

# Bildungsinvestitionen der Wirtschaft

Ausgaben der Unternehmen für  
Studierende und Hochschulen

Christiane Konegen-Grenier • Mathias Winde



POSITIONEN





# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	5
Zusammenfassung .....	6
<b>1</b> Einführung .....	14
<b>2</b> Konzeption, Durchführung und Methodik der Auswertung .....	16
<b>2.1</b> Konzeption der Erhebung .....	16
<b>2.2</b> Durchführung der Erhebung .....	23
<b>2.3</b> Methode der Auswertung .....	25
<b>3</b> Umfang der Investitionen .....	28
<b>4</b> Acht Handlungsfelder .....	34
<b>4.1</b> Finanzielle Zuwendungen .....	34
<b>4.2</b> Stiftungsprofessuren .....	38
<b>4.3</b> Sach- und Dienstleistungsspenden .....	42
<b>4.4</b> Duales Studium .....	46

## Interviews

<i>Wolfgang Reitzle</i> Linde	37
<i>Edwin Kohl</i> kohlpharma	41
<i>Reinhard Cordes</i> Frerichs Glas	45
<i>Brigitte Ederer</i> Siemens	49
<i>Niels Stolberg</i> Beluga Shipping	53
<i>Thomas Sattelberger</i> Deutsche Telekom	57
<i>Franz-Walter Aumund</i> Aumund Fördertechnik	61
<i>Michael Klett</i> Ernst Klett	65

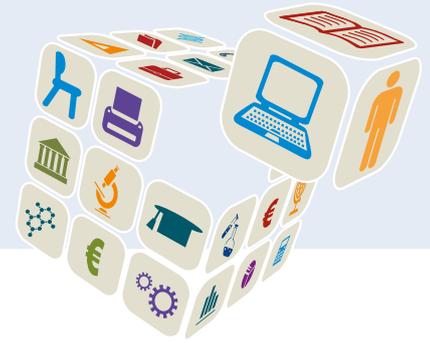
<b>4.5</b> Praktika .....	50
<b>4.6</b> Studium der Mitarbeiter .....	54
<b>4.7</b> Stipendien .....	58
<b>4.8</b> Weitere Aktivitäten.....	62
<b>5</b> Motive und Strategien .....	66
<b>5.1</b> Wege der Finanzierung .....	66
<b>5.2</b> Motive.....	67
<b>5.3</b> Fachrichtungen.....	68
<b>5.4</b> Auswahlkriterien.....	70
<b>6</b> Ausblick.....	72
Literatur .....	74
Musterfragebogen .....	76
Autoren und Befragungsteam .....	79
Impressum .....	80

### Beispiele aus der Praxis

E.ON, BASF	36
Deutsche Bank, Commerzbank, MHK Group	40
BMW, Microsoft Deutschland	44
Bayer, StudiumPlus	48
Salzgitter, Daimler	52
Allianz, Otto	56
Festo, RWE	60
Infineon, SAP	64



# Vorwort



Was tragen Unternehmen zur akademischen Bildung bei? Diese auf den ersten Blick unkomplizierte Frage hat uns auf eine schwierig zu erkundende Terra incognita geführt. Wie lassen sich unternehmerische Beiträge zur akademischen Bildung definieren und kategorisieren? Wie können Beiträge der Unternehmen monetär quantifiziert werden? Ist das Wissen über Beiträge zur akademischen Bildung in den Unternehmen vorhanden und wie kann es adäquat abgerufen werden?

Die hier vorgelegte Studie ist deshalb nicht nur konstitutiv, sondern auch tentativ. Sie wirft ebenso Fragen auf, wie sie Fragen beantwortet. Sie ist ein Diskussionsangebot an Politik und Öffentlichkeit, sich mit dem Beitrag der Unternehmen zur akademischen Bildung auseinanderzusetzen und über Chancen und Grenzen des Engagements zu diskutieren. Sie ist auch ein Vorschlag für Unternehmen, ihre Aktivitäten für akademische Bildung systematischer und strategischer zu erfassen und auszurichten.

Wir legen die Ergebnisse der Studie in einer Phase vor, in der unternehmerisches Engagement an Hochschulen kontrovers diskutiert wird. Einerseits wird ein stärkerer Beitrag von privaten Mittelgebern vielfach gewünscht. Das finanzielle Engagement ist dabei ebenso erwünscht wie der inhaltliche Beitrag, der Praxisnähe und Aktualität der Lehre unterstützt. Andererseits werden Sorgen geäußert, nach denen das Engagement von Unternehmen einen zu großen und nachteiligen Einfluss auf die Lehre zur Folge haben könnte. Die Tatsache, dass es dazu bislang keine validen Erhebungen gab, hat in der politischen Debatte dazu geführt, dass das Engagement der Wirtschaft in paradoxer Weise einerseits als nicht ausreichend unterschätzt, andererseits als zu starke Einflussnahme auf die Hochschulentwicklung überschätzt wird.

Wissenschaft, Wirtschaft und Politik sind gefordert, ihre unterschiedlichen Interessen zum Vorteil der akademischen Bildung auszutarieren, denn ein hohes Niveau der akademischen Bildung ist einer der Grundpfeiler für die Prosperität Deutschlands. Die vorliegende Untersuchung möchte für diese gesellschaftliche Debatte eine erste Bestandsaufnahme beisteuern.

Wir wünschen dieser Studie, dass sie lebhaftere Diskussionen auslöst. Unser Dank gilt den vielen Unternehmen, die sich an der Umfrage mit zum Teil hohem Aufwand beteiligt haben, für die Unterstützung der Erhebung.

Michael Hüther  
Direktor des Instituts der  
deutschen Wirtschaft Köln

Arend Oetker  
Präsident des Stifterverbandes  
für die Deutsche Wissenschaft

# Zusammenfassung

Diese Studie zu Investitionen von Unternehmen in akademische Bildung ist die bundesweit erste Untersuchung, welche die Aufwendungen von Unternehmen für akademische Bildung in ihrer Gesamtheit erfasst und quantifiziert. Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) haben dazu im Sommer 2010 rund 10.000 Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeitern befragt, wie viel sie im vergangenen Jahr in akademische Bildung investiert haben. Insgesamt 1.118 Unternehmen haben geantwortet. Die Ergebnisse wurden nach Branchen und Größenklassen hochgerechnet und sind repräsentativ für die rund 55.000 deutschen Unternehmen ab 50 Mitarbeitern.

## Umfang der Investitionen und Handlungsfelder

Von den etwa 55.000 Unternehmen der Privatwirtschaft mit mehr als 49 Mitarbeitern investieren 58 Prozent in akademische Bildung. Die Investitionen von Unternehmen fließen in zwei Richtungen: Hochschulen und Studierende. 2009 erhielten die Hochschulen 642 Millionen Euro für die Einrichtung von Stiftungsprofessuren und als Finanz- und Sachspenden für die Lehre. Noch mehr investierten die Unternehmen in Studierende selbst. Für die Ausbildung und Vergütung von dual Studierenden und studentischen Praktikanten, die Übernahme von Studiengebühren und für Stipendien gaben die Unternehmen rund 1,5 Milliarden Euro aus. In die akademische Bildung investieren die Unternehmen damit zusammengenommen 2,2 Milliarden Euro. Zum Vergleich: In die Forschung an Hochschulen investieren Unternehmen laut Wissenschaftsstatistik des Stifterverbandes 1,1 Milliarden Euro.

### Investitionen in Studierende

Von den 1,5 Milliarden Euro, die in Studierende investiert werden, lassen sich die Unternehmen die Ausbildung dual Studierender den größten Teil kosten, insgesamt 675 Millionen Euro (Abbildung 1). Unternehmen finanzieren beispielsweise die Ausbildung der Studierenden im Betrieb, die Vergütungen der Studierenden und anfallende Studiengebühren. Damit kostet ein Student in einem Dualen Studiengang ein Unternehmen 14.000 Euro pro Jahr. Knapp 50.000 Studierende werden pro Jahr von Hochschulen und Unternehmen gemeinsam dual ausgebildet.

Der zweite große Investitionsblock sind Investitionen in Praktikumsplätze für Studierende. In den neuen, berufsqualifizierenden Studiengängen sind Praktika häufig ein Pflichtbestandteil der akademischen Ausbildung. Dies kommt den Unternehmen entgegen, für die Praktika eine gute Gelegenheit sind, den akademischen Nachwuchs kennenzulernen. Entsprechend hoch fallen die Ausgaben der Unternehmen für die Bereitstellung von Praktikumsplätzen für die Studierenden aus, die in den wirtschaftsnahen Fächern ein adäquates Praktikum absolvieren müssen oder wollen.



Stipendien sind unter den Investitionen von Unternehmen in Studierende diejenigen Aufwendungen, die am wenigsten mit einem direkten Ertrag für das Unternehmen verbunden sind. 6.100 Stipendiaten haben die Unternehmen im Jahr 2009 unterstützt. Diese Form der Unterstützung akademischer Bildung lassen sich Unternehmen über 40 Millionen Euro pro Jahr kosten. Pro Stipendiat sind dies 6.700 Euro.

Nicht in die Berechnung der Ausgaben für Studierende eingeflossen ist die Betreuung von Abschlussarbeiten und Promotionen. Rund 46.000 Studierende schreiben ihre Arbeiten in Unternehmen und können dadurch aktuelle, praxisnahe Aufgabenstellungen bearbeiten. Die Unternehmen profitieren davon ebenfalls, da sie auf die Ergebnisse der Arbeiten zurückgreifen können.

### **Investitionen in Hochschulen**

Unternehmen unterstützten im Jahr 2009 Hochschulen mit 642 Millionen Euro für akademische Bildung. Die Zuwendungen an Hochschulen setzen sich aus den finanziellen Zuwendungen (401 Millionen Euro), gespendeten Sach- und Dienstleistungen (157 Millionen Euro) und den Zuwendungen für Stiftungsprofessuren (84 Millionen Euro) zusammen. Nicht alle hier erfassten Aufwendungen kommen allein der Lehre zugute. So halten Stiftungsprofessoren nicht nur Vorlesungen ab, sondern forschen auch. Erfasst wurden in dieser Studie Aufwendungen, die auch oder in erster Linie Lehre und Studium zugute kommen. Aufwendungen, die vor allem der Forschung dienen (zum Beispiel Forschungslabore), wurden in dieser Studie nicht berücksichtigt.

Zu den finanziellen Zuwendungen zählen u.a. direkte Spenden an die Hochschulen, zum Beispiel für den Bau eines Hörsaals, oder an Hochschulvereine und -stiftungen. Unternehmen unterstützen aber auch Einrichtungen oder Projekte an den Hochschulen direkt, sei es die Finanzierung von Laboren für die Lehre oder Initiativen von Studierenden.

Da für die Hochschulen die Bereitstellung der Ausbildungsinfrastruktur finanziell nicht immer leicht ist, unterstützen Unternehmen die Ausstattung der Hochschule mit Sachspenden. Besonders die Ingenieurwissenschaften können von den Spenden von Maschinen und Anlagen zur Ausbildung profitieren, aber auch Labore werden von Unternehmen eingerichtet. Der Wert dieser Spenden betrug im Jahr 2009 157 Millionen Euro. Dabei wurde allerdings nur ein Teil der Sachspenden erfasst: Softwarespenden wurden nicht einbezogen.

Unter die finanziellen Zuwendungen an Hochschulen fallen auch die Stiftungsprofessuren, die in der Umfrage gesondert erfasst wurden. Rund 560 Hochschullehrer haben die Unternehmen im Jahr 2009 gefördert. Die Aufwendungen für einen Hochschullehrer betragen im Durchschnitt 150.000 Euro, sodass die Gesamtinvestitionen in Professuren bei über 80 Millionen Euro lagen.

Darüber hinaus unterstützen Unternehmen die Hochschullehre durch Lehrbeauftragte. Diese werden vom Unternehmen zum Teil freigestellt oder erhalten Reise- und Sachkosten für ihre Lehrtätigkeit erstattet. Rund 10.000 Lehrbeauftragte an Hochschulen haben die Unternehmen auf diese Weise unterstützt. Die dadurch entstehenden Kosten für die Unternehmen wurden jedoch aus methodischen Gründen nicht erfasst und sind nicht in die Studie eingeflossen.

## Häufigkeit des Engagements

Gegenwärtig investieren rund sechs von zehn Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeitern in die akademische Bildung. Je nach Branchenzugehörigkeit und Mitarbeiterzahl sind die Unternehmen unterschiedlich häufig engagiert. Besonders aktiv sind die größeren Industrieunternehmen. Neun von zehn Unternehmen investieren in die akademische Bildung. Bei den kleineren Industrieunternehmen liegt die Beteiligung bei knapp 60 Prozent. Insgesamt engagieren sich in Industrie und Bauwirtschaft 65 Prozent der Unternehmen.

Bei den Dienstleistungsunternehmen stellt gut jedes zweite Unternehmen Ressourcen für die akademische Bildung bereit. Auch hier zeigt sich ein Unterschied nach Unternehmensgröße, allerdings weniger markant als bei den Industrieunternehmen. Knapp zwei Drittel der größeren Dienstleistungsunternehmen sind aktiv, bei den kleineren ist es jedes zweite.

Mit Abstand am häufigsten fließen Mittel in die Bereitstellung von Praktikantenplätzen. Hier ist nahezu jedes zweite Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeitern aktiv (Abbildung 1). Am zweithäufigsten wird in studierende Mitarbeiter investiert. Die Unternehmen stellen somit für junge Studierende wie für bewährte Mitarbeiter in der akademischen Ausbildung oft Mittel bereit. Bei gut jedem dritten Unternehmen zeigt sich also, dass akademische Bildung nicht mit dem Erstabschluss endet.

Den strukturierten Wechsel von Theorie und Praxis innerhalb des Studiums unterstützen gut 20 Prozent der Unternehmen, indem sie in dual Studierende investieren. Knapp jedes fünfte Unternehmen stellt generell finanzielle Mittel in Form von Spenden, Sponsoring oder sonstigen Zuwendungen für die Hochschulen bereit. Mit Sachspenden leistet knapp jedes siebte Unternehmen eine Investition in die akademische Bildung. An der individuellen Studienfinanzierung beteiligt sich jedes zehnte Unternehmen durch die Vergabe von Stipendien. Finanzielle Mittel für die Einrichtung einer neuen Professorenstelle bringen rund drei Prozent der Unternehmen auf.

## Entwicklung der Förderung

Die Unternehmen wurden ebenfalls befragt, ob sie ihre Investitionen in akademische Bildung im Jahr 2010 erhöhen, auf gleichem Niveau halten oder senken werden. 70 Prozent der Unternehmen haben geantwortet, dass das Niveau des Vorjahres gehalten würde. 21 Prozent wollten ihre Aktivitäten erhöhen, während nur neun Prozent von verminderten Investitionen ausgehen. Über alle Branchen und Unternehmensklassen hinweg ergibt sich somit ein positiver Saldo: 2010 wollen mehr Unternehmen in akademische Bildung investieren als im Vorjahr.

## Motive und Strategien

In der Befragung wurden nicht nur die Art und Höhe der unternehmensseitigen Investitionen in die akademische Bildung untersucht, sondern auch die Wege der Finanzierung, die Schwerpunktsetzung bei den Investitionen und die dabei zugrunde liegenden Motive.

### Wege der Finanzierung

Unternehmen können direkt oder über andere Einrichtungen wie beispielsweise Unternehmensstiftungen oder -verbände in akademische Bildung investieren. Der Hauptweg, den Unternehmen für ihre Investitionen wählen, ist die eigenständige Bereitstellung von Ressourcen. Bezogen auf alle Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeitern ist es jedes zweite Unternehmen, das direkt in Hochschulen und Studierende investiert. Indirekt über einen Verband investieren 13 Prozent der Unternehmen. Über eine Stiftung stellen drei Prozent der Unternehmen Ressourcen für die akademische Bildung zur Verfügung.

### Motive für Investitionen in die akademische Bildung

Bei den Unternehmen liegt ein Mix von unterschiedlichen Interessen bei der Unterstützung akademischer Bildung vor. Die wichtigsten drei Motive sind die Personalgewinnung, die Personalentwicklung und die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung. Jeweils mehr als 80 Prozent der Unternehmen geben an, aus diesen Gründen in akademische Bildung zu investieren. An erster Stelle steht dabei die Rekrutierung von Fachkräften, die 93 Prozent der Unternehmen als ein wichtiges oder sehr wichtiges Motiv für ihre finanziellen Aufwendungen für Hochschulausbildung sehen. Auf den Plätzen zwei und drei folgen die Motive der Mitarbeiterweiterbildung und der Corporate Responsibility mit 86 bzw. 84 Prozent.

### Bevorzugte Fachrichtungen

Entsprechend der Motive der Personalrekrutierung und -weiterbildung bevorzugen Unternehmen wirtschaftsnahe Fachrichtungen bei ihren Investitionen in akademische Bildung. Die Hälfte der Unternehmen präferiert die Wirtschaftswissenschaften, jedes dritte Unternehmen die Ingenieurwissenschaften. Deutlich weniger Aufmerksamkeit erhalten Mathematik, Informatik und die Naturwissenschaften, die nur von jedem fünften Unternehmen bevorzugt werden. Nicht weit dahinter rangieren schon die Geistes- und Sozialwissenschaften, in die 17 Prozent der Unternehmen bevorzugt ihre Mittel lenken. Medizin/Gesundheitswissenschaften und Rechtswissenschaften spielen nur eine geringe Rolle bei den Bildungsinvestitionen der Unternehmen. Keine Präferenz für eine bestimmte Fachrichtung zeigt eines von acht Unternehmen.

### Kriterien für die Auswahl der Hochschulen

Die Mehrheit der Unternehmen (54 Prozent) bevorzugt keinen bestimmten Hochschultyp. Die Unternehmen, welche einen Hochschultyp präferieren, gehen eher auf praxisbezogene Hochschularten zu. 28 Prozent aller Unternehmen bevorzugen die Fachhochschulen, etwas weniger, nämlich 23 Prozent, sind den Universitäten zugeneigt. 15 Prozent der Unternehmen gaben an, dass sie die „Duale Hochschule“ bei ihren Investitionen in akademische Bildung vorziehen. Fünf Prozent haben eine Präferenz für private Hochschulen.

Andere Kriterien als der Hochschultyp spielen eine größere Rolle bei der Auswahl der Hochschulen für Bildungsinvestitionen. Das wichtigste Kriterium ist für 86 Prozent der Unternehmen das spezifische Fachprofil einer Hochschule. An zweiter Stelle rangiert bei 78 Prozent der Unternehmen die regionale Nähe. Für ein Drittel der Unternehmen sind schon bestehende Forschungsk Kooperationen ein wichtiges Auswahlkriterium. Die Position der Hochschule im Exzellenzwettbewerb ist nur für ein gutes Viertel der Unternehmen ein relevanter Entscheidungsgrund.

## Konzeption, Durchführung und Methodik

### Vorgehensweise

Die hier vorliegende Studie zu den Investitionen der Wirtschaft in die akademische Ausbildung entstand in mehreren Schritten:

- Interviews und Machbarkeitsstudie
- Arbeitskreis mit Unternehmensvertretern, Fragebogenentwicklung und Pretests
- Erste repräsentative Erhebung des Unternehmensengagements
- Unternehmensbefragung, Datenprüfung und Hochrechnung
- Recherche von Praxisbeispielen

### Eigennützige Investitionen oder gemeinnützige Förderung

Das finanzielle Engagement der Unternehmen ist eigennützig und fördernd zugleich. Weder der Begriff Förderung noch der Begriff Investition kann diesem Doppelcharakter letztendlich gerecht werden. Ausschlaggebend für die Wahl des Investitionsbegriffs war die Annahme, dass die Sicherung des Fachkräftenachwuchses das einflussreichste Motiv für das Engagement in der akademischen Bildung ist – eine Hypothese, die durch die vorliegende Befragung bestätigt wurde.

### Abgrenzung von Forschung und Entwicklung

Insbesondere die amtliche Drittmittelstatistik zeigt, dass für die Unterscheidung der Finanzierung von Lehre und Forschung noch kein plausibles Verfahren gefunden wurde. Eine genaue Trennung dieser beiden Bereiche ist oftmals nicht möglich. Bei der vorliegenden Erhebung wurden die Unternehmen danach gefragt, wie sie finanziell, materiell und personell die Hochschulen in der akademischen Bildung unterstützen. Es wurden Spenden mit dem Zweck der akademischen Bildung erfragt, aber nicht mit einer ausschließlichen Zweckbindung für Bildung. Ausgaben, die explizit für Forschung vorgesehen sind, wurden nicht berücksichtigt.

### Unternehmen, Unternehmensstiftungen und -verbände

Die Befragten wurden gebeten, nur Investitionen anzugeben, die sie direkt vom Unternehmen aus tätigen. Nur diese Angaben sind in die Berechnung der Investitionssummen eingeflossen. Um ein vollständiges Bild der Aktivitäten zu erhalten, wurde zusätzlich gefragt, ob die Unternehmen Ressourcen über eine Stiftung oder über andere Dritte, wie beispielsweise Wirtschafts- und Fachverbände, bereitstellen.

### **Quantifizierung und monetäre Bewertung**

Als Grundprinzip für die Betrachtung wurde die Ausgabenperspektive gewählt. Das bedeutet, dass nur Ausgaben für eine bestimmte Investition berücksichtigt werden und nicht deren Erträge. So werden nur die Kosten für Praktika erhoben, es wird aber keine Gegenrechnung der Arbeitsleistung der Studierenden vorgenommen. Damit orientiert sich die Befragung an der Wissenschaftsstatistik der unternehmerischen FuE-Ausgaben. Bei der Erfassung der Ausgaben für Forschung und Entwicklung werden die mit der Auftragsforschung erzielten Erträge nicht mit den Aufwendungen verrechnet. Den Unternehmen wurde die Möglichkeit eingeräumt, Schätzwerte anzugeben.

Aufgrund unterschiedlicher Probleme bei der Quantifizierung wurde darauf verzichtet, die folgenden Arten der Investition in die Berechnung der Gesamtinvestitionen einzubeziehen:

- Finanzielle Zuwendungen über Dritte
- Mitwirkung bei Akkreditierung und Hochschulrat
- Studiendarlehen
- Software Spenden
- Lehraufträge
- Abschlussarbeiten/Promotionen
- Akademische Bildung im Ausland

### **Stichprobe**

Die Stichprobe der Befragung umfasst Unternehmen der Privatwirtschaft mit mehr als 49 Beschäftigten aus allen Branchen. In Deutschland gibt es laut Unternehmensregister in dieser Größenklasse ca. 55.000 Unternehmen. Aus dieser Grundgesamtheit wurde eine nach Branchen- und Größenklassen geschichtete Zufallsauswahl von 10.000 Unternehmen gezogen. Aus der Befragung dieser Unternehmen ergaben sich 1.118 auswertbare Fragebögen.

### **Methode der Auswertung**

Die Auswertung umfasste auf dem Weg von den Rohdaten zur vorliegenden Befragungsstatistik mehrere Schritte. Im Rahmen von Postbefragungsanpassungen wurden vor allem Extremwertbereinigungen vorgenommen und fehlende Werte aufgefüllt. Um zu repräsentativen Ergebnissen zu gelangen, wurden Hochrechnungsmodelle angewendet und die Nonresponse-Verzerrung korrigiert.



# 1

## Einführung

Im Kontrast zur enormen Bedeutung, welche die akademische Bildung für die Lösung zentraler Zukunftsfragen hat, gibt es wenig empirisch fundiertes Wissen über den Beitrag von Unternehmen zur Hochschulausbildung. Motive, Formen und finanzielle Bedeutung ihres Engagements sind bislang weitgehend unerforscht.

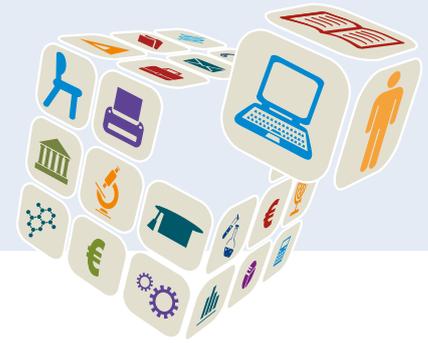
Unternehmerische Aktivitäten in der akademischen Bildung wie betreute Abschlussarbeiten, Lehrbeauftragte oder Duale Studiengänge sind zwar bekannt. Zur Beantwortung der Frage, wie viele Unternehmen aus welchen Branchen in diesen Handlungsfeldern aktiv sind, fehlen jedoch bundesweit repräsentative Daten. Ebenso wenig existieren bislang empirische Erhebungen zu den Motiven und Strategien, die die Unternehmen mit ihren Aktivitäten verbinden.

Eine unbekannte Größe ist auch der Umfang des finanziellen Engagements in der Hochschullehre. Die offizielle Hochschulfinanzstatistik verzeichnet zwar Drittmitteleinnahmen von Unternehmen, Stiftungen und sonstigen privaten Geldgebern. Es lässt sich allerdings nicht unterscheiden, welcher Anteil der Mittel in die Auftragsforschung und welche Summen in die Hochschulausbildung fließen. Auch die Mittelgeber selbst lassen sich nicht immer trennscharf bestimmen. Hinzu kommt, dass etliche Formen des finanziellen Einsatzes in der offiziellen Statistik gar nicht erfasst werden, so zum Beispiel Sachspenden in Form von technischen Geräten oder die Vergabe von Stipendien.

Aber nicht nur aufseiten der amtlichen Statistik bestehen Informationsdefizite. Auch in den Unternehmen selbst steht das Controlling ihrer Aufwendungen in der akademischen Bildung noch am Anfang. Von einer systematischen Erfassung der Kooperationsaktivitäten und der damit verbundenen finanziellen Volumina sind auch die meisten Hochschulen noch weit entfernt.

Der spannungsreiche Widerspruch zwischen der Bedeutung des unternehmerischen Engagements für die Hochschulausbildung und der unzureichenden Informationslage gab für das IW Köln und den Stifterverband den Impuls, eine eigene empirische Datenbasis aufzubauen.

Die systematische Erhebung von Daten ist kein Selbstzweck. Auch geht es nicht nur darum, den bislang eher untererfassten Beitrag der Wirtschaft zu korrigieren. Übergeordnetes Ziel ist es vielmehr, das Engagement der Unternehmen sichtbar zu machen und damit auch eine Debatte über Chancen und Grenzen des Beitrags der Wirtschaft zur akademischen Bildung zu ermöglichen. Die Voraussetzung dafür sind solide Daten über den Istzustand. Repräsentative Befunde zu bevorzugten Kooperationsformen, eingesetzten Finanzmitteln und den damit verbundenen Strategien und Motiven bieten für alle beteiligten Akteure eine Ausgangsbasis für eine bessere Nutzung von Kooperationsmöglichkeiten. Im Einzelnen bieten sich die folgenden Perspektiven an:



- Die Unternehmen erhalten die Möglichkeiten zum Benchmarking ihrer Aktivitäten. Sie können anhand der allgemeinen Trends ihre Strategien prüfen und weiterentwickeln. Es bieten sich Anregungen, das interne Informationsmanagement zu den Praxiskooperationen in der Hochschulausbildung weiterzuentwickeln.
- Für die Hochschulen erschließen sich durch die empirische Datenbasis Einblicke in die Kooperationsstrategien der Unternehmen. Es wird sichtbar, welche Unternehmensgruppen mit welchen Motiven in bestimmte Aktivitäten und Fachrichtungen investieren. Daraus ergeben sich wertvolle Hinweise, die eigenen Kooperationsstrategien weiterzuentwickeln.
- Den Studierenden liefert die Datenerhebung Informationen über die Vielfalt der Möglichkeiten, Praxiskontakte in das Studium zu integrieren. Indem die Datenerhebung auch die Investitionen der Unternehmen in studierende Mitarbeiter erfasst, ergeben sich für die Studierenden Hinweise auf Weiterqualifizierungsmöglichkeiten nach dem ersten Studienabschluss.
- Die Verantwortlichen auf staatlicher Seite haben mit der Datenbasis zu den Investitionen der Wirtschaft in die Hochschulausbildung eine Informationsgrundlage für eigene Steuerungsentscheidungen, beispielsweise für die Einrichtung von Matching-Funds-Modellen.

Die vorliegende Untersuchung ist die erste Unternehmensbefragung zu den Investitionen der Wirtschaft in akademische Bildung. Sie ist als Auftakt zu einer langfristigen Einrichtung einer Statistik geplant. Die Konzeption der Untersuchung wurde von einem Arbeitskreis aus Vertretern verschiedener mittelständischer und großer Unternehmen unterstützt. Mit der Durchführung beauftragt war die Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH (IW Consult).

