



Praxisnahe Hochschulbildung  
für die Fachkräfte von morgen

DIHK-Positionspapier

**DIHK**

Deutsche  
Industrie- und Handelskammer

 **GemeinsamBilden**

# Impressum



Deutsche  
Industrie- und Handelskammer

## Redaktion und Ansprechpartner

Dr. Oliver Heikus | Bereichsleiter Weiterbildung  
heikus.oliver@dihk.de | Telefon (030) 20308-2508

Julia Flasdick | Referatsleiterin  
Hochschulpolitik, Forschungs- und Strukturfragen  
flasdick.julia@dihk.de | Telefon (030) 20308-2550

## Herausgeber und Copyright

© Deutsche Industrie- und Handelskammer

Berlin | Brüssel

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

### DIHK Berlin

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte  
Telefon: 030 20308-0 | Telefax: 030 20308-1000

### DIHK Brüssel

Vertretung der Deutschen Industrie- und Handelskammer bei der Europäischen Union  
19 A-D, Avenue des Arts | B-1000 Bruxelles  
Telefon: +32-2-286-1611 | Telefax: +32-2-286-1605

@ [info@dihk.de](mailto:info@dihk.de)

[www.dihk.de](http://www.dihk.de)

### Facebook

[www.facebook.com/DIHKBerlin](http://www.facebook.com/DIHKBerlin)

### Twitter

[http://twitter.com/DIHK\\_News](http://twitter.com/DIHK_News)

### Grafik

Friedemann Encke, DIHK

### Bildnachweis

[www.gettyimages.com](http://www.gettyimages.com)

### Stand

Januar 2024

## Einleitung

Die vergebliche Suche nach qualifiziertem Personal stellt für eine wachsende Zahl von Unternehmen ein hohes wirtschaftliches Risiko dar. Aufgrund der sinkenden Bewerbernachfrage im beruflichen Bildungssystem wächst insbesondere im Segment der beruflich Qualifizierten die Fachkräftelücke stetig. Doch berichten Betriebe auch von Problemen, offene Stellen für Hochschulabsolventinnen und -absolventen zu besetzen. Umso wichtiger ist es, dass die Hochschulen ihre Studierenden bestmöglich auf den Übergang ins Arbeitsleben und die Anforderungen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt vorbereiten. Dabei sollten die Qualifikationsbedarfe der Wirtschaft zukünftig noch besser berücksichtigt werden – denn im Gegensatz zur Beruflichen Bildung spiegeln Studienangebote nicht unmittelbar betriebliche Erfordernisse, sondern primär die Perspektive ihrer Anbieter wider. Infolge des Trends zu höheren Bildungsabschlüssen wächst zugleich die Verantwortung der Hochschulen, mit ihren von der öffentlichen Hand finanzierten Bildungsangeboten einen nachhaltigen Beitrag zur Fachkräftesicherung der Wirtschaft zu leisten.

Um die zukünftigen Herausforderungen bewältigen und unsere Fachkräftebasis sichern zu können, ist ein innovatives und leistungsfähiges Hochschulsystem erforderlich. Die DIHK hat dazu wirtschaftsseitige Empfehlungen<sup>1</sup> formuliert und nimmt dabei insbesondere die Qualifikations- und Kooperationsbedarfe der Wirtschaft in den Fokus.

Das vorliegende Papier wurde am 15. November 2023 durch das DIHK-Präsidium beschlossen.



## I. Hochschulabsolventen für die Wirtschaft praxisnah qualifizieren



Die Förderung der „Beschäftigungsfähigkeit“ ist erklärtes Ziel der europäischen Hochschulreform, die den Bachelor als „ersten, berufsqualifizierenden Abschluss“ definiert. Gleichzeitig weisen Rückmeldungen aus den Unternehmen darauf hin, dass die erforderliche Praxisorientierung sowie die Vermittlung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen in vielen Studiengängen nach wie vor verbesserungswürdig sind. Deshalb sollten Hochschulen die Wirtschaft noch stärker in die Gestaltung des Studiums mit einbeziehen – schließlich bleibt der Großteil der Absolventinnen und Absolventen nicht in der Wissenschaft, sondern geht in die betriebliche Praxis. Zudem werden Studienplätze – im Gegensatz zur dualen Berufsausbildung – zumeist ohne konkrete Ausrichtung auf betriebliche Fachkräftebedarfe angeboten. Konkret bedeutet dies: Bei den inzwischen knapp 22.000 Studiengängen wird sich der Wert des Abschlusses auf dem Arbeitsmarkt in vielen Fällen erst nach dem Studium erweisen. Entscheidend ist also auch für die akademische Bildung die Orientierung an der Frage, welche Qualifikationen zukünftig in den Betrieben und am Arbeitsmarkt gebraucht werden.

