BDA
BUNDESVEREINIGUNG
der Deutschen Arbeitgeberverbände

Memorandum

zur

gestuften Studienstruktur

(Bachelor/Master)

September 2003

Arbeitgeber für die konsequente Umsetzung der neuen Studienstruktur

Seit langer Zeit fordert die deutsche Wirtschaft eine an den Leitbildern „Wettbewerb" und „Autonomie" ausgerichtete **Modernisierung** der Hochschulausbildung in Deutschland, die ganz wesentlich eine Strukturreform der Studiengänge beinhalten muss. Ziele hierbei sind vor allem:

- Eine **praxisnäher** gestaltete Hochschulausbildung, die über die fachliche Ausbildung hinaus auch überfachliche Qualifikationen vermittelt.
- Eine Verkürzung der **realen Studiendauer**, damit die Absolventen auf dem nationalen wie internationalen Arbeitsmarkt konkurrenzfähiger werden.
- Eine stärkere **Internationalisierung** der Hochschulausbildung, zu der neben Auslandsaufenthalten während des Studiums auch fremdsprachige Unterrichtseinheiten gehören.

Der von Hochschule und Politik gemeinsam angestoßene „Bologna-Prozess" mit der Umstellung auf die international üblichen Abschlüsse Bachelor und Master bietet die Chance, diese Ziele in Deutschland zu erreichen. Die Arbeitgeber in Deutschland sprechen sich für die **flächendeckende Einführung** dieser Abschlüsse aus und werden sich bei der Rekrutierung von Hochschulabsolventen auf diese neuen Studienabschlüsse einstellen. Mittel- und langfristig ist es das Ziel, das Nebeneinander von bisher üblichen Diplom- und Magisterangeboten bzw. Staatsexamina und den neuen Abschlüssen zugunsten von Bachelor und Master zu beenden.

Orientierung an Berufsbefähigung unverzichtbar

Im Hochschulstudium geht es vor allem darum, die Absolventen optimal auf eine **spätere Berufstätigkeit** in Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft vorzubereiten. Im Rahmen der für die Hochschulausbildung in Deutschland weitgehend neuen, international aber längst üblichen gestuften Studienstruktur heißt dies:

- Der Bachelor ist als erster berufsbefähigender **Regelabschluss** an deutschen Hochschulen zu etablieren. Die Wirtschaft wird sich dafür einsetzen, Bachelor-Absolventen einen attraktiven Start auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Berufseinstiegsperspektiven von Absolventen mit einem Bachelor-Abschluss von Fach zu Fach unterschiedlich ausfallen. Wesentliche Voraussetzung dafür, dass ein Bachelor-Abschluss realistische Chancen für einen Berufseinstieg eröffnet, ist eine auf die konsequente Vermittlung der berufsbefähigenden Basis- und Schlüsselqualifikationen abstellende Hochschulausbildung in dem betreffenden Bachelor-Studiengang.

- Das Masterstudium soll den Studierenden eine fachliche oder fachübergreifende wissenschaftliche **Vertiefung und Erweiterung** ihrer Qualifikationen vermitteln. Es dient somit primär dem Ziel, auf berufliche Spezialisierungen vorzubereiten. Das beinhaltet auch die Möglichkeit neuer interdisziplinärer Verknüpfungen. Über die Aufnahme der Bewerber entscheidet die Hochschule im Rahmen eines Auswahlverfahrens; politisch festgelegte Übergangsquoten sind abzulehnen. Neben konsekutiven Angeboten sollte es möglich sein, dass das Master-Studium nach einer mehrjährigen Berufstätigkeit aufgenommen wird. Es sind seitens der Hochschulen entsprechende Studienangebote zu entwickeln, die es dieser Zielgruppe erlauben, ein solches Master-Studium möglichst berufsbegleitend zu absolvieren. Modelle, die den befristeten Berufsausstieg z. B. im Rahmen eines sabbaticals vorsehen, sind hierfür geeignet.

- Um den Ansprüchen der beruflichen Erst- und Weiterqualifizierung zu genügen, reicht eine Änderung der Studienstruktur alleine nicht aus. Bachelor- und Master-Studiengänge

müssen auch in den **Studieninhalten** neu konzipiert werden. Eine intensive Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft ist hierfür unverzichtbar. Eine Umetikettierung alter Studiengänge ist nicht zu akzeptieren und schadet der Akzeptanz der neuen Abschlüsse nachhaltig.

