

## Die Bewertung von Hochschulabschlüssen aus Sicht des betrieblichen Personalmanagements

Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften  
der Technischen Hochschule Köln

Prof. Dr. Christian Ernst

M.Sc. Lorena Durst

*Kontakt:*

Prof. Dr. Christian Ernst  
Technische Hochschule Köln  
Campus Südstadt  
Claudiusstr. 1  
50678 Köln  
[www.prof-ernst.de](http://www.prof-ernst.de)

# Ergebnisse der empirischen Studie

Was sind Bachelor- und Masterqualifikationen wert? Wie werden akademische Abschlüsse, die an Universitäten und Fachhochschulen erworben werden, von den Wirtschaftsunternehmen beim Berufsstart bewertet? Die vorliegende Studie zielt darauf herauszufinden, ob in deutschen Unternehmen eine einheitliche Sichtweise bei der Bewertung akademischer Abschlüsse vorliegt. Es wird untersucht, wie in Personalabteilungen die Universitäts- und Fachhochschulabschlüsse einerseits sowie Bachelor- und Masterabschlüsse andererseits beim Berufseinstieg von den HR-Verantwortlichen bewertet werden.

## Forschungsdesign der Studie

Die Online-Befragung wurde im Zeitraum Januar / Februar 2018 durchgeführt.

Insgesamt wurden in dem fünfwöchigen Umfragezeitraum HR-Manager und Personalleiter/innen aus 101 Unternehmen in Deutschland befragt. Diese wurden aufgefordert, nicht eine persönliche Einschätzung abzugeben, sondern die Einstellungspraxis ihres Unternehmens zu beschreiben. Die Zusammensetzung der Stichprobe nach Branchen zeigt Abb 1.

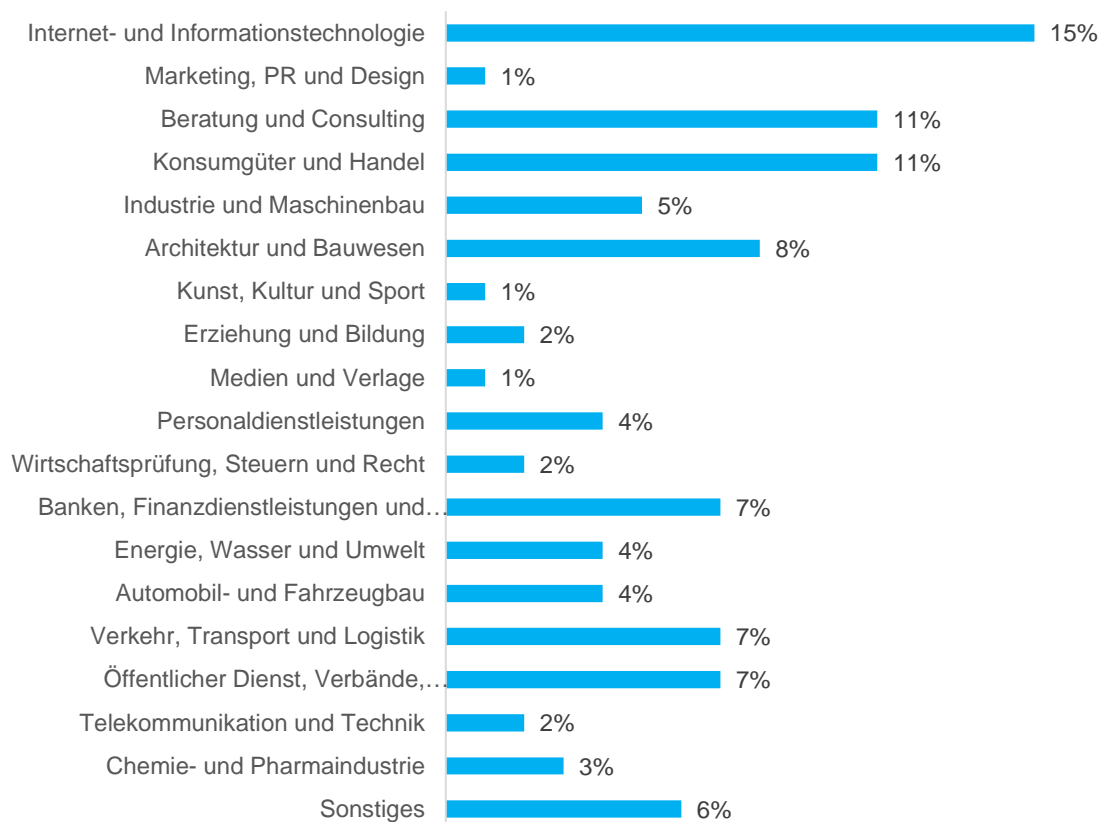


Abbildung 1: Zusammensetzung der Stichprobe nach Branchen.

Die Stichprobe setzt sich bezüglich der Unternehmensgröße folgendermaßen zusammen:

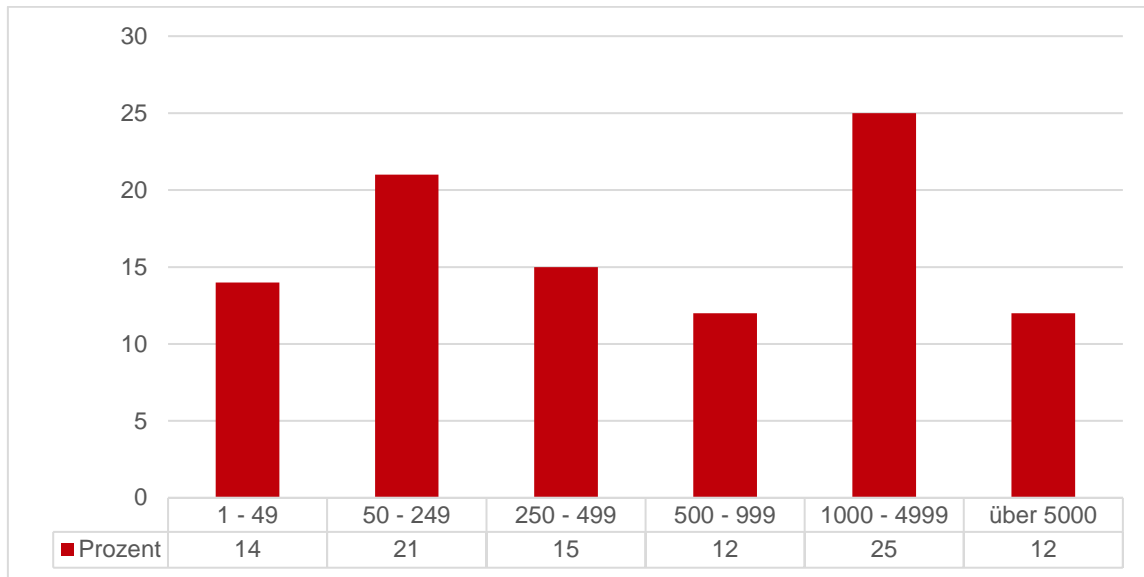


Abbildung 2: Anzahl der Mitarbeiter/innen in den befragten Unternehmen.

