

Karriere mit dem Bachelor

Berufswege und Berufschancen

April 2005

POSITIONEN

Impressum**Herausgeber**

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V.
Barkhovenallee 1
45239 Essen
Telefon: (02 01) 84 01-0
Telefax: (02 01) 84 01-3 01
E-Mail: mail@stifterverband.de
Internet: www.stifterverband.de

Verantwortlich

Michael Sonnabend M. A.

Layout

Gestaltmanufaktur GmbH, Dortmund

Inhalt

Vorwort	4
Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick	5
I. Der Bachelor aus Sicht der Absolventen	6
<i>Karl-Heinz Minks, Kolja Briedis: Der Bachelor als Sprungbrett? Eine Zusammenfassung der Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Absolventen mit Bachelorabschluss</i>	
1. Einleitung	6
2. Ergebnisse	7
2.1. Die ersten Bachelorabsolventen	7
2.2. Verbleib nach dem Studium	8
2.3. Das Bachelorstudium	13
2.4. Beiträge der Hochschule zur Kompetenzentwicklung aus Sicht der Absolventen	20
2.5. Verbesserungsvorschläge zum Bachelorstudium	21
2.6. Die Verbundenheit mit der Entscheidung für das Bachelorstudium	22
3. Fazit	22
4. Literatur	22
II. Der Bachelor aus Sicht der Unternehmen	24
<i>Christian Bergs, Christiane Konegen-Grenier: Die Akzeptanz von Bachelorabsolventen in der deutschen Wirtschaft. Eine Befragung von 50 Unternehmen</i>	
1. Einleitung	24
1.1. Problemstellung	24
1.2. Ziele des Projekts	25
1.3. Methodisches Vorgehen	25
2. Ergebnisse	26
2.1. Merkmale der Stichprobe	26
2.2. Einstufung im Unternehmen	27
2.3. Gewünschte Qualifikationsprofile	30
2.4. Einarbeitungskonzepte im Unternehmen	33
2.5. Weiterführende Personalentwicklungskonzepte	35
2.6. Einschätzung und Teilnahme an der Akkreditierung	36
2.7. Hochschulpolitische Anmerkungen	37
3. Fazit	38
3.1. Weiterführende Forschungsfragen und künftige Untersuchungsansätze	39
4. Literatur	40
III. Autoren	42

Vorwort

Die Diskussion über die neuen Studiengänge Bachelor und Master ist in eine neue Phase getreten. Denn mittlerweile gibt es bereits über 5.000 Absolventen von Bachelorstudiengängen in Deutschland. Was bisher also eine eher theoretische Debatte über die Chancen von BA-Absolventen auf dem Arbeitsmarkt war, wird nun zur Wirklichkeit für Hochschulabgänger und die Personalabteilungen von Unternehmen.

Im Sommer 2004 haben auf Initiative der BDA, des Stifterverbandes, der Bahn AG und des Centrums für Hochschulentwicklung die Personalverantwortlichen von großen deutschen Unternehmen eine Erklärung mit dem Titel „Bachelor welcome!“ unterzeichnet. Mittlerweile wird diese Erklärung von rund 40 Konzernen unterstützt, darunter fast alle DAX-Unternehmen. Diese Erklärung ist deshalb bemerkenswert, weil sich die Personalvorstände erstmals deutschlandweit und branchenübergreifend für eine konsequente Umstellung auf die neuen Studienabschlüsse ausgesprochen und zugesichert haben, Bachelorabsolventen attraktive Einstiegs- und Karrierechancen zu bieten. Sie haben darüber hinaus im gleichen Papier auch Forderungen an die Struktur und die Inhalte der neuen Bachelorstudiengänge gestellt.

Nicht erst durch diese Initiative ist deutlich geworden, dass sich Unternehmensvertreter viel mehr, als es in der Vergangenheit der Fall war, bei der Ausgestaltung von Studiengängen und Ausbildungsinhalten engagieren.

Absichtserklärungen sind das eine, die Realität ist das andere. Wir publizieren deshalb im vorliegenden Heft die Kurzfassungen zweier Studien, die der Stifterverband in Auftrag gegeben hat, um die Realität etwas heller auszuleuchten. Die erste Studie, durchgeführt von der Hochschul-Informationssystem GmbH in Hannover, liefert nun eine Bestandsaufnahme zum Studium und Berufsübergang von Bachelorabsolventen in Deutschland. Die zweite Studie, durchgeführt vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, schließt das Informationsdefizit über Akzeptanz und Karrierechancen von Bachelorabsolventen in der Wirtschaft. Beide Studien zeigen eine optimistisch stimmende Momentaufnahme: Der Kraftakt der Umstellung auf die gestuften Studiengänge scheint sich zu lohnen. Und sie zeigen auch: Der Bachelorabschluss ist kein „Hochschulabschluss light“. Die Absolventen haben sich ganz bewusst für den Weg in den Beruf entschieden, es sind also keine „Abbrecher“, wie vielfach vermutet wird, sondern engagierte junge Leute, die mit einem akademischen Hintergrund früh in den Beruf wechseln wollen und dort ihre Chancen suchen. Das macht sie, wie die Kölner Studie zeigt, für die Personalvorstände in den Unternehmen interessant.

Der Stifterverband dankt den beteiligten Instituten und den Autoren für ihre verdienstvolle Pionierarbeit.

*Dr. Volker Meyer-Guckel
Stellvertretender Generalsekretär des Stifterverbandes*

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Der Bachelor aus Sicht der Absolventen

In einer schriftlichen Befragung haben Absolventen der Prüfungsjahrgänge 2002 und 2003 – also die erste Bachelorgeneration in Deutschland – Auskunft über ihre Erfahrungen mit dem neuen Studienabschluss gegeben.

- **Die meisten Bachelor studieren (noch) weiter.**
Bislang streben drei Viertel der Bachelor direkt den Master an. Diese hochschulpolitisch nicht gewünschte hohe Übergangsquote sollte mit fortschreitender Einführung von Bachelor und Master schwinden.
- **Der Bachelor bietet einen guten Einstieg ins Erwerbsleben.**
Bachelor nehmen Positionen ein, die traditionell mit Hochschulabsolventen besetzt werden. Die berufliche Zufriedenheit entspricht der von Absolventen mit konventionellem Abschluss. Eine reguläre Berufstätigkeit nehmen rund drei Viertel der FH-Bachelor, aber nur knapp ein Drittel der Uni-Absolventen auf. Aus letztgenannter Gruppe schließen bemerkenswert viele ein Praktikum an das Studium an.
- **Das Bachelorstudium vermittelt stärker Schlüssel- als Fachkompetenzen.**
Die Selbsteinschätzung der Bachelor belegt: Die fachliche Tiefe bleibt geringer, doch zeigen sich dafür Stärken in Schlüsselbereichen wie Sozial- und Präsentationskompetenz. Der internationale Aspekt des Bachelorstudiums ist von Bedeutung; während der nur sechs Semester kurzen Studienzeit ist mehr als ein Drittel der Bachelor ins Ausland gegangen.
- **Neue Lehr- und Lernformen kommen zunehmend zum Einsatz.**
Zwar finden praxisorientierte Inhalte Eingang in den Studienplan, doch hat professionelles Handeln darin bislang noch nicht den gewünschten Stellenwert eingenommen. Eine Veränderung in der Lehr- und Lernkultur wird durchaus wahrgenommen.
- **Die Entscheidung pro Bachelor wird nicht bereut.**
Bei den Absolventen überwiegen eine positive Einschätzung des Studiums und Optimismus hinsichtlich ihrer persönlichen Perspektive.

Der Bachelor aus Sicht der Unternehmen

In Interviews haben 50 Personalverantwortliche aus deutschen (Groß-)Unternehmen Aussagen darüber getroffen, wie ihre Erwartungen an Bachelorabsolventen aussehen und welche Karrierechancen sie ihnen einräumen.

- **Der Bachelor gilt bei den Unternehmen als vollwertiger akademischer Abschluss.**
Für die Mehrheit der Befragten ist der Abschluss nur eine Facette des Gesamtprofils einer Bewerbers. Bachelorabsolventen kommen meist für ebenso qualifizierte Einstiegspositionen in Frage wie Absolventen mit traditionellen Abschlüssen.
- **Die Unternehmen wissen die generalistische Ausbildung im Bachelorstudium zu schätzen.**
Von der akademischen Ausbildung erwartet die Wirtschaft neben einer fachlichen Grundbildung vor allem Sozial- und Methodenkompetenzen. Auch ein ausreichender Praxisteil und Internationalität sind den Unternehmen wichtig.
- **Bachelor benötigen keine verlängerte Einarbeitungsphase.**
Durch das reformierte Studienprofil sehen die Unternehmen keinen Nachholbedarf an Qualifikation. In der Mehrzahl der (noch wenigen) Fälle werden die Bachelor ohne Einschränkungen in den Betrieb integriert.
- **Bachelor haben die gleichen Karrierechancen.**
In den meisten befragten Unternehmen sind akademische Grade bei der Besetzung von Führungspositionen nur von untergeordneter Bedeutung.

I.

Der Bachelor aus Sicht der Absolventen

Karl-Heinz Minks, Kolja Briedis: Der Bachelor als Sprungbrett? Eine Zusammenfassung der Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Absolventen¹⁾ mit Bachelorabschluss

1. Einleitung

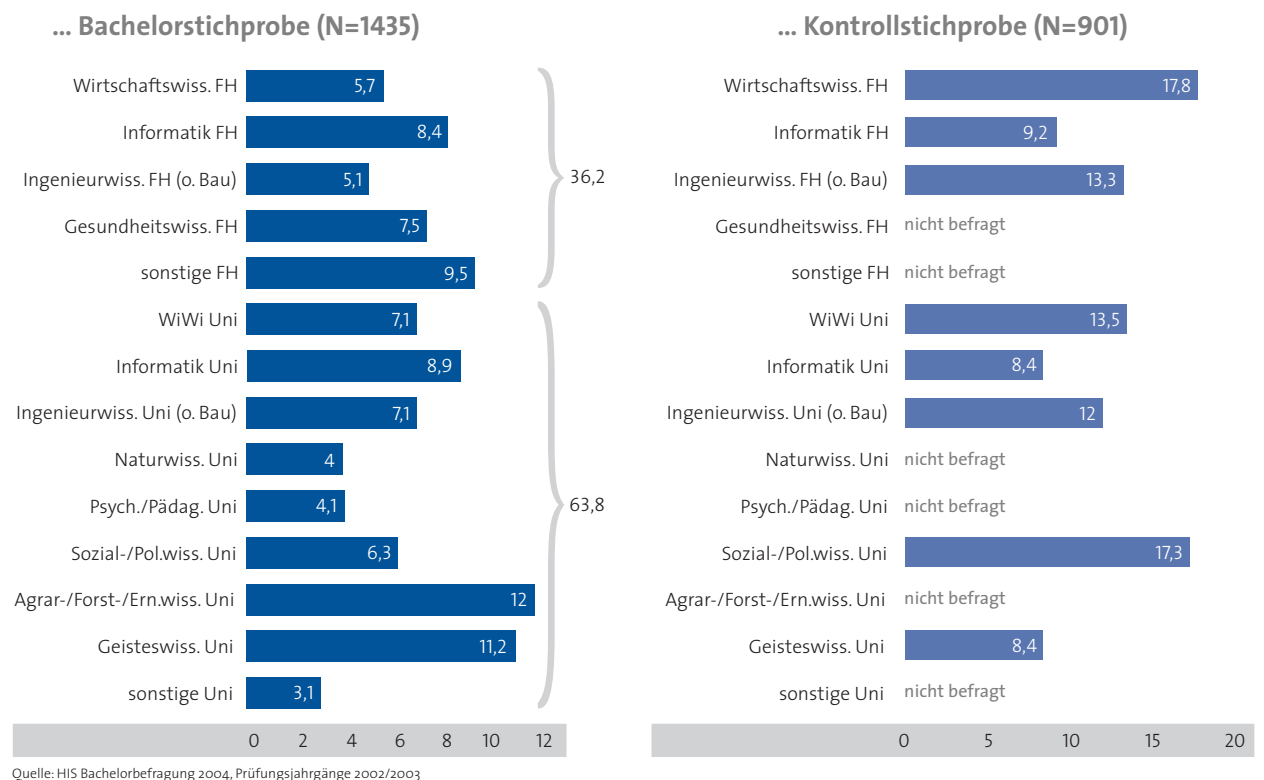
Die deutsche Hochschullandschaft befindet sich derzeit in einer Umbruchphase. Die alten Abschlüsse Diplom und Magister (und z. T. auch das Staatsexamen) werden abgeschafft, an ihre Stelle treten Bachelor und Master. Mit dieser Veränderung gehen zahlreiche Unsicherheiten einher; sie werfen zwei zentrale Fragen auf: Die erste gilt den beruflichen Chancen und Perspektiven von Absolventen mit diesen neuen Abschlüssen, die zweite richtet sich auf die mit der Doppelfunktion der Berufsvorbereitung und der Vorbereitung auf ein weiterführendes Masterstudium erforderlichen bzw. bereits vollzogenen Veränderungen im Studium.

Die Untersuchung gliedert sich daher in zwei Hauptthemen: Der erste Schwerpunkt befasst sich mit der alle

Beteiligten drängenden Frage nach dem Verbleib der ersten Absolventen nach dem Abschluss ihres Bachelorstudiums: Bisher waren die Aussagen über die beruflichen Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten gerade von Bachelorabsolventen eher spekulativ, zumindest aber durch wenig empirische Informationen gestützt. Falls dies doch der Fall war, wurden vor allem die Unternehmen zum Einstellungsverhalten gegenüber Akademikern mit den neuen Abschlüssen befragt.

Den zweiten Schwerpunkt bildet das Bachelorstudium: Ausgehend von der Frage nach den Kompetenzen der ersten Bachelorabsolventen am Ende ihres Studiums wird entlang wesentlicher Reformspekte eine erste Bestandsaufnahme aus der Perspektive der befragten Absolventen gezogen.

Abb. 1: Anteile der Fachrichtungen an der ... (in %)



Mit finanzieller Unterstützung des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft konnte die HIS GmbH die erste Befragung von Bachelorabsolventen durchführen. Bundesweit wurden mit Ausnahme weniger Hochschulen sämtliche Bachelorabsolventen der Prüfungsjahre 2002 und 2003 befragt. Die Untersuchung wurde im Jahr 2004 mittels eines schriftlichen und weitgehend standardisierten Fragebogens durchgeführt. Zu Vergleichszwecken wurden parallel Absolventen ausgewählter Fachrichtungen traditioneller Abschlüsse befragt. Die Ergebnisse dieser Vergleichsbefragung sollen dazu beitragen, dort, wo es sinnvoll erscheint, das Profil der Bachelorstudiengänge deutlicher zu konturieren.

Die Befunde dieser Untersuchung stellen eine Momentaufnahme zu Beginn eines längeren Veränderungsprozesses mit hoher Dynamik dar. Insofern wäre es nicht zielführend, auf der Basis dieser ersten Ergebnisse zum Bachelorstudium und Verbleib nach dem Bachelorabschluss Schlussfolgerungen über den Erfolg oder Misserfolg der gestuften Studienstrukturen zu ziehen. Vielmehr soll die Studie zu diesem frühen Zeitpunkt erste Erfahrungen und Probleme, aber auch Erfolge bei der Einführung der Bachelorstudiengänge aus der Perspektive der Bachelorabsolventen dokumentieren. Den Fachbereichen, die schon Bachelorabsolventen haben, kön-

nen sie als Feedback dienen, denjenigen, die in der Planungsphase sind, hoffentlich einige Hilfe geben.

Im Rahmen der Bachelorbefragung wurden ca. 4.000 Absolventen angeschrieben. Mehr als 1.600 haben geantwortet. Der Rücklauf beträgt brutto 40,0 Prozent. Erfahrungsgemäß sind ca. 15 Prozent der Angeschriebenen postalisch nicht erreichbar. Eine genaue Zahl ist wegen des aus Datenschutzgründen gewählten Versandweges über die Prüfungsämter der Hochschulen nicht ermittelbar. Demnach läge die Beteiligungsquote bei etwa 47,0 Prozent. 1.435 Fragebogen konnten in die Auswertungen einbezogen werden. Je nach dem letzten Prüfungsdatum besteht bei der Befragung der Abschlussjahrgänge 2002 und 2003 ein zeitlicher Abstand von sechs bis 30 Monaten. Im Durchschnitt beträgt er ca. 16 Monate. Zunächst soll anhand verschiedener soziobiografischer Merkmale eine kurze Beschreibung der ersten Bachelorabsolventen folgen.

2. Ergebnisse

2.1. Die ersten Bachelorabsolventen

In der frühen Phase der Einführung des Bachelorstudiums weicht die Fächerstruktur in der Gruppe der Bachelor deutlich von der der Absolventen tradierter Studiengänge ab. Sie ist von den Fachrichtungen geprägt, in denen frühzeitig mit der Umstellung auf die gestufte Studienstruktur begonnen wurde (siehe Abb. 1).

Die Gruppe der Bachelorabsolventen unterscheidet sich auch in ihrer sozialen und geschlechtsspezifischen Zusammensetzung von den Absolventen der tradierten Studiengänge²⁾: Ihre Bildungsherkunft ist etwas stärker von Elternhäusern mit einem akademisch-universitären Hintergrund geprägt. Die Anteile der Frauen sind im Vergleich zu den tradierten Strukturen hoch (siehe Tab. 1), besonders auch in den klassisch männerdominierten Fachrichtungen³⁾.

Das Bachelorstudium wurde überdurchschnittlich stark von Schulabgängern mit einer allgemeinen

Tab. 1: Überblick über Zusammensetzung von Bachelorabsolventen 2002/2003 und Absolventen 2000/2001 insgesamt

Merkmal	Bachelor 02/03	Absolventen 00/01
Bildungsherkunft		
Vater oder Mutter mit Hochschulabschluss	44 %	34 %
Geschlecht		
• weiblich	56 %	48 %
Art der Studienberechtigung		
Allg./fachgeb. Hochschulreife	91 %	86 %
• Studium an Fachhochschule/FH-Diplom	81 %	62 %
• Studium an Universität	96 %	98 %
Fachhochschulreife	6 %	13 %
• Studium an Fachhochschule/FH-Diplom	16 %	37 %
• Studium an Universität	0 %	1 %
Sonstiges/ausländ. Berechtigung	3 %	1 %
• Studium an Fachhochschule/FH-Diplom	3 %	1 %
• Studium an Universität	4 %	1 %
Schulabschlussnoten (arithm. Mittel)	2,2	2,3
• Studium an Fachhochschule/FH-Diplom	2,3	2,5
• Studium an Universität	2,1	2,2
Berufsausbildung vor dem Studium	26 %	31 %
• Studium an Fachhochschule/FH-Diplom	44 %	55 %
• Studium an Universität	15 %	20 %

Quelle: HIS Absolventenbefragung 2000/2001 und HIS Bachelorbefragung 2002/2003

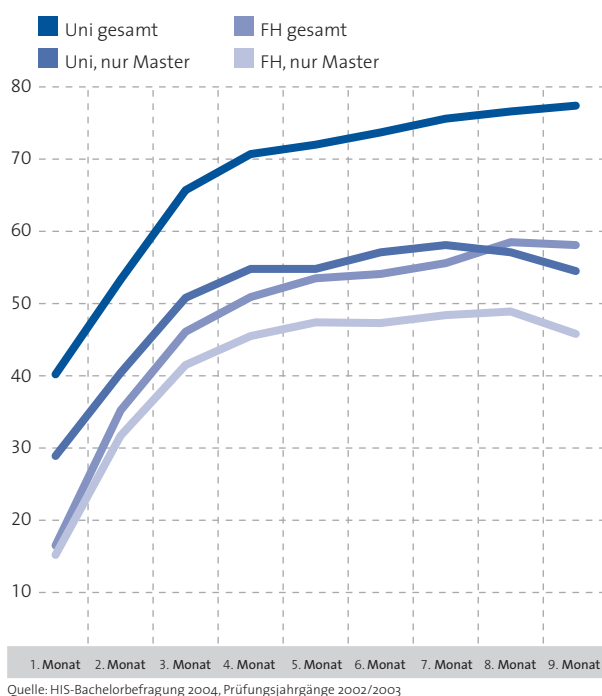
Hochschulreife angenommen. Berufliche Vorerfahrung liegt – insbesondere bei Bachelorn aus Fachhochschulen – nicht in dem für Fachhochschulen gewohnten Maß vor. Wenn vor dem Studium Berufsausbildungen absolviert wurden, dann wurden sie häufiger als bisher üblich erst nach dem studienberechtigenden Schulabschluss absolviert. Die schulischen Leistungen der Bachelorabsolventen sind – gemessen an der Abiturnote – etwas besser als die der Absolventen der tradierten Studiengänge.

2.2. Verbleib nach dem Studium

2.2.1. Übergänge in weitere Studien

Nach dem Ende des Studiums stehen die Bachelorabsolventen vor einer Entscheidung, die Absolventen traditioneller Studiengänge seltener als eine solche wahrnehmen. Die zentrale Frage, die sich ihnen stellt, lautet: weiterstudieren oder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen? In der Vergangenheit hatte ein weiteres Studium unter schwierigen Arbeitsmarktbedingungen häufig eine „Pufferfunktion“ gehabt. Diese wird vermutlich in Zukunft ebenfalls zumindest teilweise erhalten bleiben, jedoch sind die Überlegungen der Bachelorabsolventen in der Umstellungsphase auf die neuen Abschlüsse

Abb. 2: Übergänge in weitere Studien in den ersten neun Monaten nach der letzten Prüfung, nach Hochschulart (in %)



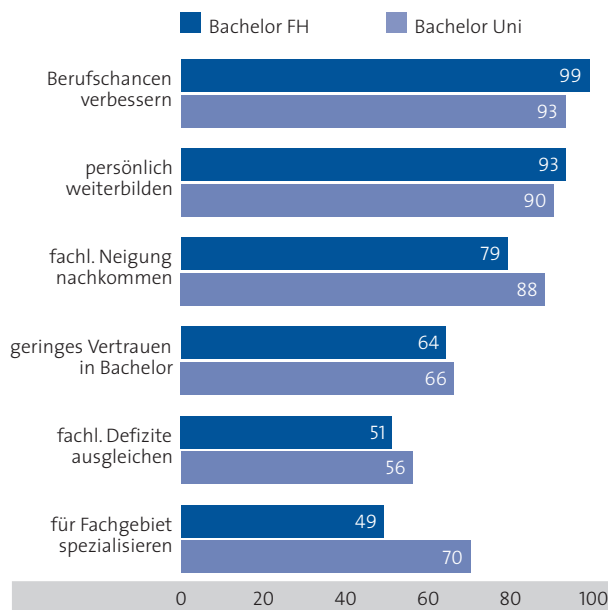
auch von Fragen nach der Konkurrenz von Bachelor und traditionellen Abschlüssen sowie dem Vertrauen in den Bachelor als berufsqualifizierenden Abschluss geprägt. Und diese Überlegungen nehmen letztlich auch wieder Einfluss auf die Übergangquoten in das Masterstudium.