- Die Neustrukturierung der Hochschulausbildung setzt voraus, dass in Hochschulen und Unternehmen eine **„Kultur der Weiterbildung"** praktiziert wird. Bachelor-Absolventen werden mit Blick auf die spezifischen betrieblichen Anforderungen und Bedürfnisse in den Unternehmen mittels maßgeschneiderter Trainee-Programme weiterqualifiziert und -entwickelt. Geeigneten Berufspraktikern bieten Master-Studiengänge die Chance, ihre beruflichen Aufstiegs- und Entfaltungsperspektiven durch ein gezieltes Hochschulstudium auch nach mehreren Jahren Berufstätigkeit zu verbessern.

Neues Verhältnis von fachbezogenen und überfachlichen Bildungszielen

Bei der Konzeption der neuen Studiengänge bezüglich der Studieninhalte muss dem gewachsenen Stellenwert überfachlicher **Schlüsselkompetenzen** angemessen Rechnung getragen werden. Hierbei ist es wesentliche Aufgabe der Hochschulen, primär für eine wissenschaftsfundierte Ausbildung zu sorgen, die die Studierenden in ihrer ganzen Persönlichkeit anspricht, bildet und fordert. Es sind somit sowohl fachbezogene als auch überfachliche Bildungsziele zu verfolgen und deren Erreichen durch entsprechende Leistungsnachweise sicherzustellen:

- **Fachbezogene** Bildungsangebote und Lernerfolge müssen einen primär disziplinär-stofflich beschreibbaren Gegenstand haben, dem – unbeschadet „klassischer" Kernarbeitsfelder – eine Spannbreite verschiedener beruflicher Tätigkeiten zugeordnet werden kann. Die Beschreibung der fachbezogenen Kompetenzen sollte unter Hinzuziehung der jeweiligen Branchen- und Berufsverbände erfolgen.
  Im Unternehmen sichern die fachbezogenen Kompetenzen und Qualifikationen das erforderliche Wissen und die Fähigkeit zu seiner Fortentwicklung als Grundvoraussetzung für das Erreichen unternehmerischer Ziele.

- **Überfachlich** sind Bildungsangebote und Lernerfolge, die unabhängig vom konkreten Bildungsgegenstand die geistige Organisation des Menschen, seine Leistungsbereitschaft, seine Fähigkeit zur zielführenden Gestaltung der eigenen Arbeit, die arbeitsteilige Herangehensweise sowie die Fähigkeit zur Übertragung gewonnener Erkenntnisse in die soziale und wirtschaftliche Realität fördern. Hier stehen die intellektuellen, emotionalen und sozialen Komponenten der Persönlichkeit des Mitarbeiters im Vordergrund.
  Im Unternehmen dienen die überfachlichen Kompetenzen der Sicherung der sozialen Interaktion, der erfolgreichen Implementierung von Erkenntniswissen und Konzepten sowie der personenbezogenen Entwicklungsfähigkeit:

  - Die Sicherung der **sozialen Interaktion** setzt diejenigen Kompetenzen voraus, die es dem Menschen ermöglichen, sinnvoll, zielgerichtet und letztlich erfolgreich mit anderen zu interagieren:

    - Kommunikationsfähigkeit (zuhören können, sprachliche wie schriftliche Ausdrucksfähigkeit, auch in Englisch und möglichst noch einer zweiten Fremdsprache);
    - Teamfähigkeit;
    - soziale Akzeptanz;
    - Führungsbereitschaft und -fähigkeit (Integrität, Motivation, Delegation, Moderation, Präsentation);
    - Selbstvertrauen;
    - interkulturelle Kompetenzen.

- Der Erfolg der **Implementierung** von Erkenntniswissen und Konzepten hängt von folgenden Faktoren ab:
  - analytische Fähigkeiten;
  - Methodenkompetenz;
  - Systemkompetenz, Synthesefähigkeit, Wissen um Definitions- und Anwendungsgrenzen, d.h. der Reflexion über Vorverständnisse und axiomatischer Grundlagen.

