „Wunscharbeitsplatz“ befragt, etwa in welcher Branche man am liebsten arbeiten bzw. ob man sich nach Abschluss des Studiums gerne selbstständig machen würde und in welcher Region der künftige Arbeitsplatz am liebsten liegen sollte. Bezogen auf die Branchen wurde in einem freien Antwortformat die ganze Bandbreite der Studiengänge abgebildet. Interessant erscheint dabei jedoch, dass von einigen Studierenden angemahnt wird, dass es für einzelne Studienfächer, wie Soziale Arbeit, kein klares Berufsfeld (eine „Branche“) gibt, auf die alles zulaufen würde. Hier wird Handlungsbedarf von Seiten der Politik und den Berufsverbänden gesehen. Knapp die Hälfte der Befragten (n=736) gibt zudem an, sich eine Selbstständigkeit vorstellen zu können. Das geben mehr Männer als Frauen an.

Tabelle 18: Würden Sie sich nach Ihrem Abschluss gerne selbstständig machen? (n=1.738)

	n	%	Männer	Frauen
ja	736	42,3 %	53,3 %	34,6 %
nein	920	52,9 %	39,7 %	62,4 %
keine Antwort	82	4,7 %	7,0 %	3,0 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Auf die Frage „Wenn Sie es sich aussuchen könnten: Wo würde Ihr zukünftiger Arbeitsplatz idealerweise liegen?“, antwortet gut ein Viertel der Befragten „am liebsten in Siegen und Umgebung“ (n=451). Hierbei ist der Anteil der Männer höher als der der Frauen. Besonders die, die gebürtig aus der Region stammen, wollen auch später hier arbeiten. Dies betrifft fast jeden Zweiten aus dieser Gruppe. Die größte Gruppe der Befragten (44,4 %, n=771) gibt aber an, zukünftig gerne außerhalb Siegens und Umgebung in Nordrhein-Westfalen bleiben zu wollen. Gut 20 % würden am liebsten außerhalb NRWs in Deutschland ihren ersten Arbeitsplatz finden, eine Minderheit von 5,5 % (n=95) sucht einen Arbeitsplatz außerhalb Deutschlands in Europa und knapp 3 % (n=51) sogar einen Arbeitsplatz außerhalb Europas (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Wenn Sie es sich aussuchen könnten: Wo würde Ihr zukünftiger Arbeitsplatz idealerweise liegen? (n=1.738)

	Insgesamt	Männer	Frauen	Gebürtig aus Siegen und Umgebung (max. 50 km Umkreis)
in Siegen und Umgebung (max. 50 km Umkreis)	26,0 %	27,7 %	24,7 %	48,6 %
in NRW	44,4 %	38,4 %	48,8 %	30,6 %
in Deutschland (außerhalb von NRW)	21,3 %	24,6 %	19,0 %	14,3 %
in Europa (außerhalb Deutschlands)	5,5 %	6,2 %	4,7 %	4,1 %
außerhalb Europas	2,9 %	3,0 %	2,8 %	2,3 %

Quelle: Eigene Erhebung 2016.

Ihre Gründe für ihre Bleibeabsichten in der Region nach dem Studium konnten die Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer als freien Text in den Fragebogen eingeben. Insgesamt machten fast alle Befragten von dieser Möglichkeit Gebrauch. Aus den Antworten der Studierenden ging dabei vor allem hervor, dass vor allem die familiäre Anbindung eine wichtige Rolle spielt. So antwortete eine Teilnehmerin:

Ich habe ein Kind, das wahrscheinlich schon zur Schule gehen wird, wenn ich mit meinem Studium fertig bin. Mir ist es wichtig, dass es in seiner normalen und gewohnten Umgebung aufwachsen kann. Außerdem ist mir meine Familie sehr wichtig, wodurch ich ungern wegziehen wollen würde.

Auch ein Gefühl der Verwurzelung in der Region deuteten viele Studierende im Fragebogen an. Nicht selten fiel das Wort „Heimatverbundenheit“. Die Identifikation mit der Region hoben aber nicht nur Studierende hervor, die aus der Region stammen, sondern auch Studierende, die für das Studium erst in die Region kamen – womöglich auch aus dem Ausland, wie es ein Studierender in seiner Antwort formulierte:

Ich mag Siegen, wo ich viele nette Menschen kennengelernt habe. Deswegen will ich nicht weit weggehen und ich werde versuchen, nach dem Studium eine gute Stelle zu finden. Es ist mir gerade nicht klar, ob ich nach dem Studium aus Sicherheitsgründen in meine Heimat zurückfahren kann.

Viele Studierende wollen nach dem Studium wieder in die Region zurück, in der sie aufgewachsen sind, wie ein Studierender schrieb:

Ich möchte nach dem Studium wieder näher Richtung Heimat. Ich finde Siegen als Studienort super. Allerdings möchte ich nicht mein ganzes Leben hier verbringen.

Für andere Studierende stand die Neugier im Vordergrund, wie es ein Studierender skizzierte:

Ich möchte hier nicht bleiben, weil ich neue Seiten von Deutschland kennenlernen möchte und neue Leute kennen lernen will.

In eine ähnliche Richtung ging die Begründung eines weiteren Studierenden:

Ich möchte zur Abwechslung was Neues entdecken. Wo? In Berlin, fragen Sie mich nicht wieso, aber ich muss diese Erfahrung in meinem Leben gemacht haben. Aus Abenteuerlust.

