

**DAAD**

Deutscher Akademischer Austausch Dienst  
German Academic Exchange Service

# ***Bachelor und Master auf dem Arbeitsmarkt***

Die Sicht deutscher Unternehmen  
auf Auslandserfahrungen und Qualifikationen

Eine Befragung im Auftrag des DAAD durchgeführt von

 Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln *Consult GmbH*

 Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

## **Impressum**

Herausgeber DAAD  
Deutscher Akademischer Austauschdienst  
German Academic Exchange Service  
Kennedyallee 50, 53175 Bonn  
[www.daad.de](http://www.daad.de)

Nationale Agentur für EU-Hochschulzusammenarbeit  
Referat „Bologna-Prozess“

Projektkoordination Marina Steinmann  
Ansprechpartner für die Inhalte Dr. Thorsten Lang Leiter Empirie IW Consult GmbH  
Christiane Konegen-Grenier Senior Researcher Institut der deutschen Wirtschaft Köln  
Druck Köllen Druck und Verlag Bonn  
Auflage September 2011 – 3.000

© DAAD

Es wird nur die Meinung der Autoren wieder gegeben.

Diese Publikation wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und  
Forschung (BMBF) finanziert.

### Vorwort

Die Evaluationen und Sachstandsberichte, die den europäischen Bildungsministern anlässlich ihrer Jubiläumskonferenz 2010 in Budapest und Wien vorgelegt wurden, haben deutlich gemacht, dass die Einführung der gestuften Studiengänge bei der Umsetzung des Bologna-Prozesses im europäischen Hochschulraum seit 1999 sehr große Fortschritte gemacht hat. Dies gilt auch für Deutschland, wo inzwischen die Bachelor- und Master-Studiengänge über 80 Prozent des Lehrangebots ausmachen. Weniger eindeutig waren die Befunde zur Frage, inwieweit die neuen Studienstrukturen die gewünschte positive Wirkung auf die Auslandsmobilität und die Beschäftigungsfähigkeit der Studierenden haben. Insbesondere lagen kaum Daten vor, um die Akzeptanz von Hochschulabsolventen mit neuen Abschlüssen auf dem Arbeitsmarkt beurteilen zu können.

Inzwischen gibt es gerade in Deutschland eine Reihe von Studien, die belegen, dass die Auslandsmobilität in den neuen Studienstrukturen nach anfänglichen Schwierigkeiten wieder kontinuierlich zunimmt. Wie die neuen Abschlüsse von Unternehmen in Deutschland akzeptiert werden und welche Bedeutung Auslandserfahrungen bei der Einstellung bzw. auf die Entwicklungsperspektiven von Hochschulabsolventen haben, untersuchte die IW Consult GmbH bereits 2007 im Auftrag des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD). Die Befunde dieser Studie zeigen, dass Bachelor- und Master-Absolventen vor allem von größeren Unternehmen ohne Schwierigkeiten eingestellt werden und dass Auslandserfahrungen – nicht überraschend – besonders von international tätigen Unternehmen geschätzt werden. Eine angemessene Studienzeiterverlängerung durch Auslandsaufenthalte verschlechtert dabei die Einstellungschancen nicht.

Die Zahl der Absolventen mit neuen Abschlüssen hat sich seit 2007 deutlich erhöht. Damit sind auch die Erfahrungen der Unternehmen mit solchen Absolventen wesentlich größer. Der DAAD hat deshalb im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierten Projekts die IW Consult beauftragt, 2011 eine Nachfolgestudie durchzuführen. Tendenziell bestätigen die Befunde der neuen Studie die Befunde der Vorgängererhebung. So halten etwa nur wenige Unternehmen Bachelor- und Master-Absolventen für nicht ausreichend qualifiziert. Aus Sicht des DAAD, der weltweit größten nicht-staatlichen Förderagentur für Auslandsmobilität, ist besonders erfreulich, dass immerhin

fast die Hälfte aller Unternehmen und fast zwei Drittel der exportierenden Unternehmen Absolventen mit Auslandsaufenthalten bessere Einstellungschancen einräumen.

Abschließend danke ich allen, die an der Vorbereitung und Durchführung dieser Studie beteiligt waren. Mein besonderer Dank gilt dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, dessen finanzielle Unterstützung diese Publikation erst möglich gemacht hat.

Dr. Siegbert Wuttig

Leiter der Nationalen Agentur für EU-Hochschulzusammenarbeit im DAAD

## Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	5
<b>Tabellenverzeichnis</b>	6
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	6
<b>Zusammenfassung der Ergebnisse</b>	8
<b>1 Der Bologna-Prozess bis zum Jahr 2010</b>	13
<b>2 Standpunkte der Wirtschaft zu Bachelor und Master</b>	19
<b>3 Empirische Studien zur Akzeptanz von Bachelor und Master</b>	23
<b>4 DAAD-Unternehmensbefragung zu Bachelor und Master</b>	33
4.1 Auftrag und Fragestellung	33
4.2 Methodik und Stichprobe	34
4.3 Befragungsergebnisse	36
4.3.1 Einstellungsverhalten der Unternehmen	36
4.3.2 Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen und Nachbesserungsbedarf aus Sicht der Unternehmen	42
4.3.3 Erfahrungen mit Master-Absolventen und Nachbesserungsbedarf aus Sicht der Unternehmen	47
4.3.4 Karrierepositionen und Entwicklungsperspektiven	49
4.3.5 Mehrwert von Auslandsaufenthalten	53
<b>5 Literatur</b>	65

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1:	Bachelor- und Master-Studienangebote	15
Tabelle 1-2:	Internationale Mobilität von Hochschulabsolventen	16
Tabelle 1-3:	Bestandene Prüfungen insgesamt und Bachelor und Master	17
Tabelle 4-1:	Teilnehmende Unternehmen nach Branche und Mitarbeiterzahl	34
Tabelle 4-2:	Wege der Mitarbeitersuche mit Hochschulabschluss	42
Tabelle 4-3:	Genannter Nachbesserungsbedarf beim Bachelor-Studium	47
Tabelle 4-4:	Genannter Nachbesserungsbedarf beim Master-Studium	49
Tabelle 4-5:	Maßnahmen zur Karriereentwicklung von Hochschulabsolventen	53

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 4-1:	Beschäftigung von Hochschulabsolventen nach Unternehmensgröße	35
Abbildung 4-2:	Geplante Einstellung von Hochschulabsolventen	36
Abbildung 4-3:	Gesuchte Abschlussarten bei Einstellung	37
Abbildung 4-4:	Kriterien für die Einstellung von Bachelor- und Master-Absolventen	39
Abbildung 4-5:	Keine gezielte Stellenausschreibung nach Abschlussart	40
Abbildung 4-6:	Gezielte Suche von Absolventen nach Abschlussart	41
Abbildung 4-7:	Einarbeitungsbedarf Bachelor-Absolventen im Vergleich zu Diplom-Absolventen	43
Abbildung 4-8:	Einschätzung der Berufsqualifikation von Bachelor-Absolventen	45
Abbildung 4-9:	Einschätzung der Berufsqualifikation von Bachelor- Absolventen in Abhängigkeit vom Erfahrungswissen der Unternehmen	46
Abbildung 4-10:	Einschätzung der Berufsqualifikation von Master-Absolventen	48

Abbildung 4-11:	Einstellung direkt nach Studienabschluss	50
Abbildung 4-12:	Anfangspositionen für Berufsanfänger	51
Abbildung 4-13:	Bedeutung von Kompetenzen mit Auslandsbezug	55
Abbildung 4-14:	Wirkungen von Auslandsaufenthalten auf Einstellungschancen	57
Abbildung 4-15:	Wirkungen von Auslandsaufenthalten auf Einstellungschancen bei allen Unternehmen und bei exportierenden Unternehmen	58
Abbildung 4-16:	Wirkungen von Auslandsaufenthalten auf Einstellungschancen bei allen Unternehmen und bei exportierenden Unternehmen ab 250 Mitarbeitern	59
Abbildung 4-17:	Attraktivität verschiedener Arten von Auslandsaufenthalten	60
Abbildung 4-18:	Attraktivität verschiedener Arten von Auslandsaufenthalten aus Sicht exportierender Unternehmen	61
Abbildung 4-19:	Bedeutung von Auslandsaufenthalt und Studiendauer	62
Abbildung 4-20:	Bedeutung von Auslandsaufenthalt und Studiendauer in exportierenden Unternehmen	63

### Zusammenfassung der Ergebnisse

Im Frühjahr 2011 ist der DAAD der Frage nachgegangen, wie der Arbeitsmarkt in Deutschland Bachelor-Absolventen mit/ohne Auslandserfahrung aufnimmt. Dazu hat die IW Consult im Auftrag des DAAD zum zweiten Mal nach 2007 eine Befragung durchgeführt. An der aktuellen Befragung haben deutschlandweit 843 Unternehmen teilgenommen. Im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2007 konnten dabei deutlich mehr Unternehmen über eigene Erfahrungen mit den neuen Abschlüssen berichten.

Hintergrund der Befragung ist der im Jahr 1999 gestartete Bologna-Prozess, der zum Ziel hat, einen europäischen Hochschulraum zu schaffen. Dieser Prozess sollte im Jahr 2010 abgeschlossen sein. Kernelement des Bologna-Prozesses in Deutschland ist die Einführung eines gestuften Studiensystems aus Bachelor und Master. Mittlerweile machen Bachelor- oder Master-Studiengänge über 80 Prozent des Studienangebots aus. Im Wintersemester 2009/2010 waren über die Hälfte aller Studierenden und fast 80 Prozent der Studienanfänger in Bachelor- oder Master-Studiengängen eingeschrieben. Die mit Abstand meisten Absolventen mit den neuen Abschlüssen finden sich derzeit in den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften sowie in den Ingenieurwissenschaften.

Die private Wirtschaft und ihre Unternehmensverbände haben sich von Beginn des Bologna-Prozesses wiederholt in verschiedenen Stellungnahmen zur gestuften Studienstruktur geäußert und ihre Standpunkte dargestellt. Die Wirtschaft zeigte sich bereits in der Anfangsphase der Reform in ihren geäußerten Positionen offen gegenüber Bachelor und Master. Gleichwohl sind auch Sorgen artikuliert worden, dass durch die Umstellung Qualität verloren gehen könnte oder die Umstellung nicht genutzt wird, um die Studieninhalte zu überarbeiten und den Erfordernissen des Arbeitsmarktes Rechnung zu tragen. Dennoch ist ein durchgängiges Element aller Stellungnahmen die Zusage, die neuen Absolventen in die Unternehmen zu integrieren und ihnen gleiche Entwicklungschancen zu bieten wie den übrigen Hochschulabsolventen. Die künftige Entwicklung wird zeigen, inwieweit diese Angebote vor allem die Bachelor-Absolventen motivieren können, häufiger als bislang direkt nach dem Abschluss den Schritt in die Berufstätigkeit zu wagen.

Die Erwartungen und Erfahrungen der Unternehmen sind in mehreren empirischen Studien untersucht worden. Aus den bislang vorliegenden Unternehmens-



befragungen ergibt sich der Befund, dass die große Mehrheit der Unternehmen die neuen Abschlüsse akzeptiert, auch wenn ein Teil der Unternehmen der Bologna-Reform indifferent gegenübersteht. Bachelor-Absolventen sollten über das Grundlagenwissen ihres Faches verfügen können, während vom Master auch spezialisierte Kenntnisse erwartet werden. Der Stellenwert der Auslandserfahrung hängt in starkem Maße davon ab, ob das Unternehmen international aktiv ist. Insgesamt ist die Mehrheit der Unternehmen mit den beruflichen Kompetenzen der Bachelor- und Master-Absolventen zufrieden, wobei der Master bei den fachlichen Kompetenzen tendenziell besser beurteilt wird als der Bachelor. Die von den Unternehmen geübte Kritik richtet sich bei beiden Absolventengruppen in erster Linie auf die mangelnde Fähigkeit, theoretische Kenntnisse umzusetzen. Kritisiert werden außerdem Defizite bei den sozialen und persönlichen Qualifikationen. In den bisher vorgelegten Befragungen fällt auf, dass die Bewertungen der Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit den Absolventen haben, durchweg besser ausfallen als die Einschätzungen derjenigen, die noch keine Bachelor- und Master-Absolventen beschäftigen. Hinsichtlich der Einstiegsmöglichkeiten zeigt sich, dass Bachelor-Absolventen auf den üblichen Akademikerpositionen einsteigen, wenn auch seltener in leitender Funktion als die Master-Absolventen. Spezielle Einarbeitungsprogramme sehen die Unternehmen dagegen nicht vor, bieten den Bachelor- und Master-Absolventen aber auch die üblichen Einstiegsprogramme und Einarbeitungsmaßnahmen an. Den Bachelor-Absolventen stehen genauso wie den Master-Absolventen alle Unternehmensbereiche offen. Lediglich bei forschungsnahen Tätigkeiten werden Master-Absolventen bevorzugt. Die Karrierechancen hängen aus der Sicht fast aller Unternehmen von der konkreten Bewährung in der Praxis ab. Für den Fortgang der Studienreform wünschen sich die Unternehmen eine bessere Umsetzung des Praxisbezuges. Das betrifft sowohl die didaktische Einbindung einer Anwendungsorientierung als auch ausreichende Zeitfenster für Praktika.

In der aktuellen Befragung durch die IW Consult zeigt sich beim Einstellungsverhalten kein eindeutiger Trend in Richtung Bachelor oder Master. Die Mehrheit der Unternehmen, die Einstellungen plant, wird Bachelor- und Master-Absolventen rekrutieren. Zudem schreiben mehr als zwei Drittel der Unternehmen mit Akademikern nicht gezielt nach Abschlussarten aus. Große Unternehmen, in denen die Spezialisierung der Tätigkeiten stärker ausgeprägt ist, suchen eher gezielt Absolventen bestimmter Abschlussarten. Der Weg in die Unternehmen führt häufig über persönliche Kontakte. Bei den kleinen und mittleren Unternehmen sind

persönliche Kontakte der häufigste Weg, wie neue Mitarbeiter mit Hochschulabschluss ins Unternehmen finden. Größere Unternehmen nutzen dagegen deutlich häufiger mehrere Kanäle, um an Mitarbeiter mit Hochschulabschluss zu gelangen. Allerdings spielen auch in diesen Unternehmen persönliche Kontakte ebenfalls eine große Rolle. Vor diesem Hintergrund kommt den Praktika eine hohe Bedeutung zu, um in Kontakt mit den Unternehmen zu kommen.

Beim Eintritt in den Arbeitsmarkt müssen alle Hochschulabsolventen in den Unternehmen eingearbeitet werden. Die Mehrheit der Unternehmen mit Hochschulabsolventen sieht bei den Bachelor-Absolventen einen höheren Einarbeitungsbedarf als bei den traditionellen Abschlüssen. Anders bei den Master-Absolventen: Hier wird seltener ein höherer Einarbeitungsbedarf gesehen. Gleichwohl hängt die Einschätzung zum Einarbeitungsbedarf stark von den gemachten Erfahrungen ab. Vor allem bei Industrieunternehmen scheint ein deutlicher Unterschied zwischen Erwartung und Erfahrung zu bestehen: Während von allen Industrieunternehmen, die Akademiker beschäftigen oder dies planen, rund ein Viertel einen deutlich höheren Einarbeitungsbedarf der Bachelor-Absolventen sieht, sind es von den Unternehmen, die Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen aufweisen, lediglich 15 Prozent.

Ein wichtiges Resultat der Befragung aus dem Jahr 2007 war die Feststellung, dass sich kaum Unternehmen finden, die Absolventen mit den neuen Abschlüssen für gar nicht ausreichend qualifiziert halten. Dieses Ergebnis findet sich auch in der aktuellen Befragung wieder: Immer noch halten nur wenige Unternehmen Bachelor- und Master-Absolventen für nicht ausreichend qualifiziert. Dennoch fällt die generelle Einschätzung der beruflichen Qualifikation etwas differenzierter aus: Ein Teil der Unternehmen bescheinigt vor allem Bachelor-Absolventen nur eine eingeschränkte Qualifikation. Aber auch hier hängt die Beurteilung im starken Maße vom Ausmaß des Erfahrungswissens mit den neuen Abschlüssen ab: Über vier Fünftel der Unternehmen, die nach eigener Angabe auf umfassende Erfahrungen mit den neuen Abschlüssen zurückblicken können, bewerten die Berufsqualifikation der Bachelor-Absolventen als (eher) ausreichend. Nachbesserungsbedarf bei den Bachelor- und Master-Studiengängen mahnen die Unternehmen wie schon 2007 beim Praxisbezug der Inhalte an. Ein weiteres Manko wird bei der Vermittlung von sozialen und kommunikativen Kompetenzen gesehen. Im Vergleich zum Bachelor sehen deutlich weniger Unternehmen beim Master Nachbesserungsbedarf in der Vermittlung theoretischen Fachwissens und der Förderung analytischer Fähigkeiten.

Bei den Einstiegspositionen zeigt sich, dass Master-Absolventen etwas häufiger mit anspruchsvolleren Tätigkeiten starten. Die Master-Absolventen beginnen fast alle mit der eigenständigen Bearbeitung einer Projektaufgabe. Gleichwohl leisten auch Master-Absolventen Sachbearbeitung nach Anweisung. Den Bachelor-Absolventen bieten die Unternehmen meist Stellen an, die eine eigenständige Bearbeitung einer Projektaufgabe umfassen. Häufiger als beim Master umfasst die Tätigkeit auch Sachbearbeitung nach Anweisung. Die Gesamtverantwortung für ein Projekt ohne Personalverantwortung erhalten Bachelor-Absolventen deutlich seltener als Master-Absolventen. Nach Studienabschluss konkurrieren Bachelor-Absolventen hauptsächlich mit Diplom-Absolventen (FH) um Einstiegspositionen. In den kleinen und mittleren Unternehmen konkurrieren die Bachelor-Absolventen zudem eher mit Absolventen, die ein Uni-Diplom oder einen Master-Abschluss aufweisen. Die wichtigsten Instrumente zur Förderung der Karriereentwicklung von Hochschulabsolventen sind für die Unternehmen die interne und externe Weiterbildung. Weniger häufig bieten Unternehmen ein berufsbegleitendes Master-Studium oder eine Teilzeitbeschäftigung für die individuelle Weiterbildung an. Hier zeigt sich, dass die Unternehmen die Weiterbildung eher selbst in die Hand nehmen und steuern.

Ein Auslandsaufenthalt trägt zur Entwicklung von Kompetenzen bei den Studierenden bei, die aus Sicht der Unternehmen wichtig sind. Dazu gehören vor allem allgemeinere Kompetenzen wie Problemlösungsfähigkeit, selbstständiges Arbeiten, Kommunikationsfähigkeit oder Kooperationsfähigkeit. Werden Unternehmen mit Export betrachtet, nimmt vor allem die Bedeutung der Englischkenntnisse stark zu. Immerhin fast die Hälfte der Unternehmen räumt Absolventen mit Auslandsaufenthalten (etwas) bessere Einstellungschancen ein. Allerdings geben lediglich rund 15 Prozent der Unternehmen an, die Einstellungschancen von Absolventen mit Auslandserfahrung gegenüber Absolventen ohne Auslandserfahrung seien bei ansonsten gleicher Qualifikation deutlich besser. Bei exportierenden Unternehmen führen Auslandsaufenthalte dagegen deutlich häufiger zu (etwas) besseren Einstellungschancen. Während von allen Unternehmen die Hälfte dieser Aussage zustimmt, sind es von den exportierenden Unternehmen fast zwei Drittel. Der Auslandsaufenthalt sollte dabei nicht zu kurz ausfallen, zumal die Einstellungschancen durch eine auslandsbedingte Verlängerung der Studienzeit kaum geschmälert werden. Vor allem die Verknüpfung von Ausland und Praxiserfahrung ist für Unternehmen attraktiv. Rund drei Viertel der exportierenden Unternehmen bewerten Auslandspraktika von drei bis sechs Monaten als sehr attraktiv oder attraktiv.

Aber auch ein Auslandsstudium von mindestens einem Semester halten fast zwei Drittel der exportierenden Unternehmen für sehr attraktiv oder attraktiv. Dagegen werden kürzere Auslandsaufenthalte wie z. B. ein Sprachkurs nur von etwas mehr als die Hälfte der exportierenden Unternehmen für attraktiv erachtet. Insgesamt betrachtet ist der Wert von Auslandserfahrungen als positiv zu beurteilen. Auch wenn sich ein direkter Nutzen in erster Linie bei Export orientierten Unternehmen zeigt, so besteht doch die Chance, die für alle Unternehmen besonders wichtigen allgemeinen Kompetenzen durch einen Auslandsaufenthalt zu fördern.

Insgesamt zeigt sich erneut, dass die Zufriedenheit mit den neuen Abschlüssen bei denjenigen Unternehmen höher ausfällt, die bereits umfassende Erfahrungen mit den Absolventen der neu strukturierten Studiengänge gemacht haben.

## 1 Der Bologna-Prozess bis zum Jahr 2010

Deutschland hat sich 1999 in Bologna gemeinsam mit vielen europäischen Nachbarn die Schaffung eines gemeinsamen europäischen Hochschulraums bis zum Jahre 2010 zum Ziel gesetzt. Durch den Bologna-Prozess soll Europa im Hochschulbereich stärker zusammenwachsen und eine bessere Nutzung des vorhandenen Wissenspotentials ermöglicht werden. Kernelement des geplanten gemeinsamen europäischen Hochschulraums ist die Einführung eines gestuften Studiensystems aus Bachelor und Master mit europaweit vergleichbaren Abschlüssen. Die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulabsolventen auf einem internationalen Arbeitsmarkt ist ein explizites Anliegen der Strukturreform.

Zur Überprüfung der Zielerreichung in den verschiedenen Teilnehmerstaaten werden alle zwei Jahre die erzielten Fortschritte auf gesonderten Konferenzen bilanziert. Solche Nachfolgekongressen fanden in Prag (2001), Berlin (2003), Bergen (2005), London (2007) und Leuven/Louvain-la Neuve (2009) statt.

Zu den konkreten bildungspolitischen Zielen der Konferenzen 2001 – 2009 zählen im Einzelnen:

- Förderung des lebenslangen Lernens,
- Förderung der Beteiligung von Hochschulen und Studierenden an der Errichtung des gemeinsamen Hochschulraumes,
- Reform der Doktorandenausbildung als dritter Studienzyklus,
- Etablierung von gemeinsamen Standards zur Qualitätssicherung,
- Einführung eines nationalen Qualifikationsrahmens in den jeweiligen Ländern,
- Einrichtung gemeinsamer Studienprogramme sowie Verleihung und Anerkennung gemeinsamer Abschlüsse,
- Schaffung von flexiblen Lernangeboten im Hochschulbereich,
- Anerkennung außerhalb des Studiums erbrachter Lernleistungen,
- Stärkere Berücksichtigung sozial benachteiligter Studierendengruppen.

In der letzten Ministerkonferenz in Leuven/Louvain-la-Neuve beschlossen die Minister 2009 die Fortsetzung der Zusammenarbeit sowie eine Agenda für die kommende Dekade bis 2020. Dabei geht es im Wesentlichen um die weitere Konkretisierung der bislang festgesetzten Ziele. So soll jedes Land für das kommende

Jahrzehnt messbare Zielgrößen für eine stärkere Beteiligung sozial benachteiligter Studierendengruppen entwickeln. Studierendenzentrierte Lernformen, mehr Beratungen zu Beruf und Karriere, in das Studium eingebettete Praktika sowie die Möglichkeit, am Arbeitsplatz zu lernen, sollen zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit beitragen. Hinsichtlich der internationalen Mobilität kommen die Minister zu konkreten Festlegungen: Bis 2020 sollen europaweit 20 Prozent der Graduierten einen Studien- oder Praktikumsaufenthalt im Ausland absolviert haben (Leuener Kommuniké 2009).

