

Abschied von Diplom, Staatsexamen und Magister

Bachelor und Master halten



Christiane Siemann

studierte Publizistik, schreibt seit einigen Jahren als Fachjournalistin zu HR-Themen. Außerdem unterstützt die PR-Expertin seit 8 Jahren mittelständische Unternehmen im Bereich Personalmarketing und Strategieberatung.

Kontakt: Csiemann@t-online.de

Die Hochschullandschaft befindet sich europaweit im Umbruch. Auch Deutschland will bis 2010 flächendeckend internationale Abschlüsse einführen. Bis dahin sollen nur noch Bachelor und Master ein gültiges Studienende besiegeln. Was beinhalten diese Titel? Haben damit Staatsexamen, Magister und Diplom ausgedient? Vor welchen Aufgaben stehen die Personalabteilungen? Vor allem mit diesen Fragen beschäftigt sich der folgende Beitrag.

1 Aspekte fürs Management

Der geplante einheitliche europäische Hochschulraum führt zu einer Reform der Studiengänge. Insofern werden sich in den nächsten Jahren immer mehr Absolventen in den Unternehmen bewerben, die den Bachelor- und Masterabschluss vorweisen statt eines Staatsexamens, Diploms oder Magisters. Wachsender Handlungsbedarf ist angesagt, denn die Absolventen bringen andere Voraussetzungen mit. Aufgaben- und Anforderungsprofile sind neu zu definieren. Erfahrungen mit den Kompetenzen dieser Berufseinsteiger müssen berücksichtigt, Karriereperspektiven anders geplant und Gehaltsstrukturen möglicherweise angepasst werden. Das Personalmanagement wird gefordert sein.



2 Bologna wies den Weg

Mit der Erklärung von Bologna 1999 haben sich die europäischen Bildungsminister darauf geeinigt, die Studiensysteme zu vereinheitlichen. Bis zum Jahre 2010 sollen in allen europäischen Universitäten nur noch zwei akademische Abschlüsse vergeben werden: der Bachelor und der Master. Ziele dieser Studienreform sind:

- ⇨ Einführung eines Systems leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse;
- ⇨ Einführung eines zweistufig aufgebauten Studiensystems (undergraduate/graduate);
- ⇨ Leistungspunktesystem und Modularisierung nach ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System – Europäisches System zur Anrechnung, Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen);
- ⇨ Förderung der Mobilität durch Überwinden der Hindernisse, die der Freizügigkeit im Wege stehen;
- ⇨ Förderung der europäischen Zusammenarbeit bei der Qualitätssicherung.

Im Sommersemester 2004 haben deutsche Hochschulen 951 Bachelor- und 1 173 Master-Studiengänge angeboten. Im Wintersemester 2004/05 stiegen sie auf 1 253 bzw. 1 308. Dies entspricht etwa 23% des Gesamtangebots. Damit ist erst knapp ein Viertel der Studiengänge in Deutschland umgestellt.

3 Inhalt neuer Abschlüsse

Sowohl der Bachelor- als auch der Master-Studiengang – Universitäten und Fachhochschulen bieten beide gleichermaßen an –, führen zu einem berufsqualifizierenden Abschluss. Der Bachelor sieht drei bis vier Studienjahre vor. Er konzentriert sich auf die wissenschaftlichen Grundlagen eines Faches, Methodenkompetenz und berufsfeldbezogene Qualifikationen. Der darauf aufbauende Master dauert ein bis zwei Studienjahre und kann sogar berufsbegleitend erworben werden. Er bietet verschiedene vertiefende Profile (interdisziplinär bzw. spezialisierend) an, entweder anwendungs- oder stärker forschungsorientiert. Außerdem berechtigt er zur Promotion.

Wichtig

Die laufbahnrechtliche Zuordnung sieht vor, dass Bachelor-Abschlüsse, die an Fachhochschulen oder Universitäten erworben werden, dem gehobenen Dienst zuzuordnen sind. An Universitäten erworbene Masterabschlüsse eröffnen den Zugang zum höheren Dienst. Gleiches gilt für die an Fachhochschulen erworbenen, sofern dies im Akkreditierungsverfahren festgestellt ist.

