

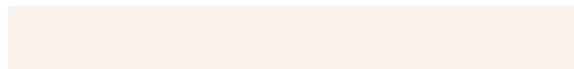
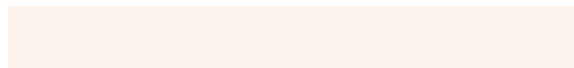
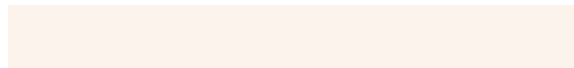
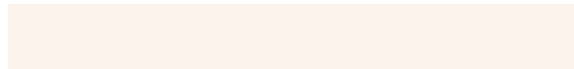


Vereinigung der Unternehmensverbände  
in Berlin und Brandenburg e.V.



## Mit Bachelor und Master nach Europa.

Erwartungen der Wirtschaft an die Absolventen der neuen Studiengänge.



IP INSTITUT FÜR PERSONALMANAGEMENT GMBH



# 1 Vorbemerkungen

## 1.1 Der Bologna-Prozess

In der „Erklärung von Bologna“ haben sich die europäischen Bildungsminister auf die Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraums verständigt. Dafür sollen bis zum Jahr 2010 alle nationalen Studiengänge mit „Bachelor“ und „Master“ vergleichbare Abschlüsse erhalten. An den deutschen Hochschulen wird dieses gestufte System das klassische Diplom ablösen. Die gleichzeitige Modularisierung der Studieninhalte und die Einführung des europäischen Punktesystems ECTS machen den „Bologna-Prozess“ zur grundlegendsten Studienreform der vergangenen Jahrzehnte.

Die Bologna-Nachfolgekonzferenz 2003 in Berlin hat gezeigt, dass sich dieser Umbauprozess in den einzelnen europäischen Ländern unterschiedlich schnell entwickelt. Während die skandinavischen Länder - wieder einmal - die Vorreiterrolle übernommen haben, kommt die Studienreform in Deutschland erst langsam in Gang: Laut Hochschulrektorenkonferenz<sup>1</sup> haben bis heute lediglich 14% aller grundständigen, aber bereits 60% aller weiterführenden Studiengänge einen Bachelor- bzw. Masterabschluss.

Der Bologna-Prozess stellt aber nicht nur die Hochschulen vor große Herausforderungen. Auch auf die Unternehmen kommen einschneidende Veränderungen zu: Die Personalbeschaffung muss sich auf die rasch wachsende Zahl von Bachelor-Absolventen einstellen, die Personalentwicklung muss Master-Studiengänge in unternehmensinterne Weiterbildungskonzepte integrieren.

Diese Reform wird nur dann Erfolg haben, wenn die privaten und öffentlichen Arbeitgeber die neuen Abschlüsse akzeptieren und die zukünftigen Absolventen schnell in das Beschäftigungssystem integrieren. In erster Linie geht es hier um den Bachelor, für den es im deutschen Hochschulsystem bisher kein Pendant gab. Reibungsloser dürfte die Integration des Master sein, denn der Master of Business Administration (MBA) ist seit geraumer Zeit eine - auch in Deutschland - anerkannte Qualifikation.

<sup>1</sup> [www.hochschulkompass.de](http://www.hochschulkompass.de)

Akzeptanz aber setzt umfassende Information voraus. Die Informationsbeschaffung aber ist nicht allein eine Holschuld der Arbeitgeber. Gleichzeitig stellen sich viele Unternehmen die Frage, ob die Studiengänge den gestiegenen Qualitätsanforderungen genügen und ob auch wirklich immer das vermittelt wird, was für die Praxis relevant ist.

## 1.2 Die Unternehmensbefragung

Vor diesem Hintergrund führten die IHK Berlin, die Handwerkskammer Berlin und die Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V. (UVB) am 29.09.2004 eine Informationsveranstaltung zu den neuen Abschlüssen durch. Im Vorfeld hat das IP Institut für Personalmanagement - im Auftrag von IHK, HWK und UVB - Berliner Unternehmen nach ihrem aktuellen Kenntnisstand zu den neuen Abschlüssen und den Erwartungen an die zukünftigen Absolventen befragt. 1.300 Unternehmen aller Branchen und Größenklassen wurden angeschrieben. 134 beteiligten sich an der Befragung. Das entspricht einer Rücklaufquote von 10,3%. (Noch) nicht befragt wurden die öffentlichen Arbeitgeber.

Die folgenden Übersichten zeigen die Branchenverteilung und die Größenklassen der Unternehmen, die sich an der Befragung beteiligt hatten:

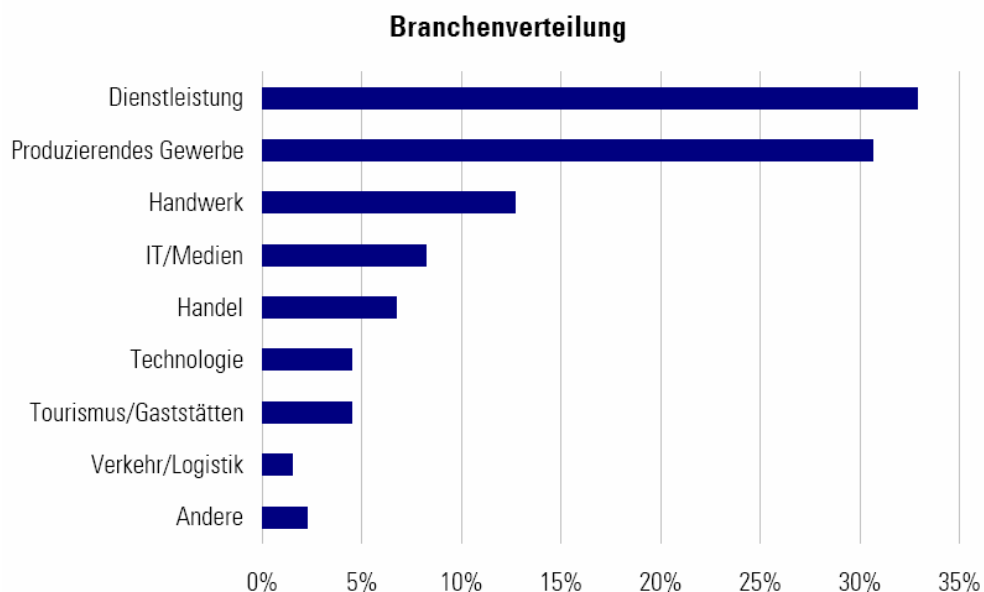


Abbildung 1 Branchenverteilung der an der Umfrage beteiligten Unternehmen

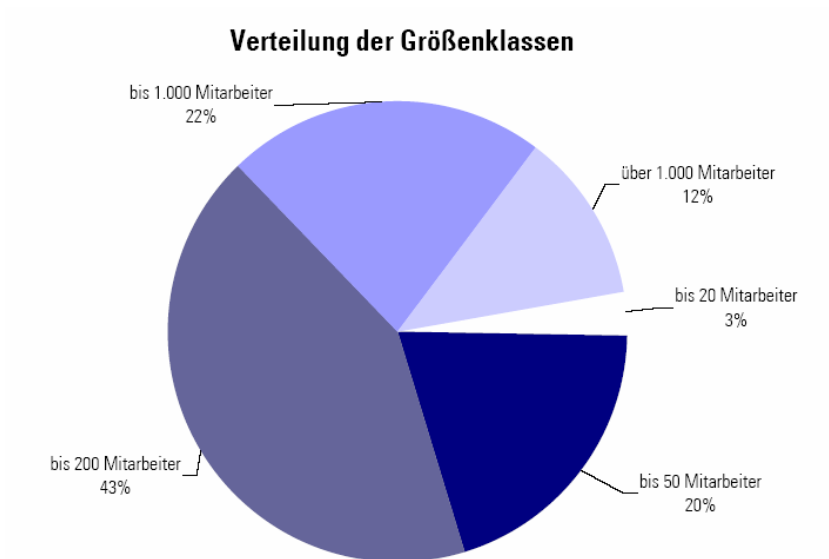


Abbildung 2 Größenklassen der beteiligten Unternehmen

Entspricht die Branchenverteilung weitgehend der Berliner Wirtschaftsstruktur, zeigt der Vergleich der Größenklassen aber ein deutliches Übergewicht größerer Unternehmen über 200 Mitarbeiter. Möglicherweise ist das aber auch schon ein Indiz dafür, dass sich die größeren Unternehmen eher mit dem Thema beschäftigen als kleinere Unternehmen. Vor diesem Hintergrund ist der mit 58% relativ hohe Anteil von international agierenden Unternehmen zu bewerten. In 68% der befragten Unternehmen beträgt der Akademikeranteil bis 30%, in jeweils 16% der Unternehmen arbeiten zwischen 30% und 60% bzw. über 60% Hochschulabsolventen.

## 2 Ergebnisse

### 2.1 Informationen

#### 2.1.1 Informationsstand

Im Gegensatz zu früheren Unternehmensbefragungen<sup>2</sup> hat sich der Informationsstand zu den neuen Abschlüssen erheblich verbessert. Über die Hälfte der befragten Unternehmen ist allgemein über die Studienreform informiert. Das ist wenig verwunderlich, nimmt doch die - zum Teil nicht immer unkritische - Berichterstattung über Bachelor- und Masterabschlüsse in den Medien deutlich zu.