Eine der hochschulpolitisch wohl brisantesten Fragen in der Umstellungsphase auf Bachelor und Masterstudiengänge ist die nach den anzustrebenden Übergangquoten in das Masterstudium. Das Ziel der Etablierung des Bachelors als berufsqualifizierendem Regelabschluss impliziert bereits eine Quote, denn es besagt, dass dieses Qualifikationsniveau für Hochschulabsolventen der Regelfall und somit für die Mehrheit der Höchste sein soll. Sofern derzeit Übergangquoten diskutiert werden, liegen diese – je nach Standpunkt – etwa zwischen 25 und 35 Prozent. Diese scheinen unter den aktuell gegebenen Umständen schwer erreichbar zu sein, denn von den ersten Bachelorabsolventen befinden sich neun Monate nach diesem Abschluss mehr als drei Viertel der Universitäts- und über die Hälfte der Fachhochschulbachelor in einem weiteren Studium (siehe Abb. 2). Dementsprechend orientieren sich etwa jeder vierte Bachelorabsolvent einer Universität und etwa 40 Prozent der Fachhochschulbachelor nach dem Abschluss anderweitig (vgl. Kap. 3.2.).

Die meisten Bachelorabsolventen, die weiter studieren, streben den Master an. Darüber hinaus wechselt ein beachtlicher Teil (17%) auch in Studiengänge mit anderen Abschlüssen. In der Hauptsache handelt es sich dann um die Aufnahme eines Diplomstudiums in einem höheren Semester. Diese Wechsel sind eher ein Phänomen der Übergangsphase und treten vor allem dort auf, wo im Zuge der Umstellung Studierende aus Diplom-/Magisterstudiengängen in Bachelorstudiengänge „überführt“ wurden. Ein Teil dieser Studierenden ist nach dem Bachelorabschluss wieder in das ursprüngliche Studium gewechselt. Für diese Personen dürfte der Bachelor eine Art Zwischenabschluss im eigentlich angestrebten Diplomstudium darstellen. Dies gilt insbesondere für die Ingenieurwissenschaften an Universitäten; Absolventen dieser Fachrichtung wechseln besonders häufig in ein Diplomstudium.

Der Wechsel in das weitere Studium ist zumeist mit dem Verbleib an der Hochschule des Bachelorabschlusses verbunden. Rund drei Viertel der Universitäts- und zwei Drittel der Fachhochschulbachelor studieren an der Hochschule ihres Erstabschlusses weiter. Die häu-

Abb. 3: Hauptmotive für die Aufnahme eines Masterstudiums, nach Hochschulart (Werte 1 und 2 einer fünfstufigen Skala von 1 = sehr wichtig bis 5 = unwichtig, in %)



Quelle: HIS-Bachelorbefragung 2004, Prüfungsjahrgänge 2002/2003

figeren Hochschulwechsel der Fachhochschulbachelor sind hauptsächlich mit der Art des weiteren Studiums zu erklären: So studieren nur drei Prozent aller weiterstudierenden Universitätsbachelor an einer Fachhochschule, aber 24 Prozent der weiterstudierenden Fachhochschulbachelor an einer Universität. Ein Teil der Hochschulwechsler geht für das weitere Studium ins Ausland. So nehmen zehn (Uni) bzw. sieben Prozent (FH) der Weiterstudierenden ein Folgestudium außerhalb Deutschlands auf. Diese Zahlen lassen erkennen, dass die Aufnahme von deutschen Bachelorabsolventen an ausländischen Hochschulen offensichtlich reibungsloser erfolgt als mitunter in der öffentlichen Diskussion befürchtet wird. Nur sehr wenige Bachelorabsolventen, die im Masterstudium weiterstudieren, haben sich erst nach dem Bachelorabschluss dazu entschieden (Uni: 7%; FH: 14%). Die Entscheidung fiel meist entweder während des Bachelorstudiums oder stand bereits vor der Studienaufnahme fest. Mit Blick auf diese Befunde lassen sich auch die hohen Übergangsquoten in das weitere Studium erklären. Dahinter sind vor allem langfristige Festlegungen zu vermuten. Dies bedeutet aber auch, dass das Masterstudium nur selten als Ausweg aus drohender Arbeitslosigkeit gewählt wird. Aus den bisherigen Übergangsquoten in das weitere Studium kann somit nicht unmittelbar auf die tatsäch-

lichen Berufschancen von Bachelorabsolventen geschlossen werden. Sollten auch zukünftige Bachelorabsolventen diese langfristige Studienperspektive teilen, wird sich auch das Niveau der Übergangsquoten in weitere Studien zukünftig kaum verändern.

Die Aufnahme eines Masterstudiums basiert auf zahlreichen Motiven. An vorderster Stelle steht die Absicht, damit die beruflichen Chancen zu verbessern (siehe Abb. 3). Offenkundig schätzen viele der Masterstudenten die beruflichen Chancen mit dem Bachelorabschluss gemessen an ihren langfristigen Absichten als nicht ausreichend groß ein. Inwiefern sich diese zurückhaltende Einschätzung mit zunehmender Akzeptanz des Bachelorabschlusses verringern wird, ist nicht abzusehen.

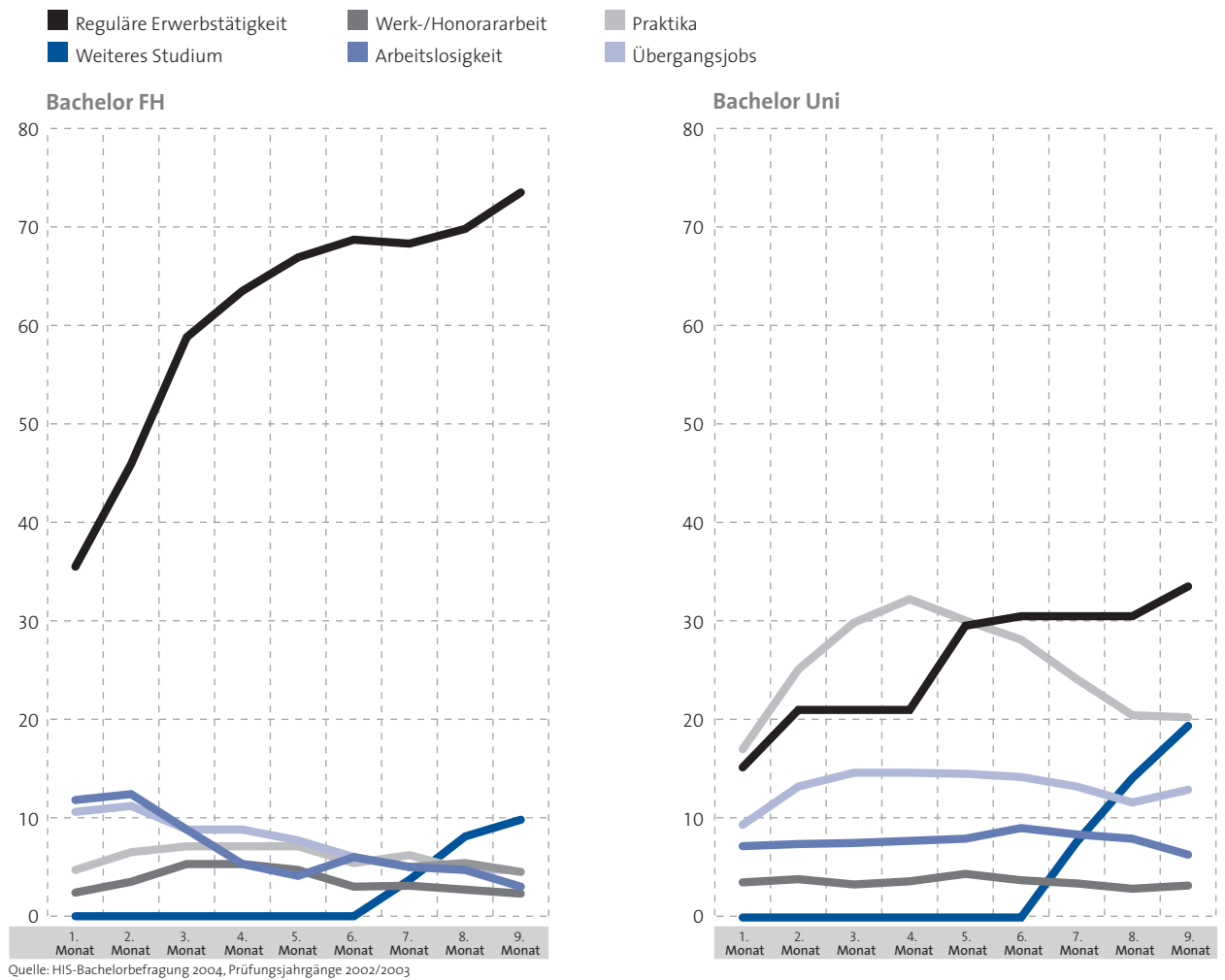
Ein ähnlich hohes Niveau an Zustimmung erfährt der Beweggrund, sich persönlich weiterzubilden. Die Bachelorabsolventen haben bei der Aufnahme eines Masterstudiums also nicht nur die berufliche Verwertbarkeit des Abschlusses im Blick, sondern sind in nahezu gleichem Umfang auch daran interessiert, etwas für die persönliche Entwicklung zu tun.

An dritter Stelle der Motive für das Masterstudium steht die Absicht, den fachlichen Neigungen besser nachkommen zu können. Dieser Wunsch ist bei den Universitätsbachelorn stärker ausgeprägt als bei den Fachhochschulbachelorn.

Für etwa zwei Drittel der Masterstudierenden ist das geringe Vertrauen in den Bachelorabschluss ein wichtiger Grund gewesen, das Studium fortzusetzen. Bemerkenswert ist, dass dagegen nur gut die Hälfte angibt, dass die Aufnahme des Masterstudiums dadurch motiviert war, fachliche Defizite auszugleichen. Das geringe Vertrauen ist also nicht unbedingt durch Zweifel an der fachlichen Qualität des Bachelorstudiums bedingt, sondern hat seine Ursache auch in anderen Bereichen. Für Naturwissenschaftler beispielsweise ist es vergleichsweise häufig ein Grund für die Aufnahme eines Masterstudiums (74%). Da die bisherigen Berufsbilder in diesen Fächern jedoch überwiegend mit einer Promotion verknüpft sind, ist es einleuchtend, dass Tätigkeiten auf dem Qualifikationsniveau des Bachelors kaum in die beruflichen Pläne einbezogen werden.

Schließlich ist für viele Bachelorabsolventen die Aufnahme eines Bachelorstudiums auch durch die Absicht motiviert, sich für ein Fachgebiet zu spezialisieren. Bei den Universitätsbachelorn erfährt dieser Beweggrund

Abb. 4: Übergänge von erwerbstätigen Absolventen (ohne paralleles Studium) in den ersten neun Monaten nach dem Studienabschluss, nach Fachrichtung und Abschlussart (in %)



eine höhere Zustimmung als bei den Fachhochschulbachelorn.

Weitere Motive stehen in der Rangliste weiter unten. So wird ein Masterstudium nur selten aufgenommen, um einer drohenden Arbeitslosigkeit aus dem Weg zu gehen. Eine etwas größere Rolle spielen forschungsorientierte Motive (wie z. B. später promovieren oder an einen interessanten Thema forschen zu können); sie sind nur für die Naturwissenschaftler häufiger wichtig.

2.2.2. Der Übergang in den Beruf

Unter den Bachelorabsolventen kann man zwei Gruppen von Erwerbstätigen unterscheiden. Die erste Gruppe besteht aus Personen, die neben der Erwerbstätigkeit

studieren bzw. neben dem Studium arbeiten. Da die Erwerbstätigkeiten in dieser ersten Gruppe jobähnlichen Charakter haben, werden im Folgenden nur der berufliche Einstieg und die Tätigkeitsmerkmale derjenigen dargestellt, die direkt in den Beruf eingestiegen sind bzw. einsteigen wollten und nicht parallel dazu studieren.⁴⁾

Die Darstellung der Tätigkeiten dieser Bachelorabsolventen nach dem Abschluss beschränkt sich nicht allein auf reguläre Erwerbstätigkeiten.⁵⁾ Ebenso werden Übergangsjobs, Werk- oder Honorarverträge oder Praktika aufgeführt. Schließlich wird auch das Ausmaß der Arbeitslosigkeit und die Aufnahme eines weiteren Studiums zu einem späteren Zeitpunkt (nämlich frühestens ein halbes Jahr nach dem Studienabschluss) dargestellt.

Die Übergänge der Bachelorabsolventen, die einen direkten Einstieg in den Beruf angestrebt haben, in die Erwerbstätigkeit und andere Tätigkeiten unterscheiden sich in Abhängigkeit von der Hochschulart des Abschlusses deutlich (siehe Abb. 4). So nehmen im Laufe des ersten Dreivierteljahres nach dem Abschluss rund drei Viertel der Fachhochschul-, aber nur knapp ein Drittel der Universitätsbachelor eine reguläre Erwerbstätigkeit auf. Dennoch ist die Arbeitslosigkeit auch bei den Universitätsbachelorn gering. Nur wenige Bachelorabsolventen haben keine Erwerbstätigkeit bzw. keine Alternative zu einer regulären Beschäftigung gefunden.

In der Regel handelt es sich bei Arbeitslosigkeit in den ersten Monaten nach dem Studium um Sucharbeitslosigkeit. Dementsprechend tritt sie in größerem Umfang vor allem in den ersten Monaten nach dem Bachelorabschluss auf. Bei den Fachhochschulbachelorn sinkt sie bereits nach wenigen Monaten deutlich ab und erreicht zum Ende des Beobachtungszeitraums nach einem Dreivierteljahr drei Prozent. Bei den Universitätsbachelorn steigt sie zwischenzeitlich kurz an, weil nicht immer eine berufliche Kontinuität gewährleistet ist. Darauf deutet u. a. die Entwicklung von Praktika und Übergangsjobs hin.

Übergangsjobs sind im Normalfall von kurzer Dauer und gehen häufig mit unterqualifizierter Beschäftigung einher. Ihre Zunahme in den ersten Monaten ist ein typisches Phänomen der Übergangsphase zwischen Studium und Beruf; weniger typisch ist hingegen die geringe Abnahme solcher Jobs bei den Universitätsbachelorn in der Folgezeit. Neun Monate nach dem Abschluss üben noch zwölf Prozent von ihnen Tätigkeiten dieser Art aus (FH: 5%).

Werk- und Honorararbeit hat in der ersten Phase nach dem Studium ebenfalls den Charakter von Überbrückungstätigkeiten. Generell ist diese Form der Beschäftigung unter den Bachelorabsolventen, die nicht direkt an den Abschluss ein weiteres Studium anschließen, selten.

Eine neue Entwicklung, bei der es sich aber auch um eine besondere Erscheinung während der Umstellungsphase auf die neuen Abschlüsse handeln kann, deutet sich bei den Praktika an. Während Praktikumsphasen nach dem Studienabschluss bei Befragungen von Absolventen mit traditionellen Abschlüssen keine nennenswerte Rolle gespielt haben und auch unter Fachhochschulbachelorn eher selten auftreten, sind relativ viele Absolventen mit einem universitären Bachelor be-

reits im ersten Monat nach dem Abschluss als Praktikanten tätig (16%). Nach einem deutlichen Zuwachs in den folgenden Monaten sinken die Anteile ebenso rapide wieder ab.

Zwar hat keine der Personen, die nach dem Bachelorabschluss direkt in den Beruf einsteigen wollen, im ersten halben Jahr nach dem Examen ein weiteres Studium aufgenommen, allerdings steigen die Anteile derjenigen, die zu einem späteren Zeitpunkt wieder studieren, in den folgenden drei Monaten auf zehn (FH) bzw. 18 Prozent (Uni) an.

Der deutliche Anstieg weiterer Studien und die parallel dazu sinkenden Anteile von Praktika vor allem bei Universitätsbachelorn lassen die Schlussfolgerung zu, dass die Aufnahme eines weiteren Studiums in dieser Gruppe entweder erfolgt, weil der berufliche Einstieg nicht so erfolgreich verlaufen ist wie erhofft oder weil ein Praktikum eine Zulassungsvoraussetzung für das weitere Studium ist. Weitergehende Analysen deuten darauf hin, dass es sich bei der verzögerten Aufnahme eines weiteren Studiums in der Hauptsache um eine Reaktion auf einen nicht gelungenen beruflichen Einstieg handelt: Immerhin über die Hälfte der Bachelorabsolventen, die ein weiteres Studium zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen haben, hat sich erst nach dem Bachelorstudium dazu entschlossen. Die Studienentscheidung ist hier also auch von den Erfahrungen nach dem Bachelorabschluss geprägt.

Die Ergebnisse zum beruflichen Übergang legen die Vermutung nahe, dass Universitätsbachelor sich offenbar noch stärker darum bemühen müssen, ihr Kompetenzprofil und die damit verbundenen Einsatzmöglichkeiten im Beruf unter Beweis zu stellen, und dass sie dies zu einem beachtlichen Anteil über betriebliche Praktika versuchen. Ob es sich dabei um eine vorübergehende Erscheinung handelt, die auch in Zusammenhang mit der Umstellung auf die neuen Abschlüsse steht, kann aufgrund der bisher einmaligen Befragung von Bachelorabsolventen nicht geklärt werden. Jedoch liegt die Vermutung nahe, dass mit steigender Bekanntheit des Bachelorabschlusses auch Unsicherheiten über Einsatzmöglichkeiten von Bachelorabsolventen, die eine der Ursachen für die hohen Praktikumsquoten sein können, abnehmen werden.

Fragen nach den Ursachen des unterschiedlichen Gelingens des Berufseinstiegs von Universitäts- und Fachhochschulbachelorn sind noch nicht abschließend zu

beantworten. Allerdings dürften die häufigeren beruflichen Vorerfahrungen der Fachhochschulbachelor gegenüber ihren Kommilitonen der Universitäten ihnen den Berufseinstieg erleichtern. Darüber hinaus liegt die Vermutung nahe, dass sich ebenfalls die höheren Praxisanteile im Studium, bei denen sich frühzeitig Kontakte zu möglichen Arbeitgebern entwickeln können, positiv auswirken – und diese sind im Fachhochschulstudium zumeist größer als im Universitätsstudium.

Es zeichnet sich bei der Stellensuche lediglich ein Problembereich ab, der bachelortypisch ist: der geringe Bekanntheitsgrad des Abschlusses. Rund die Hälfte der Bachelorabsolventen (Uni: 43%; FH: 50%) gibt an, dass sich die geringe Kenntnis über den Bachelorabschluss auf Seiten der Arbeitgeber bei der Stellensuche als problematisch herausgestellt hat. Damit eng verbunden ist auch das Problem, dass häufig ein anderer Abschluss verlangt wurde (Uni: 30%; FH: 24%). Ansonsten sind die Schwierigkeiten von Bachelorabsolventen bei der Stellensuche überwiegend vergleichbar mit denen von Absolventen traditioneller Abschlüsse. Häufig erwarten die Arbeitgeber bei der Besetzung der Stellen beruflich erfahrene Bewerber (50% der Universitäts- und 43% der Fachhochschulabsolventen geben dies an), ebenso nennen viele ein geringes Stellenangebot als Problem (Uni: 46%; FH: 40%). Allerdings gibt es auch zahlreiche Bachelorabsolventen, die überhaupt keine Probleme bei der Stellensuche hatten: Der Anteil liegt bei den Universitätsbachelorn bei immerhin rund einem Viertel, bei den Fachhochschulbachelorn sogar bei rund einem Drittel.

2.2.3. Die erste Stelle

Die berufliche Positionierung gelingt den meisten der erwerbstätigen Bachelorabsolventen bereits in der ersten Stelle gut. Die Befürchtung, der Bachelorabschluss führe geradewegs in eine unterqualifizierte Beschäftigung, lässt sich für die erste Absolventengeneration nicht beobachten. Überwiegend nehmen sie Positionen ein, die traditionelle Einstiegsbereiche von Hochschulabsolventen sind, nämlich entweder als wissenschaftlich qualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktionen (Uni: 29%; FH: 30%) oder als qualifizierte Angestellte (Uni: 22%; FH: 35%). Mit eindeutig unterqualifizierten Positionen müssen nur relativ wenige Bachelorabsolventen Vorlieb nehmen (Uni: 6%; FH: 9%). Leitende Positionen sind zu Beginn der beruflichen Karriere erwartungsgemäß selten (3% bzw. 5%). Zahlreiche Bachelorabsolventen arbeiten selbstständig, und zwar auf der Basis von Werk- und Honorarverträgen (Uni: 10%; FH:

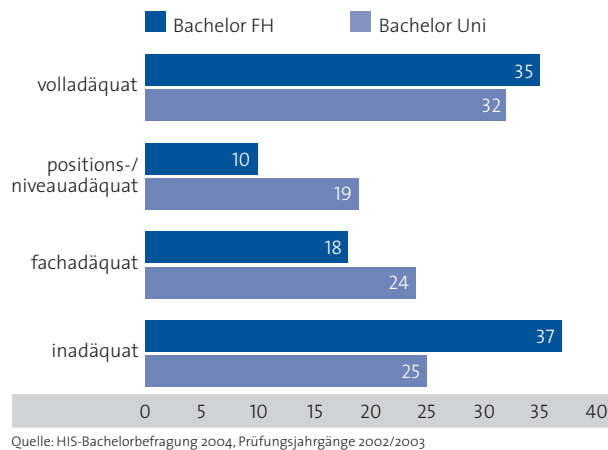
7%) bzw. als Freiberufler/Unternehmer (Uni: 15%; FH: 6%). Darüber hinaus sind die Absolventen in nennenswertem Ausmaß als wissenschaftlich qualifizierte Angestellte mit Leitungsfunktion (Uni: 14%; FH: 6%) oder als qualifizierte Angestellte (Uni: 22%; FH: 35%) tätig.

Die Bewertung der Adäquanz einer Beschäftigung anhand eines einzelnen Merkmals, wie z. B. der beruflichen Position, wäre problematisch. Deswegen sollten die Bachelorabsolventen neben einer Einschätzung ihrer beruflichen Position ebenfalls Bewertungen ihrer Tätigkeit hinsichtlich des Niveaus der Arbeitsaufgaben und der fachlichen Nähe zum Studium vornehmen. Anhand dieser Antworten konnten vier verschiedene Adäquanztypen ermittelt werden:

- volladäquate Beschäftigungen (die Tätigkeit wird hinsichtlich aller drei Merkmale als hoch adäquat bezeichnet),
- positions- und niveuadäquate Beschäftigungen (die Tätigkeit wird hinsichtlich der beruflichen Position und dem Niveau der Arbeitsaufgaben als hoch adäquat bezeichnet),
- fachadäquate Beschäftigungen (die Tätigkeit wird lediglich hinsichtlich der fachlichen Nähe zum Studienfach als hoch adäquat eingeschätzt),
- inadäquate Beschäftigungen (die Tätigkeit wird hinsichtlich aller drei Adäquanzmerkmale niedrig bewertet).

