



Beurteilung eines berufsbegleitenden Studiums durch Personalverantwortliche

Katharina Budik, Christine Cremerius, Timo Förster, Barbara Lier, Sebastian Lorenz, Kathrin Teichmann & Patrizia Thamm

Hochschule Fresenius, Köln

ZUSAMMENFASSUNG

Die Beurteilung eines berufsbegleitenden Studiums im Vergleich zu einem Vollzeitstudium durch Personalverantwortliche wurde bislang noch nicht untersucht. Diese Studie versucht diese Forschungslücke zu schließen. Dazu wurden mithilfe einer Online-Befragung 98 Personalverantwortliche aus unterschiedlichen Unternehmen unter anderem befragt, nach welchen Kriterien sie Bewerber auswählen und ob sie diese ihre Personalauswahl bestimmenden Fertigkeiten eher Absolventen eines berufsbegleitenden oder eines Vollzeitstudiums zuschreiben. Es konnte grundsätzlich nicht festgestellt werden, dass die Auswahl der Bewerber von deren Studienform abhängt. Wenig überraschend ist, dass für Personen mit Personalverantwortung bei der Auswahl der Bewerber die Fachkenntnisse ausschlaggebend sind. Gleichwohl ist auch hier die Tendenz festzustellen, dass zunehmend Soft Skills bei der Personalauswahl berücksichtigt werden. Einige einstellungsrelevante Soft Skills wurden besonders den Absolventen eines berufsbegleitenden Studienganges zugeschrieben.

Es zeigt sich, dass mit steigendem Informationsgehalt über ein berufsbegleitendes Studium die Anzahl eingestellter Absolventen eines solchen Studiums zunimmt. Ferner zeigen die Ergebnisse einen positiven Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und der Anzahl eingestellter Studenten eines berufsbegleitenden Studiums. In diesem Zusammenhang wurde ebenfalls nachgewiesen, dass sich große Unternehmen signifikant besser über den Ablauf und die Organisation eines berufsbegleitenden Studiums informiert fühlen.

Schlüsselbegriffe: Berufsbegleitendes Studium, anerkannt, Vollzeitstudium, Soft Skills, Personalauswahl, Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Absolventen

1 Einleitung

Im Jahr 2011 verzeichnete das Bundesministerium für Bildung und Forschung einen Höchststand von Immatrikulationen an deutschen Hochschulen von 517.000 Studierenden. Gleichzeitig stieg die Quote der Hochschulabsolventen¹ allein zwischen 1995 und 2010 um 16% (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2012). Neben einer Zunahme der Messeaktivitäten deutscher Hochschulen im Jahr 2012 (GATE-Germany, 2013) stieg auch die Anzahl der Studienberechtigten von 2010 bis 2012 um 8,3%, was hauptsächlich auf die Verkürzung der gymnasialen Schulbildung zurückzuführen ist (Statistisches Bundesamt, 2013). Angesichts dieser Menge, von der sie sich abheben möchten, fragen sich die jungen Schulabsolventen natürlich, welchen Weg sie einschlagen sollten, um sich gut auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren: eine Ausbildung beginnen, in das Arbeitsleben einsteigen oder direkt studieren.

2 Beschreibung des Gegenstands und aktueller Stand der Forschung

Die Schulabgänger, die sich für den direkten Weg in das Studium entscheiden, stehen selten in einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis. Der Fokus liegt auf dem Studium. Das Vollzeitstudium ist die häufigste Studienform. Aber auch diejenigen, die sich für eine Ausbildung respektive einen Berufseinstieg entschieden haben, überlegen zunehmend, sich mit einem Studienabschluss weiter zu qualifizieren. Eine Alternative zum Vollzeitstudium ist das berufsbegleitende Studium. Hierbei handelt es sich um ein Studium, das neben einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis verfolgt wird, bspw. in Form eines Fern- oder Abendstudiums. Im weiteren Verlauf werden diese unterschiedlichen Formen unter dem Begriff des berufsbegleitenden Studiums zusammengefasst. Bei dieser Studienform stehen die Studierenden voll im Berufsleben und nutzen das Studium zur Erweiterung ihres Wissens und ihrer Fertigkeiten. Das berufsbegleitende Studium ist traditionell eher eine „Randerscheinung der Hochschulausbildung in Deutschland“ (Minks, Netz & Völk, 2011, S. 3), wird jedoch kontinuierlich weiterentwickelt und ausgebaut. Hier stellt sich die Frage, ob Personalverantwortliche sich mit dieser „Randerscheinung“ schon näher auseinandergesetzt haben und ob es diesbezüglich einen Unterschied von großen zu kleinen Unternehmen gibt.

¹Die nachstehend verwendeten Personen- und Funktionsbezeichnungen werden geschlechtsneutral verwendet. Auf die durchgängige Verwendung der weiblichen und männlichen Form wird aus stilistischen Gründen verzichtet.

