

Karrierewege für Bachelorabsolventen

Ergebnisbericht zur
Unternehmensbefragung 2014



Christiane Konegen-Grenier
Beate Placke
Ann-Katrin Schröder-Kralemann

ANALYSEN

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Gute Chancen für Bachelorabsolventen	6
Zusammenfassung der Befragungsergebnisse	8
1 Grundlagen der Untersuchung	12
1.1 Problemstellung und Ziele der Untersuchung	12
1.2 Methodisches Vorgehen	16
1.3 Merkmale der Stichprobe und Verfahren der Hochrechnung	17
1.3.1 Merkmale der Stichprobe	17
1.3.2 Verfahren der Hochrechnung	17
2 Darstellung der Ergebnisse	20
2.1 Übergang in den Arbeitsmarkt	20
2.1.1 Stand der Beschäftigung	21
2.1.2 Rekrutierungsstrategien, Einstiegspositionen, -bereiche und -gehälter	25
2.1.3 Einarbeitung im Unternehmen	34
2.2 Erfahrungswerte zur Karriereentwicklung	37
2.2.1 Auswahlkriterien für Fach- und Führungspositionen	38
2.2.2 Karrierepositionen von Bachelorabsolventen	40
2.2.3 Gehaltsentwicklung bei Bachelorabsolventen	44
2.3 Angebote zur Karriereentwicklung für Bachelorabsolventen ..	46
2.3.1 Maßnahmen zur Karriereentwicklung der Bachelorabsolventen	47
2.3.2 Förderung des berufsbegleitenden Masterstudiums	51
2.3.3 Auswahlkriterien und Motive der Förderung	53
3 Fazit	58

Literatur	62
Tabellenverzeichnis.....	66
Abbildungsverzeichnis	68
Ansprechpartner	69
Impressum	70

Vorwort

Empirische Basis statt anekdotischer Evidenz

Mehr als 15 Jahre sind seit der Bologna-Reform vergangen, aber immer noch hält sich das Vorurteil, dass man mit einem Bachelorabschluss am Arbeitsmarkt nicht reüssieren kann. Dazu tragen Berichte darüber bei, dass manche Unternehmen die Absolventen für zu jung halten. In feuilletonistischen Essays fürchten Professoren um die Bildung der Persönlichkeit. Ministerien erlauben weiterhin die Vergabe des alten Diploms. Angesichts solcher Nachrichten verwundert es nicht, dass sich nur eine Minderheit der Studierenden direkt nach dem Bachelorabschluss auf den Arbeitsmarkt traut, Tendenz sinkend.

Die anhaltende Skepsis und die daraus folgende Verunsicherung der Studierenden waren der Anlass, bei den Unternehmen nachzuforschen, wie es um die Arbeitsmarktchancen der Bachelorabsolventen steht. Mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft legen das Institut der deutschen Wirtschaft Köln und der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft zum zweiten Mal einen Bericht zur Beschäftigungssituation der Bachelorabsolventen vor.

Es zeigt sich: Die Lage ist besser als die Stimmung. Die positiven Signale der Vorgängerbefragung des Jahres 2010 konnten bestätigt werden: Die Arbeitswelt nimmt die Absolventen mit Bachelorabschluss überwiegend ohne Probleme auf, setzt sie auf den für Akademiker üblichen Positionen ein und zahlt die entsprechenden Gehälter. Dabei hat sich der Anteil der Unternehmen, die mittlerweile Bachelorabsolventen beschäftigen, deutlich gesteigert, auch bei den kleinen und mittleren Betrieben.

Der Einstieg ist gelungen, aber haben die Bachelorabsolventen inzwischen auch Karriere machen können? Neben der Überprüfung der allgemeinen Beschäftigungssituation war dies eine der Hauptfragen der aktuellen Studie. Die Befunde sind ermutigend. Dass die konkrete Leistung im Unternehmen und nicht der akademische Abschluss über den Karriereweg entscheidet, wurde schon in der ersten Befragung signalisiert und konnte vier Jahre später klar bestätigt werden. Aber offensichtlich ist diese Botschaft immer noch nicht klar genug bei den Studierenden angekommen. Hier sind die Hochschulen, aber auch die Unternehmen gefordert, in den Career Centern der Hochschulen nicht nur Hilfen zum Berufseinstieg, sondern auch Informationen zur beruflichen Weiterentwicklung anzubieten.

Eng verbunden mit dem Aspekt der weiteren Berufsperspektiven ist die zweite Kernfrage der Untersuchung, die auf die Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung zielt. Es ist nicht ausschließlich die Sorge um die beruflichen Aufstiegschancen, die die Bachelorabsolventen zum Masterstudium drängt, sondern auch der Wunsch, fachliche Interessen zu vertiefen. Kommen die Unternehmen diesem Wunsch entgegen? Tatsächlich werden etliche Wege des Weiterlernens angeboten,



nicht zuletzt das berufsbegleitende Masterstudium. Dabei ist es nicht nur die fachliche Notwendigkeit, die Unternehmen zur Unterstützung motiviert, sondern auch die Absicht, junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Entwicklungspotenzial an das Unternehmen zu binden. Es zeigt sich aber auch, dass über diese Lernchancen noch nicht ausreichend informiert wird.

Hier kann die vorliegende Studie eine erste empirische Basis für gezieltes Nachfragen bieten. Das gilt für die jungen Absolventen, die ermutigt werden sollen, sich bereits im Bewerbungsprozess nach den Möglichkeiten des Weiterlernens zu erkundigen. Das gilt auch für die bildungspolitischen Entscheider, die das mit der Bologna-Reform verknüpfte Ziel des lebenslangen, berufsbegleitenden Lernens im Blick haben. Interessante Ansätze sind bereits vorhanden. Aber Hochschulen und Unternehmen können diese Angebote zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung noch weiter ausbauen. Diese Entwicklung sollte die Politik durch entsprechende Rahmenbedingungen vorantreiben. Dazu möchten wir mit unserer Studie einen Impuls geben.



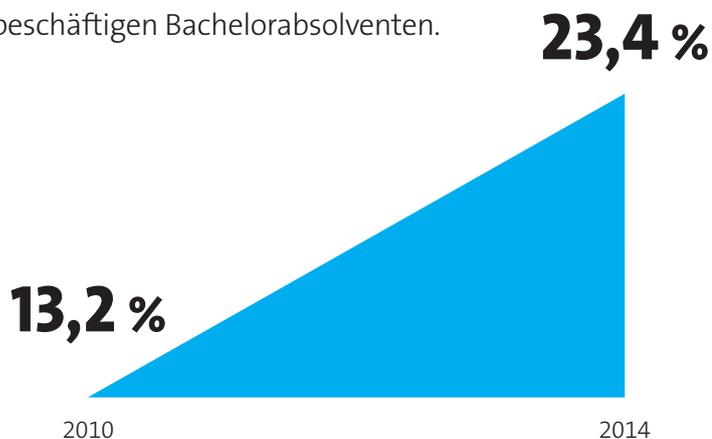
Volker Meyer-Guckel
Stellvertretender Generalsekretär
Stifterverband für die deutsche Wissenschaft



Hans-Peter Klös
Geschäftsführer
Leiter Wissenschaft
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Gute Chancen für Bachelorabsolventen

Immer mehr Unternehmen beschäftigen Bachelorabsolventen.



76,6 %

der Unternehmen machen bei der Rekrutierung keinen Unterschied zwischen Fachhochschul- und Universitätsabschluss.

Bereiche, in denen Unternehmen Bachloringenieure einsetzen:



Bereiche, in denen Unternehmen Bachelorabsolventen der Wirtschaftswissenschaften einsetzen:



Einstiegsgehälter liegen meist zwischen 30.000 und 40.000 Euro, manchmal höher.

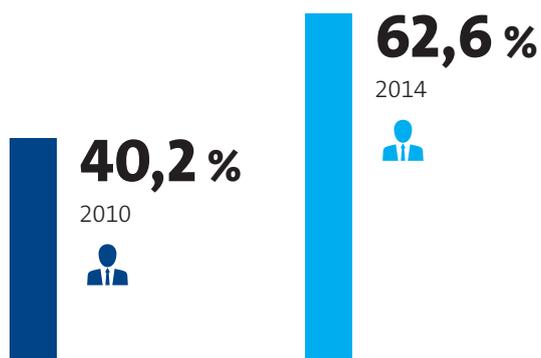


Ingenieure mit Bachelor



Wirtschaftswissenschaftler mit Bachelor

In immer mehr Unternehmen konnten Bachelorabsolventen bereits Abteilungsleiter werden.



Nach drei bis fünf Jahren steigt das Gehalt.

25,2 %

30.000–40.000 Euro

70,1 %

> 40.000 Euro

Ingenieure

28,9 %

30.000–40.000 Euro

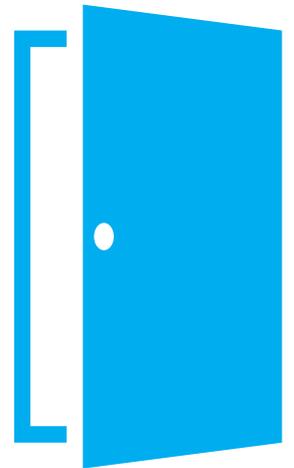
67,2 %

> 40.000 Euro

Wirtschaftswissenschaftler

85,1 %

der Unternehmen bieten die Chance, auch ohne Master Karriere zu machen.



Auswahlkriterien für höhere Fach- und Führungspositionen in Unternehmen:

Dokortitel

 **0,5 %**

Masterabschluss nach Bachelor

 **2,6 %**

Identifikation mit Unternehmenszielen

 **77,8 %**

Leistungsmotivation

 **79,6 %**



47,9 %

der Unternehmen bieten die Möglichkeit eines berufsbegleitenden Masterstudiums.

Unternehmen unterstützen das Masterstudium ihrer Mitarbeiter

63,3 %

aus fachlicher Notwendigkeit



64,9 %

aus Gründen der Mitarbeiterbindung



Zusammenfassung der Befragungsergebnisse

Die Berufschancen der Bachelorabsolventen werden trotz positiver Befunde weiterhin mit Skepsis betrachtet. Dabei gelten die Zweifel mittlerweile eher weniger der Phase des Berufseinstiegs als vielmehr den weiteren Karrierechancen der Absolventen. Um zu einer empirisch fundierten Meinungsbildung beizutragen, hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eine Unternehmensbefragung durchgeführt. Hauptziel der aktuellen Befragung ist es, den Bachelorstudierenden ebenso wie der interessierten Öffentlichkeit auf einer breiteren Basis an Erfahrungen Informationen zu den Karriere- und Weiterbildungschancen in der deutschen Wirtschaft zur Verfügung zu stellen.

Diese Befragung folgt auf eine erste Studie aus dem Jahr 2011 zur Arbeitsmarktbe-fähigung und -akzeptanz von Bachelorstudierenden und -absolventen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, des HIS-Instituts für Hochschulforschung und des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert hat. Als Ergebnis der damaligen Unternehmensbefragung konnte festgehalten werden, dass den Bachelorabsolventen gemessen an Gehalt, Einsatzbereichen und Einstiegspositionen der Übergang in den Arbeitsmarkt auf einem für Hochschulabsolventen üblichen Niveau gelungen war. Auch hinsichtlich der Karrierechancen signalisierten die befragten Unternehmen eine grundsätzliche Offenheit und verwiesen auf erste, bereits erreichte Karriereposi-tionen der Bachelorabsolventen.

Übergang in den Arbeitsmarkt

Der Beschäftigungsstand von Mitarbeitern mit Bachelor- und Masterabschluss ist in den vergangenen vier Jahren in Unternehmen aller Mitarbeitergrößenklassen deutlich gestiegen. Derzeit beschäftigen 23 Prozent der Unternehmen Bachelorab-solventen, während es im Jahr 2010 13 Prozent waren. Besonders stark gewachsen ist die Beschäftigung von Masterabsolventen: Sie sind mittlerweile in 18 Prozent der Unternehmen vertreten; im Jahr 2010 traf dies nur auf sieben Prozent der Ar-beitgeber zu. Stärker als bei den großen Unternehmen hat der Beschäftigungsstand von Bachelor- und Masterabsolventen bei den kleinen und mittleren Unternehmen zugenommen: Gut jedes fünfte Kleinunternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern und gut jedes zweite mittlere Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern beschäftigt mittlerweile Absolventen mit den neuen Studienabschlüssen. Bei diesen Beschäfti-gungsanteilen ist zu beachten, dass rund jedes dritte Unternehmen in Deutschland bislang keine Hochschulabsolventen beschäftigt. Betrachtet man nur die Unter-nahmen, die überhaupt Akademiker eingestellt haben, so liegen die Beschäftigungs-anteile für Bachelor- und Masterabsolventen deutlich höher.



Bei der Rekrutierung der Bachelorabsolventen gibt es bei einer großen Mehrheit von drei Vierteln aller Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen eingestellt haben, keine Bevorzugung von Absolventen eines bestimmten Hochschultyps. Zeigt sich doch eine Präferenz, so gilt sie in erster Linie den Fachhochschulabsolventen, insbesondere bei den Industrieunternehmen. Nur eine Minderheit von vier Prozent bevorzugt Bachelorabsolventen der Universitäten.

Einstiegspositionen und Einstiegsgehälter

Bei den Einstiegspositionen starten Bachelorabsolventen am häufigsten mit der eigenständigen Bearbeitung einer Projektaufgabe. An zweiter Stelle steht für die Bachelorabsolventen die Sachbearbeitung nach Anweisung. Wie schon in der Befragung des Jahres 2010 sichtbar wurde, werden Positionen mit größerer Sach- oder Personalverantwortung generell seltener an Berufsanfänger vergeben. Allerdings betrauen immerhin 43 Prozent der Arbeitgeber Bachelorabsolventen direkt mit der Gesamtverantwortung für ein Projekt ohne Personalführung. Die Einstiegspositionen der Bachelorabsolventen unterscheiden sich nicht wesentlich von denen der Masterabsolventen, die ebenfalls bei der Mehrheit der Unternehmen mit der Bearbeitung einer Projektaufgabe oder mit der Sachbearbeitung nach Anweisung starten. Etwas häufiger als die Bachelorabsolventen werden sie unmittelbar nach dem Berufseinstieg mit der Gesamtverantwortung für ein Projekt ohne Personalführung betraut.

Sowohl für die Bachelorabsolventen der technischen Fachrichtungen als auch für die Bachelorabsolventen eines wirtschaftswissenschaftlichen Faches sehen die Unternehmen eine breite Palette von Einsatzbereichen vor. Für die Absolventen der technischen Fachrichtungen erweisen sich die Bereiche Konstruktion, Forschung und Entwicklung sowie Marketing und Vertrieb als besonders wichtig. Bei den Wirtschaftswissenschaftlern sind es die Felder Rechnungswesen/Controlling, Marketing/Marktforschung/Vertrieb sowie die betriebs- und volkswirtschaftlichen Abteilungen.

Ähnlich wie im Jahr 2010 wurde den Bachelorabsolventen sowohl der technischen als auch der wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen am häufigsten ein Einstiegsgehalt zwischen 30.000 und 40.000 Euro gezahlt. Jeweils rund ein Viertel der Unternehmen zahlt ein noch höheres Einstiegsgehalt. Große Unternehmen und Industrieunternehmen zahlen häufiger höhere Gehälter. In 47 Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen eingestellt haben, fällt das Einstiegsgehalt der Bachelorabsolventen ungefähr gleich hoch aus wie bei den Masterabsolventen. Demgegenüber zahlen 52 Prozent der Unternehmen Absolventen mit Masterabschluss ein höheres Gehalt als Bachelors. Wenn es Gehaltsunterschiede nach Abschlussart gibt, betragen diese meist weniger als zehn Prozent.

Einarbeitung im Unternehmen

Die Unternehmen unterstützen die Bachelorabsolventen beim Berufseinstieg. Zu den am häufigsten angebotenen Maßnahmen zählen das strukturierte Einarbeitungsprogramm sowie das Fachtraining. Die Unternehmen unterscheiden bei der Einarbeitung von akademischen Berufsanfängern nicht zwischen Bachelor- und Masterabsolventen. So haben die Bachelor- und Masterabsolventen gleichermaßen Zugang zu Traineeprogrammen, die als didaktisch strukturierte Einarbeitungsprogramme sowohl den projektbezogenen Einsatz in verschiedenen Bereichen des Unternehmens vorsehen als auch Fach- und Persönlichkeitstrainings beinhalten.

Erfahrungswerte zur Karriereentwicklung

Die wichtigsten Auswahlkriterien bei der Besetzung höherer Fach- und Führungspositionen sind Leistungsmotivation, Identifikation mit den Zielen des Unternehmens und Kommunikationsfähigkeit. Für jeweils über 70 Prozent der Unternehmen sind diese Kriterien sehr wichtig. Damit wurden die Ergebnisse der Befragung des Jahres 2010 noch einmal bekräftigt. Formale Bildungsabschlüsse sind dagegen deutlich weniger wichtig. Dabei haben der Masterabschluss oder der Dokortitel gegenüber 2010 noch weiter an Bedeutung verloren.

Wie schon im Jahr 2010 deutlich wurde, gibt es bei der großen Mehrheit der Unternehmen keine Positionen, für die ein Masterabschluss zwingend erforderlich wäre. In den meisten Unternehmen, die Mitarbeiter mit Bachelorabschluss beschäftigen, stehen den Bachelorabsolventen alle Karriereperspektiven wie Projektleiter, Bereichsleiter, Abteilungsleiter und Fachgebietsleitung offen. Im Vergleich zum Jahr 2010 ist es den Bachelorabsolventen mittlerweile deutlich häufiger gelungen, diese Positionen auch zu erreichen. Am häufigsten sind Mitarbeiter mit Bachelorabschluss bereits Projektleiter (84 Prozent) geworden. In rund sechs von zehn befragten Unternehmen haben sie es sogar schon geschafft, Bereichs- oder Abteilungsleiter zu werden.

Auch ihre Gehaltssituation können die Bachelorabsolventen nach drei bis fünf Jahren Berufserfahrung deutlich verbessern: Zahlte beim Berufseinstieg kaum ein Unternehmen mehr als 50.000 Euro, so erhalten berufserfahrene Bachelorabsolventen der technischen Fächer bei einem guten Viertel der Unternehmen Gehälter von mindestens 50.000 Euro und mehr. Auch die wirtschaftswissenschaftlichen Bachelorabsolventen konnten nach drei bis fünf Jahren Berufserfahrung eine ähnlich hohe Steigerung ihrer Gehälter verzeichnen.

Angebote zur Karriereentwicklung

Um die Karriereentwicklung der Bachelorabsolventen zu fördern, existiert in den Unternehmen, insbesondere bei den größeren, eine breite Palette von Maßnahmen: Die große Mehrheit der Unternehmen bietet innerbetriebliche oder externe Weiterbildungskurse, unter anderem aus dem Angebot der Kammern sowie der Branchen- und Berufsverbände. Bei knapp der Hälfte der Arbeitgeber besteht die Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung für die individuelle Weiterbildung zu nutzen. Unterstützt wird von nahezu jedem zweiten Unternehmen außerdem die Teilnahme an Hochschulkursen, die mit einem Zertifikat abschließen.

Ebenso viele Unternehmen sind bereit, ein berufsbegleitendes Masterstudium zu fördern. Weitere zehn Prozent planen dies für die Zukunft. Am häufigsten wird ein Masterstudium durch eine Beteiligung an den Gebühren für die Ausbildung (87 Prozent) oder eine teilweise Freistellung (62 Prozent) unterstützt. Von denjenigen Unternehmen, die ein berufsbegleitendes Masterstudium fördern, ist jedes zweite im Rahmen eines dualen Masterstudiengangs selber an der Organisation und Durchführung des Studiums beteiligt.

Wenn es um die Entscheidung geht, ob ein Mitarbeiter mit Bachelorabschluss beim berufsbegleitenden Masterstudium gefördert wird, zählen für die Arbeitgeber vor allem das Entwicklungspotenzial des Mitarbeiters und die Bewährung im Unternehmen. Einen eher untergeordneten Stellenwert als Auswahlkriterium hat dagegen die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. Bei den Motiven für die Förderung eines Masterstudiums sind die fachliche Notwendigkeit und das Interesse an der Mitarbeiterbindung aus Sicht der Personalverantwortlichen gleichermaßen wichtig. Arbeitgeber setzen ihre Mitarbeiter mit Bachelorabschluss über die Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen am häufigsten im Rahmen des Mitarbeitergesprächs (85 Prozent) oder auf Anfrage (84 Prozent) in Kenntnis. Knapp sechs von zehn Unternehmen informieren neue Mitarbeiter bereits während des Bewerbungsprozesses.

1

Grundlagen der Untersuchung

1.1 Problemstellung und Ziele der Untersuchung

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. Im Wintersemester 2013/2014 führten nach Angaben der Hochschulrektorenkonferenz bereits 87,4 Prozent aller Studiengänge an deutschen Hochschulen zu den neuen Abschlüssen Bachelor und Master (Hochschulrektorenkonferenz, 2013).

Die Flexibilisierung von Berufs- und Bildungsbiografien zählt zu den vielfältigen Zielen, die mit dem Bologna-Prozess und der Einführung einer gestuften Studienstruktur verbunden sind. Mit der gestuften Studienstruktur entspricht die Organisation der Hochschulausbildung in Bachelor- und Masterstudiengängen besser den Veränderungen eines globalisierten Arbeitsmarktes sowie den Erfordernissen des lebenslangen Lernens als das System traditioneller Abschlüsse. Der Bachelorabschluss ist im Konzept des lebenslangen Lernens ein wesentliches Element, weil mit ihm in vergleichsweise kurzer Zeit ein berufsqualifizierender akademischer Abschluss erworben werden soll, der flexibel sowohl als Ausgangspunkt für berufliche Werdegänge als auch für weitere akademische Qualifizierungen genutzt werden kann.

Zur generellen Akzeptanz der gestuften Abschlüsse und zum Berufseinstieg von Bachelorabsolventen liegt mittlerweile eine Reihe von Unternehmensbefragungen vor (Konegen-Grenier et al., 2011 a und b; DAAD, 2011; DIHK, 2011; Maaß/Kay, 2011). Zusammenfassend lässt sich für die große Mehrheit der Bachelorabsolventen mit wirtschafts- und technikwissenschaftlichem Abschluss im Hinblick auf die Berufsbefähigung feststellen: Die überwiegende Orientierung an den für Akademiker üblichen Einstiegsgehältern und Einstiegspositionen spricht dafür, dass die Unternehmen den Bachelorabsolventen eine ebensolche Befähigung für die beruflichen Aufgaben zusprechen wie den Absolventen mit traditionellen Abschlüssen. Verschiedene Absolventenbefragungen zeigen ebenfalls, dass der Berufseinstieg der Bachelorabsolventen der technik- und wirtschaftswissenschaftlichen Fächer überwiegend reibungslos auf akademischem Level erfolgt (BAP/IHF, 2012 a und b; Rehn et al., 2011; Schomburg/Teichler, 2011).

Mittlerweile entfallen 48 Prozent der akademischen Abschlüsse auf das Bachelorexamen (siehe Abbildung 1.1). Im Prüfungsjahr 2013 erwarben 207.401 Studierende den Bachelorabschluss. Im Jahr 2009, dem letzten Prüfungsjahr vor den 2010 durchgeführten Unternehmensbefragungen zu den neuen Abschlüssen (Konegen-Grenier et al., 2011a; DIHK, 2011; Maaß/Kay, 2011), waren es erst 71.989 (21 Prozent aller Prüfungen im Jahr 2009).

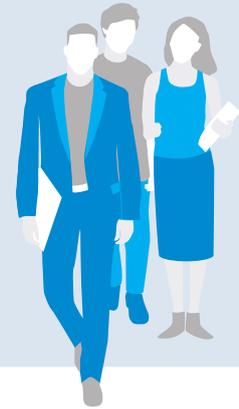
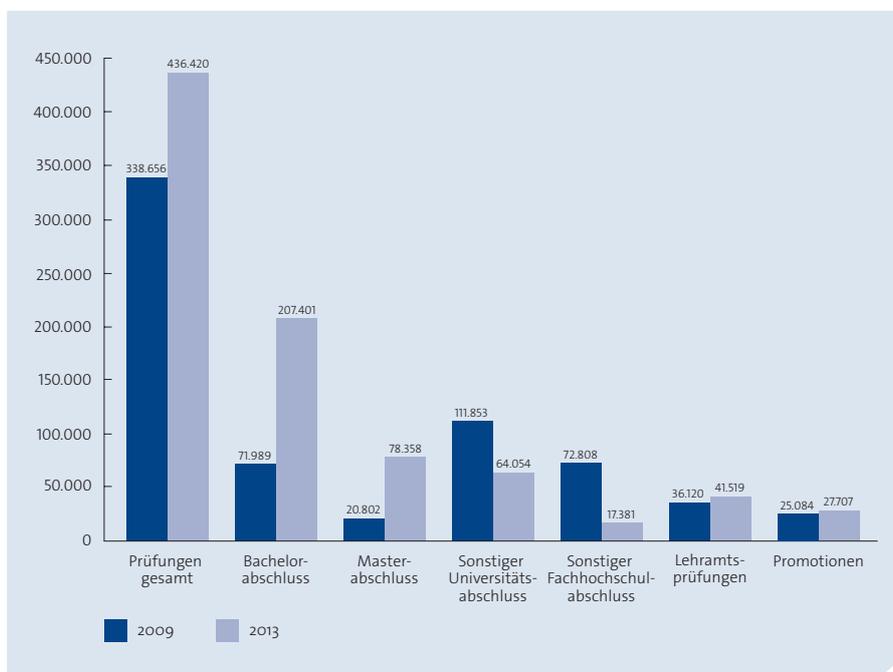


Abbildung 1.1: Bestandene Prüfungen 2009 und 2013



Quelle: Statistisches Bundesamt 2014

Insgesamt ist die Zahl der Bachelorabschlüsse seit 2009 um 188 Prozent gestiegen, während die Zahl der sonstigen universitären Abschlüsse, wie beispielsweise Diplom oder Magister, um 43 Prozent gesunken ist, die Zahl der sonstigen Fachhochschulabschlüsse sogar um 76 Prozent. Am stärksten gestiegen ist seit dem Prüfungsjahr 2009 die Zahl der Masterabschlüsse mit einem Zuwachs von 277 Prozent (von 20.802 im Jahr 2009 auf 78.358 im Jahr 2013).