Schon in der ersten beruflichen Tätigkeit sieht sich bereits rund jeder dritte Bachelorabsolvent volladäquat beschäftigt (siehe Abb. 5). Gemeinsam mit den positions- und niveuadäquat Beschäftigten stellen sie die Gruppe derjenigen Bachelorabsolventen dar, die auf jeden Fall einer hochschulischen Ausbildung angemessen beschäftigt sind. Auch wenn die fachliche Nähe fehlt, so sind es doch vor allem Transferkompetenzen und Fähigkeiten zum komplexen Denken, die für diese Tätigkeiten vonnöten sind. Bei etwa jedem fünften Fachhochschul- und jedem vierten Universitätsbachelor ist die fachliche Nähe das einzig erfüllte Adäquanzmerkmal der Beschäftigung. Damit ist die berufliche Situation für diese Personengruppe schon etwas problematischer, weil typische Merkmale der Beschäftigung von Hochschulabsolventen fehlen. Noch größer sind allerdings die Anteile an Personen, die sich als inadäquat beschäftigt bezeichnen. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn die Bachelorabsolventen in Bereichen des Beschäftigungssystem eingestellt werden, die bisher keine oder kaum Erfahrung mit der Einstellung von Hochschulabsolventen haben (dies gilt z. B. für die Bachelorabsolventen

Abb. 5: Einschätzung der Adäquanz der ersten Beschäftigung von erwerbstätigen Bachelorabsolventen (ohne paralleles Studium) nach Hochschulart (Cluster, in %)



gesundheitswissenschaftlicher Studiengänge). Insgesamt weisen die Beschäftigungsmerkmale noch nicht in eine eindeutige Richtung, allerdings muss bei der Bewertung der Ergebnisse auch in Rechnung gestellt werden, dass die Bachelorabsolventen rund zwei Jahre früher in den Beruf einsteigen als Absolventen traditioneller Studiengänge. In dieser Zeit können sie berufliche Erfahrungen sammeln, die ihnen zu einem späteren Zeitpunkt im Vergleich zu den Absolventen mit Diplom- und Magisterabschlüssen einen Vorteil verschaffen können.

Das durchschnittliche Jahreseinkommen der direkt in den Beruf eingestiegenen Fachhochschulbachelorn liegt in der ersten Stelle bei 31.500 Euro und damit um 2.500 Euro höher als das der Universitätsabsolventen. Damit sind die Einstiegsgehälter zwar geringer als die der Diplom-/Magisterabsolventen, allerdings nehmen die Bachelorabsolventen ihre Erwerbstätigkeit nach einer kürzeren Ausbildungszeit auf. Die noch offene Frage ist, ob sie den Vorsprung des früheren Berufseintritts gegenüber Absolventen traditioneller Studienabschlüsse dazu nutzen können, diese Differenzen auszugleichen. Allerdings gibt es Hinweise darauf, dass das Gehalt auch von den Vorerfahrungen (und somit auch den beruflichen Fähigkeiten) der Bachelorabsolventen abhängt: Die Höhe des Einstiegsgehalts hängt mit dem Nachweis beruflicher Erfahrungen vor dem Bachelorstudium zusammen und ist bei denjenigen, die vor dem Studium eine berufliche Ausbildung absolviert haben, höher.

In den bisherigen Diskussionen über den Bachelorabschluss wird davon ausgegangen, dass dieser gerade in international agierenden Großkonzernen bereits bekannt und akzeptiert ist. Allerdings arbeiten überraschend viele Bachelorabsolventen in Unternehmen kleiner und mittlerer Größe. Immerhin rund 60 Prozent der Absolventen mit einem Fachhochschul- und 64 Prozent derjenigen mit einem Universitätsbachelor sind in Betrieben mit weniger als 100 Mitarbeitern tätig. Jeweils rund ein Viertel arbeitet in Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Ebenso hat rund die Hälfte der Betriebe, in denen die Bachelorabsolventen tätig sind, keine Standorte im Ausland. Die Annahme, dass vor allem internationale Großkonzerne Abnehmer der ersten Bachelorabsolventen sein würden, bestätigt sich somit nicht.

2.2.4. Die berufliche Zufriedenheit und die Bewertung der Zukunftsperspektiven

Die berufliche Zufriedenheit der Bachelorabsolventen bewegt sich weitgehend auf dem Zufriedenheitsniveau von Absolventen traditioneller Abschlüsse. Besonders zufrieden sind die Bachelorabsolventen mit den Möglichkeiten, eigene Ideen einbringen zu können (Uni: 76%; FH: 65%), und auch mit den Tätigkeitsinhalten (Uni: 68%; FH: 63%) sowie den Arbeitsbedingungen (Uni: 67%; FH: 61%). Deutlich seltener sehen die Bachelorabsolventen ihr Einkommen (Uni: 37%; FH: 34%) und die Aufstiegsmöglichkeiten (Uni: 43%; FH: 25%) als zufriedenstellend an.

Die Bewertung der beruflichen Zukunftsperspektiven, die anhand zweier Merkmale – nämlich der Beschäftigungssicherheit und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten – erfolgte, fällt überwiegend positiv aus. So bezeichnet knapp über die Hälfte der Bachelorabsolventen die Beschäftigungssicherheit als (sehr) gut. Auch wenn die Bewertung dieses Merkmals berufliche Perspektiven widerspiegeln soll, ist der Einfluss der aktuell eingenommenen Stelle dennoch sehr stark, und es verwundert nicht, dass die Beschäftigungssicherheit dann häufiger als gut eingestuft wird, wenn unbefristete Beschäftigungsverhältnisse vorliegen. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten werden insgesamt noch besser bewertet als die Beschäftigungssicherheit. Die ersten beruflichen Erfahrungen veranlassen die Bachelorabsolventen also nicht, pessimistisch in die persönliche berufliche Zukunft zu schauen.

2.3. Das Bachelorstudium

Mit der Einführung des gestuften Studiensystems ist eine ganze Reihe von Reformimpulsen für das Bachelorstu-

dium angesprochen, die den veränderten Studienstrukturen, aber auch den sich wandelnden Anforderungen des Beschäftigungssystems Rechnung tragen sollen: Internationalisierung der Studienangebote, praxisbezogene Ausbildungsprofile, Employability, Interdisziplinarität des Studienangebotes, stärkere Förderung des Erwerbs von Schlüsselkompetenzen, die Verbesserung der Studierbarkeit und aktivierende Lehr- und Lernarrangements sind wesentliche Reformansätze, die aus der Perspektive der Bachelorabsolventen einer empirischen Überprüfung unterzogen wurden. Ob bzw. auf welchen Wegen diese ehrgeizigen Veränderungen im Zuge der Studienstrukturreform erreichbar sind, wird kontrovers diskutiert: Kann man in einem in der Regel sechssemestrigen Bachelorstudium die Kenntnisse und Kompetenzen erlangen, die eine solide Basis für berufliche Verwendbarkeit bzw. Verwertbarkeit bieten? Daraus folgt direkt die Frage: Kann ein auf Employability und stärkeren Praxisbezug orientiertes Bachelorstudium zugleich eine hinreichende Grundlage für ein weiterführendes Masterstudium sein?

2.3.1. Kompetenzen/Defizite am Ende des Bachelorstudiums

Die beste Antwort auf diese Fragen gibt die Ermittlung der Kompetenzen der Bachelorabsolventen. Eine direkte Messung von Kompetenzen ist im Rahmen schriftlicher Befragungen jedoch nicht praktikabel; mithilfe von Selbsteinschätzungen und durch den Vergleich mit Absolventen tradierter Studiengänge ist jedoch eine Möglichkeit gegeben, sich den tatsächlichen Kompe-

tenzen der Bachelorabsolventen anzunähern⁶⁾. Folgende nach Dimensionen gegliederte Kompetenzmerkmale wurden erhoben:

Die Ergebnisse der Befragung deuten auf ein in vieler Hinsicht verändertes Kompetenzprofil der Bachelorabsolventen hin: In Tabelle 2 sind ausgewählte Kompetenzen exemplarisch für die Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften dokumentiert⁷⁾. Der Vergleich mit den tradierten Abschlüssen belegt die veränderten Kompetenzprofile, die allerdings je nach Fachrichtung zum Teil recht unterschiedlich ausfallen: Dass sich die bereichsspezifischen Fachkompetenzen in einem in der Regel sechssemestrigen Bachelorstudium nicht so weit vertiefen lassen, wie dies in einem Diplom- oder Magisterstudium von erheblich längerer Dauer möglich ist, war zu erwarten. So erweisen sich die fachliche Tiefe und der theoretische Hintergrund bei Bachelorabsolventen von geringerem Niveau als bei den Absolventen der tradierten Abschlüsse. In der Bereitstellung eines breiten Grundlagenwissens, das eine Kernvoraussetzung sowohl für ein anschließendes Masterstudium als auch für berufliche Optionen bildet, kann das Bachelorstudium jedoch mit dem herkömmlichen Studium Schritt halten. Die Methodenkompetenzen (z. B. die Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden, oder die Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten) sind im Bachelorstudium in Teilaspekten ähnlich hoch wie in den Vergleichsstudiengängen.

Die besonderen Stärken der Bachelorstudiengänge gegenüber den tradierten Studiengängen liegen in der

Übersicht 1: Empirisch erhobene Kompetenzmerkmale nach Dimensionen

Dimension				
Bereichsspezifische Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz	Präsentationskompetenz	Bereichsunspezifische Sachkompetenz
Breites Grundlagenwissen	Problemlösungsfähigkeit	Kooperationsfähigkeit	Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	Fremdsprachen
Spezielles Fachwissen	Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden	Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen	Mündliche Ausdrucksfähigkeit	EDV-Kenntnisse
Fachspezifische theoretische Kenntnisse	Analytische Fähigkeiten	Kommunikationsfähigkeit		Wirtschaftskenntnisse
Kenntnis wissenschaftlicher Methoden	Organisationsfähigkeit			Fächerübergreifendes Denken
	Selbstständiges Arbeiten			

HIS-Bachelorbefragung 2004, Prüfungsjahrgänge 2002/2003

Tab. 2: Ausgewählte Kompetenzen von Wirtschaftswissenschaftlern und Ingenieuren nach Abschlussart beim Studienabschluss (Selbsteinschätzung: Werte 1+2 einer 5-stufigen Skala von 1 = in hohem Maße bis 5 = in geringem Maße, in %)

Kompetenzmerkmal	WiWi FH		WiWi Uni		Ing. FH ¹⁾		Ing. Uni ¹⁾	
	Bachelor	Dipl.-FH	Bachelor	Dipl.-Uni	Bachelor	Dipl.-FH	Bachelor	Dipl.-Uni
Spezielles Fachwissen	31	58	52	78	55	69	54	75
Breites Grundlagenwissen	78	70	68	64	73	74	80	77
Analytische Fähigkeiten	59	63	76	86	65	70	85	82
Selbstständiges Arbeiten	88	83	85	89	80	84	87	88
Organisationsfähigkeit	67	75	79	77	67	57	70	65
Kooperationsfähigkeit	81	75	77	71	76	62	71	69
Kommunikationsfähigkeit	81	64	75	60	71	61	60	57
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	74	54	72	55	63	50	53	56
Fremdsprachen	78	48	78	53	53	38	60	45
Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden	62	61	69	76	63	65	79	83
fachübergreifendes Denken	67	47	68	54	69	60	71	72

1) ohne Bauwesen

Quelle: HIS Bachelorbefragung 2002/2003

Aneignung der Schlüsselbereiche Sozialkompetenz, Präsentationskompetenz und bereichsunspezifische Sachkompetenzen – hier insbesondere die Fremdsprachenkompetenz.

2.3.2. Internationalität des Bachelorstudiums

Die Internationalität von Bachelorstudiengängen war für die ersten Bachelorkohorten bei ihrer Studienentscheidung von erheblicher Bedeutung. Vier von fünf Bachelorabsolventen haben sich u. a. davon zur Aufnahme ihres Studiums bewegen lassen – sei es, weil die Bachelorabschlüsse auch auf ausländischen Arbeitsmärkten Anerkennung finden, sei es wegen der Möglichkeit, im Ausland weiterzustudieren, oder wegen der international ausgerichteten Studieninhalte.

Infolgedessen erreicht der Anteil studienbezogener Auslandsaufenthalte trotz der Kürze des Bachelorstudiums meist die bei den Absolventen tradierter Studiengänge zu verzeichnende Quote und übersteigt diese in einigen Fachrichtungen sogar deutlich. Mehr als ein Drittel der Bachelor hatte einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt, jeweils etwa zu gleichen Teilen in Form von Praktika oder als Studienphasen. Dabei wurden im Ausland erbrachte Studienleistungen zu 90 Prozent an der heimischen Hochschule anerkannt.

Die stärkere Internationalisierung der Bachelorstudiengänge fließt auch in die Lehr-/Lernkulturen ein (siehe Tab. 3). Lediglich in den Geisteswissenschaften wird das bei den traditionellen Abschlüssen schon relativ

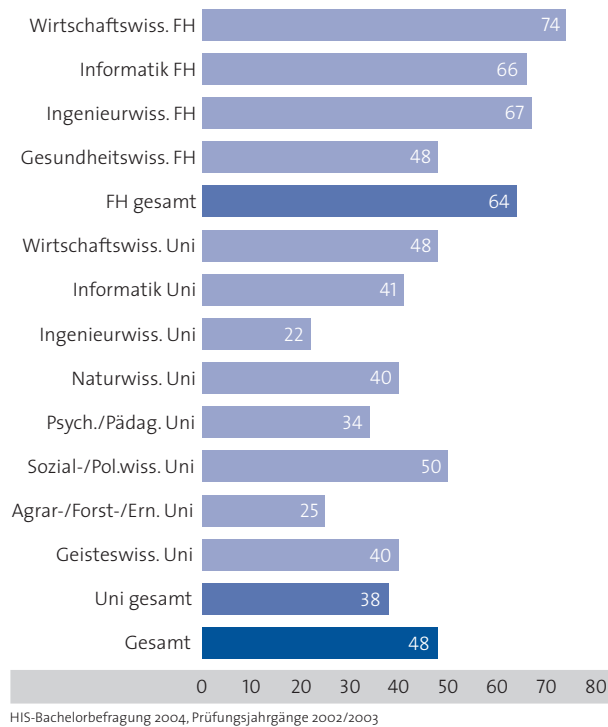
Tab. 3: Aspekte internationaler Lehr-/Lernkultur des Bachelorstudiums in den Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften nach Abschlussart beim Studienabschluss (Werte 1+2 einer 5-stufigen Skala von 1 = sehr häufig bis 5 = gar nicht, in %)

Lehr-/Lernkultur	WiWi FH		WiWi Uni		Ing. FH ¹⁾		Ing. Uni ¹⁾	
	Bachelor	Dipl.-FH	Bachelor	Dipl.-Uni	Bachelor	Dipl.-FH	Bachelor	Dipl.-Uni
Die Inhalte waren international ausgerichtet.	64	31	71	32	20	9	29	15
Die Lehre fand in einer Fremdsprache statt.	47	10	63	5	12	2	47	4
Es wurden Lehrveranstaltungen von ausländischen Gastprofessor(inn)en angeboten.	33	5	59	10	4	1	26	11

1) ohne Bauwesen

Quelle: HIS Bachelorbefragung 2002/2003

Abb. 6: Motiv Praxisbezug des Bachelorstudiums
(Werte 1+2 einer 5-stufigen Skala von 1 = sehr große Rolle bis 5 = gar keine Rolle, in %)



hohe Niveau der Internationalität von den Bachelorstudiengängen nicht überboten.

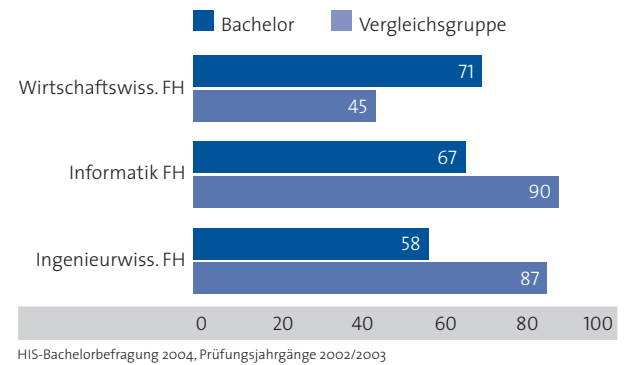
Die Ausstellung englischsprachiger Diploma Supplements ist dagegen allgemein noch bei weitem nicht vollständig erreicht.

2.3.3. Praxis-, Berufs- und Forschungsbezug

Praxisbezug kann als eine der Hauptanforderungen an das Bachelorstudium betrachtet werden. Beschränkt man den Bedeutungsgehalt des Praxisbezuges auf die Berufswelt, so kreisen die Fragen vor allem um das Ziel der Employability⁸⁾. Praxisbezug des Studiums hat für Studienberechtigte traditionell einen verbreitet hohen Stellenwert und stellt an ein in der Regel sechssemestriges Studium auch die implizite Forderung, dass es mehr und anderes erbringen soll als ein etwas aufgestocktes Vordiplomstudium.

Der Wunsch, ein praxisbezogenes Studium zu absolvieren, motivierte die Bachelor in besonderem Maße zu einem Studium an einer Fachhochschule. Dennoch sahen viele Absolventen zum Zeitpunkt der Studien-

Abb. 7: Praxissemester im Studium an Fachhochschulen nach Fachrichtung und Abschlussart (in %)



entscheidung auch in den universitären Bachelorstudiengängen attraktive praxisbezogene Angebote (siehe Abb. 6).

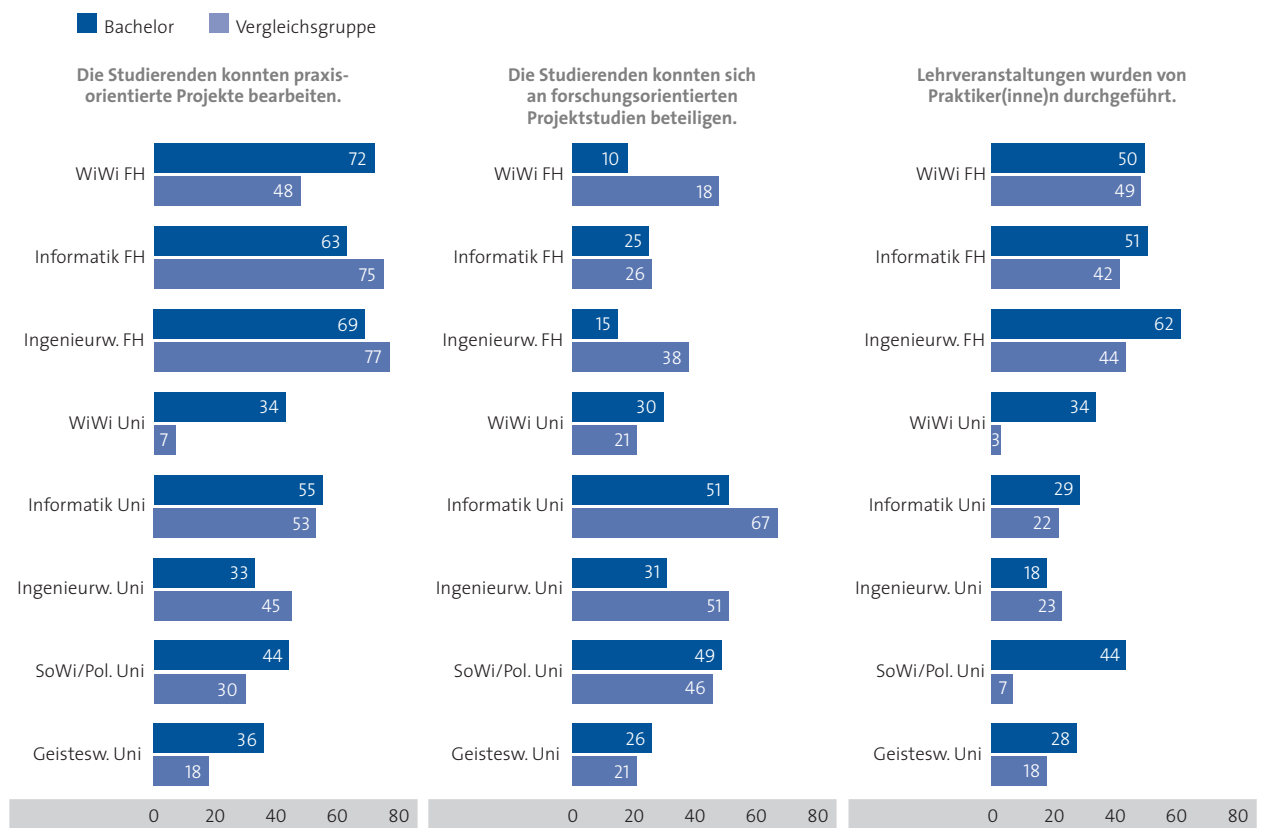
Die überwiegende Mehrheit der Bachelor hat während des Studiums eine praktische Phase durchlaufen. Praxissemester haben im Bachelorstudium allerdings nicht mehr den Platz, den sie insbesondere in den Diplomstudiengängen an Fachhochschulen haben bzw. hatten. Sie werden teilweise von weniger zeitintensiven Praktika abgelöst (siehe Abb. 7).

Das Verhältnis von Studium und Praxisphasen bleibt jedoch auch in den Bachelorstudiengängen in der Hinsicht problematisch, dass zu wenig Vor- und Nachbereitung solcher Phasen betrieben wird. Auch fehlt es häufig an praxisbegleitenden Seminaren.

Praxisorientierte Studienprojekte haben im Rahmen des Bachelorstudiums vor allem an Fachhochschulen Eingang in die Lehrkultur gefunden (siehe Abb. 8). An Universitäten drückt sich Praxisorientierung stärker durch forschungsbezogene Projektangebote aus (wobei Forschungstätigkeit im wohlverstandenen Sinne gleichfalls als eine spezifische Form der Praxis zu verstehen ist).

Die Einübung in beruflich-professionelles Handeln hat in Bachelorstudiengängen allgemein noch nicht den Stellenwert gewonnen, den es mit dem Anspruch der Herstellung von Employability haben sollte. Gleichwohl geben die Bachelorabsolventen der Realisierung dieser Anforderung etwas bessere Bewertungen als ihre ehemaligen Kommilitonen der Diplom- und Magisterstudiengänge.