Haben Absolventen eines berufsbegleitenden Studiums die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt wie diejenigen, die sich für ein Vollzeitstudium entschieden haben? Wie anerkannt ist das berufsbegleitende Studium unter Personalverantwortlichen? Da zu dieser Thematik bisher keine Studien vorliegen, hat eine studentische Projektgruppe der Hochschule Fresenius Köln im Auftrag des Portals www.studieren-berufsbegleitend.de eine branchen- und größenunabhängige Umfrage bei 1.960 Unternehmen durchgeführt, um diese Fragen zu beantworten.

Worauf achten Personalverantwortliche, wenn sie Absolventen einstellen? Neben fachlichen Qualifikationen spielen zunehmend soziale Kompetenzen eine entscheidende Rolle bei der Personalauswahl (Crisand, 2002). Hinter den Soft Skills verbirgt sich das Potenzial und die Bereitschaft einer Person, mit anderen Menschen und deren Handlungsweisen sowie mit sich selbst umzugehen (Peters-Kühlinger & John, 2008). Krenn (2009, S. 22) spricht von einer Ergänzung der „harte[n]“ Fachkenntnisse durch die „weichen“ sozialen Kompetenzen, welche „für die flexible und (situations-)adäquate Anwendung“ der Fachkenntnisse vonnöten sind. Als Grund für die zunehmende Wichtigkeit sozialer Kompetenzen gibt er unter anderem die „Dezentralisierung von Verantwortung“ (Krenn, 2009, S. 22) in Unternehmen an. Jansen, Melchers und Kleinmann (2012) bestätigen, dass jene Kompetenzen auch schon im Personalauswahlprozess von hoher Bedeutung sind. Aufgrund dessen stellt sich die Frage, ob Soft Skills inzwischen wichtiger als Fachkenntnisse sind. Die Soft Skills betreffen zum einen persönliche beziehungsweise personale Kompetenzen, die die Herangehensweise und die Einstellung zur eigenen Arbeit und den Umgang mit sich selbst umfassen. Zu den Soft Skills gehören weiterhin soziale und methodische Kompetenzen. Soziale Kompetenz bezeichnet die „Gesamtheit des Wissens, der Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person, welche die Qualität eigenen Sozialverhaltens (...) fördert“ (Kanning, 2005, S. 4). Das Erlernen und Beherrschen bestimmter Methoden und Techniken als auch die Fähigkeit, das eigene Vorgehen zu organisieren und zu strukturieren, werden in diesem Zusammenhang hingegen als methodische Kompetenz bezeichnet (Enggruber & Bleck, 2005).

Um sich langfristig Wettbewerbsvorteile verschaffen zu können, suchen Unternehmen Arbeitskräfte, die durch ihre Charaktereigenschaften und Kompetenzen gut zum Unternehmen passen und sich mit Ideenreichtum und Problemlösekompetenz erfolgreich einbringen können (Hirn, 2008). Häufig fragen Unternehmen positionsübergreifend besonders Schlüsselqualifikationen wie Kommunikationsfähigkeit, systematisch-zielorientiertes Denken und soziale Kompetenz nach, wenn es um die Besetzung von Stellen im Unternehmen geht (Dahm, 2005). Aufgrund der zunehmenden Relevanz der Soft Skills wurde ihre Vermittlung auch in die Curricula von Bachelor- und Masterstudiengängen eingearbeitet, um Studierende optimal auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten (Salvisberg, 2010). Offen ist jedoch, welche Soft Skills Personalverantwortliche Absolventen eines berufsbegleitenden Studiums im Gegensatz zu denen eines Vollzeitstudiums zuschreiben. Um die zuvor aufgegriffenen Fragen beantworten zu können, wurden folgende Hypothesen untersucht.

3 Untersuchungshypothesen

H₁: Bei der Auswahl von Bewerbern legen Personalverantwortliche mehr Wert auf Fachkenntnisse als auf Soft Skills.

Indem die Probanden die Kriterien *Hoher Praxisbezug, Soft Skills, Hoher Bekanntheits- und Anerkennungsgrad der Hochschule, Akkreditierung des Studiengangs, Art des Studiums (Vollzeit/berufsbegleitendes Studium)* und *Fachkenntnisse* in eine Reihenfolge bringen, stufen sie ein, wie relevant diese Faktoren bei der Bewertung von Studienabschlüssen für sie sind.

H₂: Die Größe des Unternehmens korreliert positiv mit dem Grad der Informationen über ein berufsbegleitendes Studium.

Geprüft wird der Einfluss der Unternehmensgröße, gemessen an der Beschäftigtenanzahl, auf den Umfang der Informationen über den Ablauf und die Organisation eines berufsbegleitenden Studiums. Es handelt sich um eine Zusammenhangshypothese.

H₃: Je höher die Informiertheit, desto eher werden berufsbegleitende Absolventen eingestellt.

Bei der vorliegenden Hypothese handelt es sich um eine Zusammenhangshypothese. Es wird eine Abhängigkeit zwischen der Informiertheit über den Ablauf und die Organisation eines berufsbegleitenden Studiums und eingestellter berufsbegleitender Absolventen geprüft. Die unabhängige Variable ist ordinalskaliert.