Alle an der Untersuchung Beteiligten verstehen den Aufbau einer verlässlichen Statistik zu den Investitionen der Unternehmen in akademische Bildung als *work in progress*. Die vorliegende Untersuchung ist in diesem Sinne ein erster Baustein. Viele definitorische Unschärfen und eine Reihe von methodischen Problemen der Befragungstechnik und der Hochrechnung waren zu klären. Die bis jetzt gefundenen Lösungen müssen und sollen Gegenstand einer lebhaften Diskussion werden. Die Erträge dieser Debatte werden dazu beitragen, eine zweite Befragung qualitativ weiterzuentwickeln.

# 2

## Konzeption, Durchführung und Methodik der Auswertung

### 2.1 Konzeption der Erhebung

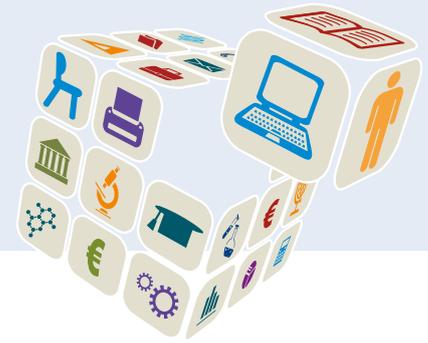
Die vorliegende Studie zu den Investitionen der Wirtschaft in die akademische Ausbildung entstand wie folgt:

- Im Sommer 2007 führten Stifterverband und IW Köln anhand von ausführlichen Interviews mit Unternehmen und Hochschulen eine Machbarkeitsstudie zum Beitrag der Wirtschaft zur Hochschullehre durch.
- Ausgehend von diesen ersten Ergebnissen wurde eine repräsentative Onlinebefragung von Unternehmen auf den Weg gebracht. 2008 wurde daraufhin ein Arbeitskreis mit Vertretern verschiedener Unternehmen gegründet, um die in der Machbarkeitsstudie definierten Probleme zu bearbeiten.
- Gemeinsam mit dem Arbeitskreis wurde ein Fragebogen entwickelt, der von einigen Arbeitskreisteilnehmern 2009 im Unternehmen getestet wurde. Parallel dazu wurden im Zukunftspanel der IW Consult erste repräsentative Daten zur Häufigkeit des Unternehmensengagements erhoben. Anhand dieser ersten Testläufe wurden wesentliche Eckpunkte für den Aufbau des Fragebogens und der Stichprobe entschieden.
- Im Frühsommer 2010 befragte die IW Consult im Auftrag von Stifterverband und IW Köln 10.000 Unternehmen zu ihren Investitionen in die akademische Bildung. Die IW Consult erstellte nach Datenprüfung und Hochrechnung einen ersten Auswertungsbericht, der mit den Mitgliedern des Arbeitskreises diskutiert wurde. Auf der Grundlage des Datenberichtes und des Beitrags des Arbeitskreises entstand die vorliegende Studie.
- Parallel zur Unternehmensbefragung wurden Unternehmen gebeten, Auskunft über ihr Engagement in bestimmten Bereichen der akademischen Bildung zu geben. Diese Praxisbeispiele sollen die Ergebnisse der Befragung illustrieren und gehen zum Teil über den engen Rahmen der quantitativen Befragung hinaus. So werden u. a. auch Aktivitäten von Unternehmensstiftungen oder Vergünstigungen für Studierende dargestellt, die in der Unternehmensbefragung nicht erfasst wurden. Die Beispiele werden im Kapitel 4 wiedergegeben.

Auf einige grundsätzliche konzeptionelle Fragestellungen der Untersuchung soll im Folgenden näher eingegangen werden.

#### Eigennützige Investitionen oder gemeinnützige Förderung

Der Arbeitskreis definierte, welche Art des finanziellen Engagements erfasst werden sollte. Sollte der Fokus eher auf der Gemeinnützigkeit liegen und nur finanzielle Zuwendungen berücksichtigen, die man landläufig nicht mit einem konkreten Nutzen für das Unternehmen verbindet wie beispielsweise Spenden? Oder sollte grundsätzlich jede Form von finanziell quantifizierbarer Aufwendung für die Hoch-



schul Ausbildung erfasst werden, selbst wenn diese als Investition in die Personalrekrutierung oder in sonstige Unternehmensbelange gelten könnte?

Der Blick in die Literatur zur Wissenschaftsförderung und die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie konnten bei dieser Entscheidung nicht helfen. Die Grenzen zwischen uneigennützigem Mäzenatentum und unternehmensbezogenen, zielgerichteten Investitionen erwiesen sich sowohl in der Fachliteratur als auch in der Unternehmensrealität als fließend.

So zeigt eine Befragung der 500 größten Aktiengesellschaften zu ihren Spendenmotiven, dass die Image- und Beziehungspflege in der Region am wichtigsten ist. An zweiter Stelle folgt die Nachwuchsrekrutierung. Mit ihrer Spendenaktivität verbinden die Unternehmen somit die Hoffnung, durch ein positives Image die Aufmerksamkeit von potenziellen Nachwuchskräften zu gewinnen (PWC, 2007, 11). Uneigennützigkeit und Eigennutz sind in diesem Fall eng verwoben. Das gilt auch bei einer umgekehrten Reihenfolge der Motive: So zeigten die Interviews in der Machbarkeitsstudie, dass Praktika zwar in erster Linie angeboten werden, um Nachwuchskräfte zu gewinnen. Gleichzeitig verstehen die Unternehmen die Bereitstellung von Praktikantenplätzen aber auch als einen allgemeinen Beitrag zur Verbesserung des Praxisbezugs in der Lehre.

Besonders deutlich wird die enge Verflechtung von Engagement für die Allgemeinheit und Zukunftssicherung des Unternehmens, wenn es um die Verbesserung der Infrastruktur in der Hochschulausbildung geht. Gebäude und Maschinen werden finanziert oder zur Verfügung gestellt, weil staatliche Mittel knapp sind und die Ausbildung von Fachkräften in dem jeweiligen spezifischen Bereich sonst gefährdet wäre. Erneut geht es um die Rekrutierung, aber gleichzeitig auch um die Rolle des Unternehmens als *corporate citizen*, der sich für eine funktionierende öffentliche Infrastruktur verantwortlich fühlt.

Das finanzielle Engagement der Unternehmen ist eigennützig und fördernd zugleich. Weder der Begriff Förderung noch der Begriff Investition kann diesem Doppelcharakter letztendlich gerecht werden. Ausschlaggebend für die Wahl des Investitionsbegriffs war die Annahme, dass die Sicherung des Fachkräftenachwuchses das einflussreichste Motiv für das Engagement in der akademischen Bildung ist – eine Hypothese, die durch die vorliegende Befragung bestätigt wurde.

## Abgrenzung von Forschung und Entwicklung

Wo verläuft die Grenze zwischen Forschung und Lehre? Eine genaue Trennung von Forschung und Lehre ist oftmals nicht möglich. Dies gilt zum Beispiel sowohl für gemeinsam von Unternehmen und Hochschulen betriebene Institute, in denen gelehrt und gleichzeitig geforscht wird, als auch für Stiftungsprofessuren.

Die amtliche Statistik gibt zu erkennen, dass für diese Unterscheidung noch kein plausibles Verfahren gefunden wurde. In Ermangelung empirischer Daten zur Aufteilung von Lehr- und Forschungsaktivitäten benutzt das Statistische Bundesamt ein Berechnungsverfahren, das eine bestimmte Wechselwirkung zwischen Forschung und Lehre voraussetzt: So basiert der vom Statistischen Bundesamt ermittelte FuE-Koeffizient auf einem Berechnungsmodus, in welchem die Forschungsintensität umso geringer ausfällt, je größer die Anzahl der Studierenden und Absolventen des jeweiligen Basisjahres ist (Statistisches Bundesamt, 2007, 8). Studien des Wissenschaftsrates zeigen demgegenüber einen positiven linearen Zusammenhang zwischen der Anzahl der mit Erfolg bestandenen Prüfungen pro Professor und der Höhe der Drittmittel pro Professor (Wissenschaftsrat, 2000, 43).

Bei der vorliegenden Untersuchung wurden die Unternehmen danach gefragt, wie sie finanziell, materiell und personell die Hochschulen in der akademischen Bildung unterstützen. Es wurden Spenden mit dem Zweck der akademischen Bildung erfragt, aber nicht mit einer ausschließlichen Zweckbindung für Bildung. Ausgaben, die explizit für Forschung vorgesehen sind, wurden nicht berücksichtigt.

Damit ergänzt die vorliegende Befragung die FuE-Statistik der Wissenschaftsstatistik, welche die Ausgaben der Unternehmen für Forschung und Entwicklung erhebt, u. a. auch für FuE an Hochschulen. Die beiden Erhebungen sind der Form nach überschneidungsfrei. So erfasst die FuE-Erhebung Mittel der Wirtschaft, die für die Durchführung von Forschungsaufträgen verausgabt werden. Nicht dazu gehören Mittel für Lehre und Studium, für die Hochschulinfrastruktur oder für Personal an Hochschulen, beispielsweise Stiftungsprofessuren. Diese finanziellen Zuwendungen an Hochschulen werden von der vorliegenden Befragung erfasst. Allerdings gibt es zwischen beiden Erhebungen größere Unschärfbereiche, so dass die Statistiken derzeit nur eingeschränkt als vergleichbar einzustufen sind.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass die beiden Statistiken nicht klar getrennt Aussagen zu Ausgaben für Lehre und für Forschung treffen. Vielmehr beschränkt sich die FuE-Statistik auf Auftragsforschung, die Erhebung zu akademischer Bildung erfasst hingegen alle finanziellen Zuwendungen, die auch Lehre und Studium zugute kommen. Während die eine Erhebung sich also nur auf einen Teil der Forschungsausgaben konzentriert, erfasst die andere Erhebung auch Ausgaben, die nicht nur der Bildung zugute kommen. Ein Beispiel dafür sind Stiftungsprofessuren, die lehren und forschen. Diese werden in der FuE-Statistik zwar nicht erfasst, dafür in der Statistik zur akademischen Bildung. Ein anderes Beispiel sind Aufwendungen für Institute in Form von Public-private-Partnerships, also gemeinsamen Instituten von Hochschulen und Unternehmen, an denen zumeist langfristig an aktuellen Forschungsfragen gearbeitet wird und deren Aufgaben sowohl in der Lehre als auch in der Forschung liegen.

## Institutionen der akademischen Bildung und Studierende

Welche Institutionen zählen zur akademischen Bildung? Hier stützt sich die Erhebung auf die amtliche Statistik. Alles das, was die internationale Klassifikation von Bildungseinrichtungen (ISCED) zum Tertiärbereich 5A zählt, wurde in die Untersuchung einbezogen: private und staatliche Universitäten und Fachhochschulen sowie Berufsakademien, soweit sie einen Hochschulabschluss vergeben. Aufwendungen für Studierende und deren Ausbildung wurden einbezogen, wenn sie an einer solchen Institution studieren. Das gilt auch, wenn sie nach einer beruflichen Ausbildung oder einem ersten Hochschulabschluss berufsbegleitend studieren. Bezugsraum für das Engagement der Unternehmen ist Deutschland. Berücksichtigt wurden außerdem Ressourcen, die für ausländische Studierende in Deutschland bereitgestellt wurden. Investitionen, die im Ausland anfallen, wurden nur einbezogen, wenn sie für im Ausland studierende Deutsche vorgesehen waren.

## Unternehmen, Unternehmensstiftungen und -verbände

Aus einer ersten Kurzumfrage zur Förderung der Hochschulausbildung im Frühjahr 2009 war deutlich geworden, dass sich mit rund 15 Prozent nur ein kleiner Anteil der Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern an den Investitionen in die akademische Bildung beteiligt. Gleichzeitig stellen die Unternehmen dieser Größenordnung einen Anteil von 98 Prozent der rund drei Millionen Unternehmen. Um trotz der weniger häufigen Investitionsaktivitäten bei der Hochrechnung der Ergebnisse in ausreichender Zahl aktive kleine Unternehmen zu berücksichtigen und gleichzeitig aber die weitaus häufiger investierenden größeren Unternehmen ausreichend mit einzubeziehen, müsste theoretisch eine sehr große Befragungsstichprobe zusammengestellt werden. Ein solches Vorhaben ist zeitlich und finanziell schwer durchführbar. Vor dem Hintergrund, dass das Gros des finanziellen Engagements von den größeren Unternehmen getragen wird, wurden in die Befragung nur Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeitern einbezogen. In Deutschland gibt es derzeit rund 55.000 Unternehmen dieser Größenordnung.

Weitere definitorische Hürden fanden sich bei der Festlegung des Aktionsradius. Wie sollten Stiftungen der Unternehmen berücksichtigt werden? Wie ist mit den Beiträgen zu verfahren, die die Unternehmen nicht direkt an Hochschulen oder Studierende weitergeben, sondern an Wissenschaft fördernde Einrichtungen?

Die unterschiedlichen finanzierenden Akteure wie Unternehmen, Stiftungen und Wissenschaft fördernde Einrichtungen wurden im Fragebogen berücksichtigt. Die Befragten wurden zunächst gebeten, nur Investitionen anzugeben, die sie direkt tätigen. Um ein vollständiges Bild der Aktivitäten zu erhalten, wurde zusätzlich gefragt, ob die Unternehmen Ressourcen über eine Stiftung oder über andere Dritte, wie beispielsweise Wirtschafts- und Fachverbände, bereitstellen. Im Falle einer Finanzierung über eine Stiftung bestand die Möglichkeit, einen Ansprechpartner bei der jeweiligen Stiftung zu benennen, an welchen dann ein separater Fragebogen gesandt wurde. Die so erhobenen Beträge wurden allerdings nicht in die ermittelte Gesamtsumme eingerechnet, da hier aufgrund geringer Antwortzahlen keine repräsentativen Ergebnisse aus der Befragung erzielt werden konnten.

## Zuständigkeiten für akademische Bildung in den Unternehmen

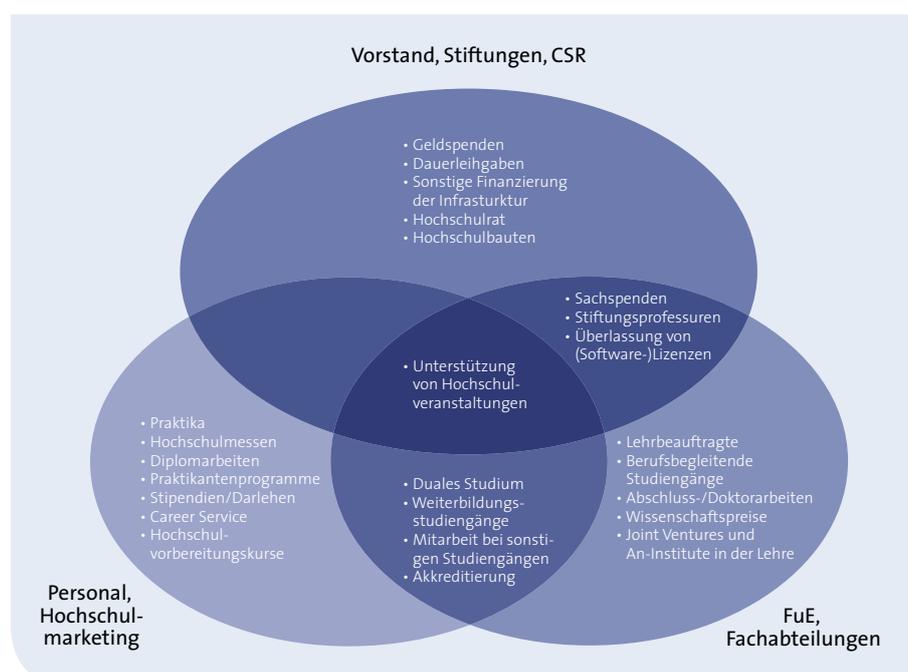
Schon in der Machbarkeitsstudie hatte sich herausgestellt, dass in den Unternehmen zahlreiche Abteilungen in der Förderung akademischer Bildung aktiv waren. Dass sich die Aktivitäten nicht überschneidungsfrei den drei Unternehmensbereichen Vorstand/CSR, Personalabteilung und Fachabteilungen zuordnen ließen, erwies sich als Problem.

Zum Teil zeigten sich doppelte oder gemeinsame Zuständigkeiten. Von Einzelfällen abstrahierend lässt sich nach den Ergebnissen der Machbarkeitsstudie und der Erfahrungen im Arbeitskreis die folgende Zuordnung von hochschulbezogenen Aktivitäten und Unternehmensbereichen erstellen (siehe Abbildung 2).

Was die Verfügbarkeit der Informationen über die Fülle der Aktivitäten anbelangt, so stellte sich die fehlende Zentralisierung der Informationen als ein Defizit heraus, das für die Konzeption der empirischen Studie besondere Probleme aufwerfen sollte. Bei den meisten Unternehmen fehlt eine zentrale Koordinierung der Aktivitäten und damit auch der Informationsaustausch zwischen den einzelnen Unternehmensbereichen.

Darüber hinaus haben Zweigniederlassungen oder sonstige Teileinheiten bei etlichen Unternehmen ein hohes Maß an Autonomie, sodass auch die Kooperationen mit Hochschulen in Eigenverantwortung dezentral organisiert und finanziert werden. Das schließt nicht aus, dass parallel zu den Teileinheiten eine Unternehmenszentrale Wissenschaftskontakte und Studierendenförderung durchführt.

**Abbildung 2: Hochschulbezogene Aktivitäten von Unternehmen und zuständige Unternehmensbereiche**



Auch wenn erkannt wird, dass die übergreifende Planung eines Budgets für die Investitionen in Wissenschaft und Lehre strategisch sinnvoll ist, so führte diese Erkenntnis bislang nur bei einer Minderheit der Unternehmen zu einem koordinierten Vorgehen. Insgesamt handeln die verschiedenen Bereiche der Unternehmen weitgehend autonom. Das Problem einer fehlenden Koordinierung der Praxisbeziehungen zeigt sich im Übrigen auch auf der Hochschuleseite (Pasternack et al., 2008, 105).

Bereits in der Machbarkeitsstudie wurde von den Unternehmen signalisiert, dass die Erhebung und Quantifizierung aller Investitionsaktivitäten zu einem hohen internen Arbeitsaufwand führt. Diese Feststellung wurde mit den von den Arbeitskreismitgliedern durchgeführten Testläufen des vorläufigen Fragebogens bestätigt. Es wurde befürchtet, dass sich aufgrund des hohen Zeitaufwands die Beteiligung der Unternehmen verringert und diese dann nur Angaben zu Teilen ihres Engagements für akademische Bildung machen könnten. Aufgrund der mangelnden Verfügbarkeit der Informationen muss daher eher von einer Untererfassung der Unternehmensaktivitäten ausgegangen werden.

## Handlungsfelder

Was ist als Engagement der Wirtschaft in die akademische Bildung zu verstehen? Die Machbarkeitsstudie und die Arbeitskreismitglieder zeigten zunächst eine Fülle von hochschulbezogenen Aktivitäten von Unternehmen auf (siehe Abbildung 3).

Aus diesen Aktivitäten wurden jene ausgewählt, die a) der akademischen Bildung zuzurechnen waren und über die b) Informationen in den Unternehmen mit vertretbarem Aufwand generiert werden konnten.

### Abbildung 3: Hochschulbezogene Aktivitäten von Unternehmen im Bereich Bildung



In die Befragung wurden die folgenden acht Bereiche einbezogen:

Investitionen in Hochschulen:

1. Finanzielle Zuwendungen
2. Sach- und Dienstleistungsspenden
3. Stiftungsprofessuren

Investitionen in Studierende:

4. Duales Studium
5. Praktika
6. Studium der Mitarbeiter
7. Stipendien
8. Weitere Aktivitäten (Abschlussarbeiten, Promotionen, Lehrbeauftragte u. a.)

Die Mitwirkung von Unternehmensvertretern in der Akkreditierung und in Hochschulräten wurde nicht in die Befragung einbezogen, da dies überwiegend als ehrenamtliche Tätigkeit aufgefasst wurde. Ein Beispiel für ein solches Engagement, das durchaus mit Kosten verbunden ist, gibt das Interview mit Michael Klett, dem Hochschulratsvorsitzenden der Universität Würzburg auf Seite 65.

## Quantifizierung und monetäre Bewertung

Als Grundprinzip für die Betrachtung wurde für die vorliegende Befragung die Ausgabenperspektive gewählt. Das bedeutet, dass nur Ausgaben für eine bestimmte Investition berücksichtigt werden und nicht deren Erträge. So werden nur die Kosten für Praktika erhoben, aber keine Gegenrechnung der Arbeitsleistung der Studierenden vorgenommen. Damit orientiert sich die Befragung an der Wissenschaftsstatistik der unternehmerischen FuE-Ausgaben. Bei der Erfassung der Ausgaben für Forschung und Entwicklung werden die mit der Auftragsforschung erzielten Erträge nicht mit den Aufwendungen verrechnet.

Bei einigen Investitionsarten in akademische Bildung zeichnete es sich in der Vorbereitung der Befragung ab, dass es für viele Unternehmen nur schwer möglich sein würde, den Umfang des Engagements und die Höhe des Mitteleinsatzes zu quantifizieren. Der Fragebogen wurde daher mit drei Informationstiefen konzipiert: Zunächst wurde gefragt, ob eine bestimmte Investitionsaktivität im Unternehmen stattfindet. Auf einer zweiten Abfragestufe wurde nach der Häufigkeit der vorgenommenen Investition gefragt. Wenn diese beiden ersten Informationsstufen gegeben waren, wurde nach dem eingesetzten finanziellen Betrag gefragt (siehe dazu Abschnitt 2.2 zur Durchführung der Erhebung). Dabei wurde die Möglichkeit eingeräumt, Schätzwerte anzugeben.

Trotz dieser Konzeption gab es einige Quantifizierungsprobleme. So sollten bei den Aufwendungen für eine Mitwirkung in der Lehre auch der personelle Einsatz und die Sachkosten wie Kosten für Labor-, Maschinen- oder Prüfstandnutzung beziffert werden, die in den Unternehmen aber nicht durchweg verfügbar waren. Den Unternehmen wurde deshalb die Alternative eröffnet, den Aufwand entweder in Personentagen oder in konkreten Eurobeträgen anzugeben. Bei der Umrechnung der Personentage in Eurobeträge wurde in der Auswertung und Hochrechnung der Ergebnisse auf die statistischen Durchschnittswerte der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) zurückgegriffen.

Auch Aufwendungen für Abschlussarbeiten waren schwer zu ermitteln, da sie meistens mit einem Aufenthalt im Unternehmen verbunden sind und deshalb nur mit Mühe von den Aufwendungen für Praktika abzugrenzen sind. Zu den Aufwendungen für Lehrbeauftragte liegen vollständige Informationen zumeist nur in den Fällen vor, in denen Unternehmen ihre Mitarbeiter explizit beauftragen, Lehraufträge an der Hochschule zu übernehmen. In der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen ist mitunter bekannt, dass Mitarbeiter als Lehrbeauftragte aktiv sind, aber die Anzahl der Lehrbeauftragten und die damit verbundenen Ausgaben, so die Übernahme von Reisekosten, können nicht beziffert werden.

Bei den Sachspenden war insbesondere die monetäre Bewertung der kostenfreien Bereitstellung von Software problematisch. Allein die Angaben der vergleichsweise kleinen Anzahl von Softwarefirmen in der Machbarkeitsstudie summierten sich bei einer Bewertung in Marktpreisen auf eine Summe von über einer Milliarde Euro. Gleichzeitig wurde deutlich, dass die Unternehmen diese Beträge intern nicht als Ausgaben verbuchen. Damit ergab sich die widersprüchliche Situation, dass einerseits eine für die Informatikausbildung umfangreiche Sachleistung stattfand, andererseits aber dafür in den Unternehmen kalkulatorisch keine Kosten in Höhe der Marktpreise anfielen.

Aufgrund der beschriebenen Probleme wurden Lehrbeauftragte und Abschlussarbeiten hinsichtlich der Häufigkeit ihres Vorkommens abgefragt, aber aus der anschließenden finanziellen Quantifizierung herausgenommen. Auch bei den Softwarespenden wurde von einer finanziellen Quantifizierung abgesehen. Insgesamt wurden die folgenden Investitionen nicht in die Berechnung der Ausgaben einbezogen:

- Finanzielle Zuwendungen über Dritte
- Mitwirkung bei Akkreditierung und Hochschulrat
- Studiendarlehen
- Softwarespenden
- Lehraufträge
- Abschlussarbeiten/Promotionen
- Akademische Bildung im Ausland

In dem Maße, wie in den Unternehmen das interne Controlling in diesem Bereich künftig ausgebaut wird, wird es leichter werden, bei der Abfrage der Aufwendungen stärker ins Detail zu gehen.

## 2.2 Durchführung der Erhebung

### Fragebogen

Auf Grundlage der vorangegangenen Überlegungen wurde ein Fragebogen konzipiert. Die Messung der erforderlichen Informationen zur Berechnung der Investitionssummen erfolgte in zwei Schritten: Zuerst wurde qualitativ ein Tätigkeitsprofil der Unternehmen erfasst. Anschließend wurde auf quantitativer Ebene der Ressourceneinsatz ermittelt. Des Weiteren wurden Strategien, Entwicklung und Motive der unternehmerischen Investitionen in akademische Bildung abgefragt. Ergänzend beinhaltete der Fragebogen allgemeine Angaben zum Unternehmen. Dabei wurde die Struktur der Unternehmen (Mitarbeiter, Umsatz, Branche, Vorhandensein von Stiftungen zur Förderung von Bildung/Wissenschaft) aufgezeichnet.

Das abgefragte Tätigkeitsprofil zeigt eine Investitionsmatrix für jedes Unternehmen und bietet einen Überblick über die Investitionsarten in den Unternehmen. Durch die anschließend erfassten Informationen können die Häufigkeit der verschiedenen Investitionen und der jeweilige Ressourceneinsatz beschrieben werden. Zudem wird ersichtlich, ob Unternehmen bestimmte Hochschularten und Fachrichtungen bei der Förderung bevorzugen, ob sie bestimmte Auswahlkriterien bei der Auswahl der Hochschulen haben und welche Investitionsmotive zugrunde liegen.

Die Umfrage erfolgte anhand eines Onlinefragebogens. Die Teilnehmer konnten die Befragung jederzeit unterbrechen und die Befragung zu einem späteren Zeitpunkt an der gleichen Stelle fortsetzen oder abbrechen. Bei dem Thema der Befragung war zu erwarten, dass die Teilnehmer Nachfragen haben. Die Unternehmen hatten deshalb während der Feldphase telefonisch oder per E-Mail die Möglichkeit, offene Fragen zu klären oder die Teilnahme abzusagen.

Der Onlinefragebogen ermöglichte, auf die oben erwähnte fehlende Zentralisierung der Informationen zu reagieren und mehrere Experten in einem Unternehmen einzubeziehen. In jedem Fall wurden die Einzelergebnisse zu einem Gesamtergebnis verdichtet und dem zentralen Ansprechpartner für einen Plausibilitätscheck vorgelegt.

## Stichprobe

Die Stichprobe der Befragung umfasst Unternehmen mit mehr als 49 Beschäftigten aus allen Branchen. In Deutschland gibt es laut Unternehmensregister in dieser Größenklasse ca. 55.000 Unternehmen. Aus dieser Grundgesamtheit wurde eine nach Branchen- und Größenklassen geschichtete Zufallsauswahl von 10.000 Unternehmen gezogen, die sogenannte Bruttostichprobe.

Zunächst wurde jedes der 10.000 Unternehmen telefonisch kontaktiert, um die Teilnahmebereitschaft sowie geeignete Ansprechpartner mit der zugehörigen E-Mail-Adresse zu ermitteln. Diese Ansprechpartner bekamen den Onlinefragebogen zugesandt. Aus der Befragung ergaben sich 1.118 auswertbare Fragebögen, die sogenannte Nettostichprobe. Differenziert nach Unternehmensgröße und Branche beteiligten sich an der Befragung 172 Industrieunternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern und 290 Industrieunternehmen ab 250 Mitarbeiter. Von den Dienstleis-

**Tabelle 1: Anzahl der befragten Unternehmen in der Stichprobe**

	Alle	Dienstleistungen	Industrie und Bauwirtschaft
<b>50 bis 249 Mitarbeiter</b>	413	241	172
<b>ab 250 Mitarbeiter</b>	705	415	290
<b>Gesamt</b>	1.118	656	462

**Tabelle 2: Mitarbeiterzahl in der Stichprobe und der Grundgesamtheit**

	Stichprobe		
	50 bis 249 Mitarbeiter	ab 250 Mitarbeiter	Gesamt
<b>Alle</b>	48.625	3.031.445	3.080.070
<b>Dienstleistungen</b>	28.683	1.695.902	1.724.585
<b>Industrie und Bauwirtschaft</b>	19.942	1.335.543	1.355.485
	Grundgesamtheit (Unternehmensregister)		
	50 bis 249 Mitarbeiter	ab 250 Mitarbeiter	Gesamt
<b>Alle</b>	5.044.413	10.246.119	15.290.532
<b>Dienstleistungen</b>	3.139.991	6.140.037	9.280.028
<b>Industrie und Bauwirtschaft</b>	1.904.422	4.106.082	6.010.504

Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband, Statistisches Bundesamt

tungsunternehmen antworteten 241 Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern und 415 Unternehmen ab 250 Mitarbeiter (siehe Tabelle 1).

