

Bachelor, Master und Auslandserfahrungen:

Erwartungen und Erfahrungen deutscher Unternehmen

Eine Unternehmensbefragung im Auftrag des DAAD

Durchgeführt vom:



Institut der deutschen
Wirtschaft Köln *Consult GmbH*

Herausgeber DAAD
Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service
Kennedyallee 50, 53175 Bonn

Durchführung der Untersuchung

IW Consult GmbH
Dr. Thorsten Lang
Email: lang@iwkoeln.de
<http://www.iwconsult.de>

Projektkoordination Marina Steinmann
Arbeitsbereich Bologna-Prozess

Druck Moeker Merkur Druck GmbH & Co. KG

Auflage Dezember 2007 – 1.500
Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Quellenangabe gestattet.

© DAAD

Diese Publikation wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

und Forschung (BMBF) finanziert.
Sie gibt nur die Meinung der Autoren wieder.

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort.....	7
2.	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	8
3.	Die Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge.....	12
4.	Standpunkte der Wirtschaft zu Bachelor und Master	19
5.	Empirische Studien zur Akzeptanz von Bachelor und Master	22
6.	Befragungsdesign und Ergebnisse der Befragung.....	27
6.1.	Methodik.....	27
6.2.	Befragungsergebnisse.....	30
6.2.1.	Allgemeine Erwartungen an Hochschulabsolventen	30
6.2.2.	Bachelor-Absolventen in den Unternehmen.....	39
6.2.3.	Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen.....	41
6.2.4.	Erwartungen an Bachelor-Absolventen.....	47
6.2.5.	Erfahrungen mit Master-Absolventen.....	52
6.2.6.	Erwartungen an Master-Absolventen.....	57
6.2.7.	Mehrwert von Auslandsaufenthalten.....	59
6.2.8.	Studiengänge und Hochschulkontakte.....	63
6.3.	Zusammenfassung der Befragungsergebnisse.....	70
7.	Literatur.....	72
8.	Anhang: Fragebogen	75

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3-1: Bachelor- und Masterstudienangebote	14
Tabelle 3-2: Akkreditierte Bachelor- und Masterstudienangebote.....	14
Tabelle 3-3: Bachelor- und Master-Studiengänge mit internationalem Doppelabschluss nach Hochschularten.....	15
Tabelle 3-4: Studierende insgesamt und in Bachelor- und Master-Studiengängen.....	16
Tabelle 3-5: Studienanfänger (1. Fachsemester) insgesamt und in Bachelor- und Master-Studiengängen	17
Tabelle 3-6: Bestandene Prüfungen insgesamt und Bachelor und Master	18
Tabelle 6-1: Teilnehmende Unternehmen nach Branche und Mitarbeiterzahl.....	27

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 6-1: Beschäftigung von Hochschulabsolventen nach Branche.....	28
Abbildung 6-2: Beschäftigung von Hochschulabsolventen nach Mitarbeiterzahl.....	29
Abbildung 6-3: Geplante Einstellung von Hochschulabsolventen 2007/2008.....	30
Abbildung 6-4: Gewünschte allgemeine Qualifikationsmerkmale.....	31
Abbildung 6-5: Gewünschte „internationale“ Qualifikationsmerkmale	32
Abbildung 6-6: Bewertung der Einzelqualifikationen nach Unternehmensgröße	33
Abbildung 6-7: Bewertung der Einzelqualifikationen nach Unternehmensgröße	36
Abbildung 6-8: Bachelor-Absolventen in Unternehmen nach Unternehmensgröße	39
Abbildung 6-9: Bachelor-Absolventen in Unternehmen nach Fächern.....	40
Abbildung 6-10: Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen	41
Abbildung 6-11: Sind Bachelor-Absolventen ausreichend qualifiziert?	42
Abbildung 6-12: Einschätzung der erworbenen Qualifikationen im Bachelor-Studium	43
Abbildung 6-13: Einstiegsmöglichkeiten für Bachelor-Absolventen	44
Abbildung 6-14: Konkurrenten von Bachelor-Absolventen bei der Berufssuche	45
Abbildung 6-15: Unterstützung der Bachelor-Absolventen beim Erwerb eines Master-Abschlusses durch die Arbeitgeber.....	46
Abbildung 6-16: Erwartungen an Bachelor-Absolventen.....	47
Abbildung 6-17: Vergleich der Erfahrungen mit und Erwartungen an Bachelor-Absolventen	48
Abbildung 6-18: Vergleich der Erfahrungen mit und Erwartungen an den Einzelqualifikationen im Bachelor-Studium.....	49
Abbildung 6-19: Einschätzung der zu erwartenden Qualifikationen im Bachelor-Studium	50
Abbildung 6-20: Einstiegsmöglichkeiten für Bachelor-Absolventen	51
Abbildung 6-21: Konkurrenten von Bachelor-Absolventen bei der Stellensuche.....	52
Abbildung 6-22: Master-Absolventen in Unternehmen nach Unternehmensgröße.....	53
Abbildung 6-23: Qualifikation von Master-Absolventen.....	54
Abbildung 6-24: Erfahrungen mit den erworbenen Qualifikationen der Master-Absolventen.	55

Abbildung 6-25: Vorteile Master-Abschluß in Unternehmen	56
Abbildung 6-26: Vergleich der Erfahrungen mit und Erwartungen an die erworbenen Qualifikationen der Master-Absolventen	57
Abbildung 6-27: Erwartete Vorteile des Master-Studiums nach Unternehmensgröße.....	58
Abbildung 6-28: Wirkungen von Auslandsaufenthalten auf Einstellungschancen	59
Abbildung 6-29: Wirkungen von Auslandsaufenthalten auf Einstellungschancen bei allen Unternehmen und bei international tätigen Unternehmen	60
Abbildung 6-30: Attraktivität verschiedener Arten von Auslandsaufenthalten	61
Abbildung 6-31: Attraktivität verschiedener Arten von Auslandsaufenthalten aus Sicht aller Unternehmen und international tätiger Unternehmen.....	62
Abbildung 6-32: Bedeutung von Auslandsaufenthalt und Regelstudienzeit	63
Abbildung 6-33: Wichtigkeit von Merkmalen eines Studiengangs.....	64
Abbildung 6-34: Dialog mit den Hochschulen	66
Abbildung 6-35: Zustandekommen der Kontakte.....	67
Abbildung 6-36: Absprache von Studieninhalten	68
Abbildung 6-37: Themen von Interesse für Unternehmen	69
Abbildung 6-38: Bevorzugte Arten von Weiterbildungsangeboten	70

1. Vorwort

Die Auslandsmobilität von Studierenden, die Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulabsolventen und die Einführung von Bachelor – und Masterabschlüssen sind zentrale Themen in den Erklärungen der europäischen Bildungsminister zur Schaffung eines gemeinsamen Hochschulraums Europa im so genannten Bologna- Prozess. In Deutschland ist die Umsetzung der Bologna-Reformen bereits weit fort geschritten. Im Wintersemester 2007/2008 sind bereits über 60 Prozent aller Studiengänge auf die neue Studienstruktur umgestellt, in denen rund 45 Prozent der Studienanfänger eingeschrieben sind. Offen sind allerdings noch immer die Folgen der verkürzten Studiengänge (insbesondere bei den 3-jährigen Bachelor) auf die Auslandsmobilität der Studierenden. Vor allem sind aber auch die Akzeptanz der neuen Abschlüsse und die Bedeutung von Auslandsaufenthalten in Bachelor- und Masterprogrammen auf dem Arbeitsmarkt noch zu wenig bekannt.

Um die Erwartungen und Erfahrungen der deutschen Wirtschaft hinsichtlich der Beschäftigung von Bachelor- und Master-Absolventen mit Auslandserfahrung besser kennen zu lernen, hat der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) im Rahmen eines vom BMBF finanzierten Projekts die vorliegende Studie von der IW Consult GmbH bei 660 Unternehmen durchführen lassen.

Die Studie zeigt, dass Bachelor- und Master-Absolventen zurzeit vor allem in größeren Unternehmen zu finden sind, und für ausreichend qualifiziert erachtet werden. Die Vermutung, dass Absolventen mit Bachelor-Abschluß unterhalb des Hochschulniveaus eingestellt würden, wird nicht gestützt. Die Einstiegsmöglichkeiten der Bachelor hängen vor allem von ihren individuellen Qualifikationen ab. Nicht überraschend ist das Ergebnis, dass vor allem international tätige Unternehmen Auslandsaufenthalte und im Ausland erworbene Kompetenzen der Absolventen schätzen. Solche Unternehmen bevorzugen auch eindeutig mehrmonatige gegenüber kürzeren Studien- oder Praxisaufenthalte im Ausland. Zudem führen nach ihren Angaben angemessene Studienzeitverlängerungen durch Auslandsaufenthalte nicht zu schlechteren Einstellungschancen. Gerade diese Ergebnisse bestärken den DAAD in seiner Auffassung, dass eine substantielle Auslandserfahrung nur durch längere Aufenthalte im Gastland möglich ist und vor allem ein Bachelor-Studium ohne Nachteile für die beruflichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt auch länger als drei Jahre dauern kann (z.B. sieben oder acht Semester), insbesondere wenn dadurch ein zusätzliche internationale Qualifikation erworben wird.

Abschließend danke ich allen, die an der Vorbereitung und Durchführung dieser Studie beteiligt waren, und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung für die finanzielle Unterstützung, die diese Publikation erst ermöglicht hat.



Dr. Christian Bode

Generalsekretär des DAAD

2. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Schaffung eines gemeinsamen europäischen Hochschulraums ist seit 1999 das Ziel der europäischen Staaten. Kernelement des sogenannten Bologna-Prozesses ist die Einführung eines gestuften Studiensystems mit europaweit vergleichbaren Abschlüssen. Bis zum Jahr 2010 soll der gemeinsame Hochschulraum geschaffen worden sein. Seit Beginn des Bologna-Prozesses ist eine hohe Dynamik bei der Umstellung auf die gestuften Studienabschlüsse zu beobachten. Im Wintersemester 2007/2008 sind über 60 Prozent des deutschen Studienangebots Bachelor- oder Master-Studiengänge. Die Umstellung ist an den Fachhochschulen derzeit bereits weiter vorangeschritten als an den Universitäten. Zwischen den einzelnen Studienfächern bestehen ebenfalls teils deutliche Unterschiede. Während in den Wirtschaftswissenschaften bereits mehr als 80 Prozent des Angebots zu den neuen gestuften Studienabschlüssen führt, ist es in den Sprach- und Kulturwissenschaften weniger als die Hälfte der angebotenen Studiengänge. Auf der Nachfrageseite ist ebenfalls eine hohe Dynamik zu beobachten. Fast ein Fünftel aller Studierenden ist im Wintersemester 2007/2008 in Bachelor- oder Master-Studiengängen eingeschrieben. Von den Studienanfängern studiert inzwischen fast jeder Zweite einen Studiengang mit den neuen gestuften Abschlüssen. Im Prüfungsjahr 2006 machten die Prüfungen in den gestuften Studiengängen bereits über zehn Prozent aller Prüfungen aus. In näherer Zukunft dürften vor allem Bachelor- und Master-Absolventen aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften auf den Arbeitsmarkt drängen.

Die Wirtschaft hat sich in verschiedenen Stellungnahmen mit der neuen Studienstruktur befasst. In der Anfangsphase des Bologna-Prozesses wurde die Sorge geäußert, durch die Umstellung könne Qualität verloren gehen oder die Umstellung werde nicht genutzt, um die Studieninhalte zu überarbeiten und sie den Erfordernissen des Arbeitsmarktes anzupassen. Dennoch hat sich die Wirtschaft insgesamt offen gegenüber den neuen Studienstrukturen gezeigt. Da mittlerweile viele Anregungen der Wirtschaft aufgenommen worden sind, bleibt zu erwarten, dass die Unternehmen die zukünftigen Bachelor- und Master-Absolventen akzeptieren werden.

Diese Erwartung wird durch mehrere empirische Studien gestützt, in denen Wirtschaftsvertreter seit Beginn des Bologna-Prozesses zur Akzeptanz von Bachelor und Master befragt worden sind. Wurden in frühen Befragungen zu Beginn des Bologna-Prozesses vor allem den Bachelor-Absolventen noch schlechtere Beschäftigungsperspektiven eingeräumt als den Absolventen mit den traditionellen Abschlüssen, stieg die Akzeptanz im Laufe der Zeit stetig an. Mittlerweile räumt die große Mehrzahl der Unternehmen den Bachelor-Absolventen die gleichen Karrierechancen ein wie anderen Hochschulabsolventen. Weiterhin sind die Unternehmen immer besser über die neuen Abschlüsse informiert. Als Vorteile des Bachelor-Studiums erwarten die Unternehmen vor allem kürzere Studienzeiten und eine größere Praxisorientierung. An den Master werden vor allem im Ingenieurbereich höhere Ansprüche gestellt. Zudem werden vom Master eher eine Spezialisierung und eine wissenschaftlicher ausgeprägte Qualifikation erwartet. Entsprechend werden den Master-Absolventen in eher forschungsnäheren Aufgabengebieten bessere Berufschancen eingeräumt. Die Aufstiegsmöglichkeiten hängen hingegen weniger vom Abschluss als von der individuellen Bewährung im Unternehmen ab.

Im Auftrag des DAAD sind im Spätsommer 2007 deutschlandweit 660 Unternehmen zur Akzeptanz von Bachelor und Master auf dem Arbeitsmarkt und weiteren Themen wie gewünschte Qualifikationsmerkmale, die Bedeutung von Auslandsaufenthalten sowie Kontakte zwischen Unternehmen und Hochschulen befragt worden. Dabei sind neben den Erwartungen, die Unternehmen ohne Absolventen der gestuften Studiengänge aufweisen, die Erfahrungen analysiert worden, die Unternehmen mit Bachelor- und Master-Absolventen gemacht haben. In der Befragung hat sich erneut gezeigt, dass Bachelor- und Master-Absolventen derzeit immer noch häufiger in Unternehmen ab 250 Mitarbeiter zu finden sind. Aufgrund der daraus resultierenden unterschiedlichen Fallzahlen können bei den Erfahrungen daher lediglich die Ergebnisse für die Unternehmen ab 250 Mitarbeiter ausgewiesen werden.

Die Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit Bachelor und Master gesammelt haben, halten die Absolventen mit den neuen Abschlüssen für ausreichend qualifiziert. Weder bei den Bachelor- noch bei den Master-Absolventen gaben die Unternehmen an, die Qualifizierung sei eher nicht ausreichend. Allerdings ist die generelle Zufriedenheit mit den Master-Absolventen etwas verhaltener als bei den Bachelor-Absolventen. Eine mögliche Ursache kann in den höheren Ansprüchen liegen, die Unternehmen gegenüber den Master-Absolventen haben. Eine weitere Ursache kann in mangelnden sozialen und persönlichen Kompetenzen wie dem Verantwortungsbewusstsein oder der Team- und Kooperationsfähigkeit liegen. Dies steht zu vermuten, da die Unternehmen zwar die fachlichen und methodischen Kompetenzen wie die Breite des fachlichen Wissens, die analytischen Fähigkeiten, die fachliche Spezialisierung und den Praxisanteil im Studium bei Master-Absolventen für völlig ausreichend halten, diese jedoch aus Sicht der Unternehmen weniger wichtig sind als die Kommunikations- und Teamfähigkeit oder die Anpassungsfähigkeit. Bei den Bachelor-Absolventen fällt die Einschätzung der fachlichen Qualifikationen durch die Unternehmen differenzierter aus: Während die erworbenen analytischen Fähigkeiten als völlig ausreichend beurteilt werden, werden die Breite des fachlichen Wissens, der Praxisanteil im Studium und die fachliche Spezialisierung als weniger ausreichend bewertet. Hinsichtlich der geäußerten Schwäche bei der fachlichen Spezialisierung kann gesagt werden, dass eine Spezialisierung mit der Kürze des Bachelor-Studiums kaum in Einklang zu bringen sein wird. Zudem wurde in früheren Befragungen von den Bachelor-Absolventen eher eine generalistische als eine spezialisierte Ausbildung erwartet. Dagegen stimmt die genannte Schwäche bei der Breite der fachlichen Ausbildung eher bedenklich. Gleiches gilt für die Bewertung, der Praxisanteil im Studium sei weniger ausreichend. Diese Bewertung ist zustande gekommen, obgleich die Unternehmen den Bachelor gegenüber dem Diplom als stärker praxisorientiert sehen.

In den Unternehmen, die bereits über Erfahrungen mit Bachelor verfügen, konkurrieren Bachelor-Absolventen in der Regel mit anderen Hochschulabsolventen um eine Stelle. Die Vermutung, Absolventen mit Bachelor-Abschluß würden unterhalb des Hochschulniveaus eingestellt, wird nicht gestützt. Zudem gibt es für Bachelor-Absolventen nur selten spezielle Stellen oder Einstiegsprogramme. Stattdessen hängen die Einstiegsmöglichkeiten der Bachelor-Absolventen in erster Linie von ihrer individuellen Qualifikation ab. Gleichzeitig konkurrieren Bachelor und Master in den Unternehmen ab 250 Mitarbeiter nur selten bei der Berufssuche. Hier dürfte der gestufte Aufbau der Abschlüsse zur Geltung kommen, der bei Master-Absolventen zumindest in den Unternehmen ab 250 Mitarbeitern in der Regel zu einer höheren Einstiegsposition und zu einem höheren Einstiegsgehalt führt. Dennoch bringt der Master-Abschluß nicht automatisch bessere Aufstiegsmöglichkeiten mit sich. Hier scheinen die im Unternehmen gezeigte Leistung und die Bewährung im Unternehmen immer noch ausschlaggebender zu sein als der akademische Grad. Des Weiteren zeigen die gemachten Erfahrungen mit den Bachelor-Absolventen, dass die Unternehmen den Master zwar als

wichtiges Instrument der Personalentwicklung sehen, nicht jedoch zwei Jahre auf ihre Mitarbeiter mit Bachelor-Abschluß verzichten können oder wollen. Die Unternehmen bevorzugen stattdessen berufs begleitende Master-Studiengänge, wobei viele Unternehmen ihre Mitarbeiter durch eine teilweise Übernahme der Gebühren unterstützen.

Die Unternehmensbefragung zeigt weiterhin, dass die Erwartungen an die Bachelor und Master zum Teil von den gemachten Erfahrungen mit den neuen Abschlüssen abweichen. In vielen Fällen übertreffen die Erwartungen die Erfahrungen. So erwarten mehr Unternehmen durch das Bachelor-Studium eine höhere Transparenz, jüngere Absolventen, ein stärker international ausgerichtetes Studium und ein differenzierteres Kompetenzspektrum, aus dem sie auswählen können. Dagegen sind die Erwartungen hinsichtlich der stärkeren Praxisorientierung deutlich pessimistischer als die gemachten Erfahrungen, obgleich die Erwartungen hinsichtlich des Praxisanteils im Studium deutlich höher sind als die gemachten Erfahrungen. Die erwartete Breite des fachlichen Wissens wird ebenfalls deutlich höher eingeschätzt als es die Erfahrungen gezeigt haben. Indessen bleiben die Erwartungen hinsichtlich der analytischen Fähigkeiten der Bachelor-Absolventen deutlich hinter den gemachten Erfahrungen zurück. Bei den Master-Absolventen decken sich hingegen größtenteils die gemachten Erfahrungen und die Erwartungen. Lediglich beim Praxisanteil im Studium sind die Erwartungen etwas pessimistischer als die gemachten Erfahrungen.

Die Einschätzungen der Qualifikationen und der Akzeptanz von Bachelor und Master durch die Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern und Unternehmen ab 250 Mitarbeiter unterscheiden sich zum Teil ebenfalls deutlich. Beim Bachelor-Studium sind die Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern hinsichtlich der Breite des fachlichen Wissens, der analytischen Fähigkeiten und der fachlichen Spezialisierung deutlich optimistischer als die großen Unternehmen. Gleichzeitig erwarten die Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern etwas häufiger, dass der Praxisanteil im Studium zu gering sei. Bei den Einstiegsmöglichkeiten für Bachelor-Absolventen gibt es dagegen keine Unterschiede in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße. Hier dominiert bei allen Unternehmen die individuelle Qualifikation als entscheidendes Kriterium. Gleichwohl konkurrieren Bachelor-Absolventen in den Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern bei der Stellensuche häufiger mit Personen, die einen Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss aufweisen. Zudem möchten Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern Master-Absolventen trotz ihrer höheren Qualifikation gegenüber dem Bachelor seltener materielle Vorteile gewähren.

Auslandsaufenthalte und bei Auslandsaufenthalten erworbene Kompetenzen werden vor allem von Unternehmen gerne gesehen, die in ihrem Geschäft einen starken Auslandsbezug aufweisen. So sind Englischkenntnisse für international tätige Unternehmen unverzichtbar, während fast ein Drittel aller befragten Unternehmen diese Kenntnisse als weniger wichtig einstuft. Weiterhin wirken sich Auslandsaufenthalte positiv auf die Einstellungschancen bei international tätigen Unternehmen aus. Dabei werden von diesen Unternehmen mehrmonatige Auslandsaufenthalte bzw. Auslandspraktika gegenüber kürzeren Auslandsaufenthalten bevorzugt. Zudem lässt sich feststellen, dass eine angemessene Studienzeitverlängerung durch Auslandsaufenthalte nicht zu schlechteren Einstellungschancen bei den Unternehmen führt.

Die Unternehmen pflegen nur zum Teil Kontakte mit den Hochschulen. Unternehmen ab 250 Mitarbeiter stehen dabei häufiger mit den Hochschulen in Verbindung als Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern. Kontakte bestehen vor allem zu den Hochschulen der Region und zu fachlich relevanten Studiengängen. Zustande kommen die Kontakte gleichermaßen durch ein gezieltes Zugehen der Unternehmen auf die Hochschulen oder durch eine gezielte Kontaktaufnahme durch Hochschullehrer. Allerdings erfolgt nur selten eine Absprache von Studieninhalten zwischen Hochschulen und Unternehmen. Eine Absprache erfolgt noch dann am ehesten, wenn zwischen den Hochschulen und den Unternehmen eine enge Kooperation besteht.

3. Die Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge

Deutschland hat sich 1999 in Bologna gemeinsam mit vielen europäischen Nachbarn die Schaffung eines gemeinsamen europäischen Hochschulraums bis zum Jahre 2010 zum Ziel gesetzt. Durch den Bologna-Prozess soll Europa im Hochschulbereich stärker zusammenwachsen und eine bessere Nutzung des vorhandenen Wissenspotentials ermöglicht werden. Kernelement des geplanten gemeinsamen europäischen Hochschulraums ist die Einführung eines gestuften Studiensystems mit europaweit vergleichbaren Abschlüssen. Damit ist der Bologna-Prozess die tiefstgreifendste Hochschulreform der vergangenen Jahre (BMBF 2007).

Zu Beginn des Bologna-Prozesses stand die Sorbonne-Erklärung. 1998 bekundeten die vier Bildungsminister aus Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Italien anlässlich des Jubiläums der Universität Paris ihren Willen, bestehende Hemmnisse abzubauen und die Grundlagen für eine verbesserte europäische Zusammenarbeit im Bereich der Hochschulentwicklung zu schaffen (Sorbonne-Erklärung 1998). Die Sorbonne-Erklärung wurde von anderen europäischen Nationen positiv aufgenommen. 1999 vereinbarten in Bologna 29 europäische Staaten, bis zum Jahr 2010 einen gemeinsamen europäischen Hochschulraum zu schaffen. Für Deutschland haben Bund und Länder gemeinsam unterzeichnet und sich damit klar zum Bologna-Prozess bekannt. In der Bologna-Erklärung wurden zunächst sechs Ziele vereinbart (Bologna-Erklärung 1999):

- Schaffung eines Systems leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse
- Einführung eines zweistufigen Systems von Studienabschlüssen (undergraduate/graduate)
- Einrichtung eines Leistungspunktesystems (nach dem ECTS-Modell)
- Förderung der Mobilität durch Beseitigung von Mobilitätshemmnissen
- Förderung der europäischen Zusammenarbeit bei der Qualitätssicherung
- Förderung der europäischen Dimension in der Hochschulausbildung (u. a. Zusammenarbeit zwischen Hochschulen, Mobilitätsprojekte)

Zur Überprüfung der Zielerreichung in den verschiedenen Teilnehmerstaaten werden alle zwei Jahre die erzielten Fortschritte auf gesonderten Konferenzen bilanziert. Solche Nachfolgekonferenzen fanden in Prag (2001), Berlin (2003), Bergen (2005) und London (2007) statt. Von Konferenz zu Konferenz ist die Zahl der Teilnehmerstaaten gewachsen. An der Konferenz in London nahmen bereits 46 Staaten teil. Die nächste Ministerkonferenz wird 2009 in Leuven stattfinden (BMBF 2007).

Auf den Ministerkonferenzen wurden die in der Bologna-Erklärung vereinbarten Ziele teilweise ergänzt. In Prag (2001) wurden drei weitere Ziele vereinbart: die Förderung des lebensbegleitenden/lebenslangen Lernens, die Förderung der Beteiligung der Hochschulen und Studierenden bei der Errichtung des europäischen Hochschulraums und die Förderung der Attraktivität des europäischen Hochschulraums (Prager Kommuniqué 2001). In Berlin (2003) wurde der Zielkatalog durch die Einbeziehung der Doktorandenausbildung in den Bologna-Prozess erneut erweitert. Zur besseren Zielerreichung wurden zudem in Berlin Schwerpunkte gesetzt, die auf der Einführung des zweistufigen Studiensystems, der Anerkennung der Studienabschlüsse und -abschnitte sowie der Qualitätssicherung lagen (Berliner Kommuniqué 2003). In Bergen (2005) wurde erneut eine Zwischenbilanz über die Fortschritte gezogen. Darüber hinaus wurden die Schwerpunkte für die "zweite Halbzeit" bis 2010 festgelegt.

Dazu gehörten die Umsetzung der in Bergen beschlossenen Standards und Leitlinien für die Qualitätssicherung, die Einführung des nationalen Qualifikationsrahmens, die Verleihung und Anerkennung gemeinsamer Abschlüsse (einschließlich Promotionen) sowie die Schaffung von flexiblen Lernangeboten im Hochschulbereich (einschließlich Verfahren für die Anerkennung früher erworbener Kenntnisse). Darüber hinaus sollen die sozialen Belange der Studierenden, insbesondere bei solchen aus sozial benachteiligten Gruppen, stärkere Berücksichtigung finden (Bergen Communiqué 2005). Die Ministerkonferenz in London (2007) stand im Zeichen der Konsolidierung und Konzentration auf Fortschritte in den bereits bestehenden Aktionslinien. Für den Zeitraum bis zur nächsten Ministerkonferenz in Leuven im April 2009 haben die Ministerinnen und Minister vereinbart, die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen stärker in den Fokus zu rücken und die Datenlage zur Mobilität und sozialen Dimension zu verbessern (Londoner Communiqué 2007).

In Deutschland war die Einführung von Bachelor und Master schon vor dem Bologna-Prozess möglich. 1998 wurde im Hochschulrahmengesetz die Möglichkeit geschaffen, die international vergleichbaren Abschlüsse Bachelor/Master zu verleihen. Allerdings war die Einführung nur zur Erprobung möglich (Hochschulrahmengesetz 1998). Mit dem Bologna-Prozess änderte sich dies: Seit 2002 erlaubt das Hochschulrahmengesetz den Hochschulen Studiengänge als Regelangebot, die zum Bachelor und Master führen (Hochschulrahmengesetz 2002). Den Ländern obliegt es, das HRG in Landesregelungen umzusetzen. 2003 haben die zuständigen Minister in der Kultusministerkonferenz ländergemeinsame Strukturvorgaben verabschiedet (KMK 2003). Darin sind die Rahmenbedingungen für die neuen Studiengänge geregelt. Allerdings waren zunächst die staatlich geregelten Studiengänge des Lehramts, der Medizin und der Rechtswissenschaft ebenso von den Strukturvorgaben ausgenommen wie die Studiengänge an Kunst- und Musikhochschulen sowie die mit kirchlichem Abschluss. Seit 2005 existieren auch für die Studiengänge an Kunst- und Musikhochschulen sowie seit 2005 bzw. 2007 für die Lehramtsstudiengänge gemeinsame Strukturvorgaben.

Der Bologna-Prozess führt zu einer steigenden Zahl der Bachelor- und Master-Studiengänge. Im Wintersemester 2007/2008 war erstmals mehr als die Hälfte aller Studienangebote ein Bachelor- oder Masterstudiengang (siehe Tabelle 3-1). Die BA-/MA-Studienangebote verteilen sich zu 60 Prozent auf Bachelor- und zu 40 Prozent auf Master-Studiengänge. Insgesamt ist seit Beginn des Bologna-Prozesses eine hohe Dynamik bei der Umstellung auf das gestufte Studiensystem zu beobachten. Gleichwohl ist die Umstellung auf Bachelor und Master nicht so weit fortgeschritten wie in vielen anderen europäischen Ländern, wo fast 80 Prozent der Studienangebote bereits umgestellt sind (Crozier/Purser/Smidt 2007).

Tabelle 3-1: Bachelor- und Masterstudienangebote

Entwicklung Wintersemester 1999/2000 bis Wintersemester 2007/08

Semester	Studienangebot insgesamt	davon			Anteil an Studienangebot insgesamt
		Bachelor	Master	zus.	
WiSe 1999/2000	-	123	60	183	-
WiSe 2000/2001	-	277	165	442	-
WiSe 2001/2002	-	471	293	764	-
WiSe 2002/2003	-	633	439	1.072	-
WiSe 2003/2004	-	854	1.044	1.898	-
WiSe 2004/2005	11.097	1.253	1.308	2.561	23,1
WiSe 2005/2006	11.186	2.138	1.659	3.797	33,9
WiSe 2006/2007	11.492	3.075	2.113	5.188	45,1
WiSe 2007/2008	11.265	4.108	2.778	6.886	61,1

Quelle: HRK (2007); HRK-Hochschulkompass (Stand: 1.9.2007)

Der Bologna-Prozess sieht für die Qualitätssicherung der neuen Studiengänge eine Akkreditierung vor. Die Akkreditierung ist für jeden Bachelor- und Masterstudiengang obligatorisch.¹

Tabelle 3-2: Akkreditierte Bachelor- und Masterstudienangebote

Wintersemester 2007/2008

Hochschulart	Bachelor/Master insgesamt	davon akkreditierte Studiengänge			Anteil an Studienangebot insgesamt
		Bachelor	Master	zus.	
Universität	4.147	513	590	1.103	26,6
Kunst- und Musikhochschule	96	4	11	15	15,6
Fachhochschule	2.643	847	566	1.413	53,5
Hochschularten insgesamt	6.886	1.364	1.167	2.531	36,8

Quelle: HRK (2007); HRK-Hochschulkompass (Stand: 1.9.2007)

¹ Die Kosten für die Akkreditierung tragen die Hochschulen. Die Programmakkreditierung, bei der jeder Studiengang regelmäßig akkreditiert werden muss, ist aufgrund der hohen Kosten umstritten. Vielfach wird stattdessen eine Prozess- oder Systemakkreditierung gefordert (z. B. Gaegtens 2007). Der Akkreditierungsrat hat am 8. Oktober 2007 den Grundstein für die Systemakkreditierung gelegt, bei der die Systeme interner Qualitätssicherung für Studium und Lehre begutachtet werden. Bei Zustimmung durch die Kultusministerkonferenz können die Hochschulen ab 2008 zwischen der Programm- und der Systemakkreditierung wählen.

Die „ländergemeinsamen Strukturvorgaben“ regeln die Anforderungen an die Akkreditierungsfähigkeit. Die Akkreditierung selbst erfolgt durch staatsunabhängige Akkreditierungsagenturen. Bislang ist weniger als die Hälfte aller neuen Studienangebote akkreditiert (siehe Tabelle 3-2). An den Kunst- und Musikhochschulen sind rund 16 Prozent der neuen Studienangebote akkreditiert, an den Universitäten unter 30 Prozent. An den Fachhochschulen ist dagegen bereits über die Hälfte der neuen Bachelor- und Masterangebote durch die Akkreditierungsagenturen abgenommen worden.

Tabelle 3-3: Bachelor- und Master-Studiengänge mit internationalem Doppelabschluss nach Hochschularten

Wintersemester 2007/2008

Hochschulart	Studienangebot insgesamt	davon mit der Möglichkeit eines internationalen Doppelabschlusses			Anteil an Studien- angebot insgesamt
		Bachelor	Master	andere Ab- schlüsse	
Universität	7.507	24	26	75	1,7
Kunst- und Musikhochschule	695	0	0	3	0,4
Fachhochschule	3.063	78	26	21	4,1
Hochschularten insgesamt	11.265	102	52	99	2,2

Quelle: HRK (2007); HRK-Hochschulkompass (Stand: 1.9.2007)

Mit dem Bologna-Prozess soll ein europäischer Hochschulraum geschaffen werden. In einigen Studienangeboten wird die Möglichkeit eingeräumt, ein internationales Doppeldiplom zu erwerben. Allerdings handelt es sich dabei nur um ein verschwindend kleines Angebot (siehe Tabelle 3-3). Insgesamt bieten rund zwei Prozent der Studienangebote diese Option an.

Tabelle 3-4: Studierende insgesamt und in Bachelor- und Master-Studiengängen

Wintersemester 1999/2000 bis Wintersemester 2006/2007

Semester	Studierende insgesamt	davon			Anteil an Studierenden insgesamt
		Bachelor	Master	zus.	
WiSe 1999/2000	1.770.489	4.122	2.580	6.702	0,4
WiSe 2000/2001	1.798.863	12.409	6.536	18.945	1,1
WiSe 2001/2002	1.868.229	27.008	11.935	38.943	2,1
WiSe 2002/2003	1.938.811	48.338	18.623	66.961	3,5
WiSe 2003/2004	2.019.465	79.985	27.764	107.749	5,3
WiSe 2004/2005	1.963.108	118.841	35.687	154.528	7,9
WiSe 2005/2006	1.985.765	202.802	46.233	249.035	12,5
WiSe 2006/2007	1.979.043	329.808	55.659	385.467	19,5

Quelle: HRK (2007); Statistisches Bundesamt (2007a)

Das neue Studienangebot wird zunehmend von den Studierenden in Anspruch genommen. Gleichwohl studiert bislang weniger als ein Fünftel aller Studierenden in einem Bachelor- oder Masterstudiengang (siehe Tabelle 3-4). In den neuen Studiengängen haben 86 Prozent der Studierenden einen Bachelor- und 14 Prozent einen Masterstudiengang gewählt

Tabelle 3-5: Studienanfänger (1. Fachsemester) insgesamt und in Bachelor- und Master-Studiengängen

Wintersemester 1999/2000 bis Wintersemester 2006/2007

Semester	Studienanfänger insgesamt	davon			Anteil an Studienanfängern insgesamt
		Bachelor	Master	zus.	
WiSe 1999/2000	326.846	3.479	1.455	4.934	1,5
WiSe 2000/2001	346.806	8.443	3.291	11.734	3,4
WiSe 2001/2002	380.127	14.777	5.518	20.295	5,3
WiSe 2002/2003	393.468	23.190	7.506	30.696	7,8
WiSe 2003/2004	416.271	36.010	10.784	46.794	11,2
WiSe 2004/2005	393.470	54.169	13.436	67.605	17,2
WiSe 2005/2006	389.483	100.386	16.922	117.308	30,1
WiSe 2006/2007	380.105	155.387	19.536	174.923	46,0

Quelle: HRK (2007); Statistisches Bundesamt (2007a)

Die Studienanfänger im ersten Fachsemester verteilen sich entsprechend des Studienangebots auf die alten und neuen Studiengänge. Im Wintersemester 2006/2007 entfiel fast die Hälfte der Studienanfänger auf Bachelor und Master (siehe Tabelle 3-5). In Zukunft dürfte sich dieser Anteil noch deutlich erhöhen, da bis 2010 die Studienfächer vollständig auf das System der neuen Studienabschlüsse umgestellt sein sollen. Mit 46,0 Prozent entsprach der Studierendenanfängeranteil in Bachelor- und Master-Studiengängen damit dem Anteil der Bachelor- und Masterstudienangebote an allen Studienangeboten, der 45,1 Prozent beträgt. Die Studienanfängerzahl in den Bachelor- und Master-Studiengängen hat sich deutlich dynamischer entwickelt als die Studierendenzahl in diesen Studiengängen. Vor diesem Hintergrund ist in näherer Zukunft zu erwarten, dass immer mehr Studierende in den neuen Studiengängen anzutreffen sind.

