

Konegen-Grenier, Christiane

Article — Published Version

Bachelor und Master auf dem Arbeitsmarkt: Ergebnisse aus zwei Unternehmensbefragungen

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Konegen-Grenier, Christiane (2011) : Bachelor und Master auf dem Arbeitsmarkt: Ergebnisse aus zwei Unternehmensbefragungen, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Springer, Heidelberg, Vol. 91, Iss. Sonderheft, pp. 20-26, <https://doi.org/10.1007/s10273-011-1179-9>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/68277>

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.

Christiane Konegen-Grenier

Bachelor und Master auf dem Arbeitsmarkt: Ergebnisse aus zwei Unternehmensbefragungen

Im Jahr 1999 haben sich die europäischen Staaten auf die Schaffung eines gemeinsamen europäischen Hochschulraums verständigt. Die Umsetzung sollte bis zum Jahr 2010 erfolgen. Der Bologna-Prozess sieht vor, die klassischen Studiengänge durch ein zweistufiges Studiensystem mit Bachelor- und Masterabschlüssen abzulösen. Die Umstellung auf die neuen Studienabschlüsse weist dabei seit Beginn der Reformen eine hohe Dynamik auf. Im Wintersemester 2010/11 führen amtlichen Statistiken zufolge bereits 82% aller Studiengänge an deutschen Hochschulen zu den neuen Abschlüssen Bachelor und Master.

Die neuen Studienabschlüsse bieten die Chance, den Erwerb beruflicher Qualifikationen sowohl inhaltlich als auch zeitlich flexibel zu gestalten. Bereits nach drei bis vier Jahren führt der Bachelor zu einem berufsqualifizierenden Abschluss. Allerdings wird die Option, direkt nach dem Bachelorabschluss in die Berufspraxis einzusteigen, bislang nicht von der Mehrheit der Absolventen genutzt. Wie eine repräsentative Befragung der Prüfungsjahrgänge 2007 und 2008 ergab, nahmen lediglich 18% der Bachelorabsolventen von Universitäten und 52% der Bachelorabsolventen von Fachhochschulen nach ihrem Abschluss eine Beschäftigung auf.¹

Hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen der Bachelorabsolventen finden sich Widersprüche zwischen der Skepsis bei Studierenden und Hochschullehrern einerseits und den positiven Befunden zum Berufseinstieg der Absolventen andererseits. So sehen beispielsweise laut einer Umfrage der HIS-GmbH 62% der Universitätsprofessoren der Fachrichtungen Maschinenbau und Elektrotechnik im Bachelor keinen berufsbefähigenden Abschluss.² Überwiegend positive Signale zur Akzeptanz der Bachelor- und Masterabsolventen ergaben hingegen die bisher vorliegenden Unternehmens-

befragungen.³ Offensichtlich sind weitere Daten zur beruflichen Situation der Bachelorabsolventen erforderlich, um das widersprüchliche Meinungsbild zu klären.

Fragestellungen

Mit der gestiegenen Zahl der Absolventen der neuen Studiengänge konnten Unternehmen vermehrt Erfahrungen sammeln: Entfielen im Prüfungsjahr 2008 rund 20% aller Abschlüsse auf Bachelor- und Masterprüfungen (Bachelor 13,9; Master 6,1), so waren es im darauffolgenden Jahr bereits 29,6% (Bachelor 23,0; Master 6,6)⁴. Damit bietet sich die Gelegenheit, die in bisher vorliegenden Unternehmensbefragungen geäußerte grundsätzliche Akzeptanz der neuen Abschlüsse mit empirischen Befunden zur Beschäftigungssituation zu überprüfen. Im Mittelpunkt soll dabei der Bachelorabschluss stehen, da in erster Linie die berufliche

1 Vgl. H. Schomburg: Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Germany, S. 20, http://www.uni-kassel.de/wz1/pdf/10EMBAC_Beitrags_DE_Schomburg_2003.pdf, [Stand: 4.1.2011].

2 Vgl. L. Fischer, K.-H. Minks: Acht Jahre Bologna – Professoren ziehen Bilanz, Ergebnisse einer Befragung von Hochschullehrern des Maschinenbaus und der Elektrotechnik, HIS: Forum Hochschule 3/2008, Hannover 2008, S. 66. Nach einer bundesweiten repräsentativen Studierendenbefragung rechnet ein Viertel der Bachelorstudierenden mit einem schwierigen Berufseinstieg. Vgl. T. Bargel, F. Multrus, M. Ramm, H. Bargel: Bachelor-Studierende – Erfahrungen in Studium und Lehre, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Bonn, Berlin 2009, S. 84. Zu den positiven Befunden zur Beschäftigungssituation im Vergleich mit Diplomabsolventen, insbesondere für Informatiker, Ingenieure und Wirtschaftswissenschaftler mit Bachelorabschluss vgl. H. Schomburg, a.a.O., S. 23 ff.

