

**Institut für Mittelstandsforschung
Bonn**

**Erfahrung mittelständischer
Unternehmen mit den neuen
Abschlüssen Bachelor und Master**

von

Frank Maaß und Rosemarie Kay

IfM-Materialien Nr. 207



Materialien

Impressum

Herausgeber

Institut für Mittelstandsforschung Bonn
Maximilianstr. 20, 53111 Bonn
Telefon + 49/(0)228/72997-0
Telefax + 49/(0)228/72997-34
www.ifm-bonn.org

Ansprechpartner

Dr. Frank Maaß
Dr. Rosemarie Kay

IfM-Materialien Nr. 207
ISSN 2193-1852 (online)
ISSN 2193-1844 (print)

Bonn, Mai 2011

Das IfM Bonn ist eine Stiftung des privaten Rechts.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Ministerium für Wirtschaft, Energie,
Bauen, Wohnen und Verkehr
des Landes Nordrhein-Westfalen



Inhalt

Verzeichnis der Abbildungen	III
Verzeichnis der Tabellen im Text	IV
Zusammenfassung	IX
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangslage und Ziel der Untersuchung	1
1.2 Aufbau der Arbeit	2
2 Die Studienstrukturreform und ihre Implikationen für Unternehmen	3
2.1 Der Bologna-Prozess: Hintergründe und Ziele	3
2.2 Die Studienstrukturreform: Institutionen und Maßnahmen	6
2.2.1 Institutionen der Qualitätssicherung	6
2.2.2 Maßnahmen zur Neustrukturierung der Studienangebote	7
2.3 Implikationen für die Unternehmen	11
2.3.1 Erneuerung der Curricula aus humankapitaltheoretischer Sicht	11
2.3.2 Reform des Studiensystems aus institutionenökonomischer Sicht	17
2.4 Stand der Umsetzung der Reform	19
3 Veränderung des Arbeits- und Weiterbildungsmarktes infolge der Studienstrukturreform: Ergebnisse sekundärstatistischer Analysen	21
3.1 Studienangebote	21
3.2 Studierende	22
3.3 Hochschulabgänger	24
3.4 Beschäftigung von Akademikern	27
3.5 Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen	30
3.5.1 Duale Studienangebote	30
3.5.2 Weiterbildende Studienangebote	32
4 Die Studienstrukturreform und ihre Folgen für das betriebliche Personalmanagement: Ergebnisse der Unternehmensbefragung	34
4.1 Die Unternehmensbefragung	34
4.1.1 Erhebungsdesign	34
4.1.2 Struktur des Samples	35

4.2	Die Studienstrukturreform aus Sicht der befragten Unternehmen	39
4.2.1	Informationsstand der Unternehmen	39
4.2.2	Die Studienstrukturreform in der Bewertung der Unternehmen	42
4.2.2.1	Zufriedenheit mit der Reform allgemein	42
4.2.2.2	Praxisnähe der Lehrpläne und Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen	43
4.2.2.3	Transparenz der Studieninhalte	48
4.2.2.4	Transparenz der erworbenen Qualifikationen	49
4.2.2.5	Möglichkeiten der Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen	50
4.3	Personalpolitischer Umgang mit den neuen Studienabschlüssen	51
4.3.1	Rekrutierung	52
4.3.1.1	Präferenz für Studienabschlüsse der herkömmlichen Art	52
4.3.1.2	Einstellungen in den letzten drei Jahren	54
4.3.1.3	Auswahlkriterien	59
4.3.1.4	Determinanten der Stellenbesetzung mit Bachelor-Absolventen: eine multivariate Analyse	62
4.3.2	Einordnung ins Stellengefüge und Vergütung von Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss	67
4.3.3	Betriebliche Weiterbildung	71
5	Fazit	76
5.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	76
5.2	Schlussfolgerungen für die Hochschulen und die Politik	79
	Anhang I: Tabellenanhang	82

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Bestandene Prüfungen in den Jahren 2003, 2005, 2007 und 2009 nach Art der angestrebten Abschlüsse	25
Abbildung 2:	Bestandene Prüfungen an deutschen Hochschulen im Jahr 2009 nach Studienbereichen	26
Abbildung 3:	Abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende im Jahr 2009, differenziert nach Ausbildungsabschluss und der Zahl der Personen in der Arbeitsstätte	29
Abbildung 4:	Zustimmung zu der Aussage "Die Einführung der neuen Studienabschlüsse ist begrüßenswert", nach Größe, Wirtschaftsbereichszugehörigkeit, Akademikeranteil an der Belegschaft und Stellenbesetzung mit Absolventen mit Master-/Bachelor-Abschluss	43
Abbildung 5:	Zufriedenheit mit den Fähigkeiten von Hochschulabgängern mit Bachelor- und mit anderen Abschlüssen	46
Abbildung 6:	Zustimmung zu der Aussage "Zur Zeit stellen wir bevorzugt Absolventen alter Studiengänge ein", nach Größe, Wirtschaftsbereichszugehörigkeit, Akademikeranteil an der Belegschaft und Stellenbesetzung mit Absolventen mit Master-/Bachelor-Abschluss	53
Abbildung 7:	Zustimmung zu der Aussage "Den Master-Abschluss setzen wir mit den alten Abschlüssen gleich", nach Größe, Wirtschaftsbereichszugehörigkeit, Akademikeranteil an der Belegschaft und Stellenbesetzung mit Absolventen mit Master-/Bachelor-Abschluss	54

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Studienangebote für Studienanfänger der deutschen Hochschulen im Wintersemester 2010/11 nach Art der Hochschule und des Abschlusses	21
Tabelle 2:	Studienangebote für Studienanfänger der deutschen Hochschulen im Wintersemester 2010/11 nach Art des Abschlusses und Fächergruppe	22
Tabelle 3:	An deutschen Hochschulen im Wintersemester 2009/10 immatrikulierte Studenten nach Art des angestrebten Abschlusses und Hochschulform	23
Tabelle 4:	An deutschen Hochschulen im Wintersemester 2009/2010 und 2007/2008 immatrikulierte Studenten nach Art des angestrebten Abschlusses	24
Tabelle 5:	Durchschnittsalter und Fachstudienzeit nach Prüfungsgruppen im Prüfungsjahr 2009	27
Tabelle 6:	Ausbildung der abhängig Beschäftigten in den Arbeitsstätten in Deutschland im Jahr 2009, differenziert nach der Art des höchsten Abschlusses, nach Wirtschaftssektoren und -bereichen	28
Tabelle 7:	Ausbildung der abhängig Beschäftigten in den Arbeitsstätten in Deutschland in den Jahren 2005, 2007 und 2009, differenziert nach der Art des höchsten Abschlusses	30
Tabelle 8:	Duale Studienangebote im Wintersemester 2010/2011 an deutschen Bildungseinrichtungen, darunter Hochschulen und andere Institutionen, nach Studienmodellen	31
Tabelle 9:	Duale Studienangebote im Wintersemester 2010/11 in deutschen Hochschulen, nach Art der Hochschule und Studienmodellen	32
Tabelle 10:	Master-Studienangebote an deutschen Hochschulen im Wintersemester 2009/2010, nach Hochschul- und Mastertyp	33
Tabelle 11:	Unternehmen des Samples, darunter Akademiker-Rekrutierer, nach Beschäftigtengrößenklassen	36

Tabelle 12: Unternehmen des Samples, darunter Akademiker-Rekrutierer, nach Wirtschaftsbereichszugehörigkeit	37
Tabelle 13: Unternehmen des Samples, darunter Akademiker-Rekrutierer, nach Standort	38
Tabelle 14: Unternehmen des Samples, darunter Akademiker-Rekrutierer, nach Akademikeranteil an der Belegschaft	38
Tabelle 15: Bekanntheit der Studienabschlüsse Bachelor und Master unter den befragten Unternehmen, darunter Akademiker-Rekrutierer	39
Tabelle 16: Informationsstand der Unternehmen, darunter Akademiker-Rekrutierer	40
Tabelle 17: Unternehmen mit Informationslücken, darunter Akademiker-Rekrutierer	41
Tabelle 18: Zustimmung zu den Aussagen "Die Lehrinhalte sind praxisnah" und "Bewerber mit altem/neuen Abschluss müssen wir bei Einstellung weiterschulen"	44
Tabelle 19: Entwicklung des Aufwands für Personalentwicklung infolge der Studienstrukturreform bei Unternehmen, die in den vergangenen drei Jahren Absolventen mit einem der neuen Studienabschlüsse rekrutierten	45
Tabelle 20: Zufriedenheit mit den Fähigkeiten von Hochschulabgängern mit Bachelor- und mit anderen Abschlüssen, nach Unternehmensgröße	47
Tabelle 21: Zufriedenheit mit den Fähigkeiten von Hochschulabgängern mit Bachelor- und mit anderen Abschlüssen, nach Wirtschaftsbereichen	48
Tabelle 22: Zustimmung zu der Aussage "Die Inhalte der Studiengänge sind transparent"	49
Tabelle 23: Entwicklung des Aufwands der Personalauswahl infolge der Studienstrukturreform bei Unternehmen, die in den vergangenen drei Jahren Absolventen mit einem der neuen Studienabschlüsse rekrutierten	50
Tabelle 24: Zustimmung zu der Aussage "Auf die Lehrpläne konnte/kann unsere Firma einwirken"	51

Tabelle 25: Neueinstellung von Hochschulabsolventen nach Art des Abschlusses	55
Tabelle 26: Neueinstellung von Hochschulabsolventen nach Art des Abschlusses und Unternehmensgröße	56
Tabelle 27: Neueinstellungen von Hochschulabsolventen nach Fachbereich und Unternehmensgröße	57
Tabelle 28: Neueinstellungen von Hochschulabsolventen nach Fachbereich und Wirtschaftssektorzugehörigkeit	58
Tabelle 29: Neueinstellung von Hochschulabsolventen nach Art des Abschlusses und Fachbereich	59
Tabelle 30: Bedeutung von Auswahlkriterien bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen nach Kompetenzbereichen	60
Tabelle 31: Bedeutung von Auswahlkriterien bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen, nach Kompetenzbereichen und Unternehmensgröße	61
Tabelle 32: Bedeutung von Auswahlkriterien bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen, nach Kompetenzbereichen und Wirtschaftsbereichen	62
Tabelle 33: Einflussfaktoren auf die Einstellung von Bachelor-Absolventen	66
Tabelle 34: Einstiegspositionen der Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss	69
Tabelle 35: Gehaltseinstufung der Hochschulabsolventen nach Unternehmensgröße	70
Tabelle 36: Fachbereichsabhängige Gehaltseinstufung der Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss nach Unternehmensgröße	71
Tabelle 37: Maßnahmen der Personalentwicklung nach Unternehmensgröße	72
Tabelle 38: Maßnahmen zur Förderung der Aufnahme eines Hochschulstudiums, nach Unternehmensgröße	73
Tabelle 39: Maßnahmen zur Förderung der Aufnahme eines Hochschulstudiums nach Wirtschaftssektorzugehörigkeit	74

VII

Tabelle 40: Veränderung der Förderung der Aufnahme eines Hochschulstudiums, nach Unternehmensgröße	75
Tabelle 41: Veränderung der Förderung der Aufnahme eines Hochschulstudiums, nach Wirtschaftssektorzugehörigkeit	75

Zusammenfassung

Die im Zuge des Bologna-Prozess eingeleitete Studienstrukturreform ist in Deutschland, so zeigen die statistischen Analysen, weit vorangeschritten: Bis Ende 2010 war der Großteil der Studiengänge (81,9 %) auf das neue System umgestellt. Mehr als die Hälfte der Studierenden (55,4 %) war im Wintersemester 2009/2010 in einem dieser neuen Studiengänge immatrikuliert. Und ein Drittel der Hochschulabgänger des Jahres 2009 schloss das Studium mit einem Bachelor- oder Master-Titel ab. Die Studienstrukturreform findet also bereits ihren Niederschlag auf dem Arbeitsmarkt. In Kürze werden Bachelor- und Master-Titel die Regelabschlüsse in den meisten Fachbereichen darstellen.

Eine Befragung von Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten aus ausgewählten Wirtschaftsbereichen des produktiven und des Dienstleistungssektors vermittelt einen Eindruck davon, wie die Unternehmen die Studienstrukturreform aufnehmen. Demnach ist fast jedem der befragten Unternehmen die Studienstrukturreform bekannt, wobei knapp die Hälfte der Befragten einräumte, nicht hinreichend über die Neuerungen im Hochschulsektor informiert zu sein. Den Unternehmen fehlen insbesondere Informationen hinsichtlich der Qualitätsmerkmale der Studiengänge und der Inhalte der Lehrpläne. Zudem fehlt ihnen häufiger der Überblick über die Studiengänge und die Bezeichnungen der neuen Abschlüsse. Informationslücken treten in KMU bemerkenswerterweise etwas seltener auf als in Großunternehmen.

Die Einschätzungen der Unternehmen zur Einführung der neuen Studiengänge gehen auseinander. Sie reichen von weitgehender Zustimmung bis zu nahezu vollständiger Ablehnung. Das Gros der Befragten steht der Reform jedoch eher indifferent gegenüber. KMU und Großunternehmen unterscheiden sich in dieser Hinsicht nicht. Die Einführung der neuen Studiengänge wird in stärkerem Maße von Unternehmen begrüßt, die bereits Absolventen nach neuer Studienordnung eingestellt haben. Es bestehen offenbar Vorbehalte gegenüber der Studienstrukturreform, die sich im praktischen Umgang mit den neuen Absolventen etwas abschwächen.

Die Lehrinhalte der neuen Studiengänge werden im Durchschnitt nur als mittelmäßig praxisnah beurteilt. Sie schneiden damit schlechter ab als die Lehrinhalte der alten Studiengänge. Rund jedes siebte befragte Unternehmen gibt zudem an, der Personalentwicklungsaufwand habe sich infolge der Studienstrukturreform erhöht. Der umgekehrte Fall des Rückgangs des Personalentwicklungsaufwands stellt die absolute Ausnahme dar.

Unternehmen legen bei der Rekrutierung von Akademikern das Hauptaugenmerk auf deren Kenntnisse und Fähigkeiten, vor allem die Sozialkompetenz und das Fachwissen. Die befragten Unternehmen sind jedoch mit dem Fachwissen der Bachelor-Absolventen weniger zufrieden als mit dem anderer Absolventen. Gleiches gilt für ihre analytischen Fähigkeiten und die Befähigung zu eigenständigem Arbeiten. Solche Bewertungen waren infolge der Eingriffe in Studiendauer und -inhalte zu erwarten. Es ist demzufolge zweifelhaft, ob das politische Ziel der Sicherung und Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit – zumindest im Hinblick auf die Bachelor-Absolventen – schon erreicht wurde.

Trotz der leicht kritischen Haltung gegenüber der Studienstrukturreform hat mehr als die Hälfte der Unternehmen, die in den letzten drei Jahren Akademiker rekrutiert haben, Absolventen der neuen Studiengänge, vor allem Bachelor-Absolventen eingestellt. KMU sind unter diesen Unternehmen seltener anzutreffen. Vielmehr haben wachsende und beschäftigungsstarke Unternehmen Bachelor-Absolventen eingestellt. Hinter dem Unternehmensgrößenunterschied dürften sich vorrangig unterschiedliche Einstellungsbedarfe der Unternehmen verbergen und damit unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten, überhaupt Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss einstellen zu können.

Bachelor-Absolventen nehmen beim Einstieg ins Berufsleben üblicherweise Positionen ein, die früher mit Fachhochschulabsolventen besetzt wurden. Etwa ein Drittel der Unternehmen setzt sie grundsätzlich oder in einzelnen Fällen aber auch auf Positionen ein, die bisher mit Universitätsabsolventen besetzt wurden. Analog hierzu gestaltet sich die Vergütung der Bachelor-Absolventen.

Die Studienstrukturreform hat nicht nur zu einer Ausweitung des Angebots weiterführender Studiengänge geführt, sondern hat auch aufgrund der zunehmenden Zahl angebotener Dualer Studiengänge Auswirkungen auf die Berufsausbildung. Allerdings ist unter den Befragten nur eine kleine Minderheit vornehmlich größerer Unternehmen an derartigen Studiengängen beteiligt.

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung sind noch stark von der Umstellung der Unternehmen auf das neue Hochschulsystem geprägt. Eine nicht unerhebliche Zahl der Unternehmen ist noch unzureichend informiert und hat wenige bis keine Erfahrungen mit den Hochschulabsolventen nach neuer Studienordnung. Für eine abschließende Beurteilung der Reform und ihrer Auswirkungen auf die Unternehmen ist es deswegen noch zu früh. Ob die mit der Reform angestrebten Vorteile für die Unternehmen zum Tragen kommen, wird sich erst in einigen Jahren genauer bestimmen lassen.

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage und Ziel der Untersuchung

Mit der Unterzeichnung der Bologna-Deklaration im Jahr 1999 wurde die Reform des europäischen Hochschulsystems eingeleitet. Nach dem Willen der Bildungsminister der beteiligten europäischen Staaten sollte die akademische Lehre länderübergreifend bis zum Jahr 2010 kompatibel gestaltet und das Angebot an Bildungsabschlüssen vereinheitlicht werden. Diese als Bologna-Prozess bezeichnete Reform hat in Deutschland zu tiefgreifenden Veränderungen im Hochschulsektor geführt. Die Auswirkungen der Reform betreffen nicht zuletzt auch die Wirtschaft, und zwar unmittelbar diejenigen Unternehmen, die Hochschulabsolventen rekrutieren. Neben Großunternehmen sind dies auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Sie müssen sich auf Bewerber mit den neuen Abschlüssen des Masters und Bachelors einstellen und sich mit den veränderten Studieninhalten und ausdifferenzierten Studiengängen auseinandersetzen.

Die bislang zu den Folgen der Studienstrukturreform veröffentlichten Beiträge fokussieren zumeist auf die beruflichen Chancen, die sich für die Absolventen eröffnen, sowie auf die Umstellungen innerhalb des Lehrbetriebs der Hochschulen. Studien, die die Auswirkungen der Studienstrukturreform auf die Unternehmen in den Blick nehmen, sind indes rar. Ziel des vorliegenden Beitrags ist es daher, einen Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke zu leisten. Da sich die wenigen wissenschaftlichen Beiträge, die zu diesem Themenfeld bislang vorliegen, ausschließlich auf Erfahrungsberichte großer Unternehmen beziehen (vgl. z. B. DGFP 2009, KIMLER 2007), legt die vorliegende Studie ein besonderes Augenmerk auf kleine und mittlere Unternehmen.

Zwei Forschungsfragen stehen im Zentrum der Untersuchung. Die erste zielt auf die Veränderungen ab, die von der Studienstrukturreform auf den Arbeitsmarkt ausgehen. Dabei stehen insbesondere die Entwicklungen im Angebot an akademisch gebildeten Fachkräften und deren spezifische Fähigkeiten im Fokus. Die zweite ist unmittelbar auf die Erfahrungen und Reaktionen der Unternehmen als Nachfrager von Hochschulabsolventen gerichtet. Im Kern gilt es zu klären, ob und gegebenenfalls in welcher Weise KMU und Großunternehmen von der Studienstrukturreform profitieren. Unmittelbar damit verknüpft ist die weiterführende Frage, ob und ggf. welche personalpolitischen Konsequenzen die Unternehmen aus diesen Veränderungen ziehen.

Da die wesentlichen Umstellungen im Hochschulsektor erst in den letzten Jahren vorgenommen wurden, stellen sich die für Unternehmen relevanten Effekte am Arbeitsmarkt erst allmählich ein. Infolgedessen sind noch längst nicht alle Unternehmen, die Akademiker rekrutieren und beschäftigen, mit den Neuerungen unmittelbar konfrontiert worden. Vor diesem Hintergrund wird die Untersuchung keine abschließenden Antworten auf die Forschungsfragen liefern können. Gleichwohl wird sie erste tiefere Einblicke in die bislang aufgetretenen und von den Unternehmen wahrgenommenen Auswirkungen der Studienstrukturreform geben können. Die aufgeworfenen Fragen werden vorrangig empirisch beantwortet. Die Analyse stützt sich dabei auf mehrere Datenquellen: Neben der amtlichen Statistik und dem Berichtswesen des Hochschulsektors sind dies die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, die eigens für die vorliegende Studie durchgeführt wurde. Ergänzend werden die Ergebnisse von Fallstudien herangezogen, die dem Anhang dieser Studie entnommen werden können. Sie entstanden im Rahmen einer Forschungs Kooperation des IfM Bonn mit der SRH Hochschule Heidelberg.¹

1.2 Aufbau der Arbeit

Im Anschluss an die einleitenden Ausführungen werden im zweiten Kapitel die Hintergründe der Studienstrukturreform und ihre bildungs- und wirtschaftspolitischen Ziele dargestellt. Zudem werden die möglichen Konsequenzen, die sich hieraus für die Wirtschaft ergeben, aufgezeigt. Das dritte Kapitel widmet sich der ersten Forschungsfrage auf der Basis sekundärstatistischer Daten. Das vierte Kapitel wendet sich der zweiten Forschungsfrage zu und stützt sich dabei auf die Ergebnisse der Unternehmensbefragung. Im Einzelnen werden der Informationsstand der Unternehmen, ihre Haltung gegenüber der Studienstrukturreform sowie die Rekrutierung und die Entwicklung von Hochschulabsolventen untersucht. Die Studie schließt mit einem Kapitel, in dem die wesentlichen Ergebnisse zusammengefasst werden. Darauf aufbauend werden Handlungsempfehlungen in erster Linie an die Politik, aber auch an den Hochschulsektor unterbreitet.

¹ Die Fallstudien wurden von den Studierenden des Masterkurses „Internationales Wirtschafts- und Unternehmensrecht“ der SRH Hochschule Heidelberg, namentlich Jasmin Fladung, Julia Jasper, Anna-Christin Bender, Ralf Selig, Björn Thomassohn, Antonio Madeo und Andreas Herb unter der wissenschaftlichen Leitung von Professor Dr. jur. Carolin Sutter erstellt. Dafür wurden telefonische und persönliche Interviews mit Führungspersonen ausgewählter Unternehmen, die Master- und Bachelor-Absolventen beschäftigen, durchgeführt.

2 Die Studienstrukturreform und ihre Implikationen für Unternehmen

Die schrittweise getroffenen Zielvereinbarungen der Bildungsminister der europäischen Länder und die anschließend auch in Deutschland eingeleiteten Reformmaßnahmen zur Verwirklichung eines einheitlichen Hochschulraums werden als Bologna-Prozess bezeichnet. Im Folgenden werden zunächst die Ziele (vgl. Kapitel 2.1) und die wesentlichen Merkmale der Studienstrukturreform (vgl. Kapitel 2.2) vorgestellt. Anschließend werden theoretische Überlegungen zu möglichen ökonomischen Konsequenzen für die deutsche Wirtschaft angestellt (vgl. Kapitel 2.3).

2.1 Der Bologna-Prozess: Hintergründe und Ziele

Impulsgebend für die länderübergreifende Anpassung der Hochschulsysteme in Europa war die von den Regierungsvertretern der EU-Mitgliedstaaten und weiterer Länder unterzeichnete Bologna-Verlautbarung, der ein Prozess der wechselseitigen Verständigung auf politischer Ebene und der Ebene der Hochschulen vorausging.² Auch Deutschland verpflichtete sich zu diesen Abreden und beteiligte sich an den Beschlussfassungen zu einzelnen Punkten, die in der Bologna-Erklärung noch unbestimmt blieben. Das Ziel der Politik lag darin, in den beteiligten Ländern zu einheitlichen, miteinander kompatiblen Strukturen der nationalen Hochschulsysteme zu gelangen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Bildungseinrichtungen auch über die Grenzen Europas hinaus zu stärken und die Mobilität und Berufsfähigkeit der Absolventen im gesamten Bildungsraum zu erhöhen. Im Einzelnen wurden die folgenden Übereinkünfte erzielt:

- *Einführung eines Hochschulstudienystems mit zwei Hauptzyklen*

Kernstück der Bologna-Erklärung ist ein zweigestuftes Graduiertensystem nach dem Vorbild Großbritanniens. Es fußt auf einer Studienstruktur mit aufeinander folgenden, aber nicht notwendigerweise auch inhaltlich zusammenhängenden oder aufeinander aufbauenden Zyklen. Dieses Modell soll es den

² Markante Schritte der Einigung waren die im Jahr 1988 in Bologna verfasste Magna Charta der Universitäten, in der eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Hochschulen vereinbart wurde. 1997 verständigten sich die Regierungsvertreter der EU-Mitgliedstaaten auf erste Anpassungen der Hochschulsysteme in ihren Ländern, niedergelegt in der Lissabon-Konvention. Im darauf folgenden Jahr einigten sich die Bildungsminister einzelner europäischer Länder, darunter auch Deutschlands, auf grundlegende Prinzipien zur Schaffung eines einheitlichen Hochschulsystems, festgehalten in der Sorbonne-Erklärung (vgl. WEX 2005, S. 47 und DAAD 2002, S. 16 ff.).

Studierenden ermöglichen, zunächst einen untergraduierten, jedoch bereits berufsbefähigenden Hochschulabschluss zu erwerben. Je nach Eignung kann dann das Studium fortgesetzt und im Erfolgsfall mit einem zweiten akademischen Abschluss beendet werden.

- *Einführung vergleichbarer Studienabschlüsse*

Ein weiteres Ziel liegt in der Gestaltung von europaweit vergleichbaren Hochschulangeboten. Die sich daraus ergebende Transparenz soll nicht nur den Studierenden dienen und ihnen einen besseren Überblick über die Studiengänge gewährleisten, sie soll auch Externen, darunter Unternehmen, bessere Einblicke in die an Hochschulen zu erwerbenden Qualifikationen bieten.

- *Förderung der "Mobilität" (BMBF 1999, S. 4) der Studierenden*

Die Reform soll zudem Schulabgängern den Zugang zur Hochschulbildung und Studierenden den Wechsel zwischen den Bildungseinrichtungen erleichtern.³ Neben der Gleichstellung der Hochschulformen dient die Normierung der Qualifikationen diesen Zielen.⁴

- *Förderung der "europäischen Dimension" (BMBF 1999, S. 5) im Hochschulbereich*

Mit der Reform sollen gleichwertige Abschlüsse an den Hochschulen in Europa eingeführt werden. Unter anderem durch Anpassung der Curricula-Bezeichnungen soll sichergestellt werden, dass Abschlüsse international anerkannt werden können. Hierdurch soll der Anreiz für Studierende zur Aufnahme eines

³ Im Zuge des Bologna-Prozesses wurden Bachelor-Studiengänge an Universitäten, Fachhochschulen und Berufsakademien eingeführt, um den Hochschulwechsel insgesamt zu vereinfachen. Die Abschlüsse der akkreditierten Bachelor-Studiengänge, die an Berufsakademien erworben werden können, sind hochschulrechtlich den Bachelor-Abschlüssen der Fachhochschulen und Universitäten gleichgestellt. Dies hat zur Konsequenz, dass Bachelor-Absolventen von Berufsakademien berechtigt sind, ihr Hochschulstudium an einer Universität oder Fachhochschule fortzusetzen, um dort den Master-Abschluss zu erhalten. Ein derartiger Wechsel war zuvor nicht möglich. Die Berufsakademien selbst verleihen diesen Titel nicht.

⁴ Fachhochschulen und Universitäten waren bisher in Deutschland weitgehend voneinander getrennte Hochschulsysteme. Die Diplom-Abschlüsse, die an Fachhochschulen und Berufsakademien erworben wurden, waren mit den Zusätzen „FH“ für „Fachhochschule“ bzw. „BA“ für „Berufsakademie“ versehen, wobei der Diplom-Abschluss an einer Berufsakademie keinen akademischen Grad begründete, sondern eine staatliche Abschlussbezeichnung darstellte. Mit der Reform ist dieser Klammerzusatz nicht mehr erforderlich.

Studiiums in einem anderen europäischen Land oder zur Aufnahme eines Auslandssemesters erhöht werden.

- *Sicherung der Qualität der Studieninhalte und Methoden*

Die Studierenden sollen einzeln zertifizierbare Teilqualifikationen erwerben, welche entsprechend den individuellen Voraussetzungen flexibel ausgewählt werden können (vgl. NEHLS 2008, S. 44). Ferner soll die Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen verstärkt werden (vgl. BMWi 1999, S. 5). Ziel ist die Förderung der Zusammenarbeit der europäischen Länder bei der Erarbeitung von Kriterien und Methoden der Qualitätssicherung (vgl. BMBF 1999, S. 5).

- *Förderung der "sozialen Dimension" (BMBF 2005, S. 5) im Hochschulbereich*

Die Reform zielt überdies darauf ab, gesellschaftlich schlechter gestellten Personen den Zugang zu Studien- und Ausbildungsangeboten zu erleichtern.⁵ Diese im sogenannten Bergen-Kommuniqué getroffene und die Bologna-Erklärung konkretisierende Vereinbarung bleibt jedoch im Hinblick auf die Umsetzung des Ziels der Reduzierung sozialer Zugangsbarrieren zu höherer Bildung vage.

- *Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Hochschulabsolventen*

Ein weiteres, in einer konkretisierenden Vereinbarung zur Bologna-Erklärung aufgeführtes Ziel besteht in der Sicherung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Hochschulabsolventen.⁶ Die Bezugnahme auf die Beschäftigungsfähigkeit bedeutet nach Auffassung von GERHOLZ und SLOANE (2008, S. 3) für die Hochschulen eine neue Schwerpunktsetzung innerhalb ihres Bildungsauftrags. Konkret wurde eine stärkere Ausrichtung der Studienprogramme an den Erfordernissen der sich kontinuierlich wandelnden Arbeitswelt be-

⁵ Im Bergen-Kommuniqué wurde die soziale Dimension der Hochschulpolitik bekräftigt und die Selbstverpflichtung festgeschrieben, „für alle einen gleichberechtigten Zugang [...] zu schaffen“ (2005, S. 5) und die „Notwendigkeit angemessener Studienbedingungen“ betont. Die Aufgabe der Durchsetzung dieser Zielstellungen wurde explizit den Nationalstaaten übertragen, ohne dabei konkrete Maßnahmen zu definieren (vgl. MEYER AUF DER HEYDE (2010, S. 28 ff.).

⁶ Im sogenannten Prager Kommuniqué wurde der in der Bologna-Erklärung enthaltene Auftrag der Qualitätssicherung konkretisiert und eine Kombination zwischen akademischer Qualität und der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit vereinbart.

schlossen. Die Curricula sollen sich demnach an den erwarteten Qualifikationsanforderungen der späteren Beschäftigung ausrichten, also von berufsrelevanten Inhalten gekennzeichnet sein und damit die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen erhöhen (vgl. TEICHLER 2005, S. 92).

2.2 Die Studienstrukturreform: Institutionen und Maßnahmen

An der Umsetzung der Bologna-Ziele waren in Deutschland neben den Vertretern des Bundes und der Länder auch die Institutionen des deutschen Hochschulsystems beteiligt.⁷ Die politischen Vorgaben wurden durch Novellierungen des Hochschulrahmengesetzes (HRG) rechtlich verankert.⁸ In der Folge wurden sowohl die Studienangebote als auch die -strukturen neu konzipiert. Damit dies im Einklang mit den internationalen Vereinbarungen geschieht, wurden Regelungen für die strukturelle Ausgestaltung der Studiengänge festgelegt sowie ein System der Qualitätssicherung implementiert.

2.2.1 Institutionen der Qualitätssicherung

Zur Sicherung der Qualität und der Kompatibilität der an deutschen Hochschulen vermittelten Qualifikationen wurden zwei Institutionen geschaffen. Zum einen wurde ein Qualifikationsrahmen mit verwaltungsrechtlichen Vorgaben zu den Lehrinhalten der von Hochschulen angebotenen Studiengänge erlassen. Zum anderen wurde ein Akkreditierungssystem zur Überwachung der Einhaltung der Standards installiert.

- *Der Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse*

Der "Qualifikationsrahmen für den Europäischen Hochschulraum" (EHR-QR) bildet das einheitliche Konzept zur Umsetzung der in der Bologna-Erklärung festgelegten Ziele. In ihm wurden für jeden Zyklus allgemeine, auf die Lernergebnisse bezogene Deskriptoren fixiert. Der auch als "Bologna-Rahmen" bezeichnete Meta-Rahmen gibt die Entwicklungsrichtung der nationalen Studien-

⁷ Die Zuständigkeit auf mehreren Ebenen geht auf das föderale System Deutschlands zurück. Über die Aufgabenteilung und die Entwicklung des Rechtsrahmens informieren das BMBF (2004, S. 3 ff.) und die KMK (2007, S. 2 ff.).

⁸ Die Wissenschaftshoheit obliegt im föderalen System Deutschlands den Bundesländern. Diese treffen die rechtlichen Regelungen des Bildungswesens in ihren Landeshochschulgesetzen. Der Bund verfügt jedoch über eine (begrenzte) Kompetenz zur Rahmengesetzgebung, muss den Ländern einen normativer Spielraum erhalten und kann lediglich im gesamtstaatlichen Interesse Grundsätze im Hochschulrahmengesetz (HRG) definieren. Zum Hochschulrahmengesetz siehe BMBF (1999) und JAHN (2000, S. 5).

strukturreform vor. Der EHR-QR wurde auf nationaler Ebene in den "Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse" (HQR) übertragen.⁹

- *Akkreditierungssystem*

Schafft der Qualifikationsrahmen die Voraussetzungen für Transparenz und Vergleichbarkeit der Bildungsgänge im internationalen Kontext, erfolgt die Qualitätssicherung in Deutschland auf dem Wege der Evaluierung und Akkreditierung (vgl. KATZER et al. 2005, S. 5). Die Evaluierung der Studiengänge wird von den Hochschulen selbst vorgenommen. Die Akkreditierung hingegen ist ausgelagert. Durch sie werden die an Hochschulen angebotenen Studiengänge auf die Einhaltung von Mindeststandards hin geprüft (vgl. TEICHMANN 2008, S. 16).¹⁰ Die fachliche Begutachtung der Studienprogramme wird im Rahmen eines geregelten Verfahrens von für diese Aufgabe zugelassenen Akkreditierungsagenturen vorgenommen. Die Akkreditierungsagenturen erhalten ihre Zulassung durch den Akkreditierungsrat.¹¹

2.2.2 Maßnahmen zur Neustrukturierung der Studienangebote

Die mit der Studienstrukturreform verfolgten Ziele sollen im Wesentlichen durch die folgenden Maßnahmen erreicht werden:

- *Einführung der neuen Studienabschlüsse Bachelor und Master*

Dem Ziel der zyklischen Unterteilung der Hochschulstudien entsprechend wurden in Deutschland Kurzstudiengänge eingeführt. Zur Bezeichnung dieser auf einen untergraduierten Abschluss hinführenden Studiengänge wurde auf den international gebräuchlichen Titel des Bachelors zurückgegriffen. Der Ba-

⁹ Der HQR wurde von der Hochschulrektorenkonferenz, der Kultusministerkonferenz und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung gemeinschaftlich entwickelt und im Jahr 2005 von der Kultusministerkonferenz verabschiedet. Erarbeitet wurde er von der Arbeitsgruppe „Fortführung des Bologna-Prozesses“ unter der Leitung der Hochschulrektorenkonferenz unter Einbeziehung u. a. von Vertretern der beruflichen Praxis und der Akkreditierungsagenturen (vgl. BMBF 2008, S. 4).