Allerdings wird der Bachelorabschluss nur von einem kleineren Teil der Absolventen für den direkten Berufseinstieg genutzt. Die aktuellsten Daten zum Übergangsverhalten liegen für den Absolventenjahrgang 2009 vor. Von den Bachelorabsolventen dieses Prüfungsjahrgangs hatten an Fachhochschulen 50 Prozent ein Jahr nach Studienende ein Masterstudium aufgenommen, weitere elf Prozent planten dies (Heine, 2012; siehe Tabelle 1.1).

Tabelle 1.1: Übergang der Bachelorabsolventen 2009 in ein Masterstudium

	Bachelor- absolventen 2009	Masterstudium begonnen		Masterstudium geplant		Masterstudium begonnen und geplant	
		In Prozent des Jahrgangs	absolut	In Prozent des Jahrgangs	absolut	In Prozent des Jahrgangs	absolut
Fachhochschule	38.109	50	19.055	11	4.192	62*	23.246
Universität	33.880	73	24.732	9	3.049	81*	27.782
Hochschule gesamt**	71.989	61	43.787	10	7.241	71*	51.028

* Abweichungen durch Rundungen

**Ohne Bachelorabsolventen, die ein Lehramt anstreben. Sie wurden in der Befragung, die der Studie von Heine 2012 zugrunde liegt (Rehn et al., 2011), nicht berücksichtigt.

Quellen: Heine, 2012; Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes 2014, eigene Berechnungen

An den Universitäten nahmen von den Bachelorabsolventen des Jahres 2009 73 Prozent ein Masterstudium auf, weitere neun Prozent planten dies. Somit hatten an den Fachhochschulen maximal rund 38 Prozent der Absolventen den direkten Berufseinstieg gewählt, an den Universitäten sogar nur 19 Prozent. Unabhängig von der Hochschulart waren es 71 Prozent der Bachelorabsolventen des Prüfungsjahrgangs 2009, die in ein Masterstudium gingen oder dies zum Zeitpunkt der Befragung noch planten, und nur 29 Prozent, die den Weg in eine Berufstätigkeit wählten. Die in der Bologna-Reform angelegte Chance, Phasen der akademischen Bildung und der beruflichen Erfahrung alternierend miteinander zu kombinieren, wird demnach noch wenig genutzt.

Wesentliches Motiv für das Weiterstudium ist – so die Ergebnisse der Befragung von Anfängern im Masterstudium (Scheller et al., 2013) – die Verbesserung der Berufschancen. Für 89 Prozent der Befragten war dies wichtigstes Motiv. Fast ebenso bedeutsam ist das fachliche Interesse (85 Prozent). An dritter Stelle steht das geringe Vertrauen in die mit dem Abschluss verbundenen Berufschancen (51 Prozent). Dieses Ergebnis zeigt, dass das persönliche Weiterbildungsinteresse eine große Rolle bei der Entscheidung für ein weiteres Studium spielt. Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass es immer noch Skepsis hinsichtlich der Chancen auf einen gelungenen Berufseinstieg und eine positive Karriereentwicklung mit dem Bachelor gibt. Das zeigt auch eine Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach: Von den insgesamt rund 2.000 im Frühjahr 2014 befragten Studierenden waren nur 20 Prozent der Auffassung, dass das Bachelorstudium ausreichend auf das Berufsleben vorbereite, für 53 Prozent war dies nicht der Fall, weitere 27 Prozent waren noch unentschieden in ihrer Meinung. Die beiden Hauptmotive für den Masterabschluss, die von jeweils 73 Prozent der Befragten angegeben wurden, sind die mit dem zusätzlichen Abschluss verbundenen Hoffnungen auf bessere Karriere- und Verdienstmöglichkeiten sowie auf bessere Arbeitsmarktchancen generell (Reemtsma Begabtenförderungswerk/Institut für Demoskopie Allensbach, 2014). Die Tagespresse deduziert aus diesen Einschätzungen der befragten Studierenden, dass die Verdienst- und Karrierechancen mit dem Bachelorabschluss schlecht seien. Die Bachelorabsolventen seien „gefragt, aber belächelt“ (Osel/Preuss, 2014). Hinzu kommt eine uneinheitliche Haltung der Hochschullehrer: Das mit der Bologna-Reform verbundene Ziel, nach dem Bachelorabschluss in die Berufstätigkeit überzugehen, wird an den Universitäten eher abgelehnt, während es an Fachhochschulen überwiegend Unterstützung findet (Schomburg et al., 2012). So werden skeptische Haltungen unter den Bachelorstudierenden und -absolventen verstärkt. Das macht eine Einschätzung der beruflichen Möglichkeiten, die sich mit dem Bachelorabschluss ergeben, für Studierende schwierig.

Hinzu kommt die noch unzureichende Datenlage: Während zur generellen Akzeptanz und zum Berufseinstieg inzwischen eine Reihe von positiven Befunden vorliegt, gibt es zu den Fragen der Karriereentwicklung erst wenig empirische Evidenz. Aufgrund der vergleichsweise kurzen Beschäftigungsdauer einer nennenswerten Zahl von Bachelorabsolventen fehlt es an einer belastbaren Empirie zum Verlauf der beruflichen Entwicklung und zu den erreichten beruflichen Positionen. Das gilt insbesondere auch für die Frage, welche hochschulischen und betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten von den Bachelorabsolventen genutzt werden können, um sich sowohl beruflich weiterzuentwickeln als auch ihren individuellen fachlichen Neigungen nachzugehen.

Gleichzeitig ergibt sich aus dem hervorgehobenen Stellenwert des fachlichen Interesses als Motiv für ein Masterstudium nach dem Bachelorabschluss eine Herausforderung für die Personalentwicklung der Unternehmen. Im Wettbewerb um akademische Fachkräfte werden die Unternehmen zukünftig nicht umhinkommen, dem Interesse an wissenschaftsbezogener Weiterbildung stärker Rechnung zu tragen, beispielsweise mit der Unterstützung beim Erwerb von Hochschulzertifikaten oder eines berufsbegleitenden Masterstudiums. Die vor wenigen Jahren entstandenen berufsintegrierenden und berufsbegleitenden Masterstudiengänge signalisieren, dass Unternehmen und Hochschulen damit begonnen haben, die Kooperation auf dem bislang eher vernachlässigten Feld der praxisbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung zu intensivieren (HRK, 2012; Reichert et al., 2012). Es liegen abgesehen von Fallbeispielen wenige Informationen über diese berufsbegleitenden Entwicklungsmöglichkeiten vor. Keine empirische Evidenz findet sich zu der Frage, wie die Unternehmen in ihrer Entscheidung über die Förderung berufsbegleitender Weiterbildung die Interessen des Unternehmens und die individuellen Bildungsinteressen der beschäftigten Bachelorabsolventen in eine Balance bringen.

Für Bachelorstudierende, die vor der Entscheidung stehen, ob sie den Sprung in die Berufspraxis wagen sollen, fehlen daher bislang Informationen darüber, welche Chancen sich für eine fachliche Weiterentwicklung in den Unternehmen bieten. Die bisher vorliegenden Befunde zu den Karrierechancen und die offenen Fragen in Bezug auf die Weiterbildung konnten bislang aufgrund der noch geringen Rekrutierungserfahrungen noch nicht auf repräsentativer Basis geprüft beziehungsweise geklärt werden. Mit der Zunahme der Absolventenzahlen gegenüber dem Prüfungsjahrgang 2012 und der gestiegenen Beschäftigungsdauer der Bachelorabsolventen vorangegangener Prüfungsjahrgänge bietet sich nun eine bessere Ausgangsbasis, um diese Lücken in der Empirie zu schließen.

Hauptziel der Studie ist es, den Bachelorstudierenden durch empirisch fundierte Informationen zu Karriere- und Weiterbildungschancen in der privaten Wirtschaft Entscheidungshilfen an die Hand zu geben. Die Studie umfasst drei Untersuchungsfelder, in deren Rahmen die folgenden Fragen untersucht wurden:

1. Aktueller Stand der Beschäftigung von Bachelor- und Masterabsolventen 2014

- Welchen Verbreitungsgrad haben die Bachelor- und Masterabsolventen mittlerweile im Vergleich zu den Befunden aus dem Jahr 2010 in der privaten Wirtschaft erreicht?
- Welche Rolle spielt der Hochschultyp (Fachhochschule oder Universität) bei der Rekrutierung?

2. Einstiegspositionen, Einstiegsbereiche und Einstiegsgehälter der Bachelorabsolventen im Vergleich zu 2010

- Auf welchen Einstiegspositionen, in welchen Unternehmensbereichen und mit welchen Einstiegsgehältern werden Bachelorabsolventen im Vergleich zu Masterabsolventen eingesetzt?
- Gibt es Unternehmensbereiche/Aufgabenfelder, für die bereits bei der Ersteinstellung der Master gesucht wird?

3. Erreichte Karrierepositionen, Gehaltsentwicklung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Bachelorabsolventen (Schwerpunkt berufsbegleitender Master)

- Welche Karrierepositionen konnten Bachelorabsolventen mittlerweile erreichen (Position, Gehalt)?
- In welchem Verhältnis stehen bei Auswahlverfahren und -entscheidungen formale Bildungsabschlüsse und Leistungsergebnisse in der betrieblichen Praxis?
- Welchen Stellenwert hat speziell der Masterabschluss für die Karriereentwicklung?
- Welche hochschulbezogenen Weiterbildungsmöglichkeiten (Seminare, Workshops, Zertifikate, berufsbegleitender Master etc.) bieten die Unternehmen für die Karriereentwicklung der Bachelorabsolventen an?
- Welche sonstigen betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen werden den Bachelorabsolventen angeboten?
- Welche Informationen zu den Möglichkeiten der betrieblichen und der hochschulbezogenen Weiterbildung werden den Bachelorabsolventen in der Rekrutierungs- und Einarbeitungsphase zur Verfügung gestellt?
- Mit welchen Verfahren und nach welchen Kriterien entscheiden die Unternehmen über den Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten?
- Welche Unterstützung wird angeboten (Übernahme von Gebühren, Freistellung, Rückkehrgarantie etc.)?

1.2 Methodisches Vorgehen

Wie in der Erhebung des Jahres 2010 wurden die Unternehmen online befragt. Die Online-Befragung fand im Rahmen der zehnten Welle des IW-Personalpanels in der Zeit von Mai bis Juli 2014 statt. Zunächst wurden die Unternehmen nach dem Zufallsprinzip in einer nach Mitarbeiterzahl und Branchen geschichteten Stichprobe aus der Unternehmensdatenbank der Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH (IW Consult) gezogen. Die Erhebung der relevanten Ansprechpartner, ihrer Teilnahmebereitschaft und ihrer E-Mail-Adressen ist auf telefonischem Wege erfolgt. Anschließend wurden die ermittelten Ansprechpartner per E-Mail zur Erhebung eingeladen, die als Online-Befragung durchgeführt wurde. Durch dieses zweistufige Verfahren wird eine hohe Qualität der Antworten sichergestellt und erreicht, dass die Fragen von einem Personalverantwortlichen (zum Beispiel Personalleiter oder Geschäftsführer) beantwortet werden.

Der Fragebogen der Online-Befragung besteht aus fünf Themenblöcken: Zunächst wird die Personalstruktur des Unternehmens erfasst, dann die Einstiegspositionen und Einsatzbereiche für Bachelorabsolventen im Unternehmen. Es folgen einige Fragen zu den Einarbeitungsprogrammen sowie einige Fragen zu Karrierepositionen und Entwicklungsperspektiven. Schließlich sollten die Unternehmen auch noch Aussagen über die Gehaltsstruktur und die Gehaltsentwicklung von Bache-

lorabsolventen treffen. Der Fragebogen wird durch einige allgemeine Strukturfragen zum Unternehmen ergänzt. Die onlinegestützte Fragebogenführung erfolgte nach dem Prinzip des „mitdenkenden Fragebogens“, indem auf Basis bereits beantworteter Fragen im Folgenden nur solche Fragen gestellt wurden, die für das Unternehmen auch relevant sind.

1.3 Merkmale der Stichprobe und Verfahren der Hochrechnung

1.3.1 Merkmale der Stichprobe

Die Tabelle 1.2 bietet einen Überblick über den Umfang und die Struktur der Stichprobe. Die Befragung schließt 1.497 Unternehmen der Industrie (einschließlich Bauwirtschaft) und aller Dienstleistungsbranchen ein, die mindestens einen Mitarbeiter beschäftigen. Die eine Hälfte der teilnehmenden Unternehmen stammt aus der Industrie, die andere Hälfte aus dem Dienstleistungssektor. Jeweils rund zwei Fünftel der Befragten sind kleine oder mittlere Unternehmen. Große Arbeitgeber ab 250 und mehr Mitarbeitern machen ein Fünftel der Stichprobe aus.

1.3.2 Verfahren der Hochrechnung

Die Stichprobe des IW-Personalpanels weicht hinsichtlich der Größen- und Branchenstruktur von der Grundgesamtheit der deutschen Unternehmen ab einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ab. In der Stichprobe sind große Unternehmen ab 250 Mitarbeitern und Industrieunternehmen überproportional häufig vertreten. Diese Vorgehensweise wurde bewusst gewählt, um Aussagen für diese Gruppen treffen zu können. Zur Ermittlung repräsentativer Ergebnisse wurden die Daten auf Basis des Unternehmensregisters nach Branche und Mitarbeiterzahl gewichtet. Es lassen sich grundsätzlich zwei unterschiedliche Hochrechnungsmethoden unterscheiden:

Methode 1: Unternehmensanzahlgewichtung

Mithilfe der Unternehmensanzahlgewichtung können repräsentative Aussagen über den Anteil der Unternehmen in der deutschen Wirtschaft getroffen werden. Die Anzahl der Mitarbeiter in den befragten Unternehmen hat dabei keinen Einfluss auf die Berechnung der Hochrechnungsfaktoren. Große und kleine Unternehmen

Tabelle 1.2: Umfang und Struktur der Stichprobe

Ungewichtete Anzahl der Unternehmen

Branche	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1 bis 49	50 bis 249	ab 250
Industrie/Bauwirtschaft	742	299	299	144
Dienstleistungen	755	316	276	163
Gesamt	1.497	615	575	307

Tabelle 1.3: Hochrechnungsfaktoren des Unternehmensanzahlgewichts

Branche	Mitarbeitergrößenklassen		
	1 bis 49	50 bis 249	ab 250
Industrie/Bauwirtschaft	1,0775	0,0557	0,0267
Dienstleistungen	3,5318	0,1137	0,0422

Quelle: IW-Personalpanel 2014

gehen bei der Kalkulation der Faktoren mit demselben Gewicht ein. Für die Hochrechnungsfaktoren ist lediglich die Anzahl der Unternehmen in der jeweiligen Branchen- und Mitarbeitergrößenklasse relevant. Dieses Hochrechnungsverfahren führt dazu, dass große Unternehmen aufgrund ihrer relativ geringen Anzahl mit einem kleinen Gewicht in das Gesamtergebnis eingehen. Kleine Unternehmen haben hingegen einen großen Anteil an der Gesamtzahl der deutschen Unternehmen und bekommen somit einen höheren Gewichtungsfaktor zugewiesen. Die Tabelle 1.3 bietet einen Überblick über die Gewichtungsfaktoren des Unternehmensanzahlgewichts.

Im Rahmen dieser Studie wurde die Unternehmensanzahlgewichtung verwendet, wenn es um den aktuellen Stand der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Bachelor- und Masterabschluss geht. Diese Methodik wurde auch in der ersten Befragungswelle im Jahr 2010 angewandt.

Methode 2: Volumengewichtung nach der Mitarbeiterzahl

In der Volumengewichtung als zweiter Gewichtungsmethode werden die Befragungsergebnisse anhand von Daten des Unternehmensregisters auf die Struktur der deutschen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einer Branchen- und Größenklasse bezogen. Bei der Gewichtung nach den Beschäftigungsanteilen steht die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Unternehmen einer spezifischen Branchen- und Größenklasse im Vordergrund. Eine Volumengewichtung hat den Effekt, dass größere Unternehmen mit einem höheren Gewicht in die Analysen eingehen als kleine und mittlere Unternehmen (siehe Tabelle 1.4)

In dieser Studie wurde bei allen gefilterten Fragestellungen, bei denen es speziell um die Unternehmen geht, die Akademiker beschäftigen, eine Hochrechnung der Befragungsergebnisse nach den Beschäftigungsanteilen vorgenommen. Dieses Verfahren bietet sich an, da größere Unternehmen in höherem Maße Mitarbeiter mit Bachelor- und Masterabschluss beschäftigen als kleinere Unternehmen. Mithilfe dieser Vorgehensweise kommt die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der unterschiedlichen Unternehmensgruppen für Hochschulabsolventen zum Tragen.

Tabelle 1.4: Hochrechnungsfaktoren des Mitarbeitergewichts

Branche	Mitarbeitergrößenklassen		
	1 bis 49	50 bis 249	ab 250
Industrie/Bauwirtschaft	0,4896	0,3809	1,6239
Dienstleistungen	1,1879	0,7526	2,5756

Quelle: IW-Personalpanel 2014

Damit ergeben sich Unterschiede zur ersten Befragungswelle: Dort wurden alle gefilterten Fragestellungen, bei denen es um spezielle Subgruppen (zum Beispiel Unternehmen mit Bachelorabsolventen) ging, ungewichtet ausgewertet. Ein Grund für diese Vorgehensweise war, dass zum damaligen Zeitpunkt nur wenige Unternehmen Erfahrungen mit den Bachelor- und Masterabschlüssen gesammelt hatten, was sich auch in den teilweise relativ geringen Fallzahlen widerspiegelt hat. Mittlerweile ist der Stand der Beschäftigung von Bachelor- und Masterabsolventen in der deutschen Wirtschaft höher. Diese breitere Erfahrungsbasis ist ein Argument, das für die Verwendung eines Mitarbeitergewichts in der aktuellen Studie spricht.

Verschiedene Kontrollrechnungen haben dabei gezeigt, dass die Verwendung eines Mitarbeitergewichts zu einer besseren Vergleichbarkeit der Ergebnisse zwischen beiden Erhebungswellen führt als die Verwendung ungewichteter Ergebnisse. Auch für mögliche Folgeuntersuchungen ist aufgrund dieser Gewichtung mit einer verbesserten Anschlussfähigkeit zu rechnen.

In den folgenden Analysen wurden die Befragungsergebnisse meist nach Mitarbeitergrößenklasse und Branche differenziert, sofern eine hinreichend große Fallzahl vorlag. Dabei sind folgende Gruppen relevant:

- Kleine und mittlere Unternehmen mit 1 bis 49 beziehungsweise 50 bis 249 Mitarbeitern sowie große Unternehmen ab 250 Beschäftigten
- Industrie (inklusive Bauwirtschaft) versus Dienstleistungen

Bei der Darstellung des Beschäftigungsstands von Bachelor- und Masterabsolventen liegt bei beiden Erhebungen eine Unternehmensanzahlgewichtung zugrunde. Bei gefilterten Fragestellungen wurden die Ergebnisse aus dem Jahr 2010 – wie in der Publikation (Konegen-Grenier et al., 2011a) – ungewichtet dargestellt; die Ergebnisse aus dem Jahr 2014 wurden anhand der Mitarbeiterzahl hochgerechnet.

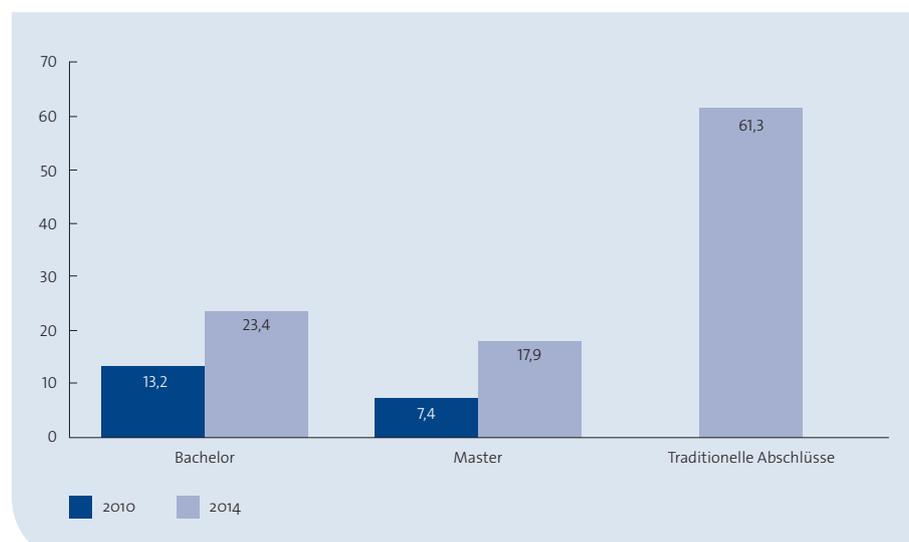
2

Darstellung der Ergebnisse

2.1 Übergang in den Arbeitsmarkt

Auch mehr als 15 Jahre nach der Bologna-Reform sind die Zweifel an den Berufsperspektiven der Bachelorabsolventen noch weit verbreitet. Daten zum Verbreitungsgrad der Bachelorabsolventen in Unternehmen der privaten Wirtschaft, die im nachfolgenden Kapitel präsentiert werden, bieten einen ersten Hinweis auf die Akzeptanz der Absolventen. An den 2010 erhobenen Einstiegspositionen und Einsatzfeldern war bereits deutlich geworden, dass den Bachelorabsolventen ein Berufseinstieg auf dem für Hochschulabsolventen üblichen Niveau möglich ist. Dieser Befund sollte mit der Erhebung des Jahres 2014 nochmals überprüft werden. Ein besonders aussagekräftiges Kriterium, an welchem sich messen lässt, ob der Berufseinstieg dem Qualifikationsniveau entspricht, ist das Gehalt. Auch das Gehalt wurde in der Befragung 2014 nochmals geprüft. Um die Ergebnisse zu den Einstiegsgehältern besser einordnen zu können, wurden die Ergebnisse weiterer Umfragen zum Vergleich herangezogen. Außerdem wurde der relative Gehaltsabstand zu den Einstiegsgehältern der Masterabsolventen ermittelt, um weitere Anhaltspunkte darüber zu gewinnen, welche Wertigkeit die Unternehmen dem Bachelorabschluss im Vergleich zum Masterabschluss beim Berufseinstieg beimessen.

Abbildung 2.1: Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Hochschulabsolventen der jeweiligen Abschlussart beschäftigen, 2010 und 2014
in Prozent aller Unternehmen



Quellen: IW-Personalpanel 2014 und IW-Personaltrends 2010 (Basis 2010: N=1.527, Basis 2014: N=1.497)



2.1.1 Stand der Beschäftigung

Die Unternehmen wurden danach gefragt, ob sie Absolventen deutscher Hochschulen beschäftigen. Dabei wurde differenziert nach Bachelor, Master und traditionellen Abschlüssen wie Diplom, Magister oder Staatsexamen. Auf die Ermittlung der jeweiligen Anzahl der Beschäftigten mit den unterschiedlichen Hochschulabschlüssen wurde allerdings verzichtet: Bereits in der Vorstudie zur Unternehmensbefragung des Jahres 2010 hatte sich gezeigt, dass die große Mehrheit der Unternehmen bei der internen Dokumentation der Beschäftigtenzahl zwar nach akademischen und nichtakademischen Bildungsabschlüssen unterscheidet, eine Differenzierung nach den verschiedenen Hochschulabschlussarten beziehungsweise Hochschultypen aber nicht vornimmt.