<sup>2</sup> DIHK 2003: Bachelor- und Masterstudiengänge: Beschäftigungsaussichten in der Wirtschaft

Um aber Personalentscheidungen treffen zu können, sind wesentlich detaillierte Informationen über Inhalt und Qualität der neuen Studiengänge notwendig. Unternehmen, die angeben, bereits ausreichend informiert zu sein, finden sich zum grössten Teil in der Gruppe derjenigen, die bereits Bachelor beschäftigten und/ oder international tätig sind und so das Bachelor-Master-System kennen.

### Fast drei Viertel der Unternehmen sind schon über die neuen Abschlüsse informiert

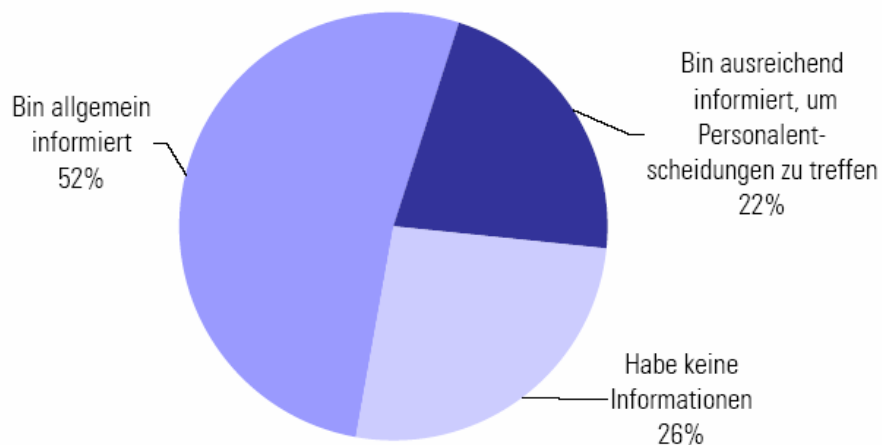


Abbildung 3 Informationsstand über die neuen Abschlüsse

### Kleine Unternehmen sind bisher völlig unzureichend informiert

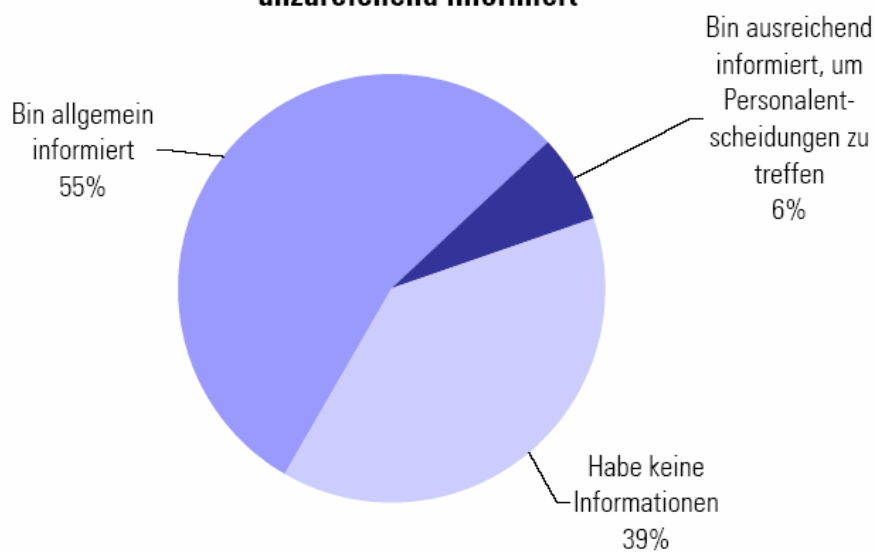


Abbildung 3a Informationsstand über die neuen Abschlüsse in Unternehmen bis 50 Mitarbeitern

Kleine Unternehmen sind völlig unzureichend informiert. Nur 6% der befragten Unternehmensvertreter in dieser Gruppe könnten auf Basis der vorliegenden Informationen eine Personalentscheidung treffen. Damit die - bereits jetzt auf den Arbeitsmarkt kommenden - Bachelor eine reale Wettbewerbschance gegenüber ihren Kommilitonen mit „klassischem“ Diplomabschluss haben, muss sich der Informationsstand bei den Personalverantwortlichen in den Unternehmen drastisch verbessern. Im Mittelpunkt entsprechender Informationskampagnen müssen kleinere und mittlere Unternehmen stehen. Vorstellbar ist, das Projekt „Bachelor welcome“, das sich vorwiegend an die größeren Unternehmen richtet, auf den Mittelstand zu übertragen.

### 2.1.2 Informationsbedarf

Für eine zielgerichtete Informationskampagne ist es wichtig zu wissen, in welchen Themenfeldern bei den Unternehmen spezieller Informationsbedarf besteht. Dass dabei Studien- und Prüfungsinhalte eine wichtige Rolle spielen, ist unstrittig und ein wichtiger Hinweis auf die Relevanz des „Diploma Supplement“.

Interessant ist aber die Erkenntnis der Umfrage, dass in den Unternehmen offensichtlich auch Unsicherheit darüber besteht, wie und wo die neuen Absolventen eingesetzt werden können (siehe auch Einstiegspositionen), welche Entwicklungsmöglichkeiten sie im Unternehmen haben sollten (siehe auch Zielpositionen) und in welchem Umfang Einstiegsprogramme für Bachelor notwendig sind.

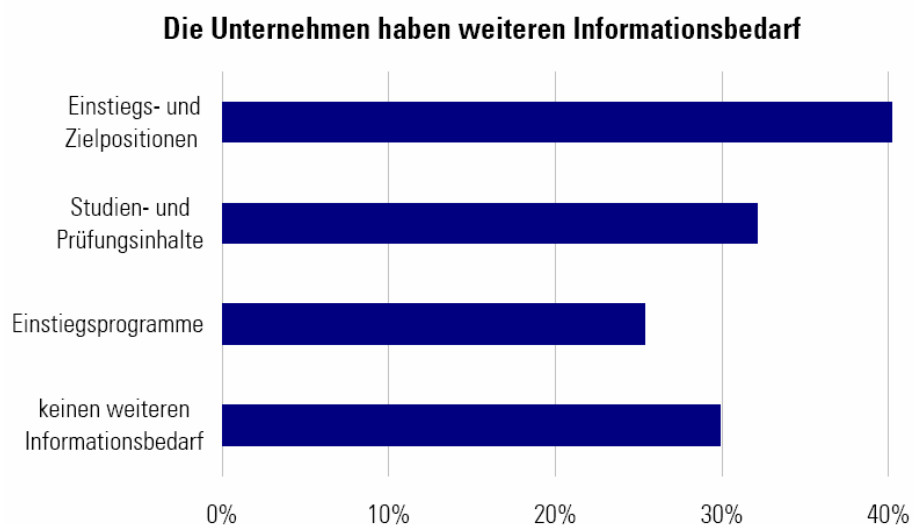


Abbildung 4 Informationsbedarf in den Unternehmen

## Der Informationsbedarf nach Studieninhalten ist hoch

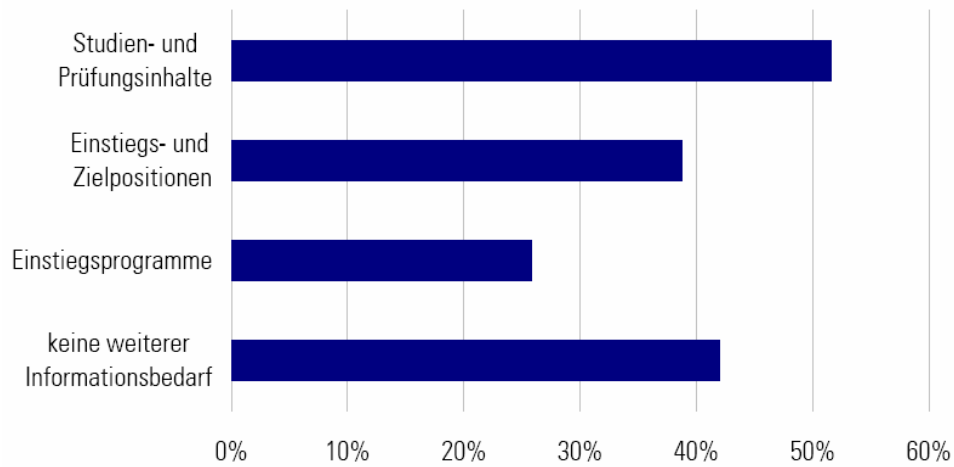


Abbildung 4a Informationsbedarf in den Unternehmen unter 50 Mitarbeitern

Für kleinere Unternehmen - mit weniger ausgeprägten Hierarchien - sind offensichtlich Informationen über Studien- und Prüfungsinhalte wichtiger als die möglichen Positionen der Absolventen im Unternehmen. Das Interesse an Einstiegsprogrammen ist allerdings ähnlich hoch. Diese Art der Integrationsunterstützung sollte dann auch Bestandteil einer Informationskampagne werden.