4 Methode

Das folgende Kapitel erläutert den als Erhebungsinstrument benutzten Fragebogen. Weiterhin wird die Stichprobe der Umfrage beschrieben.

4.1 Fragebogen

Der Fragebogen gliedert sich in fünf Teile. Zu Beginn des Fragebogens werden die Probanden nach ihren sozio- und firmendemografischen Daten gefragt. Zunächst wird im Rahmen dieses Teils die Branche des Unternehmens erfragt, bei dem der Proband beschäftigt ist. Hierfür wird ein freies Textfeld vorgegeben. Ebenfalls wird die Mitarbeiterzahl des Unternehmens erhoben, wobei die Probanden aus den Antwortmöglichkeiten „10 Beschäftigte oder weniger“, „11-50 Beschäftigte“, „51-250 Beschäftigte“ und „mehr als 250 Beschäftigte“ wählen können. Die Unterteilung der Unternehmensgröße in die obigen vier Kategorien entspricht der gesetzlichen Kategorisierung nach §267 HGB. Um im nächsten Schritt die Führungsebene des Probanden zu erfassen, können die Teilnehmer aus vorgegebenen Antworten wählen (ich führe keine Mitarbeiter, ich führe Mitarbeiter ohne disziplinarische Führungsverantwortung, ich führe Mitarbeiter mit disziplinarischer Führungsverantwortung, Führungskräfte berichten mir, ich gehöre dem Vorstand beziehungsweise der Geschäftsleitung an).

Der zweite Teil des Fragebogens zielt darauf ab, die Beurteilung berufsbegleitender Studiengänge zu erfassen. Einleitend werden die Probanden befragt, ob sie sich über den Ablauf sowie die Organisation eines berufsbegleitenden Studiums ausreichend informiert fühlen. Der Fragebogen gibt hierzu sechs unterschiedliche Aussagen vor, die die Probanden auf einer fünfstufigen Likertskala von „stimme voll und ganz zu“ bis „stimme überhaupt nicht zu“ sowie „weiß nicht/keine Angabe“ beurteilen (siehe Anhang). Im weiteren Verlauf gilt es zu ermitteln, ob der Proband einen Bewerber mit einem abgeschlossenen berufsbegleitenden oder einem Vollzeitstudium präferiert oder er bei der Entscheidung für einen Bewerber keinen Unterschied macht. Die Möglichkeit, keine Angabe zu machen, ist ebenfalls gegeben.

Der dritte Teil des Fragebogens ermittelt, welche unterschiedlichen Eigenschaften Absolventen eines berufsbegleitenden Studiums im Vergleich zu denen eines Vollzeitstudiums zugeschrieben werden. Untersucht werden Soft Skills in den Bereichen soziale Kompetenzen (zwei Items: Teamfähigkeit und Führungsqualitäten, Cronbachs Alpha = .83), sprachliche Kompetenzen (zwei Items: Kommunikationsfähigkeit und Moderationsfähigkeit, Cronbachs Alpha = .96) und persönliche Einstellungen und Werte (neun Items, z. B. Leistungsbereitschaft und Unternehmergeistiges Denken und Handeln, Cronbachs Alpha = .92). Ebenso werden kognitive Fähigkeiten (sechs Items z. B. kritisches Denkvermögen und Kreativität, Cronbachs Alpha = .93) sowie körperliche und psychische Voraussetzungen (zwei Items: psychische Belastbarkeit und Durchhaltevermögen, Cronbachs Alpha = .92) erfasst. Grundlage für die Auswahl der Items bildeten verschiedene aktuelle Studien zum Thema Soft Skills (Andrews & Higson, 2008; Mitchell, Skinner & White, 2010; Nabi, 2003; Weligame, 2009). Außerdem wird ermittelt, welche Fachkenntnisse berufsbegleitende Absolventen im Vergleich zum Vollzeitabsolventen aufweisen. Die Werte werden mit Hilfe einer sechsstufigen Likertskala von „viel stärker ausgeprägt“ bis „viel geringer ausgeprägt“ ermittelt. Auch hier besteht die Möglichkeit, keine Angabe zu machen.

Der vierte Teil des Fragebogens erfasst die Erfahrungen, die Personalverantwortliche bisher mit eingestellten Absolventen eines berufsbegleitenden Studiums gemacht haben. Für die Fragestellung wird zunächst ergründet, ob schon mit berufsbegleitenden Absolventen gearbeitet wurde. Hier kann der Proband zwischen den Antwortmöglichkeiten „Ja“ und „Nein“ wählen. Bei der Beantwortung der Frage mit „Ja“ wird die Art der Erfahrungen in den verschiedenen Bereichen mittels einer sechsstufigen Likertskala von „sehr gute Erfahrungen“ bis „ungenügende Erfahrungen“ erfragt. Falls das Unternehmen bislang noch keine berufsbegleitenden Absolventen eingestellt hat, wird der Grund ermittelt, warum sich die Personalverantwortlichen gegen einen Absolventen eines berufsbegleitenden Studiums entschieden.

