

KOLUMNE

Wie Feuer und Wasser

Bildung und Wirtschaft sind Gegensätze wie Feuer und Wasser. Josef Kraus, Präsident des Deutschen Lehrerverbandes, hat dies kürzlich hier an dieser Stelle für die Beziehung zwischen Schulen und Wirtschaft nur mit anderen Worten geschrieben. „Die Schulpolitik droht zu einer Unterabteilung der Wirtschaftspolitik zu werden.“ Die Politik beuge sich gar dem Diktat der Ökonomie, verdonnere die Schulen dazu, Bildungsgänge und Lehrpläne Nützlichkeitskriterien zu unterwerfen, beschwerte sich Kraus.



MONICA VON WYSOCKI
Redakteurin
Handelsblatt

Wenn der Chef eines Gymnasiums schon der Politik nicht traut, sollte er auf seine Kollegen, 850 Professoren des Maschinen- und Elektrobaus, hören. Um das Bachelorstudium in den Ingenieurwissenschaften zu verbessern, sollten Unternehmen stärker in die Gestaltung der Lehrpläne einbezogen werden, forderten die Hochschullehrer in einer Umfrage. Die Firmen müssten mit ihrer Praxiserfahrung das Niveau mit anheben. Damit nicht genug: Die Professoren gaben in der Studie an, mehr personelle und materielle Ressourcen zu benötigen, um die Qualitätsziele in der Lehre besser umsetzen zu können. Dazu wünschen sie sich mehr Sponsorenabkommen mit Unternehmen. Ein komplettes Anti-Kraus-Konzept an den Universitäten.

Zugegeben, Unis sind keine Schulen. Zwischen Schülern und Studenten liegen wichtige Jahre, in denen die Vermittlung ökonomischen Wissens nur ein Punkt sein kann. Eines kann aber auch Lehrvertreter Kraus nicht leugnen. Die Professoren würden sich keine Hilfe wünschen, wenn die Studenten nicht Nachholbedarf hätten. Und wo sollte der Input erfolgen, wenn nicht in der Schule.

Vor zwei Wochen stellte der Bundesverband deutscher Banken eine „Konzeption für die ökonomische Bildung als Allgemeinbildung“ vor, die Professor Hans Kaminski ausgearbeitet hat. Mit gutem Grund: Nach einer Umfrage wünschen sich 80 Prozent der deutschen Schüler Wirtschaft als Schulfach. Viele, auch das zeigt die Studie, wissen nur unzureichend über marktwirtschaftliche Zusammenhänge Bescheid.

EXKLUSIVE STUDIE: Personaler beurteilen Hochschulen und Jobaussichten

Welche Unis am besten ausbilden

ARMIN HIMMELRATH
BRITTA MERSCH | DÜSSELDORF

Das Rennen ist entschieden: Beim Hochschul-Ranking von Handelsblatt, „Junge Karriere“ und „Wirtschaftswoche“ wurden die besten Unis Deutschlands gekürt. 5 000 Personaler aus ganz unterschiedlichen Branchen wurden befragt. Sie sollten beurteilen, welche Universitäten und Fachhochschulen in einem Fach die besten Absolventen ausbilden. Weitere Fragen bezogen sich auf Jobaussichten, gewünschte Qualifikationen und die neuen Abschlüsse Bachelor und Master.

Bei der Beurteilung der Unis gibt es in vielen Fächern klare Favoriten. Nach Ansicht der Personaler bildet die Universität Bonn die besten Volkswirte aus. Mit 66,8 Prozent liegt sie weit vor der Uni Köln (37,6 Prozent) und der Uni Mannheim (33,4 Prozent).

