

AKZEPTANZ UND KARRIERECHANCEN VON BACHELOR- UND MASTERABSOLVENTEN DEUTSCHER HOCHSCHULEN

Die große Mehrheit der Unternehmen akzeptiert laut einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln Bachelor- in gleichem Maße wie Masterabsolventen. Die Zustimmung wächst mit der Unternehmensgröße und dem Akademikeranteil, der sich auch in Kleinunternehmen positiv auf die Akzeptanz auswirkt. Bei den Einstiegspositionen zeigt sich eine Annäherung zwischen qualifizierten Weiterbildungsabschlüssen des berufsbildenden Systems und klassischen Hochschulabschlüssen. Je größer der Akademikeranteil, die Mitarbeiterzahl und die Erfahrung mit bereits beschäftigten Bachelorabsolventen, desto häufiger wird der berufliche Ersteinsatz auf einer Position für Hochschulabsolventen vorgesehen. Unabhängig von der Einstiegsposition haben Bachelorabsolventen bei zwei Drittel der Unternehmen die gleichen Karrierechancen wie traditionelle Hochschulabsolventen. Bei Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen beschäftigen, steigt dieser Anteil auf 73 Prozent. Dort, wo noch Zurückhaltung besteht, können Karrierechancen durch eine längere Zeit der Bewährung im Unternehmen verbessert werden.

iw-trends

Deutschland hat sich gemeinsam mit 32 europäischen Staaten in der Bologna-Erklärung von 1999 dazu verpflichtet, bis zum Jahr 2010 einen gemeinsamen europäischen Hochschulraum zu schaffen. Kernelement des geplanten Hochschulraums ist ein gestuftes Studiensystem mit europaweit vergleichbaren Abschlüssen. Nach einem drei- bis vierjährigen Bachelorstudium sollen die Absolventen die Möglichkeit haben, sich entweder für die Aufnahme einer Berufstätigkeit oder für die Fortsetzung eines ein bis zwei Jahre dauernden Masterstudiums zu entscheiden. Die Option auf ein späte-

*Europäischer
Hochschulraum*

res Masterstudium bleibt dabei auch denjenigen Bachelorabsolventen erhalten, die nach dem Abschluss in den Beruf gehen.

Die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen wird von der großen Mehrheit der Wissenschaftsorganisationen und Verbände begrüßt (z. B. HRK, 1997; KMK, 1999; Wissenschaftsrat, 2000; BDA, 2003). Erhofft werden eine Verkürzung der Studienzeiten, ein stärkerer Praxisbezug und eine nachhaltige Internationalisierung des deutschen Hochschulsystems.

Obwohl bereits die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes im Jahr 1998 die Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen erlaubte, kommt der Reformprozess nur langsam in Gang. Zwar sind mittlerweile 19 Prozent der rund 11.000 angebotenen Studiengänge Bachelor- oder Masterstudiengänge. Es studieren jedoch nur 3,5 Prozent aller Studierenden in diesen Angeboten. Erst 6,4 Prozent der Studienanfänger entscheiden sich für ein Bachelor- oder Masterstudium.

Die abwartende Haltung von Hochschulen und Studieninteressenten hat mehrere Gründe: Statt Bachelor- und Master-Studiengänge von Grund auf neu zu konzipieren, haben einige Hochschulen sich darauf beschränkt, bestehende Diplomstudiengänge zu kürzen und umzubenennen. Gleichzeitig bestehen traditionelle Diplomstudiengänge in rund der Hälfte der Fälle weiter. Auch bei der Frage, ob der Bachelorabschluss tatsächlich für den Berufseintritt qualifizieren soll, gibt es keine einheitliche Position unter den Hochschulen (Lub/Wende/Witte, 2003). Dies mag erklären, warum Studierende die Abschlüsse von der Idee her begrüßen, ihnen aber kritisch gegenüberstehen, wenn sie im eigenen Fachbereich eingeführt werden (HIS, 2003). Erschwerend kommt hinzu, dass die Unternehmen in den letzten Jahren vielfach diffuse Signale hinsichtlich der Akzeptanz der Bachelor- und Masterabschlüsse aussandten. Skepsis herrschte vor allem gegenüber dem Bachelor. So wurden zwar dem Master-, nicht aber dem Bachelorabschluss gute Chancen zugeschrieben. Befürchtet wurde der berufliche Einsatz als Sachbearbeiter oder auf der Stufe eines Lehrabsolventen. Allenfalls sah man Chancen in großen, international agierenden Unternehmen. Reaktionen dieser Art liefern den Gegnern der Reform schwer abzuweisende Argumente und verunsichern vor allem die Studieninteressenten.

Die vorliegende Untersuchung soll deshalb dazu beitragen, die Frage der Akzeptanz der neuen Studiengänge in der privaten Wirtschaft zu klären. Mit Blick auf die bestehenden Unsicherheiten sollen Rekrutierungs- und Karriereaussichten der Bachelorabsolventen im Mittelpunkt stehen. Untersucht werden vier Themenfelder:

1. die generelle Akzeptanz der neuen Abschlüsse,
2. die gewünschten fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen,
3. die personalpolitische Einstufung der Bachelorabsolventen und
4. ihre weiteren Karriereperspektiven in den Unternehmen.

Geprüft werden soll überdies, ob die in vorangegangenen Untersuchungen festgestellten Einflüsse von Unternehmensmerkmalen auf die Beschäftigung von Hochqualifizierten weiterhin gegeben sind. So ist zu untersuchen, wie sich hohe Mitarbeiterzahlen und hohe Akademikeranteile auf die Akzeptanz der gestuften Abschlüsse und die Karriereoptionen der Bachelor auswirken.

