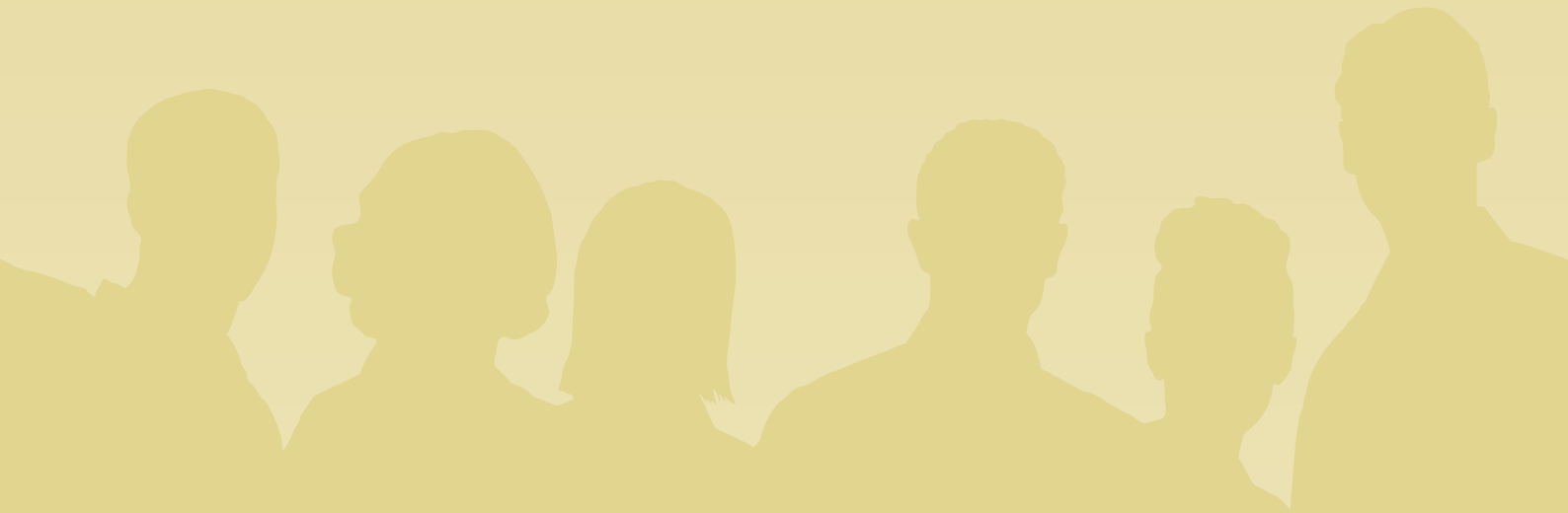


BACHELOR WELCOME 2010

WAS DIE STUDIENREFORM ERREICHT HAT UND WAS NOCH VOR UNS LIEGT



Stifterverband
für die Deutsche Wissenschaft



BACHELOR WELCOME 2010

WAS DIE STUDIENREFORM ERREICHT HAT UND WAS NOCH VOR UNS LIEGT



BÄCKSTADT WELCOMES YOU

Vorwort

Bereits in den Jahren 2004, 2006 und 2008 haben sich Personalmanager führender Unternehmen in Deutschland im Rahmen der Initiative „Bachelor Welcome!“ mit gemeinsamen Erklärungen zur Umstellung auf die gestufte Studienstruktur bekannt. In ihren Erklärungen haben sie Forderungen an Politik und Hochschulen adressiert, aber auch eigene Zusagen formuliert, um die Umsetzung der Hochschulreform konsequent und im Geiste der Bologna-Idee auszugestalten.

Am 21. Oktober 2010 kamen auf Einladung von BDA, BDI und Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft erneut 43 Personalvorstände und Personalverantwortliche führender Unternehmen im Haus der Deutschen Wirtschaft in Berlin zusammen, um die vierte Erklärung „Bachelor Welcome!“ abzustimmen und zu unterzeichnen. Nach mehr als zehn Jahren Studienreform ziehen sie damit eine Zwischenbilanz und definieren neue Ziele für eine Weiterentwicklung der Reform.

Für Personalvorstände und -verantwortliche in den Unternehmen besteht jederzeit die Möglichkeit, durch eine Online-Unterzeichnung die Bachelor Welcome-Erklärung 2010 zu unterstützen. Weitere Informationen finden Sie unter **www.stifterverband.info**.