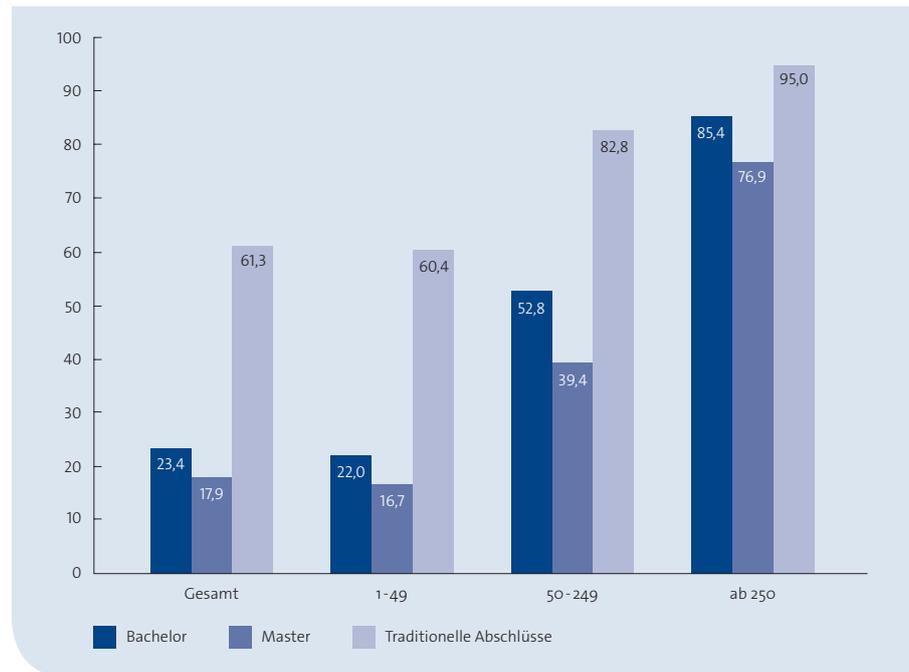
Was die traditionellen Abschlüsse betrifft, so ist ein Vergleich mit den Angaben des Jahres 2010 nicht möglich, da vor vier Jahren nur nach Diplomabsolventen gefragt wurde. Staatsexamensabsolventen, wie beispielsweise Juristen, wurden daher nicht erfasst. Für die Bachelor- und Masterabschlüsse lässt sich feststellen, dass der Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Absolventen mit dem jeweiligen Abschluss beschäftigen, gegenüber der Untersuchung des Jahres 2010 gestiegen ist (siehe Abbildung 2.1).

Besonders stark hat sich der Anteil der Unternehmen erhöht, die mindestens einen Masterabsolventen beschäftigen. Waren es 2010 nur 7,4 Prozent der Unternehmen, so beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung 17,9 Unternehmen mindestens einen Masterabsolventen. Der Anteil der Unternehmen, die Mitarbeiter mit diesem Abschluss beschäftigen, hat sich somit gegenüber 2010 mehr als verdoppelt. Dieses Ergebnis ist nicht zuletzt auf die seit dem Prüfungsjahr 2009 deutlich gestiegene Zahl der Masterabsolventen zurückzuführen, von denen im Gegensatz zu den Bachelorabsolventen der größte Teil nicht weiterstudiert, sondern in den Arbeitsmarkt geht. Bachelorabsolventen waren 2010 lediglich bei 13,2 Prozent der Unternehmen beschäftigt. Zum Zeitpunkt der Befragung des Jahres 2014 lag der Anteil der Unternehmen, die Bachelorabsolventen beschäftigen, bei 23,4 Prozent. Am weitesten verbreitet sind immer noch die traditionellen Hochschulabschlüsse wie das Diplom, der Magisterabschluss oder die Staatsexamina. Mitarbeiter mit diesen Abschlüssen wurden zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2014 in 61,3 Prozent der Unternehmen beschäftigt.

Bei der Beurteilung der Beschäftigungschancen ist zu beachten, dass etwa jedes dritte Unternehmen keine Hochschulabsolventen beschäftigt. Betrachtet man nur diejenigen Unternehmen, die überhaupt Akademiker unter ihren Mitarbeitern haben, so lag der Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Bachelorabsolventen eingestellt hatten, zum Zeitpunkt der Befragung 2014 bei 35,2 Prozent. 2010 waren

Abbildung 2.2: Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Hochschulabsolventen der jeweiligen Abschlussart beschäftigen, nach Beschäftigtengrößenklassen 2014

in Prozent aller Unternehmen



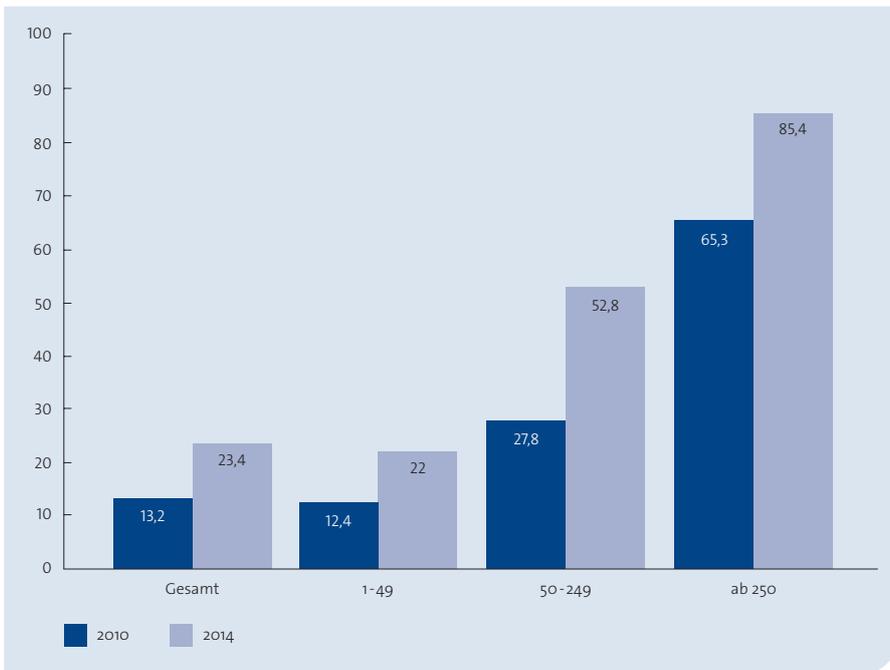
Quellen: IW-Personalpanel 2014 (Basis 2010: N=1.527, Basis 2014: N=1.497)

es erst 26 Prozent. Ähnliches gilt für den Master. Betrachtet man auch hier wieder nur die Unternehmen, die Akademiker beschäftigen, lag der Anteil der Masterabsolventen 2010 bei 14,7 Prozent. 2014 fanden sich Masterabsolventen in 26,9 Prozent dieser Unternehmen.

Die Beschäftigungshäufigkeit von Hochschulabsolventen unterscheidet sich deutlich nach der Größenklasse, zu welcher das Unternehmen zählt. Das gilt für alle Abschlussarten. So beschäftigten fast alle (95 Prozent) großen Unternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten einen Absolventen mit traditionellem Hochschulabschluss (siehe Abbildung 2.2). Bei den Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten war dies aber nur bei 60,4 Prozent der Fall.

Die sehr große Mehrheit von 85,4 Prozent der großen Unternehmen beschäftigte zum Zeitpunkt der Befragung mindestens einen Bachelorabsolventen, bei den Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten waren es dagegen nur 22 Prozent. Bei den mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten sind die Bachelorabsolventen mittlerweile bei gut jedem zweiten Unternehmen angestellt. Für die Absolventen mit Masterabschluss zeigt sich ein ähnliches Bild: Sie hatten zum Zeitpunkt der Befragung bei 16,7 Prozent der kleinen Unternehmen eine Beschäftigung gefunden und waren bei 39,4 der mittleren Unternehmen angestellt. Deutlich höher lag der Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Masterabsolventen beschäftigten, bei den großen Unternehmen. Von ihnen hatten im Frühjahr 2014 rund drei Viertel Masterabsolventen eingestellt (siehe Abbildung 2.3).

Abbildung 2.3: Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Bachelorabsolventen beschäftigen, nach Beschäftigtengrößenklassen 2010 und 2014
in Prozent aller Unternehmen



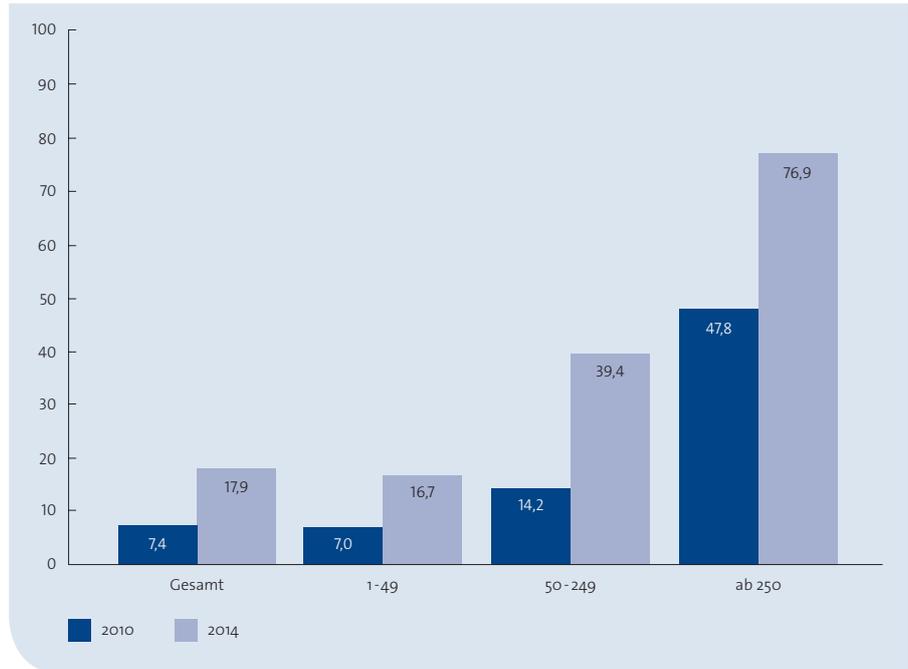
Quellen: IW-Personalpanel 2014 und IW-Personaltrends 2010 (Basis 2010: N=1.527, Basis 2014: N=1.497)

Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung des Jahres 2010 hat sich der Anteil der Unternehmen, die Bachelor- oder Masterabsolventen beschäftigen, bei den kleinen und mittleren Unternehmen deutlich stärker erhöht als bei den großen Unternehmen. Für die Bachelorabsolventen lässt sich feststellen, dass sich der Anteil der Unternehmen, die diese Absolventen eingestellt haben, in der Gruppe der mittleren Unternehmen am stärksten verändert hat. Auch bei den kleinen Unternehmen nahm der Anteil der Bachelorbeschäftigter deutlich gegenüber 2010 zu. Bei den großen Unternehmen fällt dieser Zuwachs kleiner aus, da diese Unternehmen bereits vor vier Jahren Bachelor- und Masterabsolventen häufiger beschäftigten als kleine und mittlere Unternehmen.

Besonders hoch war die Steigerung bei der Beschäftigung von Masterabsolventen. Bei den kleinen Unternehmen hat sich der Anteil der Masterbeschäftigter mehr als verdoppelt, in der Gruppe der mittleren Unternehmen sogar nahezu verdreifacht. Bei den großen Unternehmen fiel der Zuwachs aufgrund des höheren Ausgangsniveaus von vor vier Jahren geringer aus (siehe Abbildung 2.4).

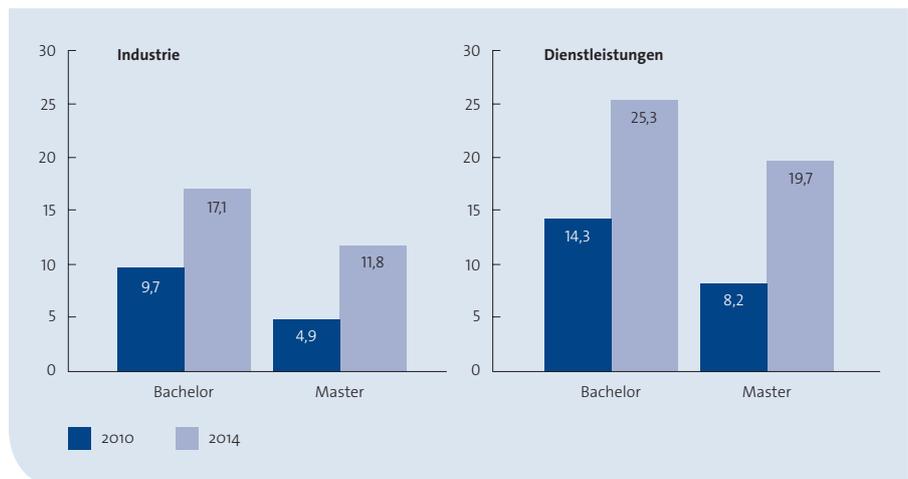
Aus der Tatsache, dass der Anteil der Beschäftigter von Bachelor- und Masterabsolventen bei den kleinen und mittleren Unternehmen auch 2014 geringer ausfällt als bei den großen Unternehmen, kann nicht geschlossen werden, dass kleine und mittlere Unternehmen weniger Interesse daran haben, einen Hochschulabsolventen mit Bachelor- oder Masterabschluss einzustellen. Vielmehr ist zu beachten, dass bei großen Unternehmen die Wahrscheinlichkeit, dass sie mindestens einen Bachelor- oder Masterabsolventen beschäftigen, deutlich höher ist als bei den kleinen und mittleren Unternehmen.

Abbildung 2.4: Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Masterabsolventen beschäftigen, nach Beschäftigtengrößenklassen 2010 und 2014
in Prozent aller Unternehmen



Quellen: IW-Personalpanel 2014 und IW-Personaltrends 2010 (Basis 2010: N=1.527, Basis 2014: N=1.497)

Abbildung 2.5: Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Master- oder Bachelorabsolventen beschäftigen, nach Branchengruppen 2010 und 2014
in Prozent aller Unternehmen



Quellen: IW-Personalpanel 2014 und IW-Personaltrends 2010 (Basis 2010: N=1.527, Basis 2014: N=1.497)

In der Differenzierung nach Branchengruppen zeigt sich, dass sowohl die Bachelor- als auch die Masterabsolventen häufiger in der Gruppe der Dienstleistungsunternehmen eine Beschäftigung finden (siehe Abbildung 2.5). Während unter den Dienstleistungsunternehmen 25,3 Prozent angaben, mindestens einen Bachelorabsolventen zu beschäftigen, waren es in der Gruppe der Industrieunternehmen 17,1 Prozent.

Masterabsolventen hatten 11,8 Prozent der Industrieunternehmen angestellt, bei den Dienstleistungsunternehmen dagegen 19,7 Prozent. Diese Unterschiede waren auch in der Befragung des Jahres 2010 zutage getreten. Seinerzeit beschäftigten 14,3 Prozent der Dienstleister Bachelorabsolventen, bei den Industrieunternehmen betrug der Anteil nur 9,1 Prozent. Masterabsolventen waren bei nur 4,9 Prozent der Industrieunternehmen, aber bei 8,4 Prozent der Dienstleister zum Zeitpunkt der Befragung beschäftigt gewesen.

2.1.2 Rekrutierungsstrategien, Einstiegspositionen, -bereiche und -gehälter

Rekrutierungsstrategien

Bei drei Viertel der Unternehmen können Hochschulabsolventen direkt nach dem Studienabschluss einsteigen. Zu diesem Zeitpunkt verfügen die meisten von ihnen abgesehen von Praktika noch über keine Berufserfahrung. Hinsichtlich der gewünschten Berufserfahrung von Hochschulabsolventen setzten die Unternehmen je nach Mitarbeiterzahl unterschiedliche Akzente. Während 88,8 Prozent der großen Unternehmen die Frage, ob sie akademische Berufsanfänger unmittelbar nach deren Studienabschluss einstellen, bejahen, trifft dies bei den Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten nur bei gut jedem zweiten zu (siehe Tabelle 2.1).

Bei den mittleren Unternehmen gab die Mehrheit von 70,5 Prozent an, Hochschulabsolventen unmittelbar nach dem Studienabschluss zu rekrutieren, während 29,5 Prozent keine Berufsanfänger rekrutieren wollten. Zwischen den Unternehmen der beiden Branchengruppen Dienstleistungen und Industrie zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede hinsichtlich der Bereitschaft, akademische Berufsanfänger unmittelbar nach deren Studienabschluss einzustellen.

Die Mehrheit der Unternehmen (76,6 Prozent) hat bei der Rekrutierung von Bachelorabsolventen keine Präferenz für einen bestimmten Hochschultyp. Knapp jedes fünfte Unternehmen (19,6 Prozent) gab an, bei der Rekrutierung Absolventen

Tabelle 2.1: Einstellung von akademischen Berufsanfängern 2014
in Prozent der Unternehmen, die bereits Akademiker beschäftigt haben

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		
		1 bis 49	50 bis 249	ab 250
Ja	75,2	54,4	70,5	88,8
Nein	24,8	45,6	29,5	11,2
Gesamt	100	100	100	100

Quelle: IW-Personalpanel 2014 (Basis: N=1.224)

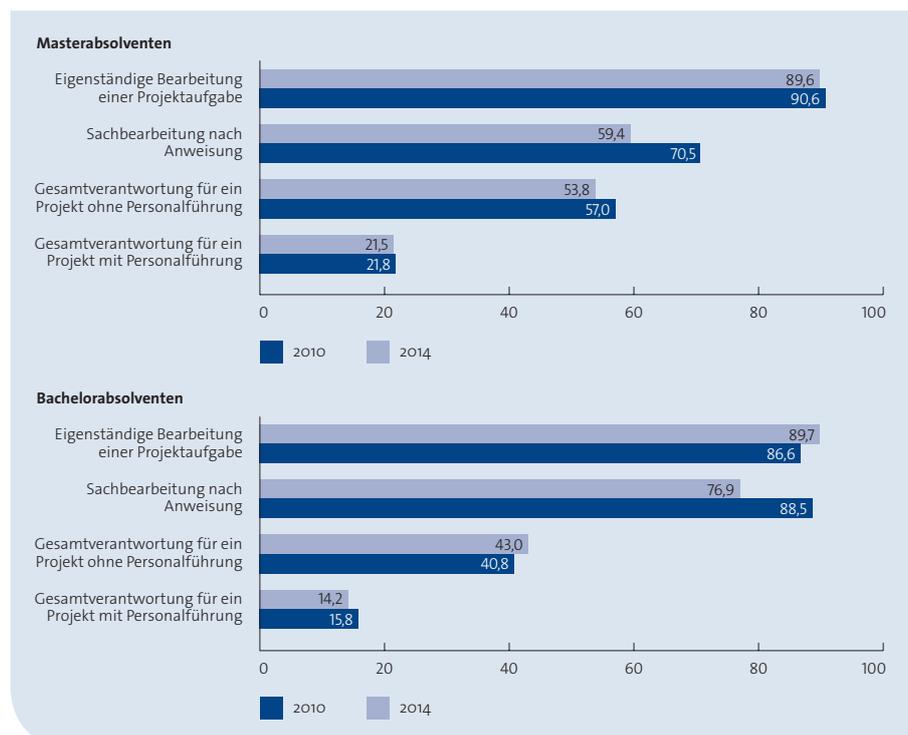
von Fachhochschulen zu bevorzugen. Nur eine Minderheit von 3,9 Prozent der Unternehmen äußerte eine Präferenz für Bachelorabsolventen von Universitäten. Dieses Meinungsbild fällt in den verschiedenen Größenklassen der Unternehmen ähnlich aus. Ein Unterschied ist zwischen den beiden Branchengruppen feststellbar: Industrieunternehmen verwiesen häufiger (23,9 Prozent) auf eine Bevorzugung von Fachhochschulabsolventen als Dienstleistungsunternehmen (17,2 Prozent).

Einstiegspositionen für Bachelor- und Masterabsolventen

Akademische Berufsanfänger werden in der Regel zu Beginn des Berufslebens weniger häufig mit Aufgaben betraut, die die Gesamtverantwortung für ein Projekt oder Personalführungsverantwortung beinhalten. Das geht auch aus verschiedenen Absolventenbefragungen hervor (Falk et al., 2009; Briedis, 2007; Rehn et al., 2011). Für die Auswahl der zu bewertenden Einstiegspositionen wurde in der Unternehmensbefragung auf die Analysen des Vereins deutscher Ingenieure zum Arbeitsmarkt für Ingenieure zurückgegriffen. Die Position des Ingenieur-Sachbearbeiters und die Position des Projektingenieurs stehen demnach am Anfang der Karriere-stufen (VDI-Verlag GmbH/VDI nachrichten, 2008). Sowohl in den Ergebnissen der Unternehmensbefragung des Jahres 2010 als auch in der Umfrage des Jahres 2014 zeigte sich, dass akademische Berufsanfänger sehr häufig mit der eigenständigen

Abbildung 2.6: Einstiegspositionen für Bachelor- und Masterabsolventen 2010 und 2014

in Prozent der Unternehmen, die bereits Berufsanfänger mit Bachelor- oder Masterabschluss eingestellt haben und für die die jeweilige Position im Unternehmen relevant ist; Angabe der Ja-Quoten



Quellen: IW-Personalpanel 2014 und IW-Personaltrends 2010 (Basis 2010: Bachelor N = 335 - 388, Master N = 243 - 266; Basis 2014: Bachelor N = 512 - 540, Master N = 445 - 474)

Bearbeitung einer Projektaufgabe ins Berufsleben starten. Diese Beobachtung gilt für Bachelor- und Masterabsolventen gleichermaßen. Die sehr große Mehrheit von 87 bis 91 Prozent der Unternehmen, die Berufsanfänger eingestellt hatten, benannte zu beiden Befragungszeitpunkten diese Berufseinstiegsposition sowohl für Bachelor- als auch für Masterabsolventen (siehe Abbildung 2.6).

Am zweithäufigsten wurde 2014 die Sachbearbeitung nach Anweisung genannt. Allerdings hat diese Positionszuweisung im Vergleich zu den Einschätzungen des Jahres 2010 an Relevanz verloren. Das gilt insbesondere für die Masterabsolventen. Gaben 2010 noch 70,5 Prozent der Unternehmen an, Masterabsolventen auf dieser Einstiegsposition einzusetzen, so waren es 2014 nur noch 59,4 Prozent. Für die Bachelorabsolventen hat die Sachbearbeitung als Einstiegsposition seit dem Jahr 2010 ebenfalls an Bedeutung verloren, allerdings ist sie noch weiter verbreitet als bei den Masterabsolventen. Während im Jahr 2010 eine große Mehrheit von 88,5 Prozent der Unternehmen Sachbearbeiterpositionen für Bachelorabsolventen beim Berufseinstieg vorsah, waren es in der Befragungsrunde 2014 noch 76,9 Prozent.

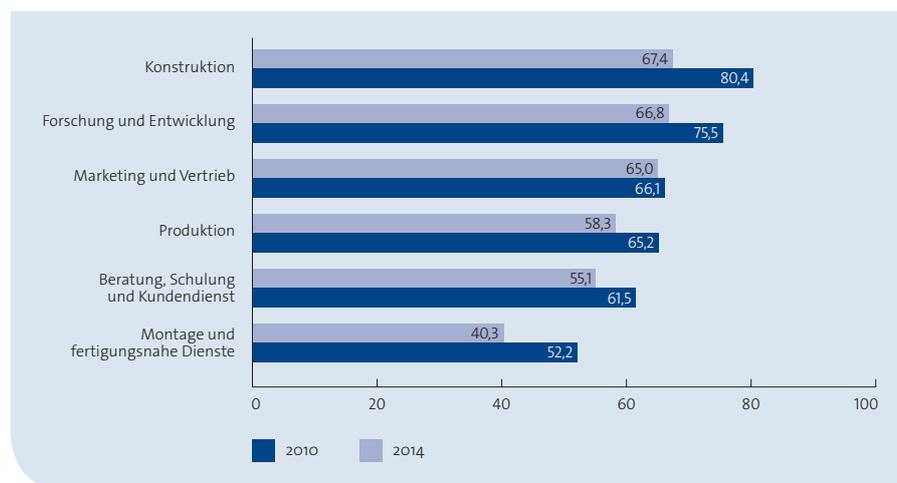
Wenig Veränderung zeigt sich bei der Zuweisung von Positionen mit größerer Sach- oder Personalverantwortung, die im Vergleich zur Sachbearbeitung oder zur eigenständigen Bearbeitung einer Projektaufgabe weniger häufig an Berufsanfänger vergeben werden. Nur 14,2 Prozent der Unternehmen gaben 2014 an, Bachelorabsolventen die Gesamtverantwortung für ein Projekt mit Personalführung anzuvertrauen. Im Jahr 2010 waren es mit 15,8 Prozent kaum mehr Unternehmen. Etwas häufiger wurde die Projektverantwortung mit Personalführung für die Masterabsolventen vorgesehen, wobei die Anteile der Unternehmen in beiden Befragungen mit jeweils knapp 22 Prozent nahezu gleich geblieben sind. Auch was die Übernahme einer Projektverantwortung ohne Personalführung anbelangt, unterscheiden sich die Angaben der Unternehmen für die beiden Absolventengruppen in den beiden Befragungsjahren kaum. Gut die Hälfte der Unternehmen betraute die Masterabsolventen 2014 mit einer Projektverantwortung. Für die Bachelorabsolventen sahen vier von zehn Unternehmen diese Position vor. Somit lässt sich feststellen, dass Unternehmen Einstiegspositionen mit Fach- oder Personalverantwortung tendenziell häufiger an Masterabsolventen vergeben, sofern sie Berufsanfänger für solche Aufgaben vorsehen. Insgesamt betrachtet geht aus den beiden Unternehmensbefragungen sowie aus einer weiteren Befragung zur Beschäftigung von Bachelor- und Masterabsolventen (DAAD, 2011) hervor, dass Positionen mit höherer Sach- und Personalverantwortung unabhängig von der Art des Abschlusses weniger häufig an akademische Berufsanfänger vergeben werden.

Einsatzbereiche für Bachelorabsolventen

Wie schon in der Untersuchung des Jahres 2010 waren die Unternehmen gebeten anzugeben, in welchen Bereichen ihres Unternehmens Berufsanfänger mit Bachelorabschluss eingesetzt werden. Die Auswahl der zu bewertenden Einsatzbereiche beruht auf vorliegenden Absolventen- und Unternehmensbefragungen (VDI-Verlag GmbH/VDI nachrichten, 2008; Staufenbiel Media GmbH, 2009). Es zeigt sich, dass den Bachelorabsolventen bei der Mehrheit der Unternehmen vielfältige Einsatzfelder offenstehen. Für die Absolventen der technischen Fachrichtungen (Ingenieurwissenschaften und die MIN-Fächer Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften) erweisen sich die Bereiche Konstruktion, Forschung und Entwicklung sowie Marketing und Vertrieb als besonders wichtig. Jeweils rund zwei Drittel der Unternehmen gaben an, Berufsanfänger in diesen Feldern eingesetzt zu haben (siehe Abbildung 2.7).