Die Unternehmensbefragung erfolgte durch einen ergänzenden Fragebogen zur Frühjahrsbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft mit dem Themenschwerpunkt ‚Fachkräftebedarf und Bewerberqualifikation‘ (Werner, 2004). Dazu haben im Zeitraum Mai bis Juni 2004 insgesamt 672 Unternehmen aus allen Branchen den ergänzenden Fragebogen beantwortet. Damit konnte eine Rücklaufquote von 14 Prozent erreicht werden.

Im Verhältnis zu den aktuellen Strukturen der Akademikerbeschäftigung sind in dieser Auswertungsstichprobe die folgenden Unterschiede zu berücksichtigen: Die in der Stichprobe erfassten Akademiker sind weitaus häufiger in Großunternehmen tätig, als dies im Durchschnitt aller in der Privatwirtschaft erwerbstätigen Akademiker der Fall ist. Diese Verschiebung ergibt sich durch die zu geringe Anzahl von Unternehmen im Bereich „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ in der Stichprobe. In dieser Branche befinden sich häufig kleine Unternehmen mit hohem Akademikeranteil.

Ein weiteres Ungleichgewicht besteht in der Branchenzugehörigkeit: Die im Verarbeitenden Gewerbe tätigen Akademiker sind mit einem Anteil von 59 Prozent in der Stichprobe stärker vertreten als in der Privaten Wirtschaft insgesamt (51 Prozent nach Mikrozensus 2000). Der Anteil der im Dienstleistungssektor beschäftigten Hochschulabsolventen fällt mit 41 Prozent in

der Stichprobe dagegen niedriger aus als in der Privaten Wirtschaft insgesamt (49 Prozent nach Mikrozensus 2000). Der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss an allen in der Stichprobe erfassten Beschäftigten beträgt 18 Prozent und liegt damit etwas über dem im Mikrozensus 2003 erfassten Akademikeranteil von 16 Prozent.

Beschäftigung von Bachelor und Master

Von den befragten Unternehmen beschäftigen 11,5 Prozent bereits Bachelor- und 9,7 Prozent Masterabsolventen deutscher Hochschulen. Angesichts der Tatsache, dass erst höchstens 0,08 Prozent der insgesamt rund 5,9 Millionen erwerbstätigen Akademiker über einen deutschen Bachelor- oder Masterabschluss verfügen, ist diese Beschäftigungsquote als sehr hoch einzuschätzen. Die Stichprobe kann daher im Hinblick auf Kompetenzen und Karriereentwicklung von Bachelor- und Masterabsolventen als eine aussagekräftige Basis bezeichnet werden.

Die Beschäftigung der Bachelor- und Masterabsolventen folgt den allgemeinen Strukturen der Akademikerbeschäftigung. Großunternehmen, in denen Akademiker häufiger beschäftigt sind, haben auch öfter Absolventen der gestuften Studiengänge eingestellt (Tabelle 1). Ob sich dieser Trend auch für kleine Unternehmen mit hohen Akademikeranteilen feststellen lässt, kann aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht überprüft werden.

Tabelle 1

Beschäftigung von Bachelor- und Masterabsolventen - Angaben in Prozent der Unternehmen -

Betriebsgröße ¹⁾	Beschäftigen Sie bereits Bachelor-/Masterabsolventen deutscher Hochschulen?					
	Ja		Nein		Keine Angabe	
	Bachelor	Master	Bachelor	Master	Bachelor	Master
1 bis 49	2,7	0,9	87,3	89,6	10,0	9,5
50 bis 499	5,1	3,0	91,9	88,1	3,0	8,9
500 und mehr	27,5	26,0	67,8	64,7	4,7	9,3
Insgesamt	11,5	9,7	82,7	81,1	5,8	9,2

Stichprobenumfang: 672 Unternehmen. 1) Betriebsgröße nach Beschäftigtenanzahl.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Differenziert nach Wirtschaftssektoren, sind Bachelorabsolventen mit 13 Prozent geringfügig häufiger bei Dienstleistungsunternehmen als in Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes zu finden (11 Prozent). Da die Stichprobe Verzerrungen zuungunsten der Dienstleister und dort vor allem der kleinen, stark akademisierten Unternehmen aufweist, dürften sich in der Realität noch stärkere Beschäftigungsanteile im Dienstleistungssektor ergeben. Für die Beschäftigung der Masterabsolventen zeigen sich keine Unterschiede zwischen den Wirtschaftssektoren.

Die Befragung zeigt auch, dass zwischen der Beschäftigung der beiden Absolvententypen ein starker Zusammenhang besteht. Zwei Drittel der Unternehmen, die einen Master beschäftigen, haben auch einen Bachelor eingestellt. Die in der öffentlichen Diskussion vermutete Präferenz des Masterabschlusses zuungunsten des Bachelorabschlusses bestätigt sich hiermit nicht.

Die große Mehrheit der Unternehmen, die noch keine Bachelor- und Masterabsolventen beschäftigen, ist den neuen Abschlüssen gegenüber positiv eingestellt (Tabelle 2). 76,8 Prozent bejahen die Frage, ob sie Bachelorabsolventen deutscher Hochschulen akzeptieren. Beim Master sind es mit 73,7 Prozent fast ebenso viele. Fast alle Unternehmen (96,5 Prozent), die den Masterabschluss akzeptieren, befürworten auch das Bachelordiplom. Die Befürchtung, dass Unternehmen zwar den Master als einen dem deutschen Diplom gleichgestellten Abschluss akzeptieren, den Bachelor dagegen ablehnen, kann somit nicht bestätigt werden. Ein explizites Nein zur Akzeptanz äußern zum Bachelor nur 11,6 Prozent, zum Master 12,5 Prozent. Jeweils ein ähnlich hoher Prozentsatz lässt die Frage unbeantwortet.

1. Akzeptanz der Bachelor und Master

Die Akzeptanz der neuen Abschlüsse steigt mit der Unternehmensgröße: In kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten stimmen jeweils rund zwei Drittel den neuen Abschlüssen zu, in mittelständischen Unternehmen mit 50 bis 499 Beschäftigten und in Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten wächst der Anteil der Zustimmungen auf jeweils rund 80 Prozent.