Zahlreiche Studierende nannten aber auch die mangelnde Attraktivität der Stadt Siegen als Beweggrund, die Region nach dem Studium verlassen zu wollen.⁴ Exemplarisch ist der Kommentar eines Studierenden:

Siegen ist nicht sehr attraktiv und für meinen Berufswunsch wäre Köln die sinnvollere Lösung. Ich möchte in der Nähe der Familie und Heimat bleiben und würde danach auch meine Arbeitsstelle aussuchen.

Ein Studierender, der laut eigenen Angaben ursprünglich aus dem Ruhrgebiet stammt, fasste die Gründe folgendermaßen zusammen:

Ursprünglich komme ich aus dem Ruhrgebiet. Gründe für mein weiteres Leben dort sind a) Familie und Lebenspartner (evtl. Freundeskreis), b) wesentlich bessere und häufigere (!) Verbindungen mit den öffentlichen Verkehrsmitteln (= flexiblere Pendelei möglich, bessere Anbindungen, schnelle Transportmöglichkeit), c) Größeres Stellenangebot und erhöhte Anonymität (im Gegensatz zu ländlicheren Regionen; siehe „Dorfgespräch“), d) Die Möglichkeit, etwas in seiner Freizeit zu unternehmen, ist hier relativ geringgehalten. Schon während des Studiums kann man in Siegen (und nähere Umgebung) relativ wenig unternehmen – insbesondere, wenn man kein Auto besitzt und auf den öffentlichen Nahverkehr angewiesen ist. Größeres Stellenangebot und erhöhte Anonymität (im Gegensatz zu ländlicheren Regionen; siehe „Dorfgespräch“),

Zum Schluss wurde noch eine offene Frage gestellt: „Wie stellen Sie sich den idealen Arbeitgeber vor? Beschreiben Sie einfach, wie Sie sich dort fühlen würden. Wie geht es Ihnen dort? Was macht dieses Unternehmen anders als andere?“ Hier konnten insbesondere Aspekte und Wünsche im Hinblick auf den zukünftigen Arbeitgeber, die bisher noch nicht angesprochen wurden, dargestellt werden. Über 1.000 Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Natürlich können hier die gesammelten Antworten nicht im Einzelnen dargestellt werden. Zusammengefasst wird bei der Durchsicht der Antworten aber eines klar: die große Bedeutung eines respektvollen und wertschätzenden Umgangs miteinander. Das Thema „Geld“ spielt dagegen, wie dies schon bei den standardisierten Fragen deutlich wurde, eine untergeordnete Rolle und meist nur mit Blick auf eine „faire Entlohnung“.

⁴ Siehe hierzu auch die Ergebnisse der Studierendenumfrage von Strünck und Luschei (2013) zur Attraktivität von Städten und Regionen aus Perspektive der Studierenden der Universität Siegen und Paderborn.

4. Handlungsempfehlungen und Fazit

Insgesamt lässt die hohe Teilnahmequote als auch die persönlichen Rückmeldungen der Studierenden (beispielsweise beim Verteilen der Flyer an der Universität) darauf schließen, dass die Frage „Wie wollen wir in Zukunft arbeiten?“ (Opaschowski 2001) auch und insbesondere die Studierenden beschäftigt. Selbst wenn viele Teilnehmende noch mitten im Studium sind, ist es ihnen wichtig, ihre Erwartungen an zukünftige Arbeitgeber mit Hilfe der Umfrage zu formulieren, womöglich auch mit dem Ziel, die zukünftigen Arbeitsplätze mit zu gestalten. An dieser Stelle ist allerdings darauf zu verweisen, dass die hier vorgelegten Ergebnisse lediglich eine Momentaufnahme im Wintersemester 2016/2017 (am Beispiel von Studierenden der Universität Siegen) darstellen (Kromrey et al. 2016: 96-97). Die unterschiedlichen Orientierungen und Erwartungen der Studierenden an ihre zukünftigen Arbeitgeber sind weitaus komplexer und differenzierter, als hier beschrieben werden konnte. Die vorgelegten Zusammenfassungen helfen aber dabei, die differenzierten Orientierungen der befragten Studierenden ein Stück weit zu schematisieren und die Komplexität zu reduzieren.

Zudem ist im Gesamtergebnis besonders ein Punkt in der Studie sehr deutlich geworden: Die Art und die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit steht für die nächste Generation am Arbeitsmarkt bei ihrer Entscheidung für einen Arbeitgeber ganz oben auf der Agenda. Die Ergebnisse der Umfrage legen nahe, dass es für einen Großteil der befragten Studierenden überaus wichtig ist, einer „erfüllenden Arbeitstätigkeit“ nachzugehen. Dazu gehört etwa ein abwechslungsreicher Arbeitsalltag, in dem sie eigene Ideen einbringen können. Auch wollen sich die befragten Studierenden mit der zukünftigen Arbeitstätigkeit identifizieren. Dies gilt nicht nur für die Tätigkeit als solche, sondern auch für das angefertigte Produkt, für die erbrachte Dienstleistung und für den Arbeitgeber an sich. Wenn diese Voraussetzungen gegeben sind, sind die befragten Studierenden im Gegenzug bereit, zeitweise auch Überstunden zu machen und ein Arbeitspensum zu leisten, das über die üblichen Anforderungen hinausgeht. Gerade für die Gewinnung von Studierenden als zukünftige Fachkräfte ist der spezifische Ruf als „guter Arbeitgeber“ mit guten Arbeitsbedingungen dabei sehr wichtig.

