

Schmidt, Reinhart

Working Paper — Digitized Version

Die Beurteilung der Berufschancen von Hochschulabsolventen durch Personalberater, Personalchefs und Dekane: Erste Ergebnisse einer Umfrage

Manuskripte aus den Instituten für Betriebswirtschaftslehre der Universität Kiel, No. 53

Provided in Cooperation with:

Christian-Albrechts-University of Kiel, Institute of Business Administration

Suggested Citation: Schmidt, Reinhart (1977) : Die Beurteilung der Berufschancen von Hochschulabsolventen durch Personalberater, Personalchefs und Dekane: Erste Ergebnisse einer Umfrage, Manuskripte aus den Instituten für Betriebswirtschaftslehre der Universität Kiel, No. 53, Universität Kiel, Institut für Betriebswirtschaftslehre, Kiel

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/201518>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

INSTITUT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE
DER CHRISTIAN-ALBRECHTS-UNIVERSITÄT KIEL
PROFESSOR DR. KLAUS BROCKHOFF, PROFESSOR DR. REINHART SCHMIDT

Nr. 53

Die Beurteilung der Berufschancen
von Hochschulabsolventen durch
Personalberater, Personalchefs und Dekane
- Erste Ergebnisse einer Umfrage -

Reinhart Schmidt

Dezember 1977

Copyright Reinhart Schmidt 1977

Inhalt

	Seite
1. Problemstellung	1
2. Datenerhebung	3
3. Die Berufschancen von Hochschulabsolventen	7
3.1 Zur generellen Einschätzung von Hochschulabsolventen	7
3.2 Kriterien zur Beurteilung der Berufschancen von Hochschulabsolventen	10
3.3 Die Beurteilung einzelner Hochschulen im Hinblick auf Berufschancen	12
3.4 Die Begründung für die Beurteilung der Hochschulen	17
4. Zur Organisation der Hochschulen	22
4.1 Organisation von Hochschulgremien	22
4.2 Zur Mitbestimmung einzelner Gruppen der Hochschule	27
5. Ergebnis	29

1. Problemstellung*

Im Wintersemester 1976/77 veranstaltete der Verfasser ein Seminar über Hochschulorganisation, welches von Studenten des Faches "Betriebswirtschaftslehre" im Rahmen des Hauptstudiums für Volkswirte besucht wurde. Im Rahmen eines Themenkreises wurde diskutiert, wie man Aussagen über die Effizienz von Hochschulen machen könne. Geht man von Forschung und Lehre als den Hauptaufgaben der Hochschule aus, so müßte eine Messung der Effizienz auch auf diese beiden Aufgaben Bezug nehmen. Für den Bereich der Forschung ergeben sich dabei erhebliche Schwierigkeiten, so daß dieser Bereich weitgehend ausgeklammert bleiben muß.¹⁾ Die Aufgabenerfüllung im Hinblick auf Lehre und Studium wird dadurch zu beurteilen versucht, daß die Berufschancen von Hochschulabsolventen einzelner Hochschulen erfragt werden. Erfragt man gleichzeitig die Bedeutung einzelner Beurteilungskriterien von Hochschulen, so kann zunächst festgestellt werden, nach welchen Kriterien die Berufschancen beurteilt wurden. Gleichzeitig erscheint es dadurch auch möglich, für einzelne Hochschulen anzugeben, inwieweit bestimmten Beurteilungskriterien in diesen Hochschulen entsprochen wird.

Die Beurteilung der Berufschancen von Hochschulabsolventen hängt naturgemäß nicht nur von den Kriterien, sondern auch wesentlich von dem Kreis der zu beurteilenden Hochschulen und von dem Kreis der

* Herrn Dipl.-Volkswirt Wolfgang Janowski sowie den Herren stud.sc.pol. Hermann Frahm, Hans-Heinrich Kieft, Detlev Malzkuhn und Christian Remus danke ich für die Mitarbeit bei der Vorbereitung der Umfrage und Herrn cand. sc.pol. Bodo Sartorius für die Unterstützung bei der Auswertung des Datenmaterials.

1.) Vgl. Ina S. Spiegel-Rösing, Peter M. Fauser und Helmut Baitsch, Beiträge zur Messung von Forschungsleistung, in: Schriftenreihe Hochschule 16, herausgegeben vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1975.

Befragten ab. Setzt man sich das Ziel, alle Universitäten, Technischen Hochschulen und Gesamthochschulen beurteilt zu bekommen, so ergibt sich das Problem, daß in dem so definierten Hochschulbereich sehr unterschiedliche Studiengänge angeboten werden. Man könnte nun eine Befragung getrennt für jeden Studiengang veranstalten. Dies hätte sicher den Vorteil erhöhter Vergleichbarkeit, würde aber zugleich bedeuten, daß ein Gesamturteil über deutsche Hochschulen von der Gewichtung der einzelnen Studiengänge abhängt. Um diesem Problem aus dem Weg zu gehen, wird der Kreis der Befragten so ausgewählt, daß dort ein sachverständiges Urteil über möglichst viele Studiengänge abgegeben werden kann.

Der Kreis der Befragten kann grundsätzlich in drei Gruppen geteilt werden: Hochschulabsolventen, Nachfrager nach Hochschulabsolventen und Anbieter von Hochschulabsolventen. Von einem Hochschulabsolventen kann nicht erwartet werden, daß er alle deutschen Hochschulen vergleichend beurteilen kann. Aus diesem Grunde wurde von einer Befragung der Hochschulabsolventen selbst abgesehen, obwohl es sicher von großem Interesse wäre, die Urteile der Absolventen den Urteilen der Anbieter von Hochschulausbildung und der Nachfrager nach Hochschulabsolventen gegenüberzustellen. Als Nachfrager nach Hochschulabsolventen möglichst vieler verschiedener Studiengänge werden die Personalleitungen von Großunternehmen - Personalchefs - und die Personalberater angesehen. Für die Angebotsseite wird angenommen, daß die Dekane von Fakultäten bzw. Fachbereichen ein sachverständiges Urteil über alle deutschen Hochschulen abgeben können. In diesem Zusammenhang erscheint es auch von Interesse, die Divergenzen in der Auffassung von Anbieter- und Nachfragerseite offenzulegen.

Das Ziel der Untersuchung besteht also darin, Personalberater, Personalchefs und Dekane dazu Stellung nehmen zu lassen, welche Chancen sie den Absolventen einzelner Hochschulen einräumen und inwieweit ihr Urteil auf bestimmten Kriterien basiert.

