

URL: <http://www.capital.de/jk/100002066.html>

Hochschulabsolventen  
Die umworbene Elite



**Die Unternehmen bemühen sich um hervorragende Nachwuchskräfte und bieten hohe Einstiegsgehälter. Weil nur die Besten Angebote bekommen, bleiben Stellen unbesetzt.**

Wenn die Studenten des Elitenetzwerks Bayern von einer Icebreaker-Party sprechen, geht es keineswegs um ein Tanzfest in der Aula. Der Nachwuchs trifft auf Genies unserer Zeit: Einmal im Jahr finden sich in Lindau am Bodensee Nobelpreisträger verschiedener Fachrichtungen ein. Im Zweijahresrhythmus kommen die Ökonomen, jährlich die Naturwissenschaftler und Mediziner. Bevor die Preisträger ihre Vorlesungen und Diskussionsrunden halten, treffen sie sich am Vorabend in der Inselhalle von Lindau mit Studenten und Doktoranden zur Eisbrecherparty - pro Festtisch nimmt ein Nobelpreisträger Platz.

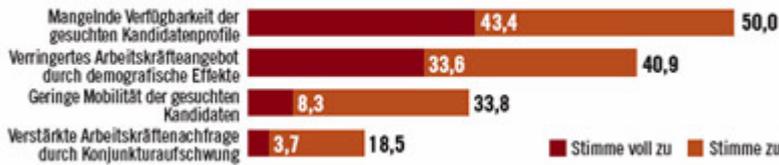
Es sind die Teilnehmer solcher Veranstaltungen, die oben auf der Wunschliste der Chefrecruiter namhafter Unternehmen stehen. Die Nachwuchselite ist wieder begehrt, wie zu den heißesten Dotcom-Zeiten. McKinsey lädt zum Kennenlernen in die Alpen oder nach Mallorca ein, Booz Allen Hamilton fliegt die Besten nach Lettland. Allianz, IBM oder BMW stellen für die Kandidaten der bayerischen Elitestudiengänge Manager der zweiten Ebene als Mentoren ab. Grund all der Mühe: Unternehmen wollen die Besten, die den Konkurrenzkampf nicht scheuen und Karriere machen wollen (siehe: "Spaß am Wettbewerb").

Angesichts von mehr als 4,5 Millionen Arbeitslosen und Tausenden von Hochschulabsolventen im Dauerpraktikantenstatus mag der neu entbrannte Kampf um Talente seltsam anmuten. "Er ist aber wieder voll im Gang", bestätigt Falk von Westarp, Europa-Marketingchef der Internetstellenbörse Monster.

Seine Zahlen sprechen eindeutig dafür: "Die Recruitingflaute hat 2004 in Deutschland ihren Tiefpunkt gefunden, seit Anfang 2005 steigt die Zahl der Stellenangebote von Monat zu Monat", so von Westarp. "Der Trend wird anhalten." Jedes zweite Großunternehmen erwartet für die nächsten Jahre einen hohen Personalbedarf an Nachwuchskräften für Vertrieb und Verkauf. Jedes dritte Haus hält Ausschau nach jungen Leistungsträgern für die Bereiche Forschung und Entwicklung.

**Klagelied.** Allerdings gilt die frohe Botschaft nur für einen Teil der Jungakademiker, das zeigen noch unveröffentlichte Ergebnisse aus der Studie Recruiting Trends 2006 der Universität Frankfurt und Monster. Demnach geben fast 89 Prozent von 154 befragten Personalleitern der 1000 größten deutschen Unternehmen an, der Wettbewerb um Talente ziehe an. Gleichzeitig beklagen mehr als 93 Prozent, sie fänden nicht genügend passende Kandidaten (siehe: "Keine Kompromisse").

**Gründe für die erwartete Verstärkung des Wettbewerbs um Talente, in Prozent\***



\*An 100 fehlende = keine Nennungen.



**Keine Kompromisse**

Der Wettbewerb um Nachwuchskräfte wird wieder härter. Gesucht werden perfekte Kandidaten.

Die Zentralstelle für die Arbeitsvermittlung von Führungskräften der Arbeitsagentur bestätigt das in ihrer jüngsten Analyse des Akademiker-Arbeitsmarkts. Dort ist zu lesen, dass Unternehmen längere Vakanzen in Kauf nähmen, wenn Bewerber- und Stellenprofil nicht übereinstimmten. Beispiel Ingenieure: Während 65.000 von ihnen derzeit erfolglos eine neue Stelle suchen, meldet der Verein Deutscher Ingenieure, dass 15.000 Technikjobs nicht adäquat besetzt werden können.