Eine Gesamtbilanz der Bologna-Reform seit 1999 war Gegenstand der Jubiläumskonferenz der Minister in Wien und Budapest 2010. Dabei stellten die Minister fest, dass die Aktionslinien des Europäischen Hochschulraumes wie beispielsweise die Reform von Abschlüssen und Lehrplänen, Qualitätssicherung, Anerkennung, Mobilität und die soziale Dimension unterschiedlich gut umgesetzt wurden. Die Konferenz von Wien und Budapest erklärte den Europäischen Hochschulraum offiziell für eröffnet und schloss mit der Verpflichtung, die in Leuven/Louvain-la-Neuve vereinbarte Agenda in der nächsten Dekade umzusetzen. Zur Vorbereitung der nächsten Ministerkonferenz in Bukarest 2012 soll ein Maßnahmenkatalog zur Umsetzung der Agenda entwickelt werden (Erklärung von Budapest und Wien zum Europäischen Hochschulraum 2010).

Für Deutschland konstatiert der aktuelle nationale Bologna-Bericht für den Zeitraum 2007 – 2009 Fortschritte bei der Einführung der gestuften Studienstruktur, der Qualitätssicherung, der Förderung der Mobilität und der sozialen Dimension. Handlungsbedarf wird jedoch bei der Ausgestaltung der Curricula, der Qualität der Lehre, dem Auf- und Ausbau des internen Qualitätsmanagements sowie bei der Verbesserung der Anerkennungspraxis der Hochschulen gesehen (Deutscher Bundestag 2009). Diese Aspekte waren auch Gegenstand der Studierendenproteste im Jahre 2009.

Die Kultusminister griffen diese Kritikpunkte 2009 in ihrem Beschluss zur Weiterentwicklung des Bologna-Prozesses und 2010 in ihren neuen gemeinsamen Strukturvorgaben auf. Die Hochschulen werden aufgefordert, bei der Studiendauer stärker die möglichen Variationsbreiten zu nutzen, die Zahl der Prüfungen durch größere Prüfungseinheiten zu verringern, sich an Lernergebnissen zu orientieren, die gegenseitige Anerkennung von Studienleistungen zu verbessern und Mobilitätsfenster einzuplanen (KMK 2009; KMK 2010). Außerdem wird erstmals seit

Mai 2010 eine jährliche Bologna-Konferenz zum Erfahrungsaustausch zwischen Vertretern von Bund, Ländern, Hochschulen und Studierenden durchgeführt.

Die vereinbarte Umstellung aller Studienangebote bis zum Jahre 2010 ist in Deutschland nahezu erreicht. Im Sommersemester 2011 sind 82,9 Prozent aller Studienangebote auf die neuen Abschlüsse umgestellt (siehe Tabelle 1-1). Die Bachelor- und Master-Studienangebote verteilen sich nahezu gleichmäßig auf Bachelor- (52 Prozent) und auf Master-Studiengänge (48 Prozent). Insgesamt ist seit Beginn des Bologna-Prozesses eine hohe Dynamik bei der Umstellung auf das gestufte Studiensystem zu beobachten.

**Bachelor- und Master-Studienangebote**  
*Entwicklung Wintersemester 2002/2003 bis Sommersemester 2011*

Tab. 1-1

Semester	Studienangebot insgesamt	Davon			Anteil an Studienangebot insgesamt
		Bachelor	Master	zus.	
WiSe 2002/2003	-	633	439	1.072	-
SoSe 2004	11.183	951	1.173	2.124	19,0
WiSe 2004/2005	11.097	1.253	1.308	2.561	23,1
SoSe 2006	11.283	2.317	1.777	4.094	36,3
WiSe 2006/2007	11.492	3.075	2.113	5.188	45,1
SoSe 2008	11.369	4.541	3.065	7.606	66,9
WiSe 2008/2009	12.298	5.230	4.004	9.234	75,1
SoSe 2009	12.515	5.309	4.201	9.510	76,0
WiSe 2009/2010	13.131	5.680	4.725	10.405	79,2
SoSe 2011	14.744	6.353	5.864	12.217	82,9

Quelle: Sonderauswertung der HRK; HRK-Hochschulkompass (Stand: 1.3.2011)

Ein zentrales Anliegen der Reform ist es, die Mobilität der Studierenden zu erhöhen. Bei den bisher vorliegenden Daten aus einer repräsentativen Befragung der Absolventenjahrgänge 2007 und 2008 jeweils 1,5 Jahre nach dem Abschluss zeigt sich im Hinblick auf die Mobilität ein differenziertes Bild (siehe Tabelle 1-2).

An den Fachhochschulen sind die Studierenden bereits während des Bachelor-Studiums mobiler als ihre Kommilitonen in den Diplom- und Master-Studiengängen. An den Universitäten sind die Bachelor-Studierenden dagegen etwas weniger häufig mobil als die übrigen Studierenden. Einen deutlichen Anstieg erfährt die Auslandsmobilität der universitären Bachelor dagegen nach dem Studium. Überdurchschnittliche 15 beziehungsweise 13 Prozent entscheiden sich nach dem Bachelor-Examen für ein weiteres Studium im Ausland oder für ein Auslandspraktikum.

Tab 1-2 Internationale Mobilität von Hochschulabsolventen  
Examensjahrgänge 2007 und 2008, Angaben in Prozent der Absolventen

Art des Auslandsaufenthaltes	Absolventen insgesamt	Fachhochschule			Universität		
		BA	MA	Dipl.	BA	MA	Dipl.
Auslandssemester während des Studiums	15	14	9	9	16	17	19
Auslandspraktikum während des Studiums	13	15	8	10	12	15	15
Auslandsstudium nach dem ersten Studienabschluss	4	7	5	2	15	6	4
Auslandspraktikum nach dem ersten Studienabschluss	6	7	5	4	13	7	6

Quelle: Schomburg 2011

In einigen Studienangeboten wird die Möglichkeit eingeräumt, ein internationales Doppeldiplom zu erwerben. Allerdings handelt es sich dabei nur um ein verschwindend kleines Angebot. Insgesamt bieten rund zwei Prozent der Studienangebote diese Option an.

Mittlerweile studiert jeder zweite in einem gestuften Studiengang. An den meisten Hochschulen ist der Beginn in einem alten Diplom-Studiengang nicht mehr möglich. In den neuen Studiengängen haben 87 Prozent der Studierenden einen Bachelor- und 13 Prozent einen Master-Studiengang gewählt.

Die Umstellung auf die gestuften Studiengänge schlägt sich erst mit Verzögerung in den Bachelor- und Master-Absolventenzahlen nieder: Im Jahr 2006 waren erst



11 Prozent aller Prüfungen Bachelor- oder Master-Abschlüsse. Im Jahr 2009 hat der Anteil bereits fast 30 Prozent betragen (siehe Tabelle 1-3). Inzwischen dürfte der Anteil der Absolventen bei gut einem Drittel liegen. Damit ist eine deutlich verbesserte Basis für empirische Studien zur Arbeitsmarktsituation der Bachelor- und Master-Absolventen gegeben.

Bestandene Prüfungen insgesamt und Bachelor und Master  
Prüfungsjahr 2003 bis 2009

Tab. 1-3

Prüfungsjahr*	Prüfungen insgesamt**	Davon			
		Bachelor	Master	zusammen	Anteil an Prüfungen insgesamt
2003	195.103	2.472	3.015	5.487	2,8
2004	207.802	5.921	5.570	11.491	5,5
2005	226.530	9.848	9.158	19.006	8,4
2006	241.417	15.050	11.268	26.318	10,9
2007	262.548	23.358	14.219	37.577	14,3
2008	284.174	39.753	17.206	56.959	20,0
2009	313.572	71.989	20.802	92.791	29,6

\* Das Prüfungsjahr beinhaltet das jeweilige Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester

\*\* ohne Promotionen

*Quelle: HRK (2010), Statistisches Bundesamt (2010b)*



## 2 Standpunkte der Wirtschaft zu Bachelor und Master

Die private Wirtschaft und ihre Unternehmensverbände haben sich seit Beginn des Bologna-Prozesses wiederholt in verschiedenen Stellungnahmen zur gestuften Studienstruktur geäußert und ihre Standpunkte dargestellt. In den ersten Jahren der Bologna-Reform stehen grundsätzliche Aussagen zu den übergeordneten Reformzielen im Mittelpunkt. In den Folgejahren werden die Äußerungen von Verbänden und Unternehmen konkreter: Es werden eigene Vorstellungen zu Studienzielen und Studienorganisation dargelegt und laufende Entwicklungen teilweise kritisch kommentiert (DAAD 2007). Neben den Spitzenverbänden äußerten sich auch Zusammenschlüsse verschiedener Unternehmen im Rahmen von „Bachelor-Welcome-Erklärungen“ (BDA 2003, Stifterverband 2004 und 2006, BDI 2005). Aus den verschiedenen Erklärungen lassen sich die folgenden Reformvorstellungen zusammenfassen:

- ▢ Vermittlung grundlegender Fachkenntnisse im Bachelor-Studium,
- ▢ Sicherung einer Basis für lebenslanges Lernen im Bachelor-Studium,
- ▢ Verlagerung von Spezialkenntnissen in das Master-Studium,
- ▢ Schulung methodischer und sozialer Kompetenzen,
- ▢ integrierte Praxisphasen im Bachelor- und Master-Studium,
- ▢ Integration von Auslandsbezügen in die Studieninhalte,
- ▢ transparente Darstellung der erworbenen Kompetenzen im Diploma Supplement,
- ▢ Bereitstellung von Bachelor- und Master-Studienangeboten zur berufsintegrierten Weiterbildung.

Hervorgehoben wird außerdem die Erwartung, dass die Hochschulen die gestuften Studienangebote von Grund auf neu konzipieren. Begleitend zu diesen Reform-erwartungen signalisieren Verbände und Unternehmen ihre Bereitschaft, durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen und durch die Mitarbeit in den Akkreditierungsagenturen aktiv an der Reform mitzuwirken. Außerdem stellten sie den Absolventen der gestuften Studiengänge bedarfsgerechte Einarbeitungsangebote und flexible und durchlässige Karrierewege, unterstützt durch interne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten in Aussicht. Durchgängiges Element aller Stellungnahmen ist die Zusage, die neuen Absolventen in die Unternehmen zu integrieren und ihnen gleiche Entwicklungschancen zu bieten wie den übrigen Hochschulabsolventen.

Weitere Bachelor-Welcome-Erklärungen folgten in den Jahren 2008 und 2010. Die Sicherung des Fachkräftenachwuchses in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) bildete den Fokus der Erklärung von 2008 (Stifterverband 2008). Darin bekennen sich die Unternehmen ausdrücklich zu Bachelor-Abschlüssen in diesen Studiengängen. Bund und Länder sollten dauerhaft mehr Mittel für zusätzliche Studienplätze und eine bessere Betreuung der Studierenden in dieser Fächergruppe bereitstellen. Insbesondere sollte die Durchlässigkeit für Absolventen der beruflichen Bildung durch die Anrechnung erworbener Kompetenzen verbessert werden und die Zahl berufsbegleitender Bachelor-Studiengänge im MINT-Bereich erhöht werden. Im Gegenzug verpflichteten sich die Unternehmen dazu, am Praxisbezug der Studiengänge mitzuwirken, das Interesse an MINT-Studiengängen zu fördern und Bachelor-Absolventen der MINT-Studiengänge sowie anderen Bachelor-Absolventen attraktive Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten zu bieten.

In der vierten Bachelor-Welcome-Erklärung 2010 beziehen die Unternehmen zum Umsetzungsstand der Bologna-Reform an den Hochschulen Stellung (Stifterverband 2010). Einerseits würdigen sie zahlreiche Erfolge der Reform wie die hohe Studierendenanfängerquote in 2009, das niedrigere Durchschnittsalter der Erstabsolventen und die leicht rückläufige Zahl der Studienabbrüche in Bachelor-Studiengängen einiger Fachrichtungen. Andererseits erkennen die Unternehmen auch noch Verbesserungsbedarf: Wahlfreiheit und Eigenverantwortung der Studierenden seien in manchen Studiengängen zu stark eingeschränkt worden. Außerdem sähen einzelne Hochschulen im Master den Regelabschluss und hätten das Bachelor-Studium dementsprechend nicht berufsqualifizierend konzipiert. Die Unternehmen plädieren unter anderem dafür, den Zeitrahmen von sechs bis acht Semestern beim Bachelor-Studium stärker zu nutzen, Zeitfenster für Praxis- und Auslandsphasen vorzusehen, mehr Zeit und damit mehr Kreditpunkte für die Bachelor-Thesis zu gewähren. Erneut bekräftigen die Unternehmen ihre Absicht, die Personalprozesse auf die Bologna-Abschlüsse auszurichten, indem beispielsweise weniger die formalen Abschlüsse, sondern stärker die Kompetenzen und Potenziale bei der Stellenausschreibung berücksichtigt werden. Diverse, variable und durchlässige Karrierewege sowie eine flexible Arbeitszeitgestaltung sollen Phasen der Berufstätigkeit und des Studiums sowohl im Wechsel als auch zeitlich integriert ermöglichen.

Die Unterzeichner der Bachelor-Welcome-Erklärung 2010 sprechen sich außerdem gegen eine von einigen Technischen Universitäten geforderte Wiedereinführung des Abschlusses Diplom-Ingenieur aus. Die Ablehnung einer Wiederbelebung des Diplomtittels bekräftigen BDI und BDA zusammen mit weiteren Unternehmerverbänden sowie der IG Metall anlässlich der geplanten Wiedereinführung des Diplom-Abschlusses im Rahmen einer Novellierung des mecklenburg-vorpommerschen Landeshochschulgesetzes. Ein solches Vorgehen würde zu Problemen bei der Anerkennung und Bewertung von Abschlüssen in Deutschland führen und stünde dem mit den gemeinsamen Strukturvorgaben der Kultusminister gefundenen Konsens entgegen (BDA et al., 2010).

BDA und BDI bekräftigen ihre Zustimmung zu den gestuften Studiengängen auch im 2010 erschienenen gemeinsamen Leitbild ‚Die Hochschule der Zukunft‘. Die Stufung der Studienstruktur entspreche dem differenzierten Bedarf des Arbeitsmarkts an wissenschaftlich ausgebildeten Fachkräften. Die Hochschulen sollten dafür Sorge tragen, dass die folgenden Charakteristika von Bachelor- und Master-Studiengängen realisiert werden: Bezug zum Arbeitsmarkt, Vermittlung beschäftigungsbefähigender Handlungskompetenzen, persönliche Entfaltung und Persönlichkeitsbildung der Studierenden sowie wissenschaftliche Qualität der Studieninhalte. Künftig sollten nach Ansicht von BDA und BDI sowohl in den Bachelor- als auch in den Master-Studiengängen die beruflichen Erfahrungen der Studierenden stärker berücksichtigt werden (BDA/BDI, 2010).

Insgesamt zeigte sich die Wirtschaft bereits in der Anfangsphase der Reform in ihren geäußerten Positionen offen gegenüber Bachelor und Master. Gleichwohl sind auch Sorgen artikuliert worden, dass durch die Umstellung Qualität verloren gehen könnte oder die Umstellung nicht genutzt wird, um die Studieninhalte zu überarbeiten und den Erfordernissen des Arbeitsmarktes Rechnung zu tragen. Im weiteren Verlauf der Bologna-Reform hat die Wirtschaft in ihren Stellungnahmen ihre positive Einstellung zu den neuen Abschlüssen mehrfach bekräftigt und dabei flexible und durchlässige Karrierewege für die Absolventen der gestuften Studiengänge in Aussicht gestellt. Die künftige Entwicklung wird zeigen, inwieweit diese Angebote vor allem die Bachelor-Absolventen motivieren können, häufiger als bislang direkt nach dem Abschluss den Schritt in die Berufstätigkeit zu wagen.



### 3 Empirische Studien zur Akzeptanz von Bachelor und Master

Seit Beginn des Bologna-Prozesses sind in verschiedenen Umfragen Unternehmensvertreter zu Bachelor und Master befragt worden. Bis auf die Frage nach den Qualifikationsanforderungen der Bachelor- und Master-Absolventen, die sowohl in älteren als auch in den aktuellsten Umfragen behandelt wird, haben sich im Laufe der Zeit die thematischen Schwerpunkte der Umfragen geändert. Während in den Untersuchungen bis zur Mitte des letzten Jahrzehnts Fragen nach der generellen Akzeptanz der Abschlüsse im Mittelpunkt standen, verlagerte sich mit zunehmender Rekrutierungserfahrung der Schwerpunkt der Studien auf die personalwirtschaftlichen Strategien im Umgang mit den neuen Bachelor- und Master-Absolventen. Mit dem Fortschreiten der Bologna-Reform wird in neueren Umfragen häufiger nach einer Gesamteinschätzung der Reform und den Verbesserungswünschen der Unternehmen gefragt. Stärker in den Mittelpunkt rückt auch die Beurteilung der beruflichen Leistungsfähigkeit der Absolventen.

#### Generelle Akzeptanz der neuen Abschlüsse

In der frühen Phase der Bologna-Reform sehen sich die Unternehmen aufgrund noch ausstehender konkreter Erfahrungen, vor allem aber wegen unzureichender Informationen über den Bologna-Prozess mehrheitlich nicht in der Lage, die Beschäftigungschancen insbesondere von Bachelor-Absolventen einzuschätzen (Rehburg 2006). Eine Ausnahme bilden große, international tätige Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit ausländischen Absolventen eines gestuften Studiensystems sammeln konnten (List 2000). In den darauffolgenden Jahren verringert sich das Informationsdefizit. Mehrere Untersuchungen belegen eine generelle Akzeptanz der neuen Abschlüsse (DIHK 2003, DIHK 2004, Konegen-Grenier 2004, VDI nachrichten/Fraunhofer Institut Arbeitswissenschaften und Organisation 2004). Dennoch räumt 2010 in einer Befragung von 632 überwiegend kleinen und mittleren Unternehmen immer noch knapp die Hälfte der Befragten ein, 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 (Maaß/Kay 2011). Die Aussage, dass die Einführung der neuen Studiengänge begrüßenswert sei, stößt in der Befragung der kleinen und mittleren Unternehmen auf eine sehr geteilte Resonanz. Auf einer fünfstufigen Zufriedenheitsskala ergibt sich lediglich ein Mittelwert von 3,29 Punkten, allerdings mit einer sehr großen Streuung (Standardabweichung

1,136). Dabei fällt das Urteil bei denjenigen Unternehmen, die bereits Bachelor- und Master-Absolventen beschäftigen, im Durchschnitt signifikant besser aus, als bei denjenigen, die noch keine Erfahrung mit den neuen Abschlüssen haben.

### Personalwirtschaftliche Strategien: Einstiegspositionen, Gehalt und Karrierechancen

Die ersten Bachelor-Absolventen werden bei der Mehrheit der Unternehmen auf Einstiegspositionen eingesetzt, die üblicherweise für Akademiker<sup>1</sup> vorgesehen sind. Unternehmen, die noch keine Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen gesammelt haben, neigen dagegen eher dazu, Bachelor-Absolventen unterhalb des Levels akademischer Positionen einzusetzen. Häufiger als die Bachelor-übernehmen die Master-Absolventen bereits bei der ersten Berufsposition mehr Verantwortung als Team- oder Projektleiter. Auch bei den Einsatzfeldern macht die große Mehrheit der Unternehmen einen Unterschied zwischen Bachelor- und Master-Absolventen. Für Tätigkeiten, die in Zusammenhang mit forschungsnahen Aufgaben stehen, wird von den meisten Unternehmen der Master vorgezogen (Konegen-Grenier 2004, VDI nachrichten/Fraunhofer Institut Arbeitswissenschaften und Organisation 2004, Bergs/Konegen-Grenier 2005). Zu den Vergütungen liegen in den ersten Reformjahren nur wenig konkrete Angaben vor. Zum Teil verweisen die Unternehmen darauf, das Gehalt nicht vom formalen Abschluss abhängig machen zu wollen (VDI nachrichten/Fraunhofer Institut Arbeitswissenschaften und Organisation 2004). In anderen Befragungen werden die Bachelor-Absolventen in das Gehaltsgefüge von Fachhochschulabsolventen eingeordnet. Für die Master-Absolventen sehen die Unternehmen insbesondere dann, wenn Praxiserfahrungen nachgewiesen werden können, ein höheres Anfangsgehalt als für die Bachelor-Absolventen vor (Bergs/Konegen-Grenier; alma mater 2006). Bis zur Mitte des letzten Jahrzehnts sind die konkreten Erfahrungen der Unternehmen mit den neuen Abschlüssen eher gering, da erst wenige Absolventen zur Verfügung stehen und sich die Bachelor häufig für ein Weiterstudium entscheiden. Der nicht hochgerechnete Anteil der Bachelor- und Master-Absolventen liegt bei den befragten Unternehmen zwischen 11 und 17 Prozent (DIHK 2004, Konegen-Grenier 2004, VDI nachrichten/Fraunhofer Institut Arbeitswissenschaften und Organisation 2004).

<sup>1</sup> Eine differenzierte Analyse nach Abschluss- und Hochschulart findet in diesen Befragungen in der Regel nicht statt. Allerdings findet sich bei VDI/Fraunhofer 2004 die Aussage der Unternehmen, wonach 56 % die Bachelor-Qualifikation gleichwertig mit einem Dipl.-Ing-FH sehen und weitere 20 % die Qualifikation auf dem Niveau eines Ing-Berufskademie sehen.



Die Aussagen der Unternehmen zu den Karrierechancen bleiben in dieser ersten Reformperiode mangels konkreter Erfahrungen eher vage und zum Teil widersprüchlich. Übereinstimmend wird allerdings in allen Untersuchungen unabhängig vom Abschluss die Bewährung im Unternehmen als eine grundsätzliche Voraussetzung gesehen. Zusätzlich fordert ein Teil der Unternehmen bei den Bachelor-Absolventen eine akademische Weiterqualifizierung (VDI nachrichten/Fraunhofer Institut Arbeitswissenschaften und Organisation 2004, Konegen-Grenier 2004). In anderen Befragungen betonen die Unternehmen, dass Bachelor-Absolventen grundsätzlich die gleichen Karrierechancen hätten wie vormals die Diplom-Absolventen<sup>2</sup> (Bergs/Konegen-Grenier; DGFP 2006).

Auf einer breiteren Erfahrungsbasis erfolgte die Leistungsbeurteilung der neuen Absolventen in einer Studie aus dem Jahre 2007 (DAAD 2007). Was das Einstiegslevel und die Vergütung betrifft, bestätigt die DAAD-Studie die Befunde der vorangegangenen Untersuchungen: Eine Einstellung unterhalb des Hochschulniveaus erfolgt nur in Ausnahmefällen. Zudem werden nur selten spezielle Einstiegsprogramme für Bachelor-Absolventen angeboten. Master-Absolventen werden mehrheitlich eher auf höheren Positionen mit höherem Einstiegsgehalt eingestellt als Bachelor-Absolventen. Wie in den früheren Untersuchungen bereits festgestellt, richten sich die Aufstiegsmöglichkeiten eher nach den Leistungen und der Bewährung im Unternehmen als nach dem akademischen Grad. Allerdings räumen 39 Prozent der Unternehmen den Master-Absolventen generell bessere Karrierechancen ein als den Bachelor-Absolventen.