Wie Abb. 3 zeigt, gaben 31% der befragten Unternehmen an, jährlich zwischen einem und neun Mitarbeitern mit Hochschulabschluss einzustellen. Weitere 18% stellten zwischen 10 und 19 Mitarbeitern ein und sogar 24 % zwischen 20 und 49 Hochschulabsolventen pro Jahr. Jeweils weitere zehn Prozent der befragten Unternehmen stellten jährlich zwischen 50 und 99 beziehungsweise (bzw.) zwischen 100 und 499 neue Mitarbeiter ein. Immerhin 7 Prozent der Befragungsteilnehmer erreichten als Großkonzerne eine Neueinstiegzahl von mehr als 500 Personen.

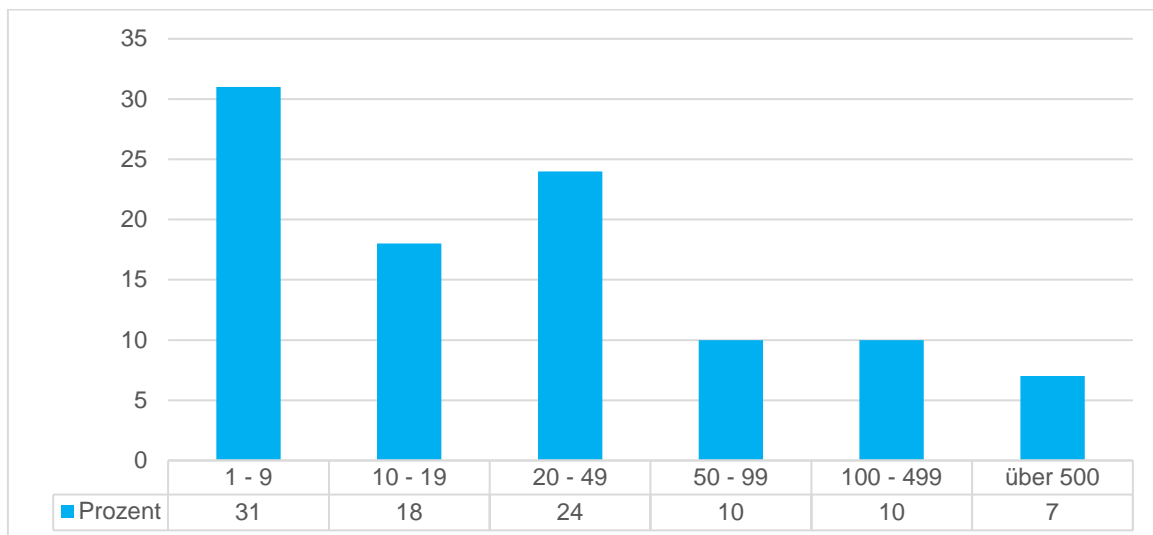


Abbildung 3: Anzahl der zu besetzenden Positionen mit Hochschulabsolventen pro Jahr.

## Die Bewertung von Hochschulabschlüssen

Der erste Schritt eines Personalauswahlverfahrens ist das Screening der Bewerbungsunterlagen. Zunächst wurden deshalb die HR-Experten befragt, nach welchen Kriterien die Bewerberauswahl dabei erfolgt.

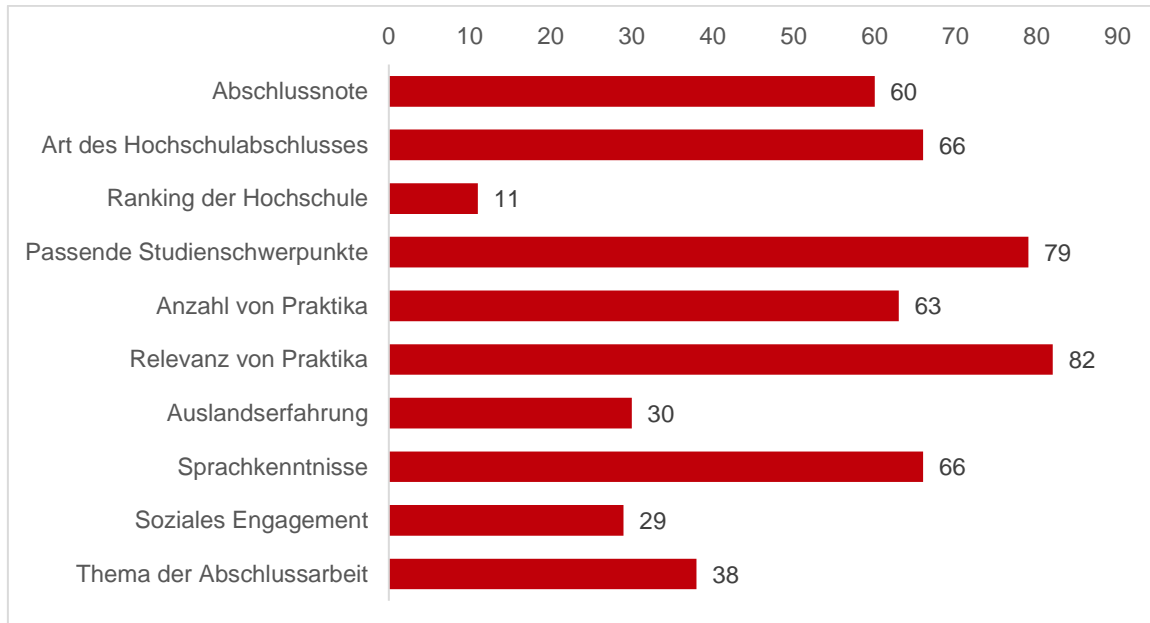


Abbildung 4: Bewertung der Kriterien beim Bewerberscreening in % (Top2-Box: sehr wichtig/wichtig).

Am wichtigsten sind den Personalern, wie Abb. 4 und 5 zeigen, die richtigen Studienschwerpunkte sowie relevante, also einschlägige Praktika. Rund 80% der Befragten bezeichnen diese Kriterien als sehr wichtig oder wichtig. Sehr bedeutsam sind heutzutage ebenfalls noch Sprachkenntnisse und die Art des Hochschulabschlusses sowie die Anzahl von Praktika und die Abschlussnote.

Das Thema der Abschlussarbeit fällt in der Bedeutung gegenüber diesen Kriterien zurück. Relativ unwichtig sind Auslandserfahrung, ein soziales Engagement und besonders das Abschneiden der entsprechenden Universität oder Hochschule bei Rankings. Dies ist nur 11% der Unternehmen wirklich wichtig.