Tabelle 2

Akzeptanz von Bachelor- und Masterabsolventen

- Angaben in Prozent der Unternehmen, die keine Bachelor/Master beschäftigen -

	Falls Sie keine Bachelor-/Masterabsolventen deutscher Hochschulen beschäftigen, akzeptieren Sie diese?					
Betriebsgröße ¹⁾	Ja		Nein		Keine Angabe	
	Bachelor	Master	Bachelor	Master	Bachelor	Master
1 bis 49	66,4	63,8	16,8	21,1	16,8	15,1
50 bis 499	82,2	79,6	8,0	6,5	9,8	13,9
500 und mehr	83,3	78,7	9,6	9,4	7,1	11,9
Insgesamt	76,8	73,7	11,6	12,5	11,6	13,8

1) Betriebsgröße nach Beschäftigtenanzahl.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Ein weiterer Faktor, der die Akzeptanz von Bachelor- und Masterabsolventen auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst, ist die Höhe des Akademikeranteils unter den Beschäftigten. Zur Analyse des Zusammenhangs von Rekrutierungsbereitschaft und Akademikeranteil wurde die Stichprobe in drei annähernd gleich große Gruppen aufgeteilt. Als Orientierungswert wurde der durchschnittliche Akademikeranteil von 18 Prozent herangezogen. Es zeigt sich, dass die Bereitschaft, Bachelor- und Masterabsolventen einzustellen, um so größer ist, je mehr Akademiker bereits beschäftigt sind. Diese Beobachtung gilt auch für kleine Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten, von denen häufig angenommen wird, dass sie der Rekrutierung von Bachelor- und Masterabsolventen eher ablehnend gegenüberstehen (Tabelle 3).

Nur jedes zweite Kleinunternehmen mit weniger als 6 Prozent Akademikern ist bereit, Absolventen der neuen Studiengänge einzustellen. Allerdings lässt der hohe Anteil der Unternehmen ohne Angaben darauf schließen, dass der Meinungsbildungsprozess in diesen Unternehmen noch nicht abgeschlossen ist. Ein völlig anderes Meinungsbild findet sich bei den kleinen Unternehmen mit mehr als 18 Prozent Akademikern unter den Beschäftigten. Sie zeigen fast ebenso häufig Zustimmung zu den neuen Abschlüssen wie die Großunternehmen insgesamt. Die Vermutung, besonders Bachelorabsolventen hätten nur in großen Unternehmen Beschäftigungschancen, lässt sich somit nicht bestätigen. In der Differenzierung nach Verarbeitendem Gewerbe und Dienstleistungssektor lassen sich keine Abweichungen hinsichtlich der Akzeptanz der neuen Abschlüsse feststellen.

Tabelle 3

Akzeptanz von Bachelor- und Masterabsolventen in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten

- Angaben in Prozent der Unternehmen, die keine Bachelor-/Masterabsolventen beschäftigen -

	Falls Sie keine Bachelor-/Masterabsolventen deutscher Hochschulen beschäftigen, akzeptieren Sie diese?					
Akademikeranteil in Prozent ¹⁾	Ja		Nein		Keine Angabe	
	Bachelor	Master	Bachelor	Master	Bachelor	Master
0 bis 6	50,0	50,0	26,1	31,5	23,9	18,5
6 bis 18	76,5	70,4	5,9	7,4	17,6	22,2
Über 18	79,6	76,3	15,3	18,6	5,1	5,1
Insgesamt	66,4	63,8	16,8	21,1	16,8	15,1

1) Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss an allen Beschäftigten im Unternehmen.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Ein weiterer Gegenstand der Untersuchung sind die gewünschten fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen. Die Unternehmen waren aufgefordert, jeweils sechs vorgegebene Kompetenzfelder anhand einer Skala von 1 (unwichtig) bis 4 (sehr wichtig) zu bewerten. Die vorgegebenen Kompetenzfelder orientieren sich an den Kompetenzkategorien aktueller Befragungen zur Qualifikation von Hochschulabsolventen (Kienbaum, 2002; Thom/Friedli/Kuonen, 2002) und an dem von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände aufgestellten Anforderungskatalog (BDA, 2003).

2. Anforderungen

An erster Stelle in der Hierarchie der Wichtigkeit stehen bei Bachelor- und Masterabsolventen gleichermaßen die Fachkompetenzen für einen bestimmten Beruf (Abbildung 1). Damit bestätigen die Unternehmen den zentralen Stellenwert des Berufskonzepts für die Organisation von Qualifikationen. Die in der sozialwissenschaftlichen Forschung vermutete Auflösung des Berufskonzepts zugunsten eines frei kombinierbaren Sets verschiedener Qualifikationen (Kurz, 2002) wird mit dieser Unternehmensbefragung nicht bestätigt. Das Ja zu einem eindeutigen Berufskonzept bedeutet jedoch nicht, dass die Ausbildung nur innerhalb eines fest definierten Berufs einsetzbar sein sollte. Fast ebenso wichtig ist es für die Unternehmen, dass die erworbenen Fachkompetenzen für den Einsatz in einem breiteren Berufsfeld er-