Abbildung 2.7: Einsatzbereiche für Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen 2010 und 2014

in Prozent der Unternehmen, die bereits Berufsanfänger mit Bachelorabschluss in technischen Fachrichtungen eingestellt haben und für die der jeweilige Bereich relevant ist; Angabe der Ja-Quoten



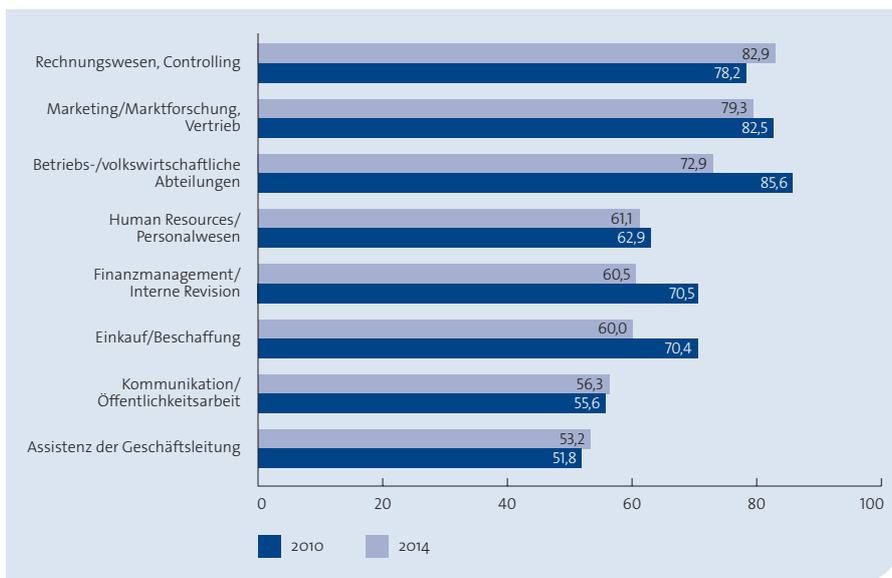
Quellen: IW-Personalpanel 2014 und IW-Personaltrends 2010 (Basis 2010: N=140-171, Basis 2014: N=223-325)

In der vorangegangenen Befragung waren die Bereiche Konstruktion sowie Forschung und Entwicklung von einem noch höheren Anteil der Unternehmen als erste Einsatzbereiche für Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen genannt worden. In jeweils etwas mehr als der Hälfte der Unternehmen wurden Produktion, Beratung, Schulung und Kundendienst als Tätigkeitsfelder für die Absolventen vorgesehen. Auch für diese Bereiche hatten in der Vorgängeruntersuchung mehr Unternehmen Einsatzbereiche für Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen angegeben. Montage und Fertigung war 2014 für vier von zehn Unternehmen ein Einsatzfeld für die technischen Berufsanfänger. Vier Jahre zuvor hatte noch jedes zweite Unternehmen Bachelorabsolventen in diesem Feld eingesetzt. Die Abweichungen, die sich für die Einsatzbereiche der Bachelorabsolventen in der Befragung des Jahres 2014 im Vergleich zu den Ergebnissen des Jahres 2010 ergeben haben, könnten auf die Tatsache zurückzuführen sein, dass den Unternehmen in der Befragung des Jahres 2014 die geschlossene Antwortkategorie „Sonstige Unternehmensbereiche“ angeboten wurde. Sehr viele Unternehmen (79,5) wählten diese Antwortkategorie aus, die allerdings in der Befragung nicht weiter spezifiziert werden konnte. Offensichtlich ist das Spektrum des möglichen beruflichen Einsatzes der Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen noch vielfältiger, als es mit den vorgegebenen Antwortkategorien abgebildet werden konnte.

Auch die Bachelorabsolventen der wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen sind nach Angaben der Unternehmen in einer Vielzahl von Einsatzbereichen tätig. Sie wurden vor allem im Rechnungswesen und im Controlling sowie im Bereich Marketing/Marktforschung, Vertrieb und auch in den betriebs- und volkswirtschaftlichen Abteilungen häufig eingesetzt (siehe Abbildung 2.8).

Abbildung 2.8: Einsatzbereiche für Bachelorabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen 2010 und 2014

in Prozent der Unternehmen, die bereits Berufsanfänger mit Bachelorabschluss in wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen eingestellt haben und für die der jeweilige Bereich relevant ist; Angabe der Ja-Quoten



Quellen: IW-Personalpanel 2014 und IW-Personaltrends 2010 (Basis 2010: N = 216 - 266, Basis 2014: N = 356 - 439)

Für die beiden Einsatzbereiche Rechnungswesen/Controlling und Marketing/Marktforschung/Vertrieb gaben die Unternehmen ähnlich häufig wie 2010 an, dort Bachelorabsolventen eingesetzt zu haben. Anders verhält es sich im Fall der betriebswirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen Abteilungen. Für diesen Bereich sahen die Unternehmen 2014 weniger häufig den Einsatz von Bachelorabsolventen vor als noch im Jahr 2010. Allerdings ist es mit 72,9 Prozent immer noch eine deutliche Mehrheit der Unternehmen, die in diesem Aufgabenfeld wirtschaftswissenschaftliche Bachelorabsolventen eingesetzt hat. Weitere Einsatzfelder, in denen die wirtschaftswissenschaftlichen Bachelorabsolventen bei deutlich mehr als der Hälfte der Unternehmen beschäftigt wurden, sind die Bereiche Human Resources/Personalwesen sowie das Finanzmanagement und die Interne Revision und das Feld Einkauf/Beschaffung. Gegenüber 2010 zeigt sich für den Bereich Human Resources/Personalwesen nahezu keine Veränderung. Dagegen haben weniger Unternehmen die Absolventen für Tätigkeiten im Finanzmanagement/Interne Revision und im Feld Einkauf/Beschaffung eingesetzt. Fast gleich geblieben ist die Häufigkeit, mit der Bachelorabsolventen der Wirtschaftswissenschaften in der Kommunikation und der Öffentlichkeitsarbeit sowie als Assistenten der Geschäftsleitungen tätig werden. Um die 50 Prozent der Unternehmen gaben 2010 und 2014 an, Absolventen in diesen Feldern eingesetzt zu haben. Darüber hinaus gaben zwei Drittel der Unternehmen zusätzlich die Antwortkategorie „Sonstige Unternehmensbereiche“ an. Offensichtlich gibt es auch für die wirtschaftswissenschaftlichen Bachelorabsolventen noch weitere Einsatzbereiche, die mit den vorgegebenen Antwortkategorien nicht erfasst wurden.

Einstiegsgehälter

Neben den Einstiegspositionen wurden in der Befragung von 2014 wie schon in der Umfrage von 2010 die Einstiegsgehälter der Bachelorabsolventen differenziert nach technischen und wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen ermittelt. Beim Vergleich der Befunde ist zu beachten, dass der Anteil der kleinen und mittleren Unternehmen, die mittlerweile Bachelorabsolventen beschäftigen, in der Befragung des Jahres 2014 höher ist als in der Befragung von vor vier Jahren. Kleine und mittlere Unternehmen zahlen häufig weniger hohe Gehälter als große Unternehmen (VDI-Verlag/VDI nachrichten, 2014). Dies hat einen Effekt für die Durchschnittsangaben zu den Gehältern, die dadurch niedriger ausfallen. Ähnlich wie im Jahr 2010 wurde den Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen am häufigsten ein Einstiegsgehalt zwischen 30.000 und 40.000 Euro angeboten (siehe Tabelle 2.2).

Die zweithäufigste Gehaltsgruppe, in die die Unternehmen die Bachelorabsolventen einordneten, betrifft die Bezüge zwischen 40.000 und 50.000. Einstiegsgehälter in dieser Größenordnung zahlten im Jahr 2014 gut ein Viertel der Unternehmen, im Jahr 2010 waren es gut ein Drittel. Diese Verschiebung könnte damit zusammenhängen, dass im Jahr 2010 vornehmlich große Unternehmen Erfahrungen mit

Tabelle 2.2: Durchschnittliches Einstiegsgehalt von Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen 2010 und 2014

in Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen der technischen Fachrichtungen beschäftigt haben

	2010	2014
Bis 30.000 Euro	9,2	11,8
30.000 bis 40.000 Euro	50,5	56,6
40.000 bis 50.000 Euro	37,8	27,7
50.000 bis 60.000 Euro	2,6	4,0
60.000 Euro und mehr	0	0
Gesamt	100	100

Quelle: IW-Personalpanel 2014 und IW-Personaltrends (Basis 2010: N = 226, Basis 2014: N = 444), Abweichungen zu 100 Prozent durch Rundungen

Tabelle 2.3: Durchschnittliches Einstiegsgehalt von Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014

in Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen der technischen Fachrichtungen beschäftigt haben

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen			Branchengruppen	
		1 bis 49	50 bis 249	ab 250	Industrie	Dienstleister
Bis 30.000 Euro	11,8	26,2	16,3	7,4	3	19,5
30.000 bis 40.000 Euro	56,6	57,7	63,5	54,3	49,2	63,1
40.000 bis 50.000 Euro	27,7	14,8	18,3	33,1	40,4	16,4
50.000 bis 60.000 Euro	4,0	1,4	1,9	5,1	7,4	1,0
60.000 Euro und mehr	0	0	0	0	0	0
Gesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IW-Personalpanel 2014 (Basis: N = 444), Abweichungen zu 100 Prozent durch Rundungen

Tabelle 2.4: Durchschnittliches Einstiegsgehalt von Bachelorabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen 2010 und 2014

in Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen der wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen beschäftigt haben

	2010	2014
Bis 30.000 Euro	14	12,3
30.000 bis 40.000 Euro	62,7	63,0
40.000 bis 50.000 Euro	22,6	22,2
50.000 bis 60.000 Euro	0,7	2,5
60.000 Euro und mehr	0	0,1
Gesamt	100	100

Quelle: IW-Personalpanel 2014 (Basis 2010: N=306, Basis 2014: N=532), Abweichungen zu 100 Prozent durch Rundungen

Bachelorabsolventen der technischen Fachrichtungen aufwiesen. Mittlerweile können mehr mittlere und kleine Unternehmen ihre Erfahrungen – auch bezüglich der Gehälter – einbringen. Bei den Einstiegsgehältern für Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen zeigt sich ein positiver Zusammenhang von Unternehmensgröße und Gehalt (siehe Tabelle 2.3). Bezüge von mehr als 50.000 Euro erhielten die Bachelorabsolventen sowohl 2010 als auch 2014 nur bei einer kleinen Gruppe der Unternehmen. Auch geringe Einstiegsgehälter unterhalb von 30.000 Euro wurden im Durchschnitt 2010 wie auch 2014 nur etwa von jedem zehnten Unternehmen angeboten. Betrachtet man allerdings die unterschiedlichen Größenklassen und Branchenzugehörigkeiten, so ergibt sich ein differenziertes Bild.

Bei den kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten lagen etwa bei jedem vierten Betrieb die Einstiegsgehälter unter 30.000 Euro. Bei den Großunternehmen war dies lediglich bei sieben Prozent der befragten Unternehmen der Fall, bei den mittelgroßen Betrieben bei rund 16 Prozent. Gehälter zwischen 40.000 und 50.000 Euro zahlte 2014 jedes dritte Großunternehmen, aber nur etwa jedes siebte Kleinunternehmen. Sehr deutlich unterschieden sich die Gehälter auch nach der Zugehörigkeit zur Branchengruppe. Industrieunternehmen zahlten nur selten Gehälter von weniger als 30.000 Euro, bei den Dienstleistungsunternehmen allerdings fast jedes fünfte. Die Gehaltsgruppe von 40.000 bis 50.000 Euro konnten die Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen bei 40 Prozent der Industrieunternehmen, aber nur bei 16 Prozent der Dienstleistungsunternehmen erreichen.

Für die Bachelorabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen sahen die Unternehmen 2014 ähnliche Vergütungen beim Berufseinstieg vor wie 2010 (siehe Tabelle 2.4). Zu beiden Befragungszeitpunkten boten jeweils knapp zwei Drittel der Unternehmen Einstiegsgehälter zwischen 30.000 und 40.000 Euro. Etwa ein Fünftel der Unternehmen zahlte den wirtschaftswissenschaftlichen Bachelorabsolventen zwischen 40.000 und 50.000 Euro. Gehälter von weniger als 30.000 Euro beziehungsweise mehr als 50.000 wurden wie für die Bachelorabsolventen der technischen Fachrichtungen nur von einer vergleichsweise kleinen Gruppe der Unternehmen angeboten. Im Vergleich zu den Absolventen technischer Fachrichtungen erhielten die Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen etwas weniger häufig Einstiegsgehälter von mehr als 40.000 Euro.

Die Zugehörigkeit der Unternehmen zu einer bestimmten Größenklasse sowie zu einer der beiden Branchengruppen zeigt für die Höhe der Einstiegsgehälter der wirtschaftswissenschaftlichen Absolventen ähnliche Effekte wie für die Bachelorabsolventen der technischen Fachrichtungen (siehe Tabelle 2.5): Große Unternehmen zahlten häufiger Einstiegsgehälter von mehr als 40.000 Euro. Von den Dienstleistungsunternehmen wurden häufiger Gehälter von weniger als 40.000 Euro angeboten als von den Industrieunternehmen.

Einstiegsgehälter im Vergleich zu Masterabsolventen

In der Befragung des Jahres 2010 waren die Unternehmen gebeten worden, die Einstiegsgehälter der Bachelorabsolventen mit den Einstiegsgehältern der Diplomabsolventen zu vergleichen. Damals zeigte sich, dass gut zwei Drittel den Bachelorabsolventen ähnlich hohe Gehälter zahlten, wie sie den Diplomabsolventen gezahlt hatten. Bei knapp einem Drittel der Unternehmen lag das Einstiegsgehalt der Bachelorabsolventen niedriger. Aufgrund der zurückgegangenen Zahl der Diplomabsolventen und der gleichzeitig gestiegenen Anzahl der Masterabsolventen erschien es in der Befragung des Jahres 2014 nicht mehr sinnvoll, einen Vergleich zwischen Bachelor- und Diplomabsolventen zu erfragen. Es wurde stattdessen ermittelt, in welcher Relation die Unternehmen die Einstiegsgehälter für Bachelorabsolventen im Vergleich zu den Gehältern der Masterabsolventen vergleichbarer Fachrichtungen sehen.

Tabelle 2.5: Durchschnittliches Einstiegsgehalt von Bachelorabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014

in Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen der wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen beschäftigt haben

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen			Branchengruppen	
		1 bis 49	50 bis 249	ab 250	Industrie	Dienstleister
Bis 30.000 Euro	12,3	28,2	15,3	8,7	5,3	16,0
30.000 bis 40.000 Euro	63,0	59,5	68	62,2	53,9	67,8
40.000 bis 50.000 Euro	22,2	11,8	16	25,7	36,8	14,4
50.000 bis 60.000 Euro	2,5	0,6	0,3	3,4	3,8	1,8
60.000 Euro und mehr	0,1	0	0,3	0	0,2	0
Gesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IW-Personalpanel 2014 (Basis: N=532), Abweichungen zu 100 Prozent durch Rundungen

Tabelle 2.6: Einstiegsgehälter von Bachelor- im Vergleich zu Masterabsolventen nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014

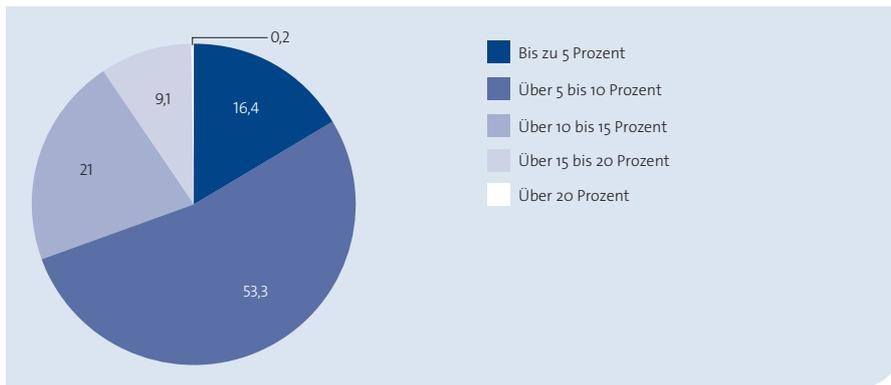
in Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelor- und Masterabsolventen beschäftigt haben

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen			Branchengruppen	
		1 bis 49	50 bis 249	ab 250	Industrie	Dienstleister
Niedriger	51,9	35,1	45,1	55,5	57,0	49,3
Etwa gleich hoch	46,7	64,0	52,1	43,4	42,0	49,0
Höher	1,4	0,9	2,8	1,1	1,0	1,6
Gesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IW-Personalpanel 2014 (Basis: N=459), Abweichungen zu 100 Prozent durch Rundungen

Abbildung 2.9: Gehaltsunterschiede zwischen Bachelor- und Masterabsolventen 2014

in Prozent der Unternehmen, die Masterabsolventen ein höheres Einstiegsgehalt zahlen als Bachelorabsolventen



Quelle: IW-Personalpanel 2014 (Basis: N = 214)

Ogleich die Bachelorabsolventen im Durchschnitt mit 6,8 Semestern Gesamtstudienzeit deutlich kürzer studieren als die Masterabsolventen mit 10,6 Semestern Gesamtstudienzeit (Statistisches Bundesamt, 2013), zahlten fast die Hälfte der Unternehmen den Bachelorabsolventen ein etwa gleich hohes oder zu einem kleinen Anteil sogar ein höheres Gehalt als den Masterabsolventen. Bei der anderen Hälfte der Unternehmen lag das Gehalt niedriger (siehe Tabelle 2.6).

Insbesondere in den kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten wurden die Bachelorabsolventen mit vergleichbaren Gehältern eingestellt wie die Masterabsolventen. Bei fast zwei Dritteln dieser Unternehmen war das der Fall, während bei den mittleren Unternehmen fünf von zehn Befragten und bei den großen Unternehmen nur vier von zehn Befragten den Bachelor- und Masterabsolventen ein etwa gleich hohes Gehalt zahlten. Mit der Unternehmensgröße steigt offensichtlich die Neigung, bei der Gehaltseinstufung nach Abschlussarten zu differenzieren. Häufiger als Dienstleistungsunternehmen gaben Industrieunternehmen an, den Bachelorabsolventen niedrigere Einstiegsgehälter zu zahlen als den Masterabsolventen.

Um die Relation der Bachelor- zu den Mastergehältern noch deutlicher aufzeigen zu können, wurden diejenigen Unternehmen, die angegeben hatten, niedrigere Gehälter für Bachelorabsolventen zu zahlen, gebeten, die Größenordnung des Unterschieds zu benennen. Es zeigte sich, dass nur bei einer Minderheit von 9,3 Prozent die Gehaltsunterschiede mehr als 15 Prozent betragen (siehe Abbildung 2.9).

Bei rund 16 Prozent der Unternehmen liegt der Gehaltsunterschied bei weniger als fünf Prozent. Der größte Teil der Unternehmen, die eine Differenzierung zwischen Bachelor- und Mastergehältern vornahmen, zahlte den Masterabsolventen zwischen fünf und zehn Prozent mehr als den Bachelorabsolventen. Bei einem weiteren Fünftel der Befragten betrug der Gehaltsunterschied zwischen 10 und 15 Prozent. Insgesamt betrachtet kommen die Bachelorabsolventen demnach in der Hälfte der Unternehmen auf gleiche Einstiegsgehälter wie die Masterabsolventen. Wird eine Differenzierung zugunsten des Masterabschlusses vorgenommen, so liegen die Unterschiede bei der Mehrheit von 70 Prozent der differenzierenden Unternehmen bei unter zehn Prozent.

Tabelle 2.7: Bruttojahreseinstiegsgehälter für Bachelor- und Masterabsolventen
in Euro, nur Vollzeitbeschäftigte

Studie	Fachrichtung	Jahr	Bachelor	Master	Differenz Bachelor zu Master in Prozent
alma mater Gehaltsstudie (Unternehmensbefragung)	Alle Fachrichtungen	2013	39.235	42.617	8,6
Bayerisches Absolventenpanel*	Maschinenbau (FH)	2010/11	41.940	41.320	-1,5
Bayerisches Absolventenpanel*	Elektrotechnik (FH)	2010/11	38.803	44.111	13,7
Bayerisches Absolventenpanel*	BWL (Uni)	2010/11	40.112	43.823	9,3
Bayerisches Absolventenpanel*	BWL (FH)	2010/11	36.310	37.351	2,9
Kienbaum Absolventenvergütung (Unternehmensbefragung)	Alle Fachrichtungen	2013	43.300	45.400	4,8
VDI nachrichten (Absolventenbefragung)	Alle Ingenieure	2013	42.800	45.438	6,2

*Die Gehaltsangaben des Bayerischen Absolventenpanels sind Angaben zum Bruttomonatseinkommen, die auf ein Jahreseinkommen hochgerechnet wurden.

Quellen: alma mater, 2013; Bayerisches Absolventenpanel, 2012b; Kienbaum Management Consultants GmbH, 2013; VDI nachrichten, 2014; eigene Zusammenstellung

Dieses Ergebnis korrespondiert mit den Befunden, die sich in einigen aktuelleren Absolventen- und Unternehmensbefragungen zum Berufseinstieg und zur Vergütung von erwerbstätigen Hochschulabsolventen ergeben haben (siehe Tabelle 2.7).

Mit Ausnahme der Fachhochschulabsolventen im Fach Betriebswirtschaftslehre beträgt die Differenz in den übrigen sechs in der Tabelle vorgestellten Befragungsergebnissen weniger als zehn Prozent. Bei den Fachhochschulabsolventen des Fachs Maschinenbau beziehen die Masterabsolventen sogar ein um ein Prozent niedrigeres Gehalt als die Bachelorabsolventen. Eine Erklärung für diesen Befund könnte sein, dass die Bachelorabsolventen im Unterschied zu den Masterabsolventen Zusatzkenntnisse mitgebracht haben, die von den jeweiligen Unternehmen besonders gefragt waren und deshalb auch besonders honoriert wurden.

2.1.3 Einarbeitung im Unternehmen

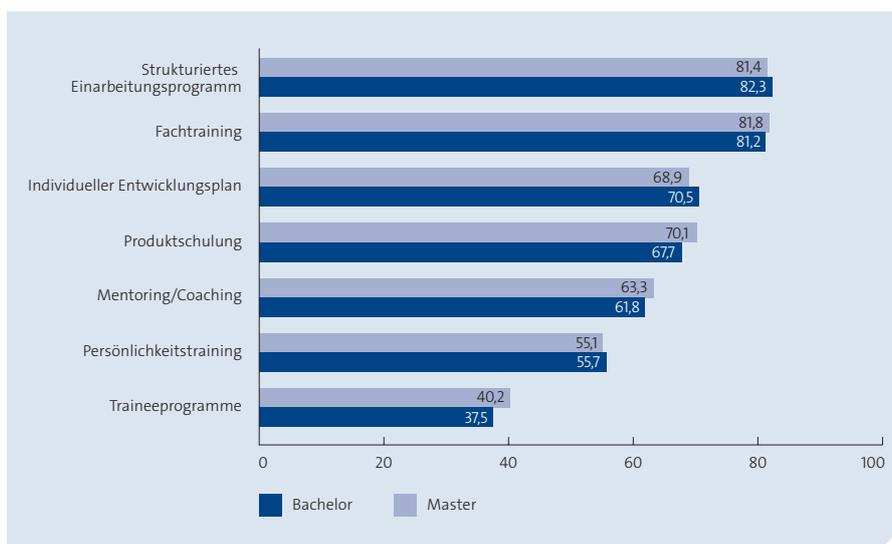
Angebote zur Einarbeitung von Hochschulabsolventen waren auch vor der Bologna-Reform in der großen Mehrheit der Unternehmen üblich. Die Auswahl der in den beiden Befragungen zu beurteilenden Unterstützungsmaßnahmen beziehen sich auf die Ergebnisse einer empirischen Studie zur Personalauswahl und Personalentwicklung sowie auf die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung (Hell et al., 2006; Staufenbiel Media GmbH, 2009). Nicht nur für akademische Berufsanfänger, sondern für neue Mitarbeiter generell werden in der personalwirtschaftlichen Forschung eine tätigkeitsbezogene Einarbeitung sowie Maßnahmen für eine kulturelle und soziale Eingliederung empfohlen (Becker, 2004). Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass neue Mitarbeiter – seien dies nun akademische Berufsanfänger oder Arbeitnehmer, die das Unternehmen wechseln – mit den unternehmensspezifischen Produktinhalten und Dienstleistungsangeboten ausreichend vertraut sind. Fachtrainings, die das in der Hochschule erworbene Wissen um betriebsspezifische Aspekte erweitern, zählen daher zu den üblichen Einarbeitungsmaßnahmen. Darunter fallen auch Sprachkurse sowie Schulungen in spezifischen EDV-Anwendungen (Staufenbiel Media GmbH, 2009; Saner-Schär, 2009). Eng damit verwandt sind Produktschulungen, in deren Rahmen neue Mitarbeiter mit den spezifischen Eigenschaften der vom jeweiligen Unternehmen angebotenen Produkte vertraut gemacht werden (Saner-Schär, 2009).

