

## **Bachelor Welcome 2010**

### **– Was die Studienreform erreicht hat und was noch vor uns liegt –**

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

Der Bologna-Prozess verändert Studium wie Bildungswege. Eine neue "Talent-Generation" 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.

#### ***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 Potential 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 Studiedauer, 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 90er 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 durch 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 **Zeitraumen** von sechs bis acht Semestern bei der Gestaltung von Bachelor-Studiengängen **flexibel** auszuschöpfen;
- mehr Zeit und somit **Kreditpunkte 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 Fortbildungsmodulare, die kombiniert zum Masterabschluss 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 gestalten, 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 Hörsaal tür 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:**

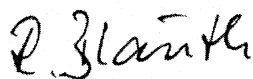
- durch die **Spiegelung der Hochschulreform in der betrieblichen Bildungspolitik**. Kernbestandteile dafür sind die Modularisierung, Kompetenzorientierung, Differenzierung und Zertifizierung in der Aus- und Weiterbildung;
- durch die **Ausrichtung der Personalprozesse auf die neue "Talent-Generation"** 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



Udo Bekker  
Mitglied des Vorstands  
Vattenfall Europe AG



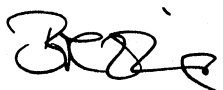
Ralf Blauth  
Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor  
Evonik Industries AG



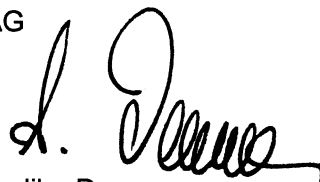
Dr. Gerhard F. Braun  
Geschäftsführender Gesellschafter  
Karl Otto Braun GmbH & Co. KG



Dr.-Ing. Werner Brinker  
Vorsitzender des Vorstands  
EWE AG



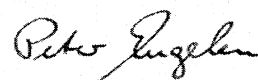
Dr. Wolfgang Brezina  
Mitglied des Vorstands  
Allianz Deutschland AG



Dr. Angelika Dammann  
Arbeitsdirektorin und Mitglied im Vorstand  
SAP AG



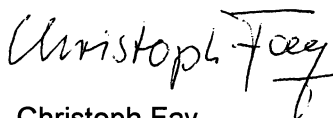
Brigitte Ederer  
Mitglied des Vorstands  
Siemens AG



Dr. Peter Engelen  
Mitglied des Vorstands  
TUI AG



Wilfried Erber  
Geschäftsführer/Arbeitsdirektor  
BearingPoint GmbH



Christoph Fay  
Leiter Hochschulmarketing  
Deutsche Lufthansa AG



Wolfgang Fauter  
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender  
Signal-Iduna Gruppe



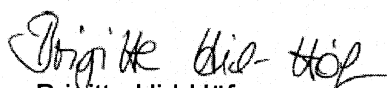
Wolfgang Göbel  
Personalvorstand  
McDonald's Deutschland Inc



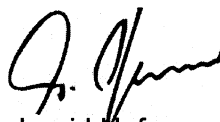
Helmut Heinen  
Präsident  
Heinen Verlag GmbH



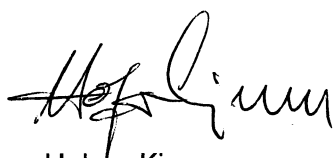
Dr. Immanuel Hermreck  
Vorstand Personal  
Bertelsmann AG



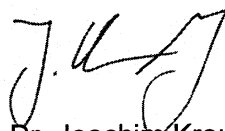
Brigitte Hirl-Höfer  
Director Human Resources  
Microsoft Deutschland GmbH



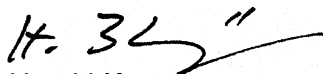
Ingrid Hofmann  
Geschäftsführende Gesellschafterin  
I. K. Hofmann GmbH



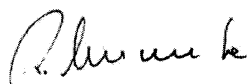
Holger Kimmes  
Geschäftsführer Personal  
Adam Opel GmbH



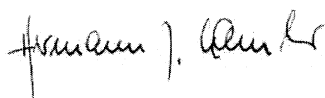
Dr. Joachim Kreuzburg  
Vorstandsvorsitzender  
Sartorius AG