### DIHK-Empfehlungen: Was Betriebe brauchen

- Um einen reibungslosen Übergang in das Berufsleben zu gewährleisten, sollten bei der Gestaltung von Studiengängen sowie der Vermittlung der Studieninhalte diejenigen Kompetenzen stärker berücksichtigt werden, die Absolventinnen und Absolventen für den erfolgreichen Übergang in den Arbeitsmarkt benötigen. Gelingen kann dies insbesondere durch eine Steigerung des Praxisbezugs, einen intensiveren Austausch zwischen Hochschulen und Wirtschaft sowie eine stärker interdisziplinäre Ausrichtung in der Hochschulbildung.
- Die Hochschulen sollten Inhalt und Ausrichtung ihrer Bachelor-Studiengänge mit Blick auf den Übergang ins

Arbeitsleben überprüfen und bei der (Neu-)Gestaltung ihrer Studienangebote die Anforderungen und Fachkräftebedarfe der Unternehmen stärker berücksichtigen. Dabei ist es wichtig, auch regionale Besonderheiten sowie spezielle Anforderungen von kleinen und mittelständischen Unternehmen in Betracht zu ziehen.

- Hochschulen können die Praxisnähe ihrer Studienangebote erhöhen, indem sie Projekte mit der Wirtschaft, betriebliche Praxisphasen oder auch interdisziplinäre Praktika fest in ihre Curricula integrieren und die zu vermittelnden Kompetenzen dort entsprechend verankern.
- Um Betriebe dabei zu unterstützen, ihr Angebot an Studierendenpraktika aufrecht zu erhalten oder auszubauen, ist auch weiterhin ein flexibler Rechtsrahmen zu Dauer, Vergütung und Ausgestaltung erforderlich. Denn dadurch erhalten Unternehmen den notwendigen Handlungsspielraum, um Praktika ohne übermäßigen bürokratischen und finanziellen Aufwand sowie an ihren betrieblichen Gegebenheiten orientiert anzubieten. Dies ist nicht nur wichtig für die jungen Leute, sondern vor allem für die Fachkräftesicherung der Wirtschaft.
- Studierende brauchen Unterstützung bei der Suche nach Praktika, Jobs oder Abschlussarbeiten in Unternehmen. Hochschulübergreifende sowie auch bundesweite Biete-/Suche-Plattformen sollten daher konsequent und in Kooperation mit der Wirtschaft auf- bzw. weiter ausgebaut werden.
- Mit Blick auf die Bezeichnung von Studiengängen und deren Abschlüssen sollte darauf geachtet werden, dass diese für Unternehmen eindeutig formuliert sind und deren berufliche Relevanz auf Anhieb klar erkennbar ist.
- Hochschullehrende in wirtschaftsnahen Fächern sollten regelmäßig einen Blick in die Unternehmenspraxis werfen, um betriebliche Abläufe sowie Kompetenzanforderungen aus erster Hand zu erfahren. Realisiert werden kann dies zum Beispiel im Rahmen von Austauschprogrammen mit der Wirtschaft.
- In Zeiten globalisierter Märkte benötigen Unternehmen auch interkulturell kompetente Nachwuchskräfte. Daher sollten in jedem Studiengang entsprechende Lehrelemente enthalten sein.
- Hochschulen sollten die Inhalte ihrer Bachelor- und Masterstudiengänge mit den Lehrplänen von international führenden Universitäten kontinuierlich abgleichen, um eine auch im internationalen Vergleich hochwertige Ausbildung zu gewährleisten. Dies ist insbesondere in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik relevant, da deutsche Unternehmen auf globalen Märkten agieren.

## II. Durchlässigkeit: Mit flexibleren Angeboten und erleichterten Übergängen die Fachkräftesicherung unterstützen

Im Interesse der Unternehmen sollten die Hochschulen problemlose Übergänge zwischen akademischer und beruflicher Qualifizierung sowie angemessene Anrechnungen von Lernleistungen ermöglichen, damit sich Ausbildungswege nicht unnötig verlängern. Dadurch stehen die Fachkräfte den Betrieben schneller zur Verfügung. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die wachsende Gruppe der Studieninteressierten ohne traditionelle Hochschulzugangsberechtigung<sup>2</sup>, die aufgrund ihrer besonderen Lebenssituation auf berufsbegleitende oder Teilzeitstudiengänge angewiesen ist. Bisher sind lediglich rund sechs Prozent der Bachelor- und rund zehn Prozent der Master-Studiengänge berufsbegleitend – und somit flexibel – studierbar.<sup>3</sup>

Eine grundsätzlich stärkere Öffnung der Hochschulen gegenüber nicht-traditionell Studierenden bedeutet auch, deren berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten auf ihre Anrechenbarkeit im akademischen System hin konsequent zu überprüfen. Gleichmaßen sollten beim Übergang von Studienzweiflern in die Berufliche Bildung deren akademische Vorleistungen auf Anrechnungsmöglichkeiten hin überprüft und entsprechende Potenziale genutzt werden. Damit lässt sich nicht zuletzt auch die Attraktivität beruflicher Qualifizierungswege steigern und können Betriebe häufiger die insbesondere in diesem Segment fehlenden Fachkräfte finden.<sup>4</sup>