Die antwortenden Unternehmen weisen insgesamt rund drei Millionen Mitarbeiter auf. Die antwortenden Industrieunternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern beschäftigen 19.942 Personen, die Industrieunternehmen ab 250 Mitarbeiter 1.335.543 Personen. In den Dienstleistungsunternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern finden sich 28.683 Beschäftigte, in den Unternehmen ab 250 Mitarbeiter 1.695.902 Beschäftigte. Insgesamt deckt die Stichprobe damit rund ein Fünftel aller Mitarbeiter in der Grundgesamtheit der befragten Unternehmen ab, wobei die Abdeckung in den Großunternehmen deutlich höher ist als in den mittleren Unternehmen (siehe Tabelle 2).

## 2.3 Methode der Auswertung

Die Auswertung umfasste auf dem Weg von den Rohdaten zur vorliegenden Befragungsstatistik mehrere Schritte. Im Rahmen von Postbefragungsanpassungen wurden vor allem Extremwertbereinigungen vorgenommen und fehlende Werte aufgefüllt. Um zu repräsentativen Ergebnissen zu gelangen, wurden Hochrechnungsmodelle angewendet und die Nonresponse-Verzerrung korrigiert.

Die aus der Befragung gewonnenen quantitativen Rohdaten wurden auf Extremwerte überprüft. Werte, die unplausibel erschienen, wurden durch plausible Werte ersetzt. Ein Beispiel für einen Extremwert ist die durchschnittliche jährliche Vergütungsangabe für einen dual Studierenden (Ausbildung plus Studium) von 250.000 Euro. Dieser unplausible Wert wurde durch den durchschnittlichen Vergütungsaufwand für einen dual Studierenden ersetzt, wobei die Extremwerte nicht in die Berechnung des Mittelwertes eingingen. Bei anderen Antworten war ebenfalls offensichtlich, dass die Beantworter monatliche und jährliche Aufwendungen

verwechselt haben. Diese wurden durch entsprechende Umrechnungen ersetzt. In Einzelfällen wurde mit den Unternehmen telefonisch Rücksprache gehalten, um Extremwerte zu identifizieren.

Fehlende Werte wurden teilweise durch entsprechende Durchschnittswerte ersetzt. Hat zum Beispiel ein Unternehmen angegeben, dass seine Mitarbeiter studieren und vom Unternehmen unterstützt werden, jedoch ohne Angaben zur Höhe der Aufwendungen zu machen, so wurde dieser fehlende Wert durch eine durchschnittliche Unterstützungsleistung ersetzt. Dabei berechnete sich die durchschnittliche Unterstützungsleistung aus den Angaben aller Unternehmen, also auch solcher ohne studierende Mitarbeiter. Durch dieses vorsichtige Vorgehen wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass Unternehmen, die keine Angabe gemacht haben, eventuell keinen Nachweis über die Höhe der Investitionen erbringen konnten.

### Hochrechnung und Nonresponse-Befragung

Eine Hochrechnung ist erforderlich, weil keine Vollerhebung der Grundgesamtheit vorliegt. Gleichwohl ist es möglich, aus der Stichprobe zu lernen, wie sich die Gesamtheit der Unternehmen verhält. Hilfreich dabei ist, dass aus der Stichprobe beispielsweise ein Durchschnitt gebildet werden kann, wie viele Praktikanten rechnerisch auf einen Mitarbeiter kommen. Unter der Annahme, dass bei einer hinreichend großen Stichprobe dieser Wert dem der Grundgesamtheit entspricht, kann durch Multiplikation mit der Mitarbeiterzahl in allen Unternehmen die Anzahl der Praktikanten in der Grundgesamtheit bestimmt werden. Auf diesem Wege können mit der Hochrechnung die Angaben der Nettostichprobe auf die Grundgesamtheit übertragen werden. Dabei wurde ein Hochrechnungsmodell mit vier Zellen angewendet (50 bis 249 Mitarbeiter und ab 250 Mitarbeiter; Industrie und Dienstleistungen), wobei für jede Zelle ein eigener Hochrechnungsfaktor bestimmt wurde.

Die Hochrechnung über die Mitarbeiterzahl kommt bei allen quantitativen Größen zum Einsatz. Die Frage lautet zunächst, was die gesamte Wirtschaft macht. Die qualitativen Größen werden dagegen mit der Unternehmensanzahl gewichtet. Hier lautet die Frage, welcher Anteil der Unternehmen was macht. Ein sehr großes Unternehmen hat bei diesem Vorgehen das gleiche Gewicht wie ein Unternehmen mit 50 Mitarbeitern. Da die meisten Unternehmen der Grundgesamtheit zwischen 50 und 249 Mitarbeiter aufweisen, bestimmten diese Unternehmen den prozentualen Gesamtwert bei den qualitativen Variablen. Dieses Verfahren wurde etwa angewendet, um zu ermitteln, welcher Prozentsatz der Unternehmen in die akademische Bildung investiert.

Die Hochrechnung setzt voraus, dass der Mittelwert der Stichprobe nicht verzerrt ist. In den Diskussionen des Arbeitskreises wurde als ein mögliches Problem erkannt, dass sich schwerpunktmäßig diejenigen Unternehmen an der Onlinebefragung beteiligen könnten, die sehr aktiv in die akademische Bildung investieren. Bei einer Hochrechnung der Befragungsergebnisse auf die Gesamtheit der Unternehmen in Deutschland würde eine überdurchschnittlich häufige Beteiligung von viel investierenden Unternehmen zwangsläufig zu unangemessen hohen Ergebnissummen führen.

Die Befragungsergebnisse aus dem Sommer 2010 wurden mit den ersten repräsentativen Ergebnissen zur Häufigkeit des Unternehmensengagements aus dem

**Tabelle 3: Anzahl der befragten Unternehmen in der Nonresponse-Stichprobe**

	Alle	Dienstleistungen	Industrie und Bauwirtschaft
<b>50 bis 249 Mitarbeiter</b>	414	225	189
<b>ab 250 Mitarbeiter</b>	478	252	226
<b>Gesamt</b>	892	477	415

Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband

Jahr 2009 verglichen. Dabei wurde schnell deutlich, dass sich aktiv investierende Unternehmen an der speziellen Befragung zum Engagement in die akademische Bildung überdurchschnittlich beteiligt haben. Entsprechend zu hoch fällt bei einer Hochrechnung auf alle Unternehmen das Engagement aus. Um diese positive Verzerrung zu korrigieren, wurden die Nichtteilnehmer nochmals gesondert befragt. Sie sollten angeben, ob sie auf andere Art in die akademische Bildung investieren.

Die Nonresponse-Stichprobe der vorliegenden Untersuchung besteht aus 892 befragten Unternehmen, die bei der ursprünglichen Befragung die Antwort verweigert haben. Die Stichprobe unterteilt sich in 189 mittlere Industrieunternehmen (50 bis 249 Mitarbeiter), 226 große Industrieunternehmen (250 und mehr Mitarbeiter) sowie in 225 mittlere und 252 große Dienstleistungsunternehmen (siehe Tabelle 3).

Hierbei wurde das geringere Engagement der Nichtteilnehmer deutlich. So geben in der Stichprobe über 80 Prozent der befragten mittleren Industrieunternehmen an, aktiv zu sein. In der Nonresponse-Stichprobe waren es lediglich rund 57 Prozent. Durch die gemeinsame Betrachtung der Antworten der Teilnehmer und Nichtteilnehmer konnte anschließend das unverzerrte Engagement ermittelt werden. Aufgrund der Stichprobengrößen kann daher davon ausgegangen werden, dass in der Grundgesamtheit rund 58 Prozent dieser Unternehmen aktiv die akademische Bildung unterstützen. Der Korrekturfaktor wurde anschließend aus dem Verhältnis des unverzerrten Engagements zu den Angaben der Teilnehmer gebildet. Dabei wurden die Korrekturfaktoren multiplikativ mit den Hochrechnungsfaktoren verknüpft.

## 3

# Umfang der Investitionen

## Häufigkeit der Investitionen

Gegenwärtig investieren rund sechs von zehn Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeitern in die akademische Bildung (siehe Abbildung 4).

Je nach Branchenzugehörigkeit und Mitarbeiterzahl sind die Unternehmen unterschiedlich häufig engagiert. Besonders aktiv sind die größeren Industrieunternehmen. Nahezu neun von zehn Unternehmen investieren in die akademische Bildung. Bei den kleineren Industrieunternehmen liegt die Beteiligung bei knapp 60 Prozent. Insgesamt engagieren sich in Industrie und Bauwirtschaft 65 Prozent der Unternehmen.

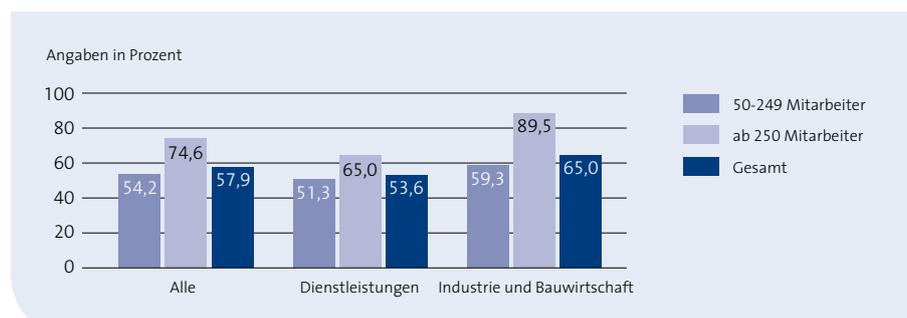
Bei den Dienstleistungsunternehmen stellt jedes zweite Unternehmen Ressourcen für die akademische Bildung bereit. Auch hier zeigt sich ein Unterschied nach Unternehmensgröße, allerdings weniger markant als bei den Industrieunternehmen. Knapp zwei Drittel der größeren Dienstleistungsunternehmen sind aktiv, bei den kleineren ist es jedes zweite.

Mit Abstand am häufigsten fließen Mittel in die Bereitstellung von Praktikantenplätzen. Hier ist nahezu jedes zweite Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeitern aktiv (siehe Abbildung 5).

Am zweithäufigsten wird in das Studium von Mitarbeitern investiert. Bei jedem dritten Unternehmen zeigt sich, dass akademische Bildung nicht mit dem Erstabchluss endet.

Den strukturierten Wechsel von Theorie und Praxis innerhalb des Studiums unterstützen 22 Prozent der Unternehmen, indem sie in das Duale Studium investieren.

**Abbildung 4: Anteil der investierenden Unternehmen**



Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband



## Gesamtumfang der Investitionen

Insgesamt belaufen sich die Investitionen für finanzielle Zuwendungen, Sach- und Dienstleistungsspenden, Stiftungsprofessuren, Duales Studium, Praktika, Stipendien und das Studium der eigenen Mitarbeiter in allen Unternehmen ab 50 Mitarbeitern auf rund 2,2 Milliarden Euro.

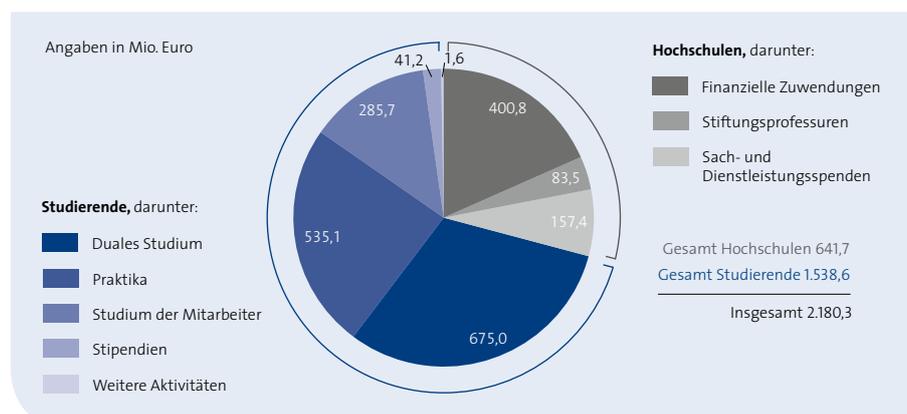
Die Investitionen von Unternehmen fließen in zwei Richtungen: an Hochschulen und an Studierende. Die Hochschulen erhielten im Jahre 2009 rund 642 Millionen Euro für die Einrichtung von Stiftungsprofessuren und als Finanz- und Sachspenden für die Lehre (siehe Abbildung 6). Zum Vergleich: In die Forschung an Hochschulen investieren Unternehmen laut Wissenschaftsstatistik des Stifterverbandes rund 1,09 Milliarden Euro. Noch mehr investieren die Unternehmen in Studierende selbst. Für die Ausbildung und Vergütung von dual Studierenden und studentischen Praktikanten, die Übernahme von Studiengebühren und für Stipendien gaben die Unternehmen rund 1,5 Milliarden Euro aus. Das entspricht rund 80 Prozent der Summe dessen, was der Staat für BAföG ausgibt.

Von den rund 1,5 Milliarden Euro, die in Studierende investiert werden, werden 675 Millionen Euro für Duale Studiengänge mobilisiert. Der zweite große Investitionsblock sind Ausgaben für Praktikumsplätze für Studierende. Für das Studium der Mitarbeiter wenden Unternehmen rund 285 Millionen Euro auf. Stipendien kosten die Unternehmen über 40 Millionen Euro pro Jahr.

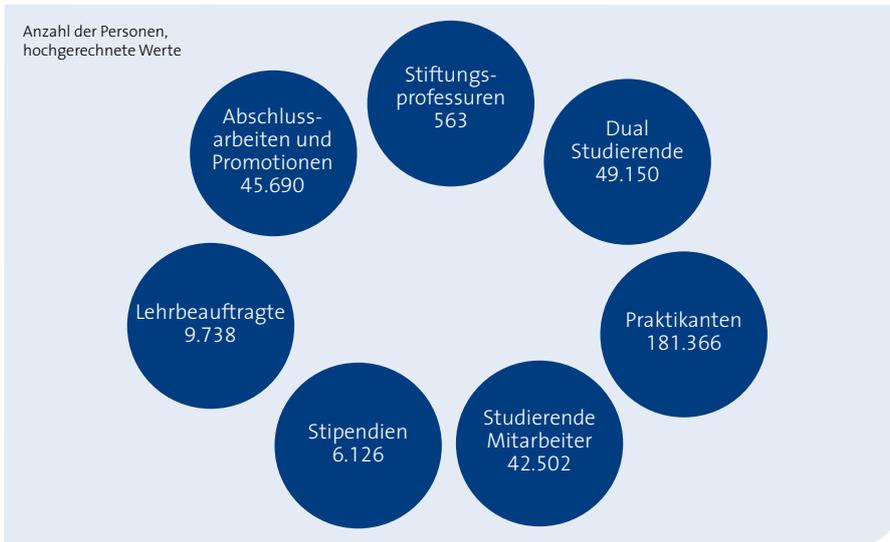
Für die Hochschulen wendeten die Unternehmen im Jahr 2009 rund 642 Millionen Euro auf. Die Zuwendungen an Hochschulen setzen sich aus den finanziellen Zuwendungen (rund 400 Millionen Euro), gespendeten Sach- und Dienstleistungen (157,4 Millionen Euro) und den Zuwendungen für Stiftungsprofessuren (83,5 Millionen Euro) zusammen.

Den größten Anteil an den Gesamtinvestitionen mit 31 Prozent der rund 2,2 Milliarden Euro hat das Duale Studium. An zweiter Stelle stehen mit einem Anteil von 25 Prozent die Praktika. Ein knappes Fünftel der Gesamtsumme geht als finanzielle

**Abbildung 6: Investitionen der Unternehmen in die akademische Bildung 2009**



Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband

**Abbildung 7: Investitionen in Studierende und Lehrende 2009**

Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband

Zuwendung an die Hochschulen. Für die hochschulbezogene Weiterqualifizierung der Mitarbeiter werden 13 Prozent der Ausgaben aufgewendet. Sach- und Dienstleistungsspenden haben einen Anteil von sieben Prozent. Auf die Einrichtung von Stiftungsprofessuren entfallen vier Prozent. Für Stipendien für Studierende setzten die Unternehmen zwei Prozent der Gesamtaufwendungen ein. Der Anteil weiterer Aktivitäten liegt bei deutlich unter einem Prozent.

Bezogen auf die Anzahl der Personen, für die Ressourcen aufgebracht wurden, stehen die Praktika an erster Stelle. Für insgesamt 181.366 Studierende stellten die Unternehmen Praktikumsplätze und die damit verbundene Betreuung und Vergütung zur Verfügung. Im Rahmen des Dualen Studiums betreuten die Unternehmen knapp 50.000 Studierende während der Praxisphasen und stellten Ressourcen für die Vergütung bereit. Nicht ganz so hoch wie die Studierendenzahl im Dualen Erststudium liegt mit rund 43.000 die Anzahl der Mitarbeiter, die sich nach einem ersten Studienabschluss oder einer beruflichen Ausbildung mit Unterstützung ihres Arbeitgebers an der Hochschule weiterbildeten. Stipendien wurden für insgesamt 6.126 Studierende zur Verfügung gestellt. Für mehr Studienkapazitäten sorgten die Unternehmen, indem sie insgesamt 563 Stiftungsprofessuren einrichteten.

Rund 46.000 Absolventen wurde die Möglichkeit geboten, im Rahmen ihrer Abschluss- oder Doktorarbeit ein Problem aus dem Unternehmensalltag zu behandeln. Bezogen auf den Prüfungsjahrgang 2009 nutzte jeder achte diese Möglichkeit. Allerdings sind die damit verbundenen Aufwendungen der Unternehmen aus methodischen Gründen nicht erhoben worden. Zu den ebenfalls aus methodischen Gründen nicht erhobenen Beträgen zählen die Aufwendungen für Lehrbeauftragte aus Unternehmen. Nach Angaben der Unternehmen ergänzten im Jahr 2009 rund 9.800 Mitarbeiter das Lehrangebot der Hochschulen. Gemessen an den rund 38.000 Lehrbeauftragten, die das Statistische Bundesamt in den wirtschafts-, natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern ausweist, dürfte diese Zahl eine Untergrenze darstellen.

## Investitionen in akademische Bildung im Ausland

Neben den Investitionen in akademische Bildung im Inland, die monetär quantifiziert werden sollte, wurden die Unternehmen auch gefragt, ob sie darüber hinaus auch in akademische Bildung im Ausland investieren. Deren Umfang und Empfänger waren jedoch explizit als Analysegegenstand der Umfrage ausgeschlossen.

Insgesamt fördern zwölf Prozent der Unternehmen auch außerhalb Deutschlands akademische Bildung. Großunternehmen sind dabei deutlich engagierter als kleinere Unternehmen: Während zehn Prozent der Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern im Ausland aktiv sind, liegt der entsprechende Anteil bei Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitern mit 21 Prozent mehr als doppelt so hoch. In der Branchendifferenzierung zeigt sich darüber hinaus, dass akademische Bildungsinvestitionen im Ausland häufiger von der Industrie (25 Prozent) als von Dienstleistungsunternehmen (14 Prozent) vorgenommen werden.

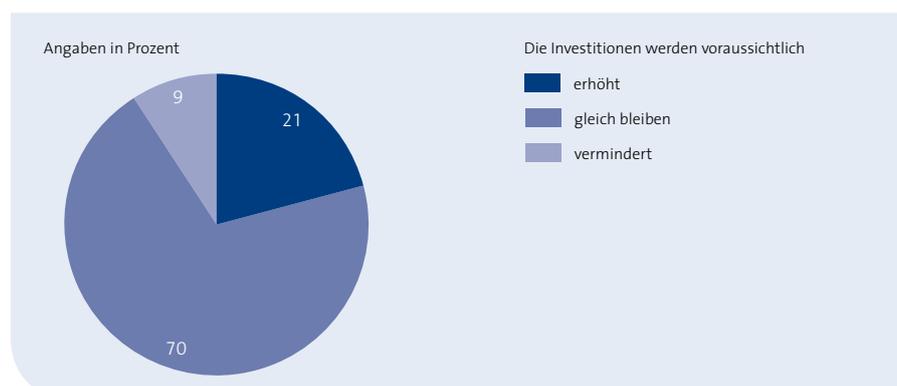
## Investitionspläne für das Jahr 2010

Die Befragungsergebnisse für die verschiedenen Investitionen beziehen sich auf das Jahr 2009. Gleichwohl konnten die Unternehmen zum Befragungszeitpunkt im Sommer 2010 bereits absehen, wie sich ihre Investitionen im weiteren Verlauf des Jahres 2010 entwickeln werden. Die Unternehmen wurden deshalb gefragt, ob sie ihre Investitionen in akademische Bildung im Jahr 2010 erhöhen, auf gleichem Niveau halten oder vermindern werden (siehe Abbildung 8).

Weniger als ein Zehntel der befragten Unternehmen plant, die Ausgaben zu vermindern. Mehr als zwei Drittel wollen ihre Ausgaben unvermindert weiterführen, ein Fünftel plant sogar eine Erhöhung der Investitionen in die akademische Bildung.

Es zeigen sich deutliche Unterschiede nach Größenklassen und Branchenzugehörigkeit: Während knapp zwölf Prozent der kleinen Unternehmen eine Verringerung der Investitionen in Erwägung ziehen, sind es bei den großen Unternehmen lediglich rund drei Prozent. Dagegen will gut jedes vierte Großunternehmen im Jahr 2010 mehr für die akademische Bildung aufbringen. Bei den kleinen Unternehmen zieht

**Abbildung 8: Entwicklung der Investitionen im Jahr 2010**



Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband

dies nur knapp jedes fünfte in Betracht. Eher als die Industrieunternehmen sind die Dienstleister geneigt, ihre Investitionen zu verringern. Bei den Industrieunternehmen planen dies lediglich knapp vier Prozent, bei den Dienstleistern zwölf Prozent. An eine Aufstockung der Aufwendungen denkt jedes vierte Industrieunternehmen, bei den Dienstleistern lediglich jedes fünfte Unternehmen.

# 4

## Acht Handlungsfelder

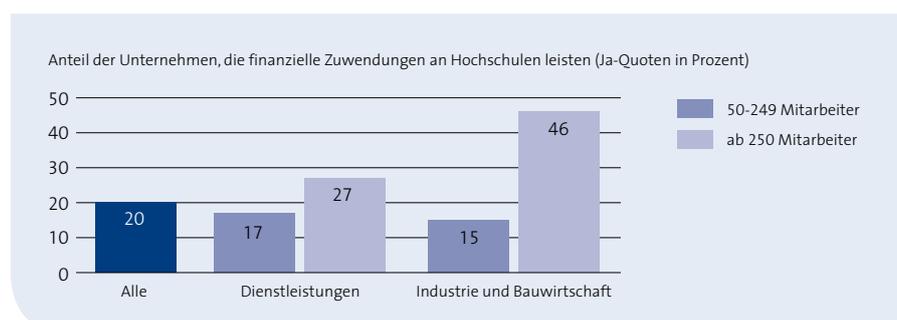
### 4.1 Finanzielle Zuwendungen

Rund 20 Prozent der deutschen Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeitern unterstützen akademische Bildung durch finanzielle Zuwendungen an Hochschulen. Von den Unternehmen mit 50 bis 250 Mitarbeitern spenden zwischen 15 und 17 Prozent für akademische Bildung. Größere Unternehmen beteiligen sich deutlich häufiger: Knapp die Hälfte der Industrieunternehmen und ein gutes Viertel der Dienstleistungsunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern geben den Hochschulen Geld, das für akademische Bildung bestimmt ist (siehe Abbildung 9). Die Höhe der Zuwendungen lag im Jahr 2009 bei 401 Millionen Euro. Das Gros der finanziellen Zuwendungen entfällt dabei auf allgemeine Spenden und Sponsoringbeträge sowie auf die Mitfinanzierung gemeinsamer Einrichtungen von Hochschulen und Unternehmen. Die finanzielle Unterstützung von Stiftungsprofessuren wurde separat abgefragt (siehe Kapitel 4.2).

Finanzielle Zuwendungen der gewerblichen Wirtschaft an Hochschulen erfasst auch die Hochschulfinanzstatistik des Statistischen Bundesamtes, allerdings nicht nach den Zwecken Forschung und Lehre getrennt. Zusammen mit privaten Mitteln für Auftragsforschung, Mitteln von Stiftungen, des Bundes und der Länder, der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie internationaler Organisationen werden sie allgemein als Drittmittel ausgewiesen. Drittmittel werden für Hochschulen wichtiger: Während die in Landeshaushalten und im Bundeshaushalt vorgesehenen Grundmittel von 1998 bis 2008 nur um 23 Prozent zugenommen haben, haben sich die Drittmittel nahezu verdoppelt (siehe Abbildung 10).

Die Drittmittel von privaten Gebern lagen im Jahr 2008 bei 1,57 Milliarden Euro. Davon entfielen 340 Millionen Euro auf Stiftungen, 22 Millionen auf Hochschul-

**Abbildung 9: Finanzielle Zuwendungen**



Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband



# Finanzielle Zuwendungen: Beispiele aus der Praxis

## Lehre und Forschung zum Megathema Energie

**Vier Fakultäten arbeiten an der RWTH Aachen jetzt auf den Gebieten Energieeffizienz und erneuerbare Energien im E.ON Energy Research Center interdisziplinär zusammen. Von gemeinsamen Projekten profitieren ebenso die Forschung wie die Lehre.**

Eine Ausbildungsstätte der Spitzenklasse ist auf dem Campus der RWTH Aachen entstanden: Im E.ON Energy Research Center (ERC) forschen und lehren fünf Professoren aus vier Fakultäten. In zwei Gebäuden stehen moderne Hörsäle, Seminarräume sowie eine 1.000 Quadratmeter große Versuchshalle zur Verfügung. Studenten können hochoberflurige Hochleistungsantriebe für Windkraftanlagen er-

forschen oder die Leistungen von Wärmepumpen und Kältemaschinen optimieren. „Lehre und Forschung profitieren gemeinsam von den immensen Möglichkeiten“, sagt Dr. Markus Ewert, Leiter der Abteilung Neue Technologien bei der E.ON AG in Düsseldorf.

### *Spende, kein Auftrag*

E.ON engagiert sich über zehn Jahre mit 40 Millionen Euro. Das Unternehmen unterstützt drei Stiftungsprofessuren mit der für ihre Arbeit notwendigen Grundausstattung und trägt die Kosten für eine von allen Fakultäten genutzte Werkstatt. „Es handelt sich um eine Spende“, sagt Ewert, „damit wird keine Auftragsforschung finanziert. Alles, was aus dieser Fi-

nanzierung erforscht und erfunden wird, geht in das Eigentum des ERC über. Durch den direkten Kontakt zur Industrie kennen die Forscher auch die aktuellen Probleme aus der Praxis.“

Wichtiges Ziel des ERC ist, interdisziplinäres Denken und Handeln zu fördern. Studenten arbeiten deshalb bei einzelnen Projekten fachübergreifend zusammen. „Effizienz zu verbessern ist ein Nebenziel der Ingenieurstätigkeit, Hauptaufgabe ist ein besseres Leben für die Gesellschaft“, sagt Ewert, „das sind immer mehrdimensionale Fragestellungen, deren Lösung nur im Gesamtkontext zu finden ist.“

## Impulse für Bildungskarrieren

**Mehr als 30 Millionen Euro investierte der Chemiekonzern BASF 2009 in Maßnahmen zur Verbesserung der Bildung in Deutschland.**

Für Spenden, Sponsoring und eigene CSR-Projekte der BASF-Gruppe gab BASF im Geschäftsjahr 2009 rund 48,1 Millionen Euro aus. Zwei Drittel davon (31,5 Millionen Euro) sind Ausgaben für Bildungsmaßnahmen. „Unser Engagement für die akademische Bildung beginnt sehr früh“, sagt Professor Dieter Jahn, Abteilungsdirektor Hochschulbeziehungen und Forschungsplanung bei der BASF SE in Ludwigshafen, „wir unterstützen dabei junge Menschen von der Schule über das Studium bis hin

zur eigenen Lehr- und Forschungstätigkeit an einer Hochschule.“

Am Standort Ludwigshafen hat BASF fünf Schülerlabore eingerichtet, in denen Schüler unter Anleitung von BASF-Experten experimentieren. „Alle Inhalte sind an die Lehrpläne der jeweiligen Klassenstufe angelehnt“, berichtet Jahn. Mehr als 18.000 Kinder und Jugendliche haben 2009 daran teilgenommen. Jahn: „Wir wecken damit das Interesse an Naturwissenschaften, begegnen Vorbehalten und hoffen, dass sich später möglichst viele Jugendliche für eine naturwissenschaftliche Ausbildung entscheiden.“

Vielen Universitäten hilft BASF bei der Realisierung außergewöhnlicher Projek-

te zur Verbesserung der akademischen Bildung. An der TU München unterstützt das Unternehmen zum Beispiel den Studentenaustausch zwischen Singapur und München. Jahn: „Ziel ist eine Internationalisierung der Ausbildung in Deutschland.“

Weitere Initiativen: Durch die Förderung von Kongressen schafft BASF Studenten und Doktoranden ein Podium, auf dem sie ihre Arbeiten präsentieren, diskutieren und sich für eine akademische Laufbahn profilieren können.