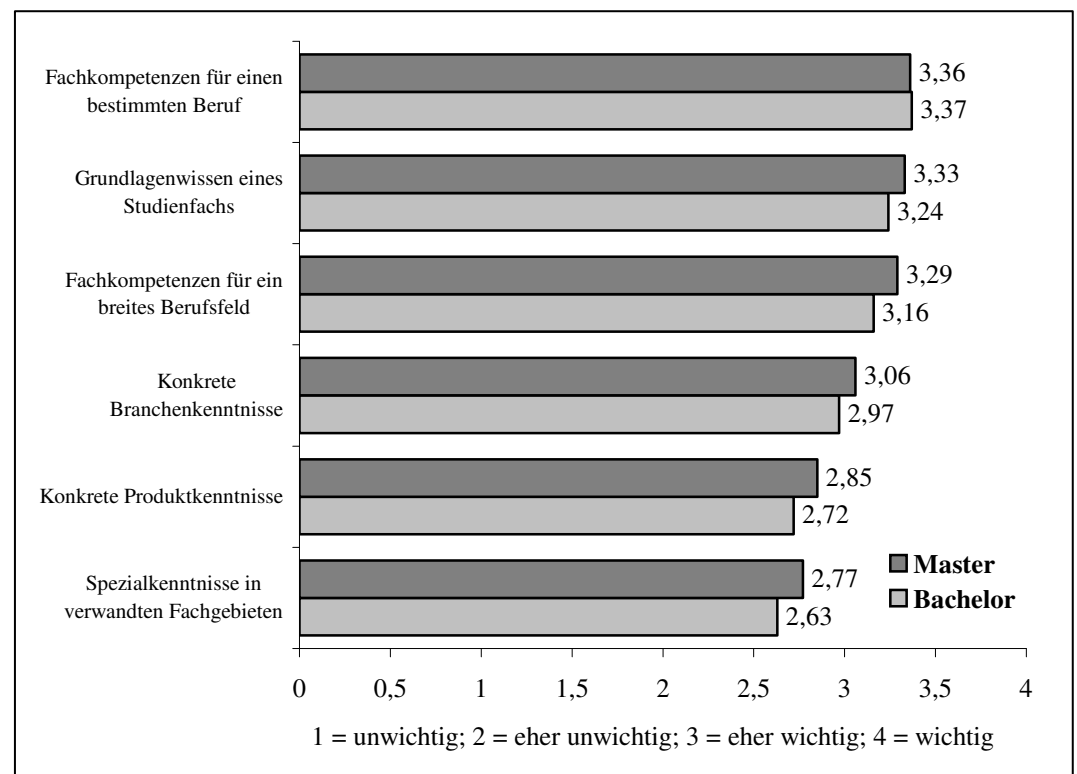
Fachkompetenzen

weitert werden können. Das gilt für den Master in noch stärkerem Maße als für den Bachelor.

Abbildung 1

Fachliche Kompetenzen der Master- und Bachelorabsolventen

- Wie wichtig sind die folgenden fachlichen Kompetenzen bei Master- und Bachelorabsolventen? -



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Als ein fast ebenso wichtiger Bestandteil des fachlichen Kompetenzprofils für Bachelor- und Masterabsolventen gleichermaßen wird das Grundlagenwissen eines Studienfachs gewertet. Für die Unternehmen sind somit wissenschaftliche Ausbildungsinhalte ebenso wichtig wie berufliche Inhalte, die sich stärker auf die Praxis beziehen. Gegenüber den beruflichen und berufsfeldbezogenen Fachkompetenzen und dem Grundlagenwissen des Studienfachs werden konkrete Branchen- und Produktkenntnisse als weniger wichtig eingestuft. Das gilt für Bachelorabsolventen noch etwas deutlicher als für Masterabsolventen. Für kleine Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten haben Produkt- und Branchenkenntnisse einen größeren Stellenwert als für den Durchschnitt der Unternehmen. Allerdings bleibt die Rangfolge der

Wichtigkeit in den sechs Kompetenzfeldern auch für kleine Unternehmen gleich. Fachkompetenzen für einen bestimmten Beruf, das Grundlagenwissen eines Studienfachs und die Fachkompetenzen für ein breites Berufsfeld rangieren auch hier vor Spezialkenntnissen.

Berufsfeldbezug bedeutet demnach nicht, dass die Hochschulausbildung bereits auf konkrete und demnach auch schnell veränderliche Produktkenntnisse Bezug nehmen sollte. In diesem Sinne sollte auch die häufig gestellte Forderung nach Praxisbezug nicht in simpler Verkürzung als Aufforderung zur Aufnahme produktspezifischen Fachwissens in den Lehrplan verstanden werden. Spezialkenntnisse in verwandten Fachgebieten erwarten die Unternehmen eher vom Master als vom Bachelor. Insgesamt betrachtet, rangieren Spezialkenntnisse sowohl für Bachelor- als auch für Masterabsolventen allerdings auf dem letzten Rang der hier betrachteten sechs Kompetenzfelder.

In den vergangenen drei Jahrzehnten haben die überfachlichen Kompetenzen an Bedeutung gewonnen. Die Berufsforschung hat festgestellt, dass die zunehmende Komplexität der beruflichen Tätigkeiten Fähigkeiten erfordert, die nicht an konkrete Tätigkeiten gebunden sind. Diese überfachlichen Kompetenzen liegen sowohl im Bereich der methodisch-analytischen als auch der sozial-kommunikativen Fähigkeiten (Picot/Reichwald/Wigand, 2003).