### DIHK-Empfehlungen: Was Betriebe brauchen

- Obwohl inzwischen alle Bundesländer beruflich Qualifizierten ohne Abitur die Möglichkeit des Hochschulzugangs eröffnet haben, gelten nach wie vor unterschiedliche landes- und hochschulrechtliche Voraussetzungen für die Aufnahme eines Studiums. Diese sollten weiter vereinheitlicht und bereits erworbene berufliche Kompetenzen in angemessenem Umfang angerechnet werden. Insgesamt sind die Länder sowie auch die Hochschulen selbst aufgerufen, mehr Transparenz über die bereits bestehenden Möglichkeiten des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte herzustellen und Beratungsangebote vorzuhalten. Dadurch gewinnt der Einstieg in die Berufliche Bildung insgesamt an Attraktivität. Das kommt der Fachkräftesicherung in den Betrieben zugute.
- Einer Empfehlung des Wissenschaftsrates folgend sollte das hessische Modell, das die Aufnahme eines Studiums für dual Ausgebildete ohne anschließende Berufstätigkeit (analog zu Abiturienten eingestuft auf Stufe 4 des Deutschen Qualifikationsrahmens – DQR) ermöglicht, bundesweit und somit flächendeckend implementiert werden. Auf diese Weise können Qualifizierungswege verkürzt und Übergänge zwischen der beruflichen und akademischen Bildung erleichtert werden. Davon profitieren auch Betriebe, denen qualifizierte Fachkräfte schneller zur Verfügung stehen.
- Eine flächendeckende, einheitliche Öffnung des Master-Zugangs für Absolventinnen und Absolventen der Höheren Be-

rufsbildung sollte kein Tabu darstellen. Dies entspräche einem klaren Bekenntnis zum DQR<sup>5</sup>, würde die Gleichwertigkeit von Bachelor und Bachelor Professional verdeutlichen und somit eine Attraktivitätssteigerung der Fortbildungsabschlüsse herbeiführen. Da in Bachelor-Studiengängen hochschulseitig in der Regel der Einstieg in das wissenschaftliche Arbeiten vermittelt wird, könnten spezielle Einführungskurse für Master-Studierende mit ausschließlichem Berufsbildungshintergrund helfen, diese Kompetenzen zu erwerben. Angehenden Fachkräften böte der Einstieg in die Höhere Berufsbildung damit noch vielfältigere Anschlussperspektiven, so dass sie sich womöglich häufiger für diesen Weg entscheiden. Das ist gut für die Betriebe, denn im Bereich der höher beruflich Qualifizierten ist der Fachkräftemangel besonders groß.

- Mit den durch die Digitalisierung initiierten Veränderungen der Arbeitswelt entwickeln sich neue Karrierewege und Lebensmodelle. Darauf sollten sich auch die Hochschulen einstellen, indem sie Modelle und Verfahren entwickeln, mit denen der Hochschulzugang auch unter Berücksichtigung informell erworbener Kompetenzen ermöglicht wird. Das passt zu den Rückmeldungen der Unternehmen, nach denen für diese immer wichtiger wird, was Fachkräfte de facto können – auch wenn ihnen formale Nachweise mitunter fehlen.<sup>6</sup>
- Anrechnungsportale und -datenbanken sollten im Sinne der Transparenz weiterentwickelt und sukzessive mit Beispielen guter Praxis von Durchlässigkeit in beide Richtungen befüllt werden. Dies reduziert Qualifizierungszeiten und ermöglicht den Transfer beruflich erworbener Kompetenzen in das akademische Bildungssystem – und vice versa. Am Ende können Anrechnungsdatenbanken dazu beitragen, dass Qualifizierungswege zügiger abgeschlossen werden und den Unternehmen die benötigten Fachkräfte schneller zur Verfügung stehen.
- Teilzeit-Angebote der Hochschulen sind für Berufstätige und Studierende mit familiären Verpflichtungen (z.B. Kinder, Pflege von Angehörigen) unverzichtbar. Hochschulen sollten sie daher konsequent ausbauen. So lassen sich im Interesse der Unternehmen Fachkräftepotenziale auch in diesem Personensegment noch besser erschließen. Mit Blick auf eine möglichst hohe Arbeitsmarktrelevanz sowie die Vereinbarkeit der Studienzeiten mit betrieblichen Abläufen kann es zudem förderlich sein, wenn entsprechende Studienangebote im Dialog mit der Wirtschaft entwickelt werden.



### III. Studienzweifelnde frühzeitig bei der Neuorientierung unterstützen – zusätzliche Fachkräftepotenziale heben

Mehr als jeder vierte deutsche Studienanfänger im Bachelor-Studiengang verlässt aktuell die Hochschule ohne Abschluss. In den für die Industrie so wichtigen ingenieurwissenschaftlichen Fächern beendet sogar ein gutes Drittel der Studierenden ihr Bachelor-Studium nicht; übertroffen wird dieser besorgniserregende Wert nur noch von den Fächern Mathematik und Naturwissenschaften mit jeweils rund der Hälfte. Gleichzeitig herrscht in der Wirtschaft insbesondere in diesen Berufsfeldern ein Fachkräftemangel. Ebenfalls viel zu hoch sind die Abbruchquoten in der Gruppe der Bildungsausländer – also denjenigen, die für ein Studium nach Deutschland kommen: Deutlich mehr als ein Drittel der ausländischen Bachelor-Studierenden steigt vorzeitig aus dem Studium aus.

Aus der Perspektive der Wirtschaft stehen die Hochschulen somit vor der Herausforderung, mehr Studierende zu einem Abschluss zu führen. Ebenso ist es zielführend, Studienzweifelnde frühzeitig bei der Neuorientierung auf ihrem Qualifizierungsweg im akademischen oder beruflichen Bildungssystem zu unterstützen, um so dem wachsenden Fachkräftemangel in der Wirtschaft zu begegnen. Um die deutlich zu hohen Studienabbruchquoten zu senken, sollten Hochschulen klare Kompetenzanforderungen an ihre Studierenden formulieren sowie vermehrt Orientierungsphasen und -studiengänge anbieten.