Herausragende Nachwuchswissenschaftler werden außerdem mit Unterstützung der BASF in einem „Junior Professional Management Program“ auf ihre Karriere vorbereitet.

## Eine Akademie für Schlüsselkompetenzen

Die Linde AG fördert an der Technischen Universität München mit einer eigenen Akademie die Lehre von Philosophie und Sozialwissenschaften. Für Professor Dr.-Ing. Wolfgang Reitzle, Vorstandschef der Linde AG und Präsidiumsmitglied im Stifterverband, ist dieses Engagement eine Investition in die Zukunftsfähigkeit Deutschlands.



**Warum ist es wichtig, dass neben dem Staat auch die Wirtschaft in die akademische Bildung investiert, Herr Reitzle?**

Eine zukunftsfähige Gesellschaft wird immer auch auf leistungsstarke Universitäten, Hochschulen und Forschungsinstitute gegründet sein. Gerade ein Land wie Deutschland braucht hervorragend ausgebildete junge Menschen, um seine Wettbewerbsfähigkeit zu bewahren. Unternehmen sind Teil der Gesellschaft und tragen dafür eine Mitverantwortung. Diese Verantwortung übernehmen wir sehr gerne.

**Wie engagiert sich die Linde AG auf diesem Gebiet?**

Auf sehr vielfältige Art. Es ist uns beispielsweise wichtig, bereits bei Kindern und Jugendlichen das Interesse an Naturwissenschaften zu wecken. Wir sind aktives Mitglied in mehreren nationalen Bildungsinitiativen und haben selbst eine

Reihe von Fördermaßnahmen ins Leben gerufen. Als global agierendes Unternehmen unterstützen wir zudem gezielt Bildung, Wissenschaft und Forschung an unseren Standorten weltweit.

**Ihr bedeutendstes Engagement ist dabei sicherlich die Carl von Linde-Akademie, oder?**

Ja, keine Frage. Anlässlich unseres 125-jährigen Firmenjubiläums im Jahr 2004 haben wir die Carl von Linde-Akademie als Zentralinstitut der TU München gegründet und darüber hinaus durch eine Zustiftung die Einrichtung des Carl von Linde-Lehrstuhls für Philosophie und Wissenschaftstheorie unterstützt.

**Was lernen die Studenten an der Carl von Linde-Akademie?**

Es geht bei der Carl von Linde-Akademie um die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen, die weit über das reine Fachwissen hinausweisen. Das Programm umfasst Veranstaltungen des Lehrstuhls für Philosophie und Wissenschaftstheorie,

fächerübergreifende Kompetenzmodule sowie öffentliche Vortragsreihen. Namhafte Dozenten halten in Bachelor- und Masterstudiengängen sowie in Graduiertenzentren Vorlesungen zu Themen wie „Systemisches Denken“, „Ethik und Verantwortung“, „Innovation und Risiko“, „Kulturelle Kompetenz“. Zudem bietet die Akademie den Lehrenden die Möglichkeit zur hochschuldidaktischen Weiterbildung.

**Warum sind diese sogenannten Soft Skills für Ingenieure wichtig?**

Die in den Technik- und Naturwissenschaften gewonnenen Erkenntnisse haben immer eine hohe gesellschaftliche Relevanz. Deshalb müssen die politischen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Akteure von morgen in der Lage sein, interdisziplinär zu denken, verantwortungsbewusst zu entscheiden und sozial kompetent zu agieren. Mit den kultur- und sozialwissenschaftlichen Lehrinhalten bieten wir den Studenten die Chance, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse über die exzellente Fachausbildung hinaus zu erweitern.

**Was hat die Akademie in den sechs Jahren ihres Bestehens schon erreicht?**

Die Carl von Linde-Akademie hat sich an der TU München mittlerweile als der zentrale Anbieter fachübergreifender Qualifikationen für alle Fakultäten der Technik- und Naturwissenschaften etabliert. Seit 2008 sind die Veranstaltungen der Akademie Pflichtbestandteil aller Studiengänge. Damit trägt die Akademie zu einem breiten Bildungsangebot bei, das die Studenten gerne annehmen.

## 4.2 Stiftungsprofessuren

2,7 Prozent der deutschen Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeitern haben einen Stiftungslehrstuhl eingerichtet oder sich daran beteiligt. Es fällt auf, dass die Einrichtung von Stiftungsprofessuren das einzige Engagement ist, bei denen Dienstleistungsunternehmen in beiden untersuchten Unternehmensgrößenklassen häufiger als Industrieunternehmen aktiv sind. Bei den Großunternehmen sind mit 7,9 Prozent der Dienstleister nur unwesentlich mehr Unternehmen engagiert als bei den großen Industrieunternehmen (7,6 Prozent). Bei den kleineren Unternehmen ist der Abstand mit 1,7 zu 0,9 Prozent jedoch deutlicher (siehe Abbildung 11).

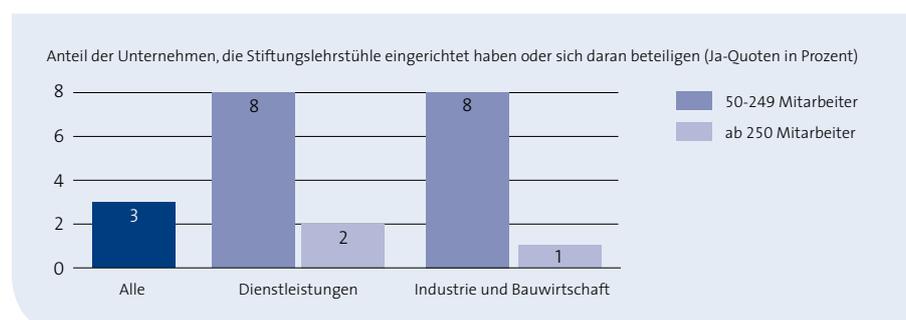
Die in Stiftungsprofessuren investierten Mittel beliefen sich im Jahr 2009 auf ein Volumen von 84 Millionen Euro. Damit machen sie 13 Prozent der Mittel aus, die Unternehmen Hochschulen für die akademische Bildung zur Verfügung stellen. Ihr Anteil an den Gesamtinvestitionen von Unternehmen in akademische Bildung liegt bei 3,8 Prozent.

Insgesamt haben Unternehmen 563 Stiftungsprofessuren im Jahr 2009 finanziert. Der durchschnittliche jährliche Aufwand lag bei etwa 150.000 Euro je Professur. Dieser Betrag enthält auch die Ausgaben für die Personal- und Sachausstattung des Lehrstuhls. Die jährlichen Ausgaben je Professur dürften über dem Betrag von 150.000 Euro liegen, da für jene Professuren, deren Förderung 2009 begonnen oder beendet wurde, nur Personalkosten für einen Teil des Jahres angefallen sind.

In seiner Studie „Stiftungsprofessuren in Deutschland“ hat der Stifterverband im Jahr 2009 die Anzahl der gestifteten Professuren auf Basis einer Umfrage bei Hochschulen, Förderern, Ministerien und Professoren untersucht. Auf Basis einer konservativen Hochrechnung wurde die Gesamtzahl der Stiftungsprofessuren in Deutschland auf 661 geschätzt. Diese Zahl enthält jedoch auch Professuren, die von Stiftungen, Verbänden, Privatpersonen etc. eingerichtet wurden. Die hier allein für Unternehmen ermittelten 563 Professuren liegen damit etwas über dem bisher vermuteten Engagement, aber im Rahmen des Erwartbaren.

Insgesamt plausibel erscheint auch das finanzielle Engagement der Unternehmen mit 150.000 Euro jährlich. Gerechnet auf die durchschnittliche Förderlaufzeit von fünf bis sechs Jahren lässt sich eine Gesamtfördersumme von 750.000 bis 900.000 Euro errechnen. Die Stiftungsprofessuren-Studie kommt im Vergleich zu etwas hö-

**Abbildung 11: Stiftungsprofessuren**



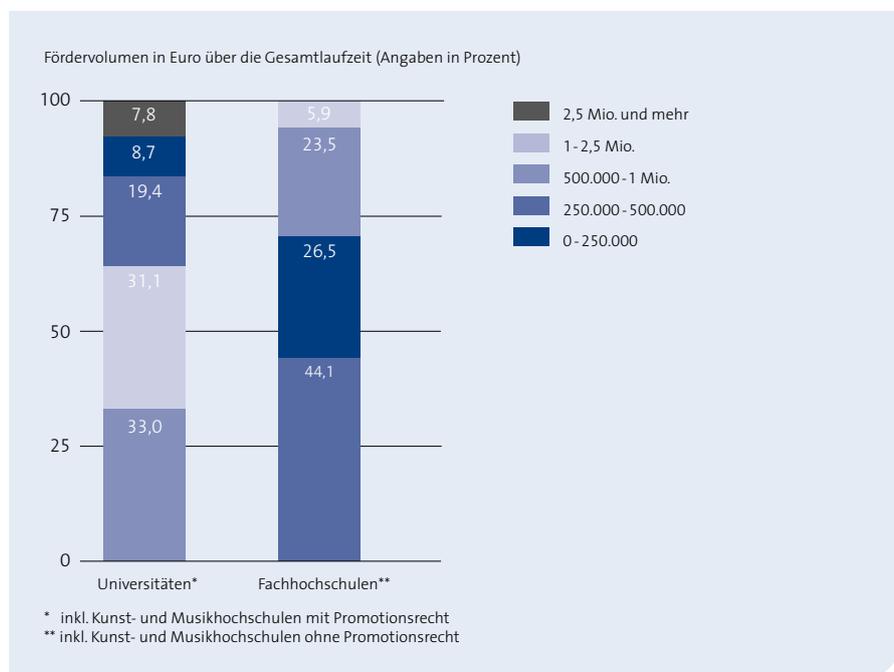
Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband

heren Fördervolumina, besonders in den wirtschaftsnahen Wissenschaften. Danach fallen für Stiftungsprofessuren in den Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik durchschnittlich 1,5 Millionen Euro, in der Medizin und den Wirtschaftswissenschaften 1,2 Millionen Euro und in den Ingenieurwissenschaften 920.000 Euro an. In den wirtschaftsfernen Geistes-, Sozial- und Rechtswissenschaften liegen die Fördersummen bei 400.000 bis 500.000 Euro.

Ein interessantes Ergebnis der Studie ist auch, dass sich die finanzielle Ausstattung von Stiftungslehrstühlen deutlich zwischen Universitäten und Fachhochschulen unterscheidet. So haben 70 Prozent der Stiftungslehrstühle an Fachhochschulen ein Fördervolumen von bis zu 500.000 Euro. An den Universitäten trifft dies nur auf knapp 30 Prozent zu. Nur sechs Prozent der gestifteten Fachhochschulprofessuren werden dagegen mit mehr als einer Million Euro gefördert gegenüber 40 Prozent der Stiftungsprofessoren an Universitäten (siehe Abbildung 12).

Die Praxisbeispiele auf den folgenden Seiten verweisen zum Teil auch auf Aktivitäten, die nicht vom Unternehmen selbst, sondern von einer rechtlich selbstständigen Stiftung unternommen werden. Das finanzielle Engagement von solchen unternehmensnahen Stiftungen wurde in dieser Studie nicht erhoben. Gefragt wurde nur nach Investitionen des Unternehmens selbst.

**Abbildung 12: Finanzielle Ausstattung von Stiftungslehrstühlen**



Quelle: Angaben der Hochschulen, Stifterverband

# Stiftungsprofessuren: Beispiele aus der Praxis

## Krisenmanager für die Kapitalmärkte

**Mit einer Million Euro pro Jahr fördert die Deutsche Bank Forschung und Lehre im House of Finance der Goethe-Universität Frankfurt am Main.**

Im Sommer 2008 eröffnete die Frankfurter Universität ein einzigartiges Forschungszentrum: Im House of Finance (HoF) arbeiten acht akademische Einheiten interdisziplinär zu Themen wie Finanzen, Recht, Geld und Währung. Als Public-private-Partnership wird das HoF von der Universität, Unternehmen, Stiftungen und Privatpersonen finanziert. „Die Deut-

sche Bank engagiert sich in besonderem Maße für die Forschung und Lehre im House of Finance mit persönlichem Engagement, Kompetenz und finanziellen Mitteln“, erläutert Michael Münch, Leiter des Bereichs Corporate Citizenship Deutschland bei der Deutschen Bank. Ein Schwerpunkt der Unterstützung über den Stiftungsfonds Deutsche Bank ist das im HoF angesiedelte Center for Financial Studies. Es betreibt unabhängige und international ausgerichtete Forschung zu finanzmarktrelevanten Themen. Bereits seit 2005 unterstützt das Kreditinstitut mit

jährlich einer Million Euro den Ausbau der Kapitalmarktforschung. Anerkennung: Ein HoF-Hörsaal trägt den Namen der Großbank. Ab 2010 werden für fünf Jahre rund 300.000 Euro pro Jahr für eine neue Stiftungsprofessur zur Verfügung gestellt. Der Lehrstuhl wird sich der Neugestaltung des Internationalen Finanzsystems nach der Finanzkrise widmen. Münch: „Es geht darum, die Gründe der Finanzmarktkrise und die notwendigen Präventionsmaßnahmen zu erforschen und den angehenden Finanzexperten die richtigen Lehren für die Zukunft mitzugeben.“

## Bildung für den Erfolg in globalen Märkten

**Vier Stiftungsprofessuren fördert die Commerzbank-Stiftung jährlich mit rund 540.000 Euro. Eines ihrer Ziele ist, die Internationalität in der Lehre zu verbreitern.**

„Hochschulabsolventen konkurrieren im Rahmen der Globalisierung zunehmend mit Akademikern aus anderen Ländern“, sagt Klaus-Peter Müller, Vorsitzender des Kuratoriums der Commerzbank-Stiftung und Aufsichtsratsvorsitzender der Commerzbank AG in Frankfurt, „sie müssen deshalb nach dem Studium internationa-

len Ansprüchen genügen.“ Sein Plädoyer: „Unser bestehendes Bildungssystem gezielt den neuen Anforderungen anpassen.“ Die Commerzbank-Stiftung finanziert dafür eine Stiftungsgastprofessur an der TU Chemnitz. Schwerpunkt: „Monetäre Ökonomie und Finanzwirtschaft“. Die Förderung ermöglicht den Sachsen, renommierte Wissenschaftler aus vielen Ländern an ihre Universität zu holen. Die Professoren halten ihre Vorlesungen vornehmlich in englischer Sprache. Müller: „Wir leisten damit einen Beitrag, die Internationalisierung

an den Hochschulen voranzubringen.“ Zu den aktuellen Förderprojekten gehört die Professur für Finanzwirtschaft an der Frankfurt School of Finance & Management. „Hier geht es uns vor allem darum, für den Standort Deutschland die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses zu unterstützen“, sagt Klaus-Peter Müller. Dafür, so Müller, brauchen die Universitäten unter dem Diktat der knappen Kassen das Engagement der Wirtschaft: „Stiftungsprofessuren werden in der Zukunft an den Hochschulen noch stärker benötigt.“

## Helfer für den Handel ausbilden

**Unternehmer Hans Strothoff finanziert einen Stiftungslehrstuhl für Handelsmarketing. Damit will er Lehre und Forschung für praxisnahe Fachhandelsthemen gewinnen.**

„Der mittelständische Fachhandel steht unter starkem Druck im Wettbewerb mit großen Discontnern“, sagt Hans Strothoff, Gründer und Vorstandsvorsitzender der MHK Group in Dreieich bei Frankfurt, einer Gemeinschaft von europaweit rund 2.000 mittelständischen Küchen- und

Möbelfachhändlern. Sein Credo: „Wenn der Handel erfolgreich bleiben will, muss er für einen adäquaten Führungsnachwuchs sorgen.“ 2004 hat sich der Unternehmer deshalb für die Finanzierung eines Lehrstuhls an der Universität Frankfurt entschieden. Ziel: „Brücken schaffen zwischen akademischer Lehre und Forschung und der Alltagspraxis des Marketings.“ 2006 nahm die Hans Strothoff Stiftungsprofessur für BWL, insbesondere Handel, ihre Lehrtätigkeit auf. Das Gehalt des Professors und seiner Mitarbeiter fi-

nanziert der Unternehmer komplett aus eigenem Vermögen. Zwischen Strothoffs Unternehmen und dem Lehrstuhl hat sich ein reger Austausch entwickelt. Praktikanten schreiben regelmäßig bei MHK ihre Abschlussarbeiten: Die Studenten erkunden beispielsweise den Erfolg einer Werbekampagne.

„Solche Kooperationen sind gut für beide Seiten“, sagt Hans Strothoff, „die Studenten profitieren vom Praxisbezug ihres Professors. Für uns ist es ein Imagegewinn bei unseren Partnern.“

## Eine Professur mit Blick für die Praxis

Der saarländische Pharmaunternehmer Edwin Kohl finanziert mit 200.000 Euro pro Jahr einen neu geschaffenen Stiftungslehrstuhl für das Management im Gesundheitswesen an der Universität des Saarlandes.



*Wie kommt man als mittelständischer Unternehmer auf die Idee, insgesamt eine Million Euro für eine Stiftungsprofessur auszugeben, Herr Kohl?*

Wir wurden vor einiger Zeit gleich von zwei Seiten gefragt, ob wir uns ein solches Engagement für die akademische Bildung vorstellen könnten – nämlich von der Universität des Saarlandes und vom Stifterverband. Die Hochschule plant den Aufbau eines Clusters Gesundheitsmanagement. Sie will dazu innerhalb des Masterstudiengangs Betriebswirtschaftslehre einen neuen Lehrstuhl einrichten, der sich vor allem mit betriebswirtschaftlichen Fragen zu Gesundheitsmärkten und Gesundheitssystemen beschäftigt.

Ohne finanzielle Unterstützung aus der Wirtschaft lässt sich das kurzfristig nur schwer realisieren. Die Kohl-Gruppe wird die Professur deshalb ab Herbst 2010 mindestens fünf Jahre lang mit je 200.000 Euro fördern.

*Worin besteht der Bezug zu Ihrem Unternehmen?*

Unsere Unternehmensgruppe durchzieht als roter Faden die bezahlbare Versor-

gung älterer Menschen in deren eigenen vier Wänden – zum Beispiel durch kostengünstige Importarzneimittel, Dienstleistungen rund um die häusliche Pflege und innovative Systeme zur korrekten Medikamenteneinnahme. Deshalb ist die demografische Entwicklung in Deutschland für uns ein wichtiges Thema.

Ich sehe in diesem Bereich sehr große Probleme auf unsere Gesellschaft zukommen. Gemeinsames Ziel aller Akteure im Gesundheitswesen muss es deshalb sein, Voraussetzungen zu schaffen, damit Menschen im Alter eigenständig, selbstbestimmt und vor allen Dingen in Würde leben können.

*Zum Gesundheitswesen wird bereits viel geforscht und entwickelt. Was fehlt Ihnen noch?*

Wir stehen vor der großen Herausforderung, unser Gesundheitswesen auch in Zukunft bezahlbar zu halten. Dafür müssen wir bereits heute sorgen. Als Unternehmer sehe ich die Lösung darin, neue

Strukturen und Versorgungsprozesse zu entwickeln. Meine Erfahrung aber zeigt, dass es besonders für mittelständische Unternehmen äußerst schwierig ist, die notwendigen innovativen Produkte und Dienstleistungen im Gesundheitsmarkt zu platzieren. Die größte Hürde besteht für diese Firmen in der Aufnahme ihrer Angebote durch die gesetzlichen Krankenkassen in die Regelversorgung.

*Wie können Wissenschaftler aus Ihrer Sicht zu den Veränderungen beitragen?*

Ein neuer Ansatz liegt darin, aus der Praxis heraus Fragestellungen an die Hochschulen heranzutragen. Wissenschaftler und Studierende sollen sie aufgreifen und mit innovativen Ideen weiterentwickeln.

Sie können überdies untersuchen und wissenschaftlich korrekt belegen, welche positiven Auswirkungen ein neuer Versorgungsansatz für unser Gesundheitswesen hat – sei es durch direkte Einsparungen bei Medikamenten oder durch eine effektivere Patientenversorgung. Damit wird Management im Gesundheitswesen zum Gewinn für uns alle.

### 4.3 Sach- und Dienstleistungsspenden

Jedes siebte deutsche Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeitern unterstützt akademische Bildung an Hochschulen durch Sach- und Dienstleistungsspenden. Von den Unternehmen mit 50 bis 250 Mitarbeitern ist etwa jedes zehnte Unternehmen auf diese Weise engagiert. Bei den Dienstleistungsunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern steigt die Quote auf 20 Prozent, bei den Industrieunternehmen dieser Größenordnung sogar auf 40 Prozent (siehe Abbildung 13).

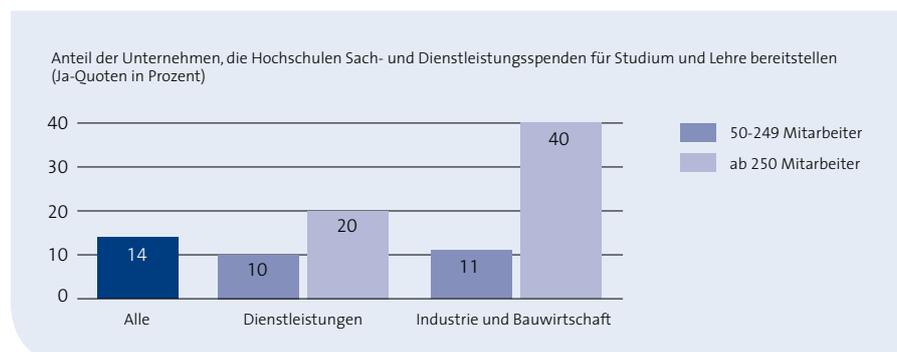
Die Sach- und Dienstleistungsspenden wiesen 2009 ein Volumen von 157 Millionen Euro auf. Damit hatten sie einen Anteil von 7,2 Prozent aller Investitionen in akademische Bildung.

Die monetäre Quantifizierung lässt sich keinem Plausibilitätscheck unterziehen, da bisher Sach- und Dienstleistungsspenden in keiner Statistik erhoben wurden. So erhebt die Hochschulfinanzstatistik bei Hochschulen weder Leihgaben noch Sachspenden oder Schenkungen.

In den Unternehmen werden Sach- und Dienstleistungsspenden ebenfalls nicht systematisch nachgehalten. Anders als Ausgaben für das Duale Studium, die häufig in der Personalabteilung erfasst werden, oder monetäre Spenden an Hochschulen, die schon aus steuerlichen Gründen im Controlling vorliegen, werden Sachspenden häufig dezentral und beispielsweise auch von Produktionsabteilungen vorgenommen. Bei gebrauchten und bereits abgeschriebenen Maschinen werden Informationen über Schenkungen nur selten die Unternehmenszentrale erreichen. Die von den Unternehmen in der Befragung angegebenen Beträge dürften daher eine absolute Untergrenze der tatsächlich geleisteten Sach- und Dienstleistungsspenden an Hochschulen darstellen.

Erfragt wurde der Wert der neuwertigen oder gebrauchten Gegenstände, Materialien und Dienstleistungen, die Hochschulen im Jahr 2009 zur Förderung von Studium und Lehre überlassen wurden. Unter Sachspenden fallen beispielsweise Raumausstattungen wie Möbel, Arbeitsgeräte sowie Maschinen und Materialien für die Ausbildung in Laboren. Gespendete Dienstleistungen können zum Beispiel Beratungen für die Studierendenverwaltung oder Schulungen im Zusammenhang mit der IT-Infrastruktur sein.

**Abbildung 13: Sach- und Dienstleistungsspenden**



Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband

Der durch knappe öffentliche Mittel entstandene Modernisierungsrückstand der Lernorte und Lernmittel, insbesondere in den technischen Disziplinen, ist für Unternehmen oftmals der Anlass für die Spende. Nicht erfasst wurden in diesem Bereich Investitionen in die Lerninfrastruktur im Unternehmen, die Unternehmen beispielsweise für die Durchführung Dualer Studiengänge aufbauen.

Der Wert der Spenden wurde mit dem Betrag erfasst, den das Unternehmen für die Sache oder Dienstleistung schätzungsweise auf dem Markt erzielt hätte. Gebrauchte Maschinen wurden beispielsweise nicht mit ihrem Neuwert, sondern mit ihrem deutlich niedrigeren aktuellen Marktwert erfasst. Durch diese Bewertung dürfte ein Großteil der Sachspenden an Hochschulen nicht erfasst werden, die in den Unternehmen bereits abgeschrieben wurden.

Separat wurde auch der Wert der (Software-)Lizenzen und Patente, die Unternehmen Hochschulen für Bildungszwecke zur Verfügung stellen, erhoben. Dabei hat sich ergeben, dass Unternehmen im IT-Bereich Hochschulen in großem Ausmaß Software kostenlos zur Verfügung stellen. Die Spenden dienen nicht nur der technischen Modernisierung der Lernorte, sondern – im Falle von Informatik- und anderen technischen Studiengängen – auch des Lerngegenstandes selbst. Eine besondere Förderung von innovativer Lehre ist die Überlassung von Software für die Gestaltung virtueller Studienmodule und Lernumgebungen. Darüber hinaus werden Softwarelösungen auch der Hochschulverwaltung zum Beispiel für die Studierendenverwaltung oder Studierendenumfragen zur Verfügung gestellt. Ein Teil der Unternehmen verbinden ihre Sachspenden zusätzlich mit einem Beratungs- und Schulungsangebot für die Hochschulangehörigen.

Hier ergibt sich jedoch ein gravierendes Bewertungsproblem. Der Wert der gespendeten Lizenzen liegt – berechnet man ihn zum Marktwert wie die anderen Sachspenden auch – im Milliardenbereich. Softwarespenden wären damit der weitaus größte Beitrag von Unternehmen für akademische Bildung. Alternative Bewertungsformen wie die Zugrundelegung des Materialwerts statt des Marktwerts sind für Lizenzen schwerlich anwendbar. Um eine Überbewertung der Softwarelizenzen in der Statistik zu vermeiden, sind die Angaben zu (Software-)Lizenzen und Patenten aus der Erhebung herausgenommen worden.

Einige Unternehmen spenden Software nicht nur an Unternehmen, sondern unterstützen Studierende direkt. Dabei wird den Studierenden je nach Fach, Studiengang oder Hochschule Software kostenlos oder kostengünstiger überlassen. Diese Art der Unterstützung des Studiums, die es in Form von Studentenrabatten auch für andere Waren und Dienstleistungen gibt, wurde in der vorliegenden Erhebung ebenfalls nicht erfasst.