Erklärung der Personalvorstände führender Unternehmen in Deutschland zum Umsetzungsstand der Bologna-Reform an den Hochschulen

Der Bologna-Prozess verändert Studium wie Bildungswege. Eine neue „Talentgeneration“ mit eigenem Profil drängt von den Hochschulen auf den Arbeitsmarkt. Als Arbeitgeber sind die Unternehmen gefordert, aktiv am Reformprozess mitzuwirken und den neuen Absolventen attraktive Angebote zu unterbreiten. Die Unternehmen unterstützen seit 2004 aktiv die Bologna-Reform und stehen weiter hinter ihren Zielen. Sie erkennen aber gleichzeitig Defizite bei der realen Umsetzung bis heute. Gemeinsam müssen Hochschulen, Studierende, Unternehmen und Politik Fehlentwicklungen korrigieren und den Bologna-Prozess zum erfolgreichen Abschluss führen.

BACHELOR WELCOME 2010

Warum Bologna wichtig und richtig ist

Unternehmen und Hochschulen haben sich schon in den 1990er Jahren gemeinsam für eine Reform der Hochschulbildung eingesetzt. Es geht darum,

- Absolventen besser auf das Berufsleben vorzubereiten,
- die Ausbildung internationaler zu gestalten,
- Studieninhalte und -strukturen an die Bedürfnisse der Wissensgesellschaft anzupassen.

Der Bologna-Prozess, der 1999 von Hochschulministern aus 29 europäischen Ländern angestoßen wurde, hat sich diese Ziele zu eigen gemacht. Das neue gestufte Studiensystem mit den Abschlüssen Bachelor und Master zielt auf mehr Vielfalt und höhere Mobilität in der Hochschulbildung. Es stärkt den Nachwuchs an Akademikern und Fachkräften, denn es liefert Lösungen für drei grundlegende Entwicklungen in Hochschule und Arbeitswelt:

1. Die heutige Arbeitswelt erfordert flexiblere Bildungsbiografien, mehr internationale Mobilität und deutlich mehr Angebote akademischer Aus- und Weiterbildung für Berufstätige aller Altersstufen als in der Vergangenheit. Lebenslanges Lernen ist eine Notwendigkeit.
2. Hochschulbildung heute muss für alle Studierfähigen und Studierwilligen möglich sein. Vor zwei Generationen waren es weniger als 10 % eines Jahrgangs, die ein Studium aufnahmen; derzeit sind es über 40 %. Das Potenzial ist

noch besser auszuschöpfen, wobei eine Zielgröße von 50 % realistisch ist. Um gleich bleibende Qualität zu gewährleisten, müssen Bildung und Ausbildung an unseren Hochschulen daher in anderen, gleichwertigen Formen organisiert und angeboten werden als früher.

3. Neue Zielgruppen wie beruflich Qualifizierte, Kinder aus bildungsfernen Elternhäusern und Schulabgänger mit Migrationshintergrund müssen zur Aufnahme eines Studiums bewegt werden. Nur so können wir den gestiegenen Qualifikationsanforderungen einer wissensbasierten Wirtschaft entsprechen und einen Fachkräftemangel abwenden.

Das traditionelle Studiensystem stammt aus einer Zeit, in der diese Herausforderungen noch nicht existierten. Ein im internationalen Vergleich später Berufseintritt durch lange Studiendauer, eine hohe Studienabbruchquote, geringe Praxisorientierung des Studiums, mangelnde internationale Kompatibilität der Abschlüsse und fehlende Angebote an akademischer Weiterbildung waren Merkmale für den Reformbedarf des alten Systems.

Zwischenbilanz mit Licht und Schatten

Über 80 % aller Studiengänge sind inzwischen auf die Abschlüsse Bachelor und Master umgestellt. Die höchsten Umstellungsraten finden sich bei den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und den Ingenieurwissenschaften. Empirische Daten deuten darauf hin, dass der Bologna-Prozess in die richtige Richtung geht und seine Reformziele zumindest teilweise erreicht hat:

- Die Studienanfängerquote hat 2009 mit 422.700 Erstsemestern einen Rekordstand von 43 % erreicht. Damit wurde die hochschulpolitisch angestrebte Marke von 40 % übertroffen. Zu Beginn des Bologna-Prozesses nahmen nur etwa 31 % eines Jahrgangs ein Studium auf. Die Bologna-Reform hat dazu beigetragen, aus der stark gewachsenen Zahl der Studierwilligen auch akademisches Kapital zu schlagen.
- Die Studienabsolventen sind deutlich jünger, wenn sie ihren ersten berufsbefähigenden Abschluss erreichen. Bachelor-Absolventen verlassen im Durchschnitt mit 25,8 Jahren die Hochschule.
- An Universitäten ist die Abbrecherquote durch die Einführung von Bachelor-Studiengängen gesunken, vor allem in den Sprach- und Kulturwissenschaften. An den Fachhochschulen hingegen ist sie, besonders in den Ingenieurwissenschaften, Besorgnis erregend gestiegen. Im Falle eines Studienabbruchs erfolgt dieser aber zumindest deutlich früher als in den vorherigen Studiengängen, was eine schnellere Neuorientierung ermöglicht.
- Studierendenbefragungen zur Qualität von Studium und Lehre zeigen, dass die Zufriedenheit seit dem Ende der 1990er Jahre stetig gestiegen ist, insbesondere in den Wirtschaftswissenschaften. Kritik bezog sich weniger auf die Ziele als vielmehr auf die Umsetzung der Bologna-Reform. Die Qualität der Lehre bleibt dennoch verbesserungswürdig, ebenso wie die Internationalisierung der Curricula.
- Immer mehr internationale Studierende kommen nach Deutschland. Ihre Zahl ist während des Bologna-Prozesses von knapp 109.000 um fast zwei Drittel auf 180.000 gestiegen.
- Vor allem die Bachelor-Absolventen von Fachhochschulen haben die Vorzüge des gestuften Studiensystems erkannt und suchen nach dem ersten Abschluss den Weg in die betriebliche Praxis.
- Insgesamt haben Absolventen mit Bachelor-Abschluss gute Berufschancen. Sie finden ebenso schnell eine Arbeitsstelle wie Absolventen mit anderen akademischen Abschlüssen. Allerdings entscheiden sich nur 50 % der Bachelor-Absolventen von Fachhochschulen und 25 % der Bachelor-Absolventen von Universitäten für einen direkten Einstieg ins Berufsleben.
- Vertreter aus der Praxis sind durchweg an der Akkreditierung der Studiengänge beteiligt und prüfen insbesondere deren Kompetenzorientierung, Studierbarkeit und berufliche Relevanz.

Was noch vor uns liegt

Die Erfolge des Bologna-Prozesses werden überlagert von Fehlentwicklungen bei der konkreten Ausgestaltung der neuen Studiengänge (u. a. Studierbarkeit, Prüfungsorganisation, Mobilitätsfenster, Akkreditierungspraxis). Der Wunsch nach stärkerer Strukturierung des Studiums hat teilweise zu einer Überregulierung in den neuen Studiengängen geführt. Wahlfreiheit und Eigenverantwortung der Studierenden sind in vielen neuen Studiengängen noch zu stark eingeschränkt. Die Prüfungsdichte hat deutlich zugenommen. Einige Hochschulen leiten erhebliche Personalressourcen in die vermeintlich prestigeträchtige Master-Phase, was sich negativ auf die Bachelor-Ausbildung auswirkt. Manche Hochschulen sehen im Master den „Regelabschluss“. Bachelor und Master werden dadurch nicht als jeweils eigenständige berufsqualifizierende Studiengänge gestaltet, sondern quasi als erweiterte Zwischenprüfung und verkürztes Hauptstudium. Diese Defizite wurden von den Studierenden zu Recht artikuliert und müssen beseitigt werden. Erste und richtige Ansätze zur Verbesserung finden sich in den überarbeiteten „Ländergemeinsamen Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen“ vom Februar 2010 oder z. B. auch in den „Leitlinien zur Weiterentwicklung des Bologna-Prozesses in Bayern“ vom Juni 2010, an deren Entwicklung Politik, Hochschulen und Studierendenvertretungen beteiligt waren.

Bereits in den Jahren 2004, 2006 und 2008 haben wir uns mit den Erklärungen „Bachelor Welcome!“, „More Bachelors and Masters Welcome!“ und „Bachelor Welcome – MINT-Nachwuchs sichern!“ zur Umstellung auf die gestufte Studienstruktur bekannt und unsere Zusagen und Forderungen in diesem Prozess formuliert. Wir werden uns auch in Zukunft entschieden für die Ziele des Bologna-Prozesses und deren Erreichung engagieren.