Die detaillierte Gestaltung der neu gestuften Studiengänge bleibt den Ländern und den Hochschulen vorbehalten. Für die Umstellung reicht es allerdings nicht aus, beispielsweise das Vordiplom einfach umzueticketie-

Einzug

ren. So beinhaltet die Reform auch, dass Schlüsselqualifikationen mehr berücksichtigt, praktische Studienphasen stärker betont und Auslandsstudien integriert werden müssen. Die Qualität der neuen Studienprogramme wird durch ein Akkreditierungsverfahren gewährleistet. Unabhängige Stellen legen Vorgaben fest und überprüfen deren Umsetzung. Die Bezeichnungen der akademischen Abschlüsse drücken gleichzeitig die unterschiedlichen Profile aus, wie Bachelor/Master of Arts, of Law, of Science oder of Engineering. Bei interdisziplinären Studiengängen richten sie sich nach dem Fachgebiet, dessen Bedeutung im Studiengang überwiegt. Für Weiterbildungsstudiengänge und nicht-konsequente Masterstudiengänge dürfen auch von zuvor genannten Bezeichnungen abweichende Namen in Betracht kommen, z.B. Master of Business Administration.

4 Umstellprozess

Der Umstellungsprozess an den deutschen Hochschulen geht im europäischen Vergleich langsam voran. Während in den Geistes-, Sozial- und Ingenieurwissenschaften schon etliche Studiengänge umgestellt sind, gestaltet sich die Reform bei den Juristen und Lehrern schwieriger. Welche Regelungen für den bisherigen Abschluss Staatsexamen in den Rechtswissenschaften, der Medizin und den Lehramtsstudiengängen in Frage kommen, steht noch zur Diskussion. Vereinzelt bieten Universitäten schon Bachelor-Studiengänge in diesen Disziplinen an.

Bis 2010 sind noch viele Details zu klären. Es gibt aber auch Scheindebatten, beispielsweise ob Fachhochschulen nur noch den Bachelor anbieten dürfen und ob der Diplom-Abschluss wirklich abgeschafft werden muss. Selbst wenn Hochschulen oder Medien gelegentlich den Eindruck erwecken, das zweistufige Studienmodell sei eine Kann-Verpflichtung, so darf man nicht die Augen davor verschließen: Was in Bologna verabschiedet wurde, ist keine Option, sondern ein ministerieller, nicht revidierbarer Beschluss.

5 Konfliktpotenzial Berufsfähigkeit

Mit ihrer Entscheidung in Bologna bezwecken die Bildungsminister neben der Vergleichbarkeit der Abschlüsse weitere Ziele. So wollen sie

- ◇ überlange Studienzeiten vermeiden,
- ◇ hohe Abbrecherquoten verhindern,
- ◇ den Zugang zum Arbeitsmarkt für junge Absolventen öffnen und
- ◇ die Kluft zwischen Ausbildungsinhalten und Praxis im Berufsleben schließen helfen.

Doch diese Reform, die einer Revolution des Bildungswesens gleicht, hat nicht nur Befürworter. Einerseits stehen Personalvorstände führender deutscher Unternehmen mit der Aktion „Bachelor welcome“ konsequent hinter der Umstellung. In dieser Initiative der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), des Stifterverbandes u.a. verpflichten sich Unternehmen, wie Deutsche Bahn, Voith, Bertelsmann, BASF, Ruhrgas, Deutsche Telekom und BMW, den Bachelor-Absolventen attraktive Einstiegschancen zu geben.

e-Synergy

Ihr Tool für Ihr effizientes Personalmanagement



Behalten Sie den Überblick!

Take it e-Sy...

Ihr gesamtes Unternehmen ruft nach mehr Effizienz, nach einfachen und schnellen Wegen innerhalb Ihrer Organisationsstruktur?

e-Synergy, die Informations- und Know-how-Plattform, verbindet die unterschiedlichen Belange Ihres Unternehmens:

- Aktivitäten Ihrer Mitarbeiter
- Dokumente und Finanzdaten
- Kunden- und Partnerinformationen – über eine einzige Datenbank.