Abb. 8: Praxisbezug im Rahmen der Lehr-/Lernkulturen des Studiums nach ausgewählten Fachrichtungen und Abschlussart (Werte 1+2 einer 5-stufigen Skala von 1 = sehr häufig bis 5 = gar nicht, in %)



2.3.4. Interdisziplinarität

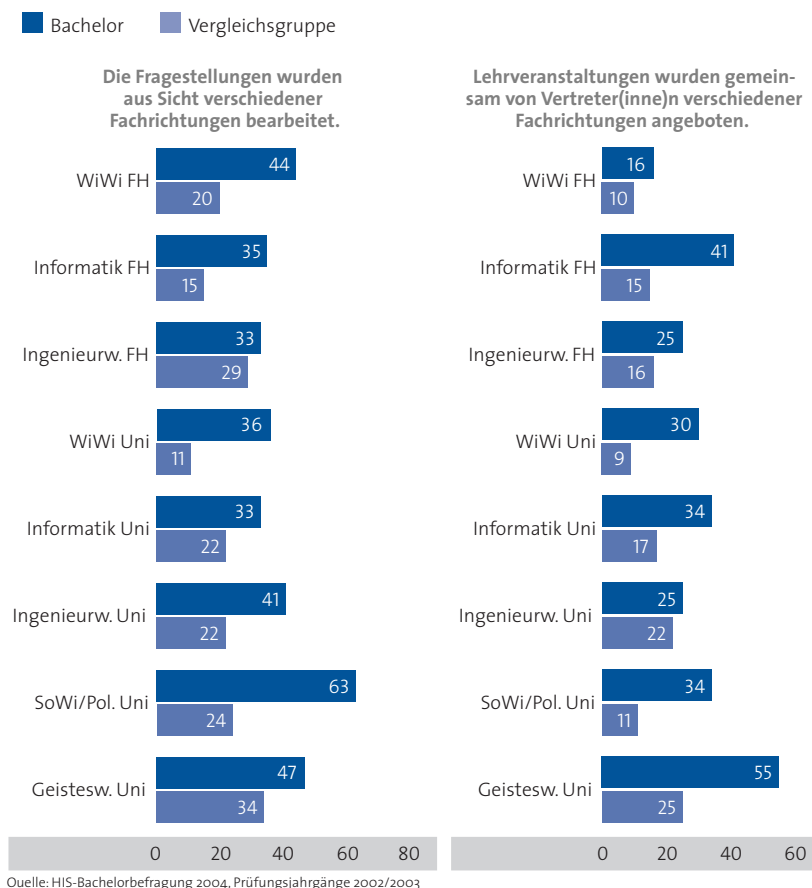
In einer Vielzahl von Empfehlungen und Memoranden ist die interdisziplinäre Profilierung der neuen Studiengänge als eine Chance einer praxisgerechten Hochschulbildung in diesem oder ähnlichem Begründungskontext als ein wünschenswertes Ziel der Reform formuliert. Multiperspektivisches Denken, der Blick für andere Fachkulturen und – im betrieblichen Alltag – das Verständnis dafür, dass beste Lösungen selten ein Ergebnis eindimensionaler Fachsicht sind, ist eine der entscheidenden Kompetenzen in modernen Arbeitskulturen.

Der auffälligste und wesentliche Befund über die Interdisziplinarität liegt in der Feststellung, dass das Studium in allen Bachelorstudiengängen deutlich häufiger als in den Vergleichsgruppen interdisziplinär angelegt ist (siehe Abb. 9 auf der nächsten Seite). Insgesamt 44 Prozent der Bachelorabsolventen hatten häufig Gelegenheit, im Rahmen dieses Lehransatzes zu studieren.

Fachrichtungsinterne Vergleiche zeigen zudem, dass die Häufigkeit dieser Form interdisziplinären Lehrens und Studierens in Bachelorstudiengängen nicht durchgängig mit tradierten Fachkulturen korrespondiert; d. h., es scheint sich in dieser Hinsicht tatsächlich zu Teilen um Neukonzeptionen von Lehre und Studium zu handeln. Besonders ausgeprägt ist dieses interdisziplinäre Konzept bei den Bachelorstudiengängen der Gesundheitswissenschaften (FH: 76 % häufig praktiziert), der Psychologie/Pädagogik (Uni: 62 %) und den Sozialwissenschaften (Uni: 63 %).

Trotz einiger Hürden, die das Kapazitätsrecht und andere Bedingungen einer gemeinsamen Durchführung von Lehrveranstaltungen durch Vertreter verschiedener Fachrichtungen in den Weg stellen, ist diese Form der Lehre schon relativ verbreitet.

Abb. 9: Interdisziplinäre Lehr-/Lernformen nach ausgewählten Fachrichtungen und Hochschulart (Werte 1+2 einer 5-stufigen Skala von 1 = sehr häufig bis 5 = sehr selten, in %)



2.3.5. Förderung des Erwerbs von Schlüsselkompetenzen im Bachelorstudium

Es ist höchst plausibel, dass Schlüsselkompetenzen im Zuge des Bachelorstudiums gerade durch seine Internationalität, seinen größeren Praxisbezug und die fächerübergreifenden Studienprofile gestärkt und besonders gefördert werden. Aber auch die vermehrte Nutzung von speziellen Veranstaltungen zur Unterstützung der Aneignung von Schlüsselkompetenzen in den Bachelorstudiengängen zeigt, dass die Notwendigkeit ihrer Stärkung von den Studierenden und den Lehrenden zu einem beachtlichen Teil erkannt ist. Die von Bachelorabsolventen meistgenutzten Angebote sind Fremdsprachenkurse (70%) und Veranstaltungen zur Verbesserung der Präsentationsfähigkeiten (60%). Noch nicht hinreichend berücksichtigt erscheint die Bedeutung von Organisationskompetenz, sei es das Management von Projekten, sei es das Zeitmanagement im eigenen Stu-

dium. Nur gut ein Viertel hat spezielle Angebote zur Stärkung der Organisationskompetenz genutzt. Hier wäre eine Kombination aus projektorientiertem Lernen und begleitenden Handreichungen und Übungen zum erfolgreichen Management von erheblichem Nutzen. Dabei sollten so weit möglich auch Betriebe, in denen entsprechende Kompetenzen vorhanden sind, zur Unterstützung dieser Aufgabe verstärkt in die Pflicht genommen werden.

2.3.6. Verbesserung der Studierbarkeit

Die Verbesserung der Studierbarkeit eines Fachstudiums ist angesichts der hohen Studienabbruchquoten und der langen, oftmals weit über die Regelstudienzeit hinausreichenden tatsächlichen mittleren Studiendauern in Deutschland eine der wichtigen Begründungen für nachhaltige Veränderungen der Studienstrukturen und vor allem für tief greifende Änderungen in der Studienorganisation.

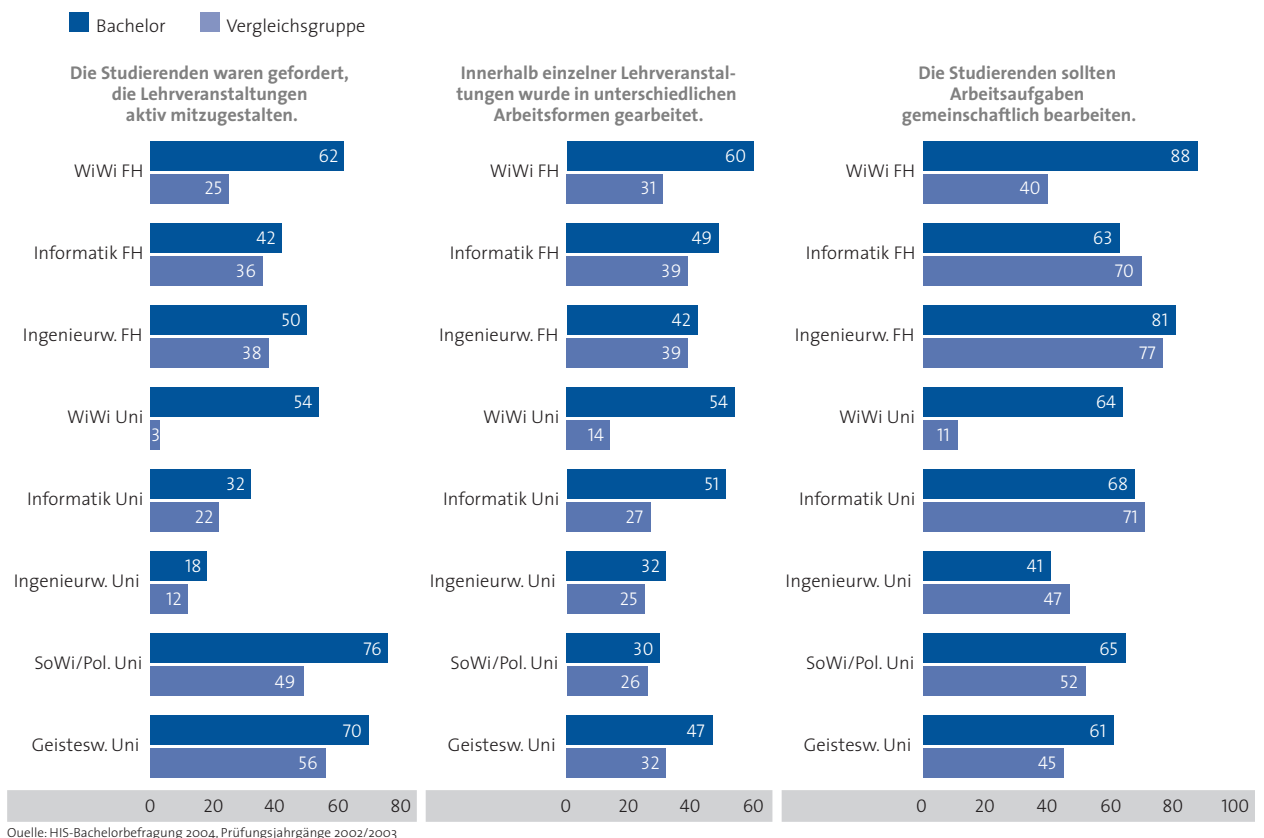
Das Vertrauen auf die Studierbarkeit des Bachelorstudiums spielte bei der Studienentscheidung eine

relativ große Rolle. Insbesondere die Kürze des Studiums sowie die Erwartung guter Studienbedingungen und eines klaren Studienaufbaus machen das Bachelorstudium unter diesem Gesichtspunkt attraktiv.

Die Erhöhung der Studierbarkeit ist auch eines der wesentlichen Ziele der Einführung von Modulen. Darüber hinausgehende Ziele (u. a. die flexible Ausgestaltung von Studienangeboten, die effiziente Studienorganisation und die Möglichkeit zur Gestaltung individueller Studienverläufe) verlangen – nicht nur – unter dem Gesichtspunkt der Studierbarkeit ein hohes Maß an inhaltlicher Klarheit, an Transparenz, Profil und Abstimmung.

Diese vier Merkmale, die gut eingeführte Module beschreiben, waren von den Bachelorabsolventen zu bewerten⁹⁾. In der Gesamtbetrachtung werden die Modu-

Abb. 10: Bewertung aktivierender Lehr-/Lernarrangements nach ausgewählten Fachrichtungen und Abschlussart (Werte 1+2 einer 5-stufigen Skala von 1 = sehr häufig bis 5 = gar nicht, in %)



le moderat positiv beurteilt. Allerdings gaben nur zwei Drittel der Bachelor an, überhaupt in modularisierten Studienstrukturen studiert zu haben. Am positivsten heben die Bachelorabsolventen eine gute Beschreibung der Module hervor (60%). Ähnlich häufig wird hervorgehoben, dass die Studienmodule zusammen ein erkennbares Ausbildungsprofil ergaben (58%). Diese Eigenschaft der Module loben vor allem Fachhochschulbachelor (65%). Nur noch knapp die Hälfte der Bachelor findet, dass die Qualifikations-/Lernziele immer oder überwiegend transparent waren. Insbesondere die inhaltliche und zeitliche Abstimmung der Lehrveranstaltungen innerhalb der Module ließ jedoch bei den Bachelorabsolventen noch vielfach Wünsche offen.

Bedenklich erscheint auch, dass die Betreuungsqualität als eine wichtige Bedingung der Studierbarkeit in einigen Bachelorfachrichtungen hinter die Werte der tradierten Studiengänge zurückgefallen ist.

2.3.7. Aktivierende Lehr- und Lernarrangements

Die Einführung von Bachelorstudiengängen hat eine deutliche Stärkung aktivierender Lehr- und Lernarrangements mit sich gebracht. Es handelt sich dabei um die aktive Mitgestaltung der Lehrveranstaltungen durch die Studierenden und die größere Variabilität verschiedener Arbeitsformen, zum Teil auch um mehr Gewicht auf gemeinschaftlicher Bearbeitung von Aufgaben (siehe Abb. 10).

Die Fachhochschulen binden ihre Studierenden traditionell fester in eine aktive Studiengestaltung ein als Universitäten. Dieser Vorsprung bleibt im Bachelorstudium erhalten, wobei diese Einbindung weiter gestärkt wird.

Die Übernahme von Lehrformen des tradierten Vordiplomstudiums vor allem an Universitäten behindert dagegen eine größere Aktivierung der Studierenden von Bachelorstudiengängen. Darauf deutet vor allem die ge-

Tab. 4: Vorhandene Kompetenzen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen: Regressionsmodelle auf Indikatoren vorhandener Kompetenzen

Kovariate	Kompetenzmerkmale								
	spezielles Fachwissen	analytische Fähigkeiten	selbstständiges Arbeiten	Kommunikationsfähigkeit	Kooperationsfähigkeit	mündl. Ausdrucksvermögen	Fähigkeit, vorhand. Wissen auf neue Probleme anzuwenden	Fremdsprachen	fachübergreifendes Denken
Bachelorstudium <i>Referenzkategorie: Vergleichsgruppe</i>	--	--	-	○	○	+	--	++	○
Fachrichtungen <i>Referenzkategorie: Geisteswiss.</i>									
Ingenieurwissenschaften FH	○	○	○	○	+	-	○	○	○
Konditionaleffekt für Ing.wiss. Uni	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Informatik FH	○	++	○	○	++	○	○	○	○
Konditionaleffekt für Informatik FH	+	+	○	○	○	○	○	○	○
Wirtschaftswiss. FH	--	○	--	○	++	-	-	○	○
Konditionaleffekt für Wirtsch. Uni	++	++	++	○	○	○	++	○	++
Naturwissenschaften Uni	○	+	○	○	○	○	○	○	○
Gesundheitswissenschaften Uni	○	○	○	○	+	○	+	--	○
Psychologie/Pädagogik Uni	○	○	○	○	○	○	○	-	○
Sozial-/Politikwissensch. Uni	○	○	○	○	++	○	○	-	++
Agrar-/Forst-/Ernäh. Uni	++	○	○	○	○	○	++	--	++
sonstige Fachrichtungen	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Abiturnote	○	++	++	○	○	++	++	++	++
Berufsausbildung vor Studium	-	--	○	○	-	○	--	--	--
Geschlecht: männlich	○	++	--	-	○	○	++	-	+
Eltern Akademiker	○	○	○	○	○	○	○	+	○
externes Praktikum	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Auslandsstudium	○	○	○	○	○	+	+	++	○
aktivierende Lehr-/Lernkultur	++	○	○	++	○	+	++	○	+
praxisorientiertes Studium	○	+	++	++	++	○	++	○	+
Internationale Lehr-/Lernkultur	○	+	○	○	○	+	○	++	○
Indisziplinäre Lehrveranstaltung	○	○	○	○	○	○	○	○	++

++ p ≤ 0,01 sign. positiver Effekt
 -- p ≤ 0,01 sign. negativer Effekt
 ○ nicht signifikant

+ p ≤ 0,05 sign. positiver Effekt
 - p ≤ 0,05 sign. negativer Effekt

Quelle: HIS-Bachelorbefragung 2004, Prüfungsjahrgänge 2002/2003

ringe Änderung der Lehr- und Lernarrangements in den Ingenieurwissenschaften an Universitäten hin.

2.4. Beiträge der Hochschule zur Kompetenzentwicklung aus der Sicht der Absolventen

Die Frage, welchen Beitrag das Studium zur Kompetenzentwicklung der Studierenden leistet, verdient angesichts der Einführung der gestuften Studiengänge und des dadurch entstehenden Legitimationsdrucks der

neuen Studiengänge besondere Aufmerksamkeit. Der Beantwortung dieser Frage nähert sich die Untersuchung auf zweifache Weise: Zum einen wurde direkt nach dem Beitrag des Studiums zu den einzelnen Kompetenzen gefragt¹⁰⁾, zum anderen wurden mit Hilfe multivariater Analysen Wirkungszusammenhänge zwischen dem Kompetenzstand der Studierenden am Ende des Studiums und verschiedenen Aspekten des Studiums sowie externen Einflussfaktoren untersucht.

Tab. 5: Verbesserungsmöglichkeiten für das Bachelorstudium aus der Sicht der Befragten nach Fachrichtung und Hochschulart (offene Frage, in % der Nennungen)

Themenbereich	Verbesserungsvorschläge	Fachhochschule gesamt	Universität gesamt	Gesamt
Praxisbezug	mehr Praxisnähe, Zusammenarbeit mit Betrieben, Einführung/mehr Pflichtpraktika, bessere Berufsvorbereitung, mehr Projektarbeit, Praktika auslagern, mehr Hilfe beim Berufseinstieg	16	33	27
Studierbarkeit	mehr Selbstständigkeit lassen, geringere Prüfungsbelastung, bessere Ausstattung, bessere Organisation der Lehrveranstaltungen, klarere Struktur des Studiums, kleinere Kurse, längere Regelstudienzeit, mehr Betreuung/Beratung	22	21	21
Rahmenbedingungen	Akzeptanz des Bachelors erhöhen, vorher (besser) über Bachelor informieren, anderes Benotungssystem, Studiengänge akkreditieren, Diplom und Bachelor nicht parallel anbieten, einheitliches Studium in Deutschland, das Masterangebot ausbauen, den Bachelor wieder abschaffen	17	12	13
Fachliche Qualität	mehr Grundlagenwissen, mehr Spezialisierung/Schwerpunktbildung ermöglichen, höheres Niveauanstreben, keine alten Inhalte anbieten, Studium wissenschaftlicher gestalten	15	10	11
Internationalität	mehr Fremdsprachen anbieten, (mehr) Auslandssemester integrieren, mehr internationale Anteile anbieten, bessere internationale Abstimmung	13	10	11
Schlüsselkompetenzen	mehr Wert auf Schlüsselkompetenzen legen, mehr interdisziplinäre Anteile anbieten	2	6	5
Lehrqualität	das Lehrangebot verbessern, besser geschulte Dozenten	4	4	4

Quelle: HIS-Bachelorbefragung 2004, Prüfungsjahrgänge 2002/2003

Direkt nach dem Beitrag des Studiums zur Entwicklung der verschiedenen Kompetenzen gefragt, sehen die Bachelorabsolventen den Schwerpunkt deutlich auf der Herausbildung von Fachkompetenzen. Hier ist der Beitrag der tradierten Diplom- und Magisterstudiengänge erwartungsgemäß deutlich höher als der des Bachelorstudiums. Die Herausbildung von Methodenkompetenzen wird der Hochschule allgemein in etwas geringerem Maße zugeschrieben. Das Bachelorstudium fördert instrumentelle Selbstkompetenzen (Organisationsfähigkeit, selbstständiges Arbeiten) stärker als das Studium in vergleichbaren Studiengängen der alten Abschlüsse. In der Förderung von Sozialkompetenzen ist das Bachelorstudium dem Diplom- und Magisterstudium überlegen. Schwächen des tradierten Studiensystems werden hier zum Teil deutlich reduziert. Gleiches gilt auch für Präsentationskompetenzen. Zur Herausbildung von Fremdsprachenkompetenzen trägt das Bachelorstudium nach Ansicht der Befragten deutlich mehr bei als die tradierten Studiengänge.

Die Regressionsanalysen zu Wirkungszusammenhängen zwischen den verschiedenen Komplexen unabhängiger Merkmale (Fachrichtung, Abschlussart, sozio- und bildungsbiografische Merkmale sowie Aspekte des Studiums) und der Entwicklung von Fach- und Schlüsselkompetenzen belegen, wie sehr der Erfolg des Bachelorstudiums von einer Stärkung der Lehr-/Lernkultur abhängig ist, die sich vor allem in der Bereitstellung aktivierender Lehr-/Lernformen, im Praxisbezug des Studiums, aber auch in einem internationalen und interdisziplinären Studienprofil ausdrückt (siehe Tab. 4). Außerordentlich wichtig erscheint auch der Befund, dass die im Bachelorstudium unvermeidbaren Abstriche an Fachkompetenzen mit Hilfe einer aktivierenden und praxisorientierten Lehr-/Lernkultur möglichst gering gehalten werden können.

2.5. Verbesserungsvorschläge zum Bachelorstudium

Die Verbesserungsvorschläge der Befragten konzentrieren sich stark auf die zwei Themen: Praxisbezug

und Studierbarkeit (siehe Tab. 5). Beide Themen bilden Kernbereiche der Studienreform und sind für die Zukunft des Bachelorstudiums von größter Bedeutung. Die von Universitätsbacheloren sehr häufigen Vorschläge zur Verbesserung des Praxisbezuges deuten darauf hin, dass die Universitäten dieses Reformfeld noch stärker in die Veränderungen einbeziehen müssen.

2.6. Die Verbundenheit mit der Entscheidung für das Bachelorstudium

Die rückblickende Bewertung der Bildungsentscheidungen fällt überwiegend positiv aus. Nur wenige Bachelorabsolventen würden sich aus heutiger Sicht nicht noch einmal für ein Bachelorstudium entscheiden. Nur etwa jeder achte Bachelorabsolvent spricht sich nach den bisherigen Erfahrungen gegen die getroffene Entscheidung aus. Ein Teil dieser wenigen ablehnenden Haltungen geht einher mit einer Ablehnung grundlegender Bildungsentscheidungen (wie z. B. der Ablehnung eines erneuten Erwerbs der Hochschulreife oder erneuten Aufnahme eines Studiums überhaupt). Bleiben diese Haltungen unberücksichtigt, liegen die Anteile derjenigen, die nicht noch einmal den gleichen Studienabschluss erwerben würden, auf noch niedrigerem Niveau. Die Aufnahme eines Studiums und der Erwerb des Bachelorabschlusses stellen aus Sicht der Absolventen insgesamt betrachtet keine Fehlinvestition dar.

3. Fazit

Bisher ist das Ziel der meisten Bachelorabsolventen ein weiterer Studienabschluss. Da dieses Ziel überwiegend schon zu Beginn des Bachelorstudiums feststand, verwundern die hohen Übergangsquoten in weitere Studien wenig.

Der berufliche Übergang derjenigen, die nicht direkt weiterstudieren, unterscheidet sich je nachdem, ob der Bachelor an einer Fachhochschule oder Universität erworben wurde, deutlich und verweist u. a. auf die unterschiedlichen Erfahrungen der Bachelorabsolventen vor und während des Studiums.

Die berufliche Positionierung und die Adäquanz der Tätigkeiten lassen die Schlussfolgerung zu, dass der Bachelor Möglichkeiten bietet, einen guten Einstieg in das Erwerbsleben zu finden. Gleichwohl sind noch Schwierigkeiten vorhanden, die auch auf den geringen Bekanntheitsgrad des Abschlusses und Unsicherheiten über die Kompetenzprofile von Bachelorabsolventen zurückzuführen sind.

Die berufliche Zufriedenheit und der überwiegend positive Ausblick in die berufliche Zukunft lassen unter den erwerbstätigen Bachelorabsolventen eine Grundstimmung erkennen, die durch deutlich mehr Optimismus als Pessimismus gekennzeichnet ist.

Bereits in seiner Einführungsphase greift das Bachelorstudium einige wesentliche Reformimpulse auf. Kennzeichnend für diese erste Bestandsaufnahme ist jedoch, dass die verschiedenen Fachrichtungen, die diesen Abschluss bereits jetzt anbieten, sich zum Teil noch recht unterschiedlich weit von den tradierten Formen des Vordiplomstudiums entfernt haben.

Auf der einen Seite stehen deutlich verstärkte internationale Profile, eine größere Aufmerksamkeit für die Herausbildung von Schlüsselkompetenzen und eine zum Teil schon erkennbare Veränderung der Lehr-/Lernkulturen – insbesondere hinsichtlich aktivierender Lehr- und Lernformen. Letztere zeigen einen entscheidenden Einfluss auf die Entwicklung von Fach- und Schlüsselkompetenzen.

Auf der anderen Seite fehlt es häufig noch an organisatorischer Abstimmung der Module, an einem Bewusstsein über den Sinn von Diploma Supplements, an einer qualitativ hochwertigen Begleitung praktischer Phasen und an einer den neuen Lehr- und Lernstrukturen angemessenen hohen Betreuungsintensität.