Zudem ist die Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz ein überaus wichtiger Faktor. Dieser Aspekt scheint ebenfalls weitaus wichtiger als die Höhe des zukünftigen Einkommens. Unbefristete Verträge und die Aussicht auf Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Beruf, z. B. durch den Erwerb von Zusatzqualifikationen und gemeinsame Karriereplanung, sind demnach wichtige Voraussetzungen, auf die die neue Generation der Beschäftigten Wert legen. Die Arbeitgeber in der Region sollten in Zukunft vermehrt darauf achten, wenn sie Studierende als zukünftige Fachkräfte einstellen und binden wollen.

Ganz oben auf der Agenda stehen für die befragten Studierenden Kollegialität am Arbeitsplatz und ein guter Führungsstil beim zukünftigen Arbeitgeber. Die befragten Studierenden achten nicht nur auf ein gutes Betriebsklima, sondern wollen als Neueinsteiger ernst genommen werden. Dazu gehört, dass sie in ihrer neuen Arbeitstätigkeit Fehler machen dürfen und vom Arbeitgeber regelmäßig Feedback erhalten. Für internationale Studierende und zukünftige Fachkräfte mit Migrationshintergrund bedeutet dies auch, dass am Arbeitsplatz eine aufgeschlossene Stimmung gegenüber Newcomern herrscht. Das bedeutet nicht, dass am Arbeitsplatz zwangsläufig Englisch gesprochen werden sollte, denn nach dem Studium auf Deutsch bestehen bei internationalen Studierenden in der Regel kaum noch Sprachbarrieren. Offenheit gegenüber Menschen aus anderen Ländern und Kulturen im Sinne einer „betrieblichen Willkommenskultur“ ist dennoch wichtig. Gerade für Arbeitgeber, die nicht nur auf eine kurzfristige Mitarbeitergewinnung, sondern auch auf eine längerfristige Mitarbeiterentwicklung und -bindung setzen, erscheinen diese Aspekte wichtig. Hierauf könnten hiesige Unternehmen verstärkt eingehen und damit werben.

Eine zentrale Erwartung der befragten Studierenden an den zukünftigen Arbeitsplatz ist neben einer sicheren Arbeitsperspektive und einer erfüllenden Arbeitstätigkeit auch die Chance, Beruf und Privatleben ausbalancieren zu können. Den Studierenden geht es weniger um Freizeit- oder Sportmöglichkeiten am Arbeitsplatz oder im direkten Arbeitsumfeld (beispielsweise einen Kicker im Büro oder ein Fitnessstudio in der Nachbarschaft). Ihnen ist vielmehr wichtig, den Arbeitsalltag mit den Anforderungen eines aktiven Freundeskreises oder Familienlebens zu vereinbaren. Gerade weil die Grenzen zwischen Privatleben und Arbeitsleben längst ineinandergreifen, wäre es sicherlich hilfreich, wenn die Arbeitgeber bereits für sich (neu) definieren, was für sie „Work-Life-Balance“ bedeutet und wie sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen können, diese zu erreichen.

Daran anknüpfend erwarten immer mehr Studierende von ihren zukünftigen Arbeitgebern eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit. Ein ganz wichtiger Aspekt ist dabei die Ermöglichung von Arbeit in Gleit- und Teilzeit. Sicherlich sollten Arbeitgeber dabei in Erwägung ziehen, die Teilzeit auch für Fach- und Führungskräfte auszubauen. Dies erscheint umso bedeutender, als dass in Zukunft immer mehr Frauen eine Führungsrolle einnehmen werden, die gerade in den ersten Berufsjahren ggf. für längere Zeit in Elternzeit gehen wollen. Die Erwartung nach mehr Teilzeitmöglichkeiten wird insbesondere von weiblichen Studierenden formuliert, in nicht geringem Maße aber auch von männlichen Studierenden gefordert. Zu flexibler Arbeitszeitgestaltung gehört zudem das Angebot, die Arbeitszeit in einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Rahmen frei regeln sowie einen Teil der Arbeit von zu Hause aus im Home-Office erledigen zu können. Zwar wird es auch in der Arbeitswelt 4.0 nach wie vor einige Berufe geben, die sich nur schwer von unterwegs bzw. von zu Hause aus erledigen lassen (z. B. Tätigkeiten in der Fertigung), heute scheitert eine alternierende Home-Office-Regelung oftmals mehr noch an der Arbeitskultur der jeweiligen Tätigkeitsbereiche und dem Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Zwar erscheint das Einstiegsgehalt für zahlreiche Studierende eine im Vergleich zu den oben genannten Punkten geringere Rolle zu spielen. Dennoch lässt sich aus den Ergebnissen der Umfrage schlussfolgern, dass die Studierenden ein angemessenes Einstiegsgehalt erwarten. So lässt sich die Erwartung zahlreicher Studierender deuten, dass die zukünftige Tätigkeit mindestens nach Tarif entlohnt werden sollte. Insgesamt zeigen die Antworten, dass die zukünftigen Arbeitgeber gut beraten sind, angemessene finanzielle Vergütungen anzubieten. Die Zahlung von materiellen Zusatzleistungen wie Jobticket, Smartphone oder Dienstwagen erscheint weniger wichtig und kann höchstens als zusätzlicher Anreiz für zufriedene Mitarbeiter, insbesondere männliche, wirken.