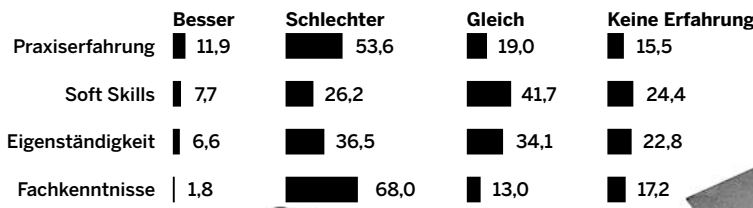
In der Betriebswirtschaft entscheidet die Uni Mannheim das Rennen für sich. Mit 57,8 Prozent liegt sie deutlich vor Köln (33,0 Prozent) und Münster (32,7 Prozent). Erfolgreich bei den Fachhochschulen ist in diesem Fach die FH Reutlingen. 46,8 Prozent der Personaler sind der Meinung, dass hier die besten Absolventen ausgebildet werden. Die Freude bei den Gewinnern ist riesig: „Die gute Platzierung bestätigt natürlich unser Konzept“, sagt Verena Werlich, Leiterin des Career Center an der European School of Business (ESB). So nennt sich die eine der beiden wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten der FH Reutlingen – die andere ist die School of International Business (SIB).

„Internationalität, Teamgeist und Persönlichkeitsbildung“ sind laut ESB-Dekan Ottmar Schneek die wichtigsten Säulen der Ausbildung: Ein Job im internationalen Management sei „eine verantwortliche Tätigkeit, auf die wir auch jenseits des rein Betriebswirtschaftlichen sehr gut vorbereiten“ – ein umfassender Qualitätsanspruch, der im Ranking auch von knapp jedem zweiten Personalverantwortlichen geteilt wird. Reutlingen konnte damit den Spitzenplatz aus dem vergangenen Jahr verteidigen. Die erfolgreiche Strategie: Die FH setzt auf Profilbildung. Die drei Fakultäten, School of International Business, European School of Business und Produktionsmanagement, arbeiten künftig unter dem Namen ESB Reutlingen. Die neue Business-School umfasst 2 500 Studenten, rund 60 Professoren und mehr als 40 Mitarbeiter.

Konzeptionell durchdacht und mit klar definierten Kompetenzen lassen sich eben die besseren Absolventen ausbilden. Das haben auch die Unis

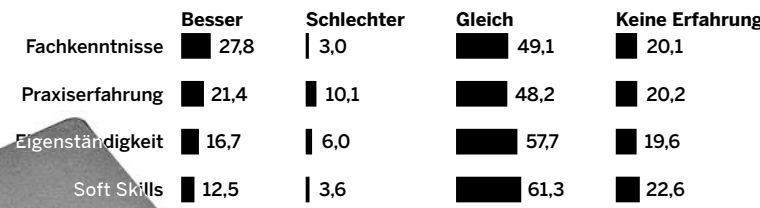
Wie Bachelor und Master auf dem Arbeitsmarkt ankommen

Bachelor: Fachkenntnisse fehlen
Einschätzungen der Qualitäten von Bachelor gegenüber Diplom-Absolventen
Angaben in Prozent*



Master: So gut wie Diplom

Wie Master-Absolventen gegenüber Bewerbern mit Diplom abschneiden
Angaben in Prozent*



Handelsblatt | *Umfrage unter 5000 Personalern aus allen Branchen; Quelle: Junge Karriere

Die Top-Unis

für Betriebswirtschaft, Nennungen in %

Rang	Universität	Nennungen
1.	Mannheim	57,8
2.	Köln	33,0
3.	Münster	32,7
4.	Vallendar, WHU	28,5
5.	München, LMU	26,0
6.	Oestrich-Winkel, EBS	17,6
7.	Frankfurt	12,6
8.	Leipzig, HHL	9,2
9.	Eichstätt Ingolstadt, KU	8,6
10.	Erlangen-Nürnberg	5,5
11.	Berlin, ESCP-EAP*	5,0
12.	Bayreuth	4,9
13.	Hohenheim*	4,6
14.	Passau	4,2
15.	Bochum	3,7
16.	Hamburg	3,5
17.	Augsburg	3,4
18.	Berlin, HU	3,2
19.	Bamberg	2,5
19.	Duisburg-Essen	2,5