Bei einer Befragung von Dekanen erweist es sich zusätzlich als möglich, einige Fragen der Hochschulorganisation, insbesondere der Aufbauorganisation, zu klären, welche die Effizienz des deutschen Hochschulwesens zu beeinflussen scheinen. Dabei gerät man zwangsläufig in den Bereich der Hochschulpolitik, und in Anbetracht der in der Bundesrepublik Deutschland institutionalisierten Gruppenuniversität besteht die Gefahr, daß auch die Dekane gruppenspezifische Urteile abgeben. Daher bezieht sich der Fragenkreis im wesentlichen auf Faktenfragen an den einzelnen Hochschulen. Durch Verbindung der Antworten nach den Berufschancen der Absolventen bestimmter Hochschulen könnte dann geprüft werden, inwieweit schon die Aufbauorganisation Einfluß auf die Ausbildungsqualität hat. Im Rahmen der hier zunächst vorgelegten Ergebnisse soll eine solche Hypothesenprüfung jedoch nicht stattfinden.

2. Datenerhebung

Im Januar 1977 wurden drei getrennte Fragebogenaktionen durchgeführt.

Befragt wurden zunächst alle selbständigen Unternehmensberater oder Beratungsfirmen, welche sich mit der Personalberatung befassen. Das Basisdatenmaterial bildete dabei eine Adressenliste, welche von dem Bundesverband Deutscher Unternehmensberater - BDU - zur Verfügung gestellt wurde. Diese Liste wurde um weitere, nicht dem BDU angehörende Berater bzw. Firmen ergänzt, deren Adressen festgestellt werden konnten. Es muß davon ausgegangen werden, daß damit insbesondere die überregional tätigen Personalberater bzw. Personalberatungsfirmen vollständig erfaßt worden sind.

Die zweite Umfrage richtete sich an die Personalchefs von 80 der 200 größten deutschen Unternehmen, welche sich bei einer anderen, früher am Institut für Betriebswirtschaftslehre der Universität Kiel durchgeführten Untersuchung als antwortfreudig erwiesen hatten. Eine besondere branchenmäßige Schwerpunktbildung liegt nicht vor. Man muß also davon ausgehen, daß die Urteile der Personalchefs die Meinungen der Großunternehmen repräsentieren können.

Die dritte Umfrage wandte sich an die Dekane aller deutschen Fakultäten bzw. Fachbereiche, welche sich mit den Gebieten Jura, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Mathematik beschäftigen. Die Auswahl gerade dieser drei Fakultäten erfolgte unter dem Gesichtspunkt, daß Studiengänge solcher Fakultäten an sehr vielen Hochschulen - sowohl an Universitäten als auch an Technischen Hochschulen - eingerichtet sind.

Die Fragebogen der ersten und zweiten Umfrage unterschieden sich nur darin, daß einmal - bei den Personalberatern - auf die Beratung bei der Einstellung von Bewerbern Bezug genommen wurde, während bei der anderen Umfrage - bei den Großunternehmen - das Kriterium der Einstellung von Bewerbern eine Rolle spielte. In allen drei Fragebogen wurde es den Antwortenden freigestellt, ob sie ihre Identität preisgeben wollten oder nicht. Die überwiegende Zahl der Antwortenden nutzte offenbar in Anbetracht der besonderen Fragestellungen die Möglichkeit, anonym zu bleiben. Dies wurde bewußt in Kauf genommen, weil man sonst gerade bei der Beurteilung einzelner Hochschulen erheblich weniger Äußerungen hätte erwarten müssen. Die Antwortquote bei den einzelnen Umfragen ergibt sich aus Tabelle 1. Die Dekane der juristischen und wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten wurden dabei zu einer Gruppe zusammen-

gefaßt, weil es mehrere Fakultäten gibt, in denen die beiden angesprochenen Fachrichtungen vereinigt vertreten sind. Eine Auswertung der Antwortquoten zeigt zunächst, daß die Antwortfreudigkeit der Personalberater größer ist als die der Personalchefs. Dies kann einmal darauf zurückgeführt werden, daß der Fragebogen an die Personalberater zusammen mit einem einführenden Schreiben versandt wurde, in welchem die grundsätzliche Unterstützung dieses Anliegens durch den BDU bekanntgegeben wurde. Außerdem zeigen die später zu besprechenden Ergebnisse, daß die Personalberater generell antwortfreudiger als die Personalchefs zu sein scheinen. Bei den Dekanen zeigt sich, was aus Tabelle 1 nur ungenügend hervorgeht, daß insbesondere die Dekane wirtschafts- und sozialwissenschaftlicher Fakultäten geantwortet haben. Dies mag damit zusammenhängen, daß die Fragestellung in dem Bereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften angesiedelt ist.

Tabelle 1

Die Beantwortung der Umfragen

	Versandte Fragebogen	Antworten	Antwortquote (%)
Personalberater	66	26	39,4
Personalchefs	80	27	33,8
Dekane für das Gebiet			
a) Jura, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	69	36	52,2
b) Mathematik	46	17	37,0
	261	106	40,6

Insgesamt sehen wir die Beantwortung der Umfragen in Anbetracht der Problematik des Themas als zufriedenstellend an.

Anhand der Tabelle 2 kann beurteilt werden, aus welchen der angegebenen Fachrichtungen die empfohlenen bzw. eingestellten Absolventen überwiegend kommen.

Tabelle 2

Anteil der eingestellten und empfohlenen Bewerber nach Fachrichtungen (Mehrfachnennungen möglich)

	Prozent der Personalchefs	Prozent der Personalberater
RECHTSWISSENSCHAFT	44	8
WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN (Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Ökonomie, Soziologie, Politologie und sonstige verwandte Fächer)	63	85
MEDIZIN und PHARMAZIE	7	8
PHILOSOPHIE (Psychologie, Sprachwissenschaften)	15	8
NATURWISSENSCHAFTEN (Physik und angeschlossene Fächer, Chemie und angeschlossene Fächer, Biologie und angeschlossene Fächer, Geographie und angeschlossene Fächer, sonstige verwandte Fächer)	56	23
INGENIEURWISSENSCHAFTEN (Maschinenbau, Hoch-, Tief- und Straßenbau, Verkehrswesen, Verfahrenstechnik, Textil- und Kunststoffingenieurwesen, Elektro- und Nachrichtentechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, sonstige verwandte Fächer)	93	58

Es zeigt sich -, daß die Personalberater insbesondere Absolventen der Wirtschaftswissenschaften und der Ingenieurwissenschaften empfehlen. Der Gruppe der antwortenden Personalberater muß daher die Fähigkeit zur Beurteilung aller deutschen Hochschulen in dem oben abgegrenzten Bereich zugesprochen werden. Bei der Gruppe der Personalchefs überwiegt die Einstellung von Absolventen der Ingenieurwissenschaften, aber auch Bewerber der Wirtschaftswissenschaften, der Naturwissenschaften und der Rechtswissenschaft werden von den Antwortenden verstärkt eingestellt. Für beide Gruppen der Wirtschaft zeigt sich - wie nicht anders zu erwarten -, daß die medizinischen und philosophischen Fächer unterrepräsentiert sind. Man muß daher davon ausgehen, daß die im folgenden erhaltenen Urteile sich wesentlich auf wirtschaftswissenschaftliche, rechtswissenschaftliche, naturwissenschaftliche und ingenieurwissenschaftliche Absolventen beziehen.