Alles in allem gilt es für Unternehmen in der Region, sich bei den regionalen Studierenden überhaupt als attraktiver Arbeitgeber und „Anbieter“ von relevanten und sichereren Arbeitsplätzen für Akademiker bemerkbar zu machen. Auch aus früheren IHK-Studien ist bekannt, dass ein Großteil der Studierenden die vielen erfolgreichen Unternehmen mit Karrierechancen auch für Akademiker kaum kennen. Ein wichtiger Schritt für die regionalen Arbeitgeber könnte deswegen sein, in Zukunft verstärkt direkt auf die Studierenden zuzugehen, um ihnen mögliche Arbeitsplätze aufzuzeigen und ihre diesbezüglichen Erwartungen ernst zu nehmen. Etwa beim Besuch von Studierendenvereinen und Jobmessen – wie z. B. dem Wirtschafts- und Ingenieurtag an der Universität – Praktikantenstammtischen, Semesterauftaktveranstaltungen u. v. m. Dabei geht es für Unternehmen zwar auch darum, direkt neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu werben. Viel wichtiger ist es bei diesen Veranstaltungen aber auch, aus erster Hand die Einstellungen und Erwartungen der Studierenden und zukünftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erfahren. Langfristig wäre ein partizipativer Prozess denkbar, bei dem sich Studierende und Arbeitgeber kontinuierlich austauschen und eine Art Katalog für Erwartungen an den Arbeitsplatz ausarbeiten, an dem sich Unternehmen orientieren können.

Insgesamt decken sich die Ergebnisse der Siegen-Studie in weiten Teilen mit Erkenntnissen aus unterschiedlichen Vorgängerstudien⁵ und anderen wissenschaftlichen Forschungsarbeiten zu Arbeitseinstellungen von Jugendlichen⁶. Insbesondere erinnern sie auch an die oben genannte Shell-Jugendstudie, die seit einigen Jahren für Deutschland die Einstellungen der jetzigen Studiengeneration, der sog. „Generation Y“, vermisst.⁷ Mit dem Begriff „Generation Y“ wird dabei eine Generation beschrieben, die auf Selbstverwirklichung und Lebensgenuss setzt, aber zugleich auch sehr kritisch ist und alles hinterfragt (gesprochen engl. „generation why“). Sie bezieht sich auf junge Menschen, die zwischen 1985 und 2000 geboren wurden. Es ist die erste Generation, die den digitalen Wandel vom ersten Tag an miterlebt hat und sozusagen als „digital natives“ groß geworden ist. War die Vorgängergeneration weniger materialistisch orientiert, versucht die Generation Y einen Kompromiss zwischen traditionellen Werten wie Wohlstand, Fleiß, Ordnung und Sicherheit und Lebensgenuss. Diese Synthese der Orientierungen findet sich auch in den Einstellungen zu zukünftigen Arbeitsformen: Einerseits wünscht sie sich Berufe mit interessantem und erfüllendem Tätigkeitsprofil und den Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, um Arbeit und Familie vereinbaren zu können. Andererseits ist für einen überwiegenden Teil der Jugendlichen ein sicherer Arbeitsplatz besonders wichtig. Vor diesem Hintergrund sind letztlich auch die vorliegenden Ergebnisse zu verstehen. Die befragten Studierenden gehören qua Geburtsdatum zur Bevölkerungskohorte der „Generation Y“. 94 % der Studienteilnehmenden sind zwischen 1987 und 1998 geboren. Den befragten Studierenden ist – wie der Generation Y insgesamt – die Arbeitsplatzsicherheit sowie genügend Zeit für Freunde und Familie neben der Berufstätigkeit am wichtigsten (siehe hierzu auch andere Studierendenumfragen, wie z. B. die EY Studentenstudie 2016). Auch streben sie eine erfüllende Arbeitstätigkeit an, die sie als „sinnvoll“ erachten bzw. mit der sie sich identifizieren. Dafür wären die Studierenden auch bereit, auf ein höheres Einkommen zu verzichten. Jedenfalls rangierte ein hohes Einkommen nicht unter den dringlichsten Erwartungen, die sie an die zukünftigen Arbeitgeber formulierten.

⁵ Siehe hierzu insbesondere die IHK-Studie von Bechheim et al. 2013 zu den Erwartungen von Schulabsolventen.

⁶ Parment 2009, Klaffke 2011, Opaschowski 2013.

⁷ Albert et al. 2015, siehe kritisch Schütz 2015; Die Shell-Jugendstudien sind seit 2002 die zentralen Referenzmaßstäbe für die Einstellungen Jugendlicher in Deutschland. Sie bilden regelmäßig die ganze Vielfalt jugendlicher Lebenswelten in Deutschland ab (vgl. Hurrelmann 2002).

Für den schnellen Leser: Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber

- Insgesamt: Arbeitgeberattraktivität authentisch leben und diese breit kommunizieren – Tue Gutes und rede darüber! Der Unternehmenshomepage kommt dabei eine herausragende Rolle zu
- Sich als attraktiver Arbeitgeber an der Universität Siegen und direkt bei den Studierenden bemerkbar machen, z. B. bei Semesterauftaktveranstaltungen, Absolventen- und Berufsmessen
- Sichere Arbeitsplätze (z. B. durch unbefristete Verträge) mit innerbetrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten anbieten und Chancen konkret aufzeigen
- Kollegiale und angenehme Arbeitsatmosphäre schaffen, in der Neueinsteiger und deren Erwartungen ernst genommen werden und ihre Ideen einbringen können
- Aktive Mitarbeiterentwicklung mit regelmäßigen Feedbackgesprächen ausbauen
- Aufgeschlossenes Arbeitsklima gegenüber Newcomern, ausländischen Studierenden und Fachkräften mit Migrationshintergrund fördern („betriebliche Willkommenskultur“)
- Den Faktor „Spaß“ bei der Tätigkeit, das „Erleben“ und die „Sinnhaftigkeit“ der Aufgaben authentisch vermitteln, etwa durch persönliche Gespräche oder Fotos und Videos auf der Unternehmenshomepage
- Innerbetriebliches Work-Life-Balance-Konzept erarbeiten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen, Beruf und Privatleben vereinbaren zu können
- Sich als familienfreundliches Unternehmen aufstellen, das (nicht nur weibliche) Fach- und Führungskräfte bei Elternzeit und Kinderbetreuung unterstützt
- Flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglichen, z. B. Gleit- und Teilzeit- sowie Homeoffice-Modelle
- Zeitliche Souveränität zulassen: Wer flexible Arbeitszeit-Modelle anbietet, kann auch zeitliche Flexibilität vom akademischen Nachwuchs erwarten. Dieser möchte dann aber selbst darüber entscheiden, ob und wann er außerhalb der Arbeitszeit dienstlich erreichbar ist
- Faire Entlohnung mit angemessenem Einstiegsgehalt (mindestens nach Tarif)
- Praktika für Studierende anbieten
- Betriebliche Gesundheitsförderung ausbauen
- Kontinuierlichen und persönlichen Dialog zwischen Unternehmen und Studierenden ermöglichen, u. a. durch Besuche von Studierendenveranstaltungen, Angebote von Praktikumsplätzen, Einstellung von Werksstudierenden