Als Personalvorstände führender Unternehmen in Deutschland fordern wir deshalb von Hochschulen und Politik:

- bei der Reform von Studiengängen weniger auf detaillierte inhaltliche Spezialisierungen, sondern vielmehr auf fachliche Qualität und didaktische Qualitätssteigerungen in der Lehre zu zielen; damit soll die Qualität der Lehre und der Absolventen in der Breite gesichert und gesteigert werden;
- die konsequente Ausrichtung der Studiengänge an Kompetenzen und die Stärkung des Praxisbezugs weiter voranzutreiben; Studium muss auch der Persönlichkeitsbildung dienen;
- angemessen lange Praxisphasen und Auslandsaufenthalte sowie interdisziplinäres Studieren sind als integrale Bestandteile der Studiengänge auszubauen; dabei ist der Zeitrahmen von sechs bis acht Semestern bei der Gestaltung von Bachelor-Studiengängen flexibel auszuschöpfen;
- mehr Zeit und somit Leistungspunkte für die Bachelor-Thesis zu gewähren, um weiterhin eine intensive Auseinandersetzung mit einer Forschungsfrage und eine hohe Qualität der wissenschaftlichen Abschlussarbeit zu erhalten und die Zusammenarbeit mit Unternehmen zu ermöglichen;
- neben dem Bachelor als erstem berufsbefähigenden Hochschulabschluss den Master als eigenständiges postgraduales Studium zu positionieren, der entweder stärker forschungs- oder anwendungsorientiert eine fachliche Vertiefung oder die Wahl einer anderen Studienrichtung ermöglicht;
- die Studiengänge international auszurichten und die Möglichkeit von Auslandsphasen in die Curricula zu integrieren; dabei muss die internationale Dimension die Lehrpläne insgesamt prägen, und zwar nicht als Add-on, sondern verflochten mit den Inhalten der einzelnen Studienfächer; Lehrende an Hochschulen müssen in der Lage sein, Vorlesungen und Seminare auch in englischer Sprache anzubieten;
- die Anerkennung von Studienleistungen beim Hochschulwechsel sicherzustellen und keine unverhältnismäßigen Hürden beim Master-Zugang für externe Bewerber aufzubauen;
- das Verhältnis von Bachelor- und Master-Studienplätzen darf sich nicht an politisch festgelegten Quoten orientieren;
- auf die Bedürfnisse der heutigen heterogenen Studierendenschaft mit passgenauen Angeboten zu reagieren; dazu gehört u. a. die Öffnung der Hochschulen für ungewöhnliche Bildungswege mit z. B. der Anrechnung von außerhochschulisch erworbenen Kompetenzen auf die verlangten Studienleistungen, sofern diese zum fachspezifischen akademischen Niveau äquivalent sind;
- auch vor dem Hintergrund der wachsenden Zahl von Menschen mit Migrationshintergrund sind Hochschulen gefordert, Auswahlverfahren begabungsorientiert zu überarbeiten, Brücken zur Beseitigung von fachlichen Defiziten zu bauen und eine Kultur der Offenheit für Vielfalt zu gestalten;

- mehr weiterbildende Master-Angebote zu schaffen, die auf die speziellen Bedürfnisse von Berufspraktikern ohne formale Hochschulzugangsberechtigung oder von beruflich stark beanspruchten Akademikern eingehen; dabei sind auch neue Formate der wissenschaftlichen Weiterbildung einzuführen, wie z. B. einzeln zu belegende Fortbildungsmodule, die kombiniert zum Master-Abschluss führen;
- den Ausbau berufsbegleitender Studienangebote insgesamt, auf Bachelor- wie auf Master-Ebene, voranzutreiben; so werden Beruf und Studium wesentlich besser vereinbar, so wird der Theorie-Praxis-Transfer gestärkt und beruflich Qualifizierten wird der Weg in die Hochschulen erleichtert;
- den Streit um Abschlussbezeichnungen rasch beizulegen; die eingeleiteten Reformschritte, die auch die Umstellung der Studienabschlüsse beinhalten, dürfen aus Gründen der Transparenz nicht zurückgenommen werden; eine Wiedereinführung des Abschlusses „Diplom-Ingenieur“ würde Begehrlichkeiten anderer Fachrichtungen nach sich ziehen und Verwirrung bei den Studierenden, Studieninteressierten und den Unternehmen stiften;
- im öffentlichen Dienst auf allen Ebenen für Transparenz und Klarheit über künftige Einsatzfelder und Eingruppierungen von Bachelor- und Master-Absolventen zu sorgen;
- den mentalen Wandel hin zu einer neuen Vielfalt der Bildungswege konsequent zu ge-

stalten, denn im Bologna-Zeitalter wird es nicht mehr den einen, überlegenen Weg zu akademischer Bildung geben.

