



# Chancen mit dem Bachelor-Abschluss: Berufseinstieg und Karriereperspektiven

Christiane Konegen-Grenier

TH Köln, 26. April 2016

# Gliederung

- ▶ Stand der Beschäftigung von Bachelors und Master
- ▶ Befunde zum Rekrutierungsprozess
- ▶ Befunde zum Berufseinstieg der Bachelors
- ▶ Befunde zu den Karrierechancen der Bachelors
- ▶ Fazit

# Gliederung

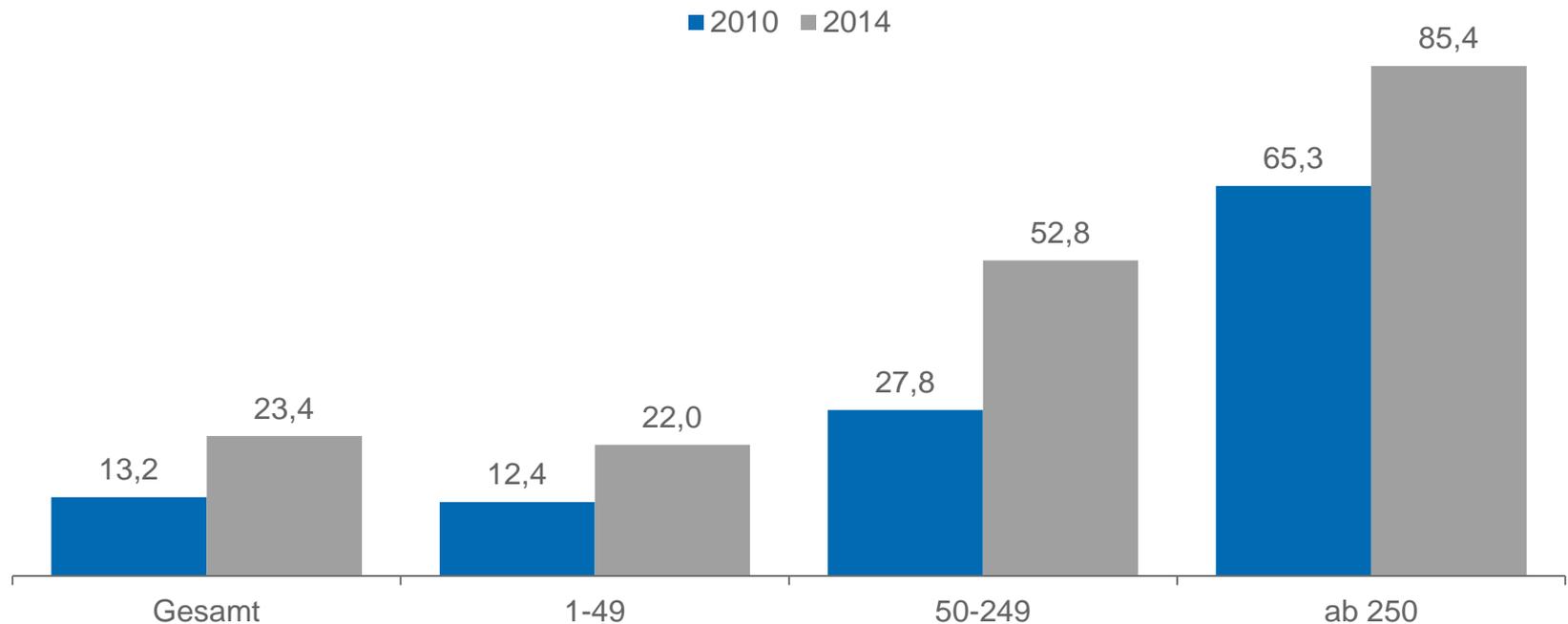
- ▶ Stand der Beschäftigung von Bachelors und Master
- ▶ Befunde zum Rekrutierungsprozess
- ▶ Befunde zum Berufseinstieg der Bachelors
- ▶ Befunde zu den Karrierechancen der Bachelors
- ▶ Fazit

# Eckdaten der Befragung von IW und Stifterverband

- ▶ Repräsentative Online-Befragung von Personalverantwortlichen im Sommer 2014
- ▶ Rücklauf aus 1.497 Unternehmen
- ▶ Hochrechnung über Branchenstruktur und Größenklassen bzw. Branchenstruktur und Mitarbeiterzahl
- ▶ Themen:
  - ▶ Vergleich mit Befragung 2010
  - ▶ Stand der Beschäftigung
  - ▶ Einstiegspositionen, Einstiegsgehälter und Einarbeitung
  - ▶ Erfahrungswerte zur Karriereentwicklung: Positionen und Gehälter
  - ▶ Angebote zur Karriereförderung: Schwerpunkt berufsbegleitender Master

# Mehr Unternehmen beschäftigen Bachelor...

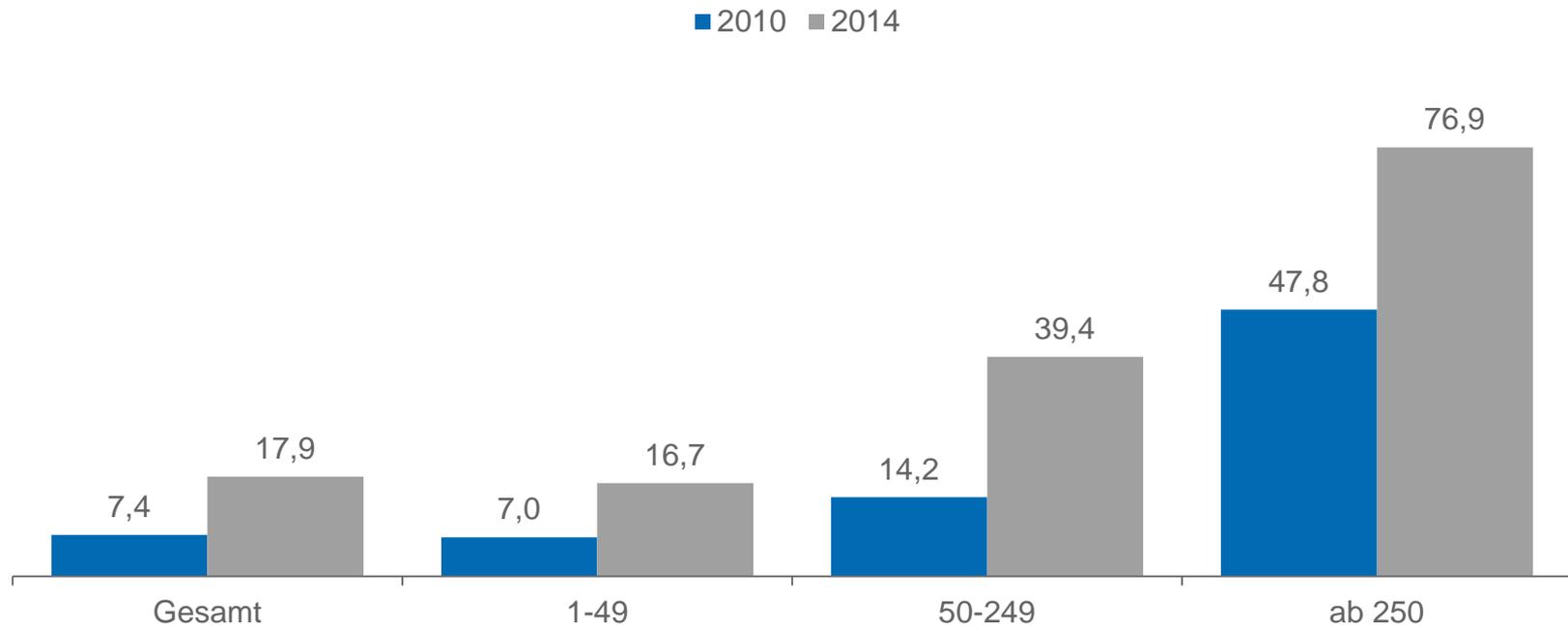
Anteile nach Größenklassen 2010 und 2014 in Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2014 und 2010