Solche Statistiken verunsichern den Nachwuchs. In einer aktuellen Umfrage der Jobbörse Stepstone unter 900 Hochschulabsolventen gaben 56 Prozent an, dass sie ihre Aussichten auf einen schnellen Berufseinstieg als sehr schlecht beurteilen, lediglich zehn Prozent sind optimistisch. Sie glauben, dass sie sehr rasch eine Stelle finden.

"Es sind die guten Kandidaten, die sich keine Sorgen machen", sagt Michael Dowling, Professor am Lehrstuhl für Innovations- und Technologiemanagement an der Universität Regensburg. Er entwickelte vor vier Jahren einen Honors-Studiengang für die besten fünf Prozent des Vordiplomjahrgangs der Studiengänge Volkswirtschaft, Betriebswirtschaft und Wirtschaftsinformatik.

| Datum 2006    | Veranstalter                       | Thema                               | Zielgruppe                         | www.                     |
|---------------|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| 18. 01.       | Aiesec Studentenorganisation       | Case-Study Competition              | Studenten im Hauptstudium          | aiesec.de/csc            |
| 17. – 19. 03. | Booz Allen Hamilton                | Strategiekonferenz                  | Studenten aller Fachrichtungen     | lebe-europa.boozallen.de |
| 05. – 07. 04. | Access                             | Consulting                          | Studenten aller Fachrichtungen     | access.de                |
| 24. – 26. 04. | Capgemini                          | Consulting Manufacturing/Automotive | Absolventen aller Fachrichtungen   | my-careercamp.de         |
| 20. – 25. 04. | Times Studentenvereinigung         | Industrial Engineering/Management   | Ingenieurstudenten                 | times.estim.org          |
| 09. – 10. 05. | Defacon, BMWIA*                    | Mobile Award                        | Studenten aller Fachrichtungen     | mobile-award.de          |
| 12. 05.       | L'Oréal                            | Brandstorm                          | Studenten mit Marketingkenntnissen | brandstorm.loreal.com    |
| 25. – 27. 10. | Access                             | Engineering                         | Ingenieur- und IT-Studenten        | access.de                |
| 16. – 18. 11. | Studenten d. Universität Karlsruhe | Business Masters                    | Studenten aller Fachrichtungen     | businessmasters.de       |

\* Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.



**Spaß am Wettbewerb**

Studentengruppen, Unternehmen oder auf Nachwuchskräfte spezialisierte Personlaboratorien laden Studenten zu Fallstudienwettbewerben ein. Neben dem Konkurrenzkampf um Ideen spielt das Netzwerken eine große Rolle.

Seit 2004 ist das Programm Teil des Elitenetzwerks Bayern, das an ausgewählten Fakultäten sehr gute Studenten wissenschaftlich wie berufsvorbereitend fördert. Es bietet beispielsweise Seminare an, in denen zwei Professoren vier Studenten betreuen, oder das für jeden Honor einen Mentor aus der Wirtschaft bereitstellt. An der Universität Augsburg vergeben Unternehmen wie IBM Business Consulting Services und Allianz Global Investors zudem für das viersemestrige Studium Stipendien von 500 Euro im Monat an den Elitenachwuchs.

Für das ansprechende Programm suchten die verantwortlichen Professoren Kandidaten mit dem gewissen Extra: "Exzellente Studenten bringen im Vergleich zu durchschnittlichen mehr Leistung in derselben Zeit", so Dowling. Nicht nur seien ihre Noten im Studium hervorragend, sie würden nebenbei im Sport, in Vereinen oder in Studenteninitiativen Beeindruckendes auf die Beine stellen. "Ihre Zielstrebigkeit unterscheidet sie deutlich vom Rest", so der Amerikaner.

Stephan Hilking er ist ein solcher Kandidat. Er gehörte dem ersten Honors-Absolventenstudiengang an. In den vier Semestern ist er gemeinsam mit seinen Kollegen beispielsweise bei BMW und Siemens herzlich empfangen worden. "Wenn wir noch den einen oder anderen Bereich sehen wollten, der nicht auf dem Besichtigungsplan stand, war das kein Problem", sagt der Wirtschaftsinformatiker. Bei den Kennenlerntagen von Accenture und McKinsey hat er geprüft, in welcher Unternehmenskultur und mit welchen Aufgaben er sich stärker identifizieren kann.

**Optimismus.** Bei der IT-Beratung Accenture unterschrieb der 26-Jährige schließlich einen Arbeitsvertrag, im Januar startet er in München als Berater. Bis dahin jobbt er als Werksstudent bei Siemens VDO, einem Automobilzulieferer. Abhängen ist für einen wie Hilking er Zeitverschwendung. Trotz seiner Zielstrebigkeit gehört er zu jenen Erfolgreichen, mit denen Kollegen gerne ein Bier trinken gehen - seine Fröhlichkeit und sein Optimismus stecken an.