Literatur

Albert, Mathias/Hurrelmann, Klaus/Quenzel, Gudrun (2015): Jugend 2015. 17. Shell-Jugendstudie. Frankfurt am Main.

Bechheim, Sabine/Rathmann, Jutta/Gräbener, Klaus/Henrich, Helmut/Jäger, Stephan/Kurth, Andreas (2013): Was erwarten junge Schulabsolventen von ihren zukünftigen Ausbildungsunternehmen? Heft 103 der Schriftenreihe der IHK Siegen. Siegen.

EY Studentenstudie (2016): Deutsche Studenten: Werte, Ziele, Perspektiven. Online unter: www.ey.com.

Hunger, Uwe/Candan, Menderes/Rath, Bernhard/Güttler, Sandra/Hoesch, Kirsten/Neumann, Marlene/Erdmeier, Manuel (2015): Demographischer Wandel und regionale Entwicklungschancen. Forschungsbericht, Universität Siegen.

Hurrelmann, Klaus (2002): Jugend 2002. 14. Shell Jugendstudie. Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus. Frankfurt am Main.

Klauffke, Martin (2011): Personalmanagement von Millennials. Konzepte, Instrumente und Best-Practice-Ansätze. Wiesbaden.

Kromrey, Helmut/Roose, Jochen/Strübing, Jörg (2016): Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung mit Annotationen aus qualitativ-interpretativer Perspektive. München.

Opaschowski, Horst W. (2001): Deutschland 2010: wie wir morgen arbeiten und leben: Voraussagen der Wissenschaft zur Zukunft unserer Gesellschaft. Hamburg.

Opaschowski, Horst W. (2013): Deutschland 2030: Wie wir in Zukunft leben. Gütersloh.

Parment, Anders (2009): Die Generation Y. Mitarbeiter der Zukunft. Wiesbaden.

Schütz, Marcel (2015): Warum das Gerede um Generation Y Unsinn ist. In: The Huffington Post, 24.10.2015.

Strünck, Christoph/Luschei, Frank (2013): „Attraktivität von Städten und Regionen“ – Ergebnisse einer Online-Befragung von Studierenden in Siegen und Paderborn. Arbeitsbericht Oktober 2013. Siegen.

Weber-Menges, Sonja (2014): Studierende der Universität Siegen – Potenziale zur Fachkräftesicherung in der Region? Heft 111 der Schriftenreihe der IHK Siegen. Siegen.

Anhang

Fragenkatalog der Studierendenumfrage

I. Fragen zur Art der Tätigkeit

1. Die Arbeit macht mir Spaß.
2. Die Arbeit ist abwechslungsreich.
3. Ich kann von Beginn an eigenverantwortlich arbeiten.
4. In der beruflichen Tätigkeit spiegeln sich meine Studieninhalte wider.
5. Ich werde entsprechend meinen Qualifikationen und Kompetenzen eingesetzt.
6. Der Arbeitsablauf ist gut strukturiert.
7. Die Arbeit sollte nicht zu stressig sein.

II. Fragen zur Vergütung

8. Wie hoch sollte die Anfangsvergütung in etwa sein (Monatsbrutto-Gehalt)?
9. Wie wichtig ist die Vergütung im Vergleich zu den sonstigen Rahmenbedingungen?
10. Wie wichtig ist es, dass das Unternehmen neben der Vergütung zusätzliche (finanzielle) Unterstützungen bietet?
11. Der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen zahlt mir Überstunden aus.
12. Der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen zahlt Weihnachtsgeld.
13. Der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen zahlt mindestens nach Tarif.
14. Der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen zahlt mir ein Jobticket.
15. Mir wird ein eigenes Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt.

III. Fragen zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten

16. Der Arbeitgeber setzt sich für den Nachwuchs ein.
17. Der/Die Vorgesetzte nimmt sich Zeit für mich und hat ein offenes Ohr für meine Sorgen.
18. Im Unternehmen herrschen flache Hierarchien, so dass die Hürde zu meinen Vorgesetzten nicht so hoch ist.
19. Der Berufseinstieg ist über eine Referendar- oder Trainee-Stelle möglich.
20. Ich habe die Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz.
21. Ich kann beim Arbeitgeber bzw. Unternehmen ein Praktikum machen, bevor ich mich für die Einstellung entscheide.
22. Schon von Anfang an plant der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen mit mir gemeinsam die weitere Karriere.
23. Ich kann viele Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen und Zusatzqualifikationen erwerben.
24. Ich habe die Chance, während meiner Tätigkeit länger ins Ausland zu gehen.
25. Der Arbeitgeber stellt mir einen modernen digitalen Arbeitsplatz zur Verfügung (z. B. mit Computer, Smartphone, Tablet, soziale Medien).
26. Ich darf mitentscheiden, welche Technologien (z. B. Smartphone oder Tablet) ich für meine Arbeit verwende.

