

CHANCEN

Nächste Woche: Spezial
Studieren!

Weshalb Universitäten besser sind als ihr Ruf und was erfahrene Akademiker den Neuen raten. Plus: Das neue Hochschulranking

SPEZIAL
Weiterbilden & Studieren
neben dem Beruf
Etikette für Aufsteiger S. 76
Von der Polizistin zur
Stilberaterin
S. 77

75

Spezial: Eine neue Studie räumt mit Vorurteilen auf



Astat to go

»Die Chemie der Elemente«
mit Dr. Emanuel Ionescu
an der Universität zu Köln

Die intime Kenntnis der Materie ist seit eh und je essenziell für die Karriere im Labor. Chemiestudenten brachten das früher auf die Formel »Ohne Brom kein Diplom«. Heute gilt der reformierte Kalauer »Ohne Chlor kein Bachelor«. Damit haben wir schon zwei Halogene genannt. Welche gibt es noch, mit welchen Eigenschaften?

Dazu ergreift am Montag letzter Woche der Dozent Emanuel Ionescu das Wort. Der Keramikforscher aus Bukarest lehrt an der Universität zu Köln. Sein Vortrag ist frei und klar mit einer Lautverschiebung ins Östliche. Er spricht ein sehr melodisches Doitsch.

Was soll er den Zweitsemestern sagen? Sie müssen die Grundlagen kennen, können ja aber alles nachlesen. Neben in der luftigen Bibliothek steht der Holleman-Wiberg, Kosenname HoWi, legendäres *Lehrbuch der Anorganischen Chemie* von 1898, inzwischen in der 102. Auflage, 2149 Seiten stark.

Ionescu nutzt die Stunde, um durch die Oberfläche des Allgemeinen ins Besondere vorzustoßen. Von violetten Dämpfen beim Veraschen von Nordseealgen 1811 erzählt er und zeigt den französischen Jod-Entdecker Bernard Courtois in einem Porträt, das weder gemalt noch gestochen ist, »schauen Sie, das ist wirklich ein Foto«.

Noch mehr fasziniert ihn das radioaktive Astat, das seltenste natürlich vorkommende Element: »Wenn Sie die ganze Erdkruste betrachten und die ganze Menge an Astat schöpfen würden, das würde in ein kleines Gefäß passen.« 25 Gramm! In den Worten Ionescus »ganz schön wännig«, aber für seine Studenten genug, um es von nun an immer dabeizuhaben.

ULRICH STOCK

Hier rezensieren ZEIT-Autoren regelmäßig Vorlesungen. Mehr dazu im Internet: www.zeit.de/hoersaal



Schau an, der Bachelor!

Der Studienabschluss ist mehr wert als gedacht, auch weil Unternehmen die Absolventen für ihre Zwecke weiterbilden VON LEONIE SEIFERT

Das Schlimmste für Christian Dreier war in letzter Zeit nicht, dass der HSV Spiel um Spiel verloren hat. Das Schlimmste für den Hamburger war, dass er seinem Verein dabei nicht einmal beistehen konnte. Neben seinem Vollzeitjob beim Versandhauskonzern Otto hat Christian Dreier, 28, seinen Master in Marketing und Sales gemacht. Donnerstags und freitags endeten die letzten Vorlesungen abends um zehn. Seine Wochenenden begannen Samstagabend um sechs Uhr, bis dahin hatte er Seminar. Die Kosten seines Masterstudiengangs: 10 000 Euro. Die Hälfte davon übernahm Otto.

Christian Dreier hat nicht einfach Glück gehabt. Mehr Unternehmen als gemeinhin vermutet kümmern sich um die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Fast jeder zweite Arbeitgeber unterstützt Bachelorabsolventen dabei, ein Masterstudium neben dem Beruf zu absolvieren. Die meisten übernehmen einen Teil der Studiengebühren, andere zahlen das Gehalt weiter, während die Mitarbeiter in einer Vorlesung sitzen. Jedes dritte Unternehmen übernimmt die Gebühren komplett. Das geht aus der Studie »Karrierewege für Bachelorabsolventen« hervor, die das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) und der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, gefördert vom Bundesbildungsministerium, gerade herausgegeben haben. Für die Studie befragten die Forscher im vergangenen Jahr 1497 Unternehmen zu ihren Mitarbeitern mit Bachelorabschluss. Die Ergebnisse zeigen: Die Unternehmen kümmern sich!