- Für die **Entwicklungsfähigkeit** eines Mitarbeiters sind von besonderer Bedeutung:
  - sprachliche und allgemeine intellektuelle Fähigkeiten;
  - Kreativität und Flexibilität in der Anwendung von Kenntnissen, Erfahrungen und Methoden;
  - Recherche- und Arbeitstechniken (Zeitmanagement, Fähigkeit zum Strukturieren von Arbeitspaketen, Projektmanagement);
  - Fähigkeit zur Reflexion des eigenen Handelns und Verhaltens;
  - Bereitschaft zu kontinuierlichem Lernen und zur Weiterbildung.

Fachbezogene und überfachliche Bereiche **überlappen, ergänzen und bedingen** einander: So sind intellektuelle Schlüsselkompetenzen Teil der fachlich orientierten Innovationskompetenz. Die fachbezogene Komponente bedarf neben dem Stoffwissen zusätzlich der überfachlichen Kompetenzen auch zu dem Zweck, Neues zielstrebig zu erschließen (Methodenkompetenz, Analysefähigkeit) und es einzuordnen (Systemkompetenz, Synthesefähigkeit); ferner bedarf es der Integrationskraft bei arbeitsteiligen Prozessen (Teamfähigkeit) und der Vermittlung sozialer Akzeptanz bei der Implementierung von Erkenntniswissen und Konzepten. Die überfachlichen Kompetenzen bedürfen ihrerseits der beispielhaften Erläuterung und Anwendung konkreter, stofflich bestimmter Tätigkeiten. Dieser Interdependenz der beiden Bereiche ist bei der Umsetzung in Lerneinheiten konsequent Rechnung zu tragen.

Berufsbefähigung durch den Bachelor

Ein berufsbefähigender Bachelor ist ohne eine **disziplinär-fachlich geprägte Basisausbildung** und der damit verbundenen Vermittlung von Fachwissen nicht möglich. Die überfachlichen Kompetenzen müssen sich parallel ausprägen und an konkreten Gegenständen eingeübt werden. Die Kernqualifikationen einer Disziplin sind daher im Rahmen der betreffenden Bachelor-Ausbildung sicherzustellen. Eine Ausdifferenzierung von Spezialwissen ist dagegen in einem kompakten Bachelor-Studium, das prioritär die solide Vermittlung der fachlichen Basiskenntnisse und -fähigkeiten zum Ziel hat, nicht leistbar. Dennoch sollte überdurchschnittlich begabten und motivierten Studierenden die Möglichkeit eröffnet werden, direkt im Anschluss an ein Bachelor-Studium ein strukturiertes Doktoranden-Studium aufzunehmen.

- Ein Bachelor z. B. im Bereich Wirtschaftswissenschaften sollte die verschiedenen Funktionen eines Unternehmens (F&E, Einkauf, Produktion, Marketing, Vertrieb, Finanzierung, Rechnungswesen, Controlling, Personal, allg. Verwaltung etc.) kennen und deren Zusammenspiel verstehen. Zudem sollte er die Grundbegriffe und Konzepte der Volkswirtschaft kennen und damit arbeiten können. Ergänzt werden muss dieses Profil durch Grundlagen der Informationsverarbeitung und der einschlägigen Jurisprudenz (Gesellschafts- und Handelsrecht).

- Ein Bachelor z. B. im Bereich Ingenieurwissenschaften sollte die mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Grundlagen, die informationstechnische Grundkompetenz (Informationstechnik und Informatik, Mikrocomputertechnik, Rechnerorganisation, Softwaretechnik) sowie die grundlegenden Kenntnisse eines technischen Anwendungsgebiets und der ingenieurmäßigen Problemlösungsmethodik beherrschen.

Dieses Profil ist durch betriebswirtschaftliche Grundlagen und Kenntnisse im Qualitäts- sowie Umwelt- und Energiemanagement zu ergänzen.

- Ein Bachelor z. B. im Bereich Erziehungswissenschaften sollte die in den verschiedenen Beschäftigungsfeldern, etwa in einem Unternehmen, typischen Strukturen, Funktionen, Ablauf- und Steuerungsprozesse kennen und verstehen. Neben allgemeinen Grundlagen der Erziehungswissenschaften treten beschäftigungsfeldbezogene Inhalte, etwa der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Zudem muss er die wichtigsten rechtlichen Grundlagen (vor allem BBiG, BetrVG), Finanzierungskonzepte, methodisch-didaktische Grundlagen (z. B. der beruflichen Aus- und Weiterbildung) kennen und anwenden können. Das Profil ist durch den Erwerb anwendungsorientierter Methoden der Bildungs- und Sozialforschung zu ergänzen.