## ...und auch Masterabsolventen, allerdings:

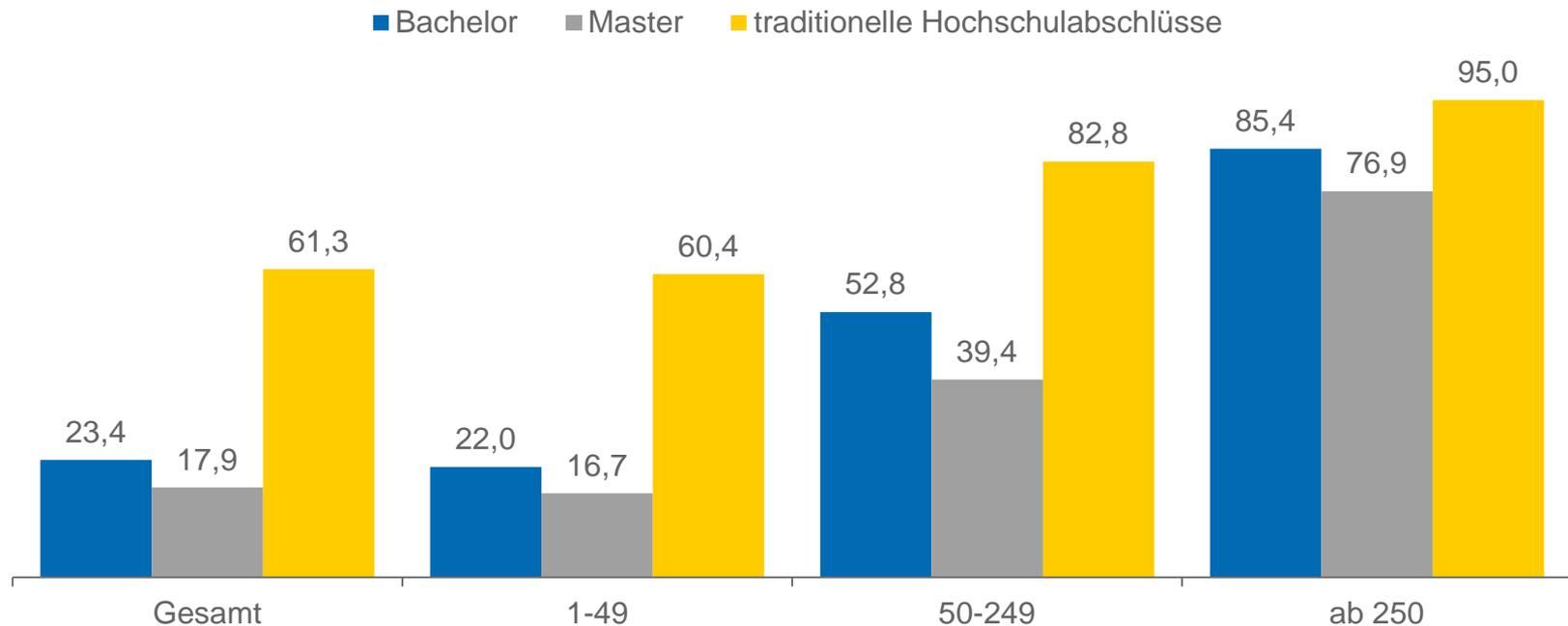
Anteile nach Größenklassen 2010 und 2014 in Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2014 und 2010

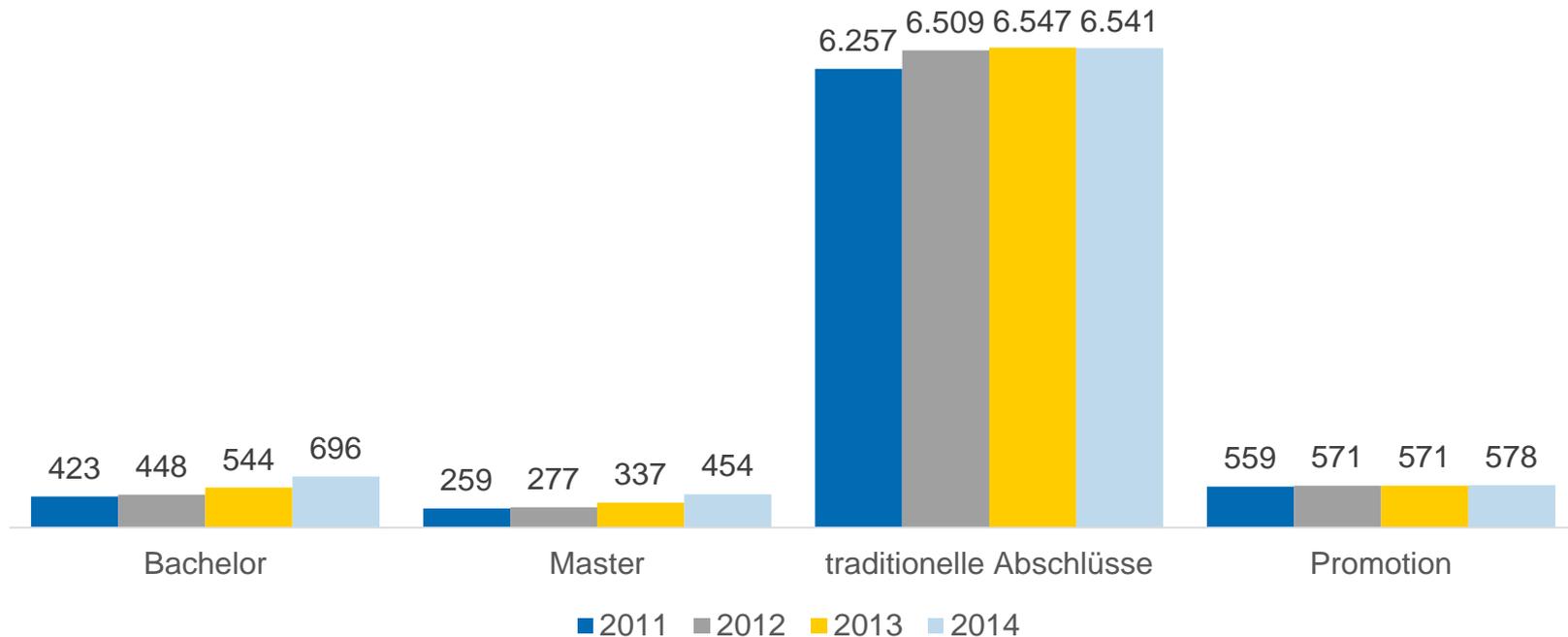
# ...traditionelle Abschlüsse überwiegen noch