### RANGLISTE DER BEWERTUNGSKRITERIEN

1. Passende Studienschwerpunkte	1,80
2. Relevanz von Praktika	1,81
3. Sprachkenntnisse	2,12
4. Art des Hochschulabschlusses	2,21
5. Anzahl von Praktika	2,23
6. Abschlussnote	2,35
7. Thema der Abschlussarbeit	2,85
8. Auslandserfahrung	3,02
9. Soziales Engagement	3,02
10. Ranking der Hochschule	3,52

Abbildung 5: Rangliste der Bewertungskriterien (Mittelwerte)

Die Befragten betonten unter „Sonstiges“ vor allem die Studiendauer und den Gesamteindruck der Bewerbung sowie das Interesse am Unternehmen.

Die prozentuale Verteilung bei der Einstellung von Uni- und FH-Absolventen in den untersuchten Unternehmen zeigt Abbildung 6. Viele Unternehmen (knapp 40%) stellen FH-Absolventen in der gleichen Anzahl ein wie Uni-Absolventen. Dass die Zahl der eingestellten Universitätsabsolventen überwiegt, muss nicht überraschen, da in Deutschland die Zahl der Studierenden an Universitäten fast doppelt so hoch liegt wie die an Fachhochschulen.

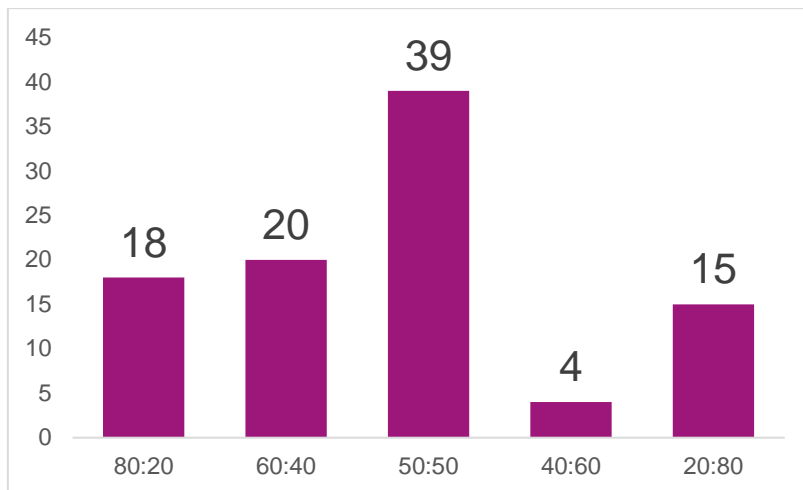


Abbildung 6: Prozentuale Verteilung bei Einstellung von Uni/FH Absolventen in % (Duale Studienmodelle wurden unter „FH“ subsummiert).

Im Branchenvergleich lassen sich Tendenzen erkennen: Im Bereich „Beratung und Consulting“ werden grundsätzlich mehr Universitäts- als Fachhochschulabsolventen eingestellt (36% geben eine 80:20-Quote an). Diese Beobachtung trifft auch auf die befragten Unternehmen aus der Banken-/ Finanzdienstleistungs- und Versicherungsbranche zu. Universitätsabsolventen werden möglicherweise höhere analytische Fähigkeiten und strategische Kompetenzen zugesprochen, welche in den genannten Branchen eine wichtige Rolle spielen. Ein weiterer Grund kann jedoch auch die Außenwirkung sein, die durch einen angesehenen Abschluss verbessert wird. Gerade im Finanz- und Consultingbereich kann dieses Merkmal als bedeutsam angenommen werden.

In der Branche *Verkehr, Transport und Logistik* tendieren dagegen 43% der Unternehmen eher zu den Fachhochschulabsolventen. Dies könnte darauf hindeuten, dass in diesen Branchen eine höhere Praxisorientierung, die häufig eher den FH-Studierenden zugesprochen wird, wünschenswert ist. Deshalb wurde im weiteren Verlauf der Studie eruiert, ob die Unternehmen tatsächlich Kompetenzunterschiede bei den Absolventen der verschiedenen Hochschultypen sehen.

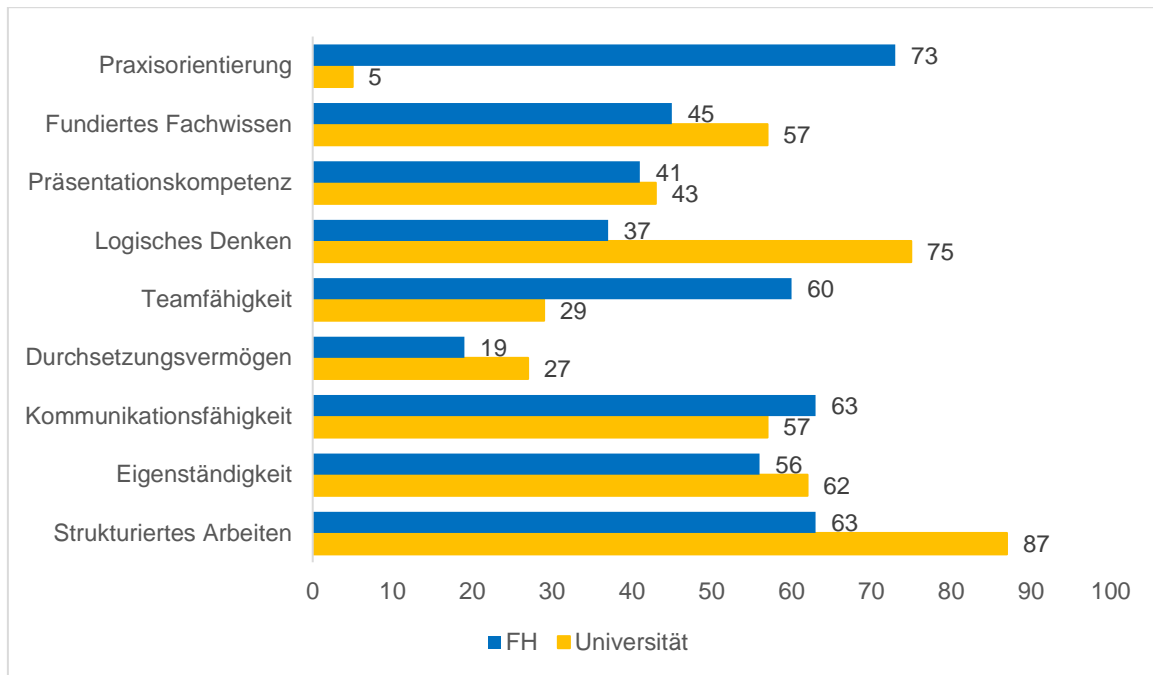


Abbildung 7: Bei Absolventen wahrgenommene Kompetenzen (differenziert nach Universität und FH)

Der herausragende Unterschied zwischen den Berufseinsteigern aus Universitäten und Fachhochschulen ist die Praxisorientierung: Während nur 5% der HR-Experten den Uni-versitätsakademikern Praxisorientierung bescheinigen, tun dies 73% bei den FH-Absolventen. Demgegenüber spricht man den Uni-Absolventen besondere Stärken im strukturierten Arbeiten und logischen Denken zu und sieht bei ihnen ein etwas fundiereres Fachwissen. FH-Akademiker punkten, nach Meinung der Personalexperten, wiederum besonders bei der Teamfähigkeit und ein wenig bei der Kommunikationsfähigkeit.

