



Studium und Karriere

Karriere- und Berufsplanung, Erfolg
und Work-Life-Balance

Herausgegeben von
Prof. Dr. Norbert Zdrowomyslaw
und
Dr. Bernd Rethmeier

unter Mitarbeit von
Prof. Dr. Bernd Büchau, Grit Bugasch, Dr. Frank Förtsch,
Andrea Grode, Vivian Hönger, Silke Hugler,
Prof. Dr. Michael Klotz, Cindy Knorr, Rafal Malinowski,
Katja Menger, Prof. Dr. Ralf Mertens, Katja Pfahl,
Prof. Dr. Ernst-Kurt Prößler, Nadine Oreschko, Thomas Wiesner,
Veiko von Eckern

R. Oldenbourg Verlag München Wien

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Studium und Karriere : Karriere und Berufsplanung, Erfolg und Work-life-Balance / hrsg. von Norbert Zdrowomyslaw und Bernd Rethmeier. Unter Mitarb. von Bernd Büchau – München ; Wien : Oldenbourg, 2001
ISBN 3-486-25114-7

© 2001 Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH
Rosenheimer Straße 145, D-81671 München
Telefon: (089) 45051-0
www.oldenbourg-verlag.de

Das Werk einschließlich aller Abbildungen ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Gedruckt auf säure- und chlorfreiem Papier
Umschlagillustration: Hannes Weigert
Druck: R. Oldenbourg Graphische Betriebe Druckerei GmbH

ISBN 3-486-25114-7

Vorwort der Herausgeber

Unter dem Druck des internationalen Wettbewerbs und aufgrund der Möglichkeiten, die die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien bieten, wandeln sich Organisationsstrukturen und Managementanforderungen in den Unternehmen. Strukturwandel in Wirtschaft und Gesellschaft – gekennzeichnet durch Schlagworte wie moderne postindustrielle Gesellschaft, digitaler Kapitalismus, Globalisierung, e-commerce – haben bei den meisten Berufsgruppen zu einem Wandel der traditionellen Berufsprofile geführt; eine Entwicklung, die sich fortsetzen wird. In enger Beziehung zu einer sich ändernden Arbeitswelt stehen die Begriffe „Studium“ und „Karriere“.

Beide Begriffe sind jedem Bürger geläufig; sie werden kritisch diskutiert und genießen – in unterschiedlichen Deutungen und Facetten – in zahlreichen Medien eine Art „Hochkonjunktur“. Selbst die Betroffenen und in den Unternehmen verantwortlichen haben wenig fundierte Kenntnisse darüber, welche Hochschularten und Studienangebote es in Deutschland gibt, welche Abschlussformen existieren bzw. sich in der Diskussion befinden.

Noch „schillernder“ erscheint der in vielen unterschiedlichen Zusammenhängen benutzte Begriff „Karriere“. Was unter Karriere zu verstehen ist, hängt allein von der Betrachtungsweise ab. Eine einheitliche Definition aus gesellschaftlicher Sicht, aus der Sicht eines Unternehmens oder aus der Sicht des Individuums lässt sich nicht finden. Darüber hinaus nimmt die „Karriere“ – was man auch immer darunter verstehen mag – insbesondere in der Gesellschaft nach wie vor einen hohen Stellenwert ein, denn der Begriff „Karriere“ suggeriert unbewusst Erfolg und Anerkennung. Karrierepfade nach altem Verständnis sind jedoch immer seltener möglich. Muss vor diesem Hintergrund der zum Teil dramatischen Veränderungen in der Arbeitswelt nicht schnellstens ein allgemeiner Wandel im Verständnis des Karriebegriffes einsetzen, um Frustration und Demotivation bei einzelnen Individuen zu vermeiden? Und führt dieses traditionelle Karriereverständnis nicht immer häufiger bei einzelnen Individuen zu dem Standpunkt „Karriere – nein danke“ – einfach aus einer Protesthaltung heraus, ohne sich darüber klar zu sein, dass Karriere heute auch eine ganz andere Bedeutung haben kann und muss.

Die Auseinandersetzung mit der Beziehung zwischen Studium und Karriere ist ein vielschichtiges wissenschaftliches Thema mit hoher praktischer Bedeutung. Das inhaltliche Anliegen dieses Buches ist es, dem Leser die Vielfältigkeit der Karrierevarianten vor Augen zu führen und die Bedeutung des Studiums für die Karriere zu beleuchten. Dabei werden u.a. folgende Fragen aufgeworfen:

- Gibt es eine Beziehung zwischen Studium und Karriere und wenn, in welcher Form?
- Ist ein Studium notwendige Basis für eine Karriere?
- Was kann unter Karriereplanung verstanden werden?
- Liegt die Karriereplanung ausschließlich in der Initiative des Einzelnen oder ist sie ein Interaktionsphänomen zwischen einer Person und einer Organisation und ist sie von sonstigen Einflussfaktoren abhängig?

Insofern versteht sich das interdisziplinär angelegte Vorhaben im Ergebnis als **Karriere-Ratgeber für Studierende und Arbeitgeber** sowie für **Personen die sich für Karriere interessieren bzw. Karriere machen wollen**.

Es gibt zahlreiche Bücher zum Themenbereich Karriere mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Trotzdem sind wir überzeugt, dem Leser mit unserem Werk einen etwas anderen Karriere-Ratgeber zu präsentieren.

Da es unserer Ansicht nach kein Patentrezept für eine wie auch immer geartete Karriere gibt und letztlich jeder für sich Karriere definieren, planen und gegebenenfalls steuern muss, haben wir uns das Ziel gesetzt, die Einflussfaktoren und Stufen eines möglichen **Karrierezyklus** zu skizzieren. D.h., das Themenfeld „Studium und Karriere“ wird als Prozess unter die Lupe genommen, um bestehende Abhängigkeiten und Wechselwirkungen aufzuzeigen. Denn Abhandlungen über spezielle Aspekte bzw. Detailbetrachtungen im Sinne von Studien- und Karriereführern mit Tipps und Checklistencharakter gibt es genügend.

Angesprochen sind mit diesem Buch vor allem Studierende und Personalverantwortliche in Organisationen sowie alle sonstigen an einer eigenen Karriere interessierten Personen, die sich einen breiten und fundierten Überblick über den Bereich „Studium und Karriere“ verschaffen möchten. Vor diesem Hintergrund ist das Buch wie folgt strukturiert:

In Kapitel 1 werden die **Begriffe** „Studium“ und „Karriere“ kritisch und aus unterschiedlichen Gesichtspunkten heraus betrachtet sowie mögliche Beziehungen untersucht. Das Kapitel soll einerseits zum Nachdenken über einen neuen Karrierebegriff anregen, andererseits liefert es notwendige **Basisinformationen**. So belegen aktuelle Studien, dass obwohl demnächst vermehrt Absolventen mit neuen Titeln auf den Arbeitsmarkt drängen, viele Personalverantwortliche mit den Abschlüssen wenig anzufangen wissen; Bachelor und Master: Für viele ein Fremdwort.

Im Zentrum des **Kapitels 2** steht der gesellschaftliche und wirtschaftliche Strukturwandel (Umweltdynamik) und damit die Veränderungen der Arbeitswelt, in der letztlich „Karriere“ gemacht wird. Es werden Daten, Fakten und

Hintergründe zum **gegenwärtigen** und **zukünftigen Arbeitsmarkt** präsentiert. Zwar können die „Zukunft der Arbeit und Arbeit der Zukunft“ und damit auch die **Felder mit Karriereperspektiven** (Branchen, Unternehmen, Tätigkeitsbereiche) nicht eindeutig vorhergesagt werden, aber es dürfte außer Zweifel stehen, dass die **Kenntnis wahrscheinlicher Entwicklungen und Anforderungen der Organisationen an Mitarbeiter und Führungskräfte** für die Planung einer Karriere nützlich sind, weil sich hierdurch Karrierechancen realistischer bewerten lassen.

Kapitel 3 beschäftigt sich mit den **Anforderungen**, die sich aus der Umweltdynamik und dem Arbeitsweltwandel für das **Personalmanagement** in den Organisationen sowie die **Aus- und Weiterbildung** grundsätzlich ableiten lassen. In Unternehmen stellt sich neben den Aspekten der Unternehmenskultur und dem Einsatz moderner Managementmethoden vor allem die Frage, welche **Anforderungen** heute und in Zukunft **an die Mitarbeiter und Führungskräfte** zu stellen sind.

In **Kapitel 4** werden die Strukturhandlungsparameter im Spannungsfeld von Unternehmen, Hochschulen und Individuum besprochen, die für eine Karriere von Bedeutung sein können. Für die **Unternehmen** stellt sich dabei vor allem die Frage, wie und wo sie die „**passenden**“ bzw. „**richtigen**“ **Mitarbeiter** (nicht die „High-Potentials“, sondern die „Right-Potentials“) finden. Es wird aufgezeigt, dass die **Hochschulen** – neben anderen Aus- und Weiterbildungsstätten – mit ihren unterschiedlichen Studienangeboten die Plattform für die Studierenden und zukünftigen Absolventen bilden, damit diese ihre **Persönlichkeit entwickeln** und die **notwendige Handlungskompetenz** für einen geeigneten Berufsstart **erlernen**. Ferner gilt es zu erkennen, dass es einerseits von den **konkreten Rahmenbedingungen im Studium** und andererseits von der **Gestaltung des Studiums** sowie dem **Auf- und Ausbau von Netzwerken** durch den Studierenden abhängt, inwieweit gute Startbedingungen für die persönliche Karriere geschaffen werden.

Kapitel 5 widmet sich der **Karriere als Prozess**: vom Berufseinstieg, über alte und neue Formen der Karriereplanung und -wege bis hin zum Erreichen des selbstgesteckten Karriereziels – auch wenn sich dieses Ziel im Zeitablauf ändert. Hierbei werden zwei Ebenen betrachtet: Zum einen die von den Unternehmen angebotenen Karrieremöglichkeiten (wie z.B. Förderprogramme oder Projekteinsätze), zum anderen die vom Einzelnen zu treffenden Maßnahmen im Hinblick auf sein persönliches Karrierepotenzial (wie z.B. Definition des eigenen Karrierezieles, Selbsteinschätzung und -motivation). Betrachtet werden auch aktuelle Trends, die Einfluss nehmen auf den Karriereverlauf, wie z. B. Netzworkebildung innerhalb und außerhalb des Unternehmens, Job-Hopping oder der Weg in die Selbständigkeit.

Um die unterschiedlichen Sichtweisen zu beleuchten und um die Basis zu schaffen für eine kritische Würdigung konzeptioneller und praktischer Überlegungen zum Karrierebegriff enthält **Kapitel 6** zum einen ausgewählte **Fallbeispiele** im Sinne von **Unternehmensdarstellungen** deutscher Firmen und zum anderen die **Dokumentation von Expertenmeinungen** zu den in den vorherigen Kapiteln diskutierten Facetten des Themas „Studium und Karriere“.

Das Buch ist als Gemeinschaftswerk mehrerer Personen bzw. Gruppen zu begreifen. Unternehmensvertreter, Hochschullehrer und Studierende unterschiedlicher Fachrichtungen sind gemeinsam Träger bzw. Autoren der Inhalte dieses Werkes.

Die Fertigstellung des Buches wurde stark durch die Vorarbeiten, Vorschläge und Diskussionen einiger Unternehmensvertreter forciert. Die Herausgeber des Buches bedanken sich bei den inhaltlich beitragenden Firmen und den Autoren für die konstruktive Mitwirkung an der Strukturierung und Entstehung dieses Werkes.

Für die kritische Durchsicht des Manuskripts und wertvolle Verbesserungsvorschläge bedanken wir uns bei Herrn MANFRED HÜLSMANN und für die druckreife Erstellung des Manuskripts bei Frau HENDRIK KRÜGER. Besonderer Dank gilt auch Frau MARLIES HOLSTEIN für ihre Unterstützung beim Schreiben von Teilen des Manuskripts. Nicht zuletzt gebührt unser Dank Herrn DIPL.-VOLKSWIRT MARTIN WEIGERT vom Oldenbourg Verlag für die kommunikative und unkomplizierte Zusammenarbeit.

Bei allen menschlichen Bemühungen können Irrtümer und Fehler nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden. Über kritische Anregungen und Vorschläge aller Art aus Praxis und Theorie würde sich das Autorenteam deshalb freuen.