# Sach- und Dienstleistungsspenden: Beispiele aus der Praxis

## Versuche am Neuwagen

**Automobilhersteller BMW stellt Hochschulen für Lehre und Forschung vollwertige Fahrzeuge, Fahrzeugteile und Elektronelemente zur Verfügung. Deren Wert addiert sich auf mehrere Millionen Euro pro Jahr.**

Etwa 50 bundesdeutsche Hochschulen profitieren bereits von den Sachspenden der Bayern. Das Unternehmen stellt Technischen Universitäten und Fachhochschulen auf Anfrage Fahrzeugteile aller Art zur Verfügung, komplette Fahrzeuge aus der Vorserien- und Serienfertigung sowie Versuchsfahrzeuge. Designhochschulen überlässt BMW für Gestaltungszwecke Karosserieteile. „Damit können

Studierenden an aktuellen Produkten lernen und Versuche durchführen“, sagt Dr. Christoph Anz, der bei der BMW Group für Personalentwicklung und Bildungspolitik zuständig ist. „Wir wollen die Hochschulen dabei unterstützen, eine möglichst praxisorientierte Lehre vorzunehmen.“

### Engagement mit Profit

Im Schnitt schenkt BMW den Hochschulen jährlich fast 60 Fahrzeuge. Der Neuwert aller im Jahr 2009 übergebenen Fahrzeuge und Fahrzeugkomponenten betrug rund 3,5 Millionen Euro. „Besonders nachgefragt sind Fahrzeugteile, die mit dem Antrieb zu tun haben, sowie Komplettfahrzeuge“, berichtet Anz, „in den letzten

Jahren fragen Hochschulen vermehrt auch nach einzelnen Elektronikteilen.“

Hochschulanfragen kommen hauptsächlich aus dem ingenieurwissenschaftlichen Bereich, zunehmend aber auch von Informatikern, Physikern und Chemikern. Vielfach geht es dabei um zukunftsorientierte Projekte wie Elektroautos oder Hybridantriebe.

Auch BMW profitiert von seinem Engagement: „Die Studierenden können sich auf diesem Weg unmittelbar von unserer Innovationskraft überzeugen“, berichtet Anz, „einige bewerben sich anschließend um ein Praktikum bei BMW oder nach Beendigung ihres Studiums um einen Arbeitsplatz.“

## Betriebssysteme für die Bildung

**Softwarehersteller Microsoft überlässt Hochschulen und Studierenden Programme und Plattformen kostenlos. Damit will das Unternehmen die IT-Kompetenz der Studenten stärken, besonders im Bereich der MINT-Studiengänge.**

„Wie Firmengründer Bill Gates wollen auch wir einen Teil unseres Geschäftserfolgs an die Gemeinschaft zurückgeben – und das in Form von Bildung“, sagt Norbert Hähnel, Leiter Area Lead Education Public Sector bei der Microsoft Deutschland GmbH. Der Weg: Die Einstiegshürden für Informationstechnik im Bildungsbereich so niedrig wie möglich halten. „Davon“, so Hähnel, „profitiert letztendlich auch das Unternehmen.“

Ein Hauptaugenmerk legt Microsoft auf die sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), in denen der größte Nachwuchsmangel herrscht. Alle Fakultäten mit MINT-Fächern, die sich in der Initiative „Microsoft Development Network“ zusammenschließen, erhalten Betriebssysteme und Entwicklertools nahezu kostenfrei. Etwa zwei Drittel aller bundesdeutschen Hochschulen nutzen dieses Angebot.

### Verzicht auf Umsatz

Von der Initiative profitieren auch MINT-Studenten: Sie können alle Programme für ihren privaten PC kostenlos beziehen. „Im letzten Geschäftsjahr hatten wir in

Deutschland über 500.000 solcher Downloads“, berichtet Hähnel. Besonders gefragt war das neue Betriebssystem Windows 7. Hähnel: „Microsoft verzichtet hier auf viele Millionen Euro Umsatz.“

Das Unternehmen unterstützt akademische Bildung noch mit weiteren Initiativen: Über das Kommunikationssystem Live@Edu können sie kostenlos elektronische Lehrplattformen aufbauen. Außerdem bekommen Hochschulen Software teilweise zu einem Fünftel des Listenpreises.

## Gelerntes ausprobieren und umsetzen

Nicht nur Großunternehmen, sondern auch KMU engagieren sich an Hochschulen. „Sachleistungen sind für mittelständische Unternehmen eine gute Möglichkeit, die akademische Lehre zu unterstützen“, sagt Reinhard Cordes, Geschäftsführer der Frerichs Glas GmbH im niedersächsischen Verden.



*Wie kann ein Spezialist für funktionelles Flachglas Hochschulen bei der Lehre unterstützen, Herr Cordes?*

Wir arbeiten seit einiger Zeit mit dem Institut für Gebäude- und Solartechnik an der Technischen Universität Braunschweig zusammen. Dort geht es besonders um das Thema energiesparende Fassaden durch integrierte Lüftungen oder selektiven Sonnenschutz. Lehre und Praxis sind bei der akademischen Ausbildung eng miteinander verknüpft. Die Ingenieur- und Architekturstudenten brauchen deshalb Material, um Gelerntes auszuprobieren und umzusetzen.

*Wie genau sieht Ihr Engagement aus?*

Wir stellen für Studienprojekte kostenlos Scheiben aus unserer laufenden Produktion zur Verfügung. Ein Studiengang am Braunschweiger Institut plant beispiels-

weise, bei einem Fassadenprojekt Klima, Licht und Kommunikation über eine sogenannte BUS-Steuerung in einer bislang noch nicht erreichten Weise zu perfektionieren. Dazu geben wir den Studenten das nötige Verglasungsmaterial.

Anderes Beispiel: Studenten der Fachhochschule Hildesheim, Lehrstuhl Bauphysik, haben auf dem Gelände des German Center in Shanghai einen Innovationspavillon konzipiert und selber aufgebaut. Er ist inzwischen eine beliebte Begegnungsstätte mit chinesischen Ingenieurstudenten aus der Partner-Universität Hefei. Für die bauliche Umsetzung ihrer Ideen haben wir den deutschen Studenten kostenfrei spezielle Hightech-Gläser geliefert.

*Was investiert Ihr Unternehmen in solche Kooperationen?*

Das ist unterschiedlich. Den Innovationspavillon und ein weiteres Studentenpro-

jekte in China haben wir zum Beispiel mit Sachleistungen von 30.000 Euro unterstützt; die beim Fassadenprojekt eingesetzten Sicherheitsgläser mit integriertem Sonnenschutz hatten einen Marktwert von 20.000 Euro.

*Sie sprechen von der engen Beziehung zwischen Lehre und Praxis. Wie zeigt sich das bei den von Ihnen unterstützten Projekten?*

In die Durchführung ist immer eine Gruppe von Studenten involviert. Sie übernehmen die Planung, führen Berechnungen durch und legen die Materialvoraussetzungen fest. Die Studierenden kommen dazu in unsere Firma. Gemeinsam erarbeiten sie mit unseren Experten, mit welchen Produkten sich ihre Anforderungen erfüllen lassen. Daraus entwickelt sich das Gesamtkonzept.

*Profitiert Ihr Unternehmen auch davon?*

Die technischen Entwicklungen des Instituts sind natürlich auch spannend für unser Unternehmen sowie für unsere Kunden – also Fassadenbauer, Architekten, Ingenieure und Bauherren. Wir planen deshalb, gemeinsam mit dem Institut in nächster Zukunft einige Seminare durchzuführen. Die Studenten bekommen damit eine hervorragende Plattform, um sich und ihre Erkenntnisse der Öffentlichkeit zu präsentieren.

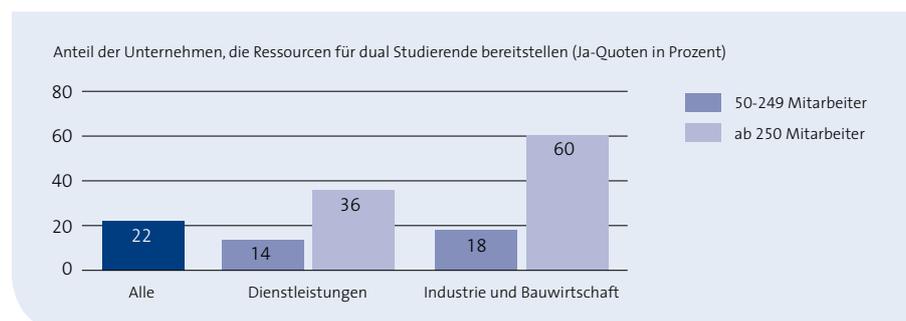
## 4.4 Duales Studium

Gegenwärtig ist jedes fünfte Unternehmen mit mehr als 49 Beschäftigten in der Ausbildung von dual Studierenden aktiv (siehe Abbildung 14). Obwohl die Mitarbeit in Dualen Studiengängen einen nicht unerheblichen zeitlichen und finanziellen Einsatz erfordert, sind auch kleine Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern beteiligt. Im Bereich der Dienstleistungen sind es 13,7 Prozent, in der Industrie und in der Bauwirtschaft 17,9 Prozent. Am häufigsten wird in den größeren Unternehmen der Industrie und der Bauwirtschaft in dual Studierende investiert. Sechs von zehn Unternehmen sind hier engagiert. Von den großen Dienstleistungsunternehmen beteiligt sich gut ein Drittel am Dualen Studium.

Für insgesamt 49.150 dual Studierende an Hochschulen und Berufsakademien stellen die Unternehmen insgesamt 675 Millionen Euro an Ressourcen bereit. Im Durchschnitt fallen pro Studierenden rund 14.000 Euro an Kosten an. Darin enthalten sind nicht nur die Vergütungen für die Studierenden, sondern auch die Personalkosten, die durch den Einsatz der Unternehmensmitarbeiter bei der Betreuung der Studierenden, der Mitwirkung an Lehrplänen und Lehrveranstaltungen und der Organisation des dualen Lehrbetriebs insgesamt entstehen. In die Kosten miteinbezogen sind auch Studiengebühren, die die Unternehmen in vielen Fällen für die Studierenden übernehmen.

Dual zu studieren bedeutet, ein Studium mit fest eingeplanten Praxisphasen zu absolvieren. Dabei gibt es zwei Varianten. Ein praxisintegriertes, Duales Studium bietet einen im Lehrplan festgeschriebenen und durchdachten Wechsel von Praxisphasen im Unternehmen und theoretischen Studienanteilen an der Hochschule. In der zweiten Variante, dem ausbildungsintegrierten Dualen Studium wechseln ebenfalls Theorie- und Praxisphasen. Gleichzeitig wird die Möglichkeit geboten, eine Lehre in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu absolvieren. Damit das funktionieren kann, ist einiges an organisatorischer und konzeptioneller Zusammenarbeit zwischen Hochschuleinrichtungen und Unternehmen erforderlich: Lehrpläne müssen zeitlich und inhaltlich aufeinander abgestimmt werden, damit der Wechsel zwischen Theorie in der Hochschule und Praxis im Unternehmen sinnvoll abläuft. Vertreter von Unternehmen verantworten dabei nicht nur die Betreuung der Studierenden in den Praxisphasen, sondern übernehmen auch Lehrtätigkeiten und bringen sich bei der Entwicklung der Lehrpläne ein.

**Abbildung 14: Investitionen in das Duale Studium**



Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband

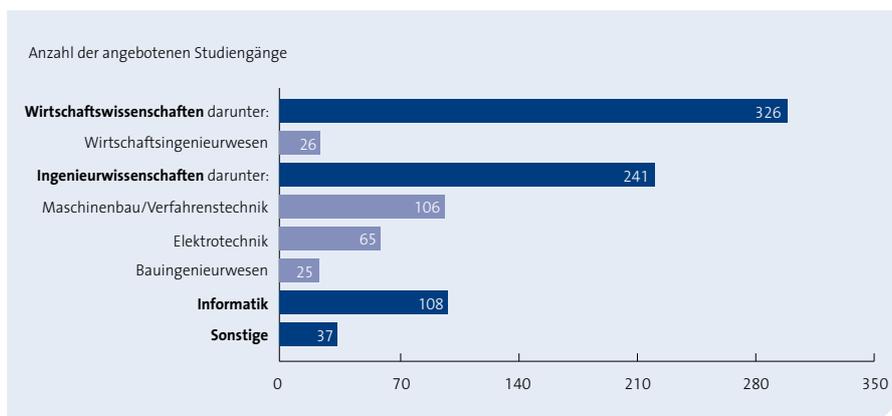
„Duale Studiengänge sind ein attraktives Dienstleistungsangebot sowohl für die Studierenden als auch für das Beschäftigungssystem“, stellten Hochschulrektorenkonferenz und Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in ihrer gemeinsamen Erklärung zum Dualen Hochschulstudium fest. Durch die Kombination der Lernorte Betrieb und Hochschule eröffne sich „die hervorragende Chance einer engen Verzahnung von Ausbildungs- und Beschäftigungssystem zugunsten einer praxisbezogenen und gleichwohl wissenschaftlich fundierten Ausbildung“ (Hochschulrektorenkonferenz, 2004).

Dual studiert wird vorwiegend in den Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften (siehe Abbildung 15). Auf dem dritten Rang findet sich die Informatik mit einem Anteil von 108 Studiengängen. Die übrigen Fachrichtungen sind dagegen kaum vertreten. Aus der Sicht der Hochschulrektorenkonferenz und der Arbeitgeberverbände profitieren alle Beteiligten vom Dualen Studium (Hochschulrektorenkonferenz, 2004):

„Studierende erhöhen durch den frühzeitigen Kontakt mit den Betrieben ihre Beschäftigungschancen und werden von Studienbeginn an mit den betrieblichen Abläufen vertraut gemacht, die Betriebe gewinnen Mitarbeiter, die sich rasch in die Unternehmensabläufe einbinden lassen und ein hohes Entwicklungspotenzial mitbringen, und die Hochschulen ergänzen durch die Dualen Studiengänge ihr Leistungsspektrum und leisten einen wichtigen Beitrag zur Förderung der regionalen Wirtschaftsstruktur.“

Hinzuzufügen ist, dass ein Duales Studium für die Studierenden eine attraktive Möglichkeit darstellt, ihre Hochschulausbildung sicher zu finanzieren. Sowohl im ausbildungs- als auch im praxisintegrierten Studium zahlen die Unternehmen eine regelmäßige monatliche Vergütung.

**Abbildung 15: Fachrichtungen von Dualen Studiengängen**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2009, eigene Berechnungen

# Duales Studium: Beispiele aus der Praxis

## Duales Studium mit Perspektiven für Führungspositionen

**Mehr als 1.000 Mitarbeitern hat der Chemie- und Pharmakonzern Bayer über einen Dualen Studiengang zu einem akademischen Abschluss verholfen.**

„Wir versuchen, relativ frühzeitig Talente an uns zu binden, bevor sie auf den Arbeitsmarkt gehen“, sagt Professor Günter Benz, im Bereich Corporate Development der Bayer AG verantwortlich für Science Relations. „Attraktive Programme, die eine gute Ausbildung an renommierten Schulen garantieren, helfen uns dabei, viele der besten Abiturienten eines Jahrgangs für uns zu interessieren.“

Bayer bietet Bewerbern die Auswahl aus drei dualen Ausbildungsgängen: Die KBA-Programme (Kooperative Bachelor-

ausbildung) Technik und Chemie geben angehenden Industriemechanikern, Automatisierungstechnikern, Chemikanten sowie Chemielaboranten die Möglichkeit, parallel zu ihrer Ausbildung einen Bachelorabschluss an der Hochschule Niederrhein zu erwerben. IT-Interessierte können über das WIN-Programm (Wirtschaftsinformatik) die Ausbildung zum Fachinformatiker und ein Bachelorstudium Information Science for Business an der Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW) kombinieren.

### Früh Karriere planen

Eine Bayer-Besonderheit ist das MIBS-Programm (Management and International Business Studies). Hier vereinbart

das Unternehmen mit Abiturienten, die das Potenzial für Führungsaufgaben mitbringen, schon bei Beginn der Ausbildung zum Industriekaufmann bzw. zur Industriekauffrau einen weiteren Karriereschritt. „Sie können nach dem dualen Bachelorstudium einen MBA an einer von fünf Top-MBA-Schools weltweit erwerben“, sagt Dr. Dirk Pfenning, zuständig für Sourcing & Hiring bei Bayer. Die Kosten liegen bei bis zu 100.000 Euro, von denen Bayer den größten Teil übernimmt.

## Der mittelständische Weg: Duales Studium im Verbund

**Mittelständische Unternehmen in der Region Gießen-Friedberg haben gemeinsam mit der dort ansässigen Fachhochschule Duale Studiengänge eingerichtet. Sie kommen so besser als andere an gute Ingenieure.**

Den bundesweiten Mangel an Ingenieuren kennt auch Wolfgang Lust. Der Geschäftsführer der LTi Drives GmbH in Lahnu hat jedoch eine erfolgreiche Methode gefunden, an gute Leute zu kommen: Das Unternehmen bietet technisch interessierten Abiturienten ein duales Ingenieurstudium an. „Auf ein solches Angebot erhalten wir wesentlich mehr qualifizierte Bewerbungen, als dies auf eine

Ausschreibung für einen fertigen Ingenieur der Fall ist“, sagt Lust.

### Theorie und Praxis verknüpfen

Wie Unternehmer Lust, so machen es in der hessischen Region rund um Gießen und Friedberg und mittlerweile auch in Nordhessen fast 400 mittelständische Unternehmen. Sie haben dazu im Jahr 2001 gemeinsam mit der Fachhochschule Gießen-Friedberg unter dem Namen „StudiumPlus“ eigenständige Duale Studiengänge zum Wirtschaftsingenieur und zum Ingenieur in den Bereichen Elektrotechnik, Maschinenbau und Mikrosystemtechnik ins Leben gerufen. Später kam der Masterstudiengang Prozessmanagement hinzu.

200 Studenten waren die ursprüngliche Zielgröße für das Engagement – inzwischen sind es 650 Studierende.

„Das Studium ist zum Teil eher wie ein Workshop aufgebaut“, berichtet Lust, „jeder Student bereitet sich auf das jeweilige Thema vor und arbeitet es nachträglich weiter aus. Die Praxisphasen und die theoretischen Phasen sind eng miteinander verknüpft.“ Dabei unterstützt ihn das Unternehmen: Wenn beispielsweise in einem Semester der Studienschwerpunkt Projektmanagement ist, kann der Studierende zeitnah ein kleines Projekt im Unternehmen organisieren.

## Wettbewerbsfähig durch das Duale Studium

Technologiekonzern Siemens investiert pro Jahr rund 160 Millionen Euro in die Ausbildung junger Menschen. Duale Studiengänge bilden dabei einen Schwerpunkt. „Jeder Dritte unserer Auszubildenden erwirbt gleichzeitig einen Bachelorabschluss“, sagt Siemens-Personalvorstand Brigitte Ederer.



### *Warum wird eine akademische Ausbildung von Mitarbeitern für deutsche Unternehmen zunehmend wichtig, Frau Ederer?*

Die deutsche Wirtschaft steht verstärkt im internationalen Wettbewerb. Derzeit verfügen wir noch über einen Innovationsvorsprung, doch der Abstand zu Ländern wie China oder Indien wird kleiner. Wenn wir dauerhaft wettbewerbsfähig bleiben wollen, geht das nur mit gut ausgebildeten jungen Menschen. Sie sind unser wichtigstes Kapital für die Zukunft. Deshalb engagieren wir uns bei Siemens ganz besonders auch für die akademische Nachwuchsförderung.

### *In welchem Umfang setzt die Siemens AG deshalb bei der Nachwuchsgewinnung auf Duale Studiengänge?*

Inzwischen erwirbt jeder Dritte unserer eigenen Auszubildenden – insgesamt rund

2.300 junge Menschen – einen international anerkannten Bachelorabschluss in Kombination mit einem Berufsabschluss der Industrie- und Handelskammer. Hier kooperieren wir bundesweit mit 30 Hochschulen. Vom Dualen Studium profitieren Siemens und die jungen Leute gleichermaßen: Wir bieten jedem Absolventen am Ende der Ausbildung die Übernahme an. Er wird sofort eingesetzt. Rund drei Viertel der Absolventen der Jahrgänge 2000 bis 2005 arbeiten heute noch für Siemens.

### *Welche Dualen Studiengänge offeriert Ihr Unternehmen seinen Auszubildenden?*

Siemens ermöglicht den Bachelor of Arts, den Bachelor of Engineering und den Bachelor of Science – jeweils mit verschiedenen fachlichen Vertiefungen. Der Fokus liegt aber eindeutig auf technischen Studiengängen, die etwa drei Viertel ausmachen.

### *Wie kommt dieses Angebot bei Mitarbeitern und Bewerbern an?*

Um die 700 dualen Studienplätze, die wir für diesen Herbst vergeben haben, bewarben sich 10.000 junge Leute. Die Vorteile für die Studenten liegen auf der Hand: eine kurze, aber sehr effektive Studiendauer mit vertiefenden Praxisphasen im Unternehmen. Zusätzlich erwerben sie einen anerkannten IHK-Berufsabschluss. Durch eine monatliche Vergütung sind sie finanziell abgesichert und können sich ganz auf das Studium konzentrieren.

### *Welche Ausgaben entstehen Siemens jährlich im Zusammenhang mit Dualen Studiengängen?*

Siemens investiert pro Jahr rund 160 Millionen Euro in die Ausbildung junger Menschen. An dieser Summe haben die Dualen Studiengänge einen überproportionalen Anteil. Und die Betonung liegt hier wirklich auf dem Wort „investieren“. Denn wir sehen die Dualen Studiengänge als ausgesprochen zukunftssträftig an. Jeder Euro ist gut angelegt.

## 4.5 Praktika

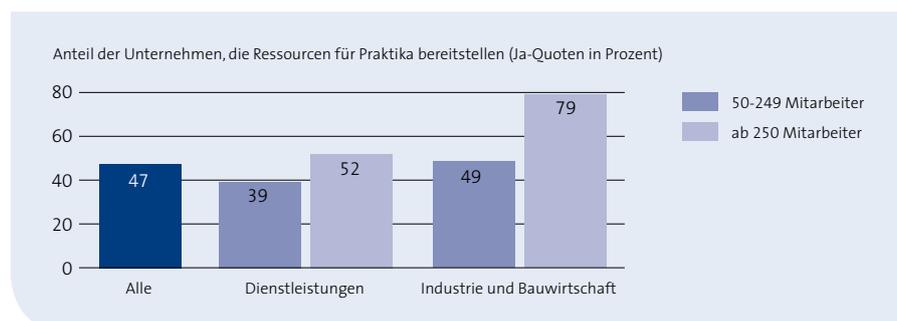
Die Bereitstellung von Praktikantenplätzen ist das am weitesten verbreitete Engagement der Unternehmen in akademischer Bildung. Nahezu jedes zweite Unternehmen ist aktiv (siehe Abbildung 16). Das gilt auch für kleine Unternehmen in der Industrie und der Bauwirtschaft. Noch häufiger bieten große Unternehmen dieser Branchen Praktikantenplätze an. Bei nahezu acht von zehn Unternehmen können Studierende ihre theoretischen Kenntnisse in der Praxis erproben. In den Unternehmen der Dienstleistungsbranchen werden vergleichsweise weniger häufig Praktika durchgeführt.

Für insgesamt rund 180.000 Studierende haben die Unternehmen im Jahr 2009 einen Praktikumsplatz zur Verfügung gestellt. Auch wenn der Wechsel vom Hörsaal ins Büro oder in die Produktionshalle in erster Linie der Berufsorientierung dient, sind die Vergütungen doch sehr willkommen. Während laut einer Studierendenbefragung für Praktika im öffentlichen Dienst nur in seltenen Fällen eine Vergütung gezahlt wird, ist die Bezahlung von Praktika im Bereich der Wirtschaft der Regelfall (Krawietz et al., 2006, 5). Zusätzlich zu diesen Ausgaben kommen für Betreuung und Bereitstellung von Arbeitsplätzen noch weitere Kosten für die Unternehmen hinzu. Insgesamt investierten die Unternehmen 535 Millionen Euro in den Transfer zwischen Theorie und Praxis durch Praktika.

Wie eine Befragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zeigt, wird zwischen Praktikanten und Werkstudenten differenziert (DIHK, 2008, 15). Letztere erhalten vorab definierte, klar umgrenzte Arbeitsaufträge, die nicht mit einem wissenschaftlichen Anspruch verbunden werden müssen. Dagegen dominiert bei den Praktika der Ausbildungsaspekt, oft verbunden mit Rekrutierungszielen. In dieser Studie wurden Investitionen in Werkstudenten nicht erfasst.

Aus der Perspektive der Studierenden besteht eine hohe Nachfrage nach Lernerfahrungen in der Berufsrealität: Jeder zweite Studierende gab bei einer repräsentativen Umfrage 2006 an, innerhalb der letzten zwölf Monate ein Praktikum absolviert zu haben. Jeder dritte der Praktikanten verbrachte seine Praxisphase in einem Unternehmen (Krawietz et al., 2006, 1 und 4). In der überwiegenden Zahl der Fälle handelte es sich um ein Pflichtpraktikum (74 Prozent). Auch mit den neuen kürzeren Bachelorstudiengängen ist nicht zu erwarten, dass die Nachfrage nach Praktika sinken wird. Eine Befragung der Prüfungsjahrgänge 2002 und 2003 ergab, dass zwar

**Abbildung 16: Investitionen in Praktika**

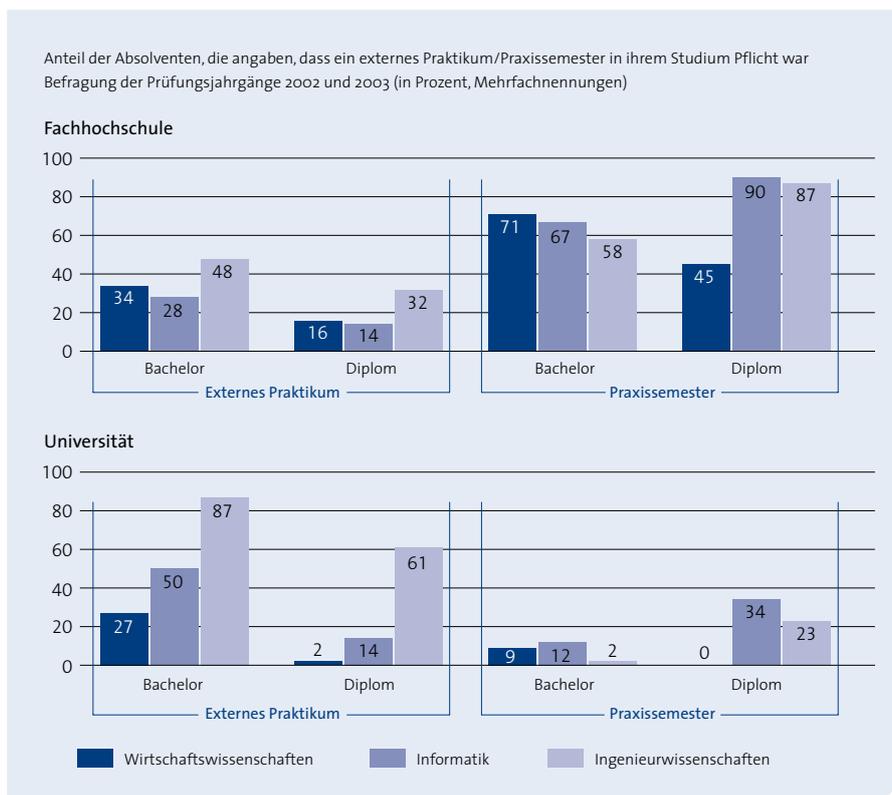


Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband

– erwartungsgemäß – die Anteile der Praxissemester zurückgehen, die externen Pflichtpraktika, also die Praktika außerhalb der Hochschule eher häufiger geworden sind (siehe Abbildung 17). In der Informatik und den Ingenieurwissenschaften absolvierten die Bachelors sowohl an der Fachhochschule als auch an der Universität seltener ein Praxissemester als ihre Studienkollegen mit Diplom. Gleichzeitig hat sich der Prozentsatz derjenigen, die ein Praktikum absolvierten, sowohl bei den Universitäts- als auch bei den Fachhochschulbachelors deutlich erhöht. So absolvierte jeder zweite Bacheloringenieur von der Fachhochschule ein Praktikum, bei den Diplomingenieuren (FH) nur jeder dritte. Fast neun von zehn Universitätsbachelors haben in den Ingenieurwissenschaften ein Praktikum vorzuweisen, bei den Diplomingenieuren der Universität nur zwei Drittel. Durchgängig intensiver ist die Praxiserfahrung bei den Wirtschaftswissenschaftlern geworden. Sowohl bei den Praxissemestern als auch bei den Praktika sind die Studierenden der Bachelorstudiengänge während des Studiums häufiger ins reale Berufsleben gegangen als ihre Kollegen mit Diplom.

Für die Unternehmen ist der Aspekt der Personalrekrutierung von großer Bedeutung (siehe Kapitel 5). Im Verlauf eines Praktikums haben sie ausführlich Gelegenheit zu beurteilen, ob aus den Praktikanten künftig Mitarbeiter werden könnten. Von den Absolventen der bayerischen Hochschulen nutzte jeder fünfte das Praktikum oder die fachnahe Erwerbstätigkeit als Sprungbrett in die erste reguläre Anstellung (Sarclotti, 2009, 255).