Die von der DGFP im Jahr 2009 befragten Personalmanager gaben an, dass sich in ungefähr der Hälfte der Unternehmen das Einstiegsgehalt von Bachelor-Absolventen nicht von dem von Diplom-Absolventen unterscheidet. In den übrigen Unternehmen liegt das Gehalt von Bachelor-Absolventen bis zu 20 Prozent unter dem von Diplom-Absolventen. Die meisten Personalmanager trauen Bachelor-Absolventen zwar sowohl eine Fach- als auch eine Führungskarriere zu, präferieren für Positionen, die klassischerweise für Diplom-Absolventen vorgesehen sind, aber Master-Absolventen. Auf die Gehaltsunterschiede zwischen den verschiedenen

---

<sup>2</sup> Es erfolgt keine Differenzierung nach Hochschulart. Gleichwohl haben in der DGFP-Befragung die Unternehmen zuvor die Bachelor-Qualifikationen meist mit dem FH-Diplom oder der Berufsakademie gleichgesetzt.

Studienabschlüssen geht eine weitere Studie aus dem Jahre 2009 ein (alma mater 2009). Ausgewertet wurden 4.224 Gehaltsangaben von 685 Unternehmen. Mit steigender Unternehmensgröße werden bei allen Abschlüssen höhere Einstiegsgehälter gezahlt. Die Gehaltsunterschiede zwischen den Abschlüssen erweisen sich als vergleichsweise gering. So wurden den Bachelor-Absolventen 2009 im Vergleich zu den Master-Absolventen im Durchschnitt 5 Prozent weniger gezahlt, im Vergleich zu den Diplom-Absolventen betrug der Unterschied 4 Prozent.

Speziell die neuen Abschlüssen im Bereich der Ingenieurwissenschaften behandelt 2009 eine weitere Befragung von 1.753 Unternehmen, die Ingenieure beschäftigten (Konegen-Grenier/Koppel 2010). Zentrale Themen sind die aktuelle Einstellungspraxis, die betrieblichen Einsatzfelder, die Karriereaussichten und die Gehaltsentwicklung. Die Unternehmen sehen für Bachelor-Absolventen grundsätzlich Einsatzmöglichkeiten in allen betrieblichen Arbeitsfeldern. Bei den meisten Einsatzfeldern stimmt knapp die Hälfte oder eine deutliche Mehrheit der Unternehmen der Einschätzung zu, Bachelor- und Master-Absolventen seien gleichermaßen einsetzbar. Gut vier von zehn Unternehmen halten im Bereich Forschung jedoch den Master für eher einsetzbar als den Bachelor. Im Bereich Konstruktion und Entwicklung ist es ein gutes Drittel. Die Einschätzung der Karrierechancen von Bachelor- und Master-Ingenieuren ist in den befragten Unternehmen unterschiedlich. Die Hälfte der Unternehmen ist der Meinung, dass auch Bachelor-Absolventen Führungspositionen erreichen können, die andere Hälfte glaubt dies nicht. Mehr als die Hälfte der Unternehmen gab an, dass Bachelor-Absolventen ihre Karriereperspektiven durch Weiterbildung verbessern können. Einig sind sich die Unternehmen allerdings in der Auffassung, dass die Bewährung im Unternehmen der entscheidende Faktor für die Karriereentwicklung ist. Bei der Gehaltseinstufung zeigt sich auch in dieser Befragung eine ähnliche Aufteilung der Positionen wie in anderen Befragungen: In knapp der Hälfte der Unternehmen erhalten die von der Universität kommenden Bachelor-Absolventen das gleiche Einstiegsgehalt wie Diplom-Absolventen. Bei den Bachelor-Absolventen aus Fachhochschulen wird noch häufiger das gleiche Gehalt gezahlt wie für das Diplom. In den anderen Unternehmen müssen Bachelor-Absolventen tendenziell einen Gehaltsabschlag im Vergleich zu Diplom-Absolventen in Kauf nehmen. Für Master-Absolventen gilt dies weniger. Es zeigt sich allerdings, dass sich die Bachelor-Gehälter im Vergleich mit den jeweiligen Diplom-Gehältern im Lauf der ersten Berufsjahre häufiger annähern, während die relativen Mastergehälter eher stagnieren.

Aufschluss über Berufseinmündung und Karriereperspektiven speziell der Bachelor-Absolventen bietet eine weitere Befragung von 1.527 überwiegend kleinen und mittleren Unternehmen im Jahre 2010 (Briedis et al., 2011). Begleitend zu dieser online durchgeführten Befragung wurden mit 45 überwiegend großen Unternehmen ausführliche telefonische Interviews geführt. Hochgerechnet auf die Gesamtwirtschaft beschäftigte gut jedes achte Unternehmen zum Zeitpunkt der Befragung Bachelor-Absolventen. Ungewichtet waren es 38 Prozent der Befragten. Die Mehrheit der Unternehmen ist mit der Fach- und Methodenkompetenz der Bachelor-Absolventen zufrieden: Das betrifft die Fähigkeiten, sich in neue Fachgebiete einzuarbeiten und Wissenslücken zu erkennen und zu schließen sowie die analytischen Fähigkeiten und das breite Grundlagenwissen. Überwiegend positiv ist auch der Eindruck von den sozialen und kommunikativen Kompetenzen. Zurückhaltender urteilen die Unternehmen bei speziellem Fachwissen und wissenschaftlichen Methoden. Bei nahezu allen Kompetenzen fallen die Bewertungen der Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen haben, besser aus, als die Wertungen, die Unternehmen ohne konkrete Erfahrungen als Vermutungen über die Kompetenzen der Bachelor aussprechen. Als besonders fähig werden von den Interviewpartnern die Bachelor-Absolventen der dualen Studiengänge hervorgehoben. Bei der Mehrheit der Unternehmen werden die Bachelor-Absolventen auf den gleichen Einstiegspositionen eingesetzt wie andere Hochschulabsolventen auch: Sie beginnen überwiegend mit der Sachbearbeitung oder mit der eigenständigen Bearbeitung einer Projektaufgabe. Von Grundlagen orientierten Forschungsabteilungen abgesehen stehen den Bachelor-Absolventen alle Einsatzbereiche offen. Zwei Drittel der Unternehmen bieten ihnen das gleiche Einstiegsgehalt wie den Diplom-Absolventen. Die große Mehrheit der Unternehmen bietet grundsätzlich allen akademischen Berufsanfängern unabhängig von der Art des Abschlusses die gleichen Einarbeitungsmaßnahmen an. Fachtraining und Produktschulung stehen an erster Stelle, gefolgt von individuellen Entwicklungsplänen und Mentoren. Bei 18 Prozent der Unternehmen wird ein deutlich höherer Einarbeitungsbedarf für Bachelor-Absolventen gesehen. Bei der großen Mehrheit der befragten Unternehmen können Bachelor grundsätzlich alle Karrierestufen erreichen. Dies ist je nach Karriereposition auch bei 40 bis 73 Prozent der Unternehmen, die Bachelor beschäftigen, bereits geschehen. Am häufigsten konnten die Bachelor bis jetzt Projektleiter werden, bei 40 Prozent der Unternehmen sogar Bereichs- oder Abteilungsleiter. Auch wenn es für die Karriere nicht zwingend nötig ist, bietet fast jedes zweite Unternehmen dem Bachelor auf Wunsch die Möglichkeit zu einem berufsbegleitenden Master-Studium und unterstützt dies mit teilweiser Freistellung

und Gebührenübernahme. Daneben haben nahezu alle Unternehmen interne und externe Weiterbildung zur Karriereentwicklung im Angebot.

In kleinen und mittleren Unternehmen nehmen Bachelor-Absolventen beim Einstieg ins Berufsleben bei knapp der Hälfte der Unternehmen (47 Prozent) üblicherweise Positionen ein, die früher mit Fachhochschulabsolventen besetzt wurden (Maaß/Kay 2011). Etwa ein Drittel der Unternehmen (32 Prozent) setzt sie aber auch auf Positionen ein, die bisher mit Universitätsabsolventen besetzt wurden. Von den insgesamt 238 Unternehmen, die Angaben zum Gehalt machten, zahlen 55 Prozent den Bachelor-Absolventen das gleiche Gehalt wie Akademikern mit anderen Abschlüssen. Ein Viertel zahlt zwischen 80 und 100 Prozent des sonst üblichen Akademikergehalts. Im Durchschnitt aller Unternehmen mit Angaben zur Gehaltsfrage erhalten die Bachelor-Absolventen 92 Prozent eines sonst üblichen Gehalts für Master oder Diplom-Absolventen. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen hat bereits einen Bachelor-Absolventen bei dem berufsbegleitenden Erwerb eines Master-Abschlusses unterstützt.

### Beurteilung der beruflichen Leistungsfähigkeit

Die Unternehmen haben früh eine grundsätzliche Bereitschaft gezeigt, die Absolventen der neuen Abschlüsse einzusetzen. Dies ist allerdings, insbesondere bei den Bachelor-Absolventen, mit der Erwartung verbunden, dass die Neukonzeption der Studiengänge gelingt (Bergs/Konegen-Grenier 2005). Zu den Anforderungen an einen guten Bachelor-Studiengang nennen die Unternehmen eine stärkere Anwendungsorientierung der Studieninhalte, inhaltlich in das Studium integrierte Praktika und eine bessere Kooperation mit der Wirtschaft bei der Erarbeitung von Studieninhalten. Als weniger bedeutend stufen die Unternehmen hingegen die fachwissenschaftliche Spezialisierung der Bachelor-Absolventen und Studienaufenthalte im Ausland ein (DIHK 2004). Weiterhin erwarten die Unternehmen eine stärkere Einbindung außerfachlicher Kompetenzen in die Curricula, vor allem im kommunikativen Bereich (Bergs/Konegen-Grenier 2005). Was das Qualifikationsprofil der Absolventen betrifft, so legen die Unternehmen sowohl bei den Master- als auch bei den Bachelor-Absolventen großen Wert auf die sozialen und persönlichen Kompetenzen. Als besonders wichtig erachtet werden Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, Team- und Kooperationsfähigkeit sowie Kommunikationsfähigkeit (DIHK 2004, Konegen-Grenier 2004). Hinsichtlich der fachlichen Fähigkeit erwarten die Unternehmen Lernfähigkeit und Analysevermögen. Während der Bachelor das Grundlagenwissen seines Studien-

faches mitbringen soll, geht man beim Master von einer stärker wissenschaftlich geprägten Qualifikation und einer höheren fachwissenschaftlichen Spezialisierung aus (Konegen-Grenier 2004, Bergs/Konegen-Grenier 2005).

Eine erste, auf einer breiteren Erfahrungsbasis basierende Leistungsbeurteilung der neuen Absolventen erfolgte in einer Studie aus dem Jahre 2007 (DAAD 2007). Befragt wurden 660 Unternehmen zu ihren Erwartungen und Erfahrungen mit Bachelor- und Master-Absolventen. Es zeigt sich, dass Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit den neuen Abschlüssen gemacht haben, diese in wichtigen Kompetenzaspekten positiver bewerten, als diejenigen Unternehmen, deren Wertungen lediglich auf Annahmen basieren. Mehrheitlich sind die Unternehmen der Auffassung, die Bachelor-Absolventen seien ausreichend für den Beruf qualifiziert. Nahezu alle Unternehmen attestieren den Bachelor-Absolventen ausreichende analytische Fähigkeiten. Von den Unternehmen ohne Erfahrungen erwartet dies nur jeder zweite. Geteilt sind die Meinungen hinsichtlich des breiten fachlichen Wissens, des spezialisierten Fachwissens und des Praxisbezuges. Hinsichtlich der Breite des fachlichen Wissens und des Praxisbezuges fallen die Annahmen der Unternehmen ohne Erfahrung optimistischer aus als die Urteile der Unternehmen mit Bachelor-Absolventen. Die Zufriedenheit mit der generellen Berufsqualifizierung der Master-Absolventen stellt sich als etwas geringer heraus. Es wurde in diesem Zusammenhang vermutet, dass die Ursache in den höheren Erwartungen an Master-Absolventen oder auch in fehlenden sozialen und persönlichen Kompetenzen liegen könnte. In den Aspekten des Fachwissens sowie hinsichtlich des Praxisbezuges signalisieren die Unternehmen allerdings eine deutlich höhere Zufriedenheit als bei den Bachelor-Absolventen. In allen Aspekten fallen die Beurteilungen, die auf tatsächlichen Erfahrungen beruhen, gleich gut oder günstiger aus, als die Erwartungen der Unternehmen an die Master-Absolventen.

Mehrheitlich positive Erfahrungen mit den Kompetenzen der Bachelor- und Master-Absolventen ergeben sich auch aus einer weiteren Befragung des Jahres 2007. Einbezogen wurden 2.135 Unternehmen aus Industrie, Dienstleistung und Handel (DIHK 2008). Bereits ein Viertel der befragten Unternehmen hatte zu diesem Zeitpunkt Erfahrungen mit Bachelor- oder Master-Absolventen gemacht. Zwei Drittel von ihnen geben an, dass sich ihre Erwartungen an die Bachelor-Absolventen im positiven Sinne erfüllt haben, in Bezug auf Master-Absolventen sind es sogar 70 Prozent. Zentrale Kompetenzanforderungen sind – wie bereits in den früheren Untersuchungen in ähnlicher Weise sichtbar – Team- und Kommunikationsfähigkeit,

selbstständiges Arbeiten und Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbereitschaft, breites Fachwissen aus der Fachdisziplin sowie Analysefähigkeit. Zwar sind die Unternehmen mehrheitlich mit den Bachelor- und Master-Absolventen zufrieden, rund ein Drittel äußert allerdings auch Kritik. Die größten Defizite von Bachelor-Absolventen machen die Unternehmen, deren Erwartungen sich nicht erfüllt hatten, beim Fachwissen der Bachelor-Absolventen aus. Weitere Kritikpunkte sind fehlende methodische sowie soziale und persönliche Kompetenzen. Master-Absolventen werden in erster Linie von den weniger zufriedenen Unternehmen für Schwierigkeiten bei der Anwendung von Fachwissen sowie wegen mangelnder Führungskompetenz kritisiert. Unabhängig von den Bachelor- und Master-Abschlüssen ist ein zentrales Defizit aller akademischen Berufsanfänger die mangelnde Fähigkeit, ihre theoretischen Kenntnisse in der Praxis umzusetzen. Nach den Angaben der Unternehmen ist dies der Hauptgrund, warum sich 38 Prozent unter ihnen bereits in der Probezeit wieder von einem neu eingestellten akademischen Mitarbeiter trennen. Die Unternehmen plädieren daher sowohl bei den neuen Bachelor- als auch bei den Master-Studiengängen für eine hohe Anwendungsorientierung.

Mehrheitlich positiv wird die berufliche Leistungsfähigkeit der Bachelor-Absolventen auch in einer Befragung aus dem Jahre 2009 beurteilt. Jeweils rund 80 Prozent der befragten 71 Personalmanager sind mit dem Fachwissen, der sozialen Kompetenz sowie mit der Beschäftigungsfähigkeit allgemein zufrieden bis sehr zufrieden. Einzig hinsichtlich der Methodenkompetenz wird zurückhaltender geurteilt (DGFP 2009).

In jüngster Zeit hat sich die Erfahrungsbasis der Unternehmen mit den neuen Abschlüssen deutlich verbessert. Dadurch steigt die Aussagekraft der Befunde zur Qualifikation und zu den personalwirtschaftlichen Strategien. In einer Befragung von 2.175 Unternehmen im Jahre 2010 werden Bachelor- und Master-Absolventen bei 45 Prozent der Befragten beschäftigt (2007: 22 Prozent; DIHK 2011). Die Zufriedenheit der Unternehmen mit den neuen Abschlüssen ist nach Einschätzung der Autoren gegenüber dem Meinungsbild aus 2007 leicht gesunken: 63 Prozent der insgesamt 2.175 befragten Unternehmen geben an, dass sich ihre Erwartungen an die Bachelor-Absolventen im positiven Sinne erfüllt haben (2007: 67 Prozent). Bei den Master-Absolventen sind es 65 Prozent (2007: 70 Prozent). Der Hauptgrund für die Unzufriedenheit mit den Bachelor-Absolventen sind fehlende praktische Erfahrungen (15 Prozent), gefolgt von mangelndem Fachwissen (12 Prozent) und mangelnden sozialen und persönlichen Kompetenzen (10 Prozent).

Bei den Master-Absolventen sind fehlende praktische Erfahrungen ebenfalls das Hauptdefizit (11 Prozent). An zweiter Stelle stehen mangelnde überfachliche Kompetenzen (6 Prozent) und bei einer Minderheit (2 Prozent) mangelnde Forschungskompetenzen. Der Wahrnehmung dieser Mängel entsprechen die von den Unternehmen geäußerten Wünsche an eine weitere Verbesserung des Studienangebots. An erster Stelle steht sowohl für Bachelor- als auch für Master-Studiengänge – wie schon in den vorangegangenen Befragungen des DIHK – der Wunsch nach einer stärkeren Anwendungsorientierung. An zweiter Stelle bei den Master-Studiengängen wünschen sich die Unternehmen die Vermittlung von Führungskompetenzen, bei den Bachelor-Studiengängen sind inhaltlich in das Studium integrierte Praktika der zweitwichtigste Wunsch.

Die mangelnde Fähigkeit, theoretische Kenntnisse in die Praxis umzusetzen sowie die persönliche Selbstüberschätzung, sind die zentralen Defizite, die die Unternehmen bei allen Hochschulabsolventen, auch bei denjenigen mit traditionellem Diplom, wahrnehmen. Wie schon in der Vorgängerstudie aus 2007 zu entnehmen war, trennen sich aufgrund dieser Defizite rund ein Drittel der Unternehmen noch in der Probezeit von neuen Mitarbeitern. Unabhängig von der Art des Hochschulabschlusses erwarten die Unternehmen bei den sozialen Kompetenzen in erster Linie Einsatzbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein, bei den fachlichen Kompetenzen sind es Analyse- und Entscheidungsfähigkeit sowie breites Fachwissen aus der Fachdisziplin. An diesen Grundelementen des Anforderungsprofils hat sich demzufolge im Vergleich zu den früheren Umfragen wenig geändert.

Bei grundsätzlicher Zufriedenheit mit den Bachelor-Absolventen sehen die Unternehmen mehrheitlich noch Verbesserungsbedarf bei der Bologna-Reform. Das betrifft vor allem den Praxisbezug der Lehrinhalte und – trotz der tendenziell positiven Bewertung der Absolventen – auch die Vermittlung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen. Durchaus wahrgenommen wird die je nach Hochschule unterschiedlich gelungene Umsetzung der Bologna-Reform (Briedis et al., 2011).

### Auslandsbezug des Studiums

Was den Stellenwert des Auslandsbezugs für die beruflichen Chancen der Bachelor- und Master-Absolventen betrifft, so nimmt dieses Thema mit Ausnahme der DAAD-Studie aus dem Jahr 2007 in den bisher vorliegenden Unternehmensbefragungen nur wenig Raum ein. In der DAAD-Studie aus dem Jahr 2007 erweisen

sich Auslandsaufenthalte vor allem für auslandsorientierte Unternehmen als relevant, wobei eine verlängerte Studiendauer in Folge eines Auslandsaufenthaltes nicht zu schlechteren Einstellungschancen führt. Kontakte zu Hochschulen sind in den Unternehmen unterschiedlich stark ausgeprägt. Insbesondere Unternehmen ab 250 Mitarbeiter haben häufiger Kontakt zu fachlich relevanten Studiengängen oder Hochschulen der Region. Derzeit ist ein steigendes Interesse der Studierenden an einem Auslandsaufenthalt zu verzeichnen (DAAD/HIS, 2011, S. 7). Für die Seite der Beschäftigten zeigt eine Studie des DIHK, dass die deutschen Industrieunternehmen nach dem krisenbedingten Einbruch ihrer Auslandsaktivitäten für die Zukunft wieder ein höheres Engagement planen (DIHK 2010, S. 1). Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen war es ein Anliegen der vorliegenden Studie, den Stellenwert der Auslandserfahrung bei der Rekrutierung sowie die Vorstellungen der Unternehmen zur Gestaltung des Auslandsbezugs im Studium zu ermitteln.



### 4 DAAD-Unternehmensbefragung zu Bachelor und Master

#### 4.1 Auftrag und Fragestellung

Bereits im Jahr 2007 hat die IW Consult für den DAAD die Studie „Bachelor, Master und Auslandserfahrungen“ erstellt. Schwerpunkt der Studie war eine Unternehmensbefragung, in der die Erfahrungen mit und die Erwartungen an Absolventen der neuen Abschlüsse aus Sicht der Unternehmen dargestellt worden sind. Kontaktiert wurden über 2.000 Unternehmen, von denen schließlich 660 Unternehmen geantwortet haben. Die Darstellung der Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen litt aber daran, dass nur wenige Unternehmen gefunden werden konnten, die bereits über Erfahrungen mit den neuen Abschlüssen verfügten.

Derzeit machen die neu strukturierten Studiengänge rund 80 Prozent des gesamten Studienangebots deutscher Hochschulen aus. Der Anteil von Studierenden in Bachelor- und Master-Studiengängen lag im Wintersemester 2009/2010 bei 52,8 Prozent. Dies ist eine deutliche Erhöhung im Vergleich zum Wintersemester 2005/2006, in dem der Anteil von Bachelor- und Master-Studierenden lediglich 12,5 Prozent betrug. Da die Strukturreform also weit vorangeschritten ist, hat sich auch der Anteil von Bachelor- und Master-Absolventen von 8,4 Prozent im Prüfungsjahr 2005 auf ca. 30 Prozent im Prüfungsjahr 2009 erhöht, und somit sind die Erfahrungen von Unternehmen mit den neuen Abschlüssen und neu ausgebildeten Studierenden wesentlich größer. Aus diesen Gründen sind erneut Unternehmen in Deutschland zu ihren Erfahrungen mit den neuen Abschlüssen befragt worden.

## 4.2 Methodik und Stichprobe

Im Frühjahr 2011 haben 843 Unternehmen an der Befragung „Bachelor und Master auf dem Arbeitsmarkt – Die Sicht deutscher Unternehmen auf Auslandserfahrungen und Qualifikationen“ teilgenommen. Die Unternehmen wurden nach dem Zufallsprinzip in einer nach Mitarbeiterzahl und Branchen geschichteten Stichprobe aus der Unternehmensdatenbank der IW Consult gezogen. Tabelle 4-1 gibt einen Überblick über den Umfang und die Struktur der teilnehmenden Unternehmen. Um die Stichprobenstruktur an die Struktur in der Grundgesamtheit der deutschen Unternehmen anzupassen, sind die Befragungsergebnisse mit Daten des Unternehmensregisters gewichtet worden.

Die Befragung schließt nicht die gesamte Wirtschaft ein, sondern nur Unternehmen aus den Sektoren Industrie (einschließlich Bau) und Dienstleistungen, die mindestens einen Mitarbeiter aufweisen. Unternehmen aus dem Agrarsektor und aus der öffentlichen Verwaltung sowie Unternehmen ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind nicht befragt worden. Die Abgrenzung der Branchen erfolgte auf Basis der offiziellen Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003).