## Anteile nach Größenklassen 2014 in Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2014

## Noch überwiegend Absolventen mit traditionellen Abschlüssen auf dem Arbeitsmarkt insgesamt



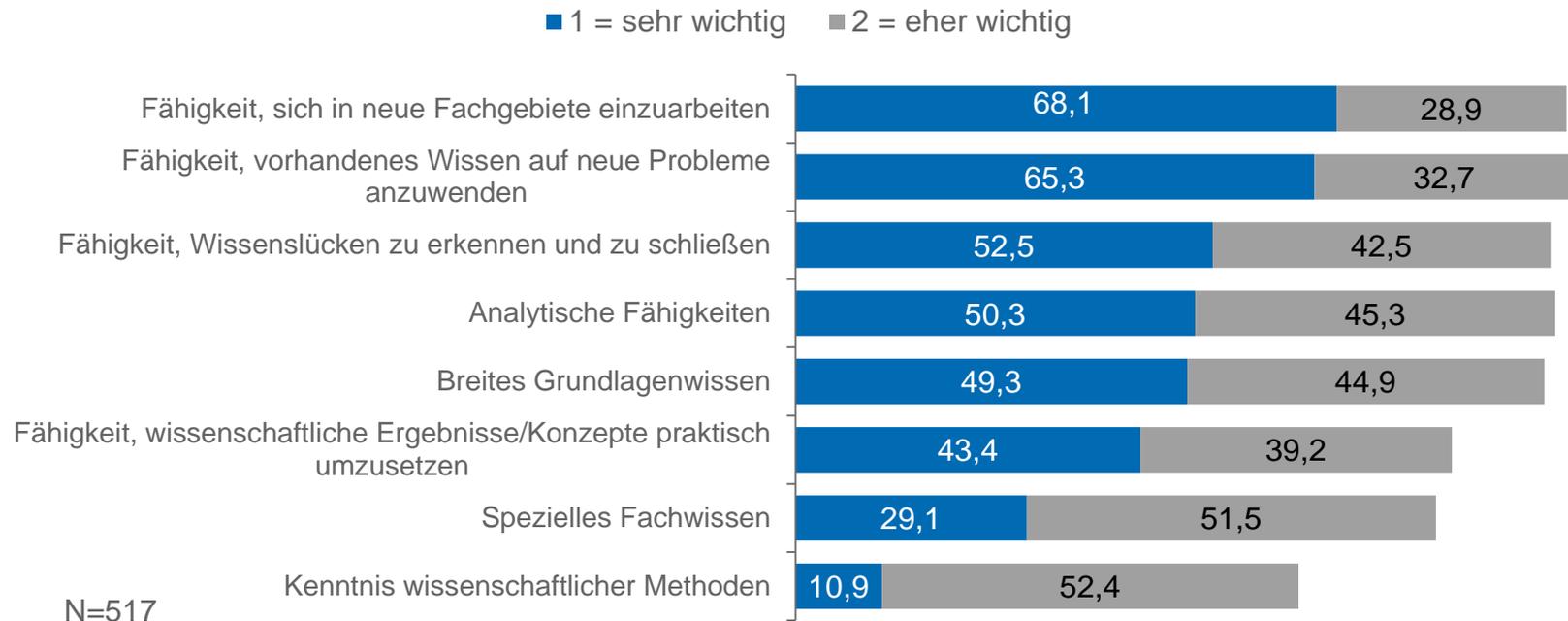
Quelle: Statistisches Bundesamt

# Gliederung

- ▶ Stand der Beschäftigung von Bachelors und Master
- ▶ **Befunde zum Rekrutierungsprozess**
- ▶ Befunde zum Berufseinstieg der Bachelors
- ▶ Befunde zu den Karrierechancen der Bachelors
- ▶ Fazit