Allerdings verspricht aus Sicht der Arbeitgeber ein Bachelor nur dann Erfolg auf dem Arbeitsmarkt, wenn fachliche und überfachliche Ausbildungsziele (Sicherung der sozialen Interaktion, erfolgreiche Implementierung von Erkenntniswissen und Konzepten, personenbezogene Entwicklungsfähigkeit) gleichwertig verfolgt und erreicht werden.

Unterschiedliche Ausrichtung für den Master zulassen

In der Master-Phase befürworten die Arbeitgeber eine Differenzierung nach zielorientierten Konzepten zur **spezifischen berufsfeldorientierten Bildung**. Diese können wie folgt skizziert werden:

- Im engeren Sinne akademisch, d. h. als Vorbereitung auf Doktoratstudien und wissenschaftliche Laufbahnen;
- Erwerb vertiefter Kenntnisse und Kompetenzen in einem Spezialgebiet und den hiermit eng verflochtenden Nachbardisziplinen;
- Erschließung verwandter und neuer Kompetenzfelder;
- Erweiterung bereits vorhandener Master-Kompetenzen durch einen „zweiten Master".

Bachelor- und Master-Abschlüsse an Fachhochschulen und Universitäten

Von zentraler Bedeutung für alle Bachelor-Studiengänge ist die Entwicklung der Lernfähigkeit der Studierenden durch Grundlegung eines belastbaren Fundaments für lebenslanges Lernen. Nur dann wird sich ein Berufstätiger den Anforderungen ständiger Weiterqualifizierung zum Erhalt seiner Berufsfähigkeit in einer wissensbasierten Arbeitswelt und Gesellschaft erfolgreich stellen können. Dieser Ansatz muss in den Master-Studiengängen konsequent weitergeführt werden. Das gilt für Fachhochschulen und Universitäten **gleichermaßen**. Die jeweiligen Stärken der Lehre an Universitäten und Fachhochschulen sind profilbildend zu nutzen und im Wettbewerb weiterzuentwickeln.

Keine Normierung von Studienangeboten

Eine normative Festlegung der Curricula von Studiengängen hält die Wirtschaft für nicht zielführend, denn dies würde **Studiengangsinnovationen** behindern. Ein wettbewerbliches Hochschulsystem, wie es die Arbeitgeber fordern, ist notwendigerweise ein solches, bei dem die Hochschulen durch differenzierte Studienangebote jeweils eigene Profile ausbilden. Die Vereinheitlichung von Studiengängen stünde dem entgegen und entspricht nicht den Erwartungen eines zunehmend differenzierten Arbeitsmarktes. Qualitätsstandards lassen sich ohne einengende curriculare Detailvorgaben sichern.

Auch hinsichtlich der **Studiendauer** lehnen die Arbeitgeber Normierungen ab. Welche Studiendauer in einem Studiengang angemessen ist, sollte die Hochschule dem Zuschnitt und Profil der Ausbildung entsprechend entscheiden. Der Gesetzgeber stellt es ihnen frei, Bachelor-Studiengänge mit einer Dauer von drei bis vier Jahren, Master-Studiengänge mit einer Dauer von ein bis zwei Jahren anzubieten. Bei konsekutivem Aufbau dürfen auch nach Auffassung der Arbeitgeber Bachelor- und Master-Studiengang zusammen nicht mehr als fünf Jahre betragen.

Die vorhandene Flexibilität sollte vor allem dazu genutzt werden, notwendige **Praxisphasen** passgenau in die jeweiligen Studiengänge zu implementieren.

Erworbene Kompetenzen transparent machen

Die Wirtschaft erwartet von den Hochschulen ein Höchstmaß an Transparenz hinsichtlich der Studienanforderungen und -inhalte sowie hinsichtlich der in einem Studiengang vermittelten Qualifikationen und Kompetenzen. Transparenz ist durch **Publizität** des jeweiligen Studiengangangebots zu gewährleisten.

Dies entspricht auch dem im Bologna-Prozess eingeschlagenen Weg: Der Transparenz dienen die dort vorgeschlagenen Instrumente wie das **Credit-Point-System (ECTS)** und das Diploma Supplement; beides muss verbindlich eingeführt werden.