Durch diese Wahrnehmungen werden Konturen des Recruitings erkennbar: Sucht ein Unternehmen Akademiker/innen für Berufe, in denen - wie in der Consultingbranche und in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen - vor allem analytische Fähigkeiten und ein tiefgründiges Fachwissen gefragt sind, ist man bei den Universitäten richtig. Sucht man hingegen praxisorientiert qualifizierte Akademiker, mit hoher Teamfähigkeit und guten kommunikativen Fähigkeiten, sind die Fachhochschulen die erste Wahl.

Die nächste Frage beschäftigt sich mit der Bewertung von Noten unterschiedlicher Bildungsinstitutionen. Bewerten die Unternehmen eine 2,0 von der Universität anders als eine 2,0, die an einer Fachhochschule erzielt wurde?

Die Mehrzahl der Unternehmen verneint diese Frage. Es wird also in der Bewertung der Noten im Wesentlichen keine Differenzierung zwischen Universitäten und Fachhochschulen vorgenommen. Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht die prozentuale Verteilung der Antworten.

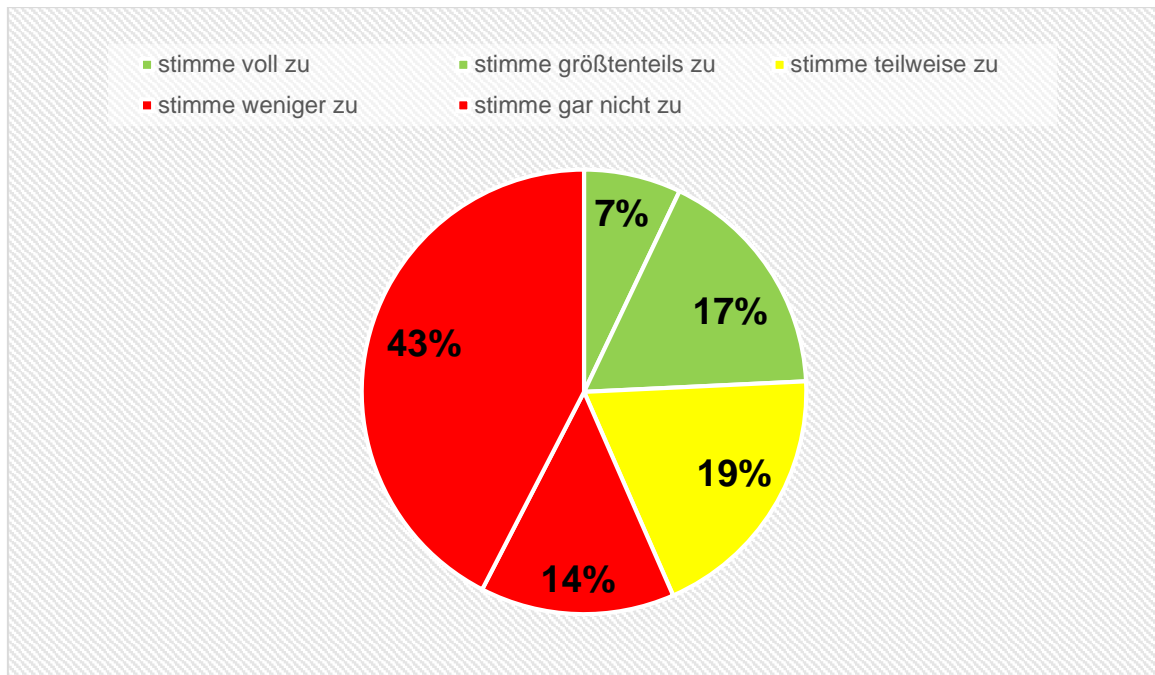


Abbildung 8: Eine 2,0 von der Uni wird höher bewertet als eine 2,0 von der FH (Bewertung in %).

Diese Antworten weisen darauf hin, dass ein möglicher unterschiedlicher Schwierigkeitsgrad und die damit verbundene Notenvergabe für die Einstellungspraxis in den Unternehmen nicht sehr relevant sind. Es kann angenommen werden, dass in vielen Unternehmen grundsätzlich ein gewisser Notenstandard als Einstellungskriterium vorausgesetzt wird, unabhängig von der Art der akademischen Bildungseinrichtung.

Zugleich zeigt sich ein gemäßigter statistischer Zusammenhang insofern, dass je höher die Wichtigkeit der Abschlussnote beim Bewerberscreening eingestuft wurde, desto eher die Personaler eine 2,0 von der Uni auch höher als eine 2,0 von der Fachhochschule bewerten (Korrelation: .49).

Die nächste Frage beschäftigte sich mit der Priorisierung von Hochschulprofilen für bestimmte Fachrichtungen im Unternehmen. „Bei welchen der unten aufgeführten Fachrichtungen bevorzugen Sie Universitäts- bzw. Fachhochschulabsolventen?“ Die nachstehende Abbildung weist die Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachrichtungen auf.