IV. Fragen zum Betriebsklima, zur Betriebsgröße und zur Unternehmenskultur

27. Im Kollegium werde ich als Neueinsteiger/in ernst genommen.
28. Als Neueinsteiger/in darf ich auch Fehler machen.
29. Das Betriebsklima ist gut.
30. Der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen betreibt ein aktives betriebliches Gesundheitsmanagement.
31. Der Arbeitgeber fördert in der betrieblichen Praxis Menschen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft.

32. Der Arbeitgeber fördert aktiv Mitarbeiter/-innen mit Behinderung.
33. Beim Arbeitgeber bzw. im Unternehmen gibt es außer mir noch weitere Hochschulabsolvent/-innen.
34. Der Arbeitgeber fördert die betriebliche Mitbestimmung der Mitarbeiter/-innen.
35. Der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen sollte eine bestimmte Beschäftigungsgröße haben.

V. Fragen zur Arbeitszeit

36. Die Arbeitszeit ist fest und verbindlich.
37. Die Tätigkeit erfordert keine Schichtarbeit.
38. Der Arbeitgeber fordert keine Wochenendarbeit.
39. Private Unterbrechungen (z. B. private Anrufe) während der Arbeitszeit sind erlaubt.
40. Ich kann selbst darüber entscheiden, ob und wann ich außerhalb der Arbeitszeit für Arbeitsbelange erreichbar bin.
41. Der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen bietet verschiedene Modelle der Arbeitszeitgestaltung an.

VI. Fragen zur Vereinbarkeit von Privatleben, Kind und Karriere

42. Ich habe neben der Arbeit noch genug Zeit für meine Hobbys, Freunde und Familie.
43. Der Arbeitgeber ist familienfreundlich eingestellt.
44. Der Arbeitgeber sollte für seine Familienfreundlichkeit zertifiziert sein.
45. Der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen unterstützt mich bei der Kinderbetreuung [...]
46. Der Arbeitgeber unterstützt auch die Elternzeit junger Väter.
47. Der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen betreibt aktive Frauenförderung.
48. Der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen bietet einen „Dual Career“-Service für Partner/innen an.
49. Der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen bietet interne Freizeit-, Spiel- oder Unterhaltungsangebote im direkten Arbeitsumfeld an.
50. Der Arbeitsplatz erfordert keine längere Anreise bzw. kein langes Pendeln.
51. Der Arbeitsplatz ist gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen.
52. Der Arbeitsplatz liegt in der Nähe einer attraktiven Stadt bzw. einer attraktiven Wohnmöglichkeit.
53. Wenn Sie es sich aussuchen könnten: Wo würde Ihr zukünftiger Arbeitsplatz idealerweise liegen?

VII. Fragen zum Image des zukünftigen Arbeitgebers

54. Der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen hat einen guten Ruf.
55. Der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen ist überregional bekannt.
56. Ich kenne den Arbeitgeber bzw. das Unternehmen und/oder verantwortliche Personen oder Mitarbeiter persönlich.
57. Der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen sollte sich aktiv für Umweltschutz oder für soziale/wohltätige Projekte im Sinne eines Corporate Social Responsibility einsetzen.
58. Ich kann mich mit dem hergestellten/verkauften Produkt bzw. mit der erbrachten Dienstleistung identifizieren.
59. Der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen ist in Forschung und Entwicklung aktiv.

VIII. Allgemeine Einschätzungen

60. Bringen Sie folgende Kriterien bei der Auswahl Ihres zukünftigen Arbeitgebers in eine Reihenfolge!
 - Art der Tätigkeit (Inhalte, Struktur und Organisation der Tätigkeit)
 - Vergütung (Gehalt, Gewinnbeteiligung, Prämien, Boni usw.)
 - Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (Nachwuchsförderung, Karriereaussichten usw.)
 - Betriebsklima (Teamgeist, Umgang mit Mitarbeitern, Zusammengehörigkeitsgefühl, Atmosphäre usw.)
 - Arbeitszeit (geregelte Arbeitszeit, Teilzeitmöglichkeiten usw.)

- Vereinbarkeit von Privatleben, Kind und Karriere (familienfreundliches Unternehmen, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, usw.)
- Unternehmensimage (Glaubwürdigkeit, Ruf, Identifikation mit dem Produkt bzw. der Dienstleistung usw.)

61. Frage aus Shell-Jugendstudie: Was müsste Ihnen eine berufliche Tätigkeit bieten, damit Sie zufrieden sein können? (Mehrfachantworten möglich)

- Einen sicheren Arbeitsplatz
- Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen
- Möglichkeiten, etwas zu tun, das ich sinnvoll finde
- Genügend Freizeit neben der Berufstätigkeit
- Möglichkeiten, etwas Nützliches für die Gesellschaft zu tun
- Das Gefühl, anerkannt zu werden
- Gute Aufstiegsmöglichkeiten
- Ein hohes Einkommen
- Viele Kontakte zu anderen Menschen
- Möglichkeit, sich um andere zu kümmern
- Das Gefühl, etwas zu leisten

62. Frage aus Shell-Jugendstudie: Was meinen Sie zu folgenden Aussagen der beruflichen Tätigkeit?

- Ich finde es wichtig, dass neben dem Beruf Familie und Kinder nicht zu kurz kommen.
- Ich finde es gut, wenn man seine Arbeitszeit kurzfristig an seine Bedürfnisse anpassen kann.
- Ich finde es wichtig, dass ich, wenn ich Kinder habe, auch in Teilzeit arbeiten kann.
- Ich wünsche mir eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende.
- Ich wäre bereit, am Wochenende zu arbeiten, wenn ich zum Ausgleich dafür unter der Woche frei habe.
- Ich finde es gut, wenn man einen Teil der beruflichen Arbeit von zu Hause aus erledigen kann.
- Ich finde, wenn man in seinem Beruf etwas werden will, gehören Überstunden dazu.