Prof. Dr. Norbert Zdrowomyslaw

Dr. Bernd Rethmeier

Vorwort der Herausgeber**Kapitel I: Studium und Karriere – was verbirgt sich hinter dem Begriff?** 1

KLOTZ, PRÖBLER, ZDROWOMYSLAW, RETHMEIER, KNOOR, MALINOWSKI, PFAHL

1.	Aktualität und zahlreiche Diskussions-Facetten der Begriffe Studium und Karriere	1
2.	Wandel der Ausbildungs- und Hochschullandschaft	4
2.1	Deutsches Ausbildungs- und Hochschulwesen – bisher ein Garant für hohen Lebensstandard und Karrierechancen der „Deutschland AG“	4
2.2	Struktur des Bildungssystems und Entwicklung der Hochschulen - Ausbildungswege für eine zukünftige Karriere	6
2.2.1	Hochschulen im deutschen Bildungssystem	6
2.2.2	Historische Wurzeln und Entwicklung der deutschen Hochschulen	9
2.2.3	Herausbildung und Etablierung von Hochschularten	12
2.2.4	Studienformen und Studienreformen	15
2.2.4.1	Studienformen – Möglichkeiten zu studieren	15
2.2.4.2	Studienreformen vor dem Hintergrund der Internationalisierung	22
2.2.4.3	Revolution bei Studiengängen und Studienabschlüssen – Differenzierung in der Qualifikation und den Karriereaussichten	24
2.2.4.4	Das Wissen über neue Studiengänge und Abschlüsse	26
3.	Berufs- und Karrierebegriff im Wandel	31
3.1	„Akademiker“-Beruf, Job und Tätigkeiten	31
3.2	Was lässt sich aus Lexika-Definitionen über Karriere lernen?	34
3.3	Berufliche Karriere – was ist das?	35
3.4	Muss der Karrierebegriff neu definiert werden?	38
3.5	Beispiele individueller Karrierewege	42
3.6	Karrierewege und Einflussfaktoren auf den Karriereprozess	50
4.	Wechselwirkung von Karriere und Prestige	57
5.	Fazit	61

Kapitel II: Herausforderungen aus Umweltdynamik und Arbeitsweltwandel 63

KLOTZ, FÖRTSCH, HUGLER, MENGER, VON ECKERN

1.	Wissen über die Arbeitswelt 2000 als Basis der Karriereplanung	63
2.	Gesellschaftliche und wirtschaftliche Trends	64
2.1	Globalisierung	64
2.2	Neue Branchenstruktur	65
2.3	Wirtschafts- und Technologiezyklen	66
2.4	IT-Gesellschaft	68
2.5	Wandel der Arbeitswerte und die Notwendigkeit lebenslangen Lernens	73
2.6	Die Arbeitswelt der Zukunft: Folgerungen für Unternehmen	78
2.7	Die Arbeitswelt der Zukunft: Folgerungen für den Einzelnen	80
3.	Entwicklung des Arbeitsmarktes	83
3.1	Arbeitsmarkt für Akademiker	83
3.2	Berufsperspektiven der Studierenden	87
4.	Auswirkungen auf Unternehmen	89

4.1	Analyse der veränderten Umweltbedingungen	90
4.1.1	Gesellschaft	90
4.1.2	Technologie	92
4.1.3	Wirtschaft	92
4.1.4	Politik	93
4.2	Adaption und Positionierung von Unternehmen als Reaktion auf veränderte Rahmenbedingungen	94
4.2.1	Markt und Marketing	94
4.2.2	Unternehmensform und Organisation	96
4.2.3	Personalwirtschaft	98
4.3	Fazit	99

Kapitel III: Anforderungen an Mitarbeiter und Personalmanagement

MERTENS, GRODE, HÖNGER, ORESCHKO, VON ECKERN

1.	Einführung	101
2.	Welche Anforderungen werden heutzutage an Mitarbeiter gestellt?	101
2.1	Fachkompetenz	103
2.2	Methodenkompetenz	104
2.3	Sozialkompetenz/emotionale Intelligenz	106
2.4	Schlüsselqualifikationen	110
2.5	Biographische Anforderungen	113
3.	Auswirkungen auf das Personalmanagement in Unternehmen	116
3.1	Strategien und Wege der Personalakquisition und –Auswahl	118
3.1.1	Personalbeschaffung – intern und extern	118
3.1.2	Methoden der Bewerberauswahl	121
3.2	Erwartungshaltung der Absolventen/Bewerber an den zukünftigen Arbeitgeber	140
4.	Erwartungshaltung der Unternehmen an die Absolventen	144
6.	Fazit	147

Kapitel IV: Karriereplanung und Karrierestrategie vor und während des Studiums: Handlungsparameter im Spannungsfeld von Unternehmen, Hochschulen und Studierenden

PRÖBLER, ZDROWOMYSLAW, RETHMEIER, BUGASCH, WIESNER

1.	Vorausschauende Karriere- und Lebensplanung	149
1.1	Erwachsenen-Zyklus und Kenntnis der Karrierestufen	150
1.2	Persönliche Erfolgspyramide zur Karriereplanung	153
1.3	Das persönliche Leitbild	155
2.	Studium – Karrieregarantie und ein Weg zum Lebensglück?	156
3.	Berufs- und Karriereplanung durch Wahl und Gestaltung des Studiums	159
3.1	Studienplanung vor Aufnahme des Studiums	161
3.1.1	Studienangebote deutscher Hochschulen im Jahr 2000	161
3.1.2	Hochschulranking – eine Entscheidungshilfe bei der Wahl der Hochschulwahl?	162
3.1.3	Einbeziehung der unterschiedlichen Organisationsform der einzelnen Hochschulen bei der persönlichen Wahl der Hochschule	165

3.1.4	Wahl der Fachrichtung bzw. des Studiengangs	171
3.2	Studienplanung während des Studiums	172
3.2.1	Fächerkombination und Projektstudium	172
3.2.2	Praxissemester, absolvierte Praktika und Ferienjobs	174
3.2.3	Zusatzqualifikationen	178
3.2.4	Engagement innerhalb und außerhalb der Hochschule	179
3.2.5	Ergebnisse im Studium : Diplomarbeit, Examensnote und Studiendauer	180
3.3	Weiterqualifikation während und nach dem Studium	181
3.3.1	Weitere Qualifikationen durch Zusatzstudiengänge	181
3.3.2	Zweitstudium	182
3.3.3	Promotion oder MBA?	183
4.	Aktive Karriere- und Bewerbungsstrategien	186
4.1	Aktive Strategien führen eher zum Erfolg	186
4.2	Auf- und Ausbau von Netzwerken und Vitamin B	187

Kapitel V: Karriere – ein Prozess mit Höhen und Tiefen

BÜCHAU, PRÖBLER, ZDROWOMYSLAW, MALINOWSKI

1.	Berufsorientierung unter Berücksichtigung von Umweltfaktoren und persönlicher Aspekte	191
1.1	Nicht selbstbestimmbare Einflussfaktoren	191
1.2	Abwägen zwischen Karriere- und Freizeitorientierung	193
1.3	Lohn und Preis der beruflichen Karriere	194
1.4	Karrieremöglichkeiten zwischen Laufsteg und Labor	198
1.5	Wünsche der Studierenden und mögliche Tätigkeitsfelder sowie Organisationsformen	199
1.5.1	Einstieg als abhängig Beschäftigter	200
1.5.1.1	Großunternehmen oder Klein- und mittelständische Unternehmen?	200
1.5.1.2	Funktionsbereiche der Unternehmen – Tätigkeiten und Anforderungs- profile	202
1.5.1.3	Die beliebtesten Arbeitgeber bei den Hochschulabsolventen	212
1.5.2	Selbständigkeit oder freier Mitarbeiter – eine Alternative?	214
2.	Formen des Berufseinstiegs und Perspektiven	216
2.1	Direkteinstieg und Training-on-the-job	217
2.2	Einstieg als Trainee	218
2.3	Einstieg als Assistent	220
2.4	Der Start im Ausland	221
2.5	Vergleich der verschiedenen beruflichen Einstiegsformen	222
2.6	Einstiegsgehälter	223
3.	Karriereprozess – Vom Berufseinstieg bis zur Pensionierung	224
3.1	Der Berufseinstieg (Erster Job)	224
3.2	Stellenwechsel - Karriere ohne Firmenwechsel?	227
3.3	Ohne Auslandseinsatz keine Karriere?	230
3.3.1	Auslandserfahrung vor Berufseinstieg	230
3.3.2	Auslandseinsatz während des Berufslebens – Ziele, Dauer, Gefahren	231
3.4	Karrierebremsen	233
3.4.1	Geschlecht	233
3.4.2	Angst	235

3.4.3	Jungseniorenalter	236
3.5	Das Ende einer Karriere	239
3.5.1	Abstellgleis oder Brücke zu neuen Ufern?	240
3.5.2	Das endgültige Finale	241

Kapitel VI: Kritische Reflexionen und Tipps zu Studium, Beruf und Karriere

BÜCHAU, MERTENS, ZDROWOMYSLAW, RETHMEIER, BUGASCH, KNORR, MENGER

1.	Keine Patentrezepte, sondern Tipps zum Erfolg	243
2.	Ausgewählte Expertenmeinungen zu Studium und Karriere	246
2.1	Gesamtüberblick der beteiligten Firmen und Experten	246
2.2	Ausgewählte Unternehmens- und Expertendarstellungen	250
	Arthur Andersen	250
	Bahlsen	254
	BARMER ERSATZKASSE	257
	Deutz AG	260
	EKO Stahl GmbH	262
	GILLARDON financial software GmbH	264
	Glaxo Wellcome	266
	IBM	269
	Ingenieurbüro Nehls GmbH	271
	KIND GmbH & Co. KG	273
	Kratzer Automation AG	274
	ME-LE Holding GmbH & Co. Beteiligungsführungs- u. Dienstleistungs KG	276
	Metallbau GmbH Rügen	279
	MLP Private Finance (Kurzportrait)	282
	RAG Coal International AG	283
	Stralsunder Brauerei GmbH	289
	TMS Unternehmensberatung AG	290
	Trebing & Himstedt Prozeßautomation GmbH & Co. KG	293
	Winter & Partner	297
	Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. – DGFP	299
3.	Checklisten zur Berufs- und Lebensplanung	300
	Abkürzungsverzeichnis	318
	Abbildungsverzeichnis	320
	Tabellenverzeichnis	321
	Literaturverzeichnis	322
	Stichwortverzeichnis	334
	Autoren und Herausgeber	337

Kapitel I: Studium und Karriere – was verbirgt sich hinter den Begriffen?

KLOTZ, PRÖBLER, ZDROWOMYSLAW, RETHMEIER, HÖNGER, KNORR, MALINOWSKI, PFAHL

1. *Aktualität und zahlreiche Diskussions-Facetten der Begriffe Studium und Karriere*

Sowohl der Begriff „Studium“ als auch der Begriff „Karriere“ sind allgemein geläufig. Beide Begriffe sind in den letzten Jahren aus den Schlagzeilen der Medien wie Presse, Funk und Fernsehen kaum wegzudenken, wobei die meisten Nicht-Experten wohl nur eine sehr vage bzw. individuell geprägte Vorstellung darüber haben, was sich hinter diesen Begriffen „verbirgt“. Über die deutsche Hochschul- und Bildungslandschaft wird allerorts heftig und kritisch diskutiert und der Begriff „Karriere“ genießt – in unterschiedlichen Deutungen und Facetten – eine Art „Hochkonjunktur“.

Aber welcher Normalbürger hat schon fundierte Kenntnisse darüber, welche Hochschularten und Studienangebote es in Deutschland gibt, welche Abschlussformen existieren bzw. sich in der Diskussion befinden usw.? Selbst bei Personen die mit dieser Materie vertraut sind, existieren viele Informationslücken. Dies belegen zahlreiche Gespräche mit Hochschullehrern, Studierenden und Unternehmensvertretern sowie empirische Befragungen unter Personalverantwortlichen deutscher Firmen. Noch „schillernder“ erscheint der in vielen unterschiedlichen Zusammenhängen benutzte Begriff „Karriere“. Auf folgende Fragen würde man voraussichtlich, je nachdem wer befragt wird, recht unterschiedliche Antworten erhalten. Was ist Karriere? Welche Kriterien kennzeichnen eine Karriere? Hat sich der Begriff der Karriere gewandelt? Ist Karriere planbar? Neben diesen und anderen denkbaren Fragestellungen stehen bei uns **drei** Fragen im Focus:

- Gibt es eine Beziehung zwischen Studium und Karriere und falls ja, in welcher Form?
- Ist das Studium die Basis für eine Karriere?
- Was ist unter Karriereplanung zu verstehen?

Die Behandlung eines Themas mit einer Ansammlung nicht klar definierter Begriffe, wo zugleich jeder Begriff einem wissenschaftlichen, politischen und alltagssprachlichen **Bedeutungswandel** unterworfen ist, zwingt die Verfasser geradezu, eine kurze historische und strukturelle Betrachtung der beiden Begriffe Studium und Karriere vorzunehmen und den anderen Teilen des Buches voranzustellen.

Ein Studium stellt natürlich keinen Selbstzweck dar. Bildung und Weiterbildung sind gesellschaftliche und ökonomische Komponenten der Volkswirtschaft eines Landes. Studium und Karriere müssen deshalb auch im Kontext des **Bildungswesens** und der **Arbeitswelt einer Volkswirtschaft** analysiert und bewertet werden. Es dürfte außer Zweifel stehen, dass einerseits **Bildung einen zentralen Einflussfaktor** für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung eines Landes und somit auch für die **Perspektiven** und die **Karriereschancen eines Individuums** in einer Gesellschaft besitzt und andererseits, dass sich die Rolle des **Humankapitals** im Rahmen des ökonomischen Entwicklungsprozesses im Laufe der Jahrhunderte stark verändert hat. Auch hier gilt die Erkenntnis: Wer die Vergangenheit völlig ausblendet, der kann die Gegenwart nur bedingt beurteilen und ist erst recht nicht in der Lage, qualifizierte Ideen zur **Zukunft** von Arbeit, Beruf und Karriere zu unterbreiten. Bevor wir uns aber der vergangenen und momentanen Situation der Bildungs- und Hochschul-landschaft zuwenden, sei zur „Einstimmung“ des Lesers in die Gesamtthematik des Buches zunächst die aktuelle Diskussion zu Studium und Karriere fragmenthaft aufgezeigt.