¹⁰ Eine Akkreditierung ist notwendig, da den neuen Studiengänge keine Rahmenprüfungsordnung mehr zugrunde liegt, in der allgemeine Regelungen hochschulübergreifend getroffen sind (vgl. ZEVA 2002, S. 6 ff.).

¹¹ Der Akkreditierungsrat stellt das Beschlussgremium der Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland dar (vgl. KRAUS 2005, S. 412). Die vom Akkreditierungsrat bestimmten Kriterien basieren auf den auf europäischer Ebene definierten Richtlinien. Die Genehmigung und die Kontrolle der Kompatibilität der Studiengänge obliegen den Bundesländern.

chelor-Abschluss stellt nunmehr den ersten, als grundständig bezeichneten und an Hochschulen erhältlichen akademischen Grad dar. Er dokumentiert den Erwerb wissenschaftlicher Grundlagen, Methodenkompetenz und berufsfeldbezogener Qualifikationen (vgl. KMK 2005, S. 49). Der Bachelor-Abschluss setzt ein Studium von mindestens drei Jahren voraus. Nach dem Willen der Unterzeichner der Bologna-Erklärung ist dieser erste Studienzyklus nicht als eine komprimierte Form des bisherigen Hochschulstudienprogramms zu konzipieren. Stattdessen sind die Curricula unter der Maßgabe der im EHR-QR respektive HGR festgelegten Qualifizierungsrichtlinien neu zu gestalten (vgl. REICHERT/TAUCH 2005, S. 1). Die neuen Bachelor-Studiengänge sind ungeachtet der Hochschulform (Universität, Fachhochschule, Berufsakademie) aufgrund der Akkreditierung gleichgestellt. Die erworbenen Abschlüsse berechtigen in grundsätzlicher Weise zur Aufnahme eines weiterführenden Hochschulstudiums.

Die dem Bachelor-Studium nachgelagerten Master-Studiengänge bilden den zweiten Zyklus innerhalb des gestuften Studiensystems. Sie werden als "weiterführende Studiengänge" bezeichnet. Die Zulassung zum Master-Studium ist abhängig von der persönlichen Eignung der Absolventen mit Bachelor-Abschluss. Das Master-Studium dient der Spezialisierung und der Vertiefung der im Bachelor-Studium erworbenen Kenntnisse. Die Dauer des Master-Studiums beträgt ein bis zwei Jahre. Der Master-Abschluss soll die Absolventen zu einer höheren beruflichen Position befähigen. Die herkömmlichen Abschlüsse (Diplom, Magister und Staatsexamen) sollen durch die neuen Studienabschlüsse ersetzt werden.¹² Mit dem Master wird ein fachliches Niveau erreicht, das nach HIMMELRATH und MERSCH (2008, S. 87) sowie KRAUS (2005, S. 412) als gleichwertig zu den herkömmlichen Abschlüssen angesehen werden kann.

Master-Studiengänge werden sowohl von Fachhochschulen als auch Universitäten angeboten. Sie werden nach ihrer Anwendungs- bzw. Forschungsorientierung klassifiziert. Das Rahmenkonzept der Reform sieht zudem die Einführung sogenannter konsekutiver Master-Studiengänge vor, die zeitlich, jedoch

¹² Im tradierten Hochschulsystem Deutschlands war bis dato der Magister der Abschluss der Geisteswissenschaften und das Diplom der erste akademische Grad, der in den Studiengängen der Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften erreicht werden konnte. Demgegenüber wurde die Ausbildung der Mediziner, Lehrer und Juristen mit dem Staatsexamen beendet. Eine derartige Trennung der Abschlüsse nach Berufsgruppen ist nach dem Willen der Unterzeichner der Bologna-Verträge aufzuheben. Stattdessen sind einheitliche Abschlüsse des Bachelors (dt.: „Bakkalaureus“) und Masters (dt.: „Magister“) einzuführen.

nicht zwangsläufig auch inhaltlich an das vorausgehende Bachelor-Studium anschließen. Überdies werden weiterbildende Studiengänge in die Hochschulprogramme aufgenommen, die qualifizierte, berufspraktische Erfahrung voraussetzen.¹³ Auf ein mit Erfolg absolviertes Master-Studium kann ein Promotionsstudium folgen.

- *Einführung modularer Studienstrukturen*

In Deutschland entschied man sich – ohne hierzu im Rahmen der Bologna-Erklärung verpflichtet zu sein – für den Aufbau der neu geschaffenen Studiengänge in Modulen. Diese Module stellen inhaltlich abgestimmte und geschlossene Lehr- und Prüfeinheiten dar. Die modulare Studienstruktur erfordert eine Zusammenfassung von Lehrveranstaltungen zu thematischen Einheiten mit kohärenten Lernzielen (vgl. WEX 2005, S. 131).¹⁴ Die Bildung von Studieneinheiten soll die Transparenz der vermittelten Qualifikationen gewährleisten. Die zu erwerbenden Teilqualifikationen der verschiedenen Module ergeben in ihrer Summe die fachspezifische Gesamtqualifikation eines Hochschulstudiengangs (vgl. WEX 2005, S. 134).

- *Einführung eines Leistungspunktesystems*

Orientierung bei der Absolvierung eines Studienmoduls bietet das neu eingeführte ECTS-Anrechnungssystem.¹⁵ Der erfolgreiche Abschluss einer Unterrichtseinheit eines Moduls wird von der Hochschule mit der Anrechnung von

¹³ Bis 2009 wurden die Master-Studiengänge anhand von drei Eigenschaften, „konsekutiv“, „nicht-konsekutiv“ und „weiterbildend“, unterschieden. Die Trennung zwischen konsekutiven und nicht-konsekutiven Studiengängen wurde dann aber aufgehoben. Seither gilt die einheitlich Kennzeichnung „konsekutiv“. Vormals als „nicht-konsekutiv“ bezeichnete Studiengänge können unabhängig von der fachlichen Ausrichtung des zuerst absolvierten Bachelor-Studiums ohne Vorkenntnisse aufgenommen werden (z. B. Journalismus). Dass sie nun aber ebenfalls als „konsekutiv“ bezeichnet werden, rührt daher, dass sie zeitlich unmittelbar an ein absolviertes Bachelor-Studium anschließen.

¹⁴ Die Beschreibung der Module soll „den Studierenden eine zuverlässige Information über Studienverlauf, Inhalte, qualitative und quantitative Anforderungen und Einbindung in das Gesamtkonzept des Studiengangs bzw. das Verhältnis zu anderen Modulen bieten [...], Anrechenbarkeit bzw. den Transfer beim Hochschulwechsel ermöglichen [...] und darlegen, welche fachlichen, methodischen, fachpraktischen und fächerübergreifenden Inhalte [...] vermittelt werden“ (KMK 2000, S. 5).

¹⁵ ECTS steht für „European Credit Transfer System“. Das ECTS stellt ein System zur Identifizierung akkumulierter Studienleistungen dar. Es umfasst das Arbeitspensum, die Lernergebnisse und die zu erwerbenden Fähigkeiten, die eine Studierende bzw. ein Studierender absolvieren bzw. erwerben muss, um die Ziele eines Studiengangs zu erreichen. Diese werden in Leistungspunkten ausgedrückt.

Credit Points (dt.: "Leistungspunkte") bescheinigt. Sämtliche Arbeitsformen des Studienprogramms in allen Lehreinheiten werden nach diesem System erfasst und bewertet (vgl. HIMMELRATH/MERSCH 2008, S. 8).¹⁶ Die Einführung des Leistungspunktesystems soll eine "kalkulierbare Akkumulation ... und individuelle Gestaltung des Studiums" (KMK 2004, S. 1) gewährleisten. Überdies erleichtert sie die Anerkennung von Studienleistungen etwa im Falle eines Hochschulwechsels. Das Leistungspunktesystem dient somit den Zielen der Erhöhung der Transparenz und der Mobilität der Studierenden.

- *Einführung eines Urkundenzusatzes*

Die Einführung eines Urkundenzusatz (engl.: "Diploma Supplement") dient der Transparenz und Vergleichbarkeit der Curricula. Diesem Zusatz sind die arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen, die mit der Absolvierung eines Studienmoduls respektive eines Studiengangs erworben wurden, zu entnehmen. Die Zeugnisergänzung wird von der jeweiligen Hochschule nach einem einheitlichen, international festgelegten Muster ausgestellt (vgl. WEX 2005, S.150 ff.).

- *Ausdifferenzierung berufsbegleitender Studienangebote*

Die Studienprogramme der Hochschulen und Berufsakademien sind verstärkt auf berufsbefähigende Qualifikationen auszurichten. Um diesem Ziel gerecht zu werden, ist den Bildungseinrichtungen die Möglichkeit eröffnet worden, in Kooperation mit Unternehmen Bachelor- und Master-Studiengänge berufsbegleitend anzubieten. Hierzu zählen auch die Dualen Studiengänge zur Erlangung eines akademischen Grades.¹⁷ Theoretische Studienphasen werden mit berufspraktischen Lehreinheiten verknüpft. Auf der Anbieterseite wird die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Hochschulen in einem Kooperationsvertrag festgelegt, der die Studieninhalte und die Ausgestaltung der Theorie- und Praxisphasen regelt. Zu einem derartigen Dualen Bachelor-Studium Zugelassene schließen einen Ausbildungsvertrag mit dem Unternehmen ab.

¹⁶ Zu den Arbeitsformen zählen auch das Selbststudium, die Anfertigung der Abschlussarbeit sowie die Teilnahme an unterschiedlichen Lehrveranstaltungen wie Seminaren und Vorlesungen, aber auch Praktika und Exkursionen.

¹⁷ Das duale Berufsausbildungssystem ist gekennzeichnet durch eine parallel erfolgende betriebliche und schulische Ausbildung.

2.3 Implikationen für die Unternehmen

In den Folgeerklärungen zum Bologna-Vertrag wurde auch wirtschaftspolitischen Interessen Rechnung getragen. Deutlich wird dies vor allem in dem Bestreben, die Curricula der Hochschulen stärker an den Anforderungen der Unternehmen auszurichten. Aber auch die Vereinbarungen zu den neuen Abschlüssen, dem Qualifikationsrahmen und den institutionellen Neuerungen sind von ökonomischer Relevanz. Die wirtschaftliche Dimension der angesprochenen Aspekte und die zu erwartenden Auswirkungen auf die betriebliche Personalpolitik werden nachfolgend auf der Grundlage humankapitaltheoretischer und institutionenökonomischer Überlegungen aufgezeigt. Übersicht 1 führt stichpunktartig die politischen Ziele und die Mittel zu ihrer Erreichung auf und verdeutlicht die ökonomischen Implikationen dieser Maßnahmen.

2.3.1 Erneuerung der Curricula aus humankapitaltheoretischer Sicht

Eine zentrale Funktion des Hochschulsektors besteht in der Entwicklung des Humankapitalstocks der Volkswirtschaft. Hochschulen treten als Anbieter von akademischer Ausbildung und von Weiterbildungsmaßnahmen auf. Unternehmen profitieren von dem Humankapitalerwerb der an Hochschulen Studierenden, wenn sie diese nach Abschluss des Studiums als Mitarbeiter einstellen. Unternehmen mehren auch dann ihr betriebliches Humanvermögen, wenn ihre Mitarbeiter ein weiterbildendes Studium aufnehmen. Die (Weiter-)Bildung stellt hierbei nicht nur eine individuelle Investition der Studierenden dar, sondern ist im Falle der Unternehmensbeteiligung am Dualen Studium und der Unterstützung von Mitarbeitern bei der Aufnahme eines weiterführenden Master-Studiums auch aus der Sicht der Unternehmen als eine investive Vorleistung zu begreifen. Die Humankapitaltheorie liefert eine Erklärung für das Investitionsverhalten der Studierenden wie auch ihrer Förderer, den Unternehmen als (potenziellen) Arbeitgebern. Sie stellt daher eine geeignete Basis für die nachfolgenden Überlegungen zu den Auswirkungen der Studienstrukturreform auf die Unternehmen dar.¹⁸

¹⁸ Die Humankapitaltheorie erklärt die wirtschaftliche Bedeutung und betriebliche Inwertsetzung der Ressource „Wissen“ (vgl. BECKER 1993, S. 59 ff.). Wissen wird allgemein verstanden als der Kenntnisstand einer Person in Verbindung mit den Fähigkeiten, diese Kenntnisse anzuwenden. NORTH (2005, S. 40) zufolge bedarf es einer zweckdienlichen Vernetzung von Informationen, um Wissen zu erzeugen. Wissen ist somit „zweckrelativ, kontext- und aspektabhängig, verhaltensrelevant“ (STEINMÜLLER 1993, S. 237).

Übersicht 1: Politische Ziele der Studienstrukturreform, die Mittel ihrer Umsetzung und ökonomische Implikationen

Ziele der Bologna-Vereinbarung	Mittel der Studienstrukturreform	Ökonomische Effekte	Nutzen/Risiken für Unternehmen
<i>Erneuerung der Curricula:</i>		<i>Humankapitalbezogene Implikationen:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung eines Hochschulstudien-systems mit zwei Hauptzyklen • Stärkung der europäischen Dimension im Hochschulbereich • Stärkung der sozialen Dimension im Hochschulbereich • Orientierung der Lehrpläne an den Anforderungen der Wirtschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung der Bachelor-/Master-Abschlüsse • Berufsbegleitende Studienangebote • Einführung eines einheitlichen Qualifikationsrahmens (EHR-QR) • Hochschulspezifische Maßnahmen (nicht festgelegt) • Erneuerung der Curricula 	<ul style="list-style-type: none"> • Differenziertere Ausbildungsprofile • Erweiterung des Spektrums der beruflichen Bildung • Verbesserung der Zuwanderungsmöglichkeiten für ausländische Studierende • Steigerung der Absolventenzahl mit höherer Qualifizierung • Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen 	<ul style="list-style-type: none"> • Passgenauere Personalakquise • Neue Optionen für die betriebliche Aus- und Weiterbildung • Bessere Rekrutierungschancen ausländ. Akademiker • Gefahr der Abwanderung von Fachkräften • Bessere Rekrutierungschancen • Steigerung der Arbeitsproduktivität • Sinkende Weiterbildungskosten
<i>Institutionelle Erneuerung:</i>		<i>Institutionenökonomische Implikationen:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Qualitätssicherung: Studieninhalte und Methoden • Leicht verständliche und vergleichbare Studienabschlüsse 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifikationsrahmen (HQR) • Akkreditierungssystem • Modulare Studienstruktur • Urkundenzusatz 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Ausbildungsqualität • Höhere Verlässlichkeit der Abschlüsse • Verbesserte Informationen zur arbeitsmarkt-relevanten Qualifikation eines Absolventen 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitätssicherheit • Erzielung von Sortiergewinnen bei der Personalsuche • Sinkende Kosten der Personalsuche • Sinkende Kosten der Personalauswahl

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Darstellung

• Auswirkungen auf die Angebotsstruktur der Fachkräfte

Der Humankapitaltheorie zufolge ergibt sich die Rentabilität einer Investition in das Wissen und die Fähigkeiten einer Person (Humankapital) aus den erwarteten Erlösen unter Berücksichtigung der hierfür erforderlichen Aufwendungen. Ein rational handelndes Individuum mit Studienzugangsberechtigung wird die Entscheidung für eine Hochschulausbildung also von den Kosten sowie dem erwarteten Einkommen abhängig machen, das es mit dieser Humankapital-

ausstattung später am Arbeitsmarkt erzielen kann.¹⁹ Dabei sind auch alternative Bildungswege mit in das Kalkül einzubeziehen. Eine Lehrausbildung bietet gegenüber einem Hochschulstudium den Vorteil des früheren Berufseintritts und ggf. geringerer Ausbildungskosten. Sie ist eine attraktive Alternative, sofern die zu erwartenden Einkommenseinbußen die Kostenvorteile nicht kompensieren. Die Einführung des gestuften Hochschulsystems verändert nun dieses Entscheidungskalkül. Gegenüber einem herkömmlichen Studium bieten Bachelor-Studiengänge aufgrund der verkürzten Studienzeit eine längere Amortisationsdauer der Bildungsinvestition, die – sofern das zu erzielende Einkommen nicht entsprechend sinkt – eine höhere Ausbildungsrendite erwarten lässt.

Ungeachtet der zu erzielenden Bildungsrenditen entscheidet sich ein Teil der Schulabgänger allein aus Kostengründen gegen ein Studium. Es ist zu erwarten, dass die Verringerung der Ausbildungskosten einen Teil von ihnen dazu veranlasst, ein Bachelor-Studium anstelle einer Lehrausbildung aufzunehmen. Die Erweiterungen im Spektrum der Berufsausbildung durch die Einführung der untergraduierten Studiengänge können demnach zu Veränderungen bei der Wahl der Ausbildungswege führen und sich in Folge dessen auf die Qualifikationsstruktur der Fachkräfte zugunsten der Akademiker auswirken. Angesichts einer weiterhin steigenden Nachfrage nach akademisch gebildeten Fachkräften kann die Wirtschaft von dieser Angebotsverschiebung profitieren.

Weitere mit der Studienstrukturreform einhergehende Neuerungen dürften sich ebenfalls auf die individuelle Ausbildungsentscheidung von Schulabgängern auswirken, mit entsprechenden Konsequenzen für das zukünftige Fachkräfteangebot. Zu denken ist dabei zum einen an die Maßnahmen, die Individuen aus sozial schwächeren Gesellschaftsschichten den Zugang zum Hochschulstudium erleichtern sollen. Über die Verkürzung der Studiendauer hinausgehende Maßnahmen sind bisher nicht bekannt. Führen die Hochschulen allerdings weitergehende, anreizgerechte Maßnahmen noch ein, wäre mit einem weiteren Anstieg der Studierenden- und Absolventenzahlen zu rechnen. Zum anderen können die Maßnahmen, die auf die Erhöhung der grenzüberschreitenden Mobilität von Studierenden abzielen, zu einem Anstieg des Fachkräfteangebots auf dem deutschen Arbeitsmarkt führen. Allerdings ist zu bedenken,

¹⁹ Darüber hinaus können sowohl das gesellschaftliche Ansehen von Akademikern als auch die Zugangsmöglichkeit zu attraktiven Berufen, die eine akademische Ausbildung voraussetzen, eine Rolle bei dieser Entscheidung spielen.

dass eine höhere Mobilität umgekehrt auch die Gefahr einer Abwanderung von Studierenden und Hochschulabsolventen verstärkt. Welcher Effekt letztlich überwiegt, hängt vor allem von den jeweiligen Einkommenschancen im In- und Ausland und damit von der Fähigkeit und Bereitschaft der Unternehmen in Deutschland ab, mit den Vergütungsangeboten von Unternehmen im Ausland zu konkurrieren.

- *Auswirkungen auf das Ausbildungsniveau der Hochschulabsolventen*

Die Einführung der Bachelor-Studiengänge wird sich des Weiteren auf das Ausbildungsniveau der Hochschulabsolventen insgesamt auswirken. Steigende Anteile der Absolventen mit Bachelor-Abschluss, die lediglich über ein grundständiges Wissen verfügen, werden tendenziell zu einer Absenkung des Ausbildungsniveaus führen. Welche Auswirkungen dies hat, kann nicht ohne Weiteres bestimmt werden. Letztlich hängen sie vom Qualifikationsbedarf der Unternehmen ab. Werden mehr Absolventen mit höherwertigen akademischen Abschlüssen benötigt als zur Verfügung stehen, wird es hier kurzfristig zu Engpässen kommen. Mittel- bis langfristig dürften sich solche Knappheiten jedoch in der Lohnspreizung zwischen Akademikern verschiedener Abschlussarten niederschlagen und einen Anreiz für Absolventen mit Bachelor-Abschluss erzeugen, weiter in die eigene Ausbildung zu investieren und das Hochschulstudium fortzusetzen. Umgekehrt ist aber auch denkbar, dass Unternehmen gerade solche Hochschulabsolventen benötigen, die weniger spezialisiert, aber dennoch grundständig akademisch ausgebildet sind. Diese Unternehmen müssten dann nicht mehr überqualifizierte Hochschulabsolventen nach bisheriger Studienordnung einstellen. Dies dürfte sich nicht nur positiv auf deren Motivation auswirken, sondern sich – sofern es zu der erwarteten Lohnspreizung zwischen Absolventen mit Bachelor einerseits und Absolventen mit Master, Diplom, Magister oder Staatsexamen andererseits kommt – auch günstig auf die Personalkosten auswirken. Letzteres dürfte insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen von Bedeutung sein, die in dieser Hinsicht weniger leistungsfähig sind als Großunternehmen.

Das Ausbildungsniveau hängt jedoch nicht nur davon ab, ob Bachelor- oder Master-Studiengänge absolviert werden, sondern auch von weiteren Faktoren wie der Betreuung der Studierenden und der inhaltlichen Ausgestaltung der Lehrpläne. Die Studienstrukturreform ist darauf angelegt, die Curricula stärker als bisher auf unmittelbar arbeitsmarktrelevante Qualifikationen auszurichten. Eine stärkere Orientierung der Hochschulausbildung an berufsrelevanten In-

halten sollte die Einsatzfähigkeit und die Arbeitsproduktivität der Absolventen in ihrem späteren Beruf erhöhen. Angesichts der Vielfalt der Berufsfelder und der sich mittel- bis langfristig wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes ist jedoch grundsätzlich zu fragen, inwieweit diese stärkere Berufsorientierung überhaupt gelingen kann. So ist nicht auszuschließen, dass Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss beim Eintritt ins Erwerbsleben zwar eine höhere Beschäftigungsfähigkeit als frühere Hochschulabsolventen aufweisen, dass ihre Anpassungsfähigkeit an sich wandelnde Anforderungen aber schwächer ausgeprägt ist und sich die anfänglichen Produktivitätsvorteile im Laufe des Berufslebens in -nachteile verwandeln. Mit einer regelmäßigen Anpassung der Lehrpläne ist dem nicht entgegen zu wirken. Diese sorgte lediglich für eine Sicherstellung der kurzfristigen Beschäftigungsfähigkeit nachrückender Generationen.

- *Auswirkungen auf die Notwendigkeit bzw. das Ausmaß nachholender Weiterbildung*

Die Humankapitaltheorie kann zudem herangezogen werden, um die möglichen Auswirkungen der veränderten Studienangebote auf die betriebliche Weiterbildung im Zuge der Einarbeitung neuer Mitarbeiter zu ermitteln. Das Investitionskalkül für die nachholende Weiterbildung wird hiernach entscheidend bestimmt von der Spezifität der betreffenden Kompetenz. Die Spezifität einer Wissensressource wird an ihrem ökonomischen Wert, ihrer Häufigkeit bzw. Rarität, der Imitierbarkeit und der Substituierbarkeit festgemacht (vgl. BARNEY 1991, S. 91). BACKES-GELLNER et al. (2001, S. 40) unterscheiden zwischen allgemeiner und betriebsspezifischer Fachkompetenz. Der Erwerb von allgemeiner Fachkompetenz erfordert ein breites und fundiertes Studium einer Disziplin. Bei firmenspezifischem Wissen handelt es sich demgegenüber um eine Kompetenz, die einzig im jeweiligen Unternehmenskontext anwendbar ist. Eine derartige Kompetenz ist Bestandteil organisationaler Routinen und wird im Lernumfeld des Arbeitsplatzes vermittelt und erworben (vgl. PRAHALAD/HAMEL 1991, S. 66). Firmenspezifische Kompetenz – auch Kernkompetenz genannt – verschafft Unternehmen aufgrund ihrer Einzigartigkeit Wettbewerbsvorteile am Markt (vgl. POUSTTCHI/HERRMANN 2001, S. 314). Zwischen vollständig allgemeinem Fachwissen und gänzlich firmenspezifischer Kompetenz sind die berufs- und die branchenspezifische Fachkompetenz angesiedelt, die die Wissensträger dazu befähigen, einen bestimmten Beruf in einer bestimmten Branche auszuüben.

Die Studienstrukturreform hat zum Ziel, die Hochschulausbildung von einer primär fachlichen und dabei breit angelegten, allgemeinen Qualifizierung wegzuführen und stärker an praxisbezogenen Lehrinhalten auszurichten. Wenn dies gelingt, dürfte der Bedarf an nachholender Weiterbildung, zumindest was die berufsspezifische Fachkompetenz anbelangt, in den Unternehmen tendenziell sinken. Was hingegen die firmenspezifische Kompetenz der Unternehmen angeht, wird auch nach der Reform ein Training-on-the-job unverzichtbar sein, um Berufseinsteiger auf die besonderen Anforderungen ihrer Stelle vorzubereiten. Die Auswirkungen der Studienstrukturreform auf den Weiterbildungsaufwand sind also hinsichtlich der letztgenannten Kernqualifikationen weiterhin begrenzt.

Unter Umständen können von der Studienstrukturreform auch negative Effekte auf den betrieblichen Weiterbildungsbedarf ausgehen. So kann die Verkürzung der Studiengänge im Rahmen des Bachelor-Studiums zu einer Erhöhung des Weiterbildungsbedarfs führen, wenn das Angebot an Hochschulabsolventen mit höherem akademischem Grad (Master-Absolventen, Promovierte) die Nachfrage nicht deckt und stattdessen Absolventen mit Bachelor-Abschluss eingestellt und weitergebildet werden müssen. Der Bedarf an nachholender Weiterbildung (am Arbeitsplatz) stiege dann also an und würde zu entsprechenden Mehrbelastungen für Unternehmen führen.

- *Auswirkungen auf das mittels Weiterbildung zu erreichende Qualifikationsniveau*

Die im Zuge der Studienstrukturreform implementierten weiterführenden Master-Studiengänge verbreitern das Spektrum beruflicher Weiterbildung und vergrößern somit zugleich den strategischen Handlungsspielraum von Unternehmen hinsichtlich der Entwicklung des Humankapitals ihrer Belegschaft. Konkret bietet sich Unternehmen die Möglichkeit, ausgewählte Mitarbeiter bei der Fortsetzung ihrer Berufsausbildung etwa durch Freistellung unter Fortzahlung des Gehalts oder durch die Übernahme von Ausbildungskosten zu unterstützen. Indem Hochschulen auch zum Anbieter von berufsbegleitenden Studiengängen avancieren, können Unternehmen verstärkt eine Weiterbildung ihres Personals auf höchster Qualifikationsstufe veranlassen. Dies wird das Niveau der Weiterbildung anheben und den Wissenstransfer zwischen Wirtschaft und Wissenschaft befördern, vorausgesetzt, die Unternehmen machen von den Angeboten der Hochschulen Gebrauch.

Aus humankapitaltheoretischer Sicht stellt sich die Frage, wie Unternehmen möglichen Mitnahmeeffekten begegnen können (vgl. BACKES-GELLNER et al. 2001, S. 34 ff.). Unternehmen riskieren den Verlust ihrer Investitionserträge, wenn Mitarbeiter entgegen ihrer Zusage nach der vom Arbeitgeber (mit-)finanzierten beruflichen Weiterqualifizierung das Beschäftigtenverhältnis aufkündigen. Diese Gefahr resultiert daraus, dass in externen Weiterbildungsmaßnahmen zumeist Qualifikationen vermittelt werden, für die auch in Konkurrenzunternehmen Bedarf besteht, so dass ein Stellenwechsel unter bestimmten Bedingungen reizvoll sein kann. Um sicherzustellen, dass sich eine derartige Humankapitalinvestition bezahlt macht, bieten sich vertragliche Lösungen an.²⁰ Je nach Grad der Spezifität der Qualifikationen kann des Weiteren eine Aufteilung der Ausbildungskosten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, um Bleibeanreize zu setzen und die aus der Weiterbildung für das Unternehmen resultierenden Produktivitätsgewinne zu sichern.²¹

2.3.2 Reform des Studiensystems aus institutionenökonomischer Sicht

Hochschulen sind für die Wirtschaft nicht nur als Wissensquelle von Bedeutung. Neben der Humankapitalentwicklung tragen Hochschulen auch zur besseren Allokation knapper Humanressourcen auf den Arbeitsmärkten bei. Diese Allokationsfunktion lässt sich institutionenökonomisch begründen.²²

Die Teilnahme am Arbeitsmarkt verursacht den Parteien – den Arbeitssuchenden ebenso wie den Stellen anbietenden Unternehmen – Kosten. Auf Seiten der Unternehmen resultieren die Kosten vor allem daraus, dass sie in den

²⁰ Es besteht die Möglichkeit, die an externen und vom Unternehmen (mit-)finanzierten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilhabenden Mitarbeiter vertraglich (etwa mittels Lehrgangsvereinbarung) zu binden. Für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens der betreffenden Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters kann eine Rückzahlungsklausel der vom Arbeitgeber getragenen Ausbildungsbestandteile vereinbart werden.

²¹ Aus humankapitaltheoretischer Sicht hängt die Investitionsbereitschaft der Unternehmen wie auch des Personals in die berufliche Weiterbildung von der Möglichkeit ab, hiervon später auch selbst zu profitieren. Sie werden dann investieren, wenn die hieraus resultierenden Renten von ihnen selbst zumindest zu einem Teil realisiert und nicht nur von der jeweils anderen Partei gänzlich abgeschöpft werden (vgl. BACKES-GELLNER et al. 2001, S. 11 ff.). Unternehmen dürften daher ein Interesse daran haben, ihre Mitarbeiter an den Produktivitätsgewinnen durch Weiterbildung zu beteiligen, um diese zu einer Eigenbeteiligung zu bewegen.

²² Die Neue Institutionenökonomik beschäftigt sich mit der ökonomischen Analyse von Institutionen und stellt den Ressourcenaufwand, der zur Schaffung und Nutzung von Institutionen erforderlich ist, ins Zentrum der Betrachtungen (vgl. RICHTER/FURUBOTN 2003, S. 585).

meisten Fällen Bewerber nicht ohne Ansehen der Person auswählen können, sondern eine ausführliche Eignungsprüfung der Bewerber vornehmen müssen. Ihnen entstehen mit anderen Worten Informationsbeschaffungskosten, zu denen noch Suchkosten treten. Im Bestreben, die Informationsbeschaffungskosten zu minimieren, nutzen sie im Auswahlverfahren glaubhafte Erkennungszeichen der informierten Gegenpartei, also den Bewerbern. Als grundsätzliche Maßnahmen stehen den Unternehmen dabei das Signaling (vgl. SPENCE 1973) und das Screening (vgl. MILGROM/ROBERTS 1992, S. 155 ff.) zur Verfügung.

Die Hochschulen haben bereits in der Vergangenheit in diesem Kontext eine Rolle gespielt, als sie mit dem Abschlusszeugnis das erworbene Signal für die Arbeitsproduktivität zertifiziert haben (vgl. KRÄKEL 2004, S. 345). Aufgrund der Studienstrukturreform dürfte Ihnen zukünftig bei der Überwindung der Informationsdefizite der Unternehmen noch größere Bedeutung zukommen. So sind einige der mit der Studienstrukturreform vereinbarten Ziele und Mittel direkt auf die Verbesserung der Informationslage zu den Ausbildungsprogrammen und den erworbenen Qualifikationen gerichtet. Zu nennen sind hier vor allem die modularen Studienstrukturen, das Leistungspunktesystem, der Urkundenzusatz sowie die Zertifizierung der Studiengänge.

Die Studienmodule erleichtern es den Unternehmen, sich einen Überblick über die Studieninhalte zu verschaffen. Das Leistungspunktesystem gibt umfassendere Informationen über die Art und Qualität der erworbenen Qualifikationen als die herkömmlichen Hochschulzeugnisse. Und die Zeugniszusätze schließlich enthalten weitere Angaben zu den erworbenen Kompetenzen und weisen u. a. auch unterrichtspraktische Studienbestandteile aus. Damit sollten den Unternehmen umfassendere und detailliertere Informationen über die an Hochschulen erworbenen Qualifikationen von Bewerbern vorliegen als bisher. Die Zertifizierung der Studiengänge dient hingegen nicht einer erweiterten Informationsbereitstellung, sondern der Erhöhung der Glaubwürdigkeit des Abschlusszeugnisses und damit der Verlässlichkeit der Information. Das Vorliegen dieser Informationen ermöglicht es den Unternehmen, auf aufwändigere Verfahren der Informationsbeschaffung (Personalauswahlinstrumente) teilweise zu verzichten. Insofern sollte die Studienstrukturreform einen Beitrag zur effizienteren Personalauswahl in den Unternehmen leisten.

Die bisherigen Überlegungen gelten für die Personalrekrutierung im nationalen Kontext. Da europaweit Reformen eingeleitet wurden, um die in Bologna fest-

gelegten Ziele durchzusetzen, haben sie auch hinsichtlich der grenzüberschreitenden Personalrekrutierung Gültigkeit. Da hier aufgrund von Unterschieden in den nationalen Bildungssystemen die Informationsprobleme der Unternehmen bisher besonders groß waren, dürften die sich aus der grenzüberschreitenden Normierung der Abschlüsse für die Unternehmen ergebenden Vorteile noch größer ausfallen.

Die erwarteten Vorteile werden allerdings nicht unmittelbar eintreten. Zum einen, weil sich die Unternehmen zunächst über die neuen Gegebenheiten informieren müssen, was den Personalrekrutierungsaufwand kurzfristig erhöht. Zum anderen, weil die Unternehmen zunächst Erfahrungen mit den neuerdings verfügbaren Informationen sammeln müssen, sie diesen also Produktivitäten zuordnen müssen. Dies wird einige Zeit in Anspruch nehmen. Weil kleine und mittlere Unternehmen seltener Akademiker einstellen, wird es bei ihnen länger dauern als bei den Großunternehmen, bis sie zutreffende Bewertungen vornehmen können.²³

2.4 Stand der Umsetzung der Reform

In welchem Umfang die Studienstrukturreform bislang umgesetzt wurde und wie die weiteren Planungen zum Umbau des Qualifizierungssystems in Deutschland aussehen, kann an dieser Stelle nur skizziert werden. Die meisten Studienfächer, die vormals auf einen der herkömmlichen Abschlüsse hinführten, wurden bereits in das neue Hochschulsystem überführt (vgl. auch Kapitel 3). Lediglich in einigen Studiengängen, die mit dem Staatsexamen (Medizin, Jura) abschließen, ist bislang noch kein einheitliches Konzept entwickelt und umgesetzt worden.²⁴ Inwieweit die Studiengänge, die in das neue Stufen-system übergeleitet wurden, bereits akkreditiert sind, kann nicht beurteilt werden.²⁵

Da die Hochschulpolitik in die Zuständigkeit der Länder fällt, sind in Deutschland länderspezifische Wege der Studienstrukturreform, in unterschiedlicher Geschwindigkeit, beschrritten worden. In den übrigen Unterzeichnerländern der

²³ Das bisher bestehende Problem der begrenzten Vergleichbarkeit von Abschlussnoten verschiedener Hochschulen wird durch die beschriebenen Neuerungen nicht gelöst.

²⁴ So sieht z. B. die Approbationsordnung das Bachelor-Master-System in der medizinischen Ausbildung bislang nicht vor.