## 2.2 Beschäftigungsaussichten für Bachelor

### 2.2.1 Einstellungsaussichten

#### Nur 5% der Unternehmen würden keine Bachelor einstellen

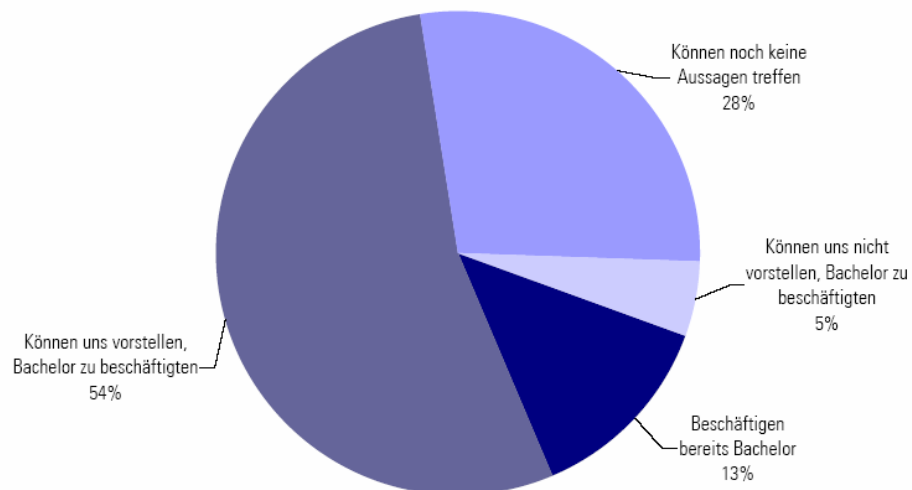


Abbildung 5 Einstellungsaussichten für Bachelor



Entgegen bisherigen Vermutungen sind die Beschäftigungsaussichten für Bachelor durchaus positiv. Bereits 13% der Unternehmen - vorzugsweise große und/ oder international tätige - beschäftigen bereits Bachelor. Weitere 54% der Unternehmen können sich vorstellen, Bachelor einzustellen, knapp ein Drittel ist unentschlossen und nur 5% der Unternehmen sagen heute, dass sie keine Bachelor einstellen werden. Eine verbesserte Informationslage dürfte die Einstellungsaussichten von Bachelor noch weiter erhöhen.

Dieses Bild variiert nach Unternehmensgröße. Während bereits 22% der Großunternehmen über 200 Mitarbeiter Bachelor beschäftigen und alle weiteren befragten Unternehmen dieser Gruppe Bachelor einstellen würden, können es sich 13% der befragten Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern nicht vorstellen, Bachelor zu beschäftigen. Auch das Branchenverhalten ist höchst unterschiedlich: 20% der befragten Dienstleister beschäftigen bereits Bachelor, nur 3% können sich dies überhaupt nicht vorstellen. In 8% der befragten Industrieunternehmen sind bereits Bachelor tätig, 95% könnten es zukünftig sein. Zwar arbeiten bisher in keinem der befragten Handwerksunternehmen Bachelor, aber nur 12% dieser Unternehmensgruppe würden keine Bachelor einstellen.

### 2.2.2 Aufstiegschancen

**Bachelors haben gute Aufstiegschancen in den Unternehmen**

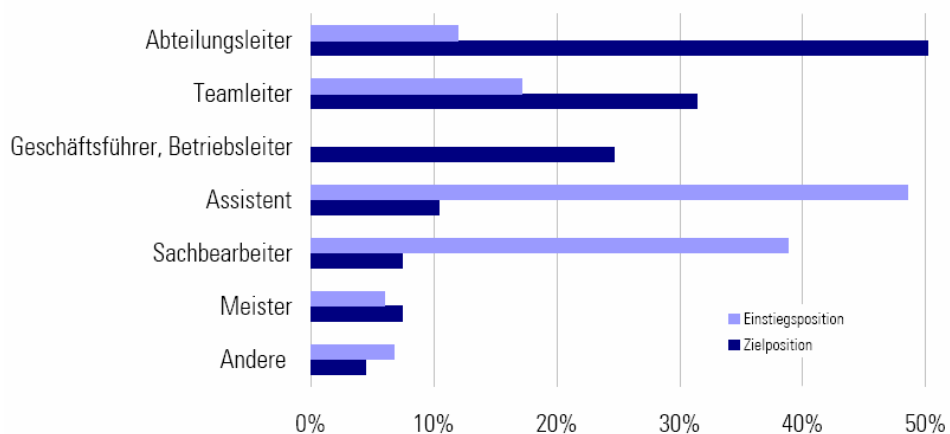


Abbildung 6 Einstiegs- und Zielpositionen für Bachelor

Bachelor können Führungspositionen besetzen. Weit über die Hälfte der Unternehmen würden Bachelor die Abteilungsleitung anvertrauen, knapp ein Drittel können sich Bachelor als Teamleiter vorstellen.

Ein Viertel der befragten Unternehmen sehen in Bachelor gar Aspiranten auf Geschäftsführer- bzw. Betriebsleiterposten. Allerdings handelt es sich dabei um die maximal erreichbaren Zielpositionen. Die Einstiegspositionen sind deutlich realistischer: Knapp die Hälfte der Unternehmen würden Bachelor als Assistenten einstellen, 17% als Teamleiter und immerhin noch 12% als Abteilungsleiter. Diese mögliche Überforderung der Qualifikation ist genauso problematisch wie die offensichtliche Unterforderung als Sachbearbeiter.

Es bestehen kaum größen- oder branchenmäßige Unterschiede in dieser Frage. Von Interesse ist hier aber durchaus die Sichtweise der Unternehmen, die bereits Bachelor beschäftigten:

**Einstiegs- und Zielpositionen von Bachelor-Absolventen in Unternehmen mit "Bachelorerfahrung"**

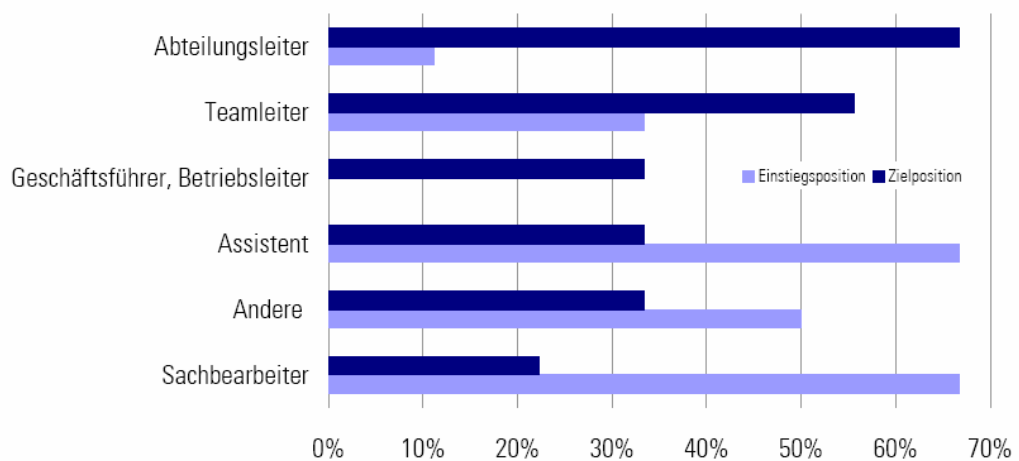


Abbildung 6a Einstiegs- und Zielpositionen für Bachelor in Unternehmen, die bereits Bachelor beschäftigen

Deutlich höher als beim Durchschnitt der befragten Unternehmen sind die Anteile der hochwertigen Zielpositionen Geschäftsführer, Team- und Abteilungsleiter. Allerdings gilt dies auch für die Zielposition Sachbearbeiter. Endgültige Zielpositionen sind also nicht nur vom formalen Abschluss, sondern auch von der Leistungsfähigkeit der Person im Unternehmen abhängig.

### 2.2.3 Tätigkeitsfelder

Die Einstiegs- und Zielpositionen stehen natürlich im Verhältnis zu den möglichen Tätigkeitsfeldern. Zentral wird sich der Bachelor in allen kaufmännischen Bereichen über Marketing und Vertrieb bis hin zur Personalabteilung etablieren. Das deutet darauf hin, dass die Unternehmen in der überwiegenden Mehrheit Bachelor-Absolventen wirtschafts- und sozialwissenschaftlicher Studiengänge beschäftigen werden. Denn deutlich weniger Unternehmen würden Bachelor in Forschung und Entwicklung sowie in der Produktion einsetzen. Die für diese Bereiche relevanten Qualifikationen in natur- bzw. ingenieurwissenschaftlichen Fächern werden dem Bachelor offensichtlich (noch) nicht zugetraut. Hier ist eine genauere Analyse notwendig, gibt es doch auch an den (technischen) Hochschulen Vorbehalte gegen die Berufsfähigkeit eines „Bachelor of Engineering“.