Eine systematische Sichtung von Zeitungen, Zeitschriften und sonstigen Quellen ergibt ein recht eindeutiges Bild, und zwar, dass die Anzahl der Artikel, die sich mit dem Studium und/oder der Karriere befassen, enorm groß und im Aussagegehalt recht unterschiedlich ist. Einen ersten Beleg für die „Vielfältigkeit“ der Themenbetrachtung im historischen Kontext erhält man durch die Auswertung der Aussagen (Zitate) von Persönlichkeiten unterschiedlicher Zeitepochen. Einen ersten Hinweis auf thematische Schwerpunkte, die in den letzten Jahren stark in der öffentlichen Diskussion gestanden haben bzw. weiterhin stehen, gewinnt man, indem die aktuellen Schlagzeilen bzw. Überschriften in der Presse betrachtet werden.

Die in den Abbildungen 1 und 2 zusammengestellten **Textpassagen** (Schlagzeilen bzw. Überschriften sowie Zitate) vermitteln dem Leser einen ersten Eindruck der **zahlreichen Diskussions-Facetten**. Schlagzeilen wie „Karriere ohne Grenzen“, „Karriere ist geil – Erfolg macht sexy“, „Karriere-Coaching“, „Revolution der Studiengänge“, „Bachelor für die Masse“, „Hochschulen an die Börse? Mehr Wettbewerb, Studiengebühren und Sponsoring sollen die Qualität der deutschen Universitäten verbessern“, „Lebenslange Bildung für alle“, „Surfer im Aufwind“, „Jobsuche per Mausclick“, „Die europäische IT-Branche ringt um die besten Köpfe“, „Leistungseliten“ usw. weisen in pointierter Form auf den stattfindenden Strukturwandel an den Hochschulen und auf dem Arbeitsmarkt hin.

Abb. 1: Schlagzeilen und Zitate zu dem Begriff Karriere

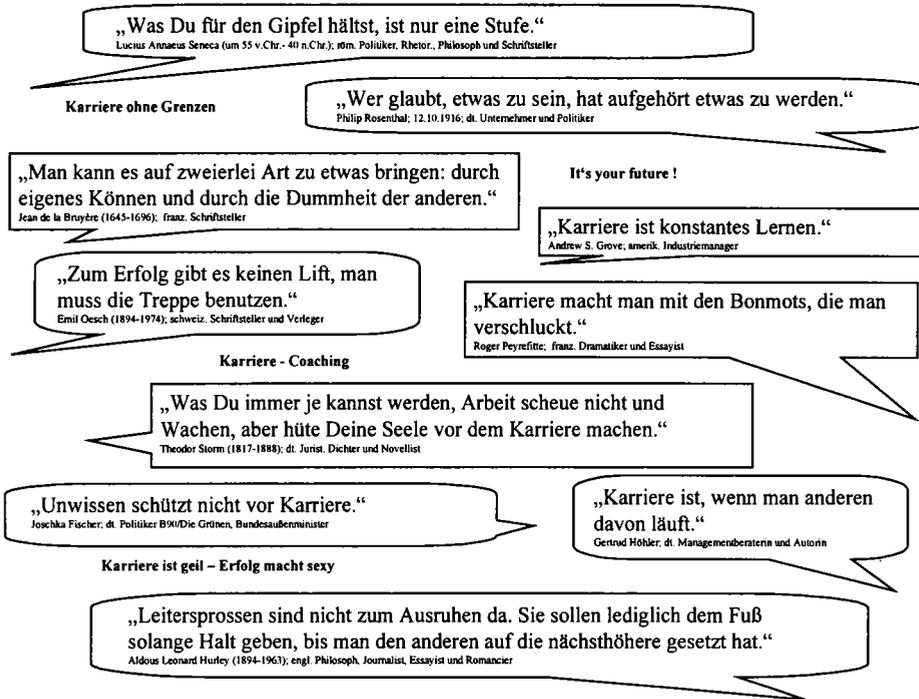
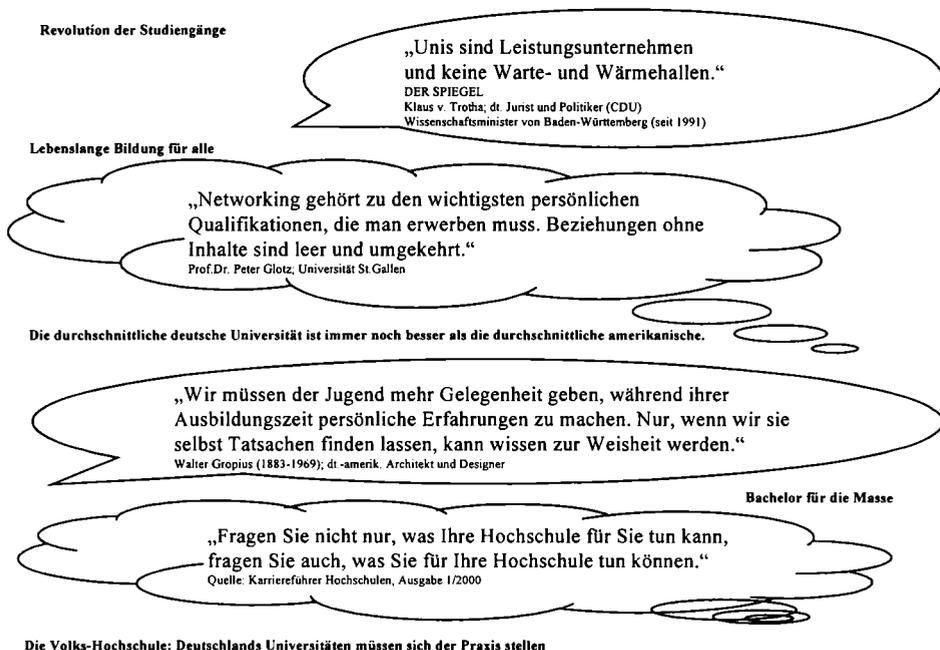


Abb. 2: Schlagzeilen und Zitate zu Studium und Arbeitswelt



2 Wandel der Ausbildungs- und Hochschullandschaft

2.1 Deutsches Ausbildungs- und Hochschulwesen – bisher ein Garant für hohen Lebensstandard und Karrierechancen der „Deutschland AG“

Von der Bildungsökonomie wird zurecht betont, dass Bildung und Qualifikation zwei grundlegende Faktoren der Leistungsfähigkeit von Unternehmen sowie der volkswirtschaftlichen Entwicklung sind (Maier 1994, S. 1 ff.), denn sie bestimmen zu einem wesentlichen Teil die **Qualität der menschlichen Arbeit** und sind somit **Quelle** der Entstehung, als auch Verwendung sowie Verteilung des **Reichtums einer Nation**.

Dies gilt vor allem für Länder wie Deutschland, deren Reichtum eben nicht auf vorhandenen Rohstoffvorräten oder sonstigen Ressourcen begründet ist, sondern die ihre Wettbewerbsfähigkeit sowie ihren Wohlstand und hohen Lebensstandard in erster Linie den gut ausgebildeten Menschen zu verdanken haben. Ausgaben in die **Bildung sind Investitionen in die Zukunft**. Diesen Aspekt fassen die Autoren EDERER UND SCHULLER in ihrem vielbeachteten Buch „Geschäftsbericht Deutschland AG“ im Hinblick auf das **Geschäftsfeld Bildung** wie folgt zusammen:

- **Die Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft wird durch Investitionen in Humankapital gefördert.** Die internationale Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität der Erwerbstätigen hängen primär von ihrer Ausbildung ab. Innovation und Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen sind eng mit Forschung und Entwicklung verknüpft. Die Deutschland AG nimmt diese Investitionen vor, um Wirtschaftswachstum möglich zu machen, und auch um daran über Steuereinnahmen zu partizipieren. (Ederer/Schuller 1999, S. 78).

Bildung ist grundsätzlich als **Wert an sich** und als **Fortschrittsfaktor** zu interpretieren, wie den ausgewählten Zitaten, die unterschiedlichen Zeiten entstammen und mit deren Aussagen unterschiedliche Ziele verfolgt wurden, zu entnehmen ist.

Adam Smith, 1776 (Ökonom)

„Ein mit viel Mühe und Zeit für eine jener Beschäftigungen, die ein ungewöhnliches Geschick und Fertigkeiten verlangen, ausgebildeter Mann kann mit einer teuren Maschine verglichen werden. Die Erträge der Arbeit, die er über dem üblichen Niveau der allgemeinen Arbeitslöhne zu verrichten lernt, werden ihm die Kosten der Ausbildung ersetzen, zuzüglich mindestens des gewöhnlichen Gewinns eines gleichwertigen Kapitals.“

Georg Picht, 1964 (evangelischer Theologe)

„Das Erziehungs- und Bildungswesen der Bundesrepublik ist bei weitem nicht mehr in der Lage, den Bedarf unserer Gesellschaft an

Wilhelm von Humboldt, 1809 (Mitglied des Ministeriums des Inneren in Berlin und Philosoph)

„Es gibt schlechterdings gewisse Kenntnisse, die allgemein sein müssen, und noch mehr eine gewisse Bildung der Gesinnungen und des Charakters, die keinem fehlen darf. Jeder ist offenbar nur dann ein guter Handwerker, Kaufmann, Soldat und Geschäftsmann, wenn er an sich und ohne Hinsicht auf seinen besonderen Beruf ein guter, anständiger, seinem Stande nach aufgeklärter Mensch und Bürger ist.“

Peter Glotz, 1996 (Bildungsexperte und Politiker)

„Deutschland, ein Land mit wenig Bodenschätzen, ein Volk mit einer geringen

qualifizierten Nachwuchskräften zu decken Geburtenrate und ein Sozialstaat mit not- und den durchschnittlichen Bildungsstand wendigerweise hohen Kosten ist auf nichts so unseres Volkes auf einem Niveau zu halten, angewiesen wie auf Intelligenz, Phantasie, das den Standard des zwanzigsten Jahr- Kreativität, also die Qualität von Bildung und hundert entspricht. ... Wir müssen die Zahl der Abiturienten mindestens verdoppeln und auch die Zahl der Akademiker erheblich steigern, wenn Westdeutschland im Zuge der Entwicklung der wissenschaftlichen Zivilisation nicht unter die Räder kommen soll.“

War früher Bildung eher das Privileg der herrschenden Klasse und der Reichen, so wandelte sich im letzten Jahrhundert die Bildung vom Attribut des Bürgers zu einem „Recht des Bürgers“ und mit der Bildungsreform der 1970er Jahre gar zum Bestandteil der Sozialpolitik in Deutschland. Unter anderem vor der Notwendigkeit, den Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften zu decken und den durchschnittlichen Bildungsstand des deutschen Volkes zu erhöhen, um den gesellschaftlichen Herausforderungen der Zukunft gerecht zu werden, erfolgte die **Öffnung der Hochschulen für weniger privilegierte soziale Schichten**. Damit erhöhten sich auch die Chancen für Personen aus diesen sozialen Schichten, „Berufskarrieren“ als Richter, Staatsanwalt, Professor usw. zu realisieren.

Es ist sicherlich nicht falsch zu sagen, dass das **Selbstverständnis der Deutschen** seit jeher mit dem Begriff **Bildungs- und Kulturnation** zu charakterisieren ist. Neben dem wirtschaftlichen Erfolg verdankt Deutschland sein internationales Ansehen der kulturellen Leistung herausragender Dichter, Komponisten und Wissenschaftler. Bei diesem Selbstverständnis nimmt die Bildung, sprich die Qualität der Schulen und Hochschulen, eine zentrale Rolle ein.

Wenn anerkanntermaßen **Bildung eine Investition in die Zukunft** ist, so liegt es nahe – zumindest solange Karriere auch mit Geld, Hierarchie und Macht in Beziehung zu setzen ist – Ausbildung grundsätzlich und vor allem **Ausbildung an einer Hochschule als Investition in eine zukünftige Karriere zu begreifen**. Vor diesem Hintergrund ist die Kenntnis der Struktur des Bildungswesen und Entwicklung des Hochschulwesens sowohl für Studierende als auch für Personalverantwortliche von Organisationen zur Einordnung und Beurteilung von Karrierewegen und Karrierechancen sehr hilfreich.

Wie bei der Führung von Unternehmen gilt der Grundsatz: Intuition ist zwar wertvoll, sie ersetzt aber keineswegs fundiertes Wissen und ein systematisches Beschäftigen mit bestimmten Frage- bzw. Problemstellungen. Die **Ausbildungsentscheidung** ist eine extrem wichtige und **prägt** maßgeblich den gesamten **Berufs- und Karriereweg**. Hier werden Weichen gestellt, die später nur noch mit großem Umwegaufwand rückgängig zu machen sind. Deshalb

lohnt es sich auf jeden Fall, dazu alle verfügbaren Informationsquellen zu Rate zu ziehen. Die Grundfrage, die sich für jeden Menschen zuerst stellt, lautet zweifellos: **Studieren oder nicht?** Für ein Studium spricht u.a., dass sich grundsätzlich die Chancen und Freiheitsgrade im späteren Berufsleben durch eine breitere und profundere Wissensbasis erheblich erhöhen.