In näherer Zukunft dürften vor allem Bachelor-Absolventen aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften auf den Arbeitsmarkt drängen. Dies sind diejenigen Fächer, die derzeit die absolut höchsten Studierendenzahlen in den Bachelor-Studiengängen aufweisen. In den Master-Studiengängen weisen diese vier Fachrichtungen ebenfalls die absolut höchsten Studierendenzahlen auf. Anders als bei den Bachelor-Studiengängen weisen die Ingenieurwissenschaften in den Master-Studiengängen die zweithöchste absolute Studierendenzahl auf.

Tabelle 3-6: Bestandene Prüfungen insgesamt und Bachelor und Master

Prüfungsjahr 2000 bis 2006

Prüfungsjahr*	Prüfungen insgesamt**	Bachelor	Master	davon zusammen	Anteil an Prüfungen insgesamt
2000	188.693	126	370	496	0,3
2001	183.327	197	900	1.097	0,6
2002	184.768	985	2.150	3.135	1,7
2003	195.103	2.472	3.015	5.487	2,8
2004	207.802	5.921	5.570	11.491	5,5
2005	226.530	9.848	9.158	19.006	8,4
2006	241.417	15.050	11.268	26.318	10,9

* Das Prüfungsjahr beinhaltet das jeweilige Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester

** ohne Promotionen

Quelle: HRK (2007), Statistisches Bundesamt (2007b)

Die Umstellung auf die gestuften Studiengänge schlägt sich erst mit Verzögerung in den Bachelor- und Master-Absolventenzahlen nieder. Im Jahr 2000 waren erst 0,3 Prozent aller Prüfungen Bachelor- oder Masterabschlüsse. Im Jahr 2006 hat der Anteil bereits fast elf Prozent betragen (siehe Tabelle 3-6). Dennoch ist die Absolventenzahl mit den neuen Abschlüssen noch insgesamt gering. Von allen Absolventen zwischen 2000 und 2006 haben lediglich rund fünf Prozent einen Bachelor oder Master als Abschluss.

Die meisten Bachelor-Absolventen finden sich derzeit noch in den Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften sowie in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Mit einigem Abstand folgen die Ingenieurwissenschaften. Die meisten Master-Absolventen haben bislang die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie die Ingenieurwissenschaften hervorgebracht. Die Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften sowie die Sprach- und Kulturwissenschaften folgen bereits mit einem deutlichen Abstand.

4. Standpunkte der Wirtschaft zu Bachelor und Master

Die private Wirtschaft und ihre Unternehmensverbände haben sich in verschiedenen Stellungnahmen zur gestuften Studienstruktur geäußert und ihre Standpunkte dargestellt (Rehburg 2006). In einer gemeinsamen Erklärung mit der Wirtschaftsminister- und Kultusministerkonferenz begrüßten im Jahr 2002 der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) die Fortschritte bei den neuen gestuften Studiengängen. Sie forderten zudem eine Gleichbehandlung gleichwertiger Abschlüsse durch die öffentliche Verwaltung und die Wirtschaft, unabhängig davon, ob der Abschluss an einer Universität oder Fachhochschule erworben wurde (Wirtschaftsministerkonferenz u. a. 2002).

Ausführlicher mit der gestuften Studienstruktur setzt sich ein Memorandum der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände aus dem Jahr 2003 auseinander. Ziele der neuen Studienstruktur sieht die BDA vor allem in der praxisnäher gestalteten Hochschulausbildung, der Verkürzung der Studiendauer und der stärkeren Internationalisierung. Der Bologna-Prozess bietet aus Sicht der BDA die Chance, diese Ziele zu erreichen. Um die Absolventen optimal auf eine spätere Berufstätigkeit vorzubereiten und Bachelor-Absolventen einen attraktiven Start auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist aus Sicht der BDA eine konsequente Vermittlung von berufsbefähigenden Basis- und Schlüsselqualifikationen im Bachelor-Studium erforderlich. Für die BDA ist die Vermittlung fachlicher Basiskenntnisse und Fähigkeiten das primäre Ziel des Bachelor-Studiums. Eine Ausdifferenzierung von Spezialwissen kann das Bachelor-Studium aus Sicht der BDA dagegen nicht leisten. Allerdings müsse mit dem Bachelor-Studium eine belastbare Grundlage für das lebenslange Lernen gelegt werden. Mit dem Masterstudium sollen die Studierenden hingegen auf eine berufliche Spezialisierung vorbereitet werden. Es dient der fachlichen oder fachübergreifenden wissenschaftlichen Vertiefung und Erweiterung der Qualifikationen. Die BDA fordert, Modelle zu entwickeln, die ein berufsbegleitendes Masterstudium ermöglichen. Praxisphasen sind aus Sicht der BDA passgenau in die jeweiligen Studiengänge zu implementieren. Weiterhin sind die erworbenen Kompetenzen transparent zu machen, beispielsweise durch das Diploma Supplement. Mit der Umstellung auf die gestuften Studiengänge müssen aus Sicht der BDA auch die Studieninhalte neu konzipiert werden. Dabei sei eine intensive Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft unverzichtbar. Am Ende des Memorandums bietet die BDA daher den Hochschulen bei der Einführung der neuen Studiengänge die Unterstützung der Arbeitgeber an. In ihrem Memorandum geht die BDA auch auf die Bezahlung von Bachelor und Master ein. Sie fordert, die Bezahlung allein an der Wertigkeit der übernommenen Aufgabe und der dafür erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten zu orientieren. Die Neustrukturierung der Hochschulausbildung erfordert aus Sicht der BDA in den Hochschulen und Unternehmen eine „Kultur der Weiterbildung“. Für Bachelor-Absolventen sieht die BDA daher „maßgeschneiderte Trainee-Programme“ vor, mit denen die Bachelor auf die spezifischen Anforderungen und Bedürfnisse im Unternehmen weiterqualifiziert und entwickelt werden (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 2003).

Im Jahr 2004 unterzeichneten führende deutsche Unternehmen die Erklärung „Bachelor welcome!“ zur Umstellung auf Bachelor- und Masterabschlüsse in Deutschland. Die Unternehmen sehen in der Umstellung auf Bachelor und Master ebenfalls Chancen. Sie erwarten mehr Praxisnähe, kürzere Studienzeiten, größere internationale Anteile und eine bessere internationale Vergleichbarkeit. Die Unternehmen machten in ihrer Erklärung mehrere Zusa-

gen: Sie wollten Bachelor-Absolventen attraktive Eintrittschancen bieten und ihnen durch betriebliche und externe Weiterbildung Entwicklungsmöglichkeiten in Fach- und Führungsfunktionen ermöglichen. Weiterhin wollen die Unternehmen Bachelor- und Masterangebote zur berufsintegrierten Weiterbildung nutzen und das eigenverantwortliche lebenslange Lernen der Mitarbeiter fördern. Sie bekundeten, dass das Diploma Supplement ein wichtiges Instrument im Bewerbungsverfahren sei. Weiterhin wollen sie an der Etablierung besonders vorbildlicher Bachelor- und Masterangebote mitwirken und mit den Hochschulen kooperieren. Die Unterzeichner stellten in ihrer Erklärung zugleich auch Forderungen an Inhalt, Struktur, Qualität und Vergleichbarkeit der neuen Abschlüsse: So sollten Absolventen der Bachelor-Studiengänge das Kernwissen ihrer Disziplin beherrschen und über wichtige methodische und soziale Schlüsselkompetenzen verfügen. Der Bachelor solle berufsbefähigend sein. Daneben werde es aber auch Berufe geben, die einen Master-Abschluß erfordern. Die Master-Studiengänge sollten auch nach einer mehrjährigen Berufstätigkeit aufgenommen und berufsbegleitend absolviert werden können. Der Praxisbezug und der internationale Bezug müssen aus Sicht der Unternehmen in allen Studienphasen gewährleistet sein (Stifterverband 2004).

Der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) begrüßt in seinem Positionspapier aus dem Jahr 2005 ebenfalls die Umstellung auf Bachelor und Master. Er sieht ebenfalls die Chance, mit den neuen Studiengängen ein praxisnäheres, kürzeres und internationaler ausgerichtetes Studium zu etablieren. Allerdings gelingt die Umstellung aus Sicht des BDI nur, wenn Bachelor und Master auf dem Arbeitsmarkt eine breite Anerkennung fänden. Das Bachelor-Studium sollte nach Ansicht des BDI neben dem Kernwissen einer Disziplin auch wichtige methodische und soziale Schlüsselkompetenzen vermitteln. In den Bachelor-Studiengängen müssten zudem die Kompetenzen erhalten bleiben, wie sie beispielsweise die Diplomstudiengänge der Ingenieurwissenschaften an Fachhochschulen aufweisen. Auch dürften die Profile von anwendungs- und forschungsorientierten Studiengängen nicht verwischt werden. Für die Fachhochschulen empfiehlt der BDI daher die Konzentration auf die Ausbildung hervorragender Bachelor-Absolventen. Kritisch für den Berufseinstieg wäre es aus Sicht des BDI, wenn der Bachelor-Abschluß nicht berufsqualifizierend wäre und die Absolventen besondere Eingliederungshilfen in den Unternehmen benötigen würden. Das Masterstudium müsse aus Sicht des BDI über den heutigen Universitätsabschluss hinausgehen. Außerdem müsse der Master-Abschluß eine bessere Berufsqualifikation garantieren als die herkömmlichen Diplomstudiengänge. Weiterhin müssten Angebote entwickelt werden, die auch nach mehrjähriger Berufstätigkeit aufgenommen und berufsbegleitend absolviert werden könnten. Der BDI empfiehlt den Hochschulen, die Unternehmen bei der Erarbeitung der Hochschulcurricula zu beteiligen. Davon erhofft er sich mehr zielgruppenorientierte berufsbefähigende Ausbildungsgänge an den Hochschulen. Nach Auffassung des BDI sind zudem Weiterbildungsangebote an Wochenenden und Sommerkurse sowie berufsbegleitende Bachelor- und Masterangebote für die Wirtschaft von Interesse (BDI 2005).

Die führenden deutschen Unternehmen erneuerten im Jahr 2006 in ihrer Erklärung „More Bachelors and Masters Welcome!“ ihr Bekenntnis zu Bachelor und Master. Die Unternehmen stellten in ihrer Erklärung fest, dass viele ihrer Anregungen bereits von den Hochschulen aufgegriffen worden sind. Weiterhin machen sie erneut Zusagen: Die Unternehmen kündigen differenzierte Praktikumsangebote für Studierende als Bestandteil der gestuften Studiengänge an. Sie zeigen sich offen für den Praxistransfer, der auch durch Personalaustausch zwischen Unternehmen und Hochschulen erreicht werden kann. Die Unternehmen wollen unterschiedliche Einstiegsmöglichkeiten anbieten. Des Weiteren wollen sie die Kooperation mit

den Hochschulen in Studiengängen intensivieren. Die Unternehmen fordern in ihrer Erklärung eine schnelle und konsequente Umsetzung auf die gestufte Studienstruktur. Die alten Abschlüssen sollen so schnell wie möglich abgeschafft werden. Zudem fordern sie die Öffnung der Hochschulen für Konzepte des lebenslangen Lernens, z. B. durch berufsbegleitende, nicht konsekutive Masterangebote (Stifterverband 2006).

Insgesamt zeigt sich die Wirtschaft in ihren geäußerten Positionen offen gegenüber Bachelor und Master. Gleichwohl sind vor allem in der Anfangsphase Sorgen artikuliert worden, dass durch die Umstellung Qualität verloren gehen könnte oder die Umstellung nicht genutzt wird, um die Studieninhalte zu überarbeiten und den Erfordernissen des Arbeitsmarktes Rechnung zu tragen. Da mittlerweile viele Anregungen der Wirtschaft bei der Umstellung auf die neuen Studienabschlüsse aufgenommen worden sind, bleibt unterm Strich zu erwarten, dass die Unternehmen den zukünftigen Bachelor- und Master-Absolventen Akzeptanz entgegenbringen.

5. Empirische Studien zur Akzeptanz von Bachelor und Master

Seit Beginn des Bologna-Prozesses sind in verschiedenen Umfragen Unternehmensvertreter zu Bachelor und Master befragt worden (Rehburg 2006). An einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 1999 beteiligten sich 281 Unternehmen und damit lediglich vier Prozent der angeschriebenen Unternehmen. Die geringe Beteiligung wird auf einen geringen Kenntnisstand oder die untergeordnete Rolle des Themas in den Unternehmen zurückgeführt. Aufgrund des frühen Zeitpunkts der Befragung verfügten nur sehr wenige Unternehmen bereits über konkrete Erfahrungen mit Bachelor und Master. Lediglich ein Viertel der befragten Unternehmen bezeichnete zu Beginn des Bologna-Prozesses seinen Kenntnisstand über Bachelor und Master als gut oder sehr gut, darunter waren tendenziell eher große Unternehmen mit mehr als 2000 Mitarbeitern. Entsprechend häufig trauten sich die befragten Unternehmen keine konkrete Einschätzung der Beschäftigungschancen von Bachelor und Master zu. Den Bachelor-Absolventen wurden in dieser Befragung geringere Einstellungschancen als Universitätsabsolventen eingeräumt. Dagegen wurden Master-Absolventen häufig mit den bekannten Universitätsabsolventen mit Diplomabschluss gleichgestellt. Zudem lagen die Master-Absolventen bei der finanziellen Einstufung im Durchschnitt rund 20 Prozent über den Bachelor-Absolventen. Die Unternehmen offenbarten in der Befragung eine Präferenz für Bachelor und Master aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, gefolgt von der Informatik und den Ingenieurwissenschaften. Als Vorteile des Bachelor-Studiums nannten die Unternehmen kürzere Studienzeiten und eine größere Praxisorientierung. Gleichzeitig bestand jedoch auch Skepsis hinsichtlich der Qualität der neuen Bachelor-Studiengänge. Bei den gewünschten Qualifikationsmustern ergaben sich in der Befragung kaum Unterschiede zwischen Bachelor und Master. Ein breites fachliches Wissen, eine praxisnahe Ausbildung, analytische Fähigkeiten und EDV-Kenntnisse stehen an der Spitze der erwünschten Qualifikationen. Vom Master werden zudem eher eine fachliche Spezialisierung und Spezialkenntnisse in verwandten Fachgebieten erwartet. Ein Auslandsstudium oder internationale Studieninhalte wurden von den Unternehmen als weniger wichtig bewertet (List 2000).

An einer Umfrage aus dem Jahr 2002/2003 des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) beteiligten sich 834 Unternehmen. Bereits über die Hälfte der Unternehmen gab an, sie benötigten keine weiteren Informationen zu Bachelor und Master von den Hochschulen. Zur Einsetzbarkeit von Bachelor und Master in den Unternehmen gaben die Unternehmen an, diese hänge weniger vom akademischen Grad als vielmehr von der Persönlichkeit des Bewerbers ab. Dennoch würden die Unternehmen eher Bachelor- als Master-Absolventen als Sachbearbeiter einsetzen. Entsprechend sahen die befragten Unternehmen in der DIHK-Umfrage auch einen Gehaltvorsprung von monatlich rund 500 Euro für die Master-Absolventen. EDV-Kenntnisse werden von den meisten befragten Unternehmen als wichtig oder sehr wichtig erachtet. Bei der Fremdsprachenkompetenz hängt die Einschätzung dagegen von der Art des Unternehmens ab: Während eher binnenwirtschaftlich orientierte Unternehmen keinen großen Wert auf Fremdsprachenkenntnisse legen, sind diese Kenntnisse für große und exportorientierte Unternehmen wichtig oder überaus wichtig. Ein vergleichbares Bild ergibt sich in der DIHK-Umfrage bei den Auslandserfahrungen. Auf der anderen Seite betonen fast alle Unternehmen die Bedeutung von Betriebspraktika. Dagegen wird der Einhaltung der Regelstudienzeit keine so große Bedeutung zugemessen (DIHK 2003).

Im Jahr 2004 legte der DIHK eine noch umfassendere Studie zu Bachelor und Master vor. An der Umfrage beteiligten sich 2.154 Unternehmen. Hinsichtlich des fachlichen Könnens und der methodischen Kompetenzen stehen aus Sicht der befragten Unternehmen die Analyse- und Entscheidungsfähigkeit, das breite Fachwissen aus der Fachdisziplin, die Lernkompetenz und berufsspezifisches Wissen an vorderster Stelle. Als wichtige soziale Kompetenzen und Fähigkeiten erachten die Unternehmen die Einsatzbereitschaft, das Verantwortungsbewusstsein, die Team- und Kooperationsfähigkeit sowie die Kommunikationsfähigkeit. Wichtige persönliche Kompetenzen werden im selbstständigen Arbeiten, der Erfolgsorientierung und der Belastbarkeit gesehen. Die größten Defizite sehen die Unternehmen in den sozialen und persönlichen Kompetenzen. Die Ursachen für diese Defizite werden jedoch weniger in der Hochschullehre als vielmehr in fehlenden Werten bzw. einer schlechten Erziehung gesehen. Fachliche und methodische Defizite gehen dagegen eher auf eine fehlende oder schlechte Verbindung von Theorie und Praxis während des Studiums zurück. In der zweiten DIHK-Befragung zeigte sich, dass der Bekanntheitsgrad der Bachelor und Master sich im Vergleich zur vorherigen Befragung deutlich erhöht hatte. Bereits 70 Prozent der Unternehmen hatten nunmehr Kenntnisse über die neuen gestuften Studiengänge. 14 Prozent der Unternehmen gaben zudem an, bereits Absolventen deutscher Bachelor- oder Master-Studiengänge zu beschäftigen. Des Weiteren nahm die Unsicherheit bezüglich der neuen Abschlüsse ab. Mehr als die Hälfte der Unternehmen war überzeugt, das Bachelor-Studium vermittele die erforderlichen Qualifikationen. Insgesamt wünschten sich die Unternehmen einen stärkeren Praxisbezug des Studiums. Zu den Anforderungen an einen guten Bachelor-Studiengang nennen die Unternehmen in der zweiten DIHK-Befragung u. a. eine stärkere Anwendungsorientierung der Studieninhalte, inhaltlich in das Studium integrierte Praktika und eine bessere Kooperation mit der Wirtschaft bei der Erarbeitung von Studieninhalten. Als weniger bedeutend stuften die Unternehmen hingegen die fachwissenschaftliche Spezialisierung und Studienaufenthalte im Ausland ein. Zudem gaben die Unternehmen an, dass sie bei Bachelor-Absolventen am ehesten Abstriche bei der Forschungskompetenz, der Auslandserfahrung, der interkulturellen Kompetenz, der Berufsbildung vor dem Studium und dem ergänzenden Wissen anderer Fachdisziplinen hinnehmen würden. Am wenigsten Abstriche würden sie dagegen bei den sozialen und persönlichen Kompetenzen Analyse- und Entscheidungsfähigkeit, Erfolgsorientierung, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein und selbstständiges Arbeiten hinnehmen (DIHK 2004).

Auf eine weitere Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft zur Akzeptanz von Bachelor und Master im Jahr 2004 antworteten 672 Unternehmen. Von den befragten Unternehmen beschäftigten bereits 11,5 Prozent Bachelor- und 9,7 Prozent Master-Absolventen, wobei die Absolventen der gestuften Studiengänge häufiger in Großunternehmen ab 500 Mitarbeiter anzutreffen sind. In der Umfrage ist eine deutliche Akzeptanz für die neuen Abschlüsse festgestellt worden. Mit rund drei Viertel ist die große Mehrheit der Unternehmen positiv gegenüber Bachelor und Master eingestellt. Die Akzeptanz der neuen Abschlüsse steigt dabei mit der Unternehmensgröße und der Höhe des Akademikeranteils im Unternehmen. Allerdings lässt sich nicht die Vermutung bestätigen, Bachelor-Absolventen hätten nur Beschäftigungschancen in großen Unternehmen. Bei den Anforderungen an die Absolventen der gestuften Studiengänge stehen in dieser IW-Befragung die Fachkompetenzen für einen bestimmten Beruf an erster Stelle. Danach folgen das Grundlagenwissen eines Studienfachs und Fachkompetenzen für ein breites Berufsfeld. Spezialkenntnisse in verwandten Fachgebieten stehen hingegen an letzter Stelle. Zudem werden Spezialkenntnisse eher von Master- als von Bachelor-Absolventen erwartet. Bei den überfachlichen Kompetenzen haben die Team- und Kommunikationsfähigkeit eine herausragende Bedeutung, gefolgt von der Lernfähigkeit und

dem Analysevermögen. Letzteres wird erneut häufiger von Master- als von Bachelor-Absolventen gefordert. Insgesamt erwarten die Unternehmen vom Master eine stärker wissenschaftlich ausgeprägte Qualifikation. Hinsichtlich der Einstiegspositionen von Bachelor-Absolventen hängt das Verhalten von der Rekrutierungserfahrung ab: Unternehmen mit Bachelor beschäftigen diese auf dem Level von Hochschulabsolventen. Unternehmen ohne Bachelorerfahrung sehen die Einstiegsposition hingegen deutlich seltener auf dem Niveau von Hochschulabsolventen. Die Karrierechancen wiederum hängen weniger vom akademischen Abschluss als von der individuellen Bewährung im Unternehmen ab. Allerdings fordert ein Teil der Unternehmen eine akademische Weiterqualifizierung der Bachelor-Absolventen, bevor diese eine Führungsposition erreichen können (Konegen-Grenier 2004).

Zur Studienreform in den Ingenieurwissenschaften haben die VDI nachrichten und das Fraunhofer Institut Arbeitswissenschaft und Organisation im Jahr 2004 den Informationsstand und die Erwartungen an die neuen Studiengänge für Ingenieure erfragt. Insgesamt beteiligten sich 286 Unternehmen aus Industrie und technischer Dienstleistung. In dieser Studie gaben über drei Viertel der befragten Unternehmen an, sie fühlten sich nicht ausreichend über die neuen Studiengänge informiert. Die Informationen würden vorrangig aus der (Fach-)Presse bezogen. Allerdings wünschten sich die Unternehmen mehr Informationen von den Hochschulen. Gegenüber den Absolventen der neuen Studiengänge sind nur selten Vorbehalte geäußert worden. Der Bachelor wird eher mit dem FH-Diplom verglichen. Master-Absolventen werden gegenüber dem Bachelor in Positionen mit Führungscharakter bevorzugt. Dennoch betonen die Unternehmen, dass die Karriereentwicklung auch individuell vom Kandidaten abhängig ist und Fachkarrieren immer möglich sind. Unternehmen mit Bachelor- oder Mastererfahrung sehen die wesentlichen Unterschiede zu den alten Studiengängen in der kürzeren Studiendauer und den aktuelleren Studienkonzepten. In der Befragung hat sich zudem gezeigt, dass Unternehmen mit entsprechender Erfahrung die neuen Abschlüsse positiver bewerten. An die Master-Absolventen werden höhere Ansprüche gestellt: Die Erwartungen an das Fachwissen, das analytische Denken, das betriebswirtschaftliche Verständnis und die Umsetzungskompetenz der Master-Absolventen sind deutlich höher als beim Bachelor (VDI nachrichten/Fraunhofer Institut Arbeitswissenschaft und Organisation 2004).

Um den Informationsstand über die Akzeptanz von Bachelor-Absolventen und ihre Einbindung in die Personalentwicklungspolitik der Wirtschaft zu vertiefen, wurden Ende 2004 vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln 50 Unternehmen befragt, die eine Traineeausbildung anbieten. Fast alle Unternehmen gaben an, die neuen Abschlüsse grundsätzlich zu akzeptieren. Zudem wird der Bachelor-Abschluß von den Unternehmen als vollwertiger Hochschulabschluss anerkannt. Keines der Unternehmen stuft dabei den Bachelor auf dem Niveau der Berufsausbildung ein. Viele Unternehmen wollten die Leistungsfähigkeit der neuen Absolventen genau beobachten. Sollte sich dabei eine geringere Ausbildungsqualität als erwartet herausstellen, wollen einige Unternehmen kommende Bachelor-Absolventen auch unterhalb des Hochschullevels einstufen. Weiterhin gaben die Unternehmen an, dass den Bachelor-Absolventen ein breites Einsatzfeld offen steht. Dies gilt allerdings nicht für forschungsnahe Aufgabengebiete, die analytisch anspruchsvollere Methoden erfordern. Hier werden eher Master-Absolventen nachgefragt. Je wissenschaftsnäher die zu erfüllenden Aufgaben sind, desto häufiger ziehen die Unternehmen Absolventen mit Master-Abschluß in Betracht. Einen Hauptvorteil der Studienreform sehen die Unternehmen in dem differenzierten Angebot, dass durch die neuen gestuften Studiengänge zur Verfügung gestellt wird. Sie erhoffen sich, dass ihr differenzierter Bedarf in Zukunft passgenau durch das differenzierte Angebot bedient wird. Bei den Einstiegsgehältern geben viele Unternehmen an, nicht grundsätzlich zwischen

Bachelor- und Master-Abschluß differenzieren zu wollen. Die sehr großen befragten Unternehmen sehen dies allerdings anders: Sie differenzieren sehr wohl zwischen Bachelor und

Master und siedeln den Bachelor meist im Gehaltsgefüge wie das FH-Diplom an. In Unternehmen mit Traineeprogrammen stehen diese Programme auch für Bachelor-Absolventen offen. Allerdings wollen die Unternehmen noch abwarten, ob sie ihre Programme gegebenenfalls an die veränderten Qualifikationsmuster anpassen müssen. Zugleich geht nur eine kleine Minderheit der Unternehmen von einer Ausweitung des Einarbeitungsaufwands durch die verkürzte Studiendauer aus. Die Mehrheit der Unternehmen erwartet dagegen, dass durch eine sinnvolle Schwerpunktsetzung auch bei kürzerer Studiendauer eine fachwissenschaftliche Qualität des Hochschulstudiums gewährt werden kann. Vom Bachelor-Studium erwartet die Mehrheit der Unternehmen in dieser IW-Befragung eine eher generalistische Ausbildung. Eine Spezialisierung wird hingegen nur von einer Minderheit verlangt. Als Möglichkeit zum Erwerb von spezialisiertem Fachwissen werden von einigen Unternehmen Praktika gesehen. Weiterhin erwarten die Unternehmen eine stärkere Einbindung außerfachlicher Kompetenzen in die Curricula, vor allem im kommunikativen Bereich. Den Erwerb persönlicher Fähigkeiten wie Eigeninitiative und Verantwortung verankern die Unternehmen in erster Linie in der Erziehung und weniger in den Curricula der Hochschulen. Allerdings wird erneut die Bedeutung von Praktika betont, die zur Vermittlung methodischer und sozialer Kompetenzen beitragen können. Mit den internationalen Kompetenzen sind die meisten Unternehmen zufrieden. Einige Unternehmen warnen vor der verpflichtenden Integration in den Studienplan, da das mit einem selbst geplanten Auslandsaufenthalt verbundene Signal zur Eigeninitiative verloren gehen würde. Hinsichtlich der Karrierechancen räumt die große Mehrzahl der Unternehmen den Bachelor-Absolventen die gleichen Chancen ein wie den anderen Hochschulabsolventen. Eine Ausnahme bilden die Unternehmen mit stärkerer Forschungsausrichtung. Diese schätzen die Weiterentwicklungsmöglichkeiten von Master-Absolventen höher ein. Dagegen spielt der Abschluss bei der Besetzung von Führungspositionen eine geringere Rolle. Hier dominiert die Bewährung im Unternehmen als Auswahlkriterium. Für die Weiterentwicklung ihres Personals kann sich die Mehrzahl der Unternehmen die Möglichkeit eines berufsbegleitenden Masters vorstellen. Dagegen stehen sie einer ein- bis zweijährigen Freistellung skeptischer gegenüber (Bergs/Konegen-Grenier 2005).

Mit den Erwartungen an und Erfahrungen mit den Qualifikationen der Absolventen der neuen Studienabschlüsse setzt sich eine Accenture-Umfrage auseinander, an der 70 Unternehmen der D21-Initiative teilgenommen haben. Die D21-Initiative ist eine Partnerschaft aus Politik und einem Unternehmensnetzwerk von 200 Unternehmen, die durch bessere Bildung, Qualifikation und Innovationsfähigkeit das wirtschaftliche Wachstum fördern und zukunftsfähige Arbeitsplätze sichern wollen. In der Befragung gaben rund 40 Prozent der Unternehmen an, nach wie vor das Diplom zu bevorzugen. Für weitere 40 Prozent war der Abschluss dagegen unerheblich. Diese Ergebnisse sind überraschend, da gleichzeitig fast 60 Prozent der befragten Unternehmen erwarten, dass sich durch die neuen Abschlüsse die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands verbessere (Accenture 2005).

In einer Befragung des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Frankfurt am Main, an der 155 der sogenannten Top-1000-Unternehmen teilgenommen haben, sind u. a. der Informationsstand, die Studienmerkmale und die Anforderungen an Bachelor-Absolventen abgefragt worden. Über 60 Prozent der Personalverantwortlichen gab an, gut über die Einführung der neuen Studiengänge in den Wirtschaftswissenschaften informiert zu

sein. Gleichzeitig gab mehr als ein Drittel an, der Übergang vom Diplom zu Bachelor und Master sei nicht transparent. Insgesamt wird der Bologna-Prozess jedoch begrüßt: Deutlich über die Hälfte der befragten Personalverantwortlichen steht den Bachelor-Studiengängen in den Wirtschaftswissenschaften positiv gegenüber, in den Master-Studiengängen sind es über 70 Prozent der Befragten. Vom Bachelor erwarten die Personalverantwortlichen eine kürzere Studiendauer, eine intensivere Betreuung während des Studiums sowie eine bessere internationale Vergleichbarkeit und eine größere Internationalität der Ausbildung. Zudem erwarten sie im Vergleich zum Diplom zugleich ein forschungsorientierteres Studium und mehr Praxisnähe, eine Erwartung, die vor dem Hintergrund kürzerer Studienzeiten kaum zu erfüllen sein dürfte. Vorteile der Diplomstudiengänge werden vor allem bei der besseren nationalen Vergleichbarkeit der Abschlüsse gesehen, aber auch in der Qualität der Ausbildung. Als wichtige Anforderungen an die Bachelor-Absolventen werden von den Befragten Sozialkompetenz, hohe Eigenmotivation, Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten, Fachkompetenz und Methodenkompetenz genannt. Auf den hinteren Plätzen finden sich das Engagement für den Fachbereich und eine kurze Studiendauer (Judt 2006).

Die Personalberatung alma mater hat in ihrer Gehaltsstudie 2006, an der 195 Unternehmen teilgenommen haben, die Vergütung der neuen Studiengänge untersucht. Die teilnehmenden Unternehmen haben angegeben, mit welchen Auf- bzw. Abschlägen sie die Gehälter von Bachelor und Master im Vergleich zum Diplom versehen. Demnach werden die Bachelorabschlüsse tendenziell eher mit Abschlägen verbunden sein, während Master-Absolventen, vor allem diejenigen mit Praxiserfahrung, mit höheren Gehältern rechnen können. Gleichwohl gaben aber fast zwei Drittel der Unternehmen an, Bachelor und Diplom gleich vergüten zu wollen. Beim Master-Abschluß hatten etwas über 70 Prozent der Unternehmen diese Absicht (alma mater 2006a). Im Rahmen einer von alma mater in Auftrag gegebenen Diplomarbeit nahmen 119 Unternehmen teil an einer Befragung zu den Auswirkungen der neuen Abschlüsse auf die Personalentwicklungsmaßnahmen. In dieser Umfrage erklärten sich über 70 Prozent der Großunternehmen ab 500 Mitarbeiter und rund die Hälfte der kleinen und mittleren Unternehmen bereit, ihre Mitarbeiter beim Erwerb eines Master-Abschlusses zu unterstützen. Dabei zieht die Mehrheit der Unternehmen ein berufsbegleitendes Studium dem Vollzeitstudium vor (alma mater 2006b).

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGPF) hat unter dem Titel „Bachelor welcome!?“ zufällig ausgewählte DGPF-Mitgliedsunternehmen befragt. An der Befragung nahmen 57 Unternehmen teil. Die wenigsten Unternehmen gaben an, bereits ihre Personal-konzepte an die neuen Abschlüsse angepasst zu haben. Zwar halten sie das Thema für wichtig, allerdings kämen sie nicht dazu, es zu bearbeiten. Ein Fünftel der Unternehmen hält das Thema dagegen für überschätzt. Zudem sehen zwei Drittel der befragten Personalver-antwortlichen weiteren Informationsbedarf hinsichtlich Bachelor und Master. Hinsichtlich der Qualifikationen wird in der DGPF-Umfrage der Bachelor am ehesten mit dem Fachhochschuldiplom oder dem Abschluss an einer Berufsakademie verglichen. Die Vorteile des Bachelor werden in der kürzeren Studienzzeit, in den Praxis- und Auslandserfahrungen sowie den Fremdsprachenkenntnissen gesehen. Knapp ein Drittel der Befragten sieht keine Vorteile gegenüber den anderen Studiengängen. Der Einstieg in die Unternehmen sollte gelingen: Lediglich neun Prozent der Befragten lehnen die neuen Abschlüsse ab. Die Karrierechancen werden von drei Viertel der Befragten als gleich gut wie die der Absolventen der Diplomstu-diengänge angesehen. Lediglich in jedem Fünften Unternehmen erwarten den Bachelor-Absolventen schlechtere Karrierechancen (Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. 2006).

6. Befragungsdesign und Ergebnisse der Befragung

6.1. Methodik

Im Sommer 2007 haben 660 Unternehmen an der telefonischen Befragung „Wie nimmt der deutsche Arbeitsmarkt Bachelor- und Master-Absolventen auf?“ teilgenommen. Die Unternehmen wurden nach dem Zufallsprinzip in einer nach Mitarbeiterzahl und Branchen geschichteten Stichprobe aus der Unternehmensdatenbank der IW Consult gezogen. Tabelle 6-1 gibt einen Überblick über den Umfang und die Struktur der teilnehmenden Unternehmen. Um die Struktur der befragten Unternehmen an die Struktur der deutschen Unternehmen anzupassen, sind die Befragungsergebnisse mit Daten des Unternehmensregisters gewichtet worden.² In Kapitel 6.2 sind ausschließlich die gewichteten Werte dargestellt.