Dabei ist es nicht ganz einfach, auf die Wünsche der Generation Y einzugehen. Die Jungen wollen einen sinnvollen Job, genug Freizeit, legen sich aber untern fest. »Um Berufseinsteiger zu binden, nehmen die Firmen hohe Kosten auf sich«, sagt die Kölner Bildungsexpertin Christiane Konegen-Grenier, die die Studie für das IW begleitet hat. So steckten 2012 die Unternehmen 326 Millionen Euro ins Studium ihrer Mitarbeiter. Das waren 14 Prozent mehr als im Jahr 2009.

Schaut man auf die Websites von großen Unternehmen, fällt aber auf: Die wenigsten werben offensiv damit, wie sie Weiterbildungen und Masterprogramme unterstützen. Den Wirtschaftspräsident Christian Scholz von der Uni Saarbrücken verwundert das nicht. Scholz war Mitherausgeber der *Zeitschrift für Personalforschung*, er beschäftigt sich schon lange mit dem Thema Weiterbildung: »Die Unternehmen investieren nur dann viel Geld in ihre Mitarbeiter,

wenn sie glauben, dass es ihnen etwas bringt.« Wenn sie aber nicht absehen würden, ob sie der Person nach dem Master einen Karrieresprung anbieten könnten, seien sie eher zurückhaltend bei der Finanzierung. »Sonst wecken sie falsche Hoffnungen unter den Mitarbeitern«, sagt Scholz. Schlimmer noch für die Firmen: Wenn die Mitarbeiter nach dem Master das Unternehmen verlassen und die Investition umsonst war.

Auch Otto beteiligt sich nicht bei jedem Mitarbeiter am Masterstudium. Nur wer eine Empfehlung von seinem Vorgesetzten bekommt, erhält ein Stipendium. Zwölf Mitarbeiter werden zurzeit bei ihrem Master unterstützt. Und wenn Christian Dreier sagt, das Studium habe sich für ihn gelohnt, meint er damit auch seine Beförderung. Seit Anfang des Jahres ist er Abteilungsleiter im Controlling. Aber liegt das wirklich an seinem höheren Abschluss? Oder wäre er mit einem Bachelorabschluss genauso weit gekommen? Das zumindest legt die IW-Studie nahe.

Um herauszufinden, welche Positionen und Gehälter Bachelorabsolventen überhaupt erreichen können, haben die Forscher Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher und technischer Fächer befragt. Dabei zeigte sich, dass die Aufgaben, mit denen Bachelor- und Masterabsolventen beider Fachrichtungen betraut werden, sich oftmals kaum unterscheiden. Am Anfang arbeiten sie häufig als Sachbearbeiter oder Projektmitarbeiter. Die Mehrheit der Unternehmen gab an, dass Bachelorabsolventen bei ihnen sowohl Projekte als auch Abteilungen leiten können.

Die Ergebnisse des IW überraschen auch deshalb, weil die Skepsis gegenüber den neuen Abschlüssen lange Zeit groß war. »Schmalpustudium!«, wurde geschimpft, die Bachelorabsolventen seien viel zu jung und unerfahren. Noch heute vermitteln Professoren ihren Studenten gern: Erst mit dem Master seid ihr fertige Akademiker.