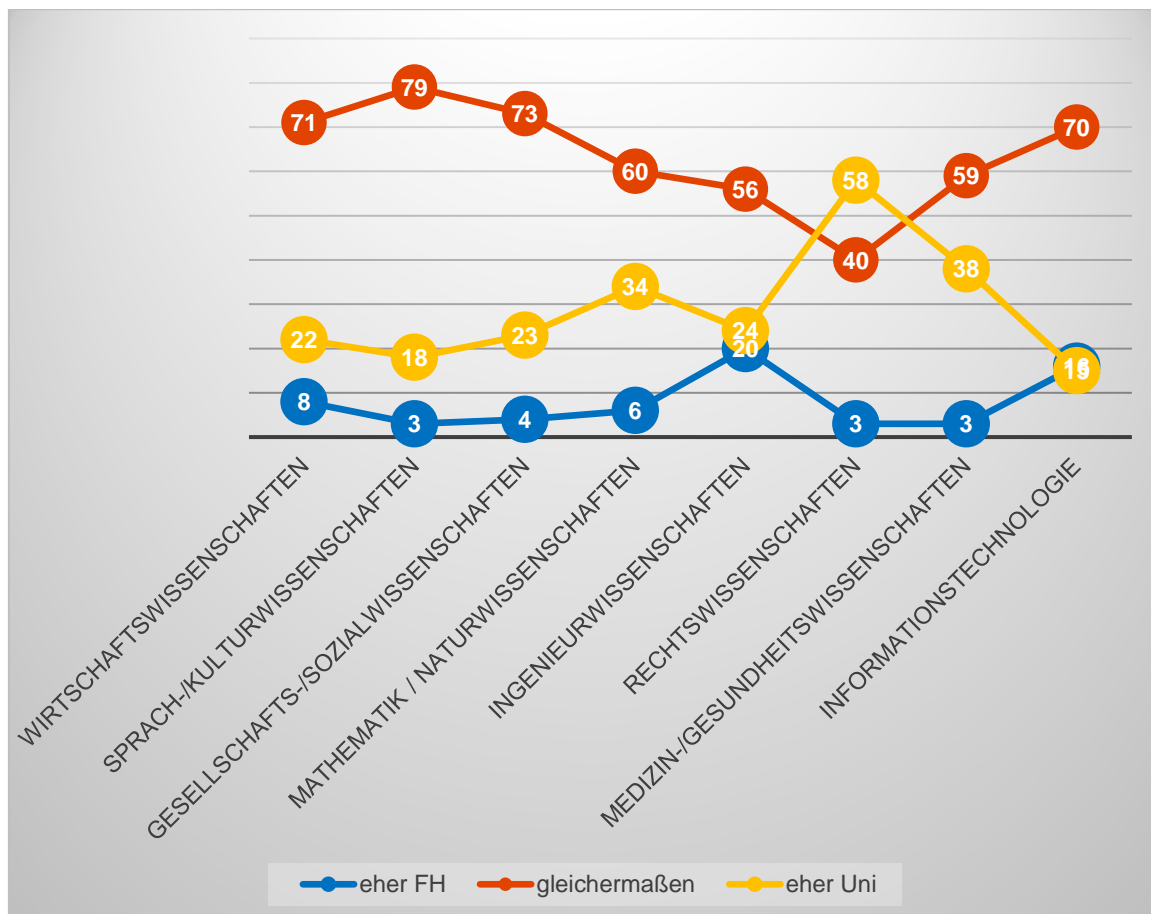


Abbildung 9: Bevorzugter Hochschulabschluss nach Fachrichtung.

Besonders im IT-Bereich und bei den Wirtschafts-, Sprach- und Kulturwissenschaften sowie den Gesellschafts- und Sozialwissenschaften gibt es wenig Präferenz für Universitäten oder Fachhochschulen bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen. In der Mathematik und den Naturwissenschaften wird – nicht überraschend – die Universität stärker favorisiert (da diese Disziplinen dort auch stärker vertreten sind).

In den Ingenieur- und IT-Wissenschaften zeigt sich ein dichotomes Bild: Dort werden offensichtlich, je nach Anwendungsfeld, entweder die Uni- oder die FH-Absolventen bevorzugt eingestellt. In manchen Unternehmensbereichen, z.B. in Forschung & Entwicklung, sucht man stärker den wissenschaftlich ausgerichteten Ingenieur der Universität, in anderen Bereichen, z.B. im Vertrieb oder Projektmanagement, will man wohl eher den praxisorientiert ausgebildeten Fachhochschüler einstellen.

Besonders in den Rechtswissenschaften, und etwas abgeschwächt auch in den Medizin- und Gesundheitswissenschaften, stellt man vermehrt Universitätsabsolventen ein, sicherlich auch weil diese Studiengänge – teilweise verbunden mit dem Abschluss des Staatsexamens – häufiger nur an Universitäten angeboten werden.



Untersucht wurden auch eventuelle Gehaltsunterschiede beim Direkteinstieg. Wie die Abbildung 10 zeigt, geben drei Prozent der befragten Personaler an, dass sich die Einstiegsgehälter von Universitätsabsolventen definitiv von den Gehältern der Fachhochschulabsolventen unterscheiden. Weitere fünf Prozent stimmen dieser Aussage größtenteils, zwölf Prozent stimmen teilweise zu. Ganze 80% der Unternehmen stimmen weniger bis überhaupt nicht zu und zahlen ihren Neueinsteigern somit hochschulunabhängig die gleichen Gehälter.

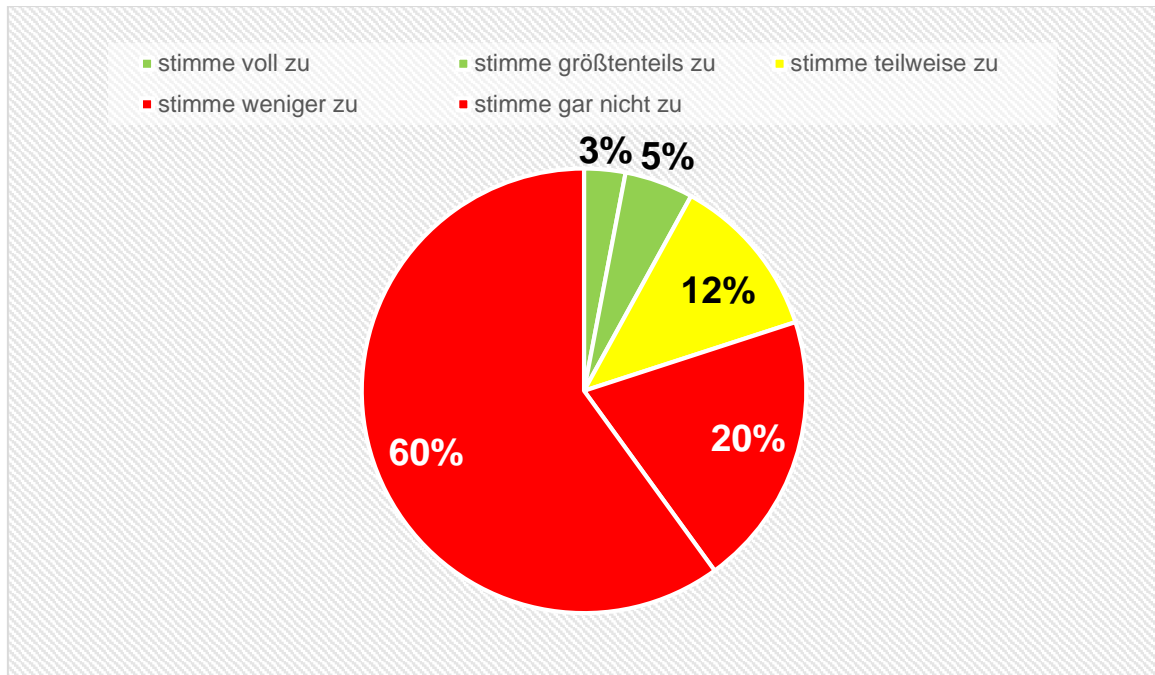


Abbildung 10: Die Einstiegsgehälter von Fachhochschul- und Universitätsabsolventen unterscheiden sich in unserem Unternehmen.