Die Befragung schließt nicht die gesamte Wirtschaft ein, sondern nur Unternehmen aus den Sektoren Industrie (einschließlich Bau) und Dienstleistungen, die mindestens einen Mitarbeiter aufweisen. Unternehmen aus dem Agrarsektor und aus der öffentlichen Verwaltung sowie Einpersonetriebe sind nicht befragt worden.

Tabelle 6-1: Teilnehmende Unternehmen nach Branche und Mitarbeiterzahl ungewichtet

	1 - 249	250 und mehr	Gesamt
Industrie (einschließlich Bau)	92	157	249
Finanz-/Unternehmensdienstleistungen	119	92	211
Sonstige Dienste	90	110	200
Gesamt	301	359	660

Quelle: IW Consult

Die Abgrenzung der Branchen erfolgte auf Basis der offiziellen Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003). Zusammengefasst wurden die Branchen folgendermaßen:

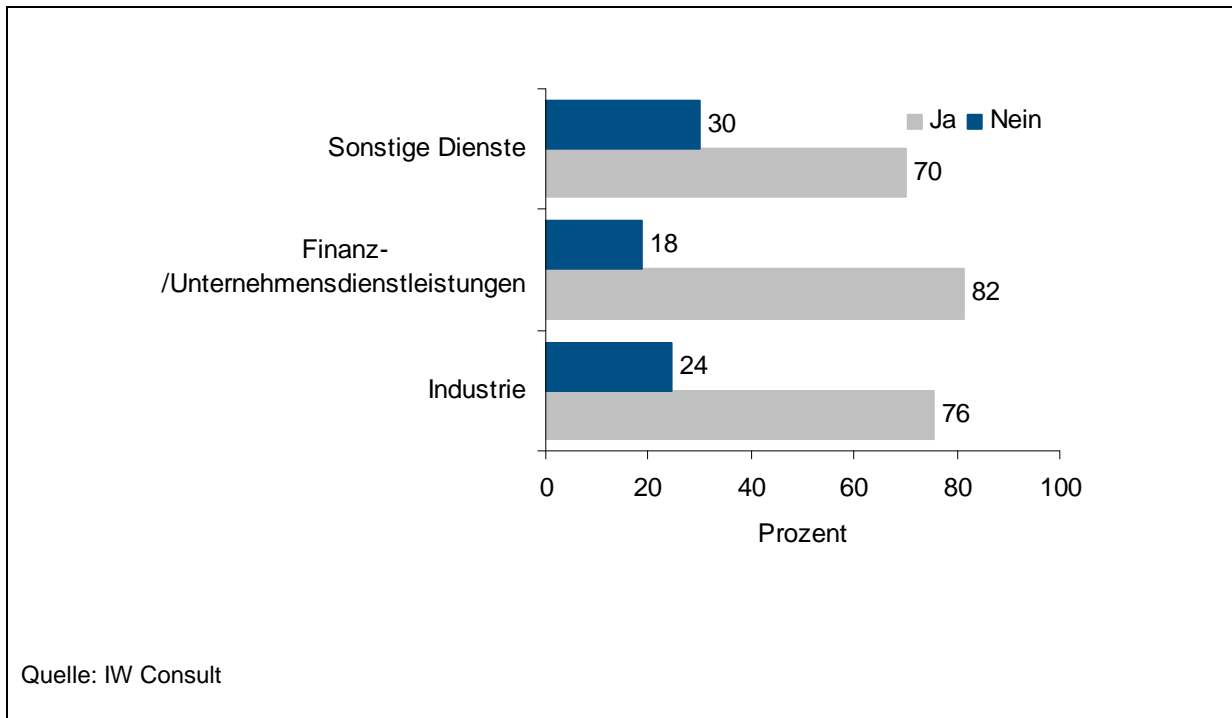
- Industrie, einschließlich Bau (WZ 10 - 45)
- Finanz- und Unternehmensdienste (WZ 65 - 74)
- Sonstige Dienstleistungen (WZ 50 - 64 und WZ 80 - 93)

Innerhalb der befragten Unternehmen beträgt der Median der Mitarbeiterzahl in Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern 42 Mitarbeiter. In den Unternehmen ab 250 Mitarbeiter beträgt der Median 650 Beschäftigte. Viele der befragten Unternehmen sind im Ausland tätig.

² Dabei wird eine 3x2-Matrix verwendet, d. h. die Unternehmen werden in drei Branchen (Industrie, Finanz- und Unternehmensdienste sowie sonstige Dienstleistungen) und zwei Mitarbeiterklassen (1 bis 249 Mitarbeiter, ab 250 Mitarbeiter) unterteilt. Jede dieser sechs Zellen ist groß genug, um für die betreffende Zelle repräsentative Ergebnisse ableiten zu können.

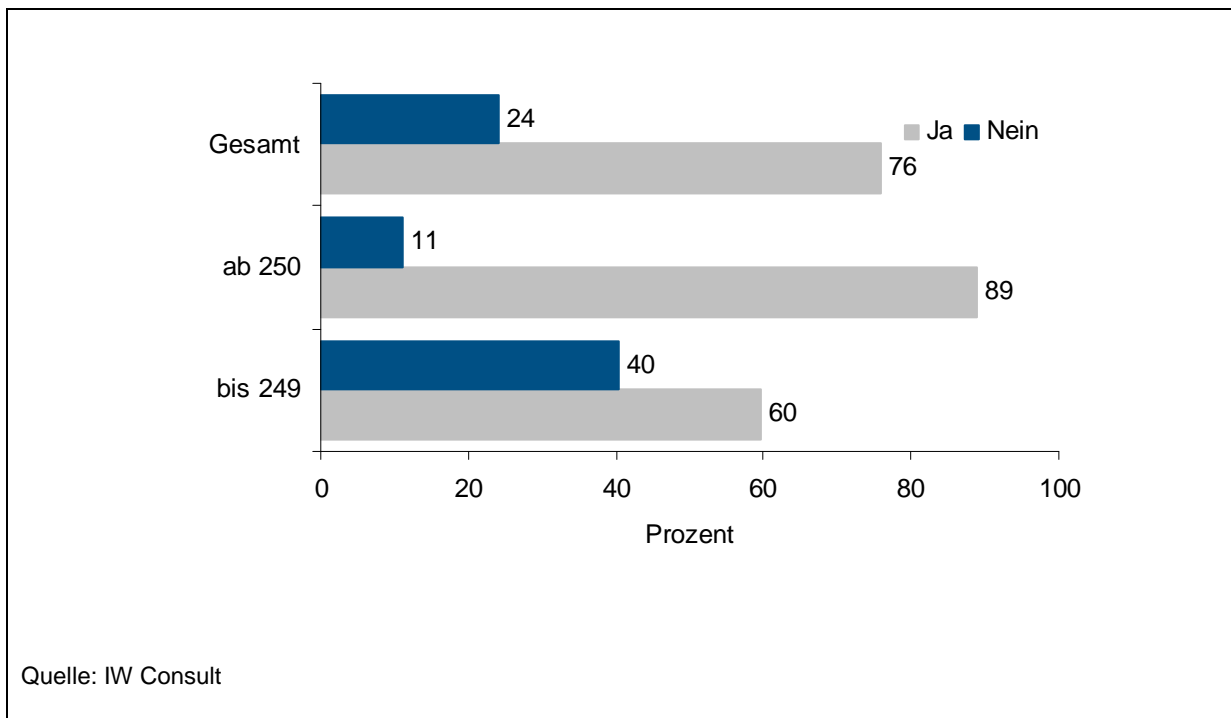
Rund 55 Prozent der Unternehmen haben angegeben, sie hätten Mitarbeiter im Ausland. Lediglich neun Prozent der Unternehmen beschäftigen dabei mehr als zehn Mitarbeiter im Ausland.

Abbildung 6-1: Beschäftigung von Hochschulabsolventen nach Branche
Anteil an den befragten Unternehmen in der Branche in Prozent - ungewichtet



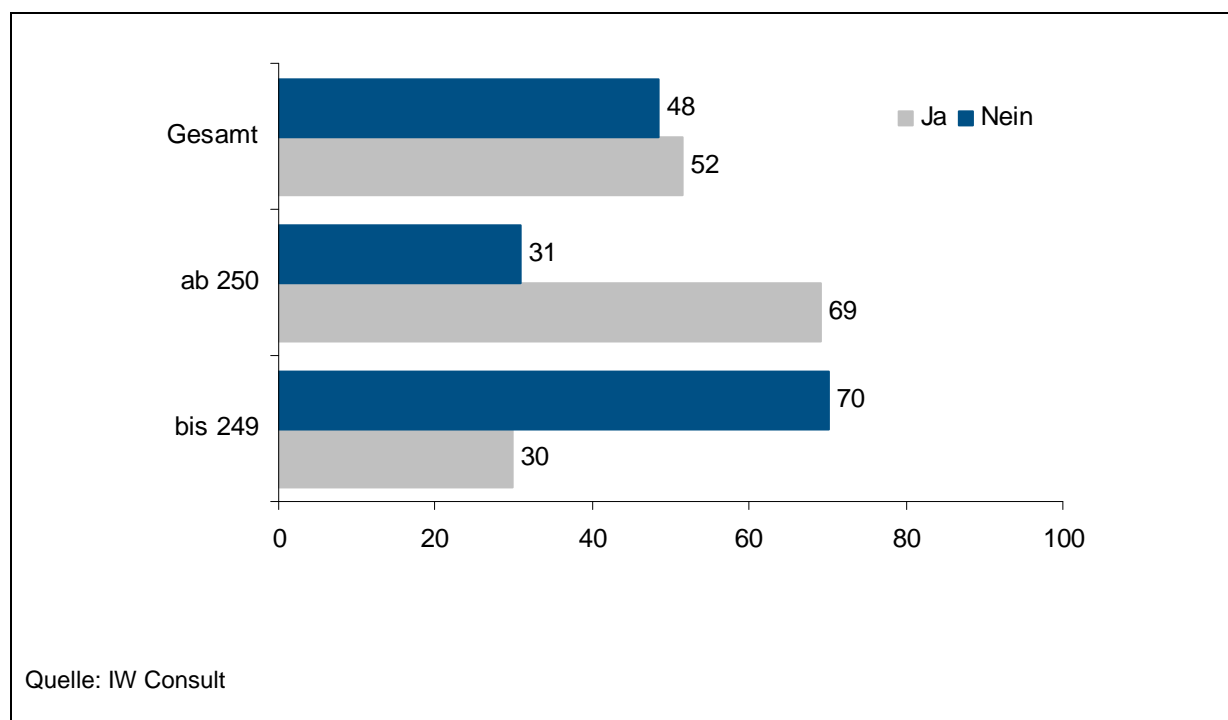
Die befragten Unternehmen beschäftigen je nach Branche in unterschiedlichem Ausmaß Hochschulabsolventen (siehe Abbildung 6-1). Bei der Branchenbetrachtung zeigt sich, dass die Unternehmen der Finanz- und Unternehmensdienstleistungen mit einem Anteil von über 80 Prozent mehr Hochschulabsolventen beschäftigen als die Unternehmen der Industrie oder sonstigen Dienstleistungen, bei denen immerhin noch in über drei Viertel der Unternehmen Hochschulabsolventen tätig sind.

Abbildung 6-2: Beschäftigung von Hochschulabsolventen nach Mitarbeiterzahl
Anteil an den befragten Unternehmen in der Größenklasse in Prozent - ungewichtet



Je nach Größe beschäftigen die Unternehmen ebenfalls in unterschiedlichem Ausmaß Hochschulabsolventen (siehe Abbildung 6-2). Während fast 90 Prozent Unternehmen ab 250 Mitarbeiter angaben, Absolventen zu beschäftigen, war dies bei den Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern lediglich bei 60 Prozent der Fall. Insgesamt ergibt sich ein Anteil von 76 Prozent der Unternehmen, in denen Hochschulabsolventen tätig sind. Angesichts der deutlichen Unterschiede zwischen großen sowie kleinen und mittleren Unternehmen werden einige Ergebnisse in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße ausgewiesen.

Abbildung 6-3: Geplante Einstellung von Hochschulabsolventen 2007/2008
Verteilung der befragten Unternehmen in Prozent - ungewichtet



Die ungleiche Situation, wie sie bei der Beschäftigung von Hochschulabsolventen in Abhängigkeit von der Mitarbeiterzahl vorliegt, zeigt sich auch in den Einstellungsplänen von Hochschulabsolventen (siehe Abbildung 6-3). Während von den Unternehmen ab 250 Mitarbeiter mehr als zwei Drittel der Unternehmen 2007/2008 die Einstellung von Hochschulabsolventen planen, ist es von den Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern weniger als ein Drittel.

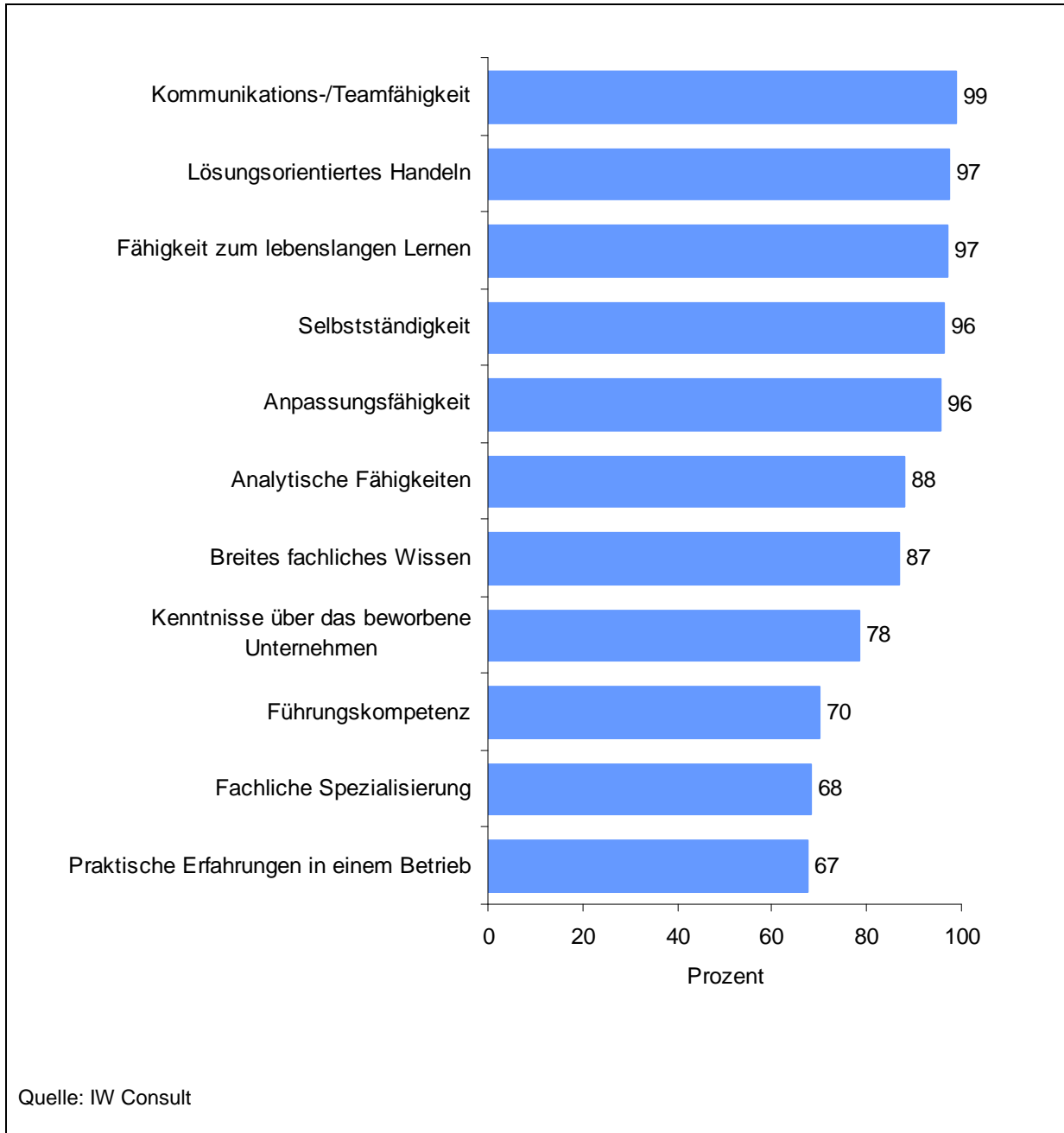
6.2. Befragungsergebnisse

6.2.1. Allgemeine Erwartungen an Hochschulabsolventen

Diejenigen Unternehmen, die entweder Hochschulabsolventen beschäftigen oder die Einstellung von Hochschulabsolventen planen, sind nach der Bedeutung bestimmter Qualitätsmerkmale befragt worden. Insgesamt ist nach der Bewertung von 15 Merkmalen gefragt worden. Die sich daraus ergebene Reihenfolge stellt eine Art „Wunschzettel“ der Unternehmen an die Hochschulabsolventen dar.

Abbildung 6-4: Gewünschte allgemeine Qualifikationsmerkmale

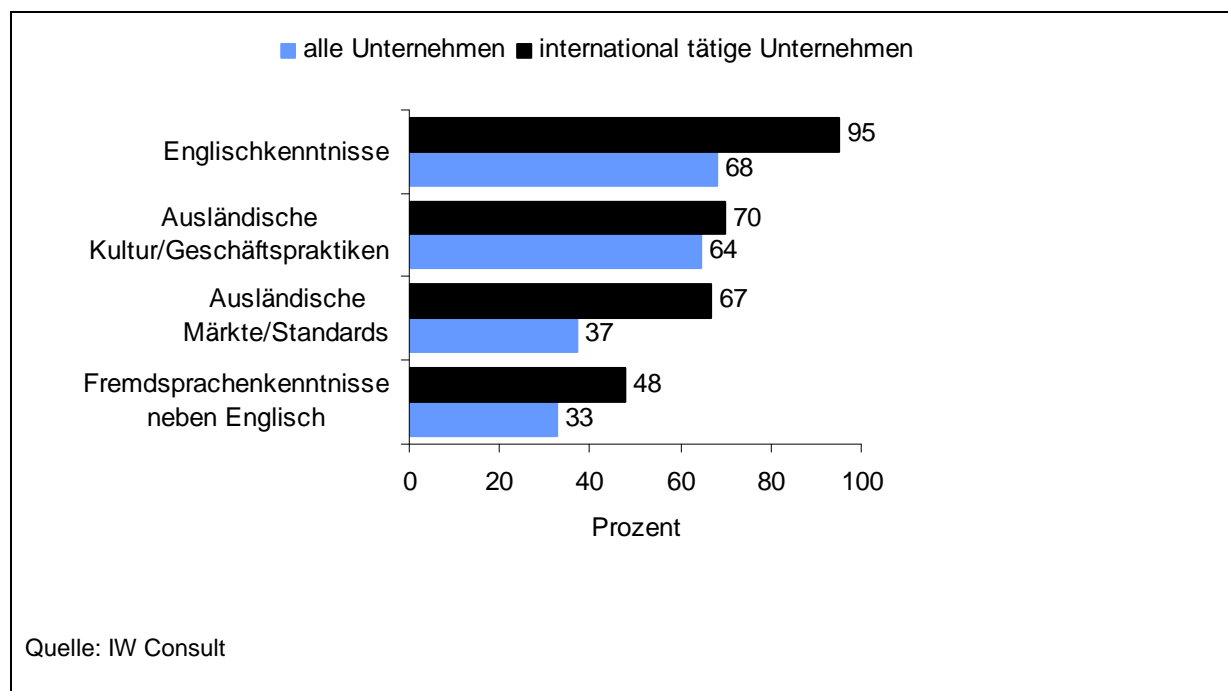
Anteil der Unternehmen mit der Bewertung „sehr wichtig“ oder „wichtig“ an allen Bewertungen je Qualifikationsmerkmal in Prozent



Demnach sollten Absolventen vor allem überfachliche Qualifikationen mitbringen (siehe Abbildung 6-4): Kommunikations- und Teamfähigkeit, lösungsorientiertes Handeln sowie die Fähigkeit zum lebenslangen Lernen. Es folgen weitere Qualifikationen, die ebenfalls eher dem Bereich der sogenannten „Soft Skills“ zuzuordnen sind: Selbstständigkeit, Anpassungsfähigkeit. Erst danach folgen mit „Analytische Fähigkeiten“ und „Breites fachliches Wissen“ fachliche Qualifikationsmerkmale, die direkt der Hochschulausbildung zugeordnet werden können. Damit zeigt sich erneut, dass den überfachlichen Kompetenzen aus Sicht der Unternehmen eine immer größere Bedeutung zukommt. Vor dem Hintergrund der kürzer wer-

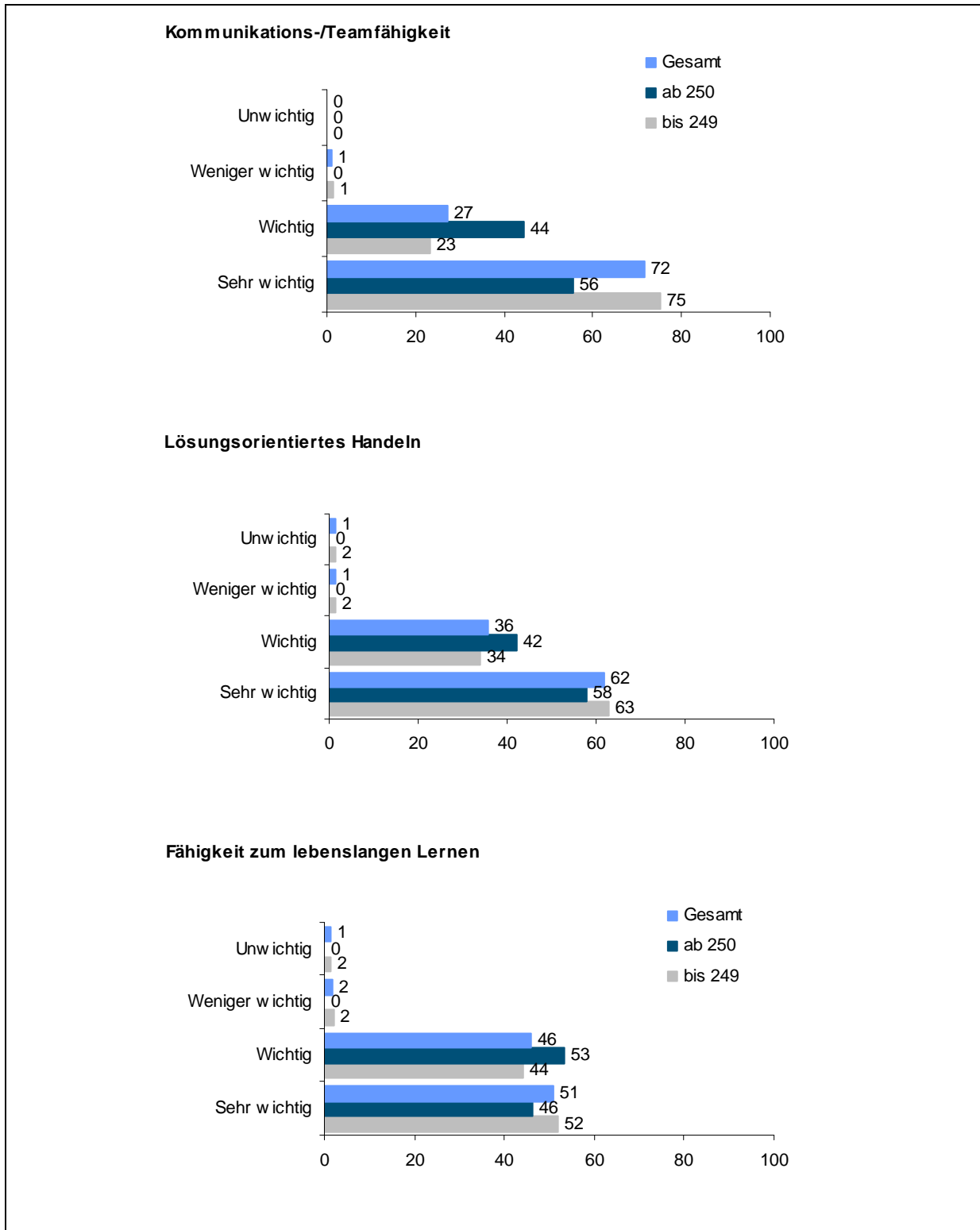
denden Halbwertzeit fachlichen Wissens und der steigenden Komplexität betrieblicher Prozesse ist dieser Befund jedoch nicht überraschend: Soziale und methodische Kompetenzen sind dabei wichtige Voraussetzung, um die sich wandelnden Probleme zu lösen und sich das erforderliche fachliche Wissen kurzfristig anzueignen.

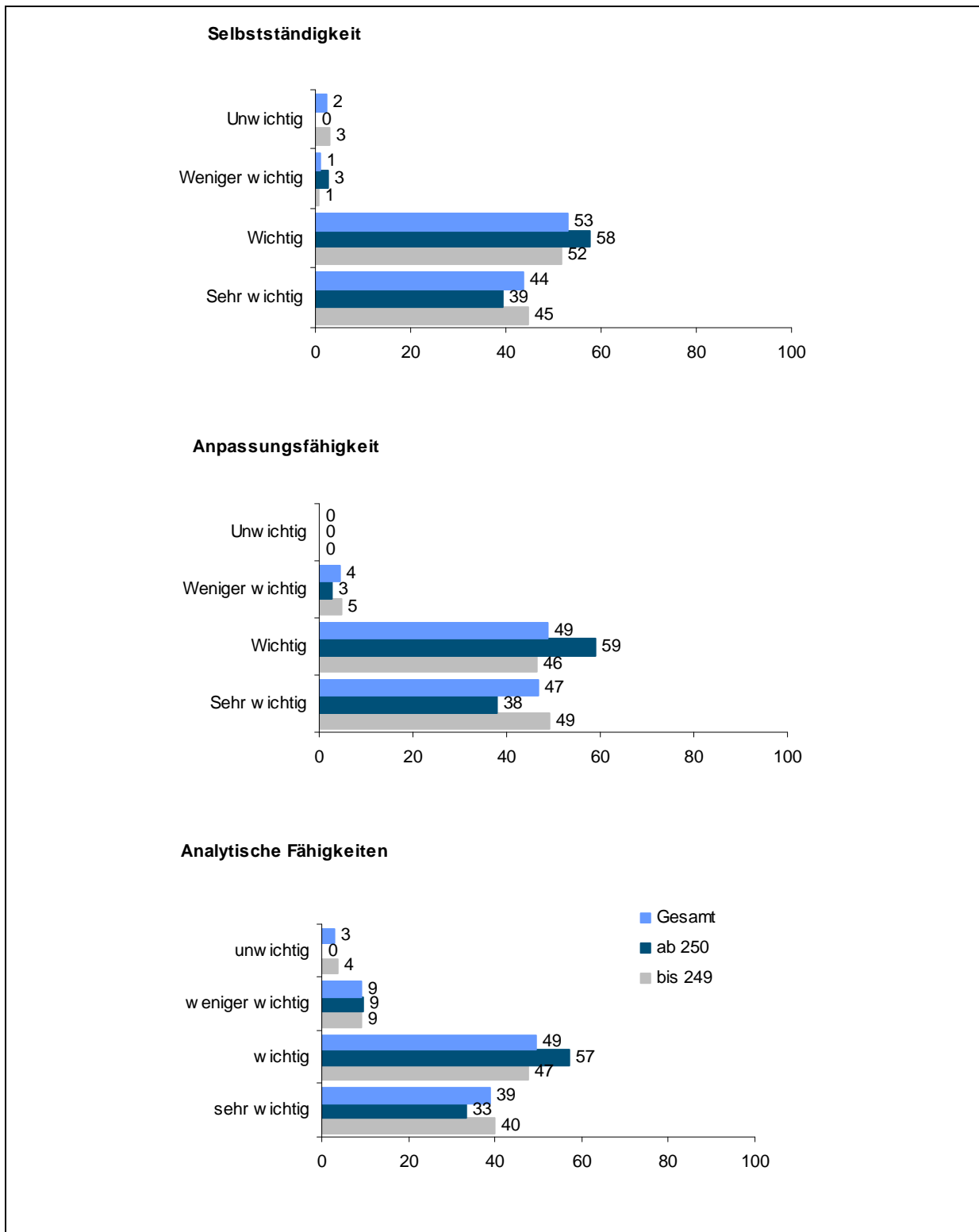
Abbildung 6-5: Gewünschte „internationale“ Qualifikationsmerkmale
 Anteil der Unternehmen mit der Bewertung „sehr wichtig“ oder „wichtig“ an allen Bewertungen je Qualifikationsmerkmal in Prozent

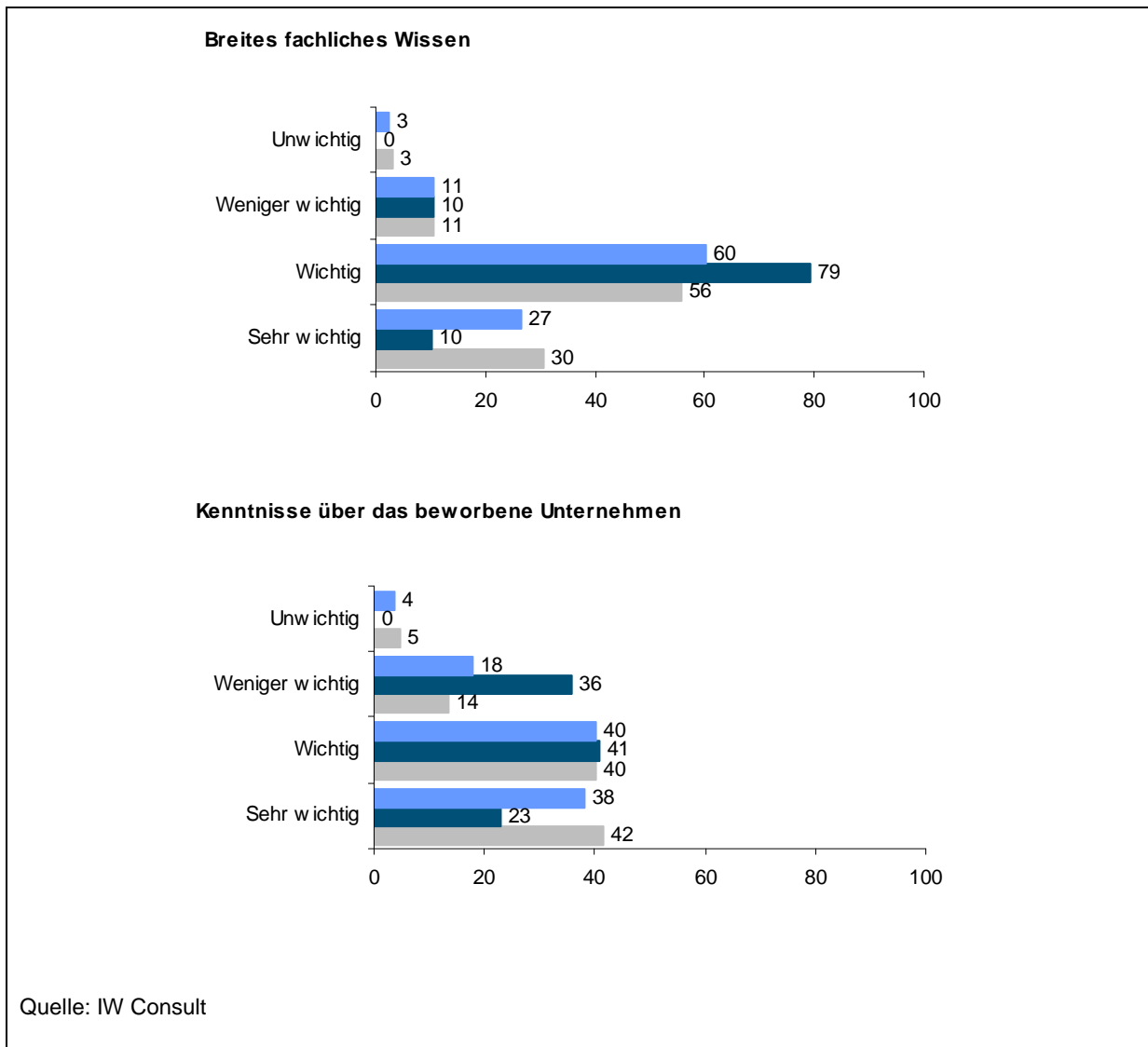


Auf die hinteren Ränge werden von allen Unternehmen Fähigkeiten verwiesen, die einen direkten Bezug zum internationalen Geschäft aufweisen, wie Kenntnisse ausländischer Märkte und Standards. Fremdsprachenkenntnisse neben Englisch bewertet nur ein Viertel der Unternehmen als sehr wichtig oder wichtig (siehe Abbildung 6-5). Allerdings stellt sich die Frage, ob die eher international aufgestellten Unternehmen Qualifikationen wie Kenntnisse ausländischer Märkte und Standards oder Fremdsprachenkenntnisse eine höhere Bedeutung beimessen, wie es die Ergebnisse der DIHK-Umfrage aus 2002/2003 nahe legen. Daher ist eine gesonderte Auswertung für Unternehmen erfolgt, die nach eigenen Angaben mehr als zehn Mitarbeiter im Ausland beschäftigen. Dabei zeigt sich, dass die durch ein Auslandsstudium erlangten bzw. vertieften Kenntnisse von den stärker international ausgerichteten Unternehmen deutlich höher bewertet werden als vom Durchschnitt (siehe Abbildung 6-5). So steigen die Englischkenntnisse in die Spitzengruppe auf, aber auch die Kenntnisse der Alltagskultur und Geschäftspraktiken anderer Länder sowie die Kenntnisse ausländischer Märkte und internationaler technischer Standards und Normen sind für über zwei Drittel dieser Unternehmen von Bedeutung. Weitere Fremdsprachen neben Englisch sind in dieser Gruppe immerhin noch der Hälfte der Unternehmen wichtig oder sehr wichtig.