3 Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.: Personalblitzlicht: Befragungsergebnisse der DGFP e.V. zum Thema „Bachelor Welcome!“, Praxispapiere 1/2009, Düsseldorf 2009, S. 12 f.; vgl. J. Kimler: Die Akzeptanz von Bachelor- und Masterabschlüssen bei deutschen Großunternehmen: Theoretische Überlegungen und empirische Befunde, in: Beiträge zur Hochschulforschung, H. 4, 29. Jg. (2007), S. 32–51; vgl. F. Pankow: Die Studienreform zum Erfolg machen! – Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen, DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (Hrsg.), Berlin 2008, S. 11; vgl. Staufenberg Media GmbH (Hrsg.): Job Trends-Studie 2009 – Entwicklungen und Trends am Arbeitsmarkt für Absolventen, S. 5, http://www.staufenberg.de/fileadmin/fm-dam/PDF/Publikationen_WS_09/job-trends_2009.pdf, [Stand: 2011-01-05]; vgl. VDI nachrichten/Fraunhofer Institut Arbeitswissenschaft und Organisation, Studienreform in den Ingenieurwissenschaften – Bachelor und Master statt Diplom, 2004, S. 10 f., http://www.vdinachrichten.com/_library/content/download/obj674_IAO_BA_MA%20Studie_2004.pdf, [Stand: 2011-01-18]; vgl. D. Werner, C. Hollmann, J. Schmidt: Wie entwickeln sich angesichts des Strukturwandels zur Wissensgesellschaft und der Einführung der Bachelorstudiengänge die Chancen für Ausbildungsberufe und das duale System, Abschlussbericht für das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, 2008, S. 221, <http://www.iwkoeln.de/tabID/183/ArticleID/22920/language/de-DE/Default.aspx>, [Stand: 2011-01-13].

4 Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.): Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen Wintersemester 2010/2011, Statistiken zur Hochschulpolitik 2/2010, Bonn, S. 69.

Christiane Konegen-Grenier ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Verwertbarkeit dieses Abschlusses in Zweifel gezogen wird. Von Interesse sind dabei die folgenden Fragestellungen:

- Welchen Verbreitungsgrad haben der Bachelor- und der Masterabschluss in der privaten Wirtschaft erreicht?
- Auf welchen Einstiegspositionen, in welchen Unternehmensbereichen und mit welchen Einstiegsgehältern werden Bachelorabsolventen eingesetzt?
- Welche Einarbeitungsprogramme bieten die Unternehmen?
- Welche Erfahrungswerte liegen in den Unternehmen zur Karriereentwicklung der ersten Bachelorabsolventen vor (Aufgabenspektrum, Position, Gehalt)?
- Nach welchen Kriterien und mit welchen Verfahren werden Auswahlentscheidungen für höhere Fach- und Führungspositionen getroffen?
- In welchem Verhältnis stehen bei diesen Auswahlentscheidungen formale Bildungsabschlüsse und Leistungsergebnisse in der betrieblichen Praxis?
- Mit welchen betrieblichen und hochschulbezogenen Weiterbildungsangeboten (Zertifikate, Master) wird die Karriereentwicklung der Bachelorabsolventen unterstützt?

Merkmale der Befragungsstichproben

Zu den genannten Fragen hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln im Frühjahr 2009 und im Sommer 2010 jeweils eine Unternehmensbefragung durchgeführt. Die Umfrage des Jahres 2009 wurde im Rahmen der 10. Welle des IW-Zukunftspanels⁵ durchgeführt und umfasste Fragen zur Beschäftigungssituation von Bachelor- und Masteringenieuren.⁶ Es beteiligten sich insgesamt 3906 Unternehmen, von denen 1753 Unternehmen Ingenieure der verschiedenen Abschlussarten beschäftigen. Alle im Folgenden dargestellten Befunde zu Master- und Bacheloringenieuren beziehen sich auf diese Stichprobe von Unternehmen, die Ingenieure beschäftigen. Die Ergebnisse werden anhand eines nach acht Branchengruppen und drei Umsatzklassen differenzierenden Modells auf die Grundgesamtheit der im Unternehmensregister aufgeführten Unternehmen hochgerechnet.

Die Umfrage des Jahres 2010 bezog sich auf Bachelorabsolventen aller Fachrichtungen. Sie ist Teil eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten

Gemeinschaftsprojektes mit dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, an welchem auch die HIS-GmbH mit einer parallel durchgeführten Studierenden- und Absolventenbefragung beteiligt ist.⁷ Durchgeführt wurde die Online-Befragung von der Institut der deutschen Wirtschaft Consult GmbH (IW Consult). Im Folgenden werden aus dieser Gemeinschaftsstudie erste Ergebnisse zu Einstiegspositionen und Karriereentwicklung aufgeführt, die bereits anlässlich der Bachelor-Welcome-Erklärung 2010 der Öffentlichkeit vorgestellt wurden. Kontaktiert wurden im Rahmen der online-gestützten IW-Personaltrends-Befragung rund 21 000 Unternehmen aller Branchen und Größenklassen, die nach dem Zufallsprinzip in einer nach Mitarbeiterzahl und Branchen geschichteten Unternehmensdatenbank der IW Consult gezogen worden waren. Es haben sich 1527 Unternehmen beteiligt. Die Rücklaufquote beträgt demnach 7%. Die Unternehmen stammen je rund zur Hälfte aus Industrie- und Dienstleistungsbranchen. Etwa ein Drittel zählt zu den Großunternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten. Gut zwei Drittel sind kleine und mittlere Unternehmen. Da in der amtlichen Statistik keine hinreichenden Strukturinformationen zur Grundgesamtheit der Akademiker beschäftigenden Unternehmen vorhanden sind, wurde bei Fragen, die sich auf die inhaltliche Gestaltung der Personalentwicklungskonzepte beziehen, von einer Gewichtung nach Strukturmerkmalen des Unternehmensregisters Abstand genommen. Die Ergebnisse innerhalb dieses Themenkomplexes können demzufolge nicht als repräsentativ für die Grundgesamtheit der Unternehmen gelten.