Tab. 4-1 **Teilnehmende Unternehmen nach Branche und Mitarbeiterzahl**  
*Ungewichtet*

	1-49	50-249	ab 250	Gesamt
<b>Industrie + Bau</b>	138	120	90	348
<b>Dienstleistungen</b>	220	158	117	495
<b>Gesamt</b>	358	278	207	843

Industrie, einschließlich Bau (WZ 10-45)  
Dienstleistungen (WZ: 50-55, 60-64, 65-67, 70, 71-74, 75, 80, 85, 90-99)

Quelle: IW Consult (2011)

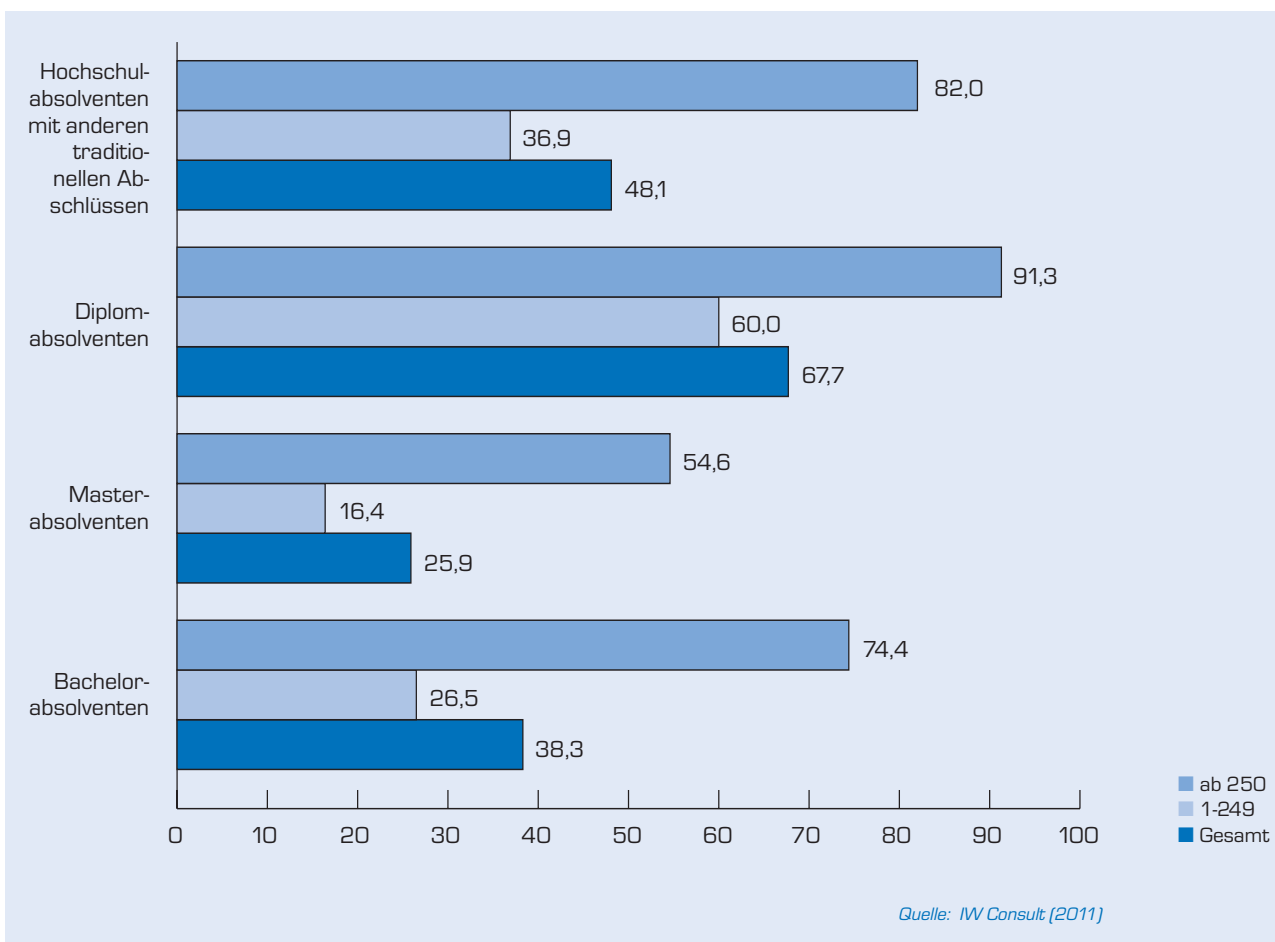
Innerhalb der befragten Unternehmen beträgt der Median der Mitarbeiterzahl in Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern 40 Mitarbeiter. In den Unternehmen ab 250 Mitarbeitern beträgt der Median 600 Beschäftigte.

Die befragten Unternehmen beschäftigen je nach Größe in unterschiedlichem Ausmaß Hochschulabsolventen (siehe Abbildung 4-1). Bei der Größenbetrachtung zeigt

sich, dass rund drei Viertel der großen Unternehmen Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen gesammelt haben. Von den Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern weisen rund ein Viertel diese Erfahrungen auf. In der DAAD-Befragung aus dem Jahr 2007 wiesen nur knapp ein Drittel der großen und nur sieben Prozent der Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern diese Erfahrung auf (DAAD 2007). Bei den Master-Absolventen weist mehr als die Hälfte der großen Unternehmen Erfahrungen auf, aber nur jedes sechste der befragten kleinen und mittleren Unternehmen. 2007 waren es noch ein Viertel der großen Unternehmen und nur jedes zehnte kleine und mittlere Unternehmen. Im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2007 enthält die Stichprobe damit deutlich mehr Unternehmen, die über Erfahrungen mit den neuen Abschlüssen verfügen.

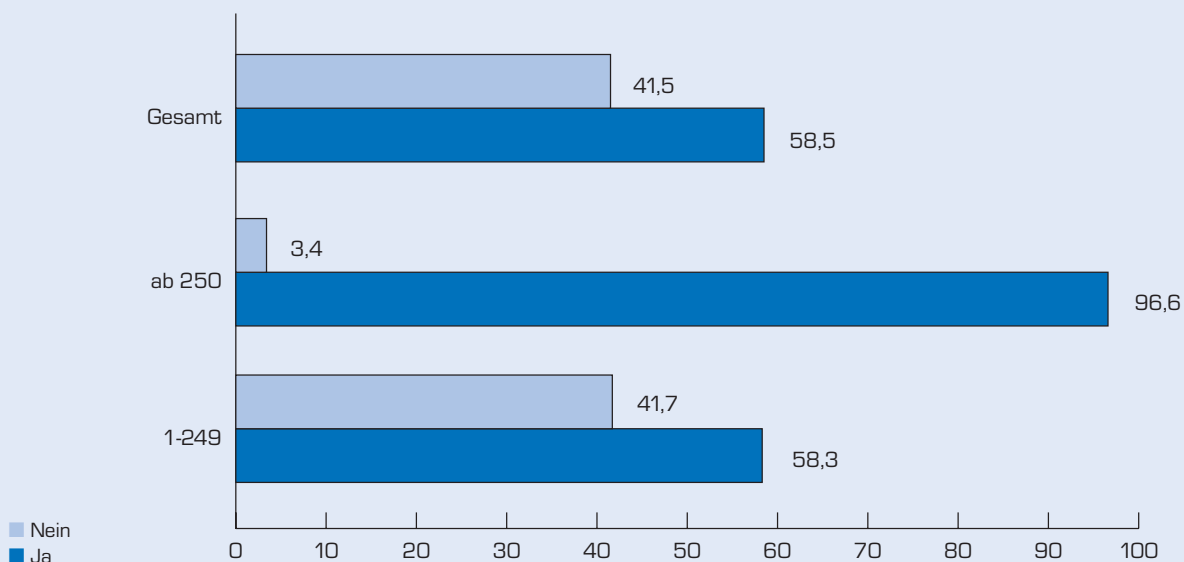
Beschäftigung von Hochschulabsolventen nach Unternehmensgröße  
Anteil in Prozent – ungewichtet

Abb. 4-1



In den Einstellungsplänen spiegelt sich die günstige konjunkturelle Lage wider, in der sich die Unternehmen im Befragungszeitraum befunden haben. (siehe Abbildung 4-2). Fast alle Unternehmen ab 250 Mitarbeitern planen die Einstellung von Hochschulabsolventen; von den Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern sind es rund 60 Prozent und damit ebenfalls fast alle Unternehmen in dieser Größenklasse, die bereits Hochschulabsolventen beschäftigen. In der 2007er-Befragung gaben in dieser Größenklasse nur 30 Prozent der befragten Unternehmen an, in nächster Zeit Hochschulabsolventen einstellen zu wollen (DAAD 2007).

Abb. 4-2 Geplante Einstellung von Hochschulabsolventen  
Anteil in Prozent – gewichtet



Quelle: IW Consult (2011)

### 4.3 Befragungsergebnisse

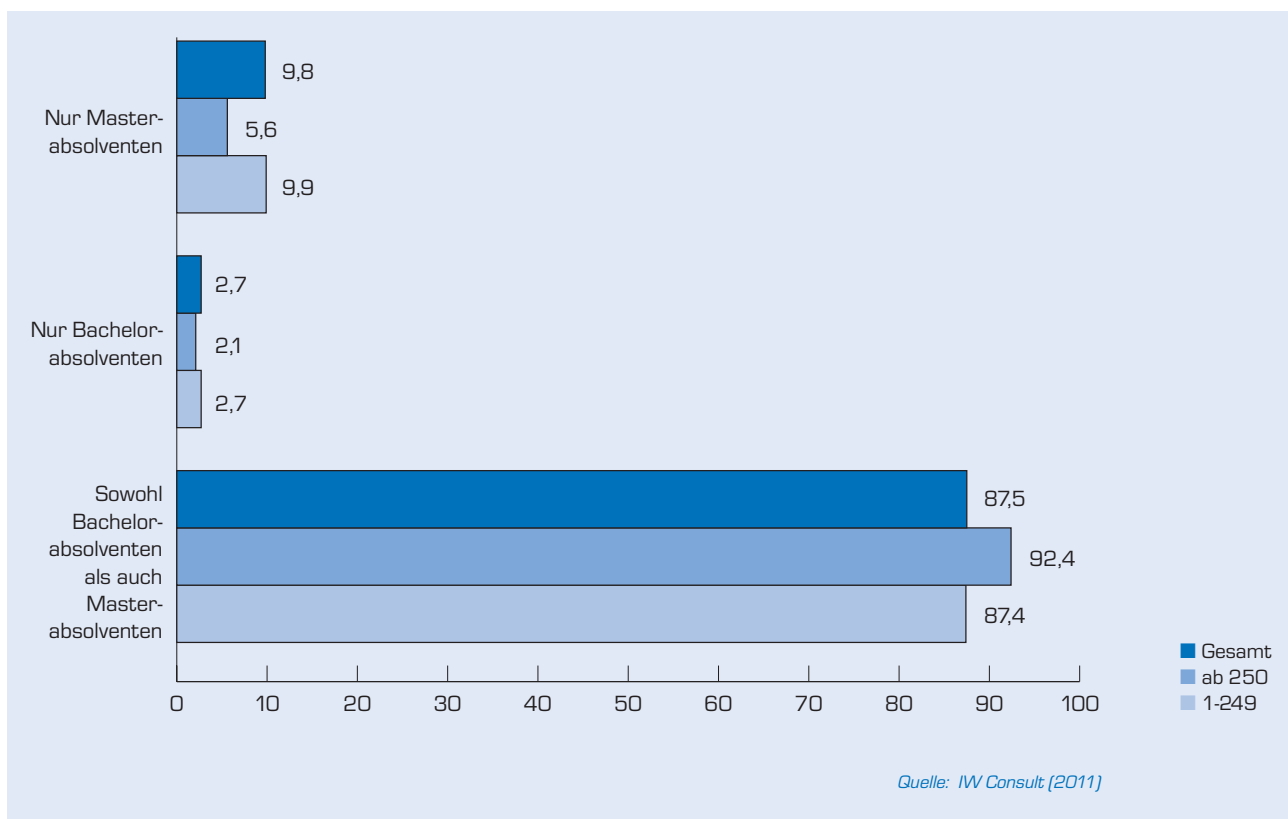
#### 4.3.1 Einstellungsverhalten der Unternehmen

Alle Unternehmen sind befragt worden, welche Abschlussarten sie in Zukunft einstellen, wenn es nur noch Bachelor und Master geben wird. Die Mehrheit der Unternehmen, die Absolventen zu rekrutieren plant, wird sowohl Bachelor- als auch Master-Absolventen einstellen. Nur rund jedes zehnte Unternehmen plant, ausschließlich Master-Absolventen einzustellen. Bei den großen Unternehmen ist dies sogar nur bei jedem zwanzigsten Unternehmen der Fall. Kaum ein Unternehmen gibt an, sich

ausschließlich auf Bachelor-Absolventen beschränken zu wollen (siehe Abbildung 4-3). Insgesamt zeigt sich damit kein eindeutiger Trend in Richtung Bachelor oder Master. Dieses Ergebnis bestätigt die Befunde einer Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) aus dem Jahr 2010. Danach beabsichtigte nur eine Minderheit der Unternehmen ausschließlich Bachelor-Absolventen (zwei Prozent) beziehungsweise ausschließlich Master-Absolventen (sieben Prozent) einzustellen (Briedis et al., 2011, S. 100).

Gesuchte Abschlussarten bei Einstellung  
Anteil in Prozent – gewichtet

Abb. 4-3

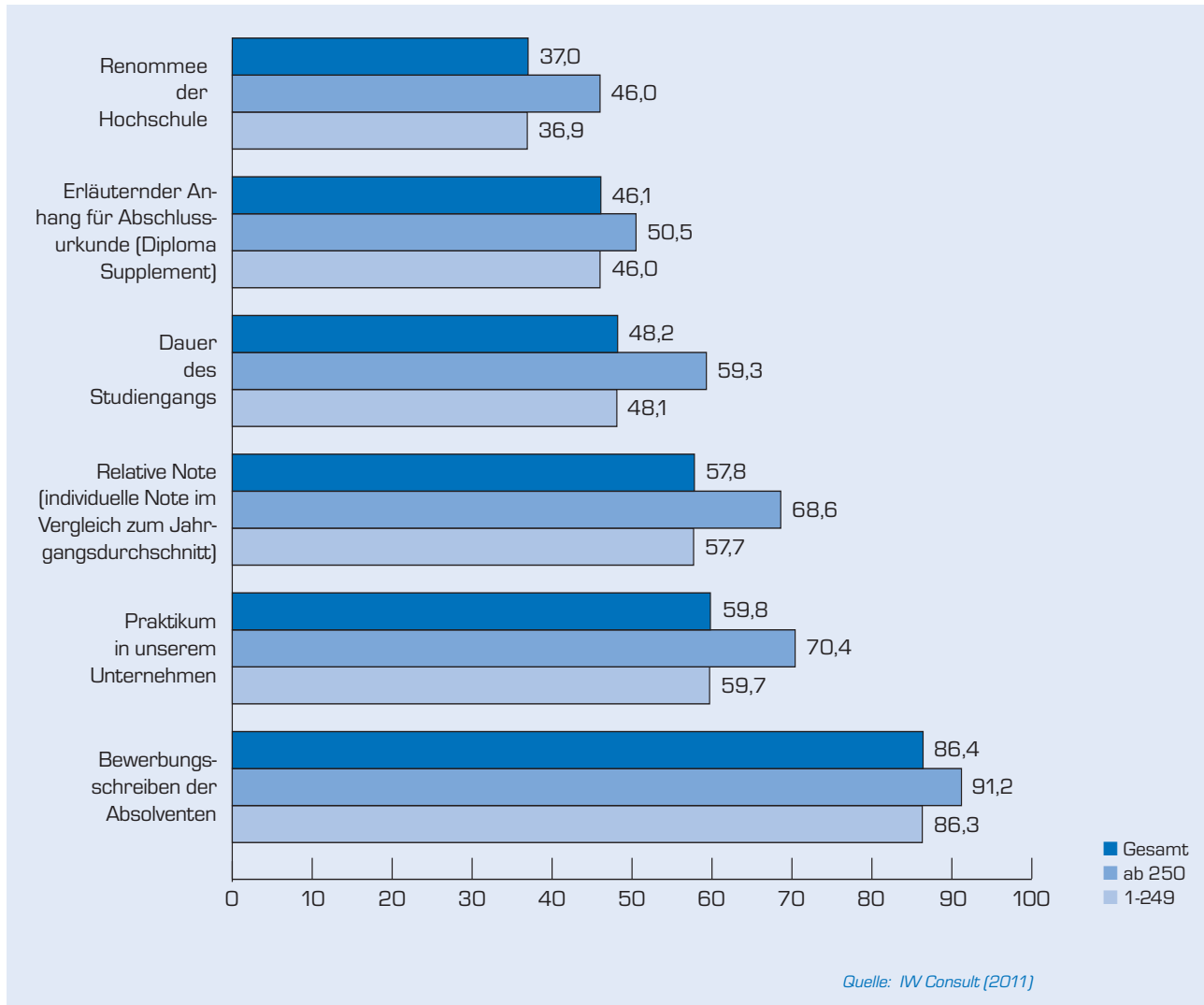


Diejenigen Unternehmen, die derzeit Akademiker beschäftigen oder dies zukünftig planen, wurden gefragt, ob sie ausschließlich Absolventen mit Promotion beschäftigen. Dies gaben lediglich vier Prozent der befragten Unternehmen an. Gefragt nach der Fachrichtung der Promotion, werden häufig ärztliches Personal und Chemiker genannt.

Die Unternehmen haben ihre eigenen Kriterien, wonach sie ihre Hochschulabsolventen einstellen. Um einen Überblick zu erhalten, was aus Sicht der Unternehmen wichtige Merkmale bei der Einstellung sind, wurden die Unternehmen, die Akademiker beschäftigen oder dies planen, um eine Bewertung verschiedener Merkmale gebeten (siehe Abbildung 4-4). Wichtigstes Kriterium ist demnach das Anschreiben der Absolventen. Mit diesem Schreiben geben die Absolventen ihre Visitenkarte bei den Unternehmen ab. An zweiter Stelle folgt das Praktikum im Unternehmen. Dabei lernen sich das Unternehmen und die zukünftigen Absolventen kennen und häufig auch schätzen. Praktische Erfahrungen in einem Betrieb wurden bereits in der 2007er-Befragung von zwei Dritteln der befragten Unternehmen als wichtiges Qualifikationskriterium genannt (DAAD 2007). Fast gleichauf mit den Praktika folgt die (relative) Note, die die im Studium erbrachte Leistung widerspiegeln soll. Das Renommee der Hochschule und die Studiendauer werden seltener als wichtige Kriterien genannt. Insbesondere die großen Unternehmen achten aber auch auf die Länge des Studiums. Das Diploma Supplement bietet den Unternehmen zwar eine höhere Transparenz über den jeweiligen Studiengang (DAAD 2007), wird aber nur von rund der Hälfte der Unternehmen als Kriterium herangezogen. Ein Vergleich mit weiteren Unternehmensbefragungen gestaltet sich schwierig, da die Auswahl der zur Bewertung vorgelegten Auswahlkriterien sowie die Bewertungsskalen sehr unterschiedlich sind. Bestätigt werden kann der Befund, dass Praktika und Abschlussnote als wichtiger eingestuft werden, als die Dauer des Studiums (DIHK 2011, S. 16; Maaß/Kay, 2011, S. 60).

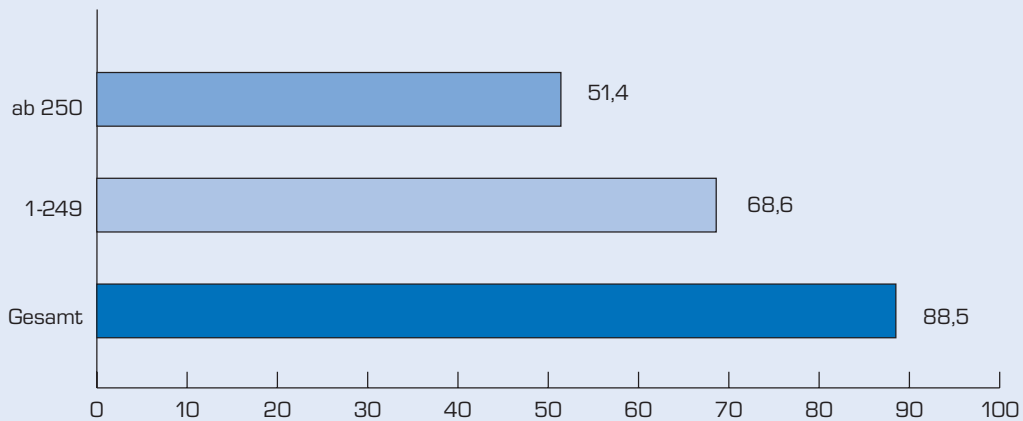
Kriterien für die Einstellung von Bachelor- und Master-Absolventen  
Anteil „Sehr wichtig oder wichtig“ in Prozent – gewichtet

Abb. 4-4



In der Befragung aus dem Jahr 2007 gaben nur wenige Unternehmen an, spezielle Einstiegsprogramme oder spezielle Stellen für die neue Abschlussart Bachelor eingerichtet zu haben (DAAD 2007). Diesmal wurde gefragt, ob die Unternehmen gezielt nach bestimmten Abschlussarten suchen. Mehr als zwei Drittel der Unternehmen mit Akademikern gibt an, nicht gezielt nach Abschlussarten auszusuchen (siehe Abbildung 4-5). Von den großen Unternehmen ist es immerhin noch die Hälfte, die keine gezielten Stellenausschreibungen nach Abschlussart vornimmt.