#### Die Mehrheit der Bachelor-Absolventen wird im kaufmännischen Bereich tätig

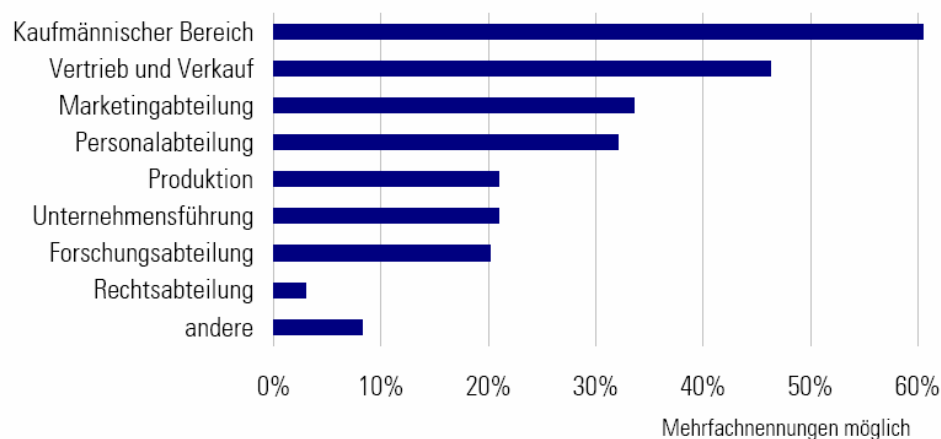


Abbildung 7 Einsatzfelder für Bachelor im Unternehmen

### 2.2.4 Einstiegsgehälter

Das (zukünftige) Niveau der Einstiegsgehälter für Bachelor liegt etwa auf dem der Absolventen von Fachhochschulen. Obwohl Einstiegsgehälter nicht allein von der Qualifikation, sondern auch vom zukünftigen Tätigkeitsfeld abhängen, findet bei dieser finanziellen Einstufung faktisch eine Gleichsetzung von Bachelor und Fachhochschul-Diplom statt.

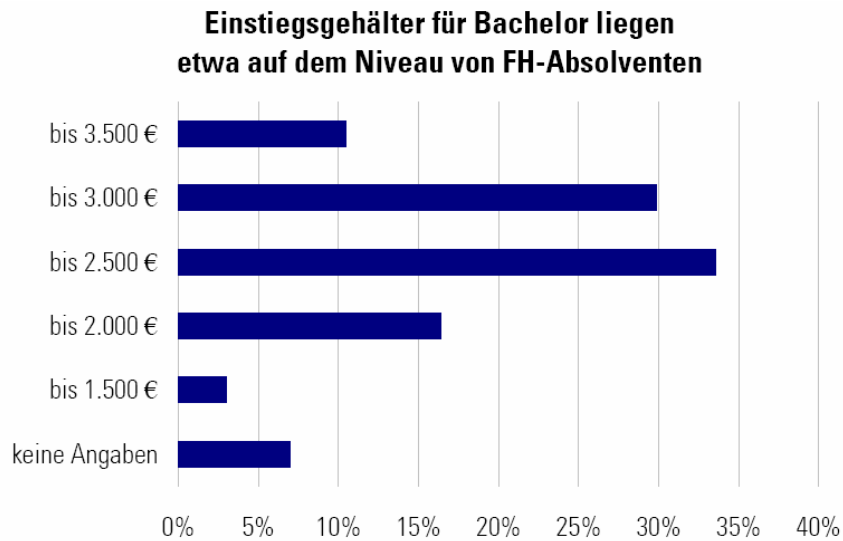


Abbildung 8 Einstiegsgehälter für Bachelor

Äußerst positiv für Bachelorabsolventen ist die Tatsache, dass die Einstiegsgehälter in Unternehmen, die bereits Erfahrung mit Bachelor haben, höher liegen, als im Durchschnitt: 39% der befragten Unternehmen zahlen bis 2.500 €, 50% bis 3.000 € und 11% der Unternehmen bis 3.500 € im Monat.

### 2.2.5 Einstiegsprogramme

Nur 3% der befragten Unternehmen nutzen bzw. planen Einstiegsprogramme für Bachelor. Mit Blick auf die 25% der Unternehmen aber, die über Einstiegsprogramme informiert werden wollen (vgl. Abbildung 4), könnte sich die Zahl der Unternehmen, die spezielle Bachelor-Programme anbieten, weiter erhöhen. Dies wird aber in erster Linie große Unternehmen betreffen, die den neuen Abschluss Bachelor in ihre internen Strukturen integrieren müssen.

### 2.2.6 Qualifikationsniveau

Knapp 20% der Unternehmen vermuten, dass das Bachelor-Studium - bedingt durch die Verkürzung der Ausbildung - nicht das Qualitätsniveau bisheriger Hochschulausbildung erreicht. Hauptgründe sind aus ihrer Sicht die mangelnde Wissenschaftlichkeit der Ausbildung (49%) und die geringe Praxisnähe durch fehlende Praktika (40%). Während man dem Argument der eingeschränkten Wissenschaftlichkeit des Bachelor mit dem Verweis auf die Master-Studiengänge begegnen kann, ist die fehlende Praxisnähe durchaus ernst zu nehmen.

**Können in einem Bachelor-Studiengang die Qualitäten erworben werden, die Sie von Hochschulabsolventen erwarten?**

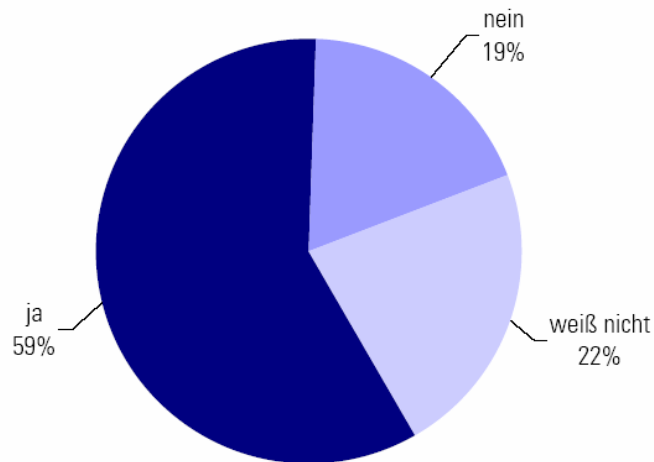


Abbildung 9 Qualitätsniveau von Bachelor-Studiengängen

**Auch Unternehmen mit Bachelorerfahrung bewerten das Qualitätsniveau von Bachelor-Studiengängen differenziert**

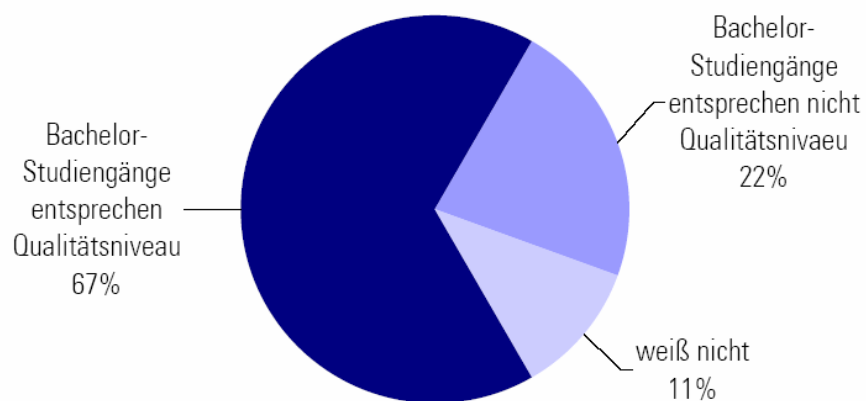


Abbildung 9a Qualitätsniveau von Bachelor-Studiengängen, Meinung der Unternehmen, die bereits Bachelor einsetzen

Wie äußern sich die Unternehmen, die bereits Erfahrung mit Bachelor-Absolventen haben, zur Qualitätsfrage? Für zwei Drittel dieser Unternehmen bietet das Bachelor-Studium ein notwendiges Qualitätsniveau. Das sind 9% mehr als der Durchschnitt. Allerdings ist auch die Zahl derjenigen Unternehmen, die dies verneinen, leicht höher als der Durchschnitt (+3%). Hier kommt es also offensichtlich auf die Einsatzgebiete an.