²⁵ Die Kriterien zur Akkreditierung waren in 2008 nach Aussagen von HIMMELRATH und MERSCH (2008, S. 24) noch nicht in allen Fachgebieten eindeutig festgelegt.

Bologna-Erklärung sind ebenfalls Unterschiede in der Umsetzungsgeschwindigkeit der Reformen zu beobachten (vgl. CROSIER et al. 2007, S. 15 ff.).²⁶ Die Reform ist somit fachlich wie auch regional in unterschiedlicher Weise umgesetzt worden.

Mit dem Bologna-Prozess ist die von der Europäischen Kommission angestoßene bildungspolitische Offensive noch nicht abgeschlossen. Weiterführende politische Bestrebungen sind nicht allein auf den Hochschulbereich beschränkt. So sollen zukünftig auch Kompetenzen, die in Lernprozessen vor und nach der Hochschulausbildung (u. a. im betrieblichen Kontext oder auch in Weiterbildungsmaßnahmen) erzielt werden, in eine erweiterte Reform der nationalen Qualifizierungssysteme in Europa einbezogen werden. Die EU-Mitgliedstaaten hatten sich bis zum Jahr 2010 verpflichtet, auf der Basis des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) einen nationalen Bezugsrahmen zu entwickeln.²⁷ Der "Deutsche Qualitätsrahmen für Lebenslanges Lernen" (DQR) wurde im Jahr 2008 ausgearbeitet und ist Basis für die Reform des nationalen Bildungssystems.²⁸ Er bildet die Klammer zwischen der akademischen Ausbildung an Hoch- und Fachschulen und der beruflichen Bildung. Die Einführung des DQR soll die Schranken zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung aufheben (vgl. VAN BEBBER 2009, S. 2).

²⁶ Die Vorgaben wurden in den europäischen Ländern bislang nicht einheitlich umgesetzt (vgl. HIMMELRATH/MERSCH 2008, S. 13). Dies ist dem Umstand geschuldet, dass der Bologna-Prozess nicht auf einem völkerrechtlich verbindlichen Vertrag basiert, und insofern die vereinbarten Reformen nicht bindend sind (ebenda).

²⁷ Bereits im Jahr 2004 verabschiedeten die Vertreter von insgesamt 32 europäischen Staaten – darunter auch Deutschland – den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR). Dieser stellt ein übergreifendes System zur europaweiten Normierung von Qualifikationen dar. „Der Europäische Qualifikationsrahmen ist als Referenzrahmen konzipiert und soll den Bildungsverantwortlichen eine Übersetzungshilfe zwischen verschiedenen europäischen Qualifikationsrahmen bieten“ (SCHLEYER 2008, S. 25).

²⁸ Der „Deutsche Qualifikationsrahmen bietet die Chance, über alle Bildungsbereiche hinweg Qualifikationen anhand einheitlicher und gemeinsam entwickelter Beschreibungen zu kategorisieren, transparent und vergleichbar zu machen“ (SCHLEYER 2008, S. 27). Auch informell erworbene Kompetenzen sind zu berücksichtigen.

3 Veränderung des Arbeits- und Weiterbildungsmarktes infolge der Studienstrukturreform: Ergebnisse sekundärstatistischer Analysen

Die Studienstrukturreform führt nicht nur zu tiefgreifenden Wandlungen innerhalb des Hochschulsystems, sondern zieht auch Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und am Markt für berufsbegleitende Fortbildung nach sich. Diese Auswirkungen finden ihren Niederschlag in unterschiedlichen amtlichen Statistiken. Auf deren Grundlage wird im Folgenden der Stand der Reformumsetzung nachvollzogen.

3.1 Studienangebote

Die Hochschulen in Deutschland haben in den zurückliegenden Jahren umfassende Anpassungen vorgenommen, um ihre Studienangebote gemäß den Bologna-Vorgaben zu reformieren. Tabelle 1 informiert über die Studienangebote der Universitäten und Fachhochschulen nach den erzielbaren Abschlüssen zum Wintersemester 2010/2011.

Tabelle 1: Studienangebote¹ für Studienanfänger der deutschen Hochschulen im Wintersemester 2010/11 nach Art der Hochschule und des Abschlusses

Art des Abschlusses	Universitäten ² , Kunst- und Musikhochschulen		Fachhochschulen ³		Insgesamt	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
Bachelor	3.565	35,6	2.482	60,9	6.047	42,9
Master ⁴	4.040	40,3	1.462	35,9	5.502	39,0
Alte Abschlüsse ⁵	2.416	24,1	129	3,2	2.545	18,1
Insgesamt	10.021	100,0	4.073	100,0	14.094	100,0

© IfM Bonn

1 Ohne auslaufende Studiengänge.

2 Einschließlich Technische Universitäten, pädagogische und theologische Hochschulen.

3 Ohne Verwaltungshochschulen.

4 Erfasst sind konsekutive und weiterbildende Studienangebote.

5 Diplom, Diplom (FH), Magister, Diplom/Lehramt, Fakultätsexamen, kirchliche Abschlüsse, weitere Lehramtsabschlüsse (ohne Bachelor und Master), Lizentiatenprüfungen, Magister der Theologie, Staatsexamen, Theologische und sonstige Abschlussprüfungen.

Quelle: HRK (2010, S. 9) und eigene Berechnungen

Zum Jahreswechsel 2010/2011 zählte die Hochschulrektorenkonferenz 6.047 Studiengänge, die zum Bachelor-Abschluss führen und weitere 5.502 Studiengänge, die mit dem Master abschließen. Studiengänge, die in einen alten Abschluss münden, sind mit einer Anzahl von 2.545 bereits in der Minderheit. Sie

machen etwas weniger als ein Fünftel (18,1 %) der Studiengänge aus. In Tabelle 1 nicht enthalten sind Studiengänge, die im Auslaufen begriffen sind. Der Reformprozess ist in den Fachhochschulen mit einem Anteil von 96,8 % neuer Studiengänge weiter vorangeschritten als in den Universitäten und den ihnen gleichgestellten Hochschulen (75,9 %). Die Anteile der umgestellten Studiengänge variieren je nach Fächergruppe (vgl. Tabelle 2). Am höchsten sind sie in den Ingenieur- und den Gesellschaftswissenschaften.

Tabelle 2: Studienangebote¹ für Studienanfänger der deutschen Hochschulen² im Wintersemester 2010/11 nach Art des Abschlusses und Fächergruppe

Fächergruppen	Neue Abschlüsse		Alte Abschlüsse ³		Insgesamt	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
Ingenieurwissenschaften	2.638	94,5	154	5,5	2.792	100,0
Gesellschaftswissensch. ⁴	2.857	92,7	224	7,3	3.081	100,0
darunter: Wirtschaftswiss.	1.889	95,2	95	4,8	1.984	100,0
Sprach-/Kulturwissensch.	3.798	67,6	1.823	32,4	5.621	100,0
Andere Fächer ⁵	3.967	75,9	1.258	24,1	5.225	100,0
Insgesamt	11.549	81,9	2.545	18,1	14.094	100,0

© IfM Bonn

- 1 Ohne auslaufende Studiengänge.
- 2 Einschließlich der Technischen Universitäten, pädagogischen und theologischen Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen, aber ohne Verwaltungshochschulen.
- 3 Diplom, Diplom (FH), Magister, Diplom/Lehramt, Fakultätsexamen, kirchliche Abschlüsse, weitere Lehramtsabschlüsse (ohne Bachelor und Master), Lizentiatenprüfungen, Magister der Theologie, Staatsexamen, Theologische und sonstige Abschlussprüfungen.
- 4 Wirtschafts-, Rechts-, Politik-, Regional- und Sozialwissenschaften. In den Rechtswissenschaften sind die nicht umgestellten Staatsexamenstudiengänge enthalten.
- 5 Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Medizin, Mathematik, Gesundheitswissenschaften, Kunst und Musik.

Quelle: HRK (2010, S. 10) und eigene Berechnungen

3.2 Studierende

Mit der Einführung der neuen Studiengänge haben sich mehr und mehr Studierende hierfür eingeschrieben. Im Wintersemester 2009/2010 war bereits knapp die Hälfte der Studierenden (48,2 %) in Studiengängen eingeschrieben, die auf einen Bachelor-Abschluss hinführen (vgl. Tabelle 3). Weitere 7,2 % hatten einen solchen Abschluss bereits erworben und ihr Studium im Rahmen eines Master-Studiengangs fortgesetzt. Studierende nach alter Studienordnung befinden sich mit einem Anteil von 44,6 % mittlerweile in der Minderheit. Die Differenzierung nach Art der Hochschule zeigt nochmals: Die Umstellung

auf die neuen Studiengänge ist an den Fachhochschulen weiter vorangeschritten als an den Universitäten und den ihnen zugerechneten Hochschularten. An den Fachhochschulen war im Wintersemester 2009/2010 nicht einmal mehr ein Viertel der Studierenden (24,0 %) in den herkömmlichen Studiengängen eingeschrieben. An den Universitäten waren es noch 54,9 %.

Tabelle 3: An deutschen Hochschulen im Wintersemester 2009/10 immatrikulierte Studenten (ohne Promotionsstudenten) nach Art des angestrebten Abschlusses und Hochschulform

Angestrebte Abschlüsse	Universitäten ¹ , Kunst-/ Musikhochschulen		Fachhochschule		Insgesamt	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
Bachelor	509.372	37,7	465.919	69,4	975.291	48,2
Master	100.858	7,5	44.001	6,6	144.859	7,2
Alte Abschlüsse ³	741.943	54,9	161.089	24,0	903.032	44,6
Insgesamt	1.352.173	100,0	671.009	100,0	2.023.182	100,0

© IfM Bonn

1 Einschließlich Technische Universitäten, pädagogische und theologische Hochschulen.

2 Diplom, Diplom (FH), Magister, Diplom/Lehramt, Fakultätsexamen, kirchliche Abschlüsse, weitere Lehramtsabschlüsse (ohne Bachelor und Master), Lizentiatenprüfungen, Magister der Theologie, Staatsexamen, Theologische und sonstige Abschlussprüfungen.

Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2010b, Fachserie 11, Reihe 4.1, Tabelle 12) und eigene Berechnungen

Insgesamt stieg die Zahl der an deutschen Hochschulen jeweils im Wintersemester Immatrikulierten zwischen 2008 und 2010 um 8,9 % deutlich an (vgl. Tabelle 4). Binnen zwei Jahren verdoppelte sich die Zahl der in Master-Studiengängen Eingeschriebenen. Zuwächse um 84,0 % sind hinsichtlich der Bachelor-Studiengänge zu verzeichnen. Hinter dem in Tabelle 4 wiedergegebenen Anstieg der Studierendenzahl verbergen sich vermutlich verschiedene Ursachen, die gegenwärtig nicht abschließend geklärt werden können. Als erstes zu nennen ist der langfristige Trend der Tertiarisierung der Wirtschaft, der mit einem seit längerem steigenden Bedarf an Akademikern einhergeht (vgl. z. B. HUMMEL et al. 2010). Die guten beruflichen Aussichten erhöhen den Anreiz für Schulabgänger mit Hochschulzugangsberechtigung zur Aufnahme eines Studiums. Angesichts der anhaltenden Nachfrageentwicklung kann erwartet werden, dass sich die Zahl der Immatrikulationen und infolgedessen auch die Zuwächse im Angebot an Hochschulabsolventen in den nächsten Jahren fortsetzen werden. Als zweites ist die bereits in Kapitel 2.3.1 diskutierte Absenkung der Eintrittshürden zu nennen, sprich: die verkürzte Studiendauer hat

ebenso wie das Absenken des Anforderungsniveaus bisher Studienferne zur Aufnahme eines Studiums animiert.²⁹ Und drittens ist es möglich, dass aufgrund der seinerzeitigen schlechten konjunkturellen Lage manche Studienberechtigte, die ansonsten eine andere Berufsausbildung oder eine Erwerbstätigkeit aufgenommen hätten, ein Studium begonnen haben.

Tabelle 4: An deutschen Hochschulen¹ im Wintersemester 2009/2010 und 2007/2008 immatrikulierte Studenten² (ohne Promotionsstudenten) nach Art des angestrebten Abschlusses

Angestrebte Abschlüsse	WS 2009/10 (abs.)	WS 2007/08 (abs.)	Veränderung '07-'09 (in %)
Bachelor	975.291	529.980	+ 83,9
Master	144.859	70.599	+ 105,2
Alte Abschlüsse ³	903.032	1.257.925	- 28,3
Insgesamt	2.023.182	1.858.504	+ 8,9

© IfM Bonn

1 Einschließlich Kunst- und Musikhochschulen.

2 Einschließlich Studierenden der Lehramtsfächer.

3 Diplom, Diplom (FH), Magister, Diplom/Lehramt, Fakultätsexamen, kirchliche Abschlüsse, weitere Lehramtsabschlüsse (ohne Bachelor und Master), Lizentiatenprüfungen, Magister der Theologie, Staatsexamen, Theologische und sonstige Abschlussprüfungen.

Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2010b, Fachserie 11, Reihe 4.1, Tabelle 12), verschiedene Jahrgänge und eigene Berechnungen

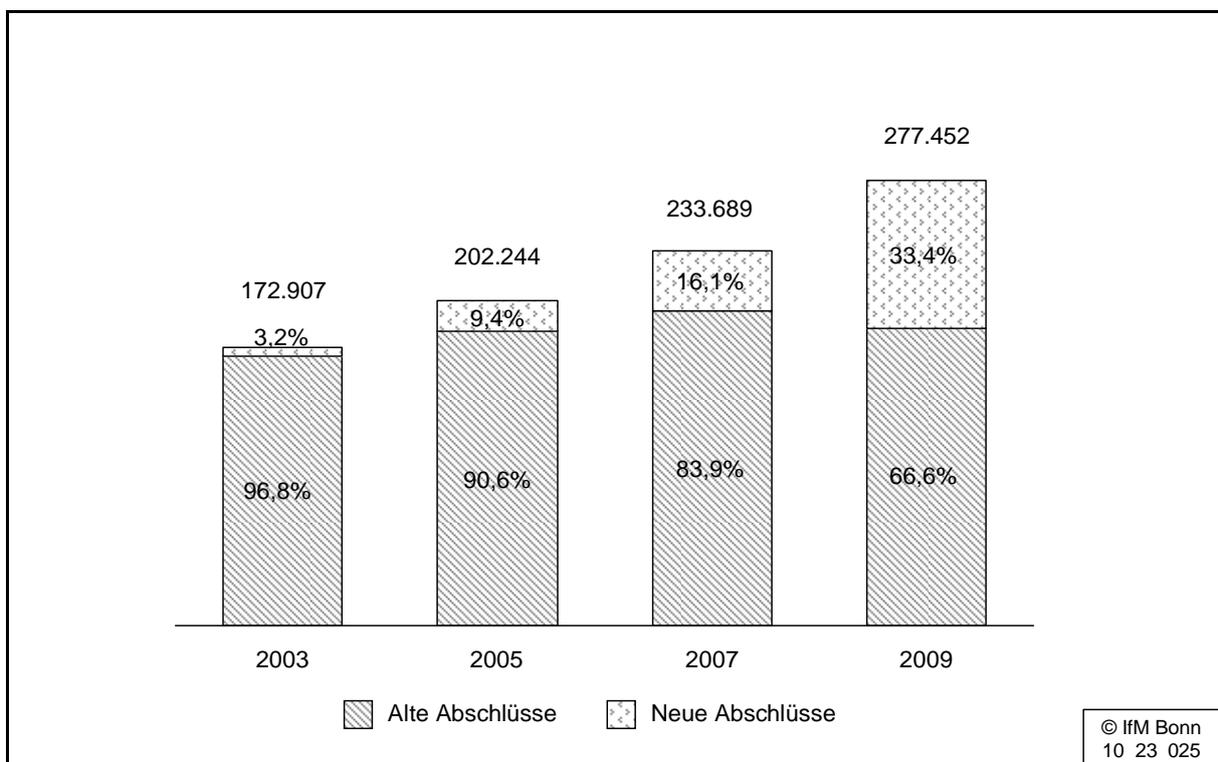
3.3 Hochschulabgänger

Ein weiterer Indikator für den Umsetzungsstand der Hochschulreform ist die Anzahl bestandener Prüfungen. Sie vermittelt zudem einen Eindruck davon, wie viele Hochschulabsolventen nach neuer Studienordnung mittlerweile dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

²⁹ In dieser Weise ließe sich das Absinken der Zahl der Auszubildenden von 1.594.167 im Jahr 2007 auf 1.571.457 im Jahr 2009 deuten, wengleich sich dahinter noch weitere Ursachen verbergen dürften (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2010a, Tabelle 0). Im gleichen Zeitraum ging die Zahl der neuen Ausbildungsverträge von 623.929 (2007) auf 561.170 (2010) zurück (ebenda). Die Zahl der Auszubildenden ging somit um 1,4 % und die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im gleichen Zeitraum sogar um 10,1 % zurück. Die Zukunft wird zeigen, ob die Bachelor-Studiengänge zu einem weiteren Zurückdrängen der Dualen Ausbildung führen werden. HORSTSCHRÄER und SPRIETSMA (2010) haben anhand von Daten für den Zeitraum 1998 bis 2006 keinen Einfluss der Studienreform auf die Studienneigung festgestellt. Dies könnte sich aber, wie die Autorinnen vermuten, auf lange Sicht ändern, wenn mehr Studiengänge umgestellt sind als im Jahre 2006. Möglicherweise ist dieser Punkt mittlerweile erreicht.

Wie Abbildung 1 zu entnehmen ist, lag der Anteil der auf die neuen Studiengänge entfallenden Abschlussprüfungen im Jahr 2003 bei 3,2 %. In den Folgejahren, die durch einen kontinuierlichen Anstieg der Prüfungszahlen insgesamt gekennzeichnet sind, stieg der Anteil der nach der neuen Studienordnung abgelegten Prüfungen sukzessive an, auf nunmehr ein Drittel (33,4 %) im Jahr 2009. In den Jahren 2007 bis 2009 ging erstmalig die Zahl der nach herkömmlicher Studienordnung abgelegten Abschlussprüfungen zurück. Fielen also im Jahr 2003 die Absolventen der neuen Studiengänge noch kaum ins Gewicht, hat sich dies am aktuellen Rand der Zeitreihe geändert, wenngleich sie nach wie vor noch in der Minderheit sind. Die Folgen der Studienstrukturreform machen sich also erst allmählich am Arbeitsmarkt bemerkbar. Selbst bei vollständiger Umstellung der Studiengänge und kürzester Übergangsfrist werden die herkömmlichen Abschlüsse für lange Zeit weiterhin den Akademikerarbeitsmarkt dominieren (so auch BONIN et al. 2007, S. 24).

Abbildung 1: Bestandene Prüfungen in den Jahren 2003, 2005, 2007 und 2009 (ohne Promotions- und Lehramtsprüfungen) nach Art der angestrebten Abschlüsse

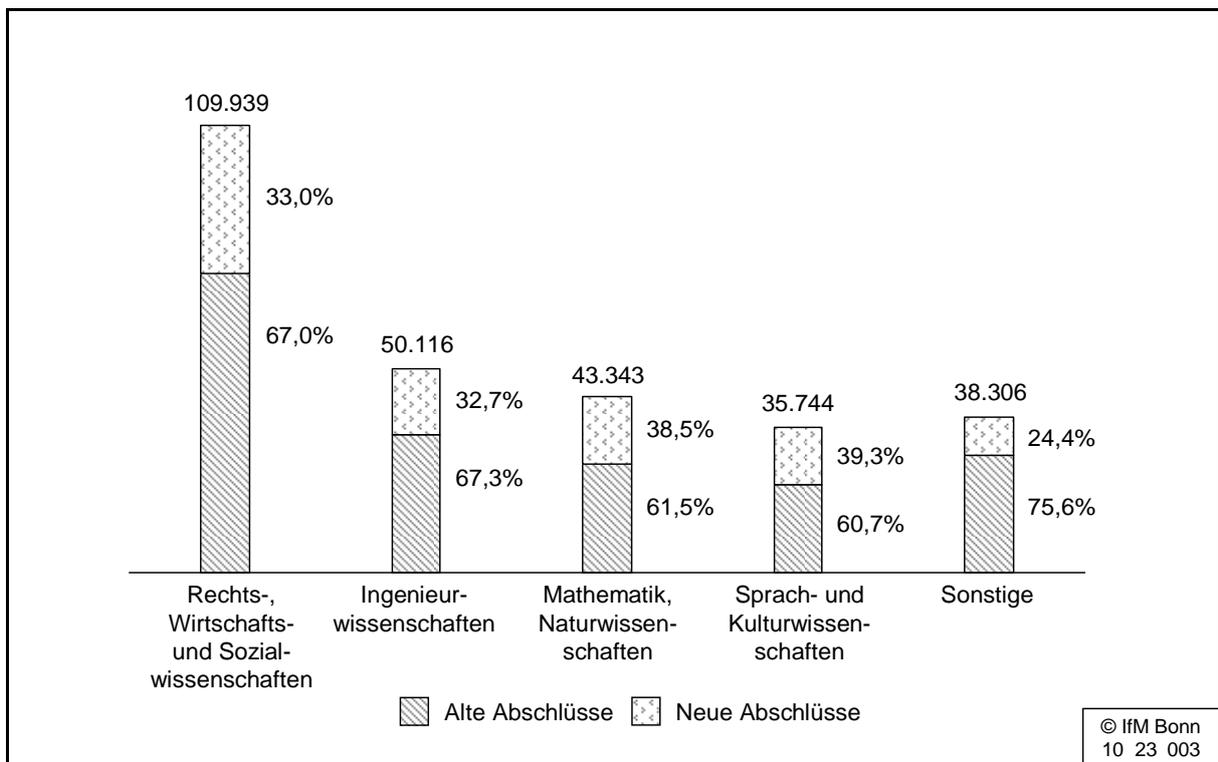


Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2010c, Fachserie 11, Reihe 4.2, Tabelle 1), verschiedene Jahrgänge und eigene Berechnungen

Eine Differenzierung der Anzahl der Prüfungen nach Studienbereichen zeigt Unterschiede in der Umsetzungsgeschwindigkeit der Hochschulreform auf

(vgl. Abbildung 2). Unter den Absolventen der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler liegt der Anteil der Prüfungen nach neuer Studienordnung bei 33,0 %. Das entspricht in etwa dem Durchschnittswert über alle Fachbereiche. Überdurchschnittlich hohe Anteile der reformierten Studiengänge an den erfolgreich abgelegten Prüfungen sind in dem Fachbereich Mathematik/Naturwissenschaften sowie in den Sprach- und Kulturwissenschaften festzustellen.

Abbildung 2: Bestandene Prüfungen an deutschen Hochschulen (ohne Promotionen, Habilitationen, Lehramtsprüfungen) im Jahr 2009 nach Studienbereichen



Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2010c, Fachserie 11, Reihe 4.2, Tabelle 1) und eigene Berechnungen

Die Verkürzung der Studiendauer in den Bachelor-Studiengängen geht mit einer Verringerung des Durchschnittsalters der Absolventen mit einem Bachelor-Abschluss im Vergleich zu den herkömmlichen Abschlüssen um mehr als zwei Jahre einher (vgl. Tabelle 5).³⁰ Absolventen mit einem Master-Abschluss sind im Durchschnitt mit 28,1 Lebensjahren nur unwesentlich älter als die Absol-

³⁰ Mit der Einführung des Bachelors bietet sich den Studierenden die Möglichkeit, im Durchschnitt bereits nach knapp dreieinhalb Jahren (genauer gesagt nach durchschnittlich 6,6 Semestern) die Hochschule mit einem Abschluss zu verlassen. Nach herkömmlicher Studienordnung war dies etwa mit dem Erreichen eines Diploms oder Magisters im Durchschnitt erst nach rund fünf Jahren (durchschnittlich nach 10,4 Semestern) möglich.

venten der herkömmlichen Abschlüsse. Ob also das Alter der Absolventen infolge der Studienstrukturreform ein Gros absinken wird, hängt nicht zuletzt davon ab, wie viele nach Abschluss eines Bachelor-Studiums noch ein Master-Studium aufnehmen werden.

Tabelle 5: Durchschnittsalter und Fachstudienzeit (jeweils mit erstem Studienabschluss, ohne Promotion) nach Prüfungsgruppen im Prüfungsjahr 2009

Merkmale	Prüfungsgruppen		
	Bachelor	Master	Alte Abschlüsse ¹
Durchschnittsalter (in Jahren)	25,5	27,9	27,7
Durchschnittliche Fachstudienzeit (in Semester)	6,6	4,6	10,4

© IfM Bonn

1 Hierunter fallen die Abschlüsse Diplom, Diplom (FH), Diplom/Lehramt, Fakultätsexamen, kirchliche Abschlüsse, weitere Lehramtsabschlüsse (ohne Bachelor und Master), Lizentiatenprüfungen, Magister, Magister der Theologie, Staatsexamen, Theologische Prüfungen und sonstige Abschlussprüfungen. Auslaufende Studiengänge sind nicht berücksichtigt.

Quelle: HRK (2010, S. 32 f.) und eigene Berechnungen

3.4 Beschäftigung von Akademikern

Der Mikrozensus, eine Stichprobenerhebung unter einem feststehenden Anteil der Haushalte in Deutschland, liefert aktuelle Daten zur Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung, u. a. auch zu der Ausbildung der abhängig Beschäftigten. Dieser Statistik lässt sich zudem entnehmen, in welchen Arbeitsstätten Akademiker eine Stelle innehaben und wie sich die Qualifikationsstruktur über die Jahre entwickelt hat.

Wie Tabelle 6 zu entnehmen ist, liegt der Anteil der Hochschulabsolventen an allen Beschäftigten im primären Sektor (Landwirtschaft) bei 6,4 %. Im sekundären Sektor (Produzierendes Gewerbe) liegt er bei 12,0 %, im tertiären Sektor (Dienstleistungssektor) bei 18,2 % und im quartären Sektor (öffentliche Verwaltung) bei 20,8 %. Innerhalb des tertiären Sektors sind die Wirtschaftsabschlüsse des Kredit- und Versicherungsgewerbes, der Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen sowie der sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen durch Spitzenanteilstwerte gekennzeichnet. Die letztgenannten Unternehmens- und sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen zählen zu den Wachstumsbranchen. Mit der voranschreitenden

Tertiarisierung der Wirtschaft dürfte die Gesamtnachfrage nach akademisch gebildetem Personal in längerer Frist eher zu- als abnehmen.³¹

Tabelle 6: Ausbildung der abhängig Beschäftigten in den Arbeitsstätten in Deutschland im Jahr 2009, differenziert nach der Art des höchsten Abschlusses, nach Wirtschaftssectoren und -bereichen¹, in %

Wirtschaftssectoren und -bereiche ²	Hochschulabschluss	Fachschul-/Lehrberufabschluss	Kein Abschluss	Keine Angabe
Primärsektor ³	6,4	68,1	24,8	0,7
Sekundärer Sektor	12,0	69,5	17,9	0,6
- Bergbau/Verarbeitendes Gewerbe	13,0	68,1	18,3	0,6
- Energie-/Wasserversorgung	20,9	69,4	9,2	0,6
- Baugewerbe	6,4	75,0	18,1	0,5
Tertiärer Sektor	18,2	62,1	19,1	0,6
- Handel/Gastgewerbe	5,9	68,8	24,5	0,8
- Verkehr/Nachrichtenübermittlung	8,6	71,2	19,4	0,8
- Kredit-/Versicherungsgewerbe	19,9	70,5	9,1	0,6
- Dienstleistungen für Unternehmen ⁴	26,4	54,1	18,9	0,6
- Sonst. öffentl. und persönl. Dienstl.	25,7	57,2	16,6	0,5
Quartärer Sektor	20,8	67,7	10,7	0,7
Insgesamt	16,4	64,9	18,1	0,6

© IfM Bonn

1 Die absoluten Zahlen können der Tabelle A1 im Anhang entnommen werden.

2 Klassifizierung der Wirtschaftsbereiche nach der Systematik WZ 2008.

3 Land- und Forstwirtschaft, Fischerei.

4 Einschließlich Grundstückswesen und Vermietung.

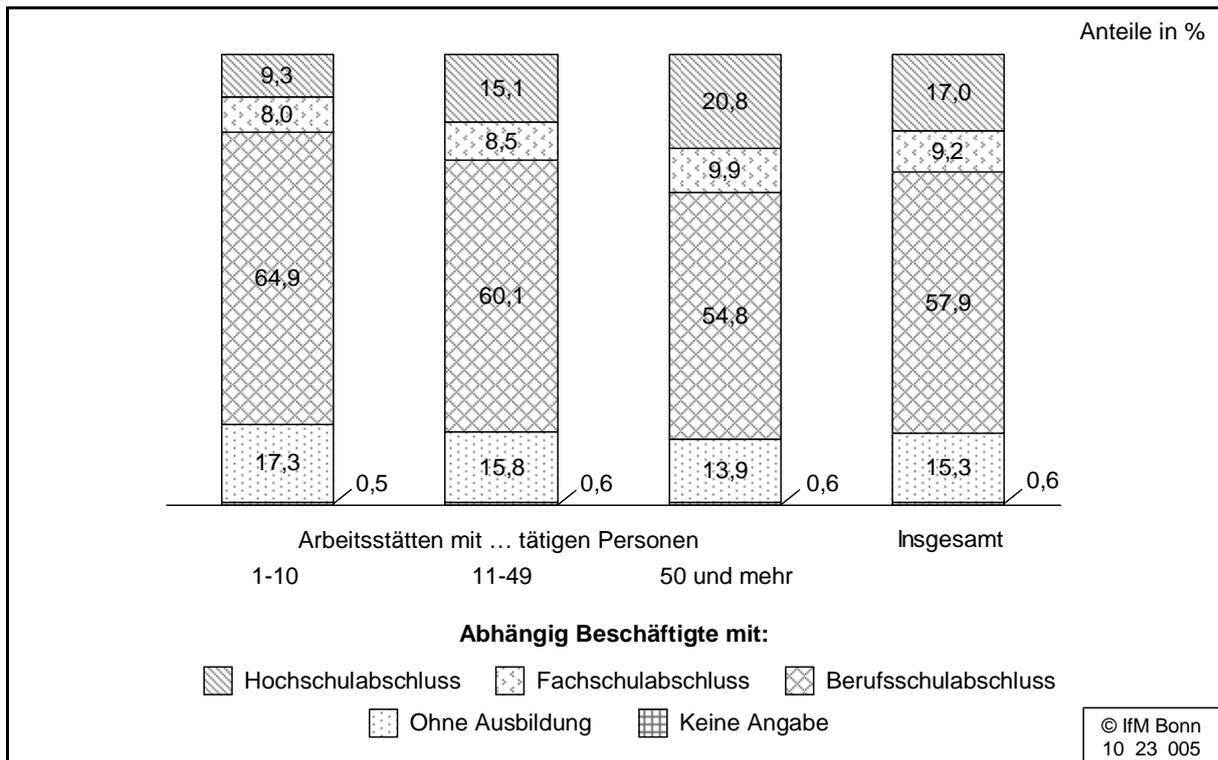
Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2010a), Sonderauswertung der Statistik zur Fachserie 1, Reihe 4.2.1 und eigene Berechnungen

Der Anteil der Hochschulabsolventen an den Belegschaften wird auch von der Größe der Arbeitsstätte beeinflusst (vgl. Abbildung 3): Mit steigender Beschäftigtenzahl nimmt der Anteil der Akademiker an der Belegschaft tendenziell zu. Liegt der Anteil der abhängig Beschäftigten mit Hochschulabschluss an der Belegschaft eines Kleinbetriebes mit maximal 10 tätigen Personen im Durchschnitt bei 9,3 %, steigt dieser auf 15,1 % in Unternehmen mit bis zu 49 Er-

³¹ Darauf deuten vorliegende Projektionen des Arbeitskräftebedarfs hin (vgl. HUMMEL et al. 2010).

werbstätigen. In größeren Arbeitsstätten (50 und mehr Erwerbstätige) weisen durchschnittlich 20,8 % der Belegschaft einen Hochschulabschluss auf. Es sind demnach vorwiegend die etwas größeren Unternehmen, in denen Akademiker eine Beschäftigung finden.

Abbildung 3: Abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende im Jahr 2009, differenziert nach Ausbildungsabschluss und der Zahl der Personen in der Arbeitsstätte¹



¹ Die Datenbasis kann der Tabelle A2 im Anhang entnommen werden.

Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2010a): Fachserie 1, Reihe 4.1.2 und eigene Berechnungen

Es wurde bereits auf die seit längerem zu beobachtende Zunahme von Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss verwiesen. In Tabelle 7 ist diese Entwicklung nochmals für abhängig beschäftigte Akademiker wiedergegeben, und zwar für den Zeitraum 2005 bis 2009. In dieser Zeitspanne ist die Zahl der Beschäftigten mit Hochschulabschluss deutlich stärker angewachsen (+ 20,2 %) als die Anzahl aller abhängig Beschäftigten (+ 6,9 %).

Tabelle 7: Ausbildung der abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende) in den Arbeitsstätten in Deutschland in den Jahren 2005, 2007 und 2009, differenziert nach der Art des höchsten Abschlusses

Abhängig Beschäftigte mit...	2009 (abs.)	2007 (abs.)	2005 (abs.)	Veränderung '05-'09 (in %)
Hochschulabschluss	5.530	4.964	4.601	+ 20,2
Fachschulabschluss	2.981	2.745	2.959	+ 0,7
Berufsschulabschluss	18.852	18.941	17.582	+ 7,2
Ohne Ausbildung	4.988	5.123	5.145	- 3,1
Keine Angabe	208	134	183	+ 13,7
Insgesamt	32.558	31.906	30.470	+ 6,9

© IfM Bonn

Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2010a) Fachserie 1, Reihe 4.1.2 und eigene Berechnungen

3.5 Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen

Ein weiteres Ziel der Studienstrukturreform liegt in der Intensivierung der Beziehungen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft. Hierzu dient nicht nur die stärkere Ausrichtung der Curricula auf berufsbezogene, anwendungsorientierte Inhalte, sondern auch die Einführung von kombinierten und weiterbildenden Studienangeboten.

3.5.1 Duale Studienangebote

Kennzeichnend für Duale Studienangebote ist die Kombination von praktischer Ausbildung im Unternehmen und wissenschaftlichem Studium an einer Hochschule bzw. höheren Bildungseinrichtung. Ausbildungsintegrierte Duale Studiengänge führen dabei sowohl zu einem beruflichen Ausbildungsabschluss als auch zu einem akademischen Titel.³² Ein praxisintegriertes Duales Studium endet demgegenüber lediglich mit einem akademischen Abschluss,

³² Das ausbildungsintegrierte Duale Studium ist in zwei parallel verlaufende Ausbildungsbestandteile gegliedert: Ein Teil wird in einer betrieblichen Ausbildung in einem Unternehmen absolviert, der mit einer Abschlussprüfung an der Handwerks- oder Industrie- und Handelskammer endet. Der zweite, akademische Teil ist an einer Hochschule zu durchlaufen und wird mit der Verleihung des Bachelor-Titels abgeschlossen. Voraussetzung ist ein Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen.

schließt jedoch berufspraktische Phasen ein.³³ Die Zahl der angebotenen Dualen Studiengänge ist der Tabelle 8 zu entnehmen.