Die Bologna-Reform wird erst dann zur Erfolgsgeschichte, wenn sie nicht an der Hörsaaltür endet. Hochschulen und Arbeitgeber sind deshalb künftig noch stärker gefordert, Hand in Hand zu arbeiten. Dabei verstehen sich unsere Unternehmen als integraler Bestandteil der Reform. Mit der Umsetzung der Bologna-Reform stehen uns in den Unternehmen neue und vielfältige Wege der Rekrutierung, akademischen Ausbildung und wissenschaftlichen Weiterqualifizierung unserer Mitarbeiter offen. Es bestätigt sich, dass Bachelor-Absolventen für die Unternehmen attraktive Mitarbeiter sind.

Die Vielfalt der Abschlüsse und Bildungswege ist ein großer Vorteil für unsere Personalentwicklung. Unterschiedliche Karrierewege und lebenslanges Lernen sind bereits heute selbstverständlicher Teil der betrieblichen Personalpolitik und werden in Zukunft noch mehr an Bedeutung gewinnen.

Als Personalvorstände führender Unternehmen in Deutschland sagen wir zu, Bologna noch offensiver als bisher in der Nachwuchssicherung und Personalentwicklung in unseren Unternehmen zu verankern:

- durch die Spiegelung der Hochschulreform in der betrieblichen Bildungspolitik; Kernbestandteile dafür sind die Modularisierung, Kompetenzorientierung, Differenzierung und Zertifizierung in der Aus- und Weiterbildung;
- durch die Ausrichtung der Personalprozesse auf die neue „Talentgeneration“ und die Berücksichtigung der unterschiedlichen Bologna-Abschlüsse beim Recruiting, indem Stellenprofile zugeschnitten werden, Stellenausschreibungen nicht nur Abschlüsse, sondern auch Kompetenzen und Potenziale in den Blick nehmen und beim Berufseinstieg gezielt Stärken gefördert werden;
- durch den Ausbau des dualen Studiums, das sich als hervorragende Kombination von betrieblicher Ausbildung und akademischer Bildung bewährt hat; damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Gesamtzahl der Studienplätze, zur Diversität der Studierendenschaft und zur Steigerung des Akademikeranteils am Wissensstandort Deutschland;
- durch die Förderung des berufsbegleitenden Studiums; im Rahmen einer anforderungsgerechten und zielgerichteten Personalentwicklung werden wir das berufsbegleitende Studium leistungsstarker Mitarbeiter angemessen und mit passenden Rahmenbedingungen fördern;
- durch diverse, variable und durchlässige Karrierewege sowie eine flexible Arbeitszeitgestaltung, die Phasen der Berufstätigkeit und des Studiums sowohl im Wechsel als auch integriert ermöglicht.

Hochschulen, Politik und Wirtschaft müssen verantwortungsvoll zusammenwirken, um die Ziele von Bologna im Geist von Leistungsfähigkeit, Chancengleichheit, Durchlässigkeit und Mobilität zu erreichen. Dann wird lebenslanges Lernen zur Realität und die wissensbasierte Gesellschaft zur positiven Erfahrung für alle Bürger.

Berlin, 21. Oktober 2010



Von links nach rechts:
Peter Clever,
Dr. Barbara Dorn,
Thomas Sattelberger,
Dr. Volker Meyer-Guckel

Udo Bekker

Mitglied des Vorstands
Vattenfall Europe AG

Wilfried Erber

Geschäftsführer/Arbeitsdirektor
BearingPoint GmbH

Ralf Blauth

Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor
Evonik Industries AG

Christoph Fay

Leiter Hochschulmarketing
Deutsche Lufthansa AG

Dr. Gerhard F. Braun

Geschäftsführender Gesellschafter
Karl Otto Braun GmbH & Co. KG

Wolfgang Fauter

Stellvertretender Vorstandsvorsitzender
Signal-Iduna Gruppe

Dr.-Ing. Werner Brinker

Vorsitzender des Vorstands
EWE Aktiengesellschaft

Wolfgang Goebel

Vorstand Personal
McDonald's Deutschland Inc.