# Gewünschte Fach- und Methodenkompetenzen

1 = sehr wichtig bis 4 = unwichtig, Angabe in Prozent der Unternehmen



Quelle: IW-Personaltrends 2010

# Gewünschte Sozialkompetenzen

1 = sehr wichtig bis 4 = unwichtig, Angabe in Prozent der Unternehmen

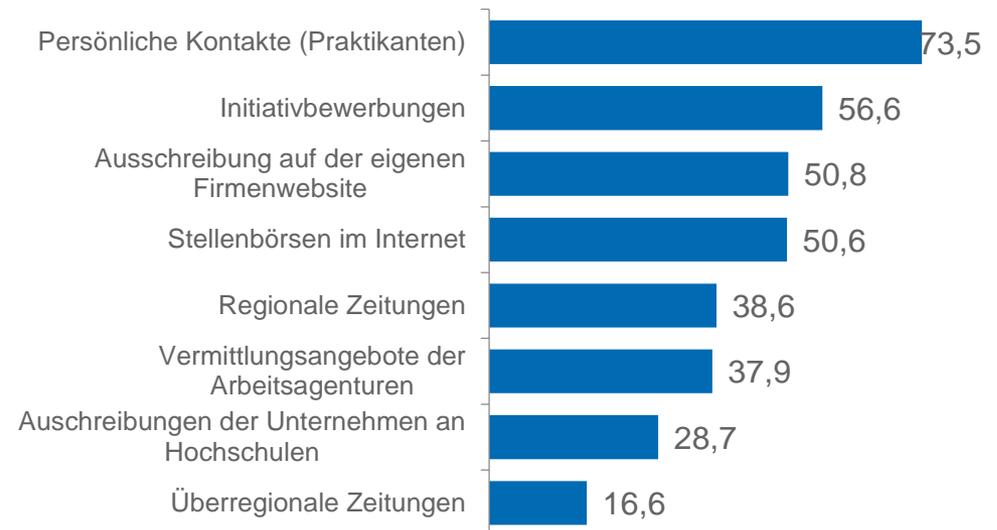


Quelle: IW-Personaltrends 2010

# Wege der Mitarbeitersuche

## Ja-Quoten in Prozent der Unternehmen

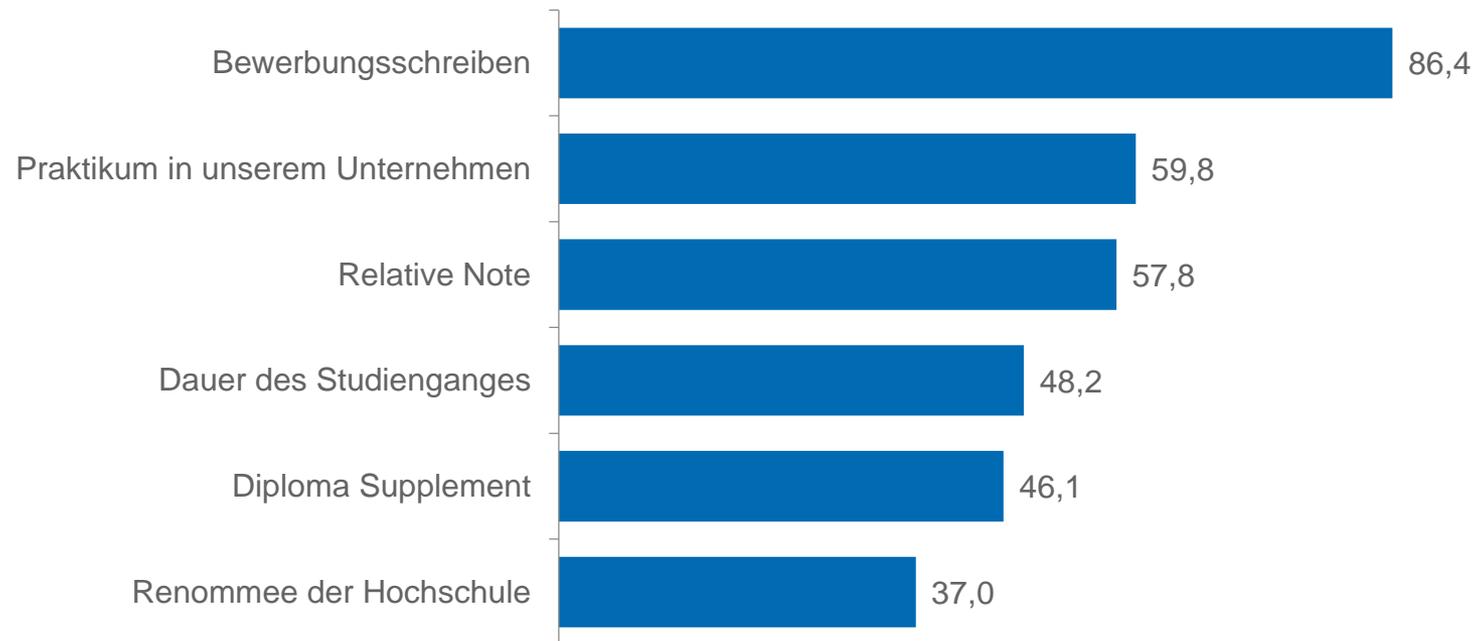
- ▶ 87,5 Prozent der Unternehmen suchen sowohl Bachelor- als auch Masterabsolventen.
- ▶ 88,5 Prozent der Unternehmen machen keine gezielte Stellenausschreibung nach Studienabschluss.



Quelle: IW Consult 2011

# Kriterien bei der Rekrutierung von Bachelor- und Masterabsolventen

Summe der Antworten „Sehr wichtig“ und „Wichtig“ (Werte 1 und 2 auf einer vierstufigen Skala)



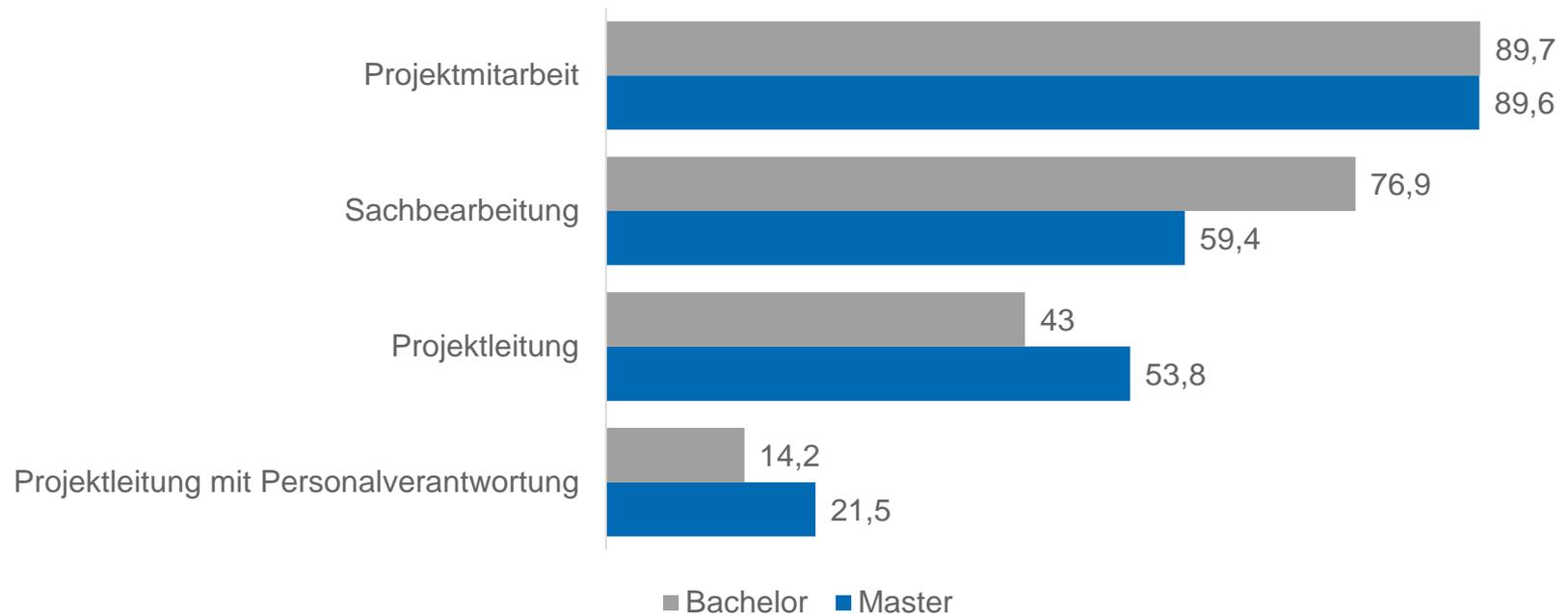
Quelle: IW Consult 2011

# Gliederung

- ▶ Stand der Beschäftigung von Bachelors und Master
- ▶ Befunde zum Rekrutierungsprozess
- ▶ Befunde zum Berufseinstieg der Bachelors**
- ▶ Befunde zu den Karrierechancen der Bachelors
- ▶ Fazit