Abb. 4-5 Keine gezielte Stellenausschreibung nach Abschlussart  
Anteil in Prozent – gewichtet



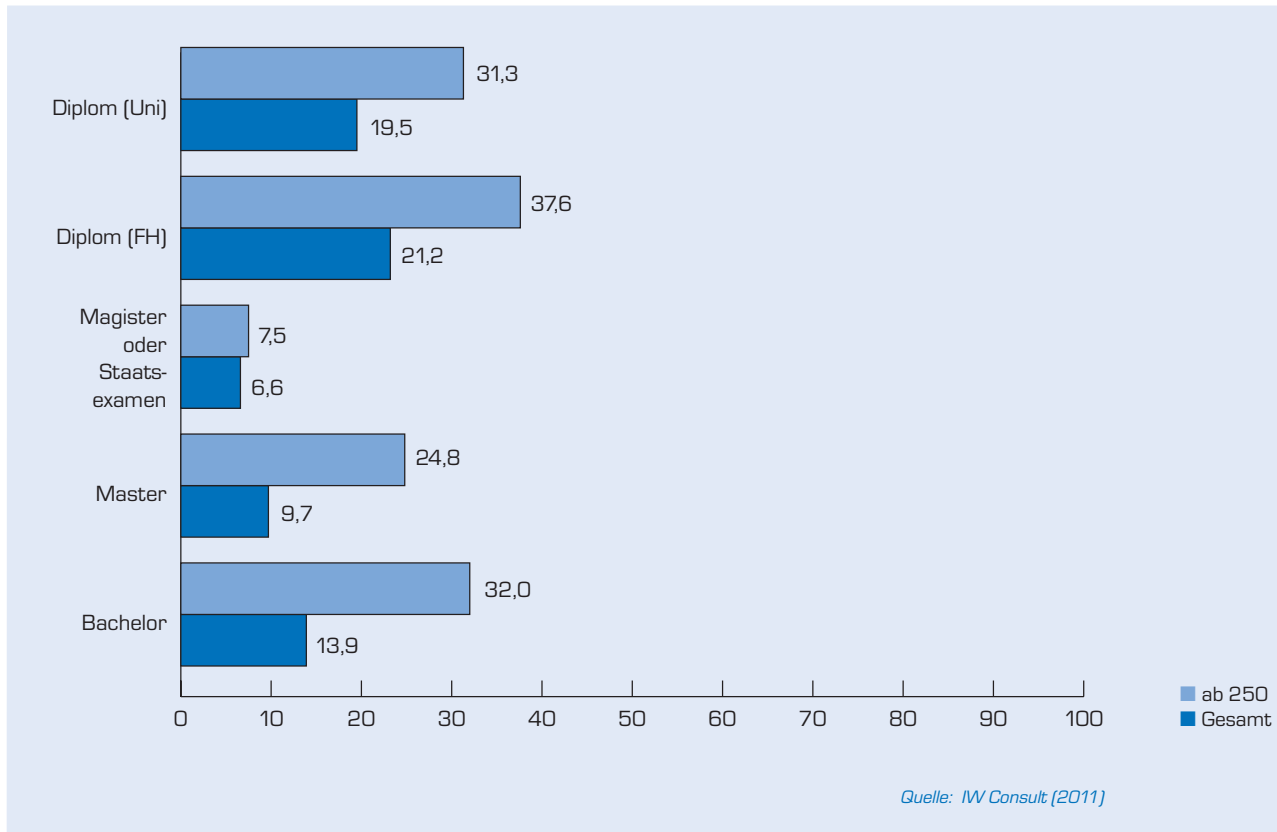
Quelle: IW Consult (2011)

Insgesamt schreiben Großunternehmen häufiger gezielt Stellen für die neuen Abschlüsse aus. Ein Drittel der großen Unternehmen sucht gezielt Bachelor-Absolventen, ein Fünftel gezielt Master-Absolventen (siehe Abbildung 4-6). Hier zeigt sich, dass größere Unternehmen oft arbeitsteiliger organisiert sind und stärker spezialisierte Stellenprofile entwickeln, was zu einer gezielten Suche bestimmter Qualifikationen bzw. Abschlussarten führt. Ebenfalls gezielt gesucht werden auch die traditionellen Abschlüsse, vor allem das Diplom. Immerhin rund ein Fünftel der Unternehmen, die aktuell Akademiker beschäftigen oder dies planen, geben an, gezielt Absolventen mit Uni-Diplom zu suchen. Fast ein Viertel sucht gezielt Absolventen mit FH-Diplom. Die großen Unternehmen geben dabei erneut deutlich häufiger an, noch gezielt Absolventen mit den traditionellen Abschlüssen zu suchen.



Gezielte Suche von Absolventen nach Abschlussart  
Ja-Quoten in Prozent – gewichtet

Abb. 4-6



Hinsichtlich ihres Einstellungsverhaltens wurden die Unternehmen gefragt, auf welchen Wegen sie Mitarbeiter mit Hochschulabschluss suchen. In den Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern sind persönliche Kontakte zu den Absolventen, die beispielsweise durch Praktika hergestellt worden sind, der häufigste Weg zu neuen Mitarbeitern mit Hochschulabschluss. Fast drei Viertel dieser Unternehmen gibt an, diesen Weg zu nutzen. Initiativbewerbungen, Stellenbörsen im Internet und Ausschreibungen auf der eigenen Firmenwebseite nutzen über die Hälfte der Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern. Die großen Unternehmen nutzen häufig mehrere Kanäle, um an Mitarbeiter mit Hochschulabschluss zu gelangen. Zwar spielen in diesen Unternehmen persönliche Kontakte ebenfalls eine große Rolle. Gleichzeitig nutzen große Unternehmen aber auch Zeitungen deutlich häufiger als Anwerbemedium als die kleineren und mittleren Unternehmen. Auf die Angebote der Arbeitsagenturen bei der Suche nach Mitarbeitern mit Hochschulabschluss greifen hingegen die großen sowie die kleinen und mittleren Unternehmen am wenigsten zurück (siehe Tabelle 4-2).

Tab. 4-2 Wege der Mitarbeitersuche mit Hochschulabschluss  
Ja-Quoten in Prozent – gewichtet

	Gesamt	1-249	ab 250
Persönliche Kontakte (z. B. Praktikanten)	73,5	73,4	90,7
Initiativbewerbungen, Blindbewerbungen	56,6	56,4	83,9
Ausschreibung auf der eigenen Firmenwebseite	50,8	50,4	93,9
Stellenbörsen im Internet	50,6	50,3	85,5
Regionale Zeitungen	38,6	38,3	74,2
Vermittlungsangebote der Arbeitsagenturen	37,9	37,7	53,1
Ausschreibungen an den Unternehmen bekannten Hochschulen	28,7	28,3	66,8
Überregionale Zeitungen	16,6	16,2	64,8

Quelle: IW Consult (2011)

### 4.3.2 Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen und Nachbesserungsbedarf aus Sicht der Unternehmen

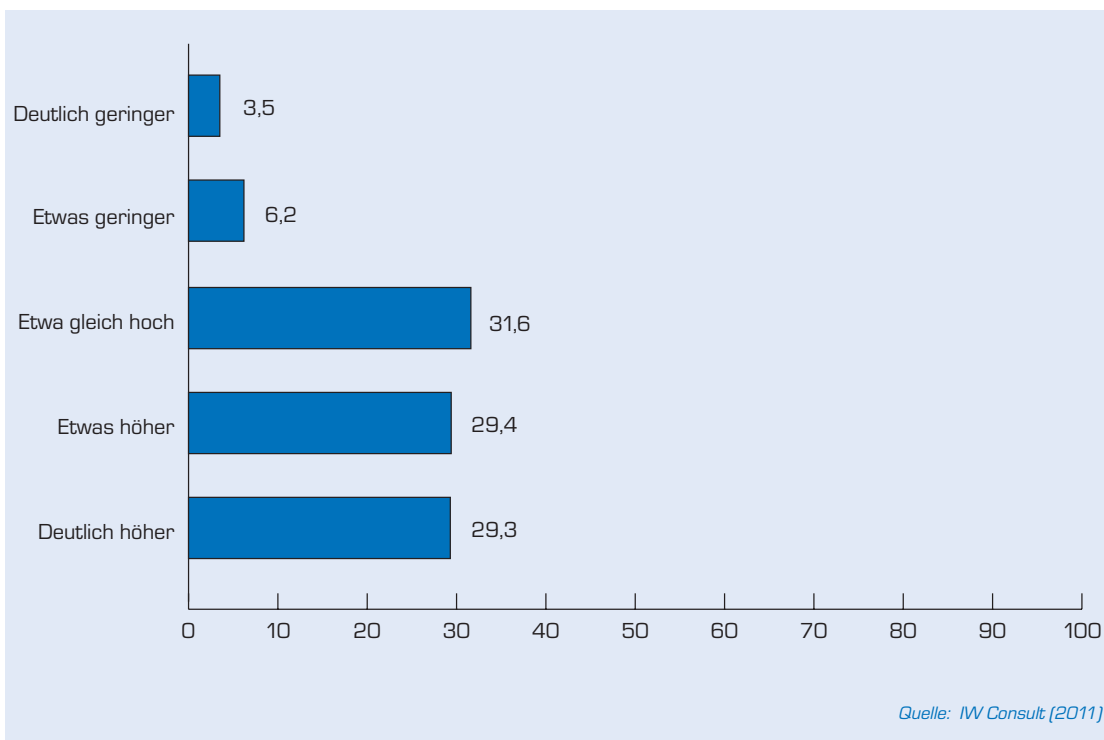
In der Stichprobe beschäftigen 38,3 Prozent aller befragten Unternehmen mit Hochschulabsolventen auch Bachelor-Absolventen. Mehr als ein Viertel der Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern und fast drei Viertel der Unternehmen ab 250 Mitarbeitern geben an, Bachelor-Absolventen zu beschäftigen. Damit können im Gegensatz zur Befragung des Jahres 2007 auch die Erfahrungen kleinerer und mittlerer Unternehmen ausgewiesen werden.

Anders als im Jahr 2007 konnten die großen Unternehmen in einem breiteren Spektrum Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen sammeln. Gab im Jahr 2007 die große Mehrheit (84 Prozent) an, vor allem Absolventen der Wirtschaftswissenschaft und/oder der Ingenieurwissenschaft mit Bachelor-Abschluss eingestellt zu haben, sind es bei der Befragung aus dem Jahr 2011 lediglich 58 Prozent. Hier spielt es sicherlich eine Rolle, dass mittlerweile in den übrigen Fachrichtungen ebenfalls mehr Absolventen die neuen Abschlüsse aufweisen (siehe Kapitel 1).

Beim Eintritt in den Arbeitsmarkt müssen die Hochschulabsolventen in den Unternehmen eingearbeitet werden. Dabei stellt sich die Frage, ob die Bachelor-Absolventen mit den neuen Abschlüssen einen höheren Einarbeitungsbedarf erfordern als die Absolventen mit traditionellen Abschlüssen. Dazu wurden alle Unternehmen befragt, die Akademiker beschäftigen oder dies planen. Da nur ein Teil dieser Unternehmen bereits über Erfahrungen mit den neuen Abschlüssen verfügt, konnten die Unternehmen auch die Antwortkategorie „kann ich nicht beurteilen“ wählen. Davon machte rund die Hälfte der Unternehmen Gebrauch. Bei den übrigen Unternehmen sehen rund 30 Prozent einen etwas höheren Einarbeitungsbedarf und weitere 30 Prozent einen deutlich höheren Einarbeitungsbedarf. Weitere 30 Prozent sehen einen gleich hohen Einarbeitungsbedarf, während 10 Prozent einen geringeren oder sogar deutlich geringeren Einarbeitungsbedarf sehen (siehe Abbildung 4-7).

Einarbeitungsbedarf Bachelor-Absolventen im Vergleich zu Diplom-Absolventen  
Anteile in Prozent – Gesamt – gewichtet

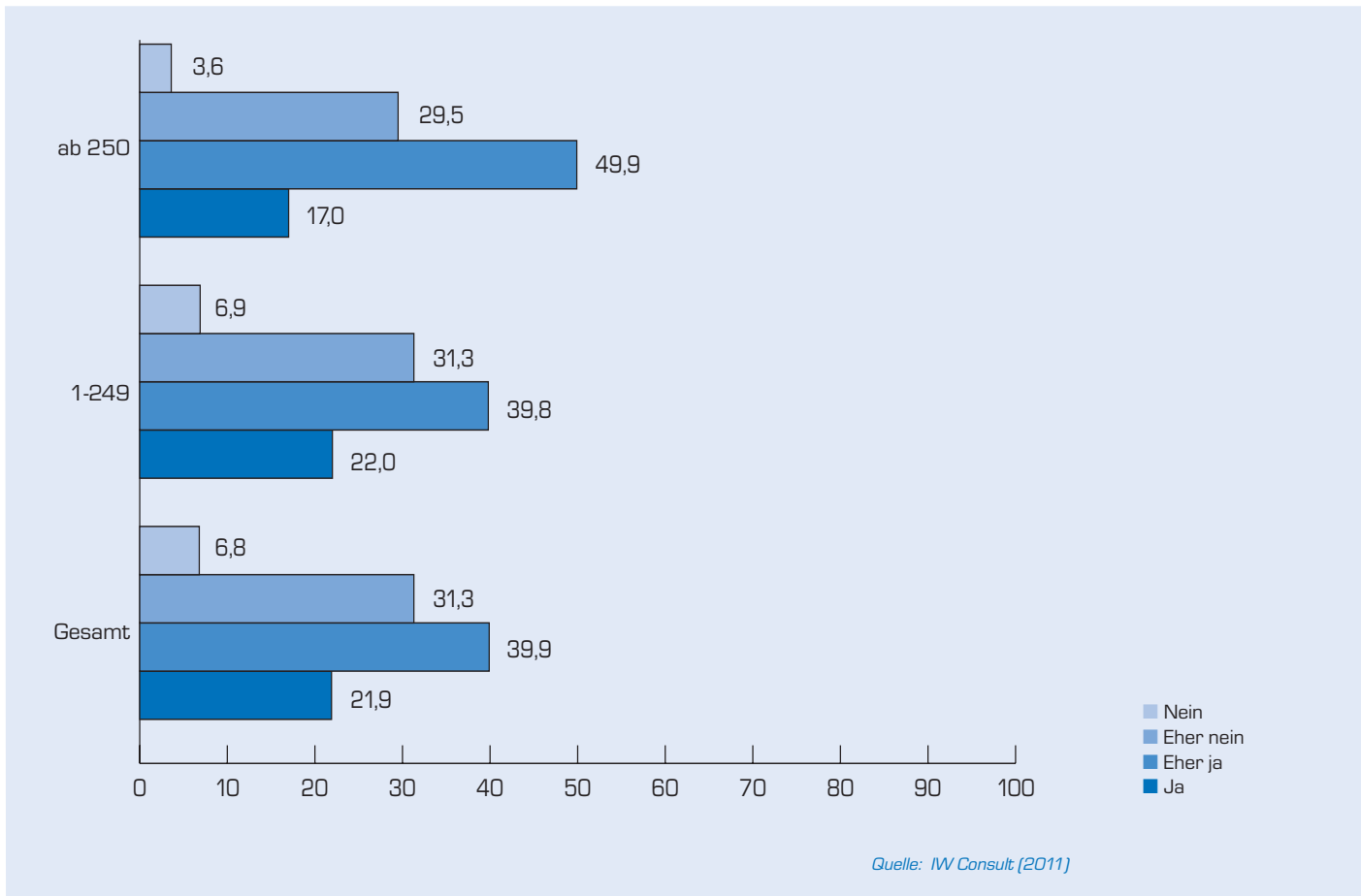
Abb. 4-7



Werden nur die Antworten derjenigen Unternehmen betrachtet, die bereits Bachelor-Absolventen beschäftigen, sinkt der Anteil, der einen deutlich höheren Einarbeitungsbedarf sieht, auf ein Viertel. Vor allem bei Industrieunternehmen scheint ein deutlicher Unterschied zwischen Erwartung und Erfahrung zu bestehen: Während von allen Unternehmen, die Akademiker beschäftigen oder dies planen, rund ein Viertel einen deutlich höheren Einarbeitungsbedarf der Bachelor-Absolventen sehen, sind es von den Unternehmen, die Erfahrungen mit Bachelor-Absolventen aufweisen, lediglich 15 Prozent. Diese Diskrepanz zwischen Erwartungen und Erfahrung im Hinblick auf den Einarbeitungsaufwand zeigte sich bereits in der Umfrage aus dem Jahre 2010 (Briedis et al., 2011, S. 104). Wie eine Befragung des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) aus dem gleichen Jahr zeigt, muss ein erhöhter Einarbeitungsaufwand nicht zwangsläufig durch eine kürzere Studienzeit bedingt sein. Es stellte sich heraus, dass diejenigen Unternehmen, die ausschließlich Master-Absolventen eingestellt hatten, häufiger einen erhöhten Aufwand für Personalentwicklung verzeichneten, als diejenigen Unternehmen, die auch Bachelor-Absolventen eingestellt hatten (Maaß/Kay, 2011, S. 45). Die generelle Einschätzung des Bachelor-Studiums für die Berufsqualifizierung fällt im Gegensatz zur Befragung 2007 etwas differenzierter aus (siehe Abbildung 4-8). Zwar finden sich immer noch nur wenige Unternehmen, die Bachelor-Absolventen für nicht ausreichend qualifiziert halten; anders als 2007 sehen aber drei Zehntel der großen Unternehmen nur eine eingeschränkte Qualifikation. Insgesamt halten aber 60 Prozent der Unternehmen die Bachelor-Absolventen insgesamt für (eher) ausreichend qualifiziert. Dieser Prozentsatz entspricht den Befunden der Umfrage des DIHK im Jahre 2010. Dort gaben 63 Prozent der befragten Unternehmen an, ihre Erwartungen an Bachelor-Absolventen hätten sich erfüllt. Hinsichtlich der Master-Absolventen lag der Anteil mit 65 Prozent geringfügig höher (DIHK 2011, S. 7).

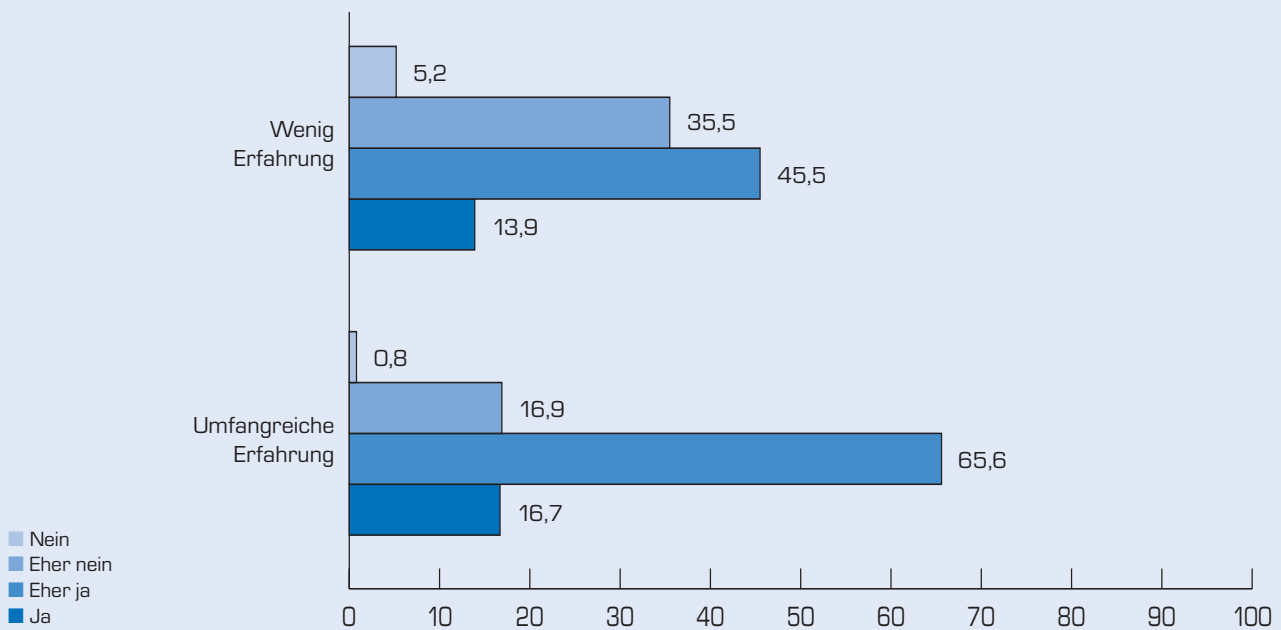
Einschätzung der Berufsqualifikation von Bachelor-Absolventen  
 „Absolventen ausreichend qualifiziert?“ – Anteile in Prozent – gewichtet

Abb. 4-8



Die Beurteilung der Qualifikation hängt im starken Maße vom Ausmaß des Erfahrungswissens mit den neuen Abschlüssen ab (siehe Abbildung 4-9). Über vier Fünftel der Unternehmen, die nach eigener Angabe auf umfassende Erfahrungen mit den neuen Abschlüssen zurückblicken können, bewerten die Berufsqualifikation der Bachelor-Absolventen als zumindest eher ausreichend. Dies geben dagegen nur drei Fünftel derjenigen Unternehmen an, die nur über ein geringes Erfahrungswissen verfügen. Unterschiedliche Einschätzungen der verschiedenen beruflichen Kompetenzen in Abhängigkeit von Erfahrungen mit den Bachelor-Absolventen zeigten sich auch in der IW-Studie von 2010 (Briedis et al., 2011, S. 92 u. 94).

Abb. 4-9 Einschätzung der Berufsqualifikation von Bachelor-Absolventen in Abhängigkeit vom Erfahrungswissen der Unternehmen  
 „Absolventen ausreichend qualifiziert?“ – Anteile in Prozent – gewichtet



Quelle: IW Consult (2011)

Die Unternehmen, die Akademiker beschäftigen oder dies planen, wurden gefragt, wo sie Nachbesserungsbedarf bei den Bachelor-Studiengängen sehen. Nur rund die Hälfte der befragten Unternehmen traut sich hier ein Urteil zu. Von denjenigen Unternehmen, die hier geantwortet haben, sehen die meisten Unternehmen einen Nachbesserungsbedarf beim Praxisbezug der Inhalte. Dieses Ergebnis stimmt mit der 2007er-Befragung überein. Damals gab über die Hälfte der Unternehmen mit Bachelor-Absolventen an, dass der Praxisanteil im Studium eher nicht ausreichend sei. Ein weiteres Manko wird bei der Vermittlung von sozialen und kommunikativen Kompetenzen gesehen. Auch sehen die Unternehmen Nachbesserungsbedarf bei der Länge der Praxisphasen (siehe Tabelle 4-3). Die gleichen Handlungsschwerpunkte benannten die Unternehmen in der IW-Umfrage 2010 (Briedis et al., S. 96). Kaum Nachbesserungsbedarf sehen die Unternehmen bei der Realisierung von Auslandsaufenthalten. Dieser Punkt landet bei allen Unternehmen auf Rang 8. Auch die exportierenden Unternehmen sehen hier kaum Nachbesserungsbedarf, bei ihnen kommt dieser Punkt nicht über Rang 7 hinaus.

Genannter Nachbesserungsbedarf beim Bachelor-Studium  
Ja-Quoten in Prozent – ungewichtet

Tab. 4-3

Beim Praxisbezug der Lehrinhalte	78,0
Bei der Vermittlung von sozialen und kommunikativen Kompetenzen	66,7
Bei der Länge der Praxisphasen	62,5
Bei der Förderung analytischer Fähigkeiten	57,6
Bei der Kooperation der Hochschulen mit den Unternehmen	57,6
Bei der Vermittlung von theoretischem Fachwissen	51,5
Bei der allgemeinen Studienorganisation	49,2
Bei der Realisierung von Auslandsaufenthalten	36,7

Quelle: IW Consult (2011)

### 4.3.3 Erfahrungen mit Master-Absolventen und Nachbesserungsbedarf aus Sicht der Unternehmen

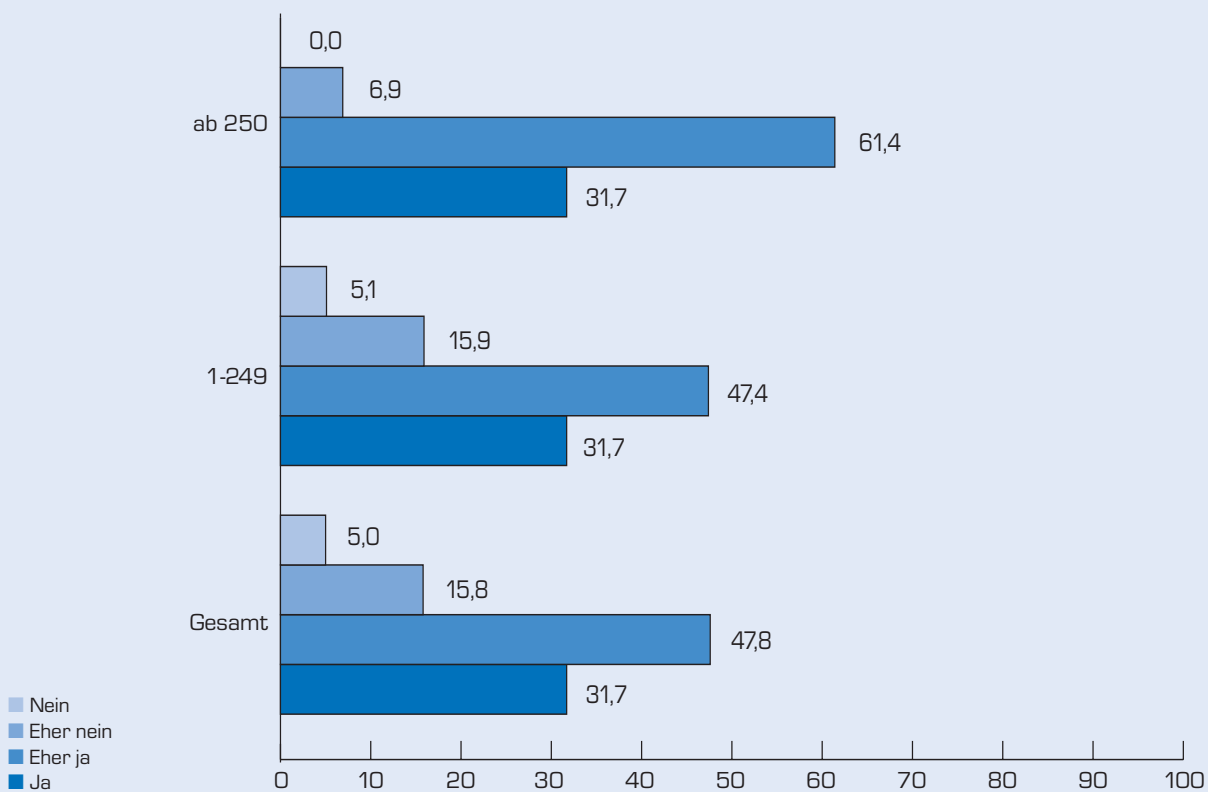
In der Stichprobe beschäftigen 25,9 Prozent aller befragten Unternehmen mit Hochschulabsolventen auch Master-Absolventen. Die Unternehmensgröße hat dabei großen Einfluss: 16 Prozent der Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern und 55 Prozent der Unternehmen ab 250 Mitarbeitern geben an, Master-Absolventen zu beschäftigen. Damit finden sich in der aktuellen Befragung deutlich mehr Unternehmen als noch 2007, die bereits Master-Absolventen beschäftigen. Die Master-Absolventen decken ein breites fachliches Spektrum ab und verteilen sich fast gleichmäßig auf die Wirtschaftswissenschaften, die Ingenieurwissenschaften, die sonstigen MINT-Fächer und die übrigen Fachrichtungen.