Die Studie aber zeigt: Nicht mal in Sachen Gehalt gibt es große Unterschiede zwischen Bachelor- und Masterabsolventen. Das Einstiegsgehalt liegt bei beiden zwischen 30 000 und 40 000 Euro pro Jahr. Das freut natürlich auch die Bundesbildungsministerin Johanna Wanka: »Damit kommt zum Ausdruck, dass Unternehmen die Kompetenzen schätzen, die Bachelorabsolventen mitbringen. Der Bachelorabschluss ist etwas wert. Und genau das war eines der Ziele der Bologna-Reform.«

Allerdings hängen Gehälter in Deutschland stark davon ab, was jemand studiert hat. »Gerade Absolventen mit einem technischen oder wirt-

schaftswissenschaftlichen Studium haben mit jedem Abschluss gute Einstiegschancen«, sagt Kolja Briedis vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). Im Herbst bringt Briedis mit seinen Kollegen eine Studie heraus, für die er auch Geisteswissenschaftler befragt hat, denen es seit der Studienreform weniger gut gehe. Arbeitgeber wüssten ganz oft schlichtweg nicht, was die Berufseinsteiger

können. Einige bekämen monatlich nicht mehr als 2000 Euro brutto. »Da kann man mit einer Berufsausbildung mehr verdienen«, sagt Briedis. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch eine Studie des Internationalen Zentrums für Hochschulforschung (Incher) in Kassel, für die 20 648 Absolventen des

Fortsetzung auf S. 76

DHBW CAS
Duale Hochschule
Baden-Württemberg
Center for Advanced Studies

Masterstudiengänge in Wirtschaft, Technik und Sozialwesen.

Erfolg studieren.
Beruf integrieren.

DER DUALE MASTER

Berufsintegrierend und berufsbegleitend.
Individuell und passgenau.
Praxisorientiert und anwendungsbezogen.



www.cas.dhbw.de

FAKULTÄT WIRTSCHAFT:

MBM Accounting, Controlling und Steuern (M. A.), MBM Dienstleistungen (M. A.), MBM Finance (M. A.), MBM General Business Management (M. A.), MBM International Business (M. A.), MBM Marketing (M. A.), MBM Medien und Marketing (M. A.),

MBM Personal und Organisation (M. A.), MBM Supply Chain Management, Logistik und Produktion (M. A.), Steuern, Rechnungslegung und Prüfungswesen (M. A.)

FAKULTÄT TECHNIK:

Biofasertechnik (M. Eng.), Elektrotechnik (M. Eng.), Informatik (M. Sc.), Integrated Engineering (M. Eng.), Maschinenbau (M. Eng.), Wirtschaftsingenieurwesen (M. Sc.)

FAKULTÄT SOZIALWESSEN:
Governance Sozialer Arbeit (M. A.)

Die
Master-
Frage

47,9 %

der Unternehmen bieten die Möglichkeit eines berufs-
begleitenden Masterstudiums

85,1 %

der Unternehmen bieten
die Chance, auch ohne Master
Karriere zu machen

Spezial: Weiterbilden & Studieren neben dem Beruf

»Das gehört sich nicht«

Vor der Chefetage noch schnell ein Etikette-Coaching? Ein Gespräch mit dem Edel-Gastronomen Holger Urmersbach

» DIE ZEIT: Herr Urmersbach, wenn jemand Ihr Restaurant betritt, worauf schauen Sie zuerst?

Holger Urmersbach: Auf die Schuhe. Dann weiß ich Bescheid.

ZEIT: Worüber?

Urmersbach: Wenn einer in ungeputzten Schuhen und roten Ringelsocken zu einem Vorstandessen erscheint, geht das nicht gut für ihn aus. Das Gleiche gilt für Turnschuhe zum Anzug.

ZEIT: Wir wollten dabei sein, wenn Sie zukünftigen Managern Tischmanieren und Benimmregeln beibringen, aber das haben Sie uns untersagt. Warum?

Urmersbach: Das Prinzip meines Restaurants beruht auf absoluter Diskretion. In unseren Separees verhandeln Firmen über Zusammenschlüsse und Verkäufe, hier finden Einstellungs- und Entlassungsgespräche statt. Da kann es passieren, dass ein Gast nach drei Minuten wieder draußen ist. Aber das geht keinen etwas an. Auch bei den Benimmkursen lässt sich niemand gern auf die Finger schauen.