Abbildung 6-6: Bewertung der Einzelqualifikationen nach Unternehmensgröße
 Verteilung der Aussagen je Einzelqualifikation in Prozent

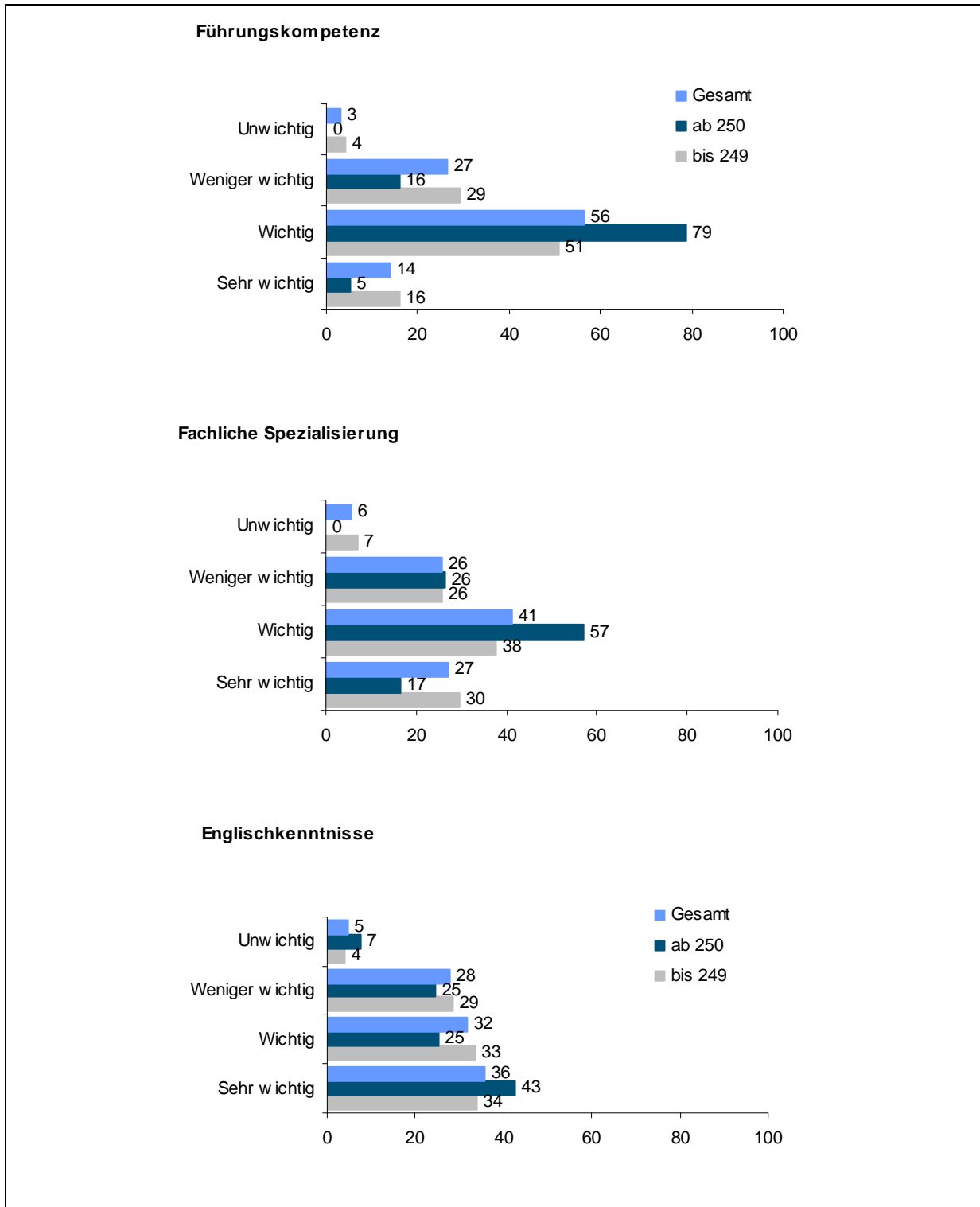




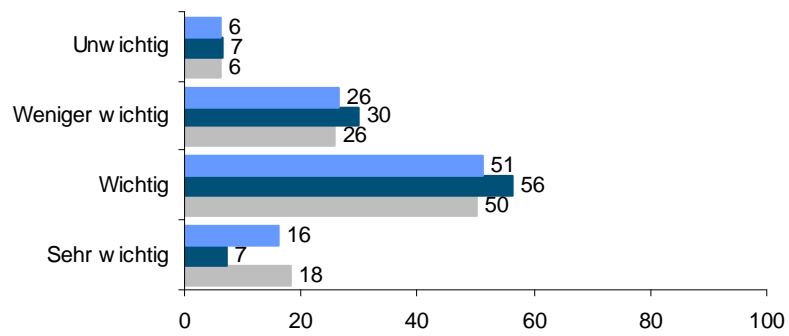


In der Einzelbetrachtung der gewünschten Qualifikationen fällt auf, dass zum Teil größere Unterschiede in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße bestehen (Abbildung 6-6). So werden die Kommunikations- und Teamfähigkeit von den Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern deutlich häufiger als „sehr wichtig“ eingestuft als von Unternehmen ab 250 Mitarbeiter. Der Anpassungsfähigkeit wird von kleinen und mittleren Unternehmen ebenfalls ein höherer Stellenwert eingeräumt. Kenntnisse über das beworbene Unternehmen verlangen die kleinen und mittleren Unternehmen ebenfalls deutlich häufiger von den Bewerbern, während große Unternehmen diese Kenntnisse wesentlich häufiger als „weniger wichtig“ bewerten. Eine Erklärung sind unterschiedliche Personalgewinnungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen der Unternehmen. Größere Unternehmen weisen hier oftmals eigenständige Programme auf, mit denen Absolventen mit den Unternehmen und seinen Produkten vertraut gemacht werden. In kleineren Unternehmen, wo diese Programme nicht vorhanden sind, müssen Absolventen dagegen sehr häufig direkt eine Funktion einnehmen und erfüllen.

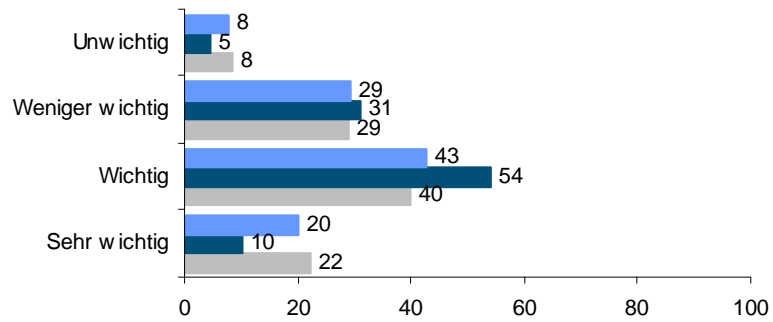
Abbildung 6-7: Bewertung der Einzelqualifikationen nach Unternehmensgröße
Verteilung der Aussagen je Einzelqualifikation in Prozent



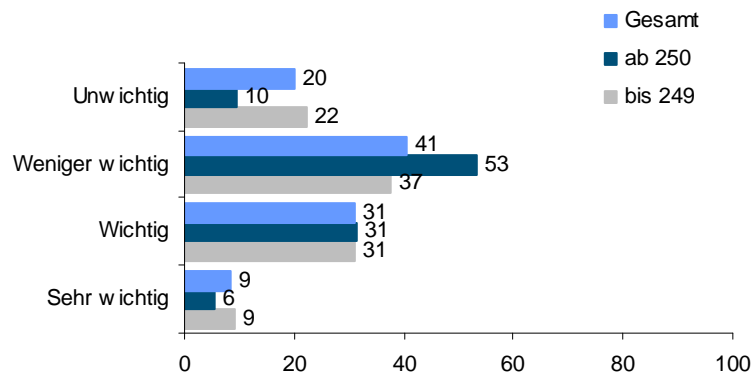
Praktische Erfahrungen in einem Betrieb

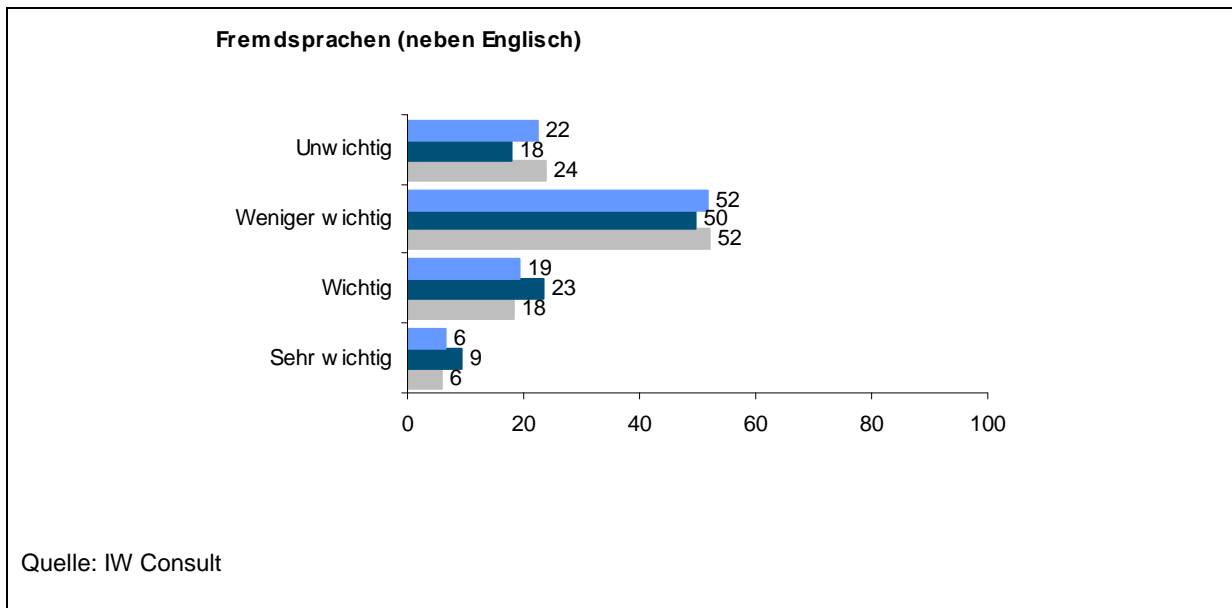


Ausländische Kultur/Geschäftspraktiken



Ausländische Märkte/Standards



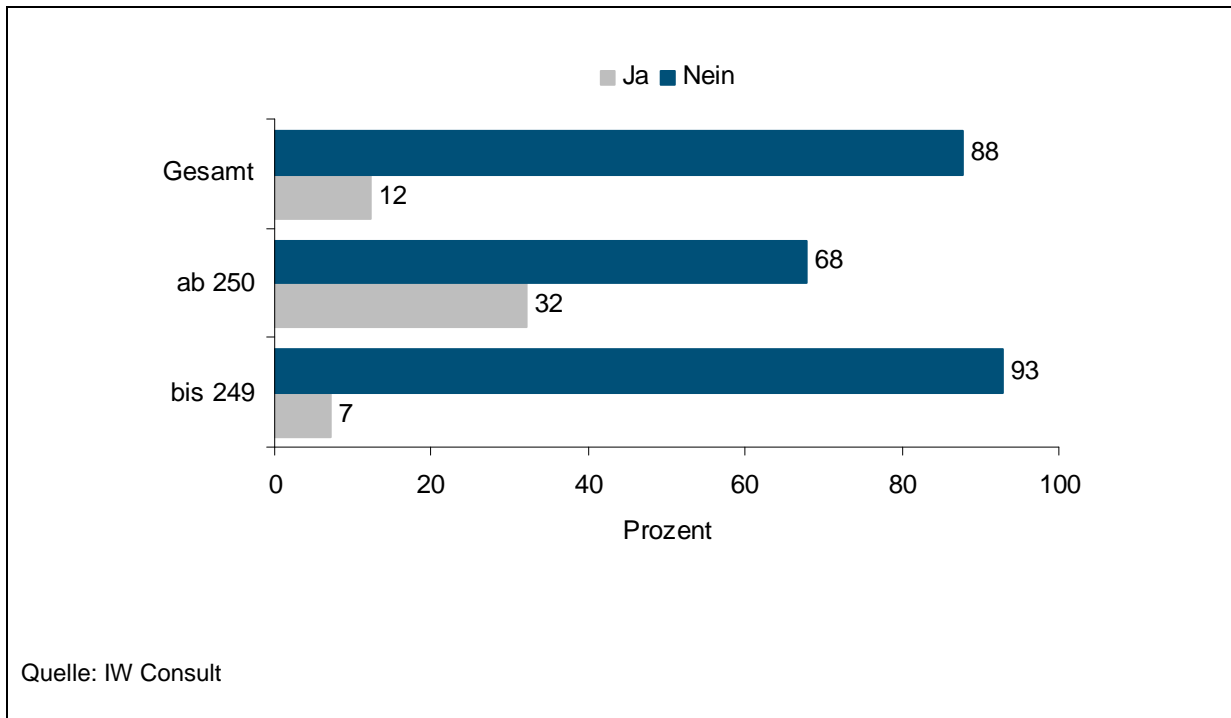


Aus Sicht der großen Unternehmen wird dagegen der fachlichen Spezialisierung ein etwas höherer Stellenwert eingeräumt, was auf den höheren Grad unternehmensinterner Arbeitsteilung zurückgeführt werden kann (siehe Abbildung 6-7). Weiterhin messen die großen Unternehmen der Führungskompetenz eine hohe Bedeutung zu. Die Kenntnisse, die durch ein Auslandsstudium erworben oder vertieft werden können, werden von den großen Unternehmen ebenfalls mehr geschätzt. Gleichwohl werden diese Kenntnisse deutlich häufiger auch als „weniger wichtig“ erachtet.

6.2.2. Bachelor-Absolventen in den Unternehmen

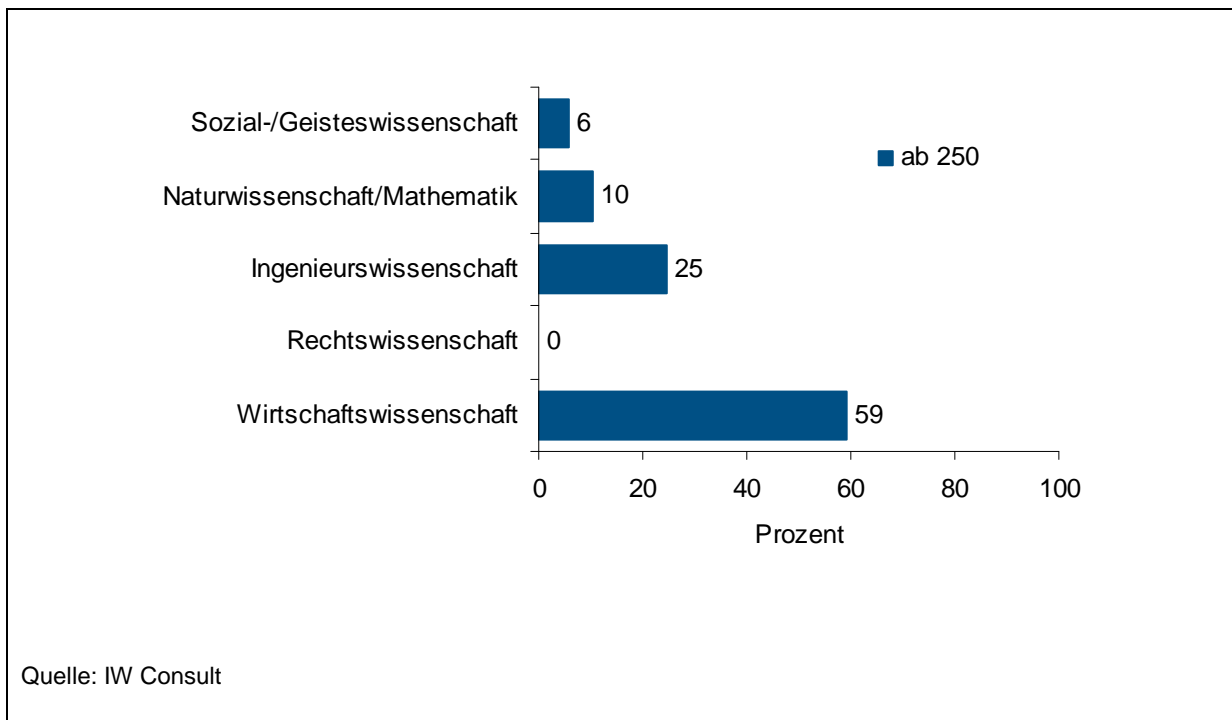
Abbildung 6-8: Bachelor-Absolventen in Unternehmen nach Unternehmensgröße

Anteil an Nennungen in Prozent



Nur ein geringer Teil der befragten Unternehmen beschäftigt bereits Bachelor-Absolventen (siehe Abbildung 6-8). Lediglich in 12 Prozent aller Unternehmen, in sieben Prozent der Unternehmen bis 249 Mitarbeiter und in 32 Prozent aller Unternehmen ab 250 Mitarbeiter sind bereits Bachelor-Absolventen tätig. Damit sind 2007 zwar bereits deutlich mehr Unternehmen mit Bachelor-Absolventen zu finden als in den Vorjahren. Dennoch sind die Unterschiede zwischen den kleinen und mittleren Unternehmen und den großen Unternehmen bestehen geblieben, wie sie seit der Umstellung auf die neuen Studienabschlüsse beobachtet werden konnten. Aufgrund der geringen Anzahl Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern, die bereits Bachelor-Absolventen beschäftigen, können die Erfahrungen für diese Gruppe nicht ausgewiesen werden. Da auch die gewichteten Gesamtergebnisse dadurch verzerrt werden, wird auf die Darstellung dieser Ergebnisse ebenfalls verzichtet. Stattdessen werden die Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen von Unternehmen ab 250 Mitarbeiter ausgewiesen.

Abbildung 6-9: Bachelor-Absolventen in Unternehmen nach Fächern
Anteil an allen Nennungen in Prozent

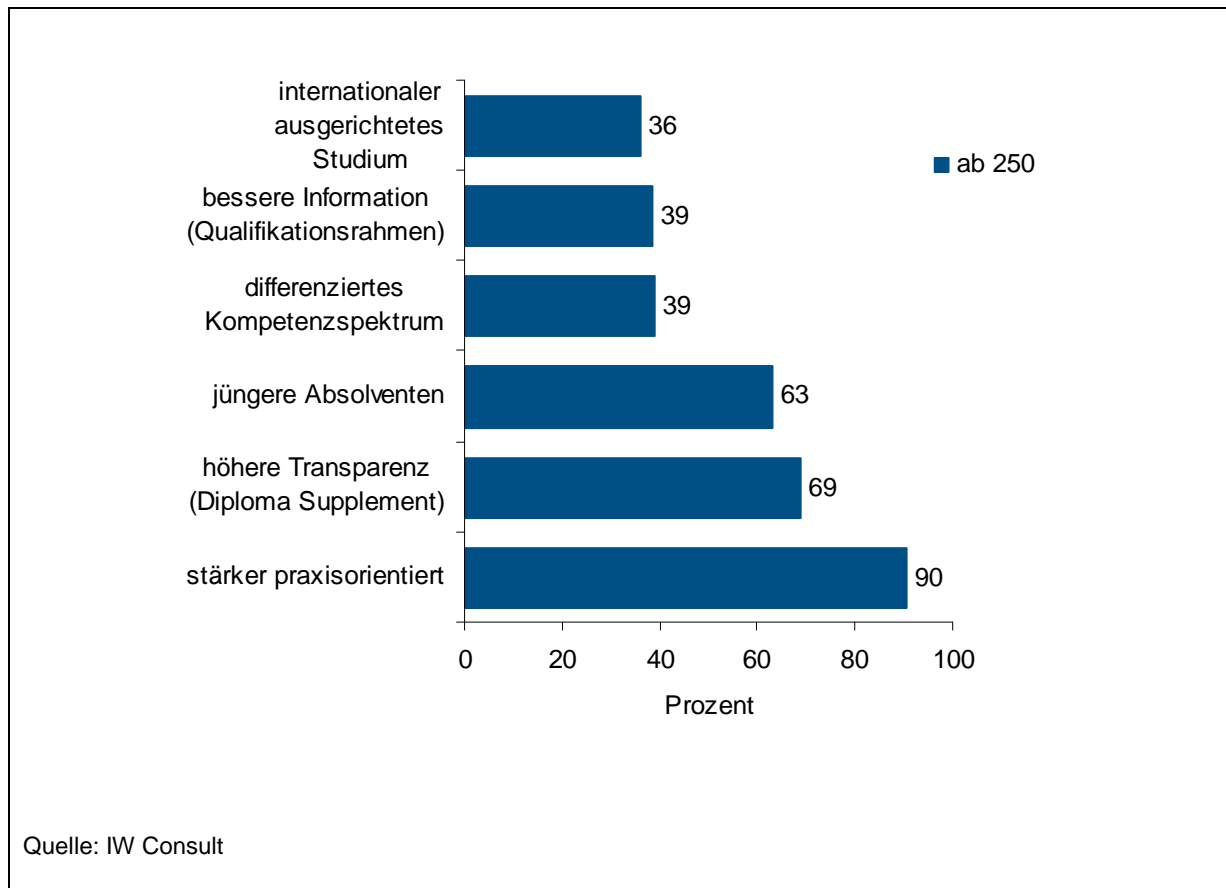


Von den großen Unternehmen, die bereits Bachelor-Absolventen beschäftigen, gab die große Mehrheit an, vor allem Absolventen der Wirtschaftswissenschaft und der Ingenieurwissenschaft mit Bachelor-Abschluß eingestellt zu haben (siehe Abbildung 6-9). So entfielen in Unternehmen ab 250 Mitarbeiter 59 Prozent der Nennungen auf die Wirtschaftswissenschaften, gefolgt von Ingenieurwissenschaften mit 25 Prozent der Nennungen und Naturwissenschaften/Mathematik mit zehn Prozent der Nennungen. Bachelor-Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften sowie der Rechtswissenschaften finden sich dagegen kaum in den befragten Unternehmen, da hier noch weniger Absolventen auf den Arbeitsmarkt kommen. Die Unternehmen haben entsprechend ihren Präferenzen gehandelt, die sie in der IW-Befragung im Jahr 1999 geäußert haben. Darin offenbarten die Unternehmen eine Präferenz für Bachelor-Absolventen aus den Wirtschaftswissenschaften, gefolgt von der Informatik und den Ingenieurwissenschaften.

6.2.3. Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen

Abbildung 6-10: Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen

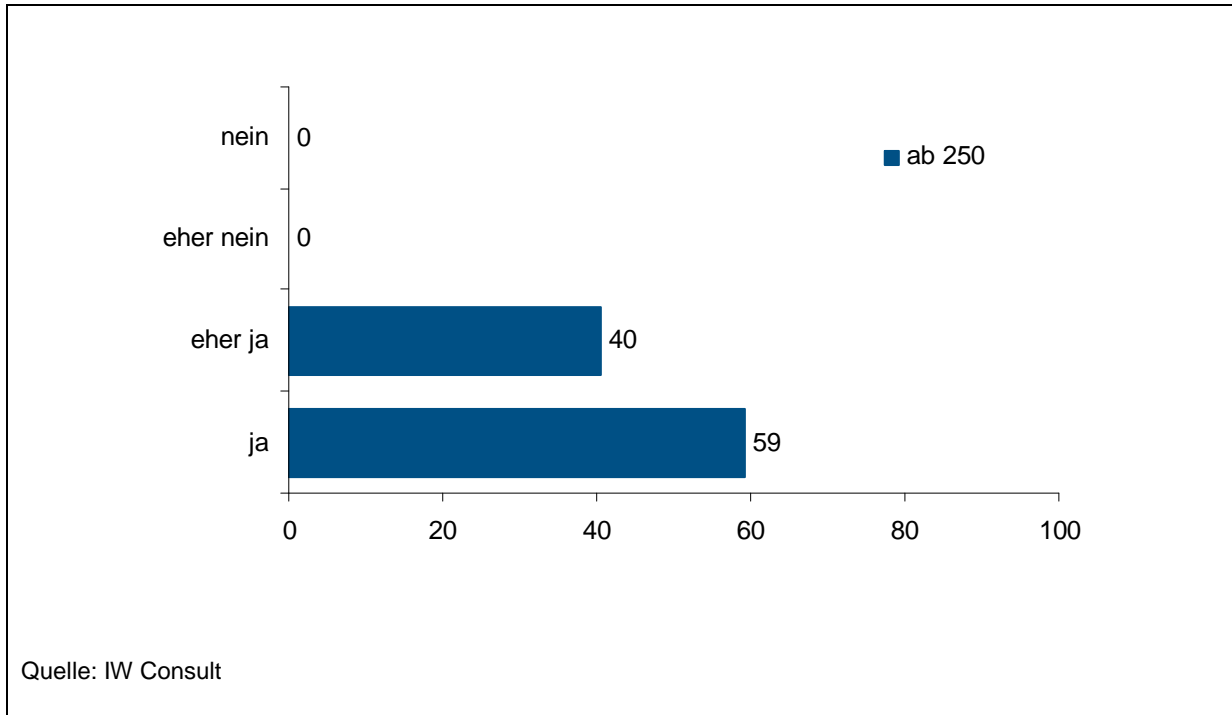
Anteil „trifft zu“ in Prozent



Diejenigen Unternehmen, die bereits Bachelor-Absolventen beschäftigen, sind nach ihren gemachten Erfahrungen befragt worden. Die Unternehmen ab 250 Mitarbeiter stimmen zu 90 Prozent der Aussage zu, die Studieninhalte von Bachelor-Studiengängen seien stärker an der Praxis orientiert (siehe Abbildung 6-10). Damit geht aus Sicht der befragten Unternehmen ab 250 Mitarbeiter eine in den vorherigen Befragungen häufig genannte Erwartung in Erfüllung. Ebenfalls eine hohe Zustimmung mit fast 70 Prozent erhält die Aussage, die Studieninhalte seien aufgrund des Diploma Supplement transparenter. Das Diploma Supplement scheint damit einen wichtigen Beitrag zur Vergleichbarkeit auch auf nationaler Ebene zu leisten. Der Aussage, Bachelor-Absolventen seien im Vergleich zu Diplomabsolventen jünger, stimmen immerhin noch rund 63 Prozent der Unternehmen ab 250 Mitarbeiter zu. Damit scheint eine zweite wichtige Erwartung, wie sie in den vorangegangenen Befragungen geäußert worden ist, an die neuen Studiengänge in Erfüllung zu gehen. Deutlich geringer ist mit 36 Prozent hingegen die Zustimmung zur Aussage, aufgrund der verstärkten internationalen Ausrichtung hätten Bachelor-Absolventen eine verbesserte fremdsprachliche und interkulturelle Kompetenz. Offensichtlich kann durch das Bachelor-Studium diese in früheren Umfragen geäußerte Erwartung nicht erfüllt werden. Den Aussagen, die strukturierten Studiengängen ermöglichten die Auswahl aus einem differenzierteren Kompetenzspektrum und das Wissen und die Kompetenzen ließen sich durch den Qualifikationsrahmen besser ein-

schätzen, stimmen ebenfalls deutlich weniger als die Hälfte der Unternehmen ab 250 Mitarbeiter zu.

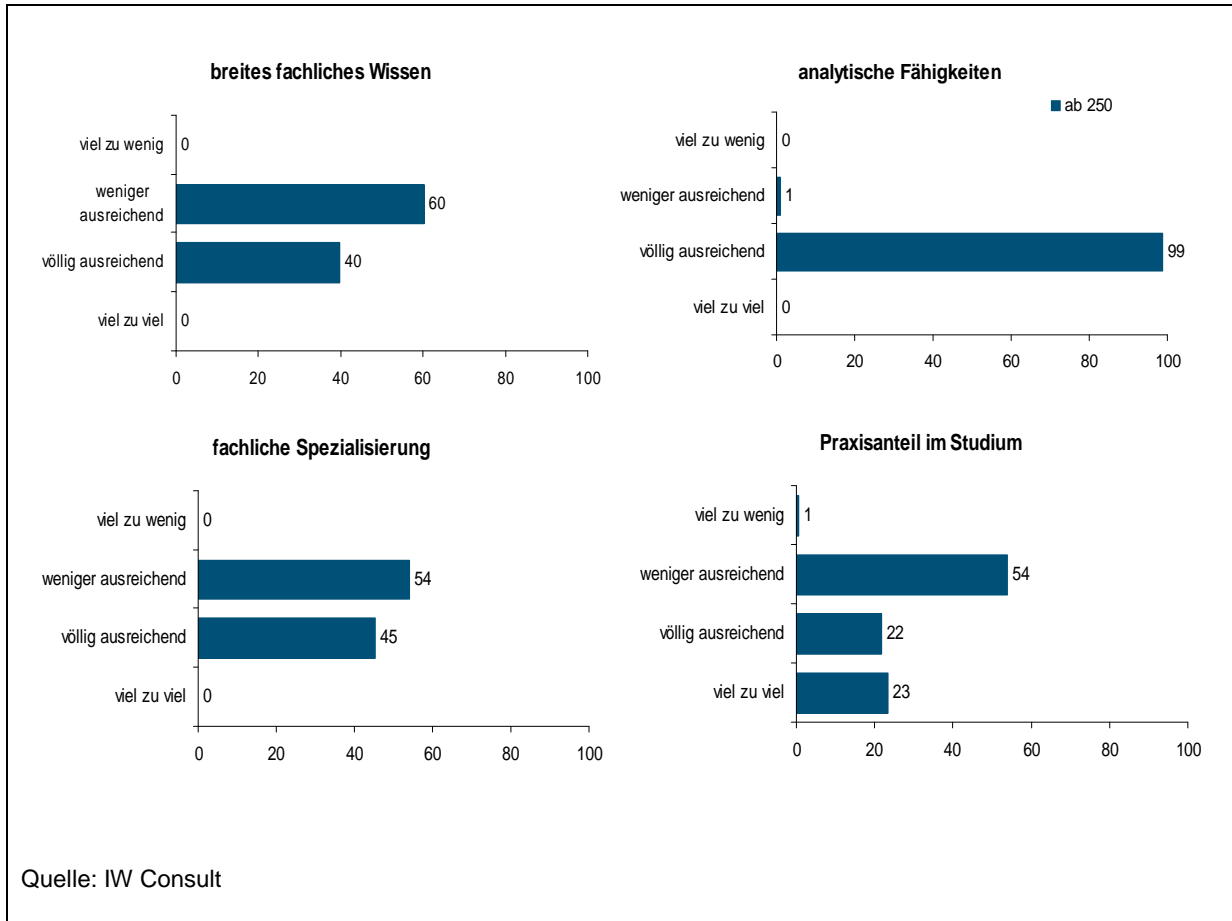
Abbildung 6-11: Sind Bachelor-Absolventen ausreichend qualifiziert?
Verteilung der Bewertungen in Prozent



Die generelle Einschätzung des Bachelor-Studiums für die Berufsqualifizierung fällt seitens der Unternehmen ab 250 Mitarbeiter ziemlich einhellig aus (siehe Abbildung 6-11). Fast alle Unternehmen ab 250 Mitarbeitern sind der Auffassung, das Bachelor-Studium qualifiziere ausreichend für den Beruf. Drei Fünftel der Unternehmen stimmen dabei der ausreichenden Berufsqualifizierung uneingeschränkt zu, zwei Fünftel immerhin mit leichten Einschränkungen. Die anfängliche Skepsis und Unsicherheit, wie sie in den frühen Befragungen zu Bachelor und Master seitens der Unternehmen geäußert wurden, scheinen mittlerweile einer optimistischeren Sicht gewichen zu sein. Gleichwohl dürften die Unternehmen auch in Zukunft die Berufsqualifizierung und die Beschäftigungsfähigkeit der Bachelor-Absolventen genau beobachten.

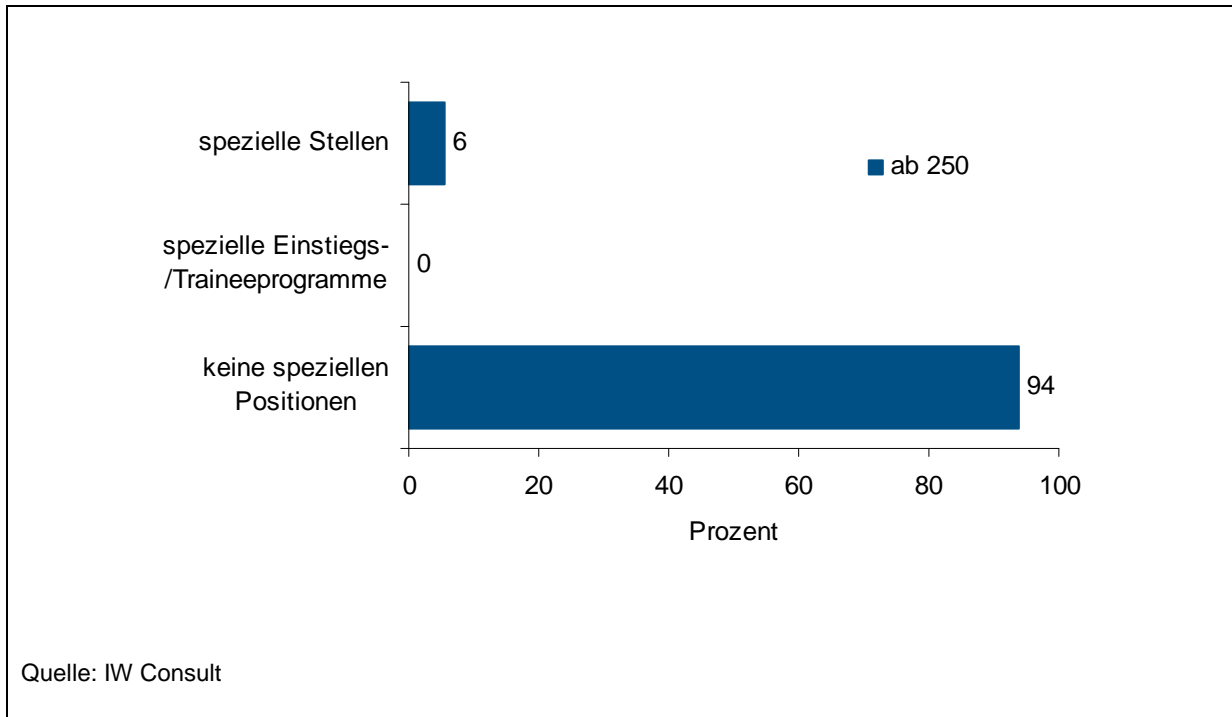
Abbildung 6-12: Einschätzung der erworbenen Qualifikationen im Bachelor-Studium

Verteilung der Aussagen je Qualifikation in Prozent



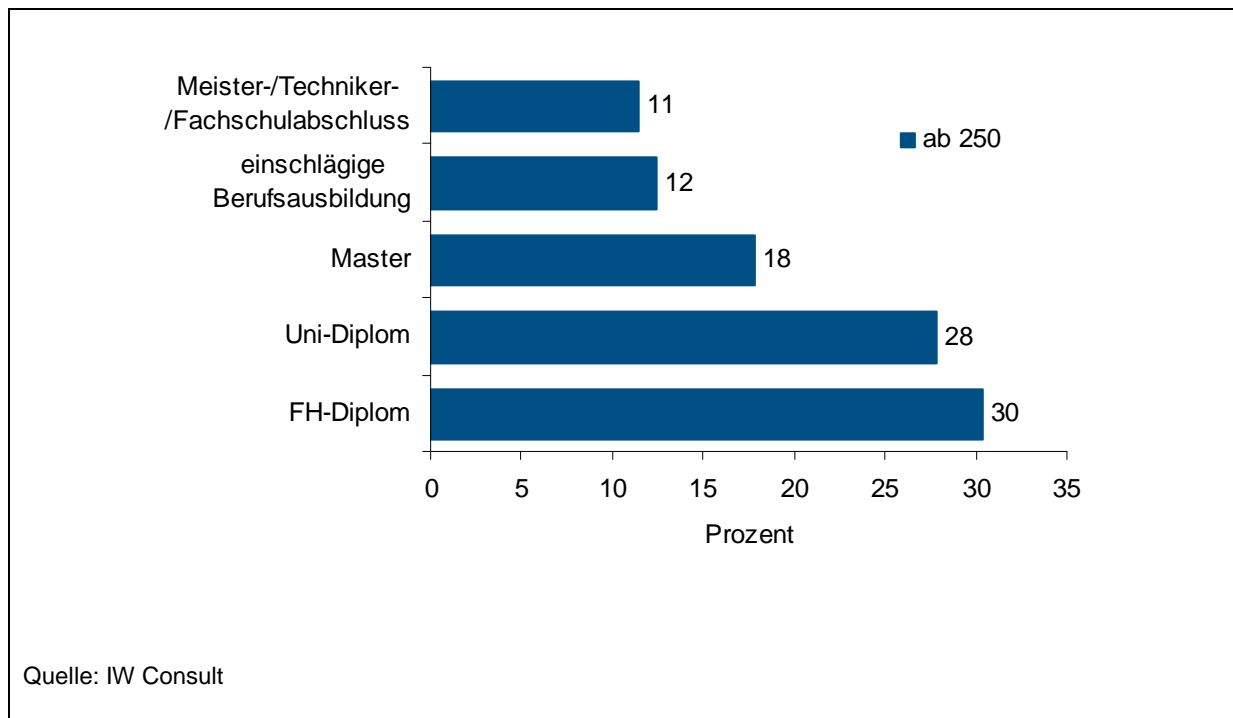
Obwohl aus Sicht der Unternehmen ab 250 Mitarbeitern die Bachelor-Absolventen eher als ausreichend qualifiziert angesehen werden, sehen diese Unternehmen bei den Bachelor-Absolventen auch Schwächen (siehe Abbildung 6-12). Die Breite des fachlichen Wissens, die fachliche Spezialisierung und den Praxisanteil im Studium schätzen mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen ab 250 Mitarbeitern als weniger ausreichend ein. Lediglich die analytischen Fähigkeiten halten 99 Prozent der befragten Unternehmen dieser Gruppe für völlig ausreichend. In diesen Antworten spiegelt sich allerdings teilweise wohl eher das Wunschdenken der Unternehmen wider, da ein breites fachliches Wissen und eine fachliche Spezialisierung mit der Kürze des Bachelor-Studiums wohl kaum in Einklang zu bringen ist. Zudem wurden Spezialkenntnisse in früheren Befragungen eher von Master- als von Bachelor-Absolventen erwartet. Gleichwohl stimmt die Aussage zur unzureichenden fachlichen Breite des Studiums skeptisch, da in den vorherigen Befragungen viele Unternehmen vom Bachelor-Studium eine eher generalistische und damit breite fachliche Ausbildung erwartet haben.