Zum Einarbeitungsbedarf von Master-Absolventen im Vergleich zu Diplom-Absolventen wurden alle Unternehmen befragt, die Akademiker beschäftigen oder dies planen. Hier machte knapp über die Hälfte der befragten Unternehmen von der Antwortkategorie „kann ich nicht beurteilen“ Gebrauch. Bei den übrigen Unternehmen sehen rund 20 Prozent einen etwas höheren Einarbeitungsbedarf und weitere elf Prozent einen deutlich höheren Einarbeitungsbedarf. 60 Prozent sehen dagegen einen gleich hohen Einarbeitungsbedarf, während acht Prozent einen geringeren oder sogar deutlich geringeren Einarbeitungsbedarf sehen. Der Anteil der Unternehmen, die einen deutlich höheren Einarbeitungsbedarf sehen, sinkt auf knapp sieben Prozent, wenn nur diejenigen Unternehmen betrachtet werden, die bereits Master-Absolventen beschäftigen.

Die generelle Einschätzung des Master-Studiums für die Berufsqualifizierung fällt im Gegensatz zur Befragung 2007 ebenfalls etwas differenzierter aus (siehe Abbildung 4-10). Wie schon bei den Bachelor-Absolventen finden sich bei den Master-Absolventen keine großen Unternehmen, die Master-Absolventen für gar nicht ausreichend qualifiziert halten; anders als 2007 beurteilen aber fast sieben Prozent der großen Unternehmen die Qualifikation als eher nicht ausreichend. Insgesamt halten aber vier Fünftel aller Unternehmen und mehr als 90 Prozent der großen Unternehmen die Master-Absolventen für (eher) ausreichend qualifiziert.

Abb. 4-10

Einschätzung der Berufsqualifikation von Master-Absolventen  
 „Absolventen ausreichend qualifiziert?“ – Anteile in Prozent – gewichtet



Quelle: IW Consult (2011)

Anders als bei den Bachelor-Absolventen hängt die Beurteilung der Qualifikation kaum vom Ausmaß des Erfahrungswissens mit den neuen Abschlüssen ab. Jeweils rund 80 Prozent der Unternehmen mit umfassenden und mit wenigen Erfahrungen bewerten die Berufsqualifikation der Master-Absolventen als zumindest eher ausreichend.



Auch bei den Master-Studiengängen sieht rund die Hälfte der Unternehmen, die Akademiker beschäftigen oder dies planen, Nachbesserungsbedarf. Von denjenigen Unternehmen, die hier geantwortet haben, sehen die meisten Unternehmen – wie schon beim Bachelor-Studium – einen Nachbesserungsbedarf beim Praxisbezug der Inhalte. Gleichzeitig sehen aber deutlich weniger Unternehmen Nachbesserungsbedarf bei der Vermittlung theoretischen Fachwissens und der Förderung analytischer Fähigkeiten (siehe Tabelle 4-4). Ebenfalls kaum Nachbesserungsbedarf sehen die Unternehmen bei der Realisierung von Auslandsaufenthalten. Dieser Punkt landet bei allen Unternehmen auf Rang 7. Zwar nennen die exportierenden Unternehmen hier etwas häufiger Nachbesserungsbedarf, dennoch kommt dieser Punkt auch bei den exportierenden Unternehmen nicht über Rang 5 hinaus.

Genannter Nachbesserungsbedarf beim Master-Studium  
Ja-Quoten in Prozent – ungewichtet

Tab. 4-4

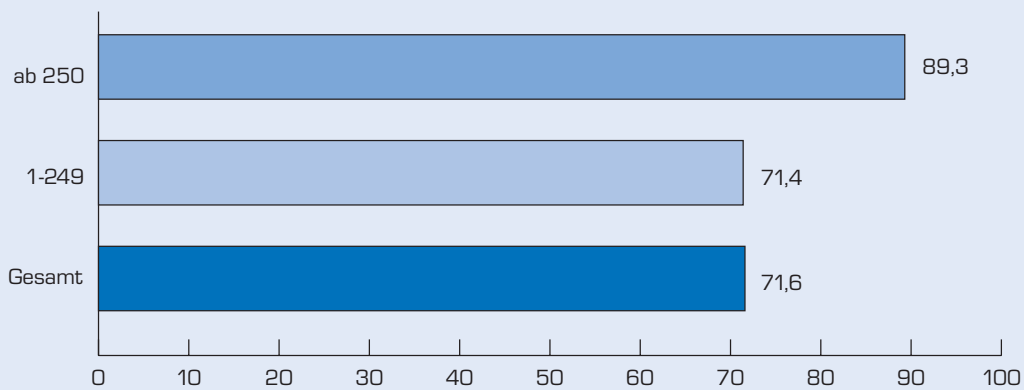
Beim Praxisbezug der Lehrinhalte	80,3
Bei der Vermittlung von sozialen und kommunikativen Kompetenzen	66,8
Bei der Länge der Praxisphasen	61,1
Bei der Kooperation der Hochschulen mit den Unternehmen	57,4
Bei der allgemeinen Studienorganisation	42,2
Bei der Förderung analytischer Fähigkeiten	38,5
Bei der Realisierung von Auslandsaufenthalten	34,0
Bei der Vermittlung von theoretischem Fachwissen	25,8

Quelle: IVW Consult (2011)

### 4.3.4 Karrierepositionen und Entwicklungsperspektiven

Um die Karrierepositionen und Entwicklungsperspektiven von Hochschulabsolventen mit den neuen Abschlüssen bewerten zu können, wurden diejenigen Unternehmen identifiziert, die Absolventen direkt nach Studienabschluss einstellen. Über 70 Prozent der Unternehmen mit Akademikern und fast 90 Prozent der Unternehmen ab 250 Mitarbeitern mit Akademikern stellen Absolventen direkt nach ihrem Studium ein (siehe Abbildung 4-11).

Abb. 4-11 Einstellung direkt nach Studienabschluss  
Ja-Quote in Prozent – gewichtet



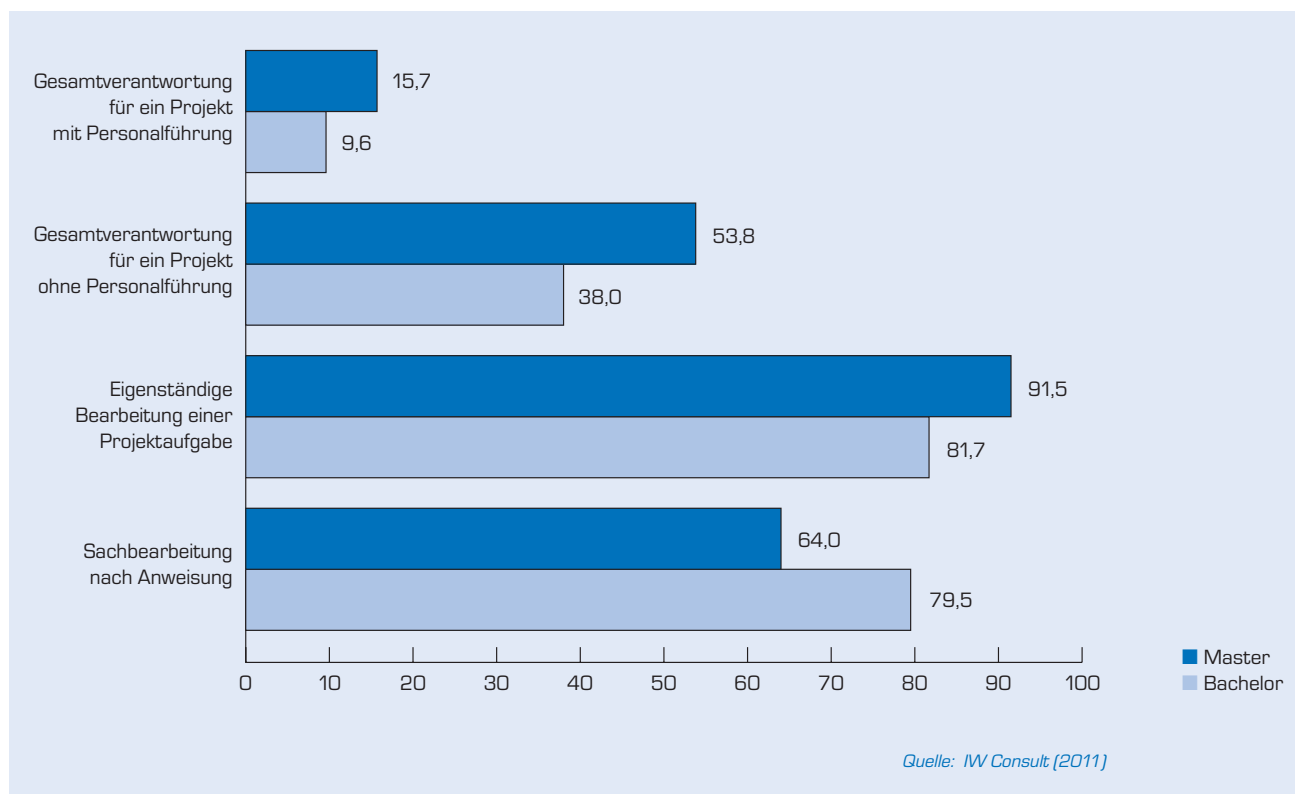
Quelle: IW Consult (2011)

Diejenigen Unternehmen, die Berufsanfänger einstellen, sind gefragt worden, welche Einstiegspositionen in den Unternehmen relevant sind und den Berufsanfängern angeboten werden. Den Bachelor-Absolventen bieten rund vier Fünftel der Unternehmen demnach vor allem Stellen an, die eine eigenständige Bearbeitung einer Projektaufgabe oder Sachbearbeitung nach Anweisung umfassen. In deutlich weniger als die Hälfte der Unternehmen erhalten Berufsanfänger dagegen die Gesamtverantwortung für ein Projekt ohne Personalverantwortung. Nur in den seltensten Fällen erhalten sie die Gesamtverantwortung für ein Projekt mit Personalverantwortung. Die Master-Absolventen beginnen fast alle mit der eigenständigen Bearbeitung einer Projektaufgabe. Gleichwohl leisten auch Master-Absolventen Sachbearbeitung nach Anweisung. Rund zwei Drittel der Unternehmen, die Berufsanfänger einstellen, geben aber an, dass Master-Absolventen auch mit solchen Tätigkeiten beginnen. Auch in der IW-Umfrage aus 2010 zeigte sich, dass sowohl Bachelor- als auch Master-Absolventen am häufigsten zunächst mit einer Projektaufgabe oder mit einer Sachbearbeitung starten. Aufgabenfelder mit mehr Verantwortung werden Berufsanfängern insgesamt weniger übertragen. Sofern dies doch der Fall ist, erhalten Master-Absolventen häufiger eine solche Startposition (Briedis et al., 2011, S. 102). Dieses Muster zeigt sich auch in der vorliegenden Befragung: Deutlich mehr Master- als Bachelor-Absolventen starten mit der Gesamtverantwortung für ein Projekt ohne Personalverantwortung. Nur selten erhalten Master-Absolventen dagegen die Gesamtverantwortung für ein Projekt inklusive Personalverantwortung (siehe Abbildung 4-12). Im Vergleich zu

den Bachelor-Absolventen zeigt sich, dass Master-Absolventen etwas häufiger mit anspruchsvolleren Tätigkeiten starten. Auch die 2007er-Befragung ließ schon eine höhere Einstiegsposition für Master-Absolventen erkennen.

Anfangspositionen für Berufsanfänger  
Ja-Quoten in Prozent (falls Anfangsposition relevant ist) – ungewichtet

Abb. 4-12



Diejenigen Unternehmen, die Hochschulabsolventen direkt nach Studienabschluss einstellen, sind zudem gefragt worden, mit wem Bachelor-Absolventen um Einstiegspositionen konkurrieren. Wie schon in der Befragung aus dem Jahr 2007 gaben die meisten Unternehmen an, dass die Bachelor-Absolventen mit Diplom-Absolventen FH konkurrieren (DAAD 2007). In mehr als zwei Dritteln der Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern und in drei Vierteln der Unternehmen ab 250 Mitarbeitern ist dies der Fall. In etwas mehr als der Hälfte der Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern konkurrieren die Bachelor-Absolventen zudem mit Absolventen, die entweder ein Uni-Diplom oder einen Master-Abschluss aufweisen. Gleichzeitig konkurrieren sie etwas seltener mit Absolventen einer einschlägigen Berufsausbildung oder Bewerbern mit Meister-/Techniker-/Fachschulabschluss. In den Unternehmen ab 250 Mitarbeitern konkurrieren Bachelor-Absolventen dagegen seltener

mit den Master-Absolventen. Dies mag daran liegen, dass größere Unternehmen sehr wohl zwischen den Bachelor- und Master-Abschluss differenzieren und die unterschiedlichen Qualifikationen im Rahmen der stärkeren Spezialisierung gezielt einsetzen.

Die Bachelor-Absolventen konkurrieren insgesamt am häufigsten mit Diplom-Absolventen. Dieses Ergebnis zeigte sich auch in der Studie des Instituts für Mittstandsforchung. Bei knapp der Hälfte der befragten Unternehmen besetzen die Bachelor-Absolventen die gleichen Einstiegspositionen wie Diplom-Absolventen der Fachhochschulen. Bei etwa einem weiteren Drittel der Unternehmen erhalten die Bachelor-Absolventen ebensolche Einstiegspositionen wie Master-Absolventen oder Diplom-Absolventen von Universitäten (Maaß/Kay, 2011, S. 69).

Vor diesem Hintergrund ist es interessant zu erfahren, wie sich die Gehälter der neuen Abschlüsse im Vergleich zu den traditionellen Abschlüssen darstellen. Daher wurden die Unternehmen, die Akademiker beschäftigen oder dies planen, gefragt, wie das Einstiegsgehalt von Bachelor-Absolventen in Relation zu vergleichbaren Diplom-Absolventen darstellt. Es zeigt sich, dass es in fast keinem Fall höher ausfällt. Deutlich mehr als die Hälfte der Unternehmen gibt an, dass beide Gruppen etwa gleich hohe Einstiegsgehälter erhalten. In der IW-Umfrage von 2010 lag dieser Anteil bei 68 Prozent (Briedis et al., 2011, S. 103). In der IfM-Studie gaben 55 Prozent der Unternehmen an, den Bachelor-Absolventen das gleiche Einstiegsgehalt zu zahlen wie den Diplom-Absolventen (Maaß/Kay, 2011, S.70). Ein niedrigeres Einstiegsgehalt für Bachelor-Absolventen sehen vor allem Unternehmen unter 50 Mitarbeitern. Mehr als die Hälfte der kleinen Unternehmen würde Bachelor-Absolventen ein geringeres Einstiegsgehalt zahlen als vergleichbaren Diplom-Absolventen. Bei den Unternehmen ab 50 Mitarbeitern ist dies bei lediglich rund einem Drittel der Fall, während rund zwei Drittel ein ähnlich hohes Gehalt zahlen würden. Master-Absolventen würden die Unternehmen dagegen deutlich häufiger das gleiche Gehalt zahlen wie vergleichbaren Diplom-Absolventen. Rund vier Fünftel der Unternehmen gibt dies an. Jedes achte Unternehmen würde einem Master-Absolventen weniger als einem Diplom-Absolventen zahlen, wobei dies weniger als zehn Prozent der großen Unternehmen ab 250 Mitarbeitern sagen. Dagegen finden sich unter den kleinen und mittleren Unternehmen immerhin fast 10 Prozent, die den Master-Absolventen ein höheres Einstiegsgehalt zahlen würden.

Die wichtigsten Instrumente zur Förderung der Karriereentwicklung von Hochschulabsolventen sind für die Unternehmen die interne und externe Weiterbildung. Mehr als drei Viertel der Unternehmen gibt an, diese Maßnahmen zur Karriereentwicklung anzubieten oder dies zukünftig zu planen. Von weniger als der Hälfte der Unternehmen mit Akademikern werden das berufsbegleitende Master-Studium oder Teilzeitbeschäftigung für die individuelle Weiterbildung angeboten (siehe Tabelle 4-5). Diese Angebotsstruktur ergab sich auch in der IW-Studie aus 2010 (Briedis et al., 2011, S. 111). Hier zeigt sich, dass die Unternehmen die Weiterbildung eher selbst in die Hand nehmen und steuern. Offensichtlich wollen die Unternehmen ihre eingearbeiteten Mitarbeiter nur ungern – und sei es nur Teilzeit – wieder aus dem Betrieb ausscheiden lassen, da sich sonst die Gefahr der Fluktuation erhöhen würde. Dies zeigte sich bereits in der 2007er-Befragung, in der kaum ein Unternehmen eine teilweise oder vollständige Freistellung für den Erwerb des Master-Abschlusses angeboten hat (DAAD 2007).

**Maßnahmen zur Karriereentwicklung von Hochschulabsolventen  
Rangfolge nach Häufigkeit der Nennung – ungewichtet**

Tab. 4-5

Innerbetriebliche Weiterbildung	1
Externe Weiterbildungskurse	2
Maßnahmen zur Persönlichkeitsbildung	3
Coaching, Supervision, Förderkreise	4
Teilzeitbeschäftigung für individuelle Weiterbildung	5
Berufsbegleitendes Master-Studium	6

*Quelle: IW Consult (2011)*

### 4.3.5 Mehrwert von Auslandsaufenthalten

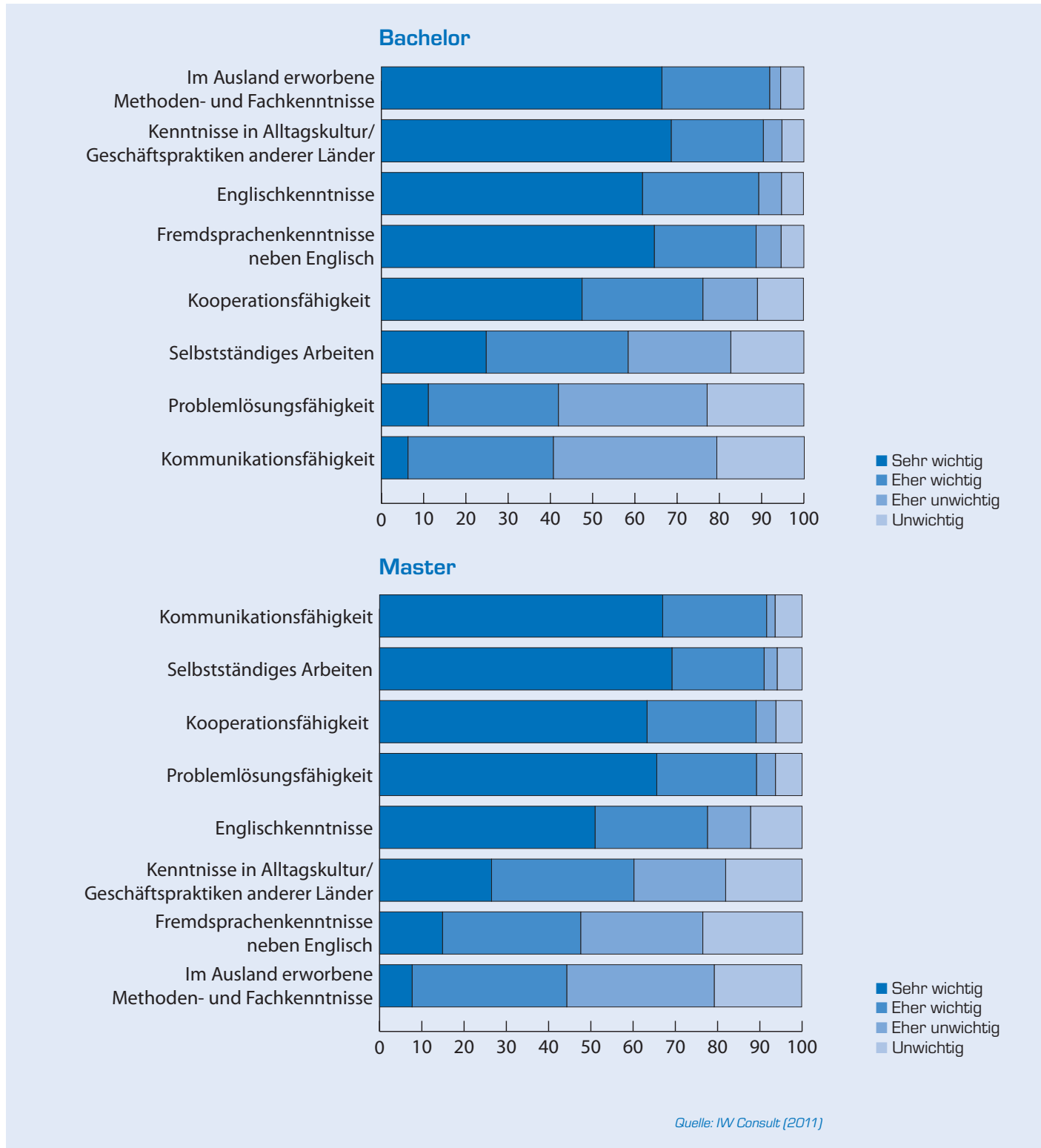
Ein Auslandsaufenthalt trägt zur Entwicklung von Kompetenzen bei den Studierenden bei. Dazu gehören Englischkenntnisse, Fremdsprachenkenntnisse neben Englisch oder Kenntnisse der Alltagskultur. Aber auch allgemeinere Kompetenzen wie Problemlösungsfähigkeit, selbstständiges Arbeiten, Kommunikationsfähigkeit oder Kooperationsfähigkeit werden durch einen Auslandsaufenthalt stärker ausgeprägt (BMBF 2009). Die Unternehmen, die Akademiker beschäftigen oder dies planen, sind gefragt worden, wie wichtig diese Kompetenzen aus Perspektive ihres Unternehmens sind. Dabei zeigt sich, dass aus Sicht aller

Unternehmen vor allem die allgemeineren Kompetenzen als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ bewertet werden. Die geringste Bedeutung kommt den im Ausland erworbenen Methoden- und Fachkenntnissen zu (siehe Abbildung 4-13). Dieses Bild entspricht den Ergebnissen der DAAD-Befragung aus dem Jahr 2007. Dort wurde ebenfalls die Kommunikationsfähigkeit, die Selbstständigkeit und das lösungsorientierte Handeln von fast allen Unternehmen als sehr wichtig oder wichtig angesehen (DAAD 2007). Kompetenzen mit direktem Auslandsbezug wurden dagegen von der Gesamtheit der Unternehmen eher geringer bewertet, wobei Englischkenntnisse noch den höchsten Stellenwert eingeräumt bekommen haben.