2.2 Struktur des Bildungssystems und Entwicklung der Hochschulen – Ausbildungswege für eine zukünftige Karriere

2.2.1 Hochschulen im deutschen Bildungssystem

Die Struktur des deutschen Bildungswesens weist einige Charakteristika auf (Zdrowomyslaw/Rethmeier 1995, S. 10-16). Kennzeichnend für das **Bildungswesen** ist (es gibt nur wenige Ausnahmen) die **Kulturhoheit der Länder**. Für alle Fragen der Kulturpolitik und Kulturverwaltung – vom Rundfunk über die staatlichen Bibliotheken und Theater bis zur Schule und Hochschule – haben grundsätzlich die Länder die gesetzgebende und administrative Kompetenz. In Folge des Beitritts der DDR wurde das Prinzip des Föderalismus auf kulturellem Gebiet auch auf das Beitrittsgebiet, die fünf neuen Bundesländer, übertragen. Mit diesem föderalistischen Bildungssystem ist aber gleichzeitig das Problem verbunden, verschiedenen Interessen gerecht zu werden. Für die Abstimmung von unterschiedlichen Interessen und für die Suche nach einem Konsens, der aufgrund des institutionalisierten Individualismus nicht mehr materiell vorgegeben werden kann, sind eine Vielzahl von Instanzen und Gremien geschaffen worden. Abbildung 3 zeigt schematisch die **Einfluss- und Kompetenzstrukturen im Bildungs- und Wissenschaftsbereich**.

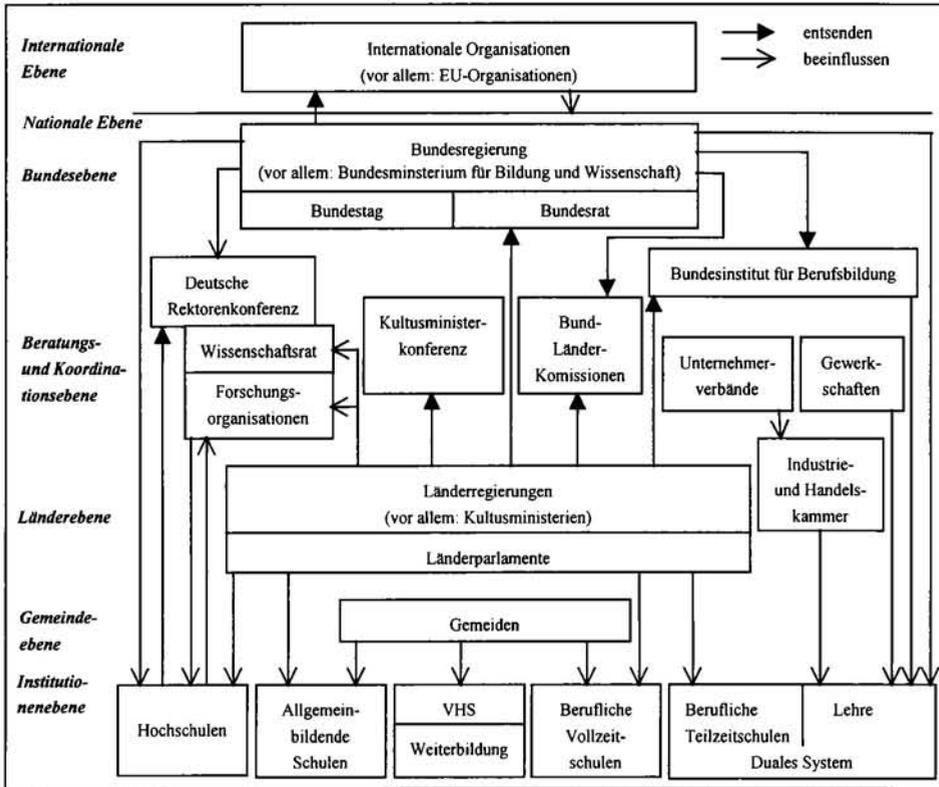
In knapper Form können die **Besonderheiten des Bildungssystems** in der Bundesrepublik wie folgt zusammengefasst werden (Maier 1994, S. 131 f., vgl. dazu ausführlicher Baumert u. a. 1994, S. 17-128):

„a. Nach einer gemeinsamen Grundschule (4 Jahre) besteht die Sekundarstufe I aus vier getrennten Schularten: Hauptschule, Realschule, Gesamtschule und Gymnasium.

b. Der Sekundarbereich II (11.-13. Klasse) besteht aus der gymnasialen Oberstufe und dem dualen System, in dem eine betriebliche Ausbildung mit dem obligatorischen Besuch einer öffentlichen Teilzeitberufsschule verbunden wird. Hinzu kommen berufliche Vollzeitschulen. Ihre Bedeutung nimmt aber ab, da inzwischen genügend Lehrstellen im dualen System zur Verfügung gestellt werden können. Die größte Expansion erfolgt seit Jahren in der gymnasialen Oberstufe.

c. Die föderalistische Staatsstruktur der Bundesrepublik räumt den 16 Bundesländern die 'Kulturhoheit' ein. Das deutsche Bildungswesen ist daher nicht zentral, sondern multizentral. Das Koordinierungsorgan der Länder ist die ständige Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK).

Abb. 3: Schema der Einfluss- und Kompetenzstrukturen im Bildungs- und Wissenschaftsbereich



d. Die große Mehrheit der Schüler und Studenten besucht staatliche Bildungseinrichtungen. Privatschulen, die vom Staat zu 70 bis 80 Prozent subventioniert werden, besucht nur eine kleine Minderheit. 1990 haben 8,4 % der Realschüler und 12,2 % der Gymnasiasten private Schulen besucht. Es gibt kein Konkurrenzverhältnis und auch keine politischen Spannungen zwischen ihnen.

e. Fast alle Schulen in der Bundesrepublik sind Halbtagschulen. Staatliche Internatsschulen gibt es praktisch nicht. Versuche zur Förderung von Ganztagschulen waren bisher nicht allzu erfolgreich, wobei gegenwärtig jedoch die Forderungen zunehmen, sie auszuweiten.

f. Im Gegensatz zum Schulwesen haben sich in den Hochschulen überregionale, einheitliche Strukturen herausgebildet. Dies geschah auf Grundlage einer relativ großzügigen Autonomie der Hochschulen und überregionalen Gremien der wissenschaftlichen Selbstverwaltung. Hinzu kommt, dass im Hochschulwesen eine zentralstaatliche Kompetenz des Bundes besteht (Hochschulrahmengesetz).“

Man kann das bundesdeutsche Bildungswesen also als ein pluralistisches und differenziertes System mit föderativer Organisation charakterisieren.

Abbildung 4 zeigt den **Aufbau des Bildungssystems** in Deutschland und Abbildung 5 stellt die Beziehung der Ausbildungsstufen zu den **Beschäftigungskategorien** „hochqualifizierte“, „qualifizierte“ und „ungerlebte Tätigkeiten“ her. Um an Jobs bzw. Berufe mit „hochqualifizierten Tätigkeiten“ zu gelangen, die mit als ein **Kriterium von Karriere** definiert werden können, ist anerkanntermaßen vielfach ein Hochschulabschluss erforderlich. Das Hochschulwesen ist auf dem Primär- und Sekundarschulwesen aufgebaut, wobei für die einzelnen Hochschularten unterschiedliche schulische Zugangsvoraussetzungen gelten. Für das Studium an Universitäten, Theologischen Hochschulen, Pädagogischen Hochschulen, den universitären Studiengängen der Gesamthochschulen sowie zumeist für das Studium an Kunsthochschulen ist die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife (Abitur) Voraussetzung, für das Studium an Fachhochschulen und entsprechende Studiengänge an Gesamthochschulen die Fachhochschulreife. Neben der allgemeinen Hochschulreife gibt es die fachgebundene Hochschulreife, die an Fachgymnasien (z.B. für Wirtschaft, Technik) erworben wird und nur zum Studium bestimmter Fächer berechtigt. Für Personen mit Berufserfahrung besteht die Möglichkeit, über den sog. zweiten Bildungsweg das Abitur auf Abendgymnasien und Kollegs zu erwerben. In einigen Ländern besteht für qualifizierte Berufstätige ohne herkömmliche Hochschulreife die Möglichkeit, ein Studium aufgrund einer Hochschuleingangsprüfung oder Begabtenprüfung zu beginnen bzw. ein „Probestudium“ aufzunehmen. Dieser Sonderweg – auch „dritter“ Bildungsweg genannt – bildet bislang eine Ausnahme, die weniger als 1 % der Studierenden nutzen.

Abb. 4: Aufbau des Bildungssystems in der BRD und ehemaligen DDR Ende der 80er Jahre

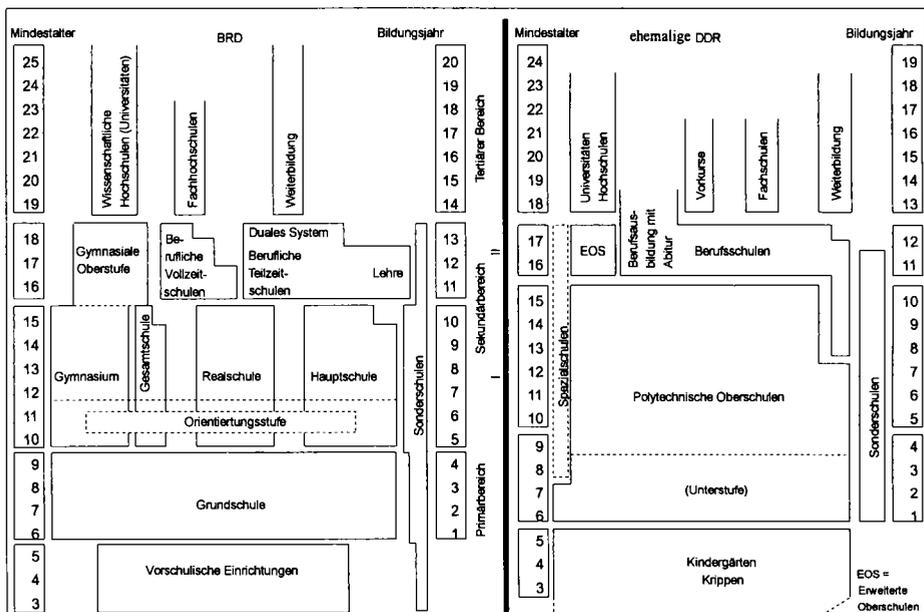
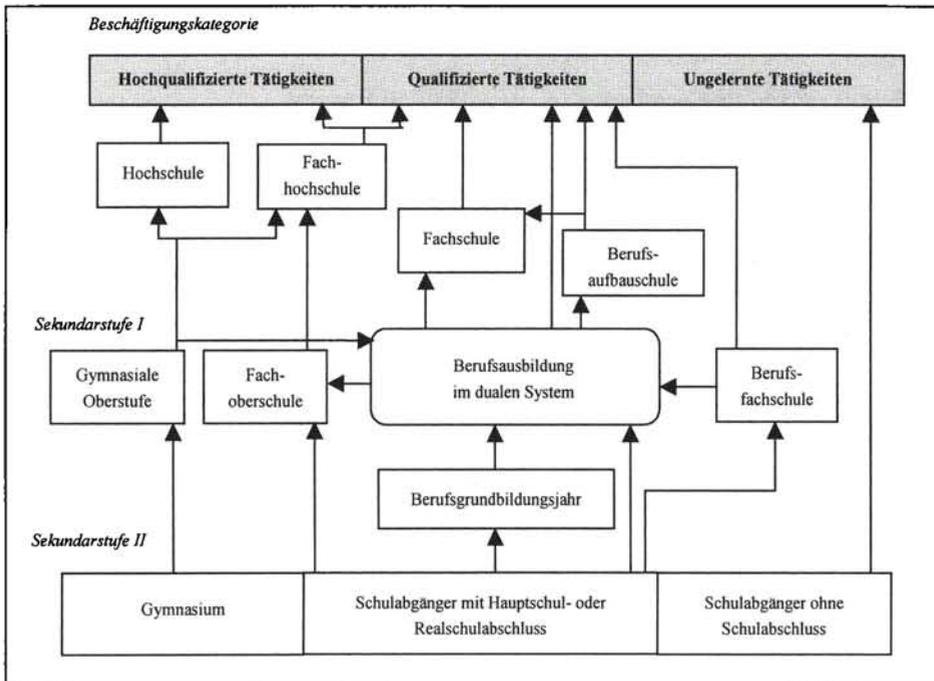


Abb. 5: Das Bildungssystem in der Bundesrepublik Deutschland



Ob **zukünftig die Zugangsvoraussetzungen** für die Aufnahme eines Studiums vor dem Hintergrund der Bestrebungen die Schul- und Studienzeiten zu verkürzen und die Studiengänge stärker international kompatibel zu machen, sich verändern werden, ist abzuwarten. Die Diskussion diesbezüglich ist im vollen Gange. Die unterschiedlichen Lobbyisten und Interessenvertreter artikulieren ihre Positionen. Als Beispiel sei zur Illustration hier der Auszug aus dem Positionspapier des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) zitiert (VDI 5/1998, S. 2 und 5):

- *Der „VDI regt an, den Zugang zum Studium an den deutschen Hochschulen für alle studienberechtigte Abgänger des Sekundarbereiches nach 12 Schuljahren zu ermöglichen, wie dies heute bereits international üblich ist.“*
- *„Der VDI empfiehlt eine schnelle Einführung von international kompatiblen Bachelor- und Master-Studiengängen an den deutschen Hochschulen in Ergänzung zu den bestehenden Diplomstudiengängen.“*

2.2.2 Historische Wurzeln und Entwicklung der deutschen Hochschulen

Die **Hochschulen** besitzen in Europa und Deutschland eine **lange Tradition**, wobei das Studieren – wie noch aufgezeigt wird – zumindest von der

quantitativen Seite her eine größere gesellschaftliche Bedeutung hat als in früheren Perioden.