Im letzten Teil wird mithilfe eines Rankings die Wichtigkeit einzelner Kriterien für Studienabschlüsse ermittelt. Die Merkmale (*hoher Praxisbezug, Soft Skills, hoher Bekanntheits- und Anerkennungsgrad der Hochschule, Akkreditierung des Studiengangs, Art des Studiums* und

Fachkenntnisse) sollen in eine absteigende Rangfolge gebracht werden.

4.2 Stichprobe

Der Link zur Umfrage wurde an ca. 1960 Probanden, überwiegend Führungskräfte mit Personalverantwortung versendet sowie in öffentlichen Social Media Gruppen distribuiert. Die Teilnahme erfolgte auf freiwilliger Basis und wurde nicht entlohnt. Über einen Online-Fragebogen wurden im Zeitraum vom 26.11.2012 bis zum 14.12.2012 insgesamt $N = 98$ vollständige Datensätze erhoben. Unternehmen, in deren Branche ein berufsbegleitendes Studium eher untypisch ist, sowie unvollständige Datensätze wurden nicht in die Auswertung mit einbezogen. Die Rücklaufquote beträgt 5%.

Die Stichprobe setzt sich aus Probanden mit unterschiedlicher Führungsfunktion zusammen: fünf Probanden befinden sich in der Position, dass Führungskräfte ihnen berichten. Dem Vorstand beziehungsweise der Geschäftsleitung gehören 15 Personen an. 18 Befragte geben an, keine Mitarbeiter zu führen. 21 der befragten Personalverantwortlichen führen Mitarbeiter ohne disziplinarische Führungsverantwortung und 39 mit disziplinarischer Führungsverantwortung.

Als Grundlage für die Analyse wird die Unternehmensgröße über die Anzahl der Beschäftigten definiert. Von den insgesamt 98 Probanden können vier der Kategorie „10 Beschäftigte oder weniger“, sieben der Kategorie „11-50 Beschäftigte“ und 35 der Kategorie „51-250 Beschäftigte“ zugeordnet werden. Der Großteil, 52 Probanden, kann in seinem Unternehmen mehr als 250 Beschäftigte verzeichnen.

5 Ergebnisse

Für die Analyse liegen nach der Bereinigung 98 vollständige Datensätze vor. Wie Abbildung 1 veranschaulicht, gaben von den 98 Probanden 32% an, sich voll und ganz über den Ablauf und die Organisation eines berufsbegleitenden Studiums informiert zu fühlen. 38% der befragten Personen fühlen sich ausreichend informiert. 21% stimmten dieser Ansicht eher nicht zu und 5% stimmen überhaupt nicht zu.

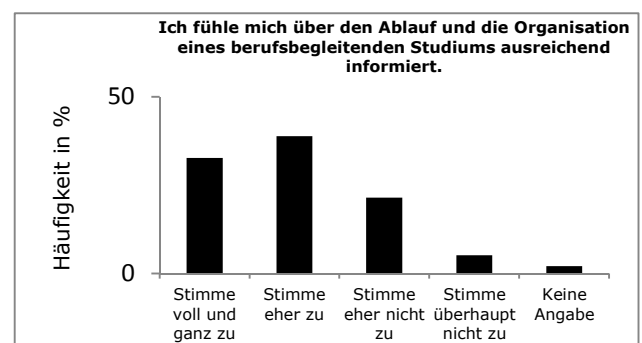


Abbildung 1: Wissen über Ablauf und Organisation eines berufsbegleitenden Studiums.

Bezüglich der Fragestellung ob die Probanden bereits Bewerber mit einem abgeschlossenen berufsbegleitenden Studium eingestellt haben, geben 72% an, dies schon einmal getan zu haben. Die restlichen 27% berichten, dass noch kein Bewerber mit abgeschlossenem berufsbegleitendem Studium in ihrem Unternehmen eingestellt wurde. Als Grund dafür nennen 93% dieser Probanden, dass sich bei ihnen noch kein Bewerber mit einem berufsbegleitenden Studium beworben hat. Bei den verbleibenden 7% hat der Bewerber aus anderen Gründen nicht ins Unternehmen gepasst.