ZEIT: Was lernt man bei Ihnen?

Urmersbach: Es gibt ganz verschiedene Anfragen. Es kommen ausländische Firmen, deren Mitarbeiter sich in Zukunft auf internationalem Parkett bewegen sollen. Oder der Vorstand eines großen Unternehmens ruft an und sagt: Pass auf, ich komme mit drei Kandidaten. Einen davon wollen wir küren! Dann ist das Essen hier Teil des Bewerbungsverfahrens, die letzte Instanz, bevor der Zuschlag fällt.

ZEIT: Was wird dann genau getestet?

Urmersbach: Wir nennen es »Gabeltest«. Es geht darum zu sehen: Bekommt der die Gabel in den Mund, oder steckt er sie in die Ohren. Nein, ernsthaft: Die Frage ist, wie benehmen sich die Kandidaten in diesem Umfeld, wo normalerweise wichtige Geschäftsessen stattfinden.

ZEIT: Und woran entscheidet sich, ob einer für den Vorstandsposten ausgewählt wird oder nicht?

Urmersbach: Da kommt es auf die Feinheiten an: Kommt der Bewerber rein und setzt sich hin, obwohl der Chef noch steht? Ganz schlecht! Ist er in der Lage, à la carte zu bestellen, inklusive der entsprechenden Weine?

ZEIT: Ist das denn so schwierig?

Urmersbach: Nun, man muss wissen, was sich als Vorspeise eignet, ob man zu einer frischen Auster einen Sekt, Crémant, Prosecco oder Weißwein trinkt. Wie man mit Vegetariern und Veganern am Tisch umgeht. Aber auch, wie man sich verhält, wenn das Essen kommt. Der eine fängt an zu »fresen« – Entschuldigung, aber das ist einfach so! – und hat innerhalb von drei Minuten seinen Teller leer. Das gehört sich natürlich nicht. Man sollte nie schneller als der Vorstand essen.

ZEIT: Welche Fauxpas sind Ihnen schon begegnet?

Urmersbach: Die Leute versuchen, den Hummerpanzer mit dem Messer zu schneiden, weil sie glauben, den isst man auch mit. Oder sie kommen mit der Anordnung der Bestecke nicht klar, bis zu neun werden bei uns eingedeckt.

ZEIT: Und wenn man keinen Hummer mag, noch nie einen vor sich hatte oder gar eine Allergie hat?

Urmersbach: Mit einer Allergie werden Sie nicht weit kommen. Wir haben es hier mit wirklich namhaften nationalen und internationalen Unternehmen zu tun. Wer da in die Chefetage aufsteigen möchte, wo er bis zu 20 000 Euro netto im Monat verdient, kann sich in einem solchen Moment nicht mit einer Allergie herausreden! Der

muss da durch. Die Leute wurden ja schon komplett durchgecheckt. Manche Firmen gehen mit den Kandidaten ins Theater, um zu sehen, ob sie in der Lage sind, über Kunst und Kultur zu reden. Andere verlangen Schriftproben in Form von Briefen, denn auch die Handschrift zählt. Und dieser Termin hier ist der entscheidende letzte Schritt. Wenn die Aufgabe nicht lautet, selbst ein Menü zusammenzustellen, besteht die Herausforderung darin, damit klarzukommen, was der Chef bestellt hat. Und wer da keinen Fisch mag, muss ihn trotzdem hinunterbekommen. Denn es könnte ja sein, dass das nächste Essen bereits mit einem wichtigen internationalen Kunden stattfindet. Dann steht ein chinesischer Kugelfisch auf dem Tisch, und den zu verweigern würde bedeuten, den Geschäftspartner zu beleidigen!

ZEIT: Sehen Sie den Bewerbern schon an, ob sie es schaffen oder nicht?