Struktur der Beschäftigung von Bachelor- und Masteringenieuren

Zum Befragungszeitpunkt der Ingenieurumfrage im Frühjahr 2009 hatte die große Mehrheit von 84,6% der Unternehmen, die Ingenieure beschäftigen, bislang noch ausschließlich Diplomingenieure eingestellt. Gut jedes siebte hatte Ingenieurabsolventen mit Bachelor- oder Masterabschlüssen eingestellt. Im Hinblick auf die noch vergleichsweise kleinen Prüfungsanteile der neuen Abschlüsse im Jahre 2008 kann dies als ein Signal für eine grundsätzliche Akzeptanz gewertet werden. Wird die Beschäftigung von Ingenieuren mit Bachelor-, Master- oder Diplomabschluss nach Unternehmensgröße (vgl. Tabelle 1) betrachtet, zeigt sich, dass der Anteil der Unternehmen, in denen bereits Ingenieure mit den neuen Abschlüssen tätig sind, mit der Unternehmensgröße deutlich ansteigt.

Bei den großen Unternehmen (250 oder mehr Mitarbeiter) sind sowohl Ingenieure mit Bachelor- als auch mit Masterab-

5 Das IW-Zukunfts-Panel wird von der IW Consult GmbH – einer Tochtergesellschaft des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln – in Zusammenarbeit mit der Universität Bonn durchgeführt. Es finden vierteljährliche Befragungen zu verschiedenen Themen des Strukturwandels statt. Vgl. K. Lichtblau, A. Neligan (Hrsg.): Das IW-Zukunftspanel – Ziele, Methoden, Themen und Ergebnisse, IW-Studien – Schriften zur Wirtschaftspolitik aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln 2009.

6 Vgl. C. Konegen-Grenier, O. Koppel: Akzeptanz und Karrierechancen von Ingenieuren mit Bachelor- oder Masterabschluss, in: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 36. Jg. (2009), H. 4, S. 65-78.

7 Die Studie wird zusammen mit den Ergebnissen der HIS-Studierenden- und Absolventenbefragung voraussichtlich im April dieses Jahres in der Reihe „Positionen“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft veröffentlicht werden.

Tabelle 1

Anteil der Unternehmen, die Bachelor-, Master- oder Diplomingenieure beschäftigen im Jahr 2009

in % der Unternehmen mit Ingenieuren nach Unternehmensgröße

	Bachelor- ingenieure	Master- ingenieure	Diplom- ingenieure
1 bis 49 Mitarbeiter	9,8	7,5	95,2
50 bis 249 Mitarbeiter	16,7	12,3	97,5
Ab 250 Mitarbeiter	37,4	32,1	95,7
Gesamt	10,8	8,3	95,4

Anmerkung: Mehrfachnennungen.

Quelle: IW-Zukunftspanel 2009, 10. Welle.

schluss bereits in jedem dritten Unternehmen vertreten. Im Durchschnitt beschäftigen rund 11% der Unternehmen Ingenieure mit Bachelorabschluss. Etwas weniger häufig werden Masteringenieure rekrutiert. Auch die kontinuierlich oder gelegentlich eigene Forschung und Entwicklung (FuE) betreibenden Unternehmen rekrutieren häufiger Bachelor- als Masterabsolventen der Ingenieurwissenschaften. In diesen Unternehmen werden beide neuen Abschlusstypen deutlich häufiger rekrutiert, als es in nicht forschenden Unternehmen der Fall ist (vgl. Abbildung).

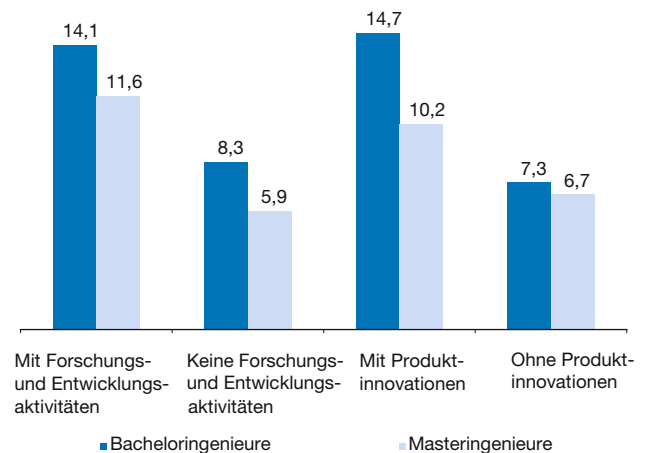
Ein ähnliches Muster zeigt sich in Abhängigkeit von den Innovationserfolgen eines Unternehmens. So beschäftigten doppelt so viele Unternehmen, die innerhalb der letzten zwei Jahre erfolgreich ein neues Produkt oder eine neue Dienstleistung auf den Markt gebracht haben, Bacheloringenieure und ungefähr 1,5-mal so viele Unternehmen Masteringenieure wie die nicht innovativen Betriebe. Die Daten zeigen somit, dass Ingenieure mit Bachelorabschluss auch in forschungs- und innovationsaffinen Unternehmen Beschäftigungschancen haben.