Wenn Unternehmen den Bachelor als nicht-äquivalente Ausbildung ansehen, werden in erster Linie mangelnde Wissenschaftlichkeit bzw. fehlende Praktika genannt. Diese - eher gegenläufigen - Anforderungen sind aber entsprechend des Wirtschaftssektors und der Größenklasse unterschiedlich stark ausgeprägt:

	mangelnde Wissenschaftlichkeit	fehlende Praktika
Handwerk	0%	100%
Industrie	83%	67%
Dienstleistung	67%	33%
bis 50 Mitarbeiter	33%	33%
bis 200 Mitarbeiter	78%	67%
über 200 Mitarbeiter	80%	60%
Unternehmen mit Bachelor	100%	50%

Tabelle 1: Gründe für eine nicht-äquivalente Ausbildung

Die Tabelle zeigt das äußerst unterschiedliche Anforderungsprofil der Wirtschaft an das Bachelor-Studium. Vor diesem Hintergrund ist es „der“ Wirtschaft schlicht unmöglich, den Streit der Hochschulen darüber zu entscheiden, ob die Regelstudienzeit für das Bachelor-Studium sechs oder sieben Semester betragen soll. Für sieben Semester spräche die Möglichkeit, ein Praxissemester in die Ausbildung zu integrieren. Aber allein ein verordnetes Praxissemester garantiert noch keine praxisnahe Hochschulausbildung. Vielmehr ist hier der (nachweisbare) Praxisbezug der Hochschullehrer gefragt. Die folgende Übersicht fasst die Positivistliste der wichtigsten Anforderungen an das Bachelor-Studium zusammen:

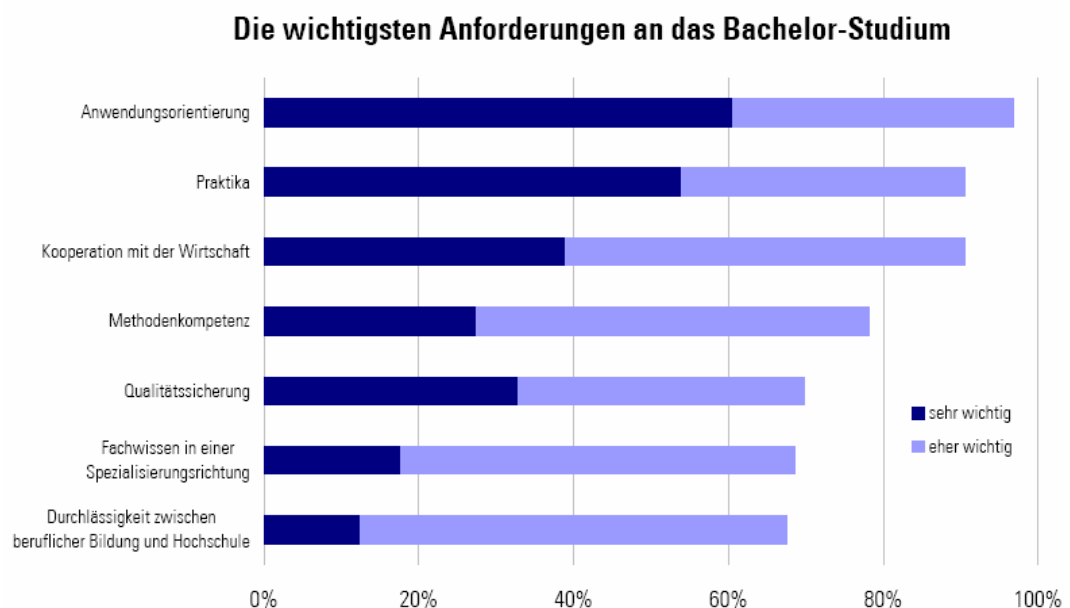


Abbildung 10 Grundsätzliche Anforderungen an das Bachelor-Studium

Daran anknüpfend, dokumentieren die folgenden Übersichten die Anforderungen der Wirtschaft an das Bachelor-Studium in den Bereichen fachlich-methodischer, sozialer und persönlicher Kompetenzen.