Die **historischen Wurzeln** der deutschen Hochschulen reichen zurück in die gemeinsame europäische Tradition der mittelalterlichen Universitäten, die im 12. Jahrhundert zuerst in Bologna und Paris entstanden. Nach dem Muster der beiden ersten Universitäten, die die Gesamtheit der damaligen Wissensbereiche umfassten, entstanden in Italien, Frankreich, England und Spanien bald weitere Universitäten. Im damaligen **Deutschen Reich** wurden die ersten Universitäten erst mit gewisser Verspätung seit der Mitte des 14. Jahrhunderts gegründet. Die ersten Gründungen waren die Universitäten in Prag (1348) und Wien (1365). Bis zum Ende des 15. Jahrhunderts wurden eine Reihe weiterer Universitäten gegründet: Heidelberg (1385), Köln (1388), Erfurt (1392), Würzburg (1402), Leipzig (1409), Rostock (1419), Trier (1454), Greifswald (1456), Freiburg (1457), Ingolstadt (1472), Mainz (1476), Tübingen (1477), Wittenberg (1502) und Frankfurt an der Oder (1506). Begünstigt durch die Herausbildung zahlreicher Kleinstaaten und das konfessionelle Gegenüber von protestantischen und katholischen Landesherren entstanden in den folgenden Jahrhunderten in deutschen Ländern weitere Universitäten und zwar als **staatliche Einrichtungen**, was für die Hochschulen **bis heute typisch ist**. (Preisert/Framheim 1994, S. 2)

Aber erst in der gesellschaftlichen Umbruchsituation des ausgehenden 18. und frühen 19. Jahrhunderts erhielt die deutsche Universität ihre charakteristische Gestalt. Die Französische Revolution und die folgenden Napoleonischen Kriege erschütterten die zahlreichen Königreiche und Fürstentümer auf deutschem Territorium zutiefst.

„Um ihres Fortbestandes willen hatten sie nicht nur die Modernisierung der staatlichen Verwaltung, sondern auch einen zumindest teilweisen Abbau der Adelsprivilegien zugunsten des aufstrebenden Bürgertums zu bewältigen. In Preußen, das damals langsam in seine Führungsrolle gegenüber der Vielzahl deutscher Kleinstaaten hineinwuchs, wurde der höheren Bildung eine Schlüsselfunktion innerhalb des Transformationsprozesses zugesprochen. Die damals einflussreichen preußischen Staatsreformer sahen die Universitäten als Institutionen zur Ausbildung und Auswahl von künftigen Inhabern hoher Ämter in der Verwaltung eines modernen Staates. Eine diesen Ansprüchen entsprechende Universitätskonzeption musste jedoch erst entwickelt werden. Sie fand Gestalt in der im Jahre 1810 gegründeten neuen Universität Berlin, die die bahnbrechenden Reformvorstellungen Wilhelm von Humboldts modellhaft verkörperte. Im Rahmen eines aristokratisch-absolutistischen Regimes plädierte Wilhelm von Humboldt für die Universität als eine Enklave der Freiheit und Unabhängigkeit von Staat und Kirche, die gleichzeitig durch den Staat vollkommen alimentiert werden sollte. Darüber hinaus interpretierte er die Universitätsbildung als

integralen Bestandteil des allgemeinen Bildungssystems, das im Prinzip jedem Mann offen stehen sollte, unabhängig von Herkunft oder Stand.“ (Baumert u.a. 1994, S. 649)

Kernpunkte der **Humboldtschen Universitätskonzeption** waren:

- weitgehende interne Autonomie der staatlich getragenen Universitäten,
- ihre Selbstverwaltung durch Lehrstuhlinhaber (Ordinarien),
- die Betonung einer von allen unmittelbaren gesellschaftlichen Interessen freien Forschung und
- die Absetzung der universitären Bildung vom schulischen Unterricht einerseits, von beruflicher Praxis andererseits.

Diesen Gedanken entsprachen die Postulate der „Lehr- und Lernfreiheit“ von Lehrenden und Lernenden und der „Einheit von Forschung und Lehre“. Zentrales Ziel war nicht nur die routinierte Wissensvermittlung, sondern die Heranführung und Beteiligung von Studierenden an der Forschung. Die Studierenden sollten zu **selbständigem Denken erzogen** und jene **allgemeinen persönlichen Eigenschaften entwickelt werden**, die für die **Funktionen von Akademikern in Beruf und Gesellschaft** als wichtig erachtet wurden.

Angesichts der Orientierung auf die Geisteswissenschaften hatten die angewandten technischen Wissenschaften allerdings einen schweren Stand. Sie haben sich seit dem 18. Jahrhundert in eigenständigen Schulen und polytechnischen Lehranstalten entwickelt, die in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts in schneller Folge als Technische Hochschulen Hochschulrang erhielten: Karlsruhe (1865), München (1868), Aachen (1870), Braunschweig (1872), Stuttgart (1876), Darmstadt (1877), Berlin (1879), Hannover (1880), Dresden (1890), Danzig (1904) und Breslau (1910). „Die neuen Technischen Hochschulen mussten sich ihre wissenschaftliche Gleichrangigkeit mit den Universitäten (z. B. Promotionsrecht) gegen deren sorgsam gehütetes Monopol erst mühsam erstreiten. Ähnlich erging es den lehrerbildenden Ausbildungsstätten für die unteren Schulstufen auf dem Weg zu Pädagogischen Akademien bzw. Pädagogischen Hochschulen mit Promotionsrecht in der Zeit der Weimarer Republik und in den Anfangsjahren der Bundesrepublik. Auch die jüngsten Erweiterungen des deutschen Hochschulsystems sind in charakteristischer Weise durch Statusfraktionen zwischen den etablierten Hochschulen und den Fachhochschulen als neuen `Aufsteigern` begleitet“ (Preisert/Framheim 1994, S. 3 f.).

Waren es in den 70er Jahren die Fachhochschulen als neuer Hochschultyp, welche die Hochschullandschaft veränderten, so ist heute die Diskussion maßgeblich auf neue Studiengänge und Abschlüsse sowie neue Lehr- und Lernformen (virtuelle Hochschule) orientiert.

2.2.3 *Herausbildung und Etablierung von Hochschularten*

Die gegenwärtige Hochschullandschaft stellt sich vielfältiger und „bunter“ dar, vor allem wenn die Entwicklung der letzten Jahre betrachtet wird und die momentane Internationalisierungs- sowie Studienverkürzungs- und Studienangebotsweiterungsdebatte einbezieht. Den traditionellen Kern des Hochschulsystems bilden die Universitäten und Technischen Hochschulen (jetzt zusammenfassend als „Universitäten“ bezeichnet), die auch heute noch den quantitativ wichtigsten Bereich des Hochschulwesens darstellen. Das Hochschulsystem in der Bundesrepublik Deutschland umfasst zur Zeit über 300 Hochschulen. Es werden grundsätzlich **sieben Hochschularten** unterschieden, wobei die größten Gruppen die Universitäten und Fachhochschulen sind, mit unterschiedlicher Aufgabenstellung und unterschiedlicher quantitativer Bedeutung: 1. Universitäten, 2. Gesamthochschulen, 3. Theologische Hochschulen, 4. Pädagogische Hochschulen, 5. Kunsthochschulen, 6. Fachhochschulen und 7. Verwaltungsfachhochschulen. Außerdem sind **duale Studiengänge** zu nennen, die zum Teil akademische Abschlüsse beanspruchen und grundsätzlich bei allen Hochschularten auftreten können (Zdrowomyslaw/Rethmeier 1995, S. 23-26).

1. **Universitäten:** Zu den Universitäten zählen auch die Technischen Hochschulen/Universitäten, die ihren traditionellen Schwerpunkt in den Natur- und Ingenieurwissenschaften haben, sowie einige „Spezialhochschulen“ mit besonderer Aufgabenstellung im Universitätsrang. In den meisten Universitäten wird ein breites Fächerspektrum angeboten. Die Forschung und das Recht, akademische Grade zu verleihen, insbesondere den Doktorgrad (Promotionsrecht) sowie die Lehrbefähigung für ein bestimmtes Fachgebiet an der Hochschule (Habitationsrecht), gehören (noch) zu den überlieferten und gesetzlich verankerten Grundrechten der Universitäten, die ihren Charakter als „wissenschaftliche“ Hochschulen kennzeichnen. Die Universitäten haben i. d. R. eine Kapazität von mehreren tausend Studenten. Die Universität München und die FU Berlin mit mehr als 60.000 Studierenden zählen zu den größten Universitäten („Massenuniversität“).
2. **Theologische Hochschulen:** Zu dieser Hochschulart zählen derzeit 19 Theologische Hochschulen in kirchlicher Trägerschaft. Sie haben teilweise Promotionsrecht, einige auch das Habitationsrecht. Es handelt sich durchweg um Einrichtungen mit einer sehr kleinen Zahl von Studierenden.
3. **Pädagogische Hochschulen:** Die Pädagogischen Hochschulen bilden Lehrer und Lehrerinnen für Grund- und Hauptschulen sowie an Realschulen (in einigen Bundesländern Sekundarstufe I) und für Sonderschulen (Blinde, Gehörlose usw.) aus. Das Studium schließt zumeist mit einem Staatsexamen für den Schuldienst oder einem Diplom in Pädagogik ab. Es handelt sich eher um kleine Hochschulen mit 1.000 bis 2.000 Studierenden.
4. **Kunsthochschulen:** Zu dieser Hochschulart gehören zur Zeit 16 Hochschulen für bildende Künste (Kunsthochschulen i. e. S.). Außerdem gibt es noch über 20 weitere „künstlerische Hochschulen“ (z. B. für Medien in Köln und speziell für Schauspielkunst in Berlin). Das Studium an einer Kunsthochschule führt zum Diplom, Staatsexamen bei Lehramtsfächern (z. B. Ausbildung von Kunst- und Musikerziehern für Gymnasien, teilweise auch Haupt- und Realschulen) oder zu einem künstlerischen Examen (Konzertreife, Zertifikat, Kirchliches Examen bei Kirchenmusik, Konzertexamen,

Meisterklasse). Die einzige Sporthochschule befindet sich in Köln. Kunsthochschulen sind überwiegend kleinere Institutionen.

5. **Gesamthochschulen:** Die seit 1970 entstandenen Gesamthochschulen gibt es nur in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen (Duisburg, Essen, Paderborn, Siegen, Wuppertal sowie als Sonderform die Fernuniversität Hagen) und in Hessen (GH Kassel). Gesamthochschulen umfassen Ausbildungseinrichtungen von Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Fachhochschulen sowie teilweise von Kunsthochschulen. Kennzeichen dieser Hochschulart ist die Vereinigung von Universität und Fachhochschule. Neben universitären Studiengängen und anwendungsbezogenen Fachhochschulstudiengängen bieten sie für eine Reihe von Fachrichtungen integrierte Studiengänge mit einem gemeinsamen Grundstudium und verschiedenen gestuften Abschlüssen nach drei oder vier Jahren. Absolventen dreijähriger Studiengänge müssen i.d.R. ein einjähriges Aufbaustudium absolvieren, um zur Promotion zugelassen zu werden. Die Gesamthochschulen können ähnlich wie die Technischen Hochschulen als besonderer Typ von Universitäten aufgefasst werden, was u. a. daran erkennbar ist, dass sie das Promotions- und Habilitationsrecht haben.
6. **Fachhochschulen:** Die Fachhochschulen entstanden vor gut dreißig Jahren aus der Idee heraus, Personen mit einem mittleren Bildungsabschluss und praktischer Berufserfahrung ein kurzes berufsbezogenes Studium zu ermöglichen. Wie die Gesamthochschulen wurden auch die Fachhochschulen um 1970 aufgrund eines Abkommens der Länder errichtet. Die Gründung der Fachhochschule wurde mit der Grundsatzklärung der Ministerpräsidenten der Länder zur Errichtung von Fachhochschulen am 5. Juli 1968 in die Wege geleitet. Ein zweites wichtiges Datum ist der 31. Oktober des gleichen Jahres: Mit dem Abschluss des „Abkommens zwischen den Ländern der Bundesrepublik zur Vereinheitlichung auf dem Gebiet des Fachhochschulwesens“ wurden die Fachhochschulen mit eigenständigen Aufgaben und Profil etabliert. Dieser neue Hochschultyp ist in den alten Bundesländern im wesentlichen zwischen den Jahren 1969 und 1971 errichtet worden. In den Fachhochschulen sind die ehemaligen Ingenieurschulen und andere höhere Fachschulen insbesondere für Wirtschaft, Sozialpädagogik, Gestaltung und Landwirtschaft aufgegangen, die früher zum berufsbildenden Sekundarschulwesen gerechnet wurden. In den neuen Bundesländern gibt es Fachhochschulen seit 1991. In den oben genannten Fachrichtungen haben die Fachhochschulen nach wie vor - trotz des Trends zur Erweiterung des Studienangebots - ihren Schwerpunkt. Ihr Studienangebot ist daher nicht so breit gefächert wie jenes der Universitäten. Im Fachhochschulbereich sind Einrichtungen in privater Trägerschaft stärker vertreten als im Universitätsbereich. Die Größe der Fachhochschulen ist sehr unterschiedlich; das Größenspektrum reicht von weniger als 100 Studierenden bis zu einer Zahl von 20.000. Das Studium an den Fachhochschulen schließt i.d.R. mit einem Diplom mit dem Zusatz FH ab. Das Promotions- bzw. Habilitationsrecht besitzen die Fachhochschulen nicht.
7. **Verwaltungsfachhochschulen:** Als Spezialformen der Fachhochschulen sind die Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung entstanden, an denen Beamte für den nicht-technischen gehobenen Dienst in der öffentlichen Verwaltung (z. B. mittlere Positionen in der kommunalen Verwaltung, Steuerverwaltung, Rechtspflege, im Polizeidienst u. a. m.) ausgebildet werden. Im Gegensatz zu den anderen Hochschulen (freier Zugang) kann an einer Verwaltungsfachhochschule nur studieren, wer sich bei einer der verschiedenen Einstellungsbehörden erfolgreich beworben hat und als Nachwuchskraft für den öffentlichen Dienst ausgewählt ist (Beamtenanwärter). Während des Vorbereitungsdiens an Fachhochschulen sind die Studierenden „Beamte auf Widerruf“, sie haben die Anwesenheitspflicht. Das Selbststudium gewinnt hier einen anderen Charakter, da die üblichen „Freiheiten“ des Studentenlebens stärker eingeschränkt sind.
- Obwohl die **Berufsakademien**, die zweifelsohne im Wettbewerb mit den Hochschulen um die zukünftig Studierenden stehen, nicht zu den Hochschulen gezählt werden, sei hier kurz auf diese Ausbildungsart eingegangen. Das Diplom einer Berufsakademie ist lediglich in Baden-Württemberg, wo dieses **Modell einer dualen Ausbildung** im Jahre