Integrieren Sie Ihre Mitarbeiter und Ihr Management in Ihre Geschäftsprozesse, lassen Sie Ihr Personal an umfassenden Informationen teilhaben und erschließen Sie sich ungenutzte Potentiale.

Interessiert?
Jetzt anrufen unter 01801/360 420

Oder schreiben Sie uns: vertrieb@exactsoftware.de.

Lösung: 70

Wissen & Bildung sind so wichtig wie nie. Testen Sie Ihren Wissensstand, mehr dazu auf

www.exactsoftware.de



Andererseits verbleibt viel Skepsis, nicht nur im Mittelstand. So äußerte sich Klaus Peter Nebel, Konzernsprecher von Beiersdorf: „Es gibt keinen Anlass für schrille Hurra-Schreie. Wir warten ab, wie sich die Profile der Absolventen entwickeln. Die Reaktion auf die deutsche Bildungsmisere kann nicht der Bachelor und der Junior-Professor sein.“ Verschiedene Untersuchungen zeigen auf, dass kleine und mittelständische Unternehmen die Bachelor-Absolventen sehr zurückhaltend beurteilen. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) fand in seiner Studie „Bachelor- und Masterabsolventen 2004“ heraus, dass bei mehr als 83% der Konzerne die Türen für Bachelor offen stehen. In kleinen Firmen jedoch nur zwei von drei Chefs den neuen Abschlüssen eine Chance geben würden.

Dies mag unter anderem daran liegen, dass der Integrationsbedarf bei diesen Berufseinsteigern größer scheint, als bei „Vollstudierten“. Nur ein knappes Drittel der Unternehmen, die bereits Bachelor beschäftigen, sieht keinen erhöhten Integrationsbedarf dieser Einsteiger. Das ermittelte die ebenfalls 2004 veröffentlichte Studie „Bachelor und Master statt Diplom“ der VDI Nachrichten und des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), an der sich 286 Unternehmen aus Industrie und technischer Dienstleistung beteiligt haben.

Viele Professoren lehnen die Studienreform ab, da sie „Bonsai-Abschlüsse“, bzw. ein Downgrading der akademischen Ausbildung befürchten. Sie werfen der Politik vor, lediglich aus finanzpolitischen Gründen das Studium zu verkürzen. Der Forschungsstandort Deutschland bleibe auf der Strecke. So haben sich jüngst neun Technische Universitäten zusammengeschlossen und verkündet, dass sie den Bachelor als berufsqualifizierenden Abschluss nicht gelten lassen wollen.

6 Aufgaben für die Personalabteilung

Es herrscht noch viel Unsicherheit darüber, wie die Bachelor-Absolventen einzuordnen sind. Fünf Bereiche kristallisieren sich heraus.

1. Aufgaben- und Anforderungsprofile: Was kann ein Bachelor, was kann er nicht? Diese Fragen stellen sich Personaler, die sie im „learning by experience“-Verfahren zunächst klären müssen. Arbeitsplatzbeschreibungen bedürfen der Anpassung ebenso wie Stellenausschreibungen. Sörge Drost, International Director bei Kienbaum Executive Consulting, begrüßt die Reform: „Die neuen Bachelor-Absolventen bringen Praxiserfahrung mit. Personalentscheider, die erstmalig Kandidaten mit diesen Abschlüssen zum Bewerbungsgespräch einladen, sollten sich intensiv mit ihnen beschäftigen und ihre Qualifikationen eruieren. Nach wie vor gilt dabei auch, dass es auf den gesamten Persönlichkeitseindruck ankommt, um zu beurteilen, was der Einzelne in der Lage ist umzusetzen.“

Kurz zusammengefasst

Die Studienreform mit ihren konsekutiven Studiengängen führt zu den Abschlüssen Bachelor und Master. In allen akademischen Disziplinen soll die Umstellung bis 2010 vollzogen sein. Der politische Wille stellt in erster Linie Hochschulen und Unternehmen vor Herausforderungen. Der Weg von der traditionell einphasigen deutschen Hochschulbildung bis zur Umsetzung der zweistufigen Studiengänge nach der Bologna-Erklärung ist erst zu einem Viertel vollzogen. Das Personalmanagement in den Unternehmen muss sich zukünftig anders auf die ausgebildeten Berufseinsteiger einstellen. Die erforderlichen Maßnahmen betreffen beispielweise sowohl die Personaleinsatzplanung als auch die Personalentwicklung.

