

# **Die Akzeptanz von Bachelor- Abschlüssen bei deutschen Großunternehmen**

—

## **Theoretische Überlegungen und empirische Befunde**

## **Ausgangspunkt:**

### **Relevanz von Organisationen für die moderne Gesellschaft**

## **Neo-Institutionalismus:**

### **gesellschaftliche Umwelteinbettung von Organisationen**

## **Konzept „organisationaler Felder“**

- Analyse relevanter Organisationen im Feld
- Weitreichende Anpassungs- und Angleichungsprozesse

## **Kritik und Weiterentwicklung**

- Aktives Herstellen von Umweltbezügen durch Akteure und Akteursgruppen in Organisationen
- „Cognitive turn“: Wahrnehmungsmuster und Bedeutungszuschreibungen

---

## Methodik und Datensample

- 8 befragte Großunternehmen (BASF, Bilfinger Berger, HypoVereinsbank, BMW, Deutsche Telekom, Münchener Rück, Deutsche Bahn)
- „Vorreiterunternehmen“:  
Unterzeichner „Bachelor Welcome!“-Erklärung
- Leitfadengestützte Experteninterviews, Inhaltsanalyse
- Interviewpartner: hochrangige Personalmanager
- Motivlage der Unternehmen
- bewusst heterogenes Datensample, noch geringe  
Beschäftigungszahlen, begrenzte Möglichkeiten einer  
Diplomarbeit
  - keine Anspruch auf Repräsentativität
  - Schlaglichter

---

## Organisationale Perspektive

### Personalmanager als...

- aktive Gestalter des unternehmensinternen Auseinandersetzungsprozesses
- **Quasi-Profession** (Hwang/Powell):  
verfügen auf Ebene des einzelnen Unternehmens über Fachwissen, das innerhalb des Unternehmens anerkannt wird; können daher „Theoretisierung“ von Bachelor- und Master-Abschlüssen für das Unternehmen vornehmen
- „**institutional entrepreneurs**“ (DiMaggio, Hwang/Powell, Beckert):  
definieren ein organisationales Problem und liefern eine überzeugende Lösung für die Problemlösungsfähigkeit von Bachelor- und Master-Abschlüssen

---

## Motive für die Befürwortung – entsprechend der jeweils vorgenommenen „Theoretisierung“

- Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung ,  
neue Qualifikationsprofile: Bachelor können „Lücke füllen“  
(Beispiel „Mini-Ingenieure“ bei Deutsche Bahn)
  - Jüngere Absolventen, Masterstudiengänge als neues  
Weiterbildungsinstrument  
(Beispiel Münchner Rück, wo über Eingangsqualifikation hinaus sehr viel  
versicherungsspezifisches Wissen vermittelt werden muss)
  - Zielgerichtetes Studium, lebenslanges Lernen  
(Beispiel Deutsche Telekom, die dieses Thema seit langem propagiert)
- Unternehmen erwarten von neuen Abschlüssen Lösungen für ganz  
unterschiedliche und teilweise unternehmensspezifische Probleme
- sehr hohe und heterogene Erwartungshaltung, die auch  
Enttäuschungen erwarten lässt

---

## **Verhältnis Organisations-und Hochschulforschung**

### **Hochschulen im organisationalen Feld: Analysemöglichkeiten**

### **Vergleich unterschiedlicher Organisationstypen, hier: Unternehmen und Hochschulen**

- Vertikale Integration und Zweckrationalität: Praktiken und Entscheidungsprozesse in Unternehmen oder Rationalitätsmythen?
- Implikationen für Hochschulmanagement

---

**Vielen Dank!**

kimler@acquin.org  
kruecken@dhv-speyer.de

Die vollständige Diplomarbeit unter:  
[www.uni-bielefeld.de/soz/personen/kruecken/](http://www.uni-bielefeld.de/soz/personen/kruecken/)