*Fachbereich Wirtschaft; Weitere Informationen unter www.karriere.de; Umfrage unter 5000 Personalern aus allen Branchen; Handelsblatt | Quelle: Junge Karriere

Rosige Aussichten für Berufseinsteiger

Gute Investition

Das neue Uni-Ranking von Handelsblatt, „Junge Karriere“ und „Wirtschaftswoche“ zeigt: Ein Studium ist in jedem Fall eine gute Investition. Der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen sieht aus Sicht der Personaler rosiger aus. 93,6 Prozent der 5 000 befragten Personaler beurteilen die aktuellen Jobaussichten positiv. Und knapp die Hälfte ist der Meinung, dass sie in Zukunft sogar noch besser werden.

Unsichere Studenten

Trotzdem sind zurzeit viele Studenten unsicher. An den Hochschulen ist im Moment vieles im Umbruch. Durch den Bologna-Prozess verändert sich das Studium grundlegend. Es ist stärker auf Praxis und Effizienz ausgelegt. Nach sechs Semestern ergattern die Studenten den Bachelor, den ersten berufsqualifizierenden Abschluss. Einige machen zusätzlich den zweijährigen Master.

Wachsende Akzeptanz

Die neuen Abschlüsse setzen sich auf dem Arbeitsmarkt erst allmählich durch. Insgesamt wissen Personaler noch nicht genau, welche Qualifikationen die neue Studentengeneration mitbringt. Besonders Bewerber mit einem Bachelor-Abschluss haben es schwer: 61,4 Prozent der befragten Personaler halten das Diplom für die bessere Alternative. Gute Karten haben aber Absolventen, die einen Master in der Ta-

sche haben. 50,6 Prozent der Personaler meinen, dass das Zeugnis mit dem Diplom gut mithalten kann.

Viele Firmen verlieren ihre Bedenken jedoch zunehmend: „Mittlerweile gibt es in Sachen Bachelor und Master keine Berührungspunkte mehr“, sagt etwa Daniela Eck, Leiterin des Personalmarketings bei Kronen, dem Weltmarktführer für Getränkeabfüll- und Verpackungstechnik. Kein Bachelor-Absolvent müsse heute mehr

Angst vor einer zu geringen Qualifizierung haben.

Gute Einstiegschancen

Initiativen werben vehement für die Akzeptanz der neuen Abschlüsse. Bei der Aktion „Bachelor welcome“ versicherten Konzerne wie Ruhrgas oder BASF schon 2004, dass Bachelor-Absolventen attraktive Einstiegschancen erhalten. Sie versprochen Entwicklungsmöglichkeiten in Fach- und Führungsfunktionen.

Mannheim und Bonn erkannt: So punktet Bonn bei den Personalern unter anderem mit dem Versprechen einer sehr grundlegenden, forschungsnahen Ausbildung seiner Volkswirtschaftler – und das immer mit dem Blick auf Europa. Da habe man in Bonn bei der Umstellung auf Bachelor und Master schon einen „Startvorteil“ gehabt, sagt Birgit von Seggern, Referentin am dortigen Institut für Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften: „Der Bologna-Prozess bereitet uns keine Probleme, weil wir schon im Diplom-Studiengang auf eine modularisierte Struktur gesetzt hatten.“

Und auch die Uni Mannheim ist in Sachen Internationalität ein echter

Trendsetter: Mit ihren vorverlegten Semester-Anfangszeiten – das Wintersemester beginnt hier schon Anfang September, das Sommersemester im März – haben es die Mannheimer geschafft, den Anteil auswärtiger Gaststudenten um 50 Prozent zu steigern. Und die eigenen Wirtschaftsstudenten haben es sehr viel leichter, Auslandsaufenthalte an den wichtigsten nordamerikanischen Universitäten zu sammeln. So profilierte Rahmenbedingungen bleiben natürlich auch den Personalverantwortlichen in der Wirtschaft nicht verborgen.