Die Bachelorabsolventen bereuen den Sprung in die Ungewissheit, den die Aufnahme eines Bachelorstudiums zum damaligen Zeitpunkt darstellte, nur in Ausnahmefällen. Darauf lässt die hohe Verbundenheit mit der Entscheidung für das Bachelorstudium schließen.

4. Literatur

Klieme, Eckhard/Neubrand, Michael/Lüdtke, Oliver (2001): Mathematische Grundbildung: Testkonzeption und Ergebnisse. In: Deutsches PISA-Konsortium (Hrsg.): PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. Opladen: Leske + Budrich, S. 139-190.

Schaeper, Hilde/Briedis, Kolja (2004): Kompetenzen von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, berufliche Anforderungen und Folgerungen für die Hochschulreform. HIS Kurzinformation A6/2004. Hannover.

Anmerkungen

- 1 Auf die jeweils männliche und weibliche (Absolventen und Absolventinnen) bzw. die verlängerte, geschlechtsneutrale (AbsolventInnen) Schreibweise wird verzichtet. Wenn nicht ausdrücklich auf Absolventen und Absolventinnen hingewiesen wird, sind unter der maskulinen Schreibweise sowohl männliche als auch weibliche Befragte zusammengefasst.
- 2 Als Vergleichsbasis wurde hier nicht die Kontrollbefragung herangezogen, da es sich um eine Auswahl von Fachrichtungen handelt. Stattdessen wurde hier die Gesamtstichprobe des 2002/03 befragten Prüfungsjahrgangs 2001 gewählt.
- 3 Fächerdifferenzierte Ergebnisse werden im Gesamtbericht ausführlich beleuchtet.
- 4 Diese zweite Gruppe ist dadurch charakterisiert, dass keine der Personen in den ersten sechs Monaten nach dem Bachelorabschluss ein weiteres Studium aufgenommen hat und kein weiterer Studienabschluss vorliegt. (Zweitabschlüsse würden das Bild verfälschen, weil die Erwerbstätigkeit ggf. auf der Basis dieses weiteren Abschlusses aufgenommen wurde.)
- 5 Reguläre Erwerbstätigkeit ist hier definiert als reguläre Anstellung, Beschäftigung als Trainee oder vollwertige Selbstständigkeit.
- 6 Psychodiagnostische Verfahren oder Leistungstests können für schriftliche Befragungen der hier durchgeführten Art nicht in Betracht kommen. Zu der Frage der Messbarkeit von Kompetenzen über Selbsteinschätzungen gibt es eine Reihe von wissenschaftlichen Studien, die einen systematischen Zusammenhang von Selbsteinschätzungen und Ergebnissen aus Leistungstests bestätigen (vgl. Klieme/Neubrand/Lüdtke 2001: 184f.).
- 7 Die vollständigen Ergebnisse sind dem Hauptbericht zu entnehmen, der in Kürze unter dem Titel: „Der Bachelor als Sprungbrett? Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen“ erscheinen wird.
- 8 Das Wort Employability wörtlich zu übersetzen, provoziert beinahe zwangsläufig eine Vielzahl von Missverständnissen und Fehlinterpretationen. Deshalb bleibt es in diesem Zusammenhang bei dieser englischen Verwendung.
- 9 Wie weit die Module inhaltlichen Zielvorstellungen der Modularisierung entsprachen (zum Beispiel Orientierung an Inhalten statt an Fächern und Interdisziplinarität), wurde in diesem Kontext nicht erfragt.
- 10 Die Beiträge des Studiums zur Herausbildung von Kompetenzen wurden jeweils nur dann herangezogen, wenn die Befragten in den entsprechenden Kompetenzen selbst mindestens gute Selbsteinschätzungen angeben.

II.

Der Bachelor aus Sicht der Unternehmen

Christian Bergs, Christiane Konegen-Grenier: Die Akzeptanz von Bachelorabsolventen in der deutschen Wirtschaft. Eine Befragung von 50 Unternehmen

1. Einleitung

1.1. Problemstellung

Die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen wird von der großen Mehrheit der Wissenschaftsorganisationen begrüßt (z. B. HRK 1997; KMK 1999; Wissenschaftsrat 2000). Auch Vertreter der Wirtschaft haben sich für die neuen Abschlüsse ausgesprochen. Im Juni 2004 veröffentlichten 15 Personalvorstände großer Unternehmen auf Initiative des Stifterverbandes, des Centrums für Hochschulentwicklung und der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände die gemeinsame Erklärung „Bachelor welcome“. Von der Reform erwarten die Unterzeichner mehr Praxisnähe, kürzere Studienzeiten, größere internationale Anteile und eine bessere internationale Vergleichbarkeit. Gleichzeitig sichern die unterzeichnenden Unternehmen künftigen Bachelorabsolventen attraktive Einstiegschancen und Karrieremöglichkeiten zu (Maassen 2004).

Zu Beginn der vorliegenden Untersuchung im Juli 2004 ließen sich noch kaum Wirkungen dieser positiven Signale auf die Studienwahl feststellen. Zwar sind mittlerweile 23 Prozent der rund 11.000 angebotenen Studiengänge Bachelor- und Masterstudiengänge (Hochschulrektorenkonferenz 2004). Es studierten im Wintersemester 2003/2004 jedoch nur 5,3 Prozent aller Studierenden in diesen Studiengängen. Erst 8,2 Prozent der Studienanfänger im ersten Hochschulesemester entschieden sich für ein Bachelorstudium. Das Masterstudium wählten 1,4 Prozent (Statistisches Bundesamt 2004).

Die abwartende Haltung von Hochschulen und Studieninteressenten hat mehrere Gründe: Statt Bachelor- und Masterstudiengänge von Grund auf neu zu konzipieren, haben einige Hochschulen sich darauf beschränkt, bestehende Diplomstudiengänge zu kürzen und umzubenennen. Gleichzeitig bestehen traditionelle Diplomstudiengänge in rund der Hälfte der Fälle weiter. Nur 13 Prozent der Studiengänge erfüllten im Jahr 2003 alle vom Akkreditierungsrat geforderten Reformvorgaben wie Modularisierung des Studienangebots, international kompatibles Leistungspunktesystem, Praxisanteile, fremdsprachiges Lehrangebot und Dokumentation der Studienleistungen (Schwarz-Hahn/Rehburg 2003).

Auch bei der Frage, ob der Bachelorabschluss tatsächlich für den Berufseintritt qualifizieren soll, gibt es keine einheitliche Position unter den Hochschulen (Lub/Wende/Witte 2003). Dies mag erklären, warum Studierende die Abschlüsse von der Idee her begrüßen, ihnen aber kritisch gegenüberstehen, wenn sie im eigenen Fachbereich eingeführt werden (HIS 2003).

Erschwerend kommt hinzu, dass die Unternehmen in den letzten Jahren vielfach diffuse Signale hinsichtlich der Akzeptanz der Bachelor- und Masterabschlüsse aussandten. Skepsis herrschte vor allem gegenüber dem Bachelor. So wurden zwar dem Master-, nicht aber dem Bachelorabschluss gute Chancen zugeschrieben. Befürchtet wurde der berufliche Einsatz als Sachbearbeiter oder auf der Stufe eines Lehraabsolventen. Allenfalls sah man Chancen in großen, international agierenden Unternehmen. Erste Anzeichen für eine positive Wende ergaben sich aus zwei im Juni 2004 durchgeführten Untersuchungen. Nach einer Erhebung des Deutschen Industrie- und Handelskammertags bei 2154 vorwiegend mittleren und kleinen Unternehmen äußerten 55 Prozent der Befragten die Ansicht, dass im Unternehmen gebrauchte Qualifikationen in einem Bachelorstudium erworben werden können (DIHK 2004). Grundsätzliche Akzeptanz äußerten auch die in der Frühjahrsbefragung vom Institut der deutschen Wirtschaft (im Folgenden: IW-Frühjahrsbefragung) befragten 672 überwiegend kleinen bis mittleren Unternehmen. Drei Viertel der Befragten akzeptieren Bachelorabschlüsse deutscher Hochschulen. Zwei Drittel der Unternehmen räumen Bachelorabsolventen die gleichen Karrierechancen ein wie Absolventen mit traditionellen Diplomabschlüssen (Konegen-Grenier 2004).

Bei allen positiven Signalen bleibt in beiden Untersuchungen offen, wie die private Wirtschaft die Bewerber mit Bachelorabschlüssen in die Unternehmen integriert. Insbesondere ist für Studienbewerber von Interesse, welche personalwirtschaftlichen Einstufungen im Hinblick auf Einstiegspositionen und Gehälter vorgenommen werden, welche Qualifikationen erwartet werden und in welchem Umfang gegebenenfalls mit Nachqualifizierungen gerechnet werden muss.

1.2. Ziele des Projekts

Hauptziel des Projekts ist es daher, den Informationsstand über die Akzeptanz der Bachelorabsolventen in der Wirtschaft zu vertiefen. Im Mittelpunkt soll die Frage stehen, mit welchen Personalentwicklungskonzepten die Unternehmen auf das Ausbildungsangebot der neuen Studiengänge reagieren. Im Einzelnen sollen Unternehmensinformationen zu den folgenden vier Themenkomplexen erhoben und dokumentiert werden:

- Einstufung im Unternehmen
- Erwünschte Qualifikationsprofile
- Einarbeitungskonzepte im Unternehmen
- Voraussetzungen für weitere Karrierechancen

Als ergänzende Informationen zu diesen vier Themenfeldern sollen die grundsätzlichen Erwartungen an die Umstellung des Hochschulsystems auf die gestuften Studiengänge sowie Informationen zu Kooperationsformen zwischen Unternehmen und Hochschulen erhoben werden. Schwerpunktmäßig soll dabei nach der Mitwirkung an der Akkreditierung gefragt werden.

Als wichtige Ergänzung einer Beschreibung der Beschäftigungschancen für Bachelorabsolventen sollen auch die Grenzen einer Unternehmenskarriere mit Bachelorabschluss in den Gesprächen ausgelotet werden.

1.3. Methodisches Vorgehen

Um darzustellen, mit welchen Personalentwicklungsmaßnahmen die Unternehmen Bewerbern mit Bachelorabschluss begegnen, ist es sinnvoll, auf das am weitesten verbreitete Instrument zur Einarbeitung von Hochschulabsolventen, das Konzept der Traineeausbildung, zurückzugreifen. Es ist anzunehmen, dass viele Unternehmen die Einarbeitung der neuen Bachelorabsolventen in bestehende Trainee-Konzepte integrieren werden. Dabei ist davon auszugehen, dass die Unternehmen die Programme nutzen werden, um eventuelle Kompetenzdefizite gezielt abzubauen.

Das Institut der deutschen Wirtschaft untersucht seit den achtziger Jahren diese aus dem angelsächsischen Raum übernommenen Personalentwicklungsprogramme für Hochschulabsolventen. Aus dem Pool der zur Verfügung stehenden Ansprechpartner wurden 50 Personalverantwortliche für telefonische Interviews ausgewählt. Bei der Auswahl wurden die Stichprobenstrukturen der vorliegenden Trainee-Untersuchungen hinsichtlich Branchenzugehörigkeit und Unternehmensgröße berücksichtigt. Aus der IW-Frühjahrsum-

frage ging bereits hervor, dass sowohl die Master- als auch die Bachelorbeschäftigung den herkömmlichen Mustern der Akademikerbeschäftigung folgt. Insbesondere bedeutet dies, dass große Unternehmen bereits häufiger Bachelorabsolventen beschäftigen als kleine. Um qualifizierte Aussagen zur Bachelorbeschäftigung zu erhalten, wurden schwerpunktmäßig größere Unternehmen angesprochen, da die Hoffnung besteht, dass man sich bei diesen Unternehmen mit einer größeren Wahrscheinlichkeit bereits dezidiert mit personalwirtschaftlichen Strategien auseinandergesetzt hat.

Die Interviews wurden im Zeitraum von Juli bis September 2004 durchgeführt. Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen beschäftigen, wurden nach ihrer konkreten Personalentwicklungspolitik gefragt. Unternehmen, die noch keine Bachelorabsolventen beschäftigen, sie aber grundsätzlich akzeptieren, waren gebeten, sich zu ihrer geplanten Personalentwicklungspolitik zu äußern.

Bei Unternehmen, die noch keinen Bachelorabsolventen beschäftigen, und diesen neuen Abschlüssen skeptisch gegenüberstehen, wurden die Gründe für die Ablehnung dokumentiert.

Von besonderem Interesse waren bei der Befragung die Themengebiete Rekrutierung und Einstufung, Qualifikationsprofile, Einarbeitung und Weiterbildung sowie Kooperationen zwischen Unternehmen und Hochschule. Obwohl die Interviews dieser Struktur folgten, wurden die Unternehmen gebeten, zusätzlich Themengebiete anzusprechen, die ihnen aus ihrer Sicht im Zusammenhang mit der Thematik besonders wichtig erschienen. So konnten auch abseits des Gesprächsleitfadens vielfältige und interessante Aspekte angesprochen werden.

Im Verlauf der Gespräche war feststellbar, dass bei einem hohen Anteil der Unternehmen der Themenkomplex als sehr wichtig eingestuft wird und dass man sich bereits seit geraumer Zeit sehr intensiv mit den neuen Abschlüssen beschäftigt. Dennoch gab es auch vereinzelt Unternehmen, bei denen das Thema noch nicht so weit oben auf der Agenda steht. Deshalb ist in diesen Unternehmen eine Auseinandersetzung mit den neuen Abschlüssen bis zum jetzigen Zeitpunkt nur in Ansätzen erfolgt. In den wenigen Fällen, in denen die getätigten Aussagen im Vorgespräch nicht zielführend waren, wurde von der Vereinbarung eines Gesprächstermins Abstand genommen.

Die telefonischen Interviews basieren auf dem folgenden Interviewleitfaden:

Vorabfragen

Einleitend ist zu klären, ob bereits Bachelorabsolventen beschäftigt werden. Falls dies nicht der Fall ist, soll nach der grundsätzlichen Akzeptanz der Bachelorabsolventen gefragt werden. Ist diese nicht gegeben, sind die Gründe für die Ablehnung zu klären.

Einstufung im Unternehmen

Zu erfragen ist, welche Einstufung im Verhältnis zu sonstigen Abschlüssen (Uni/FH, Berufsakademien und berufliche Aufstiegsfortbildung (Fachwirte, Meister, etc.) vorgenommen wird oder vorgenommen werden soll. Soweit möglich, sollen exemplarisch Einstiegspositionen beschrieben werden. Besondere Aufmerksamkeit gilt den Einsatzfeldern für Bachelorabsolventen aus naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtungen. Darüber hinaus sind die Einstiegsgehälter im Vergleich zu den traditionellen Abschlüssen zu ermitteln.

Qualifikationsprofile

Im Hinblick auf die gewünschten Qualifikationsprofile soll geklärt werden, ob die Bachelorausbildung eher generalistisch ausgelegt sein oder aber auf den spezialisierten Einsatz in bestimmten Unternehmensbereichen vorbereiten soll.

Zu erfragen sind in diesem Themenzusammenhang außerdem die unabdingbaren fachlichen kaufmännischen Kernkompetenzen, geforderte außerfachliche Kompetenzen sowie das Verhältnis von fachlichen kaufmännischen Kernkompetenzen und außerfachlichen Kompetenzen. Außerdem soll der Stellenwert der internationalen Kompetenzen beleuchtet werden.

Einarbeitung im Unternehmen

Hier steht die Frage nach speziellen Einarbeitungsprogrammen, insbesondere nach speziellen Traineeprogrammen für Bachelorabsolventen im Mittelpunkt. Falls keine Sondermaßnahmen getroffen werden, soll geklärt werden, unter welchen Voraussetzungen die Bachelorabsolventen an bereits existierenden Einarbeitungsmaßnahmen teilnehmen können.

Auf der inhaltlichen Ebene ist zu klären, welcher Bedarf an Nachqualifizierung auf die Unternehmen zukommt. Dabei sollen exemplarisch Organisation und Methoden der Nachqualifizierung (Dauer, Einsatzorte, Projekte,

Seminare, Mentorships, Training on the Job etc.) dargestellt werden.

Voraussetzungen für weitere Karrierechancen

Zu ermitteln ist in erster Linie, ob Bachelorabsolventen gleiche Chancen haben, Führungspositionen zu erreichen wie bisherige Absolventen. Sollte dies nicht der Fall sein, ist zu klären, welche Voraussetzungen für eine weiterführende Karriereposition erfüllt werden müssen. In diesem Kontext soll auch der Stellenwert des Masterstudiums in der Personalentwicklung beleuchtet werden. Dabei ist nachzufragen, ob berufsbegleitende Modelle angedacht werden.

Kooperation von Unternehmen und Hochschulen

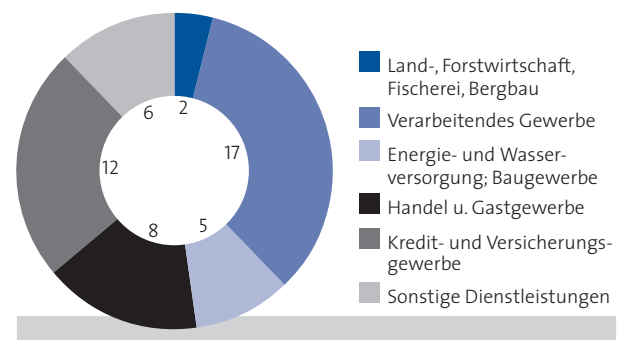
Bei der Beschreibung der Kooperationen mit Hochschulen interessiert in erster Linie die Mitwirkung an der Akkreditierung. Zusätzlich sollen sonstige Formen der Zusammenarbeit dargestellt werden. Abschließend soll nach den Erwartungen der Unternehmen an die Umstellung des Hochschulsystems auf gestufte Studiengänge gefragt werden.

2. Ergebnisse

2.1. Merkmale der Stichprobe

Die befragten 50 Unternehmen stammen etwa je zur Hälfte aus dem Bereich Dienstleistungen sowie dem verarbeitenden Gewerbe. Innerhalb des Dienstleistungssektors liegt ein Schwerpunkt auf der Kredit- und der Versicherungswirtschaft sowie dem Handel (siehe Abb. 1).

Abb. 1: Branchenzugehörigkeit der befragten Unternehmen (Jeweilige Anzahl der Unternehmen aus den Wirtschaftsbereichen)



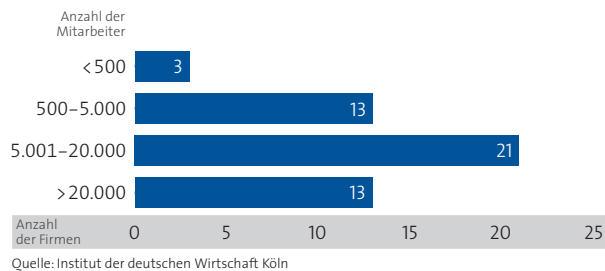
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Das verarbeitende Gewerbe besteht zum größten Teil aus produzierenden Unternehmen. Bei einigen Groß-

unternehmen fällt eine Unterscheidung schwer, da diese teilweise die gesamte Wertschöpfungskette abdecken und den Absatz ihrer Produkte um ein umfangreiches, begleitendes Dienstleistungsangebot ergänzen.

Das größte befragte Unternehmen beschäftigt mehr als 200.000 Mitarbeiter, das kleinste 180. Die überwiegende Mehrzahl der Unternehmen beschäftigt mehr als 5.000 Mitarbeiter (siehe Abb. 2). Mehr als ein Viertel der Unternehmen beschäftigen mehr als 20.000 Mitarbeiter, sechs sogar mehr als 100.000.

Abb. 2: Größe der befragten Unternehmen nach Mitarbeiteranzahl (Jeweilige Anzahl der Unternehmen aus den Größenklassen)



Da größere Unternehmen in der Stichprobe deutlich überrepräsentiert sind, ist davon auszugehen, dass auch die Akademikerquote in der vorliegenden Stichprobe weit über dem Durchschnittswert von 16 Prozent für alle Erwerbstätigen liegt. Somit kann vorausgesetzt werden, dass die Befragten über ausreichend differenzierte Erfahrungen in Fragen der personalwirtschaftlichen Einstufung von akademischen Abschlüssen verfügen.

2.2. Einstufung im Unternehmen

2.2.1. Akzeptanz der Bachelorabschlüsse

Bereits aus der IW-Frühjahrsbefragung war ersichtlich, dass der Anteil der Unternehmen, die schon Bachelorabsolventen beschäftigen, im Verhältnis zum Bacheloranteil an den erwerbstätigen Akademikern als sehr hoch einzuschätzen ist. Damals gaben bereits 11,5 Prozent der Unternehmen an, Absolventen des neuen Abschlusses zu beschäftigen. In der vorliegenden Umfrage ist dieser Anteil nochmals deutlich höher. Er liegt bei etwa einem Drittel der befragten Unternehmen. Diese Entwicklung dürfte vor allem auf die Vorauswahl zurückzuführen sein. Interviews wurden, von einigen Ausnahmen aus dem Mittelstand abgesehen, ausschließlich mit größeren Unternehmen geführt.

Einige Unternehmen geben an, dass sie Studierende der neuen Studiengänge bereits als Praktikanten beschäftigt hätten. Überwiegend wurden bislang Bachelorabsolventen mit betriebswirtschaftlichem Abschluss rekrutiert. Die geringere Zahl von Bewerbern mit einem naturwissenschaftlichen oder technischen Studium ist nach Beobachtung der Unternehmen darauf zurückzuführen, dass die Studieninteressierten in diesen Fachbereichen noch Zurückhaltung gegenüber den neuen Abschlüssen üben. Aufgrund der geringen Bewerberzahl mit naturwissenschaftlichem oder technischem Abschluss konnten nur vereinzelt Informationen über die Einstufung dieser Absolventen im Unternehmen gewonnen werden.

Eine eindeutige Aussage darüber, ob die Absolventen der neuen Studiengänge in bestimmten Branchen häufiger beschäftigt werden als in anderen, ist aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich. Auf die Frage, ob das betreffende Unternehmen die neuen Bachelorabschlüsse grundsätzlich akzeptiere, antworteten beinahe alle Unternehmen mit Ja. In zwei Fällen wurden Einschränkungen artikuliert. So gab etwa ein großer Automobilhersteller an, Bachelorabsolventen nur von solchen Hochschulen zu akzeptieren, die auch durch eine Akkreditierungsorganisation anerkannt seien. Ein anderes Unternehmen merkte an, dass es sehr stark durch die Bereiche Technologie, Werkstoffforschung und Verfahrenstechnik geprägt sei und nicht erwarte, dass die Bachelorausbildung den ausgeprägten Bedarf an fachlicher Expertise treffe.

Alle anderen Unternehmen zeigten sich dem neuen Abschluss gegenüber aufgeschlossen. Dabei gilt das Bachelordiplom eindeutig als vollwertiger Hochschulabschluss. Befürchtungen, Bachelorabsolventen würden wie Absolventen einer Berufsausbildung eingestuft werden, hatten sich bereits durch die IW-Frühjahrsbefragung bei der sehr großen Mehrheit der Unternehmen nicht bestätigt. In der vorliegenden Untersuchung zieht keines der Unternehmen eine Einstufung auf dem Niveau der Berufsausbildung in Betracht.