Tabelle 8: Duale Studienangebote im Wintersemester 2010/2011 an deutschen Bildungseinrichtungen, darunter Hochschulen und andere Institutionen, nach Studienmodellen

Art des Dualen Studienmodells	Hochschulen ¹		Andere ²		Insgesamt	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
Ausbildungsintegriert	383	54,3	82	44,8	465	52,4
Praxisintegriert	263	37,3	98	53,6	361	40,7
Keine Modellzuordnung	59	8,4	3	1,6	62	7,0
Insgesamt	705	100,0	183	100,0	888	100,0

© IfM Bonn

1 Universitäten, Fachhochschulen und sonstigen Hochschulen (Kunst- und Musikhochschulen), einschließlich der Technischen Universitäten, pädagogischen und theologischen Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen.

2 Verwaltungs-/Wirtschaftsakademien und Berufsakademien.

Quelle: AUSBILDUNGSPPLUS (2010) und eigene Berechnungen

Im Wintersemester 2010/ 2011 wurden 888 Duale Studienangebote von Hochschulen und weiteren Trägern (darunter Berufsakademien) bereitgestellt. Hochschulen vereinen vier Fünftel dieser Studienangebote (79,4 %) auf sich. Studiengänge nach dem dualen Prinzip mit wechselnden Lernorten sind demnach keine Randerscheinung mehr.

Rund zwei Drittel aller Dualen Studiengänge werden von Fachhochschulen angeboten (vgl. Tabelle 9). Während Fachhochschulen ihren Schwerpunkt auf ausbildungsintegrierte Modelle legen, überwiegen an den Universitäten die praxisintegrierten Studiengänge.³⁴

³³ Im Rahmen eines praxisintegrierten Dualen Studiums werden Phasen der beruflichen Grundbildung (Lehre) im Rahmen einer Teilzeittätigkeit absolviert.

³⁴ Angaben zu den in diesen Studiengängen eingeschriebenen Studenten liegen nicht vor.

Tabelle 9: Duale Studienangebote im Wintersemester 2010/11 in deutschen Hochschulen, nach Art der Hochschule und Studienmodellen

Art des Dualen Studienmodells	Universitäten ¹		Fachhochschulen		Insgesamt ²	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
Ausbildungsintegriert	28	12,3	355	74,3	383	54,3
Praxisintegriert	195	85,9	68	14,2	263	37,3
Keine Modellzuordnung	4	1,8	55	11,5	59	8,4
Insgesamt	227	100,0	478	100,0	705	100,0

© IfM Bonn

1 Universitäten und sonstigen Hochschulen (Kunst- und Musikhochschulen), einschließlich der Technischen Universitäten, pädagogischen und theologischen Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen.

2 Ohne Verwaltungs-/Wirtschaftsakademien und Berufsakademien.

Quelle: AUSBILDUNGSPPLUS (2010) und eigene Berechnungen

3.5.2 Weiterbildende Studienangebote

Neben den konsekutiven Studiengängen, die auf einen zweiten akademischen Grad hinführen, bieten Hochschulen weitere postgraduale Studiengänge an, die sich an Absolventen mit Bachelor-Abschluss und Berufserfahrung wenden. Derartige weiterbildende Studiengänge können mit einem Master-Titel abgeschlossen werden, enden aber ggf. auch ohne weiteren akademischen Grad in Vorbereitung auf andere ergänzende Examina (z. B. Staatsprüfungen).

Wie aus Tabelle 10 hervorgeht, sind die Master-Studiengänge mit einem Anteil von 74,1 % mehrheitlich konsekutiven Typs. Sie sind also an Absolventen mit Bachelor-Abschluss gerichtet, die unmittelbar nach Abschluss ihres Studiums das Interesse und die Befähigung haben, ihr Hochschulstudium vertiefend fortzusetzen. Etwa jedes zehnte Angebot (10,1 %) der zweiten Studiumsphase dient der Weiterbildung von Akademikern mit Berufserfahrung. An Fachhochschulen sind weiterbildende Angebote häufiger anzutreffen als an Universitäten. Hochschulen sind somit in nennenswertem Umfang zu Anbietern von weiterqualifizierenden Aufbaustudiengängen avanciert.³⁵

³⁵ Angaben zu der Zahl der Studierenden liegen nicht vor.

Tabelle 10: Master-Studienangebote an deutschen Hochschulen im Wintersemester 2009/2010, nach Hochschul- und Mastertyp¹

Mastertyp	Universitäten ² , Kunst-/ Musikhochschulen		Fachhoch- schulen ³		Insgesamt	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
Konsekutiv	2.601	76,8	899	67,2	3.500	74,1
Weiterbildend	232	6,8	247	18,5	479	10,1
Keine Angabe	555	16,4	191	14,3	746	15,8
Insgesamt	3.388	100,0	1.337	100,0	4.725	100,0

© IfM Bonn

1 Auslaufende Studiengänge sind nicht berücksichtigt. Vormalig als "nicht-konsekutiv" bezeichnete Studiengänge wurden gemäß geänderter Praxis den konsekutiven Studiengängen (anders als in der Original-Datenquelle) zugeordnet.

2 Einschließlich Technische Universitäten, Pädagogische und Theologische Hochschulen.

3 Ohne Verwaltungshochschulen.

Quelle: HRK (2009, S. 18) und eigene Berechnungen

4 Die Studienstrukturreform und ihre Folgen für das betriebliche Personalmanagement: Ergebnisse der Unternehmensbefragung

Die Studienstrukturreform ist, wie Kapitel 2 gezeigt hat, auf eine inhaltliche Neugestaltung der Studienprogramme und eine Ausweitung der Praxisanteile an den Curricula ausgerichtet. Absolventen der neuen Studiengänge treten infolgedessen mit einem anderen Qualifikationsprofil auf den Arbeitsmarkt als die Absolventen der alten Studiengänge. Wie Kapitel 3.3 gezeigt hat, nimmt die Zahl der Hochschulabsolventen nach neuer Studienordnung stetig zu. Allein im Jahr 2009 haben mehr als 92.000 Studierende eine Abschlussprüfung in einem der neuen Studiengänge abgelegt. Diese Veränderungen haben unmittelbar Folgen für die Unternehmen, die auf akademisch gebildetes Personal angewiesen sind, vor allem hinsichtlich der betrieblichen Personal- und Innovationspolitik.

4.1 Die Unternehmensbefragung

Die Erfahrungen, die in der Wirtschaft im Umgang mit der Studienstrukturreform gemacht werden, können nur empirisch ermittelt werden. Deshalb hat das IfM Bonn im Herbst 2010 eine Unternehmensbefragung durchgeführt.

4.1.1 Erhebungsdesign

Ziel der Erhebung war es, eine für statistische Auswertungen hinlängliche Anzahl von Unternehmen zu erreichen, die sich bereits mit der Studienstrukturreform auseinandergesetzt und Erfahrungen im Umgang mit Absolventen mit Bachelor- und Master-Abschlüssen gesammelt haben. Eine erhebliche Zahl von Unternehmen beschäftigt allerdings überhaupt keine Akademiker. Andere stellen so selten Akademiker ein, dass sie bisher noch keine Erfahrungen mit Bewerbern mit einem der neuen Abschlüsse gemacht haben. Um einerseits den Befragungsaufwand zu begrenzen und andererseits keine Unternehmen mit einer Befragung zu behelligen, die für sie ohne Relevanz ist, ist eine Vorauswahl der zu befragenden Unternehmen erforderlich.

Da es an Adressdatenbanken fehlt, die eine Vorselektion nach dem unmittelbar interessierenden Kriterium ermöglicht, wurde ein anderer Weg beschritten: Es wurden die Wirtschaftsbereiche und Unternehmensgrößenklassen in die Erhebung einbezogen, die einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Akademikern an den Beschäftigten haben (vgl. Kapitel 3.4). Dies sind das Verarbeitende Gewerbe, der Bergbau und die Energie- und Wasserversorgung, das

Kredit- und Versicherungsgewerbe, der unternehmensnahe und der sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungssektor mit 10 und mehr Beschäftigten. Für die so definierte Grundgesamtheit wurde aus der MARKUS-Datenbank³⁶ eine nach Wirtschaftsbereichen und Unternehmensgrößenklassen geschichtete Zufallsstichprobe von 10.000 Unternehmen gezogen. Dabei wurden neben dem Wirtschaftsbereich mit den meisten Erwerbstätigen (das Produzierende Gewerbe ohne Baugewerbe) auch diejenigen Wirtschaftsbereiche des Dienstleistungssektors ausgewählt, die durch einen überdurchschnittlich hohen Akademikeranteil an den Erwerbstätigen gekennzeichnet sind (vgl. Übersicht 2).³⁷ Adressaten der Befragung waren die Personalverantwortlichen. Die Erhebungsbogen wurden im Oktober 2010 per Post verschickt. Der Rücklauf war bis Anfang Dezember des gleichen Jahres abgeschlossen und zählte 632 auswertbare Fälle. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 6,3 %.

4.1.2 Struktur des Samples

Von den insgesamt 632 antwortenden Unternehmen haben 25,9 % 10 bis 49 Beschäftigte und 19,6 % 50 bis 99 Beschäftigte (vgl. Tabelle 11). Mit einem Anteil von 37,2 % sind Unternehmen mit 100 bis 499 Beschäftigten am häufigsten im Sample vertreten, am seltensten die Großunternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten (13,1 %).³⁸

³⁶ Zur Adressenziehung wurde auf die vom Verband der Vereine Creditreform e. V. geführte „MARKUS“-Datenbank zurückgegriffen. In dieser sind Unternehmen aller Branchen und Größenklassen mit handelsregisterlicher Eintragung enthalten, die marktaktiv sind und durch eine nicht-negative Zahlungserfahrung gekennzeichnet sind. Gezogen wurden Unternehmen der Größenklassen „10 bis 49 Beschäftigte“, „50 bis 99 Beschäftigte“, „100 bis 499 Beschäftigte“ und „500 und mehr Beschäftigte“ jeweils zu gleichen Anteilen. Innerhalb dieser Gruppen wurden Unternehmen der Bereiche „Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau, Energie- und Wasserversorgung“, „Kredit- und Versicherungsgewerbe“, „Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ und „Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen“ jeweils zu gleichen Anteilen durch ein zufallsgestütztes Auswahlverfahren gezogen.

³⁷ Siehe hierzu die Tabellen A3a und A3b im Anhang. In Ermangelung an Unternehmensdaten werden die Angaben zu den Arbeitsstätten herangezogen. In dieser Kategorie sind neben privatwirtschaftlichen Einheiten auch öffentliche Betriebe und Vereine vertreten.

³⁸ Da in allen Größenklassen gleich viele Unternehmen angeschrieben wurden, spiegeln diese Angaben auch ein unterschiedliches Antwortverhalten der Unternehmen in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße wider.

Tabelle 11: Unternehmen des Samples, darunter Akademiker-Rekrutierer, nach Beschäftigtengrößenklassen

Unternehmen mit ... Beschäftigten	Insgesamt		darunter: Akademiker-Rekrutierer ¹	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
10 bis 49	164	25,9	91	22,3
50 bis 99	124	19,6	74	17,3
100 bis 499	235	37,2	168	39,3
500 und mehr	83	13,1	79	18,5
Keine Angabe	26	4,1	15	3,5
Insgesamt	632	100,0	427	100,0

© IfM Bonn

¹ Von Akademiker-Rekrutierern wird gesprochen, wenn zwischen 2007 und 2010 mindestens ein Akademiker eingestellt oder in dieser Zeit Bewerbungen von Akademikern zumindest geprüft wurde(n).

Quelle: Eigene Erhebung

Der Fokus der Unternehmensbefragung liegt auf den Unternehmen, die in den letzten Jahren Akademiker rekrutiert haben. Inwieweit es gelungen ist, diese Unternehmen in die Befragung einzubeziehen, ist ebenfalls Tabelle 11 zu entnehmen. Als Akademiker rekrutierende Unternehmen werden hier und im Folgenden diejenigen erfasst, die in den drei Jahren vor der Befragung mindestens einen Akademiker, sei er berufserfahren oder unmittelbar von einer Hochschule oder Berufsakademie kommend, eingestellt oder die Bewerbungen von dieser Personengruppe erhalten und diese auch geprüft haben. 427 der 632 Unternehmen (67,6 %) gehören zu den Akademiker-Rekrutierern. Auch in dieser Unternehmensgruppe haben sich die Unternehmen mit 100 bis 499 Beschäftigten am häufigsten an der Befragung beteiligt.

Im Hinblick auf die Wirtschaftszweigzugehörigkeit zeigen sich ebenfalls Unterschiede im Antwortverhalten (vgl. Tabelle 12). Überproportional häufig haben sich Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, des Bergbaus und der Energie- und Wasserversorgung mit einem Anteil von 33,9 % sowie der unternehmensnahen Dienstleistungen (30,4 %) an der Befragung beteiligt. Die Unternehmen, die Akademiker rekrutiert haben, verteilen sich in etwa gleicher Weise auf die Wirtschaftsbereiche wie die übrigen Unternehmen.

Tabelle 12: Unternehmen des Samples, darunter Akademiker-Rekrutierer, nach Wirtschaftsbereichszugehörigkeit

Wirtschaftsbereiche	Insgesamt		darunter: Akademiker-Rekrutierer	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung	214	33,9	158	37,0
Dienstleistungen insgesamt	413	65,4	265	62,1
- Kredit-/Versicherungsgewerbe	106	16,8	69	16,2
- Dienste für Unternehmen ¹	192	30,4	126	29,5
- Sonst. öff. und persönl. Dienstleist.	115	18,2	70	16,4
Keine Angabe	5	0,7	4	0,9
Insgesamt	632	100,0	427	100,0

© IfM Bonn

¹ Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen und Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen.

Quelle: Eigene Erhebung

Für die Güte der Stichprobe spricht die räumliche Zusammensetzung des Samples (vgl. Tabelle 13). Das Sample umfasst mehrheitlich Unternehmen (82,6 %), die in Westdeutschland ansässig sind. Weitere 15,7 % entfallen auf Unternehmen aus Ostdeutschland (einschließlich Berlin). Das Sample entspricht damit weitgehend der räumlichen Struktur in der Gesamtwirtschaft.³⁹ Ähnliches gilt für die hier besonders interessierende Gruppe der Akademiker-Rekrutierer.

³⁹ Von den Daten der Umsatzsteuerstatistik kann auf Unternehmensbestand in Deutschland zurückgeschlossen werden. Hiernach entfielen im Jahr 2007 82,2 % aller Unternehmen auf Westdeutschland und 17,8 % auf Ostdeutschland (einschl. Berlin) (vgl. IfM BONN 2011).

Tabelle 13: Unternehmen des Samples, darunter Akademiker-Rekrutierer, nach Standort

Standort	Insgesamt		darunter: Akademiker-Rekrutierer	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
Neue Bundesländer (mit Berlin West)	99	15,7	62	14,5
Alte Bundesländer (ohne Berlin West)	522	82,6	356	83,4
keine Angabe	11	1,7	9	2,1
Insgesamt	632	100,0	427	100,0

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Erhebung

Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen beschäftigen weniger als 10 % akademisch gebildetes Personal. Knapp ein Fünftel der Unternehmen weist einen Akademikeranteil an der Belegschaft von 10 bis unter 20 % auf und ein knappes Drittel einen von 20 % und mehr (vgl. Tabelle 14). Wie zu erwarten ist, beschäftigen die Unternehmen, die in den letzten drei Jahren Akademiker rekrutiert haben, mehr Akademiker als die übrigen Unternehmen.

Tabelle 14: Unternehmen des Samples, darunter Akademiker-Rekrutierer, nach Akademikeranteil an der Belegschaft

Akademikeranteil	Insgesamt		darunter: Akademiker-Rekrutierer	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
unter 10 %	289	45,7	137	32,1
10 bis unter 20 %	114	18,0	85	19,9
20 % und mehr	204	32,3	185	43,3
keine Angabe	25	4,0	20	4,7
Insgesamt	632	100,0	427	100,0

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Erhebung

Mit der zufälligen Auswahl von Adressen ist zwar ein notwendiges Kriterium zur Erzielung eines repräsentativen Datensatzes erfüllt. Gleichwohl erhebt die Studie nicht den Anspruch eines getreuen Abbilds der Grundgesamtheit. Dies liegt an der thematischen Schwerpunktsetzung. Zwar wurden alle angeschriebenen Unternehmen gebeten, sich an der Befragung zu beteiligen, unabhängig davon, ob sie zu sämtlichen Fragen tatsächlich Auskunft geben können. Dennoch ist zu erwarten, dass sich solche Unternehmen überproportional be-

teilt haben, die besonderes Interesse am Thema haben. Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit sind aufgrund der erwarteten Positivauswahl nur eingeschränkt möglich. Auf eine Hochrechnung der Ergebnisse auf die Grundgesamtheit wird verzichtet.

4.2 Die Studienstrukturreform aus Sicht der befragten Unternehmen

4.2.1 Informationsstand der Unternehmen

Der Bologna-Prozess zieht sich nunmehr seit mehr als zehn Jahren hin und hat zunächst vor allem die Hochschulen erfasst. Auch wenn viele Unternehmen möglicherweise noch wenig mit Absolventen der neuen Studiengänge in Berührung gekommen sind, ist gleichwohl zu erwarten, dass sie von der Studienstrukturreform gehört haben. Wie aus Tabelle 15 hervorgeht, ist diese Einschätzung zutreffend. Der weit überwiegenden Mehrheit der befragten Unternehmen (97,1 %) sind die mit der Studienstrukturreform eingeführten Bachelor- und Master-Abschlüsse bekannt. Unter den Unternehmen, die in den vergangenen drei Jahren Akademiker rekrutiert haben, stellen solche ohne Kenntnis der neuen Abschlüsse die absolute Ausnahme dar.

Tabelle 15: Bekanntheit der Studienabschlüsse Bachelor und Master unter den befragten Unternehmen, darunter Akademiker-Rekrutierer

Abschlüsse sind ...	Insgesamt		darunter: Akademiker-Rekrutierer	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
bekannt	613	97,0	424	99,4
nicht bekannt	18	2,9	2	0,4
Keine Angabe	1	0,1	1	0,2
Insgesamt	632	100,0	427	100,0

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Erhebung

Dies gilt sowohl für die kleinen und mittleren Unternehmen, von denen lediglich 3,3 % die neuen Abschlüsse nicht kennen, als auch die Großunternehmen, von denen sich keines als uninformatiert zeigt. Auch im Hinblick auf die Wirtschaftsbereiche zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede. Von den Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, des Bergbaus und der Energie- und Wasserversorgung sind 96,7 % und den der Dienstleistungsbereiche sind 97,3 % die neuen Abschlüsse bekannt. Dieses Ergebnis überrascht kaum: So hatte die Studie von REHBURG (2006, S. 107), die bereits im Jahr 2004 unter

deutschen Unternehmen durchgeführt wurde, eine Bekanntheit beider Abschlüsse in weiten Teilen der Wirtschaft (85,0 % der befragten Unternehmen) ergeben. Da sich die öffentliche Diskussion um Bachelor- und Master-Titel seither eher intensiviert hat, war ein höherer Bekanntheitsgrad als Ergebnis der aktuellen Erhebung zu erwarten.

Die bloße Kenntnis neuer Abschlusstitel sagt noch nichts darüber aus, in welcher Tiefe sich die Unternehmen mit den neuen Studiengängen auseinandergesetzt haben. Wie aus Tabelle 16 zu entnehmen ist, erachtet sich knapp die Hälfte der Befragten (47,0 %) als nicht hinreichend über die Detailfragen der Studienstrukturreform informiert.⁴⁰

Tabelle 16: Informationsstand der Unternehmen, darunter Akademiker-Rekrutierer

Informationsstand ist ...	Insgesamt		darunter: Akademiker-Rekrutierer	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
hinreichend	311	49,2	213	49,9
nicht hinreichend	297	47,0	208	48,7
Keine Angabe	24	3,8	6	1,4
Insgesamt	632	100,0	427	100,0

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Erhebung

Unter den Befragten, die in den letzten Jahren Akademiker rekrutiert haben, zeigt sich kein anderes Bild. Dies ist insofern bemerkenswert, als diesen Unternehmen ein gesteigertes Interesse am Thema unterstellt werden kann. Offenbar ist es bisher nicht gelungen, weite Teile der Wirtschaft ausreichend über die Inhalte der Studienstrukturreform zu informieren. Dies dürfte, worauf die Fallstudien hindeuten (siehe Anhang II), unter anderem auf die Komplexität und Intransparenz der Reform zurückzuführen sein. Zudem könnte bei einer Reihe von Unternehmen die Bereitschaft fehlen, sich mit der Reform intensiver auseinander zu setzen.

Informationslücken treten mit einem Anteil von 50,6 % etwas seltener in KMU als in Großunternehmen auf (56,8 %). Dieses Ergebnis überrascht ein wenig, stehen Großunternehmen doch tendenziell mehr Ressourcen zur Informati-

⁴⁰ Dieser Befund beruht auf einer Selbsteinschätzung der Befragten.

onsbeschaffung zur Verfügung als KMU. Wesentliche Unterschiede hinsichtlich des Informationsstandes bestehen auch nicht zwischen den Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, des Bergbaus und der Energie- und Wasserversorgung (54,1 %) und den Dienstleistern (49,7 %). Offenbar ziehen sich die Informationsdefizite durch sämtliche Wirtschaftsbereiche.

In welchen Bereichen genau den Unternehmen Informationen fehlen, geht aus Tabelle 17 hervor. Rund der Hälfte der Unternehmen mit Informationslücken fehlt es an einem Überblick sowohl über die Studiengänge als auch die neuen Abschlussbezeichnungen. Ein nahezu gleiches Bild zeigt sich bei der Teilgruppe der Unternehmen, die in den vergangenen drei Jahren Akademiker rekrutiert haben (49,5 % bzw. 47,6 %).⁴¹

Tabelle 17: Unternehmen mit Informationslücken, darunter Akademiker-Rekrutierer (Mehrfachnennungen)

Es fehlen...	Insgesamt		darunter: Akademiker-Rekrutierer	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
Informationen zu den Qualitätsmerkmalen der Studiengänge	237	79,8	164	78,8
Informationen zu den Inhalten der Lehrpläne	173	58,2	120	57,7
Informationen zu den Bezeichnungen der neuen Abschlüsse	154	51,9	99	47,6
Überblick über die Studiengänge	150	50,5	103	49,5
Insgesamt	297	100,0	208	100,0

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Erhebung

Häufiger noch mangelt es den befragten Unternehmen mit Informationslücken an Detailinformationen zur Studienstrukturreform: So geben 58,2 % der Unternehmen an, nicht genügend Informationen über die Inhalte von Lehrplänen zu haben. 79,8 % der Befragten fehlen Informationen zu den Qualitätsmerkmalen der Studiengänge. Auch hier unterscheiden sich die Unternehmen, die kürzlich Akademiker rekrutiert haben, nicht grundlegend von den übrigen Unternehmen

⁴¹ Dieser Befund stützt die zuvor bereits von KRAUS (2005, S. 414) geäußerte Einschätzung, wonach Probleme bereits bei der groben Orientierung in den neuen Studienstrukturen auftreten. Der Autor bemängelt ein Durcheinander der Abschlussbezeichnungen sowie ein Überangebot an unterschiedlichen Studiengängen.

(57,7 % bzw. 78,8 %). Unternehmensgrößen- und wirtschaftsbereichsspezifische Unterschiede bestehen nicht.

4.2.2 Die Studienstrukturreform in der Bewertung der Unternehmen

Die Studienstrukturreform zielt auf eine stärkere berufspraktische Orientierung der Studieninhalte, die Sicherung des Qualitätsniveaus der vermittelten Qualifikationen und die Transparenz und Verlässlichkeit der Abschlüsse ab. Im Folgenden wird deshalb der Frage nachgegangen, inwieweit diese Ziele in den Augen der Unternehmen, die Akademiker mit Bachelor- oder Master-Abschluss bereits rekrutiert haben, erreicht wurden.

4.2.2.1 Zufriedenheit mit der Reform allgemein

Eingebettet in eine Batterie von Statements sollten die befragten Unternehmen als Erstes Stellung zu der Aussage nehmen, die Einführung der neuen Studienabschlüsse sei begrüßenswert. Sie konnten auf einer Skala, die von dem Wert "1" für eine vollständige Zustimmung bis zum Wert "5" für vollständige Ablehnung reicht, ihre Einschätzung abgeben.

Wie Abbildung 4 zu entnehmen ist, erhält dieses Statement im Durchschnitt der Befragten mit einem Mittelwert von 3,29 nicht einmal eine mittlere Zustimmung. Die Streuung der Angaben zeigt, dass die Bewertungen von einer weitgehenden Zustimmung bis hin zu einer fast vollständigen Ablehnung der Reform reichen. Die Wirtschaft ist in ihrem Urteil also gespalten.⁴²

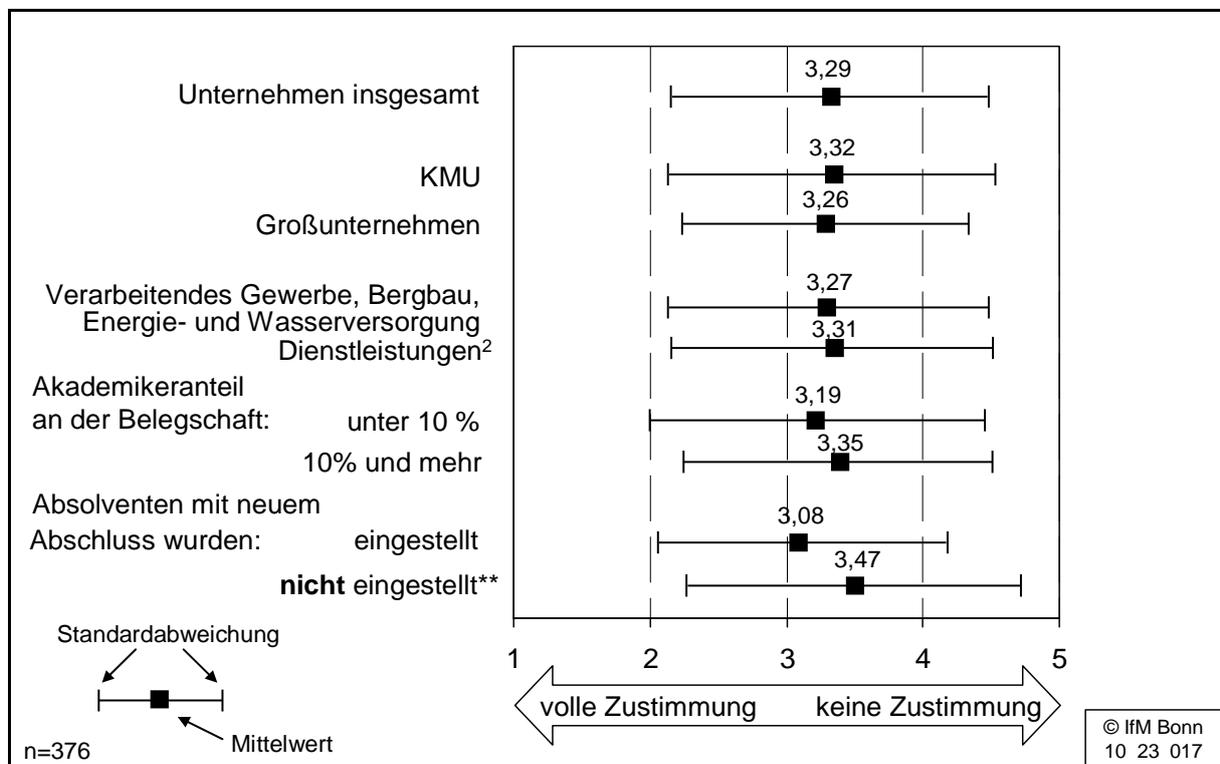
Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereichszugehörigkeit haben keinen Einfluss auf die Einschätzungen. Bewertungsunterschiede zeigen sich hingegen zwischen Unternehmen, die bereits Absolventen mit Master- oder Bachelor-Abschluss eingestellt haben, und den übrigen Unternehmen. Unternehmen, die bereits Hochschulabsolventen nach neuer Studienordnung beschäftigen, begrüßen im Durchschnitt die Einführung der neuen Studienabschlüsse in stärkerem Maße (Mittelwert: 3,08) als die übrigen Befragten (Mittelwert: 3,47). Diese Unterschiede erweisen sich im statistischen Test als signifikant.⁴³ Es

⁴² Nach DÖRFLER (2005, S. 109) standen im Jahr 2005 zwei Drittel der kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten der Reform positiv gegenüber. Die Zustimmung der größeren Unternehmen des Mittelstands lag noch darüber.

⁴³ Zur gruppenspezifischen Bewertung kommt der T-Test für unabhängige Stichproben zur Anwendung (vgl. BÜHL/ZÖFEL 2000, S. 118). Die intervallskalierte Messung des Zustimmungsgades erlaubt eine Berechnung von Mittelwerten.

bestehen offenbar Vorbehalte gegenüber der Studienstrukturreform, die sich im praktischen Umgang mit Absolventen der neuen Studiengänge etwas abschwächen. Da jedoch selbst diejenigen Unternehmen, die Absolventen mit einem der neuen Abschlüsse beschäftigten, im Durchschnitt nur eine mittlere Zufriedenheit zu Protokoll geben, kann gegenwärtig von einer breiten Befürwortung der Studienstrukturreform auch in dieser Unternehmensgruppe nicht die Rede sein.

Abbildung 4: Zustimmung zu der Aussage "Die Einführung der neuen Studienabschlüsse ist begrüßenswert", nach Größe, Wirtschaftsbereichszugehörigkeit, Akademikeranteil an der Belegschaft und Stellenbesetzung mit Absolventen mit Master-/Bachelor-Abschluss (Mittelwerte, Standardabweichungen)¹



1 Detaillierte Angaben sind Tabelle A4 im Anhang zu entnehmen.

2 Kredit- und Versicherungsgewerbe, Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen.

** Gruppenunterschied erweist sich auf dem 1 % Niveau als signifikant (T-Test Groups).

Quelle: Eigene Erhebung

4.2.2.2 Praxisnähe der Lehrpläne und Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen

Um festzustellen, ob das Ziel der größeren Praxisnähe der Curricula erreicht wurde, waren die Unternehmen aufgefordert, für die alten und für die neuen

Studiengänge das Ausmaß der Praxisnähe der Lehrinhalte zu bewerten. Wie Tabelle 18 entnommen werden kann, findet die Aussage, die Lehrinhalte seien praxisnah, unter den befragten Unternehmen nur eine geteilte Zustimmung. Dabei fällt im Durchschnitt der Unternehmen die Zustimmung hinsichtlich der Praxisnähe der alten Studiengänge (Mittelwert: 3,02) noch etwas höher aus als hinsichtlich der neuen Studiengänge (Mittelwert: 3,16). Die Unternehmen attestieren damit den Lehrinhalten der alten Studiengänge eine etwas größere Praxisnähe. Gemäß diesen Einschätzungen müsste dieses Ziel der Hochschulreform als bislang nicht erreicht bezeichnet werden.

Tabelle 18: Zustimmung zu den Aussagen "Die Lehrinhalte sind praxisnah" und "Bewerber mit altem/neuen Abschluss müssen wir bei Einstellung weiterschulen" (Mittelwerte)¹

Aussagen	Alte Studienordnung	Neue Studienordnung
Die Lehrinhalte sind praxisnah.	3,02	3,16 *
Bewerber müssen bei Einstellung weitergeschult werden. ²	2,69	2,38 ***
n = 393		© IfM Bonn

1 Intervallskalierte Messung des Zustimmungsgrades auf einer Skala von 1 ("volle Zustimmung") bis 5 ("keine Zustimmung").

2 Mittelwerte der Unternehmen, die Bewerber mit einem neuen Abschluss bereits einstellen. Nur für diese Gruppe kann ein T-Test durchgeführt werden.

*, *** Gruppenunterschied ist auf dem 5 %-, 0,1 %-Niveau signifikant (T-Test Pairs).

Quelle: Eigene Erhebung

Gerade bei (hoch)qualifizierten Positionen ist regelmäßig eine Einarbeitung neuer Stelleninhaber – teils verbunden mit spezifischen Weiterbildungsmaßnahmen – erforderlich, um stellen- oder unternehmensspezifisches Wissen zu vermitteln. Dies gilt für Berufserfahrene, noch mehr für Berufsanfänger. Insofern erstaunt es nicht, dass die Unternehmen Weiterbildungsbedarf bei Bewerbern mit herkömmlichem wie neuem Abschluss erkennen. Bemerkenswert ist angesichts der Ziele der Hochschulreform aber, dass Absolventen der neuen Studiengänge mit einem Mittelwert von 2,38 nach Einschätzung der Unternehmen einen höheren Weiter Schulungsbedarf haben als Absolventen der herkömmlichen Studiengänge (2,69). Demnach wäre es bisher nicht gelungen, das Ziel der Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit zu erreichen.

Darauf deuten auch die Antworten auf eine ergänzende Frage hin. Danach stieg für rund jedes siebte Unternehmen der Aufwand der Personalentwicklung infolge der Einführung der neuen Abschlüsse an, für die Mehrheit der Unternehmen hat sich der Aufwand nicht verändert (vgl. Tabelle 19). Wie ebenfalls

Tabelle 19 zu entnehmen ist, gilt dieser Befund unabhängig davon, welchen der neuen Abschlüsse die in den letzten drei Jahren eingestellten Hochschulabsolventen haben. Die Vermutung, der höhere Nachschulungsbedarf bei Absolventen der neuen Studiengänge würde vor allem Bewerber mit Bachelor-Abschluss betreffen und sei Folge des verkürzten Studiums, bestätigt sich angesichts dieser Befunde nicht. Allerdings ist hier Vorsicht geboten, weil nicht bekannt ist, wie viele Hochschulabsolventen mit welchen Abschlüssen die Unternehmen in den letzten drei Jahren eingestellt haben.