3. Die Berufschancen von Hochschulabsolventen

Entsprechend der Gliederung der Fragebogen wird eine Unterteilung der Berufschancen von Hochschulabsolventen in der folgenden Form vorgenommen. Zunächst wird geprüft, wie Hochschulabsolventen der letzten Zeit generell eingeschätzt werden. Sodann wird nach den Kriterien zur Beurteilung der Berufschancen von Hochschulabsolventen gefragt, um damit die Einschätzung einzelner Hochschulen vorzubereiten. Im dritten Schritt werden 51 Hochschulen im Hinblick auf die Berufschancen ihrer Absolventen beurteilt. Daran anschließend wird noch einmal überprüft, welche Kriterien bei der vorgenommenen Wertung in welcher Form gewirkt haben.

3.1. Zur generellen Einschätzung von Hochschulabsolventen

In Tabelle 3 sind die Antworten zur generellen Einschätzung deutscher Hochschulabsolventen enthalten.

Tabelle 3
Die generelle Einschätzung deutscher Hochschulabsolventen
Anfang 1977
(alle Angaben in Prozent)

Frageninhalt		Ja, eher stärker	Weder ja noch nein	Nein, eher weniger	Keine Antwort
1. Es haben den Eindruck, daß Absolventen der Universitäten, Technischen Hochschulen (TH) und Technischen Universitäten, die ihr Examen innerhalb der letzten <u>drei</u> Jahre ablegten, größere Schwierigkeiten bei der Eingliederung in das Unternehmen hatten als Absolventen davorliegender Jahre	PB	61	23	12	4
	PC	11	70	15	4
2. Es sind mit den Hochschulabsolventen (siehe unter 1.), die ihr Examen innerhalb der letzten drei Jahre ablegten, zufriedener im Hinblick auf Einsatzbereitschaft als mit Absolventen davorliegender Jahre	PB	8	42	46	4
	PC	15	59	19	7
3. Es sind mit der wissenschaftlichen Qualifikation der Hochschulabsolventen, die ihr Examen innerhalb der letzten drei Jahre abgelegt haben, zufrieden	PB	15	42	39	4
	PC	22	56	15	7
4. Es haben den Eindruck, daß die Absolventen der letzten drei Jahre (siehe 1.) kritischer und unabhängiger in ihrem Urteil sind als ihre Vorgänger	PB	27	38	27	8
	PC	37	41	18	4

PB = Personalberater

PC = Personalchefs

Dabei zeigt sich zunächst, daß die Personalberater sehr wohl - im Gegensatz zu den Personalchefs - den Eindruck haben, daß Hochschulabsolventen in den letzten drei Jahren größere Schwierigkeiten bei der Eingliederung in das Unternehmen hatten als früher. Dies könnte aufgrund des Befragtenkreises daran liegen, daß die Personalberater auch für mittlere und kleinere Unternehmen tätig werden, in denen es mehr auf Flexibilität der Ausbildung ankommt. Ebenso sind die Personalberater unzufriedener mit der Einsatzbereitschaft der Hochschulabsolventen als die Personalchefs. 46 % der Personalberater sind der Meinung, daß die heutige Einsatzbereitschaft der Hochschulabsolventen zurückgegangen ist. Das tendenziell negative Urteil der Personalberater über die Hochschulabsolventen äußert sich auch darin, daß 39 % mit der wissenschaftlichen Qualifikation der Absolventen unzufrieden sind. Stellt man demgegenüber fest, daß nur 15 % der Personalchefs die wissenschaftliche Qualifikation bemängeln, so kann man darin ein Zeichen der Auslesefunktion der Personalberater sehen, welche die wissenschaftlich weniger qualifizierten Bewerber gar nicht erst den Unternehmen zuführen.

Überraschend erscheint auch, daß die Personalberater kein einheitliches Votum darüber abgeben, ob die Absolventen kritischer und unabhängiger in ihrem Urteil geworden sind, wogegen 37 % der Personalchefs den Eindruck haben, daß eine solche stärkere Kritikfähigkeit und Unabhängigkeit zu verzeichnen ist. Würdigt man die Ergebnisse der Tabelle 3 insgesamt, so ist nicht zu verkennen, daß insbesondere ein großer Prozentsatz der Personalberater unzufrieden mit den Absolventen deutscher Hochschulen geworden ist.

3.2. Kriterien zur Beurteilung der Berufschancen von Hochschulabsolventen

Den befragten Personalberatern und Personalchefs wurde eine Liste von Faktoren vorgelegt, welche eine unterschiedliche, hochschulspezifisch zu begründende Leistungsfähigkeit der Bewerber implizieren könnten. Der Katalog dieser Faktoren und die dazu gegebenen Antworten sind in Tabelle 4 enthalten.

Tabelle 4

Antworten (in Prozent) zu der Frage nach Beurteilungsfaktoren:

"Welche der unten angegebenen hochschulspezifischen Faktoren [Sehen Sie bitte ab von persönlichen Faktoren (individueller) Bewerber] könnte Ihrer Meinung nach eine unterschiedliche Leistungsfähigkeit der Bewerber aus verschiedenen deutschen Hochschulen für die gleiche Tätigkeit in Ihrem Unternehmen implizieren?"

	PB PC	Ja, eher stärker	Weder ja noch nein	Nein, eher weniger	Keine Antwort
1. Qualität des Lehrangebots	PB	77	19	0	4
	PC	78	18	0	4
2. Inhalte des Lehrangebots	PB	69	23	0	8
	PC	74	15	4	7
3. Praxisnähe der Ausbildung	PB	84	8	0	8
	PC	89	7	0	4
4. Bestimmung der Inhalte und Durchführung von Forschung und Lehre durch die Professoren	PB	54	34	8	4
	PC	41	56	0	3
5. Verwirklichung der Regelstudienzeit	PB	23	57	8	12
	PC	48	26	19	7
6. Personelle Besetzung des Lehrkörpers der Hochschule	PB	81	15	0	4
	PC	67	26	0	7
7. Möglichkeiten einer Eigenorientierung der Studenten (Gestaltung der Studienpläne)	PB	38	35	23	4
	PC	26	37	26	11
8. Straffheit der Organisation der Lehre (z.B. hohe Zahl an vorgeschriebenen Leistungsnachweisen)	PB	57	31	4	8
	PC	63	26	7	4
9. Unterschiedliche Hochschulgesetzgebung der verschiedenen Bundesländer	PB	57	31	8	4
	PC	30	41	19	10
10. Größe der Universität	PB	15	50	31	4
	PC	11	59	19	11

PB = Personalberater

PC = Personalchefs

Eine Auswertung der Tabelle 4 zeigt, daß die Personalberater und Personalchefs eine im wesentlichen einheitliche Meinung darüber besitzen, welche Faktoren eine unterschiedliche Leistungsfähigkeit von Bewerbern bedingen können. Hier zeigt sich insbesondere, daß die Qualität des Lehrangebots, Inhalte des Lehrangebots, die Praxisnähe der Ausbildung und die personelle Besetzung des Lehrkörpers der Hochschule eine Rolle spielen. Weil der Lehrkörper über die Inhalte des Lehrangebots entscheidet und die Praxisnähe von dem Lehrkörper beeinflusst werden kann, ist die personelle Besetzung des Lehrkörpers einer Hochschule der entscheidende Einflußfaktor für die Berufschancen der Absolventen.