Entwicklungsmaßnahmen für akademische Berufsanfänger

Auch das Angebot an Entwicklungsmaßnahmen für akademische Berufsanfänger war Gegenstand der Unternehmensbefragung des Jahres 2010. Acht von zehn der befragten Unternehmen, die Akademiker beschäftigen, bieten Hochschulabsolventen spezifische Entwicklungsmaßnahmen an. Dabei wird bei der großen Mehrheit bei der Einarbeitung nicht nach dem akademischen Abschluss unterschieden. Auch bei denjenigen, die signalisierten, unterschiedliche Programme für Diplom-, Master- und Bachelorabsolventen zur Verfügung zu stellen, erwiesen sich die Unterschiede als marginal. Am häufigsten werden Fachtraining und Produktschulung angeboten. Unabhängig von der Beschäftigtenzahl ist dies bei rund 80% der Unternehmen, die jungen Akademikern spezielle Programme anbieten, der Fall. Einen individuellen Entwicklungsplan bieten 70% der Befragten, die großen Unternehmen

Anteil der Unternehmen mit Bachelor- oder Masteringenieuren im Jahr 2009

in % der Unternehmen mit Ingenieuren nach FuE- und Innovationsaktivität



Anmerkung: Mehrfachnennungen.

Quelle: IW-Zukunftspanel 2009, 10. Welle.

mit mehr als 250 Mitarbeitern deutlich häufiger als die kleineren Unternehmen. Auch bei den Mentoren, die im Schnitt gut jedes zweite befragte Unternehmen den akademischen Berufsanfängern zur Seite stellt, sind die größeren Unternehmen deutlich häufiger aktiv. Diese Differenzierung findet sich auch beim Persönlichkeitstraining, das von knapp der Hälfte angeboten wird, sowie bei den Traineeprogrammen, die im Schnitt gut jedes dritte Unternehmen durchführt, aber nur jedes fünfte der kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern.

Einstiegspositionen für akademische Berufsanfänger

Eine stärkere Differenzierung nach Abschlussarten als bei den Entwicklungsmaßnahmen findet sich bei den Einstiegspositionen für akademische Berufsanfänger (vgl. Tabelle 2).⁸ Für die Bachelorabsolventen steht die Sachbearbeitung an erster Stelle, eng gefolgt von der eigenständigen Bearbeitung einer Projektaufgabe. Für Master- und Diplomabsolventen ist häufiger als für die Bachelorabsolventen eine eigenständige Projektaufgabe als Einstiegsposition vorgesehen. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass auch Diplom- und Masterabsolventen in 76 beziehungsweise 71% der befragten Unternehmen als Sachbearbeiter beginnen. In Abgrenzung zu Aufgaben mit mehr Verantwortung wie die Leitung eines Projektes mit und ohne Personalverantwortung können die eigenständige Bearbeitung einer Projektaufgabe und die Sachbearbeitung nach Anweisung über alle Abschlussarten

⁸ Die Auswahl der zu beurteilenden Einstiegspositionen basiert auf vorliegenden Unternehmensbefragungen zum Berufseinstieg von Hochschulabsolventen: Vgl. VDI nachrichten/Fraunhofer Institut Arbeitswissenschaft und Organisation, a.a.O.; VDI – Verein Deutscher Ingenieure: Ingenieureinkommen 2002 – 2008, Arbeitsmarkt, Gehaltsentwicklung, Gehaltsanalysen, Einflussfaktoren, Düsseldorf 2008.

Tabelle 2

Einstiegspositionen für akademische BerufsanfängerAngabe der Ja-Quoten in % der Unternehmen¹

	Bachelor	Master	Diplom
Sachbearbeitung nach Anweisung	88,5	70,5	76,4
Eigenständige Bearbeitung einer Projektaufgabe	86,6	90,6	93,0
Gesamtverantwortung für ein Projekt ohne Personalführung	40,8	57,0	59,4
Gesamtverantwortung für ein Projekt mit Personalführung	15,8	21,8	25,6

¹ Unternehmen, die bereits akademische Berufsanfänger eingestellt haben (falls Position relevant ist). Basis: Bachelor: N=335-388, Master: N=243-266, Diplom: N=616-716.

Quelle: IW Personaltrends 2010.

hinweg als typische Einstiegspositionen für akademische Berufsanfänger betrachtet werden. Aufgaben mit mehr Verantwortung werden insgesamt deutlich seltener an Berufsanfänger vergeben. Dieser Befund korrespondiert mit den Ergebnissen von Absolventenbefragungen.⁹ Entscheiden sich Unternehmen dennoch, mehr Verantwortung zu übertragen, so geschieht dies häufiger bei Diplom- und Masterabsolventen als bei Bachelorabsolventen. Aber auch diese haben bei vier von zehn der befragten Unternehmen, die Bachelorabsolventen beschäftigen, die Chance, bereits beim Berufseinstieg Projektverantwortung zu übernehmen.