IX. Jetzt noch einige allgemeine Fragen zur Jobsuche

63. Wenn Sie einen Job suchen würden, wie relevant sind folgende Informationswege?

- Über Freundinnen und Freunde oder Bekannte
- Über Kommilitoninnen und Kommilitonen oder Dozentinnen und Dozenten
- Über Informationsangebote an der Universität (Jobvermittlung, Career Center etc.)
- Über Twitter, Facebook oder Ähnliches
- Über XING
- Über die Homepage des Arbeitgebers bzw. des Unternehmens
- Über Job- und Stellenbörsen im Internet
- Über zusätzliche allgemeine Quellen im Internet (Google usw.)
- Über die Eltern bzw. die Familie
- Über Praktika
- Über die Agentur für Arbeit
- Über Zeitungsanzeigen
- Über Absolventen- bzw. Berufsmessen
- Über persönliche Kontakte zum Unternehmen (Besuch, Anruf, Tag der offenen Tür, Ferienjob usw.)

64. Kennen Sie regionale Jobportale?

65. Wie wichtig sind Ihnen diese bei der Stellensuche?

66. Wie wichtig ist Ihnen, dass das Unternehmen bzw. der Arbeitgeber an der Universität Siegen präsent ist [...]?

X. Allgemeine Angaben zum Studium und zur Person

- 67. Studiengang (Bachelor, Master, Promotion, Lehramt)
- 68. Studienfächer
- 69. Semesterzahl
- 70. Geschlecht
- 71. Alter
- 72. Geburtsort
- 73. Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund
- 74. Ort der Erlangung der Hochschulreife

XI. Sonderbefragung an internationale Studierende

- 75. Land, in dem die Hochschulreife erlangt wurde
- 76. Studienabschluss im Ausland
- 77. Finanzierung des Studiums
- 78. Rückkehrabsichten ins Herkunftsland
- 79. Gründe der Rückkehrabsichten
- 80. Bleibeabsichten in Deutschland
- 81. Gründe der Bleibeabsichten
- 82. Umgang des zukünftigen Arbeitgebers mit ausländischen Mitarbeitern
- 83. Englisch als Arbeitssprache
- 84. Der Arbeitgeber bzw. das Unternehmen sollte geschäftlich mit meinem Herkunftsland zu tun haben.
- 85. Engagieren Sie sich auf irgendeine Art und Weise für Ihr Herkunftsland?
- 86. Form des Engagements

XII. Fragen nach dem Wunscharbeitsplatz

- 87. Haben Sie besondere Wünsche im Hinblick auf den zukünftigen Arbeitgeber, die bisher noch nicht angesprochen wurden?
- 88. In welcher(n) Branche(n) möchten Sie am liebsten arbeiten?
- 89. Würden Sie sich nach Ihrem Abschluss gerne selbstständig machen? Zum Schluss noch eine offene Frage: Wie stellen Sie sich den idealen Arbeitgeber vor? Beschreiben Sie einfach, wie Sie sich dort fühlen würden. Wie geht es Ihnen dort? Was macht dieses Unternehmen anders als andere?
- 90. Wenn Sie nach dem Studium in der Region bleiben möchten: Was sind Ihre Gründe?
- 91. Wenn Sie nach dem Studium nicht in der Region bleiben möchten: Was sind Ihre Gründe?

Verteilter Flyer zur Bekanntmachung der Umfrage

Gewinne 1 von 3 iPad Air 2!



Was erwarten Studierende von ihren zukünftigen Arbeitgebern?

Diese Frage steht im Mittelpunkt einer Umfrage, die von der Industrie- und Handelskammer Siegen in Zusammenarbeit mit dem Forschungkolleg der Universität Siegen durchgeführt wird. Den Link zur Umfrage haben alle Studierende der Universität Siegen Anfang November per Email erhalten.

Schaut in Euer Postfach, eine Teilnahme ist noch bis zum 7. Dezember möglich!

Rückfragen gerne an:
studierendenumfrage.zukuenftige-arbeit@uni-siegen.de



In der Schriftenreihe der Industrie- und Handelskammer Siegen erschienen bisher:

Die zuvor erschienenen IHK-Broschüren können bei der Industrie- und Handelskammer abgerufen werden.

Eine vollständige Liste ist im Internet unter www.ihk-siegen.de zu finden.