Urmersbach: Manchen sieht man an, dass sie nur eine Rolle spielen, in der sie sich absolut nicht wohlfühlen. Die sollten sich auf der Karriereleiter

lieber mit einem Treppchen weiter unten zufriedengeben. Ich habe auch schon erlebt, dass fünf Kandidaten zur Auswahl standen und alle durchgefallen sind.

ZEIT: Sie sind Gastronom. Wie wurden Sie eigentlich Etikette-Coach?

Urmersbach: So würde ich mich nie nennen! Ich nehme dafür auch kein Geld. Wer Fragen hat, dem helfe ich gerne. Aber der muss auch bereit sein, hier zu essen und zu trinken. Ich bin ja nicht der Oberlehrer der Nation. Ich sehe das eher als spaßige Unterweisung.

ZEIT: Etikette ist kein Schulfach. Wer aus einer wohlhabenden Familie kommt, wird davon mehr wissen als ein Arbeiterkind ...

Urmersbach: ... man kann alles erlernen.

ZEIT: Auch wenn man innerlich mit seiner Herkunft hadert?

Urmersbach: Die Prägung vom Elternhaus ist na-

Holger Urmersbach

Der 76-jährige Gastronom betreibt seit rund 20 Jahren das 1717 gegründete **Traditionslokal Colln's** in der Hamburger Innenstadt. Geschäftsleute aus aller Welt schätzen vor allem die **diskreten Separees**. Schwarze Kärtchen an der Tür bedeuten, dass niemand stören darf. Das Personal wird über eine Tischklingel gerufen.

türlich vorhanden, aber in den Familien wird ja ohnehin oft nicht mehr zusammen gegessen, woher also sollen die Tischmanieren kommen? Niemand kann aus seiner Haut, und trotzdem ist es vielen möglich, sich auf internationalem Parkett zu bewegen. Ein Bauer bleibt Bauer, aber das ist in Ordnung, wenn er sich an die Spielregeln hält.

ZEIT: Dennoch heißt es, dass es für Bildungsaufsteiger schwieriger wird, ganz nach oben zu kommen. Wie offen sind denn gerade die traditionsbewusstesten Hamburger Unternehmen?

Urmersbach: Wenn es zwei Bewerber für einen höheren Posten gibt, und der eine ist der zwar nur mittelbegabte Sohn eines Freundes der Familie, der andere aber ein schlauer Quereinsteiger, dann fällt die Entscheidung oft für den ersten Bewerber, weil der einem näher ist. Der ist auch formbarer.

ZEIT: Etikette kann ein ziemlicher Zwang sein. Tun Ihnen die jungen Aufsteiger manchmal leid?

Urmersbach: Gerade in den sehr hanseatischen traditionsbewussten Unternehmen tun sich die Jungen oft schwer mit den Konventionen. Von der Wahl des Internats über den Golfclub bis zum Urlaubsort unterliegt ja alles strengsten Zwängen. Die Senioren kommen hierher und bestellen immer das Gleiche. Johnny Walker Blue Label zum Beispiel, den teuersten, lauwarm, ohne Eis und Wasser serviert. Ich sage dann: Das trinkt doch auf diese Weise heute niemand mehr. Aber dann heißt es: Dann gehören die nicht zu unserem Club! Und wenn die Jungen nachgerückt sind, bestellen sie genau das Gleiche. Sie übernehmen das Prozedere komplett.

ZEIT: Wie bekommen Sie eigentlich mit, ob sich Benimm- und Etiketteregeln verändern?

Urmersbach: Da verändert sich nicht viel. Das ist alles sehr starr. Die Etiketteregeln der Frau Pappritz haben heute mehr Gültigkeit denn je.

ZEIT: Erica Pappritz galt als große deutsche Dame der Etikette, war aber auch höchst umstritten. Die Diskussionen über ihr *Buch der Etikette* gingen bis in den Bundestag. Man warf ihr Snobismus vor – und ausgerechnet sie ist wieder angesagt?