Eine kleine Überraschung gab es bei den Wirtschaftswissenschaftlern aber dennoch: Die staatlichen Hochschulen, das zeigen die Ranking-Er-

gebnisse, brauchen sich vor den privaten Wettbewerbern nicht zu verstecken. Zwar sind die Privathochschulen gut vertreten und behaupten ihre Stellung wie etwa die WHU Vallendar (Uni-Platz 4 im Fach BWL), die EBS Oestrich-Winkel (Platz 6) und die Handelshochschule Leipzig (Platz 8), doch die meisten Personaler vertrauen immer noch den staatlich organisierten Ausbildungsgängen. Und bei den Fachhochschulen mit BWL-Studiengang hält nur die International School of Management in Dortmund die Fahne der privaten Hochschulen hoch – auf einem sehr guten vierten Platz.

Bei den Juristen liegen mit Heidelberg (20,3 Prozent) und Freiburg (13,4

Prozent) zwei traditionelle Hochschulen auf Platz 1 und 3. Den zweiten Platz konnte sich mit 15,2 Prozent die Bucerius Law School sichern. Die private Hochschule wurde vor acht Jahren gegründet, um eine Alternative zur deutschen Juristenausbildung anzubieten. In acht Semestern erreichen die Studenten hier gleichzeitig den Bachelor of Laws (LL.B.) und das juristische Staatsexamen. „Unsere Studenten sind im Schnitt ein Jahr früher fertig als die Absolventen staatlicher Hochschulen“, sagt Geschäftsführer Hariolf Wenzler. Auslandsaufenthalte und Praktika sind fest in den Studienablauf integriert. Ein Modell mit Erfolg: Drei von vier Studenten schaffen ein Prädikatsexamen mit der

Note „voll befriedigend“ – für Juristen eine Glanzleistung.

Beste Jobaussichten haben Absolventen in den Ingenieurwissenschaften. Rund 95 000 Stellen sind zurzeit nicht besetzt. Das Problem: Es rücken nicht genügend Studenten nach. Die besten Absolventen kommen nach Ansicht der Personaler von den Unis Aachen, Karlsruhe und der TU München. In den Fächern Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik machen sie die ersten drei Plätze unter sich aus. Exzellenz setzt sich eben durch: Beim Elite-Wettbewerb von Bund und Ländern, der im vergangenen Jahr in die letzte Runde gegangen ist, gehörten die drei Unis zu den neun Hochschulen, die den begehrten Titel „Elite-Universität“ ergatterten und nun fünf Jahre lang mit je 13 Mill. Euro gefördert werden.

Bei den Fachhochschulen belegte die FH München zweimal den Spitzenplatz in den Fächern Maschinenbau (38,4 Prozent) und Elektrotechnik (36,9 Prozent). Zu den Gewinnern in allen Fächern zählt die Hochschule Karlsruhe Wirtschaft und Technik“. Sie ist die beste Ausbildungsstätte für Wirtschaftsingenieure, den zweiten Platz belegt sie in Maschinenbau und Elektrotechnik.

Die vollständigen Ergebnisse des Uni-Rankings finden Sie in der aktuellen „Junge Karriere“ und ab Montag in der „Wirtschaftswoche“. Weitere Informationen zum Thema Bachelor/Master unter: www.karriere.de

Leserforum

Der Kodex funktioniert

Zu „Köhler geißelt erneut Manager“, 28.5.2008

Sehr verehrter Herr Bundespräsident, in den heutigen Tageszeitungen werden Sie mit kritischen Äußerungen zum Deutschen Corporate Governance Kodex zitiert, der vielleicht doch durch zwingende Regeln ersetzt werden müsse. Da der Vorschlag eines Corporate Governance Kodex von der von mir geleiteten Regierungskommission unterbreitet worden ist, darf ich mich dazu äußern. Ich stimme Ihnen uneingeschränkt zu, dass wir von einem solchen Regulierungsinstrument nichts einfordern dürfen, was es nicht zu leisten vermag. So gehören Themen der Managerhaftung und ihrer Durchsetzung nicht in den Kodex, und sind dort auch nicht enthalten. Diese Themen müssen der Regulierung durch zwingendes Recht vorbehalten bleiben. Ähnliches gilt für Informationspflichten, sofern und soweit es hier keiner flexiblen Gestaltung im Hinblick auf evtl. vorhandene Besonderheiten, etwa die Größe eines Unternehmens, bedarf.