**Abbildung 17: Vorgeschriebene Praktika und Praxissemester nach Fachrichtung und Hochschulart**



# Praktika: Beispiele aus der Praxis

## Starthelfer fürs Hochschulstudium

**Vom Grundpraktikum bis zur Abschlussarbeit: Etwa eine halbe Million Euro gibt die Salzgitter AG jährlich für die Vergütung von studentischen Praktikanten aus.**

Manchmal wirkt der Stahltechnologie-Konzern wie eine universitäre Außenstelle. Rund 100 Praktikanten werkeln, forschen und projektieren ständig in Werkstätten, Konstruktionsabteilungen und Büros des Salzgitter Konzerns – insgesamt 400 sind es im Jahr. „Manche Studenten kommen in den unterschiedlichen Stufen ihrer akademischen Ausbildung immer wieder zu uns zurück“, sagt Markus Rottwinkel, Personalexperte in der Abteilung Führungskräfte.

Erste Stufe ist das Grundpraktikum: Maschinenbauer beispielsweise brauchen vor Beginn des Studiums ein mehrwöchiges Praktikum, in dem sie unterschiedliche Materialien und deren Bearbeitung kennenlernen. „Ohne dieses Praktikum werden sie überhaupt nicht zum Studium zugelassen“, sagt Rottwinkel. Unter der Aufsicht eines Meisters erlernen die künftigen Studenten in der Lehrwerkstatt an speziell für sie aufgestellten Werkbänken die zerspanenden Verfahren.

### *Arbeit hat einen Wert*

Von den Ergebnissen ihrer Metallbearbeitungsversuche erzielt Salzgitter zwar keinen Nutzen. Dennoch zahlt das Unter-

nehmen auch diesen Praktikanten bereits eine Vergütung. „Wir wollen ihnen damit zeigen, dass Arbeit einen Wert hat“, sagt Markus Rottwinkel, „und dass wir sie bei ihrem technischen Studium unterstützen wollen.“

Studenten in höheren Semestern bindet Salzgitter in laufende Projekte ein. Sie führen beispielsweise Versuchsreihen durch und werten sie aus. Rund 500.000 Euro gibt der Konzern allein an Lohnkosten für die Praktikanten aus. Für Rottwinkel ist das Geld gut angelegt: „Über jeden Praktikanten kommt aktuelles Uniwissen in unser Haus.“

## Das Praktikum als erster Karriereschritt

**Rund 5.000 Praktikumsplätze und Abschlussarbeiten stellt die Daimler AG pro Jahr in Deutschland zur Verfügung. Der Autohersteller investiert damit in die akademische Bildung und kommt über diesen Weg leichter an Nachwuchskräfte.**

Der Andrang ist riesig. Rund 100.000 Bewerbungen für Praktika und Abschlussarbeiten gehen jährlich bei der Daimler AG ein. Der Automobilbauer sieht das gewaltige Interesse an seinem Unternehmen gerne. Denn die Bereitstellung von Praktikumsplätzen ist für das Unternehmen ein strategisch wichtiger Part im Recruiting-Prozess.

Rund 5.000 Praktikumsplätze und Abschlussarbeiten stellen die Stuttgarter

pro Jahr bereit. Bei Daimler wenden die Studenten die Theorie aus dem Studium häufig zum ersten Mal in der Praxis an, mittlerweile sind Praktika ein verpflichtender Teil in vielen Studiengängen. „Als Großunternehmen können wir Praktika über die gesamte Wertschöpfungskette beim Automobilbau anbieten“, bestätigt Dirk Clemens, Leiter Recruiting & Administration Services bei Daimler, „vom Design über Planung, Produktion und Vertrieb bis hin zum Aftersales-Service.“

### *Neue Mitarbeiter gewinnen*

Daimler entlohnt seine studentischen Mitarbeiter nicht schlecht. „Ein Praktikant im Bachelorstudium bekommt bei uns 650 Euro pro Monat, ein Masterpraktikant

750 Euro“, sagt Clemens. Zum finanziellen Aufwand kommen für das Unternehmen noch der personelle Aufwand für die Betreuung sowie die Ausgaben für Material und Arbeitsplatz hinzu.

Clemens weiß aber auch: „Wir profitieren selber von unserem Engagement. Je eher wir mit jungen Leuten über ein Praktikum oder eine Abschlussarbeit in Kontakt kommen, desto leichter gewinnen wir sie nach Abschluss des Studiums als neue Mitarbeiter.“

## Kurs auf nachhaltige Nachwuchsförderung

Die Bremer Projekt- und Schwergutreederei Beluga Shipping GmbH bietet angehenden Nautikstudenten Praktika auf See an. „Wir ermöglichen ihnen damit den Einstieg in das Studium“, sagt Niels Stolberg, Gründer und geschäftsführender Gesellschafter der Beluga Shipping GmbH.



**Warum ist es in Ihrer Branche solch ein wichtiges Thema, Praktikumsplätze bereitzustellen, Herr Stolberg?**

Es ist ohne den Nachweis eines Praktikumsvertrags überhaupt nicht möglich, ein Nautikstudium zu beginnen, welches wiederum die Voraussetzung ist, um später als Offizier an Bord arbeiten zu können. Bedauerlicherweise aber fehlt es vielfach noch an Angeboten aus der Seefahrt, Praktikumsplätze an Bord in hinreichendem Umfang zur Verfügung zu stellen. Dieses Dilemma führte dazu, dass die einschlägigen Hochschulen zeitweise keine neuen Studenten mehr aufnehmen konnten. Wenn die Bereitstellung von Praktikumsplätzen nicht nachhaltig gesteigert wird, fehlen unserer Branche in der Zukunft akademisch ausgebildete Spezialisten und Führungskräfte auf See.

**Wie sieht die Lösung aus?**

Indem man, so wie wir, frühzeitig den Kurs setzt auf nachhaltige Nachwuchsförderung. Wir stellen bereits seit 1999 an Bord unserer Schiffe Plätze zur Verfügung, um Nautikstudierenden die unverzichtbaren praktischen Erfahrungen auf See zu ermöglichen. Gemeinsam mit dem Fachbereich Seefahrt der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven in Elsfleth erfüllten wir ein innovatives Ausbildungskonzept mit Leben, welches in unsere Beluga Sea Academy mündete. Praxissemesterplätze sind das A und O, damit Interessenten den Job von der Pike auf lernen können.

**Was ist die Beluga Sea Academy?**

Die Beluga Sea Academy wurde 2004 ins Leben gerufen und als eigenständige Abteilung im Beluga-Crewing Department verankert. Dahinter steckt eine von uns

entwickelte Strategie, jährlich mehr als 100 männlichen und weiblichen Kadetten einen Praxissemesterplatz an Bord eines unserer Schiffe zu ermöglichen. Wir haben für das erste Praxissemester sechs neu gebaute Mehrzweck-Schwergutfrachter extra ausstatten lassen. Sie verfügen über ein zusätzlich eingezogenes Ausbildungsdeck für die Kadetten. Darin sind die Unterkünfte, ein Schulungsraum mit Laptop-Arbeitsplätzen sowie eine umfangreiche maritime Fachbibliothek untergebracht. Auf zwei Schiffen haben wir für die Praktikanten sogar einen Werkstattcontainer für Probearbeiten eingerichtet. An Bord steht den Frauen und Männern ein speziell geschulter und zusätzlich zur Stammbesatzung eingestellter Ausbildungsoffizier zur Seite.

**Wie viel Geld steckt Ihr Unternehmen in akademische Bildung?**

Mehr als vier Millionen Euro geben wir jährlich allein für die Beluga Sea Academy aus. Hinzu kommen Gelder für Stiftungsprofessuren sowie die Übernahme anteiliger Kosten für den ebenfalls von uns im Rahmen einer Public-private-Partnership mitgetragenen Maritimen Campus Elsfleth – ein spezielles Ausbildungszentrum für viele Bereiche der Seefahrt und zukünftig auch der Offshore-Branche.

## 4.6 Studium der Mitarbeiter

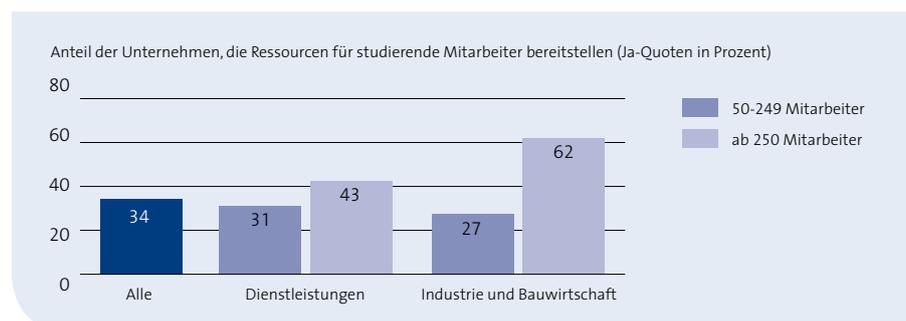
Jedes dritte Unternehmen investiert in ein Studium seiner Mitarbeiter. Es sind vor allem die großen Unternehmen der Industrie und der Bauwirtschaft, die in die wissenschaftsbezogene Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren. Zwei Drittel von ihnen sind in diesem Bereich aktiv. Aber auch die kleinen Unternehmen dieser Branchengruppe unterstützen die Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen. Von ihnen setzt jedes vierte Ressourcen in diesem Bereich ein. Bei den großen Dienstleistungsunternehmen engagieren sich 43 Prozent, bei den kleineren Unternehmen dieser Branchengruppe sind es 31 Prozent.

Insgesamt 286 Millionen Euro setzten die Unternehmen im Jahr 2009 für den weiterbildenden Hochschulbesuch ihrer Mitarbeiter ein. Mit durchschnittlich 6.723 Euro wurde jeder der rund 42.500 studierenden Mitarbeiter unterstützt. In diesen Durchschnittsbetrag sind sowohl Studiengebühren, die vom Unternehmen übernommen wurden, als auch Kosten, die durch die Freistellung des jeweiligen Mitarbeiters angefallen sind, inbegriffen. In den großen Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern, die ein Studium ihrer Mitarbeiter fördern, übernehmen drei Viertel der Unternehmen teilweise oder ganz die Kosten des Studiums. Aber auch die kleinen Unternehmen beschränken sich nicht auf das Angebot, den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin für den Besuch der Hochschule zeitweise freizustellen, sondern beteiligen sich ebenfalls an den Studienkosten. Von den mittleren Industrieunternehmen mit 50 bis 250 Mitarbeitern übernimmt die Hälfte zumindest einen Teil der Studiengebühren, bei den mittleren Dienstleistungsunternehmen sind es über 60 Prozent.

Neue Herausforderungen ergeben sich durch den Bologna-Prozess. Eines der zentralen Ziele des Bologna-Prozesses ist die Förderung des lebenslangen Lernens durch ein flexibles Studiensystem. Die Zweiteilung der bisher im internationalen Vergleich langen Erststudiumsphase eröffnet die Option, unmittelbar nach dem Bachelorstudium in die Berufspraxis zu gehen und für einen zweiten Studienabschluss später an die Hochschule zurückzukehren.

In einer Unternehmensbefragung im Jahr 2010 signalisierten 46 Prozent von insgesamt 1.212 Unternehmen, die Akademiker beschäftigten, dass sie ihren Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, einen berufs begleitenden Masterabschluss zu erwerben. Bei den größeren Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern stellen

**Abbildung 18: Investitionen in das Studium der Mitarbeiter**



Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband

59 Prozent eine solche Möglichkeit in Aussicht, bei den Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern sind es 44 Prozent. Auch von den Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern wollen 29 Prozent einen berufsbegleitenden Masterabschluss ermöglichen.

Fast alle Unternehmen, die ihre Mitarbeiter beim Erwerb eines Masterabschlusses unterstützen wollen (94 Prozent), sehen dafür konkrete Maßnahmen vor (siehe Tabelle 4). Die große Mehrheit beabsichtigt, zur Unterstützung des berufsbegleitenden Masterabschlusses zumindest einen Teil der anfallenden Gebühren zu übernehmen. Dies gilt sowohl für die großen als auch für die kleinen Unternehmen. Will man das Masterstudium in Vollzeit absolvieren, so bieten 70 Prozent der Unternehmen eine Rückkehrgarantie, bei den kleinen Unternehmen stellen dies sogar 82 Prozent in Aussicht. Eine Freistellung mit zumindest teilweiser Fortzahlung der Bezüge bieten zwei Drittel der Unternehmen, die den Erwerb eines Masterabschlusses ermöglichen wollen. Dies gilt mit geringfügigen Abweichungen für alle Unternehmensgrößenklassen. Die Unternehmen unterstreichen mit der Eröffnung derartiger Unterstützungsleistungen, dass sie das lebenslange Lernen als eines der zentralen Ziele des Bologna-Prozesses unterstützen wollen.

**Tabelle 4: Vorgesehene Unterstützung beim Erwerb eines Masterabschlusses**

Angabe in Prozent der Unternehmen*		Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
			1-49	50-249	ab 250
<b>Unterstützung beim Erwerb eines Masterabschlusses:</b>	Ja	93,9	91,8	94,3	94,3
	Keine Unterstützung	6,1	8,2	5,7	5,7
<b>Wenn Unterstützung angeboten wird (Angabe der Ja-Quoten):</b>					
Die Übernahme zumindest eines Teils der anfallenden Gebühren für die Ausbildung		79,3	74,4	76,4	82,8
Eine Rückkehrgarantie		70,4	82,1	73,0	64,8
Eine zumindest teilweise Freistellung bei Fortzahlung der Bezüge		66,7	66,7	60,1	70,8
Die Übernahme der gesamten anfallenden Gebühren für die Ausbildung		22,0	16,7	23,0	23,2
Vollständige Freistellung bei Fortzahlung der Bezüge		4,6	5,1	6,1	3,4

\* Unternehmen, die aktuell, in der Vergangenheit oder zukünftig Akademiker beschäftigen und potenziell ein berufsbegleitendes Masterstudium unterstützen (Basis: N=514)

Quelle: IW Personaltrends 2010 (erscheint im Frühjahr 2011)

# Studium der Mitarbeiter: Beispiele aus der Praxis

## Corporate University

**Mit Qualifizierungsmaßnahmen auf Hochschulniveau unterstützt der Versicherungskonzern Allianz SE die Weiterbildung seiner Mitarbeiter – und setzt dabei auch auf die Gründung eigener Institutionen.**

Wo immer es geht, setzt die Allianz auf interne Aus- und Weiterbildungswege. Dafür hat das Unternehmen eine eigene Corporate University gegründet – das Allianz Management Institut (AMI). Dort unterrichten externe sowie Allianz-Experten angehende Führungskräfte in Bereichen wie Change-Management, Vertriebssteuerung, Investment-Management. „Wir verbinden Elemente der akademischen

Bildung mit unternehmensspezifischem Praxisbezug“, sagt Lukas Neckermann, Leiter des Allianz Management Institute.

Wenn aber eine externe oder hochschulspezifische Sichtweise aus Unternehmenssicht genau das Richtige für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter ist, ermöglicht es der Versicherungskonzern, an weltweit renommierten Universitäten wie der Harvard Business School zu studieren.

### Chance auf Stipendium

Um auch in Deutschland eine exzellente MBA-Ausbildung zu ermöglichen, hat die Allianz zusammen mit anderen Unternehmen die European School of Manage-

ment and Technology (ESMT) in Berlin gegründet. Mit der ESMT ist der Konzern bis heute in besonderer Weise verbunden: Die Allianz gehört nicht nur zu den Gründungsmitgliedern, Allianz-Chef Michael Diekmann ist auch Vorstandsvorsitzender der ESMT-Stiftung. Das Unternehmen bietet einer bestimmten Anzahl von talentierten Mitarbeitern die Möglichkeit, mit einem Allianz-Stipendium an der ESMT zu studieren und einen Executive MBA Degree zu erlangen. „Dieses hochgradige und anspruchsvolle Programm für Führungskräfte steht auf einer Stufe mit den besten Executive-MBA-Programmen in Europa“, betont Lukas Neckermann.

## Wissenschaftliche Weiterbildung maßgeschneidert

**In Kooperation mit der Lüneburger Leuphana Universität führt die Hamburger Otto Group einen speziell auf ihren Bedarf zugeschnittenen MBA-Studiengang durch.**

Seinen Mitarbeitern bietet das weltweit agierende Handelsunternehmen Otto Group eine besonders attraktive Karriereplattform: ein auf deren Qualifikationsbedarf abgestimmtes MBA-Studium an der Leuphana Universität. „Als frisch graduierte Master of Business Administration verfügen sie über tiefes branchen- und handelsspezifisches Know-how, um sich für General-Management-Aufgaben

in unserem Konzern zu empfehlen“, sagt Sirka Laudon, Bereichsleiterin Personalentwicklung & Personalmarketing bei der Otto GmbH & Co. KG in Hamburg.

### Hohes Maß an Disziplin

Im Wintersemester 2008 startete der erste gemeinsam von der Otto Group und Leuphana eingerichtete Studiengang mit 20 Teilnehmern. Top-Professoren verschiedener Universitäten vermitteln den Studierenden seitdem Fähigkeiten wie Querdenken, nachhaltiges Handeln, konstruktives Führen, strategisches Entscheiden und Entscheidungssituationen kritisch bewerten.

Die Otto MBA-Studierenden profitieren immens vom Engagement ihres Arbeitgebers: „Die Kosten für die Teilnahme an diesem berufs begleitenden Studiengang übernimmt die Otto Group“, erläutert Dr. Lars Jansen, als Referent Personalmarketing für die Hochschulkooperationen bei Otto zuständig. „Die Mitarbeiter werden zudem für Seminarvorbereitungen und Präsenzzeiten von ihrem Job freigestellt.“ Das klingt zunächst entspannt, „aber tatsächlich verlangt ein Studium *on top* zum Job ein sehr hohes Maß an Disziplin und zeitlichem Mehreinsatz“, erklärt Jansen.

## „Kluge Firmen investieren in die Weiterbildung“

Im international heiß umkämpften Kommunikationsmarkt stellt sich die Deutsche Telekom neu auf. „Wir investieren dazu viel Geld und Herzblut in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter“, sagt Personalvorstand Thomas Sattelberger.



*Die Deutsche Telekom AG propagiert derzeit den Wandel zur „Neuen Telekom“, Herr Sattelberger. Was wird anders in Ihrem Unternehmen?*

Die kommenden Jahre werden durch Investitionen in intelligente Netze und massiven Ausbau der IT-Services sowie der Internet- und Netzwerkdienste geprägt sein. Unser Geschäft wird dadurch weiter umgebaut: Mit einem entsprechenden *skill shift* hin zu deutlich mehr interdisziplinär agierenden IT-Profis, verkaufs- und beratungskompetenten Technikexperten, breitbandigen Betriebswirten und Designern für die Produktentwicklung.

*Welche Auswirkungen hat das auf Ihre Personalarbeit?*

Wir werden daher noch stärker in Bildung investieren und zudem unser Biotop für Talente über drei Wege vergrößern. Zum einen übernehmen wir über die nächsten drei Jahre einige Tausend intern ausgebildete Nachwuchskräfte – und dabei haben

Hunderte Absolventen unserer eigenen Dualen Bachelorstudiengänge besonders gute Chancen – in feste, unbefristete Arbeitsverhältnisse. Zum anderen werden wir mit der Einstellung von bis zu 4.000 Hochschulabsolventen und Experten mit Berufserfahrung neues Know-how ins Unternehmen holen. Zum Dritten investieren wir viel Geld und Herzblut in die wissenschaftliche Weiterbildung.

*Was macht die Telekom im Bereich der akademischen Weiterbildung bereits?*

Mit unserem Großprojekt Bologna@Telekom zeigen wir, welches Potenzial in der Hochschulreform steckt – besonders für unseres, aber auch für viele andere Unternehmen. So bilden wir an unserer eigenen Hochschule in Leipzig seit Langem in drei Bachelor- und einer Masterdisziplinen aus und haben die Anzahl unserer bundesweit angebotenen dualen Bache-

lorstudienplätze für Abiturienten im vergangenen Jahr auf 400 per annum verdoppelt. In unserer zweiten Projektphase fördern wir jetzt Hunderte Mitarbeiter, die bei uns eine duale Berufsausbildung absolviert haben, beim berufsbegleitenden Bachelorstudium und bieten parallel für interne und externe Bachelorabsolventen die ersten berufsbegleitenden Masterstudiengänge an.

*Mit welchen Hochschulpartnern setzen Sie diese Strategie praktisch um?*

Für das Projekt haben wir neben der eigenen Hochschule als Partner nur echte, leider bisher nur private, Bologna-Hochschulen wie zum Beispiel die FOM, die AKAD sowie die Steinbeis-Hochschule ausgewählt, die sich für die neue berufsbegleitende Studienlogik geöffnet haben.

*Welchen Betrag investiert die Telekom in die akademische Weiterbildung ihrer Mitarbeiter?*

Unsere Bildungsphilosophie Bologna@Telekom umfasst viel, viel mehr als nur die akademische Weiterbildung. Allein dafür haben wir pro Jahr einen siebenstelligen Betrag in die Hand genommen und fördern anteilig Bachelor- mit bis zu 7.000 Euro und Masterstudiengänge mit bis zu 12.000 Euro. Zusätzlich investieren wir jährlich aus unserem dreistelligen Millionenbudget für Aus- und Weiterbildung rund 24 Millionen Euro in erstqualifizierende Duale Studiengänge.

## 4.7 Stipendien

Fast jedes zehnte deutsche Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeitern hat im Jahr 2009 Stipendien vergeben. Bei den kleineren Unternehmen sind es zwischen sechs und acht Prozent der Unternehmen. Bei den größeren Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern vergibt jedes vierte Industrieunternehmen und jedes achte Dienstleistungsunternehmen Stipendien (siehe Abbildung 19).

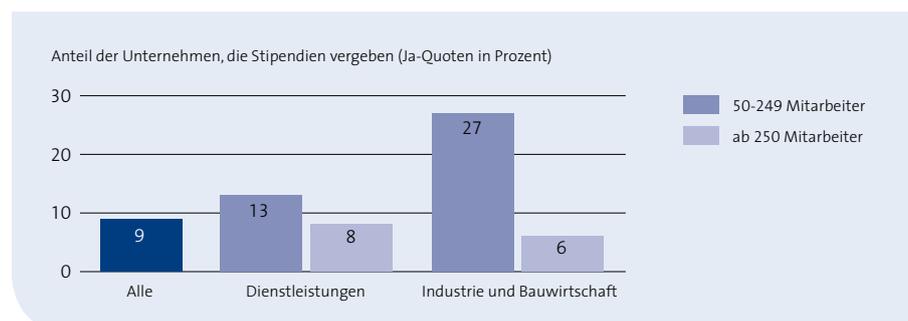
Insgesamt wurden 6.130 Studierende mit Stipendien unterstützt. Je Stipendium wurden von den Unternehmen 6.700 Euro aufgewendet. Die in Stipendien investierten Mittel beliefen sich damit im Jahr 2009 auf ein Volumen von 41 Millionen Euro.

Die öffentliche Hand vergibt Stipendien in erster Linie über zwölf Begabtenförderwerke. Die Mittel des Bundes wurden dafür in den letzten Jahren deutlich von 81 Millionen Euro (2005) auf 132 Millionen Euro (2009) aufgestockt. Die Anzahl der damit geförderten Studierenden erhöhte sich dadurch im gleichen Zeitraum von 13.400 auf 23.000. Das entspricht einem Anstieg um 0,4 Prozentpunkte auf jetzt 1,1 Prozent der Studierenden. Damit wenden die Unternehmen ungefähr ein Drittel des Betrages auf, den der Bund in Stipendien investiert.

Die Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks befragt Studierende alle drei Jahre nach ihren Einnahmequellen zur Finanzierung ihres Studiums. Der Anteil der Studierenden mit Stipendium ist zwischen 2006 und 2009 von zwei auf drei Prozent gestiegen. Bei derzeit zwei Millionen Studierenden liegt die Anzahl der Stipendiaten damit bei etwa 60.000. Somit finanzieren die Unternehmen rund jedes zehnte Stipendium, das in Deutschland vergeben wird (siehe Abbildung 20). 38 Prozent stellt der Staat zur Verfügung.

Wer der Stipendienggeber für die verbleibenden 50 Prozent der Stipendien ist, kann mit der aktuellen Datenlage nicht geklärt werden. Es ist aber davon auszugehen, dass das tatsächliche Engagement von Unternehmen für Stipendien weitaus höher liegt als bei den hier ermittelten 6.100 Stipendien. Unternehmen verstehen die Vergabe von Stipendien an bedürftige oder begabte Studierende eher als gesellschaftliches Engagement denn als Personalrekrutierungsinstrument. Sie siedeln die Stipendienförderung daher häufig bei Drittorganisationen an, also bei Unternehmensstiftungen oder -verbänden. Deren Engagement wurde in dieser Studie nicht erfasst. Eine Umfrage der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Abbildung 19: Stipendien**



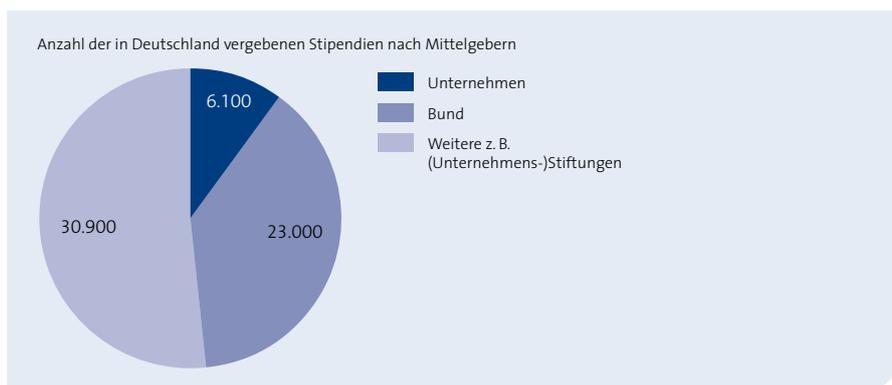
Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband

(BDA) aus dem Jahr 2008 hat ergeben, dass beispielsweise allein der Verband der Chemischen Industrie (VCI) 275 Stipendien mit einer Förderung von bis zu 2.500 Euro pro Person vergibt. Auch Stiftungen aus unternehmerischem Kapital haben Stipendien oft in ihren Förderportfolios. So unterstützen die Robert Bosch Stiftung, die Telekom Stiftung oder die Deutsche Bank Stiftung ebenso wie viele andere große Unternehmensstiftungen Studierende durch die Vergabe von Stipendien. Die wenigen stichprobenartigen Untersuchungen zu diesen Förderungen deuten darauf hin, dass die Anzahl der von Unternehmen über Drittorganisationen vergebenen Stipendien zumindest nicht kleiner sein dürfte als die von den Unternehmen direkt vergebenen Stipendien, die in der vorliegenden Studie erfasst wurden.

Die Bundesregierung hat das Ziel gesetzt, langfristig zehn Prozent der Studierenden mit einem Stipendium auszustatten. Bezogen auf das Jahr 2010 wären dies rund 210.000 Studierende, von denen bislang 60.000 ein Stipendium erhalten. In den nächsten Jahren sollen daher etwa 150.000 zusätzliche Stipendien mithilfe des Deutschlandstipendiums eingerichtet werden.

2011 wird zunächst der Aufbau von Stipendien für 0,45 Prozent der Studierenden angestrebt, das sind etwa 10.000 Deutschlandstipendien. Da diese Stipendien als Matching-Funds-Modell mit hälftiger Kostenteilung konstruiert wurden, beträgt der private Finanzierungsanteil für ein Stipendium von 300 Euro im Monat 1.800 Euro im Jahr. Für 10.000 Stipendien liegt der private Anteil damit bei 18 Millionen Euro. Dieser Betrag soll nicht nur von Unternehmen, sondern von allen Akteuren der Zivilgesellschaft aufgebracht werden.

### Abbildung 20: Stipendien



Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband, DSW Sozialerhebung

# Stipendien: Beispiele aus der Praxis

## Verlässliche Finanzierung für Studierende

**Dem Ingenieurmangel in Deutschland will der Festo Bildungsfonds entgegenwirken. Er bietet Studierenden finanzielle Unterstützung, fachliche Weiterbildung und ein Netzwerk von praxis- und wissenschaftsorientierten Kontakten.**

Der Festo Bildungsfonds fördert seit Beginn des Wintersemesters 2007 begabte Nachwuchingenieure in einem exklusiven Netzwerk. Er wendet sich vor allem an Studierende und Doktoranden der Ingenieurwissenschaften sowie angrenzender Bereiche wie Physik, Informatik oder Mathematik. „Wir wollen, dass sich die Studierenden voll auf das Studium oder

die Doktorarbeit konzentrieren können“, betont Dr. Peter Speck, Verantwortlicher für den Bildungsfonds beim Automatisierungsspezialisten Festo AG & Co. KG in Esslingen am Neckar.