Allerdings verknüpft ein nicht unerheblicher Teil der befragten Unternehmen die positive Wertschätzung des neuen Abschlusses mit hohen Erwartungen an die Ausbildungsleistung der Hochschulen. Erwartet wird eine sorgfältige Neukonzipierung der Curricula (vgl. Abschnitt 2.3.). Vielfach wurde geäußert, dass man die Leistungsfähigkeit der neuen Absolventen sehr genau beobachten werde. Sollte sich herausstellen, dass die

erhoffte Qualität der Ausbildung nicht erreicht werden konnte, so schließen einige Unternehmen die Einstufung kommender Bachelorabsolventen unterhalb des Hochschullevels nicht aus.

2.2.2. Bachelorabschlüsse im Verhältnis zu anderen Abschlüssen

Mehr als zwei Drittel der Unternehmen differenzieren bei der Rekrutierung von Akademikern nicht zwischen Fachhochschule und Universität. Demzufolge ist auch die Frage, wie ein Universitätsbachelor im Vergleich zu einem Fachhochschulbachelor eingestuft werden sollte, für die Mehrheit der Unternehmen nicht relevant. Diejenigen Unternehmen, die zwischen Fachhochschul- und Universitätsabschluss differenzieren, ordnen den Bachelorabschluss überwiegend auf der Ebene der Fachhochschulabsolventen ein. Bei einigen Unternehmen wird der Bachelor dem Berufsakademieabschluss zugeordnet. Nur ein Unternehmen der Pharma-Industrie sieht den Bachelorabschluss als Fortbildungsabschluss oberhalb der Berufsausbildung.

2.2.3. Einsatzfelder und Einstiegspositionen

Überwiegend geben die Unternehmen an, dass den Bachelorabsolventen eine Vielfalt von Einsatzfeldern offen steht. Einzelne Unternehmen benannten die folgenden Aufgabenbereiche und Einstiegspositionen für Bachelorabsolventen. Dabei handelt es sich um Aufgabenfelder, für die bislang auch Absolventen mit traditionellen Fachhochschul- und Universitätsabschlüssen in Betracht kamen (siehe Tabelle 1).

Eher reserviert ist man gegenüber Bewerbern mit Bachelorabschluss in forschungsnahen Aufgabengebieten, in Bereichen, die die Anwendung analytisch anspruchsvoller Methoden erfordern, sowie vereinzelt auch bei Positionen mit strategisch-konzeptioneller Ausrichtung.

Eher Master- als Bachelorabsolventen werden nachgefragt für den Bereich Forschung und Entwicklung in Unternehmen der pharmazeutischen Industrie, der Nahrungsmittelindustrie und in Betrieben aus den Bereichen Elektrotechnik und Maschinenbau. Bevorzugt Master suchen auch Unternehmen der Versicherungs- und Kreditwirtschaft für die Bereiche Finanzmathematik und Risikomanagement. In erster Linie Bewerber mit Masterabschluss werden außerdem von den volkswirtschaftlichen Abteilungen der Kreditwirtschaft rekrutiert. Die Bauindustrie setzt eher auf den Master als auf den Bachelor bei analytisch geprägten Aufgaben in Brückenbau, Konstruktion oder Tiefbau.

Vereinzelt gibt es allerdings auch in diesen, eher für Masterabsolventen vorgesehenen Tätigkeitsfeldern Zukunftschancen für Bachelorabsolventen. So kann sich ein Pharmaunternehmen eine Aufgabendifferenzierung innerhalb der Forschung und Entwicklung vorstellen. Der Bewerber mit Bachelorabschluss kann in diesem Bereich zunächst für forschungsvorbereitende Aufgaben eingesetzt werden. Nach einer gewissen Zeitspanne der Bewährung in der Praxis kann ausgewählten Mitarbeitern eine berufsbegleitende Masterausbildung ermöglicht werden.

Tab. 1: Einstiegspositionen für Bachelorabsolventen (Exemplarische Nennungen)

Branchenzugehörigkeit des Unternehmens	Einstiegsposition für Bachelorabsolventen
Automobilindustrie	Gruppenleiter
Bauindustrie	Referent; qualifizierter Sachbearbeiter im technischen Innendienst; 2. Bauleiter
Bergbau	Qualifizierter Sachbearbeiter
Elektrotechnik	Assistent der Geschäftsführung oder Referent
Energiewirtschaft	Qualifizierter Sachbearbeiter; Referent
Nahrungsmittelindustrie	Anspruchsvolle Sachbearbeiterposition
Handel	Team- und Projektleiter
Handel	Filial- oder Abteilungsleiter
Handel	Geschäftsleiter; Zentraleinkäufer
Kreditwirtschaft	Stabsposition in Planung und Controlling
Landwirtschaft	Qualifizierter Sachbearbeiter; Gruppenleiter
Maschinenbau	Referent
Maschinenbau	Betriebsassistent; Projektleiter; stellvertretender Abteilungsleiter

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass Unternehmen einen differenzierten Bedarf an akademisch ausgebildeten Mitarbeitern haben. Bereits in der IW-Frühjahrs-umfrage wurde deutlich, dass die Akzeptanz von Bachelor- und Masterabsolventen keine Entweder-oder-Entscheidung ist. Fast alle Unternehmen (96,5%), die den Masterabschluss akzeptieren, befürworteten auch das Bachelordiplom. Dieser Befund kann mit der vorliegenden Untersuchung bestätigt werden. Deutlich wurde, dass nicht nur zwischen den Unternehmen ein differenzierter Bedarf besteht, sondern auch innerhalb eines Unternehmens unterschiedlich qualifizierte Akademiker benötigt werden.

Je nach zu besetzender Stelle wird dem Umfang und dem Vertiefungs- und Spezialisierungsgrad der akademischen Ausbildung ein unterschiedlicher Stellenwert zugewiesen. In jedem Fall ist der Hochschulabschluss ein Merkmal innerhalb eines komplexen Anforderungsprofils, dass neben spezifischer Praxiserfahrung, Zusatzkenntnissen und außerfachlichen Schlüsselqualifikationen auch Aspekte der Bewerberpersönlichkeit umfasst (s. dazu ausführlich Abschnitt 2.3.). Ist der Aufgabenbereich eher generalistisch und handlungsbezogen geprägt, so rücken zusätzliche Erfahrungen, Kenntnisse und persönliche Dispositionen stärker in den Vordergrund, während die Bedeutung des Hochschulabschlusses weniger dominant ist und in Einzelfällen sogar einen untergeordneten Stellenwert einnehmen kann. Dies gilt insbesondere für Tätigkeiten in Produktion, Marketing, Vertrieb, Personalwesen und Unternehmenskommunikation. Die Tatsache, dass der Abschluss nur eines von vielen Leistungsmerkmalen ist, kann auch erklären, warum die Mehrheit der Unternehmen nicht zwischen den einzelnen Hochschularten differenziert.

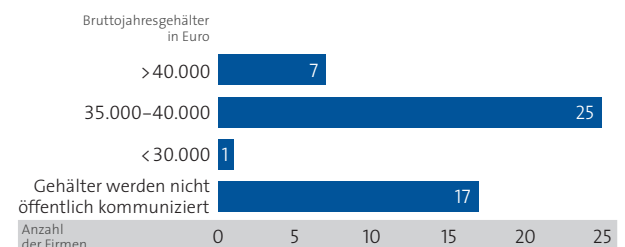
Als grundsätzliche Tendenz lässt sich feststellen: Je wissenschaftsnäher der Aufgabenbereich, desto mehr Gewicht kommt der Art des Abschlusses zu und desto häufiger ziehen die Unternehmen einen Kandidaten mit Masterabschluss oder Promotion in Betracht. Allerdings führt die Auffassung, dass für forschungsnahere Bereiche eher ein Master oder ein PhD nötig ist, im allgemeinen nicht dazu, dass in diesen Unternehmen generell von einem niedrigen bis ausbleibenden Bachelorbedarf ausgegangen wird. Vielmehr werden gleichzeitig Bachelorabsolventen für generalistische Aufgaben im operativen Bereich benötigt. Die Unternehmen sehen also sehr wohl, dass ihr differenzierter Bedarf in Zukunft durch ein heterogenes Angebot passgenau bedient werden könnte. In dieser Differenzierungsmöglichkeit liegt für

viele der Befragten einer der Hauptvorteile der Studienreform (vgl. Abschnitt 2.7.)

2.2.4. Einstiegsgehälter

Dass die Bachelorabsolventen bei entsprechend generalistisch ausgeprägten Aufgabenbereichen die gleichen Chancen haben wie Bewerber mit Universitäts- oder Fachhochschuldiplom, zeigt sich insbesondere bei der Analyse der Einstiegsgehälter. Etwa zwei Drittel der befragten Unternehmen differenzieren hinsichtlich des Einstiegsgehalts nicht nach der Art der Hochschule, an der das Diplom erworben wurde. Sie geben häufig an, dass sie in Zukunft bei der Gehaltsfindung zunächst auch nicht grundsätzlich zwischen Bachelor- und Masterabschluss differenzieren wollen. Die Spannweite der Gehälter liegt bei den befragten Unternehmen in den allermeisten Fällen zwischen 35.000 und 40.000 Euro.

Abb. 3: Einstiegsgehälter der Bachelorabsolventen
(Anzahl der Unternehmen)



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Anm.: Die Unternehmen, die keine genauen Angaben zu den Einstiegsgehältern gemacht haben, gaben in der überwiegenden Anzahl der Fälle an, die Entlohnung orientiere sich an den Einstiegsgehältern für Akademiker. Es ist nicht zu erwarten, dass hieraus nennenswerte Abweichungen (weder nach unten noch nach oben) in den übrigen Kategorien resultieren.

Damit unterscheiden sich die Gehälter nicht in ungewöhnlichem Maße von dem durchschnittlichen Einstiegsgehalt in Höhe von 38.452 Euro, welches die Unternehmensberatung Kienbaum im März 2004 für Hochschulabsolventen ermittelte. Eine Differenzierung nach Fachhochschule und Universität wurde nicht vorgenommen. Weitere Vergleichswerte bietet die Befragung des Prüfungsjahrgangs 2001 durch die Hochschul-Informationen-System GmbH. Für Maschinenbau- und Elektroingenieure sowie Wirtschaftswissenschaftler wurden Einstiegsgehälter zwischen 36.000 bis 40.000 Euro ermittelt. Die Unterschiede zwischen Fachhochschule und Universität waren dabei kleiner als 5%. Im Falle der Elektrotechnik lagen die Durchschnittsgehälter der Fachhochschulabsolventen über denen der Universitätsabsolventen (HIS 2004). Auch dieser Befund ist ein Zeichen dafür, dass neben dem Hochschulabschluss

weitere Qualifikationsmerkmale bei der Gehaltsfindung von Bedeutung sind.

Bei der endgültigen Festlegung des Gehaltes innerhalb der genannten Spannbreiten spielt es nach Auskunft der Unternehmen eine Rolle, welche über den Studienabschluss hinausgehenden Anforderungen mit der zu besetzenden Stelle verbunden sind. So kann die Vergütung variieren, je nachdem welche Zusatzkenntnisse gesucht werden und welches Ausmaß an Flexibilität und Belastbarkeit erwartet wird. Einige Unternehmen zahlen für Direkteinsteiger und Trainees unterschiedliche Gehälter. Allerdings ist die Richtung des Unterschieds nicht eindeutig: In dem einen Unternehmen erhalten Trainees mehr, in dem anderen Unternehmen weniger als Direkteinsteiger. Außerdem – darauf weist eine Reihe von Unternehmen hin – spielt das Verhandlungsgeschick des Bewerbers bei der Gehaltsfindung eine Rolle.

In etwa einem Drittel der Unternehmen, häufig in sehr großen, wird dagegen im Hinblick auf Einstiegsgehälter nach Universität, Fachhochschule und Berufsakademie unterschieden. Die Bachelorabsolventen werden oder sollen bei diesen Unternehmen in Zukunft meist im Gehaltsgefüge bei den Fachhochschulabsolventen und/oder den Absolventen einer Berufsakademie angesiedelt werden. Dabei zeigt sich häufig die folgende Einschätzung: Die Bachelorabsolventen sind ähnlich wie traditionelle FH-Absolventen zu entlohnen, wohingegen die Master mit den Universitätsabsolventen vergleichbar sind.

2.2.5. Mittelfristiger quantitativer Bedarf

Viele Unternehmen haben Schwierigkeiten, eine Prognose über den zukünftigen Bedarf an Bachelorabsolventen zu wagen. Zwar geht knapp die Hälfte der befragten Unternehmen davon aus, dass ihr Bedarf auf mittlere bis lange Frist eher zunehmen wird, nahezu ebenso viele sahen sich aber nicht im Stande, eine solche Prognose abzugeben. Häufig nimmt man an, dass der Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften gleichbleibend hoch sein wird oder gar noch ansteigen wird. Gleichwohl scheint es nicht möglich, diesen Bedarf in quantifizierbare Anteile von Bachelor- und Masterabsolventen aufzuteilen.

Ferner stellte sich bei der Beantwortung der Frage nach dem zukünftigen Bedarf heraus, dass viele Unternehmen diese Fragestellung nicht unabhängig von den zu besetzenden Stellen beantworten wollen. Während für überwiegend forschungsorientierte und strategisch ausgerichtete Positionen von einem erhöhten Masterbedarf

ausgegangen wird, kann man sich häufig für andere, eher am operativen Geschäft ausgerichtete Positionen durchaus einen steigenden Bachelorbedarf vorstellen. Ein mittelständisches Unternehmen der Metallindustrie etwa gibt an, dass der Bedarf an fachlich hervorragenden Spezialisten höchstens bei 30 Prozent des Gesamtbedarfs an Akademikern liegt. Die Struktur des Unternehmens, die keine außergewöhnliche Forschungsaktivität aufweist, spricht aus Sicht des Personalvorstandes für eine erhöhte Bachelorbeschäftigung in der Zukunft.

Einige wenige Unternehmen glauben, dass der eigene Bedarf an Bachelorabsolventen so lange verhalten sein wird, wie die Hochschulen noch klassische Diplomabsolventen hervorbringen. Darüber hinaus wurde häufig die Einschätzung vertreten, dass bestimmte Fachbereiche wie die Ingenieurwissenschaften oder die Naturwissenschaften sich nur schwer von den althergebrachten Abschlüssen trennen würden, da diese häufig auch ein deutliches Zeichen ausgewiesener Qualität seien. Hier passt auch die von einem Unternehmen geäußerte Forderung ins Bild, den deutschen Bachelorabschluss um einen Vermerk zu erweitern, aus dem klar hervorgeht, dass der Ingenieurtitel in Deutschland erlangt wurde.

2.3. Gewünschte Qualifikationsprofile

2.3.1. Spezialisierung versus generalistische Ausbildung

Um zu erfassen, in welchem Maße bei den fachlichen Anforderungen spezifische fachliche Vertiefungen in der Bachelorausbildung erwartet werden, wurden die Unternehmen gefragt, ob Bachelorabsolventen stärker zum Generalisten oder zum Spezialisten ausgebildet werden sollten. Die überwiegende Mehrheit votierte für eine generalistische Ausbildung. Eine ausdrückliche Spezialisierung bereits vom Bachelorabsolventen erwartet die Minderheit von acht Unternehmen. Darunter sind Unternehmen mit einem hohen Anteil an Forschung und Entwicklung sowie Unternehmen aus dem Bereich Wirtschaftsprüfung. Bei den restlichen Unternehmen war die Meinungsbildung in dieser Frage noch nicht abgeschlossen. Als Möglichkeit, spezialisiertes Fachwissen zu erwerben, werden von einigen Unternehmen auch Praktika gesehen. Der Organisation und curricularen Einbindung von Praktika kommt demzufolge ein sehr hoher Stellenwert zu.

2.3.2 Fachliche Kompetenzen

Unabhängig von einer bestimmten Fachrichtung erwarten die Unternehmen die Schulung der analytischen Fähigkeiten. Gefordert wird die Fähigkeit, Probleme zu

erkennen, strukturieren und lösen zu können. An der Schulung der analytischen Fähigkeiten, so wurde von mehreren Unternehmen nachdrücklich betont, sollten keine Abstriche gemacht werden. Hierin – so die Äußerung eines Unternehmens der Kreditwirtschaft – unterschieden sich die deutschen Hochschulen positiv vom angloamerikanischen Raum.

Eine Definition der Kernkompetenzen eines betriebswirtschaftlichen oder technischen Studiums stellte die Unternehmen in der telefonischen Umfrage vor Schwierigkeiten. Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass auch auf Seiten der Hochschulen eine solche definitivische Arbeit mit Schwierigkeiten verbunden ist (Paul 2004). Ein gutes Viertel der Gesprächspartner verwies sehr allgemein auf die Notwendigkeit, sich die Grundlagen des jeweiligen Studienfaches anzueignen. Das Grundlagenwissen eines Studienfaches stand bereits in der IW-Frühjahrsstudie zusammen mit den Fachkompetenzen für einen bestimmten Beruf, die allerdings auch auf ein weitergefasstes Berufsfeld übertragbar sein sollen, an der Spitze der fachlichen Anforderungen.

Im Hinblick auf das betriebswirtschaftliche Studium betonen die Unternehmensvertreter als eine übergeordnete fachliche Fähigkeit das betriebswirtschaftliche Denken allgemein. Angesprochen werden in diesem Kontext das grundlegende Verständnis von betriebswirtschaftlichen Fragestellungen und die Fähigkeit zur Anwendung betriebswirtschaftlicher Modelle in der Unternehmenspraxis.

Zur betriebswirtschaftlichen Kompetenz zählt außerdem ein gewisses kaufmännisches Grundlagenwissen. Genannt wurden im einzelnen die Wissensbereiche Controlling, Bilanzierung, Rechnungslegung, Wirtschaftsprüfung, Buchführung und Finanzen. Damit bestätigt sich der bereits in früheren Unternehmensbefragungen ermittelte Stellenwert des Controllings und Rechnungswesens als ein Kernbereich der betriebswirtschaftlichen Ausbildung (Konegen-Grenier 1996).

Bei der Frage nach fachlichen Kompetenzen betonten die Unternehmen in sehr vielen Fällen, dass die Gesamtdefinition der fachlichen Kompetenzen sich je nach zu besetzender Stelle stark unterscheidet. Erwartet werden über einen Kern kaufmännischer Grundlagen hinaus auch Kenntnisse in betriebswirtschaftlichen Nebenfächern. Mehr als einmal erwähnt werden die Fächer Statistik und Recht. Je nach speziellen Arbeitsplatzan-

forderungen werden außerdem Volkswirtschaftslehre, Finanzmathematik, Risikomanagement, Steuerlehre und Versicherungswirtschaftslehre genannt.

Wiederum je nach Arbeitsplatzanforderungen äußern die Unternehmen Wünsche hinsichtlich des beruflichen Profils der Bewerber, die aber ausdrücklich nicht als unabdingbar bezeichnet werden. Darunter fallen die Banklehre und die Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann sowie die Affinität zu speziellen Branchen. Von einzelnen Unternehmen wird betont, dass eine tiefe Spezialisierung nicht erwartet wird, da diese ohnehin aufgrund der schnellen technologischen und organisatorischen Veränderungen sinnvollerweise erst am Arbeitsplatz vorgenommen werden könne.

Bei den ingenieurwissenschaftlichen Anforderungsprofilen wird ebenfalls mehrfach auf das Grundlagenwissen des Studienfaches verwiesen. Als eine fachlich übergeordnete Kompetenz wird die ingenieurmäßige Problemlösungskompetenz angesprochen. Als wichtigstes Teilfach des Ingenieurstudiums erscheint Mathematik. Weitere, spezifische, durch die konkreten Arbeitsplatzanforderungen von der Bauindustrie gewünschte Teilfächer sind Statik und Baustofflehre.

Gewünscht wird im Kontext der fachlichen Kompetenzen häufig der Blick „über den Tellerrand“ auf andere Disziplinen. Genannt werden an dieser Stelle im Zusammenhang mit den Ingenieurwissenschaften Basiskenntnisse der Naturwissenschaften. Erwähnt werden außerdem grundlegende IT-Kenntnisse und ein Studium generale.

Die große Mehrheit der Unternehmen ist davon überzeugt, dass die fachwissenschaftliche Qualität des Hochschulstudiums auch bei verkürzter Studiendauer durch eine überlegte Strukturierung des Studiums gesichert werden kann (vgl. Kapitel 2.7.).

2.3.3. Außerfachliche Kompetenzen

Die Bedeutung der außerfachlichen Kompetenzen ist in den letzten 15 Jahren stark gewachsen. In einer Befragung zur Traineeausbildung (Konegen-Grenier 1999) ergaben sich aus der Sicht der Unternehmen neben den studienbezogenen Kriterien (Abschlussnote, passendes Fachstudium, kurze Studiendauer) noch drei weitere Gruppen von Auswahlkriterien:

- Schlüsselqualifikationen (Kommunikative und kooperative Fähigkeiten, unternehmerisches Denken, Problemlösefähigkeit),

- Zusatzwissen und Zusatzverfahren (Auslandsaufenthalte, Praxiserfahrung, Fremdsprachenkenntnisse),
- persönliche Einstellungen (Leistungsbereitschaft, Eigeninitiative und Flexibilität).

Auch in der vorliegenden Untersuchung zeigt sich, dass außerfachliche Qualifikationen im kommunikativen und sozialen Bereich sowie persönliche Einstellungen eine große Rolle spielen. Einige Gesprächspartner unterstrichen, dass außerfachliche Kompetenzen mindestens ebenso viel Bedeutung hätten wie die fachliche Kompetenz. So gut wie alle Unternehmen gehen davon aus, dass die Umstellung auf gestufte Studiengänge zum Anlass genommen wird, das Training von Schlüsselqualifikationen in die Curricula zu integrieren.

Bei den außerfachlichen Kompetenzen legen die Unternehmen den größten Wert auf methodische Kompetenzen im kommunikativen Bereich. Es wird erwartet, dass die Absolventen Präsentationstechniken und Rhetorik beherrschen. Gewünscht wird außerdem Erfahrung in Gesprächsführung und Moderation. Diese Kompetenzen sollten aus Sicht der Unternehmen auch verstärkt Eingang in die Curricula der Hochschulen finden.

Weitere Wünsche der Unternehmen beziehen sich auf methodische Kompetenzen in der Arbeitsorganisation. Erwartet wird schwerpunktmäßig die Fähigkeit, projektorientiert zu arbeiten. Gefordert sind insbesondere Kompetenzen im Projektmanagement.

Zusätzlich zu den methodischen Kompetenzen erwarten die Unternehmen soziale Kompetenzen. Wie bereits bei den methodischen Kompetenzen steht auch hier der produktive Umgang mit kommunikativen und kooperativen Aufgabenstellungen im Vordergrund. Erwartet werden Fähigkeiten, die eine ergebnisorientierte Zusammenarbeit im Unternehmen ermöglichen. Mehrfach erwähnt werden Kommunikationsfähigkeiten und die Fähigkeit zur Arbeit im Team. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der IW-Frühjahrsbefragung, in der Kommunikations- und Teamfähigkeit als besonders wichtige außerfachliche Kompetenzen eingestuft wurden. Weitere, von Einzelnen genannte Kompetenzerwartungen beziehen sich auf Mitarbeiterführung, Konfliktmanagement sowie auf eine allgemeine Dienstleistungs- und Serviceorientierung.