1974 aus der Wiege gehoben wurde („Stuttgarter Modell“ von Bosch, Daimler-Benz und SEL) rechtlich einem Fachhochschulabschluss gleichgestellt. Die Berufsakademien betonen in ihren Studiengängen den Praxisbezug noch viel stärker als die Fachhochschulen, so dass sie vor allem diesen Konkurrenz machen. Zulassungsvoraussetzung ist neben der allgemeinen Hochschulreife der Abschluss eines Ausbildungsvertrages mit einer Ausbildungsstätte. Nach drei Jahren (theoretischer) Ausbildung mit paralleler praktischer Tätigkeit in einem Betrieb kann das Diplom mit dem Zusatz BA erworben werden. Berufsakademien existieren in Baden-Württemberg und – mit etwas anderer Organisationsstruktur – in Niedersachsen und Schleswig-Holstein. Aber auch in Berlin und den neuen Bundesländern sind bereits Berufsakademien gegründet (z. B. Sachsen) bzw. befinden sich in der Planung (zu Berufsakademien, Kersten 1993).

- Um vergleichbare Institutionen handelt es sich bei den **Wirtschaftsakademien** in Bremen, Hamburg und im Saarland. Duale Studiengänge sind ferner im Bankgewerbe anzutreffen, sogar mit einer eigenständigen Hochschule für Bankwirtschaft in Frankfurt. Eine abgewandelte Form ist die der **Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien (VWA)**. In Deutschland gibt es mehr als 90 VWAs mit Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen, Hessen, Baden-Württemberg und Bayern. Der Abschluss lautet Betriebswirt VWA.

Grundsätzlich ist zwischen staatlichen und privaten Hochschulen zu unterscheiden. Zwar **dominieren** in Deutschland sowohl bei den Schulen als auch Hochschulen bzgl. der Anzahl hervorgebrachter Absolventen nach wie vor **staatliche** Einrichtungen. Von den rund 1,8 Millionen immatrikulierten Studenten in Deutschland studierten 1998 etwa nur 2%, das sind 40.000, an Hochschulen, die sich nicht in der Trägerschaft des Staates befanden. Zu Beginn des Wintersemesters 1999 standen den 249 staatlichen Hochschulen 86 nichtstaatliche gegenüber. Ihre Zahl ist in den letzten zehn Jahren um nahezu ein Drittel angewachsen. Gleiches gilt für die Zahl der Studierenden. Die Fakten sprechen dafür, dass diese Entwicklung sich fortsetzen wird und die private Hochschullandschaft sich auch qualitativ verändern wird, wie die spektakulären Neugründungen der International University Bremen (IUB) und des Stuttgarter Institute of Management Technology (SIMT) zeigen (ibv vom 9.2.200).

Die Öffnung des Bildungsmarktes für **private Hochschulanbieter** hat nicht gerade zur Übersichtlichkeit des Angebots geführt. Wesentliche **Kennzeichen** der privaten Hochschulen sind teils beachtliche **Studiengebühren** und die Tatsache, dass sie nicht dem zentralen Studienplatzvergabeverfahren unterliegen und ihre Studierenden anhand eigener **Auswahlverfahren** selbst aussuchen (weniger nach Zeugnisnoten als nach attraktiv betrachteten Persönlichkeitsmerkmalen sowie anderen Kriterien). Vor allem wenn es sich um Ausbildungsgänge in dualer Ausrichtung, d.h. mit verzahnter berufspraktischer und curricularer Ausbildung handelt, werben die Hochschulen **mit besonderen Angeboten wie Arbeitsplatzgarantien**, was auch als Ausgleich für die nicht gerade niedrigen Studiengebühren dienen soll. Wie die tatsächliche Ausbildungsqualität von einzelnen privaten Hochschulen im Vergleich zu staatlichen ist, lässt sich nicht eindeutig feststellen. Auch wenn die Ergebnisse von Hochschul-Rankings (Stern, Spiegel, Focus usw.) mit kritischer Distanz zu

betrachten sind, ist zu konstatieren, dass private Hochschulen eher in der oberen Hälfte die Ränge einnehmen. Ob private Hochschulen gute Bedingungen und Qualität bieten, ist im Einzelfall in Erfahrung zu bringen. Für eine gute Betreuung spricht, dass meist die **numerische Relation** zwischen Studierenden und Lehrenden **günstig** ist, so dass stärker in Kleingruppen gearbeitet werden kann. Private Ausbildungsträger unterscheiden sich von staatlichen oft durch einen **verschulteren Studienplan**, was mehr Effizienz bringen soll und sich in Übereinstimmung mit der Tradition angelsächsischer Ausbildungseinrichtungen befindet. Studieninhalte bei privaten Hochschulbildungsträgern sind häufig mit mehr Stundenaufwand versehen, sehen mehr Fallstudien, Gastvorträge, fächerergänzende Inhalte usw. vor. Praktika sind obligatorisch. Dagegen spielt die Forschung in den privaten Hochschulkonzepten i.d.R. eine sehr geringe Rolle (Pepels 2000, S. 43f.).

Zwischen den Hochschulen bzw. Bildungseinrichtungen bestehen Gemeinsamkeiten und Ähnlichkeiten sowie Unterschiede. Abbildung 6 zeigt den Vergleich von Universitäten, Fachhochschulen und Berufsakademien in stichwortartiger Gegenüberstellung, d.h. den Querschnittsvergleich bzw. Regelfall. Eine Differenzierung zwischen privaten Hochschulen und staatlichen Hochschulen erfolgt dabei nicht.

Wie sich die Diskussion und die Umsetzung von neuen Studiengängen, Studienformen und vor allem Abschlüssen auf die zur Zeit bestehende Andersartigkeit der in Abbildung 6 betrachteten Bildungseinrichtungen in den nächsten Jahren auswirken werden (z.B. Prestige und Akzeptanz bei den Unternehmen), lässt sich nicht eindeutig beantworten. Was, wo und wie studiert wird, muss jeder für sich individuell entscheiden. Die Nutzung von Informationsquellen unterschiedlicher Art (Internet, Informationsstellen, Bücher, Zeitschriften usw.) ist dabei i.d.R. sehr hilfreich, um zu erkunden und abzugleichen, welche Studienangebote und Möglichkeiten es für die Aufnahme eines Studiums gibt.

2.2.4 Studienformen und Studienreformen

2.2.4.1 Studienformen – Möglichkeiten zu studieren

Wie bereits aus der Auflistung der Hochschularten und der wesentlichen dualen Studiengänge ersichtlich ist, bietet das Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland eine **breite Palette von Möglichkeiten, ein Studium aufzunehmen** (vgl. Abbildung 4 und 7).

Abb. 6: Vergleich Universität, Fachhochschule und Berufsakademie

Hochschulart	Universität (UNI)/ Hochschulen	Fachhochschule (FH)	Berufsakademie (BA)
Kriterien			
Einstellungs- voraussetzungen für Professoren/innen	Als wissenschaftliche Qualifikationsstufen sind die Promotion (Doktorarbeit) und z.Z. noch Habilitation gefordert.	Neben der Promotion werden besondere Leistungen bei der Anwendungen oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden verlangt, wobei eine mindestens fünfjährige Praxis, davon drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs, vorgesehen ist.	Neben Promotion werden mindestens fünfjährige praktische Erfahrungen (davon mindestens die Hälfte außerhalb des Hochschulbereichs)
Besoldung	C3 und C4, ggf. plus Sondereinbarungen	C2 und C3 (Anteile ca. 40% zu 60%)	i.d.R. A14 bis A15 + Amtszulage
Lehrdeputat der Professoren/innen Forschung	In der Regel 8 Semesterwochenstunden. Das Prestige bei einer Vielzahl von Auftraggebern (z. B. öffentl. Verwaltungen, Industrie) ist höher.	In der Regel 18 Semesterwochenstunden. Ganz selten gleiches Prestige wie Universitäten.	In der Regel 18 Semesterwochenstunden Spielt eine sehr geringe Rolle.
Promotionsrecht	Ja, Dokortitel, Promotionsphase ca. 4 Jahre	Nein (nur in Verbindung mit Universitäten)	Nein
Habilitationsrecht	Ja, Habilitationsphase im Durchschnitt 7- 8 Jahre	Nein	Nein
Mittelbau	Wissenschaftliche Mitarbeiter, wissenschaftliche Assistenten und Hochschuldozenten müssen habilitiert sein.	Keine bzw. kaum wissenschaftliche Mitarbeiter.	Kein Mittelbau.
Sonstige personelle Unterstützung	Sekretariatspersonal kann zur Unterstützung von Forschungsprojekten herangezogen werden.	Mangelndes Sekretariatspersonal schränkt die Forschungsintensität ein.	Mangelndes Sekretariatspersonal schränkt die Forschungsintensität ein.
Vorlesungszeit	28 Wochen: Winter- und Sommersemester zusammen.	36 Wochen: Winter- und Sommersemester zusammen.	ganzjährig
Zulassungs- voraussetzungen	Abitur. Sonderregelungen sind möglich (z.B. Begabtenprüfung für Externe).	Fachhochschulreife oder Abitur. Sonderregelungen sind möglich (z.B. Begabtenprüfung für Externe).	Abitur oder fachgebundene Hochschulreife sowie der Nachweis eines Ausbildungs- vertrags mit einer mit der Berufsakademie kooperieren- den Ausbildungsfirma Sonderregelungen sind möglich (z.B. Begabten- prüfung für Externe).
Studienzeit Praxissemester/ Praxisanteil	Im Durchschnitt 10- 14 Semester. Selten als Pflichtbestandteil des Semester.	Im Durchschnitt 7- 9 Semester. In der Regel in den Studienablauf integriert.	3 Jahre. Turnusmäßiger Wechsel zwischen Studienakademie und Unternehmen.
Abschlüsse	Oft höheres Gewicht als die Diplome der FH. Diplom, Magister, Staatsexamen, Promotion.	In der Regel geringeres Gewicht als Diplom der UNI; i.d.R. mit Zusatz: Diplom (FH) Kein Magister, kein Staatsexamen.	Weitgehend den FH- Abschlüssen gleichgestellt; Diplom (BA), Assistent (BA)
Berufseinstieg/ Anfangsgehalt	Im öffentlichen Dienst: Laufbahneinstieg im höheren Dienst. Besoldungsstufe A12 / A13 Einstiegsgehälter der UNI- Absolventen in Industrie und Dienstleistungen i.d.R. höher als der FH- und BA-Absolventen.	Im öffentlichen Dienst: Laufbahneinstieg im gehobenen Dienst. Besoldungsstufe A9 Einstiegsgehälter i.d.R. geringer als bei Universitäten.	Im öffentlichen Dienst: Laufbahneinstieg im gehobenen Dienst. Besoldungsstufe A9 Einstiegsgehälter i.d.R. geringer als bei Universitäten.