### *Bildungsfonds für Geförderte*

Festo stellt für diese Initiative rund fünf Millionen Euro als Startkapital zur Verfügung. Es soll ein revolving Fonds sein, der sich immer wieder auffüllt. „Wer nach dem Studium erfolgreich im Berufsleben steht, zahlt einkommensabhängig einen Teil seiner Stipendien wieder in den Fonds ein“, erläutert Peter Speck das Prinzip. „Diese Rückzahlungen verwenden wir

im Sinne eines Kreislaufs für Auszahlungen an weitere Studierende und Doktoranden.“

Über den Bildungsfonds bekommen die Geförderten zum einen bis zu 40.000 Euro für Studiengebühren und Miete, Lebenshaltungskosten, Auslandssemester oder -praktika. Zum anderen unterstützt Festo die geförderten Studenten auf dem Weg zur beruflichen Karriere. „Festo möchte im Sinne seiner *corporate educational responsibility* die Studierenden optimal auf das Berufsleben vorbereiten“, sagt Speck, „deshalb bieten wir praktische Erfahrungen, wissenschaftliche Forschung und fachliche Weiterbildung an.“

## Mit Stipendien Talente gewinnen

**Die Vergabe von Stipendien an Studierende und Doktoranden ist für den Essener RWE-Konzern eine gute Gelegenheit, frühzeitig Kontakt zu Top-Nachwuchskräften aufzubauen.**

„Unser Stipendienprogramm ist eine besonders Erfolg versprechende Form der Förderung der akademischen Bildung“, sagt Brigitte Rackow-Mönkemeier, Expertin für Personalmarketing beim Energieversorger RWE, „wir können damit eine ausgewählte Zahl von talentierten Nachwuchsakademikern durch finanzielle Hilfe, Mentorenbetreuung sowie über ein anspruchsvolles Begleitprogramm individuell und intensiv aufbauen.“ Zugleich ermöglicht das Programm eine hochschulüber-

greifende und interdisziplinäre Netzwerkbildung der Studierenden. Rackow-Mönkemeier: „Das öffnet weitere Horizonte.“

### *Gute Karrierechancen*

Mehr als 80 Stipendien hat der Energiekonzern in den letzten zwei Jahren vergeben. Bachelor- und Masterstudierende erhalten pro Monat 500 Euro. Dies gilt für eine Regelstudiendauer von bis zu zweieinhalb Jahren. Doktoranden erhalten über einen Zeitraum von bis zu drei Jahren monatlich 1.000 Euro. Die Empfänger müssen davon nichts zurückzahlen. „Aktuell fördern wir mehr als 60 Stipendiaten“, berichtet Rackow-Mönkemeier.

Die RWE-Fellows wählt das Unternehmen nach konzernweit einheitlichen

Kriterien aus – auf Vorschlag von Professoren. Ein Rahmenprogramm vermittelt den Stipendiaten in Workshops zusätzliche Impulse zur Persönlichkeitsentwicklung und durch Exkursionen Einblick in ausgewählte Geschäftsfelder des RWE-Konzerns. Das Unternehmen eröffnet den Geförderten zudem besonders gute Karrierechancen nach dem Studium. Brigitte Rackow-Mönkemeier: „Wir freuen uns, dass nach erfolgreichem Studienabschluss im Jahr 2010 mehr als ein Viertel der ehemaligen Stipendiaten einen Arbeitsplatz bei RWE angetreten hat.“

## Sozialen Aufstieg ermöglichen

Über Studienstipendien ermöglicht der Rheinberger Unternehmer Franz-Walter Aumund auch jungen Leuten ein Studium, die sonst kaum eine Chance dazu hätten.

### *Warum engagieren Sie sich für die akademische Bildung, Herr Aumund?*

Ich hatte das Glück, in einer Unternehmerfamilie aufzuwachsen, und damit die besten Möglichkeiten zu einer guten Ausbildung. In Deutschland gibt es aber viele Jugendliche, die diese Chance nicht haben. Ich will dazu beitragen, dass akademische Bildung nicht durch den sozialen Status verhindert wird.

Zudem liegt bei uns die Förderung des akademischen Nachwuchses quasi in der Familie: Schon mein Großvater, Professor Heinrich Aumund, setzte sich Anfang des 20. Jahrhunderts an den Technischen Hochschulen Danzig und Berlin für die Belange der Studenten ein.

### *Wie erleichtern Sie jungen Menschen das Studium?*

Indem ich die Randbedingungen für ein erfolgreiches Studium verbessere. Wenn beispielsweise in meiner Firma, der Aumund Fördertechnik GmbH, ein Mitarbeiter extern studieren möchte, kann er dafür seine Arbeitszeit reduzieren. Wir ermöglichen es ihm zudem, seine Diplom- oder Projektarbeit in unserem Betrieb zu schreiben.



Die von mir im Jahr 2006 ins Leben gerufene Franz-W. Aumund-Stiftung im Stifterverband fördert überdies derzeit zehn Studenten bis zum Bachelorabschluss mit einem Stipendium.

### *Worin liegt der Vorteil von Studienstipendien?*

Sie sind im Gegensatz zu einer Spende oder einem Förderpreis eine für den Studierenden langfristig verlässliche Finanzierung und damit aus meiner Sicht der beste Weg, begabten jungen Menschen den Zugang zu einer akademischen Laufbahn zu ermöglichen.

### *Wer profitiert konkret von Ihrem Stipendiatenprogramm?*

Die Stiftung vergibt jährlich elf Studienstipendien. Wir arbeiten dabei mit drei Hochschulen zusammen. Bewerben können sich Studierende der TU Berlin, der

Fachhochschule Koblenz sowie neuerdings auch der Fakultät Mercator School of Management an der Uni Duisburg-Essen. Auswahlkriterien sind herausragende Leistungen, gesellschaftliches Engagement sowie materielle Bedürftigkeit.

### *Welchen Betrag investieren Sie in die akademische Bildung?*

Das Stipendium vergeben wir für ein Jahr mit der Option auf Verlängerung. Die Stipendiaten erhalten monatlich einschließlich einer Sachzulage 680 Euro. Zusätzliche Beihilfen sind möglich. Wer beispielsweise aktiv an einem Kongress oder Workshop teilnimmt, kann einen Antrag auf Übernahme der Reisekosten stellen. Bei einem Auslandsaufenthalt zahlen wir das Stipendium sechs Monate weiter.

### *Wie finanzieren Sie diese zusätzlichen Leistungen?*

Neben den Erträgen aus dem Stiftungsvermögen und zusätzlichen Spenden meines Unternehmens könnten künftig weitere Geldgeber hinzukommen. Im Herbst dieses Jahres werde ich mit allen Geschäftspartnern meiner Firma Kontakt aufnehmen und sie um Spenden oder Zustiftungen für dieses Projekt bitten. Ich bin mir sicher, dort auf eine breite Zustimmung zu stoßen.

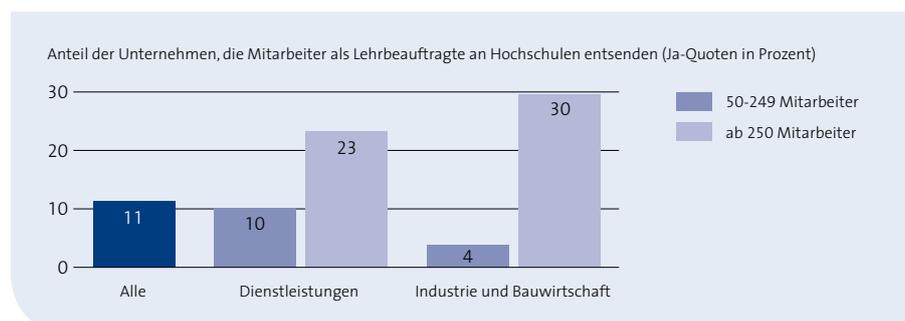
## 4.8 Weitere Aktivitäten

In der Befragung wurde den Unternehmen ermöglicht, Angaben zu sonstigen Investitionen in akademische Bildung zu machen, die sich nicht unter die sieben Hauptinvestitionsfelder subsumieren lassen. In der Vorbereitung der Studie waren u. a. anderem folgende Aktivitäten identifiziert worden: Mitwirkung in Hochschulgremien wie Hochschul- und Fachbereichsräten, die Beteiligung an der Akkreditierung von Studiengängen, Gastvorträge, Workshops und Vorlesungen, Einladungen von Studierenden zu fachspezifischen Messen, Einladungen von Studierendengruppen ins Unternehmen zur Durchführung von Fallstudien, Angebote als Exkursionsziel, die Auflage von Bildungsfonds, die Auslobung von Förderpreisen an Universitäten, die Förderung von Ideenwettbewerben, Preise für Abschlussarbeiten oder die Unterstützung von Studierenden beim Prototypenbau. Die Unternehmen gaben an, dass sie insgesamt 1,7 Millionen Euro für verschiedene Initiativen dieser Art aufgewendet haben.

Nicht in die Berechnung der Investitionen eingegangen, gleichwohl aber hinsichtlich ihrer Häufigkeit abgefragt, sind Lehraufträge und Abschlussarbeiten im Unternehmen. Beide Formen des Engagements von Unternehmen tragen wesentlich zur Gestaltung des Studienangebots bei. Die Mitwirkung in der Hochschulausbildung durch Lehrbeauftragte aus Unternehmen ist sowohl ein Beitrag zum Praxisbezug als auch eine Entlastung bei personellen Engpässen im jeweiligen Fachbereich. Insgesamt rund elf Prozent der Unternehmen beteiligen sich in dieser Form an der Hochschulausbildung (siehe Abbildung 21).

Das Engagement unterscheidet sich nach Größe des Unternehmens: Jedes vierte große Unternehmen der Industrie und Bauwirtschaft stellt Lehrpersonal zur Verfügung. Bei den Dienstleistungsunternehmen der gleichen Größenklasse ist es jedes fünfte Unternehmen. Offensichtlich weniger Möglichkeiten, Personal für den Einsatz in der Hochschullehre bereitzustellen, haben die kleinen Industrie- und Baufirmen mit bis zu 250 Mitarbeitern. Hier sind es vier Prozent, deren Mitarbeiter in der Lehre aktiv sind. Bei den kleinen Dienstleistungsunternehmen beteiligt man sich dagegen häufiger aktiv in der Hochschulausbildung. Jedes zehnte Unternehmen gibt hier an, Mitarbeiter als Lehrbeauftragte in die Hochschulen zu entsenden. Insgesamt setzten die Unternehmen 9.738 Mitarbeiter als Lehrbeauftragte ein. Die öffentliche Personalstatistik der Hochschulen weist in wirtschaftsnahen Studiengängen rund 38.000 Personen als Lehrbeauftragte aus, von denen sich allerdings nicht nachweisen lässt, ob sie aus Unternehmen kommen (siehe Tabelle 5).

**Abbildung 21: Mitwirkung als Lehrbeauftragte**



Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband

Diese Zahl von 9.738 aus Unternehmen entsandten Mitarbeitern dürfte vor diesem Hintergrund eine untere Grenze markieren. Viele Unternehmen erfassen die Zahl der Lehrbeauftragten aus ihrem Hause nicht. Allein bei dieser vergleichsweise geringen Personenanzahl lässt sich festhalten, dass Mitarbeiter aus Unternehmen einen Anteil von mindestens sechs Prozent am gesamten wissenschaftlichen Personal in wirtschaftsnahen Fächergruppen stellen.

Eine weitere Aktivität der Unternehmen, deren finanzielle Dimension aus methodischen Gründen nicht ermittelt wurde, die dennoch einen wichtigen Beitrag in der Hochschulausbildung darstellt, ist die Unterstützung von Abschlussarbeiten im Unternehmen. Zusammen mit der akademischen Weiterbildung von Mitarbeitern ist diese Aktivität nach der Bereitstellung von Praktika die zweithäufigste Form des Engagements der Unternehmen in der akademischen Bildung. Jedes dritte Unternehmen ist in dieser Form aktiv. Besonders häufig werden Abschluss- und Doktorarbeiten in der Industrie und der Bauwirtschaft gefördert. Nahezu drei Viertel der Unternehmen dieser Branchen bieten derartige Möglichkeiten. Im Dienstleistungsbereich ist unter den größeren Unternehmen nicht ganz jedes zweite in dieser Richtung engagiert. Bei den kleineren Unternehmen ist es in beiden Branchengruppen jeweils ein gutes Viertel der Unternehmen.

**Tabelle 5: Lehrbeauftragte an Hochschulen 2009  
in ausgewählten Fachrichtungsgruppen**

Fachrichtungsgruppe	Anzahl der Lehrbeauftragten 2009	Wissenschaftliches Personal insgesamt
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	22.668	54.273
Mathematik, Naturwissenschaften, Informatik	4.891	58.028
Ingenieurwissenschaften	9.534	44.919
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	1.161	5.800
<b>Ausgewählte Fachrichtungsgruppen insgesamt</b>	<b>38.254</b>	<b>163.020</b>

Quelle: Statistisches Bundesamt

# Weitere Aktivitäten: Beispiele aus der Praxis

## Lehrbeauftragte vermitteln Spezialwissen

**Experten des Halbleiterherstellers Infineon sind an technischen Universitäten als Lehrbeauftragte gefragt. Eine Win-win-Situation für das Unternehmen und die Wissenschaft.**

Wenn Studenten an der TU München in die Tiefen der Halbleitertechnologie einsteigen, werden sie von den Top-Experten Deutschlands unterrichtet: Gleich mehrere Mitarbeiter der Infineon Technologies AG sind an der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik als Lehrbeauftragte aktiv. Der weltweit agierende Halbleiterhersteller ist bei deutschen Universitäten ein gefrag-

ter Partner in der akademischen Lehre. Im Studiengang Master of Science in Communications Engineering vermitteln sie den angehenden Ingenieuren Hightech-Wissen pur: die Architektur von Hochgeschwindigkeitsschaltkreisen, die optimale Verarbeitung analoger und digitaler Signale, das effektive Testen digitaler Schaltkreise. „Hochschulen suchen für ein spezielles technisches Thema einen Lehrbeauftragten“, berichtet Rainer Schmidt-Rudloff, bei Infineon im Personalressort für University Relations zuständig. „Wir haben oftmals genau dafür einen Experten in unserem Unternehmen. Denn es gibt nicht viele Firmen

in Deutschland, die auf dem Gebiet der Mikroelektronik die Spitzentechnologie beherrschen.“

### *Größtmögliche Flexibilität*

Das Unternehmen forciert die Aufnahme von Lehrtätigkeiten nicht aktiv, sieht sie aber durchaus gerne. „Solche Kontakte entstehen oft dadurch, dass sich die Fachleute aus Wirtschaft und Wissenschaft aus gemeinsamen Forschungsprojekten kennen“, berichtet Schmidt-Rudloff. „Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dann durch größtmögliche Flexibilität bei den Arbeitszeiten.“

## Updates für die Lehre

**SAP setzt Top-Mitarbeiter gezielt für eine Zusammenarbeit mit Hochschulen ein und unterstützt Hochschullehrer bei einer praxisbezogenen Lehre.**

Wie Unternehmen in der Zukunft erfolgreich ein Business-Meeting veranstalten, demonstrieren Studenten des Fachbereichs Wirtschaftsinformatik in der Hochschule Reutlingen: An der Kopfseite des Konferenzraums sind mehrere Flachbildschirme befestigt. Darauf präsentieren die Manager aktuelle Verkaufszahlen, neue Produktideen, Umsatzkurven oder holen über eine Videokonferenz auswärtige Kollegen mit hinzu.

Das „Management Cockpit für Unternehmen“ entwickelten und bauten die

Studenten im Rahmen ihres Studiums. „Wir haben sie bei der Realisierung ihrer Idee mit einer Software unterstützt“, sagt Heino Schrader, Director des University-Alliances-Programms EMEA beim Softwarehersteller SAP AG in Walldorf. Rund 150 Millionen Euro investiert SAP jährlich weltweit in Trainings von Professoren, Informationsveranstaltungen an Hochschulen sowie für die Vergabe kostenloser Softwarelizenzen.

### *Praxisbezug einbringen*

Im Rahmen des Programms „SAP Meets University“, einer HR-Initiative, übernehmen SAP-Mitarbeiter Patenschaften für Lehrstühle und Institute einer Hochschule. Die SAP-Paten fungieren als Botschaf-

ter, die durch die Organisation von fachbezogenen Präsentationen, Fallstudien, Workshops und Vorträgen an „ihren“ Hochschulen den Studierenden Praxiserfahrungen und eine Perspektive über das Studium hinaus vermitteln sollen.

Das Programm unterstützt Hochschulen bei der Verbindung von Theorie und Praxis im IT-Bereich, es zieht aber auch eine klare Grenze zu den Aufgaben der Hochschule. „Aufgabe der Paten ist es, in die Lehre den Praxisbezug einzubringen, nicht aber die Lehre selbst“, betont Schrader, „denn das ist die Kernkompetenz der Professoren.“

## Mitarbeit im Hochschulrat

Als Vorsitzender des Hochschulrats an der Universität Würzburg setzt sich der Verleger Dr. Michael Klett in besonderem Maße für Verbesserungen bei der Lehre ein.

*Der Hochschulrat hat eine Aufsichtsfunktion, Herr Klett. Haben Sie dabei auch die Qualität des Studiums im Visier?*

Die liegt mir am Herzen. Eine große Chance zur Verbesserung der Lehre sehe ich darin, dass Naturwissenschaften und Geisteswissenschaften verstärkt in einen Dialog eintreten. An der Universität Würzburg habe ich deshalb bereits in der Vergangenheit die „Würzburger Symposien“ erfunden und mitgestaltet. Professoren aus unterschiedlichen Fakultäten haben sich zum Beispiel über Themen wie „Wie erkennt der Mensch die Welt“ hervorragend gestritten. Für die teilnehmenden Studenten war das akademische Lehre in Reinform.

*Was hat sich in Würzburg durch diesen Dialog verändert?*

Zunächst einmal ist das Projekt in der Hochschule ebenso wie im bayerischen Wissenschaftsministerium offensichtlich gut angekommen. Nach dessen Abschluss wurde ich gefragt, ob ich in den Hochschulrat gehen möchte. In dieser Funktion habe ich festgestellt, wie gut Würzburg im Vergleich zu anderen Hochschulen interdisziplinär aufgestellt ist. Es



besteht ein reicher Austausch der Fakultäten untereinander. Zudem kann sich Würzburg auch im Rahmen der Exzellenzinitiative inzwischen bestens behaupten.

*Welche Aufgaben hat ein Hochschulrat sonst noch?*

Die Hochschulgesetze der Länder räumen ihm in aller Regel weitgehende Befugnisse ein: Kontrolle der Hochschulleitung, Wahl und Abwahl des Präsidenten und der Vizepräsidenten, Entscheidung über die Grundordnung der Uni und über deren Änderung, Ja oder Nein zum Entwicklungsplan und zur Gliederung der Hochschule sowie über Studiengänge. Das sind nur einige seiner Aufgaben.

*Wie viel Zeit wenden Sie für Ihre Arbeit an der Hochschule auf?*

Zu Gesprächen mit dem Präsidenten der Hochschule, dem Kanzler und meinem

Stellvertreter im Hochschulrat fahre ich etwa zweimal im Monat von Stuttgart nach Franken. Hinzu kommen akademische Feiern, auf denen ich Vorträge halten oder die Einführung machen muss. Das addiert sich auf etwa 30 Arbeitstage im Jahr.

*Wer trägt die damit verbundenen Kosten?*

Ausgaben für Fahrten, Übernachtungen oder Einladungen zu Arbeitsessen plus den Wert, den die Arbeit meiner Sekretärin für Hochschulzwecke hat, addieren sich auf geschätzt 20.000 bis 25.000 Euro pro Jahr. Hinzu kommen Spenden für Hochschulveranstaltungen, die ich für die akademische Ausbildung der Studenten besonders wichtig finde, wie etwa ein bestimmter Kongress oder ein Musikfest. Diese Ausgaben für meine Hochschulrattätigkeit trage ich, und zwar gern.

*Würden Sie anderen Unternehmern empfehlen, sich auch im Hochschulrat zu engagieren.*

Ja, von ganzem Herzen. So schwer es ist mit der deutschen Administration und so verkrustet das deutsche Universitätswesen ist im Vergleich zur amerikanischen oder angelsächsischen Konkurrenz. Ich bin fest davon überzeugt, dass wir an einer Verbesserung des Hochschulwesens arbeiten müssen, weil das unsere Zukunft ist.

# 5

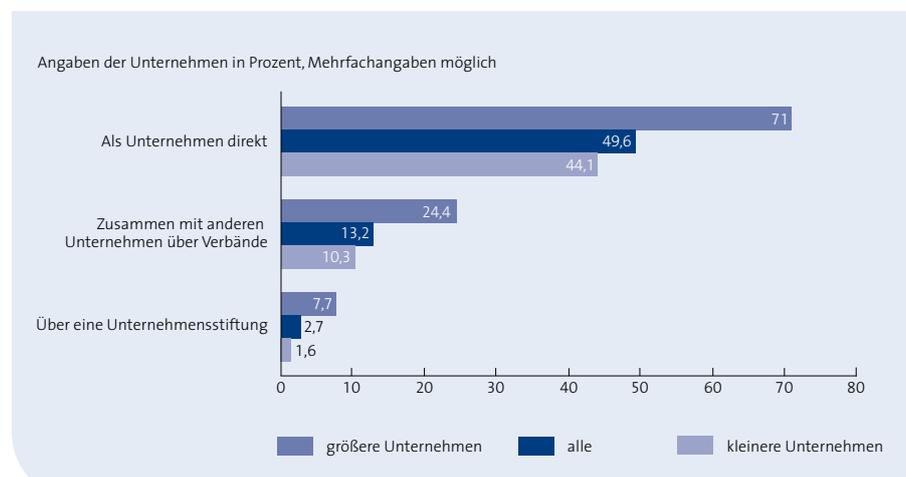
## Motive und Strategien

### 5.1 Wege der Finanzierung

Unternehmen können direkt oder über andere Einrichtungen wie beispielsweise Stiftungen oder Unternehmensverbände in akademische Bildung investieren. So haben einige Unternehmen in den letzten Jahren ihre gemeinnützigen Aktivitäten in Stiftungen gebündelt. Neben sozialen und kulturellen Aufgaben wird diesen sogenannten Unternehmensstiftungen häufig die Förderung von Bildung und Wissenschaft als Zweck gegeben. Die Stiftungen werden teilweise mit einem Kapitalstock ausgestattet, teilweise als Fonds mit laufenden Zuwendungen geführt. Neben Stiftungen sind auch Unternehmensverbände in den Bereichen Wissenschaft und Bildung vermehrt aktiv geworden. Die Unternehmen werden in diesem Fall durch ihre Verbandsbeiträge gemeinsam mit den anderen, im jeweiligen Verband organisierten Unternehmen aktiv.

Der Hauptweg, den Unternehmen für die Investitionen in die akademische Bildung einschlagen, ist die eigenständige Bereitstellung von Ressourcen (siehe Abbildung 22). Bezogen auf alle Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeitern ist es jedes zweite Unternehmen, das direkt in Hochschulen und Studierende investiert. Indirekt über einen Verband investieren 13 Prozent der Unternehmen. Über eine Stiftung stellen drei Prozent der Unternehmen Ressourcen für die akademische Bildung zur Verfügung.

**Abbildung 22: Wege der Finanzierung von akademischer Bildung**



Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband



Die Wege der Finanzierung unterscheiden sich je nach Größe des Unternehmens. Die gemeinsame Finanzierung über Verbände schlagen größere Unternehmen häufiger ein als kleine. Besonders deutlich wird der Unterschied bei den Stiftungen. Fast acht Prozent der großen Unternehmen fördern Bildung und Wissenschaft über Stiftungen. Bei den kleineren Unternehmen wählen lediglich knapp zwei Prozent diese Möglichkeit.

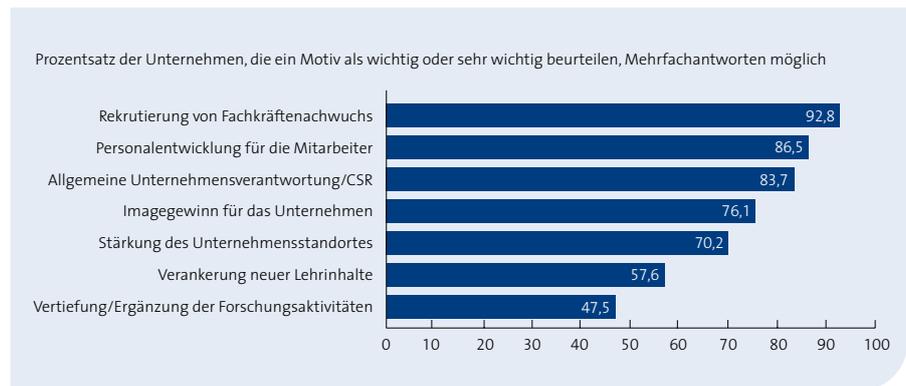
Diejenigen Unternehmen, die ihre Unterstützung über wissenschaftsfördernde Verbände organisieren, wurden gefragt, wie hoch ihre gesamte Unterstützung für die Einrichtungen ausfällt. Hochgerechnet ergibt sich aus den Angaben der Unternehmen ein Volumen von rund 126 Millionen Euro. Dieser Wert ist allerdings stark durch einzelne Unternehmensangaben geprägt und dadurch mit einer hohen Unsicherheit behaftet. Diejenigen Unternehmen, die über Stiftungen die akademische Bildung unterstützen, wurden gebeten, Ansprechpartner in Stiftungen zu nennen. Diese Ansprechpartner sind anschließend zu dem Engagement der jeweiligen Stiftung befragt worden. Insgesamt wurden 37 Stiftungen genannt. Davon haben 20 Stiftungen an der Befragung teilgenommen. Für eine Hochrechnung des Engagements reichte diese Fallzahl allerdings nicht aus.

## 5.2 Motive

Schon die Wege der Finanzierung zeigen, dass bei den Unternehmen ein Mix an unterschiedlichen Interessen bei der Unterstützung akademischer Bildung vorliegt. Dort, wo das Unternehmen direkt fördert, kann ein hohes Eigeninteresse vorausgesetzt werden. Bei (Fach-)Verbänden stehen zumeist Brancheninteressen im Vordergrund. Stiftungen sind, wenn sie als Zweck die Förderung von Bildung und Wissenschaft haben, dem Allgemeinwohl verpflichtet.

Dieser Mix an Interessen spiegelt sich auch in den Motiven der Unternehmen wider, akademische Bildung finanziell zu unterstützen (siehe Abbildung 23). Die wichtigsten drei Motive sind die Personalgewinnung, die Personalentwicklung und die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung. Jeweils mehr als 80 Prozent der Unternehmen geben an, aus diesen Gründen in akademische Bildung zu investieren. An erster Stelle steht dabei die Rekrutierung von Fachkräften, die 93 Prozent der Unternehmen als ein wichtiges oder sehr wichtiges Motiv für ihre finanziellen Aufwendungen für Hochschulausbildung sehen. Auf den Plätzen zwei und drei folgen die Motive der Mitarbeiterweiterbildung und der Corporate Responsibility mit 87 bzw. 83 Prozent.