# Einstiegspositionen für Bachelors und Master:

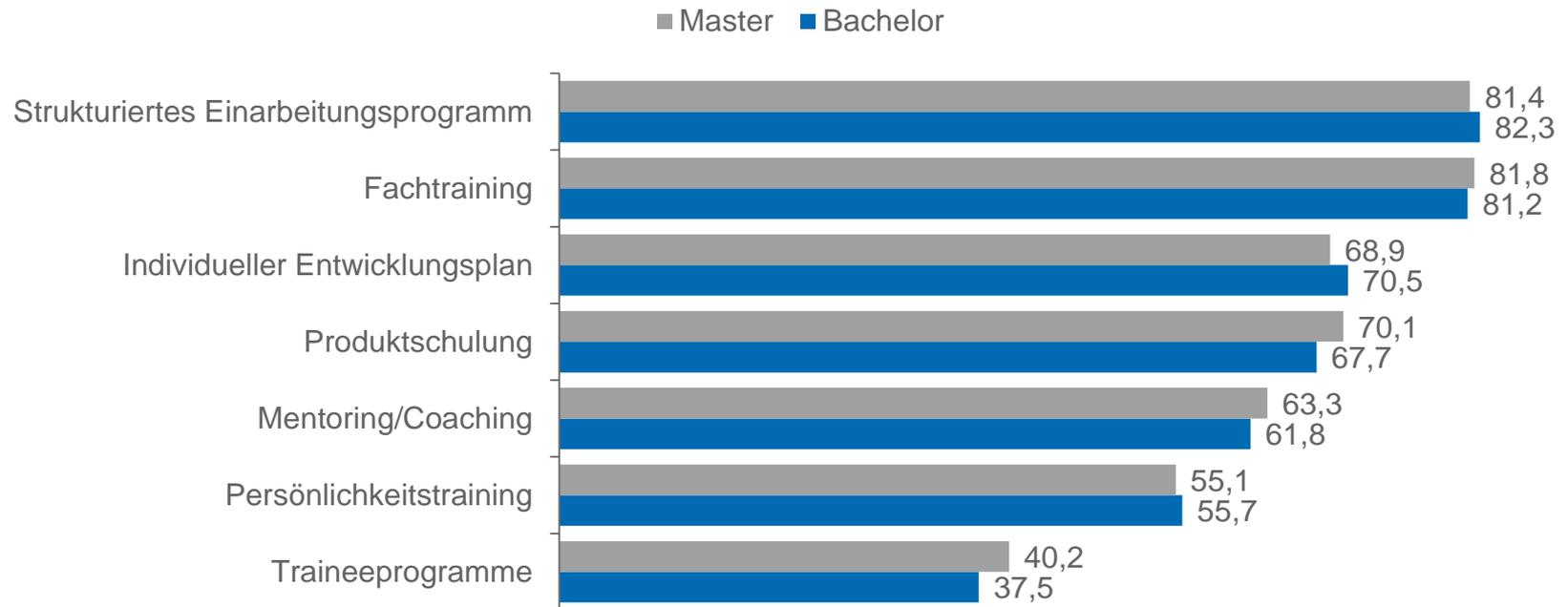
## Meist erst einmal Projektmitarbeit



Quelle: IW-Personalpanel 2014

# Einarbeitung und Förderung für alle

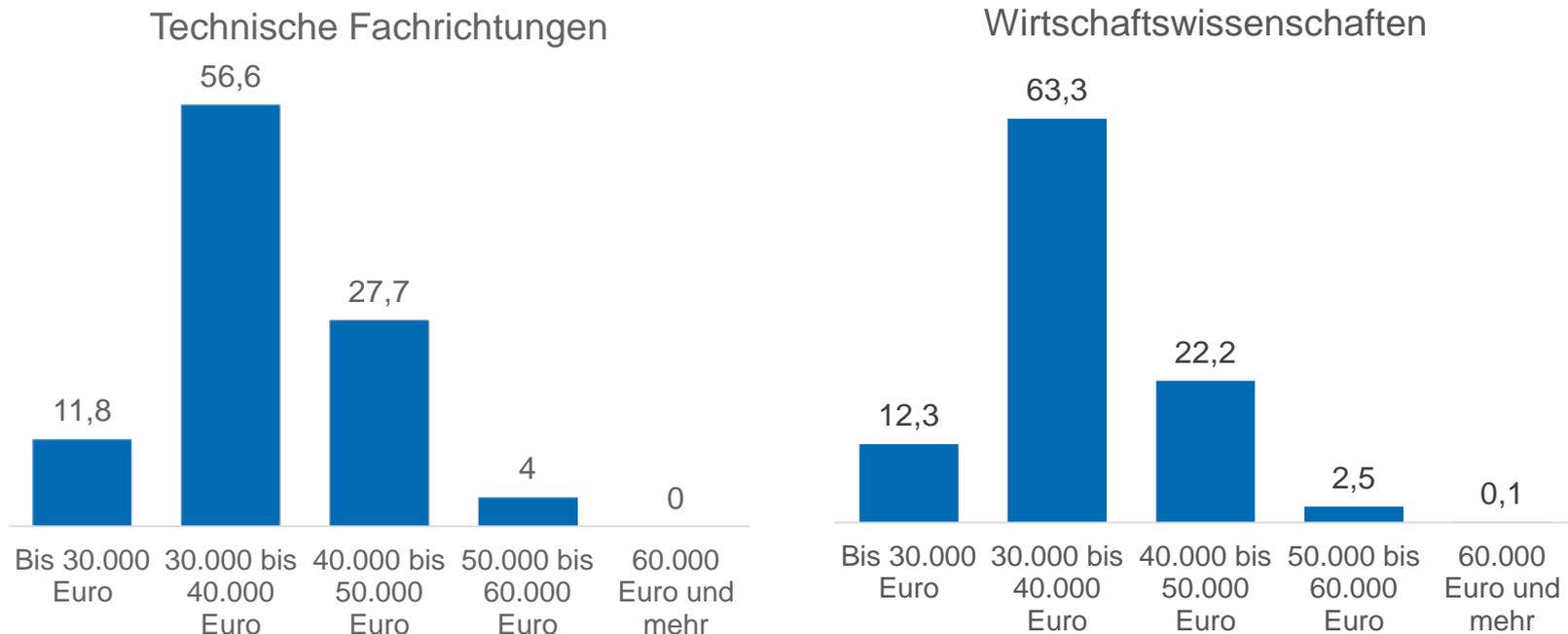
## Entwicklungsmaßnahmen im Unternehmen im Vergleich