Urmersbach: Etikette ist ja inzwischen nicht nur Voraussetzung für beruflichen Erfolg, sie spielt in der gesamten Gesellschaft wieder eine größere Rolle. Sehen Sie sich doch nur die jungen Leute an, wie man heute wieder Hochzeiten feiert, Tanzschulen haben ungeheuren Zulauf, die Bälle werden in festlichen Kleidern absolviert. Pappritz hat von der Tischkultur bis zur Kleiderordnung alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens abgedeckt. Ich wünschte, das Buch würde auch heute wieder mehr gelesen.

ZEIT: Frauen erfahren darin, wie oft sie die Toilettenspülung bedienen oder welche Art von Unterwäsche sie tragen sollten ...

Urmersbach: Man erfährt aber auch, dass sich der Mann niemals vor der Dame an den Tisch setzt. Dass alle Männer aufzustehen haben, wenn eine Frau den Tisch verlässt. Und wenn sie zurückkommt, sollten sich die Männer ebenfalls von ihren Stühlen erheben.

ZEIT: Das sieht man aber selten!

Urmersbach: Bei uns im Restaurant ist das so. Das sollte auch jeder wissen, der hier verkehrt.

ZEIT: Benimmt sich denn nie jemand daneben in Ihrem Haus?

Urmersbach: Oh, doch, natürlich! Da komme ich manchmal in ein Separee, und da fliegen die Hummer an die Wände, da sieht es aus wie im Saustall. Ich lege dann kleine Kärtchen auf den Tisch und bitte die Gäste höflich, das Lokal zu verlassen. Ich maßregle meine Gäste auch, wenn sie sich gegenüber meinem Personal nicht benehmen.

ZEIT: Wo liegt eigentlich der Unterschied zwischen den Regeln der Frau Pappritz und des Freiherrn von Knigge, die ja ständig aktualisiert werden?

Urmersbach: Knigge ist eher fürs normale Bürgertum und Pappritz für die Oberschicht.

ZEIT: Sagt man bei Ihnen noch Gesundheit?

Urmersbach: Gesundheit? ZEIT: Der aktuelle Knigge sieht vor, dass sich der Niesende für sein Niesen entschuldigt, aber das Gegenüber nicht mehr Gesundheit wünscht.

Urmersbach: Das ist mir neu. Da bin ich auch nicht der Maßstab. Ich führe ein sehr konservatives Haus. Hier wird noch Gesundheit gesagt!

Das Gespräch führte JEANNETTE OTTO

ANZEIGE

Bringen Sie sich
in den
Vordergrund!

Hochschule für
angewandte Pädagogik

University of Applied Sciences | Berlin



Studieren Sie berufsbegleitend in 6 Semestern zur/zum
Bachelor of Arts Soziale Arbeit / Sozialpädagogik

Alle Infos: www.hsap.de

Fortsetzung von S. 75

Schau an, der Bachelor!

Abschlussjahrgangs 2011 aus Nordrhein-Westfalen befragt wurden: Die Absolventen der Sprach- und Kulturwissenschaften und von Fächern wie Sport und Kunst sind die Verlierer auf dem Arbeitsmarkt.

Die Angst, nicht den Erwartungen der Arbeitgeber zu entsprechen, treibt die Studenten in die Masterstudiengänge. 87 Prozent der Bachelorabsolventen einer Universität machen ein Jahr nach dem Abschluss einen Master.

Jung, erfolgreich und in einer Führungsposition – so wie Mourad Kharis stellt man sich einen Bachelorabsolventen mit ein paar Jahren Berufserfahrung jedenfalls nicht vor. Nach dem Abitur in Bonn begann er bei der Telekom einen dualen Bachelor im Fach Business Administration. Drei Jahre lang war er abwechselnd im Betrieb und an der Fachhochschule der Wirtschaft in Bielefeld. »Danach wollte ich direkt loslegen und mal sehen, wie weit ich mit dem Abschluss komme«, sagt Kharis. Obwohl er bereits Kontakte zur Telekom hatte, musste er nach seinem Studium ein ganz normales Bewerbungsverfahren durchlaufen. Er bekam eine Stelle und arbeitete als Vorstandsassistent. Heute leitet er mit 30 Jahren ein eigenes Team. Mit seinen fünf Mitarbeitern ist er zum Beispiel daran beteiligt, dass das neue Angebot Magenta eins, ein Tarif für Internet, Telefon, Fernsehen und Handy, erfolgreich wird. Davor hatte er ein Jahr lang an einem sogenannten Leadership Development Programme teilgenommen, einer Fortbildung für Führungskräfte. »Ich bin sicher, dass ein Master mich nicht weiter gebracht hätte«, sagt Kharis. Bei der Telekom wur-