Bei der Frage nach außerfachlichen Fähigkeiten wurden von den Unternehmen auch persönliche Eigenschaften genannt. Dabei betonte die Mehrheit der Gesprächs-

partner, dass diese Eigenschaften in erster Linie eine Frage der individuellen Persönlichkeit und der Erziehung in der Familie seien. Demzufolge wird auch nicht erwartet, dass solche Eigenschaften im Curriculum der Hochschulausbildung verankert werden. Häufiger angesprochen wird innerhalb der persönlichen Eigenschaften das Prinzip Verantwortung, als Verantwortung für sich selbst und für andere. Wichtig erscheint einigen Unternehmen auch eine kritische Bewusstheit über die eigene Person, die sich in der Fähigkeit zur realistischen Selbsteinschätzung und im offenen Auftreten zeige. Durchsetzungsvermögen, Zielorientierung, Einfühlungsvermögen und Zuverlässigkeit sind weitere, von den Unternehmen gewünschte Eigenschaften.

Im Gespräch über die außerfachlichen Kompetenzen wurde von vielen Unternehmen die Wichtigkeit von Praktika betont. Durch rechtzeitige Integration von praxisorientierten Arbeiten sehen die Unternehmen eine Möglichkeit, wichtige methodische und soziale Kompetenzen zu trainieren. Zusammen mit der Nachfrage nach fachlicher Spezialisierung im Rahmen der Praktika kommt demzufolge auf die Hochschulen ein hoher Anspruch an theoretischer Fundierung und didaktisch-organisatorischer Gestaltung der Praktika zu. Mehrfach wird betont, dass diese Praktika verpflichtend im Lehrplan zu verankern seien: „Mit Leuten, die direkt von der Campuswiese kommen, ohne einmal in ihrem Leben einen Betrieb gesehen zu haben, können wir nichts anfangen.“ (Unternehmen der Nahrungsmittelindustrie).

2.3.4. Internationale Kompetenzen

Die allermeisten Unternehmen sind mit den internationalen Kompetenzen, die die heutigen Diplomabsolventen mitbringen, sehr zufrieden. Gleichwohl ist immer noch ein Unterschied zwischen den Disziplinen feststellbar. Während Wirtschaftswissenschaftler in den meisten Fällen bereits Auslandserfahrung durch ein Auslandssemester oder -praktikum aufweisen, besteht bei den Ingenieuren in manchen Fällen noch erheblicher Nachholbedarf. Obwohl die Entwicklung in den letzten Jahren auch in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern positiv verlaufen ist, existiert aus Sicht der Unternehmen hier noch ausreichend Raum für Verbesserungen. Häufig sei vielen Absolventen schon dadurch geholfen, dass nennenswerte Anteile der Vorlesungen im Inland in englischer Sprache abgehalten werden. Dies gilt vor allem für Studiengänge, die einen internationalen Anspruch erheben oder eine solche Ausrichtung versprechen. Gleichwohl sind sich viele Unternehmen

bewusst, dass durch eine solche Vorgehensweise zwar der sprachliche Aspekt berücksichtigt wird, aber die sonstigen positiven Begleiterscheinungen eines Auslandsaufenthalts wie die interkulturelle Offenheit und die organisatorischen Herausforderungen eines fremden Umfelds keine Beachtung finden. Deshalb befürworten einige Unternehmen ein obligatorisches Auslandssemester im Rahmen der neuen Studienordnungen.

Eine ganze Reihe von Unternehmen sehen mit der Einführung eines verpflichtenden Elements jedoch auch Probleme verbunden. Zum einen äußern sie sich kritisch, was die Berücksichtigung eines solchen Elementes im Studienplan angesichts einer zeitlichen Restriktion von etwa sieben Semestern angeht. Zum anderen schätzen viele Unternehmen die Eigeninitiative der Bewerber, welche diese durch ein Semester im Ausland signalisieren. Wäre das Semester ein verpflichtender Bestandteil des Studiums, dessen Organisation womöglich zentral geleistet wird, so gehe dieser Aspekt völlig verloren.

Alles in allem wurde hinsichtlich der gewünschten Qualifikationsprofile deutlich, dass die Unternehmen über die akademische Fachausbildung hinaus weitere Erfahrungen und Fähigkeiten erwarten. Eines der befragten Unternehmen hat dieser Bedarfslage durch die Entwicklung eines personalwirtschaftlichen Bewertungsinstrumentes Rechnung getragen. Im Rahmen eines Punktesystems wird zwischen „Academic Credits“ und „Professional Credits“ unterschieden. Bei den Professional Credits werden Praktika, Auslandserfahrung und nachgewiesene Sozial- und Methodenkompetenzen mittels des Punktesystems bewertet. In der Gesamtwertung kann die für außerfachliche Erfahrungen und Kompetenzen vergebene Punktzahl zwischen 25 und 50 Prozent der Gesamtzahl ausmachen. In jedem Fall aber müssen die Bewerber den Mindestwert von 25 Prozent Professional Credits erreichen (Maassen 2004).

2.4. Einarbeitungskonzepte im Unternehmen

2.4.1. Organisation und Methoden der Qualifizierung im Unternehmen

Eine mittlerweile klassische Organisation der Einarbeitung stellen Traineeprogramme dar. Als didaktische strukturierte Einarbeitungsmaßnahmen erfüllen die Traineeprogramme eine Reihe von personalwirtschaftlichen Funktionen.

Charakteristische organisatorische Merkmale der Traineeprogramme sind die didaktische Strukturierung, der Wechsel der betrieblichen Ausbildungsstationen, pro-

Tab. 2: Personalwirtschaftliche Funktionen von Traineeprogrammen

Funktion	Definition
Rekrutierung	Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte
Orientierung	Kennenlernen der Organisation und der Unternehmensphilosophie
Qualifizierung	Vermittlung von unternehmensspezifischem Fachwissen und Schulung von Schlüsselqualifikationen
Integration	Einbindung in kooperative Arbeitsformen
Allokation	Bestmögliche Passung zwischen Arbeitsplatzanforderungen und Fähigkeiten finden
Selektion	Frühzeitige Diagnose von Führungstalenten

Quelle: Konegen-Grenier 1999

grammbegleitende Seminare sowie die zeitliche Eingrenzung der Maßnahme auf gegenwärtig im Durchschnitt 14 Monate (Thom 2002). Waren im klassischen Traineeprogramm die Ausbildungsschritte im vorhinein festgelegt, so orientiert sich die Programmgestaltung heute flexibel an den Interessen und Fähigkeiten des einzelnen Trainees. Hauptsächliche Lerninhalte sind unternehmensspezifisches Fachwissen, soziale und kommunikative Schlüsselkompetenzen und die jeweilige Unternehmensorganisation und -philosophie. Der überwiegende Anteil der Lerninhalte wird „on the job“ in Projektarbeit vermittelt. Als Zielpositionen überwiegen mittlerweile deutlich anspruchsvolle Fachaufgaben statt der Übernahme von Führungspositionen. Über Letztere entscheiden die Unternehmen erst im weiteren Verlauf der beruflichen Entwicklung (Thom 2002, Konegen-Grenier 1999). Die in der vorliegenden Untersuchung befragten Unternehmen führen mehrheitlich Traineeprogramme durch, auch wenn dieser Begriff nicht immer explizit verwendet wird.

Als ein Beispiel aus der Vielzahl der Angebote wird im Folgenden das Programm eines großen Automobilbauers beschrieben, das für Universitäts- und Fachhochschulabsolventen konzipiert wurde und jetzt auch den Bachelorabsolventen offen steht.

Im Unterschied zu einem klassischen Traineeprogramm begleitet das Programm den Teilnehmer „on the job“ – das heißt, während bereits Verantwortung in einer konkreten Funktion übernommen wird. Das Programm wird spezifisch auf die individuellen Ziele und Qualifikationen sowie auf die Anforderungen des Unternehmens abgestimmt. Neben einer umfassenden Einführung zu Beginn, durch die das Unternehmen und das

Zusammenspiel aller Funktionen kennen gelernt werden sollen, bilden Pflicht- und optionale Programmbausteine wie der Einsatz in der Produktion, interdisziplinäre Seminare und eine Vorlesungsreihe weitere Elemente. Das Programm dauert je nach Qualifikation und Bedarf in den einzelnen Fachbereichen zwischen 18 und maximal 24 Monaten. Da man sich als Teilnehmer selbst zu den jeweiligen Bausteinen anmeldet, kann die Dauer und die Gestaltung des Programms maßgeblich beeinflusst werden. Nach Beendigung des Programms erfolgt eine Beurteilung der erbrachten Leistung, des Entwicklungspotenzials und der weiteren Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens.

Von einigen befragten Unternehmen werden bereits studienbegleitend für ausgewählte Kandidaten Einarbeitungsmaßnahmen angeboten. Somit kann der Kontakt zu geeigneten Studenten bereits während des Studiums hergestellt und intensiviert werden. So unterstützt beispielsweise das studienbegleitende Betreuungsprogramm einer großen Bank die Teilnehmer während des Studiums fachlich und persönlich. Der Kontakt zwischen den Studenten und dem Unternehmen intensiviert sich in Abhängigkeit vom Studienfortschritt. Somit erhalten die Teilnehmer die Chance, kontinuierlich in das Unternehmen hineinzuwachsen und das Unternehmen lernt den zukünftigen Mitarbeiter bereits frühzeitig mit seinen Begabungen kennen. Der Teilnehmer entscheidet durch sein Engagement und Interesse, wie intensiv die Zusammenarbeit zwischen ihm und dem Unternehmen wird. Dabei stehen ihm Beratungs- und Betreuungsleistungen im Hinblick auf den Berufseinstieg bei der Bank offen. Auf Wunsch erfolgt die Vermittlung von interessanten Praktika im Konzern im In- und Ausland im Rahmen der vorhandenen Kapazitäten. Ferner besteht die Möglichkeit zur Teilnahme an Inhouse-Veranstaltungen der Bank, beispielsweise an Fachvorträgen und Workshops.

Die meisten der befragten Unternehmen verfügen neben den Traineeprogrammen über breit angelegte interne Schulungsprogramme. Typische Elemente sind Training on the Job in Projekten – auch im Ausland, Seminare, Sprachkurse, IT-Schulungen, Vorträge, Persönlichkeitstrainings, Einzelcoaching und Mentoring. Dabei gibt es Überschneidungen zwischen den Traineeprogrammen und den allen Berufseinsteigern offen stehenden Seminaren und Kursangeboten.

2.4.2. Zugang zu Traineeprogrammen

Sieben Unternehmen bieten momentan kein Traineeprogramm an. Hier erfolgt ein Direkteinstieg der Hoch-

schulabsolventen. Dabei steigen die Bachelorabsolventen auf der gleichen Ebene ein wie die traditionellen Diplomabsolventen von Universität und Fachhochschule. Von den übrigen 43 Unternehmen gaben 26 ohne Einschränkung an, dass die bestehenden Traineeprogramme selbstverständlich auch den Bachelorabsolventen offen stünden. Bei weiteren acht Unternehmen befindet man sich mitten in einem Diskussionsprozess. Dabei kreist dieser allerdings meist nicht um die Frage, ob die Bachelorabsolventen überhaupt an den Traineeprogrammen teilnehmen sollen, sondern welchen der verschiedenen Programme diese zugeordnet werden. Diese Überlegungen werden in Konzernen angestellt, die meist sowohl ein High-Potential-Trainee-Programm, das international ausgerichtet ist, anbieten als auch verschiedene Programme in den Tochterfirmen, Standorten oder Geschäftseinheiten durchführen.

Besondere Bedingungen an die Teilnehmer stellen sieben der 50 Unternehmen. Die Bachelorabsolventen werden zwar in die Traineeprogramme aufgenommen, müssen allerdings Zusatzqualifikationen aufweisen, sei es Berufserfahrung, eine Ausbildung oder eine bestimmte Spezialisierungsrichtung im absolvierten Studium. Lediglich zwei Unternehmen lehnen den Einsatz von Bachelorabsolventen im Traineeprogramm kategorisch ab.

2.4.3. Spezielle Programme für Bachelor?

In den meisten Fällen ist eine Umstrukturierung der Traineeprogramme im Hinblick auf die veränderten Qualifikationsmuster noch nicht geplant. Vielfach gibt man an, abwarten zu wollen, welche Qualifikationen sich genau hinter den neuen Abschlüssen verbergen, um dann bei Bedarf eine Umstrukturierung der Einarbeitung vornehmen zu können. Einige wenige Unternehmen sind sich jedoch sicher, dass die neuen Absolventen aufgrund ihrer veränderten Ausbildung an den Hochschulen ganz andere Bedürfnisse und Ansprüche an die Ausbildung mitbringen werden. Deshalb wird in diesen Unternehmen momentan auch diskutiert, ob man die Programme individuell abgestimmt verändert oder aber gleich ein neues, passgenaues Programm auflegt, um die Bedürfnisse der Absolventen besser bedienen zu können. Im Gespräch sind in diesem Zusammenhang etwa verstärkte Mentoring-Anstrengungen oder eine Ausdehnung der Praxisabschnitte. Vereinzelt wird auch angedacht, die Bachelorabsolventen mit weniger anspruchsvollen Projekten während der Traineeausbildung zu betreuen.

Dass viele Unternehmen momentan noch keinen Handlungsbedarf für eine Veränderung der Traineeprogramme sehen, ist jedoch nicht allein durch die Tatsache zu erklären, dass sich die Hochschulreform erst in ihrem Anfangsstadium befindet. Vielmehr sind die Programme häufig bereits sehr genau auf die Bedürfnisse der einzelnen Trainees zugeschnitten. Eine einheitliche Programmstruktur für alle Trainees eines Unternehmens ist ohnehin kaum noch anzutreffen. So bereitet es keine ernsthaften Schwierigkeiten, diese ohnehin schon sehr individuell ausgerichteten Inhalte an neue Qualifikationen und Bedürfnisse anzupassen.

2.4.4. Bedarf an Nachqualifizierung?

Nur eine kleine Minderheit der befragten Unternehmen befürchtet, dass die verkürzte Studiendauer zu einer Ausweitung des Einarbeitungsaufwandes führen könnte. Eine solche befürchtete Kompensationsleistung der Betriebe für nicht vermittelte Inhalte an den Hochschulen hat nach dieser Befragung keine reelle Basis. Die überwiegende Mehrzahl der Unternehmen geht davon aus, dass durch sinnvolle Schwerpunktsetzung auch bei kurzer Studiendauer eine gute Ausbildung vermittelt werden kann. In diesem Kontext war von vereinzelt Unternehmen auch die Meinung zu hören, dass die gegenwärtig oft überlangen Studienzeiten keineswegs eine Garantie für eine hohe Ausbildungsqualität seien. Ein großer Anteil der Befragten rechnet damit, dass bei ausreichender Berücksichtigung ihrer Forderungen in den Bereichen Sozial- und Methodenkompetenzen (vgl. Abschnitt 2.3.) in diesem Aufgabensegment eine deutliche Entlastung auftritt.

Einige Unternehmen geben an, noch nicht absehen zu können, ob im fachlichen Bereich durch die verkürzte Studiendauer eine signifikante Zusatzbelastung entstehen wird. Ebenso wenig scheint für diese Unternehmen eine Voraussage möglich, ob insgesamt eine Zusatzbelastung oder eine Entlastung entsteht. Einige Male wurde die Meinung geäußert, dass eine solche Mehrbelastung zwar im Bereich des Möglichen liege, man aber zuversichtlich sei, sich einer solchen Kompensationsleistung durch eine sehr selektive Mitarbeiterauswahl entziehen zu können.

In manchen Branchen wird ohnehin im Verlauf der Berufstätigkeit erwartet, dass zusätzliche Zertifikate erworben werden. So setzt man im Bereich der Wirtschaftsprüfung voraus, dass die Bachelorabsolventen – wie die übrigen Hochschulabsolventen auch – die in dieser Branche üblichen Zusatzprüfungen

(Steuerberaterprüfung, Wirtschaftsprüferprüfung) ablegen.

Bei den allermeisten Unternehmen findet ohnehin – sei es im Rahmen von Traineeprogrammen oder sonstigen Schulungsmaßnahmen – eine Nachqualifizierung im Bereich des unternehmensspezifischen Fachwissens statt. Man geht nicht davon, in diesen Bereichen Änderungen vornehmen zu müssen. Gegenstände der Qualifizierung sind beispielsweise spezielle Softwareanwendungen oder Warenwirtschaftssysteme im Handel oder produktspezifische Material- und Prozesskenntnisse im Verarbeitenden Gewerbe. „Nach der Ausbildung ist vor der Ausbildung“, konstatiert in diesem Zusammenhang ein Unternehmen aus der Metallindustrie.

2.5. Weiterführende Personalentwicklungskonzepte

2.5.1. Gleiche Karrierechancen?

Bereits in der IW-Frühjahrsbefragung gestand die Mehrheit der Unternehmen (63,1 Prozent) den Bachelorabsolventen die gleichen Karrierechancen zu wie den Absolventen mit traditionellen Diplomabschlüssen von Universitäten und Fachhochschulen. Auch in der vorliegenden Umfrage räumt die große Mehrzahl der befragten Unternehmen Bachelorabsolventen ohne Einschränkung identische Karrierechancen wie den anderen Hochschulabsolventen ein. Das trifft selbst bei den wenigen Unternehmen zu, die damit rechnen, dass eine größere Einarbeitungsleistung erforderlich sein wird. Lediglich zwei der befragten Unternehmen räumen den Bachelorabsolventen a priori nicht die gleichen Chancen auf eine Karriere ein. Weitere zwei Unternehmen unterscheiden zwischen einer Führungs- und einer Fachlaufbahn und machen deutlich, dass sie das Entwicklungspotenzial der Bachelorabsolventen eher in einer Fachkarriere ansiedeln würden. Ein weiteres Unternehmen merkt an, dass eine gleichartige Karriere sehr wohl möglich sei, sich aber gegebenenfalls über einen längeren Zeitraum erstrecken könnte. Hier sieht man die längere Berufserfahrung offenbar als eine Möglichkeit der Kompensation für den fehlenden Mastertitel.

Einige Unternehmen mit sehr starker Verwurzelung im Forschungsbereich schätzen die Weiterentwicklungsmöglichkeiten mit einem Master oder einem PhD deutlich besser ein als die der Bachelorabsolventen. Gleichwohl werden auch für Mitarbeiter mit Bachelordiplom Zukunftschancen gesehen. So merkt etwa ein Pharmaunternehmen an, dass der ideale Kandidat in Zukunft 23-jährig nach Abschluss seines naturwissen-

schaftlichen Bachelorstudiums ins Unternehmen einsteigt und nach drei- bis vierjähriger Berufstätigkeit noch einmal an die Hochschule zurückgeht, um seinen Master in Business Administration zu machen.

2.5.2. Bedingungen für eine Führungskarriere

Obwohl viele Unternehmen den Master, sei er nun vertiefend oder auch fachfremd, als durchweg sinnvolle Maßnahme der Personalentwicklung sehen, spielt die Bewährung im Unternehmen bei der Besetzung von Führungspositionen die herausragende Rolle. Die aus der IW-Frühjahrsbefragung gewonnenen Erkenntnisse werden hiermit unterstrichen. Dort meinten 60 Prozent der Unternehmen, die den Bachelorabsolventen nicht die gleichen Chancen im Hinblick auf das Erreichen einer Führungsposition einräumten, dass die Bewährung im Unternehmen dieses Manko ausgleichen könnte. In der vorliegenden Untersuchung stellte sich nochmals deutlicher heraus, dass Engagement, Eigeninitiative und Leistungsbereitschaft gepaart mit persönlicher Eignung entscheidend sind, wenn es um die Besetzung einer weiterführenden Position geht. Zur Diagnostik dieser Eigenschaften setzen einige der Befragten interne Assessment Center ein. Viele Unternehmen betonten mit Nachdruck, dass die Besetzung von Führungspositionen eindeutig nicht an bestimmte akademische Titel gebunden ist. Dem häufig geäußerten Eindruck, in Vorstandsetagen herrsche eine besonders hohe Promoviertenquote, tritt ein Unternehmen der Elektrotechnik mit der Einschätzung entgegen, dass diese Personen oftmals nicht in diese Positionen gelangen, weil sie Inhaber eines Dokortitels seien, sondern dass sie häufig promoviert hätten, weil hierzu Fähigkeiten vonnöten seien, welche auch in diesen beruflichen Positionen hilfreich seien.

2.5.3. Stellenwert des Masterstudiums in der Personalentwicklung

Für die Mehrzahl der Unternehmen ist es noch zu früh, den potenziellen Nutzwert des Masterstudiums abzuschätzen. Allgemein gilt das Masterstudium als eine Gelegenheit, Kenntnisse zu vertiefen. Die Mehrzahl der Unternehmen kann sich vorstellen, ihren Mitarbeitern die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Qualifizierung zum Master zu ermöglichen. Einige der befragten Firmen bieten ihren Mitarbeitern bereits jetzt bei entsprechender Eignung diese Option an. Besonders geschätzt werden dabei offensichtlich fächerkombinierende Maßnahmen, etwa der MBA für Ingenieure. Durch die Möglichkeit, das Studium bei Beibehaltung des Arbeitsplatzes fortsetzen zu können, sehen die Unterneh-

men sowohl für sich als auch für ihre Mitarbeiter einen Gewinn an Flexibilität.

Skeptischer sind die Unternehmen im Hinblick auf eine ein- bis zweijährige Freistellung. Häufig wird aus organisatorischen Überlegungen heraus eine Präferenz für die berufsbegleitende Weiterbildung genannt. Ein Unternehmen merkte an, dass sich der deutsche Arbeitsmarkt auch aus Sicht des Arbeitnehmers nicht für einen solchen Ausstieg eigne, da es hierzulande relativ schwierig sei, wieder eine Beschäftigung zu finden. Die Arbeitsmärkte im angloamerikanischen Raum seien sehr viel flexibler. Ein weiteres Unternehmen äußerte die These, dass der berufsbegleitende Masterabschluss als ein arbeitsmarktpolitisches Instrument gesehen werden könne, indem den Beschäftigten durch eine zusätzliche Qualifikation mehr Optionen auf dem Arbeitsmarkt eröffnet würden, selbst wenn der ursprüngliche Arbeitsplatz aus konjunkturellen Gründen aufgegeben werden müsse. Somit sei die zusätzliche Ausbildung angesichts veränderter Erwerbsbiografien als eine Art Versicherung zu interpretieren.

2.6. Einschätzung und Teilnahme an der Akkreditierung

Die überwiegende Mehrzahl der Unternehmen begreift die Prüfung der neuen Studiengänge durch Akkreditierungsorganisationen als eine geeignete Maßnahme der Qualitätssicherung. Die Unternehmen legen Wert auf die Umsetzung ihrer Forderungen hinsichtlich Inhalt und Güte der neuen Abschlüsse. Vor allem setzen sie große Hoffnungen in eine bessere Vermittlung von methodischen und sozialen Kompetenzen. Bei einer halbherzigen Herangehensweise der Hochschulen sehen sie wesentliche Ziele der Reform als gefährdet an. Insofern spielt die Akkreditierung der Studiengänge unter Einschluss der Unternehmensvertreter eine zentrale Rolle.