Quelle: IW-Personalpanel 2014

# Anteile der Unternehmen, die den Bachelors die jeweiligen Einstiegsgehälter zahlten

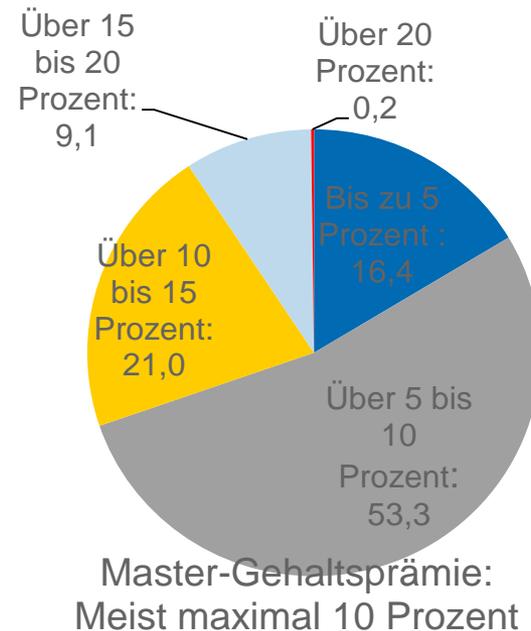
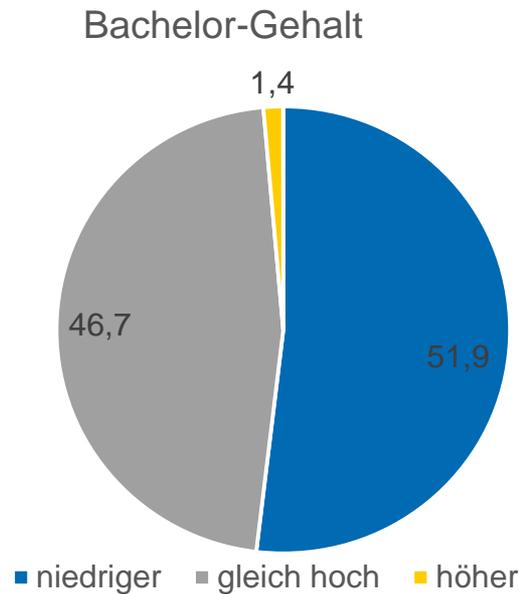
In Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2014

# Einstiegsgehälter: wenig Abstand zum Master

48 % der Unternehmen zahlen Bachelors gleich viel oder mehr



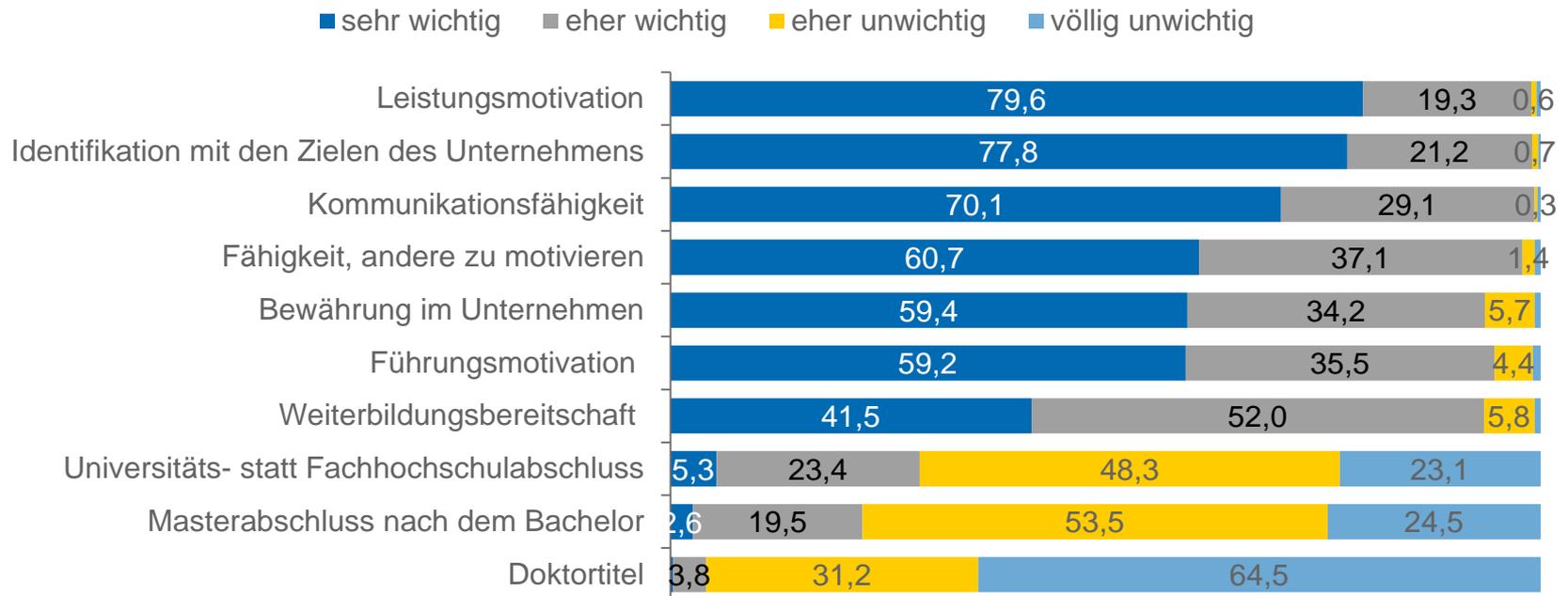
Quelle: IW-Personalpanel 2014

# Gliederung

- ▶ Stand der Beschäftigung von Bachelors und Master
- ▶ Befunde zum Rekrutierungsprozess
- ▶ Befunde zum Berufseinstieg der Bachelors
- ▶ **Befunde zu den Karrierechancen der Bachelors**
- ▶ Fazit