Was die Integration neuer Mitarbeiter in die Organisation des Unternehmens angeht, so erscheint es aus der Perspektive des Unternehmens effizienter, diesen Prozess strukturiert zu begleiten, um Zeitverluste durch Orientierungsprobleme zu vermeiden. Strukturierte Einarbeitungsprogramme, die in der Regel von den jeweiligen Vorgesetzten mit dem neuen Mitarbeiter abgestimmt werden, umfassen daher sowohl fachliche Instruktionen als auch Maßnahmen, um die neuen Mitarbeiter mit der Unternehmensorganisation insgesamt vertraut zu machen (Becker, 2004). Weitere, aus der Sicht der personalwirtschaftlichen Forschung sinnvolle Instrumente sind Mentoring- und Coachingprogramme, in denen erfahrene Mitarbeiter die Berufsanfänger sowohl fachlich unterstützen als auch mit dem sozialen Gefüge und der Entscheidungsorganisation des Unternehmens vertraut machen (Bartscher, 2004). Um die Team- und Kommunikationsfähigkeit zu schulen, werden den Berufseinsteigern Persönlichkeitstrainings angeboten. In international tätigen Unternehmen kommen spezielle Trainings zur Schulung der interkulturellen Kompetenz hinzu (Staufenbiel Media GmbH, 2009; Saner-Schär, 2009). Um die Ziele des Unternehmens mit den jeweils individuellen Berufszielen in Einklang zu bringen, bieten Unternehmen außerdem individuelle Entwicklungsplanungen an, in deren Rahmen die Berufsanfänger gemeinsam mit den jeweiligen Vorgesetzten mittel- und langfristige Berufsziele festlegen.

Traineeprogramme kombinieren als didaktisch strukturierte Einarbeitungsprogramme die verschiedenen Einarbeitungsmaßnahmen. Sie sehen sowohl den projektbezogenen Einsatz in verschiedenen Bereichen des Unternehmens als auch Fach- und Persönlichkeitstrainings vor. Im Unterschied zu sonstigen Einarbeitungsprogrammen richten sie sich ausschließlich an Hochschulabsolventen, da sie in der Regel auf eine Fach- oder Führungskarriere vorbereiten (Saner-Schär, 2009).

Abbildung 2.10: Entwicklungsmaßnahmen für Bachelor- und Masterabsolventen 2014

in Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelor- beziehungsweise Masterabsolventen eingestellt haben; Angabe der Ja-Quoten



Quelle: IW-Personalpanel 2014 (Bachelor: N=586, Master: N=513)

Wie eine Studierendenbefragung ergab, wünschen sich Bachelorstudierende zur Unterstützung des Berufseinstiegs am häufigsten Zugang zu Weiterbildungsangeboten, an zweiter Stelle stehen strukturierte Einarbeitungsprogramme, gefolgt von Mentoring- und Coaching-Maßnahmen (Heine et al., 2011). Diese Maßnahmen finden sich im Unterstützungsangebot der Unternehmen wieder, wobei der Zugang zu Weiterbildungsangeboten bei der sehr großen Mehrheit der Unternehmen als Maßnahme zur Karriereentwicklung vorgesehen ist (vgl. Kapitel 2.3). Was den Berufseinstieg betrifft, so boten die befragten Unternehmen sowohl den Bachelorabsolventen als auch den Masterabsolventen beim Berufseinstieg persönliche und fachliche Entwicklungsmaßnahmen an (siehe Abbildung 2.10). Alle Maßnahmen wurden den Bachelorabsolventen nahezu ebenso häufig angeboten wie den Masterabsolventen. Am häufigsten gab es strukturierte Einarbeitungsprogramme oder Fachtraining für die Berufseinsteiger. In jeweils rund acht von zehn Unternehmen wurden die Absolventen auf diese Weise bei ihrem Berufseinstieg unterstützt.

Bei gut zwei Dritteln der Unternehmen konnten die Bachelor- und Masterabsolventen ihre Berufslaufbahn mit einem individuellen Entwicklungsplan beginnen. Fast ebenso häufig wurde für die Berufsanfänger eine Produktschulung vorgesehen. Mentoring und Coaching wurden bei gut sechs von zehn Unternehmen angeboten. Ein Persönlichkeitstraining gehörte bei gut jedem zweiten Unternehmen zu den Einarbeitungsmaßnahmen. Traineeprogramme werden deutlich weniger häufig angeboten als die übrigen Maßnahmen. Ein Grund hierfür könnte in der aufwendigeren Organisation, dem hohen Schulungsanteil und den damit verbundenen höheren Kosten liegen.

Kleine Unternehmen hielten weniger häufig Einarbeitungsmaßnahmen bereit als große Unternehmen. Auch dies dürfte an den Kosten und dem Aufwand liegen. Allerdings waren es bei den beiden am häufigsten angebotenen Maßnahmen, den strukturierten Einarbeitungsprogrammen und dem Fachtraining immer noch gut sieben von zehn Unternehmen, die für die Berufsanfänger 2014 diese Einstiegshilfen bereithielten. Dabei zeigten sich für die Masterabsolventen im Hinblick auf die Einarbeitungsmaßnahmen ähnliche Unterschiede zwischen den Größenklassen und Branchengruppen (siehe Tabelle 2.8).

Auch Produktschulungen sahen knapp sechs von zehn kleinen Unternehmen vor, bei den großen Unternehmen waren es sieben von zehn. Bei dem Angebot von Mentoring und Coaching lassen sich so gut wie keine Unterschiede zwischen klei-

Tabelle 2.8: Entwicklungsmaßnahmen für Bachelorabsolventen nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014
in Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen eingestellt haben; Angabe der Ja-Quoten

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen			Branchengruppen	
		1 bis 49	50 bis 249	ab 250	Industrie	Dienstleister
Strukturiertes Einarbeitungsprogramm	82,3	72,1	80,2	84,8	88,0	79,2
Fachtraining	81,2	72,0	71,1	85,6	84,5	79,3
Individueller Entwicklungsplan	70,5	63,6	60,0	74,7	67,4	72,2
Produktschulung	67,7	59,1	62,7	70,7	82,1	59,6
Mentoring/Coaching	61,8	61,2	58,0	63,0	54,5	65,9
Persönlichkeitstraining	55,7	44,6	46,7	60,3	52,8	57,3
Traineeprogramm	37,5	18,4	25,7	44,1	33,0	39,9

nen und großen Unternehmen feststellen. Deutlich weniger häufig gab es bei den kleinen Unternehmen jedoch die Möglichkeit, ein Traineeprogramm zu absolvieren. Lediglich knapp ein Fünftel sah 2014 diese Maßnahme vor, bei den größeren Unternehmen waren es vier von zehn Unternehmen. In Anbetracht der Kosten dieser Programme und in Anbetracht der Tatsache, dass bei kleinen Unternehmen ein Kennenlernen der verschiedenen Unternehmensbereiche in der Regel nicht gesondert organisiert werden muss, ist dieser Befund wenig überraschend.

Unterschiedliche Akzente wurden von den Unternehmen der beiden Branchengruppen bei drei Einarbeitungsmaßnahmen gesetzt. Auffällig ist der Unterschied vor allem bei Produktschulungen. Maßnahmen in diesem Bereich wurden in den Industrieunternehmen deutlich häufiger (82,1 Prozent) vorgesehen als bei den Dienstleistungsunternehmen (59,6 Prozent). Dieser Unterschied könnte darauf zurückzuführen sein, dass Produkte der Industrieunternehmen in der Regel einen höheren Anteil an technisch-naturwissenschaftlichem Wissen aufweisen als Dienstleistungen und daher mit einem erhöhten Schulungsaufwand verbunden sind. In dieser Annahme könnte auch eine Erklärung dafür liegen, dass Industrieunternehmen etwas häufiger (88,0 Prozent) strukturierte Einarbeitungsprogramme anbieten als Dienstleistungsunternehmen (79,2 Prozent). Mentoring und Coaching standen dagegen bei Dienstleistungsunternehmen häufiger (65,9 Prozent) zur Verfügung als bei Industrieunternehmen (54,5 Prozent). Möglicherweise legen Dienstleister, bei denen anzunehmen ist, dass die mit den Kundenkontakten verbundenen Anforderungen an soziale und kommunikative Kompetenzen besonders hoch sind, häufiger Wert auf die Schulung von persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen. Neben dem Coaching und Mentoring wurden auch Maßnahmen zum Persönlichkeitstraining bei den Dienstleistungsunternehmen etwas häufiger angeboten als bei den Industrieunternehmen.

Ein Vergleich mit dem Einarbeitungsangebot, das die Unternehmen in der Befragung des Jahres 2010 angegeben hatten, ist nur eingeschränkt möglich, da nicht nach den strukturierten Einarbeitungsmaßnahmen gefragt wurde und auch eine Differenzierung nach Bachelor- und Masterabsolventen nicht vorgenommen wurde. Tendenziell lassen sich aber gewisse Verschiebungen feststellen: Persönlichkeitstrainings wurden 2010 von weniger Unternehmen (48,5 Prozent) angeboten. Dagegen wurden Produktschulungen 2010 deutlich häufiger vorgesehen (79,8 Prozent). Eine Erklärung für diese Unterschiede lässt sich aus den Daten nicht ableiten. Bei den übrigen Einarbeitungsmaßnahmen zeigen sich kaum Unterschiede bei der Häufigkeit des Angebots.

2.2 Erfahrungswerte zur Karriereentwicklung

Eine möglichst umfassende Antwort auf die Frage, welche beruflichen Entwicklungsperspektiven mit dem Bachelorabschluss gegeben sind, ist für die Entscheidungssituation nach dem Bachelorexamen von zentraler Bedeutung. Es ist aus der Perspektive der Bachelorabsolventen nachvollziehbar, dass vielfach der direkte Anschluss eines Masterstudiums gewählt wird, weil mit dem höheren Abschluss die Vorstellung besserer Berufschancen verbunden wird (Scheller et al., 2013). Um möglichst viele Informationen zur Karriereentwicklung der Bachelorabsolventen zu gewinnen, wurden in die Untersuchung des Jahres 2014 zusätzliche Fragen aufgenommen, die insbesondere die Möglichkeiten eines berufsbegleitenden Masterab-

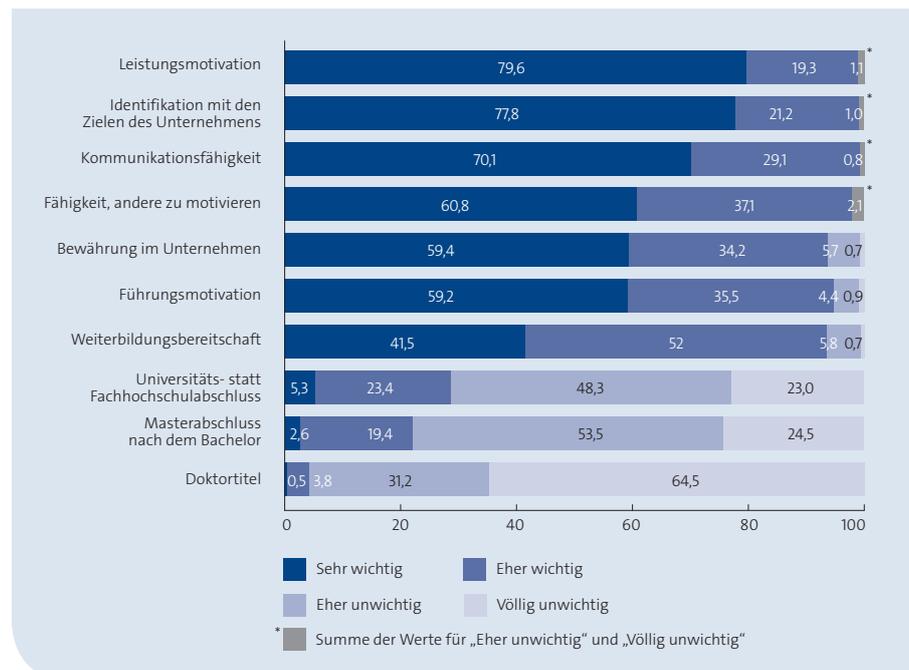
schlusses betreffen. Gleichzeitig wurden die Fragen zu den Auswahlkriterien und zur Relevanz des Masterabschlusses für die Karriere explizit wieder aufgenommen, um zu prüfen, ob sich die Befunde aus 2010 als stabil erweisen.

2.2.1 Auswahlkriterien für Fach- und Führungspositionen

In den beiden Befragungen der Jahre 2010 und 2014 waren die Unternehmen gebeten worden, zehn Kriterien hinsichtlich ihrer Bedeutung bei der Auswahlentscheidung für höhere Fach- und Führungspositionen zu bewerten. Die Fragestellung bezog sich auf potenzielle Führungskräfte allgemein, unabhängig vom jeweiligen formalen Abschluss. Die Auswahl der zur Bewertung vorgelegten Kriterien orientiert sich an Kategorien, die in der personalwirtschaftlichen Karriereforschung in empirischen Studien verwendet wurden (Mayrhofer et al., 2005; Regnet, 2003). Dabei wurde neben der klassischen Führungskarriere, die durch ansteigende, mit gleichzeitig wachsender Personalverantwortung verbundene Hierarchiestufen im Unternehmen gekennzeichnet ist, auch die sogenannte Fachkarriere angesprochen. Sie bietet fachlichen Spezialisten durch die Etablierung einer an der Größe der fachlichen Verantwortung orientierten Hierarchie von Karrieretiteln ohne gleichzeitige Personalverantwortung ein der Führungskarriere parallel zugeordnetes Aufstiegsystem (Friedli, 2002).

Abbildung 2.11: Auswahlkriterien für höhere Fach- und Führungspositionen 2014

in Prozent der Unternehmen, die aktuell oder in der Vergangenheit Akademiker beschäftigen und höhere Fach- und Führungspositionen zu besetzen haben



Quelle: IW-Personalpanel 2014 (Basis: N=1.149)

In der Gewichtung der Auswahlkriterien zeigen sich zwischen den beiden Befragungen kaum Verschiebungen. Gegenüber 2010 ordneten die Unternehmen 2014 fast alle Auswahlkriterien etwas weniger häufig als sehr wichtig ein. Die Rangfolge der Relevanz hat sich nahezu nicht verändert. Als bedeutendste Kriterien erwiesen sich in beiden Befragungen die Leistungsmotivation sowie die Identifikation mit den Zielen des Unternehmens, wobei das letztgenannte Kriterium in der Befragung von 2010 noch von etwas mehr Unternehmen als sehr wichtig eingestuft wurde. Für jeweils mehr als drei Viertel der befragten Unternehmen waren die Leistungsmotivation sowie die Identifikation mit den Unternehmenszielen zu beiden Befragungszeitpunkten sehr wichtig (siehe Abbildung 2.11).

Die Kommunikationsfähigkeit war 2010 für knapp drei Viertel der Unternehmen besonders wichtig, bei der Befragung des Jahres 2014 für etwas weniger Unternehmen (70,1 Prozent). Die Fähigkeit, andere zu motivieren, und die Bewährung im Unternehmen wurden in beiden Befragungen von rund sechs von zehn Unternehmen als sehr wichtig eingestuft. Geringfügig angestiegen ist 2014 gegenüber 2010 die Relevanz der Führungsmotivation: 2010 hielten 56,9 Prozent der Unternehmen dieses Kriterium für sehr wichtig, 2014 waren es mit 59,2 Prozent etwas mehr. Gegenüber den Kriterien, die sich auf die Kommunikationsfähigkeit sowie auf Leistungseinstellungen gegenüber dem jeweiligen Unternehmen beziehen, wurden die Kriterien, die auf Weiterbildung und formale Bildungsabschlüsse abzielen, in beiden Befragungen zum größten Teil als deutlich weniger bedeutend eingestuft.

Die Weiterbildungsbereitschaft wurde 2014 von gut vier von zehn Unternehmen als sehr wichtig eingestuft, in der Vorgängeruntersuchung hatte fast jeder zweite diese Einschätzung geäußert. Der Stellenwert der formalen Bildungsabschlüsse ist gegenüber allen übrigen Kriterien deutlich geringer. Gleichzeitig weist das Meinungsbild der Unternehmen eine größere Streuung auf. Nur eine sehr kleine Minderheit von um die fünf Prozent der Unternehmen bezeichnete es als sehr wichtig, dass eine zukünftige Führungskraft oder eine herausgehobene Fachkraft einen Universitäts- statt eines Fachhochschulabschlusses aufweist. Für weitere jeweils um die 20 Prozent der Unternehmen war dieses Kriterium eher wichtig. Ein etwa gleich hoher Anteil der Unternehmen bezog in beiden Befragungen die gegenteilige Position und stufte die Frage der Hochschulart als völlig unwichtig ein. Dass die Art der besuchten Hochschule zumindest in den ersten acht Jahren den Berufserfolg nicht beeinflusst, zeigt eine vergleichende Analyse von Werdegängen der Absolventen von Universitäten, Fachhochschulen sowie der Dualen Hochschule in Baden-Württemberg (Zettler et al., 2013).

Während sich die Beurteilung der Relevanz der Hochschulart im Vergleich der beiden Befragungen von 2010 und 2014 kaum verändert hat, zeigt sich im Hinblick auf den Stellenwert des Masterabschlusses eine Veränderung im Meinungsbild. Waren es 2010 noch insgesamt 31,3 Prozent der Unternehmen, die einem Masterabschluss eine sehr große bis eher große Wichtigkeit beimaßen, so ist ihr Anteil in der Befragung des Jahres 2014 auf 22,1 Prozent zurückgegangen. Gleichzeitig stieg der Anteil der Unternehmen, die den Masterabschluss als Auswahlkriterium als völlig unwichtig einstufen, von 20,1 Prozent im Jahr 2010 auf 24,5 Prozent im Jahr 2014 leicht an. Die im Vergleich zu allen anderen Kriterien geringste Rolle spielte in beiden Befragungen der Dokortitel. 2010 fanden ihn insgesamt nur 6,1 Prozent der Unternehmen sehr wichtig oder eher wichtig bei der Besetzung von Führungspositionen, 2014 waren es sogar nur noch 4,3 Prozent. Dagegen hielt 2010 gut die Hälfte der Unternehmen diesen akademischen Abschluss für völlig unwichtig bei der Auswahl von Führungspersonal. Im Jahr 2014 steigerte sich dieser Anteil

noch einmal deutlich auf 64,5 Prozent. Möglicherweise haben zwischenzeitlich mehr Unternehmen mit der Leistungsfähigkeit der Bachelorabsolventen positive Erfahrungen machen können, sodass sich die möglicherweise zuvor angenommene Notwendigkeit eines höheren Abschlusses als nicht zutreffend herausgestellt hat.

Aus der Beobachtung, dass Personen in hohen Führungspositionen häufig promoviert sind, kann nicht abgeleitet werden, dass der Erwerb des Dokortitels Voraussetzung für hohe Führungspositionen ist. Wie eine im Rahmen des Bundesberichtes Wissenschaftlicher Nachwuchs durchgeführte Personalleiterbefragung zeigt, signalisiert der Erwerb der Promotion dem Arbeitgeber, dass die entsprechende Person über ein hohes Maß an Zielstrebigkeit, Durchhaltevermögen und Selbstmotivation verfügt. Diese Eigenschaften werden für die Übernahme von Führungsaufgaben als wichtig angesehen, sind aber nicht zwingend ausschließlich durch einen Dokortitel gegeben. Bewerber für Führungspositionen sollten nach Auffassung der Interviewten auch ausgeprägte Führungs-, Kommunikations- und Motivationsfähigkeiten mitbringen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013).

Bezogen auf die Größe und Branchenzugehörigkeit der Unternehmen zeigen sich in der Rangfolge der Wichtigkeit der Auswahlkriterien keine Unterschiede. Hinsichtlich der Hochschul- und Abschlussart ergaben sich zwischen den Angaben der großen und kleinen Unternehmen in der Befragung des Jahres 2014 kleinere Abweichungen: Während bei den kleineren Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern gut ein Viertel bei der Besetzung der Führungsposition darauf achtete, dass der Bewerber einen Universitätsabschluss mitbringt, war dies bei den Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern bei jedem Dritten der Fall. Häufiger (23,7 Prozent) als die kleinen Unternehmen (17,3 Prozent) bezeichneten die großen Unternehmen den Masterabschluss als ein sehr wichtiges bis eher wichtiges Kriterium bei der Besetzung von Führungspositionen. Die größere Wichtigkeit, die den unterschiedlichen formalen Abschlüssen in größeren Unternehmen beigemessen wird, könnte damit zusammenhängen, dass der Anteil der Hochschulabsolventen in diesen Unternehmen größer ist und demzufolge hochschulbezogene Merkmale als zusätzliche Differenzierungskriterien zur Unterscheidung einer größeren Anzahl von Kandidaten für Karrierepositionen stärker gewichtet werden.

2.2.2 Karrierepositionen von Bachelorabsolventen

Im Unterschied zur Untersuchung der Auswahlkriterien wurde die Frage nach den Karrierepositionen für Bachelorabsolventen auf die Führungskarriere beschränkt. Diese Entscheidung ist zum einem darin begründet, dass die Spezialisierungen einer Fachkarriere im Rahmen einer geschlossenen Befragung nicht ausreichend abgebildet werden können. Zum anderen ist davon auszugehen, dass unter dem Karrierebegriff im allgemeinen Sprachgebrauch eher die mit Personalverantwortung verbundene Führungskarriere verstanden wird. Die den Unternehmen vorgelegten Karrierepositionen basieren auf der Ingenieurbefragung des Vereins Deutscher Ingenieure sowie auf Angaben der personalwirtschaftlichen Literatur (VDI-Verlag GmbH/VDI nachrichten, 2008; Friedli, 2002).

Bereits in der Befragung des Jahres 2010 hatte die überwiegende Mehrheit der Unternehmen signalisiert, dass den Bachelorabsolventen in ihren Unternehmen Karrierepositionen vom Projekt- bis zum Fachgebietsleiter offenstehen. Im Unterschied zur Befragung des Jahres 2014 mussten im Jahr 2010 auch diejenigen Unternehmen

bei der Beantwortung der Frage miteinbezogen werden, die zum damaligen Zeitpunkt zwar keine Bachelorabsolventen beschäftigten, dieses aber für die Zukunft planten. Da sich mittlerweile der Anteil der Unternehmen, die Bachelors beschäftigen, deutlich erhöht hat, wurden in der Befragung des Jahres 2014 nur diejenigen Unternehmen berücksichtigt, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits Bachelorabsolventen beschäftigten.

Im Vergleich der beiden Befragungsjahre zeigen sich kaum nennenswerte Unterschiede bei den Angaben der Unternehmen. Bei nahezu allen Unternehmen steht den Bachelorabsolventen die Position eines Projektleiters offen. Das gilt für die Unternehmen aller Größenklassen, wobei bei den großen Unternehmen diese Position etwas häufiger angeboten wird. Nach Branchengruppen differenziert lassen sich so gut wie keine Unterschiede feststellen (siehe Tabelle 2.9).

Die Position des Bereichsleiters stand den Bachelorabsolventen 2010 und 2014 in etwa acht von zehn Unternehmen offen. Innerhalb der unterschiedlichen Unternehmensgrößenklassen und Branchengruppen zeigten sich dabei keine nennenswerten Unterschiede. Die Position des Abteilungsleiters wurde sowohl 2010 als auch 2014 von der großen Mehrheit von jeweils über 80 Prozent der Unternehmen auch für die Bachelorabsolventen vorgesehen. Die Befunde aus dem Jahr 2014 zeigen dabei einen Unterschied zwischen großen und kleinen Unternehmen. Bei den kleinen Unternehmen wurde die Position des Abteilungsleiters weniger häufig (76 Prozent) für Bachelorabsolventen vorgesehen als bei den großen Unternehmen (88,8 Prozent). Dieser Unterschied könnte darauf zurückzuführen sein, dass in kleinen Unternehmen die Anzahl der verfügbaren Führungspositionen geringer ist als in Unternehmen mit besonders vielen Mitarbeitern.

Nach Branchengruppen differenziert lassen sich für die Karriereposition Abteilungsleiter nahezu gleiche Ergebnisse feststellen. Hinsichtlich der Fachgebietsleitung ohne Personalverantwortung ergibt sich ein ähnliches Antwortverhalten der Unternehmen wie schon für die Position des Abteilungsleiters. Die sehr große Mehrheit von über 85 Prozent der Unternehmen sah 2010 wie auch 2014 diese Karriereoption auch für Bachelorabsolventen vor. Bei den kleinen Unternehmen waren es im Jahr 2014 mit 75,7 Prozent deutlich weniger als bei den großen Unternehmen (90,4). Auch im Hinblick auf diese Ergebnisse ist anzunehmen, dass die Anzahl der Stellen für eine Fachgebietsleitung in kleinen Unternehmen geringer ist als in großen Unternehmen. Etwas häufiger als bei den Dienstleistungsunternehmen (85,6 Prozent) fand sich diese Karriereoption für Bachelorabsolventen bei den Industrieunternehmen (89,9 Prozent).

Tabelle 2.9: Karriereperspektiven für Bachelorabsolventen nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014
in Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen beschäftigen und für die die jeweilige Position relevant ist

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen			Branchengruppen	
		1 bis 49	50 bis 249	ab 250	Industrie	Dienstleister
Projektleiter	93,0	89,0	89,4	94,8	94,2	92,1
Bereichsleiter	80,0	77,3	78,3	80,8	80,0	80,0
Abteilungsleiter	86,3	76,0	83,3	88,8	85,8	86,6
Fachgebietsleitung ohne Personalverantwortung	87,2	75,7	83,3	90,4	89,9	85,6

In einem weiteren Schritt wurden diejenigen Unternehmen, die angegeben hatten, dass in ihrem Unternehmen bestimmte Karrierepositionen für Bachelorabsolventen offenstehen, gefragt, ob die Bachelorabsolventen diese Positionen erreichen konnten. Es zeigt sich, dass die Bachelorabsolventen im Jahr 2014 deutlich häufiger Karrierepositionen erreichen konnten als 2010 (siehe Tabelle 2.10). In der großen Mehrheit der Unternehmen (83,8 Prozent) haben sie eine Projektleiterposition erreicht.