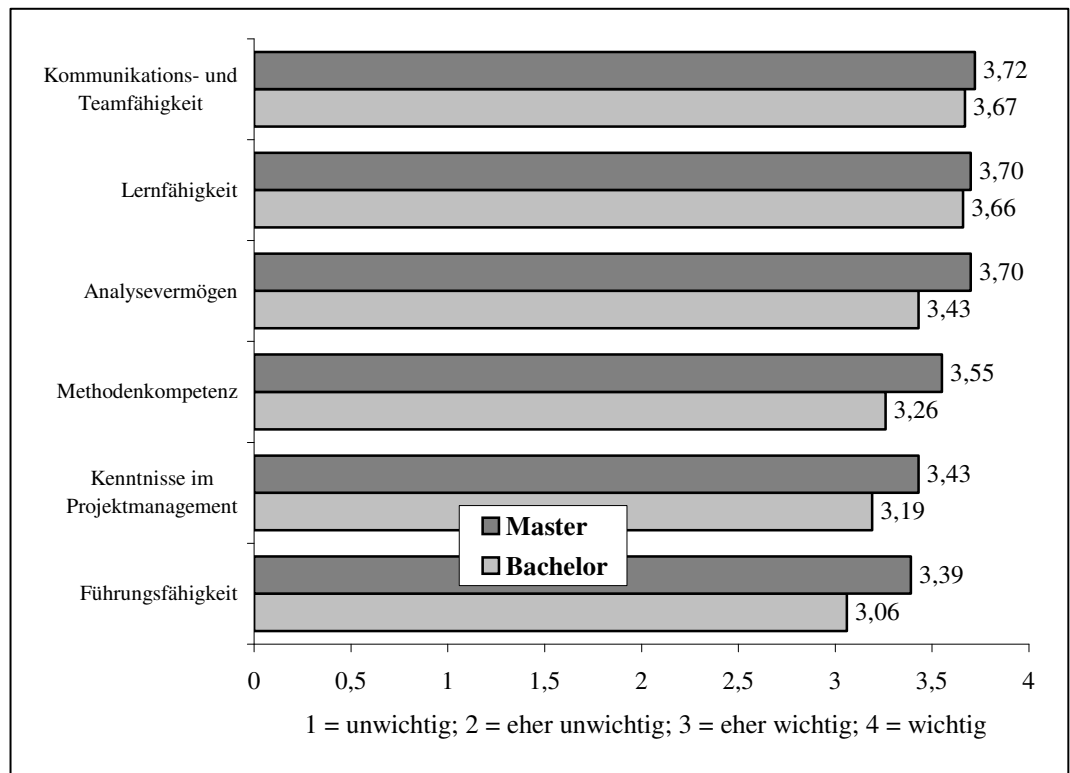
*Überfachliche
Kompetenzen*

Für die hier befragten Unternehmen sind Team- und Kommunikationsfähigkeit sowie Lernfähigkeit die wichtigsten überfachlichen Qualifikationen für Bachelor- und Masterabsolventen (Abbildung 2). Der herausgehobene Stellenwert der Team- und Kommunikationsfähigkeit für beide Absolvententypen korrespondiert mit den Ergebnissen weiterer Befragungen zum Qualifikationsprofil von Hochschulabsolventen (DIHK, 2004; Kienbaum, 2002; Thom/Friedli/Kuonen, 2002). Organisationstheoretische Untersuchungen haben gezeigt, dass eine optimale Nutzung der informationstechnischen Infrastruktur ein hohes Maß an organisatorischer Flexibilität und damit ein hohes Maß an Kooperation und Absprache erfordert (Kurz, 2002). Einen weiteren Bedeutungszuwachs gewinnen kommunikative Fähigkeiten durch die organisatorische Integration der Kunden in die Wertschöpfungskette der Unternehmen (Picot/Reichwald/Wigand, 2003).

Abbildung 2

Überfachliche Kompetenzen der Master- und Bachelorabsolventen

- Wie wichtig sind die folgenden überfachlichen Kompetenzen
bei Master- und Bachelorabsolventen? -



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Die ebenso starke Betonung der Lernfähigkeit als einer zentralen überfachlichen Qualifikation korrespondiert ebenfalls mit den Ergebnissen weiterer Befragungen zur Qualifikation von Hochschulabsolventen. Lernfähigkeit gilt in der Berufsforschung als Kernkompetenz der Berufsbefähigung (Weiler u. a., 2003). Auch an dieser Stelle wird deutlich, dass die Unternehmen dem ersten Studienabschluss einen exemplarischen Stellenwert als Kompetenzbasis zuweisen, die es erlaubt, sich den immer rascheren Veränderungen der Berufswelt durch Erneuerung, Vertiefung und Erweiterung einmal erworbener Fachkenntnisse anzupassen.

Anders als bei den fachlichen Kompetenzen setzen die Unternehmen bei Bachelor- und Masterabsolventen bei den weiteren überfachlichen Kompetenzen unterschiedliche Akzente. So ist das Analysevermögen für beide Abschlusstypen mehr als wichtig, für den Master dabei aber etwas stärker als

für den Bachelor. Gleiches gilt für die Methodenkompetenz. Die Unternehmen erwarten demnach von Masterabsolventen stärker ausgeprägte wissenschaftliche Qualifikationen als von Bachelorabsolventen. Diese Erwartungen korrespondieren mit einer längeren Gesamtstudienzeit für Master. Große Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten betonen die Wichtigkeit von Analysevermögen und Methodenkompetenz sowohl für Bachelor- als auch für Masterabsolventen stärker als kleine Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten. Vom älteren und erfahreneren Master werden im stärkeren Maße überfachliche Kompetenzen erwartet, die sich erst in der beruflichen Praxis voll entwickeln können. Dies gilt für die Kenntnisse im Projektmanagement und noch deutlicher für die Führungsfähigkeit.

In der aktuellen Diskussion wird die Befürchtung geäußert, Bachelorabsolventen könnten ausbildungsinadäquat eingesetzt werden. Statt auf dem Level von Akademikern würden sie eher auf dem Level von Absolventen der Berufsausbildung eingestellt. Um Vermutungen dieser Art zu überprüfen, wurden die Unternehmen gefragt, welche Einstiegspositionen in ihrem Unternehmen für Bachelorabsolventen in Frage kommen:

- Nur 37,1 Prozent der Befragten haben eine vorab festgelegte Meinung.
- Weitere 21,4 Prozent urteilen grundsätzlich nach dem Einzelfall.
- Verschiedene Optionen geben 27,8 Prozent der Befragten an.
- Keine Meinung zur Frage der Einstiegspositionen äußerten 13,7 Prozent.