Voraussetzung für eine erfolgreiche Anwendung von ECTS ist die konsequente **Modularisierung** der Studienangebote. Modularisierung heißt, die Studiengänge von den Qualifizierungszielen her zu konzipieren. Jede Lehrveranstaltung muss im Hinblick auf ihren Stellenwert und ihren Beitrag für bzw. zu diesen Zielen definiert werden. Damit verbunden sein muss eine Abkehr von Semesterwochenstunden als zentraler Planungsgröße. An ihre Stelle hat der durchschnittliche Arbeitsaufwand der Studierenden (workload) zu treten. Die ECTS-Punkte als Indikator der damit verbundenen Arbeitszeit sind bei der Konzipierung der Veranstaltungen zu berücksichtigen. Die Lernziele, die mit einem Modul erreicht werden sollen, sind mit dem für seine Bearbeitung veranschlagten Aufwand verknüpft. Bei der Akkreditierung ist schlüssig nachzuweisen, dass der Studiengang sachgerecht und leistungsorientiert modularisiert und mit einem durchgängigen Leistungspunktesystem versehen ist.

Mit der Modularisierung verbunden ist die Frage, wo Lernen stattfindet und welche außerhalb eines Hochschulstudiums erworbenen Kompetenzen und Fertigkeiten bei Vorliegen eines entsprechenden Nachweises auf ein Hochschulstudium angerechnet werden können und sollen. Dazu sollte geprüft werden, welche der in der Berufsakademie-Ausbildung und der Aufstiegsfortbildung vermittelten Qualifikationen und Kompetenzen berücksichtigt werden können. Die Arbeitgeber sprechen sich hier für eine größere **Durchlässigkeit** zwischen den verschiedenen Bildungsbereichen aus.

Qualitätssicherung durch Akkreditierung weiterentwickeln

Für die Arbeitgeber ist es wichtig, dass neben einer größeren Transparenz des Studiengangs und der von den Studierenden erbrachten Leistungen mittels ECTS und des Diploma Supplement **Transparenz der Qualität** zur Selbstverständlichkeit wird. Daher setzt die Wirtschaft auf das Prinzip der Akkreditierung, an der neben Vertretern der Wissenschaft auch Berufspraktiker aus Unternehmen beteiligt sind. Das System der Akkreditierung muss weiterentwickelt werden, damit es zu einem echten Kompass für die Unternehmen und Studieninteressierten in der europäischen Hochschullandschaft werden kann. Das erfolgreiche Durchlaufen eines verlässlichen und aussagekräftigen Akkreditierungsverfahrens muss ein Qualitätssiegel darstellen:

- Die **Qualitätskriterien** sind noch nicht hinreichend klar definiert und somit nur schwer vergleichbar. Hierdurch mangelt es den Gutachterentscheidungen an Transparenz und Aussagekraft . Die Wirtschaft muss gemeinsam mit den Agenturen und den Hochschulen den allgemeinen Anforderungskatalog an Studiengänge operationalisieren, d. h. es sind valide Kriterien für die allgemeinen Qualitätsanforderungen zu erarbeiten. Dies bietet der Wirtschaft die Möglichkeit, verstärkt Aspekte der Berufsorientierung in die Konzipierung der Studiengänge einzubringen. Im notwendigen zweiten Schritt muss dann sichergestellt werden, dass die übergeordneten Qualitätskriterien von allen Agenturen auch einheitlich angewandt werden.

- Die Agenturen sollen nicht nur Listen der akkreditierten Studiengänge veröffentlichen, sondern auch deren jeweiliges Ausbildungs- und **Qualitätsprofil**. Daraus muss klar hervorgehen, in welchem Maße ein Studiengang welche Kriterien als Voraussetzung für die Akkreditierung erfüllt hat. Die internationale Ausrichtung der Hochschulausbildung erfordert es, dass, die Akkreditierung als europäisch angelegtes Qualitätssicherungsinstrument gestaltet wird, und dass die am Akkreditierungsverfahren beteiligten Hochschul- und Unternehmensvertreter entsprechende europäische Qualitätsprofile mitentwickeln, an dessen Kriterien sich jeder neue Studiengang messen lassen muss. Auf diese Weise entstünde eine differenzierte Bewertung der akkreditierten Studiengänge, die die Kompass-Funktion der Agenturen noch unterstützen würde.