#### DIHK-Empfehlungen: Was Betriebe brauchen

Für die gewerbliche Wirtschaft ist es wichtig, dem Fachkräftemangel auch durch die Vermeidung von Studienabbrüchen vorzubeugen. Folgende Maßnahmen können dabei helfen:

- Hochschulen sind aufgefordert, in allen Fachbereichen Qualitätssicherungsinstrumente einzuführen, um Studienzweifelnde frühzeitig zu identifizieren. Mit jedem Studienzweifelnden und -abbrechenden sollten Anschlussperspektiven in einem verpflichtenden Beratungsgespräch erörtert werden. Dazu ist

die Vernetzung mit den regionalen Kammern sinnvoll.

- Hochschulen sollten Studienzweifelnde bzw. -abbrechende aktiv bei ihrer Neuorientierung auf dem Qualifizierungsweg unterstützen – auch im Hinblick auf Alternativen in der Beruflichen Bildung. Durch den Ausbau der Kooperation mit regionalen Akteuren sowie eine zügige Weiterleitung der Zielgruppe an kompetente Berater der Kammern und der Arbeitsagenturen können die Übergänge von der akademischen in die Berufliche Bildung weiter erleichtert werden. Dazu zählt auch, Studienzweifelnde an den Hochschulen direkt zu beraten, um sie proaktiv und frühzeitig bei der Gestaltung ihres weiteren Qualifizierungsweges im akademischen oder beruflichen Bildungssystem zu unterstützen. Dies hilft den zukünftigen Fachkräften auch dabei, möglichst reibungslos in den Arbeitsmarkt einzumünden.
- Zur generellen Klärung des Studienwunsches ist es zudem sinnvoll, dass Hochschulen vermehrt Orientierungsphasen und -studiengänge anbieten, in deren Anschluss dann erst die fachliche Festlegung erfolgt. Indem falsche Bildungsentscheidungen vermieden werden, stehen den Betrieben die dringend benötigten Fachkräfte ohne unnötigen Zeitverlust zur Verfügung.
- Um eine zielgerichtete Qualifikation von Fachkräften zu gewährleisten, sollten Hochschulen noch stärker von der Möglichkeit Gebrauch machen, ihre Studierenden anhand transparenter Kriterien selbst auszuwählen. Seitens der Unternehmen werden dafür standardisierte Eignungstests sowie interne Auswahlverfahren als gute Beispiele angeführt. Diese Instrumente können dabei helfen, falsche Bildungsentscheidungen zu vermeiden – und damit letztlich auch die betriebliche Fachkräftesicherung unterstützen, indem Absolventinnen und Absolventen dem Arbeitsmarkt schneller zur Verfügung stehen.



## IV. Duale Studiengänge: Qualität sichern, betriebliche Handlungsspielräume wahren

An der Schnittstelle von betrieblicher und akademischer Qualifizierung stellen duale Studiengänge ein attraktives Mittel der betrieblichen Fachkräftesicherung dar. Daher richtet die Wirtschaft bei diesem besonderen Studienformat ihr spezielles Augenmerk auf die Qualität der Praxisphasen sowie auf deren curriculare, organisatorische und vertragliche Verzahnung mit den akademischen Studienanteilen. Insbesondere angesichts der dynamischen Entwicklung von Angebot und Nachfrage dualer Studiengänge ist es für deren Weiterentwicklung wichtig, dass sie gewisse Mindestanforderungen erfüllen. Dies gewährleistet für die in den unterschiedlichen dualen Studiengängen vermittelten Kompetenzen ein gleichbleibendes Qualitätsniveau. Somit wird für alle Beteiligten Transparenz und Vergleichbarkeit hergestellt und gewährleistet, dass dual Studierende arbeitsmarktnah qualifiziert werden.

Bei der Durchführung der Praxisphasen benötigen Unternehmen zugleich betriebliche Handlungsspielräume, denn zu starre Vorgaben schmälern das Engagement und behindern so den Zugang von kleineren und Kleinstbetrieben zu dualen Studiengängen. Zu den größten Herausforderungen bei der zukünftigen Konzeption und Umsetzung dualer Studienangebote zählen die wertige Gestaltung der Praxisphasen sowie deren curriculare und organisatorische Einbindung in das akademische Gesamtkonzept. Bei ausbildungsintegrierenden Studienformaten bietet die Ausbildungsordnung hierfür eine grundlegende Orientierung.