Auf einer sechsstufigen Likert-Skala wurden Angaben über Erfahrungen mit Bewerbern bezüglich deren Fähigkeiten und Kompetenzen gemacht. Durchgehend gut sind die Erfahrungen bei Unternehmen, die bereits zuvor einen Bewerber mit absolviertem berufsbegleitendem Studium eingestellt haben. 70 Probanden der Teilstichprobe machen Angaben zu ihren Erfahrungen bezüglich der Fachkenntnisse ($M = 1.87, SD = 0.56$). Bei dem Item „Erfahrungen mit sozialen Kompetenzen“ mit einem Stichprobenumfang von $n = 69$, wird ein Mittelwert von $M = 1.84$ und eine Standardabweichung von $SD = 0.55$ festgestellt. Ihre „Erfahrungen mit kognitiven Fähigkeiten“ bewerten $n = 70$ Personen: Hier ergibt sich ein Mittelwert von $M = 2.04$ und eine Standardabweichung von $SD = 0.46$. $n = 68$ Probanden beurteilen ihre „Erfahrungen mit den sprachlichen Kompetenzen“ mit einem Mittelwert von $M = 2.18$ und einer Standardabweichung von $SD = 0.57$. Der Bereich „Erfahrungen mit persönlichen Werten und Einstellungen“ weist einen Stichprobenumfang von $n = 70$ sowie einen Mittelwert von $M = 1.84$ und eine Standardabweichung von $SD = 0.58$ auf. Schließlich machen $n = 70$ Probanden Angaben zu den Erfahrungen mit den „körperlichen und psychischen Voraussetzungen“ der Absolventengruppe. Hierbei wird ein Mittelwert von $M = 1.86$ und eine Standardabweichung von $SD = 0.51$ erreicht. Tabelle 1 verdeutlicht diese Ergebnisse. Die Skalierung wird gemäß Schulnoten (1 = *sehr gute Erfahrungen*, 6 = *ungenügende Erfahrungen*) festgelegt. Insgesamt berichten die Probanden über Erfahrungen, die deutlich im positiven Bereich der Skala liegen.

Tabelle 1: Erfahrungen mit Mitarbeitern bezüglich verschiedener Aspekte.

Erfahrungen bezüglich der...	M	SD	N
Fachkenntnisse	1.87	.56	70
sozialen Kompetenz	1.84	.56	69
kognitiven Fähigkeiten	2.04	.46	70
sprachlichen Kompetenz	2.18	.57	68
persönlichen Werte und Einstellungen	1.84	.58	70
körperlichen und psychischen Voraussetzung	1.86	.52	70

Weiterhin kann ermittelt werden, welche Fähigkeiten Personalverantwortliche eher berufsbegleitenden Absolventen als Vollzeitabsolventen zuordnen.

Hierzu wird eine fünfstufige Likert-Skala (1= *viel stärker bei berufsbegleitenden Absolventen ausgeprägt*, 5= *viel geringer bei berufsbegleitenden Absolventen ausgeprägt*) verwendet; auch die Option „weiß nicht/keine Angabe“ ist gegeben. Je niedriger der Mittelwert, desto ausgeprägter beurteilen die Probanden die entsprechenden Soft Skills bei berufsbegleitenden Absolventen im Vergleich zu Absolventen eines Vollzeitstudiums. Die Skalenebene „soziale Kompetenzen“ besitzt einen Mittelwert von $M = 3.03$ und eine Standardabweichung von $SD = 1.23$. Ein Mittelwert von $M = 3.20$ und eine Standardabweichung von $SD = 1.16$ ist bei der Skalenebene „sprachliche Kompetenzen“ zu verzeichnen. Außerdem weist die Ebene „persönliche Werte und Einstellungen“ einen Mittelwert von $M = 2.54$ und eine Standardabweichung von $SD = .85$ auf. Die Skalenebene „kognitive Fähigkeiten“ erlangt einen Mittelwert von $M = 3.04$ und eine Standardabweichung von $SD = 1.09$. Weiterhin kann bei der Ebene „körperliche und psychische Voraussetzungen“ ein Mittelwert von $M = 2.49$ sowie eine Standardabweichung von $SD = 1.12$ ermittelt werden. Schließlich besitzt die Skalenebene „spezifisches Wissen“ einen Mittelwert von $M = 2.82$ und eine Standardabweichung von $SD = 1.25$. Zur besseren Übersichtlichkeit werden die Ergebnisse in Tabelle 2 zusammengefasst.

Um inferenzstatistisch abzusichern, dass Fähigkeiten entweder berufsbegleitenden oder Vollzeitabsolventen zugeschrieben werden, wurde ein Einstichproben-t-Test mit dem Likert-Skalenmittelwert $M = 3$ durchgeführt. Der t-Test zeigt auf, dass bei den Skalenebenen „persönliche Werte und Einstellungen“ ($t(97) = -5.42, p < .001$) und „körperliche und psychische Voraussetzungen“ ($t(97) = -4.47, p < .001$) ein signifikanter Unterschied zum Mittelwert feststellbar ist. Persönliche Werte und Einstellungen sowie körperliche und psychische Voraussetzungen werden somit eher Absolventen eines berufsbegleitenden Studiums als Absolventen eines Vollzeitstudiums zugeschrieben.

Hinsichtlich der Frage, ob Personalverantwortliche Bewerber mit einem abgeschlossenen berufsbegleitenden oder einem Vollzeitstudium präferieren, kann festgestellt werden, dass die Mehrheit (68%) keine Präferenz für eine bestimmte Gruppe vorweisen. Immerhin 17% der Probanden geben an, Bewerber mit einem abgeschlossenen berufsbegleitenden Studium zu bevorzugen, während 4% Bewerber mit einem abgeschlossenen Vollzeitstudium vorziehen.