Die Hochschulgesetzgebung und die Organisation des Studiums werden ebenfalls als bedeutsam angesehen; von den Personalberatern vertreten 57 % die Ansicht, daß die Hochschulgesetzgebung eine unterschiedliche Leistungsfähigkeit der Bewerber unterschiedlicher Hochschulen implizieren könne. Dabei denken die Personalberater aber wohl nicht an die Regelstudienzeit (nur 23 % sehen hierin einen positiven Einflußfaktor), sondern an die Bestimmung der Inhalte und die Durchführung von Forschung und Lehre durch die Professoren (54 % der Personalberater vertreten diese Meinung). Außerdem legt die Praxis Wert auf eine straffe Lehrorganisation, die sich z.B. in einer hohen Zahl an vorgeschriebenen Leistungsnachweisen äußern kann. Für den Ausbau der Hochschulen erscheint die Tendenz von Bedeutung, zu große Hochschulen negativ zu bewerten.

3.3. Die Beurteilung einzelner Hochschulen im Hinblick auf Berufschancen

Im Anschluß an die Stellungnahme zu hochschulspezifischen Einflußfaktoren, welche sich auf die Attraktivität von Bewerbern auswirken können, wurde den Personalberatern und den Personalchefs eine Liste von 53 deutschen Hochschulen vorgelegt.¹⁾ Die Befragten sollten erklären, von welchen der angegebenen Hochschulen sie gerne Bewerber empfehlen bzw. einstellen würden "unter der Annahme, daß es unter den verschiedenen Bewerbern keine sonstigen unterschiedlichen Voraussetzungen im Hinblick auf Alter, Examensnote usw. gibt". In einem solchen Fall war die entsprechende Hochschule mit einem Pluszeichen zu versehen. Um ein Minuszeichen wurde gebeten, wenn die Personalberater bzw. Personalchefs unter den gleichen Bedingungen weniger gern Bewerber empfehlen bzw. einstellen würden.

Den Dekanen wurde die gleiche Liste von Hochschulen mit der Frage vorgelegt, welche Hochschulen solche Absolventen ausbildeten, "die - bei Gleichheit aller sonstigen individuellen Eigenschaften wie Alter, Examensnote usw. - die größten Einstellungschancen ... bzw. die geringsten Einstellungschancen ... in der freien Wirtschaft haben". Auch die Dekane konnten durch Plus- oder Minuszeichen solche Hochschulen kennzeichnen, wobei darum gebeten wurde, die Einschätzung nur in bezug auf den durch den Befragten vertretenen Fachbereich vorzunehmen.

Tabelle 5 gibt die Liste der 51 Hochschulen wieder, wobei angemerkt werden muß, daß die Fernuniversität Hagen nicht in dem Katalog enthalten ist. Im übrigen wurden aber alle deutschen Hochschulen des oben abgegrenzten Bereichs erfaßt. Tabelle 5 gibt die absoluten Nennungshäufigkeiten der Personalberater, der Personalchefs und der Dekane wieder. -

¹⁾ 2 der 53 Hochschulen werden, da sie Medizinische Hochschulen sind, im folgenden nicht betrachtet.

Tabelle 5

Absolute Nennungshäufigkeiten
der Bevorzugung (+)
und der Ablehnung (-)
einzelner Hochschulen

	Berufschancen für Absolventen						v. Professoren gewünschte Tätigkeitsorte	
	Personal- berater		Personal- chefs		Dekane		+	-
	+	-	+	-	+	-		
TH Aachen	17	0	14	0	13	2	3	2
Uni Augsburg	3	1	4	1	9	2	8	7
GHS Bamberg	0	1	1	1	0	12	1	14
Uni Bayreuth	2	0	1	1	2	7	2	10
FU Berlin	1	18	2	10	2	27	6	26
TU Berlin	6	12	11	3	5	13	4	23
Uni Bielefeld	0	4	3	1	5	5	7	10
Uni Bochum	6	6	6	1	10	2	6	6
Uni Bonn	6	0	3	0	18	0	17	0
TU Braunschweig	10	0	9	0	3	1	4	3
Uni Bremen	0	16	1	13	0	30	2	30
TU Clausthal	10	1	6	1	5	2	1	6
TH Darmstadt	14	0	8	0	9	3	7	9
Uni Dortmund	2	2	2	2	1	5	3	6
Uni Düsseldorf	2	2	0	0	2	4	4	6
GHS Duisburg	1	3	1	1	1	11	1	14
Uni Erlangen-Nürnberg	9	0	6	1	15	0	12	4
GHS Essen	1	2	1	0	1	13	3	14
Uni Frankfurt	0	10	2	4	8	11	7	20
Uni Freiburg	10	0	3	1	19	0	25	1
Uni Gießen	2	8	2	2	4	6	3	11
Uni Göttingen	7	1	6	0	15	0	15	2
Uni Hamburg	7	2	5	1	16	2	11	6
HS Bundeswehr Hamburg	6	5	4	0	9	3	8	15
TU Hannover	7	1	10	0	6	2	5	2
Uni Heidelberg	0	10	2	2	12	5	15	6
Uni Hohenheim	4	2	0	0	3	6	6	7
Uni Kaisersl.-Trier	1	1	3	0	5	2	5	5
Uni Karlsruhe	8	2	10	0	12	1	7	1
GHS Kassel	1	5	3	2	0	17	1	20
Uni Kiel	10	1	6	0	14	0	12	2
Uni Köln	13	0	6	0	26	0	16	4
Uni Konstanz	1	3	0	2	2	4	8	4
Uni Mainz	8	0	1	2	12	1	22	0
Uni Mannheim	10	0	7	0	13	0	13	4
Uni Marburg	0	11	0	6	3	15	7	17
Uni München	10	0	8	1	27	0	26	3
TU München	12	0	7	1	17	0	12	4
HS Bundeswehr München	6	5	2	0	7	4	8	11
Uni Münster	8	2	5	1	19	0	13	2
Uni Oldenburg	2	1	0	1	3	15	3	22
Uni Osnabrück	2	1	0	1	2	9	0	17
GHS Paderborn	2	2	2	1	0	9	2	14
Uni Regensburg	4	1	1	1	8	6	11	6
Uni Saarbrücken	5	0	4	1	10	1	17	2
GHS Siegen	1	3	1	1	2	10	1	15
Uni Stuttgart	8	1	7	0	7	3	8	2
Uni Tübingen	9	0	2	1	21	0	22	2
Uni Ulm	3	1	1	1	1	2	2	6
Uni Würzburg	7	1	2	2	8	0	14	6
GHS Wuppertal	1	2	4	1	2	10	3	16
Antwortbasis	26		27		53		53	

In der letzten Spalte der Tabelle 5 sind dabei gleichzeitig die Antworten verzeichnet, welche die Dekane (Professoren) auf die Frage gegeben haben, an welchen Hochschulen sie gern tätig sein würden.