Tabelle 19: Entwicklung des Aufwands für Personalentwicklung infolge der Studienstrukturreform bei Unternehmen, die in den vergangenen drei Jahren Absolventen mit einem der neuen Studienabschlüsse rekrutierten

	Unternehmen stellten ... ein				Insgesamt ¹	
	auch Bachelor-Absolventen		nur Master-Absolventen		(abs.)	(in %)
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
Der Aufwand der Personalentwicklung ...						
stieg	25	13,7	7	17,9	32	14,5
blieb gleich	133	73,1	25	64,1	158	71,5
ging zurück	0	0,0	2	5,2	2	0,9
Keine Aussage möglich	18	9,9	5	12,8	23	10,4
Keine Angabe	6	3,3	0	0,0	6	2,7
Insgesamt	182	100,0	39	100,0	221	100,0

© IfM Bonn

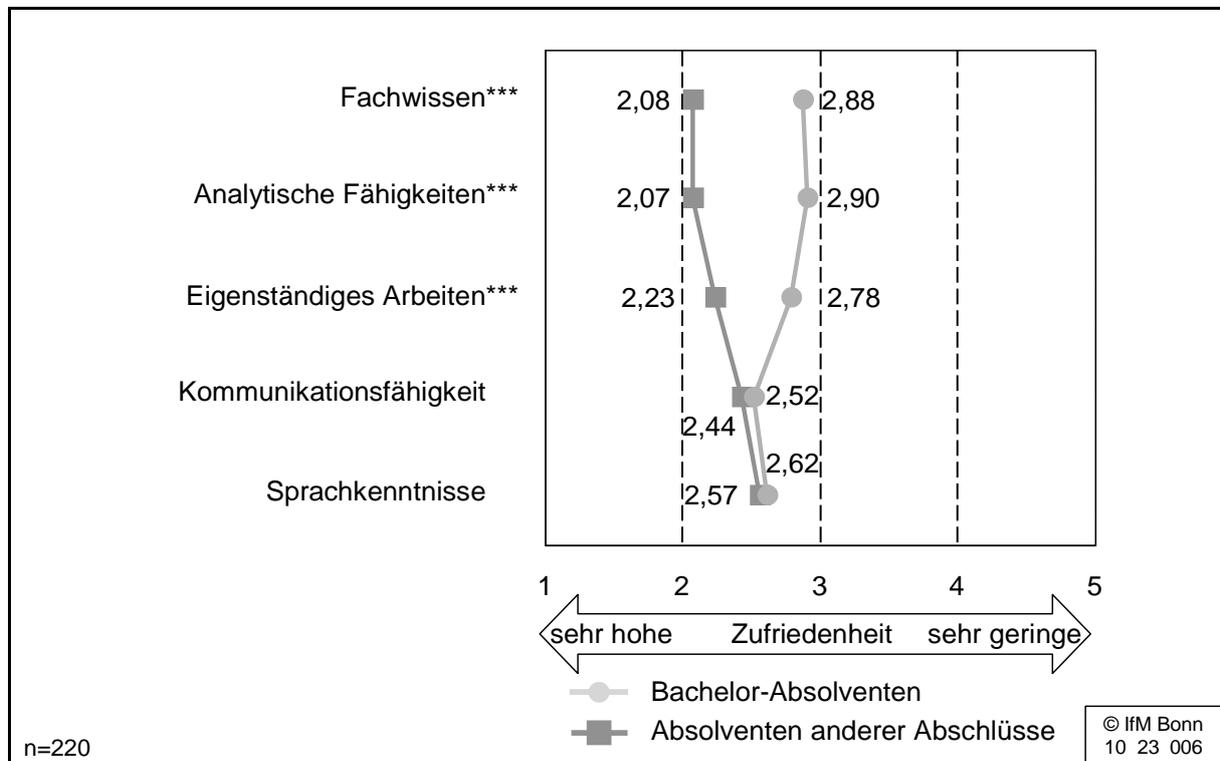
Quelle: Eigene Erhebung

Unterstützung findet diese Vermutung jedoch in den Ergebnissen eines Vergleichs der Zufriedenheit der Unternehmen mit den Fähigkeiten von Hochschulabgängern mit Bachelor- und sonstigen Abschlüssen (vgl. Abbildung 5). Mit drei von fünf abgefragten Fähigkeiten sind die Unternehmen bei Hochschulabgängern mit Bachelor-Abschluss signifikant weniger zufrieden als bei Hochschulabsolventen mit anderem Abschluss.⁴⁴ Dies sind das Fachwissen (2,88 vs. 2,08), die analytischen Fähigkeiten (2,90 vs. 2,07) und das eigenständige Arbeiten (2,78 vs. 2,23). Hinsichtlich der Kommunikationsfähigkeit

⁴⁴ Erfasst wurden die Bewertungen erneut auf einer Fünfer-Skala, deren Extrempunkte „1“ eine „hohe“ und „5“ eine „geringe Zufriedenheit“ markieren.

und der Sprachkenntnisse der Hochschulabsolventen bestehen keine Bewertungsunterschiede.

Abbildung 5: Zufriedenheit mit den Fähigkeiten von Hochschulabgängern mit Bachelor- und mit anderen Abschlüssen (Mittelwerte)¹



¹ Die Standardabweichungen sind Tabelle A5 im Anhang zu entnehmen.

*** Gruppenunterschied erweist sich auf dem 0,1%-Niveau signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

Diese Ergebnisse spiegeln die Folgen der Eingriffe in die Studiendauer und -inhalte wider. Eine Verkürzung der Studiendauer ist nur zu Lasten des vermittelten Fachwissens möglich. JAHN weist in diesem Zusammenhang zudem darauf hin, dass durch die Studienverkürzung auf sechs Semester vor allem die bewährten Praxissemester "geopfert" (2007, S. 164) wurden, worunter die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen leide. Eine Verkürzung der Studiendauer in Kombination mit einer stärkeren Praxisorientierung der Studieninhalte lässt überdies weniger Raum für die Vermittlung und Ausbildung grundlegender analytischer Fähigkeiten (vgl. auch FRANKEN 2006, S. 5). Und die Verkürzung der Studiendauer führt gepaart mit der stärkeren Strukturierung der Studiengänge zu einer zunehmenden Verschulung des Studiums, die sich ne-

gativ auf die Ausbildung der Befähigung zum eigenständigen Arbeiten⁴⁵ auswirkt (vgl. auch HIMMELRATZ/MERSCH 2008, S. 14).

Tabelle 20: Zufriedenheit mit den Fähigkeiten von Hochschulabgängern mit Bachelor- und mit anderen Abschlüssen, nach Unternehmensgröße (Mittelwerte)

Fähigkeiten	KMU		Großunternehmen	
	Bachelor	anderem	Bachelor	anderem
Fachwissen	2,80	2,04 ***	3,07	2,09 ***
Analytische Fähigkeiten	2,84	2,08 ***	3,07	2,05 ***
Eigenständiges Arbeiten	2,78	2,29 ***	2,82	2,00 ***
Kommunikationsfähigkeit	2,51	2,51	2,54	2,28 *
Sprachkenntnisse	2,70	2,64	2,45	2,43
n = 212				© IfM Bonn

*, *** Gruppenunterschied erweist sich auf dem 5 %, 0,1 %-Niveau als signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

Die grundlegenden Befunde gelten, wie Tabelle 20 zu entnehmen ist, für KMU und Großunternehmen gleichermaßen. Die Zufriedenheit mit dem Fachwissen, den analytischen Fähigkeiten und dem eigenständigen Arbeiten der Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss ist unter den Großunternehmen jedoch noch weniger stark ausgeprägt als unter den kleinen und mittleren Unternehmen. Die Großunternehmen sind, dies ergibt die für diese Unternehmensgruppe getrennte Analyse, zudem signifikant weniger mit den Kommunikationsfähigkeiten der Absolventen mit Bachelor-Abschluss zufrieden als mit denen der mit anderem Abschluss.

Eine für die Wirtschaftsbereiche getrennt durchgeführte Analyse zeigt die bekannten Bewertungsunterschiede, wobei die Dienstleistungsunternehmen mit dem Fachwissen und den analytischen Fähigkeiten der Hochschulabsolventen, sei es mit Bachelor- oder einem anderen Abschluss, etwas zufriedener sind als die Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, des Bergbaus und der Energie- und Wasserwirtschaft (vgl. Tabelle 21).

⁴⁵ Damit ist die Kompetenz, relevante Informationen zu bestimmten Sachverhalten selbstständig zu sammeln, zu bewerten und zu interpretieren und hieraus wissenschaftlich fundierte Urteile abzuleiten, angesprochen (vgl. GERHOLZ/SLOANE 2008, S. 4).

Tabelle 21: Zufriedenheit mit den Fähigkeiten von Hochschulabgängern mit Bachelor- und mit anderen Abschlüssen, nach Wirtschaftsbereichen (Mittelwerte)

Fähigkeiten	Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft		Dienstleistungs- unternehmen ¹	
	Hochschulabgänger mit ... -Abschluss			
	Bachelor	anderem	Bachelor	anderem
Fachwissen	2,97	2,21 ***	2,82	2,01 ***
Analytische Fähigkeiten	2,99	2,22 ***	2,86	1,99 ***
Eigenständiges Arbeiten	2,79	2,23 ***	2,77	2,23 ***
Kommunikationsfähigkeit	2,53	2,50	2,51	2,41
Sprachkenntnisse	2,61	2,63	2,63	2,53
n = 220				© IfM Bonn

1 Kredit- und Versicherungsgewerbe, Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen.

*** Gruppenunterschied erweist sich auf dem 0,1 %-Niveau als signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

4.2.2.3 Transparenz der Studieninhalte

Um zu überprüfen, inwieweit das Ziel der Erhöhung der Transparenz der Studieninhalte bereits erreicht wurde, waren die Unternehmen aufgefordert, Stellung zur Transparenz der Inhalte der alten und der neuen Studiengänge zu nehmen.

Wie Tabelle 22 zu entnehmen ist, erachten die meisten Unternehmen die Studienprogramme alter Prägung als weitgehend nachvollziehbar (Mittelwert: 2,34). Demgegenüber findet die Aussage, die Inhalte der neuen Studiengänge seien transparent, deutlich weniger Zustimmung (Mittelwert: 3,36). Demnach wäre auch dieses Ziel der Hochschulreform in den Augen der Unternehmen noch nicht erreicht. Allerdings ist bei der Bewertung dieser Befunde besondere Vorsicht geboten, weil die Unternehmen noch nicht die gleiche Vertrautheit mit den neuen Studiengängen haben wie mit den alten. Die Einführung eines neuen Systems geht mit der Notwendigkeit einer Neuorientierung einher. Offenbar ist diese noch nicht abgeschlossen. Davon zeugten bereits die Befunde zum Informationsstand der Unternehmen. Für eine endgültige Bewertung der Transparenz der Inhalte der Studiengänge ist es wohl noch zu früh.

Tabelle 22: Zustimmung zu der Aussage "Die Inhalte der Studiengänge sind transparent" (Mittelwerte)¹

Aussage	Alte Studienordnung	Neue Studienordnung
Die Inhalte der Studiengänge sind transparent. n = 393	2,34	3,36 *** © IfM Bonn

¹ Intervallskalierte Messung des Zustimmungswertes auf einer Skala von 1 ("volle Zustimmung") bis 5 ("keine Zustimmung").

*** Gruppenunterschied ist auf dem 0,1 % Niveau signifikant (T-Test Pairs).

Quelle: Eigene Erhebung

4.2.2.4 Transparenz der erworbenen Qualifikationen

Den theoretischen Überlegungen in Abschnitt 2.3.2 zufolge sollte die Studienreform die Bedingungen verbessern, unter denen Unternehmen mittels Signaling geeignete Stellenbewerber auswählen und damit die Kosten der Personalauswahl verringern. Wie aus Tabelle 23 hervorgeht, ist letzteres in den befragten Unternehmen noch nicht der Fall. Keines berichtet, der Aufwand der Personalauswahl habe sich im Zuge der Reform vermindert. Dies war in dieser, durch den Übergang und die Umorientierung geprägten Zeit auch noch nicht zu erwarten gewesen. Angesichts dessen verwundert es auch nicht, dass etwa jedes zehnte Unternehmen (9,5 %) einen Anstieg des Aufwands der Personalauswahl zu Protokoll gibt. Nennenswerte Unterschiede bestehen dabei weder zwischen KMU (8,8 %) und Großunternehmen (10,0 %) noch den Unternehmen, die nur Absolventen mit Masterabschluss (7,7 %) oder auch solche mit Bachelor-Abschluss (9,9 %) eingestellt haben.

Tabelle 23: Entwicklung des Aufwands der Personalauswahl infolge der Studienstrukturreform bei Unternehmen, die in den vergangenen drei Jahren Absolventen mit einem der neuen Studienabschlüsse rekrutierten

	Unternehmen stellten ... ein				Insgesamt	
	auch Bachelor-Absolventen		nur Master-Absolventen		(abs.)	(in %)
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)		
Der Aufwand der Personalauswahl ...						
stieg	18	9,9	3	7,7	21	9,5
blieb gleich	152	83,5	33	84,6	185	83,7
ging zurück	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Keine Aussage möglich	10	5,5	1	2,6	11	5,0
Keine Angabe	2	1,1	2	5,2	4	1,8
Insgesamt	182	100,0	39	100,0	221	100,0

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Erhebung

4.2.2.5 Möglichkeiten der Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen

Unternehmen hatten bereits in der Vergangenheit gewisse Möglichkeiten, auf die Lehrpläne der Hochschulen einzuwirken. Diese Einflussmöglichkeiten sollten sich mit der Hochschulreform verbessern. Nach den Einschätzungen der Unternehmen haben ihre Einflussmöglichkeiten allerdings nicht zugenommen (vgl. Tabelle 24). Sie werden vielmehr weiterhin als kaum gegeben eingestuft. Kleine und mittlere Unternehmen schätzen dabei ihre Einflussmöglichkeiten als noch schlechter als die Großunternehmen ein.⁴⁶ Dies dürfte u. a. darin begründet liegen, dass Großunternehmen eher in der Lage sind, Vertreter in die relevanten Hochschulgremien zu entsenden. Möglicherweise finden sie dort aufgrund der Bedeutung ihres Unternehmens für die Region oder auch die Hochschule selber zudem etwas mehr Gehör.

⁴⁶ Der Mittelwert für die Gruppe der Großunternehmen (4,03) weicht von dem Mittelwert der KMU (4,39) signifikant ab (T-Test ist auf dem 1%-Niveau signifikant).

Tabelle 24: Zustimmung zu der Aussage "Auf die Lehrpläne konnte/kann unsere Firma einwirken" (Mittelwerte)¹

Aussage	Alte Studienordnung	Neue Studienordnung
Auf die Lehrpläne kann das Unternehmen einwirken. n = 393	4,25	4,31 © IfM Bonn

¹ Intervallskalierte Messung des Zustimmungsgades auf einer Skala von 1 ("volle Zustimmung") bis 5 ("keine Zustimmung").

Quelle: Eigene Erhebung

Zu einer Verbesserung der Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen sollte hingegen bereits die Einführung von Dualen Studiengängen geführt haben. Allerdings dürfte dies zunächst nur für die Unternehmen gelten, die sich an diesen Studiengängen beteiligen. Wie viele dies in Deutschland insgesamt sind, ist nicht bekannt. Wie in Kapitel 4.4.1 gezeigt wird, sind es zumindest in dem hier untersuchten Sample nur wenige, vorwiegend größere Unternehmen, die sich an Dualen Studiengängen beteiligen.

In einem ersten Zwischenfazit lässt sich festhalten: Die Hochschulreform ist allmählich bei den Unternehmen angekommen, wobei etwa die Hälfte der befragten Unternehmen nach eigenen Angaben noch Informationsdefizite hinsichtlich wesentlicher Elemente der Reform hat. Nach Einschätzung der Unternehmen sind wesentliche Ziele der Reform bisher nicht erreicht worden. Eine Minderheit der Unternehmen bewertet die neu gestalteten Rahmenbedingungen sogar schlechter als die früheren. Inwieweit diese Einschätzungen auf die noch nicht abgeschlossene Umstellung der Unternehmen auf die neuen Bedingungen zurückzuführen sind, bleibt abzuwarten.

4.3 Personalpolitischer Umgang mit den neuen Studienabschlüssen

Die sich aus der Hochschulreform ergebenden neuen personalpolitischen Rahmenbedingungen sollten gemäß den theoretischen Überlegungen in Kapitel 2.3.1 in der auf Hochschulabsolventen bezogenen Personalpolitik der Unternehmen ihren Niederschlag finden. Ob und in welcher Weise dieses der Fall, wird nachfolgend im Hinblick auf die Rekrutierung und Vergütung untersucht.

4.3.1 Rekrutierung

4.3.1.1 Präferenz für Studienabschlüsse der herkömmlichen Art

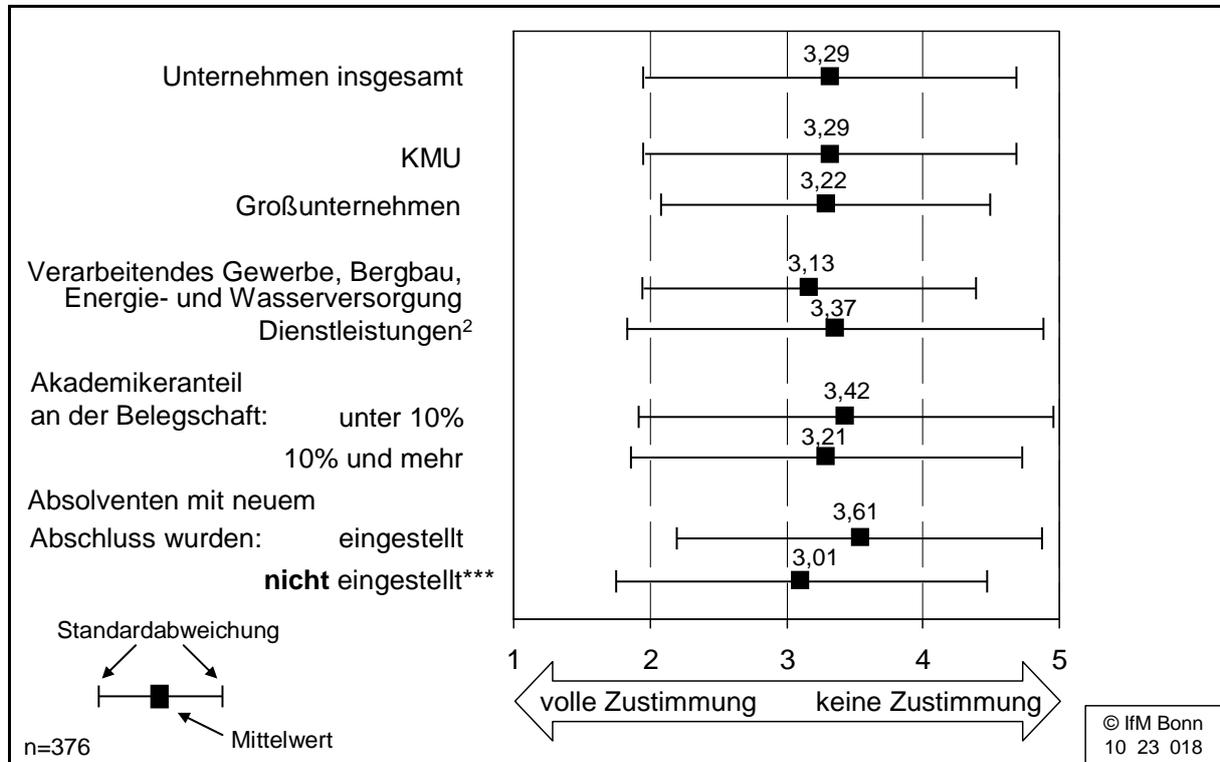
Umbruchsituationen lösen Unsicherheit aus, vorliegende Erfahrungen verlieren ihren Nutzen. Dies gilt auch für die sich vollziehende Hochschulreform. In einer Zeit, in der Unternehmen häufig noch ohne Probleme auf Hochschulabsolventen nach alter Studienordnung zugreifen können, stellt sich – vor allem für die Hochschulabsolventen nach neuer Studienordnung – die Frage, ob die Unternehmen den Absolventen nach neuer Studienordnung vorbehaltlos begegnen oder ob sie Absolventen nach alter Studienordnung bevorzugen.⁴⁷

Wie aus Abbildung 6 hervorgeht, wird der Aussage, Absolventen der alten Studiengänge würden derzeit bevorzugt eingestellt, mit einem Mittelwert von 3,29 eher nicht zugestimmt. Von einer kategorischen Zurückweisung der Absolventen der neuen Studienordnung ist damit in den wenigsten Fällen auszugehen. Gleichwohl zeugt dieser Befund durchaus von einer gewissen Zurückhaltung gegenüber Bewerbern mit einem der neuen Abschlüsse. Dies gilt unabhängig von der Größe und der Wirtschaftsbereichszugehörigkeit der Unternehmen.

Die Vorbehalte gegenüber den neuen Abschlüssen sind mit einem Mittelwert von 3,61 unter den Unternehmen, die bereits Absolventen nach neuer Studienordnung eingestellt haben, geringer als unter jenen Unternehmen, die dies bisher nicht getan haben (3,01). Ob dies Voraussetzung dafür war, dass sie überhaupt Absolventen nach neuer Studienordnung eingestellt haben oder ob dies Ergebnis der Erfahrungen mit solchen Absolventen ist, kann aufgrund des Querschnittscharakters der Studie nicht geklärt werden.

⁴⁷ So genießt dem Vernehmen nach das Diplom etwa in den Ingenieurberufen nach wie vor ein hohes Ansehen und gilt mitunter als unverzichtbar. Möglicherweise findet aber der Master-Titel in Fächern, die zuvor auf einen Magister-Abschluss hinführten, allein aufgrund der ähnlich lautenden Bezeichnungen hohe Akzeptanz. Zur Akzeptanz der neuen Studienabschlüsse siehe KONEGEN-GRENIER (2004).

Abbildung 6: Zustimmung zu der Aussage "Zur Zeit stellen wir bevorzugt Absolventen alter Studiengänge ein", nach Größe, Wirtschaftsbereichszugehörigkeit, Akademikeranteil an der Belegschaft und Stellenbesetzung mit Absolventen mit Master-/Bachelor-Abschluss (Mittelwerte, Standardabweichungen)¹



1 Detaillierte Angaben sind Tabelle A7 im Anhang zu entnehmen.

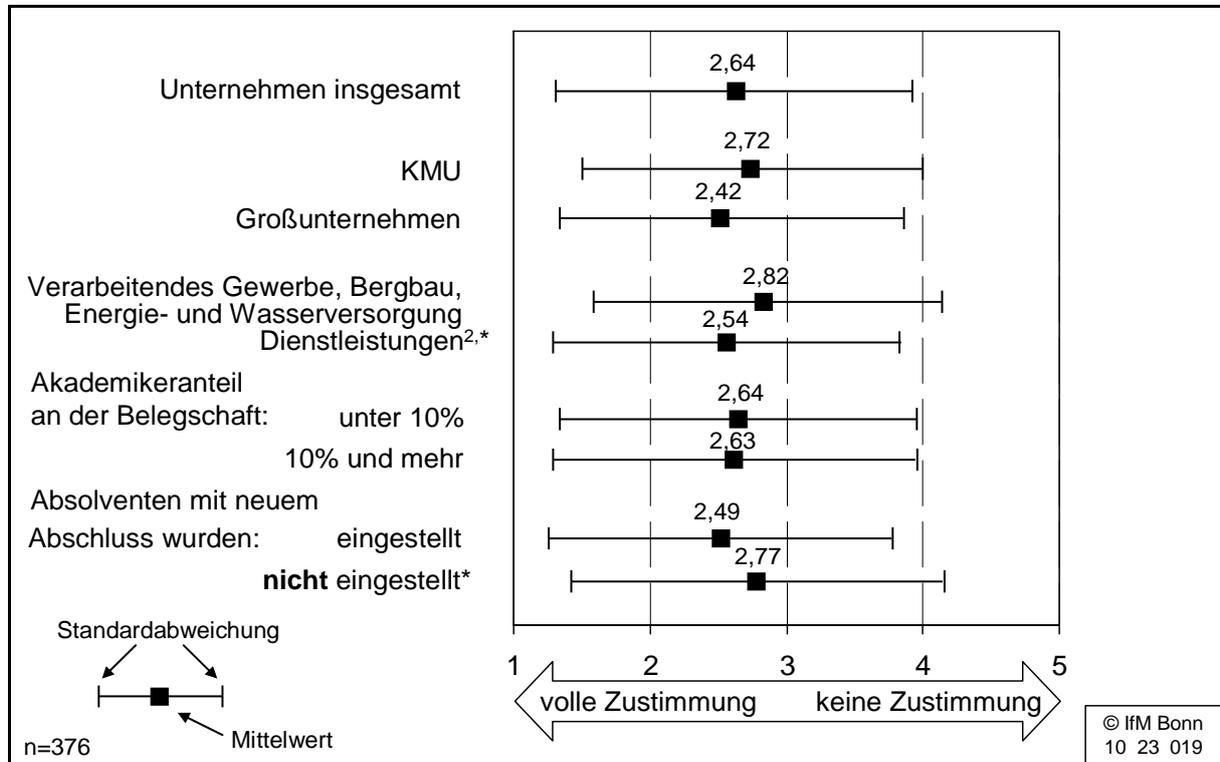
2 Kredit- und Versicherungsgewerbe, Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen.

*** Gruppenunterschied erweist sich auf dem 0,1 % Niveau als signifikant (T-Test Groups).

Quelle: Eigene Erhebung

Eine gewisse Zurückhaltung den neuen Studienabschlüssen gegenüber bezieht sich nicht allein auf den Bachelor-Abschluss, wie aus Abbildung 7 hervorgeht. Danach erfährt die Aussage, "den Master-Abschluss setzen wir mit den alten Abschlüssen gleich", mit einem Mittelwert von 2,64 zwar eher Zustimmung. Von einer weitgehenden Gleichsetzung kann aber bei der Mehrzahl der befragten Unternehmen nicht ausgegangen werden. Dies gilt für KMU und Großunternehmen gleichermaßen, wohingegen zwischen den Wirtschaftsbereichen Unterschiede bestehen. So stimmen die Unternehmen des Dienstleistungssektors der Aussage stärker zu als die des Verarbeitenden Gewerbes, des Bergbaus und der Energie- und Wasserwirtschaft. Auch die Unternehmen, die bereits Absolventen nach neuer Studienordnung eingestellt haben, stimmen der Aussage im Durchschnitt häufiger zu als andere Unternehmen.

Abbildung 7: Zustimmung zu der Aussage "Den Master-Abschluss setzen wir mit den alten Abschlüssen gleich", nach Größe, Wirtschaftsbereichszugehörigkeit, Akademikeranteil an der Belegschaft und Stellenbesetzung mit Absolventen mit Master-/Bachelor-Abschluss (Mittelwerte, Standardabweichungen)¹



1 Detaillierte Angaben sind Tabelle A8 im Anhang zu entnehmen.

2 Kredit- und Versicherungsgewerbe, Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen.

* Gruppenunterschied erweist sich auf dem 5 % Niveau als signifikant (T-Test Groups).

Quelle: Eigene Erhebung

4.3.1.2 Einstellungen in den letzten drei Jahren

410 (64,9 %) der insgesamt 632 befragten Unternehmen rekrutierten in den drei Jahren vor der Befragung Akademiker. 247 (60,2 %) von ihnen haben dabei sowohl berufserfahrene Akademiker als auch Hochschulabsolventen eingestellt, die ihren Abschluss erst kürzlich erworben haben. 156 und somit 38,1 % der Unternehmen haben ausschließlich auf kürzlich Graduierte zurückgegriffen. Nur eine Minderheit von sieben Unternehmen (1,7 %) hat ausschließlich Berufserfahrene eingestellt. Auch wenn nicht bekannt ist, wie viele Akademiker welcher Gruppe rekrutiert wurden, so deuten diese Befunde doch darauf hin, dass die Unternehmen insgesamt häufiger nach kürzlich Graduier-

ten als berufserfahrenen Akademikern auf dem externen Arbeitsmarkt suchen.⁴⁸

Für die vorliegende Studie ist von größerem Interesse, inwieweit die Unternehmen Hochschulabsolventen mit einem der neuen Abschlüsse eingestellt haben. Wie aus Tabelle 25 hervorgeht, haben 45,2 % der befragten Unternehmen, die in den letzten drei Jahren Akademiker rekrutiert haben, ausschließlich Hochschulabsolventen mit einem der herkömmlichen Abschlüsse eingestellt. Nur ein kleiner Teil der Befragten (11,6 %) hat ausschließlich Absolventen mit einem der neuen Abschlüsse eingestellt. 43,2 % der befragten Unternehmen griffen bei der Stellenbesetzung auf beide Absolventengruppen zurück.

Tabelle 25: Neueinstellung von Hochschulabsolventen nach Art des Abschlusses

Neueinstellung von Hochschulabsolventen ...	(abs.)	(in %)
ausschließlich mit alten Abschlüssen	182	45,2
ausschließlich mit neuen Abschlüssen	47	11,6
sowohl mit alten als auch neuen Abschlüssen	174	43,2
Insgesamt	403	100,0

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Erhebung

Eine unternehmensgrößenspezifische Analyse des Einstellungsverhaltens zeigt, dass Unternehmen umso eher einen Absolventen nach neuer Studienordnung eingestellt haben, je größer sie sind (vgl. Tabelle 26).⁴⁹ Dieser positive Zusammenhang zwischen Einstellungsverhalten und Unternehmensgröße sollte aber nicht uneingeschränkt als Indiz dafür interpretiert werden, dass die kleineren Unternehmen stärkere Präferenzen für Absolventen mit alten Abschlüssen hätten. Vielmehr verweist er auf den Umstand, dass KMU einen geringeren Einstellungsbedarf (vgl. u. a. BACKES-GELLNER et al. 2000, BECK-

⁴⁸ In der vorliegenden Studie werden lediglich Teile der externen Personalrekrutierung untersucht. Interne Stellenbesetzungen, die für berufserfahrene Akademiker z. B. im Zuge von Beförderungen eine erhebliche Rolle spielen, bleiben unberücksichtigt.

⁴⁹ Zu einem ähnlichen Befund gelangen KONEGEN-GRENIER (2011, S. 21 f.) im Hinblick auf die Beschäftigung von Ingenieuren mit Bachelor-, Master- oder Diplomabschluss sowie BRINK/WALLAU (2010, S. 20) im Hinblick auf das Einstellungsverhalten in der deutschen Industrie.

MANN/BELLMANN 2000, HECKMANN et al. 2009) und deshalb eine geringe Wahrscheinlichkeit haben, überhaupt auf die insgesamt noch wenigen Bewerber mit neuem Abschluss zu stoßen.⁵⁰ Weiterführende Analysen zeigen, dass wesentliche, durch die Wirtschaftsbereichszugehörigkeit der Unternehmen determinierte Unterschiede im Einstellungsverhalten nicht festzustellen sind (vgl. Tabellen A8a/b im Anhang).

Tabelle 26: Neueinstellung von Hochschulabsolventen nach Art des Abschlusses und Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)

Neueinstellung von Hochschulabsolventen...	KMU mit ... Beschäftigten			Großunternehmen (in %)	Keine Angabe (in %)	Insgesamt	
	bis 49 (in %)	50-99 (in %)	100-499 (in %)			(abs.)	(in %)
mit einem der alten Abschlüsse	90,4	91,2	85,6	89,7	85,7	356	88,3
mit einem der neuen Abschlüsse	31,3	50,0	56,3	78,2	71,4	221	54,8 ***
- Bachelor	22,9	39,7	46,3	67,9	64,3	182	45,2 ***
- Master	12,0	25,0	25,0	50,0	42,9	112	27,8 ***
Insgesamt	100,0 n = 83	100,0 n = 68	100,0 n = 160	100,0 n = 78	100,0 n = 14	403	100,0 © IfM Bonn

*** Unterschiede sind im Chi-Quadrat-Test auf dem 0,1 %-Niveau signifikant.

Quelle: Eigene Erhebung

Welchen Fachbereichen die in den letzten drei Jahren eingestellten Hochschulabsolventen entstammen, wird aus der Tabelle 27 ersichtlich. Am häufigsten haben die Unternehmen Absolventen eines ingenieur- oder naturwissenschaftlichen (61,0 %) und eines wirtschaftswissenschaftlichen Studiums (58,3 %) eingestellt. Absolventen anderer Fachrichtungen wurden von den Unternehmen seltener benötigt. Während KMU und Großunternehmen Ingenieur- und Naturwissenschaftler gleichermaßen häufig eingestellt haben, zeigen sich bei den Absolventen der übrigen Fachbereiche signifikante unternehmensgrößen-spezifische Unterschiede. So haben Großunternehmen häufiger als kleine und mittlere Unternehmen Absolventen eines wirtschafts-, rechts- oder sonstigen gesellschaftswissenschaftlichen Studiums rekrutiert. Diese Unterschiede zeigen sich – mit Ausnahme der Sonstigen Fachbereiche – auch dann, wenn

⁵⁰ Hinzu kommt, dass gerade die Unternehmen mit bis zu 99 Beschäftigten im Durchschnitt weniger Bewerbungen für eine offene Stelle erhalten als größere Unternehmen (vgl. KAY 2007, S. 249 f.).

allein Stellenbesetzungen mit Absolventen nach neuer Studienordnung betrachtet werden (vgl. Tabelle A9 im Anhang). Der qualitative Bedarf an akademisch gebildetem Personal wird demnach von der Unternehmensgröße mitbestimmt.

Tabelle 27: Neueinstellungen von Hochschulabsolventen nach Fachbereich und Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)

Fachbereich	KMU mit ... Beschäftigten			Groß- unter- nehmen	Keine Angabe	Insgesamt	
	bis 49 (in %)	50-99 (in %)	100-499 (in %)			(abs.)	(in %)
Ingenieur-/Naturwissenschaften	57,8	54,4	64,4	66,7	42,9	246	61,0
Wirtschaftswissenschaften	42,2	45,6	60,6	82,1	57,1	235	58,3 ***
Rechtswissenschaften	7,2	7,4	15,0	43,6	21,4	72	17,9 **
Andere Gesellschaftswissenschaften	13,3	19,1	11,9	33,3	7,1	70	17,4 ***
Sonstige Fachbereiche	12,0	11,8	8,8	19,2	0,0	47	11,7 *
Insgesamt	100,0 n = 83	100,0 n = 68	100,0 n = 160	100,0 n = 78	100,0 n = 14	403	100,0 © IfM Bonn

*, **, *** Gruppenunterschied erweist sich auf dem 5 %-, 1 %-, 0,1 %-Niveau als signifikant.

Quelle: Eigene Erhebung

Aufgrund unterschiedlicher Tätigkeitsschwerpunkte der Unternehmen sind auch wirtschaftsbereichsspezifische Unterschiede hinsichtlich der fachlichen Schwerpunkte der kürzlich eingestellten Hochschulabsolventen zu erwarten. Diese Vermutung bestätigt sich (vgl. Tabelle 28). Während Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, des Bergbaus und der Energie- und Wasserwirtschaft häufiger Hochschulabsolventen mit ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Abschluss eingestellt haben als Unternehmen des Dienstleistungssektors, habe letztere am häufigsten Absolventen wirtschafts-, rechts- oder sonstiger gesellschaftswissenschaftlicher Studiengänge rekrutiert.

Tabelle 28: Neueinstellungen von Hochschulabsolventen nach Fachbereich und Wirtschaftssektorzugehörigkeit (Mehrfachnennungen)

Fachbereich	Verarb. Gewerbe, Bergbau, Energie-/Wasserwirtschaft		Dienstleistungssektor ¹		Keine Angabe		Insgesamt	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
Ingenieur-/Naturwissenschaften	133	88,1	110	44,4	3	75,0	246	61,0 ***
Wirtschaftswissenschaften	71	47,0	162	65,3	2	50,0	235	58,3 ***
Rechtswissenschaften	16	10,6	55	22,2	1	25,0	72	17,9 **
Andere Gesellschaftswissenschaften	8	5,3	62	25,0	0	0,0	70	17,4 ***
Sonstige Fachbereiche	9	6,0	38	15,3	0	0,0	47	11,7 **
Insgesamt	151	100,0	248	100,0	4	100,0	403	100,0

© IfM Bonn

1 Kredit- und Versicherungsgewerbe, Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen. Detaillierte Angaben zu den Wirtschaftsbereichen sind der Tabelle A10 im Anhang zu entnehmen.