Die Unternehmen betrachten es, global gesehen, mehrheitlich nicht als gerechtfertigt, Universitätsabsolventen beim Einstieg grundsätzlich mehr zu bezahlen als Fachhochschulern, obwohl in Entgelttarifverträgen heute noch Unterschiede zementiert sind. Das bedeutet, dass zumindest in der betrieblichen Einstellungspraxis Universitäten und Fachhochschulen als „Zubringer“ des akademischen Nachwuchses auf gleicher Stufe stehen. Nimmt man das Einstiegsgehalt als Indikator für die Wertigkeit von Qualifikationen, dann scheint die ehemals höhere Bewertung der Universitätsausbildung mehr und mehr zu schwinden. Dies geht mit einer zunehmenden Anerkennung der Fachhochschulen als akademische Bildungseinrichtung einher.

## Bewertung von Bachelor- und Masterabsolventen

Im zweiten Teil der Studie wird der Fokus auf die Unterscheidung von Bachelor- und Masterabsolventen gelegt. Hierzu wurde zunächst abgefragt, bei welcher Fachrichtung welcher Abschluss (Bachelor oder Master) bevorzugt wird.

Besonders in den Sprach- und Kulturwissenschaften, den Gesellschafts- und Sozialwissenschaften, den Medizin- und Gesundheitswissenschaften und im IT-Bereich ist das Abschlussniveau offenbar nicht besonders wichtig.

Ein Masterabschluss wird insbesondere in den Rechtswissenschaften, der Mathematik, den Natur- und Ingenieur- sowie Wirtschaftswissenschaften präferiert.

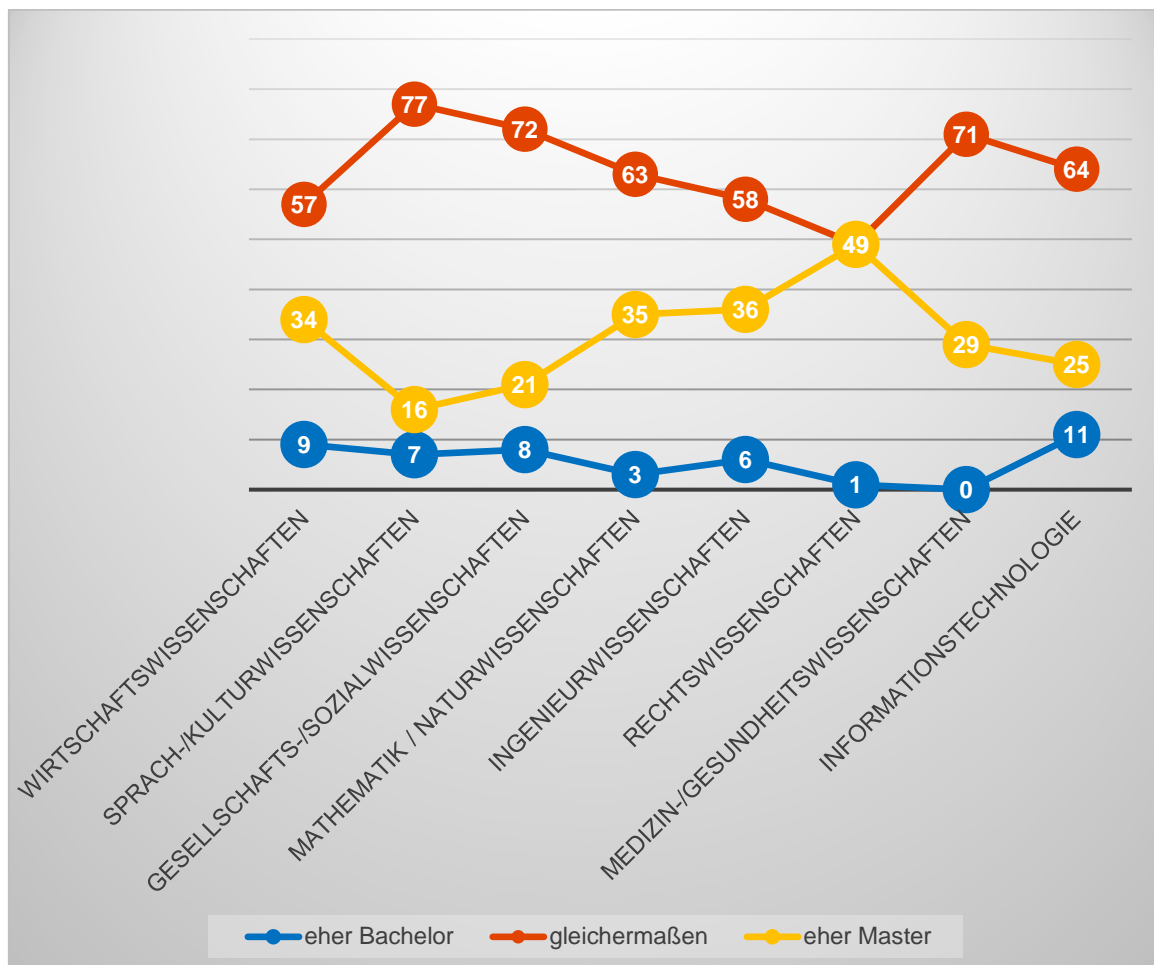


Abbildung 11: Bevorzugte Abschlussarten und Hochschulformen (nach Fachrichtungen).

In einigen Studiengängen ist aus studentischer Sicht also zu hinterfragen, ob sich die Investition in ein Masterstudium, abhängig vom gewünschten späteren Einsatzgebiet, wirklich lohnt. Deshalb wurde in dieser Studie auch nach einer direkten Konkurrenz zwischen Masterabsolventen auf der einen Seite und Bachelorkandidaten mit Berufserfahrung auf der anderen Seite gefragt.

„Werden Masterabsolventen (ohne Berufserfahrung) aufgrund ihrer theoretischen Kenntnisse gegenüber Bachelorabsolventen, die schon 2 Jahre Berufserfahrung haben, bei der Einstellung bevorzugt?“ So lautete die Frage, die den Personalern gestellt wurde.

Das Ergebnis zeigt, dass die überwältigende Mehrheit der Unternehmen nicht pauschal Masterabsolventen bevorzugt, sondern dass Bachelorabsolventen den eventuell fehlenden Theorieteil des Masterstudiums durch Erfahrungswerte im Berufsleben gut ausgleichen können.