Eine Analyse der Tabelle 5 zeigt für alle drei Gruppen der Befragten im wesentlichen übereinstimmende Beurteilungen für die einzelnen Hochschulen. Abweichungen ergeben sich z. B. bei der TU Berlin, deren Absolventen von Personalberatern und Dekanen überwiegend weniger gute Berufschancen eingeräumt werden, während die Personalchefs - vielleicht aufgrund eigener Erfahrungen - diese Hochschule positiv bewerten.

Vergleicht man die Dekane zu der Frage nach den Berufschancen von Absolventen und zu der Frage nach dem gewünschten Tätigkeitsort als Hochschullehrer, so ergeben sich interessante Unterschiede. So gibt es Universitäten, bei denen in beiderlei Hinsicht positive Antworten im gleichen Ausmaß gegeben werden (z. B. Universität Bonn). Andererseits werden die Berufschancen für Absolventen bestimmter Universitäten recht positiv eingeschätzt, aber als Tätigkeitsort wünschen sich die Dekane diese Hochschulen nicht in gleichem Maße (z. B. Hamburg, Köln). Schließlich gibt es Fälle, in denen die Hochschullehrer an der entsprechenden Universität gern tätig sein würden, obwohl sie den Absolventen dieser Universität recht geringe Berufschancen einräumen (Marburg). Dies zeigt wohl, daß der Kreis der antwortenden Dekane nicht einseitig zusammengesetzt ist.

Da Berufschancen für Absolventen in der Wirtschaft ermittelt werden sollen und die Beurteilungen der drei Befragtengruppen im wesentlichen gleich ausgefallen sind, werden die Antworten in der folgenden Tabelle 6 zusammengefaßt. Basis der Rangordnung in dieser Tabelle 6 ist ein Index für Berufschancen, der als Prozentsatz der positiven Nennungen an den Gesamtnennungen berechnet wird.

Tabelle 6

Berufschancen in
der Wirtschaft
für Absolventen
deutscher Hochschulen

	Index für Berufschancen	Nennungen Gesamt	davon positiv	davon negativ
1. Uni Köln	100,0	45	45	0
2. Uni Mannheim	100,0	30	30	0
3. Uni Bonn	100,0	27	27	0
4. Uni München	97,8	46	45	1
5. TU München	97,3	37	36	1
6. Uni Freiburg	97,0	33	32	1
6. Uni Tübingen	97,0	33	32	1
8. Uni Erlangen-Nürnberg	96,8	31	30	1
8. Uni Kiel	96,8	31	30	1
10. Uni Göttingen	96,6	29	28	1
11. TH Aachen	95,7	46	44	2
12. TU Braunschweig	95,7	23	22	1
13. Uni Saarbrücken	93,1	29	27	2
14. Uni Münster	91,4	35	32	3
15. TH Darmstadt	91,2	34	31	3
16. Uni Karlsruhe	90,9	33	30	3
17. TU Hannover	88,5	26	23	3
18. Uni Mainz	87,5	24	21	3
19. Uni Würzburg	85,0	20	17	3
20. Uni Hamburg	84,8	33	28	5
21. Uni Stuttgart	84,6	26	22	4
22. TU Clausthal	84,0	25	21	4
23. Uni Augsburg	80,0	20	16	4
24. Uni Kaisersl.-Trier	75,0	12	9	3
25. Uni Bochum	71,0	31	22	9
26. HS Bundeswehr Hamburg	70,4	27	19	8
27. HS Bundeswehr München	62,5	24	15	9
28. Uni Regensburg	61,9	21	13	8
29. Uni Ulm	55,6	9	5	4
30. Uni Hohenheim	46,7	15	7	8
31. Uni Heidelberg	45,2	31	14	17
32. Uni Bielefeld	44,4	18	8	10
33. TU Berlin	44,0	50	22	28
34. Uni Düsseldorf	40,0	10	4	6
35. Uni Bayreuth	38,5	13	5	8
36. Uni Dortmund	35,7	14	5	9
37. GHS Wuppertal	35,0	20	7	13
38. Uni Gießen	33,3	24	8	16
39. Uni Frankfurt	28,6	35	10	25
40. Uni Osnabrück	26,7	15	4	11
41. Uni Konstanz	25,0	12	3	9
42. GHS Paderborn	25,0	16	4	12
43. Uni Oldenburg	22,7	22	5	17
44. GHS Siegen	22,2	18	4	14
45. GHS Duisburg	16,7	18	3	15
45. GHS Essen	16,7	18	3	15
47. GHS Kassel	14,3	28	4	24
48. Uni Marburg	8,6	35	3	32
49. FU Berlin	8,3	60	5	55
50. Uni Bremen	1,7	60	1	59

Die Tabelle 6 zeigt, daß die traditionsreichen Universitäten sowie die Technischen Hochschulen insgesamt erheblich bessere Berufschancen für Absolventen in der Wirtschaft bieten als die neugegründeten Hochschulen, insbesondere die Gesamthochschulen. Selbst wenn die Vertreter der hier schlechter beurteilten Hochschulen der Meinung sein sollten, daß die Urteile der drei Befragten-
gruppen nicht akzeptiert werden können, so ist doch darauf hinzuweisen, daß offenbar die Wirtschaft im Falle sonst gleicher Qualifikation eindeutig die Absolventen bestimmter Hochschulen bevorzugt. Dies ist nicht verwunderlich, wenn Mißstände an bestimmten Hochschulen ausführlich diskutiert und dokumentiert werden.¹⁾

¹Vgl. z. B. die Kritik an der Lage der Universität Bremen bei Haefner, K., und W. Dreybrodt, Thesen zur Lage der Universität Bremen, Deutsche Universitätszeitung - Hochschuldienst 1976, S. 524-526.