, * Gruppenunterschied erweist sich auf dem 1 %-, 0,1 %-Niveau als signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

Abschließend sei der Frage nachgegangen, ob die Einstellung von Hochschulabsolventen mit einem der neuen Abschlüsse auch davon beeinflusst ist, welchem Fachbereich die Hochschulabsolventen entstammen. Wie aus Tabelle 29 zu entnehmen ist, scheint dies der Fall zu sein. Unternehmen, die Ingenieure und Naturwissenschaftlicher eingestellt haben, haben am häufigsten Absolventen mit einem der herkömmlichen Abschlüsse (91,7 %) ausgewählt. Bachelor- (35,4 %) und Master-Absolventen (26,0 %) dieser Fachrichtung wurden deutlich seltener eingestellt. Unternehmen, die Wirtschaftswissenschaftler eingestellt haben, haben etwas seltener Absolventen der alten Studienordnung (79,1 %) und im Gegenzug etwas häufiger Bachelor- (48,5 %) und Master-Absolventen (28,9 %) ausgewählt. Da in diesen beiden Fachbereichen der Anteil der Absolventen mit einem der neuen Abschlüsse in etwa gleich hoch ist (vgl. Kapitel 3.3), können diese Befunde dahingehend gedeutet werden, dass Hochschulabsolventen mit einem der neuen Abschlüsse aus dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften gegenwärtig bessere Einstellungschancen haben als solche aus dem Bereich Ingenieur- oder Naturwissenschaften. Im Bereich

Rechtswissenschaften liegt der Fall insofern anders, als erst wenige Studierende ihr Studium mit dem Bachelor oder dem Master abgeschlossen haben.

Tabelle 29: Neueinstellung von Hochschulabsolventen nach Art des Abschlusses und Fachbereich, in % (Mehrfachnennungen)

Fachbereich	Bachelor		Master		Alte Abschlüsse		Insgesamt	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
Ingenieur-/Naturwissenschaften	87	35,4	64	26,0	226	91,7	246	100,0
Wirtschaftswissenschaften	114	48,5	68	28,9	186	79,1	235	100,0
Rechtswissenschaften	3	4,2	6	8,3	69	95,8	72	100,0
Andere Gesellschaftswissenschaften	28	40,0	17	24,3	57	81,4	70	100,0
Sonstige Fachbereiche	11	23,4	6	12,8	42	89,4	47	100,0
Insgesamt	182	45,2	112	27,8	356	88,3	403	100,0

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Erhebung

4.3.1.3 Auswahlkriterien

Die Hochschulreform wirkt sich auf eine Reihe von Kriterien aus, die üblicherweise bei der Auswahl von Hochschulabsolventen angelegt werden, z. B. die Studiendauer und das Alter der Hochschulabgänger, die Fach- und Sozialkompetenz oder die Auslandserfahrung der Hochschulabsolventen. Im Folgenden wird untersucht, welche Bedeutung diese und andere Auswahlkriterien für die Unternehmen haben. Hierfür wurden die befragten Unternehmen gebeten, auf einer Fünfer-Skala, auf der der Wert "1" für "sehr hohe" und der Wert "5" für "geringe/keine Bedeutung" steht, die Bedeutung von vorgegebenen Kriterien einzuschätzen.

Wie aus Tabelle 30 hervorgeht, kommt der Sozialkompetenz die größte Bedeutung zu. In erster Linie achten die befragten Unternehmen auf das Sozialverhalten, in dem sich auch kommunikative und kooperative Fähigkeiten ausdrücken, und das Verantwortungsbewusstsein. Interkultureller Kompetenz als Teil der Sozialkompetenz, die Studierende im Rahmen von Auslandsaufenthalten erwerben, wird im Durchschnitt hingegen nur eine mittlere Bedeutung beigemessen. Dies kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass die mit der

Studienstrukturreform angestrebte Erhöhung der grenzüberschreitenden Mobilität der Studierenden, die u. a. auch dem interkulturellen Kompetenzerwerb dient, für die Mehrzahl der Unternehmen von eher nachrangiger Bedeutung ist.

Tabelle 30: Bedeutung von Auswahlkriterien bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen nach Kompetenzbereichen (Mittelwerte)

Kompetenzbereich	Auswahlkriterium	Rang	Mittelwerte ¹
Sozialkompetenz	Sozialverhalten/Verantwortungsbewusstsein	1	1,52
	Auslandsaufenthalte/Studium im Ausland	8	3,09
Fachkompetenz	Umfassendes Fach-/Spezialwissen	2	1,76
	Gute Abschlussnote	3	2,22
	Forschungsorientiertes Studium	10	3,92
Berufserfahrung	Berufspraktika	4	2,32
	Mehrjährige Berufserfahrung	5	2,59
	Vorherige Berufsausbildung	6	2,90
Persönliche Merkmale	Kurze Studien-/Ausbildungsdauer	7	2,98
	Geringes Alter der Stellenbewerber	9	3,40

n = 403 © IfM Bonn

¹ Intervallskalierte Messung der Bedeutung auf einer Skala von 1 ("sehr hohe Bedeutung") bis 5 ("geringe/keine Bedeutung").

Quelle: Eigene Erhebung

An zweiter Stelle folgt die Fachkompetenz. Den meisten Unternehmen ist in diesem Zusammenhang das von Stellenbewerbern im Studium erworbene Fach- und Spezialwissen wichtig. Sie setzen dabei oftmals auf eine gute Abschlussnote als Signal für die besondere Befähigung und Leistungsbereitschaft der Bewerberin bzw. des Bewerbers. Wenig überraschend ist ein explizit forschungsorientiertes Studium für die wenigsten Befragten ein bedeutsames Einstellungskriterium. An dritter Stelle steht das berufspraktische Wissen, dem im Durchschnitt immerhin noch eine hohe bis mittlere Bedeutung beigemessen wird. Relevantes Kriterium sind hier vor allem die von den Stellenbewerbern absolvierten Berufspraktika. Aber auch eine mehrjährige Berufstätigkeit oder eine dem Studium vorausgegangene Berufsausbildung werden als bedeutsam erachtet. Die geringste Bedeutung kommt den Merkmalen "kurze Studiendauer" und "geringes Alter" zu. Auffällig ist, dass den Unternehmen eine kurze Studiendauer als Signal für Zielstrebigkeit und Engagement in der Sache wichtiger ist als ein geringes Alter der Stellenbewerber. Der kurzen Studiendauer wird von den Unternehmen mit einem Mittelwert von 2,98 aber immer noch eine mittlere Bedeutung beigemessen. Aus volkswirtschaftlicher

Sicht ist eine Verkürzung der Studienzeiten insofern von Relevanz, als Hochqualifizierte dem Arbeitsmarkt so länger zur Verfügung stehen.

Eine unternehmensgrößenspezifische Analyse ergibt lediglich bei zwei von zehn Merkmalen signifikante Unterschiede (vgl. Tabelle 31). Für Großunternehmen sind demnach Auslandsaufenthalte und eine kurze Studiendauer der Bewerber von größerer Bedeutung als für kleine und mittlere Unternehmen.

Tabelle 31: Bedeutung von Auswahlkriterien bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen, nach Kompetenzbereichen und Unternehmensgröße (Mittelwerte)

Kompetenzbereich	Auswahlkriterium	KMU mit ... Beschäftigten			Großunternehmen
		bis 49	50-99	100-499	
Sozialkompetenz	Sozialverhalten/Verantwortungsbewusstsein	1,61	1,44	1,51	1,52
	Auslandsaufenthalte/ Studium im Ausland**	3,26	3,14	3,17	2,72
Fachkompetenz	Umfassendes Fach-/Spezialwissen	1,62	1,89	1,73	1,80
	Gute Abschlussnote	2,40	2,19	2,21	2,09
	Forschungsorientiertes Studium	4,02	3,93	3,87	3,90
Berufserfahrung	Berufspraktika	2,57	2,39	2,26	2,17
	Mehrjährige Berufserfahrung	2,55	2,76	2,49	2,63
	Vorherige Berufsausbildung	2,92	3,00	2,86	2,87
Persönliche Merkmale	Kurze Studien-/Ausbildungsdauer*	3,02	2,94	3,08	2,78
	Geringes Alter der Stellenbewerber	3,49	3,34	3,41	3,38

n = 413 © IfM Bonn

*, ** Gruppenunterschied erweist sich auf dem 5 %-, 1 %-Niveau als signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

Eine Unterscheidung nach Wirtschaftsbereichen zeigt Unterschiede bei fünf der zehn betrachteten Kriterien auf: Auslandsaufenthalte/Studium im Ausland, Forschungsorientiertes Studium, vorherige Berufsausbildung, kurze Studiendauer und geringes Alter (vgl. Tabelle 32). In allen Fällen messen die Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, des Bergbaus und der Energie- und Wasserwirtschaft dem Kriterium eine höhere Bedeutung bei als die Dienstleis-

tungsunternehmen. An der oben beschriebenen Rangfolge der Einstellungskriterien ändert sich in der wirtschaftsbereichsbezogenen Betrachtung nichts. Weiterführende Analysen ergeben, dass Unternehmen, die Forschung und Entwicklung betreiben, Auslandsaufenthalten, einem forschungsorientiertem Studium und Berufspraktika eine höhere Bedeutung beimessen als andere Unternehmen (vgl. Tabelle A11 im Anhang).

Tabelle 32: Bedeutung von Auswahlkriterien bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen, nach Kompetenzbereichen und Wirtschaftsbereichen (Mittelwerte¹)

Kompetenzbereich	Auswahlkriterium	Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau, Energie-/Wasserwirtsch.	Dienstleistungsunternehmen ²
Sozialkompetenz	Sozialverhalten/Verantwortungsbewusstsein	1,54	1,50
	Auslandsaufenthalte/Studium im Ausland**	2,86	3,24
Fachkompetenz	Umfassendes Fach-/Spezialwissen	1,78	1,74
	Gute Abschlussnote	2,21	2,22
	Forschungsorientiertes Studium*	3,78	4,00
Berufserfahrung	Berufspraktika	2,27	2,35
	Mehrjährige Berufserfahrung	2,60	2,58
	Vorherige Berufsausbildung*	2,73	3,01
Persönliche Merkmale	Kurze Studien-/Ausbildungsdauer*	2,84	3,06
	Geringes Alter der Stellenbewerber*	3,28	3,48

n = 413 © IfM Bonn

1 Detaillierte Angaben sind der Tabelle A12 im Anhang zu entnehmen.

2 Kredit- und Versicherungsgewerbe, Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen.

*, ** Gruppenunterschied erweist sich auf dem 5 %-, 1 %-Niveau als signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

4.3.1.4 Determinanten der Stellenbesetzung mit Bachelor-Absolventen: eine multivariate Analyse

Die Analyse des Einstellungsverhaltens der Unternehmen wird mit der Klärung der Frage abgeschlossen, welche Faktoren über die Einstellung von Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss bestimmen. Die deskriptiven Analysen in 4.3.1.2 haben erste Fingerzeige gegeben. Im Folgenden werden mittels multivariater Analyse weitergehende Antworten gegeben.

- Überlegungen zu den interessierenden Einflussfaktoren:

In einer Zeit, in der Unternehmen zwischen Hochschulabsolventen mit Bachelor-, Master- oder einem herkömmlichen Abschluss wählen können, ist es von Interesse, ob es Spezifika des Bachelor-Studiums sind, die mitursächlich dafür sind, dass Unternehmen Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss eingestellt haben. Ein zentrales Element von Bachelor-Studiengängen ist die Vermittlung eher grundständigen Wissens in verkürzter Studienzeit. Ein Zusammenhang zum Einstellungsverhalten der Unternehmen besteht insofern, als diese üblicherweise bestrebt sind, Bewerber einzustellen, deren Fähigkeitsprofil möglichst gut mit dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle übereinstimmt. Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, dass Unternehmen Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss dann mit größerer Wahrscheinlichkeit einstellen, wenn die Stelle ein grundständiges Fachwissen erfordert.

An einem anderen Gesichtspunkt der Personalauswahl setzt die zweite Überlegung an: Eine gesicherte Beurteilung der im Studium erworbenen Kompetenzen setzt Kenntnisse über das Studiensystem voraus. Während der Mehrzahl der Personalverantwortlichen eine Vertrautheit mit dem herkömmlichen System unterstellt werden kann, bringt die Studienstrukturreform mit sich, dass sich die Personalverantwortlichen über das neue System erst informieren müssen. Demnach ist zu vermuten, dass eine umfassende Informiertheit über die Studienstrukturreform dazu beiträgt, dass Personalverantwortliche die Fähigkeiten von Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss zu beurteilen vermögen und damit deren grundsätzliche Bereitschaft erhöht, Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss einzustellen.

Das Einstellungsverhalten dürfte schließlich auch von der grundlegenden Einstellung der Entscheidungsträger gegenüber der Studienstrukturreform beeinflusst werden. Wer gegenüber der Reform und damit den Absolventen der neuen Studiengänge Vorbehalte hat, dürfte weniger bereit sein, Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss einzustellen.

- Zur Operationalisierung der in das logistische Regressionsmodell aufzunehmenden Variablen:

Abhängige Variable ist die Einstellung eines Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss in den letzten drei Jahren. Es handelt sich dabei um eine dichotome Variable, die den Wert "1" annimmt, wenn ein Unternehmen in den letzten drei Jahren mindestens einen Hochschulabsolventen mit Bachelor-Ab-

schluss eingestellt hat. Sie nimmt den Wert "0" an, wenn es in diesem Zeitraum lediglich Hochschulabsolventen mit Master- oder einem herkömmlichen Abschluss eingestellt hat.⁵¹

Die spezifische Eigenschaft des Bachelor-Studiums – die Vermittlung grundständigen Wissens – wird über zwei Variablen abgebildet: "Umfassendes Fachwissen" und "Kurze Studien-/Ausbildungsdauer". Beide Variablen nehmen den Wert "1" an, wenn ein Unternehmen diesen Rekrutierungskriterien eine sehr hohe oder hohe Bedeutung beimisst und eine "0", wenn dies nicht der Fall ist.

Der Grad der Informiertheit wird über die Variable "Unternehmen verfügt über Basiswissen zur Reform" im Regressionsmodell erfasst. Sie hat den Wert "1", wenn sich ein Unternehmen hinreichend über die Studienabschlüsse Master und Bachelor informiert erachtet, und "0", wenn nicht.

Die Einstellung gegenüber der Studienstrukturreform wird wiederum über zwei Variablen abgebildet: "Einführung der neuen Studienabschlüsse ist begrüßenswert" und "Bevorzugte Einstellung von Bewerbern mit alten Studienabschlüssen". Es handelt sich auch hierbei um dichotome Variablen. Sie nehmen den Wert "1" an, wenn ein Unternehmen den jeweiligen Aussagen (voll) zustimmt, und "0", wenn nicht.

Neben den interessierenden Variablen werden weitere Kontrollvariablen in das Regressionsmodell aufgenommen. Es handelt sich hierbei um Strukturmerkmale wie die Unternehmensgröße (abgebildet anhand der Erwerbstätigenzahl), die Innovationstätigkeit (abgebildet anhand "Eigene Forschung und Entwicklung") und den Wirtschaftsbereich sowie einen Erfolgsindikator ("Wachstumsunternehmen"). Darüber hinaus werden Informationen zum Akademikerbedarf der Unternehmen (gemessen am Akademikeranteil an der Belegschaft) und zur Berufserfahrenheit des Eingestellten ("kürzlich Graduierte eingestellt") in das Modell aufgenommen.

⁵¹ Die Mehrzahl der Unternehmen, die mindestens einen Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss eingestellt haben, hat im gleichen Zeitraum auch Akademiker mit anderem Abschluss eingestellt (vgl. Tabelle 25).

- Zu den Ergebnissen des Regressionsmodells:

Auf der Grundlage des zuvor festgelegten Variablensets wurde ein logistisches Regressionsmodell geschätzt. Es schließt 344 der insgesamt 403 befragten Unternehmen ein, die Hochschulabsolventen zwischen 2007 und 2010 rekrutiert haben. Das Modell erklärt die Eintrittswahrscheinlichkeit der Einstellung von Bachelor-Absolventen auf dem höchsten Signifikanzniveau. 71,8 % der Fälle wurden dabei richtig zugeordnet. Die Güte des Regressionsmodells zeigt sich am Nagelkerke- R^2 , der mit einem Wert von 0,342 auf akzeptablem Niveau liegt. Tabelle 33 weist die Regressionskoeffizienten Beta und deren Effektkoeffizienten $\text{Exp}(\text{Beta})$ aus.⁵²

Wie aus Tabelle 33 hervorgeht, hat eine der fünf interessierenden Variablen einen signifikanten Einfluss auf die Einstellung von Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss: Diejenigen Unternehmen, die derzeit bevorzugt Bewerber mit einem der alten Studienabschlüsse einstellen, haben unter sonst gleichen Bedingungen mit geringerer Wahrscheinlichkeit einen Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss eingestellt. Die zu Protokoll gegebene Präferenz spiegelt sich demnach im tatsächlichen Rekrutierungsverhalten wider.

Der Grad der Informiertheit über die Hochschulreform oder die Rekrutierungskriterien "grundständiges Fachwissen" und "kurze Studiendauer" erweisen sich in dem Modell hingegen nicht als signifikante Einflussfaktoren. Da Unternehmen gerade bei der Auswahl von Akademikern ihre Informationen über die Bewerber üblicherweise nicht alleine anhand der Durchsicht von Bewerbungsunterlagen, sondern durch Einsatz weiterer Auswahlinstrumente gewinnen (vgl. z. B. SCHULER et al. 2007, KAY 2007), kommt dem Informationsstand der Unternehmen offenbar weniger Bedeutung zu als zunächst vermutet.

Dass die beiden untersuchten Rekrutierungskriterien keinen signifikanten Einfluss zu haben scheinen, könnte darauf zurückzuführen sein, dass das Modell nicht notwendigerweise eine einzelne Einstellungsentscheidung abbildet – gerade in den mittleren und größeren Unternehmen wurden im betrachteten Zeitraum mehrere Akademiker eingestellt. Es ist nicht unwahrscheinlich, dass sich die Anforderungsprofile der betreffenden Stellen unterscheiden, so dass unter Umständen auch Akademiker mit umfassendem Fachwissen gesucht wurden.

⁵² Während das Vorzeichen des Regressionskoeffizienten Beta die Richtung der Zusammenhänge angibt, gibt der Effektkoeffizient ($\text{Exp}(\text{Beta})$ -Koeffizienten) Auskunft über die Stärke des Zusammenhangs.

Eine andere Erklärung wäre, dass das den Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss vermittelte Fachwissen in der Einschätzung der Unternehmen durchaus der Anforderung "umfassend" genügt.

Tabelle 33: Einflussfaktoren auf die Einstellung von Bachelor-Absolventen (Ergebnisse der logistischen Regression)

Merkmale	Beta-Koeffizienten	Exp(Beta)-Koeffizienten
<u>Interessierende Variablen</u>		
Rekrutierungskriterien		
Kurze Studien-/Ausbildungsdauer: hohe Bedeutung	0,662	1,596
Umfassendes Fach-/Spezialwissen: hohe Bedeutung	0,017	1,451
Unternehmen verfügt über Basiswissen zur Reform: ja	0,168	1,283
Einführung der neuen Studienabschlüsse begrüßenswert: ja	-0,022	0,978
Bevorzugte Einstellung von Bewerbern mit alten Studienabschlüssen: ja	-1,132 ***	0,322
<u>Kontrollvariablen</u>		
Unternehmensgröße (Referenz: 500 und mehr Tätige)		
1 bis 49 Tätige	-1,944 ***	0,143
50 bis 99 Tätige	-1,584 ***	0,205
100 bis 499 Tätige	-0,887 *	0,412
Wirtschaftsbereich (Referenz: Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen)		
Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau, Energie-/Wasservers.	0,025	1,026
Kredit-/Versicherungsgewerbe	0,160	1,174
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	0,556	1,743
Eigene Forschung und Entwicklung: ja	0,088	1,064
Wachstumsunternehmen: ja	0,792 **	2,208
Akademikeranteil (Referenz: bis unter 10 %)		
10 bis 29 %	0,475	1,608
30 bis 69 %	0,539	1,714
70 bis 100 %	0,750	2,116
Kürzlich Graduierte eingestellt: ja	1,402 ***	4,064

© IfM Bonn

*, **, *** Variable hat einen auf dem 5 %-, 1 %- oder 0,1 %-Niveau signifikanten Einfluss.

Quelle: Eigene Erhebung

Einen besonders starken Einfluss auf das Einstellungsverhalten hat nicht erwartet die Kontrollvariable "kürzlich Graduierte eingestellt". Da Hochschul-

absolventen mit Bachelor-Abschluss erst seit wenigen Jahren in den Arbeitsmarkt eintreten, gibt es unter ihnen noch nicht allzu viele Berufserfahrene. Infolgedessen haben Unternehmen, die kürzlich Graduierte eingestellt haben, mit höherer Wahrscheinlichkeit einen Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss eingestellt als die übrigen Unternehmen.

Signifikanter Einfluss auf das Einstellungsverhalten geht auch von der Unternehmensgröße aus: Je größer ein Unternehmen ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass es einen Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss eingestellt hat. Wie bereits in Kapitel 4.3.1.2 ausgeführt, dürfte dieses Ergebnis vorrangig auf den Einstellungsbedarf der Unternehmen, der seinerseits mit der Unternehmensgröße zunimmt, und das noch vergleichsweise geringe Angebot an Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss zurückzuführen sein. Wer nur sehr wenige Stellen mit Hochschulabsolventen zu besetzen hat, wird insgesamt gesehen seltener oder weniger Bewerbungen von Absolventen mit Bachelor-Abschluss vorliegen haben und wird mit geringerer Wahrscheinlichkeit Absolventen mit Bachelor-Abschluss auswählen können. Die in Kapitel 4.3.1.2 angestellte Vermutung, hinter dem positiven Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Einstellung eines Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss würde sich ein stärkerer Vorbehalt der kleinen und mittleren Unternehmen gegenüber der Studienreform verbergen, muss aufgrund der Ergebnisse des Regressionsmodells als widerlegt angesehen werden: Die Unternehmensgröße ist weiterhin signifikant, obwohl mögliche Vorbehalte gegenüber der Hochschulreform gesondert berücksichtigt wurden.

Schließlich haben auch Unternehmen, deren Umsatz in den letzten drei Jahren gestiegen ist, mit höherer Wahrscheinlichkeit Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss eingestellt als Unternehmen, deren Umsatz in dem betrachteten Zeitraum gleich geblieben oder gesunken ist. Da Umsatz- und Beschäftigungswachstum stark miteinander korrelieren, verweist auch dieser Befund auf einen erhöhten Einstellungsbedarf dieser Unternehmen. Die im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße angestellten Überlegungen kämen somit auch hier zum Tragen.

4.3.2 Einordnung ins Stellengefüge und Vergütung von Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss

Wie die Ausführungen in Kapitel 4.2.2. deutlich gemacht haben, stellen die Unternehmen Qualifikationsunterschiede zwischen Hochschulabsolventen mit Bachelor- und anderen Abschlüssen fest, die sich zum einen in den Einstiegs-

positionen und zum anderen gemäß der Humankapitaltheorie im Lohndifferenzial dieser Gruppen niederschlagen müsste. Ob dies tatsächlich der Fall ist, soll im Folgenden überprüft werden.

Zunächst richtet sich der Blick auf die Einstiegspositionen von Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss (vgl. Tabelle 34): Knapp ein Drittel der Unternehmen, die bereits Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss eingestellt haben, haben diesen Einstiegspositionen angeboten, die sie auch Universitätsabsolventen nach alter Studienordnung oder Hochschulabsolventen mit Master offerieren (31,9 %). Knapp die Hälfte der Unternehmen stuft sie wie Absolventen von Fachhochschulen oder Berufsakademien nach alter Studienordnung ein (46,7 %).⁵³ Lediglich eine Minderheit bietet ihnen eine darunter liegende Stellung an (2,2 %). Weitere 19,2 % der Befragten sahen sich außer Stande, die gewünschte Einordnung vorzunehmen.

Dass etwa ein Drittel der Unternehmen Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss immer oder zumindest vereinzelt auf den Einstiegspositionen einsetzen, die sonst von höher qualifizierten Hochschulabsolventen besetzt wurden oder werden, ist bemerkenswert.⁵⁴ Möglicherweise wiegen für diese Unternehmen die im Bachelor-Studium nicht vermittelten Qualifikationen nicht so stark, als dass dies eine niedrigere Einordnung ins Stellengefüge des Unternehmens erforderlich machte. Etwa die Hälfte dieser Unternehmen stellt Absolventen mit Bachelor-Abschluss grundsätzlich mit den höher qualifizierten Absolventen auf eine Stufe. Die andere Hälfte verfährt bei der Einordnung fallbezogen und kommt unter Umständen auch zu niedrigeren Einordnungen. Die Eingruppierungsentscheidung hängt nach Angaben der Unternehmen u. a. auch stark vom Fachgebiet des Stellenbewerbers ab.⁵⁵

⁵³ Eine derartige Einstufung wurde von Experten erwartet (vgl. FRANKEN 2006, S. 3, DREWELLO 2006, S. 242 ff. und MAHNER 2005, S. 1).

⁵⁴ KONEGEN-GRENIER (2011, S. 22f.) berichtet, dass Absolventen mit Bachelor-Abschluss seltener als Absolventen mit anderen akademischen Abschlüssen die Gesamtverantwortung für ein Projekt übernehmen und im Gegenzug häufiger in ihrer Einstiegsposition Sachbearbeitung nach Anweisung ausüben. Gleichwohl halten sich die Unterschiede zwischen den Abschlussarten auf den einzelnen untersuchten Positionen in Grenzen; der größte Unterschied liegt bei 18 Prozentpunkten.

⁵⁵ Insgesamt 14 der 28 hierzu Befragten gaben an, die Einstiegsposition nach Fachgebiet unterschiedlich festzulegen.

Tabelle 34: Einstiegspositionen der Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss¹ (Mehrfachnennungen)

Einstiegsposition der Absolventen mit Bachelor-Abschluss ...	Ausschließliche Eingruppierung		Maximale Eingruppierung		Insgesamt	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
analog zu Universitätsabsolventen nach alter Studienordnung oder Absolventen mit Master-Abschluss	28	24,6	30	90,9	58	31,9
analog zu Fachschul-/Berufsakademieabsolventen nach alter Studienordnung	82	71,9	3	9,1	85	46,7
unterhalb der Positionierung von Fachschul-/Berufsakademieabsolventen nach alter Studienordnung	4	3,5	0	0,0	4	2,2
Keine Zuordnung möglich	/	/	/	/	35	19,2
Insgesamt	114	100,0	33	100,0	182	100,0

© IfM Bonn

¹ Angaben von Unternehmen, die bereits Absolventen mit Bachelor-Abschluss einstellten.

Quelle: Eigene Erhebung

Im Durchschnitt der antwortenden Unternehmen erhalten junge Akademiker mit Bachelor-Abschluss ein Gehalt, das 92,0 % des Gehalts eines Akademikers mit Master- oder einem der alten Abschlüsse entspricht.⁵⁶ Die Vergütungen für Bachelor-Absolventen streuen allerdings erheblich: Sie reichen im äußersten Fall von einem Gehalt, das gerade einmal der Hälfte des Entgelts ihrer Kollegen mit einem höheren akademischen Abschluss entspricht bis zur vollständigen Gleichstellung der Absolventengruppen. Wie der Tabelle 35 zu entnehmen ist, sind es 32,3 % der befragten Unternehmen, die Bachelor- und anderen Absolventen gleiche Gehälter zahlen. 26,8 % geben an, Bachelor-Absolventen geringere Gehälter zu gewähren. Fälle, in denen Bachelor-Absolventen besser bezahlt werden, sind im Sample nicht vertreten. Anderes war angesichts der differierenden Qualifikationsprofile nicht zu erwarten. Ein äußerst hoher Anteil der befragten Unternehmen machte jedoch entweder keine Angabe zur Gehaltsstruktur (39,2 %) oder war hierzu etwa aufgrund fehlender

⁵⁶ Insgesamt 238 Befragte machten Angaben zur Gehaltseinstufung von Bachelor-Absolventen. 23 (9,7 %) gaben an, Bachelor-Absolventen ein geringeres Gehalt als Absolventen mit höherem Hochschulabschluss zu zahlen. Zur konkreten Gehaltseinstufung machten diese Unternehmen hingegen keine Angaben. Da diese Fälle bei der Mittelwertberechnung nicht berücksichtigt werden konnten, handelt es sich bei dem ermittelten Durchschnittswert um den oberen Grenzwert.

Erfahrungen im Umgang mit bestimmten Absolventengruppen nicht in der Lage (1,7 %).

Tabelle 35: Gehaltseinstufung der Hochschulabsolventen nach Unternehmensgröße

Einstufung in % des Gehalts für andere Hoch- schulabsolventen	KMU mit ... Beschäftigten			Groß- unter- nehmen	Keine Angabe	Insgesamt	
	bis 49 (in %)	50-99 (in %)	100-499 (in %)			(abs.)	(in %)
100	30,1	22,1	35,6	34,6	42,8	130	32,3
Weniger als 100	22,9	27,9	21,9	39,7	28,6	108	26,8
90-99	2,5	5,9	3,1	12,8	7,2	22	5,5
80-89	7,2	5,9	8,8	11,5	21,4	36	8,9
79 und weniger	9,6	11,8	3,7	6,5	0,0	27	6,7
keine Angabe	3,6	4,3	6,3	8,9	0,0	23	5,7
Weiß nicht	0,0	0,0	2,5	3,9	0,0	7	1,7
Keine Angabe	47,0	50,0	40,0	21,8	28,6	158	39,2
Insgesamt	100,0 n = 83	100,0 n = 68	100,0 n = 160	100,0 n = 78	100,0 n = 14	403	100,0 © IfM Bonn

Quelle: Eigene Erhebung

In Unternehmen mit einem an dem akademischen Grad ausgerichteten Lohn-differenzial beträgt das Gehalt der Bachelor-Absolventen durchschnittlich rund vier Fünftel (79,8 %) des Gehaltes für Akademiker mit Master- oder einem der herkömmlichen Studienabschlüsse. Eine unternehmensgrößenspezifische Analyse ergibt keine wesentlichen Unterschiede. Der Vergütungsabstand ist in kleinen und mittleren Unternehmen etwa so groß wie in Großunternehmen.

Etwa die Hälfte der antwortenden Unternehmen macht die Vergütung von Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss davon abhängig, welchem Fachbereich sie entstammen (vgl. Tabelle 36). Der Rest differenziert nicht in dieser Weise. Dies gilt weitgehend unabhängig von der Größe der befragten Unternehmen.

Tabelle 36: Fachbereichsabhängige Gehaltseinstufung der Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss nach Unternehmensgröße

Gehaltseinstufung ist...	KMU mit ... Beschäftigten			Groß- unter- nehmen	Keine Angabe	Insgesamt	
	bis 49 (in %)	50-99 (in %)	100- 499 (in %)			(abs.)	(in %)
fachbereichs- abhängig	21,7	22,1	30,0	34,6	28,6	108	26,8
nicht fachbereichs- abhängig	28,9	27,9	26,9	38,5	35,7	116	28,8
Keine Angabe	49,4	50,0	43,1	26,9	35,7	179	44,4
Insgesamt	100,0 n = 83	100,0 n = 68	100,0 n = 160	100,0 n = 78	100,0 n = 14	403	100,0 © IfM Bonn

Quelle: Eigene Erhebung

4.3.3 Betriebliche Weiterbildung

Die Studienstrukturreform ebnete den Weg sowohl für Duale Studiengänge, die es Unternehmen erlauben, den Fachkräftenachwuchs in Kooperation mit Hochschulen betriebs- und anwendungsorientiert auf akademischem Niveau auszubilden, als auch für weiterbildende Master-Studiengänge, die neben einer Berufstätigkeit wahrgenommen werden können. Beide Studienformen bieten Unternehmen neue Möglichkeiten zur Gestaltung ihrer Politik der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern. Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, inwieweit diese Angebote von den befragten Unternehmen in Anspruch genommen werden.

In Tabelle 37 sind alle von den Unternehmen genutzten Maßnahmen der Personalentwicklung zusammengefasst. Mit einer einzigen Ausnahme sind alle Unternehmen im Bereich der Personalentwicklung aktiv. Nahezu alle Unternehmen betreiben Weiterbildung, gut drei Viertel sind auch in der beruflichen Ausbildung aktiv. Das Gros der befragten Unternehmen beteiligt sich an der Dualen Berufsausbildung. Demgegenüber bietet nur ein sehr kleiner Teil (2,0 %) in Zusammenarbeit mit privaten oder öffentlichen Hochschulen bzw. Berufsakademien Duale Studiengänge an. Von einer steigenden Beteiligung der Unternehmen an diesen Dualen Studiengängen ist nach Einschätzung von FRANKEN (2006, S. 14) in Zukunft allerdings auszugehen.

Tabelle 37: Maßnahmen der Personalentwicklung nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)

Maßnahmen	KMU mit ... Beschäftigten			Groß- unter- nehmen	Keine Angabe	Insgesamt	
	bis 49 (in %)	50-99 (in %)	100-499 (in %)			(abs.)	(in %)
<u>Berufliche Ausbildung</u>							
Duale Ausbildung	52,5	65,7	91,8	89,9	92,9	303	78,5
Duales Studium	1,2	1,5	2,5	2,6	0,00	8	2,0
Unterstützung der Mitarbeiter bei der Aufnahme eines Hochschulstudiums	30,1	45,6	60,6	78,2	14,3	216	53,6
<u>Weiterbildung</u>							
Interne Fortbildung ¹	90,4	97,1	97,5	98,7	100,0	388	96,3
Externe Fortbildung	79,5	79,4	61,0	60,6	92,9	350	86,9
Insgesamt	100,0 n = 83	100,0 n = 68	100,0 n = 160	100,0 n = 78	100,0 n = 14	403	100,0

1 Kategorie beinhaltet Maßnahmen der internen fachlichen Fortbildung, Qualitätszirkel und sonstige Maßnahmen der persönlichen Förderung (z. B. Coaching, Job-Rotation).

*, *** Gruppenunterschied erweist sich auf dem 5 %-, 0,1 %-Niveau als signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

Vor dem Hintergrund der neu eingeführten Dualen und Master-Studiengänge ist von Interesse, in welchem Umfang und in welcher Weise Unternehmen ihre Mitarbeiter in der Vergangenheit bei der Aufnahme eines Hochschulstudiums unterstützt haben und ob sich ihr Verhalten durch die Neuerungen verändert hat. Dazu gibt Tabelle 37 erste Auskunft. Demnach hat gut die Hälfte der befragten Unternehmen (53,6 %), die in den letzten drei Jahren Akademiker eingestellt haben, schon einmal Mitarbeiter in dieser Weise gefördert. Dieser Anteilswert ist überraschend hoch. Zum Teil ist er mit der fehlenden Gewichtung zu erklären. Das heißt, größere Unternehmen, die dieses Personalentwicklungsinstrument signifikant häufiger einsetzen als kleinere, gehen mit einem deutlich zu hohen Gewicht in das Ergebnis ein. Zudem deutet der Befund darauf hin, dass die Befragung gerade bei solchen Unternehmen auf Interesse gestoßen ist, für die akademisch gebildetes Personal, aus welchen Gründen auch immer, von besonderer Bedeutung ist.