- **Vertreter der Unternehmen** sollten angemessen (möglichst zu einem Drittel) im Akkreditierungsrat und in den Akkreditierungsagenturen (z. B. in Gutachterkommissionen und -gruppen) vertreten sein, um mit ihrer Expertise dazu beizutragen, dass die Kriterien „Praxisbezug" und „Berufsfähigkeit" bei der konzeptionellen Gestaltung der Studiengänge verstärkt zum Tragen kommen. Das setzt ein stärkeres Engagement der Unternehmen voraus.

- Die Rahmenbedingungen, unter denen Studiengänge derzeit akkreditiert werden, sind mit Blick auf die Umsetzung und praktische **Handhabbarkeit** dieses Qualitätssicherungsinstrumentes zu optimieren. Das setzt u. a. voraus, dass die Evaluation als Aufgabe der Hochschulen und die Akkreditierung als externe Form der Qualitätssicherung konzeptionell, institutionell und prozedural besser aufeinander abgestimmt werden. Evaluation ist das notwendige Instrument für das fortlaufende Qualitätsmanagement und die Qualitätsentwicklung in einer Hochschule. Mittels Akkreditierung ist zu überprüfen, ob die Hochschule und der Fachbereich ein internes Qualitätsmanagement kontinuierlich gewährleisten.

Titelflut vermeiden

Dem Gebot der Transparenz läuft die Inflationierung von Titeln und Abschlussgraden zuwider. Die Arbeitgeber sprechen sich daher dafür aus, die **Zahl der Abschlussgrade** für Bachelor- und Masterstudiengänge zu begrenzen. Für die Unterscheidung nach Profiltypen oder fachlichen Zusätzen ist das Diploma Supplement zu nutzen. Die mit den Studiengängen verknüpften Abschlussgrade sollten auf die folgenden Grundtypen beschränkt werden:

- Für die Bereiche Sprach- und Kulturwissenschaften; Sport und Sportwissenschaft; Sozialwissenschaft; Erziehungswissenschaften; Kunstwissenschaft:
  Bachelor/Master of Arts

- Für die Bereiche Mathematik und Naturwissenschaften; Humanmedizin; Veterinärmedizin; Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften:
  Bachelor/Master of Science

- Für den Bereich Ingenieurwissenschaften je nach der inhaltlichen Ausrichtung des Studiengangs:
  Bachelor/Master of Science oder Bachelor/Master of Engineering

- Für den Bereich Wirtschaftswissenschaften je nach der inhaltlichen Ausrichtung des Studiengangs:
  Bachelor/Master of Arts oder Bachelor/Master of Science
  In Weiterbildungsstudiengängen soll der international weit verbreitete *Master of Business Administration (MBA)* vergeben werden können.

- Für den Bereich Rechtswissenschaften:
  Bachelor/Master of Laws

- Für den Bereich Unterricht und Erziehung:
  Bachelor/Master of Education

- Für die Bereiche Kunst und Musik:
  Bachelor/Master of Fine Arts

Außerdem fordert die Wirtschaft, dass unter Berücksichtigung der Kapazitäten der Akkreditierungsagenturen die Abschlussgrade Bachelor und Master ausschließlich im Rahmen von **akkreditierten Studienangeboten** vergeben werden dürfen.

Tätigkeitsorientierte Bezahlung der Bachelor- und Master-Absolventen

Die Bezahlung und Einstufung der Bachelor- und Master-Absolventen hat sich an der **Wertigkeit** der übernommenen Aufgabe und den dafür erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten zu orientieren.

Angebot zur Kooperation

Die Wirtschaft ist bereit, den Reformprozess an den Hochschulen aktiv zu begleiten. Bei der Einführung neuer Studiengänge bieten die Arbeitgeber den Hochschulen ihre **Unterstützung** an. Damit kann frühzeitig den Aspekten Berufsbefähigung und Transparenz von Qualifikationen Rechnung getragen werden. Gleiches gilt für die Qualitätssicherung an den Hochschulen.