Einsatzfelder für Bachelor- und Masteringenieure

Auch wenn die forschungsaktiven Unternehmen häufiger Bachelorabsolventen der Ingenieurwissenschaften rekrutieren als Unternehmen, die keine Forschung und Entwicklung betreiben, so wird für den direkten Einsatz im Bereich Forschung der Ingenieur mit Masterabschluss bevorzugt: Gut vier von zehn Unternehmen, die 2009 zur Ingenieurbeschäftigung befragt wurden, halten im Bereich Forschung den Master für eher einsetzbar als den Bachelor. In dem verwandten Bereich Konstruktion und Entwicklung ist es ein gutes Drittel. Tabelle 3 zeigt aber auch, dass mehr als ein Drittel der Unternehmen die Auffassung vertritt, dass in der Forschung sowie in der Entwicklung und Konstruktion Bachelor- und Masterabsolventen eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums gleichermaßen einsetzbar sind. Ein gutes Fünftel aller Unternehmen, die bereits Bachelor- oder Masteringenieure beschäftigen, will keinen der beiden Abschlüsse in der Forschung einsetzen. In der Entwicklung und Konstruktion ist

Tabelle 3

Einsatzfelder der Bachelor- oder MasteringenieureAngaben der Unternehmen mit Bachelor- oder Masteringenieuren in %¹

	Eher Master- ingenieure einsetzbar	Eher Bachelor- ingenieure einsetzbar	Beide einsetz- bar	Keiner der beiden einsetzbar
Forschung	40,4	2,6	34,5	22,5
Entwicklung und Konstruktion	35,8	10,7	38,5	15,0
Beratung, Schulung und Kundendienst	19,6	18,4	54,8	7,2
Vertrieb, Marketing und Kundenakquise	6,0	22,8	62,4	8,8
Produktion	7,0	29,2	56,8	7,1
Montage und fertigungsnahe Dienste	1,8	34,7	47,4	16,1

¹ Basis: N gewichtet = 128.

Quelle: IW-Zukunftspanel 2009, 10. Welle.

es eines von sieben Unternehmen. Es ist zu vermuten, dass diese Unternehmen promovierte oder diplomierte Ingenieure oder aber Absolventen anderer technisch-naturwissenschaftlicher Fachrichtungen bevorzugen.

Bei den anderen betrieblichen Einsatzfeldern stimmt knapp die Hälfte oder eine deutliche Mehrheit der Unternehmen der Einschätzung zu, Bachelor- und Masterabsolventen seien gleichermaßen einsetzbar. Für Tätigkeiten in der Beratung, der Schulung und dem Kundendienst zieht allerdings jeweils knapp ein Fünftel der Unternehmen entweder den Bachelor oder den Masteringenieur dem jeweils anderen Abschluss vor. Im Vertrieb, Marketing und in der Kundenakquise sowie in der Produktion werden tendenziell Bachelorabgänger gegenüber Masterabsolventen bevorzugt. Gleiches gilt auch für das Einsatzfeld Montage und fertigungsnahe Dienste. Gleichwohl vertritt hier fast jedes sechste Unternehmen die Auffassung, dass weder für Bachelor noch für Master geeignete Einsatzmöglichkeiten existieren. Möglicherweise werden in diesem Bereich Absolventen beruflicher Ausbildungen bevorzugt.

Auswahlkriterien für höhere Fach- und Führungspositionen

In der Befragung des Jahres 2010 wurden die Unternehmen gebeten, die Relevanz verschiedener Auswahlkriterien¹⁰ für

9 Vgl. S. Falk, M. Reimer, A. Sarcolletti: Studienqualität, Kompetenzen und Berufseinstieg in Bayern: Der Absolventenjahrgang 2004, IHF Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, Studien zur Hochschulforschung 76, München 2009, S. 99; K. Briedis: Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss, Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005, HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, Forum Hochschule 13, Hannover 2007, S. 200.

10 Die Auswahl der zur Bewertung vorgelegten Kriterien orientiert sich an Items, die in der personalwirtschaftlichen Karriereforschung in empirischen Studien verwendet wurden. Vgl. W. Mayrhofer, M. Meyer, J. Steyrer: Macht?Erfolg?Reich?Glücklich?, Einflussfaktoren auf Karrieren, Wien 2005, S. 64 ff.; vgl. E. Regnet: Der Weg in die Zukunft – Anforderungen an die Führungskraft, in: L. v. Rosenstiel, E. Regnet, M. E. Domsch (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern, Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, Stuttgart 2003, S. 51-67.

die Besetzung höherer Fach- und Führungspositionen zu bewerten. Es zeigt sich, dass die Leistungen der Akademiker in der betrieblichen Praxis bei den Auswahlentscheidungen ein höheres Gewicht haben als formale Bildungsabschlüsse (vgl. Tabelle 4).¹¹

Die zentralen Kriterien, die von jeweils drei Viertel und mehr Befragten als sehr wichtig eingestuft werden, sind in der Reihenfolge der Relevanz: Identifikation mit den Zielen des Unternehmens, Leistungsmotivation und Kommunikationsfähigkeit. Die Bewährung im Unternehmen und die Fähigkeit, andere zu motivieren, bewerten ungefähr zwei Drittel der Unternehmen bei der Besetzung von Karrierepositionen als sehr wichtig. Die Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeiter ist bei knapp der Hälfte der Unternehmen ein relevanter Faktor. Der Masterabschluss gilt nur bei 4% der befragten Unternehmen, die gegenwärtig oder künftig Akademiker beschäftigen, als ein sehr wichtiges Auswahlkriterium bei der Besetzung von höheren Fach- und Führungspositionen. Auch die Unterscheidung nach Universitäts- und Fachhochschulabschluss sowie der Dokortitel spielen bei der Besetzung höherer Fach- und Führungspositionen keine große Rolle.