Schließlich ergibt das Ranking bezüglich wichtiger Kriterien bei einer Bewertung von Abschlüssen ein eindeutiges Ergebnis. Den ersten Platz belegen bei einem Stichprobenumfang von $n = 94$ die Fachkenntnisse mit 52%. Der Praxisbezug erzielt bei einem Stichprobenumfang von $n = 94$ mit 39% den zweiten Platz. Die Soft Skills folgen mit 40% ($n = 94$) auf dem dritten Platz. Auf Rang vier landet die Art des Studiums mit 32% ($n = 86$). Die Akkreditierung eines Studiengangs belegt mit 40% der Stimmen ($n = 85$) den fünften Platz. Den letzten Rang, und den Probanden damit am unwichtigsten bei der Auswahl ihrer Mitarbeiter, ist die Bekanntheit der Hochschule der Absolventen mit 45% ($n = 85$).

Tabelle 2: Mittelwerte und Standardabweichungen der verschiedenen Fähigkeiten.

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>
Soziale Kompetenzen	3.03	1.23	
Teamfähigkeit	2.82	1.34	98
Führungsqualitäten	3.24	1.38	98
Sprachliche Kompetenzen	3.20	1.16	
Kommunikationsfähigkeit	3.15	1.20	98
Moderationsfähigkeit	3.26	1.17	98
Persönliche Werte und Einstellungen	2.54	0.85	
Leistungsbereitschaft	2.31	1.00	98
Eigenverantwortliches und selbstständiges Arbeiten	2.36	1.13	98
Unternehmerisches Denken und Handeln	2.45	1.08	98
Zielstrebigkeit	2.59	1.16	97
Flexibilität	2.47	1.06	97
Zuverlässigkeit	2.92	1.11	97
Zeitmanagement	2.28	1.08	98
Disziplin	2.48	1.01	98
Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Impulsen	2.98	1.13	97
Kognitive Fähigkeiten	3.04	1.09	
Kritisches Denkvermögen	3.35	1.24	98
Kreativität	3.34	1.29	98
Ganzheitliches Denken	2.97	1.32	98
Problemlösefähigkeit	2.85	1.23	98
Systematische und strukturierte Arbeitsweise	2.78	1.27	96
Entscheidungsfähigkeit	2.97	1.31	95
Körperliche und psychische Voraussetzungen	2.49	1.12	
Psychische Belastbarkeit	2.54	1.17	98
Durchhaltevermögen	2.45	1.16	98
Spezifisches Wissen	2.82	1.25	
Fachkenntnisse	2.82	1.25	98

Die erste Hypothese, die besagt, dass Unternehmen bei der Auswahl von Bewerbern Fachkenntnisse wichtiger sind als Soft Skills, kann durch das zuvor beschriebene Ranking bestätigt werden. Die zweite Hypothese besagt, dass sich große Unternehmen signifikant besser über den Ablauf und die Organisation eines berufsbegleitenden Studiums informiert fühlen als kleine Unternehmen. Mit einer einfaktoriellem ANOVA wurde ein signifikanter Unterschied zwischen kleinen, mittelgroßen und großen Unternehmen hinsichtlich ihrer Informiertheit über berufsbegleitende Studienangebote festgestellt ($F(2,93) = 3.089, p = .05, df$ zwischen den Gruppen = 2, df innerhalb der Gruppe = 93). Tabelle 3 gibt einen Überblick über die entsprechenden Mittelwerte und Standardabweichungen.

Ein post-hoc-Test hat anschließend ergeben, dass dieser Unterschied zwischen kleinen und großen Unternehmen besteht ($p = .05$). Die Hypothese, dass sich große Unternehmen besser über den Ablauf und die Organisation eines berufsbegleitenden Studiums informiert fühlen als kleine Unternehmen, kann also bestätigt werden.

Die dritte Hypothese behauptet, dass der Informationsgehalt positiv mit der Einstellung berufsbegleitender Absolventen korreliert. Hierbei handelt es sich um eine Zu-

sammenhangshypothese. Die Spearman-Rangkorrelation beträgt $r = .36$ und ist mit $p < .01$ hoch signifikant. Somit besteht ein statistisch bedeutsamer positiver Zusammenhang zwischen dem Informationsgehalt und der Anzahl eingestellter Absolventen eines berufsbegleitenden Studiums.

Tabelle 3: Mittelwerte und Standardabweichungen der verschiedenen Unternehmen hinsichtlich ihrer Informiertheit über den Ablauf und die Organisation eines berufsbegleitenden Studiums.