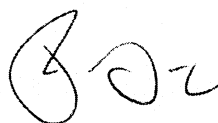
Harald Krüger  
Mitglied des Vorstands  
BMW AG



Ralph Labonte  
Mitglied des Vorstands  
ThyssenKrupp AG



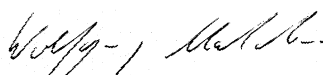
Hermann-Josef Lamberti  
Vorstand Personal  
Deutsche Bank AG



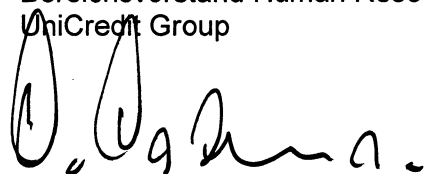
Rainer Ludwig  
Geschäftsführer Personal  
Ford-Werke GmbH



Oliver Maassen  
Bereichsvorstand Human Resources  
UniCredit Group



Dr. Wolfgang Malchow  
Geschäftsführer  
Robert Bosch GmbH



Matthias Malessa  
Chief Human Resources Officer  
Adidas Group



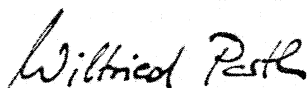
Ulrich Nießen  
Vorstand Personal  
AXA Konzern AG



Markus Ochsner  
Arbeitsdirektor  
ABB AG



Dr. Arend Oetker  
Geschäftsführender Gesellschafter  
Arend Oetker Holding GmbH & Co. KG



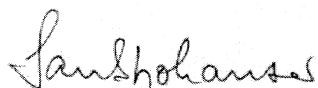
Wilfried Porth  
Arbeitsdirektor  
Daimler AG



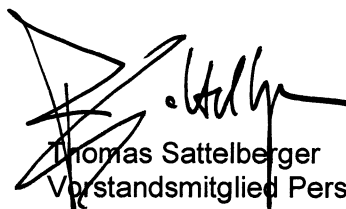
Dr. Michael Prochaska  
Direktor Personal  
Franz Haniel & Cie. GmbH



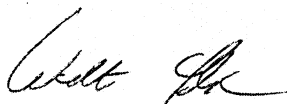
Hanns-Jürgen Redeker  
Geschäftsf. Gesellschafter  
Joh. Redeker GmbH & Co. KG



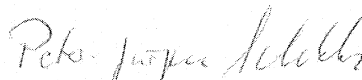
Josef Sanktjohanser  
Vorstandsmitglied  
REWE-Zentral-Aktiengesellschaft



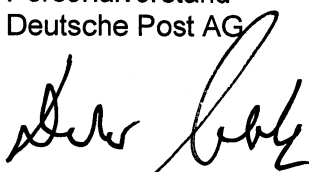
Thomas Sattelberger  
Vorstandsmitglied Personal  
Deutsche Telekom AG



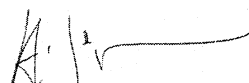
Walter Scheurle  
Personalvorstand  
Deutsche Post AG



Peter-Jürgen Schneider  
Vorstand Personal  
Salzgitter AG



Dieter Scholz  
Geschäftsführer Personal  
IBM Deutschland



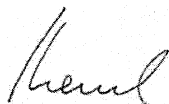
Dr. Harald Schwager  
Vorstandsmitglied  
BASF SE



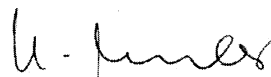
Jörg Schwitalla  
Personalvorstand  
MAN SE



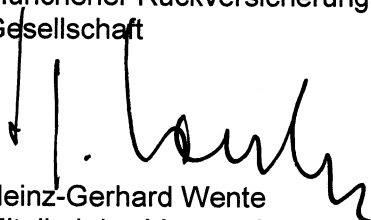
Regine Stachelhaus  
Mitglied des Vorstands  
E.ON AG



Dr. Wolfgang Strassl  
Arbeitsdirektor  
Münchener Rückversicherungs-  
Gesellschaft



Ulrich Weber  
Personalvorstand  
Deutsche Bahn AG



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



Ulf Werkmeister  
Human Resources  
Unilever Deutschland GmbH