Abbildung 6-13: Einstiegsmöglichkeiten für Bachelor-Absolventen
Anteil an allen Nennungen in Prozent



Die Einführung der gestuften Studienabschlüsse hat nicht zu speziellen Einstiegspositionen für Bachelor-Absolventen geführt (siehe Abbildung 6-13). Die Unternehmen ab 250 Mitarbeiter schreiben nur selten spezielle Stellen allein für Bachelor-Absolventen aus, spezielle Einstiegs- und Trainee-Programme für Bachelor-Absolventen wurden fast überhaupt nicht genannt. Stattdessen richtet sich die Einstiegsposition in der Regel nach der individuellen Qualifikation der Bewerber. Hierin spiegelt sich die Einschätzung vieler Unternehmen aus der ersten DIHK-Befragung wider, nach der die Einsetzbarkeit weniger vom akademischen Grad als vielmehr von der Persönlichkeit des Bewerbers abhängt.

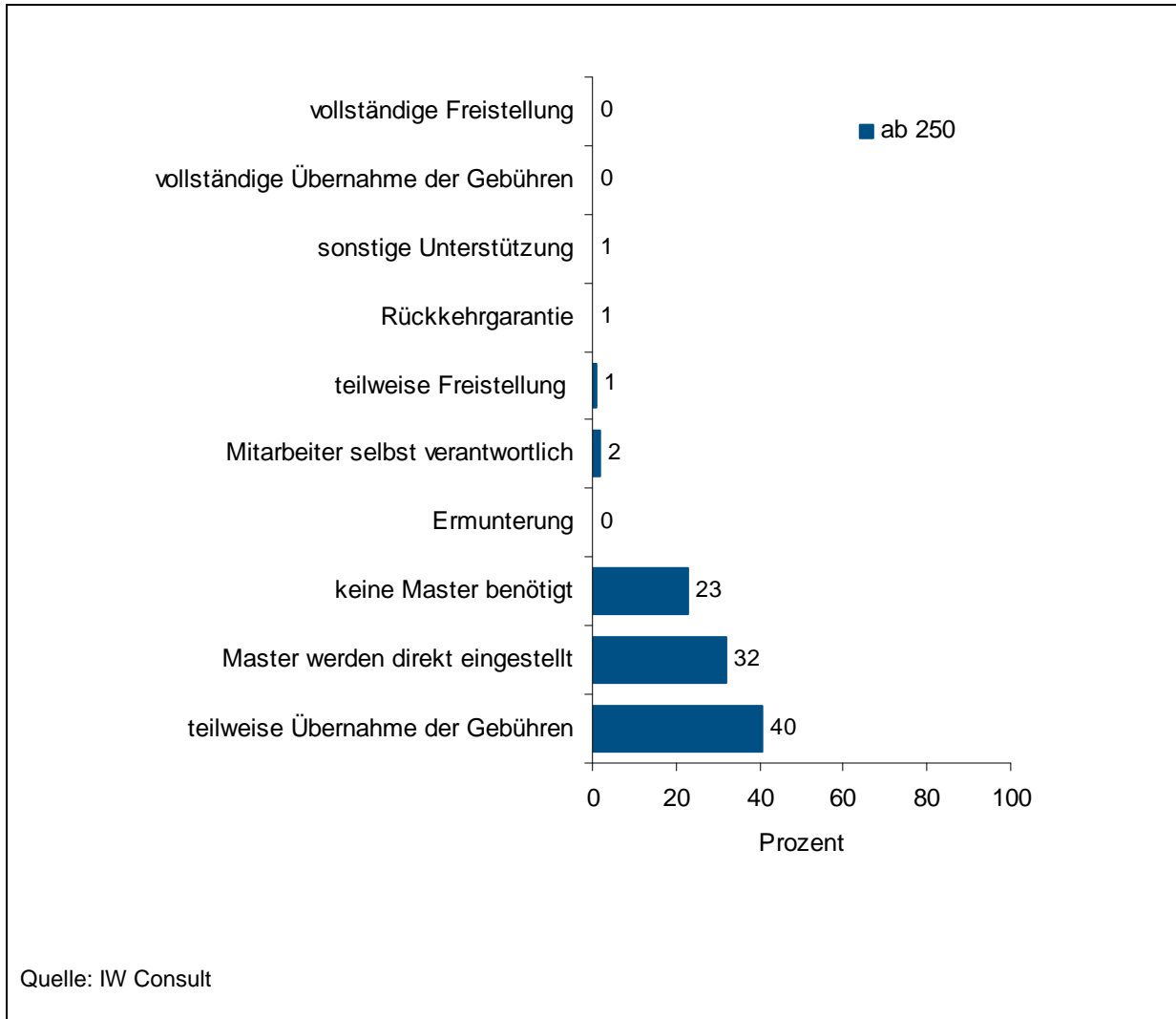
Abbildung 6-14: Konkurrenten von Bachelor-Absolventen bei der Berufssuche
Anteil zutreffender Antworten an Unternehmen mit Bachelor-Absolventen in Prozent



Weiterhin werden die Bachelor-Absolventen in den Unternehmen ab 250 Mitarbeiter selten inadäquat eingesetzt: Bachelor-Absolventen konkurrieren derzeit vor allem mit Absolventen der Diplom-Studiengänge (FH-Diplom und Uni-Diplom), nicht jedoch mit Bewerbern mit einschlägiger Berufsausbildung oder Meister-/Techniker-/Fachschulabschluss (siehe Abbildung 6-14). Hier lässt sich gegenüber den früheren Aussagen der Unternehmen, die zu Beginn der Umstellung den Bachelor-Absolventen schlechtere Einstellungschancen als Universitätsabsolventen zugestanden haben, ein Wandel feststellen. Zugleich konkurrieren Bachelor-Absolventen nach der aktuellen Studie auch seltener mit Master-Absolventen. Hier kommt der Charakter der gestuften Abschlüsse zur Geltung, der zu einer unterschiedlich wahrgenommenen Wertigkeit von Bachelor- und Master-Studiengängen führt. Dieser Unterschied kommt auch in der Gehaltsstudie 2006 von alma mater zum Ausdruck. Zudem gaben in der IW-Umfrage von Ende 2004 die Großunternehmen an, sehr wohl zwischen Bachelor und Master zu differenzieren.

Abbildung 6-15: Unterstützung der Bachelor-Absolventen beim Erwerb eines Master-Abschlusses durch die Arbeitgeber

Anteil an allen Nennungen (nach Unternehmensgröße) in Prozent



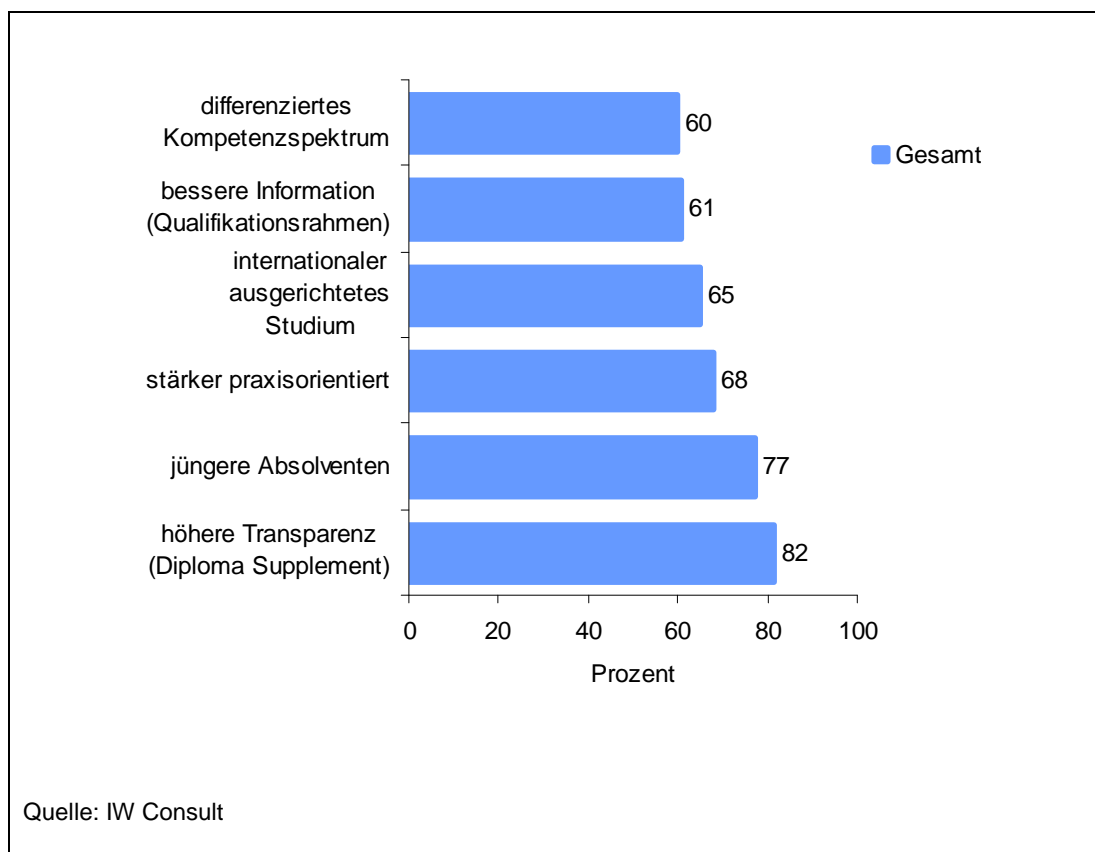
Mit dem Bachelor-Abschluß ist zwar ein berufsqualifizierender Abschluss erreicht, dennoch können die Absolventen auch noch einen Master-Abschluss erwerben. Dazu benötigen sie Ressourcen wie Zeit und Geld. Dabei werden Bachelor-Absolventen nur zum Teil von ihren Arbeitgebern unterstützt (siehe Abbildung 6-15). Rund 40 Prozent der antwortenden Unternehmen ab 250 Mitarbeiter gab an, zumindest einen Teil der anfallenden Gebühren zu übernehmen. Gleichzeitig gab fast ein Drittel der großen Unternehmen an, benötigte Master direkt auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Ein weiteres Viertel der Unternehmen gab an, keine Master-Absolventen zu benötigen. Eine vollständige Übernahme der Gebühren oder eine vollständige Freistellung stellt kaum ein Unternehmen in Aussicht. In diesen Ergebnissen kommt zum Ausdruck, dass die Unternehmen den Master als wichtiges Instrument der Personalentwicklung sehen, gleichzeitig jedoch nicht zwei Jahre auf ihre Mitarbeiter völlig verzichten wollen bzw. können. In früheren Befragungen haben sich die Unternehmen daher mehrfach bereits für berufsbegleitende Master-Studiengänge ausgesprochen (vgl. dazu auch Abb. 5-38).

6.2.4. Erwartungen an Bachelor-Absolventen

Nur ein Teil der Unternehmen mit Hochschulabsolventen hat angegeben, bereits Bachelor-Absolventen zu beschäftigen. Der weit größere Teil der Unternehmen wird erst in Zukunft Bachelor-Absolventen einstellen. Um ein umfassendes Bild darüber zu erhalten, wie der deutsche Arbeitsmarkt Bachelor-Absolventen aufnimmt, sind alle Unternehmen zu ihren Erwartungen an Bachelor-Absolventen befragt worden, die zwar derzeit noch keine Bachelor-Absolventen beschäftigen, jedoch Hochschulabsolventen einstellen wollen. Die Fragen sind dabei weitgehend identisch mit denjenigen Fragen, die an Unternehmen gestellt worden sind, die bereits Bachelor-Absolventen beschäftigen. Dadurch lässt sich feststellen, ob die Erfahrungen und die Erwartungen weitgehend identisch sind oder deutlich voneinander abweichen. Aufgrund der deutlich größeren Fallzahl können in diesem Abschnitt auch die Erwartungen der Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern und aller Unternehmen ausgewiesen werden.

Abbildung 6-16: Erwartungen an Bachelor-Absolventen

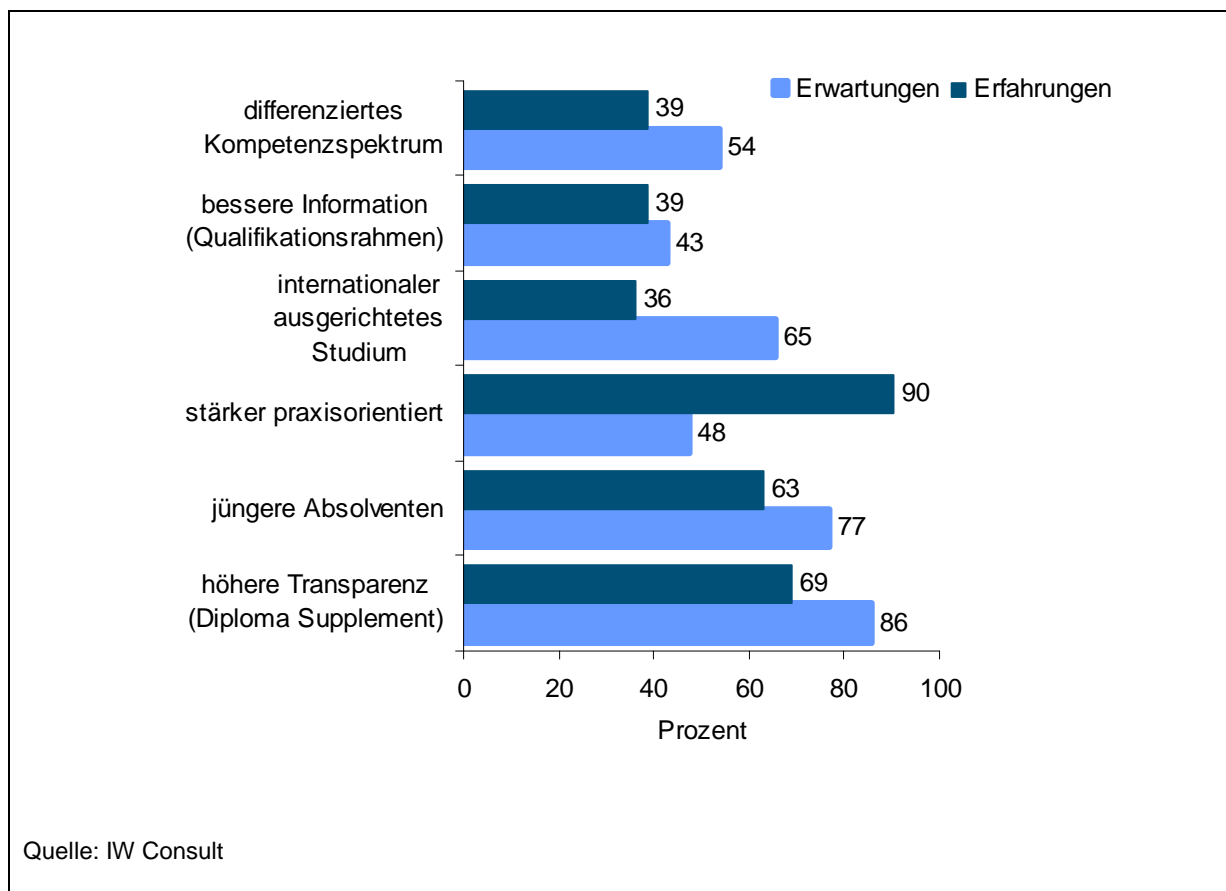
Anteil „trifft zu“ in Prozent



Die allgemeinen Erwartungen an Bachelor-Absolventen sind in Abbildung 6-16 dargestellt. Rund 80 Prozent der Unternehmen erwarten eine höhere Transparenz aufgrund des Diploma Supplement sowie jüngere Absolventen. Fast 70 Prozent erwarten eine stärkere Praxisorientierung und 65 Prozent ein stärker international ausgerichtetes Studium. Weiterhin erwarten drei Fünftel der Unternehmen bessere Informationen durch den Qualifikationsrahmen sowie durch die strukturierten Studiengänge ein differenzierteres Arbeitskräfteangebot, aus dem sie auswählen können.

Abbildung 6-17: Vergleich der Erfahrungen mit und Erwartungen an Bachelor-Absolventen

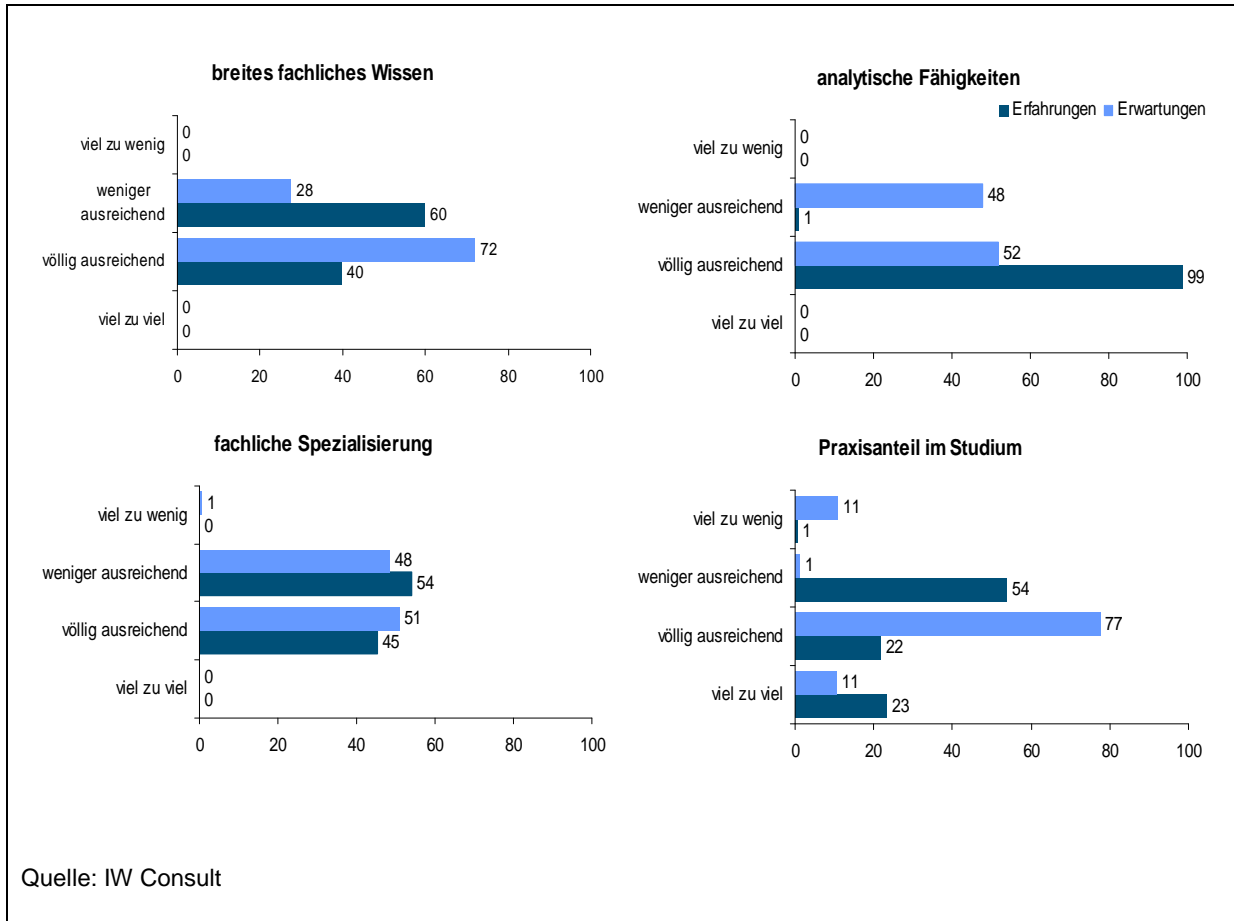
Anteil „trifft zu“ in Prozent (jeweils Unternehmen ab 250 Mitarbeiter)



Die Erwartungen der Unternehmen ab 250 Mitarbeiter und die Erfahrungen der Unternehmen, die bereits Bachelor-Absolventen beschäftigten, weichen teils erheblich voneinander ab (siehe Abbildung 6-17). So erwarten lediglich 48 Prozent der Unternehmen ab 250 Mitarbeiter, dass das Bachelor-Studium stärker praxisorientiert ist. Dieser Aussage haben hingegen 90 Prozent der Unternehmen ab 250 Mitarbeiter mit Bachelor-Absolventen zugestimmt. Auf der anderen Seite erwarten 65 Prozent der Unternehmen ab 250 Mitarbeiter ohne Bachelor-Absolventen ein stärker international ausgerichtetes Studium, während nur 36 Prozent der Unternehmen mit Bachelor-Absolventen diese Erfahrung gemacht haben.

Abbildung 6-18: Vergleich der Erfahrungen mit und Erwartungen an den Einzelqualifikationen im Bachelor-Studium

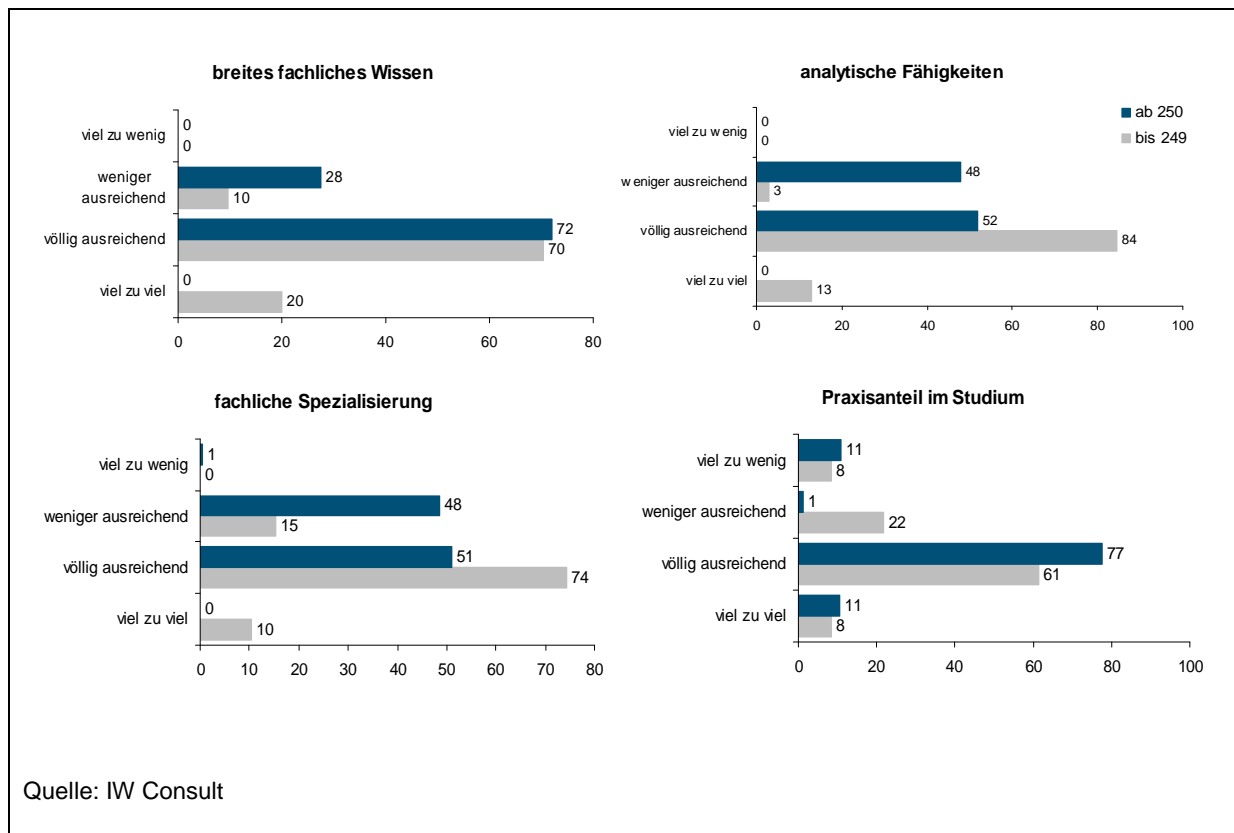
Verteilung der Aussagen je Qualifikation in Prozent (jeweils Unternehmen ab 250 Mitarbeiter)



Bei der differenzierteren Einschätzung der erwarteten Qualifikationen zeigen sich ebenfalls Unterschiede zu den gemachten Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen (siehe Abbildung 6-18). Bei den Unternehmen ab 250 Mitarbeiter schätzen mehr als zwei Drittel der Unternehmen die Breite des fachlichen Wissens als völlig ausreichend ein. Die Unternehmen mit Bachelor-Absolventen teilen diese Einschätzung nur bedingt: Von ihnen sagen 60 Prozent, die Breite des fachlichen Wissens sei weniger ausreichend. Bei den analytischen Fähigkeiten bleiben hingegen die Erwartungen hinter den Erfahrungen zurück: Während 48 Prozent der Unternehmen ab 250 Mitarbeiter, die noch keine Bachelor-Absolventen beschäftigen, die analytischen Fähigkeiten als eher weniger ausreichend einschätzen, kam nur ein Prozent der Unternehmen mit Bachelor-Absolventen zu dieser Einschätzung.

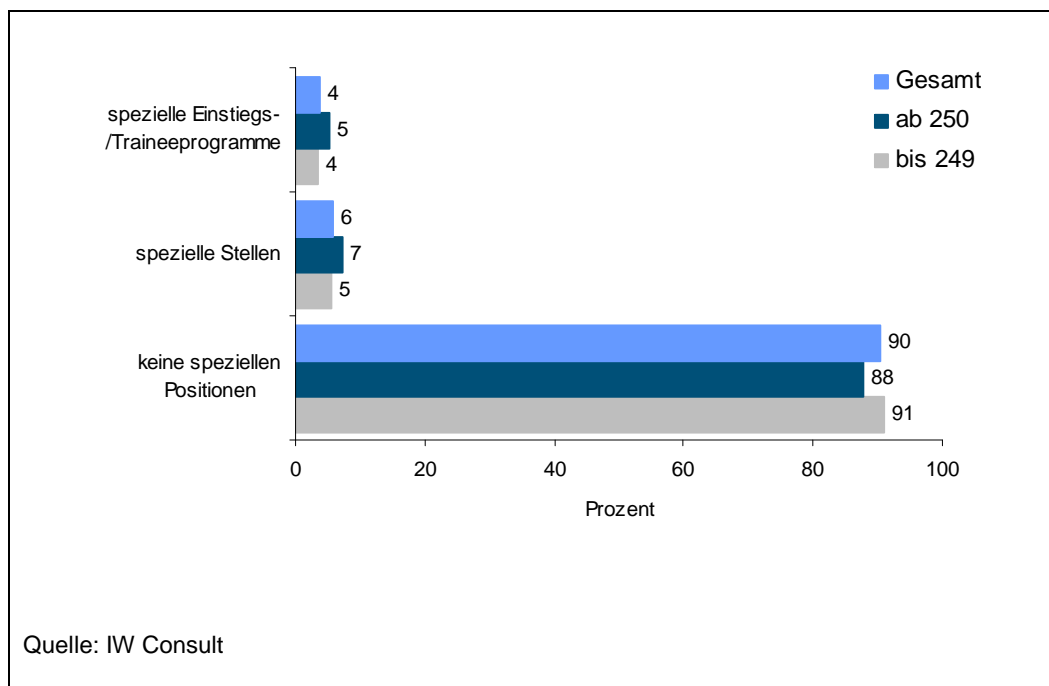
Abbildung 6-19: Einschätzung der zu erwartenden Qualifikationen im Bachelor-Studium

Verteilung der Aussagen je Qualifikation in Prozent



Zwischen den Erwartungen der kleinen und mittleren sowie der großen Unternehmen lassen sich ebenfalls Unterschiede feststellen (siehe Abbildung 6-19): So sind die Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern hinsichtlich der Breite des fachlichen Wissens, der analytischen Fähigkeiten und der fachlichen Spezialisierung deutlich optimistischer als die großen Unternehmen. Gleichzeitig erwarten sie etwas häufiger, dass der Praxisanteil im Studium etwas gering ist.

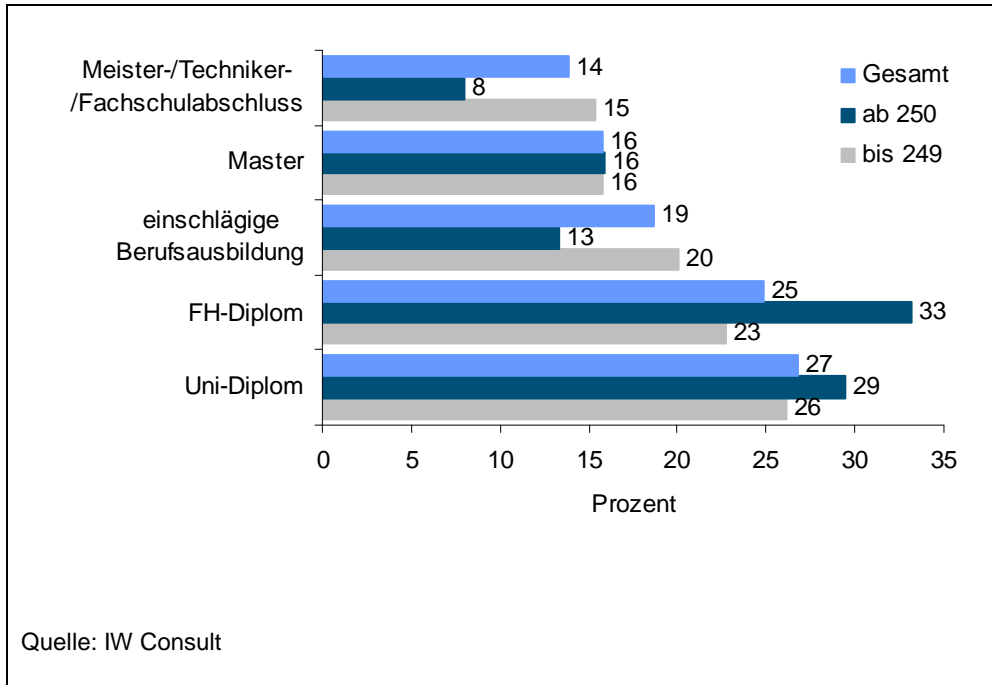
Abbildung 6-20: Einstiegsmöglichkeiten für Bachelor-Absolventen
Anteil an allen Nennungen in Prozent



Bei den Einstiegsmöglichkeiten für Bachelor-Absolventen liegen die Antworten der Unternehmen mit und ohne Bachelor-Absolventen kaum auseinander. Auch in den Unternehmen, die bislang noch keine Bachelor-Absolventen beschäftigen, dürfte es selten speziellen Positionen für Bachelor geben, sondern allein die Qualifikation ausschlaggebend sein (siehe Abbildung 6-20). Die Größe der Unternehmen hat keinen Einfluss auf das Verhalten.

Abbildung 6-21: Konkurrenten von Bachelor-Absolventen bei der Stellensuche

Verteilung der Antworten (jeweils nach Unternehmensgröße)



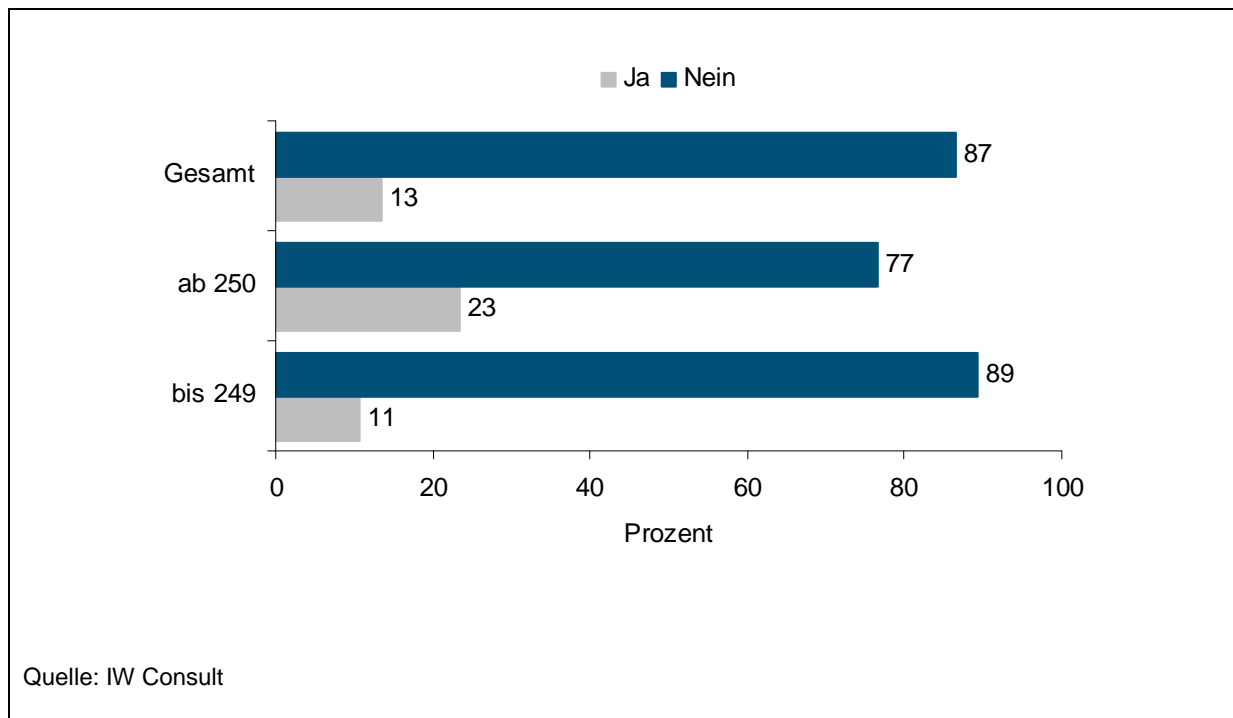
Hinsichtlich der möglichen Konkurrenten von Bachelor-Absolventen lassen sich ebenfalls keine Unterschiede zwischen den Erfahrungen der Unternehmen mit und Erwartungen der Unternehmen ohne Bachelor-Absolventen feststellen. Die Konkurrenz dürfte vor allem aus Inhabern der alten Diplome bestehen. Anders als in den großen Unternehmen dürften sich die Bachelor-Absolventen in Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern auch häufiger Konkurrenten mit einschlägiger Berufsausbildung gegenübersehen (siehe Abbildung 6-21). Dieses Ergebnis weicht insofern von der IW-Befragung aus dem Jahr 2004 ab, dass dort die Unternehmen ohne Erfahrung mit Bachelor-Absolventen diese seltener auf dem Level eines Hochschulabschlusses einstufen wollten als Unternehmen mit Bachelor-Absolventen.