### Wichtigste fachlich-methodische Kompetenzen

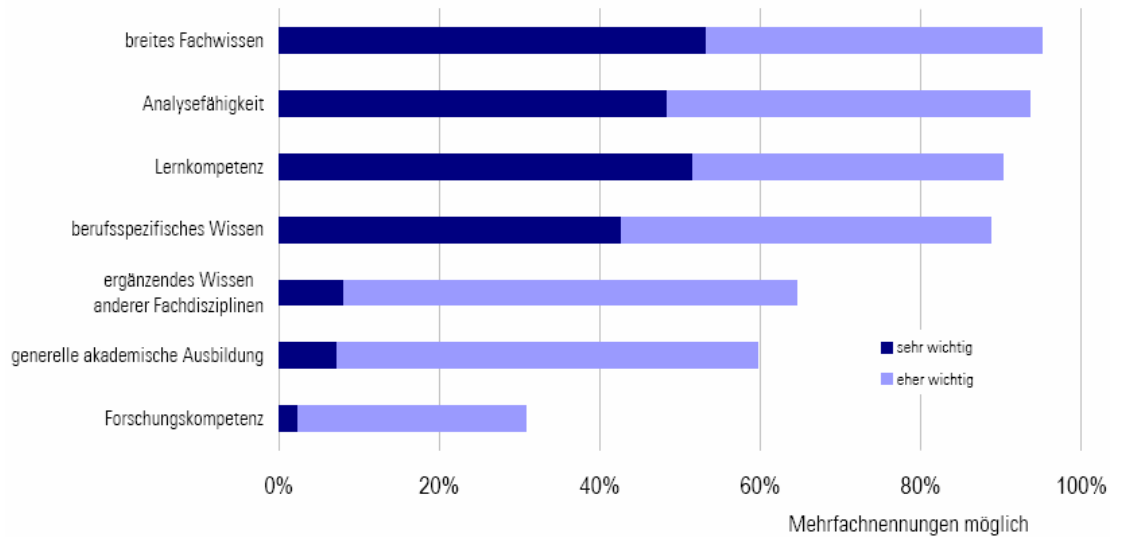


Abbildung 11 Fachlich-methodische Kompetenzen

### Wichtigste soziale Kompetenzen

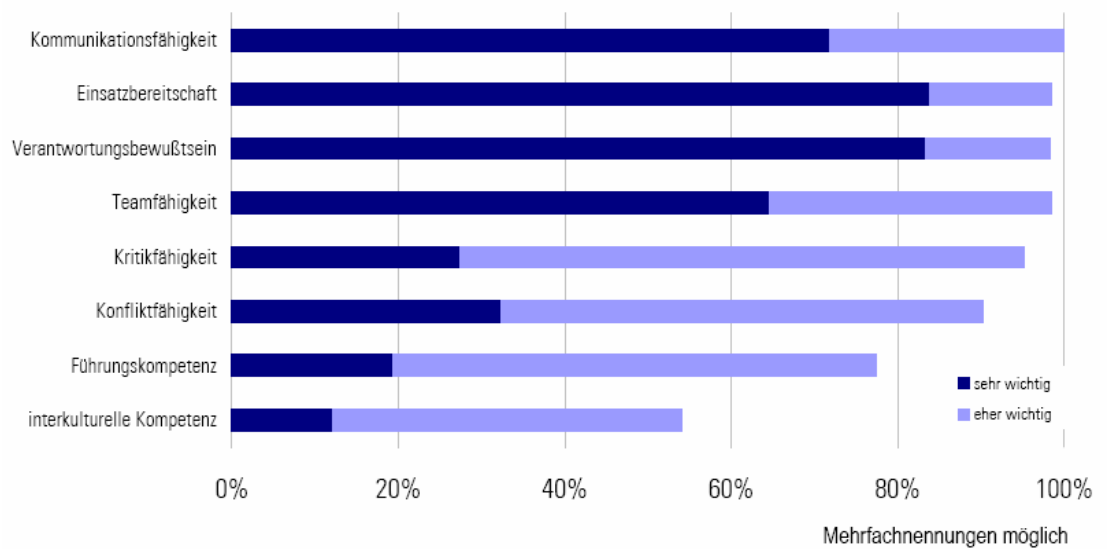


Abbildung 12 Soziale Kompetenzen

## Wichtigste persönliche Kompetenzen

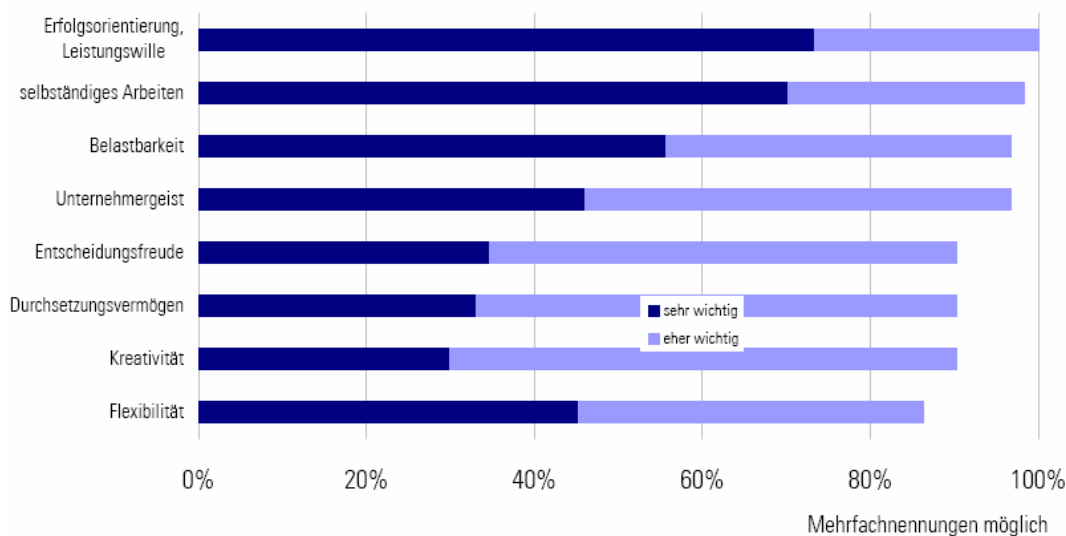


Abbildung 13 Persönliche Kompetenzen

## Weitere Kompetenzfelder

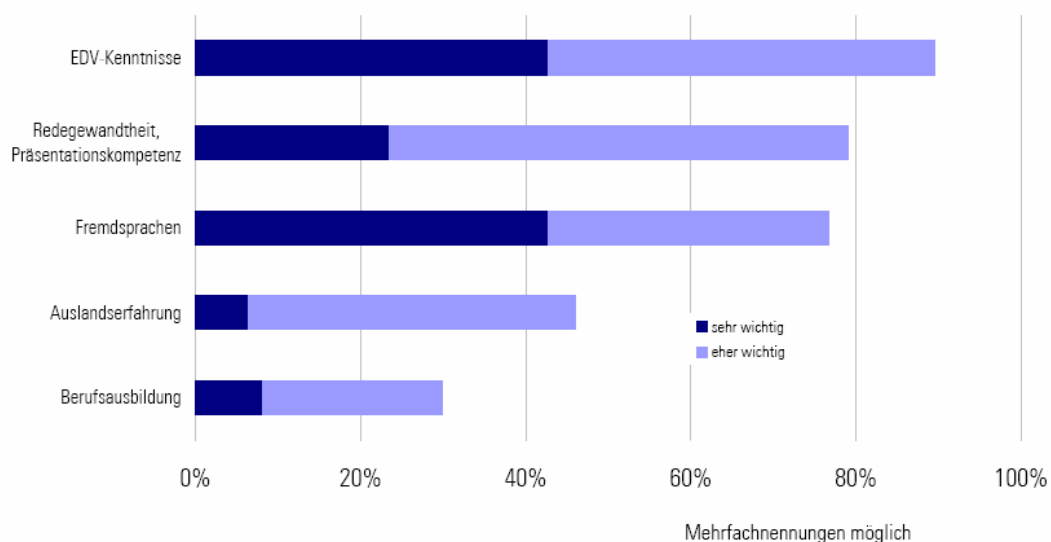


Abbildung 14 Weitere Kompetenzfelder

## 2.3 Beschäftigungsaussichten für Master

### 2.3.1 Einstellungsaussichten

Bereits ein Fünftel der befragten Unternehmen beschäftigt Mitarbeiter mit einem Masterabschluss. Dieser relativ hohe Prozentsatz basiert auch darauf, dass seit längerem in Deutschland der „Master of Business Administration“ (MBA) angeboten wird. Die Zahl der „Unentschlossenen“ ließe sich sicher durch umfassendere Informationen reduzieren.



## Die Einstellungsaussichten für Master sind gut

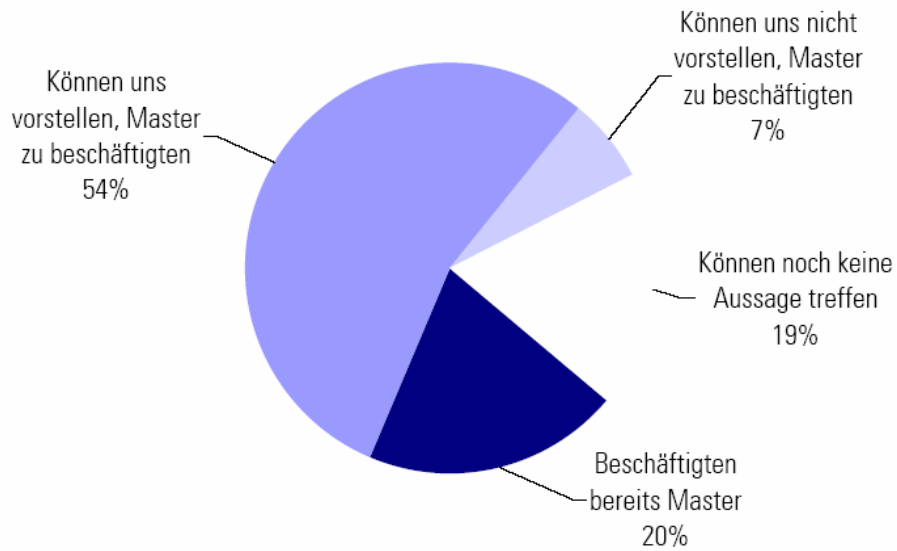


Abbildung 15 Einstellungsaussichten für Master

### 2.3.2 Aufstiegsmöglichkeiten

Die wichtigste Einstiegsposition ist auch beim Master die Assistentenstelle. Anders als beim Bachelor sind beim Master deutlich stärkere Entwicklungstendenzen in Richtung Führungsposition ablesbar. Auch hier zeigt sich, dass der Masterabschluss weitgehend dem Universitätsdiplom gleichgesetzt wird.

### Master haben gute Ein- und Aufstiegchancen

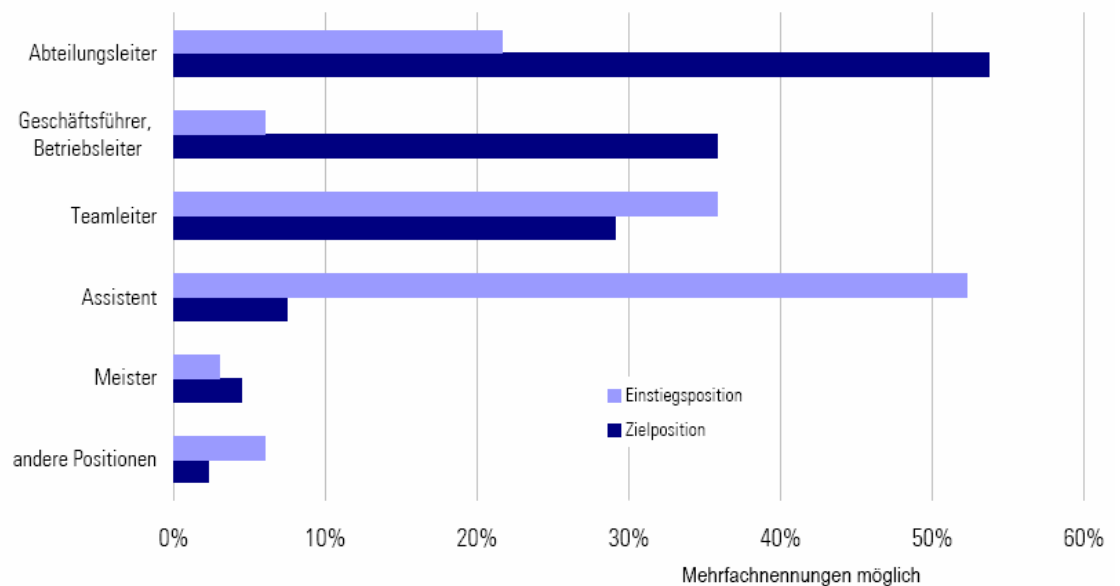


Abbildung 16 Einstellungsaussichten für Master

### 2.3.3 Einsatzmöglichkeiten

Auch der Master wird zukünftig bevorzugt im kaufmännischen Bereich eingesetzt. Der - im Vergleich zum Bachelor - größere Anteil von Tätigkeiten in Forschung und Entwicklung deutet darauf hin, dass der Master in den Natur- und Ingenieurwissenschaften auf eine hohe Akzeptanz in den Unternehmen treffen wird. Mittelfristig wird - so ist zu hoffen - der deutsche „Master of Engineering“ den „Diplomingenieur“ als Qualitätsbegriff ablösen.

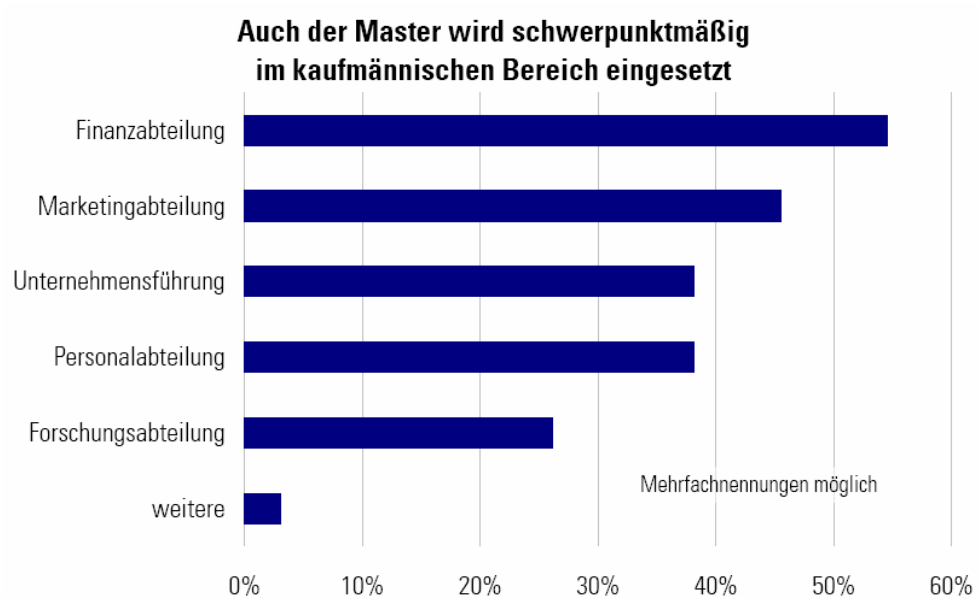


Abbildung 17 Einsatzfelder für Master

### 2.3.4 Einstiegsgehälter

Ein Hinweis auf die Gleichwertigkeit von Master und Universitätsdiplom ist die in etwa gleiche Entlohnung der beiden Abschlüsse. Dabei unterscheiden die Unternehmen nicht zwischen einem Master, der an einer Fachhochschule oder an einer Universität erworben wurde.