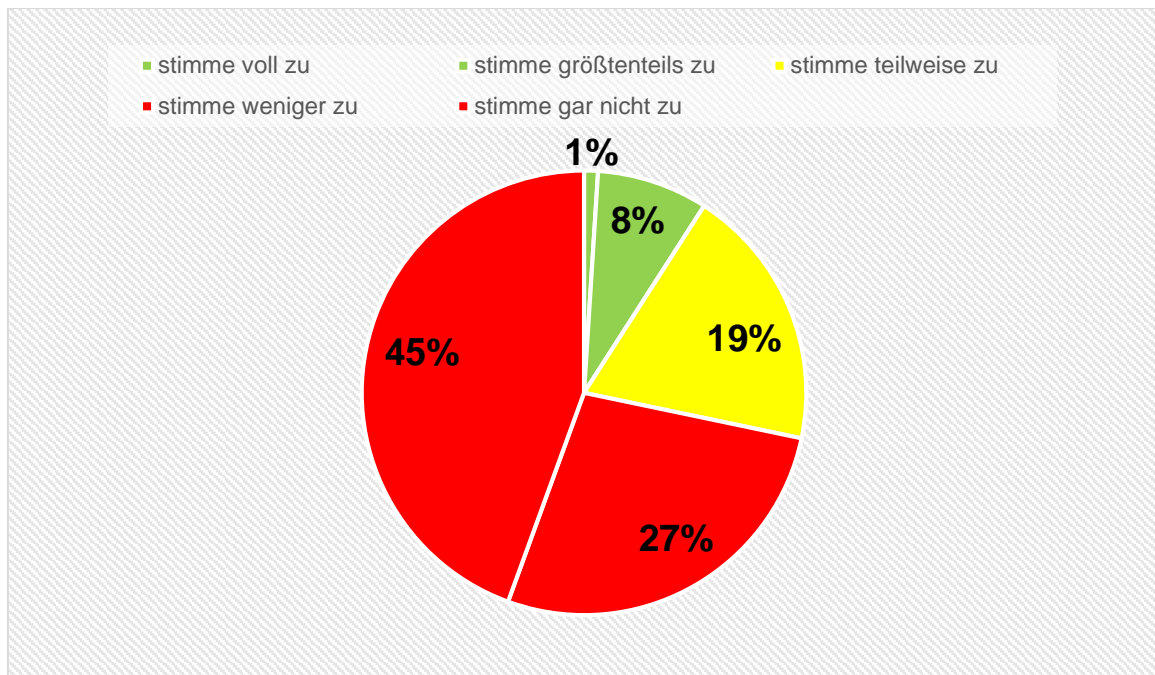


Abbildung 12: Masterabsolventen (ohne Berufserfahrung) werden aufgrund ihrer theoretischen Kenntnisse gegenüber Bachelorabsolventen, die schon 2 Jahre Berufserfahrung haben, bei der Einstellung in unserem Unternehmen bevorzugt.

Diese Ergebnisse geben Hinweise für Studierende, sich ihre Studentaktik gut zu überlegen. Der Bachelor ist als berufsqualifizierender Studienabschluss in vielen Fällen durchaus geeignet, einen guten Berufseinstieg zu ermöglichen. Es ist davon auszugehen, dass ein Bewerber mit Bachelorabschluss und Berufserfahrung nicht selten einem Masterabsolventen vorgezogen wird. Das bedeutet, dass ein Masterabsolvent erst mit einem berufserfahrenen Bachelorabsolventen konkurrieren kann, wenn er zwischen oder während den beiden Studienabschlüssen praktische Erfahrung gesammelt hat.

Auch in dieser Frage existieren branchenspezifische Unterschiede: In der IT-Branche z.B. sind rund zwei Drittel der Unternehmen der Meinung, dass ein Masterabsolvent nicht unbedingt lieber eingestellt wird als ein praktisch erfahrenerer Bachelorabsolvent.

Viele Unternehmen stellen offensichtlich gerne Bachelorabsolventen, idealerweise mit ersten praktischen Erfahrungen, ein und bilden diese dann innerhalb der Unternehmung

weiter. Eine Spezialisierung innerhalb des Unternehmens ist für sie oftmals wichtiger als die theoretische Spezialisierung eines Masterprogrammes.

Mit der nächsten Frage sollte herausgefunden werden, ob - bezogen auf den kaufmännischen Bereich - ein Bachelorabschluss mit einer Berufsausbildung konkurriert. Die Personaler wurden daher gefragt, ob es in ihrem Unternehmen Positionen gibt, die anstelle von Bachelorabsolventen auch durch Personen mit einer Berufsausbildung ausgeübt werden könnten.

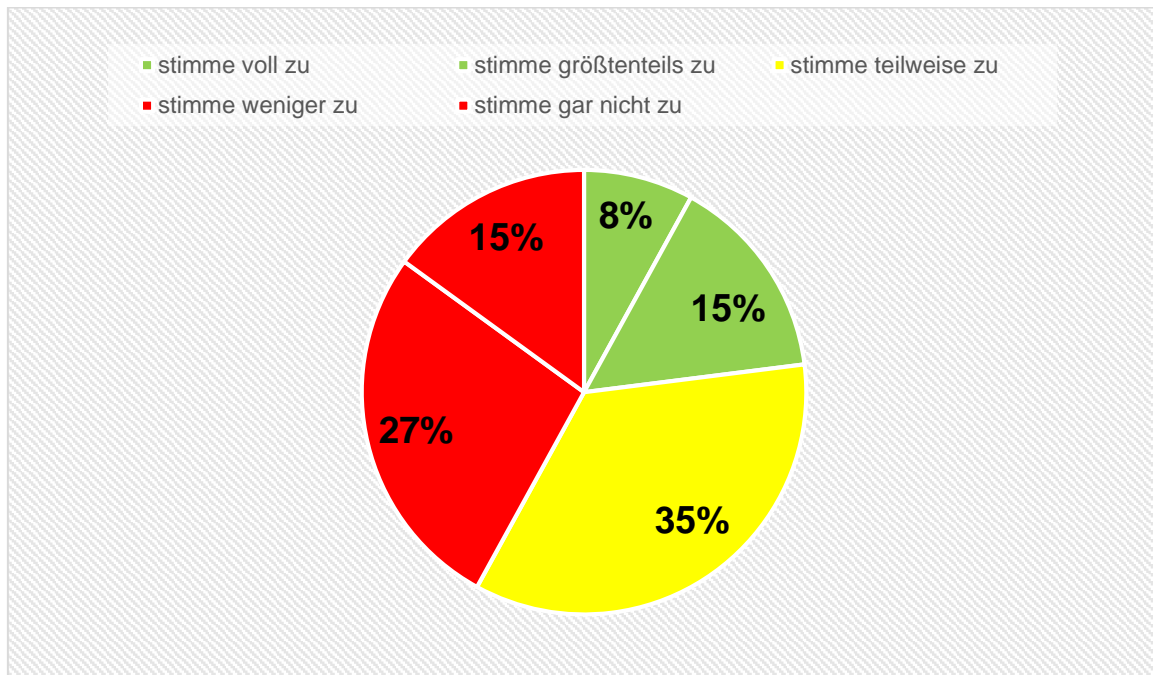


Abbildung 13: Positionen, die mit Bachelorabsolventen besetzt werden, könnten ebenfalls von Personen mit einer kaufmännischen Berufsausbildung ausgeübt werden.