### DIHK-Empfehlungen: Was Betriebe brauchen

- Anbieter dualer Studiengänge sollten sicherstellen, dass der betriebliche Ausbildungsteil inhaltlich wie organisatorisch im Gesamtkonzept des Studiengangs verankert ist und dabei Qualitätsstandards erfüllt werden, die verbindlich zwischen den Kooperationspartnern vereinbart sind. Dabei muss der betriebliche Anteil nach Umfang und Inhalt zu einer beruflichen Befähigung – im Sinne von selbständiger Handlungskompetenz – führen. Dies sollte auch in praxisintegrierenden Formaten konsequent umgesetzt werden.<sup>7</sup>
- Einschlägige Praxisphasen im Unternehmen sollten in gleichwertigem Umfang zu den akademischen Studienanteilen im Curriculum verankert und grundsätzlich mit ECTS-Punkten bewertet werden. Ebenso gilt es, flächendeckend Qualitätsanforderungen und Bewertungsstandards für die Praxisphasen zu formulieren. Eine Einbindung der dualen Praxispartner in den Bewertungsprozess gewährleistet, dass dabei auch die betriebliche Sicht abgebildet wird.
- Mit Blick auf die Prüfungen in praxisintegrierenden dualen Studiengängen ist ein möglichst hoher Praxisbezug für einen reibungslosen Übergang ins Arbeitsleben sinnvoll. Unternehmen und für die Prüfung zuständige Stellen – wie zum Beispiel die IHKs – sollten daher beratend bei der Curriculums-Entwicklung und der Durchführung dualer Studiengänge mitwirken.
- Um den Absolventen dualer Studiengänge eine möglichst hohe Mobilität am Arbeitsmarkt sowie im betrieblichen Einsatz zu sichern, sollten Hochschulen und Praxispartner gewährleisten, dass das duale Studium keine zu starke Spezialisierung aufweist. Gleichwohl sollten die beteiligten Unternehmen die Möglichkeit haben, die dual Studierenden durch differenzierte Wahlmodule sowie im Rahmen der Praxisphasen mit ihren betrieblichen Anforderungen vertraut zu machen.
- Maßgebliche Orientierung bei einer möglichen Öffnung und Erweiterung des bestehenden Angebotes dualer Studiengänge für neue Fächer und Berufsfelder leistet der Fachkräftebedarf der Wirtschaft. Daher empfiehlt es sich, bei der Einrichtung und Ausgestaltung dualer Studiengänge neben den unmittelbaren Partnern auch weitere Akteure aus den Regionen mit einzubeziehen. Dies kann beispielsweise über regionale Kooperationsplattformen oder – bei ausbildungsintegrierenden Formaten – über die Berufsbildungsausschüsse der so genannten Zuständigen Stellen wie den IHKs erfolgen.
- Eine bessere Vernetzung der beteiligten Akteure in den Regionen kann helfen, das Erfolgsmodell Duales Studium weiterzuentwickeln. Beispielsweise können duale Studienzentren, in denen Unternehmen, Hochschulen und Studieninteressierte gleichermaßen unter Mitwirkung der IHKs miteinander in Kontakt treten und kooperieren, weiter ausgebaut werden.
- Zwischen Bildungsanbietern und Unternehmen sollten zur gegenseitigen Interessenabstimmung gemischte Gremien aus Hochschulen, Wirtschaft und Berufsbildung eingerichtet werden. Sie beraten insbesondere über Fragen der Qualitätssicherung, der Studiengangsentwicklung, der Aufnahmekapazität sowie über die Verwendung der von den Unternehmen zur Verfügung gestellten Mittel.
- Wollen Hochschulen ihr Angebot an dualen Studiengängen erweitern, sollten sie zukünftig noch stärker auf arbeitsorganisatorische Gegebenheiten der Betriebe achten und ihre Studienangebote zeitlich flexibler gestalten. Dies kann insbesondere dabei helfen, duale Studienformate auch für den Mittelstand leichter handhabbar zu machen und diesen gezielt für Kooperationen zu gewinnen.
- Vor allem kleinere und Kleinstbetriebe können nicht immer die erforderlichen Strukturen vorhalten, um dual Studierende umfassend auszubilden oder in praktischen Studienphasen inhaltlich die volle berufliche Handlungsfähigkeit vermitteln zu können. Da dual Studierende jedoch eine wichtige Zielgruppe für die Fachkräftesicherung darstellen, sollten sich alle dafür interessierenden und geeigneten Betriebe zukünftig noch

leichter als Praxispartner in entsprechenden Studienformaten engagieren können. Für betriebliche Interessenten können die IHKs eine Vermittlerrolle übernehmen. Auch Hochschulen sollten sich gegenüber KMU und deren spezifischen Belangen bei dualen Studiengängen noch stärker öffnen.

- Auch für duale Studienformate empfiehlt es sich, den Auslandsaufenthalt nicht nur auf den akademischen Teil zu

beschränken, sondern nach Möglichkeit eine Praxisphase bei einem ausländischen Kooperationspartner aus der Wirtschaft miteinzuschließen. Dabei sollte die Qualität analog zu inländischen Praxisphasen sichergestellt werden. Praktische Erfahrungen im Ausland unterstützen eine gleichermaßen praxisnahe wie international ausgerichtete Qualifizierung der Studierenden, die Unternehmen als zukünftigen Arbeitgeber sehr zugute kommt.

## V. Innovative hybride Bildungsformate: Berufliche Handlungskompetenz sichern

Neben dualen Studiengängen sind in den letzten Jahren weitere Hybridformate mit Anteilen aus beruflicher und akademischer Bildung entwickelt, pilotiert sowie teils auch dauerhaft etabliert worden. Das wohl bekannteste Modell ist die Studienintegrierende Ausbildung (SiA), die seit August 2021 an der Beruflichen Hochschule Hamburg (BHH) angeboten wird. Vergleichbare Formate gibt es an der BerufsHochschule Mannheim, die unter dem Dach der Hochschule der Wirtschaft für Management (HdWM) verschiedene Bachelor-Studiengänge in Kombination mit einer Berufsausbildung anbietet. Teilweise jedoch lassen sich diese „innovativen Hybridformate“ nur schwer von dualen Studiengängen unterscheiden bzw. weisen viele Gemeinsamkeiten zu diesen auf.