Herausgeber:

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Abteilung Bildungspolitik, Gesellschaftspolitik und Grundsatzfragen
Breite Straße 29
10178 Berlin
Tel.: 030/20 33 - 15 00
Fax: 030/20 33 - 15 05
E-mail: Abt_05@bda-online.de

BDA
BUNDESVEREINIGUNG
der Deutschen Arbeitgeberverbände

PRESSE - INFORMATION Nr. 55/03

Arbeitgeberpräsident Hundt: „Bologna-Prozess mit Nachdruck vorantreiben" – Memorandum zu den Abschlüssen Bachelor und Master vorgestellt

BDA, 16.09.2003. Die Schaffung eines europäischen Hochschulraums muss mit Nachdruck voran getrieben werden, forderte Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt heute anlässlich der Konferenz der europäischen Hochschulminister. Die notwendige praxisnähere und internationaler ausgerichtete Hochschulausbildung sowie die Verkürzung der überlangen Studienzeiten in Deutschland sind mit einer konsequenten Umstellung auf ein gestuftes Studiensystem schnell und dauerhaft zu erreichen.

Voraussetzung ist, dass die Hochschulen ihre Studienangebote am Ziel der Berufsbefähigung ausrichten. Das gilt gerade auch für den Bachelor, der zum ersten berufsbefähigenden Regelabschluss an unseren Hochschulen werden muss. Dabei wird es je nach Fach unterschiedliche Einstiegsmöglichkeiten für die Absolventen geben. Hier muss der Markt entscheiden. Eine politische Festsetzung von Übergangsquoten vom Bachelor- zum Master-Studium lehne ich ab. Auf jeden Fall muss sicher gestellt sein, dass die Hochschulen im Rahmen von Auswahlverfahren über die Eignung der Bewerber für ein Master-Studium entscheiden, erklärte Hundt.

Neben der fachwissenschaftlichen Grundausbildung ist bereits im Bachelor-Studium die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen erforderlich. Deshalb sind die Hochschulen gefordert, nicht nur die Studienstruktur umzustellen, sondern auch die Studieninhalte neu zu konzipieren. Darüber hinaus muss die Qualität der neuen Studienangebote durch Akkreditierung, Evaluation und Rankings transparenter werden, forderte Hundt.

Unverzichtbar ist dafür der Dialog zwischen Arbeitgebern und Hochschulen. Nur gemeinsam können wir die Anforderungen an fachliche und überfachliche Kompetenzen und Qualifikationen definieren. Dies darf aber nicht allein auf nationaler Ebene diskutiert werden, sondern muss auch im europäischen Rahmen geschehen. Gleiches gilt für die Kriterien bei der Qualitätssicherung, sagte Hundt.

Die Vorstellungen und Forderungen zur neuen Studienstruktur Bachelor und Master hat die BDA in einem Memorandum zusammengefasst, das heute in Berlin vorgestellt wurde und auch in die Konferenz der europäischen Bildungsminister eingebracht wird. Am 23. September werden ebenfalls in Berlin auf einer gemeinsam von BDA, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und Hochschulrektorenkonferenz veranstalteten Tagung unter dem Titel „Mit dem Bachelor ins Unternehmen" die Praktiker aus Hochschulen und Unternehmen die konkrete Umsetzung diskutieren.

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Leitung: Dr. Uwe Mazura

Hausadresse:
BDA im Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

Briefadresse:
BDA im Haus der Deutschen Wirtschaft
11054 Berlin

Tel.: +49 (0) 30/2033-1800
Fax: +49 (0) 30/2033-1805
Mail: info@bda-online.de
http://www.bda-online.de

Bestellformular

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Abteilung Bildungspolitik, Gesellschaftspolitik und
Grundsatzfragen

Fax: 030/20 33 – 15 05

Memorandum zur gestuften Studienstruktur

Hiermit bestelle ich ..... Exemplare des o. g. Positionspapiers.

Name/Vorname: _____

Funktion: _____

Institution: _____

Anschrift: _____

_____

Telefon/Fax: _____

Außerdem erhältlich sind folgende hochschulpolitische Positionspapiere:

Titel	**Anzahl**
Auswahlgespräche mit Studienbewerbern	
Handreichung zum „Bologna-Prozess“	
Standpunkte und Forderungen der BDA beim „Bologna-Prozess“	
Weiterbildung durch Hochschulen	

Diese Positionspapiere können Sie per Fax bestellen (bitte gewünschte Anzahl in der Tabelle ergänzen) oder im Internet unter www.bda-online.de abrufen.