Zu Recht hat denn auch der Gesetzgeber die Pflicht zur individuellen Offenlegung der Managergehälter ins zwingende Recht geschrieben. Im übrigen ist aber der Eindruck, dass der Corporate Governance Kodex versagt habe, zu korrigieren. Im Gegenteil, er wird weithin befolgt. Auch international sind solche Kodices heute Standard der Kapitalmarktregulierung. Mit verbindlichen Grüßen, Ihr Theodor Baums

Die Mitarbeiter am Aufschwung beteiligen

Zur politischen Debatte über den Investivlohn

Als Bundespräsident Köhler und Bundeskanzlerin Merkel Anfang 2006 die Forderung nach mehr Beteiligung der Arbeitnehmer an den Gewinnen und Wertsteigerungen der Unternehmen erhoben, wurde dies in Parteien, Verbänden und in der Wirtschaftspresse überwiegend begrüßt. Heute, da die Bundesregierung die Eckpunkte für die zukünftige Förderung der Mitarbeiterbeteiligung nach zweijährigen (!) Beratungen vorgelegt hat, schlägt dem Projekt von (fast) allen Seiten unverhohlene Ablehnung entgegen, die in der Forderung des Wissenschaftlichen Beirates im Bundeswirtschaftsministerium gipfelt, das Vorhaben doch besser ganz bleiben zu lassen.

Angesichts des lang erwarteten wirtschaftlichen Aufschwungs hat die Politik vor zwei Jahren zu Recht darauf hingewiesen, dass nun die Chance auch für breitere Schichten der Bevölkerung besteht, durch die Beteiligung am eigenen Unternehmen



Bundespräsident Horst Köhler: Er hat in der Öffentlichkeit als einer der ersten den Anstoß zum heutigen Investivlohn-Konzept gegeben.

oder generell am Produktivkapital der Wirtschaft an den zu erwartenden Wertsteigerung zu partizipieren. Gerade die Arbeitnehmer, die durch ihre Qualifikationen, ihr Engagement und ihre Flexibilität dazu beigetragen haben, dass „ihre Unternehmen“ wieder Anschluss an die globalisierte Wirtschaft gefunden haben, sollten nun stärker an den Erfolgen dieser Unternehmen teilhaben – nicht mehr und nicht weniger.

Bei den neuen Regelungen von einer die Sanierung des Haushaltes gefährdenden Subvention zu sprechen, geht völlig an einer realistischen Einschätzung vorbei. Ähnlich verhält es sich mit einem weiteren Argument gegen die Mitarbeiterbeteiligung, die, so

heben Kritiker hervor, den Unternehmen und den Mitarbeitern einen Teil der Mittel entziehen könnte, die ansonsten in die betriebliche Altersversorgung oder die private Riesterreife eingeflossen wären. Richtig ist, dass die neue Förderung die Kapitalanlage im eigenen Unternehmen tatsächlich sehr viel lukrativer macht. Hier können dann durchaus Renditen von bis zu 20 Prozent und mehr erreicht werden. Allerdings nur bezogen auf einen Eigenbeitrag des Mitarbeiters von 400 Euro pro Jahr. Der begünstigte Anlagebetrag für die betriebliche Altersversorgung liegt demgegenüber bei 4 344 Euro. Wenn nun ein Mitarbeiter weniger als zehn Prozent dieser Summe im eigenen Unterneh-

men investiert, dann schadet dies der Altersversorgung nicht, sondern es stützt sie.

Auch die Warnung vor dem „doppelten Risiko“ hat die Investivlohn-Debatte überschattet. Es wird so getan, als wäre jeder deutsche Arbeitnehmer mindestens einmal in seinem Berufsleben von der Insolvenz des arbeitgebenden Unternehmens bedroht, als würden alle Arbeitnehmer all ihr Vermögen ausschließlich ins eigene Unternehmen investieren, ja, als würden die Mitarbeiter gezwungen, Teile ihres wohl verdienten Lohnes im Unternehmen stehen zu lassen und somit dem Risiko des Verlusts aussetzen.