Auch bei der Betrachtung der mehrfach abgegebenen Einschätzungen zeigen sich keine klaren personalpolitischen Präferenzen für ein bestimmtes Einstiegslevel (Tabelle 4): 37,5 Prozent der Unternehmen sehen für Bachelorabsolventen eine Einstiegsposition auf dem Level von Absolventen einer beruflichen Aufstiegsfortbildung wie beispielsweise eines Fachwirt- oder Meisterabschlusses vor. Fast ebenso viele setzen auf die Einzelfallbetrachtung. Für eine Einstiegsposition auf dem Level von Hochschulabsolventen entscheiden sich knapp 30 Prozent der Befragten. Die Einordnung der Bachelorabsolventen auf die Stufe eines einfachen Berufsabschlusses, wie sie teils in der öffentlichen Debatte befürchtet wird, zieht lediglich eine Minderheit von 6,8 Prozent der Unternehmen in Betracht. Die 7,7 Prozent der Unternehmen, die gar keine Positionen für Bachelorabsolventen anbieten, zählen zu den Unternehmen, die Bachelorabschlüsse nicht akzeptieren.

3. Einstiegspositionen für Bachelor

Tabelle 4

Einstiegspositionen für Bachelorabsolventen

- Angaben in Prozent der Unternehmen -

Welche Positionen kommen für Bachelorabsolventen in Ihrem Unternehmen beim Berufseinstieg in Frage?	
Einstiegspositionen auf dem Level von Absolventen einer beruflichen Aufstiegsfortbildung (Fachwirt, Meister u. ä.)	37,5
Kommt auf den Einzelfall an	36,6
Einstiegspositionen auf dem Level von Hochschulabsolventen	29,9
Einstiegspositionen auf dem Level von Absolventen einer beruflichen Ausbildung	6,8
Gar keine Positionen	7,7
Keine Angabe	13,7

Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Im Allgemeinen zeigt sich eine Annäherung zwischen qualifizierten Weiterbildungsabschlüssen des berufsbildenden Systems und klassischen Hochschulabschlüssen. Treibende Kraft dahinter ist der durch technologische Entwicklung und Internationalisierung bedingte Anstieg der Qualifikationsanforderungen. Die OECD (2003) hat dieser Entwicklung in ihrer Definition des tertiären Ausbildungsbereichs bereits Rechnung getragen, indem sie zwischen theorie- und praxisbezogenen Hochschulbereichen differenziert. So werden die Meister- und Fachwirtabschlüsse zusammen mit den Berufsakademieabschlüssen dem praxisbezogenen Hochschulbereich (Tertiärbereich B) zugeordnet. Die Bachelorabschlüsse zählen zusammen mit den Master- und Diplomabschlüssen zum theoriebezogenen Tertiärbereich A.

Ob sich Unternehmen für eine Zuordnung der Bachelorausbildung zum praxisbezogenen Tertiärbereich B oder zum theoriebezogenen Tertiärbereich A entscheiden, ist abhängig von der Größe des Unternehmens, des Anteils an Akademikern und der bisherigen Rekrutierungserfahrung. Die Branchenzugehörigkeit hat keinen Einfluss:

- Wird im Durchschnitt aller Unternehmen das Einstiegslevel Aufstiegsfortbildung dem Einstiegslevel Hochschulausbildung vorgezogen, so kehrt sich diese Präferenz bei Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und bei Unternehmen mit mehr als 18 Prozent Akademikern um.

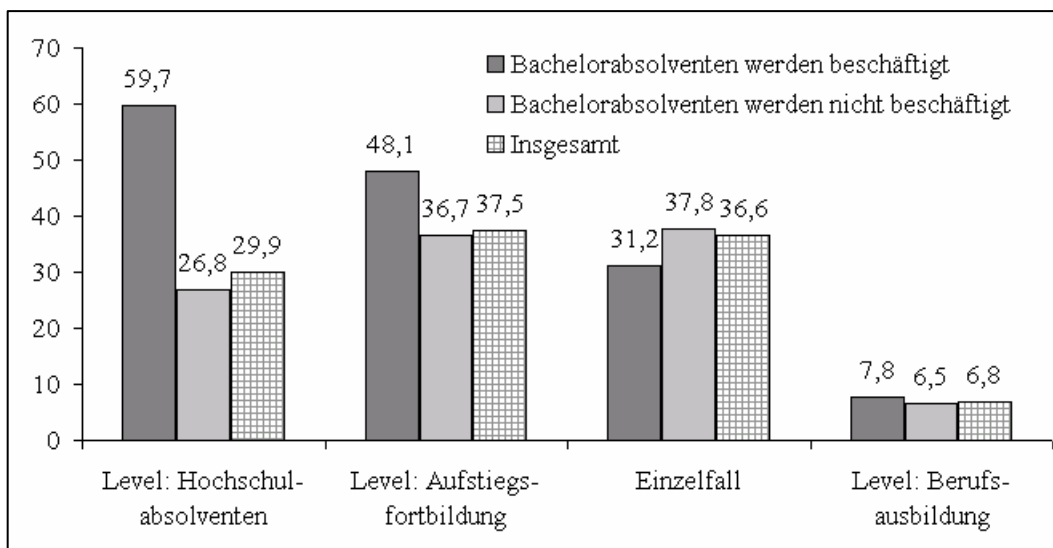
In diesen beiden Unternehmensgruppen werden Bachelorabsolventen häufiger in Akademikerpositionen eingesetzt als insgesamt.

- Besonders deutlich ändert sich die Präferenz durch die Rekrutierungserfahrung. Von denjenigen Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen beschäftigen, stellen 59,7 Prozent die Neuzugänge mit Bachelorabschluss auf dem Level von Hochschulabsolventen ein. Bei den Unternehmen ohne Rekrutierungserfahrung mit Bachelorabsolventen ziehen dagegen nur 26,8 Prozent eine Einstiegsposition auf dem Level einer Akademikerbeschäftigung in Betracht (Abbildung 3).