6.2.5. Erfahrungen mit Master-Absolventen

Die Erfahrungen mit Master-Absolventen sind ebenfalls in der Unternehmensbefragung thematisiert worden. Dabei sind den Unternehmen mit Master-Absolventen und den Unternehmen ohne Master-Absolventen teils identische Fragen gestellt worden, um Abweichungen zwischen den Erfahrungen zu ermitteln.

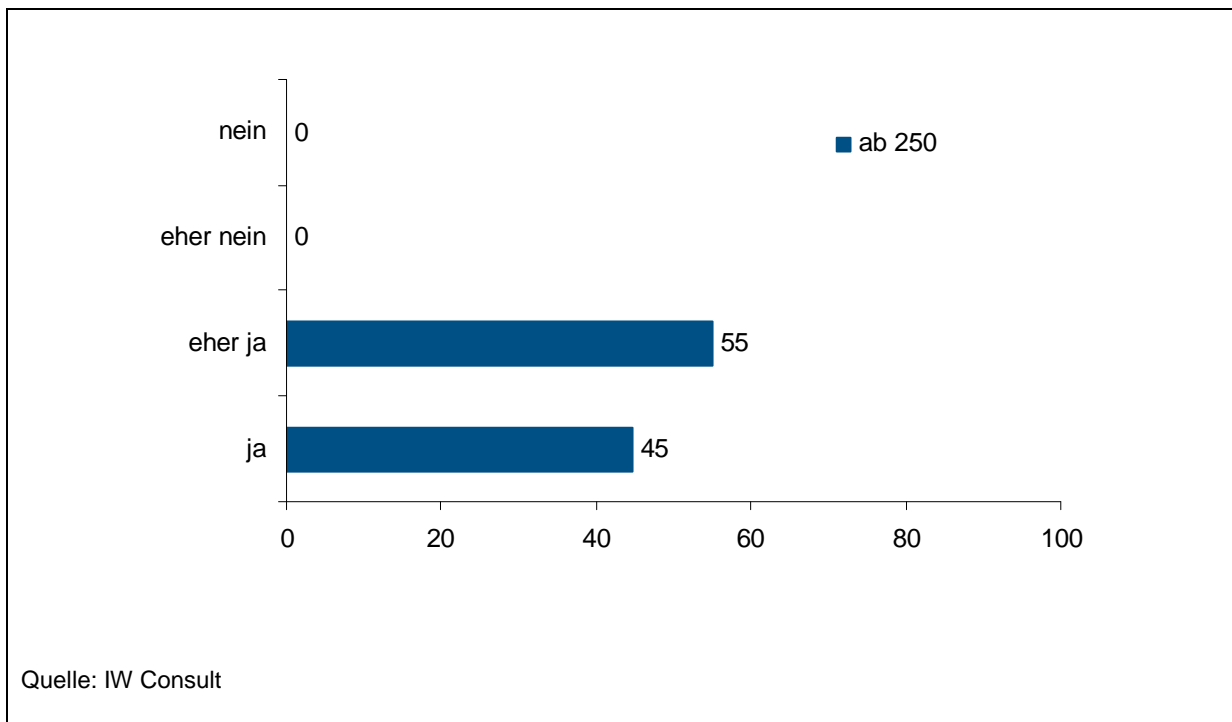
Abbildung 6-22: Master-Absolventen in Unternehmen nach Unternehmensgröße

Anteil an Nennungen in Prozent



Innerhalb der Stichprobe haben nicht allzu viele Unternehmen bereits Erfahrungen mit Master-Absolventen. Von den Unternehmen mit Hochschulabsolventen haben insgesamt 13 Prozent bereits Master-Absolventen beschäftigt (siehe Abbildung 6-22). Von den Unternehmen ab 250 Mitarbeiter mit Hochschulabsolventen beschäftigen rund 23 Prozent Master-Absolventen, von den Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern lediglich elf Prozent. Hier dürfte zum Ausdruck kommen, dass die Großunternehmen nicht zuletzt wegen ihres höheren Personalbedarfs frühzeitiger Absolventen der gestuften Studiengänge eingestellt haben. Da von den Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern lediglich etwa die Hälfte überhaupt Hochschulabsolventen beschäftigt, ist die Fallzahl zu gering, um die Ergebnisse zu analysieren. Daher werden bei den Erfahrungen mit Master-Absolventen ausschließlich die Erfahrungen von Unternehmen ab 250 Mitarbeiter ausgewiesen.

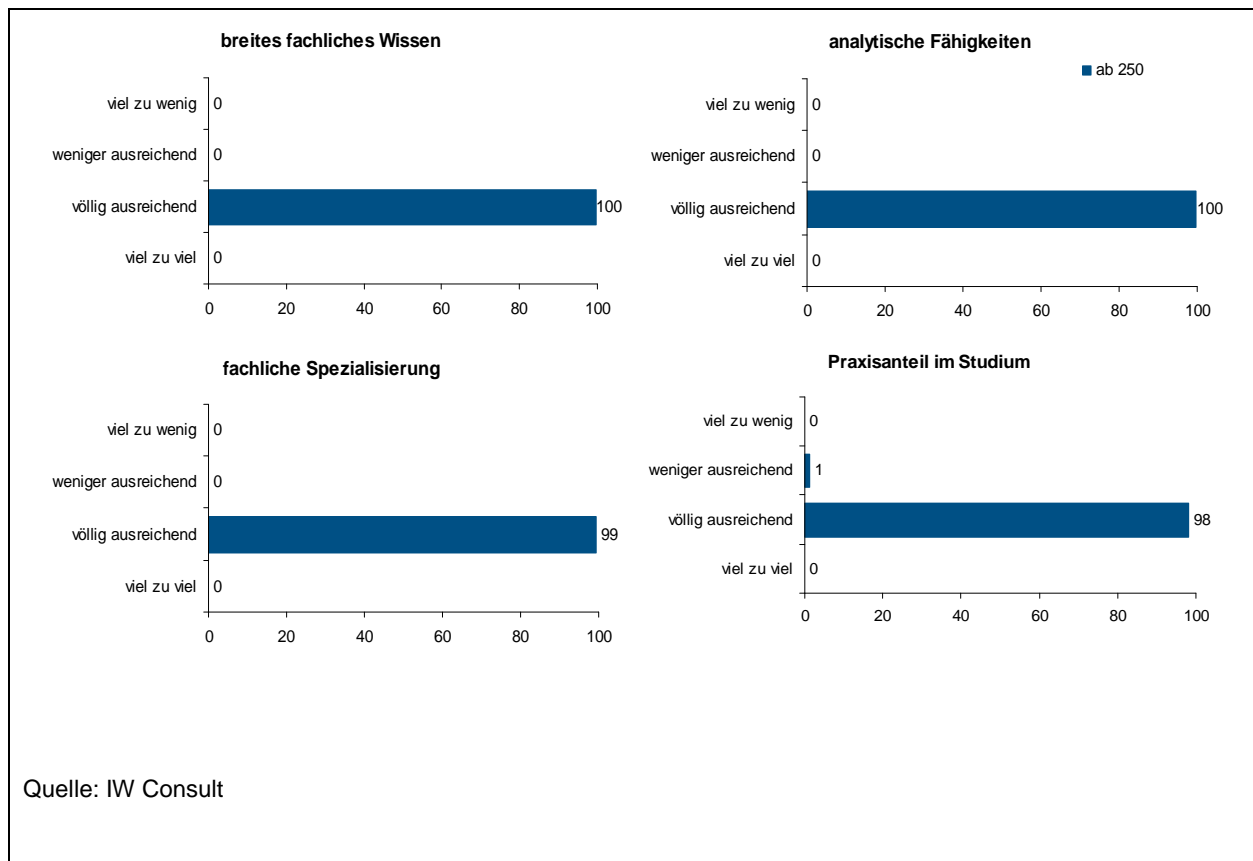
Abbildung 6-23: Qualifikation von Master-Absolventen
Verteilung der Bewertungen in Prozent



Bei den Master-Absolventen hat kaum ein Unternehmen ab 250 Mitarbeiter die Erfahrung gemacht, die Master-Absolventen seien nicht ausreichend für ihren Beruf qualifiziert (siehe Abbildung 6-23). Ein uneingeschränktes „Ja“ geben allerdings nur 45 Prozent der Unternehmen, während es bei den Bachelor-Absolventen 59 Prozent sind. Dagegen antworten 55 Prozent lediglich mit „eher ja“ auf die Frage, ob die Master-Absolventen aus Sicht der Unternehmen ausreichend für ihren Beruf qualifiziert sind, während bei den Bachelor-Absolventen lediglich 40 Prozent der befragten Unternehmen diese Antwort gegeben haben. Eine Ursache für die eingeschränkte Zufriedenheit kann vielleicht darin liegen, dass die Unternehmen gegenüber den Master-Absolventen höhere Ansprüche haben, wie in der VDI-nachrichten-Studie festgestellt worden ist.

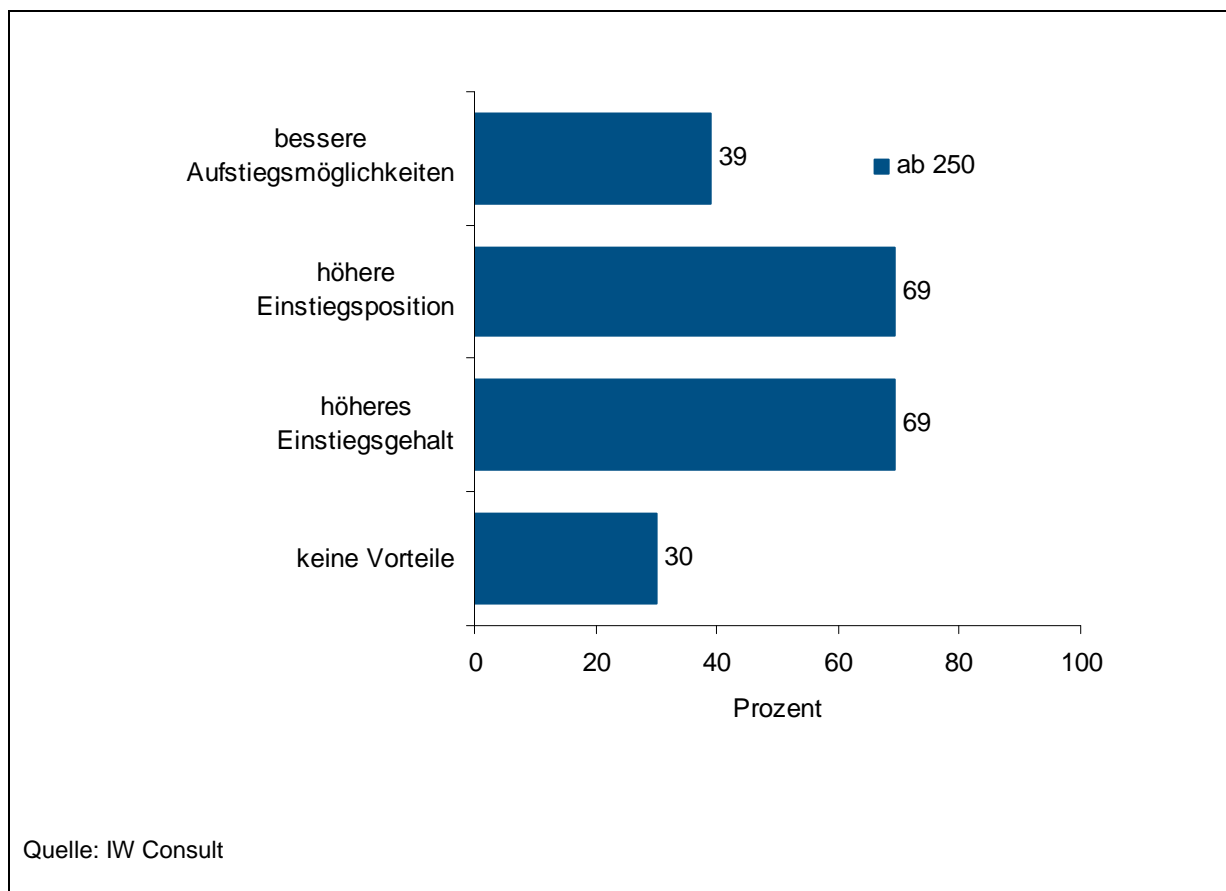
Abbildung 6-24: Erfahrungen mit den erworbenen Qualifikationen der Master-Absolventen

Verteilung der Aussagen je Qualifikation in Prozent



Ein Blick auf die Einzelqualifikationen könnte mögliche Ursachen für die eingeschränkte Zustimmung zur ausreichenden Berufsqualifizierung der Master-Absolventen aufzeigen. Allerdings äußern hier fast alle Unternehmen ab 250 Mitarbeiter einhellig, dass die Breite des fachlichen Wissens, die analytischen Fähigkeiten, die fachliche Spezialisierung und der Praxisanteil im Studium völlig ausreichend seien (siehe Abbildung 6-24). Damit sind die Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit Master-Absolventen gemacht haben, hinsichtlich der Einzelqualifikationen deutlich zufriedener als die Unternehmen, die mit Bachelor-Absolventen Erfahrungen gesammelt haben. Der Master entspricht damit allen in den vorherigen Unternehmensbefragungen angegebenen fachlichen Qualifikationen. Allerdings kann die Unzufriedenheit auch aus mangelnden überfachlichen Qualifikationen herrühren, die für die Unternehmen ebenfalls von herausragender Bedeutung sind.

Abbildung 6-25: Vorteile Master-Abschluß in Unternehmen
 Anteil „trifft zu“ an allen Nennungen



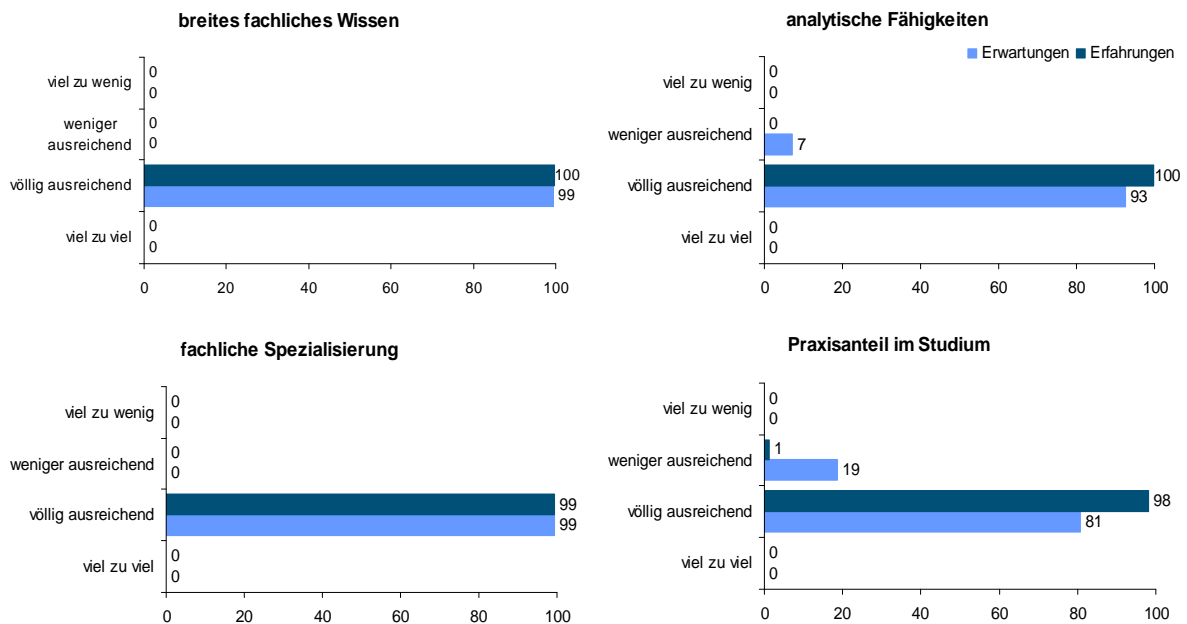
Der Master-Abschluß ist im Vergleich zum Bachelor mit einer höheren Qualifikation der Master-Absolventen verbunden. Entsprechend der Humankapitaltheorien ist demnach ein ökonomischer Vorteil für die Master-Absolventen zu erwarten. Dies scheint in den großen Unternehmen ab 250 Mitarbeiter der Fall zu sein (siehe Abbildung 6-25). In den Unternehmen ab 250 Mitarbeiter haben die Master-Absolventen ganz klare Vorteile bei der Einstiegsposition und beim Einstiegsgehalt. Rund 70 Prozent der großen Unternehmen gewähren hier den Master-Absolventen entsprechende Vorteile. Der Gehaltsvorsprung liegt im Mittel bei rund neun Prozent. Die Tendenz zu höheren Gehältern für Master-Absolventen stimmt mit den Resultaten der Gehaltsstudie 2006 von alma mater oder der DIHK-Umfrage aus 2002/2003 überein. Dagegen führt ein Master-Abschluß nicht automatisch zu besseren Aufstiegsmöglichkeiten in den Unternehmen. Hier dürfte die gezeigte Leistung ausschlaggebender sein als allein der erreichte Abschluss. So haben in den früheren Befragungen die Unternehmen immer wieder darauf hingewiesen, dass die Karrierechancen weniger vom akademischen Abschluss als von der individuellen Bewährung im Unternehmen abhängig sind.

6.2.6. Erwartungen an Master-Absolventen

Die Erwartungen von Unternehmen, die bislang noch über keine Erfahrung mit Master-Absolventen verfügen, sind ebenfalls teils mit identischen Fragen ermittelt worden, so dass ein Vergleich zwischen den Erfahrungen und Erwartungen gezogen werden kann. Die Erwartungen an die erworbenen Qualifikationen können aufgrund zu geringer Fallzahl in der Unternehmensgruppe mit bis zu 249 Mitarbeitern ebenfalls nur für Unternehmen ab 250 Mitarbeiter ausgewiesen werden, während die erwarteten Vorteile des Masterstudiums für alle Unternehmen analysiert werden können.

Abbildung 6-26: Vergleich der Erfahrungen mit und Erwartungen an die erworbenen Qualifikationen der Master-Absolventen

Verteilung der Aussagen je Qualifikation in Prozent (jeweils Unternehmen ab 250 Mitarbeiter)

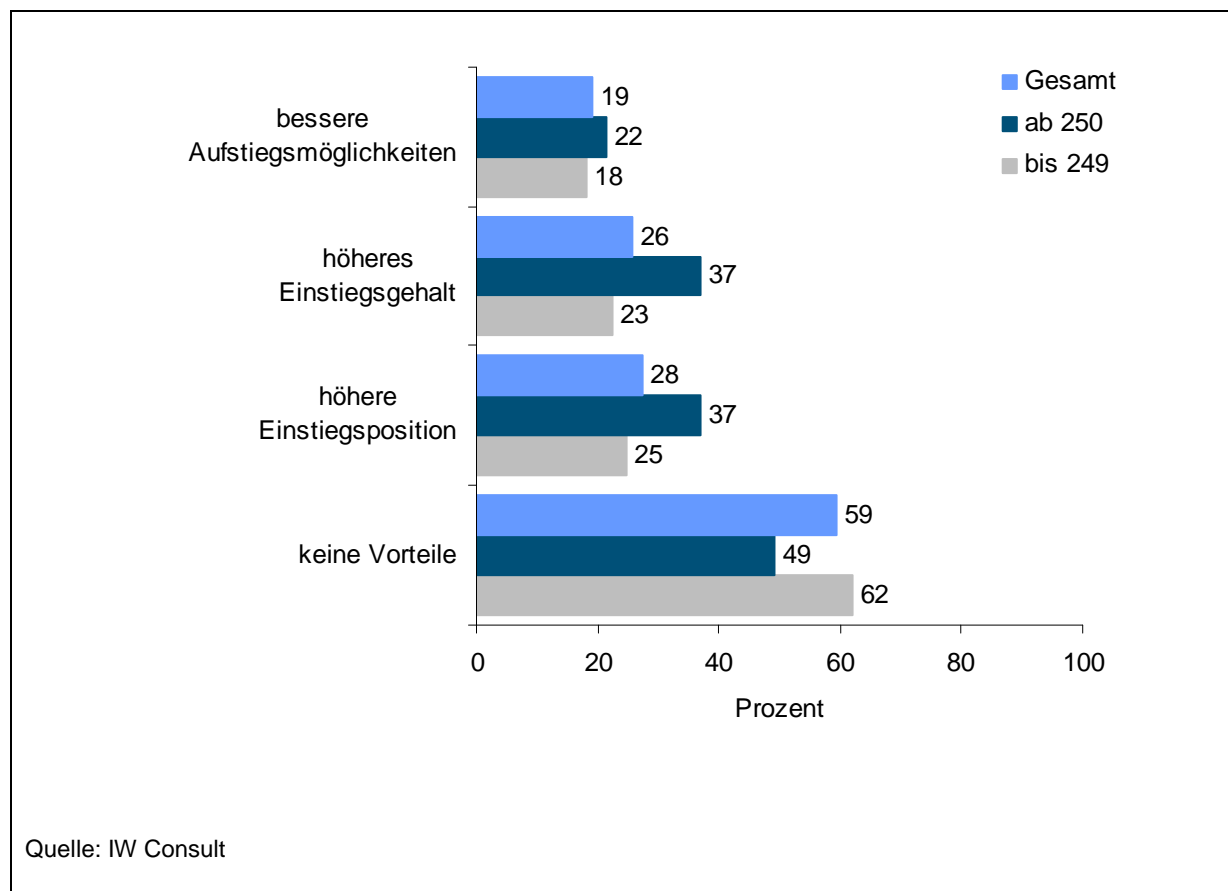


Quelle: IW Consult

Dabei zeigt sich, dass die Erwartungen teils noch etwas unklarer sind als die gemachten Erfahrungen (siehe Abbildung 6-26). So erwarten sieben Prozent der Unternehmen ab 250 Mitarbeiter weniger ausreichende analytische Fähigkeiten, 19 Prozent erwarten weniger ausreichende Praxisanteile im Studium. Bei den gemachten Erfahrungen haben dagegen fast alle Unternehmen angegeben, die analytischen Fähigkeiten und die Praxisanteile im Studium seien völlig ausreichend. Bei diesem Ergebnis zeigt sich die in früheren Befragungen gemachte Erfahrung, wonach Unternehmen mit entsprechenden Erfahrungen die neuen Abschlüsse positiver bewerten.

Abbildung 6-27: Erwartete Vorteile des Master-Studiums nach Unternehmensgröße

Anteil „trifft zu“ an Nennungen



Die erwarteten Vorteile des Masterstudiums werden von Unternehmen, die derzeit noch keine Master-Absolventen beschäftigen, deutlich geringer eingeschätzt (siehe Abbildung 6-27). Rund die Hälfte der Unternehmen ab 250 Mitarbeiter erwartet keine Vorteile, während dies von den großen Unternehmen mit Master-Absolventen lediglich 30 Prozent so sehen. Die Unternehmen ab 250 Mitarbeiter ohne Master-Absolventen stimmen weiterhin deutlich seltener der Aussage zu, Master-Absolventen erhielten ein höheres Einstiegsgehalt oder eine höhere Einstiegsposition. Während bei den großen Unternehmen mit Master-Absolventen fast 70 Prozent diesen Aussagen zustimmen, sind es bei den Unternehmen ohne Master-Absolventen unter 40 Prozent. Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass über die Eingruppierung der Master-Absolventen in bestehende Gehaltsstrukturen noch nicht nachgedacht wurde. Diejenigen Unternehmen ab 250 Mitarbeiter, die ein höheres Gehalt angegeben haben, würden den Master-Absolventen im Mittel fast 17 Prozent mehr bezahlen als Bachelor-Absolventen. Der Gehaltvorsprung wäre damit deutlich höher als in den Unternehmen, die bereits Master-Absolventen beschäftigen. Die Erwartungen bei den Aufstiegsmöglichkeiten bleiben ebenfalls hinter den Erfahrungen zurück. Während nur 22 Prozent bessere Aufstiegsmöglichkeiten erwarten, haben rund 39 Prozent der Unternehmen mit Master-Absolventen die Erfahrung, dass der Master-Abschluß zu besseren Aufstiegschancen führt.

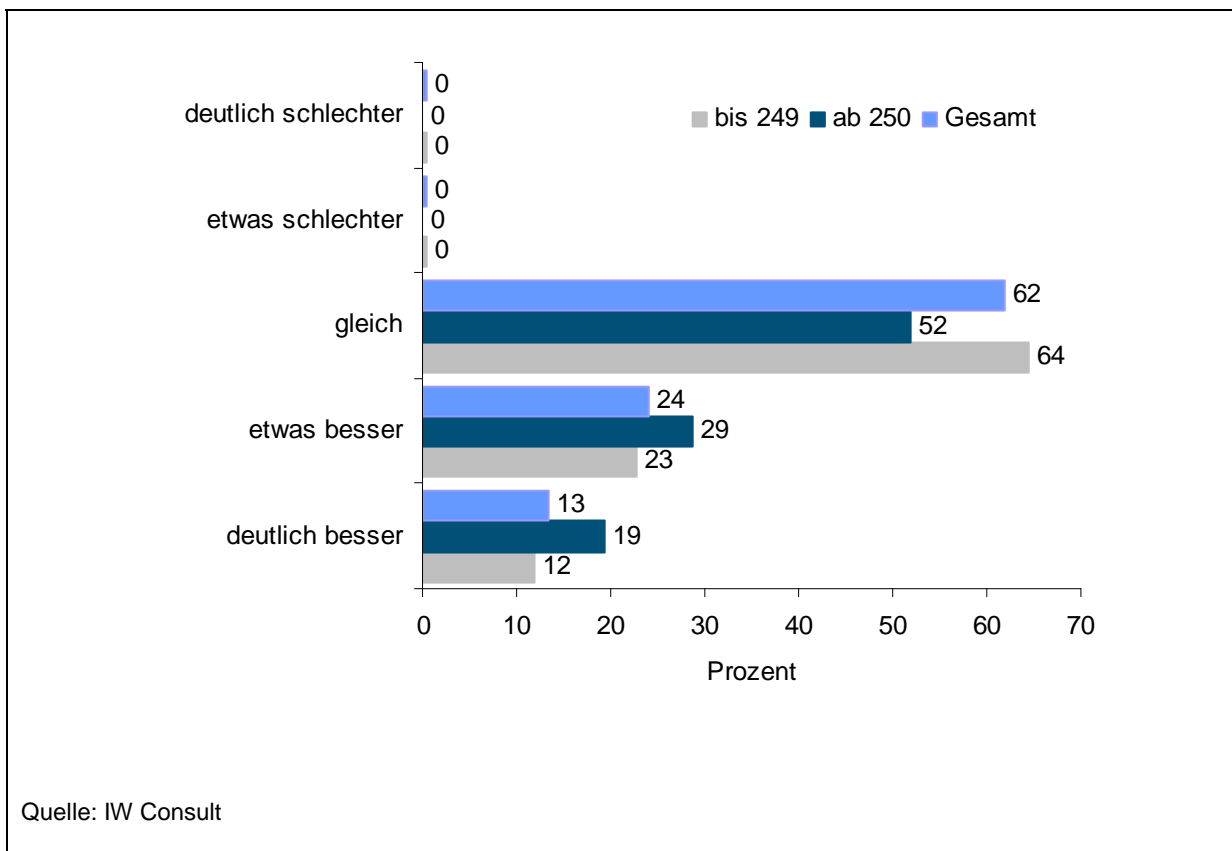
Die erwarteten Vorteile in den Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern fallen geringer aus als in den großen Unternehmen. Lediglich etwa ein Viertel dieser Unternehmen gibt an, die Master-Absolventen würden eine höhere Einstiegsposition oder ein höheres Einstiegsgehalt erhalten. Die Mehrheit der Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern stimmt jedoch der Aussage zu, die Master-Absolventen erhielten keine Vorteile.

6.2.7. Mehrwert von Auslandsaufenthalten

In der Befragung ist der Mehrwert von Auslandsaufenthalten für Unternehmen ermittelt worden. Dabei wurde gefragt, welchen Wert Auslandsaufenthalte aus Sicht der Wirtschaft haben, ob sie die Einstellungschancen steigern, welche Art von Auslandsaufenthalten aus Sicht der Wirtschaft attraktiv ist und wie sich die Studienzeiterlängerung, die häufig mit einem Auslandsaufenthalt verbunden ist, auf die Einstellungschancen auswirkt. Befragt wurden alle Unternehmen, die Hochschulabsolventen beschäftigen oder in nächster Zeit planen, Hochschulabsolventen einzustellen.

**Abbildung 6-28: Wirkungen von Auslandsaufenthalten auf Einstellungschan-
cen**

Verteilung der Aussagen in Prozent (alle Unternehmen)



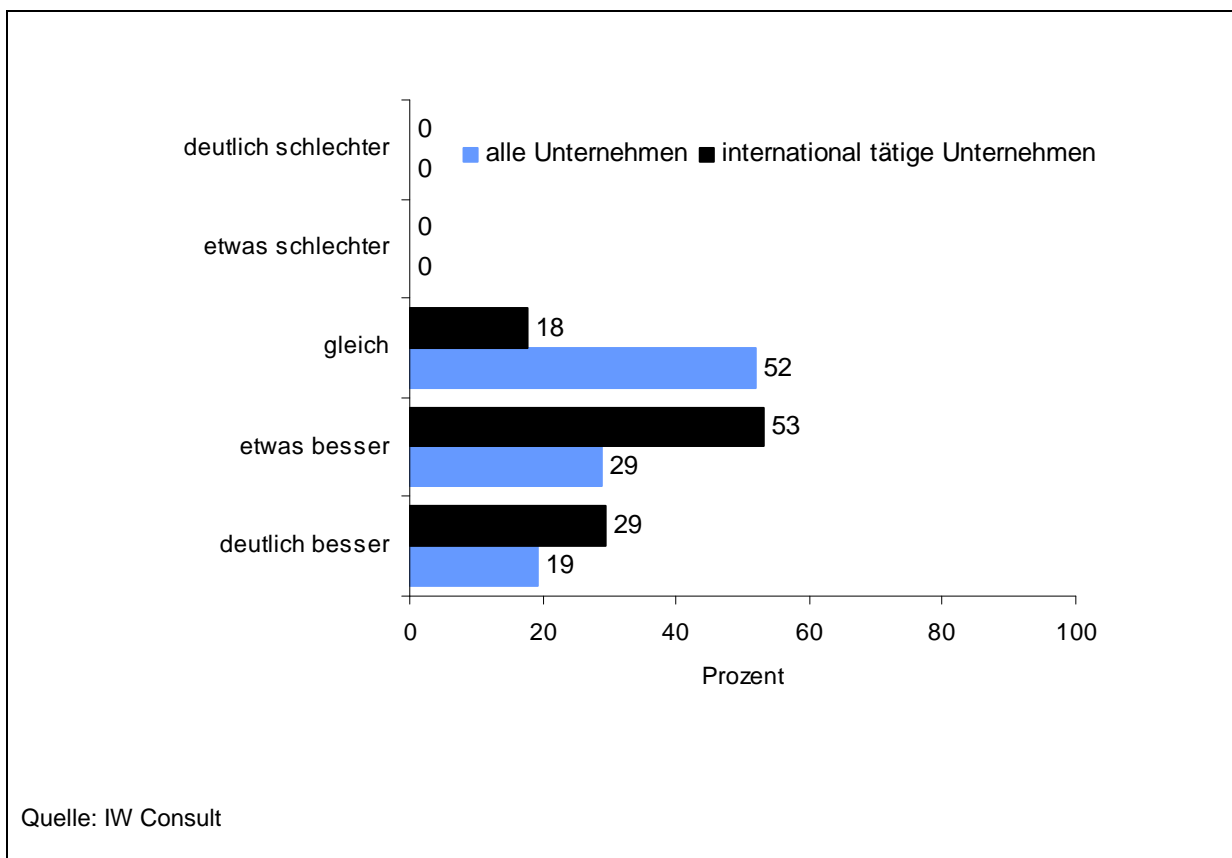
Der Wert von Auslandsaufenthalten ist eher positiv zu beurteilen, zumindest wirken sie sich nicht negativ auf die Einstellungschancen aus. Allerdings sind bei der Mehrheit der Unternehmen auch keine positiven Wirkungen festzustellen (siehe Abbildung 6-28): Von allen be-

fragten Unternehmen geben lediglich 13 Prozent an, die Einstellungschancen von Absolventen mit Auslandserfahrung gegenüber Absolventen ohne Auslandserfahrung seien bei ansonsten gleicher Qualifikation deutlich besser. Bei weiteren 24 Prozent führt der Auslandsaufenthalt bei ansonsten gleicher Qualifikation immerhin noch zu besseren Einstellungschancen. Gleichzeitig geben 62 Prozent der Unternehmen an, die Einstellungschancen seien gleich, obwohl die Absolventen mit Auslandsaufenthalt beim gleichen Fach, gleichen Abschluss und gleicher Note mit ihrem Auslandsaufenthalt eine zusätzliche Erfahrung aufweisen.

Unternehmen ab 250 Mitarbeitern bewerten Auslandserfahrungen dabei etwas höher (siehe Abbildung 6-28). Immerhin fast die Hälfte der größeren Unternehmen (48 Prozent) räumt den Absolventen mit Auslandsaufenthalt deutlich bessere oder bessere Einstellungschancen ein als Absolventen ohne Auslandsaufenthalt mit ansonsten gleicher Qualifikation.

Von den Unternehmen verschiedener Branchen werden Auslandsaufenthalte teils ebenfalls unterschiedlich bewertet: In der Industrie führt der Auslandsaufenthalt etwas seltener zu besseren Einstellungschancen als im Dienstleistungssektor, wobei fast 60 Prozent der Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern im Finanz- und Unternehmensdienstleistungsbe-
reich angeben, der Auslandsaufenthalt führe zu deutlich besseren oder besseren Chancen.