Etwas weniger wichtig sind die Motive des Imagegewinns und der Stärkung des Unternehmensstandortes, die für über 70 Prozent der Unternehmen ein Grund für ihre Aktivitäten waren. Die Verankerung neuer Lehrinhalte geben knapp

**Abbildung 23: Motive für Investitionen in akademische Bildung**

Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband

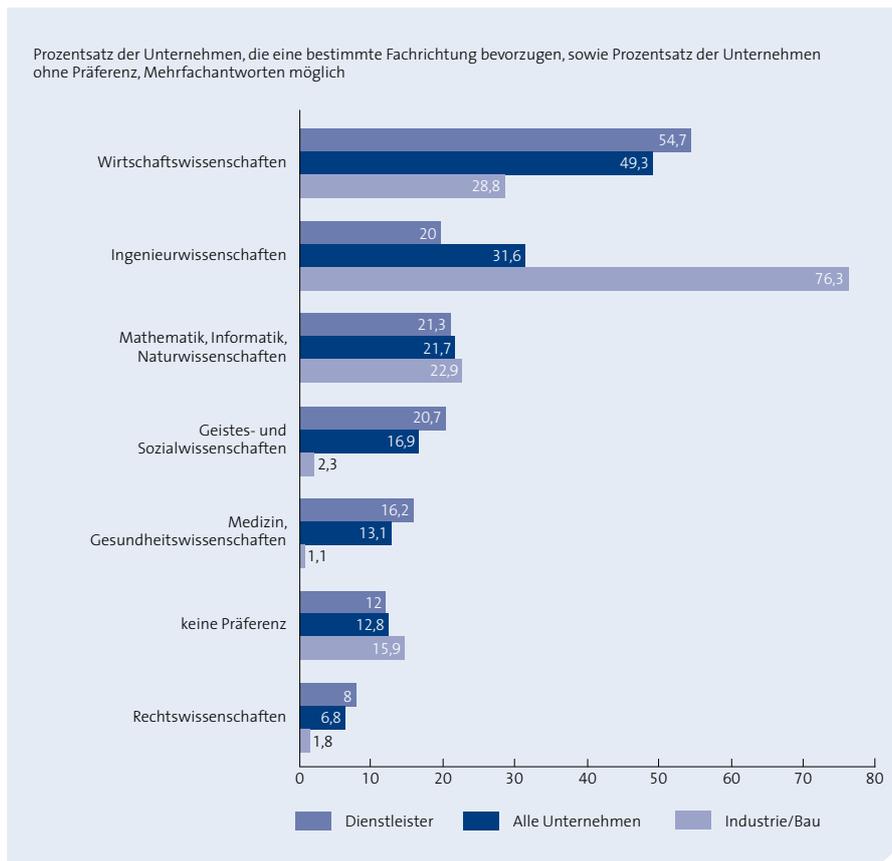
60 Prozent der Unternehmen als Motiv an. Die Ergänzung der Forschungsaktivitäten war nur für eine knappe Hälfte der Unternehmen ein wichtiges Anliegen. 48 Prozent der Unternehmen verfolgen dieses Ziel mit ihren Investitionen in akademische Bildung.

### 5.3 Fachrichtungen

Mit den vorrangigen Interessen an der Rekrutierung neuer und der Weiterbildung der vorhandenen Mitarbeiter ist es naheliegend, dass Unternehmen deutliche Präferenzen für wirtschaftsnahe Fachrichtungen bei ihren Investitionen in akademische Bildung haben. Das Ergebnis der Untersuchung bestätigt diese Annahme: Die klaren Favoriten sind die Wirtschaftswissenschaften und die Ingenieurwissenschaften. Geistes- und Sozialwissenschaften haben ebenso wie Staatsexamens-Studiengänge eine untergeordnete Bedeutung für Unternehmen, werden aber dennoch von jedem siebten Unternehmen gezielt gefördert (siehe Abbildung 24).

Die Hälfte der Unternehmen präferiert bei ihren Investitionen in akademische Bildung die Wirtschaftswissenschaften, jedes dritte Unternehmen die Ingenieurwissenschaften. Deutlich weniger Aufmerksamkeit erhalten Mathematik, Informatik und die Naturwissenschaften, die nur von jedem fünften Unternehmen bevorzugt werden. Nicht weit dahinter rangieren schon die Geistes- und Sozialwissenschaften. Immerhin 17 Prozent der Unternehmen und damit knapp jedes fünfte Unternehmen präferiert diese Fächergruppe. Mit 13 bzw. sieben Prozent spielen Medizin/ Gesundheitswissenschaften und Rechtswissenschaften eine geringe Rolle bei den Bildungsinvestitionen der Unternehmen. Keine Präferenz für eine bestimmte Fachrichtung zeigt nur eines von acht Unternehmen.

Je nach Branche fallen die Präferenzen deutlich unterschiedlich aus. Industrie- und Bauunternehmen haben einen klaren Favoriten: Über 75 Prozent dieser Unternehmen bevorzugen die Ingenieurwissenschaften. Nur zwei weitere Fachrichtungen sind für die Industrie überhaupt interessant: Jeweils etwa jedes vierte Unternehmen bevorzugt bei Investitionen in akademische Bildung die Wirtschaftswissenschaften oder die Fächergruppe Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften. Geisteswissenschaften, Jura und Medizin werden nur von

**Abbildung 24: Bevorzugte Fachrichtungen**

Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband

ein bis zwei Prozent der Unternehmen bevorzugt. Damit zielen Industrie- und Bauunternehmen praktisch ausschließlich auf MINT-Fächer und die Wirtschaftswissenschaften.

Die Interessen von Dienstleistungsunternehmen sind breiter gestreut. Auch hier gibt es einen klaren Favoriten, aber alle anderen Fachrichtungen sind ebenfalls vertreten. 55 Prozent der Unternehmen im Dienstleistungssektor investieren bevorzugt in die Wirtschaftswissenschaften. Fast gleichauf in ihrer Bedeutung liegen die drei Fachrichtungen Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften, Geistes-/Sozialwissenschaften und Ingenieurwissenschaften. Jeweils jeder fünfte Dienstleister gibt an, dass er diese Fächer präferiert. Mit 16 Prozent liegt die bevorzugte Unterstützung der Medizin und Gesundheitswissenschaften nur knapp dahinter. Jedes zwölfte Dienstleistungsunternehmen legt einen Schwerpunkt seiner Investitionen in akademische Bildung in die Rechtswissenschaften.

## 5.4 Auswahlkriterien

Vor dem Hintergrund einer sich ausdifferenzierenden Hochschullandschaft ist es für Unternehmen zunehmend möglich, sich für ihre Kooperationen Hochschulen mit einem für sie besonders passenden Profil auszuwählen. Die Erhebung hat daher auch nach Auswahlkriterien für Hochschulen und insbesondere nach bevorzugten Hochschultypen gefragt.

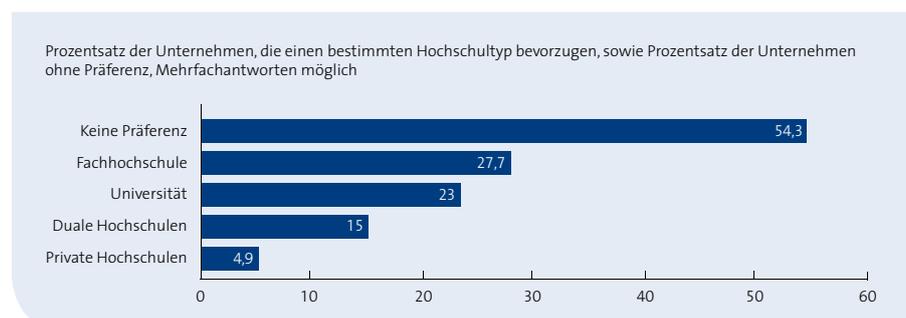
Die Mehrheit der Unternehmen (54 Prozent) bevorzugt keinen bestimmten Hochschultyp. Dieses Ergebnis entspricht einer Entwicklung, welche die Unterschiede zwischen den beiden grundlegenden Hochschultypen Universität und Fachhochschule mehr und mehr nivelliert hat. Die Unternehmen, welche einen Hochschultyp präferieren, gehen eher auf praxisbezogene Hochschularten zu. 28 Prozent aller befragten Unternehmen bevorzugen die Fachhochschulen, etwas weniger, nämlich 23 Prozent, sind den Universitäten zugeneigt.

15 Prozent der Unternehmen gaben an, dass sie die „Duale Hochschule“ bei ihren Investitionen in akademische Bildung bevorzugen. Dies entspricht dem Gesamtergebnis der Studie, nach dem die Investitionen in Duale Studiengänge den größten Einzelposten der Unternehmensausgaben ausmachen und insgesamt knapp 50.000 dual Studierende unterstützt werden. Der Begriff „Duale Hochschule“ ist allerdings unscharf. Im engeren Sinn bezeichnet er die „Duale Hochschule“ in Baden-Württemberg, einen Zusammenschluss aller Berufsakademien in dem Bundesland, dem der Hochschulstatus verliehen wurde. Im weiteren Sinne taugt der Begriff zur Bezeichnung aller Berufsakademien und Hochschulen, die Duale Studiengänge anbieten. Es ist anzunehmen, dass zumindest ein Teil der Befragten die umfassendere Auslegung des Begriffs zur Grundlage ihrer Antwort gemacht haben.

Obwohl es mittlerweile über 100 nichtkirchliche private Hochschulen mit häufig engen Praxiskontakten gibt, sind Privathochschulen nur für wenige Unternehmen der bevorzugte Hochschultyp: Fünf Prozent der Unternehmen geben an, sie würden ihre Investitionen vor allem dorthin leiten.

Neben dem Hochschultyp spielen andere Kriterien eine größere Rolle bei der Auswahl der Hochschule für Bildungsinvestitionen. Das wichtigste Kriterium ist für 86 Prozent der Unternehmen das spezifische Fachprofil einer Hochschule. Dies

**Abbildung 25: Bevorzugte Hochschultypen**



Quelle: IW Köln/IW Consult, Stifterverband

entspricht auch dem Ergebnis, dass fast 90 Prozent der Unternehmen bestimmte Fachrichtungen bei ihren Aktivitäten bevorzugen. An zweiter Stelle rangiert bei 78 Prozent der Unternehmen die regionale Nähe.

Die weiteren Kriterien sind nur für eine Minderheit von Unternehmen entscheidend. Für ein Drittel der Unternehmen sind schon bestehende Forschungs Kooperationen ein wichtiges Auswahlkriterium. Die Position der Hochschule im Exzellenzwettbewerb ist nur für ein gutes Viertel der Unternehmen ein relevanter Entscheidungsgrund.

# 6

## Ausblick

Die beiden beteiligten Partner, Stifterverband und IW Köln, verstehen die vorliegende Studie als Auftakt für regelmäßige Befragungen über die Investitionen von Unternehmen in akademische Bildung. Dabei gilt es zunächst, die Erfahrungen mit der ersten Erhebung auszuwerten und daraus Schlüsse für zukünftige Aktivitäten zu ziehen. Die Studie gibt nicht nur Anstöße für weitere Untersuchungen, sondern auch für Unternehmen, Hochschulen und Politik.

Mit der Erhebung der Unternehmensdaten haben Unternehmen teilweise zum ersten Mal einen strukturierten Überblick über ihre Aktivitäten in Studium und Lehre erhalten. Dieser Überblick kann eine Basis für den Aufbau eines zentralen oder dezentralen Controllings ihrer Maßnahmen in diesem Bereich sein. Mit solchen Daten können Unternehmen ihr CSR-Reporting erweitern und verbessern. Wenn gewünscht, wurde den beteiligten Unternehmen eine Auswertung ihrer Investitionen im Vergleich zu entsprechenden Unternehmensgruppen zur Verfügung gestellt. Mit diesen Benchmarking-Daten können Unternehmen ihr Engagement abgleichen und in seinem Umfang bewerten. Die Benchmarks können bei der Optimierung der Förder- und Kooperationsinitiativen behilflich sein und langfristig zu einem stärkeren Erfolgscontrolling und einer umfassenderen Strategieentwicklung führen.

Hochschulen sind zunehmend gefordert, private Mittel zu akquirieren. Auch sie benötigen dazu gezielte Strategien und eine entsprechende Infrastruktur, zu deren Aufbau staatliche Anreize beitragen können. Dass private Mittel nicht nur für Forschung und Entwicklung, sondern auch für Studium und Lehre eingeworben werden können, zeigen die Ergebnisse eindrucklich. Die Studie gibt Hinweise darauf, welche Prioritäten Unternehmen setzen und wo Hochschulen bei Kooperationen mit Unternehmen ansetzen können. So ist auffällig, dass hohe Summen in das Duale und das weiterbildende Studium fließen. Beides sind Bereiche, die von Hochschulen traditionell eher nachrangig behandelt werden.

Diese Ergebnisse sollten auch in politische Überlegungen einbezogen werden, die sich eine Verringerung des Akademikermangels zum Ziel setzen. Politische Initiativen sollten schwerpunktmäßig dort Anreize setzen, wo auch Unternehmen einen Erfolg versprechenden Ansatzpunkt sehen, wie zum Beispiel bei der Weiterqualifizierung der vorhandenen Mitarbeiter. Dabei sollte insbesondere die Durchlässigkeit zwischen berufsbildendem und akademischem System in den Blick genommen werden.

Ein großes Desiderat ist die Erhebung von Ausgaben für Studium und Lehre geblieben, die über Unternehmensverbände und -stiftungen abgewickelt werden. Dies erfordert eine gesonderte Erhebung, die noch einmal ganz andere Herausforderungen zu bewältigen hätte. Die Erhebung und die damit verknüpften Diskussionen mit Unternehmen und Hochschulen haben darüber hinaus eine ganze Reihe von



Indizien geliefert, wie eine folgende Befragung das Thema vertiefen und verfeinern könnte. In dem Maße, in dem Unternehmen ihre Investitionen in akademische Bildung systematischer erfassen, können zukünftige Erhebungen ein genaueres Bild liefern. Es bleibt eine Aufgabe, die Kategorisierung der Handlungsfelder weiterzuentwickeln und die monetären Quantifizierungen weiter zu verbessern.

# Literatur

- Briedis, Kolja; Minks, Karl-Heinz, 2005, Der Bachelor als Sprungbrett? Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Bachelorabsolventen und Bachelorabsolventinnen, Teil 1: Das Bachelorstudium, HIS-Kurzinformation A 3, Hannover
- Bundesinstitut für Berufsbildung, 2009, AusbildungPlus in Zahlen – Trends und Analysen, [www.ausbildungplus.de/files/AusbPlus\\_inZahlen09.pdf](http://www.ausbildungplus.de/files/AusbPlus_inZahlen09.pdf) [Stand 08.10.2010]
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2010, Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009, 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem, Bonn, Berlin
- DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2008, Die Studienreform zum Erfolg machen, Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen, Berlin
- Hochschulrektorenkonferenz, 2004, Gemeinsame Erklärung zum Dualen Hochschulstudium, Hochschulrektorenkonferenz und Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände, [www.hrk.de/de/beschluesse/109\\_491.php](http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_491.php) [Stand 08.10.2010]
- Konegen-Grenier, Christiane, 2009, Hochschulen und Wirtschaft, Formen der Kooperation und der Finanzierung, IW-Analysen, Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 48, Köln
- Krawietz, Marian; Müßig-Trapp, Peter; Willige, Janka, 2006, Praktika im Studium, HISBUS Blitzbefragung – Kurzbericht N. 13, [https://hisbus.his.de/hisbus/docs/Praktika\\_im\\_Studium\\_09.06.pdf](https://hisbus.his.de/hisbus/docs/Praktika_im_Studium_09.06.pdf) [Stand 11.10.2010]
- Pasternack, Peer; Bloch, Roland; Hechler, Daniel; Schulze, Henning, 2008, Fachkräfte bilden und binden. Lehre und Studium im Kontakt zur beruflichen Praxis in den ostdeutschen Ländern, HoF-Arbeitsberichte 4/08, Halle, [www.hof.uni-halle.de/cms/download.php?id=148](http://www.hof.uni-halle.de/cms/download.php?id=148) [Stand 12.12.2008]
- PWC – PricewaterhouseCoopers AG WPG, 2007, Unternehmen als Spender – Eine Befragung unter den 500 größten Aktiengesellschaften in Deutschland zu ihrem Spendenverhalten, Frankfurt am Main, [www.pwc.de/fileserver/RepositoryItem/Unternehmen-als-Spender-Studie.pdf?itemId=3391411](http://www.pwc.de/fileserver/RepositoryItem/Unternehmen-als-Spender-Studie.pdf?itemId=3391411) [Stand 30.09.2008]
- Sarclotti, Andreas, 2009, Die Bedeutung von Praktika und studentischen Erwerbstätigkeiten für den Berufseinstieg, Studien zur Hochschulforschung 77, München
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2007, Bildung und Kultur: Monetäre hochschulstatistische Kennzahlen – 2005, Fachserie 11, Reihe 4.3.2, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2010, Bildung und Kultur: Finanzen der Hochschulen 2008, Fachserie 11, Reihe 4.5, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2010, Bildung und Kultur: Personal an Hochschulen 2009, Fachserie 11, Reihe 4.4, Wiesbaden
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, 2007, Innovationsfaktor Kooperation, Bericht des Stifterverbandes zur Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Hochschulen, Essen

*Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft*, 2009, Stiftungsprofessuren in Deutschland, Zahlen, Erfahrungen, Perspektiven, Essen

*Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft*, 2010, FuE-Datenreport 2010, Analysen und Vergleiche, Essen

*Wissenschaftsrat (Hrsg.)*, 2000, Drittmittel und Grundmittel der Hochschulen 1993 bis 1998, Köln 2000

*Wissenschaftsrat (Hrsg.)*, 2007, Empfehlungen zur Interaktion von Wissenschaft und Wirtschaft, Oldenburg

# Musterfragebogen zur Studie

## Investitionen von Unternehmen in akademische Bildung

Wenn Sie sich zur Teilnahme an der Studie „Investitionen von Unternehmen in akademische Bildung“ entscheiden, sollten Sie uns zunächst eine Interessenbekundung zukommen lassen. In einem zweiten Schritt erhalten Sie dann via E-Mail einen Link auf unseren Online-Fragebogen. Dieser Link ist mittels eines Passwortes geschützt und gestattet nur Ihnen Zugriff auf den Fragebogen.

Der nachfolgende Musterfragebogen bietet Ihnen einen Überblick der im Fragebogen thematisierten Aspekte.

Die meisten Befragungsteilnehmer werden jedoch deutlich weniger Fragen beantworten müssen. Dies gilt insbesondere für den Bereich „Umfang der Unterstützung“. Unser „mitdenkender Online-Fragebogen“ wird Ihnen auf Grundlage der vorangegangenen Antworten immer nur diejenigen Fragen vorlegen, die für Ihr Unternehmen auch relevant sind.

Liegen Informationen zum Bereich „Umfang der Unterstützung“ nur dezentral in Ihrem Unternehmen vor, so wird Ihnen unser Online-Fragebogen auch hier Unterstützung anbieten. Darüber hinaus können Sie die Fragen dieser Themenbereiche auch als separate PDF-Dokumente herunterladen oder ein für die interne Datensammlung speziell entwickeltes Excel-Tool nutzen.

Zu jeder Frage werden Ihnen im Online-Fragebogen unterschiedliche Antwortoptionen zur Auswahl gestellt. Meistens genügen ein paar einfache „Klicks“, um zur nächsten Frage zu gelangen. Sollten Sie zusätzliche Angaben vornehmen wollen, so stehen Ihnen Freitextfelder zur Verfügung.

An einigen Stellen müssen wir Sie um die Eingabe einer konkreten Zahl bitten. Sollten Ihnen die entsprechenden Daten nicht vorliegen und müssten diese erst mühsam recherchiert werden, so genügt uns eine Schätzung.

Darüber hinaus steht Ihnen natürlich jederzeit die Möglichkeit offen, eine Frage nicht zu beantworten.

Als Ansprechpartner stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

**IW Consult:**

*Dr. Thomas Schleiermacher*, Tel.: (02 21) 49 81 - 8 77, [T.Schleiermacher@iwkoeln.de](mailto:T.Schleiermacher@iwkoeln.de)

**Stiferverband:**

*Dr. Mathias Winde*, Tel.: (0 30) 32 29 82 - 5 01, [Mathias.Winde@stiferverband.de](mailto:Mathias.Winde@stiferverband.de)

## Wie unterstützen Sie die akademische Bildung?

- Hat Ihr Unternehmen im Jahr 2009 die akademische Bildung unterstützt?
- Unterstützt Ihr Unternehmen in 2010 die akademische Bildung und/oder planen Sie dies für die Jahre 2011/2012?
- Wie werden sich Ihre Investitionen in die akademische Bildung in 2010 entwickeln?

- Über welche organisatorischen Einheiten unterstützt Ihr Unternehmen akademische Bildung?
- Wie hat Ihr Unternehmen im Jahr 2009 die akademische Bildung unterstützt?

### Strategie der Förderung akademischer Bildung

- Bevorzugt Ihr Unternehmen bei der Förderung bestimmte Hochschulen?
- Bevorzugt Ihr Unternehmen bei der Förderung bestimmte Fachrichtungen?
- Welche Kriterien nutzen Sie zur Auswahl von Hochschulen als Kooperationspartner?
- Investiert Ihr Unternehmen auch im Ausland in die akademische Bildung?
- Was sind Ihre Motive zur Unterstützung der akademischen Bildung?

### Umfang der Unterstützung (alle Angaben nur für das Jahr 2009)

#### **Bereich A:** Finanzielle Unterstützung

- Wie hoch war die finanzielle Unterstützung Ihres Unternehmens?
- Sind darin Stiftungsprofessuren enthalten?

#### **Bereich B:** Stiftungsprofessuren

- Wie viele Stiftungsprofessuren hat Ihr Unternehmen gefördert?
- Wie hoch waren die gesamten Aufwendungen Ihres Unternehmens für die Stiftungsprofessuren (inklusive Personal- und Sachausstattung)?

#### **Bereich C:** Sachspenden

- Wie hoch schätzen Sie den Wert der von Ihnen zur Verfügung gestellten Sachspenden und Dienstleistungen?

#### **Bereich D:** Lehrbeauftragte

- Wie viele Lehrbeauftragte hat Ihr Unternehmen an Hochschulen entsendet?

#### **Bereich E:** Duale Studiengänge

- Wie viele Studierende hatte Ihr Unternehmen in Dualen Studiengängen?
- Wie hoch waren Ihre durchschnittlichen Vergütungsaufwendungen pro Studierenden in einem Dualen Studiengang?
- Wie hoch waren die durchschnittlichen Studiengebühren pro Studierenden in einem Dualen Studiengang, die Sie übernommen haben?
- Wie viele Personentage hat Ihr Unternehmen für die Betreuung eines dual Studierenden eingesetzt?
- Welche sonstigen Kosten fallen bei Ihnen bei der Betreuung dual Studierender an?
- Wie hoch sind diese sonstigen Kosten je dual Studierenden?

#### **Bereich F:** Praktika für Studierende

- Wie viele Studierende haben in Ihrem Unternehmen ein Praktikum absolviert?
- Wie hoch war die durchschnittliche Verweildauer eines Praktikanten in Ihrem Unternehmen?
- Wie hoch waren Ihre durchschnittlichen monatlichen Vergütungsaufwendungen für diese Praktikanten?
- Wie viele Personentage hat Ihr Unternehmen für die Betreuung pro Praktikant eingesetzt?

- Welche sonstigen Kosten fallen bei Ihnen noch bei der Betreuung der Praktikanten an?
- Wie hoch sind diese sonstigen Kosten durchschnittlich pro Praktikant?

**Bereich G:** Abschlussarbeiten und Promotionen

- Wie viele Abschlussarbeiten und Promotionen hat Ihr Unternehmen betreut?

**Bereich H:** Stipendien

- Wie viele Studierende hat Ihr Unternehmen mit einem Stipendium direkt unterstützt?
- Wie hoch waren Ihre gesamten Aufwendungen für diese Stipendien?

**Bereich I:** Studierende Mitarbeiter

- Wie hat Ihr Unternehmen das Studium der eigenen Mitarbeiter unterstützt?
- Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen bei einem Studium unterstützt?
- Wie hoch sind die Unterstützungsleistungen für Ihre studierenden Mitarbeiter?

## Angaben zum Unternehmen

- Wie hoch war der Umsatz Ihres Unternehmens in 2009?
- Wie viele Mitarbeiter hatte Ihr Unternehmen in 2009?
- Wie viele Ihrer Mitarbeiter haben einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss?
- Betreibt Ihr Unternehmen Forschung und Entwicklung?
- Welchem Wirtschaftsbereich können Sie Ihr Unternehmen am ehesten zuordnen?

## Abschlussfragen

- Dürfen wir Sie für Rückfragen nochmals kontaktieren?
- Möchten Sie von uns ein Benchmark Ihrer Antworten erhalten?
- Nach welchen Vergleichsgruppen sollen wir Ihr Benchmark erstellen?
- Welche Position nehmen Sie in Ihrem Unternehmen ein?
- Haben Sie noch Anmerkungen zu dem Fragebogen, der Durchführung der Befragung oder den angesprochenen Themenbereichen?
- Soll eine druckbare Übersicht Ihrer Antworten generiert werden?

# Autoren

*Christiane Konegen-Grenier* studierte Geschichte und Germanistik an der Universität zu Köln und an der Université Michel de Montaigne Bordeaux. Nach dem Zweiten Staatsexamen war sie im Bildungswerk der nordrhein-westfälischen Wirtschaft in der Erwachsenenbildung tätig. Seit 1986 ist sie Referentin im Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind der Akademikerarbeitsmarkt, allgemeine hochschulpolitische Entwicklungen sowie die Beziehungen zwischen Hochschulen und Unternehmen.

*Dr. Mathias Winde* studierte deutsche Philologie, Politikwissenschaft und Geschichte an der Universität zu Köln und an der University of Warwick, Großbritannien. Während seiner Promotion war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Referat Hochschule und akademische Bildung beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln tätig. Nach der Promotion an der Universität zu Köln arbeitete er von 2002 bis 2005 als Referent für den Bereich Bildung, Wissenschaft, Innovation bei der Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH. Seit 2005 leitet er beim Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft die Programme in den Bereichen „Hochschulentwicklung“ und „Strukturinnovation in der Wissenschaft“.

# Befragungsteam

*Dr. Thorsten Lang* studierte Wirtschaftswissenschaften in Duisburg und Granada. An der Universität Duisburg war er von 1998 bis 2003 wissenschaftlicher Mitarbeiter und promovierte dort zum Thema Studiengebühren und Chancengerechtigkeit. Von 2004 bis 2005 war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der HIS Hochschul-Informationssystem GmbH in Hannover beschäftigt. Seit Oktober 2005 ist er bei der IW Consult GmbH in Köln tätig, zunächst als Referent, anschließend als Leiter im Bereich Research, seit Mitte 2010 als Leiter der Abteilung Empirie.

*Dr. Markus Demary* studierte Volkswirtschaftslehre an der Universität Bonn. Anschließend war er von Oktober 2004 bis Dezember 2007 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Geld, Währung und internationale Finanzmärkte an der Universität Kiel. Dort promovierte er zum Thema „Applications of Agent-Based Models and Nonlinear Econometrics in Finance“. Von Januar 2008 bis April 2010 war er Referent in der Forschungsstelle Immobilienökonomik im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, seit Mai 2010 ist er Referent in der IW Consult GmbH im Bereich Empirie.

*Dr. Thomas Schleiermacher* studierte Volkswirtschaftslehre an der Universität zu Köln. Dort war er von 2001 bis 2003 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut für Sozialpolitik und promovierte 2003 zum Thema „Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter“. Anschließend war er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Wirtschafts- und Politikforschung Richter & Schorn in Köln. Von 2005 bis 2009 war er Referent „Konjunktur und Arbeitsmarkt“ bei der IHK für München und Oberbayern. Seit Mai 2009 ist er Research Analyst in der IW Consult GmbH im Bereich Empirie.

# Impressum

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im  
Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.**

ISBN: 978-3-922275-42-8

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Entnahme der Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben vorbehalten.

Verlag, Herausgeber und Autoren übernehmen keine Haftung für inhaltliche oder drucktechnische Fehler.

## © Edition Stifterverband

**Verwaltungsgesellschaft für Wissenschaftspflege mbH, Essen 2011**

Barkhovenallee 1

45239 Essen

Tel.: (02 01) 84 01-1 81

Fax: (02 01) 84 01-4 59

## **Autoren**

Christiane Konegen-Grenier, Mathias Winde

## **Redaktion**

Cornelia Herting, Simone Höfer, Britta Jansen, Brita Wirsum

## **Interviews und Praxisbeispiele**

Alfred Preuß

## **Fotos**

AUMUND Fördererbau GmbH (S. 61), BELUGA SHIPPING GMBH (S. 53), Deutsche Telekom AG/2010 (S. 57), FRERICHS Glas GmbH (S. 45), Ernst Klett AG (S. 65), kohlpharma GmbH (S. 41), Siemens-Pressebild (S. 49), standout.de (S. 4), The Linde Group (S. 37)

## **Gestaltung**

SeitenPlan GmbH Corporate Publishing, Dortmund

## **Druck**

Farbinstinct, Bochum



Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft  
Barkhovenallee 1 • 45239 Essen  
Postfach 16 44 60 • 45224 Essen  
Telefon (02 01) 84 01-0 • Telefax (02 01) 84 01-3 01  
[mail@stifterverband.de](mailto:mail@stifterverband.de)  
[www.stifterverband.de](http://www.stifterverband.de)