Abbildung 3

Einstiegspositionen für Bachelorabsolventen

- Einstiegslevel für Bachelor in Unternehmen mit und ohne Bachelorabsolventen, Angaben in Prozent der Unternehmen -



Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Daraus kann der Schluss gezogen werden, dass die bisher auf dem Arbeitsmarkt bekannten deutschen Bachelorabschlüsse die in sie gesetzten Erwartungen hinsichtlich eines akademischen Ausbildungsniveaus erfüllt haben.

Grundsätzlich sollte bei der Beurteilung der personalwirtschaftlichen Reaktionen der Unternehmen die Frage nach der Angemessenheit der Einstiegsposition nicht überbewertet werden. Das gilt vor allem auch für die weitere Karriereentwicklung. Untersuchungen über Karriereverläufe von Führungskräften zeigen, dass der Ausbildungsabschluss nicht die erreichbare Position

4. Karrierechancen für Bachelor

festlegt (Becker, 2004). Selbst mit der Traineeausbildung als der klassischen Führungsnachwuchsausbildung sind die Weichen für den weiteren Karriereverlauf durch den Berufseinstieg nicht mehr eindeutig gestellt (Thom/Friedli/Kuonen, 2002). Diese Offenheit hängt mit den allgemein gestiegenen und komplexer gewordenen Berufsanforderungen zusammen, die eine längere Phase der Beobachtung im Unternehmen erforderlich machen, bevor durch die Aufnahme in interne Förderkreise über eine Führungslaufbahn entschieden wird (Kienbaum, 2002).

Auf die Frage, ob Bachelorabsolventen die gleichen Chancen haben, eine Führungsposition zu erreichen wie traditionelle Hochschulabsolventen, antworteten zwei Drittel der Unternehmen mit einem Ja. Zwischen 18 und 19 Prozent gaben ein Nein an oder äußerten keine Meinung (Tabelle 5):

Tabelle 5

Karrierechancen für Bachelorabsolventen

- Angabe in Prozent der Unternehmen -

Haben Bachelorabsolventen die gleichen Chancen, eine Führungsposition zu erreichen, wie traditionelle Hochschulabsolventen?			
	Ja	Nein	Keine Angabe
Bachelor beschäftigt	72,7	22,1	5,2
Bachelor nicht beschäftigt	63,3	18,9	17,8
Keine Angabe	41,0	7,7	51,3
Insgesamt	63,1	18,6	18,3

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



- Positiv beeinflusst wird die Einschätzung der Chancen durch die Unternehmensgröße: Zwei Drittel der großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten räumen den Bachelorabsolventen gleiche Karrierechancen ein. Bei kleinen Unternehmen sinkt dieser Anteil auf 55 Prozent. Keinen nennenswerten Einfluss haben dagegen der Anteil der Akademiker an den Beschäftigten sowie die Branchenzugehörigkeit.
- Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen beschäftigen, sehen deutlich häufiger gleiche Karrierechancen für Bachelor und Absolventen traditioneller Hochschulabschlüsse als Unternehmen ohne Rekrutierungserfahrung. Gleichzeitig ist bei den Unternehmen mit Rekrutierungserfahrung der Anteil derjenigen, die gleiche Karrierechancen verneinen, etwas

höher als bei den Unternehmen, die noch keine Bachelor beschäftigen. Letztere sind in der Beantwortung der Frage häufiger noch unentschieden. Hervorzuheben ist, dass selbst bei den Unternehmen, die mit dem Bachelordiplom aus deutschen Hochschulen noch keine Erfahrung haben, zwei Drittel den Bewerbern mit den neuen Hochschulabschlüssen gleiche Karrierechancen in Aussicht stellen. Dies spricht für eine große Offenheit der Unternehmen gegenüber den Entwicklungschancen von Bachelorabsolventen.

Aber selbst die befragten Unternehmen, die gleiche Chancen verneinen, schließen Führungspositionen für Bachelorabsolventen nicht grundsätzlich aus. Der berufliche Aufstieg wird allerdings mit Bedingungen verknüpft (Tabelle 6).

Tabelle 6

Bedingungen für Karrierechancen

- Angaben in Prozent der Unternehmen¹⁾ -

Falls Bachelorabsolventen nicht die gleichen Chancen haben, Führungspositionen zu erreichen, wie traditionelle Hochschulabsolventen, was müssen sie tun?	
Sich länger bewähren als Diplomabsolventen	59,2
Einen weiteren Hochschulabschluss erwerben	51,2
Ein Zertifikat der internen Weiterbildung erwerben	13,6
Sonstige Maßnahmen	11,2

Mehrfachnennungen möglich. 1) Nur die Unternehmen, die Bachelorabsolventen nicht die gleichen Chancen auf Führungspositionen einräumen wie den traditionellen Hochschulabsolventen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



An erster Stelle steht eine längere Zeit der Bewährung im Unternehmen. Die Karrierechancen verbessern sich außerdem durch einen weiteren Hochschulabschluss. Die Hälfte der Unternehmen, die den Bachelorabsolventen nicht von vornherein gleiche Karrierechancen einräumt, empfiehlt somit eine akademische Weiterqualifizierung für bereits berufstätige Bachelorabsolventen. Damit erhält der Masterabschluss einen wichtigen Stellenwert in der Weiterbildung. Demgegenüber hat ein Zertifikat der unternehmensinternen Weiterbildung eine geringere Bedeutung für die Karriereentwicklung der Bachelorabsolventen.

Die neuen Abschlüsse werden von der großen Mehrheit der Unternehmen positiv aufgenommen. Damit ist der Weg frei zu mehr Praxisbezug, kürze-

Hochschulpolitisches Fazit

ren Studienzeiten und zu einer verbesserten Verknüpfung von Erstausbildung mit berufsbegleitender, wissenschaftlicher Weiterbildung. Allerdings erfüllten im Jahr 2003 nur 13 Prozent der Studiengänge alle vom Akkreditierungsrat geforderten Reformvorgaben wie Modularisierung des Studienangebots, international kompatibles Leistungspunktesystem, Praxisanteile, fremdsprachiges Lehrangebot und Dokumentation der Studienleistungen (Schwarz-Hahn/Rehburg, 2003).