Die Projektleiterposition wurde auch 2010 bereits am häufigsten erreicht, allerdings bei insgesamt etwas weniger Unternehmen (72,6 Prozent). Deutlich gesteigert hat sich mit einem Zuwachs von 42,8 Prozent der Anteil der Unternehmen, in welchen die Bachelorabsolventen Bereichsleiter werden konnten. Noch stärker gestiegen (plus 55,7 Prozent) ist der Anteil der Unternehmen, die die Stelle eines Abteilungsleiters mit einem Bachelorabsolventen besetzt haben. In gut sechs von zehn Unternehmen haben die Bachelorabsolventen 2014 diese Position bereits einnehmen können. In sieben von zehn Unternehmen konnten sie zum Fachgebietsleiter ohne Personalverantwortung aufsteigen. Im Jahr 2010 war dies erst bei gut jedem zweiten Unternehmen der Fall.

Durchgängig häufiger erreichten die Bachelorabsolventen in großen Unternehmen höhere Karrierepositionen. Besonders groß sind die Unterschiede bei den Positionen Abteilungsleiter und Fachgebietsleiter. Dies könnte, wie schon beim Angebot der Karrierepositionen vermutet, daran liegen, dass größere Unternehmen mehr einschlägige Positionen anbieten können. Was die Branchenzugehörigkeit betrifft, so hatten die Bachelorabsolventen in den Industrieunternehmen (88,4 Prozent)

Tabelle 2.10: Von Bachelorabsolventen bereits erreichte Karrierepositionen nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2010 und 2014

in Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen beschäftigt haben und bei denen es bestimmte Karriereperspektiven für sie gibt

	Gesamt 2010	Gesamt 2014	Mitarbeitergrößenklassen 2014			Branchengruppen 2014	
			1 bis 49	50 bis 249	ab 250	Industrie	Dienstleister
Projektleiter	72,6	83,8	78,2	79,3	86,1	88,4	80,7
Bereichsleiter	39,7	56,7	51,4	61,2	56,1	53,2	58,7
Abteilungsleiter	40,2	62,6	44,8	59,4	65,8	60,5	63,9
Fachgebietsleitung ohne Personalverantwortung	53,9	70,9	53,9	62,0	76,0	72,5	70,0

Quellen: IW-Personalpanel 2014 und IW-Personaltrends (Basis 2010: N = 336 - 392, Basis 2014: N = 424 - 489)

Tabelle 2.11: Vorhandensein von Positionen für Akademiker mit höheren Abschlüssen als Bachelor nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2010 und 2014

in Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen beschäftigen (2010: auch die dies planen) und die zuvor keine Karriereposition ausgeschlossen hatten

	Gesamt 2010	Gesamt 2014	Mitarbeitergrößenklassen			Branchengruppen	
			1 bis 49	50 bis 249	ab 250	Industrie	Dienstleister
Ja	14,9	15,6	1,3	11,9	20,2	10,2	18,5
Nein	85,1	84,4	98,7	88,1	79,8	89,8	81,5
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100

Quellen: IW-Personalpanel 2014 und IW-Personaltrends 2010 (Basis 2010: N = 765, Basis 2014: N = 527)

Tabelle 2.12: Karrierepositionen, für die ein höherer Abschluss als der Bachelorabschluss erforderlich ist, 2014

Anzahl der Nennungen der Unternehmen, die angegeben haben, für bestimmte Karrierepositionen höhere Studienabschlüsse vorzusehen, Mehrfachnennungen

	Anzahl der Nennungen
Spitzenpositionen (Vorstand, Geschäftsführung)	20
Weitere Leitungspositionen	19
Mittleres Management allgemein	8
Leiter Forschung und Entwicklung/Technischer Leiter	6
Leitende Funktion kaufmännisch	5
Positionen, die spezielles Fachwissen erfordern	21
Positionen im medizinischen Bereich	12
Fachpositionen im kaufmännischen Bereich	6
Positionen mit Schwerpunkt auf wissenschaftlicher Tätigkeit	3
Sonstiges	8
Keine Angabe	3
Gesamt	71

Quelle: IW-Personalpanel 2014 (Basis: N = 63)

häufiger Gelegenheit, zum Projektleiter aufzusteigen als in den Dienstleistungsunternehmen (80,7 Prozent). Bei den übrigen Karrierepositionen zeigen sich zwischen den beiden Branchengruppen nur geringfügige Unterschiede.

Diejenigen Unternehmen, die angegeben hatten, dass den Bachelorabsolventen in ihren Unternehmen Karrierepositionen vom Projekt- bis zum Fachgebietsleiter offenstehen, wurden gefragt, ob es in ihren Unternehmen bestimmte Positionen gibt, die Absolventen mit einem höheren Studienabschluss als dem Bachelor vorbehalten sind. Nur ein kleiner Teil der Unternehmen bejahte sowohl 2010 (14,9 Prozent) wie auch 2014 (15,6 Prozent) diese Frage (siehe Tabelle 2.11).

Wie schon in der Befragung des Jahres 2010 waren es 2014 die größeren Unternehmen, die deutlich häufiger (20,2 Prozent) als die kleinen Unternehmen (1,3 Prozent) für bestimmte Positionen höhere Studienabschlüsse verlangen. Was die Branchenzugehörigkeit betrifft, so finden sich Karriererestriktionen für Bachelorabsolventen bei den Dienstleistungsunternehmen häufiger als bei den Industrieunternehmen.

Die knapp 16 Prozent der Unternehmen, die angegeben hatten, für manche Positionen höhere Abschlüsse als den Bachelor zu verlangen, waren gebeten, die betreffenden Positionen zu benennen. Insgesamt äußerten sich 63 Unternehmen. Am häufigsten verwiesen die Unternehmen auf Leitungspositionen. Bei etwa einem knappen Drittel der Angaben wurde auf oberste Führungspositionen wie Vorstand oder Geschäftsführer verwiesen (siehe Tabelle 2.12).

Weitere Unternehmen, die generell Karriererestriktionen für Bachelorabsolventen angaben, verwiesen auf mittlere Führungspositionen sowie auf Leitungsfunktionen im technischen und kaufmännischen Bereich. Neben den leitenden Positionen entfiel ein knappes Drittel der Nennungen auf wissenschaftsnahe oder fachlich besonders spezialisierte Tätigkeiten. Darunter fielen aus Sicht der Unternehmen vor

allem Positionen im medizinischen Bereich sowie besondere fachliche Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich und wissenschaftsnahe Tätigkeiten generell. Weitere Tätigkeitsfelder, für die Einschränkungen genannt wurden, waren spezielle Positionen für Juristen und Pädagogen.

2.2.3 Gehaltsentwicklung bei Bachelorabsolventen

Wie die Angaben der Unternehmen zeigen, können Bachelorabsolventen nach dem Berufseinstieg ihre Gehaltssituation deutlich verbessern. Während beim Berufseinstieg lediglich 31,7 Prozent der Unternehmen den Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen ein Gehalt von mehr als 40.000 Euro pro Jahr zahlen, sind es nach drei bis fünf Jahren Berufstätigkeit mit rund 70 Prozent mehr als doppelt so viele Unternehmen (siehe Tabelle 2.13).

Die Gehaltsstufe von über 50.000 Euro pro Jahr erreichten die Bachelorabsolventen der technischen Fachrichtungen bei gut einem Viertel der Unternehmen. Im Vergleich zur Befragung des Jahres 2010 stellt sich die Gehaltsentwicklung der Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen etwas ungünstiger dar. Damals erreichten die Absolventen in rund acht von zehn Unternehmen ein Gehalt von

Tabelle 2.13: Gehalt von Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen nach drei bis fünf Jahren, 2010 und 2014

in Prozent der Unternehmen, die Bachelorabsolventen der technischen Fachrichtungen beschäftigen

	2010	2014
Bis 30.000 Euro	1,6	4,7
30.000 bis 40.000 Euro	16,1	25,2
40.000 bis 50.000 Euro	48,4	43,1
50.000 bis 60.000 Euro	27,4	23,6
60.000 Euro und mehr	6,5	3,4
Gesamt	100	100

Quellen: IW-Personalpanel 2014 und IW-Personaltrends (Basis 2010: N=81, Basis 2014: N=437)

Tabelle 2.14: Gehalt von Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen nach drei bis fünf Jahren, nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014

in Prozent der Unternehmen, die Bachelorabsolventen der technischen Fachrichtungen beschäftigen

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen			Branchengruppen	
		1 bis 49	50 bis 249	ab 250	Industrie	Dienstleister
Bis 30.000 Euro	4,7	13,1	5,0	2,8	1,7	7,2
30.000 bis 40.000 Euro	25,2	29,9	35,5	21,3	15,6	33,6
40.000 bis 50.000 Euro	43,1	41,5	39,8	44,5	44,1	42,3
50.000 bis 60.000 Euro	23,6	15,6	17,4	27,1	31,3	16,9
60.000 Euro und mehr	3,4	0	2,3	4,4	7,3	0
Gesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IW-Personalpanel 2014 (Basis: N=437), Abweichungen zu 100 Prozent durch Rundungen

mehr als 40.000 Euro im Jahr. Darunter befand sich gut ein Drittel Unternehmen, die den Bachelorabsolventen der technischen Fachrichtungen mehr als 50.000 Euro pro Jahr zahlten. Zu bedenken ist, dass sich im Jahr 2010 nur wenige und hauptsächlich große Unternehmen zur Gehaltsentwicklung der Bachelorabsolventen äußern können. Mittlerweile verfügt auch eine nennenswerte Zahl an kleinen und mittleren Unternehmen über mehrjährige Erfahrungen mit den Bachelorabsolventen. Bei diesen Unternehmen fällt das Gehaltsniveau in der Regel niedriger aus als bei großen Unternehmen. In der Differenzierung nach Größenklassen der Unternehmen zeigt sich in der Untersuchung von 2014, dass die großen Unternehmen deutlich öfter höhere Gehälter zahlten als kleine Unternehmen (siehe Tabelle 2.14).

Für die Befragung des Jahres 2010 war eine Auswertung nach weiteren Merkmalen aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich. In der Befragung des Jahres 2014 gaben 15,6 Prozent der kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten an, den Bachelorabsolventen nach drei bis fünf Jahren Berufserfahrung 50.000 Euro und mehr zu zahlen. Bei den großen Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten zahlten doppelt so viele Unternehmen (31,5 Prozent) Gehälter in dieser Höhe. Einen deutlichen Einfluss auf die Gehaltsklasse hat auch die Branchenzugehörigkeit: Während 38,6 Prozent der Industrieunternehmen den Bachelorabsolventen mit Berufserfahrung mehr als 50.000 Euro zahlten, waren es bei den Dienstleistern lediglich 16,9 Prozent.

Für die Bachelorabsolventen der wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen lassen sich in der Tendenz ähnliche Ergebnisse wie für die Bachelorabsolventen der technischen Fachrichtungen feststellen. Insgesamt betrachtet erreichten die Bachelorabsolventen der Wirtschaftswissenschaften im Vergleich zu ihren Kollegen mit einem technischen Studienabschluss etwas weniger häufig höhere Gehaltsklassen. Aber auch den wirtschaftswissenschaftlichen Absolventen zahlten deutlich mehr Unternehmen nach drei bis fünf Jahren Berufserfahrung ein Gehalt von 40.000 Euro und mehr (67,2 Prozent), als dies noch beim Berufseinstieg der Fall war (24,8 Prozent). Wie für die Absolventen der technischen Fachrichtungen zeigen sich auch bei den Wirtschaftswissenschaftlern in der Befragung von 2014 etwas ungünstigere Ergebnisse als in der Befragung des Jahres 2010. Vor vier Jahren konnten die Absolventen bei insgesamt drei Vierteln der Unternehmen 40.000 Euro und mehr verdienen, 2014 war dies bei etwa zwei Dritteln der Unternehmen der Fall.

Tabelle 2.15: Gehalt von Bachelorabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen nach drei bis fünf Jahren, 2010 und 2014

in Prozent der Unternehmen, die Bachelorabsolventen der wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen beschäftigen

	2010	2014
Bis 30.000 Euro	1,1	3,9
30.000 bis 40.000 Euro	24,2	28,9
40.000 bis 50.000 Euro	51,6	46,8
50.000 bis 60.000 Euro	16,8	17,1
60.000 Euro und mehr	6,3	3,3
Gesamt	100	100

Quelle: IW-Personalpanel 2014 und IW-Personaltrends (Basis 2010: N=119, Basis 2014: N=526)

Tabelle 2.16: Gehalt von Bachelorabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen nach drei bis fünf Jahren, nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014

in Prozent der Unternehmen, die Bachelorabsolventen der wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen beschäftigen

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen			Branchengruppen	
		1 bis 49	50 bis 249	ab 250	Industrie	Dienstleister
Bis 30.000 Euro	3,9	13,4	4,6	2,0	2,2	4,7
30.000 bis 40.000 Euro	28,9	40,1	36,6	24,9	21,7	32,8
40.000 bis 50.000 Euro	46,8	36,1	42,1	49,9	45,0	47,8
50.000 bis 60.000 Euro	17,1	9,0	15,3	19	25,4	12,6
60.000 Euro und mehr	3,3	1,5	1,5	4,1	5,7	2,1
Gesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IW-Personalpanel 2014 (Basis: N=526), Abweichungen zu 100 Prozent durch Rundungen

Besonders hohe Gehälter von 50.000 Euro und mehr erreichten die berufserfahrenen Wirtschaftswissenschaftler mit Bachelorabschluss 2014 bei 20,4 Prozent der Unternehmen, im Jahr 2010 waren es mit 23,1 Prozent etwas mehr (siehe Tabelle 2.15).

Wie bereits für die Gehaltseinstufung der Absolventen der technischen Fachrichtungen erläutert, dürfte auch bei den Wirtschaftswissenschaftlern der größere Einfluss der in der Regel höhere Gehälter zahlenden Großunternehmen die Ergebnisse des Jahres 2010 mitbestimmt haben. Auch für die Wirtschaftswissenschaftler lässt sich in der Befragung des Jahres 2014 nachweisen, dass größere Unternehmen häufiger höhere Gehälter zahlen als kleine Unternehmen (siehe Tabelle 2.16).

Nur bei jedem zehnten Kleinunternehmen konnten die Bachelorabsolventen der Wirtschaftswissenschaften mit einem Gehalt von 50.000 Euro und mehr rechnen. Von den Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitern zahlten dagegen 23,1 Prozent Gehälter in dieser Größenordnung. Wie schon im Falle der technischen Absolventen gaben deutlich mehr Industrieunternehmen (31,1 Prozent) an, 50.000 Euro und mehr zu zahlen, während dies lediglich bei 14,7 Prozent der Dienstleistungsunternehmen der Fall war.

2.3 Angebote zur Karriereentwicklung für Bachelorabsolventen

Aus der Perspektive der Unternehmen wird mit Maßnahmen zur Karriereplanung nicht nur die Rekrutierung von Führungsnachwuchs aus den eigenen Reihen, sondern auch die Förderung der individuellen Leistungsentfaltung der Mitarbeiter angestrebt (Thom/Friedli, 2004). Somit sind Maßnahmen zur Karriereplanung ein Teil von allgemeinen Maßnahmen zur Personalentwicklung. Den Gegenstand der Personalentwicklung bilden alle planmäßigen und zielgerichteten Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, die der individuellen beruflichen Entwicklung und Förderung der Mitarbeiter im Hinblick auf die Bewältigung gegenwärtiger und zukünftiger Aufgaben dienen (Holtbrügge/Berg, 2005). Die technologische Entwicklung führt zu einer zunehmenden Komplexität von Produkten und Prozessen (EFI, 2013). Vor diesem Hintergrund kommt der Erweiterung und Vertiefung der Kompetenzen der Mitarbeiter ein zentraler Stellenwert zu, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu sichern.

Auch die Hochschulabsolventen haben ein hohes Interesse an Weiterbildung: Wie eine aktuelle Befragung des Absolventenjahrgangs 2005 zeigt, haben über alle Studienfächer hinweg acht von zehn Absolventen der Diplomstudiengänge nach ihrem Studienabschluss an Weiterbildungen teilgenommen (Grotheer et al., 2012). An erster Stelle verfolgen die Hochschulabsolventen mit der Weiterbildung das Ziel, ihre fachlichen Kompetenzen zu erweitern, gefolgt von der Absicht, eine interessantere und anspruchsvollere Tätigkeit zu erreichen. Auch für die noch Studierenden hat das Thema Weiterbildung eine hohe Relevanz. Die sehr große Mehrheit der Bachelorstudierenden möchte nach dem Berufseinstieg noch weiterlernen. Unterstützende Maßnahmen zum Erwerb eines berufs begleitenden Masterabschlusses wünschten sich in einer Befragung der Studierenden des Wintersemesters 2009/2010 fast die Hälfte aller Bachelorstudierenden an Fachhochschulen (49 Prozent) und 42 Prozent der Bachelorstudierenden an Universitäten. Im folgenden Kapitel soll dargelegt werden, welche Möglichkeiten die Unternehmen zur Weiterentwicklung der Absolventen bieten, wie sie über diese Möglichkeiten informieren und welche Auswahlkriterien und welche weiteren Unterstützungsmaßnahmen Anwendung finden. Dabei steht das berufs begleitende Masterstudium im Mittelpunkt.

2.3.1 Maßnahmen zur Karriereentwicklung der Bachelorabsolventen

Unternehmen bieten Weiterbildung auf vielfältige Weise an. Es lassen sich interne und externe Maßnahmen sowie eine Kombination aus beiden Varianten feststellen. Innerbetriebliche Weiterbildung wird im Unternehmen von externen Referenten, aber auch von den Fach- und Führungskräften des eigenen Unternehmens angeboten. Neben Vorträgen und Seminaren findet die Weiterentwicklung der Kompetenzen auch direkt am Arbeitsplatz statt. Im Rahmen der Job-Rotation (Wechsel des Aufgabengebietes) oder des Job-Enrichments (Erweiterung des Aufgabengebietes) werden Handlungs- und Entscheidungsspielräume durch die schrittweise und systematische Hinzufügung neuartiger und teilweise höherwertiger Arbeitsaufgaben erweitert. Eine auf die Übernahme von höheren Führungsaufgaben abzielende Form der Personalentwicklung ist die unternehmensinterne Führungsakademie, in der unternehmensinterne Weiterbildungsmaßnahmen mit externen Seminaren, teilweise in Kooperation mit internationalen Business Schools, kombiniert werden (Holtbrügge/Berg, 2005; Hell et al., 2006). Neben Weiterqualifizierungsmaßnahmen innerhalb des Unternehmens kooperieren Unternehmen auch mit externen Anbietern, beispielsweise mit privaten Instituten oder mit Kammern, Branchen- und Berufsverbänden. Zusammenarbeitet wird auch mit Hochschulen, indem die Unternehmen die Teilnahme an Studienprogrammen unterhalb der Ebene akademischer Grade, den sogenannten Zertifikatskursen, unterstützen. Im Jahr 2009 umfasste das Angebot der Hochschulen in diesem Bereich bereits mehr als 4.000 Kurse (Minks et al., 2011). Mit der Bologna-Reform bietet sich auch das berufs begleitende Masterstudium als ein Baustein der Personalentwicklung an. Allerdings sind erst 18 Prozent der rund 7.000 Masterstudiengänge berufs begleitend studierbar (Konegen-Grenier/Winde, 2013). Insgesamt betrachtet kooperieren Unternehmen in der betrieblichen Weiterbildung für Hochschulabsolventen häufiger mit privaten Anbietern sowie mit Kammern und Berufsverbänden als mit Hochschulen (Wolter, 2011).

Die Angaben der Unternehmen in der Befragung des Jahres 2010 sind mit den Ergebnissen der Befragung des Jahres 2014 nur sehr eingeschränkt vergleichbar. Im Jahr 2010 bezogen sich die Fragen zu Weiterbildungsangeboten auf alle Hoch-

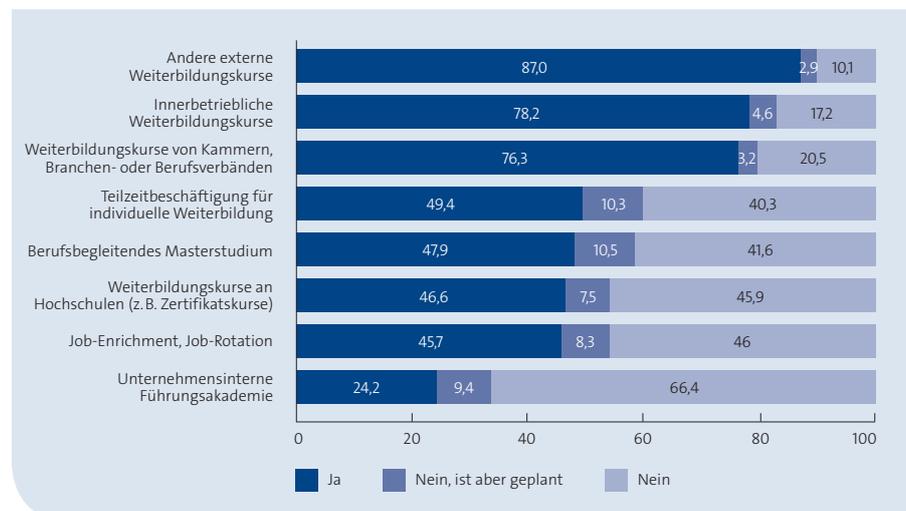
schulabsolventen ohne Differenzierung nach Abschlussart. Vier Jahre später war aufgrund der gestiegenen Beschäftigungszahlen von Bachelorabsolventen die Möglichkeit gegeben, die Fragestellungen ausschließlich auf diese Absolventengruppe zu beziehen.

Die Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen beschäftigen, waren gebeten anzugeben, mit welchen Weiterbildungsmaßnahmen sie die Karriereentwicklung von Mitarbeitern mit Bachelorabschluss unterstützen oder in Zukunft unterstützen wollen. Am häufigsten verwiesen die Unternehmen auf Weiterbildungskurse externer Anbieter außerhalb des Angebots von Kammern, Berufs- und Branchenverbänden (87 Prozent). An zweiter Stelle stehen innerbetriebliche Schulungsmöglichkeiten, die den Bachelorabsolventen bei gut drei Vierteln der Unternehmen offenstehen. Nahezu ebenso häufig hatten die Unternehmen für ihre Mitarbeiter mit Bachelorabschluss die Teilnahme an Kursen bei Kammern, Berufs- und Branchenverbänden im Angebot. Diese drei Weiterbildungsmaßnahmen wurden von der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen angegeben (siehe Abbildung 2.12).

Deutlich weniger verbreitet als interne und externe betriebliche Kurse sind die Förderung von individuell ausgewählter Weiterbildung oder das Angebot hochschulbezogener Weiterbildungsmaßnahmen. Nahezu die Hälfte der Unternehmen gab an, den Bachelorabsolventen durch eine Teilzeitbeschäftigung eine individuell gewählte Weiterbildung zu ermöglichen. Weitere rund zehn Prozent planten dies für die Zukunft. Rund 40 Prozent der Befragten sahen diese Entwicklungsmöglichkeit nicht vor. Den Kontakt mit Hochschulen zur Unterstützung der Karriereentwicklung von Bachelorabsolventen suchte nahezu jedes zweite Unternehmen. Rund 48 Prozent der Unternehmen gaben an, ein berufsbegleitendes Masterstudium zu unterstützen, weitere zehn Prozent planten dies für die Zukunft.

Abbildung 2.12: Maßnahmen zur Karriereentwicklung der Bachelorabsolventen 2014

in Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelors beschäftigt haben



Quelle: IW-Personalpanel 2014 (Basis: N= 677)

Die zweite Variante der hochschulbezogenen Weiterbildung, das Absolvieren von Kursen, die mit einem Zertifikat der Hochschule abgeschlossen werden, wurde von rund 47 Prozent der Unternehmen angeboten und war zusätzlich bei acht Prozent der Befragten in der Planung. Weitere Möglichkeiten, die berufliche Kompetenz zu erweitern und sich auf die Übernahme von fachlicher und personeller Verantwortung vorzubereiten, sind die Erweiterung des Aufgabenfeldes (Job-Enrichment) oder der Wechsel der Aufgabenbereiche (Job-Rotation). Diese beiden betriebsinternen Entwicklungsmaßnahmen hatten rund 46 Prozent der Unternehmen für die Bachelorabsolventen im Angebot, weitere acht Prozent planten solche Maßnahmen. Eine organisatorisch und inhaltlich aufwendige Einrichtung zur Entwicklung von Fach- und Führungskräften ist die unternehmensinterne Führungsakademie, in der das interne und externe Weiterbildungsangebot gebündelt wird und die sehr häufig mit nationalen und internationalen Hochschulen kooperiert. Die Teilnahme an einer solchen Akademie räumte knapp ein Viertel der Unternehmen ihren Bachelorabsolventen ein, weitere neun Prozent beabsichtigten dies für die Zukunft.