Hier zeigt sich, dass eine Berufsausbildung im dualen System teilweise durchaus mit einem Bachelorabschluss konkurriert. 27% der Befragten sind eher der Meinung, dass kaufmännisch ausgebildete Arbeitskräfte nicht den gleichen Stellenwert wie Bachelorabsolventen haben und weitere 15% stimmen der Aussage überhaupt nicht zu. Ihrer Ansicht nach haben Bachelorabsolventen eine höhere bzw. anders ausgeprägte Qualifikation und können im Unternehmen dementsprechend auch andere Aufgabenbereiche übernehmen als eine ausgebildete Fachkraft.

Die letzte Frage der Studie beschäftigt sich mit Gehaltsunterschieden von Bachelor- und Masterabsolventen beim Berufseinstieg. Während zwischen Universitäts- und Fachhochschulabsolventen bei 80% der Unternehmen überraschend häufig kein Unterschied beim Einstiegsgehalt gemacht wird (siehe Abb. 10), zeigt sich hier ein etwas anderes Bild.

62% der befragten Unternehmen geben an, dass sich die Einstiegsgehälter von Master- und Bachelorkandidaten maßgeblich oder zumindest teilweise unterscheiden. Immerhin 38% behaupten, dass sie keinen Unterschied machen und es ist erstaunlich, dass diese

Zahl so hoch ausfällt. Die Master-Qualifikation bedeutet also häufig, aber nicht automatisch einen Zugewinn beim Einstiegsgehalt.

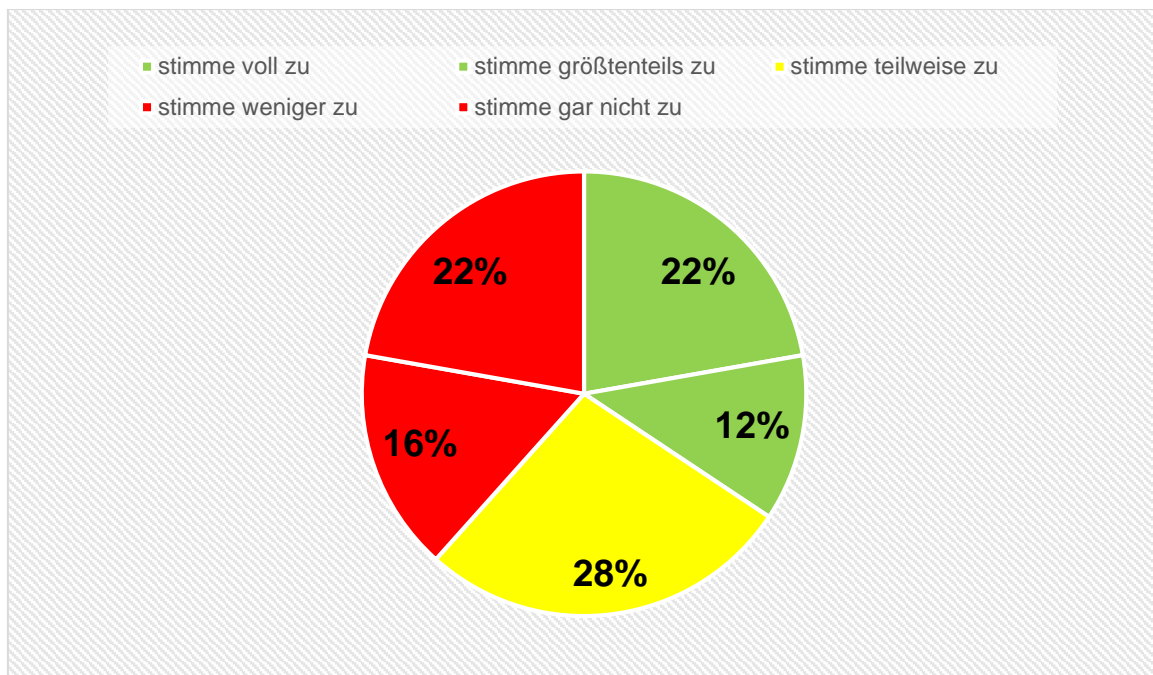


Abbildung 14: Die Einstiegsgehälter von Bachelor- und Masterkandidaten unterscheiden sich in unserem Unternehmen.

Es drängt sich insgesamt betrachtet der Eindruck auf, dass viele Unternehmen Akademiker suchen, ohne im Detail zu sehr zwischen Universität und Fachhochschule sowie Bachelor und Master zu differenzieren. Lediglich wenn das Jobprofil eine bestimmte Qualifikation nahelegt, z.B. in forschungsbezogenen Bereichen, dann wählt man offenbar gezielt z.B. den Master an der Universität. Will man Praxisnähe, dann fühlt man sich bei den Fachhochschulen besser aufgehoben. Den Unternehmen ist zudem bewusst, dass sie bei ihren akademischen Einstiegs kandidaten die Qualifikationen branchen- und unternehmensspezifisch „nachrüsten“ müssen. Deshalb halten sie die Bachelorqualifikation in nicht wenigen Fällen für ausreichend. Insofern wird in den Unternehmen teilweise bei der Universitätsausbildung gegenüber der Fachhochschule oder beim Master gegenüber dem Bachelor kein Mehrwert gesehen. Diese Ergebnisse bieten Diskussionsstoff für Personalabteilungen und Studierende einerseits und Bildungspolitiker auf der anderen Seite.

**Diese Befragung stellt eine Vorstudie zu einer größer angelegten empirischen Untersuchung dar. Personalmanager/innen und Personalleiter/innen, die Interesse an einer Mitwirkung an der Hauptstudie haben, können Kontakt zu Prof. Dr. Christian Ernst aufnehmen.**

Kontaktadresse: Prof. Dr. Christian Ernst, Technische Hochschule Köln

| Email: [christian.ernst@th-koeln.de](mailto:christian.ernst@th-koeln.de) | [www.prof-ernst.de](http://www.prof-ernst.de) |