3.4 Die Begründungen für die Beurteilung der Hochschulen

Die befragten Personalberater und Personalchefs wurden im Anschluß an die Beurteilung der einzelnen Hochschulen gebeten anzugeben, inwieweit bestimmte Beurteilungskriterien bei der vorherigen Einschätzung einzelner Hochschulen im Hinblick auf Berufschancen eine Rolle gespielt haben. Die Ergebnisse sind in der folgenden Tabelle 7 wiedergegeben, wobei alle Angaben in Prozent der 26 Personalberater (PB) bzw. der 27 Personalchefs (PC) ausgedrückt sind. Dabei ist daran zu erinnern, daß auch vor Einschätzung der einzelnen Hochschulen nach Beurteilungskriterien gefragt worden war (vgl. Tabelle 4). Diese Fragen waren gestellt worden, um den Antwortenden vorweg noch einmal das Spektrum möglicher Beurteilungskriterien vor Augen zu führen. Solche Beurteilungskriterien brauchen jedoch nicht die Gründe der Beurteilung einzelner Hochschulen gebildet zu haben, dies zeigt sich leicht etwa daran, daß ein Grund für die Bevorzugung einer Hochschule in positiven Erfahrungen mit entsprechenden Mitarbeitern liegen kann, obwohl darin keine Eigenschaft liegt, welche ein Gestaltungsmerkmal einer Hochschule darstellt. Die Gründe für die Beurteilung werden daher zahlreicher sein als die Kriterien, nach denen Hochschulen im Hinblick auf die Berufschancen beurteilt werden sollten.

Eine Analyse der Tabelle 7 zeigt zunächst, daß insbesondere die Personalchefs Gründe für die Bevorzugung oder Ablehnung einzelner Hochschulen scheinbar nicht angegeben haben. Dies trifft jedoch im wesentlichen nicht zu, weil dieselben Personalchefs auch keine entsprechende Beurteilung einzelner Hochschulen vorgenommen haben. Direkt aussagefähig sind dagegen die Unterschiede, welche sich in den Prozentsätzen der Nichtbeantwortung bei Bevorzugung und Ablehnung äußern: Sowohl Personalberater als

auch Personalchefs äußern sich weniger zu Ablehnungsgründen als zu Gründen für die Bevorzugung. Dies zeigt, welche Vorbehalte gegen eine freie Meinungsäußerung trotz der Anonymität der Umfrage bestehen.

Eine Analyse der Tabelle 7 bestätigt zunächst, daß die in Tabelle 4 genannten Kriterien eine Rolle bei der Beurteilung spielen; jedoch wird die Bedeutung dieser Kriterien abgeschwächt, was wohl damit zu erklären ist, daß zusätzliche Gründe (wie Erfahrungen mit Mitarbeitern, Eindruck über Hochschulen aus Drittquellen) angeführt waren. Als wesentliche Begründungen für die Bevorzugung haben sich herausgestellt:

- Allgemein hohe Anforderungen, welche die Hochschulen stellen
- Personelle Besetzung des Lehrkörpers
- Praxisnähe der Ausbildung
- Erfahrungen mit Mitarbeitern sowie eigene Erfahrungen oder Verbindungen mit der Hochschule
- Wissenschaftliche Qualifikation der Hochschulabsolventen

Die Gründe für eine Ablehnung bestimmter Hochschulen betreffen zum großen Teil die gleichen Kriterien, jedoch zeigt sich die Tendenz, die Hochschulpolitik stärker als Grund einer Ablehnung anzugeben.

Tabelle 7

Gründe für die Bevorzugung oder Ablehnung einzelner Hochschulen

Beurteilungskriterium	Antwortkategorie	Grund für Bevorzugung		Grund für Ablehnung	
		PB	PC	PB	PC
Anforderungen, die diese Hochschulen stellen	Ja, eher stärker	62	52	62	41
	Weder ja noch nein Nein, eher weniger	27 0	11 0	12 4	14 4
	Keine Antwort	11	37	22	41
Personelle Besetzung des Lehrkörpers	Ja, eher stärker	65	30	58	33
	Weder ja noch nein Nein, eher weniger	19 0	30 4	19 0	26 4
	Keine Antwort	16	36	23	37
Praxisnähe/Praxisferne der Ausbildung	Ja, eher stärker	62	37	46	33
	Weder ja noch nein Nein, eher weniger	19 0	22 4	27 4	19 4
	Keine Antwort	19	37	23	44
Erfahrungen mit Mitarbeitern	Ja, eher stärker	62	48	42	26
	Weder ja noch nein Nein, eher weniger	23 4	15 4	27 8	22 4
	Keine Antwort	11	33	23	48
Eigene Erfahrungen oder Verbindungen mit den betreffenden Hochschulen	Ja, eher stärker	58	45	38	26
	Weder ja noch nein Nein, eher weniger	19 8	11 11	27 12	22 15
	Keine Antwort	15	33	23	37
Wissenschaftliche Qualifikation, die die Absolventen der betreffenden Hochschule besitzen	Ja, eher stärker	38	37	35	26
	Weder ja noch nein Nein, eher weniger	46 4	22 0	35 8	26 4
	Keine Antwort	12	41	22	44
Theoretische Fundierung der Ausbildungsinhalte	Ja, eher stärker	35	22	19	0
	Weder ja noch nein Nein, eher weniger	46 4	33 4	31 23	41 11
	Keine Antwort	15	41	27	48
Forschungsnähe der Lehre	Ja, eher stärker	23	33	12	15
	Weder ja noch nein Nein, eher weniger	46 15	15 11	62 4	26 15
	Keine Antwort	16	41	22	44
Verwirklichung der Regelstudienzeit	Ja, eher stärker	12	11	15	7
	Weder ja noch nein Nein, eher weniger	54 15	41 4	43 15	37 7
	Keine Antwort	19	44	27	48
Verfassungsmäßige Regelung der Mitbestimmung der einzelnen Gruppen in HS-Gremien	Ja, eher stärker	4	7	19	26
	Weder ja noch nein Nein, eher weniger	35 42	22 26	42 12	22 19
	Keine Antwort	19	44	27	33
Bekanntheitsgrad der Hochschule	Ja, eher stärker	31	26	12	4
	Weder ja noch nein Nein, eher weniger	38 15	26 7	35 31	37 11
	Keine Antwort	16	41	22	48
Eindruck über die Hochschulen aus Drittquellen	Ja, eher stärker	46	26	-	-
	Weder ja noch nein Nein, eher weniger	23 19	30 7	- -	- -
	Keine Antwort	12	37	-	-

Die Dekane wurden nicht direkt nach den Gründen befragt, sondern sie sollten eine Antwort auf die Frage geben, welche Gründe wohl bei Personalberater und Personalchefs zur Bevorzugung oder Ablehnung einzelner Hochschulen führen. Die Tabelle 8 a und 8 b enthalten - Mehrfachnennungen waren möglich - den Prozentsatz der Dekane, welche meinen, daß ein bestimmtes Kriterium in der Praxis eine positive oder negative Rolle bei der Beurteilung der Berufschancen spielt.