Die Maßnahmen zur Karriereentwicklung für Bachelorabsolventen wurden insgesamt häufiger von großen als von kleinen Unternehmen angeboten. Am weitesten verbreitet waren bei den kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten externe Weiterbildungskurse außerhalb des Angebots von Kammern, Branchen- oder Berufsverbänden (siehe Tabelle 2.17).

Besonders deutlich unterscheiden sich große und kleine Unternehmen in Bezug auf Weiterentwicklungsmöglichkeiten, die an Hochschulen stattfinden. So war 2014 bei rund 22 Prozent der kleinen Unternehmen ein berufsbegleitendes Masterstudium möglich. Bei den großen Unternehmen wurde ein solches Angebot von mehr als der Hälfte (58 Prozent) vorgehalten. Etwas weniger ausgeprägt ist der Unterschied im Hinblick auf Weiterbildungskurse an Hochschulen. Bei den kleinen Unternehmen waren es rund 31 Prozent, die eine solche Weiterbildung grundsätzlich ermöglichen, bei den großen Unternehmen dagegen nahezu 54 Prozent. Die größere Zurückhaltung der kleinen Unternehmen im Hinblick auf hochschulbezogene Weiterentwicklungsangebote könnte auf den geringeren Anteil an Mitarbeitern mit einem

Tabelle 2.17: Maßnahmen zur Karriereentwicklung der Bachelorabsolventen nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014

in Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelors beschäftigt haben, Angabe der Ja-Quoten

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen			Branchengruppen	
		1 bis 49	50 bis 249	ab 250	Industrie	Dienstleister
Andere externe Weiterbildungskurse	87,0	74,0	79,0	92,3	88,6	86,2
Innerbetriebliche Weiterbildungskurse	78,2	63,1	70,1	84,4	78,9	77,9
Weiterbildungskurse von Kammern, Branchen- oder Berufsverbänden	76,3	59,9	74,4	80,7	79,6	74,5
Teilzeitbeschäftigung für individuelle Weiterbildung	49,4	30,7	38,8	57,1	44,7	51,8
Berufsbegleitendes Masterstudium	47,9	22,3	34,7	58,0	55,9	43,7
Weiterbildungskurse an Hochschulen (z. B. Zertifikatskurse)	46,5	31,1	34,5	53,9	49,7	44,9
Job-Enrichment, Job-Rotation	45,7	29,5	26,3	55,8	48,7	44,1
Unternehmensinterne Führungsakademie	24,2	6,2	14,8	31,5	19,3	26,7

Quelle: IW-Personalpanel 2014 (Basis: N = 677)

Bachelorabschluss zurückzuführen sein. Darüber hinaus liegt die Vermutung nahe, dass Mitarbeiter in kleineren Unternehmen meist zeitlich weniger abkömmlich sind, da grundsätzlich weniger Kollegen ihre Aufgaben mitübernehmen können. Bei Entwicklungsmaßnahmen, die eine Aufgabenerweiterung oder einen Arbeitsplatzwechsel vorsehen, wie das Job-Enrichment und die Job-Rotation, bestehen in größeren Unternehmen aufgrund der vielfältigeren Aufgabenstellungen grundsätzlich mehr Möglichkeiten. Dass die Teilnahme an einer unternehmensinternen Führungsakademie lediglich von rund sechs Prozent der kleinen, aber rund 32 Prozent der großen Unternehmen angeboten wurde, ist in Anbetracht des finanziellen und organisatorischen Aufwandes sowie im Hinblick auf die geringere Anzahl von Führungskräften in kleinen Unternehmen nachvollziehbar.

Zwischen den Unternehmen der beiden Branchengruppen lassen sich bei drei Maßnahmen größere Unterschiede feststellen: Das berufsbegleitende Masterstudium wurde häufiger (55,9 Prozent) von Industrieunternehmen angeboten als von Dienstleistungsunternehmen (43,7 Prozent). Dagegen stand den Bachelorabsolventen eine Teilzeitbeschäftigung für eine individuelle Weiterbildungsmaßnahme häufiger bei den Dienstleistungsunternehmen (51,8 Prozent) offen als bei den Industrieunternehmen (44,7 Prozent). Auch die Teilnahme an einer unternehmensinternen Führungsakademie war für die Bachelorabsolventen häufiger in Dienstleistungsunternehmen (26,7 Prozent) als in Industrieunternehmen grundsätzlich möglich (19,3 Prozent).

Informationsmöglichkeiten zu den Maßnahmen zur Karriereentwicklung

In der Unternehmensbefragung des Jahres 2010 und der im gleichen Zeitraum durchgeführten Befragung der Absolventen des Prüfungsjahrgangs 2009 wurden hinsichtlich der Weiterbildungsmöglichkeiten Diskrepanzen zwischen den Angaben der Unternehmen und den Erfahrungswerten der Absolventen sichtbar: Einerseits verwies die Mehrheit der Unternehmen auf bestehende Einarbeitungsprogramme. Andererseits gaben 50 Prozent der Bachelorabsolventen von Universitäten und 38 Prozent der Bachelorabsolventen von Fachhochschulen an, dass ihnen keinerlei Einarbeitungsmaßnahmen angeboten worden waren (Briedis et al., 2011). Diese Diskrepanzen waren der Anlass, in der Befragung des Jahres 2014 zu untersuchen, auf welchem Wege die Unternehmen die Absolventen über Weiterentwicklungsmöglichkeiten informieren.

Tabelle 2.18: Informationsmöglichkeiten zu den Maßnahmen zur Karriereentwicklung nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014

in Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen beschäftigt haben und mindestens eine Maßnahme zur Karriereentwicklung anbieten, Angabe der Ja-Quoten

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen			Branchengruppen	
		1 bis 49	50 bis 249	ab 250	Industrie	Dienstleister
Im Mitarbeitergespräch wird regelmäßig der Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter thematisiert.	85,1	80,9	78,6	87,9	80,7	87,4
Auf Anfrage informieren wir unsere Mitarbeiter über unsere Angebote zur Karriereentwicklung.	84,1	68,8	82,6	87,8	85,7	83,3
Bereits während des Bewerbungsprozesses informieren wir neue Mitarbeiter aktiv über unsere Angebote zur Karriereentwicklung.	59,0	47,6	57,9	61,7	53,6	61,8
Die Mitarbeiter können sich in unserem Weiterbildungskatalog über die Angebote zur Karriereentwicklung informieren.	36,6	26,1	18,7	44,3	29,0	40,5

möglichkeiten in ihrem Hause informieren. Es zeigte sich, dass die große Mehrheit der Unternehmen im Mitarbeitergespräch oder auf Anfrage der Mitarbeiter über Angebote für die Karriereentwicklung informiert (siehe Tabelle 2.18).

Bei gut jedem dritten Unternehmen steht den Mitarbeitern ein Katalog mit Weiterbildungsangeboten zur Verfügung. Bei nahezu sechs von zehn Unternehmen hatten die Bachelorabsolventen die Chance, bereits im Bewerbungsprozess auf Initiative der Unternehmen über die Möglichkeiten von karrierefördernden Maßnahmen informiert zu werden. Je nach Größe und Branchenzugehörigkeit informierten die Unternehmen in unterschiedlicher Intensität über bestehende Weiterbildungsmöglichkeiten. Das gilt vor allem für die Anfragen der Mitarbeiter, für den Weiterbildungskatalog sowie für das aktive Informieren während des Bewerbungsprozesses. Weniger markant sind die Unterschiede beim Mitarbeitergespräch als Gelegenheit zur Planung des Weiterbildungsbedarfes. Dieses Verfahren ist in fast allen Unternehmenskategorien am häufigsten anzutreffen. Industrieunternehmen gaben etwas häufiger (85,7 Prozent) an, auf die Anfrage der Mitarbeiter zu reagieren, als das Thema Weiterbildung im Mitarbeitergespräch anzusprechen (80,7 Prozent). Dienstleistungsunternehmen gaben häufiger als Industrieunternehmen an, das Mitarbeitergespräch zur Maßnahmenplanung zu nutzen, bereits im Bewerbungsprozess zu informieren und Kataloge zu den Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen.

2.3.2 Förderung des berufsbegleitenden Masterstudiums

Nach Beobachtung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) erhält das berufsbegleitende Studium eine wachsende Bedeutung (DGFP, 2009). Neben den rund 1.500 Masterstudiengängen, die als Fern- oder Teilzeitstudiengänge prinzipiell berufsbegleitend studierbar sind, wurden 2013 an den Hochschulen knapp 200 duale Masterstudiengänge zur beruflichen Weiterbildung angeboten. Diese dualen Angebote haben den Anspruch, berufliche Praxis und akademische Theorievermittlung im Studienplan systematisch zu verankern (BIBB, 2014). Wie sich bei einer empirischen Untersuchung der Investitionen der Unternehmen in die akademische Bildung zeigte, wurde das Studium der Mitarbeiter 2013 mit insgesamt 326 Millionen Euro gefördert (Konegen-Grenier/Winde, 2013). Gegenüber dem Jahr 2009, in welchem die Investitionen der Unternehmen in ein Studium erstmals bundesweit erhoben wurden, ist das eine Steigerung um 14 Prozent. Dabei unterstützen die Unternehmen ihre Mitarbeiter durch mehrere Maßnahmen, beispielsweise durch Freistellungen, die Zusicherung von Rückkehrgarantien nach einer Zeit der studienbedingten Abwesenheit sowie durch umfassende oder teilweise Übernahme der Gebühren. Analysen der DGFP zeigen, dass die Art und der Umfang der Unterstützung von den spezifischen Motiven des Unternehmens beeinflusst werden (siehe Abschnitt 2.3.3).

Von den 47,9 Prozent der Unternehmen, die die Möglichkeit eines berufsbegleitenden Masterabschlusses bereits anbieten und von den weiteren 10,5 Prozent der Unternehmen, die dies für die Zukunft planen, erklärte sich die große Mehrheit bereit, zumindest einen Teil der anfallenden Gebühren zu übernehmen (siehe Tabelle 2.19).

Als zweithäufigste Unterstützungsmaßnahme (61,9 Prozent) stellte sich die zumindest teilweise Freistellung bei Fortzahlung der Bezüge heraus. Gut jedes zweite Unternehmen hatte eine Rückkehrgarantie gegeben oder diese in Aussicht gestellt.

Tabelle 2.19: Vorgesehene Unterstützung beim Erwerb eines Masterabschlusses nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014

in Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen beschäftigt haben und ein berufsbegleitendes Masterstudium unterstützen oder dies planen, Angabe der Ja-Quoten

	Gesamt	Mitarbeitergrößenklassen		Branchengruppen	
		1 bis 249	ab 250	Industrie	Dienstleister
Übernahme zumindest eines Teils der anfallenden Gebühren für die Ausbildung	87,3	79,4	90,0	88,0	86,8
Eine zumindest teilweise Freistellung bei Fortzahlung der Bezüge	61,9	52,7	65,1	59,3	63,7
Eine Rückkehrgarantie	52,8	61,3	49,9	56,2	50,5
Wir bieten die Möglichkeit eines dualen Masterstudiengangs an.	50,3	56,7	48,1	52,5	48,8
Die Übernahme der gesamten angefallenen Gebühren für die Ausbildung	34,3	35,9	33,8	30,7	36,7
Vollständige Freistellung bei Fortzahlung der Bezüge	6,4	4,7	7,0	6,0	6,7

Quelle: IW-Personalpanel 2014; (Basis: N = 343)

Gut jedes dritte Unternehmen war bereit, die gesamten, während der Ausbildung angefallenen Gebühren zu übernehmen. Eine vollständige Freistellung bei Fortzahlung der Bezüge wurde nur von einer Minderheit der Unternehmen in Aussicht gestellt.

Eine besondere Form der Unterstützung bietet die Hälfte derjenigen Unternehmen, die den berufsbegleitenden Master als Maßnahme zur Karriereentwicklung ermöglichen oder dies in Kürze planen. Sie gaben an, den Bachelorabsolventen die Teilnahme an einem dualen Masterstudiengang zu ermöglichen. Bei dieser Maßnahme beteiligt sich das Unternehmen selbst aktiv an der Durchführung des Masterstudienganges, indem es die für den Studiengang relevanten Praxisanteile gemeinsam mit der jeweiligen Hochschule plant und bereitstellt.

Größere und kleinere Unternehmen setzen zum Teil etwas andere Akzente. Aufgrund der geringen Fallzahlen konnten bei der Auswertung der Antworten auf diese Frage nur zwei Unternehmensgrößenklassen gebildet werden. So wurde der duale Masterstudiengang etwas häufiger von kleineren und mittleren Unternehmen angeboten als von Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten. Auch die Rückkehrgarantie findet sich häufiger in den Angaben der kleinen und mittleren Unternehmen. In beiden Fällen könnte es eine Rolle spielen, dass kleinere Unternehmen häufiger Schwierigkeiten haben, den Fachkräftebedarf zu decken als große Unternehmen (Dietz et al., 2013). Möglicherweise werden aus diesem Grund stärker Unterstützungsmaßnahmen favorisiert, bei denen der Akzent stärker auf einer langfristigen Bindung der Mitarbeiter liegt, wie es bei einem dualen Studiengang und einer Rückkehrgarantie der Fall sein dürfte.

Größere Unternehmen setzten demgegenüber häufiger auf Formen der finanziellen Unterstützung wie die teilweise Übernahme der Gebühren oder die teilweise Freistellung bei Fortzahlung der Gebühren. Zwischen den Unternehmen der beiden Branchengruppen werden nur geringfügige Unterschiede sichtbar. So setzten Industrieunternehmen etwas häufiger (56,2 Prozent) auf eine Rückkehrgarantie als die Dienstleistungsunternehmen (50,5 Prozent), während die Dienstleistungsunternehmen (36,7 Prozent) etwas mehr Bereitschaft zeigten, die gesamten Ausbildungsgebühren zu übernehmen als die Industrieunternehmen (30,7 Prozent).

2.3.3 Auswahlkriterien und Motive der Förderung

Bereits in der Befragung des Jahres 2010 ist deutlich geworden, dass nur bei einem relativ kleinen Anteil der Unternehmen Stellen existieren, für die ein höherer Studienabschluss als der Bachelor als unabdingbar angesehen wurde – ein Ergebnis, welches sich 2014 bestätigt hat. Die fachliche Notwendigkeit konnte demzufolge nicht als Hauptmotiv der Unternehmen für eine Förderung des berufsbegleitenden Masterabschlusses angenommen werden. Tatsächlich war in den im Jahr 2010 begleitend zur Befragung durchgeführten Interviews mit Personalverantwortlichen signalisiert worden, dass ein Masterabschluss auch dann unterstützt würde, wenn keine direkte fachliche Notwendigkeit bestünde. Als Motiv wurde vonseiten der Unternehmen das Interesse an der Bindung des Mitarbeiters genannt. Dieser Befund wird durch eine Studie der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) gestützt. Wie die DGFP in einem Expertengespräch ihrer Mitgliedsunternehmen ermittelte, geht es den Unternehmen bei der Förderung des berufsbegleitenden Studiums primär um die Reduzierung des Fachkräftemangels und um die Förderung von Leistungsträgern. Weitere Ziele sind nach Beobachtung der DGFP das sogenannte Employer-Branding, was als Förderung des Images als Arbeitgeber verstanden werden kann, sowie die allgemeine Förderung der Berufsfähigkeit der Mitarbeiter. Je nach Bedarfssituation können diese Ziele laut DGFP für die Unternehmen einen unterschiedlichen Stellenwert haben. In Abhängigkeit von der Zielsetzung werde sich auch ein unterschiedliches Vorgehen bei der Festlegung der Auswahlkriterien und der Unterstützungsmaßnahmen ergeben. So sei beispielsweise davon auszugehen, dass das Interesse an der langfristigen Bindung von Talenten zu einer großzügigeren Form der Unterstützung führe als in den Fällen, in denen es um eine allgemeine Förderung der Berufsfähigkeit gehe (DGFP, 2009).

Motive für die Förderung des berufsbegleitenden Masterstudiums

Bei der Untersuchung der Motive für die Unterstützung eines berufsbegleitenden Masters war daher in der Untersuchung von 2014 zu überprüfen, in welchem Verhältnis fachliche Notwendigkeit und das Interesse an der Mitarbeiterbindung

Tabelle 2.20: Motive für die Unterstützung eines Masterstudiums

in Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelors beschäftigt haben und ein berufsbegleitendes Masterstudium unterstützen oder dies planen

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Eher unwichtig	Völlig unwichtig	Gesamt
Gesamt					
Interesse an der Mitarbeiterbindung	64,9	33,5	1,3	0,4	100
Fachliche Notwendigkeit	63,3	31,1	4,7	0,9	100
1 bis 249 Mitarbeiter					
Interesse an der Mitarbeiterbindung	67,3	30,5	0,7	1,5	100
Fachliche Notwendigkeit	56,0	34,4	7,4	2,2	100
ab 250 Mitarbeiter					
Interesse an der Mitarbeiterbindung	64,1	34,5	1,5	0	100
Fachliche Notwendigkeit	65,7	30,0	3,8	0,5	100

Quelle: IW-Personalpanel 2014 (Basis: N = 343), Abweichungen zu 100 Prozent durch Rundungen

Tabelle 2.21: Zusammenhang der Motive für die Unterstützung eines Masterstudiums in Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen beschäftigt haben und ein berufsbegleitendes Masterstudium unterstützen oder dies planen

Fachliche Notwendigkeit	Interesse an der Mitarbeiterbindung				Gesamt
	Sehr wichtig	Eher wichtig	Eher unwichtig	Völlig unwichtig	
Sehr wichtig	43,4	19,0	0,7	0,1	63,3
Eher wichtig	17,4	13,2	0,5	0	31,1
Eher unwichtig	3,5	1,2	0	0	4,7
Völlig unwichtig	0,5	0,1	0	0,3	0,9
Gesamt	64,9	33,5	1,3	0,4	100

Quelle: IW-Personalpanel 2014 (Basis: N = 343), Abweichungen zu Spalten- und Zeilensummen durch Rundungen

stehen. Es stellte sich heraus, dass die Unternehmen beide Motive als gleich wichtig ansehen (siehe Tabelle 2.20). Bei den kleinen und mittleren Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern wurde das Interesse an der Mitarbeiterbindung (67,3 Prozent) gegenüber der fachlichen Notwendigkeit stärker hervorgehoben (56 Prozent). Eine Erklärung für diese Akzentsetzung könnte darin liegen, dass kleinere und mittlere Unternehmen häufiger auf Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von knappen Fachkräften stoßen als große Unternehmen (Dietz et al., 2013).

Setzt man die Ergebnisse zu den beiden Motiven in einen Zusammenhang und untersucht die Einstufung der Wichtigkeit in den Kategorien „sehr wichtig“ und „eher wichtig“, so stellt sich heraus, dass 43,4 Prozent der Unternehmen sowohl die fachliche Notwendigkeit als auch das Interesse an der Mitarbeiterbindung als „sehr wichtig“ einstufen (siehe Tabelle 2.21).

Für weitere 19 Prozent der Befragten war das fachliche Interesse „sehr wichtig“, die Mitarbeiterbindung dagegen lediglich eher „wichtig“. Umgekehrt stufen 17,4 Prozent der Unternehmen die Mitarbeiterbindung als „sehr wichtig“ ein, während das fachliche Interesse für sie nur in die Kategorie „eher wichtig“ fiel. Für 13,2 Prozent der Unternehmen war keines der beiden Motive „sehr wichtig“. Für sie waren beide Motive lediglich als „eher wichtig“ zu bewerten. Die unterschiedliche Gewichtung des Stellenwerts der Motive innerhalb der vier Unternehmensgruppierungen könnte damit zusammenhängen, dass in den Unternehmen zum Zeitpunkt der Befragung unterschiedliche Bedarfssituationen gegeben waren. So ist es beispielsweise denkbar, dass in einigen Unternehmen ein dringender Bedarf an der Erweiterung bestimmter Fachkenntnisse, beispielsweise in der Informatik besteht, während es in anderen Unternehmen darum geht, einzelnen, besonders bewährten Mitarbeitern einen Anreiz zum Verbleib im Unternehmen zu geben.

In Anbetracht der erheblichen Zeit- und Kostenbelastung, die auf den Studieninteressierten sowie auf das ihn fördernde Unternehmen zukommen, ist die Feststellung der Eignung des Kandidaten von zentraler Bedeutung. Dabei stellt sich die Frage, ob die Unternehmen eher formale Kriterien, wie die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, oder andere messbare Kriterien, wie die konkreten, schon erbrachten Leistungen für das Unternehmen, oder aber in die Zukunft gerichtete Einschätzungen des Entwicklungspotenzials des Mitarbeiters stärker berücksichtigen.

Tabelle 2.22: Entscheidungskriterien für die Unterstützung eines Masterstudiums
in Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelorabsolventen beschäftigt haben und ein berufsbegleitendes Masterstudium unterstützen oder dies planen

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Eher unwichtig	Völlig unwichtig	Gesamt
Gesamt					
Entwicklungspotenzial des Mitarbeiters	82,6	16,7	0,7	0,1	100
Bewährung im Unternehmen	75,4	23,2	0,7	0,7	100
Dauer der Unternehmenszugehörigkeit	9,2	40,7	44,7	5,3	100
Industrie					
Entwicklungspotenzial des Mitarbeiters	82,1	17,4	0,2	0,3	100
Bewährung im Unternehmen	67,7	30,6	1,4	0,3	100
Dauer der Unternehmenszugehörigkeit	6,8	32,2	51,0	9,9	100
Dienstleister					
Entwicklungspotenzial des Mitarbeiters	82,9	16,2	1,0	0	100
Bewährung im Unternehmen	80,1	18,7	0,3	1,0	100
Dauer der Unternehmenszugehörigkeit	10,8	46,1	40,8	2,4	100

Quelle: IW-Personalpanel 2014 (Basis: N = 343), Abweichungen zu 100 Prozent durch Rundungen

Als entscheidend für die Unterstützung eines Masterstudiums erwies sich das Entwicklungspotenzial eines Mitarbeiters. In Anbetracht der Tatsache, dass das Interesse an der Mitarbeiterbindung einen ebenso hohen Stellenwert hat wie die fachliche Notwendigkeit, lässt sich nachvollziehen, dass die Erwartungen, die die Unternehmen an die künftigen Leistungen der Mitarbeiter haben, eine große Rolle bei der Entscheidung über die Förderung spielen.

Für Unternehmen der verschiedenen Größenklassen sind keine Unterschiede bei der Gewichtung der genauen Auswahlkriterien festzustellen. Mehr als acht von zehn Unternehmen gaben an, die Unterstützung vom individuellen Potenzial des Mitarbeiters abhängig zu machen. Auch Unternehmen der Dienstleistungsbranche und Unternehmen aus dem Bereich Industrie unterscheiden sich in der Gewichtung dieses Kriteriums nicht (siehe Tabelle 2.22).

An zweiter Stelle der Wichtigkeit steht bei den Entscheidungskriterien die Bewährung im Unternehmen. Für rund drei Viertel der Unternehmen ist dies ein sehr wichtiges Kriterium. Wie stark die konkreten Leistungen des Mitarbeiters bei der Entscheidung über die Förderung eines Masterstudiums beachtet werden, ist je nach Branchenzugehörigkeit unterschiedlich wichtig. Während rund zwei Drittel der Industrieunternehmen dieses Kriterium als sehr wichtig einstufen, waren es bei den Dienstleistungsunternehmen mit 80,1 Prozent deutlich mehr. Allerdings fanden sich auch bei den Industrieunternehmen nur sehr wenige Befragte, die die Bewährung im Unternehmen als eher bis völlig unwichtig erachteten (insgesamt 1,7 Prozent). In beiden Branchengruppen spielt die Bewährung im Unternehmen somit eine Rolle, wobei dieses Kriterium bei den Industrieunternehmen zugunsten

der Entwicklungspotenziale des jeweiligen Mitarbeiters etwas in den Hintergrund rückt. Eine mögliche Erklärung für diese Unterschiede könnte darin liegen, dass Industrieunternehmen einen höheren Bedarf an Absolventen technischer Studienfachrichtungen haben, die auf dem Arbeitsmarkt in geringerem Maße verfügbar sind als Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studienfachrichtungen. Vorstellbar ist, dass die Industrieunternehmen in Anbetracht bestehender Engpässe schneller geneigt sind, eine Fortbildung zu fördern, ohne längere Bewährungsfristen abzuwarten, sofern das Entwicklungspotenzial des Kandidaten gegeben ist.

In Relation zum Entwicklungspotenzial und zu den konkreten Leistungen für das Unternehmen ist die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit deutlich weniger relevant. Sie spielt lediglich bei knapp zehn Prozent der Unternehmen eine sehr wichtige Rolle. Ganz belanglos ist sie aber dennoch nicht, denn vier von zehn Unternehmen bezeichnen die Betriebszugehörigkeit als eher wichtig. Bei den Dienstleistungsunternehmen ist dieser Anteil mit 46,1 Prozent deutlich höher als bei den Industrieunternehmen (32,2 Prozent). Worauf die Unterschiede in der Gewichtung der Kriterien für die beiden Branchengruppen zurückzuführen sind, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht klären. Denkbar ist auch hier, dass unterschiedliche Bedarfsituationen vorliegen, die die Industrieunternehmen dazu veranlassen, einem eher formalen Kriterium wie dem der Betriebszugehörigkeit weniger Beachtung zu schenken.

3

Fazit

Bereits in der Vorgängerbefragung des Jahres 2010 war deutlich geworden: Der Bachelorabschluss wird von den Unternehmen als vollwertiger akademischer Abschluss akzeptiert. Die Bachelorabsolventen werden überwiegend auf ähnlichen Einstiegspositionen eingesetzt wie die Masterabsolventen, ihnen stehen vielfältige Einsatzbereiche im Unternehmen offen und ihr Einstiegsgehalt liegt bei etlichen Unternehmen gleich hoch oder fällt nur unwesentlich geringer aus als das anderer Hochschulabsolventen.