Die besten Studenten eines Jahrgangs dürfen neben Praktika- und Jobangeboten noch mehr erwarten: eine prima Vergütung. "So genannte High Potentials können mit enormen Einstiegsgehältern rechnen", sagt Frank Behrmann, Mitgründer von Personalmarkt.de. Sein Unternehmen bietet Gehaltsanalysen an. So kann ein Betriebswirt beispielsweise bei einer der großen Unternehmensberatungen 70.000 Euro Einstiegsgehalt bekommen, während sich seine Kommilitonen im Durchschnitt mit 30.000 bis 40.000 Euro zufrieden geben müssen. "Um überhaupt eine feste Anstellung zu bekommen, akzeptieren viele Absolventen ein niedriges Einstiegsgehalt", so Behrmann. "Der Abstand der Top- und Flop-Gehälter hat sich dadurch vergrößert."

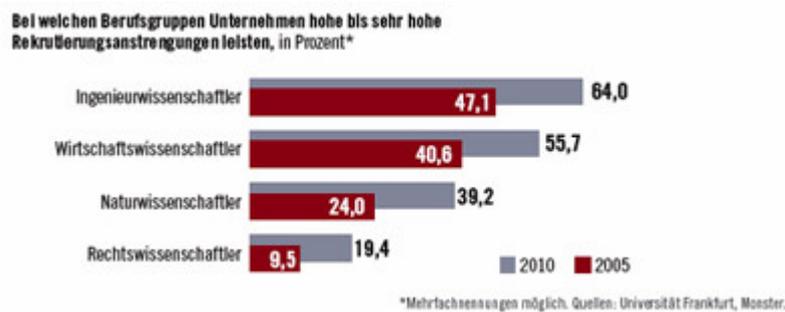
Susanne Baumann-Möröy, Personalleiterin der Unternehmensberatung Booz Allen Hamilton, weiß, wie wenig Feilschen aus Sicht des Unternehmens beim Einstellungsgespräch bringt: "Die hervorragenden Kandidaten haben häufig mehrere Angebote." Die Schar der Absolventen, die überhaupt für das Unternehmen in Frage kommt, ist klein und die Konkurrenz groß.

So hat beispielsweise Accenture für 2006 die Suche von rund 1000 Nachwuchskräften angekündigt, 500 davon in der Beratungssparte; Capgemini stockt sein Personal um 200 junge Strategieberater auf, und McKinsey fahndet nach 200 "Top-Talenten mit Leidenschaft". Das Top vor dem Wort Talent ist dabei sehr ernst gemeint.

**Exzellenz.** "Wir schätzen Höchstleistung aller Art", so Baumann-Möröy stellvertretend für die Branche. Das bedeutet: "Gute Noten in der Schule sowie im Vor- und im Hauptdiplom. Dazu sollten noch außergewöhnliche Leistungen in einem Hobby kommen, zum Beispiel im Sport oder in der Musik. Auch sollten die Bewerber den Mut haben, Themen anzusprechen, die nicht immer auf Wohlgefallen stoßen." Gesucht seien Macher, nicht Befehlsempfänger.

Damit könnte sie Tim Lagerpusch beschrieben haben. Er liebt es, sich mit anderen zu messen. 20 Planspiele und Fallstudienwettbewerbe hat der angehende Wirtschaftsingenieur im Laufe seines Studiums mitgemacht. Einen Wettbewerb stellte er zusammen mit Kommilitonen vor drei Jahren an der Universität Karlsruhe selbst auf die Beine. "Wir mussten dafür auf allen Seiten kämpfen", sagt Lagerpusch. In der Universität verhandelten sie erfolgreich um Räume und Internetleitungen sowie wohl gesonnene Professoren. Das Geld für die Betreuung der Teilnehmer trieb das Team bei Sponsoren auf, immer nach dem Motto: "Niemals von Absagen abschrecken lassen", so der Diplomand. So konnte er schließlich Booz Allen, der Lufthansa und Hugo Boss Geld entlocken.

Derzeit übergeben die Business-Master-Gründer den Wettbewerb an die Jüngeren. Lagerpusch und seine Mitstreiter verlassen nach dem nächsten Semester die Universität. "Es geht in Richtung Selbstständigkeit", so der Student, der derzeit bei einer Unternehmensberatung reinschnuppert. Keine gute Nachricht für die Nachwuchsjäger in den Recruitingabteilungen der Unternehmen. Sie müssen weitersuchen. Bei den Besten stehen sie in der Schlange - nicht umgekehrt.



### Enorme Anstrengungen

Die Recruitingexperten der Unternehmen müssen ihre Anwerbeaktivitäten künftig noch zielgruppenspezifischer gestalten.

von Ute Göggelmann

capital.de, 09.01.2006

© 2006 capital.de, © Illustration: capital.de