

## Pressemitteilung

### **Aktuelle Umfrage zeigt: Bachelor bietet vielfältige Berufschancen**

**Deutschlands führende Unternehmen stellen immer mehr Bachelorabsolventen ein. Eine aktuelle Umfrage zeigt, dass teilweise schon mehr als jeder zweite eingestellte Absolvent einen Bachelorabschluss besitzt.**

**Schöneck, 10. März 2011.** Die Umstellung der Studiengänge auf das zweistufige Bachelor- und Mastersystem schlägt sich immer stärker auf dem Arbeitsmarkt nieder. Dies zeigt eine aktuelle Umfrage des Queb e. V. unter mehr als 40 namhaften Unternehmen Deutschlands. „Der Bachelorabschluss ist zunehmend gefragt. Sobald das Diplom abgelaufen ist, wird sich der Bachelorgrad zum Teil auf bis zu 80 Prozent erhöhen“, erklärt Susanne Hüseemann, Geschäftsführerin Queb e. V.. Der Zusammenschluss namhafter Unternehmen der Privatwirtschaft (aktuell 43 Mitglieder) ist ein Kompetenznetzwerk für innovatives Employer Branding und bündelt das relevante Wissen für ein langfristig erfolgreiches Personalmarketing.

Die Umfrage zeigt auch, dass die vereinzelte Kritik am neuen System, die Berufseinstiegschancen hätten sich verschlechtert und die Betreuung während des Studiums sei unterdurchschnittlich, nicht berechtigt ist. Tatsächlich existieren für Bachelorabsolventen sehr viele Einstiegsangebote. Beispiel DEKRA Automobil: Hier haben mehr als 50 Prozent der in den vergangenen 12 Monaten eingestellten Hochschulabsolventen den Bachelorabschluss. Auch bei Adidas und Bosch, die inhaltlich vollkommen unterschiedlich ausgerichtet sind, besitzen bereits mehr als 50 Prozent aller eingestellten Absolventen den Bachelor; bei Unilever sind es bereits 40 Prozent – Tendenz steigend. Oder Accenture: Allein im Bereich Accenture Technologies Solutions kommen auf einen Master- zwei Bachelorabsolventen.

#### **„Rückwärtsgang geht an der Realität vorbei“**

Angesichts dieser Zahlen stößt die immer wieder neu aufkommende Diskussion um die noch jungen Studienabschlüsse bei Experten auf Unverständnis. „Wie kann eine Reform, die über Jahre gereift und zusammen mit den Anforderungen eines modernen Hochschulsystems gewachsen ist, derart in Frage gestellt werden?“, fragt Hüseemann und verweist nicht zuletzt auf Mecklenburg-Vorpommern. Hier können Studierende der Ingenieurwissenschaften ihr Studium seit Jahresbeginn wieder mit einem Diplom abschließen. „Diese rückwärtsgewandte Investition in einen überholten Abschluss konterkariert in hohem Maße die Realität der arbeitsplatzschaffenden Unternehmen“, berichtet Hüseemann. „Besser wäre es,

#### **Mitgliedsunternehmen (Stand: März 2011)**

accenture GmbH  
adidas AG  
ANDREAS STIHL AG & Co. KG  
Allianz Deutschland AG  
Audi AG  
BASF SE  
Bayer AG  
BearingPoint GmbH  
Bertelsmann AG  
BMW AG  
Bosch GmbH  
Commerzbank AG  
Continental AG  
Daimler AG  
DEKRA Automobil GmbH  
Deloitte  
Deutsche Bahn AG  
Deutsche Bank AG  
Deutsche Post DHL  
Deutsche Telekom AG  
E.ON AG  
EADS Deutschland GmbH  
EnBW Energie Baden-Württemberg AG  
Ernst & Young GmbH  
Evonik Industries AG  
Generali Deutschland  
Holding AG  
IBM Deutschland GmbH  
Infineon Technologies AG  
KPMG AG WPG  
L'Oréal Deutschland GmbH  
Merck KGaA  
Microsoft  
Philips GmbH  
PricewaterhouseCoopers AG WPG  
Procter & Gamble Service GmbH  
Rohde & Schwarz GmbH & Co. KG  
SAP AG  
Siemens AG  
TARGOBANK AG & Co. KGaA  
ThyssenKrupp AG  
UBS Deutschland AG  
UniCredit Bank AG / HypoVereinsbank  
Unilever Deutschland GmbH

wenn alle Kräfte geschlossen in die verabschiedete Studienreform mit einheitlichen Bachelor- und Masterabschlüssen fließen würden.“

Schließlich ist für die Geschäftsführerin des Queb e. V. die Frage nach den Hard- und Softskills der Absolventen weitaus wichtiger als die „überflüssige Diskussion um einen veralteten Titel“. Queb-Mitgliedsunternehmen wie STIHL, Bertelsmann, Infineon, Continental, EnBW, BMW, PricewaterhouseCoopers, Allianz oder Commerzbank fokussieren in ihren Stellenausschreibungen nicht nach der Art der Hochschulabschlüsse. Ähnlich wie die Deutsche Telekom betonen sie in ihren Anzeigen ihr Interesse am Menschen: „Entscheidend bei der Personalauswahl sind für uns Kompetenzen und Potenziale“, bestätigt Marc-Stefan Brodbeck, Recruiting-Leiter Deutsche Telekom. Ohnehin hat sich schon längst im gesamten Hochschulmarketing die Gleichberechtigung der Abschlüsse durchgesetzt.

### **Queb e. V. – Quality employer branding**

Queb bildet ein Kompetenznetzwerk für innovatives Employer Branding. Mit dem Zusammenschluss namhafter Unternehmen (aktuell 43 Mitglieder) bündelt der Berufsverband das relevante Wissen für ein langfristig erfolgreiches Personalmarketing und bietet Unternehmen eine zentrale Plattform zum Erfahrungsaustausch.

Der 2001 gegründete Verein arbeitete bis zum Jahr 2010 unter dem Namen dapm – Der Arbeitskreis Personalmarketing. Mit seinem Relaunch (zum 01.01.2011) zum 10-jährigen Jubiläum reagiert Queb auf den stetigen Wandel im Markt und positioniert sich als zentraler Ansprechpartner für Employer Branding. Das Employer Branding gewinnt in Zeiten eines stetig ansteigenden Fachkräftemangels zunehmend an Bedeutung für eine effiziente und nachhaltige Personbeschaffung. Queb setzt sich als ausgewiesener Experte aktiv und konsequent für ein entsprechend qualitativ hochwertiges Personalmarketing und -recruiting ein.

---

**Weitere Informationen finden Sie auch auf der Internetseite des Vereins im Internet unter [www.queb.org](http://www.queb.org)**