Diese positiven Befunde wurden mit der Befragung des Jahres 2014 klar bestätigt. Mehr noch: Kleine und mittlere Unternehmen haben mittlerweile deutlich häufiger Bachelorabsolventen eingestellt als noch vor vier Jahren. Das ist ein Zeichen dafür, dass der neue Abschluss in der privaten Wirtschaft mittlerweile eine breite Resonanz findet.

Skeptische Beobachter bemerken zwar auch die grundsätzliche Akzeptanz der Unternehmen, wollen diese aber auf die Phase des Berufseinstiegs eingeschränkt wissen. Mittlerweile kann dieser Skepsis mit einer breiteren Datenbasis entgegnet werden. Wie schon 2010 signalisierte auch 2014 die sehr große Mehrheit der Unternehmen, dass den Bachelorabsolventen Karrierepositionen – angefangen vom Projektleiter bis zum Abteilungs- oder Fachgebietsleiter – offenstehen. Schon vor vier Jahren hatten die ersten Bachelorabsolventen diese Positionen bereits erreichen können. Das gelang 2014 sogar noch bei deutlich mehr Unternehmen. Das ist nicht nur auf die mittlerweile häufigere Beschäftigung der Bachelorabsolventen zurückzuführen. Gäbe es bei den Unternehmen tatsächlich Ernüchterung hinsichtlich des Könnens der Bachelorabsolventen, so wäre der Anteil der Unternehmen mit erfolgreichen Absolventen nicht derart deutlich gestiegen.

Nicht der akademische Abschluss, sondern die Bewährung in der Unternehmenspraxis ist letztendlich entscheidend für den beruflichen Aufstieg. Auch das war bereits 2010 deutlich geworden und wurde von den Unternehmen vier Jahre später klar bestätigt. Mehr noch: Die Relevanz des Masterabschlusses als Auswahlkriterium für höhere Fach- und Führungspositionen hat gegenüber praxisbezogenen Kriterien wie der Leistungsmotivation und der Identifikation mit den Zielen des Unternehmens noch weiter an Bedeutung verloren. Auch dies darf als Hinweis darauf verstanden werden, dass die Besorgnis um die Karrieretauglichkeit des Bachelorabschlusses unbegründet ist.

Das mit der Bologna-Reform verbundene Ziel der Beschäftigungsfähigkeit nach dem ersten akademischen Abschluss in einem neuen System gestufter Studiengänge darf aus der Perspektive der Wirtschaft als erreicht gelten. Noch nicht zu Ende gegangen ist der Weg zu einem zweiten großen Ziel der Bologna-Reform, der Verbindung von Erwerbstätigkeit und lebenslangem Lernen. Auch wenn sich künftig in der öffent-



lichen Meinung die Einsicht stärker durchsetzt, dass eine Karriere auch schon mit dem ersten akademischen Abschluss, dem Bachelor, möglich ist, so besteht nach wie vor das stark ausgeprägte Interesse an fachlicher Weiterentwicklung, das viele Studierende einen Masterabschluss anstreben lässt.

Im Prinzip kommt die hohe Lernmotivation der jungen Absolventen den Unternehmen entgegen. Die Anforderungen der Arbeitswelt wachsen, wenn Produkte und Prozesse durch technologische Innovationen und zunehmende Internationalisierung der Geschäftstätigkeit immer komplexer werden. Schon immer haben Unternehmen mit einem breiten Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen auf diese Herausforderungen reagiert. Neu im Zeichen von Bologna ist die Nachfrage der Bachelorabsolventen nach Möglichkeiten, das Weiterlernen mit einem weiteren akademischen Abschluss zu verknüpfen. Etliche Unternehmen haben sowohl 2010 als auch 2014 in dieser Frage ihre Unterstützung signalisiert, aber es ist noch nicht die Mehrheit.

Die bei vielen Unternehmen noch bestehende Zurückhaltung ist nachvollziehbar: Der berufsbegleitende Erwerb des Masterabschlusses ist kostspielig und zeitaufwendig – für Mitarbeiter wie auch für Arbeitgeber. Und er ist obendrein nur in der Minderzahl der Fälle für die Karriere unumgänglich. Aber die Unternehmen haben auch erkannt, dass die Unterstützung eines berufsbegleitenden Masterabschlusses ein Instrument zur Bindung von Mitarbeitern sein kann. Unterstützt wird dabei, wer aus Sicht seines Arbeitgebers Entwicklungspotenzial hat und nicht unbedingt, wer schon ein paar Jahre im Unternehmen dabei ist.

Ob diese grundsätzliche Bereitschaft bei den jungen Bachelorabsolventen und den Studierenden aber schon ausreichend bekannt ist, darf bezweifelt werden. Daran sind die Unternehmen nicht ganz unbeteiligt. Die meisten informieren über Möglichkeiten des Weiterlernens und damit auch über den berufsbegleitenden Masterabschluss im Rahmen der regelmäßigen Mitarbeitergespräche und auf Anfrage der Mitarbeiter, also erst zu einem Zeitpunkt nach der Rekrutierung. Erst gut die Hälfte der Unternehmen spricht über Lernchancen bereits im Bewerbungsgespräch.

Damit der berufsbegleitende Master ein Baustein im System des lebenslangen Lernens werden kann, müssten entsprechende Informationen noch früher verfügbar sein. Das betrifft zum einen die Außendarstellung der einzelnen Unternehmen in den Printmedien oder im Internet. Allerdings erfordert eine solche aktive Informationspolitik, dass die Voraussetzungen zum Erwerb eines berufsbegleitenden Masters nachvollziehbar in der Personalentwicklungsstrategie des jeweiligen Unternehmens verankert sind. Das trifft aber bislang auf die Mehrheit der Unternehmen nicht zu. Sowohl den Studierenden als auch den Hochschulen fehlt bis jetzt ein Überblick über die Einbindung berufsbegleitender Masterstudiengänge in ihre Personalentwicklung.

Darüber hinaus sind die Möglichkeiten, die die Bologna-Reform mit der Modularisierung der Studiengänge für das berufsbegleitende lebenslange Lernen bietet, noch nicht hinreichend ausgeschöpft. Die Befragung hat gezeigt, dass die Unternehmen das Instrument der Hochschulzertifikate in ihrem Weiterbildungsangebot nutzen. Was liegt näher, als die Möglichkeit zu schaffen, einen berufsbegleitenden Masterabschluss kumulativ durch die Reihung einzelner Zertifikate zu erwerben? Damit ließe sich auch das Interesse des Unternehmens an betriebsspezifischen Fragestellungen und das Interesse der Hochschule an wissenschaftlich-theoretischer Fundierung besser ausbalancieren, indem ein Teil der Zertifikate die fachtheoretischen Grundlagen berücksichtigt, während die speziell auf die Berufspraxis abzielenden Themen in weitere Zertifikate integriert werden können. Um ein solches flexibles Angebot an akademischer Weiterbildung zu bieten, müssen Unternehmen und Hochschulen künftig enger kooperieren. Im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung geschieht dies noch zu wenig.

Literatur

- alma mater* (Hrsg.), 2013: Gehaltsstudie 2013. Einstiegsgehälter von Hochschulabsolventen und Vergütungen für Praktika und Abschlussarbeiten, Stuttgart, www.alumni-hochschule-hof.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Gehaltsstudie_2013.pdf [7.11.2013]
- Bartscher, Thomas, 2004: Personaleinsatz, in: Gaugler, Eduard/Oechsler, Walter, A./Weber, Wolfgang (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. überarbeitete und ergänzte Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart, Seite 1455–1470
- Bayerisches Absolventenpanel (BAP)/Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF), 2012a: Ergebnisse der ersten bayernweiten Befragung von Bachelor- und Masterabsolventen, www.bap.ihf.bayern.de/fileadmin/user_upload/BAP_Dateien/Absolventenjahrgaenge/2009-2010/BAP_0910.1_Zusammenfassung_der_Ergebnisse.pdf [15.10.2013]
- Bayerisches Absolventenpanel (BAP)/Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF), 2012b: Tabellenband zur Ergebniszusammenfassung, www.bap.ihf.bayern.de/fileadmin/user_upload/BAP_Dateien/Absolventenjahrgaenge/2009-2010/BAP_09101_Tabellenband.pdf [6.10.2014]
- Becker, Fred G., 2004: Personaleinführung, in: WiST – Wirtschaftswissenschaftliches Studium, Zeitschrift für Studium und Forschung, 33. Jg., Heft 9, Seite 514–519
- Briedis, Kolja, 2007: Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss, Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005, HIS: Forum Hochschule 13, Hannover
- Briedis, Kolja/Brand, Gesche/Fabian, Gregor/Rehn, Torsten, 2011: Bachelorabsolventen im Fokus, in: Briedis, Kolja/Heine, Christoph/Konegen-Grenier, Christiane/Schröder, Ann-Katrin, 2011: Mit dem Bachelor in den Beruf. Arbeitsmarktbeurteilung und -akzeptanz von Bachelorstudierenden und -absolventen, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hrsg.), Positionen, Essen, Seite 53–83
- Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB – (Hrsg.), 2014: AusbildungPlus in Zahlen, Trends und Analysen 2013, Bonn
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. – DGFP – (Hrsg.), 2009: Integration von berufsbegleitenden Studiengängen in die Personalentwicklung. Round Table zu den Erfahrungen mit berufsbegleitenden Studiengängen in den Unternehmen, PraxisPapier 6/2009, Düsseldorf, <http://static.dgfp.de/assets/publikationen/2011/05/integration-von-berufsbegleitenden-studiengaengen-in-die-personalentwicklung-1345/integrationgestufterstudiengaengeindie-pe.pdf> [25.10.2014]
- Deutscher Akademischer Austauschdienst – DAAD – (Hrsg.), 2011: Bachelor und Master auf dem Arbeitsmarkt. Die Sicht deutscher Unternehmen auf Auslandserfahrungen und Qualifikationen. Eine Befragung im Auftrag des DAAD durchgeführt von der Institut der deutschen Wirtschaft Consult GmbH und dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Bonn
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag – DIHK – (Hrsg.), 2011: Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen, www.dihk.de/ressourcen/downloads/hochschulumfrage-2011 [15.10.2013]

- Dietz, Martin/Kubis, Alexander/Leber, Ute/Müller, Anne/Stegmaier, Jens, 2013: Personalsuche in Deutschland: Kleine und mittlere Betriebe im Wettbewerb um Fachkräfte. IAB-Kurzbericht, 10/2013, Nürnberg
- Expertenkommission *Forschung und Innovation – EFI – (Hrsg.)*, 2013: Gutachten zur Forschung, Innovation und technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, Berlin
- Falk, Susanne/Reimer, Maike/Sarcelletti, Andreas, 2009: Studienqualität, Kompetenzen und Berufseinstieg in Bayern: Der Absolventenjahrgang 2004, IHF Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (Hrsg.), Studien zur Hochschulforschung 76, München
- Friedli, Vera, 2002: Die betriebliche Karriereplanung – Konzeptionelle Grundlagen und empirische Studien aus der Unternehmensperspektive, Berner betriebswirtschaftliche Studien Band 27, Haupt Verlag, Bern
- Grotheer, Michael/Isleib, Sören/Netz, Nicolai/Briedis, Kolja, 2012: Hochqualifiziert und gefragt, Ergebnisse der zweiten HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005, HIS: Forum Hochschule 14, Hannover
- Heine, Christoph, 2012: Übergänge vom Bachelor- zum Masterstudium, HIS: Forum Hochschule 7, Hannover
- Heine, Christoph/Woisch, Andreas/Ortenburger, Andreas, 2011: Studierende im Fokus, in: Briedis, Kolja/Heine, Christoph/Konegen-Grenier, Christiane/Schröder, Ann-Katrin, 2011: Mit dem Bachelor in den Beruf. Arbeitsmarktbefähigung und -akzeptanz von Bachelorstudierenden und -absolventen, Edition Stifterverband, Essen, Seite 25–49
- Hell, Benedikt/Schuler, Heinz/Boramir, Illkay/Schaar, Hagen, 2006: Verwendung und Einschätzung von Verfahren der internen Personalauswahl und Personalentwicklung im 10 Jahres-Vergleich, in: Zeitschrift für Personalforschung, 20. Jg., Seite 58–78
- Hochschulrektorenkonferenz – HRK – (Hrsg.), 2012: Erfolgsmodell Master. Offen für internationale Kooperationen und individuelle Bildungsbiographien, Bonn, www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/Erfolgsmodell_Master.pdf [15.10.2013]
- Hochschulrektorenkonferenz – HRK – (Hrsg.), 2013: Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland, Studiengänge, Studierende, Absolventen, Bonn
- Holtbrügge, Dirk/Berg, Nicola, 2005: Personalentwicklung, in: WiST – Wirtschaftswissenschaftliches Studium, Zeitschrift für Studium und Forschung, 34. Jg., Heft 5, Seite 133–137
- Kienbaum Management Consultants GmbH, 2013: Einstiegsgehälter für Hochschulabsolventen, Vortrag von Julia Zmitko auf dem Absolventenkongress Köln, 28.11.2013, www.kienbaum.de/Portaldata/1/Resources/downloads/servicespalte/Vortrag_Julia_Zmitko_2013.pdf [6.10.2014]

- Konegen-Grenier, Christiane/Winde, Mathias, 2013:* Bildungsinvestitionen der Wirtschaft 2012. Ausgaben der Unternehmen für Studierende und Hochschulen, Edition Stifterverband, Essen
- Konegen-Grenier, Christiane/Placke, Beate/Stangl, Theresa, 2011a:* Unternehmen im Fokus, in: Briedis, Kolja/Heine, Christoph/Konegen-Grenier, Christiane/Schröder, Ann-Katrin, 2011: Mit dem Bachelor in den Beruf. Arbeitsmarktbe-fähigung und -akzeptanz von Bachelorstudierenden und -absolventen, Edition Stifterverband, Essen, Seite 83–111
- Konegen-Grenier, Christiane/Placke, Beate/Stettes, Oliver, 2011b:* Bewertung der Kompetenzen von Bachelorabsolventen und personalwirtschaftliche Konse- quenzen der Unternehmen, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), IW-Trends, 38. Jg., Nr. 3, Seite 1–16
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013:* Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld
- Maafß, Frank/Kay, Rosemarie, 2011:* Erfahrung mittelständischer Unternehmen mit den neuen Abschlüssen Bachelor und Master, Institut für Mittelstandsforschung (Hrsg.), IfM-Materialien, Nr. 207, Bonn
- Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steyrer, Johannes, 2005:* Macht? Erfolg? Reich? Glückliche? – Einflussfaktoren auf Karrieren, Linde internat., Wien
- Minks, Karl-Heinz/Netz, Nikolai/Völk, Daniel et al., 2011:* Berufsbegleitende und dua- le Studienangebote in Deutschland: Status quo und Perspektiven, HIS: Forum Hochschule 11, Hannover
- Osel, Johannes/Preuss, Roland, 2014:* Gefragt, aber belächelt, in: Süddeutsche Zeitung, 29.09.2014, Ausgabe München, Bayern, Deutschland, Seite 13
- Reemtsma Begabtenförderungswerk/Institut für Demoskopie Allensbach, 2014:* 5. Allensbachstudie Studienbedingungen 2014: Studienfinanzierung, Aus- landsaufenthalte und Wohnsituation, Allensbach am Bodensee
- Regnet, Erika, 2003:* Der Weg in die Zukunft – Anforderungen an die Führungskraft, in: Rosenstiel, Lutz von/Regnet, Erika/Domsch, Michel E. (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern, Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, Schäffer- Poeschel, Stuttgart, Seite 51–66
- Rehn, Thorsten/Brandt, Gesche/Fabian, Gregor/Briedis, Kolja, 2011:* Hochschulab- schlüsse im Umbruch – Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009, HIS: Forum Hochschule 17, Hannover
- Reichert, Sybille/Winde, Mathias/Meyer-Guckel, Volker, 2012:* Jenseits der Fakultäten. Hochschuldifferenzierung durch neue Organisationseinheiten für Forschung und Lehre, Edition Stifterverband, Essen

- Saner-Schär, Melanie Christina*, 2009: Trainee-Programme für Absolventen der Wirtschaftswissenschaften in Deutschland, Konzeptionelle Grundlagen – Empirische Erhebung – State of the Art, 2., überarbeitete Auflage, Arbeitsbericht Nr. 92 des Instituts für Organisation und Personal der Universität Bern, Bern
- Scheller, Percy E./Isleib, Sören/Hauschildt, Kristina/Hutzsch, Christopher/Braun, Edith*, 2013: Das Masterstudium als 2. Phase der gestuften Studienstruktur, Motive, Zeitpunkt und Zugang zum Masterstudium. Ergebnisse der Befragung der Masteranfängerinnen und -anfänger, HIS: Forum Hochschule 9, Hannover
- Schomburg, Harald/Flöther, Choni/Wolf, Vera*, 2012: Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden. Projektbericht. Kassel: Internationales Zentrum für Hochschulforschung (INCHER-Kassel), Universität Kassel, www.hrk-nexus.de/uploads/media/HRK_nexus_LESSI.pdf [23.10.2014]
- Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (Eds.)*, 2011: Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Europe, Sense Publ., Rotterdam
- Statistisches Bundesamt*, 2013: Hochschulen auf einen Blick, Ausgabe 2013, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt*, 2014a: Verdienste und Arbeitskosten – Arbeitnehmerverdienste, 3. Vierteljahr 2014, Fachserie 16 Reihe 2.1, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt*, 2014b: Prüfungen an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.2, Wiesbaden
- Staufenbiel Media GmbH*, 2009: JobTrends-Studie 2009, Entwicklungen am Arbeitsmarkt für Absolventen, Köln
- Thom, Norbert/Friedli, Vera*, 2004: Hochschulabsolventen gewinnen, fördern und erhalten, Haupt Verlag, Bern
- VDI-Verlag GmbH/VDI nachrichten*, 2008: Ingenieureinkommen 2002–2008, Arbeitsmarkt, Gehaltsentwicklung, Gehaltsanalysen, Einflussfaktoren, Düsseldorf
- VDI-Verlag GmbH/VDI nachrichten*, 2014: Ingenieureinkommen 2002–2013, Arbeitsmarkt, Gehaltsentwicklung, Gehaltsanalysen, Einflussfaktoren, Düsseldorf
- Wolter, Andrä*, 2011: Die Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung in Deutschland: Von der postgradualen Weiterbildung zum lebenslangen Lernen, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 33. Jg., 4, Seite 8–36
- Zettler, Ingo/Kramer, Jochen/Thoemmes, Felix/Nagy, Gabriel/Trautwein, Ulrich*, 2013: Welchen Einfluss hat der Besuch unterschiedlicher Hochschultypen auf den frühen beruflichen Erfolg? Eine explorative Untersuchung. In: Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, 27 (1–2), Seite 51–62

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1.1: <i>Übergang der Bachelorabsolventen 2009 in ein Masterstudium</i>	14
Tabelle 1.2: <i>Umfang und Struktur der Stichprobe</i>	17
Tabelle 1.3: <i>Hochrechnungsfaktoren des Unternehmensanzahlgewichts</i>	18
Tabelle 1.4: <i>Hochrechnungsfaktoren des Mitarbeitergewichts</i>	18
Tabelle 2.1: <i>Einstellung von akademischen Berufsanfängern 2014</i>	25
Tabelle 2.2: <i>Durchschnittliches Einstiegsgehalt von Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen 2010 und 2014</i>	30
Tabelle 2.3: <i>Durchschnittliches Einstiegsgehalt von Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014</i>	30
Tabelle 2.4: <i>Durchschnittliches Einstiegsgehalt von Bachelorabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen 2010 und 2014</i>	31
Tabelle 2.5: <i>Durchschnittliches Einstiegsgehalt von Bachelorabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014</i>	32
Tabelle 2.6: <i>Einstiegsgehälter von Bachelor- im Vergleich zu Masterabsolventen nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014</i>	32
Tabelle 2.7: <i>Bruttojahreseinstiegsgehälter für Bachelor- und Masterabsolventen</i>	34
Tabelle 2.8: <i>Entwicklungsmaßnahmen für Bachelorabsolventen nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014</i>	36
Tabelle 2.9: <i>Karrierperspektiven für Bachelorabsolventen nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014</i>	41
Tabelle 2.10: <i>Von Bachelorabsolventen bereits erreichte Karrierepositionen nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2010 und 2014</i>	42
Tabelle 2.11: <i>Vorhandensein von Positionen für Akademiker mit höheren Abschlüssen als Bachelor nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2010 und 2014</i>	42
Tabelle 2.12: <i>Karrierepositionen, für die ein höherer Abschluss als der Bachelorabschluss erforderlich ist, 2014</i>	43
Tabelle 2.13: <i>Gehalt von Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen nach drei bis fünf Jahren, 2010 und 2014</i>	44
Tabelle 2.14: <i>Gehalt von Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen nach drei bis fünf Jahren, nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014</i>	44
Tabelle 2.15: <i>Gehalt von Bachelorabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen nach drei bis fünf Jahren, 2010 und 2014</i>	45

Tabelle 2.16: <i>Gehalt von Bachelorabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen nach drei bis fünf Jahren, nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014</i>	46
Tabelle 2.17: <i>Maßnahmen zur Karriereentwicklung der Bachelorabsolventen nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014</i>	49
Tabelle 2.18: <i>Informationsmöglichkeiten zu den Maßnahmen zur Karriereentwicklung nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014</i>	50
Tabelle 2.19: <i>Vorgesehene Unterstützung beim Erwerb eines Masterabschlusses nach Mitarbeitergrößenklassen und Branchen 2014</i>	52
Tabelle 2.20: <i>Motive für die Unterstützung eines Masterstudiums</i>	53
Tabelle 2.21: <i>Zusammenhang der Motive für die Unterstützung eines Masterstudiums</i>	54
Tabelle 2.22: <i>Entscheidungskriterien für die Unterstützung eines Masterstudiums</i>	55

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.1: <i>Bestandene Prüfungen 2009 und 2013</i>	13
Abbildung 2.1: <i>Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Hochschulabsolventen der jeweiligen Abschlussart beschäftigen, 2010 und 2014</i>	20
Abbildung 2.2: <i>Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Hochschulabsolventen der jeweiligen Abschlussart beschäftigen, nach Beschäftigtengrößenklassen 2014</i>	22
Abbildung 2.3: <i>Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Bachelorabsolventen beschäftigen, nach Beschäftigtengrößenklassen 2010 und 2014</i>	23
Abbildung 2.4: <i>Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Masterabsolventen beschäftigen, nach Beschäftigtengrößenklassen 2010 und 2014</i>	24
Abbildung 2.5: <i>Anteil der Unternehmen, die mindestens einen Master- oder Bachelorabsolventen beschäftigen, nach Branchengruppen 2010 und 2014</i>	24
Abbildung 2.6: <i>Einstiegspositionen für Bachelor- und Masterabsolventen 2010 und 2014</i>	26
Abbildung 2.7: <i>Einsatzbereiche für Bachelorabsolventen technischer Fachrichtungen 2010 und 2014</i>	28
Abbildung 2.8: <i>Einsatzbereiche für Bachelorabsolventen wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen 2010 und 2014</i>	29
Abbildung 2.9: <i>Gehaltsunterschiede zwischen Bachelor- und Masterabsolventen 2014</i>	33
Abbildung 2.10: <i>Entwicklungsmaßnahmen für Bachelor- und Masterabsolventen 2014</i>	35
Abbildung 2.11: <i>Auswahlkriterien für höhere Fach- und Führungspositionen 2014</i>	38
Abbildung 2.12: <i>Maßnahmen zur Karriereentwicklung der Bachelorabsolventen 2014</i>	48

Ansprechpartner

Christiane Konegen-Grenier

Senior Researcher
Kompetenzfeld Bildung, Zuwanderung und Innovation
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Konrad-Adenauer-Ufer 21
50668 Köln
Tel.: (02 21) 49 81-7 21
konegen-grenier@iwkoeln.de
www.iwkoeln.de

Beate Placke

Projektleiterin IW-Personalpanel
Empirie und Befragungen
Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH
Postfach 10 19 42
50459 Köln
Tel.: (02 21) 49 81-8 22
placke@iwkoeln.de
www.iwconsult.de

Ann-Katrin Schröder-Kralemann

Programmleitung Hochschule und Wirtschaft
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
Barkhovenallee 1
45239 Essen
Tel.: (02 01) 84 01-1 40
ann-katrin.schroeder-kralemann@stifterverband.de
www.stifterverband.de

Impressum

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN: 978-3-922275-61-9

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Entnahme der Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben vorbehalten.

Verlag, Herausgeber und Autoren übernehmen keine Haftung für inhaltliche oder drucktechnische Fehler.

© Edition Stifterverband –
Verwaltungsgesellschaft für Wissenschaftspflege mbH, Essen 2015
Barkhovenallee 1
45239 Essen
Tel.: (02 01) 84 01-1 81
Fax: (02 01) 84 01-4 59

Redaktion
Simone Höfer, Cornelia Herting

Fotos
Bussenius/Reinicke (S. 5 o.), Institut der deutschen Wirtschaft Köln (S. 5 u.)

Gestaltung
SeitenPlan GmbH Corporate Publishing, Dortmund

Druck
Druckerei Schmidt, Lünen



Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
Barkhovenallee 1 • 45239 Essen
Postfach 16 44 60 • 45224 Essen
Telefon (02 01) 84 01-0 • Telefax (02 01) 84 01-3 01
mail@stifterverband.de
www.stifterverband.de