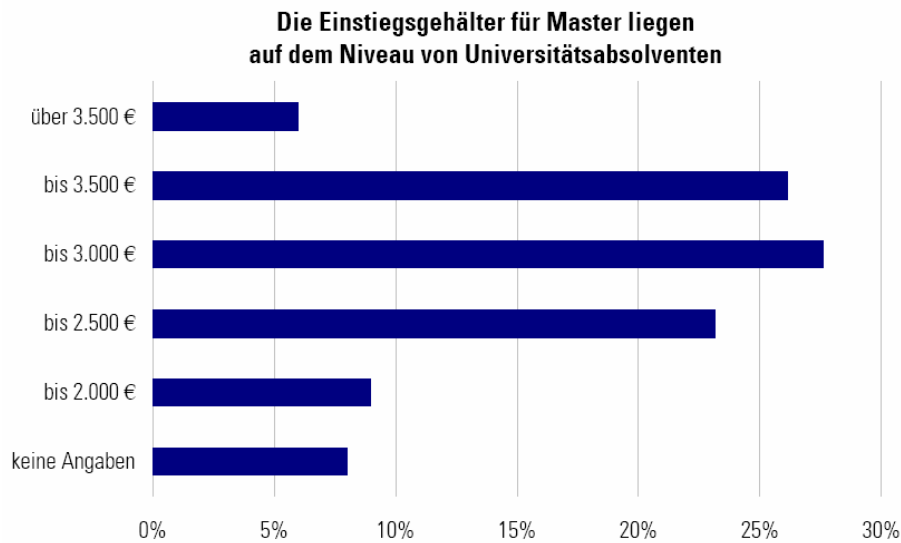


Abbildung 18 Einstiegsgehälter für Master

### 3 Fazit

Die Einführung von Bachelor- und Masterabschlüssen, die Modularisierung der Studiengänge und die Entwicklung des European Credit Transfer System ECTS sind keine Schönheitsoperationen am bestehenden Hochschulsystem, sondern sind eine grundlegende Studienreform. Soll diese Reform gelingen, müssen die neuen Abschlüsse von den Arbeitgebern akzeptiert werden. Akzeptanz aber setzt Information voraus. Die Befragung zeigt hier: Bei aller positiven Entwicklung, die Unternehmen benötigen umfassendere Informationen über die Studien- und Prüfungsinhalte, damit die zukünftigen Absolventen mit den neuen Abschlüssen eine reale Wettbewerbschance auf dem Arbeitsmarkt haben.

Die Lösungsansätze lauten also:

#### **Die Arbeitgeber müssen besser informiert werden.**

Der Auftrag an die Hochschulen ist eindeutig: Umfassende Information über die neuen Entwicklungen, Einbindung der Praxis in die Studiengangsentwicklung, Qualitätssicherung in der Lehre und die Transparenz bei Studien- und Prüfungsinhalten. Hier kommt der Akkreditierung und dem „Diploma Supplement“ eine besondere Bedeutung zu.

Aber auch die Arbeitgeber haben eine Mitverantwortung für das Gelingen der Reform. Initiativen wie „Bachelor welcome“ tragen dazu bei, berufliche Perspektiven für Bachelor-Absolventen aufzuzeigen und so den Umbauprozess an der Hochschule zu beschleunigen.

**„Berufsbefähigung“ muss im Mittelpunkt der Bachelor-Studiengänge stehen.**

Die Wirtschaftsvertreter im Akkreditierungsrat und den Akkreditierungsagenturen haben dazu bereits einen Anforderungskatalog entwickelt. Neue Studiengänge müssen demzufolge folgende Kriterien erfüllen:

- Sind die angestrebten Berufsfelder definiert?
- Ist die Praxis bei der Konzeption und Implementierung des Studiengangs eingebunden?
- Sind Unternehmen in Lehre und Forschung involviert?
- Ist sichergestellt, dass Studierende Praxiserfahrungen erwerben können?
- Ist die überfachliche Qualifikation sichergestellt?

Ein sehr effizienter Weg, die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in die Lehre zu integrieren, besteht darin, die Career Center mit der Entwicklung und Umsetzung entsprechender Module zu beauftragen. Dies geschieht bereits an den Berliner Universitäten.

Dieser Kriterienkatalog stellt aber auch neue Anforderungen an das Hochschulmarketing der Unternehmen. Hochschulmarketing heißt also zukünftig auch, an der Entwicklung von Studieninhalten mitzuwirken, sich bei der Akkreditierung zu engagieren und zukünftig wesentlich mehr Praktikumsplätze für Studierende zur Verfügung zu stellen.

**Der Bachelor muss adäquate Einsatzmöglichkeiten in den Unternehmen bekommen.**

Der Erfolg der Reform hängt wesentlich davon ab, wie schnell der Bachelor in das deutsche Beschäftigungssystem integriert werden kann. Eine Unterforderung der Qualifikation - wenn z.B. Bachelor in vielen Unternehmen als Sachbearbeiter eingestellt werden - würde dem Gesamtsystem eher schaden. Vielmehr sollten in einer Übergangsphase Einstiegsprogramme die Einbindung der Bachelor in die unternehmensinternen Hierarchien erleichtern. In wenigen Jahren wird der Bachelor dann so selbstverständlich wie heute der Fachhochschul-Absolvent seinen Platz im Unternehmen finden.

**Der Master muss Bestandteil der unternehmensinternen Personalentwicklungsstrategie werden.**

Bisher spielen Masterstudiengänge in den unternehmensinternen Weiterbildungsstrategien nur eine untergeordnete Rolle. Mit der flächendeckenden Einführung von Masterangeboten besteht nun die Chance, diese Studiengänge als festen Bestandteil der Weiterbildung in den Unternehmen zu etablieren. Damit könnten auch die Hochschulen ihrer - immer wieder geforderten - Rolle als Weiterbildungsanbieter gerecht werden. Aber Vorsicht: Kostenpflichtige Masterstudiengänge bedeuten nicht nur eine zusätzliche Einnahmequelle für die Hochschulen. Sollen diese Studiengänge auch vom Markt angenommen werden, müssen die Hochschulen ihre Lehrstrukturen auch an diese neuen Kundengruppen anpassen. Ein zeitlich flexibles Angebot, eine optimale Infrastruktur, moderne Lehrformen und -mittel sowie ein Curriculum auf dem neuesten wissenschaftlichen und praktischen Stand; das sind die Voraussetzungen, um im Weiterbildungsmarkt bestehen zu können.

**Ihre Ansprechpartner für das Thema Bachelor und Master:**

IHK Berlin

Kathrin Tews

Telefon: (030) 315 10-323

eMail: [kathrin.tews@berlin.ihk.de](mailto:kathrin.tews@berlin.ihk.de)

Handwerkskammer Berlin

Ulrich Wiegand

Telefon: (030) 259 03-348

eMail: [wiegand@hwk-berlin.de](mailto:wiegand@hwk-berlin.de)

Vereinigung der Unternehmensverbände  
in Berlin und Brandenburg e.V. (UVB)

Sven Weickert

Telefon: (030) 31 005-125

eMail: [weickert@uvb-online.de](mailto:weickert@uvb-online.de)