Maßnahmen zur Karriereentwicklung

Um die Karriereentwicklung von Hochschulabsolventen generell zu unterstützen, setzt die überwiegende Mehrheit der Unternehmen in erster Linie Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen und externe Weiterbildungen ein.¹² Jeweils mehr als 80% der befragten Unternehmen, die Hochschulabsolventen beschäftigen oder dies beabsichtigen, bieten diese Maßnahmen an. Maßnahmen zur Persönlichkeitsbildung existieren in fast zwei Drittel der Unternehmen; Coaching, Supervision und Förderkreise in ungefähr der Hälfte der Unternehmen. Job Enrichment oder Job Rotation sowie die Möglichkeit eines berufsbegleitenden Masterstudiums stehen in jeweils rund 45% der Unternehmen auf dem Programm. Bei fast allen Maßnahmen nimmt der Anteil der Unternehmen, die die verschiedenen Karriereentwicklungsmaßnahmen anbieten, mit der Unternehmensgröße zu. Grundsätzlich werden aber aufwendigere Weiterbildungsmaßnahmen auch von kleineren Unternehmen angeboten. So ist beispielsweise das berufsbegleitende Masterstudium

¹¹ Dass eine bestimmte Art des Hochschulabschlusses noch keinen Karriereverlauf determiniert, zeigt auch eine vergleichende Analyse des Berufserfolgs von Diplom- und Berufsakademieabsolventen. Vgl. S. Huf: Karriereerfolg trotz oder wegen Berufsakademie? Zur Determinationskraft tertiärer Ausbildungen von beruflichen Karrieren, in: Zeitschrift für Personalforschung, 18. Jg. (2004), H. 1, S. 64-82.

¹² Als zu beurteilende Personalentwicklungsmaßnahmen wurden die Ergebnisse einer empirischen Studie zur Personalauswahl und Personalentwicklung zugrunde gelegt. Vgl. B. Hell, H. Schuler, I. Boramir, H. Schaar: Verwendung und Einschätzung von Verfahren der internen Personalauswahl und Personalentwicklung im 10. Jahres-Vergleich, in: Zeitschrift für Personalforschung, 20. Jg. (2006), Nr. 1, S. 58-78.

Tabelle 4

Auswahlkriterien für höhere Fach- und Führungspositionen

Angabe in % der Unternehmen¹

Höhere Fach- oder Führungspositionen zu besetzen:	Ja	Nein		
	96,8	3,2		
Wenn höhere Fach- oder Führungspositionen zu besetzen sind:				
	Sehr wichtig	Eher wichtig	Eher unwichtig	Völlig unwichtig
Identifikation mit den Zielen des Unternehmens	83,2	16,3	0,3	0,3
Leistungsmotivation	79,8	19,4	0,4	0,3
Kommunikationsfähigkeit	74,5	24,6	0,8	0,2
Bewährung im Unternehmen	64,6	32,0	3,0	0,4
Fähigkeit, andere zu motivieren	64,3	33,0	2,3	0,5
Führungsmotivation	56,9	37,6	4,9	0,6
Weiterbildungsbereitschaft	49,5	46,3	3,8	0,3
Universitäts- statt Fachhochschulabschluss	5,6	22,3	52,0	20,1
Masterabschluss nach dem Bachelor	4,4	26,9	51,5	17,3
Dokortitel	1,0	5,1	39,1	54,8

¹ Unternehmen, die aktuell, in der Vergangenheit oder zukünftig Akademiker beschäftigen (Basis: N=1212).

Quelle: IW Personaltrends 2010.

bei 29% der befragten kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern vorgesehen.

Fast alle Unternehmen, die ein berufsbegleitendes Masterstudium anbieten, beabsichtigen, den Bachelorabsolventen dazu weitere Unterstützung zukommen zu lassen. 79% sind dazu bereit, einen Teil der anfallenden Gebühren für die Ausbildung zu übernehmen.

Karrierepositionen von Bachelorabsolventen

Um die Karrierepositionen für Bachelorabsolventen zu ermitteln, waren die Unternehmen der Befragung des Jahres 2010 zunächst gebeten, anzugeben, ob sie die Positionen „Projektleiter“, „Bereichsleiter“, „Abteilungsleiter“ und „Fachgebietsleiter ohne Personalverantwortung“¹³ grundsätzlich auch für Bachelorabsolventen anbieten. In der großen Mehrheit der befragten Unternehmen haben Bachelorabsolventen die Möglichkeit, die verschiedenen Fach- und Führungspositionen zu erreichen. 94% der befragten aktuellen oder künftigen Arbeitgeber von Bachelorabsolventen, die Projekt-

¹³ Die den Befragten vorgelegten Karrierepositionen basieren auf der Ingenieurbefragung des Vereins Deutscher Ingenieure. Vgl. VDI, a.a.O., S. 70 f.

Tabelle 5

Karrierperspektiven für BachelorabsolventenAngabe der Ja-Quoten in % der Unternehmen¹

	Gesamt
Projektleiter	94,2
Bereichsleiter	83,1
Abteilungsleiter	85,7
Fachgebietsleitung ohne Personalverantwortung	90,9

¹ Unternehmen, die Bachelorabsolventen aktuell, in der Vergangenheit oder zukünftig beschäftigen falls Position relevant ist; Basis: N=725-827.