Unternehmensgröße	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>
Kleine Unternehmen	2.45	1.21	11
Mittelgroße Unternehmen	2.97	.83	34
Große Unternehmen	3.16	.78	51
Gesamt	3.01	.88	96

6 Diskussion

Bei der Untersuchung, wie Personalverantwortliche Absolventen eines berufsbegleitenden Studiums im Vergleich zu Absolventen eines Vollzeit-Studiums beurteilen, finden unsere Hypothesen ihre Bestätigung. Die Vermutung, dass

Personalverantwortliche bei der Auswahl von Bewerbern den Fokus auf deren Fachkenntnisse legen, wird durch die Daten gestützt. Personalverantwortliche bevorzugen grundsätzlich weder Bewerber mit einem abgeschlossenen berufsbegleitenden noch mit einem Vollzeitstudium; hier macht die Mehrheit keine Unterscheidung.

Gleichwohl spielen bei der Auswahl von Bewerbern nicht nur Fachkenntnisse eine große Rolle, sondern auch die Soft Skills. Während Personalverantwortliche keinen nennenswerten Unterschied zwischen berufsbegleitenden und Vollzeit-Studiengängen in der Vermittlung von Fachwissen ausmachen, konstatieren sie für die Absolventen eines berufsbegleitenden Studiums einen Vorsprung bezüglich dieser Fähigkeiten.

Den Absolventen eines berufsbegleitenden Studiums schreiben die Personalverantwortlichen persönliche Werte und Einstellungen zu, wie zum Beispiel eigenverantwortlich und selbstständig zu arbeiten. Zudem werden sie im Vergleich zu den Vollzeit-Absolventen als leistungsbereiter eingeschätzt. Viele Personalverantwortliche nehmen zudem an, dass die Bewerber, die berufsbegleitend studiert haben, das unternehmerische Denken und Handeln besser beherrschen. Schließlich werden ihnen sogar höhere körperliche und psychische Voraussetzungen zugeschrieben. Zudem ist für viele Personalverantwortliche die Praxiserfahrung ein entscheidendes Auswahlkriterium. Diese wird – wenig erstaunlich – eher bei den berufsbegleitenden Absolventen verortet als bei den Absolventen eines Vollzeit-Studiums. Dass der Informationsgehalt signifikant mit der Anzahl eingestellter ehemaliger berufsbegleitender Studenten korreliert, wird ebenfalls bestätigt. Dementsprechend stellen Unternehmen, unabhängig von der Größe, mehr berufsbegleitende Absolventen ein, wenn sie sich über den Ablauf und die Organisation eines berufsbegleitenden Studiums informiert fühlen. Aufgrund der Informationen werden eventuelle Zweifel über die Alternative zum Vollzeitstudium möglicherweise gemindert beziehungsweise beseitigt. Dadurch steigt die Tendenz neben Absolventen eines Vollzeitstudiums auch berufsbegleitende Absolventen einzustellen.

Außerdem kann die Annahme, dass sich große Unternehmen besser über den Ablauf und die Organisation eines berufsbegleitenden Studiums informiert fühlen als kleine Unternehmen, bestätigt werden. Ein kausaler Einfluss von der Unternehmensgröße auf den Grad der Informiertheit kann jedoch nicht festgestellt werden.

Größere Unternehmen sind einerseits auf dem Arbeitsmarkt Vorreiter einer zunehmenden Entwicklung ihrer Angestellten von Generalisten hin zu Spezialisten und andererseits häufiger in der Lage, Unternehmens-Stipendien/Förderungen für Fortbildungen ihrer Mitarbeiter zu bezahlen und könnten sich somit gezielt aktiv über berufsbegleitende Studiengänge informieren. Da große Unternehmen allerdings auch numerisch mehr Absolventen eines berufsbegleitenden Studiums einstellen, wird in diesen Unternehmen auch häufiger über diese Studienform gesprochen. Zukünftige Studien könnten einen kausalen Einfluss der genannten Variablen überprüfen.

Diese Studie zeigt somit auf, dass das Bild, das Personalverantwortliche von berufsbegleitenden Absolventen haben, von vielen positiven Aspekten geprägt ist, die der Art des Studiums einerseits sowie dem beruflichen Engagement andererseits geschuldet scheinen. In den Augen von Personalverantwortlichen heben sich berufsbegleitend Studierende von ihren Vollzeit-Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt durch eine Reihe von Soft Skills ab. Im Ausbildungsmarkt spiegeln sich die Ergebnisse dieser Studie insofern wider, als dass sich eine Tendenz abzeichnet, zunehmend berufsbegleitende Studienprogramme am Markt zu platzieren.

7 Ausblick

Für weitere Untersuchungen sollte beachtet werden, dass eine angemessene Stichprobengröße und die Repräsentativität und Aussagekraft durch eine weitläufige Zielgruppe sichergestellt sind.

Es wäre interessant zu überprüfen, in welchen Branchen beziehungsweise bei welchen Berufen Absolventen eines berufsbegleitenden Studiums besonders gefragt sind. Zukünftige Untersuchungen sollten zwischen den Branchen differenzieren und diese separat erfassen. Es könnte eine andere Unterteilung vorgenommen werden und z. B. nur DAX-Unternehmen oder kleine Unternehmen als Untersuchungsgegenstand in Betracht ziehen.