de er nie auf seinen Abschluss angesprochen. Nur ab und an fragen ihn Bekannte: »Denn sage ich, dass man ja nicht alle Pfeile, die man im Köcher hat, gleich am Anfang verschießen muss.«

Die Telekom gehört zu den Unternehmen, die schon früh für die neuen Abschlüsse warb. Im Jahr 2004 gründete der damalige Personalvorstand Thomas Sattelberger medienwirksam die »Bachelor Welcome«-Initiative. Die Telekom und andere Arbeitgeber traten damit ganz offensiv auch in Stellenausschreibungen auf. So zeigten sie: Wir legen keinen Wert auf Alter und Zeugnis. Heute haben 70 Prozent der 500 Hochschulabsolventen, die die Telekom jährlich einstellt, nur einen Bachelor. »Wir wollen möglichst früh Talente und Führungskräfte für uns gewinnen«, sagt der Pressesprecher Husam Azrak. Für die meisten Jobs brauche man keinen Master.

Das heißt aber nicht, dass die Mitarbeiter sich nicht weiterfortbilden sollen. Otto Academy nennt sich das Weiterbildungsprogramm des Versandhauses, beim Pharmakonzern Bayer ist es die Bayer Academy – bei der Telekom gibt es das Telekom Training. 150 Millionen Euro gibt das Unternehmen im Jahr für die Qualifizierung seiner Mitarbeiter aus. Neben dem Seminar für Führungskräfte hat Mourad Kharis zuletzt ein Rhetorikseminar und einen Kurs zum Thema Innovative Geschäftsmodelle besucht. Zwei bis drei Kurse, heißt es bei der Telekom, besuchten alle Mitarbeiter im Jahr.

Die Klagen über die Qualität des Bachelorabschlusses aber kommen in steter Regelmäßigkeit

zurück. Bei einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), die vergangene Woche erschien, gaben nur 47 Prozent der befragten 2000 Unternehmen an, dass die Bachelorabsolventen den Erwartungen entsprechen. Zu den Unzufriedenen gehörten vor allem kleinere Firmen, Gesundheitsdienstleister und Serviceunternehmen. Dennoch konnten 69 Prozent von ihnen alle für Bachelor ausgeschriebenen Stellen besetzen. Nur 16 Prozent machten die Erfahrung, aufgrund fachlicher Mängel keine passenden Kandidaten gefunden zu haben. Was bei dieser Befragung auffällt: Mit den Masterabsolventen zeigten sich die Unternehmen wesentlich zufriedener.

Und so gibt es Firmen, bei denen ohne Master gar nichts geht. Der Pharmakonzern Bayer etwa stellte im vergangenen Jahr 648 Absolventen ein, davon hatten nur 80 einen Bachelor. Der Grund: »In den Naturwissenschaften, vor allem der Chemie, erwarten die Arbeitgeber, dass ihre Mitarbeiter wissenschaftlich arbeiten und forschen können«, sagt der Bildungsforscher Briedis. Das aber lerne man erst richtig im Masterstudium – oder während einer Promotion.

Christian Dreier, der Abteilungsleiter, ist sich sicher, dass auch sein Master nicht völlig umsonst war. »Wer weiß, was noch so kommt.« Würden Vorstandsposten oder der Job als Geschäftsführer allein vom Abschluss abhängen, hätte er seine Chancen darauf jedenfalls erhöht.

www.zeit.de/audio