Insbesondere auch vor dem Hintergrund des „lebenslangen Lernens“ sowie unter Einbeziehung der Umweltdynamik und des Wandels der Berufswelt ist es nachvollziehbar, dass in der Zukunft dem **Teilzeitstudium** Politik und Interessenvertreter dieser Studienform (**berufsbegleitendes Studium**) stärkeres Gewicht beimessen. Bereits in der Gesetzesnovelle des Hochschulrahmengesetzes ist diesem Aspekt offensichtlich Rechnung getragen worden. Dies kommt vor allem in den §§ 8, 13 und 21 des HRG zum Ausdruck (BMBW Dezember 1993):

§ 8 Studienreform

„(1) Die Hochschulen haben die ständige Aufgabe, im Zusammenwirken mit den zuständigen staatlichen Stellen Inhalte und Formen des Studiums im Hinblick auf die Entwicklungen in Wissenschaft und Kunst, die Bedürfnisse der beruflichen Praxis und die notwendigen Veränderungen in der Berufswelt zu überprüfen und weiterzuentwickeln, dass

1. die Studieninhalte im Hinblick auf die Veränderungen in der Berufswelt den Studenten breite berufliche Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen;

2. die Formen der Lehre und des Studiums den methodischen und didaktischen Erkenntnissen entsprechen;

3. die Studenten befähigt werden, Studieninhalte wissenschaftlich selbständig zu erarbeiten und deren Bezug zur Praxis zu erkennen;

4. die Gleichwertigkeit einander entsprechender Hochschulabschlüsse gewährleistet und die Möglichkeit des Hochschulwechsels erhalten bleiben.

(2) Zur Erprobung von Reformmodellen können besondere Studien- und Prüfungsordnungen erlassen werden, die neben die bestehenden Ordnungen treten. Die Erprobung von Reformmodellen soll nach einer festgesetzten Frist begutachtet werden.

(3) Für einen neuen Studiengang soll der Lehrbetrieb erst aufgenommen werden, wenn die Genehmigung oder der Erlass einer entsprechenden Prüfungsordnung erfolgt ist.

(4) Die Hochschulen treffen die für die Studienreform und für die Förderung der Hochschuldidaktik notwendigen Maßnahmen.“

§ 13 Fernstudium

„(1) Bei der Reform von Studium und Lehre und bei der Bereitstellung des Lehrangebots sollen die Möglichkeiten eines Fernstudiums genutzt werden. Bund, Länder und Hochschulen fördern dessen Entwicklung im Rahmen ihrer Zuständigkeiten.“

§ 21 Weiterbildendes Studium

„Die Hochschulen sollen Möglichkeiten der Weiterbildung entwickeln und anbieten. Das weiterbildende Studium steht Bewerbern mit abgeschlossenem Hochschulstudium und solchen Bewerbern offen, welche die für eine Teilnahme erforderliche Eignung im Beruf oder auf andere Weise erworben haben. Die Veranstaltungen sollen nach Möglichkeit mit dem übrigen Lehrangebot abgestimmt werden und berufspraktische Erfahrungen für die Lehre nutzbar machen. Das Lehrangebot für das weiterbildende Studium soll aus in sich geschlossenen Abschnitten bestehen und die aus der beruflichen Praxis entstandenen Bedürfnisse der Teilnehmer berücksichtigen.“

Abbildung 7 zeigt die Vielzahl gängiger Studienformen an deutschen Hochschulen. Die Studienformen lassen sich grob nach folgenden Kriterien systematisieren (Koeder 1994, S. 7 ff.):

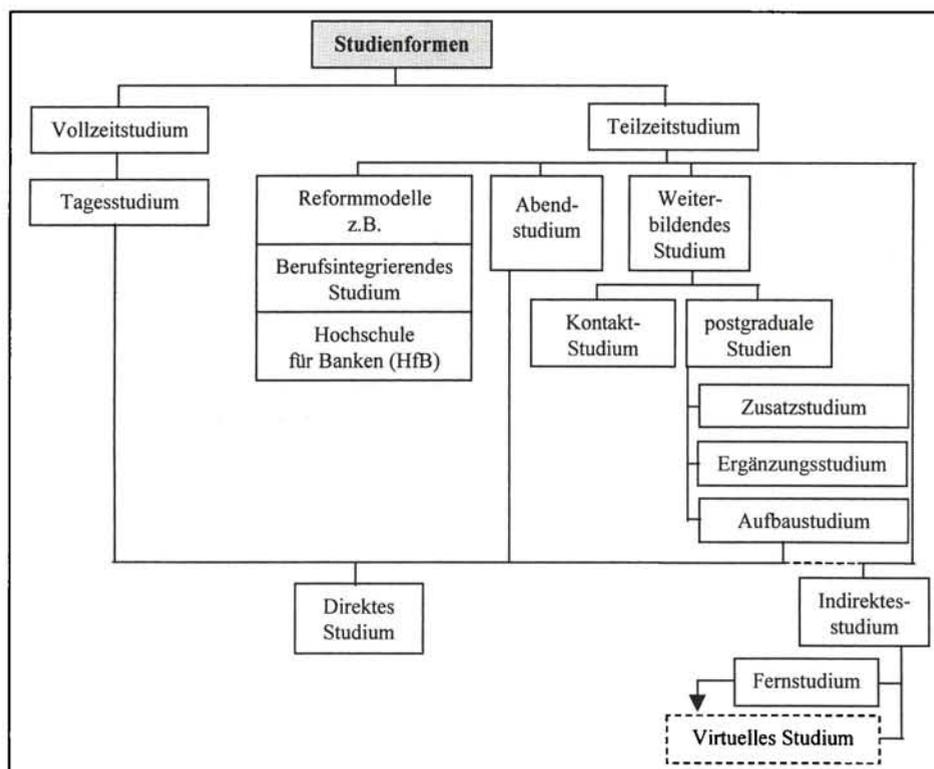
1. Nach der zeitlichen Intensität in Vollzeit- und Teilzeitstudium.

Während die Haupttätigkeit der Studierenden im **Vollstudium** im Besuch von Lehrveranstaltungen an der Hochschule und beim Selbststudium liegt, sind dagegen **Teilzeitstudierende** meist berufstätig.

2. Nach der Verteilung der Aktivität auf Hochschullehrer oder Student bzw. Träger unterrichtlicher Arbeit in direkte und indirekte Studienformen.

Während sich das **Direktstudium** durch die Einheit von Ort und Zeit und die Anwesenheit von Lehrenden und Lernenden an einem bestimmten Ort zu einer bestimmten Zeit (Vorlesung, Seminar) auszeichnet, besagt die Bezeichnung „**indirekt**“, dass die Hochschullehrer bzw. Hochschullehrerinnen nicht mehr direkt durch unmittelbare Anwesenheit und Einwirkungen den Lernprozess steuern (Fernstudium sowie die virtuelle Hochschule als besondere Form des Fernstudiums).

Abb. 7: Gängige Studienformen im Überblick



Sicherlich haben die meisten Studierwilligen zunächst das Vollstudium im Auge. Es gibt aber auch die **weiterführenden Studienangebote** – sprich die Studienformen für ein Teilzeitstudium bzw. berufsbegleitendes Studium – **um ihre Qualifikation** und hierdurch die persönlichen Karrierechancen in der Arbeitswelt zu erhöhen. Eine ganze Reihe von Hochschulen bieten weiterführende Studiengänge an, die auf einen ersten berufsqualifizierenden Studienabschluss aufbauen bzw. fachübergreifende Qualifikationen vermitteln. Wer diesbezüglich Informationen benötigt, kann an Studienberatungsstellen eine umfangreiche Datenbank (unter dem Titel AufKonZu) zu sämtlichen weiterführenden Studienangeboten an deutschen Hochschulen einsehen. Die „Angebote“ sind außerdem in einem Buch festgehalten und schließlich besteht noch die Möglichkeit, sich direkt an die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) zu wenden.

Für ein **Teilzeitstudium** bzw. **berufsbegleitendes Studium** bieten sich nach der Zusammenstellung von KOEDER (1994, S. 10 f.) mehrere Studienformen an, so z. B.:

„(1) das **Fernstudium** (Beispiele: Fernuniversität Hagen; Hochschule für Berufstätige, AKAD Rendsburg), als indirektes Studium, das sich vom Direktstudium unterscheidet durch

- die räumliche Trennung zwischen Lehrenden und Lernenden,
- arbeitsteiligen Einsatz verschiedener Medien (z. B. Fernsehen, Lehrbriefe, Bücher) als Träger von Lehrinhalten,
- Individualisierung des Lernens/Studierens durch die Selbstbestimmung der Lernzeit, des Lerntempos, des Lernpensums und Lernortes (z. B. häuslicher Arbeitsplatz);

(2) das **Abendstudium**, charakterisiert als direkte, berufsbegleitende Studienform, wobei die Lehrveranstaltungen ausschließlich nach der Arbeitszeit in den Abendstunden angeboten werden. Dieser berufsbegleitenden Studienform wird allerdings in der Bundesrepublik Deutschland kaum Beachtung geschenkt (Beispiel: Hochschule für Politik an der Universität München);

(3) Das **weiterbildende Studium** steht Bewerbern mit bereits abgeschlossenem Hochschulstudium und solchen Bewerbern offen, die die für eine Teilnahme erforderliche Berufseignung (z. B. mehrjährige einschlägige Berufserfahrung in einem bestimmten Berufsfeld) erworben haben. Dabei sollen diese berufspraktischen Erfahrungen für die Lehre nutzbar gemacht werden. Ausprägungsformen solcher weiterbildenden Studiengänge können sein:

das **Kontaktstudium**, als Konkretisierung wissenschaftlicher Weiterbildung in Form von Kontaktstudiengängen, durchgeführt an zahlreichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland. Die Zielsetzung dieser weiterbildenden Studiengänge in berufsbegleitender Form (Seminare z. B. abends, an den Wochenenden) ist in der Qualifikationserneuerung, -erweiterung und -ergänzung zu setzen (z. B. Kontaktstudium, Universität Augsburg);

Das **postgraduale Studium** ist eine Bezeichnung für ein akademisches und berufliches Studium auf höherem Niveau mit einem Hochschulabschluss als Zugangsvoraussetzung. Diese Form des weiterführenden Hochschulstudiums beinhaltet entweder das Erweitern oder

das Vertiefen von Wissen und Einsichten, die auf einem vorherigen abgeschlossenen Studium beruhen oder damit verbunden sind.

*Das **Aufbaustudium**, ein Studiengang, aufbauend auf ein bereits abgeschlossenes Erststudium in einem anderen Studienfach, z. B. betriebswirtschaftliches Aufbaustudium für Ingenieure und Naturwissenschaftler zum Diplom-Wirtschaftsingenieur. Dieses Studium kann sowohl in Voll- als auch in Teilzeitform sowie als direktes und indirektes Studium durchgeführt werden.*

Das Aufbaustudium übernimmt also die Funktion der Vertiefung und Ergänzung bzw. Erweiterung eines bereits vorliegenden Studienabschlusses.

*Im Gegensatz hierzu dient das **Ergänzungsstudium** dem Erwerb zusätzlicher Qualifikationen. Es kann sowohl den Abschluss eines Studiums voraussetzen als auch bestimmte Berufs- bzw. Grundqualifikationen als Eingangsvoraussetzung bestimmen. Zum Ergänzungsstudium können Studienangebote (als eigene Studiengänge, Studieneinheiten oder Kurse) für Absolventen eines Studiengangs mit berufsqualifizierendem Abschluss in einer anderen als der bisher studierten Fachrichtung verstanden werden (z. B. Wirtschaftsingenieur, Gerichtsmediziner). Ziel ist, eine ergänzende, vorrangig berufsbezogene (Teil-)Qualifikation zu vermitteln.*

*Beim **Zusatzstudium** handelt es sich um ein- bis zweijährige Studiengänge. Die Teilnehmer müssen - wie beim Ergänzungsstudium - bereits einen ersten berufsqualifizierenden Studienabschluss erworben haben. Im Unterschied zum Ergänzungsstudium, bei dem das zweite Studium in einer anderen Fachdisziplin erfolgt, wird beim Zusatzstudium ein Studienabschluss in derselben Fachrichtung vorausgesetzt, somit wird eine auf den bereits abgeschlossenen Studiengang bezogene weitere (zusätzliche) Qualifikation erworben.“*

Nach Einschätzung von Experten ist zu erwarten, dass – u.a. vor dem Hintergrund der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens und damit einhergehend der zunehmenden Bedeutung der Weiterbildung – vor allem duale Studiengänge, Fernstudiengänge und virtuelle Studiengänge **in Zukunft an Gewicht gewinnen werden:**

- Das **duale System der Berufsausbildung** ist eine deutsche Besonderheit, das seine Wurzeln im Handwerk des Mittelalters hat und durch zwei Merkmale gekennzeichnet ist: Verteilung der Ausbildung auf zwei Orte sowie Verlagerung eines großen Teils des Lernens in private oder öffentliche Produktionsstätten und Dienstleistungsbetriebe (Kappel 1999, S. 122f.). Die **dualen** bzw. **Verbund-Studiengänge** sind dagegen neueren Datums. Da die akademische Ausbildung häufig als praxisfremd angesehen wird, sind in den letzten Jahren eine Reihe von Studiengängen entstanden, die Praxisbezug und wissenschaftliche Ausbildung noch stärker miteinander kombinieren (siehe z.B. Berufsakademien). Diese Studiengänge zeichnen sich durch eine **wechselseitige Integration von praktischer Berufstätigkeit und akademischem Wissenserwerb** aus. So findet das Studium phasenweise im Unternehmen und in der Hochschule statt, was eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen Hochschule und Firmen voraussetzt. Häufig werden auch die Auswahlverfahren für die Aufnahme von Studierenden gemeinsam von der

Hochschule und den kooperierenden Unternehmen durchgeführt. Das Angebot an dualen Studiengängen reicht von bloßen Ergänzungs- bis zu Vollstudiengängen an Universitäten, Fachhochschulen oder sonstigen Bildungseinrichtungen. Entsprechend variiert auch die Einbeziehung des Praxisanteils und die Studiendauer, die zwischen 3 und 5,5 Jahren schwankt (Hoffmann/Klug/Köhler 1999, S. 94f.).