Tabelle 8 a

Gründe für die positive Beurteilung einzelner Hochschulen durch die Wirtschaftspraxis - nach Meinung der Dekane - (Angaben in Prozent)

- Besondere wissenschaftliche Qualifikation der Absolventen dieser Hochschule(n)	42
- Allgemein hohe Anforderungen dieser Hochschule(n)	62
- Praxisnähe der Ausbildung	62
- Forschungsnahe Lehre	26
- Verwirklichte Regelstudienzeit	17
- Personelle Besetzung des Lehrkörpers	62
- Theoretische Fundierung der Ausbildungsinhalte	8
- Hoher Bekanntheitsgrad der Hochschule(n)	64
- Verfassungsmäßige Regelung der Mitbestimmung der einzelnen Gruppen in den Gremien der Hochschule(n)	13
- Erfahrungen mit Mitarbeitern	47
- Eigene Erfahrungen oder Verbindungen mit der (den) betreffenden Hochschule(n)	55
- Eindruck über die Hochschule(n) aus Drittquellen	49

Tabelle 8 b

Gründe für die negative Beurteilung einzelner Hochschulen durch die Wirtschaftspraxis
- nach Meinung der Dekane -
(Angaben in Prozent)

- Mangelhafte wissenschaftliche Qualifikation der Absolventen dieser Hochschule(n)	57
- Allgemein geringe Anforderungen dieser Hochschule(n)	72
- Praxisferne der Ausbildung	47
- Keine forschungsnahe Lehre	15
- Nichtverwirklichte Regelstudienzeit	8
- Personelle Besetzung des Lehrkörpers	43
- Ausbildungsinhalte sind wenig theoretisch fundiert	11
- Geringer Bekanntheitsgrad der Hochschule(n)	47
- Verfassungsmäßige Regelung der Mitbestimmung der einzelnen Gruppen in den Gremien der Hochschule(n)	23
- Erfahrungen mit Mitarbeitern	38
- Eigene Erfahrungen oder Verbindungen mit der (den) betreffenden Hochschule(n)	38
- Eindruck über die Hochschule(n) aus Drittquellen	58

Unterstellt man, daß die Personalberater und Personalchefs die Gründe für die Beurteilung der Berufschancen einzelner Hochschulen im wesentlichen richtig angegeben haben, dann gibt die Gegenüberstellung der Begründungen der Wirtschaftspraxis mit den Gründen, die nach Meinung der Dekane eine Rolle spielen, einen Anhaltspunkt dafür, inwieweit man an den Hochschulen in der Lage ist, die Bedürfnisse der Praxis zu erkennen. Eine solche Gegen-

überstellung zeigt, daß die Dekane sehr wohl die Gründe kennen, welche zu einer Bevorzugung oder Ablehnung der Wirtschaftspraxis führen. Aufgrund der Anonymität der Umfrage kann nicht geprüft werden, ob die Dekane der schlechter beurteilten Hochschulen - soweit sie geantwortet haben - vielleicht weniger gut die Gründe für die Beurteilung von Berufschancen durch die Wirtschaftspraxis einschätzen können.

4. Zur Organisation der Hochschulen

Die Argumentation für bestimmte Formen der Hochschulorganisation ist in der Bundesrepublik kaum empirisch fundiert worden. So hat z. B. die Befragung des Instituts für Demoskopie in Allensbach zur Lage der Forschung an den deutschen Universitäten ¹ ergeben, daß die Entwicklung falscher Hochschulstrukturen ein wesentlicher Grund für die pessimistische Einstellung vieler Forscher zur heutigen deutschen Universität ist. Es war daher das Ziel der Befragung der Dekane, nicht nur Aussagen über die Berufschancen von Hochschulabsolventen, sondern auch Aussagen zur Hochschulorganisation zu erhalten. Außerdem wurden die Dekane zur Mitwirkung der einzelnen Gruppen in der heutigen Gruppenuniversität befragt.

4.1. Organisation von Hochschulgremien

Die 53 antwortenden Dekane haben zu Fragen der Organisation vom Gremien bzw. Ausschüssen ihrer Hochschule Stellung genommen, welche sich auf die Aufbau- und Ablauforganisation beziehen. Die Ergebnisse sind im folgenden wiedergegeben.

¹Vgl. o.V., Zur Lage der Forschung an den deutschen Universitäten, Deutsche Universitäts-Zeitung - Hochschuldienst 1977, S. 274-276.

Beurteilung der Organisation von Gremien
bzw. Ausschüssen durch Dekane
(Angaben in Prozent)

a) Die Zahl der Gremien ist

zu groß:	richtig:	zu klein:	keine Antwort:
<input type="text" value="49"/>	<input type="text" value="45"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="6"/>

b) Die Personenzahl in den Gremien ist
im allgemeinen:

zu groß:	richtig:	zu klein:	keine Antwort:
<input type="text" value="36"/>	<input type="text" value="56"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="8"/>

c) Die Sitzungen der Gremien finden statt:

zu oft	angemessen oft	zu selten	keine Antwort
<input type="text" value="34"/>	<input type="text" value="60"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="6"/>

d) Die Dauer der Sitzungen von Gremien ist

zu lang:	angemessen:	zu kurz:	keine Antwort:
<input type="text" value="56"/>	<input type="text" value="38"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="6"/>

e) Die Dauer des Entscheidungsprozesses in Gremien ist
in bezug auf ein anstehendes Problem

zu lang:	angemessen:	zu kurz:	keine Antwort:
<input type="text" value="53"/>	<input type="text" value="43"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="4"/>

f) Die Kommunikation zwischen Fachbereichen oder
innerhalb von Fachbereichen wird durch die Gremien
verstärkt:

ja	weder ja noch nein	nein	keine Antwort
<input type="text" value="37"/>	<input type="text" value="34"/>	<input type="text" value="25"/>	<input type="text" value="4"/>

Die obigen Antworten zeigen, daß die Zahl der Gremien im allgemeinen als zu groß empfunden wird und daß auch die Zahl der in den Gremien vertretenen Personen im allgemeinen zu groß ist. Die Sitzungen der Gremien finden nach Meinung der Dekane zu häufig statt und dauern erheblich zu lange.

Diese Feststellungen sind im wesentlichen eine Ursache der gestiegenen Beteiligung verschiedener Gruppen an den Entscheidungen der Universitäten. Selbst wenn aus der Organisationstheorie bekannt ist, daß die Vergrößerung von Gremien und die Unterschiedlichkeit in der Zusammensetzung von Gremien die Intensität der Gremienarbeit (Tagungshäufigkeit, Tagungsdauer) steigern, so muß gefragt werden, ob diese Entwicklung auch zu einer Verbesserung der Qualität der Entscheidungen geführt hat. Dies betrifft nicht nur die Mitwirkung anderer Gruppen als der der Professoren, sondern auch die Professoren selbst. Denn man stellt immer wieder fest, daß in Hochschulgremien die Zahl der vertretenen Meinungen direkt mit der Zahl der in dem Gremium vertretenen Professoren korreliert. Hier muß die Frage nach der Entscheidungsqualität gestellt werden, weil auch bei den Professoren offenbar die Kosten-Nutzen-Relationen für die Hochschule nicht immer richtig gesehen werden oder andere Nutzenvorstellungen ins Spiel kommen.