In welcher Weise die Unterstützung erfolgte, ist Tabelle 38 zu entnehmen. Zwei Fünftel der befragten Unternehmen (40,0 %) haben die Studiengebühren

übernommen und ein Drittel (33,0 %) hat die Mitarbeiter unter Erhalt des Arbeitsplatzes für das Studium freigestellt. 19,4 % der Unternehmen haben (zumindest einem Teil) ihrer freigestellten Mitarbeiter dabei das Gehalt fortgezahlt, 18,4 % nicht.⁵⁷ Die Häufigkeit der Übernahme von Studiengebühren wie auch die Freistellung von Mitarbeitern steigt mit der Unternehmensgröße an.

Tabelle 38 Maßnahmen zur Förderung der Aufnahme eines Hochschulstudiums, nach Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)

Maßnahme	KMU mit ... Beschäftigten			Groß- unter- nehmen	Keine Angabe	Insgesamt	
	bis 49 (in %)	50-99 (in %)	100-499 (in %)			(abs.)	(in %)
Übernahme von Studiengebühren	18,1	26,5	47,5	64,1	14,3	161	40,0 ***
Freistellung bei Arbeitsplatzergelt	15,7	29,4	36,9	52,6	0,0	133	33,0 ***
- mit Lohnfortzahlung	12,0	10,3	23,1	30,8	0,0	78	19,4 **
- ohne Lohnfortzahl.	3,6	19,1	21,9	29,5	0,0	74	18,4 **
Keine Angabe	1,2	0,0	0,6	0,0	0,0	2	0,5
Insgesamt	100,0 n = 83	100,0 n = 68	100,0 n = 160	100,0 n = 78	100,0 n = 14	403	100,0 © IfM Bonn

Quelle: Eigene Erhebung

Auch in der sektoralen Betrachtung zeigen sich Unterschiede in der Förderpraxis (vgl. Tabelle 39). Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, des Bergbaus und der Energie- und Wasserwirtschaft übernehmen signifikant häufiger (47,7 %) die Studiengebühren als die anderen, dem Dienstleistungssektors angehörenden Unternehmen (35,9 %). Es sind jedoch weniger branchenspezifische, sondern vielmehr Größeneffekte, die hinter diesem Muster stehen. Denn die im Sample vertretenen Dienstleister sind durch einen hohen Anteil von kleineren Unternehmen mit maximal 49 Beschäftigten gekennzeichnet, die – wie zuvor dargelegt – seltener als andere zu dieser Maßnahme greifen. Diese Größeneffekte schlagen insbesondere in der wirtschaftsbereichsbezogenen Betrachtung innerhalb des Dienstleistungssektors zu Buche (vgl. Tabelle A13 im Anhang).

⁵⁷ Ein Teil der Unternehmen hat beide Antwortalternativen angegeben, was bedeutet, sie verfahren fallweise unterschiedlich.

Tabelle 39: Maßnahmen zur Förderung der Aufnahme eines Hochschulstudiums nach Wirtschaftssektorzugehörigkeit (Mehrfachnennungen)

Maßnahme	Verarb. Gewerbe, Bergbau, Energie-/Wasserwirtschaft		Dienstleistungssektor ¹		Keine Angabe		Insgesamt	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
Übernahme von Studiengebühren	72	47,7	89	35,9	0	0,0	161	40,0 *
Freistellung bei Arbeitsplatzzerhalt	48	31,8	85	34,3	0	0,0	133	33,0
- mit Lohnfortzahlung	24	15,9	54	21,8	0	0,0	78	19,4
- ohne Lohnfortzahl.	26	17,2	48	19,4	0	0,0	74	18,4
Keine Angabe	0	0,0	2	0,8	0	0,0	2	0,5
Insgesamt	151	100,0	248	100,0	4	100,0	403	100,0

© IfM Bonn

¹ Kredit- und Versicherungsgewerbe, Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen. Detaillierte Angaben zu den Wirtschaftsbereichen sind der Tabelle A13 im Anhang zu entnehmen.

* Gruppenunterschied erweist sich auf dem 5 %-Niveau als signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

Die Frage, ob den Mitarbeitern aufgrund der neu eingeführten Master- und Bachelor-Studiengänge und dem erweiterten Studienangebot häufiger als zuvor Unterstützung bei der Aufnahme eines Studiums gewährt wird, beantwortete lediglich der kleinere Teil der Befragten (44,4 %). Wie der Tabelle 40 zu entnehmen, gaben die Unternehmen überwiegend an, dass die Studienstrukturreform sich nicht oder nur unwesentlich auf ihre personalpolitische Strategie der Mitarbeiterförderung ausgewirkt hat. Rund jedes zwölfte Unternehmen allerdings gab zu Protokoll, seit den Neuerungen im Hochschulsektor von diesen Möglichkeiten verstärkt Gebrauch zu machen. Die Studienstrukturreform hat also zumindest in einem kleineren Kreis von Unternehmen – vor allem den großen Unternehmen – zu Anpassungen in der Aus- und Weiterbildungsstrategie geführt. Da die Unterschiede gegenüber den kleinen und mittleren Unternehmen jedoch statistisch nicht signifikant sind, kann von grundlegend abweichenden Verhaltensmustern nicht ausgegangen werden.

Tabelle 40: Veränderung der Förderung der Aufnahme eines Hochschulstudiums, nach Unternehmensgröße

Unterstützung wird seit Einführung der neuen Studiengänge ... geleistet	KMU mit ... Beschäftigten			Großunternehmen (in %)	Keine Angabe (in %)	Insgesamt	
	bis 49 (in %)	50-99 (in %)	100-499 (in %)			(abs.)	(in %)
häufiger	4,8	5,9	8,8	14,1	0,0	33	8,2
nicht häufiger	30,1	39,7	52,5	66,7	21,4	191	47,4
Keine Angabe	65,1	54,4	38,7	19,2	78,6	179	44,4
Insgesamt	100,0 n = 83	100,0 n = 68	100,0 n = 160	100,0 n = 78	100,0 n = 14	403	100,0

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 41 macht deutlich, dass die Unterstützung von Mitarbeitern bei der Aufnahme eines Studiums nicht vom Wirtschaftssektor, dem ein Unternehmen angehört, beeinflusst wird.

Tabelle 41: Veränderung der Förderung der Aufnahme eines Hochschulstudiums, nach Wirtschaftssektorzugehörigkeit

Unterstützung wird seit Einführung der neuen Studiengänge ... geleistet	Verarb. Gewerbe, Bergbau, Energie-/Wasserwirtschaft		Dienstleistungssektor ¹		Keine Angabe		Insgesamt	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
häufiger	13	8,6	20	8,1	0	0,0	33	8,2
nicht häufiger	85	56,3	106	42,7	0	0,0	191	47,4
Keine Angabe	53	35,1	122	49,2	4	100,0	179	44,4
Insgesamt	151	100,0	248	100,0	4	100,0	403	100,0

© IfM Bonn

¹ Kredit- und Versicherungsgewerbe, Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen. Detaillierte Angaben zu den Wirtschaftsbereichen sind der Tabelle A14 im Anhang zu entnehmen.

Quelle: Eigene Erhebung

5 Fazit

Die Studienstrukturreform hat zu weitreichenden Veränderungen im deutschen Hochschulsystem geführt. Diese berühren auch den Unternehmenssektor, der auf ein ausreichendes Angebot an gut ausgebildeten Fachkräften angewiesen ist. Die vorliegende Studie setzte sich mit den Auswirkungen der Reform auf den Arbeitsmarkt sowie mit den personalpolitischen Reaktionen der Unternehmen auf die Reform auseinander.

5.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Studienstrukturreform des deutschen Hochschulsystems und parallel verlaufende Reformen in anderen Ländern waren eingeleitet worden, um europaweit vergleichbare und transparente Studiengänge einzuführen, deren Qualität zu sichern und die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen zu erhöhen. In Deutschland bestand das wesentlichste Novum der Reform in der Einführung eines zweistufigen Studiensystems mit einem grundständigen Bachelor- und einem weiterführenden Master-Studium.

Wie die Ergebnisse der sekundärstatistische Analysen zeigen, stieg der Anteil der Hochschulabsolventen mit einem neuen Studienabschluss zwischen 2003 und 2009 stetig (von 3,2 % auf 33,4 % der jährlichen Prüfungen) an. Die Studienstrukturreform findet also bereits ihren Niederschlag auf dem Arbeitsmarkt. Master- und Bachelor-Titel werden in Kürze die Regelabschlüsse in den meisten Fachbereichen darstellen. Parallel zu dieser Entwicklung war ein Anstieg der Anzahl der an den Hochschulen eingeschriebenen Studierenden zu beobachten. Wenngleich dies verschiedene Ursachen haben dürfte – vor allem eine Fortsetzung eines seit langem anhaltenden Trends zur Höherqualifizierung aufgrund der Tertiarisierung der Wirtschaft –, könnte dies durchaus als Indiz dafür gedeutet werden, dass die Reform die Attraktivität eines Hochschulstudiums weiter erhöht hat. Damit wäre eines der mit der Reform verfolgten Ziele erreicht.

Die Fragen, wie die Unternehmen die Studienstrukturreform an sich und die mit ihr eingeführten neuen Studiengänge bewerten und wie sie auf die Reform reagieren, wurde auf der Grundlage einer Unternehmensbefragung untersucht. Die Erhebung richtete sich an Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten aus ausgewählten Wirtschaftsbereichen des produktiven und des Dienstleistungssektors.

Wie die Befragung zeigt, bestehen bei den befragten Unternehmen noch erhebliche Informationsdefizite hinsichtlich der Studienstrukturreform. Zwar ist dem Gros der Befragten die Reform als solche bekannt. Rund die Hälfte der befragten Unternehmen jedoch räumte ein, nicht hinreichend über die Neuerungen im Hochschulsektor informiert zu sein. Dies gilt in vergleichbarer Weise auch für solche Unternehmen, die in den letzten drei Jahren Akademiker rekrutiert haben und deswegen eher als andere veranlasst gewesen sein könnten, sich näher mit der Reform auseinander zu setzen. Den Unternehmen fehlen insbesondere Informationen hinsichtlich der Qualitätsmerkmale der Studiengänge und der Inhalte der Lehrpläne. Zudem fehlt ihnen häufiger der Überblick über die Studiengänge und die Bezeichnungen der neuen Abschlüsse. Wesentliche unternehmensgrößenspezifische Unterschiede bestehen nicht. Da der Reformprozess an den Hochschulen noch nicht abgeschlossen ist und sich die Mehrzahl der Unternehmen – wie die Befunde zum Informationsstand belegen – noch in der Umorientierung befindet, ist es nicht überraschend, dass das politische Ziel der Transparenz im Hochschulsektor (aus der Sicht der Unternehmen) bisher noch nicht erreicht wurde.

Die Meinungen der Unternehmen zur Studienstrukturreform gehen wie nicht anders zu erwarten auseinander. Der Einführung der neuen Studiengänge stehen die befragten Unternehmen im Durchschnitt indifferent gegenüber, wobei die Einschätzungen von weitgehender Zustimmung bis zu einer nahezu vollständigen Ablehnung reichen. KMU und Großunternehmen unterscheiden sich in dieser Hinsicht nicht. Die Lehrinhalte der neuen Studiengänge werden im Durchschnitt nur als mittelmäßig praxisnah beurteilt. Sie schneiden damit schlechter ab als die Lehrinhalte der alten Studiengänge. Rund jedes siebte der befragten Unternehmen gibt zudem an, der Personalentwicklungsaufwand habe sich infolge der Studienstrukturreform erhöht. Der umgekehrte Fall, ein Rückgang des Personalentwicklungsaufwands, stellt die absolute Ausnahme dar. Bemerkenswert ist, dass ein von den Unternehmen konstatiertes erhöhtes Weiter Schulungsbedarf bei den Absolventen der neuen Studiengänge nicht alleine für Bachelor-, sondern gleichermaßen für Master-Absolventen gilt.

Unternehmen legen bei der Rekrutierung von Akademikern das Hauptaugenmerk auf die an Hochschulen erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten. Neben der Sozialkompetenz ist es das Fachwissen, auf das ein besonderer Wert gelegt wird. Die befragten Unternehmen sind jedoch mit dem Fachwissen der Bachelor-Absolventen weniger zufrieden als mit dem anderer Absolventen. Gleiches gilt für ihre analytischen Fähigkeiten und die Befähigung zu eigen-

ständigem Arbeiten. Solche Bewertungen waren infolge der Eingriffe in Studiendauer und -inhalte zu erwarten. Die Antworten der Unternehmen lassen Zweifel daran aufkommen, dass das politische Ziel der Sicherung und Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit – zumindest im Hinblick auf die Bachelor-Absolventen – bisher erreicht wurde.

Trotz einer leicht kritischen Haltung gegenüber der Studienstrukturreform hat die Mehrheit der Unternehmen, die in den letzten drei Jahren Akademiker rekrutiert haben, Absolventen der neuen Studiengänge, vor allem Bachelor-Absolventen eingestellt. KMU sind unter diesen Unternehmen seltener anzutreffen. Es sind vielmehr vor allem die wachsenden und beschäftigungsstarken Unternehmen, die Bachelor-Absolventen eingestellt haben. Leider liegen keine Informationen zur Zahl der Einstellungen vor. So kann nur indirekt abgeleitet werden, dass sich hinter diesem Befund vorrangig unterschiedliche Einstellungsbedarfe der Unternehmen verbergen und damit unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten, überhaupt Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss einstellen zu können. Die multivariate Analyse hat zudem gezeigt, dass die Einstellung gegenüber der Studienstrukturreform einen, wenn auch geringen, Einfluss auf das Einstellungsverhalten hat. Unternehmen, die angaben, Bewerber mit herkömmlichen Abschlüssen zu bevorzugen, haben dann auch mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss eingestellt.

Hochschulabsolventen, die über einen Bachelor-Abschluss verfügen, nehmen beim Einstieg ins Berufsleben üblicherweise Positionen ein, die in der Vergangenheit für Fachhochschulabsolventen vorgesehen waren. Etwa ein Drittel der Unternehmen setzt sie grundsätzlich oder in einzelnen Fällen auf Positionen ein, die bisher mit Hochschulabsolventen mit Universitätsabschluss besetzt wurden. Analog hierzu gestaltet sich die Vergütung von Hochschulabsolventen mit Bachelor-Abschluss.

Ein weiteres Element der Studienstrukturreform ist die Ausweitung des Angebots weiterführender Studiengänge, von denen einige auch neben dem Beruf belegt werden können. Unternehmen bietet sich daher mehr noch als in der Vergangenheit die Möglichkeit, Mitarbeiter freizustellen oder finanziell bei der Aufnahme eines Hochschulstudiums zu unterstützen, um auf diesem Wege das betriebliche Humankapital zu mehren oder Mitarbeiter an sich zu binden. Etwas mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen hat in der Vergangenheit in der einen oder anderen Form Mitarbeiter bei der Aufnahme bzw. Fort-

setzung eines Hochschulstudiums unterstützt. Der hohe Anteil der Fördernden ist nicht zuletzt auf die geschichtete Stichprobenziehung und der hieraus resultierenden großen Zahl an Großunternehmen im Sample zurückzuführen. Großunternehmen greifen häufiger als KMU auf dieses Instrument der Personalentwicklung zurück.

Die Reform hat sich überdies auf die berufliche Ausbildung ausgewirkt, was an der zunehmenden Zahl angebotener Dualer Studiengänge deutlich wird. Allerdings ist unter den Befragten nur eine kleine Minderheit vornehmlich größerer Unternehmen an derartigen Studiengängen beteiligt.

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung sind, das ist deutlich geworden, noch stark von der Umstellung der Unternehmen auf das neue Hochschulsystem geprägt. Eine nicht unerhebliche Zahl der Unternehmen ist noch unzureichend informiert und hat wenig bis keine Erfahrungen mit den Hochschulabsolventen nach neuer Studienordnung. In einer solchen Situation ist eine gewisse Verunsicherung nicht verwunderlich. Und mancher Beurteilung fehlt das Fundament. Für eine abschließende Beurteilung der Reform und ihrer Auswirkungen auf die Unternehmen ist es fraglos noch zu früh. Derzeit haben die Unternehmen aufgrund der Umstellung tendenziell einen höheren Aufwand in der Personalarbeit. Ob die mit der Reform angestrebten Vorteile für die Unternehmen zum Tragen kommen, wird sich erst in einigen Jahren genauer bestimmen lassen.

5.2 Schlussfolgerungen für die Hochschulen und die Politik

Das deutsche Hochschulbildungssystem ist von einer großen Vielfalt an Studienangeboten geprägt, die durch die Reform noch ausgeweitet wurde. Unternehmen können nun noch stärker zwischen Stellenbewerbern unterschiedlicher Qualifizierung und Spezialisierung wählen. Die Vielfalt geht jedoch auch zu Lasten der Übersichtlichkeit. Fehlende Transparenz führt in der Praxis zumindest in einem Teil der Unternehmen zu höheren Such- und Informationskosten. Eine bessere Aufklärung über die Inhalte und Folgen der Studienstrukturreform tut demnach Not. Zwar ist von den Unternehmen ein gewisses Maß an Eigenleistung bei der Informationsbeschaffung zu erwarten. Angesichts des Ausmaßes der Informationsdefizite erscheint ein politisches Handeln jedoch durchaus angebracht, um die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu verbessern. Eine Lösung böte die Einführung von Lotsen, die als Ansprechpartner für Unternehmen fungieren und diese zu den für sie relevanten Informationsträgern vermitteln. Hierzu müssten an den Hochschulen ggf. Anlauf-

stellen geschaffen werden, um die Kommunikation zwischen allen Beteiligten zu verbessern.

Wie die Befragungsergebnisse des Weiteren gezeigt haben, wünschen sich die Unternehmen eine höhere Praxisnähe der Hochschulcurricula. Hier staatlicherseits weiter einzugreifen, erscheint aus verschiedenen Gründen als problematisch. Informationen über die aktuellen beruflichen Anforderungen liegen vornehmlich den Unternehmen vor. In vielen Berufsfeldern variieren die konkreten Anforderungen teils beträchtlich von Unternehmen zu Unternehmen. Hier einen breiten Konsens zwischen den Unternehmen zu finden, dürfte sich als schwierig erweisen. Erschwerend kommt hinzu, dass die berufliche Praxis einem steten Wandel unterliegt und sich infolgedessen auch die Anforderungen an die Qualifikationen von Stellenbewerbern verändern. Vor diesem Hintergrund erscheint eine Stärkung der Praxisnähe lediglich durch eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Wissenschaft möglich. Dies war Ziel der Bologna-Reformen, das nach Einschätzung der befragten Unternehmen bisher nicht erreicht wurde. Woran dies im Einzelnen liegt – mangelnde Offenheit der Hochschulen oder unzureichendes Engagement der Unternehmen –, gilt es zunächst zu klären, bevor konkrete Empfehlungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen gegeben werden können.

Duale Studiengänge stellen eine gute Möglichkeit dar, Studieninhalte an den Bedürfnissen eines Unternehmens auszurichten. Bisher sind vor allem größere Unternehmen an diesen Studiengängen beteiligt. Einzelne KMU wären damit in der Regel überfordert. Eine Möglichkeit wäre aber das Angebot von Dualen Studiengängen im Verbund von mehreren KMU. Dies wäre ein Beispiel von Weiterbildungskooperation, zu denen sich KMU auch zu anderen Zwecken zusammen schließen könnten, um möglichen größtenbedingten Nachteilen entgegen zu wirken.

Die neuen Studiengänge befinden sich zurzeit in der Bewährungsphase. Die aufgezeigten Probleme und teils kritischen Beurteilungen insbesondere des Bachelor-Abschlusses geben gegenwärtig keinen Anlass, weitreichende Modifikationen an der Hochschulreform vorzunehmen. Alles deutet darauf hin, dass sich qualitativ hochwertige Ausbildungsprogramme am Markt durchsetzen und auch den neuen Studienabschlüssen zu einer entsprechenden Reputation verhelfen werden. An welchen Punkten gegebenenfalls doch Korrekturen vor-

zunehmen sein werden, wird sich in den kommenden Jahren herauskristallisieren, wenn der Übergang zum neuen System vollständig vollzogen sein wird.

Anhang I: Tabellenanhang

Tabelle A1: Ausbildung der abhängig Beschäftigten in den Arbeitsstätten in Deutschland im Jahr 2009, differenziert nach der Art des höchsten Abschlusses, Wirtschaftssektoren und -bereichen, in Tsd.

	Hochschulabschluss	Fachschul-/Lehrberufabschluss	Kein Abschluss	Keine Angabe	Insgesamt
Primärsektor ²	29	310	113	3	455
Sekundärer Sektor	1.229	7.134	1.840	58	10.262
- Bergbau/Verarb. Gewerbe	1.023	5.348	1.435	46	7.853
- Energie-/Wasserversorgung	75	249	33	2	359
- Baugewerbe	131	1.537	372	10	2.050
Tertiärer Sektor	3.615	12.322	3.781	126	19.843
- Handel/Gastgewerbe	328	3.853	1.372	43	5.597
- Verkehr/Nachrichtenübermittl.	164	1.359	370	16	1.908
- Kredit-/Versicherungsgewerbe	228	809	105	7	1.148
- Dienstleist. für Unternehmen ³	850	1.745	610	19	3.224
- Sonst. öff. und persönl. Dienstl.	2.045	4.556	1.324	41	7.966
Quartärer Sektor	595	1.931	306	20	2.854
Insgesamt	5.467	21.695	6.042	207	33.412

© IfM Bonn

1 Klassifizierung der Wirtschaftsbereiche nach der Systematik WZ 2008.

2 Land- und Forstwirtschaft, Fischerei.

3 Einschließlich Grundstückwesen und Vermietung.

Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2010a), Sonderauswertung der Statistik zur Fachserie 1, Reihe 4.2.1 und eigene Berechnungen

Tabelle A2: Abhängig Beschäftigte ohne Auszubildende im Jahr 2009 (Jahresdurchschnittswerte), differenziert nach Ausbildungsabschluss und der Zahl der tätigen Personen in der Arbeitsstätte, in Tsd.

Art des Ausbildungsabschlusses	... tätige Personen in Arbeitsstätte			Keine Angabe	Insgesamt
	1 - 10	11 - 49	50 und mehr		
Hochschulabschluss	566	1.190	3.704	69	5.530
Fachschulabschluss	489	668	1.771	51	2.981
Berufsschulabschluss	3.960	4.745	9.756	391	18.852
Ohne Abschluss	1.053	1.247	2.474	213	4.988
Keine Angabe	30	45	110	24	208
Insgesamt	6.098	7.897	17.816	748	32.558

© IfM Bonn

Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2010a) Fachserie 1, Reihe 4.1.2 und eigene Berechnungen

Tabelle A3a: Anteil der abhängig Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss an den abhängig Erwerbstätigen insgesamt (ohne Auszubildende) im Jahr 2008 in Deutschland, differenziert nach Wirtschaftsbereichen und Anzahl der Personen in der Arbeitsstätte, in %

Wirtschaftsbereich	... tätige Personen in Arbeitsstätte			Keine Angabe	Insgesamt
	1 bis 19	20 bis 49	50 und mehr		
Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung	6,1	8,9	14,9	4,9	12,8
Baugewerbe	3,8	6,4	11,6	5,0	6,7
Handel, Gastgewerbe	4,9	5,1	8,6	3,6	6,2
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	5,2	5,6	10,3	2,9	8,4
Kredit-, Versicherungsgewerbe	10,1	16,7	23,1	0,0	19,9
Wirtschaftliche Dienstleistungen ¹	20,7	26,1	29,4	10,7	25,4
Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	15,2	34,7	30,6	17,1	25,8
Andere ²	10,4	15,5	22,2	9,4	18,7
Insgesamt	10,0	16,9	19,7	8,8	16,2

© IfM Bonn

1 Einschließlich Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen, sofern anderweitig nicht genannt.

2 Land- und Forstwirtschaft, Fischerei; Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung.

Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2009) Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Sonderauswertung für das IfM Bonn und eigene Berechnungen

Tabelle A3b: Anteil der abhängig Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss an den abhängig Erwerbstätigen insgesamt (ohne Auszubildende) im Jahr 2008 in Deutschland, differenziert nach Wirtschaftsbereichen und Anzahl der Personen in der Arbeitsstätte, in Tsd.

Wirtschaftsbereich	... tätige Personen in Arbeitsstätte			Keine Angabe	Insgesamt
	1 bis 19	20 bis 49	50 und mehr		
Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung	74	78	889	/	1.045
Baugewerbe	35	22	68	/	127
Handel, Gastgewerbe	125	48	154	/	331
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	22	16	122	/	161
Kredit-, Versicherungsgewerbe	21	16	183	/	220
Dienstl. überw. für Unternehmen ¹	233	122	449	8	813
Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	398	407	1.164	21	1.989
Anderer ²	49	49	482	25	605
Insgesamt	958	757	3.512	65	5.291

© IfM Bonn

1 Einschließlich Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen, sofern anderweitig nicht genannt.

2 Land- und Forstwirtschaft, Fischerei; Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung.

/ Zahl in der Statistik nicht ausgewiesen.

Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT (2009) Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Sonderauswertung für das IfM Bonn und eigene Berechnungen

Tabelle A4: Zustimmung zu der Aussage "Die Einführung der neuen Studienabschlüsse ist begrüßenswert", nach Größe, Wirtschaftsreichszugehörigkeit, Akademikeranteil an der Belegschaft und Stellenbesetzung mit Absolventen mit Master-/Bachelor-Abschluss (Mittelwerte, Standardabweichungen)

Merkmale	Mittelwert ¹	Standardabweichung
Unternehmen insgesamt	3,29	1,136
KMU	3,32	1,180
- mit bis zu 49 Beschäftigten	3,48	1,130
- mit 50 bis 99 Beschäftigten	3,34	1,195
- mit 100 bis 499 Beschäftigten	3,22	1,195
Großunternehmen	3,26	0,999
Verarbeitendes Gewerbe	3,27	1,154
Dienstleistungen	3,31	1,132
- Kredit-/Versicherungsgewerbe	3,19	0,989
- Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen ²	3,32	1,209
- Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	3,43	1,132
Akademikeranteil an der Belegschaft unter 10 %	3,19	1,195
Akademikeranteil an der Belegschaft von 10 % und mehr	3,35	1,107
Absolventen der neuen Studienordnung wurden eingestellt	3,08	1,059 ***
Absolventen der neuen Studienordnung <u>nicht</u> eingestellt	3,47	1,170
n = 376		© IfM Bonn

1 Mittelwertberechnung auf der Grundlage einer Fünf-Punkte-Skala.

2 Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen und Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen.

*** Gruppenunterschied erweist sich auf dem 0,1% Niveau als signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle A5: Zufriedenheit mit den Fähigkeiten von Hochschulabgängern mit Bachelor- und mit anderen Abschlüssen, nach Art der Fähigkeiten (Mittelwerte, Standardabweichungen)¹

Qualifikationen	Hochschulabgänger mit ... -Abschluss			
	Bachelor		anderem	
	Mittelwerte	Sta.abw.	Mittelwerte	Sta.abw.
Fachwissen	2,88	0,870	2,08	0,695 ***
Analytische Fähigkeiten	2,90	0,902	2,07	0,756 ***
Eigenständiges Arbeiten	2,78	0,992	2,23	0,760 ***
Kommunikationsfähigkeit	2,52	0,846	2,44	0,703
Sprachkenntnisse	2,62	0,897	2,57	0,818
n = 220				© IfM Bonn

*** Gruppenunterschied erweist sich auf dem 0,1 % Niveau als signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle A6: Zustimmung zu der Aussage "Zur Zeit stellen wir bevorzugt Absolventen alter Studiengänge ein", nach Größe, Wirtschaftsreichszugehörigkeit, Akademikeranteil an der Belegschaft und Stellenbesetzung mit Absolventen mit Master-/Bachelor-Abschluss (Mittelwerte, Standardabweichungen) ¹

Merkmale	Mittelwert	Standardabweichung
Unternehmen insgesamt	3,29	1,442
KMU	3,29	1,465
- mit bis zu 49 Beschäftigten	2,94	1,552
- mit 50 bis 99 Beschäftigten	3,43	1,395
- mit 100 bis 499 Beschäftigten	3,40	1,429
Großunternehmen	3,22	1,355
Verarbeitendes Gewerbe	3,13	1,387
Dienstleistungen	3,37	1,473
- Kredit-/Versicherungsgewerbe	3,58	1,361
- Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen ²	3,39	1,490
- Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	3,13	1,538
Akademikeranteil an der Belegschaft unter 10 %	3,42	1,503
Akademikeranteil an der Belegschaft von 10 % und mehr	3,21	1,408
Absolventen der neuen Studienordnung wurden eingestellt	3,61	1,316 ***
Absolventen der neuen Studienordnung <u>nicht</u> eingestellt	3,01	1,492
n = 376		© IfM Bonn

1 Mittelwertberechnung auf der Grundlage einer Fünf-Punkte-Skala.

2 Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen und Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen.

*** Gruppenunterschied erweist sich auf dem 0,1% Niveau als signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle A7: Zustimmung zu der Aussage "Den Master-Abschluss setzen wir mit den alten Abschlüssen gleich", nach Größe, Wirtschaftsreichszugehörigkeit, Akademikeranteil an der Belegschaft und Stellenbesetzung mit Absolventen mit Master-/Bachelor-Abschluss (Mittelwerte, Standardabweichungen)¹

Merkmale	Mittelwert	Standardabweichung
Unternehmen insgesamt	2,64	1,306
KMU	2,72	1,326
- mit bis zu 49 Beschäftigten	3,10	1,340
- mit 50 bis 99 Beschäftigten	2,61	1,322
- mit 100 bis 499 Beschäftigten	2,57	1,290
Großunternehmen	2,42	1,274
Verarbeitendes Gewerbe	2,82	1,344 *
Dienstleistungen	2,54	1,270
- Kredit-/Versicherungsgewerbe	2,42	1,304
- Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen ²	2,52	1,189
- Sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen	2,72	1,374
Akademikeranteil an der Belegschaft unter 10 %	2,64	1,335
Akademikeranteil an der Belegschaft von 10 % und mehr	2,63	1,275
Absolventen der neuen Studienordnung wurden eingestellt	2,49	1,274 *
Absolventen der neuen Studienordnung <u>nicht</u> eingestellt	2,77	1,322
n = 376		© IfM Bonn

1 Mittelwertberechnung auf der Grundlage einer Fünf-Punkte-Skala.

2 Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen und Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen.