Einige Unternehmen befürchten außerdem, dass es im Rahmen der Reform zu einer Vielzahl an unterschiedlichen Abschlüssen kommt. Auch aus Gründen der Übersichtlichkeit wird die Akkreditierung von Studiengängen daher befürwortet. Lediglich zwei der befragten 50 Unternehmen halten die Akkreditierung von Studiengängen für wenig geeignet. Eines dieser beiden Unternehmen sieht wenig Sinn in einer solchen Überprüfung, da es keinerlei Wert auf die Art des Abschlusses und der besuchten Hochschule legt. Insofern geht auch eine Evaluierung von Studiengängen am Bedarf dieses Unternehmens vorbei. Ein weiteres Unternehmen hält es für nicht zielführend, wenn die Betriebe

Vorgaben machen und aktiv in die Gestaltung von Studienplänen eingreifen können. Sie sollten zwar ihre Erwartungen formulieren und diese auch kommunizieren, die Unabhängigkeit der Hochschulen sei in diesem Zusammenhang allerdings ein hohes Gut und die Universitäten sollten ausdrücklich nicht zu „Ausbildungsstätten“ der Betriebe degradiert werden. Diese Gefahr bestehe aber, wenn die Unternehmen massiv ins Curriculum eingreifen könnten. Allerdings ist die Befürchtung, die Akkreditierung könnte die inhaltliche Autonomie der Hochschulen beeinträchtigen, eine Minderheitenmeinung. Auch eine Reihe von Akkreditierungsbefürwortern hebt die grundsätzliche Unabhängigkeit der Hochschule als wünschenswert hervor.

Während nahezu alle Unternehmen die Tätigkeit der Akkreditierungsagenturen für sinnvoll halten, nehmen sich lediglich etwa ein Fünftel der Betriebe in einem solchen Gremium einer Aufgabe an. Mehrfach genannt wurden Tätigkeiten in der ASIIN und der FIBAA. Daneben existieren weitere, kleinere Organisationen wie etwa die auf die Studiengänge der Bauwirtschaft spezialisierten ASBAU oder die ZEvA, eine regionale Organisation der niedersächsischen Hochschulen, die ihren Sitz in Hannover hat.

Egal ob der Fokus auf Branchen oder Regionen liegt, alle Unternehmen, die in einer solchen Organisation mitwirken, berichten übereinstimmend von positiven Erfahrungen. Einige Gesprächspartner bedauern, von den Akkreditierungsorganisationen noch nicht angesprochen worden zu sein und signalisieren ihre Bereitschaft zur Mitarbeit. Obwohl die Akkreditierungs- und Evaluationsagenturen also erst am Beginn ihrer Entwicklung stehen, scheinen sie in der Wirtschaft auf ein positives Echo zu stoßen.

Der Haupthinderungsgrund, sich in einer Agentur zu beschäftigen, besteht nach Aussage der Unternehmen in den fehlenden Ressourcen. Häufig lässt die angespannte Situation am Arbeitsplatz oder in der Abteilung eine Zusatzbelastung nicht mehr zu. Ein weiterer Hinderungsgrund besteht für kleine Unternehmen oder Unternehmen, die eine niedrige Akademikerquote aufweisen, in der Einschätzung, keinen entsprechenden Ertrag aus einer Tätigkeit, die ausschließlich Kosten verursacht, generieren zu können. Ein Konzern, der jährlich Dutzende Hochschulabsolventen einstellt, gelangt hier natürlich zu einer anderen Einschätzung und ist sehr viel stärker an Maßnahmen der Qualitätssicherung interessiert.

Viele der Unternehmen, die sich nicht im Rahmen der Akkreditierung von Studiengängen engagieren, haben dennoch vielfältige Kontakte zu ausgewählten Hochschulen, Instituten oder Seminaren. Diese Schnittstellen zwischen universitärer Ausbildung und beruflicher Praxis werden sehr positiv bewertet. Häufig gelangt man dadurch frühzeitig in Kontakt zu geeigneten Studenten, die auf dem Arbeitsmarkt sehr umkämpft sind. Einige Unternehmen haben darüber hinaus Erfahrungen in den Beiräten der regionalen Berufsakademien sammeln können und berichten auch hier durchweg von wertvollen Erfahrungen. Dieses Engagement deutet auch darauf hin, dass die Bereitschaft zur Mitwirkung an solchen Praxis/Theorie-Schnittstellen vielfach gegeben ist und dass die Möglichkeiten zur Mitwirkung an Akkreditierungen in vielen Fällen noch nicht hinreichend kommuniziert und ausgeschöpft worden ist.

2.7. Hochschulpolitische Anmerkungen

Die sehr große Mehrheit der Unternehmen begrüßt ausdrücklich die mit der Studienreform verbundenen Ziele der Verkürzung der Studienzeiten, der Verbesserung des Praxisbezuges sowie der Steigerung der internationalen Attraktivität. Nur sehr wenige Unternehmen geben einem Weiterbestehen des gegenwärtigen Systems den Vorzug.

Eine Reihe von Unternehmen sieht in der Umstellung auf gestufte Studiengänge eine Chance, die einseitige Ausrichtung der Universitätsausbildung auf eine Wissenschaftlerkarriere zu korrigieren. Sie verweisen auf einen differenzierten Akademikerbedarf, der sich nicht nur auf Mitarbeiter für wissenschaftsnahe Tätigkeiten beziehe. Die notwendige zeitliche Verkürzung im Bachelorstudium bietet aus der Sicht vieler Unternehmen „die Chance, den Stoff sinnvoll zu komprimieren“ (Unternehmen der Kreditwirtschaft) und „überflüssigen Ballast abzuwerfen“ (Unternehmen der Transportwirtschaft). Der bisherige Spezialisierungsgrad des Diplomstudiums ist nach Ansicht eines Unternehmens der Elektrotechnik ohnehin bedingt wünschenswert, weil alle zwei Jahre ein neues Produkt auf den Markt komme. Wiederholt wird betont, dass ein langes Studium noch kein Ausweis für Qualität sei.

Vereinzelt wird die Befürchtung geäußert, die Hochschulen könnten versucht sein, Bachelorabsolventen direkt in die Masterstudiengänge zu ziehen, da Studiengebühren beim Masterstudium erlaubt sind. Hier könne man nur mit einer allgemeinen Studiengebührenregelung gegensteuern.

Von einem Unternehmen der Elektrotechnik werden Bachelorstudiengänge in den Ingenieurwissenschaften als Chance gesehen, mehr junge Frauen für die technischen Disziplinen zu gewinnen. In der starken Wissenschaftsorientierung und zeitlichen Länge des klassischen Diplomstudiums wird eine abschreckende Hürde für technikinteressierte Abiturientinnen vermutet.

Einige Unternehmen begreifen das Nebeneinander von gestuften Abschlüssen und traditionellen Diplomen als problematisch im Hinblick auf die Durchsetzungsfähigkeit der neuen Abschlüsse. Sie sprechen sich daher dafür aus, die Titel Diplom und Master/Bachelor nicht parallel weiterzuführen. Nach Ansicht eines Unternehmens der Elektrotechnik ist es sinnlos, den Straßenverkehr von Links- auf Rechtsverkehr umzustellen, wobei dies dann zunächst nur für die LKWs gelten solle. Es sei klar, dass die alten Titel noch lange von ihrer Reputation zehren könnten, während die neuen erhebliche Probleme hätten, überhaupt auf Akzeptanz zu stoßen. Von gleichen Ausgangspositionen in diesem Wettbewerb könne mithin dann nicht mehr gesprochen werden.

Alle Unternehmen erwarten von den Hochschulen ein intensives Engagement bei der Neukonzipierung der Studiengänge. Vor einer bloßen Umetikettierung von Vordiplomsabschnitten in Bachelorstudiengänge wird ausdrücklich gewarnt. Sehr nachdrücklich wird auf die Bedeutung von Praktika hingewiesen. Vielfach wurde die Befürchtung geäußert, dass Pflichtpraktika zeitlich nicht mehr möglich sein könnten. Es wird erwartet, dass die Hochschulen ausreichende Praxisphasen durch mehr organisatorische Effizienz dennoch in das Studium integrieren. In diesem Kontext wurde von einem Unternehmen vorgeschlagen, durch Mitberücksichtigung der vorlesungsfreien Zeit Trimester einzuführen.

Vielfach wurde die Überzeugung geäußert, dass die Attraktivität des Studienstandortes Deutschland durch die Einführung der neuen Abschlüsse zunehmen werde. Gleichzeitig wird es für nötig erachtet, die bestmöglichen Voraussetzungen für eine Anerkennung der neuen deutschen Bachelorabschlüsse zu sorgen. Vor allem die Hochschulen der USA seien für viele deutsche Studierende ein attraktives Ziel bei weiterführenden Masterstudiengängen. Solange allerdings im Inland noch diskutiert werde – so äußerte sich ein Unternehmen der Automobilwirtschaft – solange werde im Ausland gezweifelt.

Mehrfach wurde angeregt, die Hochschulen sollten ein besseres Marketing betreiben, um die Abschlüsse bekannter zu machen. Gleichzeitig sollten sie die Qualität ihrer neuen Studienangebote offensiv herausstellen.

3. Fazit

Die Unternehmen stehen den neuen Studienabschlüssen grundsätzlich positiv gegenüber. Es deutet sich an, dass der Akademikerbedarf der privaten Wirtschaft weit aus differenzierter ist als das bisherige Ausbildungsangebot an praxisorientierter Fachhochschulausbildung einerseits und wissenschaftsorientierter Universitätsausbildung andererseits. In einem gestuften Studienangebot sehen die Unternehmen die Chance, dass dieser Differenzierung Rechnung getragen werden kann. Die Hochschulen stehen vor großen Herausforderungen, wenn sie den Erwartungen der Beschäftiger in der privaten Wirtschaft entgegenkommen wollen. Besonders große Hoffnungen setzen die Unternehmen in die Fähigkeit der Hochschulen, die Studieninhalte sinnvoll zu straffen. Außerdem erwarten sie in einem sehr hohen Maße, dass soziale und methodische Schlüsselqualifikationen bereits in der Hochschule intensiv eingeübt werden, so dass die Einarbeitungsmaßnahmen in diesem Segment gekürzt werden können.

Um in viel kürzerer Zeit als bislang beschäftigungsfähige Generalisten auszubilden, muss sich die Hochschule auf den fachlichen Kern eines Studienganges beschränken, gleichwohl aber Möglichkeiten für eine exemplarische Vertiefung bieten. Eine Konzentration der Studieninhalte auf fachliche Kernthemen bedeutet keinesfalls eine Einschränkung der Beschäftigungsfähigkeit. Wie aus einer Befragung des Prüfungsjahrgangs 2001 an Fachhochschulen und Universitäten hervorgeht, sind es in vielen akademischen Berufen „nicht immer die speziellen fachlichen Sachverhalte, sondern die aus der Vertiefung hervorgegangenen generalistischen Transferkompetenzen, die die eigentlichen Anforderungen ausmachen“ (HIS 2004).

Die ausdrücklich gewünschte Schulung der methodischen und sozialen Kompetenzen darf keine zusätzliche Zeit erfordern, sondern muss in jedem Fall integrativ erfolgen. Eine lange vernachlässigte und besonders schwierige Aufgabe wird die sinnvolle Einbindung von Praktika in das Curriculum sein. Berufliches Erfahrungswissen und theoretische Kenntnisse müssen in einen Reflexionszusammenhang gebracht werden – ein Anspruch, der laut jüngeren Untersuchungen immer noch nicht

eingelöst ist. Der Prüfungsjahrgang 2001 an Fachhochschulen und Universitäten beurteilt die Rückkopplung der Lernerfahrungen in Praktika und Praxissemestern als unbefriedigend. Kooperative Projekte zwischen Hochschulen und Betrieben kommen nach der Erfahrung der Absolventen sowohl an Fachhochschulen als auch an Universitäten nur ausnahmsweise vor (HIS 2004).

Der Anspruch an die Praktika hat noch eine weitere Facette: Die Unternehmen hoffen trotz einer generalistischen Bachelorausbildung auf Spezialisierungsmöglichkeiten im Rahmen von Praktika. Dies lässt die Erwartungen an die curriculare und organisatorische Einbindung noch weiter in die Höhe schnellen.

Bei den Masterstudiengängen geht die gegenwärtige Organisation des Angebots an den Erwartungen der Unternehmen vorbei. Es fehlen berufsbegleitende Konzepte. Die Hochschulen müssen die seit vielen Jahren von allen großen Wissenschaftsorganisationen erhobene Forderung nach einem stärkeren Engagement in der wissenschaftlichen Weiterbildung ernst nehmen. Sie sollten realisieren, dass ein den Bedürfnissen der Nachfrager angepasstes Weiterbildungsstudienangebot eine attraktive Einnahmequelle darstellen kann.

Alles in allem ist die wohlwollende Offenheit der Unternehmen gegenüber dem Bachelorabschluss mit hochgesteckten Erwartungen an die Reformwilligkeit und Reformfähigkeit der Hochschulen verknüpft. Gleichzeitig signalisiert die große Mehrheit der Unternehmen ihre Bereitschaft zur Kooperation. In Anbetracht der Tatsache, dass nur zehn Prozent des gegenwärtigen Studienangebots alle vom Akkreditierungsrat vorgegebenen Kriterien erfüllt (Schwarz-Hahn 2004), besteht dringender Handlungsbedarf. Es müssen Handlungsanreize geschaffen werden, um die Umgestaltung in ein qualitativ hoch stehendes Studienangebot zu gewährleisten.

Aber auch die Absolventen werden mit hohen Erwartungen konfrontiert. Die Unternehmen gehen fest davon aus, dass die Bachelorabsolventen ein hohes Maß an Lernfähigkeit und Motivation mitbringen, um sich die notwendigen Spezialkenntnisse im Rahmen von Schulungsangeboten der Unternehmen anzueignen.

Es ist daher geboten, Studierende darüber aufzuklären, dass „nach der Ausbildung vor der Ausbildung“ ist. Dabei muss verdeutlicht werden, dass die Verpflichtung zum Weiterlernen keinesfalls etwaigen Qualitätsmängeln

der Bachelorausbildung zuzuschreiben ist, sondern dass lernintensive Einarbeitungsphasen immer schon auch für traditionelle Diplomabsolventen an der Tagesordnung waren. Gleichfalls zu vermitteln ist die Einsicht, dass das Niveau formaler Abschlüsse weder eine Führungskarriere garantiert noch verhindert. Es muss verdeutlicht werden, dass Leistung, Initiative und Engagement für die Ziele des Unternehmens die entscheidenden Karrierevoraussetzungen sind.

3.1. Weiterführende Forschungsfragen und künftige Untersuchungsansätze

Eine zentrale Frage der künftigen Hochschulplanung wird sein, wie sich der differenzierte Bedarf der Unternehmen auf die Bachelor- und Masterabschlüsse verteilt.

Diese Frage stellt sich zum einen auf der quantitativen Ebene: Die Hochschulen brauchen zumindest grobe Richtgrößen, in welchem Umfang welche Ausbildungsprofile gesucht werden. Für den Bereich des grundständigen Studiums müsste ermittelt werden, in welchen Proportionen generalistisch ausgebildete Bachelor und wissenschaftsnah qualifizierte, konsekutiv ausgebildete Master in mittelfristiger Zukunft benötigt werden. In einem weiteren Schritt müsste jeweils für die Master sowie für die Bachelorausbildung zwischen den stärker theoretisch orientierten Angeboten der Universitäten und den mehr praxisbezogenen Ausbildungswegen der Fachhochschulen differenziert werden.

Als Vorstufe zur Bestimmung von quantitativen Größen ist es zunächst erforderlich, eine unterscheidende Inhaltsanalyse generalistischer und wissenschaftsnaher Tätigkeiten vorzunehmen. Dazu müssten tatsächliche und geplante Einsatzfelder für Bachelor- und Masterabsolventen – differenziert nach bestimmten Fachrichtungen – in ausgewählten Unternehmen umfassend beschrieben werden. Dabei ist nicht zuletzt zu überprüfen, ob sich die hier festgestellte Unterscheidung nach generalistischem und wissenschaftlich spezialisiertem Profil für die verschiedenen Fachrichtungen bestätigen lässt. Die für eine solche Untersuchung ausgewählten Unternehmen sollten exemplarisch für unterschiedliche Branchen, Unternehmensgrößen und Akademisierungsgrade stehen.

Aus einer solchen Tätigkeitsfeldbeschreibung wären im Dialog mit Personalverantwortlichen und auf der Grundlage von Ergebnissen der Qualifikationsforschung differenzierte Kompetenzprofile abzuleiten. Es ist davon auszugehen, dass sich aus einer solchen Analyse

eine stärkere Differenzierung als die dichotome in Bachelor- und Masterabschluss ergeben wird. Dies könnte wiederum hilfreich sein, um innerhalb des Bachelor- und Masterabschlusses nach Anwendungs- und Theoriebezug zu differenzieren. Dadurch könnten nach Fachhochschulen und Universitäten differenzierte Bedarfssignale gewonnen werden. Mit diesen Kompetenztypologien wäre es möglich, im Rahmen einer repräsentativen Unternehmensbefragung Richtgrößen zu erfragen, in welchem Umfang das jeweilige Kompetenzprofil benötigt wird. Damit ließe sich für die Wissenschaftsadministration eine grobe Gewichtung des Bedarfs an Master- und Bachelorabschlüssen erstellen.

Eine weitere, für den Reformprozess wichtige Information ist der Bedarf an berufsbegleitender Weiterbildung zum Master. Hier geht es zunächst um die Beschreibung des inhaltlichen Bedarfs. Bislang deutet das minimale Engagement der Hochschulen in der berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung darauf hin, dass Nachfrage und Angebot von einer produktiven Annäherung weit entfernt sind. Es sollte ermittelt werden, welche Kooperationsmodelle zwischen Hochschulen und Unternehmen die Entwicklung eines attraktiven Weiterbildungsangebots in diesem Sektor unterstützen können. Hier könnte auf Erfahrungen im Bereich der dualen Studiengänge und auf Erkenntnisse aus Public Private Partnerships zurückgegriffen werden.

4. Literatur

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), 2004, Fachliches Können und Persönlichkeit sind gefragt, Ergebnisse einer Umfrage bei IHK-Betrieben zu Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen, Berlin

Hochschul-Informationen-System, 2004, Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001, Hannover

Hochschul-Informationen-System GmbH (HIS), 2003, Studierende auf dem Weg nach Europa, Studierendenuntersuchung 2003 zur Akzeptanz des Bologna-Prozesses, in: HISBUS online-Panel, Kurzbericht Nr. 6, Hannover, S. 1-34

Hochschulrektorenkonferenz, 2004, Statistische Angaben zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen, Akkreditierung, Studierenden und Absolventen, Wintersemester 2004/2005, Bonn

Hochschulrektorenkonferenz (HRK), 1997, Zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen/-abschlüssen, Entschließung des 183. Plenums vom 10.11.1997, Bonn

Kienbaum Executive Consultants GmbH, 2004, High Potentials-Studie 2004, Gummersbach

Konegen-Grenier, Christiane, 1996, Die Bedeutung der betriebswirtschaftlichen Ausbildung für den Standort Deutschland, Praxisbezug und soziale Kompetenz, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaftslehre, Ergänzungsheft 1, S. 117-125

Diess., 1999, Traineeprogramme – Berufsstart für Hochschulabsolventen, Köln

Diess., 2004, Akzeptanz und Karrierechancen von Bachelor- und Masterabsolventen deutscher Hochschulen, in: Vierteljahrszeitschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 31. Jahrgang, Heft 3, Köln

Kultusministerkonferenz (KMK), 1999, Strukturvorgaben für die Einführung von Bachelor-/Bakkalaureus- und Master-/Magisterstudiengängen, Beschluss der KMK vom 5.3.1999, Bonn

Lub, Anneke/Wende, Marijk van der/Witte, Johanna, 2003, Bachelor-Master Programmes in the Netherlands and Germany, in: Tertiary Education and Management, Nr. 9, Dordrecht, S. 249-266

Maassen, Oliver T., 2004, Die Bologna-Revolution – Auswirkungen der Hochschulreform in Deutschland, Frankfurt

Paul, Walter, 2004, Die Forderung einer fachübergreifenden betriebswirtschaftlichen Hochschulausbildung vor dem Hintergrund der Bildungs- und Innovationsoffensive, in: WiSt (Wirtschaftswissenschaftliches Studium), Heft 12, S. 747-750

Schwarz-Hahn, Stefanie/Rehburg, Meike, 2003, Bachelor und Master in Deutschland, Empirische Befunde zur Studienreform, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Universität Kassel

Statistisches Bundesamt, 2004, Studierende und Studienanfänger/-innen nach angestrebter Prüfungsgruppe und 1. Studienfach, in: Fachserie 11, R 4.1, WS 2003/2004, Wiesbaden

Thom, Norbert/Friedli, Verena/Kuonen, Daniela, 2002, Traineeprogramme nach dem Wirtschaftsstudium, Eine empirische Studie in Deutschland, Institut für Organisation und Personal an der Universität Bern, Arbeitsbericht Nr. 54, Bern

Wissenschaftsrat, 2000, Empfehlungen zur Einführung neuer Studienstrukturen und -abschlüsse (Bakkalaureus/Bachelor – Magister/Master) in Deutschland, Drucksache 4418/00, Berlin

III.

Autoren

Karl-Heinz Minks ist Projektleiter im Arbeitsbereich „Berufseintritt, Berufserfahrungen und Weiterbildungen von Hochschulabsolventen“ bei der HIS in Hannover.
E-Mail: minks@his.de

Kolja Briedis ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in dem oben genannten Projektbereich.
E-Mail: briedis@his.de

Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS)

HIS ist eine von Bund und Ländern gemeinsam getragene Serviceeinrichtung für Hochschulen und die zuständigen Verwaltungen. Eines ihrer Aufgabengebiete ist die Durchführung sozialwissenschaftlicher Untersuchungen zur Schaffung von Entscheidungsgrundlagen im Hochschulbereich. Der Arbeitsbereich „Berufseintritt, Berufserfahrungen und Weiterbildungen von Hochschulabsolventen“ soll Informationen zu allen aktuellen und grundsätzlichen Fragen liefern, die im Zusammenhang mit dem Studium, dem Hochschulabschluss, dem Berufsübergang und der beruflichen Integration stehen.

Web: www.his.de

Christiane Konegen-Grenier ist Leiterin des Referates „Hochschule und betriebliche Personalwirtschaft“ beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln.
E-Mail: konegen-grenier@iwkoeln.de

Christian Bergs ist Student der Volkswirtschaftslehre an der Universität zu Köln und war Mitarbeiter im Projekt „Rekrutierungs- und Personalentwicklungskonzepte deutscher Unternehmen für Bachelorabsolventen“.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW)

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln hat sich als privates Wirtschaftsunternehmen zum Ziel gesetzt, im Dienst der Sozialen Marktwirtschaft zu forschen, wirtschaftliche Entwicklungen aufzuspüren, neue Bildungstrends zu erkennen sowie die Öffentlichkeit über die Ergebnisse zu informieren und Verbände sowie Unternehmen zu beraten. Das IW Köln ist ein eingetragener Verein. Mitglieder sind Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie zahlreiche Unternehmen aus Industrie, Handel und Dienstleistungsbranchen.

Web: www.iw-koeln.de

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
www.stifterverband.de