Vielversprechend wäre es, die durchgeführte Studie auf die internationale Ebene auszuweiten, um die Anerkennung berufsbegleitender Studiengänge ebenfalls außerhalb Deutschlands beurteilen zu können. Somit könnten gegebenenfalls zwischen den Ländern bestehende Unterschiede deutlich werden. Dabei ist allerdings zu beachten, dass das Studienmodell eines berufsbegleitenden Studiums in einigen Ländern weniger etabliert sein könnte als in Deutschland.

Ein zusätzlicher interessanter Forschungsansatz ist es herauszufinden ob andere Studienarten, z. B. bei den Unterkategorien des berufsbegleitenden Studiums (Fern-/Abend-/Dualstudium) im Gegensatz zu einem Präsenzstudium unterschiedlich beurteilt werden.

8 Literaturverzeichnis

- Andrews, J. & Higson, H. (2008). Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study. *Higher Education*, 33, 411-422.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2012). *Belege für die Leistungsfähigkeit des deutschen Bildungswesens*. Verfügbar unter: <http://www.bmbf.de/press/3338.php> (19.03.2013).
- Crisand, E. (2002). *Soziale Kompetenz als persönlicher Erfolgsfaktor*. Heidelberg: Sauer.
- Dahm, J. (2005). *Schlüsselkompetenzen der Zukunft*. München: Volk.
- Enggruber, R. & Bleck, C. (2005). *Modelle der Kompetenzfeststellung im beschäftigungs- und bildungstheoretischen Diskurs – unter besonderer Berücksichtigung von Gender Mainstreaming*. Verfügbar unter: http://www.prowork.cc/cms/upload/pdf/Modelle_gesamt.pdf (13.12.2012).
- GATE-Germany (2013). *GATE-Germany Messekalender*. Verfügbar unter: http://www.gate-germany.de/fileadmin/dokumente/Messen/GATE_Germany_Messekalender_2013_01.pdf (26.03.2013).
- Hirn, K. (2008). Zwischen Unternehmenskultur und Persönlichkeit Erfolgsfaktor „Soft Skills“. *Arbeit und Arbeitsrecht*, 8, 476-479.
- Jansen, A., Melchers, K. G. & Kleinmann, M. (2012). Der Beitrag sozialer Kompetenz zur Vorhersage beruflicher Leistung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 56, 87-99.
- Kanning, U. P. (2005). *Soziale Kompetenzen*. Göttingen: Hogrefe.
- Krenn, M. (2009). Außerfachliche Kompetenzen in der Personalauswahl. In A. Egger-Subotitsch und R. Sturm (Hrsg.), *Kompetenzen im Brennpunkt von Arbeitsmarkt und Bildung* (S. 21–36). Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- Minks, K.-H., Netz, N. & Völk, D. (2011). *Berufsbegleitende und duale Studienangebote in Deutschland: Status quo und Perspektiven*. Verfügbar unter: http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-2011111.pdf (26.03.2013).
- Mitchell, G. W., Skinner, L. B. & White, B. J. (2010). Essential soft skills for success in the twenty-first century workforce as perceived by business educators. *The Delta Pi Epsilon Journal*, 52, 43–53.
- Nabi, G. R. (2003). Graduate Employment and Underemployment: Opportunity for Skill Use and Career Experiences amongst Recent Business Graduates. *Education and Training*, 45, 371–383.
- Peters-Kühlinger, G. & John, F. (2008). *Soft Skills*. München: Rudolf Haufe.
- Salvisberg, A. (2010). *Soft Skills auf dem Arbeitsmarkt: Bedeutung und Wandel*. Zürich: Seismo.
- Statistisches Bundesamt (2013). *Studienberechtigte 2012: Zahl leicht gesunken*. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Schulen/Aktuell_Ausbildungsbeginn.html (26.03.2013).
- Weligamage, S. S. (2009). Graduates Employability Skills: Evidence from Literature Review. *Sub Theme A - Enhancing Employability through Quality Assurance - ASAIHL 2009*, 115–125, University of Kelaniya.

Anhang: Einstellungsaussagen

Ich fühle mich über den Ablauf und die Organisation eines berufsbegleitenden Studiums ausreichend informiert.

Meines Erachtens bringen Absolventen eines berufsbegleitenden Studiums mehr praktische Erfahrungen mit als Absolventen eines Vollzeitstudiums.

Ich halte ein berufsbegleitendes Studium im Vergleich zum Vollzeitstudium für ebenso fachlich tiefgehend.

Praktische Erfahrungen sind mir wichtig.

Für mich ist es bei der Stellen-besetzung relevant, ob das Studium des Bewerbers in Vollzeit oder berufsbegleitend erfolgte.

Ich sehe berufsbegleitende Studiengänge als innovative und zukunftsgerichteter als Vollzeitstudiengänge an.

Berufsbegleitende Studiengänge sind für mich eine akzeptable Alternative zum Vollzeitstudium.

Korrespondenzadresse:

Timo Förster
Hochschule Fresenius
Im MediaPark 4c
D-50670 Köln
GERMANY

timo.foerster@hs-fresenius.de