Werden Unternehmen mit Export betrachtet, nimmt vor allem die Bedeutung der Englischkenntnisse stark zu: Während bei den Bachelor-Absolventen rund drei Viertel der Unternehmen mit Akademikern den Englischkenntnissen eine hohe Bedeutung zusprechen, sind es von den exportierenden Unternehmen 95 Prozent. Auch den im Ausland erworbenen Methoden- und Fachkenntnissen kommt eine höhere Bedeutung zu: Während nur rund zwei Fünftel aller Unternehmen mit Akademikern diesen Kompetenzen eine hohe Bedeutung zumisst, ist es von den exportierenden Unternehmen über die Hälfte. Allerdings ändert sich nichts an der Struktur, dass vor allem den allgemeinen Kompetenzen die höchste Bedeutung zugesprochen wird.

Bedeutung von Kompetenzen mit Auslandsbezug  
Anteil in Prozent – gewichtet

Abb. 4-13



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

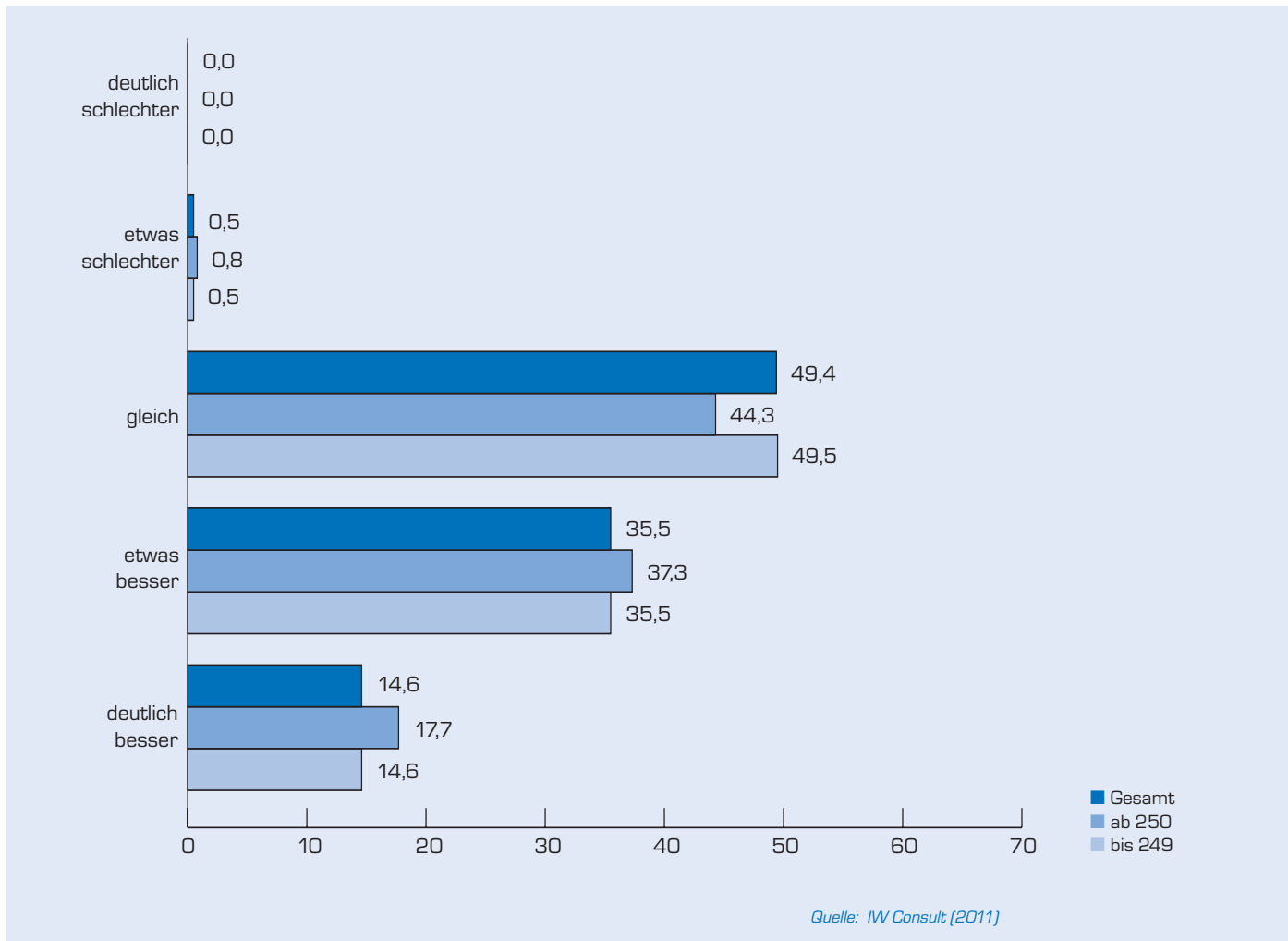
Der Wert von Auslandsaufenthalten ist positiv zu beurteilen. Immerhin die Hälfte der Unternehmen räumt Absolventen mit Auslandsaufenthalten etwas bessere oder deutlich bessere Einstellungschancen ein (siehe Abbildung 4-14), wobei lediglich rund 15 Prozent der Unternehmen angeben, die Einstellungschancen von Absolventen mit Auslandserfahrung gegenüber Absolventen ohne Auslandserfahrung seien bei ansonsten gleicher Qualifikation deutlich besser. Bei weiteren 36 Prozent führt der Auslandsaufenthalt bei ansonsten gleicher Qualifikation immerhin noch zu besseren Einstellungschancen. 2007 räumten nur 24 Prozent der Unternehmen Bewerbern mit Auslandsaufenthalten etwas bessere Chancen ein (DAAD 2007). Gleichzeitig geben 49 Prozent der Unternehmen an, die Einstellungschancen seien gleich, obwohl die Absolventen mit Auslandsaufenthalt beim gleichen Fach, gleichen Abschluss und gleicher Note mit ihrem Auslandsaufenthalt eine zusätzliche Erfahrung aufweisen.

Unternehmen ab 250 Mitarbeitern bewerten Auslandserfahrungen dabei geringfügig höher (siehe Abbildung 4-14). Immerhin 55 Prozent der größeren Unternehmen räumen den Absolventen mit Auslandsaufenthalt deutlich bessere oder bessere Einstellungschancen ein als Absolventen ohne Auslandsaufenthalt mit ansonsten gleicher Qualifikation.



Wirkungen von Auslandsaufenthalten auf Einstellungschancen  
Anteile in Prozent – gewichtet

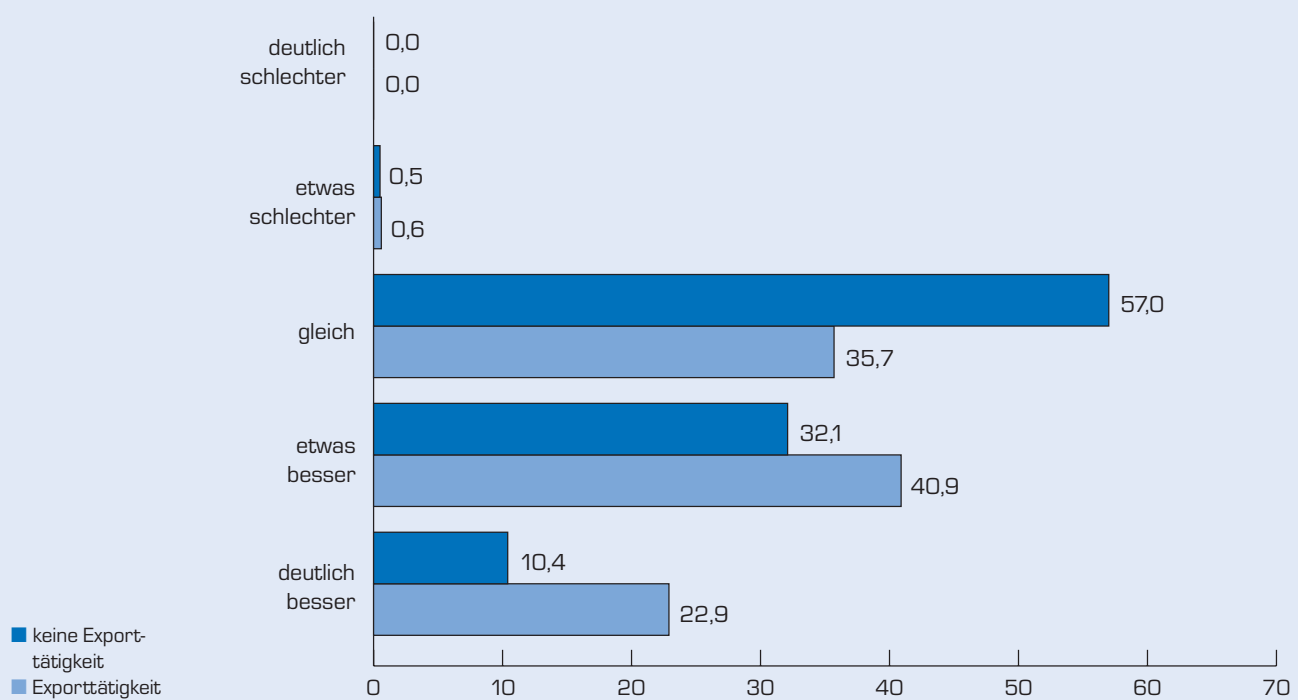
Abb. 4-14



Wie stellt sich die Bewertung in Unternehmen dar, die im Ausland tätig sind? Um dieser Frage nachzugehen, sind die Aussagen der Unternehmen mit Exporttätigkeit den Aussagen der Unternehmen ohne Exporttätigkeit gegenübergestellt worden (siehe Abbildung 4-15). Wie schon in der Befragung aus dem Jahr 2007 zeigt sich, dass bei exportierenden Unternehmen Auslandsaufenthalte deutlich häufiger zu etwas besseren oder deutlich besseren Einstellungschancen führen. Während von allen Unternehmen die Hälfte dieser Aussage zustimmt, sind es von den exportierenden Unternehmen fast zwei Drittel. Weiterhin steigt der Anteil der Unternehmen auf 23 Prozent, in denen die Auslandsaufenthalte zu deutlich besseren Einstellungschancen führen. Gleiche Einstellungschancen werden dagegen nur von 36 Prozent der exportierenden Unternehmen angegeben.

Abb. 4-15

Wirkungen von Auslandsaufenthalten auf Einstellungschancen bei allen Unternehmen und bei exportierenden Unternehmen  
*Anteile in Prozent – gewichtet*

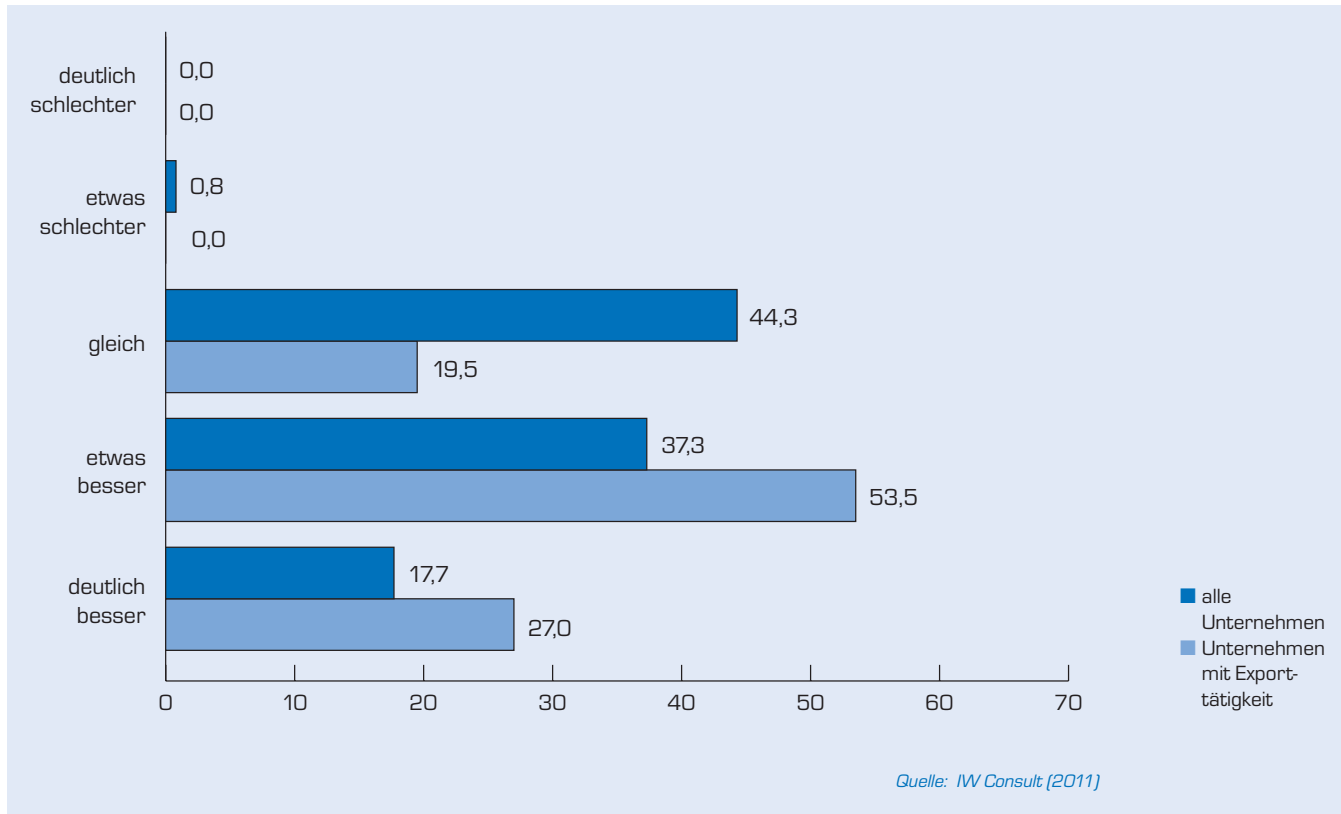


Quelle: IW Consult (2011)

In der Studie aus dem Jahr 2007 räumten 18 Prozent der international tätigen Unternehmen ab 250 Mitarbeitern gleiche, 53 Prozent etwas bessere und 29 Prozent deutlich bessere Chancen ein (DAAD 2007). Dieses Ergebnis gilt unverändert: Werden nur die Unternehmen ab 250 Mitarbeitern betrachtet, räumen in der aktuellen Befragung 19,5 Prozent gleiche, 53,5 Prozent etwas bessere und 27 Prozent deutlich bessere Chancen ein (siehe Abbildung 4-16).

Wirkungen von Auslandsaufenthalten auf Einstellungschancen bei allen Unternehmen und bei exportierenden Unternehmen ab 250 Mitarbeitern  
Anteile in Prozent – gewichtet

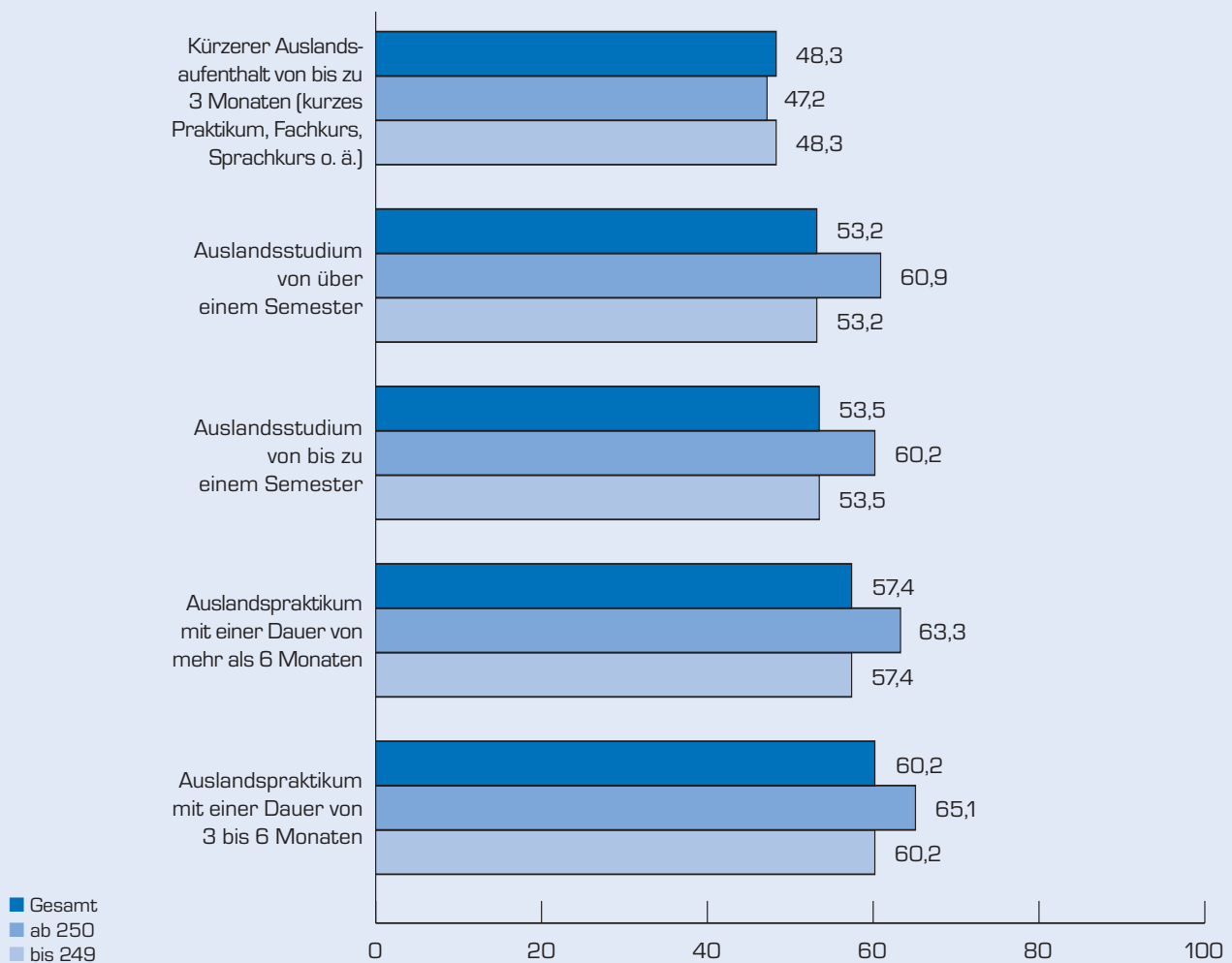
Abb. 4-16



Die Bewertung, welche Art von Auslandsaufenthalt für die Unternehmen attraktiv ist, hängt ebenfalls mit der Exporttätigkeit zusammen. Aus Sicht aller Unternehmen erscheinen vor allem kürzere Auslandspraktika attraktiv oder sehr attraktiv (60 Prozent), dicht gefolgt von längeren Auslandspraktika (57 Prozent). Erst danach folgt das Auslandsstudium. Kürzere Auslandsaufenthalte, beispielsweise Sprachaufenthalte oder sehr kurze Praktika, sind nur noch für rund 48 Prozent aller Unternehmen sehr attraktiv oder attraktiv (siehe Abbildung 4-17). Im Vergleich zur DAAD-Befragung aus dem Jahr 2007 zeigen sich kaum Unterschiede. Lediglich kürzere Auslandsaufenthalte werden vor allem durch Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern etwas positiver bewertet als noch 2007.

Abb. 4-17

Attraktivität verschiedener Arten von Auslandsaufenthalten  
 Quote „sehr attraktiv oder attraktiv“ auf einer vierstufigen Skala  
 (sehr attraktiv – unattraktiv) in Prozent – gewichtet



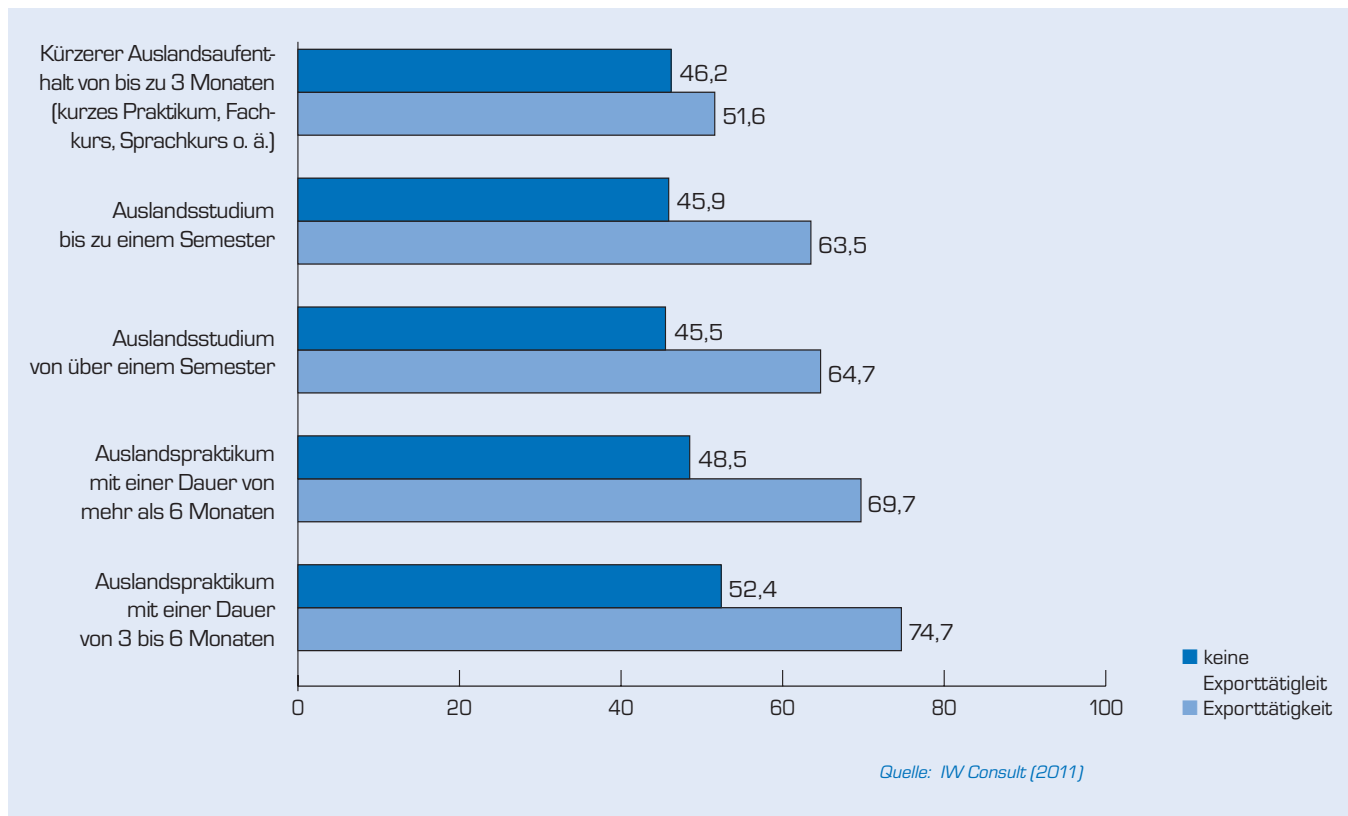
Quelle: IW Consult (2011)

Exportierende Unternehmen bewerten die Attraktivität der verschiedenen Arten von Auslandsaufenthalten deutlich höher. Für rund drei Viertel der exportierenden Unternehmen sind Auslandspraktika von drei bis sechs Monaten sehr attraktiv oder attraktiv, noch längere Auslandspraktika für 70 Prozent der exportierenden Unternehmen (siehe Abbildung 4-18). Ein Auslandsstudium von mindestens einem Semester halten fast zwei Drittel der exportierenden Unternehmen für sehr attraktiv oder attraktiv. Auch kürzere Auslandsaufenthalte wie z. B. ein Sprachkurs

bewerten exportierende Unternehmen für attraktiver als Unternehmen ohne Exporttätigkeit. Allerdings hält nur etwas mehr als die Hälfte der exportierenden Unternehmen diese Art von Auslandsaufenthalt für mindestens attraktiv. Im Vergleich zu 2007 zeigt sich hier die gleiche Struktur in der Bewertung, wenn auch auf leicht niedrigerem Niveau. Anders als 2007 fließen diesmal aber alle Unternehmen in die Bewertung ein und nicht nur die Unternehmen ab 250 Mitarbeitern.