Dr. Wolfgang Brezina

Mitglied des Vorstands
Allianz Deutschland AG

Helmut Heinen

Geschäftsführer
Heinen Verlag GmbH

Dr. Angelika Dammann

Arbeitsdirektorin und Mitglied im Vorstand
SAP AG

Dr. Immanuel Hermreck

Gesamtleitung Personal
Bertelsmann AG

Brigitte Ederer

Mitglied des Vorstands
Siemens AG

Brigitte Hirl-Höfer

Director Human Resources
Microsoft Deutschland GmbH

Dr. Peter Engelen

Mitglied des Vorstands
TUI AG

Ingrid Hofmann

Geschäftsführende Gesellschafterin
I.K. Hofmann GmbH

Holger Kimmes

Geschäftsführer Personal
Adam Opel GmbH

Matthias Malessa

Chief Human Resources Officer
adidas Group

Dr. Joachim Kreuzburg

Vorstandsvorsitzender
Sartorius AG

Ulrich Nießen

Vorstand Personal
AXA Konzern AG

Harald Krüger

Mitglied des Vorstands
BMW AG

Markus Ochsner

Arbeitsdirektor
ABB AG

Ralph Labonte

Mitglied des Vorstands
ThyssenKrupp AG

Dr. Arend Oetker

Geschäftsführender Gesellschafter
Arend Oetker Holding GmbH & Co. KG

Hermann-Josef Lamberti

Vorstand Personal
Deutsche Bank AG

Wilfried Porth

Arbeitsdirektor
Daimler AG

Rainer Ludwig

Geschäftsführer Personal
Ford-Werke GmbH

Dr. Michael Prochaska

Direktor Personal
Franz Haniel & Cie. GmbH

Oliver Maassen

Bereichsvorstand Human Resources
UniCredit Group

Hanns-Jürgen Redeker

Geschäftsführender Gesellschafter
Joh. Redeker GmbH & Co. KG

Dr. Wolfgang Malchow

Geschäftsführer
Robert Bosch GmbH

Josef Sanktjohanser

Vorstandsmitglied
REWE-Zentral-Aktiengesellschaft

Thomas Sattelberger
Vorstandsmitglied Personal
Deutsche Telekom AG

Dr. Wolfgang Strassl
Arbeitsdirektor
Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG

Walter Scheurle
Vorstand Personal
Deutsche Post AG

Ulrich Weber
Vorstand Personal
Deutsche Bahn AG

Peter-Jürgen Schneider
Vorstand Personal
Salzgitter AG

Heinz-Gerhard Wente
Mitglied des Vorstands
Continental AG/ContiTech AG

Dieter Scholz
Geschäftsführer Personal
IBM Deutschland

Ulf Werkmeister
Human Resources
Unilever Deutschland GmbH

Dr. Harald Schwager
Vorstandsmitglied
BASF SE

Jörg Schwitalla
Personalvorstand
MAN SE

Regine Stachelhaus
Mitglied des Vorstands
E.ON AG

LISTE DER VERGANGENEN ERKLÄRUNGEN

- 2010** „Bachelor Welcome!“
Was die Studienreform erreicht hat und was noch vor uns liegt
- 2008** „Bachelor Welcome – MINT-Nachwuchs sichern!“
- 2006** „More Bachelors and Masters Welcome!“
Reformen konsequent umsetzen – Ausbildungsqualität deutlich steigern
- 2004** „Bachelor Welcome!“



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglieder von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29, 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-1500

F +49 30 2033-1505

bildung@arbeitgeber.de
www.arbeitgeber.de

Stand: November 2010

ISBN 978-3-938349-59-5



BDI – Bundesverband der
Deutschen Industrie e. V.

Briefadresse:

11053 Berlin

Stifterverband
für die Deutsche Wissenschaft

Stifterverband für die
Deutsche Wissenschaft

Hausadresse:

Barkhovenallee 1, 45239 Essen

Briefadresse:

Postfach 16 44 60, 45224 Essen

T +49 201 8401-0

F +49 201 8401-301

mail@stifterverband.de
www.stifterverband.de