Nichts davon entspricht der Praxis. Die sieht vielmehr so aus, dass die zu investierenden Mittel in wesentlichen Teilen erst durch eine Erfolgsbeteiligung zur Verfügung gestellt werden und dass jeder Mitarbeiter dann frei entscheiden kann, ob und wie viel er im eigenen Unternehmen stehen lässt. Wir reden dann von Mitarbeiterkapital in Höhe von durchschnittlich ca. 500 bis 1000 Euro pro Jahr und Mitarbeiter. Wahrscheinlich haben die Inhaber der „Volksaktie Deutsche Telekom“ mehr Geld verloren als alle beteiligten Mitarbeiter zusammen durch die Insolvenz ihres Unternehmens in den vergangenen 50 Jahren.

Fazit: Der vorliegende Entwurf der Bundesregierung zur Steigerung der Attraktivität der Mitarbeiterbeteiligung ist nicht der „große Wurf“, wohl aber ist er ein Schritt in die richtige Richtung.

Heinrich Beyer, Geschäftsführer Arbeitsgemeinschaft Partner in der Wirtschaft, Kassel

Zum Ziesemer-Blog „Bankengewinne“

Krisenökonomien

Woher kommen künftig die Bankgewinne? Na ja, vielleicht ja von den Zuschreibungen bei Marktwerten von AAA-Tranchen. Möglicherweise wird man in zwei Jahren rückblickend feststellen, dass nicht 70 bis 80 Prozent aller Hauslehbaukredite ausgefallen sind, dass die Verwertungserlöse bei Ausfall eventuell höher als 20 bis 30 Prozent waren oder dass zum Beispiel holländische MBS zwar auf dem gleichen Liquiditätsschwachen Markt gehandelt wurden, aber fundamental nicht viel mit US-MBS zu tun hatten.

Das wäre natürlich nur eine mögliche Gewinnquelle. Die stabi-

len Häuser werden sich durch diversifizierte Einkommensströme von den volatilen absetzen.

Roubini zitierte übrigens kürzlich seinen Freund Krugman: „It's possible, though by no means certain, that the worst of the financial crisis is over ... the next crisis will probably be worse than this one.“

Und so hangeln sich die Krisenökonomien (die selbst, die schon zur Asienkrise eine weltweite Depression vorhersagten) von Krise zu Krise. Wenn man eine Warnung nur lange genug wiederholt, wird man auch eines Tages den Treffer landen.

Investor

Linke Billig-T-Shirts

Zu unseren Berichten über den Parteitag der „Linken“.

Marktwirtschaft und Globalisierung haben Vorteile: Die ganze Welt ist der Markt, in dem man sich das günstigste Produkt herausuchen kann, um es mit möglichst viel Profit weiterverkaufen. Dies hat die Linke erkannt und versteht, daraus Kapital zu schlagen. So stammen die T-Shirts aus ihrem Online-Shop nicht aus einem europäischen Hochlohnland oder aus Deutschland. Vielmehr stammen die Shirts aus Bangladesch. Die Kosten des unbedruckten Shirts: 2,07 Euro. Die Linke fordert höhere Löhne, kürze

Arbeitszeit höhere Steuern, um ihr Sozialprogramm umzusetzen – die Arbeit in Deutschland darf und soll teurer werden. Dies solle der Bürger auch bereit sein zu zahlen, gehe es doch um „den Menschen“.

Wenn es aber um den eigenen Profit geht, wird die Linke zum Kapitalisten. Ein nach deutschen Standards hergestelltes T-Shirt von Trigema kostet 18 Euro. Die Linkspartei entscheidet sich für das günstigere Produkt und gegen den Standort Deutschland. Jedoch verteuert sie Profitdenken und handelt damit heuchlerisch.

Xaver Glass, Frankfurt