# Auswahlkriterien für höhere Fach- und Führungspositionen

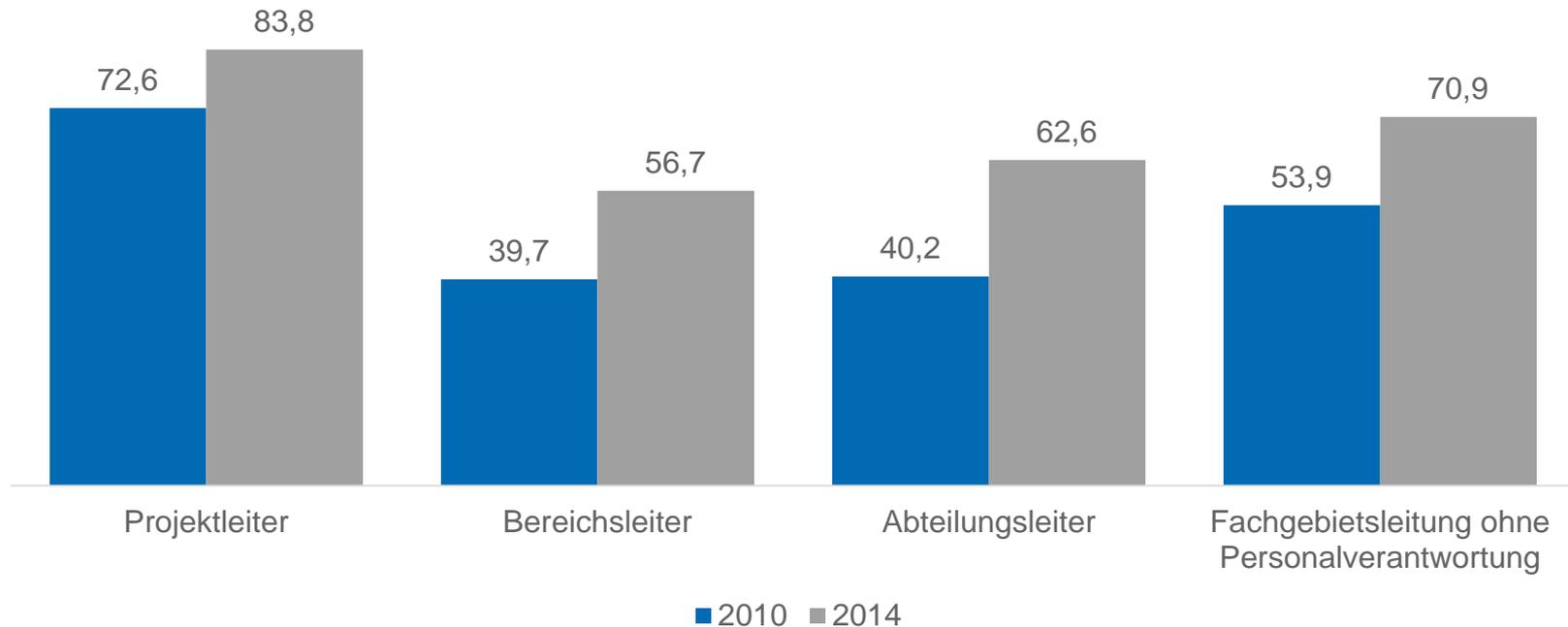
## Leistung zählt mehr als Abschluss



Quelle: IW-Personalpanel 2014

# Anteile der Unternehmen, in denen Bachelors die jeweilige Karriereposition erreichen konnten

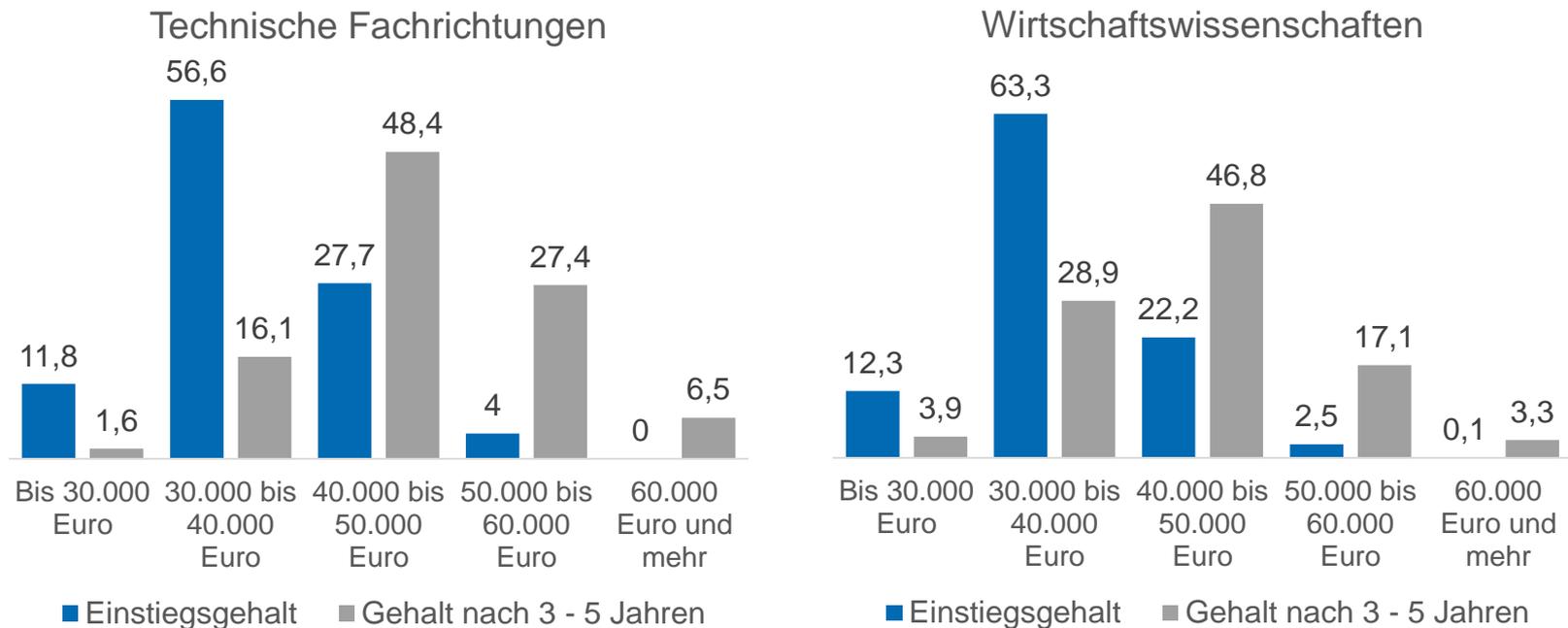
In Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2014