Abbildung 6-29: Wirkungen von Auslandsaufenthalten auf Einstellungschancen bei allen Unternehmen und bei international tätigen Unternehmen
Verteilung der Aussagen in Prozent (jeweils Unternehmen ab 250 Mitarbeiter)

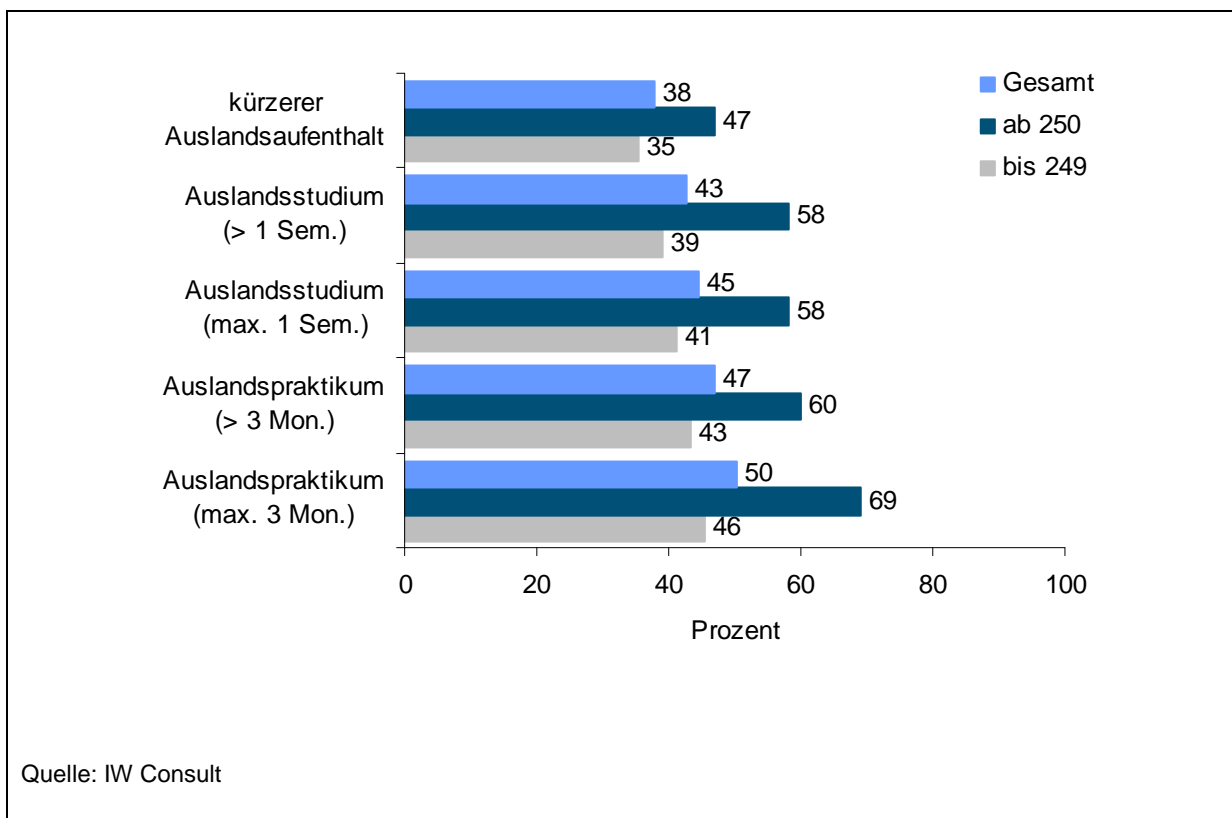


Da nur ein vergleichsweise geringer Teil der Unternehmen intensiver im Ausland tätig ist, stellt sich die Frage, inwieweit international tätige Unternehmen nicht andere Verhaltensweisen haben. Daher sind die Aussagen der Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern im

60

Ausland analysiert worden (siehe Abbildung 6-29). Es wird wiederum aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahl lediglich der Wert für Unternehmen ab 250 Mitarbeiter ausgewiesen. Es zeigt sich, dass bei international tätigen Unternehmen Auslandsaufenthalte deutlich häufiger zumindest zu leicht verbesserten Einstellungschancen führen. Während von allen Unternehmen ab 250 Mitarbeiter weniger als ein Drittel dieser Aussage zustimmt, ist es von den international tätigen Unternehmen ab 250 Mitarbeiter über die Hälfte. Weiterhin steigt der Anteil der Unternehmen auf fast 30 Prozent, in denen die Auslandsaufenthalte zu deutlich besseren Einstellungschancen führen. Gleiche Einstellungschancen werden dagegen nur noch von 18 Prozent der Unternehmen angegeben.

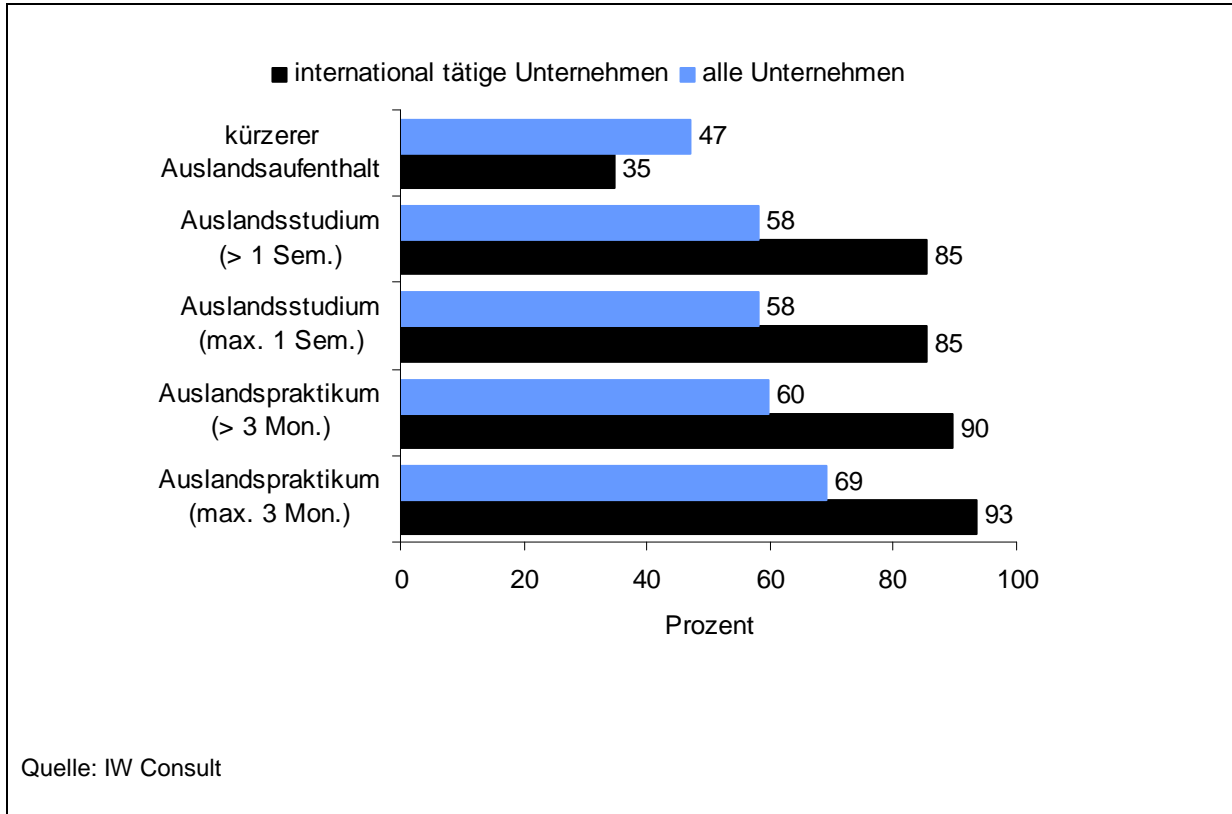
Abbildung 6-30: Attraktivität verschiedener Arten von Auslandsaufenthalten
Anteil „sehr attraktiv“ oder „attraktiv“ an allen Bewertungen



Die Bewertung, welche Art von Auslandsaufenthalt für die Unternehmen attraktiv ist, hängt ebenfalls mit dem Grad der Auslandstätigkeit zusammen. Aus Sicht aller Unternehmen erscheinen vor allem kürzere Auslandspraktika attraktiv oder sehr attraktiv, dicht gefolgt von längeren Auslandspraktika. Erst danach folgt das Auslandsstudium. Kürzere Auslandsaufenthalte, beispielsweise Sprachaufenthalte, sind nur noch für rund 38 Prozent aller Unternehmen sehr attraktiv oder attraktiv (siehe Abbildung 6-30).

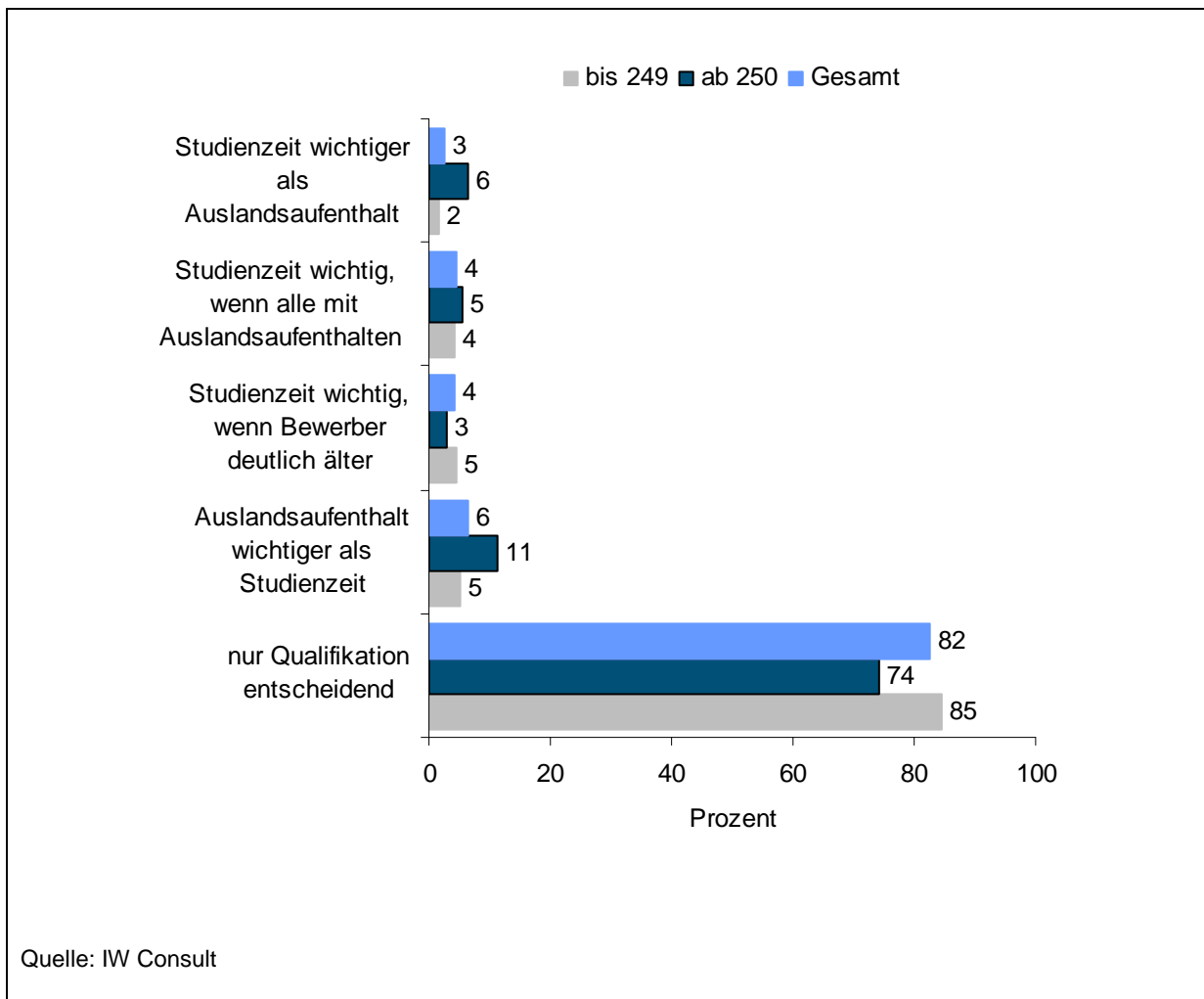
Abbildung 6-31: Attraktivität verschiedener Arten von Auslandsaufenthalten aus Sicht aller Unternehmen und international tätiger Unternehmen

Anteil „sehr attraktiv“ oder „attraktiv“ an allen Bewertungen (jeweils Unternehmen ab 250 Mitarbeiter)



International tätige Unternehmen ab 250 Mitarbeiter und mit mehr als zehn Mitarbeitern im Ausland bewerten die Attraktivität der verschiedenen Arten von Auslandsaufenthalten deutlich anders. Mit Ausnahme der kürzeren Auslandsaufenthalte bewerten deutlich mehr Unternehmen ab 250 Mitarbeiter alle Arten von Auslandsaufenthalten deutlich höher. Für rund 85 Prozent der international tätigen Unternehmen sind Auslandsstudien sehr attraktiv oder attraktiv, Auslandspraktika sogar für über 90 Prozent der Unternehmen (siehe Abbildung 6-31). Dagegen sind kurze Auslandsaufenthalte wie z.B. ein Sprachkurs für international tätige Unternehmen deutlich weniger attraktiv als für alle Unternehmen. Während lediglich 35 Prozent der international tätigen Unternehmen diese Art von Auslandsaufenthalt für attraktiv oder sehr attraktiv hält, ist es fast die Hälfte aller Unternehmen.

Abbildung 6-32: Bedeutung von Auslandsaufenthalt und Regelstudienzeit
Anteil der zutreffenden Antworten an allen Antworten in Prozent



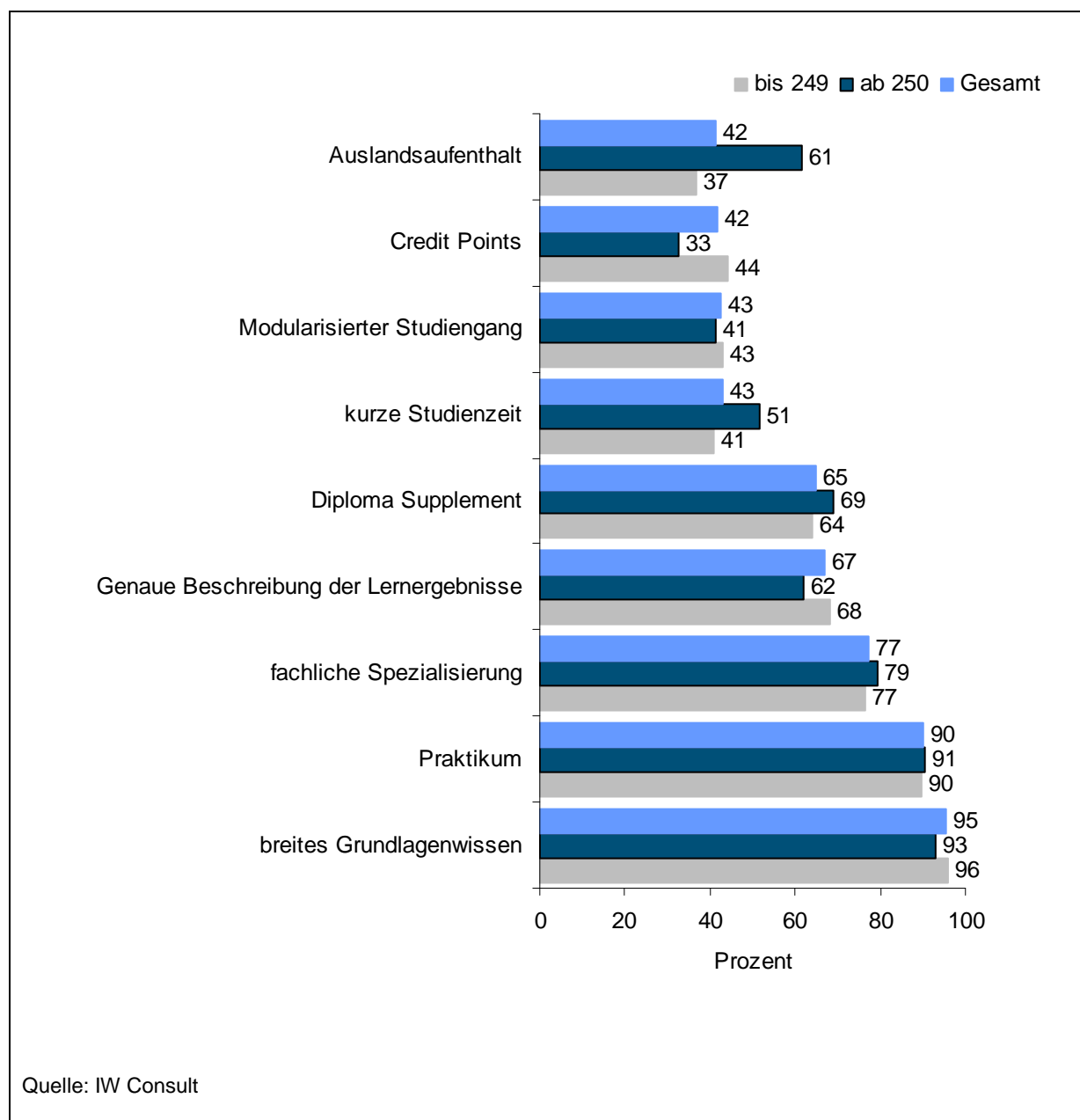
Auslandsaufenthalte im Studium führen häufig zu einer Verlängerung der Studienzeiten, zumal falls eine längere Zeit im Ausland verbracht worden ist. Es ist vorstellbar, dass dadurch die Chancen der Bewerber mit Auslandsaufenthalt geschmälert werden. Allerdings wird diese Hypothese durch die Unternehmensbefragung nicht gestützt. Vielmehr geben die Unternehmen fast einhellig an, dass allein die Qualifikation entscheidend ist, nicht jedoch die Studienzeitverlängerung. Von allen Unternehmen stimmen 82 Prozent dieser Aussage zu (siehe Abbildung 6-32). In der Sonderauswertung der international tätigen Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern gibt es von dieser Einschätzung keine Abweichungen.

6.2.8. Studiengänge und Hochschulkontakte

Unternehmen haben eine ganz eigene Sicht auf Studiengänge. Für sie sind andere Merkmale wichtig als diejenigen, die vielleicht gerade die hochschulpolitische Diskussion beherrschen. Um einen Überblick zu erhalten, was aus Sicht der Unternehmen wichtige Merkmale eines Studienganges sind, wurden die Unternehmen, die Hochschulabsolventen beschäftigen oder deren Einstellung planen, um eine Bewertung verschiedener Merkmale gebeten. Die Ergebnisse sind in Abbildung 6-33 dargestellt.

Abbildung 6-33: Wichtigkeit von Merkmalen eines Studiengangs

Anteil der Bewertungen „sehr wichtig“ und „wichtig“ je Merkmal



An erster Stelle rangiert demnach bei den Unternehmen ein breites Grundlagenwissen, das ein Studiengang vermitteln soll. An zweiter Stelle wird das Praktikum genannt, das Bestandteil eines Studiums sein sollte und den Praxisbezug des Studiums herstellen soll. An dritter Stelle folgt – bereits mit einigem Abstand – die fachliche Spezialisierung. Danach werden Merkmale genannt, die den Unternehmen Informationen über das Studium und die Absolventen liefern können: die Beschreibung der Lernergebnisse und das Diploma Supplement. Ob ein Studiengang modularisiert ist oder wie die Credit Points ausgestaltet sind, interessiert die Unternehmen weniger. Ebenfalls selten wird eine kurze Studienzeit als wichtiges oder sehr wichtiges Merkmal der Studiengänge gewertet.

Die Hochschulkontakte sind unterschiedlich stark ausgeprägt. Am häufigsten pflegen Unternehmen ab 250 Mitarbeiter regelmäßige Kontakte mit fachlich relevanten Studiengängen (49 Prozent) oder Hochschulen der Region (44 Prozent). Seltener sind hingegen regelmäßige Kontakte zu persönlich bekannten Hochschullehrern (31 Prozent). Von den Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern pflegen dagegen nur rund ein Fünftel regelmäßige Kontakte mit den Hochschulen.

Abbildung 6-34: Dialog mit den Hochschulen

Verteilung aller Antworten

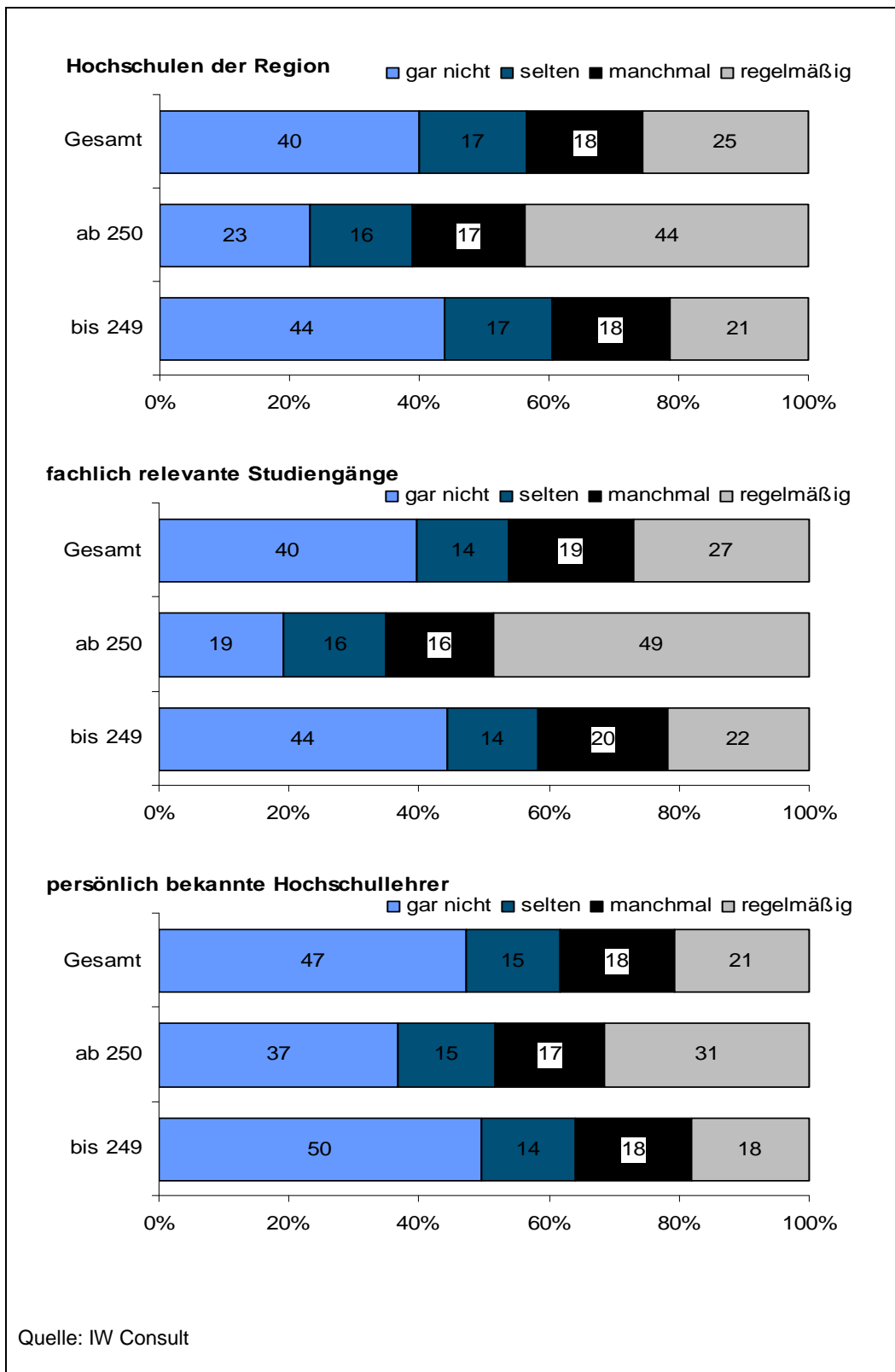
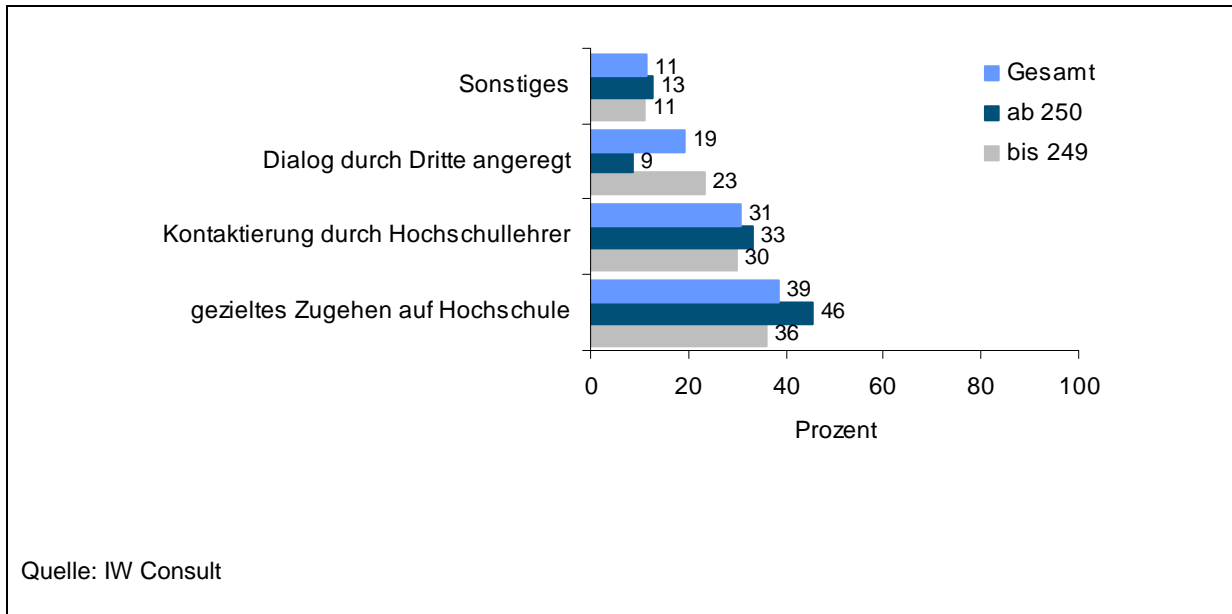


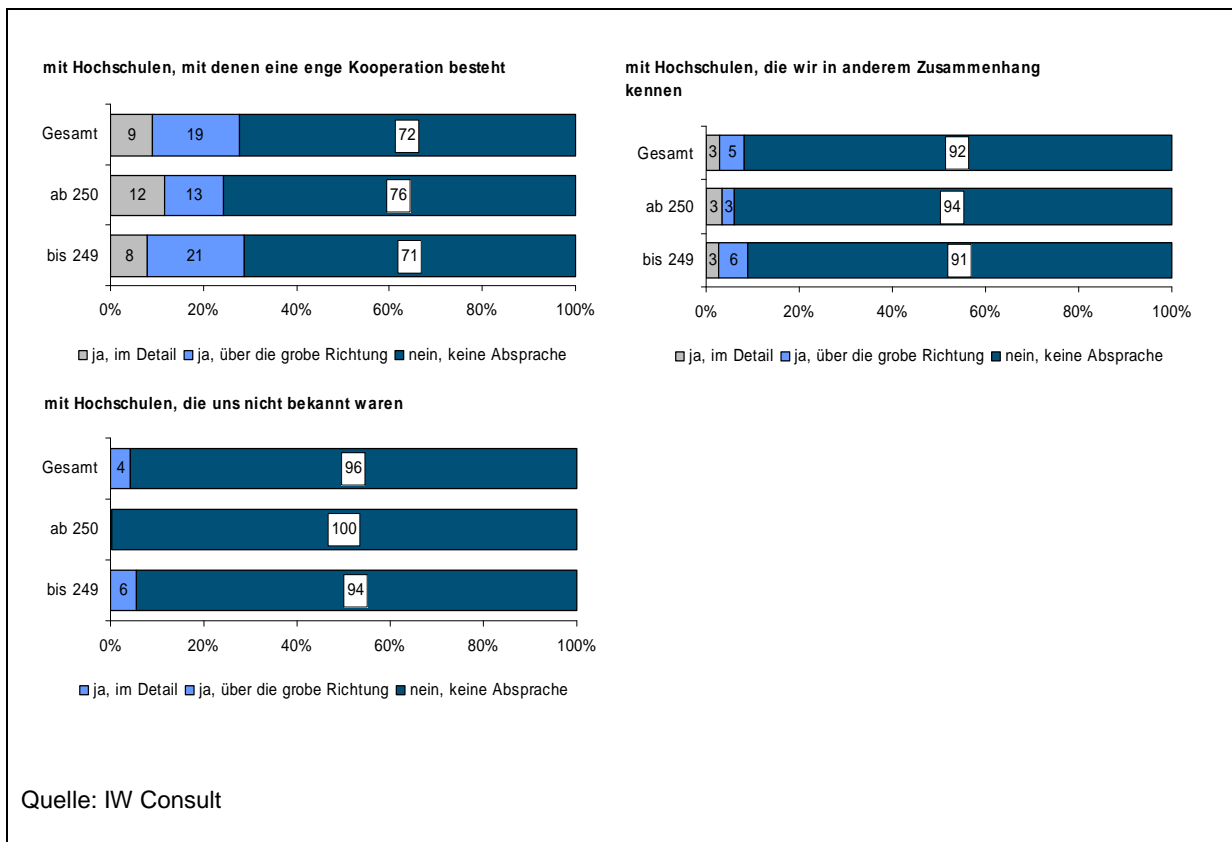
Abbildung 6-35: Zustandekommen der Kontakte

Anteil an allen Antworten in Prozent



Die Kontakte zwischen Unternehmen und Hochschulen werden von beiden Seiten gesucht (siehe Abbildung 6-35). Von den Unternehmen, die Kontakte zu Hochschulen haben, geben rund zwei Fünftel an, sie seien gezielt auf die Hochschulen zugegangen. Gleichzeitig ist fast ein Drittel der Unternehmen durch Hochschullehrer kontaktiert worden. Durch Dritte wird der Dialog zwischen Unternehmen und Hochschulen eher in Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern angeregt, wobei auch in diesen Unternehmen das gezielte Zugehen auf Hochschulen und die Kontaktierung durch Hochschullehrer häufiger vorkommt.

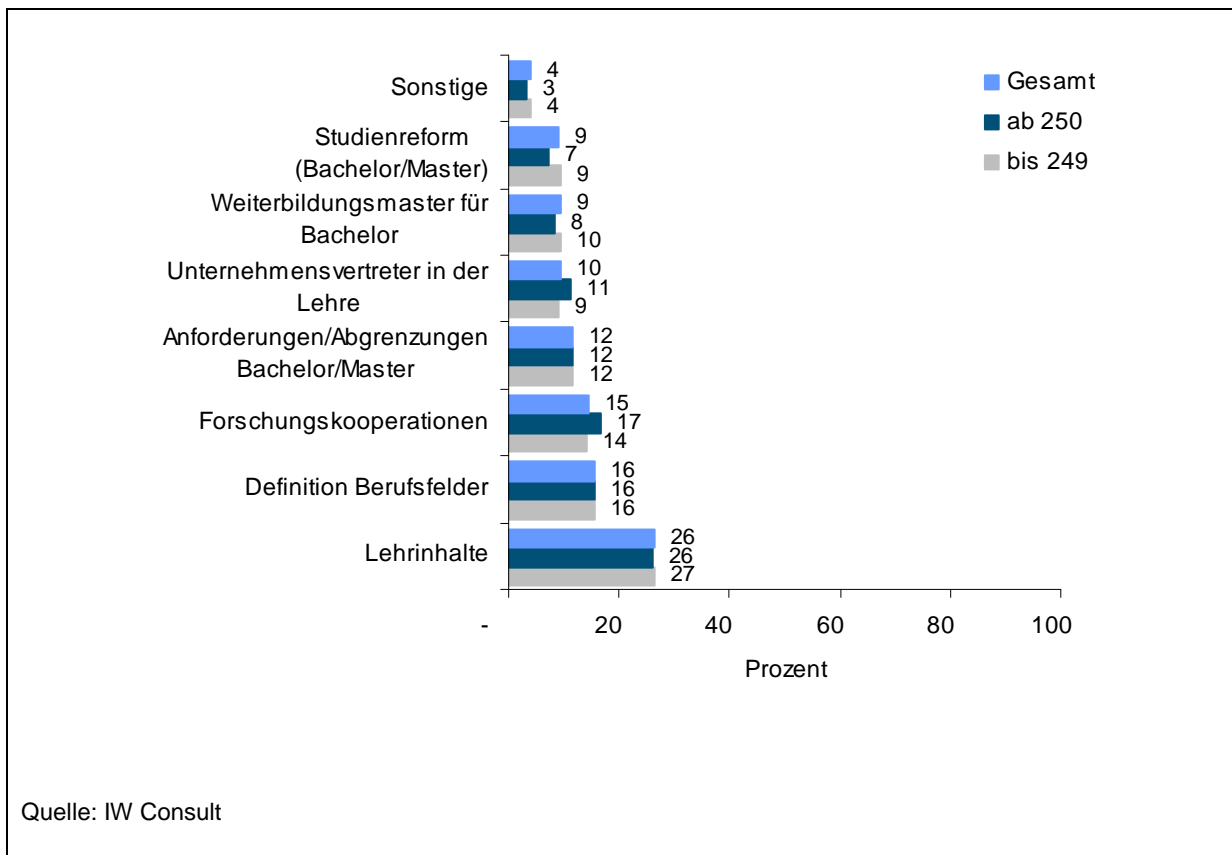
Abbildung 6-36: Absprache von Studieninhalten
Verteilung der Antworten je Kategorie



Trotz der Kontakte zu den Hochschulen sind Absprachen über Studieninhalte eher selten (siehe Abbildung 6-36). Am ehesten kommen Absprachen über Studieninhalte zustande, wenn enge Kooperationen zwischen den Unternehmen und Hochschulen bestehen. Ansonsten findet die Absprache von Studieninhalten nicht statt. Unterschiede in der Abhängigkeit von der Größe des Unternehmens bestehen dabei nicht.

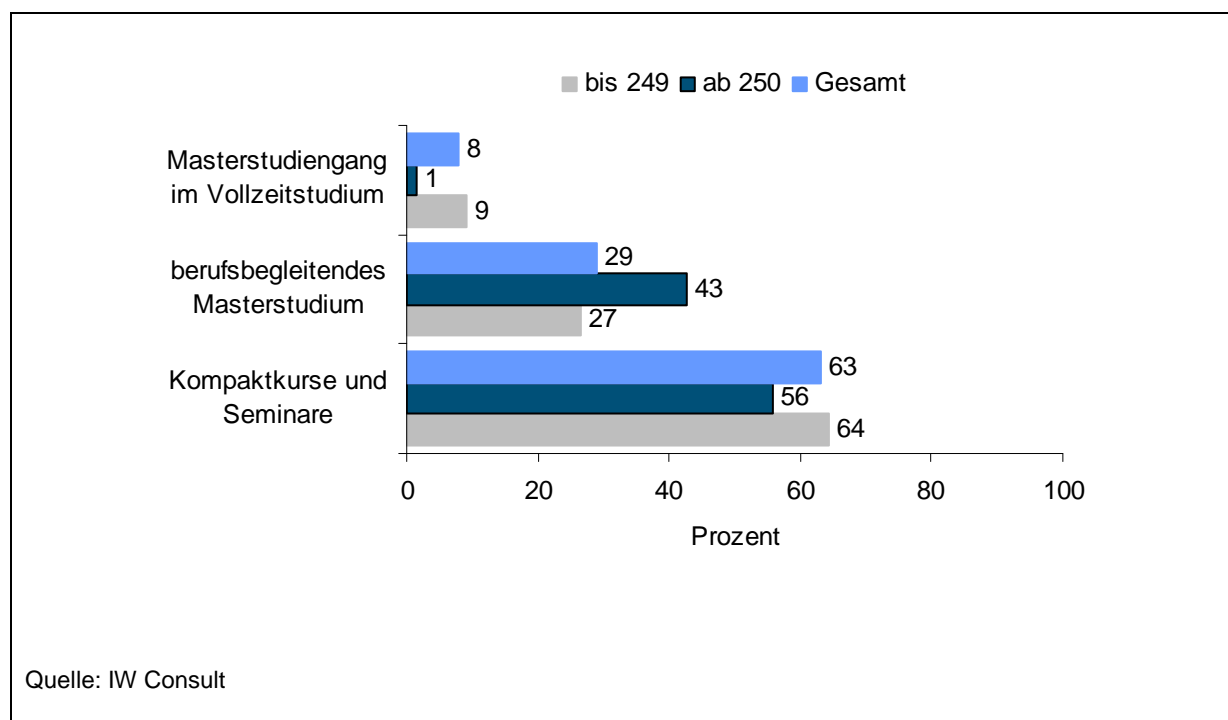
Abbildung 6-37: Themen von Interesse für Unternehmen

Verteilung der Antworten in Prozent



Zwar sind Absprachen über Studieninhalte selten, dennoch sind die Lehrinhalte immer noch das Thema, das bei einem Kontakt zu den Hochschulen das höchste Interesse der Unternehmen aufweist. Alle anderen Themen bleiben deutlich dahinter zurück (siehe Abbildung 6-37). Dennoch zeigt sich ein eher diffuses Bild, da die Lerninhalte lediglich ein Viertel der Nennungen auf sich vereinigen können. Die übrigen Themen vereinen meist ein Zehntel der Nennungen auf sich.