Quelle: IW Personaltrends 2010.

leiterpositionen zu vergeben haben, bieten diese den Bachelorabsolventen als Karriereperspektive an (vgl. Tabelle 5).

Darüber hinaus besteht in mehr als vier Fünfteln dieser Unternehmen grundsätzlich die Möglichkeit, als Bereichsleiter (83%) oder Abteilungsleiter (86%) eine Führungsposition zu übernehmen. Gut neun Zehntel der Unternehmen, die gegenwärtig oder künftig Bachelor beschäftigen und die entsprechende Position anbieten, würden Bachelorabsolventen grundsätzlich zum Fachgebietsleiter ohne Personalverantwortung befördern. Die Unternehmen, die zuvor Erfahrungen mit Bachelorabsolventen gesammelt haben, sind zudem gefragt worden, welche Positionen Hochschulabsolventen mit Bachelorabschluss in ihrem Hause bereits erreichen konnten. Um die potenziellen Karriereperspektiven für Bachelor zu den bereits erreichten Positionen in Relation zu setzen, sind in der Tabelle 6 nur die Unternehmen ausgewiesen, die bereits Erfahrungen mit Bachelorabsolventen gesammelt haben.

In der Praxis konnten Akademiker mit Bachelorabschluss bisher mit Abstand am häufigsten die Position des Projektleiters erreichen. In über sieben Zehntel der befragten Unternehmen, die diese Karriereperspektive bieten, sind Bachelorabsolventen bereits Projektleiter geworden. Bachelorabsolventen konnten zum Teil auch schon Positionen erreichen, die in der Regel eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen. In zwei Fünftel der Unternehmen, in denen diese Karrieremöglichkeit grundsätzlich gegeben ist, haben es Bachelorabsolventen bisher geschafft, Bereichs- oder Abteilungsleiter zu werden. Daneben geben 54% der befragten Arbeitgeber von Bachelorabsolventen an, dass Akademiker mit Bachelorabschluss bereits Fachgebietsleiter ohne Personalverantwortung geworden sind.

Bei der differenzierten Betrachtung der Unternehmen nach Mitarbeitergrößenklassen fällt auf, dass Bachelorabsolventen in den kleineren Unternehmen bereits etwas häufiger Karrierepositionen erreichen konnten. In 79% der Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern, die die entsprechende Karriereperspektive anbieten, konnten Bachelor bereits Pro-

Tabelle 6

Von Bachelorabsolventen bereits erreichte PositionenAngabe der Ja-Quoten in % der Unternehmen¹

	Gesamt	Branche		Mitarbeitergrößenklassen		
		Industrie	Dienstleistungen	1-49 ²	50-249	ab 250
Projektleiter	72,6	73,1	72,2	78,7	71,7	71,8
Bereichsleiter	39,7	28,7	49,4	55,9	44,7	35,2
Abteilungsleiter	40,2	28,7	50	48,6	37,8	39,9
Fachgebietsleitung ohne Personalverantwortung	53,9	49,2	58,2	51,3	45,2	57,3

¹ Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen beschäftigt haben und bei denen es bestimmte Karriereperspektiven für Bachelor gibt (Basis: N=336-392). ² Achtung geringe Fallzahlen: (N=35-50).

Quelle: IW Personaltrends 2010.

jektleiterpositionen erreichen, in 56% dieser Unternehmen sind Bachelor bereits Bereichsleiter geworden. Allerdings ist dieses Ergebnis aufgrund der geringen Fallzahlen mit Vorsicht zu betrachten. Eine mögliche Erklärung dafür, dass der Anteil größerer Unternehmen, in denen Bachelorabsolventen diese Positionen erreichen konnten, etwas niedriger ist, könnte darin liegen, dass es in den größeren Unternehmen bei der Besetzung von Karrierepositionen mehr Konkurrenz durch andere Akademiker gibt.

Gehaltsentwicklung der Bachelor- und Masteringenieure

Im Rahmen der Befragung zur Beschäftigung von Bachelor- und Masteringenieuren 2009 wurde die relative Gehaltsposition von Bachelor- und Masterabsolventen zu Diplomabsolventen zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs und nach drei bis fünf Berufsjahren erhoben. Die Angaben der Unternehmen beziehen sich allerdings auf alle beschäftigten Bachelor und Master unabhängig von ihrer Fachrichtung, wobei die Unterschiede jedoch gering sein dürften. Die Erfahrungsbasis der Unternehmen ist noch schmal. Die vorliegenden Ergebnisse korrespondieren allerdings mit den Befunden einer Absolventenbefragung des Jahres 2008.¹⁴

¹⁴ Bemerkenswert geringe Gehaltsunterschiede beim Berufseinstieg von Bachelor-, Master- und Diplomingenieuren ergab die Ingenieurbefragung des Vereins Deutscher Ingenieure bei 5600 Berufsanfängern 2008: So beträgt die Differenz zwischen dem mittleren Einstiegsgehalt von Bachelor- im Vergleich zu Diplomabsolventen lediglich 7,8% und 8% zwischen Bachelor- und Masteringenieuren. Nach zwei bis fünf Jahren verringern sich die Gehaltsunterschiede zwischen Bachelor- und Diplomingenieuren auf 5,9%. Vgl. VDI, a.a.O., S. 66 f.