# Anteile der Unternehmen, die den Bachelors die jeweiligen Gehälter zahlten

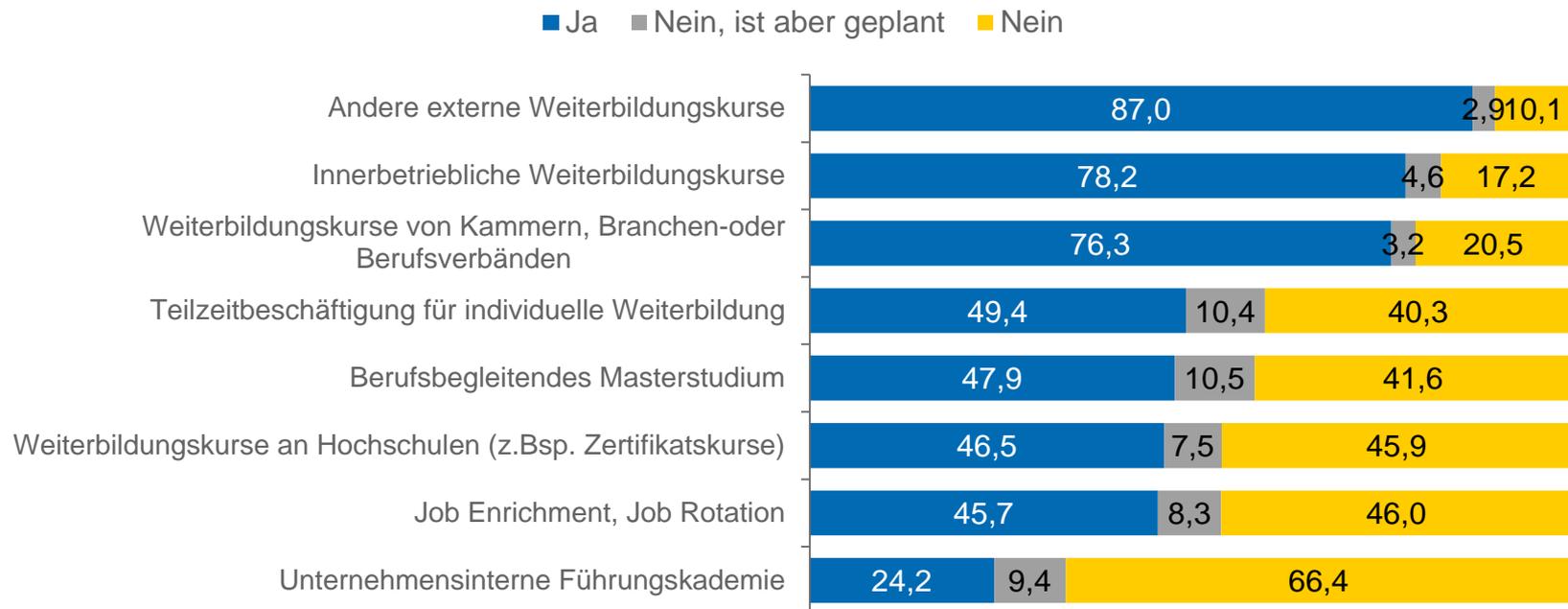
In Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2014

# Karriereförderung für Bachelor

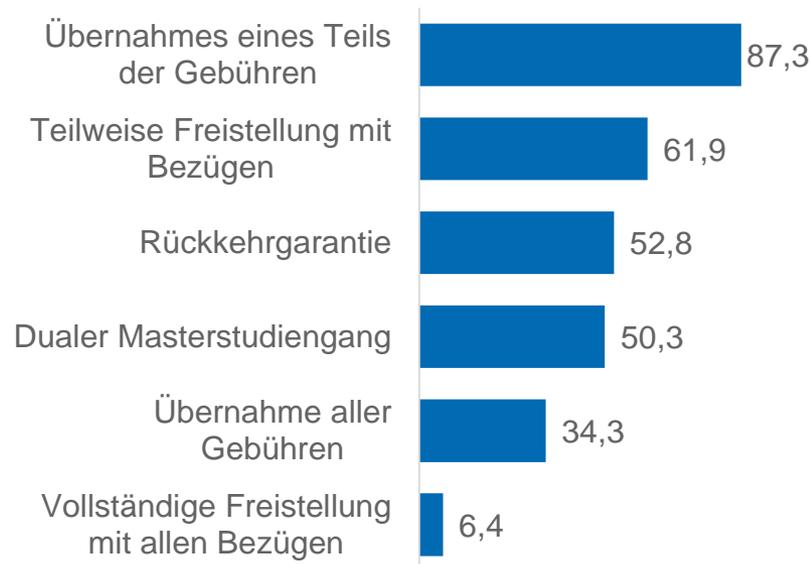
## Angebote in Unternehmen, die Bachelor beschäftigen



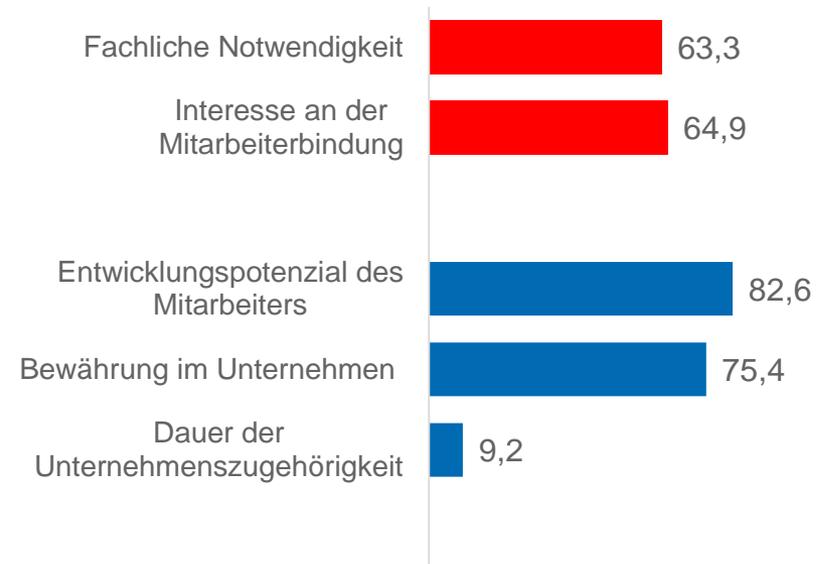
Quelle: IW-Personalpanel 2014

# Förderung des Masterabschlusses

## Vorgesehene Unterstützung



## Motive und Entscheidungskriterien



Quelle: IW-Personalpanel 2014

# Gliederung

- ▶ Stand der Beschäftigung von Bachelors und Master
- ▶ Befunde zum Rekrutierungsprozess
- ▶ Befunde zum Berufseinstieg der Bachelors
- ▶ Befunde zu den Karrierechancen der Bachelors
- ▶ **Fazit**

# Gute Akzeptanz und Karrierechancen für Bachelors (1)

- ▶ Die Beschäftigung der Bachelors steigt.
- ▶ Selbstständigkeit, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit und die Fähigkeiten, sich in neue Fachgebiete einzuarbeiten sowie vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden, sind zentrale Anforderungen.
- ▶ Praktika sind eine gute Einstiegsmöglichkeit. Das Bewerbungsschreiben ist sehr wichtig.
- ▶ Im Vergleich zum Master gibt es Unterschiede bei den Einstiegspositionen und Einstiegsgehältern. In Anbetracht des vier Semester längeren Studiums der Master sind diese Unterschiede nicht sehr groß.

## Gute Akzeptanz und Karrierechancen für Bachelors (2)

- ▶ Einstiegspositionen und Einstiegsgehälter sprechen für eine gute Akzeptanz der Bachelors.
- ▶ Die Unternehmen bieten vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten.
- ▶ Nicht der Abschluss, sondern Leistungsmotivation und Loyalität sind ausschlaggebend für die Entwicklung der beruflichen Karriere.
- ▶ Der Anteil der Unternehmen, in denen Bachelors Karrierepositionen besetzen, ist gestiegen. Nach einigen Jahren Berufserfahrungen steigen die Bachelorgehälter
- ▶ Unternehmen fördern den Masterabschluss nicht nur aus fachlicher Notwendigkeit, sondern auch um gute Bachelors zu halten.