Abbildung 6-38: Bevorzugte Arten von Weiterbildungsangeboten
Verteilung der Antworten in Prozent



Weiterbildungsmaster sind nur ein untergeordnetes Thema, das Unternehmen über Kontakte zu Hochschulen regeln wollen. Gefragt nach der Art des bevorzugten Weiterbildungsangebots zeigt sich jedoch ein klares Bild (siehe Abbildung 6-38): Unternehmen bevorzugen Kompaktkurse und Seminare, gefolgt vom berufsbegleitenden Masterstudium. Ein Masterstudium im Vollzeitstudium, das mit dem temporären Weggang eines Mitarbeiters aus einem Unternehmen verbunden wäre, wird dagegen nur von wenigen Unternehmen präferiert. Dieses Ergebnis wird durch die früheren Unternehmensbefragungen gestützt, in denen die Unternehmen ebenfalls angegeben haben, berufsbegleitende Masterangebote dem Vollzeitstudium vorzuziehen.

6.3. Zusammenfassung der Befragungsergebnisse

Insgesamt hat die Befragung gezeigt, dass die neuen Abschlüsse vom deutschen Arbeitsmarkt eher positiv aufgenommen werden. Diejenigen Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit Bachelor und Master gesammelt haben, halten diese für ausreichend qualifiziert. Völlig zufrieden sind die Unternehmen mit den analytischen Fähigkeiten der Bachelor-Absolventen. Dagegen werden Schwächen in der Breite der fachlichen Ausbildung gesehen, was vor dem Hintergrund einer erwarteten eher generalistischen Ausbildung bedenklich ist. Weiterhin sind die Erwartungen gegenüber den gemachten Erfahrungen je nach Art der Qualifikation teils höher, teils niedriger, so dass in Zukunft die Unternehmen ohne Erfahrung in einigen Fällen leicht enttäuscht und in einigen Fällen positiv überrascht werden dürften. Bei den Master-Absolventen werden die fachlichen und methodischen Kompetenzen als völlig ausreichend bewertet. Gleichwohl stimmen die Unternehmen seltener als bei den Bachelor-Absolventen uneingeschränkt der Aussage zu, die Qualifikation der Master reiche aus. Hier scheinen die

Ursachen eher in den sozialen und persönlichen Kompetenzen der Master zu liegen, die von den Unternehmen ebenfalls als sehr wichtig angesehen werden.

Der Bachelor-Abschluß wird zudem am häufigsten mit dem traditionellen Hochschulabschluss gleichgestellt. Seltener konkurrieren die Bachelor-Absolventen hingegen mit Bewerbern mit einschlägiger Berufsausbildung oder mit Meistern, Technikern und Absolventen von Fachschulen. Gleichzeitig konkurrieren die Bachelor vergleichsweise selten mit Master-Absolventen. Hier kommt der gestufte Charakter der neuen Abschlüsse zum Ausdruck, wonach Bachelor und Master zwei unterschiedliche Abschlüsse sind. Entsprechend sind Unternehmen, die bereits Master beschäftigen, häufiger bereit, dem Master ein höheres Einstiegsgehalt oder eine höhere Einstiegsposition zu gewähren. Bei Unternehmen, die bislang keine Master beschäftigen, fallen die erwarteten Vorteile dagegen geringer aus. Dies gilt für Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern noch stärker als für Unternehmen ab 250 Mitarbeiter. Zudem wird erwartet, dass in den kleineren Unternehmen die Bachelor häufiger mit Bewerbern mit einschlägiger Berufsausbildung konkurrieren. Die Aufstiegsmöglichkeiten in den Unternehmen hängen wiederum weniger vom gemachten Abschluss als von der individuellen Bewährung im Unternehmen ab.

Hinsichtlich der Auslandsaufenthalte und der bei Auslandsaufenthalten erworbenen Kompetenzen kann festgehalten werden, dass diese vor allem von international tätigen Unternehmen honoriert werden. Absolventen mit diesen Qualifikationen haben in den international tätigen Unternehmen deutlich bessere Einstiegschancen. Zudem werden Auslandsaufenthalte geschätzt, die über einen kurzen Aufenthalt hinausgehen. Weiterhin führt eine kurze Studienzeitverlängerung durch einen Auslandsaufenthalt nicht zu geringeren Einstellungschancen in den Unternehmen.

7. Literatur

Accenture (2005), Wettbewerbsvorteil Bachelor? Neue Chancen für den IT-Standort Deutschland durch die Europäisierung von Studienabschlüssen; URL: http://www.initiaved21.de/fileadmin/files/61_1133448015.pdf

alma mater (2006a), Vergütungstechnische Einordnung der neuen Studienabschlüsse Bachelor und Master im Vergleich zu Diplomstudiengängen, in: Der Recruiter 2/2006

alma mater (2006b), Studie: Der Bologna-Prozess und seine Auswirkungen auf die Personalentwicklung von Hochschulabsolventen, in: Der Recruiter 2/2006

BDI (2005), BDI-Positionspapier: Bachelor-/Master-Studiengänge in Deutschland – Chancen für Wettbewerb und Transparenz im Hochschulsystem nutzen, URL: <http://www.bdi-online.de/Dokumente/Technologie-Innovationspolitik/bachmast.DOC>

Bergen-Kommuniqué (2005): Der europäische Hochschulraum – die Ziele verwirklichen; Kommuniqué der Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister, Bergen, 19.-20. Mai 2005; URL: http://www.bmbf.de/pub/bergen_kommunique_dt.pdf

Bergs/Konegen-Grenier (2005), Der Bachelor aus Sicht der Unternehmen – Die Akzeptanz von Bachelor-Absolventen in der deutschen Wirtschaft. Eine Befragung von 50 Unternehmen, Stifterverband-Positionen, April 2005, URL: http://www.stifterverband.de/pdf/positionen_april_2005.pdf

Berliner Kommuniqué (2003): „Den Europäischen Hochschulraum verwirklichen“ – Kommuniqué der Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und -minister am 19. September 2003 in Berlin; in: Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.), Bologna-Reader, Beiträge zur Hochschulpolitik 8/2004, S. 291-304

BMBF (2007): Der Bologna-Prozess; URL: <http://www.bmbf.de/de/3336.php> (17.10.2007)

Bologna-Erklärung (1999): Der Europäische Hochschulraum – Gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister; in: Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.), Bologna-Reader, Beiträge zur Hochschulpolitik 8/2004, S. 277-282

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände (2003), Memorandum zur gestuften Studienstruktur (Bachelor/Master), September 2003; URL: <http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/31A21D8D4378F216C1256DE800628B2A>

Crosier/Purser/Smidt (2007), Trends V: Universities Shaping the European Higher Education Area – An EUA Report, URL: http://www.eua.be/fileadmin/user_upload/files/Publications/EUA_Trends_V_for_web.pdf

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (2006), Personalblitzlicht: Bachelor welcome!? Befragungsergebnisse, PraxisPapiere 1/2006

DIHK (2003), Bachelor- und Master-Studiengänge – Beschäftigungsaussichten in der Wirtschaft – Ergebnisse einer Umfrage bei IHK-Betrieben

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

Gaetgens (2007), Deutschland im Bremserhäuschen? Bologna- ein europäisches Projekt im Endspurt; in: Forschung und Lehre, H. 7/2007, S. 401-403

Hochschulrahmengesetz 1998, Artikel 1 (zu § 19) Viertes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 20. August 1998, BGBl. I Nr. 54 (1998), S. 2190ff.

Hochschulrahmengesetz 2002, Artikel 1 (zu § 19) Sechstes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes vom 8. August 2002, BGBl. I Nr. 57 (2002), S. 3138ff.

Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.), Bologna-Reader – Texte und Hilfestellungen zur Umsetzung der Ziele des Bologna-Prozesses an deutschen Hochschulen, Beiträge zur Hochschulpolitik 8/2004,

HRK-Hochschulkompass (2007), URL: <http://www.hochschulkompass.de>

HRK (2007), Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen – Wintersemester 2007/2008; Statistiken zur Hochschulpolitik 1/2007; URL: http://www.hrk.de/de/download/dateien/HRK_StatistikBA_MA_WiSe2007_08_final.pdf

Judt (2006), Wie wird der Bachelor von der Wirtschaft aufgenommen? Ergebnisse einer Studie mit den Personalverantwortlichen der Top-1000-Unternehmen in Deutschland; URL: http://www.hrk.de/bologna/de/download/dateien/Studie_Wiwi_Uni_Frankfurt_2006.pdf

KMK (2003), Ländergemeinsame Strukturvorgaben gemäß §9Abs.2 HRG für die Akkreditierung von Bachelor- und Master-Studiengängen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2003); in: Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.), Bologna-Reader, Beiträge zur Hochschulpolitik 8/2004, S. 21-30

KMK (2007), Ländergemeinsame Strukturvorgaben gemäß §9Abs.2 HRG für die Akkreditierung von Bachelor- und Master-Studiengängen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2003 i. d. F. vom 15.06.2007); URL: http://www.kmk.org/doc/beschl/Laendergemeinsame_Strukturvorgaben.pdf

Konegen-Grenier (2004), Akzeptanz und Karrierechancen von Bachelor- und Master-Absolventen deutscher Hochschulen; IW-Trends – Vierteljahreszeitschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 31, 3/2004, S. 24-32

List (2000), Bachelor und Master – Sackgasse oder Königsweg? IW Köln (Hrsg.): Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Nr. 240, 2/2000

London Communiqué (2007): Toward the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world; URL: http://www.hrk-bologna.de/bologna/de/download/dateien/London_Communique_18May07.pdf

Prager Kommuniqué (2001): Auf dem Wege zum europäischen Hochschulraum – Kommuniqué des Treffens der europäischen Hochschulministerinnen und Hochschulminister am 19. Mai 2001 in Prag; in: Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.), Bologna-Reader, Beiträge zur Hochschulpolitik 8/2004, S. 283-290

Rehburg (2006), Hochschulreform und Arbeitsmarkt – Die aktuelle Debatte zur Hochschulreform und die Akzeptanz von konsekutiven Studienabschlüssen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.), Gutachten Hochschulreform

Sorbonne-Erklärung (1998): Sorbonne Joint Declaration – Gemeinsame Erklärung zur Harmonisierung der Architektur der europäischen Hochschulbildung; in: Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.), Bologna-Reader, Beiträge zur Hochschulpolitik 8/2004, S. 273-276

Statistisches Bundesamt (2007a), Studierende an Hochschulen Wintersemester 2006/2007, FS 11 R 4.1

Statistisches Bundesamt (2007b), Prüfungen an Hochschulen 2006, FS 11 R 4.2

Stifterverband (2004), Bachelor welcome! – Erklärung führender deutscher Unternehmen zur Umstellung auf Bachelor- und Master-Abschlüsse in Deutschland; URL: http://www.stifterverband.de/pdf/bachelor_welcome_070604.pdf

Stifterverband (2006), More Bachelors and Masters Welcome! reformen konsequent umsetzen – Ausbildungsqualität deutlich steigern – Erklärung der Personalvorstände führender Unternehmen in Deutschland zur Hochschulreform vor dem Hintergrund steigender Studierendenzahlen; URL: <http://www.stifterverband.de/site/MoreBachelorsWelcome.pdf>

VDI nachrichten/Fraunhofer Institut Arbeitswissenschaft und Organisation (2004), Studienreform in den Ingenieurwissenschaften – Bachelor und Master statt Diplom, URL: http://www.vdi-nachrichten.com/_library/content/download/obj674_IAO_BA_MA%20Studie_2004.pdf

Wirtschaftsministerkonferenz u. a. (2002), Gemeinsame Erklärung von Wirtschaftsministerkonferenz (WMK), Kultusministerkonferenz (KMK), Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) vom 28.11.2002 in Berlin; URL: <http://www.kmk.org/aktuell/pm021128.htm>

8. Anhang: Fragebogen

A. Teilnahmebereitschaft

1. Möchten Sie an der Befragung teilnehmen?

[Zutreffendes bitte ankreuzen]

- a. ja
- b. nein

B. (Geplante) Beschäftigung von Hochschulabsolventen

2. Beschäftigten Sie Hochschulabsolventen?

[Zutreffendes bitte ankreuzen]

- a. ja
- b. nein

3. Planen Sie, 2007 oder 2008 Hochschulabsolventen einzustellen?

[Zutreffendes bitte ankreuzen]

- a. ja
- b. nein

C. Unternehmensangaben

Zunächst möchten wir Sie um einige Angaben zum Personal in Ihrem Unternehmen bitten.

4. Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen (ungefähr)?

[Anzahl eingeben]

5. Wie hoch ist die Anzahl der Beschäftigten in Deutschland?

[Anzahl eingeben]

6. Wie hoch ist die Anzahl der Beschäftigten im Ausland? (Falls keine, bitte 0 eingeben)

[Anzahl eingeben]

7. Wie hoch ist Mitarbeiteranteil mit Hochschulabschluss (ungefähr / in %)?

[Prozentsatz eingeben]

D. Erwartungen an Hochschulabsolventen

8. Im Folgenden sind allgemeine Qualifikationsmerkmale aufgeführt.
Wie wichtig sind Ihnen diese Merkmale bei der Einstellung von Absolventen?

[sehr wichtig – wichtig – weniger wichtig – unwichtig]

- a. Analytische Fähigkeiten
- b. Kenntnisse ausländischer Märkte/internationaler technischer Standards und Normen
- c. Lösungsorientiertes Handeln
- d. Kommunikationsfähigkeit/Teamfähigkeit
- e. Fähigkeit zum lebenslangen Lernen
- f. Kenntnisse in Alltagskultur (Umgangsformen, Gesprächskultur, Mentalität)/Geschäftspraktiken anderer Länder
- g. Kenntnisse über Betriebsabläufe Ihres Unternehmens
- h. Anpassungsfähigkeit (neue Umgebung, neue Teams)
- i. Englischkenntnisse
- j. Breites fachliches Wissen
- k. Führungskompetenz
- l. Fachliche Spezialisierung
- m. Praktische Erfahrungen in einem Betrieb
- n. Fremdsprachenkenntnisse neben Englisch
- o. Selbstständigkeit

E. Mehrwert von Auslandsaufenthalten

9. Wie gut sind die Einstellungschancen von Absolventen mit Auslandserfahrung gegenüber Absolventen ohne Auslandserfahrung bei ansonsten gleicher Qualifikation (gleiches Fach, gleicher Abschluss, gleiche Note)?

[Zutreffendes bitte ankreuzen]

- a. deutlich besser
- b. etwas besser
- c. gleich
- d. etwas schlechter
- e. deutlich schlechter

10. Wie attraktiv sind für Ihr Unternehmen bei der Einstellung von Hochschulabsolventen folgende Auslandserfahrungen?

[sehr attraktiv – attraktiv – weniger attraktiv – unattraktiv]

- a. kürzerer Auslandsaufenthalt (Sprachkurs o.Ä.)
- b. Auslandspraktikum bis zu drei Monaten
- c. Auslandspraktikum von mehr als drei Monaten
- d. Auslandsstudium von bis zu einem Semester
- e. Auslandsstudium von über einem Semester

11. Spielt eine Studienzeitverlängerung von 1 – 2 Semestern aufgrund eines Auslandsaufenthalts eine Rolle bei der Entscheidung über einen Bewerber?

[zutreffende Antwort bitte ankreuzen]

- a. Auslandsaufenthalt spielt überhaupt keine Rolle; nur Qualifikation ist entscheidend
- b. Auslandsaufenthalt ist wichtiger als Studienzeitverlängerung
- c. Studienzeitverlängerung spielt nur indirekt eine Rolle, wenn Bewerber dadurch deutlich älter ist als Mitbewerber
- d. Studienzeitverlängerung spielt eine Rolle, wenn andere Bewerber den Auslandsaufenthalt in der Regelstudienzeit geschafft haben
- e. Studium in Regelstudienzeit ist wichtiger als Auslandsaufenthalt

F. Bachelor- und Master-Absolventen bereits im Unternehmen

12. Beschäftigen Sie bereits Bachelor-Absolventen?

[Zutreffendes bitte ankreuzen]

- a. ja
- b. nein

13. Aus welchen Studienrichtungen beschäftigen Sie bereits Bachelor-Absolventen?

[Zutreffendes bitte ankreuzen; Mehrfachantworten möglich]

- a. Wirtschaftswissenschaften
- b. Rechtswissenschaft
- c. Ingenieurwissenschaften
- d. Naturwissenschaften/Mathematik
- e. Sozialwissenschaften/Geisteswissenschaften

14. Beschäftigen Sie bereits Master-Absolventen?

[Zutreffendes bitte ankreuzen]

- a. ja
- b. nein

15. Aus welchen Studienrichtungen beschäftigen Sie Master-Absolventen?

[Zutreffendes bitte ankreuzen; Mehrfachantworten möglich]

- a. Wirtschaftswissenschaften
- b. Rechtswissenschaft
- c. Ingenieurwissenschaften
- d. Naturwissenschaften/Mathematik
- e. Sozialwissenschaften/Geisteswissenschaften

G. Geplante Bachelor- und Master-Absolventen im Unternehmen

16. Sie planen, Hochschulabsolventen einzustellen. Aus welchen Studienrichtungen werden Sie Absolventen einstellen?

[Zutreffendes bitte ankreuzen; Mehrfachantworten möglich]

- a. Wirtschaftswissenschaften
- b. Rechtswissenschaft
- c. Ingenieurwissenschaften
- d. Naturwissenschaften/Mathematik
- e. Sozialwissenschaften/Geisteswissenschaft

17. Sie planen, Absolventen aller Fächer einzustellen. Welchen Hochschulabschluss bevorzugen Sie?

[Zutreffendes bitte ankreuzen]

- a. Bachelor
- b. Diplom (FH)
- c. Master
- d. Staatsexamen
- e. Diplom (UNI)
- f. Magister (UNI)
- g. kein bestimmter Abschluss bevorzugt

- **Frage 17a Sie planen, Absolventen der Wirtschaftswissenschaft einzustellen. Welchen Hochschulabschluss bevorzugen Sie?**

[Zutreffendes bitte ankreuzen]

- a. Bachelor
- b. Diplom (FH)
- c. Master
- d. Diplom (UNI)
- e. kein bestimmter Abschluss bevorzugt

- **Frage 17b Sie planen, Absolventen der Rechtswissenschaft einzustellen. Welchen Hochschulabschluss bevorzugen Sie?**

[Zutreffendes bitte ankreuzen]

- a. Bachelor
- b. Master
- c. Staatsexamen
- d. kein bestimmter Abschluss bevorzugt

- **Frage 17c Sie planen, Absolventen der Naturwissenschaften / Mathematik einzustellen. Welchen Hochschulabschluss bevorzugen Sie?**

[Zutreffendes bitte ankreuzen]

- a. Bachelor
- b. Master
- c. Diplom (FH)
- d. Diplom (Uni)
- e. kein bestimmter Abschluss bevorzugt

- **Frage 17d Sie planen, Absolventen der Ingenieurwissenschaften einzustellen. Welchen Hochschulabschluss bevorzugen Sie?**

[Zutreffendes bitte ankreuzen]

- a. Bachelor
- b. Master
- c. Diplom (FH)
- d. Diplom (Uni)
- e. kein bestimmter Abschluss bevorzugt

- **Frage 17e Sie planen, Absolventen der Sozialwissenschaften/Geisteswissenschaften einzustellen. Welchen Hochschulabschluss bevorzugen Sie?**

[Zutreffendes bitte ankreuzen]

- a. Bachelor
- b. Master
- c. Diplom (FH)
- d. Diplom (Uni)
- e. Magister (UNI)
- f. kein bestimmter Abschluss bevorzugt

H. Gründe für Nichteinstellung von Bachelor-Absolventen

- 18. **Der Bachelor-Abschluss zählt nicht zu Ihren bevorzugten Abschlüssen. Würden Sie trotzdem Bachelor-Absolventen einstellen?**

[Zutreffendes bitte ankreuzen]

- a. Ja
- b. Nein

19. Wir stellen keine Bachelor-Absolventen ein, weil ...

[trifft zu –trifft nicht zu]

- a. wir die Qualität des Abschlusses nicht beurteilen können
- b. wir die Erfahrung gemacht haben, dass die Qualifikationen nicht ausreichen
- c. wir vermuten, dass die Qualifikationen nicht ausreichen
- d. wir unabhängig von der Qualifikation das klassische Diplom (FH oder Uni) vorziehen

[Grund eintragen]

- e. weitere Gründe: _____

I. Transparenz

20. Wie beurteilen Sie folgende Informationsquellen für die Einstellung von Bachelor- bzw. Master-Absolventen?

[sehr wichtig – wichtig – weniger wichtig – unwichtig – ist mir nicht bekannt]

- a. Informationsangebote des Fachbereichs/der Hochschule zum Bachelor
- b. Informationsangebote des Fachbereichs/der Hochschule zum Master
- c. Informationsangebote der Wirtschaftsorganisationen (Verbände, VDI, Kammern etc.)
- d. Erläuterender Anhang zur Abschlussurkunde (Diploma Supplement)
- e. Anzahl der erreichten Credit Points (Leistungspunkte)
- f. Angaben im Bewerbungsschreiben der Absolventen
- g. Beschreibung der Studienmodule und der Lernergebnisse

J. Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen

21. Welche Erfahrungen haben Sie mit Bachelor-Absolventen?

[trifft zu –trifft nicht zu]

- a. Bachelor-Absolventen sind im Vergleich zu Diplom-Absolventen jünger
- b. Die Studieninhalte von Bachelor-Studiengängen orientieren sich stärker an der Praxis
- c. Aufgrund der verstärkten internationalen Ausrichtung haben Bachelor-Absolventen eine verbesserte fremdsprachliche und interkulturelle Kompetenz
- d. Durch das Diploma Supplement wird die Transparenz der Studieninhalte verbessert
- e. Aufgrund der strukturierten Studiengänge (Bachelor/Master) können wir aus einem differenzierteren Kompetenzspektrum auswählen
- f. Wissen und Kompetenzen der Absolventen lassen sich durch den Qualifikationsrahmen besser einschätzen

[Erfahrungen eintragen]

- g. Weitere Erfahrungen: _____

22. Sind die Bachelor-Absolventen aus Ihrer Sicht ausreichend für ihren Beruf qualifiziert?

[zutreffende Antwort bitte ankreuzen]

- a. ja
- b. eher ja
- c. eher nein
- d. nein

23. Wie sind die Bachelor-Absolventen aus Ihrer Sicht in folgenden Bereichen qualifiziert?

[viel zu viel - völlig ausreichend – weniger ausreichend– viel zu wenig]

- a. Breites fachliches Wissen
- b. Fachliche Spezialisierung
- c. Analytische Fähigkeiten
- d. Praxisanteil im Studium

24. Welche Einstiegsmöglichkeiten bietet Ihr Unternehmen Bachelor-Absolventen?

[zutreffende Antwort bitte ankreuzen; Mehrfachantworten möglich]

- a. Bestimmte Stellen werden grundsätzlich nur für Bachelor-Absolventen ausgeschrieben
- b. Es gibt spezielle Einstiegs-/Trainee-Programme nur für Bachelor-Absolventen
- c. Wir haben keine speziellen Positionen für Bachelor-Absolventen; die Einstiegsposition richtet sich nach der Qualifikation des einzelnen Bewerbers

25. Mit wem konkurrieren in Ihrem Unternehmen Bachelor-Absolventen um Einstiegspositionen?

[zutreffende Antwort bitte ankreuzen; Mehrfachantworten möglich]

- a. Bachelor-Absolventen konkurrieren mit Bewerbern mit einschlägiger Berufsausbildung und –erfahrung
- b. Bachelor-Absolventen konkurrieren mit Bewerbern mit Meister-/Techniker-/Fachschulabschluss
- c. Bachelor-Absolventen konkurrieren mit Diplom (FH)-Absolventen
- d. Bachelor-Absolventen konkurrieren mit Diplom (UNI)-Absolventen
- e. Bachelor-Absolventen konkurrieren mit Bewerbern mit Master-Abschluß

26. Unterstützen Sie die von Ihnen beschäftigten Bachelor-Absolventen beim Erwerb des Master-Abschlusses?

[zutreffende Antwort bitte ankreuzen; Mehrfachantworten möglich]

- a. nein, weil wir keine Master-Absolventen benötigen
- b. nein, weil wir Master-Absolventen direkt einstellen, falls wir sie benötigen
- c. nein, für seine Ausbildung ist der Mitarbeiter selbst verantwortlich
- d. ja wir ermuntern ihn, können die Ausbildung des Mitarbeiters jedoch nicht fördern
- e. ja, indem wir dem Mitarbeiter zumindest eine Rückkehrgarantie geben
- f. ja, indem wir den Mitarbeiter teilweise freistellen bei Fortzahlung der Bezüge
- g. ja, indem wir den Mitarbeiter ganz freistellen bei Fortzahlung der Bezüge
- h. ja, indem wir einen Teil der anfallenden Gebühren für die Ausbildung übernehmen
- i. ja, indem wir die gesamten anfallenden Gebühren für die Ausbildung übernehmen

[Unterstützung eintragen]

- j. Andere Unterstützung:

K. Erwartungen an Bachelor-Absolventen

27. Welche Erwartungen haben Sie an Bachelor-Absolventen?

[trifft zu –trifft nicht zu]

- a. Bachelor-Absolventen sind im Vergleich zu Diplom-Absolventen jünger
- b. Die Studieninhalte von Bachelor-Studiengängen orientieren sich stärker an der Praxis
- c. Aufgrund der verstärkten internationalen Ausrichtung haben Bachelor-Absolventen eine verbesserte fremdsprachliche und interkulturelle Kompetenz
- d. Durch das Diploma Supplement wird die Transparenz der Studieninhalte verbessert
- e. Aufgrund der strukturierten Studiengänge (Bachelor/Master) können wir aus einem differenzierteren Arbeitsangebot auswählen
- f. Wissen und Kompetenzen der Absolventen lassen sich durch den Qualifikationsrahmen besser einschätzen

[Erwartungen eintragen]

- g. Weitere Erwartungen: _____

28. Wie sind die Bachelor-Absolventen aus Ihrer Sicht in folgenden Bereichen qualifiziert?

[viel zu viel - völlig ausreichend – weniger ausreichend– viel zu wenig]

- a. Breites fachliches Wissen
- b. Fachliche Spezialisierung
- c. Analytische Fähigkeiten
- d. Praxisanteil im Studium

29. Welche Einstiegsmöglichkeiten bietet Ihr Unternehmen Bachelor-Absolventen?

[zutreffende Antwort bitte ankreuzen; Mehrfachantworten möglich]

- a. Bestimmte Stellen werden grundsätzlich nur für Bachelor-Absolventen ausgeschrieben
- b. Es gibt spezielle Einstiegs-/Trainee-Programme nur für Bachelor-Absolventen
- c. Wir haben keine speziellen Positionen für Bachelor-Absolventen; die Einstiegsposition richtet sich nach der Qualifikation des einzelnen Bewerbers

30. Mit wem konkurrieren in Ihrem Unternehmen Bachelor-Absolventen um Einstiegspositionen?

[zutreffende Antwort bitte ankreuzen; Mehrfachantworten möglich]

- a. Bachelor-Absolventen konkurrieren mit Bewerbern mit einschlägiger Berufsausbildung und –erfahrung
- b. Bachelor-Absolventen konkurrieren mit Bewerbern mit Meister-/Techniker-/Fachschulabschluss
- c. Bachelor-Absolventen konkurrieren mit Diplom (FH)-Absolventen
- d. Bachelor-Absolventen konkurrieren mit Diplom (UNI)-Absolventen
- e. Bachelor-Absolventen konkurrieren mit Bewerbern mit Master-Abschluß
- f.

L. Erfahrungen mit Master-Absolventen

31. Sind die Master-Absolventen aus Ihrer Sicht ausreichend für ihren Beruf qualifiziert?

[zutreffende Antwort bitte ankreuzen]

- a. ja
- b. eher ja
- c. eher nein
- d. nein

32. Wie sind die Master-Absolventen aus Ihrer Sicht in folgenden Bereichen qualifiziert?

[viel zu viel - völlig ausreichend – weniger ausreichend– viel zu wenig]

- a. Breites fachliches Wissen
- b. Fachliche Spezialisierung
- c. Analytische Fähigkeiten
- d. Praxisanteil im Studium

33. Hat in Ihrem Unternehmen ein Absolvent mit Master-Abschluss gegenüber einem Absolventen mit Bachelor-Abschluss einen Vorteil?

[trifft zu – trifft nicht zu]

- a. Einstieg auf einer höheren Position
- b. bessere Aufstiegsmöglichkeiten
- c. keine Vorteile
- d. höheres Einstiegsgehalt

[Vorteil eintragen]

- e. sonstiger Vorteil, und zwar: _____
- f. Wenn höheres Einstiegsgehalt: und zwar um ca. _____%

M. Erwartungen an Master-Absolventen

34. Wie sind die Master-Absolventen aus Ihrer Sicht in folgenden Bereichen qualifiziert?

[viel zu viel – völlig ausreichend – weniger ausreichend – viel zu wenig]

- a. Breites fachliches Wissen
- b. Fachliche Spezialisierung
- c. Analytische Fähigkeiten
- d. Praxisanteil im Studium

35. Hat in Ihrem Unternehmen ein Absolvent mit Master-Abschluss gegenüber einem Absolventen mit Bachelor-Abschluss einen Vorteil?

[trifft zu – trifft nicht zu]

- a. Einstieg auf einer höheren Position
- b. bessere Aufstiegsmöglichkeiten
- c. keine Vorteile
- d. höheres Einstiegsgehalt

[Vorteil eintragen]

- e. sonstiger Vorteil, und zwar: _____
- f. Wenn höheres Einstiegsgehalt: und zwar um ca. _____%

N. Hochschulkontakte und Studiengänge

36. Wie wichtig sind nach Ihrer Meinung folgende Merkmale für einen Studiengang?

[sehr wichtig – wichtig – weniger wichtig – unwichtig]

- a. kurze Studienzeit
- b. Studiengang auf Basis von Credit Points³
- c. Modularisierter Studiengang⁴
- d. Genaue Beschreibung der Lernergebnisse
- e. Exakte Beschreibung des Studiengangs (Diploma Supplement⁵)
- f. Praktikum
- g. Auslandsaufenthalt
- h. breites Grundlagenwissen
- i. fachliche Spezialisierung

37. Pflegen Sie den Dialog mit Hochschulen?

[gar nicht – selten – manchmal – regelmäßig]

- a. mit einzelnen Hochschulen der Region
- b. mit einzelnen Hochschulen mit fachlich relevanten Studiengängen
- c. mit persönlich bekannten Hochschullehrern

[Sonstiges eintragen]

- d. Sonstiges: _____

³ Leistungspunkte zur Akkumulierung und Anerkennung von Studienleistungen (1 Studienjahr = 60 Credit Points).

⁴ In Lehreinheiten organisierter Studiengang, wobei jede Lerneinheit aus mehreren Lehrveranstaltungen zu einem fachlichen Inhalt besteht.

⁵ Erläuterungen zum Hochschulabschluss und damit verbundenen Qualifikationen aus In- und Ausland in einheitlicher Form.

38. Wie kommen die Kontakte zustande?

[zutreffende Antwort bitte ankreuzen; Mehrfachantworten möglich]

- a. Unser Unternehmen geht gezielt auf Hochschulen zu
- b. Wir werden von Hochschullehrern kontaktiert
- c. Dialog wurde durch Dritte (z.B. Fachverband) angeregt

[Sonstiges eintragen]

- d. Sonstiges: _____

39. Gab es bisher Absprachen über Studieninhalte mit einzelnen Hochschulen

[ja, im Detail – ja, über die grobe Richtung – nein, keine Absprache]

- a. mit Hochschulen, mit denen enge Kooperationen bestehen
- b. mit Hochschulen, die wir in anderem Zusammenhang kennen
- c. mit Hochschulen, die uns nicht bekannt waren

[trifft zu – trifft nicht zu]

- d. Hochschulen haben uns kontaktiert, wir haben aber kein Interesse

40. Welche Themen sind bei Kontakt zu Hochschulen für Sie von Interesse bzw. können von Interesse sein?

[zutreffende Antwort bitte ankreuzen; Mehrfachantworten möglich]

- a. Studienreform (Umstellung auf Bachelor/Master)
- b. Definition von Anforderungen an Master in Abgrenzung zu Bachelor
- c. Lehrinhalte
- d. Definition von Berufsfeldern allgemein
- e. Weiterbildungsmaster für Bachelor-Absolventen
- f. Forschungsk Kooperationen
- g. Unternehmensvertreter in der Hochschullehre

[Sonstige eintragen]

- h. Sonstige, und zwar _____

41. Welche Art von Weiterbildungsangebot bevorzugen Sie für Ihre Mitarbeiter?

[zutreffende Antwort bitte ankreuzen]

- a. Masterstudiengang im Vollzeitstudium
- b. berufsbegleitendes Masterstudium
- c. Kompaktkurse und Seminare

[Sonstiges eintragen]

- d. Sonstiges: _____

O. Weitere Unternehmensangaben

Zum Abschluss möchten wir Sie noch um einige allgemeine Angaben zu Ihrem Unternehmen bitten.

42. Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen?

[Zutreffendes bitte ankreuzen]

- a. Industrie/Bau
- b. Handel
- c. Finanzdienstleistungen (Banken/Versicherungen)
- d. Unternehmensorientierte Dienstleistungen
- e. sonstige Dienstleistungen

43. Ist Ihr Unternehmen Teil eines ausländischen Unternehmens oder gibt es ausländische Niederlassungen oder Tochtergesellschaften?

[Zutreffendes bitte ankreuzen]

- a. ja
- b. nein

44. Wie hoch war Ihr Umsatz in 2006 (in Euro)?

[Euro eingeben]

Umsatz: _____ Euro

45. Wie hoch war der Anteil des Auslandsgeschäfts am Umsatz (in %)?

[Prozentsatz eingeben]

46. Ich bin an der Zusendung der zusammengefassten Ergebnisse interessiert

[Zutreffendes bitte ankreuzen]

- a. ja
- b. nein

„Falls telefonische Befragung stattfand“ Bitte E-Mailadresse angeben

[E-Mailadresse eintragen]

E-Mail-Adresse: _____