1. Welchen Informationsstand haben Sie zu den neuen Hochschulabschlüssen?			
<input type="checkbox"/>	Ich bin über die Entwicklung allgemein informiert.		
<input type="checkbox"/>	Ich bin ausreichend informiert, um Personalentscheidungen treffen zu können.		
<input type="checkbox"/>	Ich habe keine Informationen.		
2. Zu welchen Themen benötigen Sie weitere Informationen?			
<input type="checkbox"/>	zu Studien- und Prüfungsinhalten		
<input type="checkbox"/>	zu Einstiegsprogrammen für Bachelor-Absolventen (Bachelors)		
<input type="checkbox"/>	zu Einstiegs- und Zielpositionen für Bachelors und Master-Absolventen		
<input type="checkbox"/>	zu weiteren Themen, und zwar:		
.....			
<input type="checkbox"/>	Ich benötige keine weiteren Informationen.		
3. Beschäftigen Sie bereits Absolventen mit einem Bachelor-Abschluss?			
<input type="checkbox"/>	ja <input type="checkbox"/> nein		
4. Wenn nein, können Sie sich vorstellen, Absolventen mit einem Bachelor-Abschluss einzustellen?			
<input type="checkbox"/>	ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> weiß nicht		
5. In welche Position würden Sie Bachelors einstellen und welche Zielposition könnten Bachelors bei Ihnen erreichen?			
5.1 Einstiegsposition	5.2 Zielposition		
<input type="checkbox"/>	Sachbearbeiter/in	<input type="checkbox"/>	Sachbearbeiter/in
<input type="checkbox"/>	Assistent/in	<input type="checkbox"/>	Assistent/in
<input type="checkbox"/>	Teamleiter/in	<input type="checkbox"/>	Teamleiter/in
<input type="checkbox"/>	Meister	<input type="checkbox"/>	Meister
<input type="checkbox"/>	Abteilungsleiter/in	<input type="checkbox"/>	Abteilungsleiter/in
<input type="checkbox"/>	andere, und zwar:	<input type="checkbox"/>	Geschäftsführer/in, Betriebsleiter/in
.....		<input type="checkbox"/>	andere, und zwar:
.....			
6. In welchen Bereichen setzen Sie Bachelors ein bzw. würden Sie Bachelors einsetzen? (Mehrfachnennungen möglich)			
<input type="checkbox"/>	Forschung und Entwicklung	<input type="checkbox"/>	Vertrieb und Verkauf
<input type="checkbox"/>	Produktion	<input type="checkbox"/>	Personal- und Organisationsentwicklung
<input type="checkbox"/>	Kaufmännischer Bereich/ Finanzen/ Controlling	<input type="checkbox"/>	Rechtsabteilung
<input type="checkbox"/>	Marketing und Öffentlichkeitsarbeit	<input type="checkbox"/>	Unternehmensführung
<input type="checkbox"/>	in weiteren Bereichen, und zwar:		
.....			
7. Welches Einstiegsgehalt würden Sie Bachelor-Absolventen zahlen?			
<input type="checkbox"/>	unter 1.500 Euro	<input type="checkbox"/>	2.500 – 3.000 Euro
<input type="checkbox"/>	1.500 – 2.000 Euro	<input type="checkbox"/>	3.000 – 3.500 Euro
<input type="checkbox"/>	2.000 – 2.500 Euro	<input type="checkbox"/>	über 3.500 Euro

<b>8. Nutzen Sie Einstiegsprogramme für Bachelors bzw. planen Sie derartige Programme?</b>				
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein				
<b>9. Können Ihrer Meinung nach in einem kürzeren Bachelor-Studiengang (6 – 8 Semester) die Qualitäten erworben werden, die Ihr Unternehmen von Hochschulabsolventen erwartet?</b>				
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> weiß nicht				
<b>10. Wenn nein, welche Gründe führen Sie zu diesem Urteil?</b>				
<input type="checkbox"/> In einem kürzeren Studium ist die Wissenschaftlichkeit der Ausbildung nicht gegeben.				
<input type="checkbox"/> In einem kürzeren Studium ist kein Platz für Praktika.				
<input type="checkbox"/> Die internationale Vergleichbarkeit von Studienabschlüssen ist für unser Unternehmen nicht relevant.				
<input type="checkbox"/> weitere Gründe, und zwar: .....				
<b>11. Welche Anforderungen stellen an ein Bachelor-Studium?</b>				
Bitte bewerten Sie die einzelnen Punkte auf einer Bedeutungsskala von 1 (unwichtig) bis 4 (sehr wichtig).	1	2	3	4
	unwichtig			sehr wichtig
Anwendungsorientierung der Studieninhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fachwissenschaftliche Spezialisierung im Studium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulsystem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausrichtung auf die Vermittlung methodischer Kompetenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
inhaltlich in das Studium integrierte Praktika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studienaufenthalte im Ausland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kooperation mit der Wirtschaft bei der Erarbeitung der Studienprogramme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualitätssicherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weitere wichtige Qualitäten, die mir wichtig sind, und zwar: .....				
<b>12. Welche Qualifikationsprofile müsste ein Bachelor aus Sicht Ihres Unternehmens haben?</b>				
	1	2	3	4
	unwichtig			sehr wichtig
<b>Fachliche und methodische Kompetenzen:</b>				
generelle akademische Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
breites Fachwissen aus der Fachdisziplin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ergänzendes Wissen aus anderen Fachdisziplinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
berufsspezifisches Wissen (Praktika, Semesterferienjobs, duale Studiengänge)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Analysefähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forschungskompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lernkompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Soziale Kompetenzen und Fähigkeiten:</b>				
Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



<i>Fortsetzung Frage 12</i>		1	2	3	4
Teamfähigkeit / Kooperationsfähigkeit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungskompetenz		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
interkulturelle Kompetenz		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kritikfähigkeit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konfliktfähigkeit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einsatzbereitschaft		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verantwortungsbewusstsein		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Persönliche Kompetenzen:</b>					
Kreativität		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unternehmergeist / Initiative		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entscheidungsfreude		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
selbständiges Arbeiten / Selbstmanagement		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erfolgsorientierung / Leistungswille		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilität / Mobilitätsbereitschaft		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Belastbarkeit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durchsetzungsvermögen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Sonstige Kompetenzen:</b>					
Fremdsprachen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EDV- / IT- Kenntnisse		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auslandserfahrung		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Redegewandtheit und Präsentationskompetenz		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsausbildung vor dem Studium		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weitere, und zwar .....					
<b>13. Beschäftigen Sie bereits Absolventen mit einem Master-Abschluss?</b>					
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein					
<b>14. Wenn nein, können Sie sich vorstellen, einen Absolventen mit einem Master-Abschluss einzustellen?</b>					
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> weiß nicht					
<b>15. In welchen Einstiegs- und Zielpositionen setzen Sie Master ein bzw. würden Sie Master einsetzen?</b>					
<b>15.1 Einstiegsposition</b>			<b>15.2 Zielposition</b>		
<input type="checkbox"/> Assistent/in			<input type="checkbox"/> Assistent/in		
<input type="checkbox"/> Teamleiter/in			<input type="checkbox"/> Teamleiter/in		
<input type="checkbox"/> Meister			<input type="checkbox"/> Meister		
<input type="checkbox"/> Abteilungsleiter/in			<input type="checkbox"/> Abteilungsleiter/in		
<input type="checkbox"/> Geschäftsführer/in, Betriebsleiter/in			<input type="checkbox"/> Geschäftsführer/in, Betriebsleiter/in		
<input type="checkbox"/> andere, und zwar: .....			<input type="checkbox"/> andere, und zwar: .....		

<b>16.</b>	<b>In welchen Bereichen setzen Sie Master ein bzw. würden Sie Master einsetzen?</b>	
	<input type="checkbox"/> Forschung und Entwicklung	
	<input type="checkbox"/> Finanzen und Controlling	
	<input type="checkbox"/> Marketing und Vertrieb	
	<input type="checkbox"/> Personal- und Organisationsentwicklung	
	<input type="checkbox"/> Unternehmensleitung	
	<input type="checkbox"/> weitere Bereiche, und zwar: .....	
<b>17.</b>	<b>Welches Einstiegsgehalt zahlen Sie Master bzw. würden Sie Master zahlen?</b>	
	<input type="checkbox"/> unter 1.500 Euro	<input type="checkbox"/> 2.500 – 3.000 Euro
	<input type="checkbox"/> 1.500 – 2.000 Euro	<input type="checkbox"/> 3.000 – 3.500 Euro
	<input type="checkbox"/> 2.000 – 2.500 Euro	<input type="checkbox"/> über 3.500 Euro
	<b>Allgemeine Informationen für statistische Zwecke</b>	
<b>1.</b>	<b>In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?</b>	
	<input type="checkbox"/> produzierendes Gewerbe	<input type="checkbox"/> Tourismus / Gaststättengewerbe
	<input type="checkbox"/> Handel	<input type="checkbox"/> Verkehr / Logistik
	<input type="checkbox"/> IT / Medien	<input type="checkbox"/> Dienstleistung
	<input type="checkbox"/> Handwerk	<input type="checkbox"/> andere, und zwar:
<b>2.</b>	<b>Wie viele Mitarbeiter/innen hat Ihr Unternehmen?</b>	
	<input type="checkbox"/> 1 bis 19 <input type="checkbox"/> 20 bis 49 <input type="checkbox"/> 50 bis 199 <input type="checkbox"/> 200 bis 999 <input type="checkbox"/> über 999	
<b>3.</b>	<b>Ist Ihr Unternehmen international tätig?</b>	
	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
<b>4.</b>	<b>Wie hoch ist der Anteil von Hochschulabsolventen an der Gesamtzahl Ihrer Mitarbeiter?</b>	
	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %	
<b>5.</b>	<b>Welche Position haben Sie im Unternehmen? Sind Sie in Ihrem Unternehmen:</b>	
	<input type="checkbox"/> Inhaber/in, Geschäftsführer/in	
	<input type="checkbox"/> kaufmännische/r Leiter/in	
	<input type="checkbox"/> Personalleiter/in	
	<input type="checkbox"/> Produktionsleiter/in	
	<input type="checkbox"/> Forschungs- und Entwicklungsleiter/in	
	<input type="checkbox"/> Inhaber/in, Geschäftsführer/in, Betriebsleiter/in	
	<input type="checkbox"/> Betriebsleiter/in	
	<input type="checkbox"/> Bildungsverantwortliche/r	
	<input type="checkbox"/> andere Funktion, und zwar: .....	