### DIHK-Empfehlungen: Was Betriebe brauchen

- Neue hybride Bildungsangebote sollten sich an den Qualifizierungsbedarfen der Unternehmen orientieren und daher in enger Abstimmung mit der Wirtschaft entwickelt werden. Dabei sollten die Bedarfe von KMU und Großbetrieben gleichermaßen Berücksichtigung finden.
- Wie auch bei dualen Studiengängen sollten neue hybride Bildungsformate einen hohen Anteil betrieblicher Praxis beinhalten. Idealerweise besitzen sie einen berufsbildenden Schwerpunkt und unterscheiden sich dadurch von bestehenden Modellen (dualen Studiengängen). Die Qualität der

betrieblichen Ausbildung und die berufliche Handlungskompetenz der Absolventinnen und Absolventen sollten dabei gewährleistet sein.

- Um die Komponente der Beruflichen Bildung zu stärken und Teilnehmende somit mit der am Arbeitsmarkt erforderlichen, beruflichen Handlungskompetenz auszustatten, sollte der Lernort Betrieb in jedem Fall auch bei neuen Hybridformaten eine feste Größe darstellen.
- Neue hybride Bildungsformate sollten immer auch mit einer IHK-Prüfung oder mit einem IHK-Abschlusstest abschließen, um die berufliche Handlungsfähigkeit adäquat nachweisen zu können.
- Die beruflichen und akademischen Anteile hybrider Bildungsangebote sollten in inhaltlicher, organisatorischer sowie vertraglicher Hinsicht miteinander verzahnt sein. Dadurch wird nicht zuletzt die berufliche Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden sichergestellt.
- Aufgrund ihrer Neuartigkeit sollten die beteiligten Bildungsinstitutionen ihre innovativen Hybridformate regelmäßig evaluieren. Wichtig dabei sind insbesondere die Übergänge der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt sowie die Effekte der Bildungsangebote für die betriebliche Fachkräftesicherung.

## VI. Digitale Kompetenzentwicklung fördern

Um die zukünftigen akademischen Fachkräfte umfassend auf ihre zukünftige Berufstätigkeit vorzubereiten, ist – neben einer möglichst praxisnahen Vermittlung der fachlichen Inhalte – die Entwicklung von unterschiedlichen, im Arbeitsleben wichtigen Kompetenzen unverzichtbar. Neben sozialen und methodischen Kompetenzen gewinnen dabei auch digitale Grundkompetenzen immer stärker an Relevanz – die gute Basis, die die heutige Studierendengeneration dafür bereits mitbringt, gilt es konsequent im Rahmen der Hochschullehre weiterzuentwickeln. Gleichermäßen betrifft die Digitalisierung als Themenfeld sämtliche Disziplinen. Dies sollte sich im Interesse der Unternehmen in den hochschulischen Curricula entsprechend wiederfinden.

### DIHK-Empfehlungen: Was Betriebe brauchen

- Virtuelle Lehrangebote sollten deutliche Praxisbezüge aufweisen und die Entwicklung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen fördern. Mangelnde Anwendungsbezüge und fehlende Impulse zur Kompetenzentwicklung im Studium erschweren später den Arbeitsmarkteinstieg.
- Die Wirtschaft setzt auf eine Hochschullehre, die die digitalen Grundkompetenzen der heutigen Studierendengeneration konsequent weiterentwickelt. Weil die Digitalisierung zunehmend alle Berufsfelder durchdringt, sollten entsprechende Lehr-Lern-Formen in sämtlichen Studiengängen eine zentrale Rolle spielen. Nur so gelingt es, alle Studierenden



gleichermaßen auf die zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten.

- Auch die Gruppe der nicht-traditionellen Studierenden (beruflich Qualifizierte ohne Abitur) birgt wichtige Fachkräftepotenziale für die Wirtschaft. Mit der Digitalisierung der Hochschullehre eröffnen sich insbesondere für diesen Personenkreis große Chancen: So unterstützen beispielsweise neue Technologien das personalisierte („adaptive“) Lernen und Prüfen und tragen somit den unterschiedlichen Voraussetzungen und Kompetenzniveaus Rechnung. Hochschulen

sind daher gut beraten, innovative Lehr-Lern-Formen sowie neue Verfahren der Lernerfolgskontrolle zu entwickeln und erfolgreiche Modelle in die Fläche zu tragen. Dies trägt dazu bei, die angehenden Fachkräfte für die Herausforderungen einer digitalen Arbeitswelt zu qualifizieren.

- Da die Digitalisierung für alle beruflichen Bereiche grundlegende Veränderungsprozesse herbeiführt, sollten akademische Curricula entsprechend und regelmäßig um aktuelle digitale Entwicklungen und deren potenzielle Folgen aktualisiert werden.