Attraktivität verschiedener Arten von Auslandsaufenthalten aus Sicht exportierender Unternehmen  
Quote „sehr attraktiv oder attraktiv“ auf einer vierstufigen Skala (Sehr attraktiv – unattraktiv) in Prozent – gewichtet

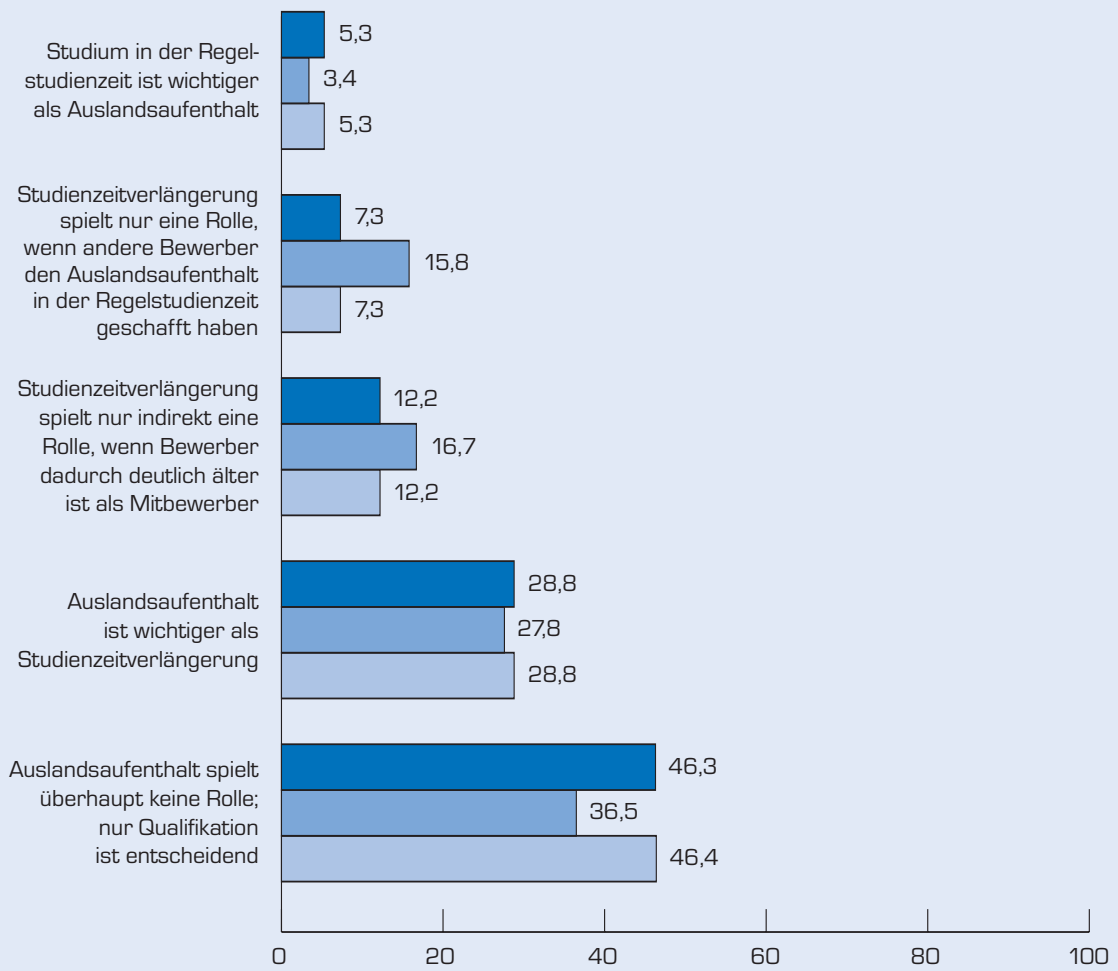
Abb. 4-18



Auslandsaufenthalte im Studium führen teilweise zu einer Verlängerung der Studienzeiten, zumal falls eine längere Zeit im Ausland verbracht worden ist. Es ist vorstellbar, dass dadurch die Chancen der Bewerber mit Auslandsaufenthalt geschmälert werden. Wie schon in der Befragung 2007 wird diese Hypothese durch die Unternehmensbefragung nicht gestützt. Für rund 46 Prozent der Unternehmen ist allein die Qualifikation entscheidend, ein Auslandsaufenthalt spielt dagegen

keine Rolle (siehe Abbildung 4-19). Kaum ein Unternehmen gibt dagegen an, dass ein Studium in der Regelstudienzeit wichtiger sei als ein Auslandsaufenthalt. Im Vergleich zu 2007 kommt aber dem Auslandsaufenthalt eine höhere Bedeutung zu: 2007 gaben noch 82 Prozent der Unternehmen an, allein die Qualifikation sei entscheidend (DAAD 2007).

Abb. 4-19 Bedeutung von Auslandsaufenthalt und Studiendauer  
Anteil in Prozent – gewichtet

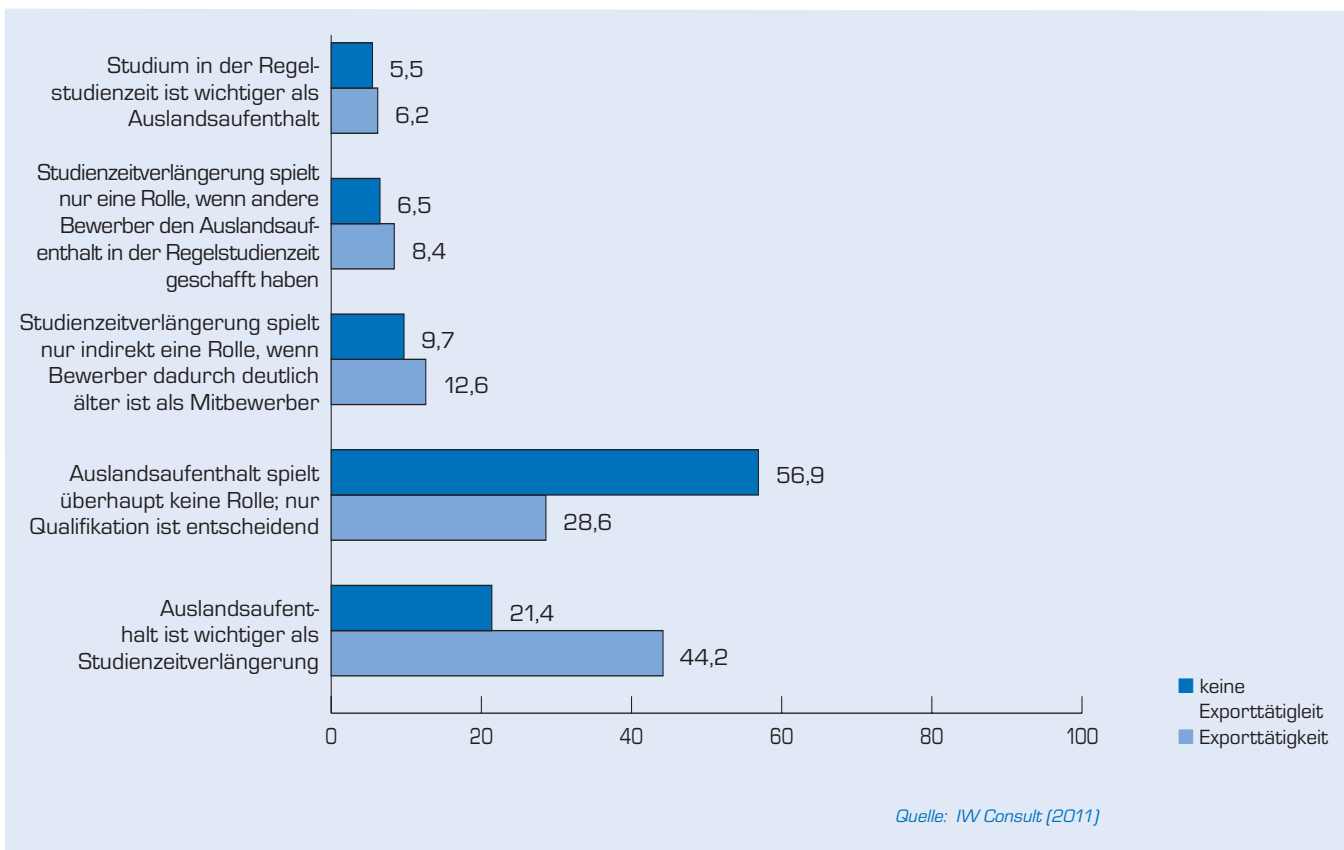


Quelle: IW Consult (2011)

Die Bewertung der exportierenden Unternehmen fällt anders aus (siehe Abbildung 4-20). Mehr als zwei Fünftel der exportierenden Unternehmen geben an, dass der Auslandsaufenthalt wichtiger ist als eine Studienzeitverlängerung. Bei deutlich weniger als einem Drittel ist dagegen allein die Qualifikation entscheidend, während der Auslandsaufenthalt wkeine Rolle spielt.

Bedeutung von Auslandsaufenthalt und Studiendauer  
in exportierenden Unternehmen  
Anteil in Prozent – gewichtet

Abb. 4-20







### 5 Literatur

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

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

[alma mater](#) (2009), Gehaltsstudie 2009 – Einstiegsgehälter von Hochschulabsolventen und Praktikanten, URL: <http://www.alma-mater.de> (Download nur für registrierte Nutzer der Datenbank)

[BDA](#) (1999), Kölner-Erklärung zur Entwicklung von Bachelor- und Master-Studiengängen-Internationalität und Marktakzeptanz als Markenzeichen sichern, URL: <http://www.google.de/search?q=K%C3%B6lner+Erkl%C3%A4rung+zur+Entwicklung+von+Bachelor+und+Masterstudieng%C3%A4ngen>

[BDA/BDI/Gesamtmittel/VDI/Stifterverband/Nordmetall/IG Metall/Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern e.V.](#) (2010), Stellungnahme zur geplanten Wiedereinführung des Diploms in Mecklenburg-Vorpommern, URL: [http://www.stifterverband.org/meinung\\_und\\_debatte/2011/umfrage\\_diplom\\_mecklenburg-vorpommern/stellungnahme\\_zur\\_geplanten\\_wiedereinfuehrung\\_des\\_diploms\\_in\\_mecklenburg-vorpommern.pdf](http://www.stifterverband.org/meinung_und_debatte/2011/umfrage_diplom_mecklenburg-vorpommern/stellungnahme_zur_geplanten_wiedereinfuehrung_des_diploms_in_mecklenburg-vorpommern.pdf)

[BDA/BDI](#) (2010), Die Hochschule der Zukunft. Das Leitbild der Wirtschaft; URL: [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/2DEDC8D63AADD9ECC12576D5003E274F/\\$file/Hochschule\\_der\\_Zukunft.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/2DEDC8D63AADD9ECC12576D5003E274F/$file/Hochschule_der_Zukunft.pdf)

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

[Bergen-Kommuniqué](#) (2005): Der europäische Hochschulraum – die Ziele verwirklichen; Kommuniqué der Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister, Bergen, 19.-20. Mai 2005; URL: [http://www.ehea.info/Uploads/Documents/2005\\_Bergen\\_Communique\\_German.pdf](http://www.ehea.info/Uploads/Documents/2005_Bergen_Communique_German.pdf)

**Bergs/Konegen-Grenier** (2005), Der Bachelor aus Sicht der Unternehmen – Die Akzeptanz von Bachelorabsolventen in der deutschen Wirtschaft. Eine Befragung von 50 Unternehmen, Stifterverband-Positionen, April 2005, URL: [http://www.stifterverband.de/pdf/positionen\\_april\\_2005.pdf](http://www.stifterverband.de/pdf/positionen_april_2005.pdf)

**Berliner Communiqué** (2003): „Den Europäischen Hochschulraum verwirklichen“ – Communiqué der Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und -minister am 19. September 2003 in Berlin; URL: [http://www.ehea.info/Uploads/Documents/2003\\_Berlin\\_Communique\\_German.pdf](http://www.ehea.info/Uploads/Documents/2003_Berlin_Communique_German.pdf)

**BMBF** (2007): Der Bologna-Prozess; URL: <http://www.bmbf.de/de/3336.php> (03.05.2011)

**BMBF** (2009, Hrsg.): Der berufliche Ertrag der ERASMUS-Mobilität. Die Auswirkungen internationaler Erfahrungen auf die Berufswege von ehemals mobilen Studierenden und Lehrenden

**Bologna-Erklärung** (1999): Der Europäische Hochschulraum – Gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister; URL: [http://www.ehea.info/Uploads/Documents/1999\\_Bologna\\_Declaration\\_German.pdf](http://www.ehea.info/Uploads/Documents/1999_Bologna_Declaration_German.pdf)

**Briedis, Kolja/Heine, Christoph/Konegen-Grenier, Christiane/Schröder, Ann-Katrin** (2011), Mit dem Bachelor in den Beruf. Arbeitsmarktbefähigung und -akzeptanz von Bachelorstudierenden und -absolventen, Reihe ‚Positionen‘, hrsg. Vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Essen

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

**DAAD (Hrsg.)**, (2007), Bachelor, Master und Auslandserfahrungen: Erwartungen und Erfahrungen deutscher Unternehmen, Durchführung der Untersuchung: IW Consult GmbH, Bericht von Thorsten Lang, Bonn

**DAAD/HIS (Hrsg.)**, (2011), Wissenschaft weltoffen, Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland, Bielefeld

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

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (2009), Personalblitzlicht: Befragungsergebnisse der DGFP e.V. zum Thema „Bachelor Welcome!?!“, PraxisPapiere 1/2009

Deutscher Bundestag (2010), Wissenschaftliche Dienste, Stand der Umsetzung des Bologna-Prozesses, Bericht von Jenny Wojtysiak, URL: <http://www.bundestag.de/dokumente/analysen/2010/Bologna-Prozess.pdf>

Deutscher Bundestag (2009), Unterrichtung durch die Bundesregierung. Dritter Bericht zur Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland, Drucksache 16/12552,16. Wahlperiode 30. 03. 2009, URL: <http://www.hrk.de/bologna/de/download/dateien/1612552.pdf>

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

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

DIHK (2008), Die Studienreform zum Erfolg machen! – Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen

DIHK (2010), Auslandsinvestitionen in der Industrie, Ergebnisse der DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern Frühjahr 2010, Berlin, Brüssel

DIHK (2011), Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen

Erklärung von Budapest und Wien zum Europäischen Hochschulraum (2010), URL: [http://www.ehea.info/Uploads/Documents/2010\\_Budapest-Wien-Erk%C3%A4rung.pdf](http://www.ehea.info/Uploads/Documents/2010_Budapest-Wien-Erk%C3%A4rung.pdf)

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

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

**Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.)**, Bologna-Reader – Texte und Hilfestellungen zur Umsetzung der Ziele des Bologna-Prozesses an deutschen Hochschulen, Beiträge zur Hochschulpolitik 8/2004, HRK-Hochschulkompass (2010), URL: <http://www.hochschulkompass.de>

**HRK** (2010), Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen – Wintersemester 2010/2011; Statistiken zur Hochschulpolitik 2/2010; URL: : [http://www.hrk.de/de/download/dateien/HRK\\_StatistikBA\\_MA\\_WiSe\\_2010\\_11\\_final.pdf](http://www.hrk.de/de/download/dateien/HRK_StatistikBA_MA_WiSe_2010_11_final.pdf)

**Konegen-Grenier, Christiane/Koppel, Oliver** (2009), Akzeptanz und Karrierechancen von Ingenieuren mit Bachelor oder Masterabschluss, IW-Trends – Vierteljahreszeitschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 36. Jahrgang, (2009), H.4; S. 65–78

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

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

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

**KMK** (2009), Weiterentwicklung des Bologna-Prozesses, Beschluss der 327. Kultusministerkonferenz am 15.10.2009, URL: <http://www.kmk.org/presse-und-aktuelles/meldung/weiterentwicklung-des-bologna-prozesses.html>

**KMK** (2010), Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2003 i.d.F. vom 04.02.2010), URL: [http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2003/2003\\_10\\_10-Laendergemeinsame-Strukturvorgaben.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2003/2003_10_10-Laendergemeinsame-Strukturvorgaben.pdf)

**KMK** (2011), Bologna-Prozess, URL: <http://www.kmk.org/wissenschaft-hochschule/internationale-hochschulangelegenheiten/bologna-prozess.html>

**Leuener Communiqué** (2009), Bologna-Prozess 2020 – der Europäische Hochschulraum im kommenden Jahrzehnt, Communiqué der Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister; Leuven/Louvain-la-Neuve, 28. und 29. April 2009 URL: [http://www.ehea.info/Uploads/Documents/2009\\_Leuven\\_Louvain-la-Neuve\\_Kommunique\\_April09\\_DE.pdf](http://www.ehea.info/Uploads/Documents/2009_Leuven_Louvain-la-Neuve_Kommunique_April09_DE.pdf)

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

**London Communiqué** (2007): Toward the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world; URL: [http://www.ehea.info/Uploads/Documents/2007\\_London\\_Communique\\_German.pdf](http://www.ehea.info/Uploads/Documents/2007_London_Communique_German.pdf)

**Maaß, Frank/Kay, Rosemarie** (2011), Erfahrung mittelständischer Unternehmen mit den neuen Abschlüssen Bachelor und Master; ifm-Materialien Nr. 207, Institut für Mittelstandsforschung Bonn, URL: <http://www.ifm-bonn.org/assets/documents/IfM-Materialien-207.pdf>

**Prager Communiqué** (2001): Auf dem Wege zum europäischen Hochschulraum – Communiqué des Treffens der europäischen Hochschulministerinnen und Hochschulminister am 19. Mai 2001 in Prag; URL: [http://www.ehea.info/Uploads/Documents/2001\\_Prague\\_Communique\\_German.pdf](http://www.ehea.info/Uploads/Documents/2001_Prague_Communique_German.pdf)

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

**Schomburg, Harald** (2010), Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Germany, Beitrag zur internationalen Konferenz EMPLOYABILITY AND MOBILITY OF BACHELOR GRADUATES IN EUROPE, EMBAC 2010, BERLIN, SEPTEMBER 30 – OCTOBER 1, 2010 URL: [http://www.uni-kassel.de/wz1/pdf/10EMBAC\\_Beitrag\\_DE\\_Schomburg\\_2003.pdf](http://www.uni-kassel.de/wz1/pdf/10EMBAC_Beitrag_DE_Schomburg_2003.pdf)

**Sorbonne-Erklärung** (1998): Sorbonne Joint Declaration – Gemeinsame Erklärung zur Harmonisierung der Architektur der europäischen Hochschulbildung; URL: [http://www.ehea.info/Uploads/Documents/1998\\_Sorbonne\\_Erklaerung.pdf](http://www.ehea.info/Uploads/Documents/1998_Sorbonne_Erklaerung.pdf)

**Statistisches Bundesamt** (2010a), Studierende an Hochschulen Wintersemester 2009/2010, FS 11 R 4.1

**Statistisches Bundesamt** (2010b), Prüfungen an Hochschulen 2009, FS 11 R 4.2

**Stifterverband** (2004), Bachelor welcome! – Erklärung führender deutscher Unternehmen zur Umstellung auf Bachelor- und Master-Abschlüsse in Deutschland; URL: [http://www.stifterverband.de/pdf/bachelor\\_welcome\\_070604.pdf](http://www.stifterverband.de/pdf/bachelor_welcome_070604.pdf)

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

**Stifterverband** (2008), Bachelor welcome – MINT-Nachwuchs sichern – Erklärung der Personalvorstände führender Unternehmen in Deutschland zum strukturellen Mangel an Hochschulabsolventen in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik), URL: [http://www.stifterverband.org/wissenschaft\\_und\\_hochschule/hochschule\\_und\\_wirtschaft/bachelor\\_welcome/bachelor\\_welcome\\_mint\\_nachwuchs\\_erklaerung\\_20\\_06\\_2008.pdf](http://www.stifterverband.org/wissenschaft_und_hochschule/hochschule_und_wirtschaft/bachelor_welcome/bachelor_welcome_mint_nachwuchs_erklaerung_20_06_2008.pdf)

**Stifterverband** (2010), Bachelor Welcome 2010 – Was die Studienreform erreicht hat und was noch vor uns liegt – Erklärung der Personalvorstände führender Unternehmen in Deutschland zum Umsetzungsstand der Bologna-Reform an den Hochschulen, URL: [http://www.stifterverband.org/wissenschaft\\_und\\_hochschule/](http://www.stifterverband.org/wissenschaft_und_hochschule/)

hochschule\_und\_wirtschaft/bachelor\_welcome/bachelor\_welcome\_erklaerung\_2010\_wortlaut.pdf

[VDI nachrichten/Fraunhofer Institut Arbeitswissenschaft und Organisation](#) (2004), Studienreform in den Ingenieurwissenschaften – Bachelor und Master statt Diplom, URL: [http://www.vdi-nachrichten.com/\\_library/content/download/obj674\\_IAO\\_BA\\_MA%20Studie\\_2004.pdf](http://www.vdi-nachrichten.com/_library/content/download/obj674_IAO_BA_MA%20Studie_2004.pdf)

[Wirtschaftsministerkonferenz u. a.](#) (2002), Gemeinsame Erklärung von Wirtschaftsministerkonferenz (WMK), Kultusministerkonferenz (KMK), Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) vom 28.11.2002 in Berlin; URL: <http://www.Kmk.org/presse-und-aktuelles/pm2002/wmk-kmk-bdi-bda-dihk-zdh/gemeinsame-erklaerung.html>