- Zunehmende Bedeutung erlangt auch das **Fernstudium**. Fernstudium als indirekte Studienform wird sowohl auf Universitäts- als auch Fachhochschulebene angeboten; die Träger sind staatliche oder private Organisationen mit diversen Abschlüssen (z.B. Diplom, Bachelor, Master). Vor allen drei neue Anstöße sind verantwortlich dafür, dass die Fernstudienentwicklung mit den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts in eine neue Phase eingetreten: „Die Hochschulprogramme des Bundes mit ihren Fernstudienkomponenten, die internationale, speziell die europäische Situation und die Empfehlungen des Wissenschaftsrates“ (Kappel 1999, S. 34). Seit Mitte der 70er Jahre können Personen neben ihrem Beruf, neben familiären, gesellschaftlichen oder anderen bindenden Verpflichtungen ein wissenschaftliches Diplom, einen Magisterabschluss oder einen anderen akademischen Grad erwerben. Diese Studienform ist für viele Bevölkerungsgruppen, die sich weiterbilden und ggf. eine „Karriere“ später beginnen wollen interessant: Berufstätige, Hausfrauen, örtlich Gebundene aus hochschulfernen Regionen, Behinderte, usw. Die Hauptattraktion in einem solchen Studium liegt vor allem in der Tatsache, dass die Entfernung zur Hochschule, Akademie oder Schule keine Rolle spielt – ein wichtiger Vorteil in einer Zeit in der Mobilität und Flexibilität gefordert werden. Ein Zusatzstudium z.B. mit dem Abschluss Master of Business Administration (MBA) in Form von Fernlehrgängen bieten heute zahlreiche europäische Schulen (wie z.B. die beiden britischen Schulen Henley Management College und Open University Business School) an, das vor allem bei größeren Unternehmen wie IBM hohe Akzeptanz genießt. Das Fernstudium ist gegenwärtig die am schnellsten wachsende Form des MBA-Studiums (Cox 2000, S. 24f.). In Deutschland expandierten im Bereich Fernunterricht vor allem die privaten Fernfachhochschulen. Allein die Fernuniversität Hagen, einzige staatliche Fernuni in Deutschland, zählte in den letzten Jahren etwa 50.000 Studierende jährlich. Eine Besonderheit unter den privaten Hochschulen bilden die staatlich anerkannten Fernfachhochschulen der Akademikergesellschaft für Erwachsenenfortbildung (AKAD), die als Fernlehrinstitut über langjährige Erfahrung mit berufsbegleitenden Kursen verfügt. Neben ihren drei staatlich anerkannten Fachhochschulen in Rendsburg, Lahr und Leipzig sind sie auch in Berlin, Hamburg, Düsseldorf, Frankfurt am Main, München und Bregenz präsent (Kappel 1999, S. 93-98.). Weitere Impulse hat das Fernstudium durch die neuen Kommunikationsmedien (Stichwort: Multimedia) erhalten.
- Als spezielle Ausprägung des Fernstudiums ist die „**Virtuelle Hochschule**“ anzusehen, deren Bedeutung in staatlicher und privater Trägerschaft zunehmen dürfte. **Zentrales Kennzeichen** dieser Studienform ist der Einsatz elektronischer Medien. Diese Studienform dürfte in naher Zukunft ausgebaut werden, u.a. aus Finanzgründen und auch dann, wenn didaktische Gesichtspunkte dagegen sprechen. Ein Argument, das angesichts hoher Staatsverschuldung und angespannter öffentlicher Haushalte schnell „Freunde“ findet.

Denn der Betrieb virtueller Hochschulen ist zweifelsohne kostengünstiger zu bewerkstelligen als der von Präsenzhochschulen (Pepels 2000, S. 45). Inzwischen ist ein richtiger Wettlauf entfacht; alle wollen die erste und beste virtuelle Hochschule aus der Taufe heben. Studieninhalte in Multimedia-Format, auf CD-Rom oder im Internet sind das Markenzeichen von virtuellen Studiengängen. Es wird zunehmend online gelehrt, geforscht und geprüft; übers Netz werden Mikroskope bedient und Roboter gesteuert. Natürlich handelt es sich bei einer virtuellen Hochschule um mehr, als dass nur elektronische Medien genutzt und herkömmliche Veranstaltungsformen, wie Vorlesungen, einfach ins Netz gestellt werden. Es müssen auch neue Formen des elektronischen Lernens entwickelt werden. Mit einer solchen virtuellen Studienform besteht die Möglichkeit, Seminare mit Studierenden aus aller Welt zu realisieren. Theoretisch gibt es nichts, was nicht vom heimischen Schreibtisch aus erledigt werden könnte: Einschreiben, Studienberatung, Literaturrecherche, Vorlesungen, Seminare, ja sogar Prüfungen. Das „Studieren ohne Hörsaal“ ist damit keine Utopie und die Internationalität erhält eine neue Qualität. „Da ist es nicht mehr weit zur Vision einer Weltuniversität, in der Stundenpläne beliebig kombiniert würden, unabhängig vom Wohnort: die Wirtschaftsvorlesung an der London School of Economics, der Programmierkurs in den USA am MIT, Französisch an der Pariser Sorbonne, dazu eine regionalgeschichtliche Übung an der Uni Marburg – kein Problem“ (Die Zeit vom 3.2.2000, S. 63). Inwieweit aber die Vision des „Multi-Media-Campus“, d.h. das Lernen im weltweiten Netz als Ausbildung bzw. Bildung der Zukunft zur vorherrschenden Realität wird, ist abzuwarten (Gottwald/Sprinkart 2000).

2.2.4.2 Studienreformen vor dem Hintergrund der Internationalisierung

Das **Bildungssystem Deutschlands** ist mit den Bildungssystemen anderer Länder **nicht vergleichbar**. Mit dem Vertrag von Maastricht bzw. der Gründung der Europäischen Union (EU) als Wirtschafts- und Währungsunion im Jahre 1992 wurde eine Angleichung in Gang gesetzt, die noch andauert. Die zunehmende Integration der EU leitete den freien Verkehr von Kapital, Waren und Personen ein. Die freie Wahl von Arbeitsplatz und Wohnort innerhalb der EU wirft auch Fragen im Hinblick auf eine **Anpassung bzw. bessere Vergleichbarkeit der Bildungssysteme** auf.

Dass die Frage des deutschen Bildungssystems nicht nur eine nationale ist, belegen zahlreiche Diskussion zwischen Experten auf internationaler Ebene. Exemplarisch wird hier die **gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister** vom 19. Juni 1999, die „Bolonga-Erklärung“ auszugsweise zitiert, in der die Bildungsminister der EU-Mitgliedstaaten, der MOE-Staaten und der assoziierten Teilnahmeländer der EU ihre Bereitschaft erklären, die internationale Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Hochschul- und Forschungssystems zu verbessern und die neuen technologischen Herausfor-

derungen anzunehmen. Die wesentlichen **Ziele** dieser Expertengruppe, die für die Errichtung des europäischen Hochschulraumes und für die Förderung der europäischen Hochschulen weltweit für vorrangig gehalten werden, lauten wie folgt:

- Einführung eines Systems verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse, auch durch die **Einführung des Diplomzusatzes** (Diploma Supplement) mit dem Ziel, die arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen der europäischen Bürger ebenso wie die internationale Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Hochschulsystems zu fördern.
- Einführung eines Systems, das sich im wesentlichen auf **zwei Hauptzyklen** stützt: einen Zyklus bis zum ersten Abschluss (**undergraduate**) und einen Zyklus nach dem ersten Abschluss (**graduate**). Regelvoraussetzung für die Zulassung zum zweiten Zyklus ist der erfolgreiche Abschluss des ersten Studienzyklus, der mindestens drei Jahre dauert. Der nach dem ersten Zyklus erworbene Abschluss attestiert eine für den europäischen Arbeitsmarkt relevante Qualifikationsebene. Der zweite Zyklus sollte, wie in vielen europäischen Ländern, mit dem Master und/oder der Promotion abschließen.
- Einführung eines **Leistungspunktesystems** – ähnlich dem European credit transfer system (ECTS) – als geeignetes Mittel der Förderung größtmöglicher Mobilität der Studierenden. Punkte sollten auch außerhalb der Hochschulen, beispielsweise durch lebenslanges Lernen, erworben werden können, vorausgesetzt, sie werden durch die jeweiligen aufnehmenden Hochschulen anerkannt.
- **Förderung der Mobilität** durch Überwindung der Hindernisse, die der Freizügigkeit in der Praxis im Wege stehen, dies sind insbesondere **für Studierende** der Zugang zu Studien- und Ausbildungsangeboten und zu entsprechenden Dienstleistungen, **für Lehrer, Wissenschaftler und Verwaltungspersonal** die Anerkennung und Anrechnung von Auslandsaufenthalten zu Forschungs-, Lehr- oder Ausbildungszwecken, unbeschadet der gesetzlichen Rechte dieser Personengruppen.
- **Förderung der europäischen Zusammenarbeit** bei der Qualitätssicherung im Hinblick auf die Erarbeitung vergleichbarer Kriterien und Methoden.
- **Förderung der erforderlichen europäischen Dimensionen im Hochschulbereich**, insbesondere in bezug auf Curriculum-Entwicklung, Zusammenarbeit zwischen Hochschulen, Mobilitätsprojekte und integrierte Studien-, Ausbildungs- und Forschungsprogramme.

Mit dem Zusammenwachsen Europas eröffnen sich neue Mobilitäts- und möglicherweise auch **neue Karrierefelder** für deutsche Hochschulabsolventen im In- und Ausland. Vor dem Hintergrund der stärkeren Gewichtung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit wurden von Beginn an auch die Möglichkeit und Notwendigkeit einer grundlegenden **Studienreform im deutschen Hochschulwesen** diskutiert,

- um die **Hochschulen durch kürzere Studienzeiten zu entlasten**,

- die **Zahl der Studienabbrecher zu verringern**,
- ein **niedrigeres Berufseintrittsalter der Absolventen zu ermöglichen**
- wie auch **Strukturierung und Transparenz der Studienangebote zu verbessern**.

Die Studienreform wird sich in den nächsten Jahren fortsetzen und die Bildungslandschaft wird sich weiter verändern.

2.2.4.3 Revolution bei Studiengängen und Studienabschlüssen – Differenzierung in der Qualifikation und den Karriereaussichten

Deutschland zeichnete sich jahrzehntelang durch eine **recht starre**, wenngleich **sehr transparente Ausbildungs- und Studienlandschaft** aus. Wie aus den vorherigen Darlegungen deutlich wird, gab es im Wesentlichen nur staatliche Hochschulen, die wenige, weitgehend einheitliche Abschlüsse nach normierten Bedingungen an ihre Absolventen vergaben. Allerdings haben sich die Qualifikationsprofile der Beschäftigten und die Anforderungen des Arbeitsmarktes an die Hochschulabsolventen ebenso gewandelt (siehe hierzu nachfolgendes Kapitel 2) wie die **Anforderungen an die Hochschulen** durch **Internationalisierung** und durch eine deutliche **Zunahme der Studierendenzahlen**, die sich auch langfristig nicht abschwächen wird. In den letzten Jahren ist die Ausbildungs- und Studienlandschaft erheblich in Bewegung geraten. Ausländische Studiensysteme, die u.a. durch eine Vielzahl privater Bildungsträger und **stark differenzierter Studienabschlüsse** gezeichnet sind, wirken stark auf das deutsche Hochschulsystem ein.

Seit 1998 sind nach der Verabschiedung der Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) von den deutschen Universitäten und Fachhochschulen **etwa 400 neue Studiengänge** mit einerseits traditionellen Abschlüssen (Diplom, Magister, Staatsexamen) und andererseits verstärkt mit Bachelor- und Master-Abschlüssen eingeführt worden. Vielerorts wird die **Einführung von gestuften Studiengängen** nach angelsächsischen Muster, d.h. von Bachelor- und Masterstudiengängen, als vorrangige Aufgabe der deutschen Hochschulen angesehen. So lautet die Empfehlung des Wissenschaftsrats:

- Die Studiendauer zum **Bakkalaureus-/Bachelorabschluss** soll **mindestens drei** und **höchstens vier Jahre** betragen. Mit diesem Abschlusstitel starten dann die Studierenden ins Berufsleben oder nehmen ein Postgraduierten-Studium auf. D.h., mit dem Bachelor-Abschluss stehen grundsätzlich die Möglichkeiten für einen späteren Magisterabschluss, das Staatsexamen und darauf aufbauend eine Promotion offen.