Tabelle 7

Relative Gehaltsposition von Bachelor- und Masteringenieuren

Anteil der Unternehmen mit Bachelor- oder Masteringenieuren in %

Das Einstiegsgehalt ist ...		Beim Berufseinstieg	Nach 3-5 Jahren Berufserfahrung
beim FH-Bachelor im Vergleich zum FH-Diplom (N gewichtet = 59)	höher	0,5	10,3
	ungefähr gleich	79,5	83,1
	niedriger	20,1	6,6
beim Uni-Bachelor im Vergleich zum Uni-Diplom (N gewichtet = 51)	höher	0,1	0,3
	ungefähr gleich	47,7	81,1
	niedriger	52,2	18,6
beim FH-Master im Vergleich zum FH-Diplom (N gewichtet = 39)	höher	18,1	11,7
	ungefähr gleich	79,5	86,4
	niedriger	2,4	1,9
beim Uni-Master im Vergleich zum Uni-Diplom (N gewichtet = 35)	höher	12,4	3,7
	ungefähr gleich	85	95,9
	niedriger	2,6	0,4

Quelle: IW-Zukunftspanel 2009, 10. Welle.

Zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs entspricht das Gehalt der Bachelorabsolventen der Fachhochschule bei 80% der Unternehmen dem Einstiegsgehalt der Fachhochschulabsolventen mit den klassischen Diplomabschlüssen (vgl. Tabelle 7). Nur bei jedem fünften Unternehmen wurde im Frühjahr 2009 den Bachelorabsolventen von Fachhochschulen weniger gezahlt als den Absolventen mit einem Fachhochschuldiplom. In knapp der Hälfte der Unternehmen erhalten die von der Universität kommenden Bachelorabsolventen sogar das gleiche Einstiegsgehalt wie die Nachwuchsakademiker mit Diplom.

Nach drei bis fünf Jahren Berufserfahrung nähern sich die Gehälter der Hochschulabgänger, die ihren Bachelor an einer Fachhochschule erworben haben, in der großen Mehrheit der Unternehmen an die Verdienste der Mitarbeiter mit Fachhochschuldiplom an. Besonders ausgeprägt ist diese Entwicklung bei den Universitätsabsolventen mit Bachelorabschluss. Ihr Entgeltniveau entspricht nach drei bis fünf Jahren in 81% der Unternehmen dem der Diplomabsolventen der Universität. Der anfängliche Verdienstvorteil der Masterabsolventen gegenüber Abgängern mit Diplom in 18 beziehungsweise gut 12% der Unternehmen ist nach drei bis fünf Berufsjahren in fast allen Unternehmen deutlich gesunken. Beim Fachhochschulmaster sinkt der Anteil

der Unternehmen, die nach drei bis fünf Jahren mehr zahlen als für das Diplom, auf rund 12%, beim Universitätsmaster sogar noch stärker auf rund 4%.

Fazit

Die neuen gestuften Studienabschlüsse sind in den Unternehmen angekommen: Jedes siebte Unternehmen, das Ingenieure beschäftigt, hatte im Frühjahr 2009 bereits Bachelor- und Masterabsolventen der Ingenieurwissenschaften eingestellt, obwohl deren Anteil an allen Ingenieurabsolventen bis dahin noch gering war. Die Unternehmen betrachten Bachelorabsolventen ebenso wie Absolventen mit Masterabschluss als Berufsanfänger mit einem vollwertigen akademischen Abschluss. Die Mehrheit der Unternehmen setzt akademische Berufsanfänger mit Bachelor-, Master- oder Diplomabschlüssen auf ähnlichen Einstiegspositionen ein. Auch in den Einarbeitungsmaßnahmen wird mehrheitlich nicht nach Art des akademischen Abschlusses differenziert.

Was die Einsatzfelder betrifft, so zeigt sich für die Bachelorabsolventen ingenieurwissenschaftlicher Fächer abgesehen von Forschungstätigkeiten eine grundsätzliche Offenheit für alle betrieblichen Bereiche. Anfängliche Gehaltsunterschiede verringern sich nach den ersten Jahren der Berufstätigkeit. Erste Karrierepositionen konnten von Bachelorabsolventen bereits erreicht werden. Entscheidend für die Besetzung von Führungspositionen ist aus Unternehmenssicht nicht die Art des akademischen Abschlusses, sondern der Einsatz für die Ziele des Unternehmens.

Werden das gegenwärtige Studienwahlverhalten und die personalwirtschaftlichen Reaktionen der Unternehmen betrachtet, so zeigen sich gegenläufige Tendenzen: Während die Art des akademischen Abschlusses für Berufseinstieg und Karriere aus der Perspektive der meisten Unternehmen eher weniger relevant ist, schließt die Mehrheit der Bachelorabsolventen ein Masterstudium an. Offensichtlich besteht innerhalb des Hochschulsektors ein Informationsdefizit über die beruflichen Chancen mit dem Bachelorabschluss. Wenig bekannt zu sein scheint auch die Tatsache, dass etliche Unternehmen die Möglichkeit zu einem berufsbegleitenden Master bieten, auch wenn dies grundsätzlich nicht als Karrierevoraussetzung gesehen wird. Studierende benötigen künftig mehr Informationen über die Komplexität der Karrierefaktoren und über die Vielfalt der Entwicklungsmöglichkeiten in Unternehmen. Künftige Unternehmensbefragungen sollten dazu dienen, weiteren Aufschluss über mögliche Karrierewege und die sie bedingenden Faktoren zu erbringen.