Die folgenden Tabellen 9 a und 9 b geben Antworten zur Aufbauorganisation wieder.

Tabelle 9 a

Die Aufbauorganisation auf Fachbereichsebene (Angaben in Prozent)

	Ja	Weder ja noch nein	Nein	Keine Antwort
Die Zahl der Institute, Seminare o.ä. am Fachbereich gewährleistet eine wirkungsvolle Koordination zwischen den Einheiten	53	23	9	15
Die gegebene Organisation am Fachbereich ermöglicht eine Kooperation der Institute, Seminare und ähnlichen Einrichtungen	60	21	4	15

Tabelle 9 b

Die Beurteilung einer hauptamtlichen Hochschulleitung (Angaben in Prozent)

Eine Stärkung der Hochschulspitze durch ein hauptamtliches Präsidium bewirkt:

	Ja	Weder ja noch nein	Nein	Keine Antwort
1. Eine Konzentration der Einflußnahme	55	26	6	13
2. Eine bessere Kontrolle der Hochschule	24	40	21	15
3. Eine Beschleunigung der Entscheidungsprozesse	15	38	34	13
4. Eine Steigerung der Leistungsfähigkeit der Hochschule	13	30	42	15

Aus der Tabelle 9 a ergibt sich, daß die Zahl der Institute an einem Fachbereich und die im Fachbereich mögliche Kooperation als befriedigend angesehen werden, wenn auch leichte Anzeichen dafür vorhanden sind, daß die Zahl der Institute innerhalb eines Fachbereichs eher als zu groß erscheint.

Die Antwort auf die Frage nach einer hauptamtlichen Hochschulleitung¹ zeigt deutlich die tendenzielle Ablehnung eines hauptamtlichen Präsidiums durch die Dekane. Allerdings ist zu berücksichtigen, daß die Dekane gerade Vertreter der Untereinheiten der Hochschule sind, welche von der Einrichtung eines Präsidiums stärker in ihrer Entscheidungsfreiheit eingeschränkt werden. Es muß daher besonders vermerkt werden, daß auch die Dekane die stärkeren Kontrollmöglichkeiten durch ein hauptamtliches Präsidium bestätigen.

¹Vgl. dazu etwa WIBERA-Projektgruppe - Heinz Bolsenkötter - (Hrsg.), Ökonomie der Hochschule, Band I, Baden-Baden 1976, S. 81.

4.2. Zur Mitbestimmung einzelner Gruppen der Hochschule

Die Dekane wurden schließlich nach der Qualität der Gremienarbeit von Mitgliedern dieser Gremien befragt, wobei auf die Vorbereitung der Sitzungen und auf die Kompetenz abgestellt wurde. Die Antworten sind in den Tabellen 10 a und 10 b wiedergeben (alle Angaben in Prozent).

Tabelle 10 a

Die Vorbereitung der Mitglieder von Gremien auf die Sitzungen ist im allgemeinen bei:

	sehr gut	gut	genügend	mangelhaft	unzureichend	keine Antwort
Professoren	2	32	43	8	8	7
wiss. Mitarbeitern	2	34	45	2	8	9
Studenten	5	23	40	19	5	8
nichtwiss. Mitarbeitern	2	15	40	19	13	11

Tabelle 10 b

Die auf die Gremienaufgabe bezogene Kompetenz der Mitglieder von Gremien ist im allgemeinen bei:

	sehr gut	gut	genügend	mangelhaft	unzureichend	keine Antwort
Professoren	8	54	26	4	0	8
wiss. Mitarbeitern	0	43	36	6	4	11
Studenten	0	25	30	25	11	9
nichtwiss. Mitarbeitern	0	25	19	26	19	11

Diese Antworten zeigen, daß erhebliche Vorbehalte gegenüber Studenten und nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern bestehen, was die Vorbereitung und die auf die Gremienaufgabe bezogene Kompetenz angeht. Dies mag ein Ausdruck der Tatsache sein, daß die Hochschulorganisation in einigen Bundesländern das Mitbestimmungsprinzip von Gruppen zu einseitig handhabt, ohne auf die unterschiedliche Qualifikation der Gruppen Rücksicht zu nehmen. Es ist deshalb nicht verwunderlich, daß die Frage nach dem Repräsentationsgrad in den einzelnen Gremien zu entsprechenden Antworten der Dekane führt (vgl. Tabelle 11). Allerdings ist kritisch zu bemerken, daß die Dekane Vertreter einer der dort angesprochenen Gruppen sind.

Tabelle 11

Meinungen der Dekane zur Beteiligung von Gruppen in Gremien (Angaben in Prozent)

Der Repräsentationsgrad in folgenden Gremien sollte:	Erhöht werden	Konstant bleiben	Verringert werden	Keine Antwort
<u>In der Fachbereichsversammlung</u>				
bei Professoren	21	62	4	13
bei wiss. Mitarbeitern	19	54	8	19
bei Studenten	2	60	21	17
bei nichtwiss. Mitarbeitern	6	60	13	21
<u>Im Senat</u>				
bei Professoren	21	58	6	15
bei wiss. Mitarbeitern	15	55	11	19
bei Studenten	4	56	21	19
bei nichtwiss. Mitarbeitern	4	56	19	21
<u>Im Universitätsparlament/ Konsistorium</u>				
bei Professoren	19	34	6	41
bei wiss. Mitarbeitern	8	39	8	45
bei Studenten	2	38	15	45
bei nichtwiss. Mitarbeitern	2	38	15	45

Es ist einer weiteren Untersuchung vorbehalten, inwieweit diese Urteile zur Veränderung der Struktur von Gremien von den speziellen Mitbestimmungsregelungen der einzelnen Fakultäten, deren Dekane geantwortet haben, abhängig sind.

5. Ergebnis

Die Befragung von Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft - von Personalberatern, Personalchefs von Großunternehmen sowie von Dekanen - hat ergeben, daß die Berufschancen von Hochschulabsolventen nicht nur von der besonderen Eignung der einzelnen Absolventen abhängen, sondern auch von Eigenschaften der besuchten Universität.

Insbesondere können die Hochschulabsolventen mit besseren Berufschancen in der Wirtschaft rechnen, wenn sie von einer Hochschule kommen, die

- hohe Anforderungen stellt
- eine hohe Qualität der Hochschullehrer aufweist
- Praxisnähe der Ausbildung gewährleistet.

Wie die Auswertungen zeigen, weisen die Universitäten, Technischen Hochschulen und Gesamthochschulen in der Bundesrepublik bezüglich dieser Voraussetzungen offenbar erhebliche Unterschiede auf.

Es muß davon ausgegangen werden, daß die Hochschulpolitik die Rahmenbedingungen für die Aufgabenerfüllung einer Hochschule festlegt. Eine Hochschulpolitik, welche sich an den genannten Kriterien ausrichtet, erhöht daher tendenziell die Berufschancen von Hochschulabsolventen in der Wirtschaft.