Noch besteht nach der überwiegenden Mehrheit der Landeshochschulgesetze keine rechtliche Verpflichtung zur Veränderung des Studienangebots. Da die Führungsebenen der Hochschulen Entscheidungen bislang nur im Konsens herbeiführen können, gleichzeitig aber für den einzelnen Hochschullehrer kaum Anreize zu einem Handeln im Interesse der Gesamteinstitution existieren, kommen Reformprozesse kaum voran. Was fehlt, ist die in angelsächsischen Ländern seit langem existierende, institutionell verankerte Gesamtverantwortung für die Gestaltung von Studienprogrammen (Witte u. a., 2004). Entscheidende Mängel hat überdies der ordnungspolitische Rahmen des Hochschulsystems durch die einseitige Konzentration auf eine Angebotsfinanzierung. Würde die Hochschullehre durch die nachfragenden Studenten mitfinanziert werden, so gäbe es Anreize, dem grundsätzlichen Interesse an Bachelor- und Masterstudiengängen durch ein qualitativ hochwertiges Studienangebot Rechnung zu tragen. In dem Maße, wie Unternehmen das Masterstudium als Personalentwicklungsmaßnahme nutzen, bietet sich für die Hochschulen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung ein neues Geschäftsfeld. Dazu müssen sie jedoch vermehrt berufsbegleitende Angebote entwickeln. Damit Kooperationen zwischen Wissenschaft und Praxis in diesem Feld vorankommen, müssen Weiterbildungseinnahmen ebenso wie Studiengebühren den Hochschulen als zusätzliche Ressourcen verbleiben.

September 2004

Christiane Konegen-Grenier

Literatur:

- Becker, Stefan Frank, 2004, Das berufsqualifizierende Studium, in: Personalwirtschaft, Nr. 8, S. 41-43.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), 2003, Memorandum zur gestuften Studienstruktur, Berlin.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), 2004, Fachliches Können und Persönlichkeit sind gefragt, Ergebnisse einer Umfrage bei IHK-Betrieben zu Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen, Berlin.
- Hochschul-Informationen-System GmbH (HIS), 2003, Studierende auf dem Weg nach Europa, Studierendenuntersuchung 2003 zur Akzeptanz des Bologna-Prozesses, in: HISBUS online-Panel, Kurzbericht Nr. 6, Hannover, S. 1-34.
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK), 1997, Zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen/-abschlüssen, Entschließung des 183. Plenums v. 10. 11.1997, Bonn.
- Kienbaum Management Consultants GmbH, 2002, Trainee-Studie, Gummersbach.
- Kultusministerkonferenz (KMK), 1999, Strukturvorgaben für die Einführung von Bachelor-/Bakkalaureus- und Master-/Magisterstudiengängen, Beschluss der KMK v. 05.03.1999, Bonn.
- Kurz, Constanze, 2002, Innovation und Kompetenzen im Wandel industrieller Organisationsstrukturen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 4, S. 601-615.
- Lub, Anneke / Wende, Marijk van der / Witte, Johanna, 2003, Bachelor-Master Programmes in the Netherlands and Germany, in: Tertiary Education and Management, Nr. 9, Dordrecht, S. 249-266.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2003, Education at a Glance, Paris.
- Picot, Arnold / Reichwald, Ralf / Wigand, Rolf T., 2003, Die grenzenlose Unternehmung, Information, Organisation und Management, 5. Aufl., Wiesbaden.
- Schwarz-Hahn, Stefanie / Rehbarg, Meike, 2003, Bachelor und Master in Deutschland, Empirische Befunde zur Studienreform, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Universität Kassel.
- Thom, Norbert / Friedli, Verena / Kuonen, Daniela, 2002, Traineeprogramme nach dem Wirtschaftsstudium, Eine empirische Studie in Deutschland, Institut für Organisation und Personal an der Universität Bern, Arbeitsbericht Nr. 54, Bern.
- Weiler, Hans N. u. a., 2003, Hochschulpolitik als Arbeitsmarktpolitik: Vorschläge zu einer beschäftigungsorientierten Hochschul- und Studienreform, in: Bensel, Norbert / Weiler, Hans N. / Wagner, Gert G. (Hrsg.), Hochschulen, Studienreform und Arbeitsmärkte, Voraussetzungen erfolgreicher Beschäftigungs- und Hochschulpolitik, Bielefeld, S. 33-73.
- Werner, Dirk, 2004, Ausbildungsstellenmarkt zwischen Beschäftigungsrückgang und Fachkräftemangel, in: iw-trends, 31. Jg., Heft 3, S. 1-18.

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

Witte, Johann u. a., Ein Vergleich angelsächsischer Bachelor-Modelle: Lehren für die Gestaltung eines deutschen Bachelor?, Centrum für Hochschulentwicklung (CHE), Arbeitspapier, Nr. 55, Gütersloh.

Career Opportunities of Graduates with Masters‘ and Bachelors‘ Degrees

iw-focus

A survey by the IW Köln shows that the great majority of German companies accept graduates with bachelors‘ as well as masters‘ degrees. The approval increases with the size of the workforce and the share of employees with a university degree. At the outstart of their career, bachelors are usually hired for a position with a tertiary A (academic) or B (post-secondary) education. The chance to start in an academic position increases with the size of the company, the share of academic employees and the company‘ s prior experience with bachelors. Two thirds of the surveyed firms offer bachelors the same career opportunities as traditional university graduates, independent of their entry position.

DOI: 10.2373/1864-810X.04-03-03