Heft 50	Beschäftigungswunder Dienstleistungen!?	7/99	Heft 104	Agentur-Kompass Siegen-Wittgenstein/Olpe	4/2013
Heft 51	Entwicklung und Struktur außenwirtschaftlicher Aktivitäten im Bezirk der Industrie- und Handelskammer Siegen	8/99	Heft 105	Der heimische Handel im demografischen Wandel	7/2013
Heft 52	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 1999	10/99	Heft 106	Vom Brutto zum Netto (Studie Gewerbeflächen)	7/2013
Heft 53	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2000	2/2000	Heft 107	Wirtschaft im südlichen Westfalen im September 2013	10/2013
Heft 54	Die Machbarkeitsstudie der A 4 – Plädoyer für einen Weiterbau	5/2000	Heft 108	Warum bleiben ausländische Studierende nicht in unserer Region?	12/2013
Heft 55	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2000	9/2000	Heft 109	Vorfahrt für die betriebliche Erstausbildung!	1/2014
Heft 56	Öffentliche Finanzierungshilfen für Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft im Bezirk der Industrie- und Handelskammer Siegen im Jahr 2001	12/2000	Heft 110	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2014	2/2014
Heft 57	Kommunale Standortkosten im Bezirk der Industrie- und Handelskammer Siegen	1/2001	Heft 111	Studierende der Universität Siegen – Potenziale zur Fachkräftesicherung in der Region?	8/2014
Heft 58	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2001	1/2001	Heft 112	Masterplan A 45	7/2014
Heft 59	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2001	9/2001	Heft 113	Wirtschaft im südlichen Westfalen im September 2014	10/2014
Heft 60	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2002	1/2002	Heft 114	Guck mal, wer da gründet!	2/2015
Heft 61	Gewerblicher Mietpreisspiegel im Jahr 2002 für den IHK-Bezirk Siegen	3/2002	Heft 115	Agentur-Kompass Siegen-Wittgenstein/Olpe	1/2015
Heft 62	Einzelhandelsatlas: Verzeichnis aller großflächigen Einzelhandelsbetriebe im IHK-Bezirk Siegen	9/2002	Heft 116	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2015	2/2015
Heft 63	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2002	9/2002	Heft 117	Gewerblicher Mietpreisspiegel 2015 – 2017	3/2015
Heft 64	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2003	2/2003	Heft 118	Wirtschaft ist Bewegung	6/2015
Heft 65	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2003	9/2003	Heft 119	Wie gehen Abiturienten mit ihrer Berufswahl um?	8/2015
Heft 66	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2004	2/2004	Heft 120	Wirtschaft im südlichen Westfalen im September 2015	9/2015
Heft 67	Gewerblicher Mietpreisspiegel im Jahr 2004 für den IHK-Bezirk Siegen	6/2004	Heft 121	Gewerbe- und Industriegebiete brauchen Breitband – jetzt!	1/2016
Heft 68	Empirische Untersuchung zum IHK-Serviceangebot „Starthilfe“	7/2004	Heft 122	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2016	3/2016
Heft 69	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2004	9/2004	Heft 123	Wirtschaft im südlichen Westfalen im September 2016	10/2016
Heft 70	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2005	1/2005	Heft 124	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2017	3/2017
Heft 71	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2005	9/2005	Heft 125	Agentur-Kompass Siegen-Wittgenstein/Olpe	3/2017
Heft 72	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2006	2/2006	Heft 126	Wirtschaft im südlichen Westfalen im September 2017	11/2017
Heft 73	Gewerblicher Mietpreisspiegel im Jahr 2006 für den IHK-Bezirk Siegen	8/2006	Heft 126	Wirtschaft im südlichen Westfalen im September 2017	11/2017
Heft 74	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2006	9/2006	Heft 127	Was erwarten Studierende von ihren zukünftigen Arbeitgebern	11/2017
Heft 75	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2007	1/2007			
Heft 76	Was hält die regionale Wirtschaft von den Absolventen der allgemein bildenden Schulen?	7/2007			
Heft 77	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2007	9/2007			
Heft 78	Breitbandversorgung im Bezirk der IHK Siegen	1/2008			
Heft 79	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2008	2/2008			
Heft 80	Verkehrswege und Gewerbeflächen – Motoren der Beschäftigtenentwicklung (Neuauflage)	4/2008			
Heft 81	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2008	9/2008			
Heft 82	Gewerblicher Mietpreisspiegel im Jahr 2008	12/2008			
Heft 83	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2009	2/2009			
Heft 84	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2009	9/2009			
Heft 85	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2010	2/2010			
Heft 86	Unternehmenssicherung im Bezirk der IHK Siegen – Notfallplanung und Nachfolgemanagement	4/2010			
Heft 87	Einzelhandelsatlas – Verzeichnis aller großflächigen Einzelhandelsbetriebe im IHK-Bezirk Siegen	4/2010			
Heft 88	Standortzufriedenheit in den Kommunen des IHK-Bezirks Siegen	6/2010			
Heft 89	Was hält die regionale Wirtschaft von Absolventen allgemein bildender Schulen?	8/2010			
Heft 90	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2010	9/2010			
Heft 91	Agentur-Kompass Siegen-Wittgenstein/Olpe	11/2010			
Heft 92	Dokumentation eines schulreformpolitischen Fachgesprächs	11/2010			
Heft 93	Gewerblicher Mietpreisspiegel im Jahr 2010	12/2010			
Heft 94	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2011	2/2011			
Heft 95	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2011	9/2011			
Heft 96	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2012	2/2012			
Heft 97	Innovationsfähigkeit und Innovationstätigkeit heimischer Unternehmen	3/2012			
Heft 98	Werkzeugkasten „Fachkräftesicherung“	6/2012			
Heft 99	Gewerblicher Mietpreisspiegel 2012 – 2014	7/2012			
Heft 100	Gastgewerbliche Ausbildung vor strukturellen Herausforderungen	8/2012			
Heft 101	Wirtschaft im südlichen Westfalen im Sommer 2012	10/2012			
Heft 102	Wirtschaft im südlichen Westfalen zum Jahresbeginn 2013	2/2013			
Heft 103	Was erwarten junge Schulabsolventen von ihren zukünftigen Ausbildungsunternehmen?	2/2013			