## VII. Potenziale von Bildungsausländern noch besser zur Fachkräftesicherung in Deutschland nutzen

Für die Fachkräftesicherung der deutschen Wirtschaft birgt die Gruppe der Bildungsausländer<sup>9</sup> ein enormes Potenzial, das noch stärker als bisher für die Unternehmen hierzulande genutzt werden sollte. Doch obwohl Deutschland im OECD-Vergleich der Bleibequoten gut abschneidet, kehren nach wie vor viele von ihnen unserem Land nach dem Hochschulbesuch den Rücken: Laut Ausländerzentralregister lebt nach zehn Jahren nur noch ein gutes Drittel der Bildungsausländer weiterhin in Deutschland. Problematisch sind zudem die hohen Studienabbruchquoten in dieser Gruppe, die deutlich über den Vergleichswerten deutscher Studierender liegen.<sup>9</sup>

Obwohl ausländische Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt zunehmend unverzichtbar sind, müssen nach wie vor vielfältige Hürden beim Gewinnen und Halten von Bildungsausländern überwunden werden. Für die Hochschulen bedeutet dies insbesondere, diese Gruppe vor, während und nach Abschluss ihres Studiums noch enger als bisher zu begleiten, um ihnen möglichst frühzeitig eine aussichtsreiche Erwerbsperspektive in Deutschland aufzuzeigen.

### DIHK-Empfehlungen: Was Betriebe brauchen

- Um möglichst viele Bildungsausländer zu einem Abschluss zu führen und somit das Fachkräftepotenzial für die Betriebe zu vergrößern, sollten hochschulische Angebote zur fachlichen Studienvorbereitung weiter ausgebaut und stärker auf diese Zielgruppe ausgerichtet werden.
- Um die (fach-)sprachlichen Kompetenzen zu verbessern und ausländische Studierende bei der Organisation ihres Hochschulalltags zu unterstützen, würden sich Unternehmen noch intensivere Anstrengungen der Hochschulen wünschen, diese Gruppe in der Studieneingangsphase zu begleiten. Erfahrungen aus der Beruflichen Bildung mit der Lernbegleitung ausländischer Azubis lassen erwarten, dass entsprechende Maßnahmen im akademischen Kontext einen positiven Beitrag zum Verbleib im Studium leisten können.

- Für einen reibungslosen Übergang in den deutschen Arbeitsmarkt sollten insbesondere Bildungsausländer frühzeitig die Gelegenheit erhalten, Unternehmenskontakte zu knüpfen und Praxiserfahrungen in der Wirtschaft zu sammeln. Dabei können Hochschulen unterstützen, indem sie Kontakte zu regionalen Unternehmen und Kammern herstellen. Gleichzeitig sollten Hochschulen in dieser Studierendengruppe für entsprechende Aktivitäten werben und diese hochschuleitig eng begleiten; beispielsweise durch eine Unterstützung im Bewerbungsprozess oder in Form eines Patenprogramms.

- Um Bildungsausländer in ihrem Alltag zu unterstützen, sollten Hochschulen zusätzlich aktiv auf die im Zusammenhang mit der Integration insgesamt bereits bestehenden und bewährten Begleitstrukturen – wie beispielsweise regionale Welcome-Center, an denen vielfach Industrie- und Handelskammern beteiligt sind – verweisen.



## VIII. Europäische Hochschulstrategie: Fachkräftebedarfe der Wirtschaft in den Blick nehmen

Im Rahmen der „Europäischen Hochschulstrategie“, die 2022 von der EU-Kommission veröffentlicht wurde<sup>10</sup>, spielt auch die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft eine Rolle: Unternehmen können sich als sogenannte „Assoziierte Partner“ in Europäischen Hochschulnetzwerken engagieren, die von der EU gefördert werden. Als zentrales Element der Europäischen Hochschulstrategie sollen diese Netzwerke die Stärken und die Vielfalt europäischer Forschung und Lehre bündeln und zur Qualität, Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit europäischer Hochschulinstitutionen beitragen.

Ein weiteres hochschulpolitisches Ziel der EU-Kommission ist die Einführung eines „Europäischen Studienabschlusslabels“ bis 2024, das den Anteil gemeinsamer Abschlüsse<sup>11</sup> deutlich erhöhen und für eine größere Transparenz und Vergleichbarkeit von Hochschulabschlüssen sorgen soll. Die gewerbliche Wirtschaft unterstützt die Initiative und legt mit Blick auf deren zukünftige Ausgestaltung besonderen Wert auf den Fokus Fachkräftesicherung.