2. Personaleinsatzplanung: „Das bestehende Karrieresystem passt nicht mehr zu den neuen Abschlüssen“, konstatiert Christian Scholz, Professor für Personalmanagement an der Universität des Saarlandes. Es kommt zu einer Vermischung der Abschlüsse. Bisher gibt es eindeutige Abschlusstypen, wie Berufseinsteiger der Berufsakademie, der FH oder Uni, die es dem Personaler ermöglichen, eine klare Zuordnung vorzunehmen. Das wird sich ändern.

Beispiel: Ein Bachelor der FH wird genauso ausgebildet sein wie ein Bachelor der Uni. Wie ist ein anwendungsorientierter Master zu bewerten im Vergleich zum forschungsorientierten? Die Frage, wie die Ausbildung die Entwicklung in Unternehmen beeinflusst, also welche Perspektiven sich dem Einzelnen öffnen, lässt sich nicht mehr in gewohnter Weise voraussehen. Auch die zuvor genannten Studien bestätigen eine große Unsicherheit der Unternehmen im Hinblick darauf, wie sich die Laufbahnentwicklung vollziehen könnte. Die Mehrheit betont, dass es nicht zuletzt stark auf die Persönlichkeit des Einzelnen ankommt, ob ihm eine Führungskarriere offen steht oder nicht.

3. Einarbeitung/Integration: Die Absolventen werden deutlich jünger sein und verfügen noch nicht über alle berufsorientierten Skills. Sie brauchen vermutlich eine andere Integration und andere Traineeprogramme als bisherige Einsteiger. Hier ist die Personalentwicklung gefragt. Großunternehmen wird es relativ leicht fallen, entsprechende Programme anzubieten. Kleine und mittelständische Unternehmen sind jedoch in schlechterer Position, zumal sie in den zurückliegenden Jahren aus Kostengründen Personalentwicklungsmaßnahmen gekürzt haben.

4. Personalentwicklung: Großunternehmen werden aller Voraussicht nach berufsbegleitende Masterstudiengänge entwickeln. Während einerseits ein berufsbegleitender Studiengang eine hervorragende Personalbindungsmaßnahme darstellt, so ist dies andererseits für kleine und mittlere Unternehmen kaum umsetzbar.

5. Vergütungspraxis: Es ist davon auszugehen, dass die meisten Bachelor das Gehaltsniveau von Fachhochschulabsolventen erreichen. Eine Abweichung nach unten ist aber genauso denkbar wie eine nach oben. Darüber hinaus wollen – jedenfalls der Studie VDI nachrichten und Fraunhofer IAO zufolge – mehr als 60% der Unternehmen die Höhe des Gehalts von der Position und Funktion abhängig machen.

7 Fazit

5 500 Absolventen mit einem Bachelor- oder Masterabschluss haben 2003 die Universitäten und Fachhochschulen verlassen, so das Statistische Bundesamt, das erst im Frühjahr 2005 die Absolventenzahlen für 2004 veröffentlichten wird. Es ist aber abzusehen, dass es jährlich mehr werden. Auch ist von einem verstärkten „Wettbewerb“ zwischen den Hochschulen auszugehen. Ihr Ziel muss es sein, Bachelor schnell auf dem Arbeitsmarkt in qualifizierter Funktion zu platzieren. Je besser ihr Studienangebot, desto größer die Chancen für die Absolventen.

Studierende, die sich jetzt für einen Bachelor- bzw. Master-Studiengang entschieden haben und nicht für die herkömmlichen Abschlüsse, sind Pioniertypen, so Dr. Frank Stefan Becker, Leiter Bildungspolitik der Siemens AG. „Sie zeigen Wagemut, wollen schnell in den Beruf und etwas bewegen. ist verständlich, wenn Personalentscheider zur Zeit verunsichert sind, für alle Beteiligten bedeutet die Reform eine Umstellung.“ Sie könne dann gelingen, wenn auch die Einstellenden unternehmerischen Geist zeigen, indem sie etwas Neues wagen.