* Gruppenunterschied erweist sich auf dem 5% Niveau als signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle A8a: Neueinstellungen von Hochschulabsolventen nach Art des Abschlusses und Wirtschaftssektorzugehörigkeit (Mehrfachnennungen)

Neueinstellung von Hochschulabsolventen...	Verarbeiten- des Gewerbe, Bergbau, Energie-/ Wasserwirt- schaft		Dienstleis- tungssektor		Keine Angabe		Insgesamt	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
mit einem der alten Abschlüsse	133	88,1	219	88,3	4	100,0	356	88,3
mit einem der neuen Abschlüsse	76	50,3	144	58,1	1	25,0	221	54,8
- Bachelor	62	41,1	120	48,4	0	0,0	182	45,2
- Master	37	24,5	74	29,8	1	25,0	112	27,8
Insgesamt	151	100,0	248	100,0	4	100,0	403	100,0

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle A8b: Neueinstellungen von Hochschulabsolventen nach Art des Abschlusses und Zugehörigkeit zu ausgewählten Wirtschaftsbe-
reichen des Dienstleistungssektors (Mehrfachnennungen)

Neueinstellung von Hochschulabsolventen...	Dienstleistungssektor			Keine Angabe (in %)	Insgesamt	
	Kredit-/ Versich. gewerbe (in %)	Dienste überw. für Unterneh. (in %)	Sonst. öff./priv. Dienste (in %)		(abs.)	(in %)
mit einem der alten Abschlüsse	84,8	88,9	90,8	100,0	219	88,3
mit einem der neuen Abschlüsse	56,1	63,2	50,8	25,0	144	58,1
- Bachelor	48,5	53,0	40,0	0,0	120	48,4
- Master	24,2	34,2	27,7	25,0	74	29,8
Insgesamt	100,0 n = 66	100,0 n = 117	100,0 n = 65	100,0 n = 4	248	100,0

© IfM Bonn

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle A9: Neueinstellungen von Hochschulabsolventen der neuen Studienordnung nach Fachbereich und Unternehmensgröße (Mehrfachnennungen)

Fachbereich	KMU		Großuntern.		Keine Angabe		Insgesamt	
	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)	(abs.)	(in %)
Ingenieur-/Naturwissenschaften	86	57,3	41	67,2	5	50,0	132	59,7
Wirtschaftswissensch.	95	63,3	52	85,2	6	60,0	153	69,2 **
Rechtswissenschaften	17	11,3	27	44,3	1	10,0	45	20,4 ***
Andere Gesellschaftswissenschaften	21	14,0	23	37,7	1	10,0	45	20,4 ***
Sonstige Fachbereiche	15	10,0	11	18,0	0	0,0	26	11,8
Insgesamt	150	100,0	61	100,0	10	100,0	221	100,0

© IfM Bonn

, * Gruppenunterschied erweist sich auf dem 1 %-, 0,1 %-Niveau als signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle A10: Neueinstellungen von Hochschulabsolventen nach Fachbereich und Zugehörigkeit zu ausgewählten Wirtschaftsbereichen des Dienstleistungssektors (Mehrfachnennungen)

Fachbereich	Kredit-/Versicherungsgewerbe	Dienste überw. f. Unternehmen	Sonst. öff./priv. Dienste	Dienstleistungen insgesamt	
	(in %)	(in %)	(in %)	(abs.)	(in %)
Ingenieurwissenschaften/ Naturwissenschaften	16,7	56,4	50,8	110	44,4***
Wirtschaftswissenschaften	89,4	64,1	43,1	162	65,3***
Rechtswissenschaften	36,4	17,1	16,9	55	22,2***
Andere Gesellschaftswissenschaften	22,7	19,7	36,9	62	25,0***
Sonst. Fachbereiche	13,6	13,7	20,0	38	15,3*
Insgesamt	100,0 n = 66	100,0 n = 117	100,0 n = 65	248	100,0

© IfM Bonn

*, *** Gruppenunterschied erweist sich auf dem 5 %-, 0,1 %-Niveau als signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle A11: Bedeutung von Auswahlkriterien bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen, nach Kompetenzbereichen und FuE-treibenden bzw. nicht FuE-treibenden Unternehmen (Mittelwerte¹)

Kompetenzbereich	Auswahlkriterien	Unternehmen mit eigener FUE	Untern. ohne eigene FuE
Sozialkompetenz	Sozialverhalten/Verantwortungsbewusstsein	1,53	1,51
	Auslandsaufenthalte/Studium im Ausland	2,78	3,37 ***
Fachkompetenz	Umfassendes Fach-/Spezialwissen	1,75	1,77
	Gute Abschlussnote	2,20	2,23
	Forschungsorientiertes Studium	3,74	4,09 ***
Berufserfahrung	Berufspraktika	2,23	2,42 *
	Mehrjährige Berufserfahrung	2,68	2,50
	Vorherige Berufsausbildung	2,98	2,82
Persönliche Merkmale	Kurze Studien-/Ausbildungsdauer	2,92	3,03
	Geringes Alter der Stellenbewerber	3,39	3,41
n = 212			© IfM Bonn

¹ Angaben zu den Wirtschaftsbereichen sind der Tabelle A13 im Anhang zu entnehmen.
*, ** Gruppenunterschied erweist sich auf dem 5 %, 1 %-Niveau als signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle A12: Bedeutung von Auswahlkriterien bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen, nach Kompetenzbereichen und Wirtschaftsbereichen innerhalb des Dienstleistungssektors (Mittelwerte¹)

Kompetenzbereich	Auswahlkriterien	Kredit-/Versicherungsgewerbe	Dienste überw. f. Unternehmen	Sonst. öff./priv. Dienste	Dienstleistungen insgesamt
Sozialkompetenz	Sozialverhalten/Verantwortungsbewusstsein	1,50	1,60	1,34	1,50
	Auslandsaufenthalte/ Studium im Ausland	3,65	3,05	3,20	3,24 **
Fachkompetenz	Umfassendes Fach-/Spezialwissen	1,79	1,77	1,65	1,74
	Gute Abschlussnote	2,18	2,19	2,30	2,22
	Forschungsorientiertes Studium	4,31	3,92	3,84	4,00 *
Berufserfahrung	Berufspraktika	2,47	2,24	2,43	2,35
	Mehrjährige Berufserfahrung	2,46	2,53	2,80	2,58
	Vorherige Berufsausbildung	2,63	3,10	3,23	3,01 *
Persönliche Merkmale	Kurze Studien-/Ausbildungsdauer	2,97	3,09	3,08	3,06 *
	Geringes Alter der Stellenbewerber	3,54	3,41	3,58	3,48 *

n = 413

© IfM Bonn

*, ** Gruppenunterschied erweist sich auf dem 5 %-, 1 %-Niveau als signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle A13: Neueinstellungen von Hochschulabsolventen nach Fachbereich und Wirtschaftssektorzugehörigkeit (Mehrfachnennungen)

Maßnahme	Kredit-/Ver- sicherungs- gewerbe	Dienste überw. f. Un- ternehmen	Sonst. öff./priv. Dienste	Dienstleistungen insgesamt	
	(in %)	(in %)	(in %)	(abs.)	(in %)
Übernahme von Studiengebühren	42,7	26,5	30,8	89	35,9***
Freistellung bei Arbeitsplatzerhalt	41,2	25,6	30,8	85	34,3***
- mit Lohnfortzahlung	51,9	12,0	18,5	54	21,8***
- ohne Lohnfortzahl.	31,3	18,8	16,9	48	19,4
Keine Angabe	0,0	0,9	1,5	2	0,8
Insgesamt	100,0 n = 66	100,0 n = 117	100,0 n = 65	248	100,0 © IfM Bonn

*, *** Gruppenunterschied erweist sich auf dem 5 %-, 0,1 %-Niveau als signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle A14: Veränderung der Förderung der Aufnahme eines Hochschulstudiums, nach Wirtschaftsbereichen innerhalb des Dienstleistungssektors

Unterstützung wird seit Einführung der neuen Studiengänge ... geleistet	Kredit-/Ver- sicherungs- gewerbe	Dienste überw. f. Un- ternehmen	Sonst. öff./priv. Dienste	Dienstleistungen insgesamt	
	(in %)	(in %)	(in %)	(abs.)	(in %)
häufiger	12,1	7,7	4,6	20	8,1
nicht häufiger	56,1	37,6	38,5	106	42,7
Keine Angabe	31,8	54,7	56,9	122	49,2
Insgesamt	100,0 n = 66	100,0 n = 117	100,0 n = 65	248	100,0 © IfM Bonn

*, *** Gruppenunterschied erweist sich auf dem 5 %-, 0,1 %-Niveau als signifikant (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung

Anhang II: Statements ausgewählter Unternehmen

Übersicht A1: Antworten der interviewten Personalverantwortlichen¹

Fragen an die Personalverantwortlichen/Antworten	Unternehmen
<p>Wie sind Sie auf Bachelor- und/oder Masterstudiengänge aufmerksam geworden? Haben Sie sich über diese Studiengänge informiert? Wenn ja, wie?</p> <p>"Die nötigen Informationen [erhielten wir] [...] über die Duale Hochschule, [...] das Internet sowie über die Akademie deutscher Genossenschaftsbanken, die diese Studiengänge berufsbegleitend anbietet".</p> <p>"Die Informationen beruhen auf eigene Erfahrungen und wurden [...] durch Recherchen im Internet ergänzt".</p> <p>"Informationen [wurden] über Hochschulen, mit denen das Unternehmen in Kontakt steht, [über] Verbände, [das] Internet etc. eingeholt".</p> <p>"Aufmerksamkeit hinsichtlich der neuen Abschlüsse wurde über Medien wie Zeitung und Fernsehen erlangt. Nähere Informationen wurden durch Fachzeitschriften aus dem Personalbereich eingeholt". "Die Hochschulen müssen sich für einen besseren und gezielteren Informationsfluss einsetzen. Dies betrifft insbesondere Informationen zu den Studiengängen bzw. deren Inhalte".</p>	<p>Größe: 100 - 499 Bereich: Finanzdienstleistungen Region: Baden-Württemberg</p> <p>Größe: 500 + Bereich: Persönliche Dienstleistungen Region: Berlin/Brandenburg</p> <p>Größe: 500+ Bereich: Verarbeitendes Gewerbe Region: Baden-Württemberg</p> <p>Größe: 500+ Bereich: Einzelhandel Region: Nordrhein-Westfalen</p>
<p>Wie würden Sie Ihre persönlichen Erfahrungen mit diesen Studiengängen beschreiben? Was halten Sie aus unternehmerischer Sicht von der Umstellung von Diplom/Magister auf Bachelor/Master?</p> <p>"Die Erfahrungen mit den neuen Abschlüssen [...] waren sehr positiv". "Problematisch hinsichtlich der neuen Abschlüsse [...] [sind] das verschulte System und das Bearbeiten von zu viel Studienstoff innerhalb kürzester Zeit" "Die Umstellung [von Diplom/Magister auf Bachelor/Master] halte ich für ausgezeichnet, weil die Vergleichbarkeit im Ausland dadurch gegeben ist".</p> <p>"Der Bachelor ist ein sehr guter Abschluss, der Master ist natürlich noch besser. Dabei würde ich den Master mit dem ehemaligen Diplom-Kaufmann gleichsetzen". "Aufgrund der kurzen Studiendauer sind Bachelor-Absolventen schnell im Unternehmen einsetzbar". "Die heutigen Entscheidungsträger haben oft andere Abschlüsse absolviert. Dadurch besteht ein Generationenkonflikt bezogen auf die neuen Abschlüsse".</p> <p>"Der Grundgedanke war nicht verkehrt, für eine Vergleichbarkeit der Studienabschlüsse im europäischen Kontext zu sorgen. Das Problem ist jedoch die mangelnde Transparenz und die große Vielfalt. Wünschenswert wäre eine Datenbank, welche eine Übersicht über Studiengänge und Studieninhalte beinhaltet.</p>	<p>Größe: 10 - 99 Bereich: Verarbeitendes Gewerbe Region: Baden-Württemberg</p> <p>Größe: 100 - 499 Bereich: Finanzdienstleistungen Region: Saarland</p> <p>Größe: 500 + Bereich: Energieversorgung Region: Baden-Württemberg</p>

Fortsetzung der Übersicht A1

Fragen an die Personalverantwortlichen/Antworten	Unternehmen
<p>Wenn Sie die Leistung von Bachelor/Master einschätzen müssten, wie zufrieden sind Sie dann? Wie würden Sie die Qualität der Ausbildung im Verhältnis zu anderen Abschlüssen bewerten?</p>	
<p>"Ich glaube, dass der Bachelor-Abschluss dem Studenten nicht gerecht wird". "Der Bachelor [wird] in zu kurzer Zeit gemacht [...] und [ist] nichts Halbes und nichts Ganzes". "Der Bachelor braucht zwingend den Master". "Bewerbungsgespräche zeigten, dass Bachelor-Absolventen oftmals nicht die nötige Reife mitbringen und zudem Defizite an Fachwissen aufweisen". "Im Rücklauf der Bewerbungen wird deutlich, dass die Qualität der Bachelor im Vergleich zu den Diplomanden Mängel aufweist".</p>	<p>Größe: 10 - 99 Bereich: Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen Region: Baden-Württemberg</p>
<p>"Ich sehe jetzt im Wesentlichen gar keinen Unterschied [in der Qualität der Ausbildung], weil die meisten sowieso bei uns spezifisch in der Tätigkeit sind und auch die Diplomanden müssen bei uns nachholen, was spezifisch gebraucht wird."</p>	<p>Größe: 10 - 99 Bereich: Finanzdienstleistungen Region: Thüringen</p>
<p>"Master sind auf jeden Fall gut für die berufliche Praxis ausgebildet, Bachelor allerdings nur, wenn sie ihren Abschluss im Dualen System erworben haben. Bachelor-Absolventen von der Universität sind eher ungeeignet für die berufliche Praxis, da ihnen das notwendige Know-how fehlt, da das Wissen rein theoretisch ist und wenig Praxisbezug vorhanden ist. Absolventen, die gerade frisch von der Hochschule kommen, durchlaufen abschlussunabhängig eine Art Traineeprogramm".</p>	<p>Größe: 10 - 99 Bereich: Verarbeitendes Gewerbe Region: Baden-Württemberg</p>
<p>"Der deutsche Vorteil gegenüber allen anderen Ländern wurde aufgegeben, als man den Diplom-Ingenieur gegen den Bachelor und Master eingetauscht hat. Dies stellt einen Standortnachteil dar. Der Aufbau und das Konzept des ursprünglichen Diplom-Studiengangs hinsichtlich Praxisbezug und fachlicher Vertiefung war nahezu ideal. Die neuen Studienabschlüsse haben [...] an Qualität verloren".</p>	<p>Größe: 100 - 499 Bereich: Verarbeitendes Gewerbe Region: Saarland</p>
<p>"Die Leistungsbereitschaft [der Bachelor/Master] ist höher als der Durchschnitt, weil [sie] [...] es gewohnt sind oder darauf trainiert werden [...], Leistung zu bringen. Es kommt auch immer ein bisschen auf die Persönlichkeit an". "Der Nachteil der neuen Abschlüsse ist die Überfrachtung des Studiums mit Inhalten". "Demgegenüber steht der Vorteil des konzeptionellen Arbeitens, welches besonders wichtig für Schlüsselpositionen ist. Des Weiteren werden wissenschaftliches Arbeiten, Disziplin und die Persönlichkeitsentwicklung gefördert".</p>	<p>Größe: 100 - 499 Bereich: Finanzdienstleistungen Region: Baden-Württemberg</p>
<p>"Der Vorteil eines Bachelorstudiums ist die kurze Studiendauer. Allerdings können in dieser kurzen Zeit Fachkenntnisse nicht vertieft werden, da eher ein breites Spektrum an Wissen vermittelt werden soll". "Während interne Bachelor-Absolventen [eines Dualen Studiums] für die berufliche Praxis ausreichend ausgebildet sind, besteht bei externen Bewerbern oftmals Fortbildungsbedarf".</p>	<p>Größe: 500 + Bereich: Finanzdienstleistungen Region: Baden-Württemberg</p>

Fortsetzung der Übersicht A1

Fragen an die Personalverantwortlichen/Antworten	Unternehmen
<p>Bitte beschreiben Sie Karriere- und Aufstiegschancen von Bachelor/Masterabsolventen in Ihrem Unternehmen.</p> <p>"Die Absolventen [der Bachelor- und Master-Studiengänge] haben hohe Aufstiegchancen bis hin zur zweiten Führungsebene. Aufgrund der kurzen Existenz der neuen Abschlüsse konnten Bachelor- bzw. Master-Absolventen noch nicht in die erste Führungsebene aufsteigen".</p> <p>"Hauptsächlich haben die [Absolventen mit den] alten Abschlüssen Führungspositionen inne. Jedoch werden bereits interne Master-Absolventen auch auf Führungsebenen eingesetzt. Bachelor sind hingegen eher selten in diesen Positionen zu finden".</p> <p>"Aktuell haben nur Absolventen mit alten Studienabschlüssen Führungspositionen inne, aber es ist zu prognostizieren, dass der Abschluss nicht entscheidend für die Karrierechancen ist."</p>	<p>Größe: 100 - 499 Bereich: Finanzdienstleistungen Region: Saarland</p> <p>Größe: 500 + Bereich: Finanzdienstleistungen Region: Baden-Württemberg</p> <p>Größe: 500+ Bereich: Verarbeitendes Gewerbe Region: Baden-Württemberg</p>

- 1 Die Befragung wurde von den Studierenden des Masterkurses "Internationales Wirtschafts- und Unternehmensrecht" der SRH Hochschule Heidelberg unter der wissenschaftlichen Leitung von Frau Professor Dr. jur. Carolin Sutter, Dekanin der Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften, durchgeführt. Die Datenerhebung erfolgte im Rahmen von telefonisch geführten Interviews. Insgesamt wurde mit elf Unternehmen ein Interview geführt. Bei den Zitaten handelt es sich teilweise um sinngemäße Wiedergaben der von den Personalverantwortlichen im Gespräch gemachten Angaben. Sie reflektieren persönliche Meinungen und Erfahrungen der befragten Personen.

Quelle: SRH Hochschule Heidelberg und IfM Bonn

Literatur

AR [Akkreditierungsrat] (2010): Ländergemeinsame Strukturvorgaben. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10. Oktober 2003 – derzeit in der Fassung vom 04.02.2010, abrufbar unter www.akkreditierungsrat.de (letzter Abruf am 09.03.2010).

Ausbildungsplus: Datenbanksuche, in: <http://www.ausbildungsplus.de/webapp/index.php/suchedualstud> vom 30.10.2010.

Backes-Gellner, U.; Freund, W.; Kay, R.; Kranzusch, P. (2000): Wettbewerbsfaktor Fachkräfte. Rekrutierungschancen und -probleme von kleinen und mittleren Unternehmen, Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 85 NF, Wiesbaden.

Backes-Gellner, U.; Lazear, E.; Wolff, B. (2001): Personalökonomik. Fortgeschrittene Anwendungen für das Management, Stuttgart.

Barney, J. (1991): Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, in: Journal of Management, Heft 1, S. 99-120.

Becker, G. (1993): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Chicago/London.

Beckmann, M.; Bellmann, L. (2000): Betriebliche Suche nach qualifizierten Arbeitskräften in West- und Ostdeutschland, in: Backes-Gellner, U.; Kräkel, M.; Schauenberg, B.; Steiner, G. (Hrsg.): Flexibilisierungstendenzen in der betrieblichen Personalpolitik. Anreize, Arbeitszeiten und Qualifikation. Beiträge zum 3. Köln-Bonner Kolloquium zur Personalökonomie, München/Mering, S. 205-232.

BMBF [Bundesministerium für Bildung und Forschung] (1999): Der Europäische Hochschulraum. Gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister 19. Juni 1999, Bologna, download unter <http://www.bmbf.de/pub> (letzter Abruf am 17. März 2010).

BMBF [Bundesministerium für Bildung und Forschung] (2005): Der Europäische Hochschulraum – Die Ziele verwirklichen. Communiqué der Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister, Bergen, 19.-20. Mai 2005, download unter <http://www.bmbf.de/pub> (letzter Abruf am 17. März 2010).

BMBF [Bundesministerium für Bildung und Forschung] (2008): Bericht über die Überprüfung der Kompatibilität des "Qualifikationsrahmens für deutsche Hochschulabschlüsse² mit dem "Qualifikationsrahmen für den Europäischen Hochschulraum", Berlin.

BMBF [Bundesministerium für Bildung und Forschung] (2009): Die Einführung eines Nationalen Qualifikationsrahmens in Deutschland (DQR). Untersuchung der Möglichkeiten für den Bereich des formalen Lernens. Band 2 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bonn/Berlin.

BMBF [Bundesministerium für Bildung und Forschung]; KMK [Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland] (2004): Realisierung der Ziele des Bologna-Prozesses. Nationaler Bericht 2004 für Deutschland, Berlin.

BMBF [Bundesministerium für Bildung und Forschung]; KMK [Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland] (2007): Zweiter Bericht zur Realisierung der Ziele des Bologna-Prozesses, Berlin.

Bonin, H.; Schneider, M., Quinke, H., Arens, T. (2007): Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020, IZA Research Report, Nr. 9, Bonn.

Brink, S.; Wallau, F. (2010): BDI-Mittelstandspanel. Ergebnisse der Online-Mittelstandsbefragung Herbst 2010, Berlin.

Bühl, A.; Zöfel, P. (2000): SPSS Version 10. Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows, München.

Crosier, D.; Purser, L.; Smidt, H. (2007): Trends V: Universities Shaping the European Higher Education Area. An EUA Report, Brüssel.

DAAD [Deutscher Akademischer Austausch Dienst] (2002): Die Einführung von Bachelor- und Master-Programmen an deutschen Hochschulen. Deutsche Übersetzung des englischen Originals, Bonn.

DGFP [Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.] (2009): Personalblitzlicht: Befragungsergebnisse der DGFP e.V. zum Thema "Bachelor Welcome?", Praxispapiere 1/2009, Düsseldorf.

Dörfler, R. (2005): Diplom, Bachelor, Master aus Sicht der Wirtschaft, in: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 3, S. 108-112.

Drewello, H. (2006): Kostenexplosion und Crowding-out im deutschen Berufsbildungssystem, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, Heft 5, S. 242-248.

Franken, M. (2006): Bachelor and Master are welcome: Bologna-Prozess revolutioniert die Hochschulausbildung. Erste Praxiserfahrungen. Standpunkt des VDG, Düsseldorf.

Gerholz, K.-H.; Sloane, P. F. E. (2008): Der Bolognaprozess aus curricularer und hochschuldidaktischer Perspektive. Eine Kontrastierung von beruflicher Bildung und Hochschulbildung auf der Bachelorstufe. In: bwp@, Nr. 14, abrufbar unter: http://www.bwpat.de/ausgabe14/gerholz_sloane_bwpat14.shtml (Stand: September 2010).

Heckmann, M.; Kettner, A.; Rebien, M. (2009): Offene Stellen im IV. Quartal: Einbruch in der Industrie - Soziale Berufe legen zu, in: IAB-Kurzbericht Nr. 11.

Himmelrath, A.; Mersch, B. (2008): Bachelor-Basics & Master-Plan. Wie die neuen Studiengänge funktionieren und was sie bringen, Nürnberg.

HRK [Hochschulrektorenkonferenz] (2005): Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse, abrufbar unter <http://www.hrk.de/de/download/dateien/QRfinal2005.pdf> (letzter Zugriff: September 2010).

HRK [Hochschulrektorenkonferenz] (2007): Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen. Wintersemester 2007/2008, Statistiken der Hochschulpolitik 3/2007, Bonn.

HRK [Hochschulrektorenkonferenz] (2009): Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen. Wintersemester 2009/2010, Statistiken der Hochschulpolitik 2/2009, Bonn.

HRK [Hochschulrektorenkonferenz] (2010): Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen. Wintersemester 2010/2011, Statistiken der Hochschulpolitik 2/2010, Bonn.

Horstschräer, J.; Spietsma, M. (2010): The Effects of the Bologna Process on College Enrollment and Drop-out Rates, ZEW Discussion Paper No. 10-018.

Hummel, M.; Thein, A.; Zika, G. (2010): Der Arbeitskräftebedarf nach Wirtschaftszweigen, Berufen und Qualifikationen, in: Helmrich, R.; Zika, G. (Hrsg.): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025, Bielefeld, S. 81-102.

IfM Bonn (2011): Weitere Ergebnisse aus der Umsatzsteuerstatistik, abrufbar unter <http://www.ifm-bonn.org> (letzter Zugriff: März 2011).

IW [Institut der deutschen Wirtschaft] (2006): Studentenprognose. Nur ein Strohfeuer. In: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (iwd), Ausgabe 9. März 2006, S.4-5.

Jahn, H. (2000): Bachelor und Master in der Erprobungsphase. Chancen, Probleme, fachspezifische Lösungen, in: Arbeitsberichte des Instituts für Hochschulforschung Wittenberg an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Heft 1, Wittenberg.

Jahn, H. (2007): Lehren und Lernen in gestuften Studiengängen – Curricula Anforderungen und Umsetzungsprobleme, in: Reiber, K.; Richter, R. (Hrsg.): Entwicklungslinien der Hochschuldidaktik – Ein Blick zurück nach vorn. Beiträge zur Tübinger Tagung vom 29.11 bis 01.12.2006, Berlin.

Katzer, A.; Stieger, K.; Hesping, J. (2005): Bachelor/Master ECTS Akkreditierung. Schriftensammlung zur Studienstrukturreform, Münster.

Kay, R. (2007): Führungskräfteerekrutierung im Mittelstand: Beschaffungswege, Auswahlverfahren und Entscheidungsprozesse. In: Letmathe, P.; Eigler, J.; Welter, F.; Kathan, D.; Heupel, T. (Hrsg.): Management kleiner und mittlerer Unternehmen. Stand und Perspektiven der KMU-Forschung, Wiesbaden, S. 241-258.

Kimle, J. (2007): Die Akzeptanz von Bachelor- und Abschlüssen bei deutschen Großunternehmen: Theoretische Überlegungen und empirische Befunde, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 29. Jg., Heft 4, S. 32-51.

KMK [Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland] (2000): Rahmenvorgaben für die Einführung von Leistungspunktsystemen und die Modularisierung von Studiengängen, download unter <http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/2000/module.pdf>. (letzter Abruf im September 2010).

KOM [Europäische Kommission] (2008): Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR), Luxemburg.

Konegen-Grenier, C. (2011): Bachelor und Master auf dem Arbeitsmarkt: Ergebnisse aus zwei Unternehmensbefragungen, in: Wirtschaftsdienst, 91. Jg., Sonderheft, S. 20-26.

Konegen-Grenier, C. (2004): Akzeptanz und Karrierechancen von Bachelor- und Masterabsolventen Deutscher Hochschulen, in: IW-Trends, Heft 3, S. 24-33.

Kräkel, M. (2004): Arbeitsproduktivität. In: Gaugler, E.; Oechsler, W.; Weber, W. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, S. 339-347, Stuttgart.

Kraus, S. (2005): Auswirkungen des Bologna-Prozesses, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, Heft 7, S. 411-414.

Mahner, S. (2005): Die Bachelors kommen – welche Jobchancen haben sie? In: e-fellows.net, abgerufen am 20.09.2005.

Meyer auf der Heyde, A. (2010): Die 'soziale Dimension' im Bologna-Prozess, in: Wernstedt, R.; John-Ohnesorg, M. (Hrsg.): 10 Jahre nach Bologna. Ziele und Umsetzung der Studienstrukturreform, S. 28-30, Berlin.

Milgrom, R.; Roberts, J. (1992): Economics, Organization and Management, Prentice Hall.

Mühlenweg, A.; Sprietsma, M.; Horstschräer, J.; Camehl, G. (2010): Humankapitalpotenziale der gestuften Hochschulabschlüsse in Deutschland – Auswertung zu Studienbeteiligung, Studienabbrüchen, Mobilität und Eingangsselektion, in: Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) (Hrsg.): Studien zum deutschen Innovationssystem, Nr. 14-2010, Mannheim.

Nehls, H. (2008): Positionen, in: BBJ Consult AG (Hrsg.): Bund-Länder-Konferenz. Der Deutsche Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen. Erwartungen und Herausforderungen. Tagungsdokumentation. 5. und 6. März 2008 in der Landesvertretung Baden-Württemberg, Berlin, S. 29-31, Berlin.

North, K. (2005): Wissensorientierte Unternehmensführung: Wertschöpfung durch Wissen, Wiesbaden.

Pousttchi, P.; Herrmann, A. (2001): Kompetenzorientiertes strategisches Management, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, Heft 6, S. 309-314.

Prahalad, C.; Hamel, G. (1991): Nur Kernkompetenzen sichern das Überleben, in: Harvard Business Manager, Heft 2, S. 66-78.

Rehburg, M. (2006): Hochschulreform und Arbeitsmarkt. Die aktuelle Debatte zur Hochschulreform und die Akzeptanz von konsekutiven Studienabschlüssen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Bonn.

Reichert, S.; Tauch, C. (2005): Trends IV: Universitäten setzen Bologna-Reform um. Zusammenfassung, downloadbar unter www.eua.be (letzter Abruf am 8.3.2010).

Richter, R.; Furubotn, E. (2003): Neue Institutionenökonomik, Tübingen.

Schleyer, H.-E. (2008): Positionen, in: BBJ Consult AG (Hrsg.): Bund-Länder-Konferenz. Der Deutsche Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen. Erwartungen und Herausforderungen. Tagungsdokumentation. 5. und 6. März 2008 in der Landesvertretung Baden-Württemberg, Berlin, S. 25-27, Berlin.

Schuler, H.; Hell, B.; Trapmann, S. Schaar, H. Boramir, I. (2007): Die Nutzung psychologischer Verfahren der externen Personalauswahl in deutschen Unternehmen. Ein Vergleich über 20 Jahre, in: Zeitschrift für Personalpsychologie, 6. Jg., Heft 2, S. 60-70.

Spence, M. (1973): Job Market Signaling, in: Quarterly Journal of Economics, 87. Jg., Heft 3, S. 355-374.

Statistisches Bundesamt (2008a): Weiterbildung, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2008b): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Dritte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3), Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2009a): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen. Deutschland, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2010a): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen. Deutschland, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2010b): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2010c): Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen 2009, Fachserie 11, Reihe 4.2, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2010d): Weiterbildung, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2010e): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung, Fachserie 11, Reihe 3, Wiesbaden.

Steinmüller, W. (1993): Informationstechnologie und Gesellschaft: Einführung in die angewandte Informatik, Darmstadt.

Teichler, U. (2005): Hochschulsysteme und Hochschulpolitik. Quantitative und strukturelle Dynamiken, Differenzierungen und der Bologna-Prozess. Studienreihe Bildungs- und Wissenschaftsmanagement, Band 1, Münster.

Teichmann, W. (2008): Studienstrukturreform im Rahmen des Bologna-Prozesses, Speyer.

van Bebber, F. (2009): Neues Bewertungssystem für Abschlüsse. Schublade auf, Ausbildung rein, fertig, in: Spiegel online, 19.9.2009, abrufbar unter www.spiegel.de.

Wex, P. (2005): Bachelor und Master. Die Grundlagen des neuen Studiensystems in Deutschland. Ein Handbuch, Berlin.

ZEVA [Zentrale Evaluations- und Akkreditierungsagentur Hannover] (2002): Akkreditierung neuer Studiengänge mit dem Abschluss Bachelor und Master, Hannover.

Institut für Mittelstandsforschung Bonn

- Maximilianstraße 20 - 53111 Bonn - Telefon: 0228-729970 - Telefax: 0228-7299734

E-mail: post@ifm-bonn.org - Internet: <http://www.ifm-bonn.org> -

IFM-MATERIALIEN

ISSN 2193-1852 (online) 2193-1844 (print)

Nr. 179 - 2008

Gründungen aus der Arbeitslosigkeit - Evaluation der Gründungs- und Begleitzirkel

Untersuchung im Auftrag der G.I.B.
von Eva May-Strobl unter Mitarbeit von
Arndt Werner 15,00 €

Nr. 180 - 2008

Dauer und Kosten von Administrativen Gründungsverfahren in Deutschland

von Michael Holz und Annette Icks 15,00 €

Nr. 181 - 2008

Kostenmessung der Prozesse öffentlicher Liefer-, Dienstleistungs- und Bauaufträge aus Sicht der Wirtschaft und der öffentlichen Auftraggeber - Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie 15,00 €

Nr. 182 - 2008

Familienexterne Nachfolge - Das Zusammenfinden von Übergebern und Übernehmern von Nadine Schlömer und Rosemarie Kay unter Mitarbeit von Daniel Schumann 15,00 €

Nr. 183 - 2008

Absatz- und Personalpolitik mittelständischer Unternehmen im Zeichen des demografischen Wandels - Herausforderungen und Reaktionen von Rosemarie Kay, Peter Kranzusch und Olga Suprinovic 25,00 €

Nr. 184 - 2008

Das Gründungsverhalten Älterer: Eine empirische Analyse mit den Daten des Gründerpanels des Ifm Bonn von Arndt Werner und Nicole Faulenbach 15,00 €

Nr. 185 - 2009

Entwicklung des Gründungs- und Liquidationsgeschehens in NRW - Im Zeitraum 1997 bis 2007 Untersuchung im Auftrag der NRW.Bank 15,00 €

Nr. 186 - 2009

Die Quoten der Insolvenzgläubiger in Regel- und Insolvenzplanverfahren - Ergebnisse von Insolvenzverfahren nach der Insolvenzrechtsreform von Peter Kranzusch unter Mitarbeit von Annette Icks 15,00 €

Nr. 187 - 2009

Familienexterne Nachfolge im Freistaat Sachsen: Das Zusammenfinden von Übergebern und Übernehmern Untersuchung im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit 15,00 €

Nr. 188 - 2009

Absatz- und Personalpolitik des Handwerks im Zeichen des demografischen Wandels Peter Kranzusch, Olga Suprinovic und Rosemarie Kay 15,00 €

Nr. 189 - 2009

BDI-Mittelstandspanel - Ergebnisse der Mittelstandsbefragung aus Frühjahr und Herbst 2008 von Claus Adenäuer, Marina Hoffmann, Frank Wallau und Gunter Kayser 15,00 €

Nr. 190 - 2009

BDI-Mittelstandspanel - Ergebnisse der Mittelstandsbefragung aus Frühjahr und Herbst 2009 von Marina Hoffmann, Frank Wallau und Gunter Kayser 15,00 €

Nr. 191 - 2010

Informationsasymmetrien in der familienexternen Nachfolge und ihre Überwindung von Hans-Jürgen Wolter 15,00 €

Nr. 192 - 2010

Die größten Familienunternehmen in Deutschland, Gutachten im Auftrag der Deutschen Bank AG und dem Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI) 15,00 €

Nr. 193 - 2010

Wann werden die Gläubiger ausgezahlt? - Dauer von Unternehmensinsolvenzverfahren im regionalen Vergleich von Peter Kranzusch unter Mitarbeit von Annette Icks 15,00 €

Nr. 194 - 2010

Wirtschaftspolitische Ansätze zur Unterstützung von Corporate Social Responsibility-Aktivitäten von Frank Maaß 15,00 €

Nr. 195 - 2010

Sanierungen in Insolvenzverfahren - übertragende Sanierungen und insolvenzplanbasierte Eigensanierungen in NRW von Annette Icks und Peter Kranzusch 15,00 €

Nr. 196 - 2010

Nachhaltigkeit und Erfolg von Gründungen aus der Arbeitslosigkeit von Eva May-Strobl 15,00 €

Nr. 197 - 2010

Die Opportunitätskosten der sozialen Absicherung beim Wechsel aus dem Arbeitslosengeld I in die Selbstständigkeit: Simulationsrechnungen für ausgewählte Fallgruppen von Lars Gawliitta und Rosemarie Kay unter Mitarbeit von Sven Boerger 15,00 €

Nr. 198 - 2010

Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2010 bis 2014 - Schätzung mit weiterentwickeltem Verfahren - von Hans-Eduard Hauser und Rosemarie Kay unter Mitarbeit von Sven Boerger 15,00 €

Nr. 199 - 2010

Volkswirtschaftliche Bedeutung von Familien- und Frauenunternehmen von Ljuba Haunschild und Hans-Jürgen Wolter 15,00 €

Nr. 200 - 2010

Deckung des Fachkräftebedarfs in kleinen und mittleren Unternehmen. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen von Rosemarie Kay, Olga Suprinovic und Arndt Werner 15,00 €

Nr. 201 - 2010

Öffentliches Auftragswesen - Auswirkungen der zentralisierten Bedarfsbündelung des Bundes auf KMU von Jörn Fieseler und Frank Wallau 15,00 €

Nr. 202 - 2011

BDI-Mittelstandspanel - Ergebnisse der Mittelstandsbefragung aus Frühjahr und Herbst 2010 von Siegrun Brink, Marina Hoffmann und Frank Wallau 15,00 €

Nr. 203 - 2010

Evaluation zum Umsetzungsstand des EA-Gesetzes in Nordrhein-Westfalen Annette Icks, Michael Holz und Ljuba Haunschild 15,00 €

Nr. 204 - 2011

NUI Regionenranking 2009 – Neue unternehmerische Initiative in den Regionen Deutschlands von Eva May-Strobl 15,00 €

Nr. 205 - 2011

Dauer und Kosten von administrativen Gründungsverfahren von Michael Holz und Christoph Lamsfuss 15,00 €

Nr. 206 – in Bearbeitung

Der Beschäftigungsbeitrag mittelständischer Unternehmen in der Wissenswirtschaft von Eva May-Strobl und Ljuba Haunschild

Nr. 207 - 2011

Erfahrungen mittelständischer Unternehmen mit den neuen Studienabschlüssen Bachelor und Master von Frank Maaß und Rosemarie Kay 15,00 €

Nr. 208 - 2011

Das Gründerpanel des IfM Bonn - Konzeption und Nutzungsmöglichkeiten von Peter Kranzusch und Rosemarie Kay 15,00 €

Nr. 209 - 2011

Abbruch und Aufschub von Gründungsvorhaben: Eine empirische Analyse mit den Daten des Gründerpanels des IfM Bonn von Arndt Werner 15,00 €

Nr. 210 - 2011

Einbeziehung freiberuflicher Gründungen in die Gründungsstatistik des IfM Bonn – Analyse möglicher Datenquellen von Olga Suprinovič, Peter Kranzusch und Ljuba Haunschild 15,00 €

Nr. 211 - 2011

Die Ergänzung der Gründungsstatistik des IfM Bonn durch freiberufliche Gründungen - Ergebnisse einer Pilotstudie am Beispiel Nordrhein-Westfalen von Olga Suprinovič, Peter Kranzusch und Ljuba Haunschild 15,00 €

Nr. 212 - 2012

Innovationstätigkeit im Mittelstand – Messung und Bewertung von Frank Maaß und Bettina Führmann 15,00 €

Nr. 213 - 2012

Freiberufliche Gründungen in Deutschland – Ergebnisse einer erstmaligen Auswertungen von Daten der Finanzverwaltung von Olga Suprinovič, Peter Kranzusch und Ljuba Haunschild 15,00 €

Nr. 214 - 2012

Hemmnisse und Probleme bei Gründungen durch Migranten von Rosemarie Kay und Stefan Schneck 15,00 €