### DIHK-Empfehlungen: Was Betriebe brauchen

- Bei der Ausgestaltung der Europäischen Hochschulnetzwerke gilt es, die regionalen bis paneuropäischen Fachkräftebedarfe der Wirtschaft in den EU-Mitgliedsstaaten stets mit in den Blick zu nehmen und bei der Auswahl der Hochschulen konsequent zu berücksichtigen.
- Unternehmen erhalten als „assoziierter Partner“ in Europäischen Hochschulnetzwerken – im Gegensatz zu den beteiligten Hochschulen – keine finanzielle Förderung. Dies gilt es kritisch zu hinterfragen, da insbesondere kleine Unternehmen oft hochinnovativ sind, jedoch nicht immer über die erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen für entsprechende Aktivitäten verfügen. Aus Sicht der Unternehmen sollte daher geprüft werden, ob wirtschaftsseitige Partner im Rahmen der Initiative ebenfalls durch öffentliche Fördermittel unterstützt werden können.
- Das Europäische Studienabschlusslabel soll ab 2024 als europäisches Gütesiegel für Lernergebnisse aus gemeinsamen Programmen der transnationalen Hochschulkooperation fungieren und als ergänzendes Zeugnis zur Qualifikation der Studierenden ausgestellt werden.<sup>12</sup> Diese Initiative ist aus Sicht der Wirtschaft insbesondere dann zu unterstützen, wenn sie für Personalverantwortliche die Transparenz im Rekrutierungsprozess vergrößert und somit einen Beitrag zur betrieblichen Fachkräftesicherung in Europa leistet.
- International erfahrene Hochschulabsolventen sind für die deutsche Wirtschaft attraktive und unverzichtbare Fachkräfte. Um bereits zu Studienzeiten internationale Erfahrungen sammeln zu können, sollten die Studierendenmobilität gesteigert und dabei flexible Möglichkeiten der Anrechnung von Studienleistungen an den europäischen Hochschulen weiter ausgebaut werden – sowohl national als auch international. Die Anrechnung sollte verlässlichen Kriterien folgen. Idealerweise ist die Option, eine ausländische Partner-Hochschule zeitweise zu besuchen, bereits fest in den Studiengang integriert.



## Endnotenverzeichnis

- <sup>1</sup> Auf eine durchgehende und explizite Differenzierung zwischen den unterschiedlichen Hochschultypen wurde dabei zugunsten der Lesbarkeit bewusst verzichtet – auch wenn einige der nachfolgenden Empfehlungen nicht immer im selben Maße auf Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaft (HAW) oder andere Hochschularten zutreffen.
- <sup>2</sup> Aktuell studieren in Deutschland 66.000 junge Leute ohne traditionelle Hochschulzugangsberechtigung; das entspricht einem Anteil von 2,2 Prozent der gesamten Studierendenschaft – und somit einem neuen Höchststand. In den vergangenen zwei Jahrzehnten hat sich die Zahl der Studienanfänger\*innen ohne Abitur mehr als vervierfacht. (Vgl. CHE – Centrum für Hochschulentwicklung 2022)
- <sup>3</sup> Bereits 2014 empfahl der Wissenschaftsrat, Berufsabschlüsse formal als Hochschulzugangsberechtigung anzuerkennen und dabei auch auf die Fachbindung zu verzichten (vgl. Wissenschaftsrat 2014: 90).
- <sup>4</sup> Seit dem 9. Juni 2021 besitzen Personen, die zusätzlich zu einem mittleren Schulabschluss einen qualifizierten Abschluss einer mindestens dreijährigen anerkannten Berufsausbildung erworben haben, eine Hochschulzugangsberechtigung nach § 60 Abs. 2 Nr. 5 des Hessischen Hochschulgesetzes. Ein qualifizierter Abschluss im Sinne von Satz 1 liegt bei einer im Abschluszeugnis der Berufsausbildung ausgewiesenen Durchschnitts-, Gesamt- oder Abschlussnote von 2,5 oder besser vor.
- <sup>5</sup> Der DQR verortet die Abschlüsse der Höheren Berufsbildung (z. B. Bachelor Professional in Bilanzbuchhaltung) mindestens auf Niveaustufe 5 – sowie auf den DQR-Niveaus 6 und 7 analog zu Bachelor- oder Master-Abschlüssen.
- <sup>6</sup> Die IHK-Organisation ebnet diesen Weg: Gemeinsam mit der Kammerorganisation des Handwerks gestaltet und erprobt sie im Rahmen des Verbundprojektes ValiKom Transfer ein standardisiertes Verfahren zur Erfassung, Überprüfung und Bewertung sowie Zertifizierung von beruflichen Kompetenzen aus. Ziel des Validierungsprozesses ist der Erwerb eines Zertifikats, das dokumentiert, ob die erworbenen Kompetenzen teilweise oder gänzlich mit den erforderlichen Qualifikationen für einen anerkannten Berufsabschluss übereinstimmen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert die Pilotinitiative bis Oktober 2024.
- <sup>7</sup> Vgl. dazu auch die unter Mitwirkung des DIHK veröffentlichte „Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses zum dualen Studium“ (Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB; Juli 2017). <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA169.pdf>
- <sup>8</sup> Bildungsausländer sind ausländische Studierende an deutschen Hochschulen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung nicht an einer Schule in Deutschland oder einer deutschen Schule im Ausland erworben haben.
- <sup>9</sup> DZHW (2022): Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland: [https://doi.org/10.34878/2022.05.dzhw\\_brief](https://doi.org/10.34878/2022.05.dzhw_brief)
- <sup>10</sup> Vgl. <https://education.ec.europa.eu/de/education-levels/higher-education/european-universities-initiative#action>. Aktuell beteiligen sich bereits 430 Hochschulen sowie rund 1.700 assoziierte Partner aus 35 Ländern an insgesamt 50 Netzwerken, davon 42 mit deutscher Beteiligung.
- <sup>11</sup> Bisher vergeben nur etwa fünf Prozent der Hochschuleinrichtungen im gesamten Europäischen Hochschulraum gemeinsame Abschlüsse (vgl. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c90aaf32-4fce-11eb-b59f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-183354043>).
- <sup>12</sup> [https://www.eua.eu/downloads/publications/considerations%20for%20a%20eu%20degree\\_one%20column.pdf](https://www.eua.eu/downloads/publications/considerations%20for%20a%20eu%20degree_one%20column.pdf)

