

Ausgabe 1/2009

Personalblitzlicht:  
Befragungsergebnisse der  
DGFP e.V. zum Thema  
„Bachelor welcome!?“

bearbeitet durch Christiane Geighardt

Personalblitzlicht: Bachelor welcome!? 2009  
Befragungsergebnisse

ISSN 1613-2785

Herausgeber:  
Deutsche  
Gesellschaft  
für Personal-  
führung e.V.  
Niederkasseler  
Lohweg 16  
40547 Düsseldorf

Referat  
Arbeitskreise  
DGFP e.V.  
Dr. Sascha Armutat  
Fon 0211 5978-124  
Fax 0211 5978-29124  
E-Mail  
armutat@dgfp.de

## **Inhaltsverzeichnis**

Personalblitzlicht: Bachelor welcome!? 2009 .....	2
Ergebnisse auf den Punkt gebracht.....	3
Ergebnisse im Detail.....	4
Sind die Unternehmen auf die Bachelor-Absolventen vorbereitet?.....	4
Welche Chancen bieten die Unternehmen den Bachelor- Absolventen? .....	7
Welche Erfahrungen haben die Personalmanager mit den Bachelor-Absolventen gemacht? .....	10
Ergebnisse im Überblick .....	12
Methodischer Hintergrund .....	16

## Personalblitzlicht: Bachelor welcome!?! 2009

Vor drei Jahren haben wir erstmals Personalmanager aus unseren Mitgliedsunternehmen gefragt, wie sie sich auf die neuen Absolventen einstellen.<sup>1</sup> Mit dem Slogan „Bachelor welcome!?!“ hatten sich bereits damals Personalvorstände führender deutscher Unternehmen zu der Umstellung auf die gestufte, international kompatible Studienstruktur in Deutschland bekannt. Im Juni 2008 haben sie die anknüpfende Erklärung "Bachelor Welcome - MINT-Nachwuchs sichern!" unterzeichnet.<sup>2</sup> In der Zwischenzeit drängen immer mehr Bachelor-Absolventen auf den Arbeitsmarkt.

Für uns ein Anlass nachzufragen, was sich in den Unternehmen seit unserer ersten Befragung verändert hat und welche Erfahrungen die Personalmanager inzwischen mit Bachelor-Absolventen gesammelt haben.<sup>3</sup> Konkret wollten wir wissen,

- inwieweit die Unternehmen auf die Bachelor-Absolventen eingestellt sind,
- welche Chancen die Unternehmen den Bachelor-Absolventen bieten und
- welche Erfahrungen die Personalmanager mit den Bachelor-Absolventen gemacht haben.

Unser Dank gilt allen Befragungsteilnehmern.<sup>4</sup>

Düsseldorf, Januar 2009

---

<sup>1</sup> Vgl. DGFP e.V. (Hrsg.): Personalblitzlicht: Bachelor welcome!?! (PraxisPapiere 1/2006; kostenfreier Download unter [www.dgfp.de/praxispapiere](http://www.dgfp.de/praxispapiere))

<sup>2</sup> Vgl. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: [www.stifterverband.org/wissenschaft\\_und\\_hochschule/hochschule\\_und\\_wirtschaft/bachelor\\_welcome/index.html](http://www.stifterverband.org/wissenschaft_und_hochschule/hochschule_und_wirtschaft/bachelor_welcome/index.html) (Stand 15.01.2009)

<sup>3</sup> Zwei Fragen sind in der ersten und in der vorliegenden Befragung wortgleich gestellt worden, so dass – unter dem Vorbehalt der Stichprobenfluktuation – einzelne Trendaussagen getroffen werden können.

<sup>4</sup> Zu der Online-Befragung waren die Hauptansprechpartner der DGFP e.V. aus zufällig ausgewählten Mitgliedsunternehmen eingeladen worden – weitere Details zur Befragung enthält das letzte Kapitel. Um der Lesefreundlichkeit Willen beschränken wir uns im Text auf die männliche Form der Positions- und Funktionsbeschreibungen.

## **Ergebnisse auf den Punkt gebracht**

Nach wie vor steht die Vorbereitung auf die neue Absolventengruppe nur in wenigen Unternehmen auf der personalpolitischen Agenda. Die Mehrzahl der befragten Personalmanager hält das Thema zwar für wichtig, kommt aber zurzeit nicht dazu, sich damit konzeptionell auseinanderzusetzen.

Die Unternehmen, die aus der Umstellung der Studiengänge bereits konzeptionelle Konsequenzen gezogen haben, haben vor allem beim Personalmarketing und bei der Vergütung Anpassungen vorgenommen. Über neue Konzepte zur Weiterbildung und Mitarbeiterbindung wird bislang erst in relativ wenigen Unternehmen nachgedacht.

Obwohl sich viele Personalmanager - vor die direkte Wahl gestellt - bei der Besetzung einer Einstiegsposition, die auf einen Absolventen mit Diplomabschluss zugeschnitten ist, eher für einen Master-Absolventen als für einen Bachelor-Absolventen entscheiden würden, trauen die meisten Personalmanager Bachelor-Absolventen grundsätzlich sowohl eine Fach- als auch eine Führungskarriere zu. Viele Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeiter mit Bachelor-Abschluss, die ein Masterstudium aufnehmen möchten.

Immer mehr Unternehmen beschäftigen bereits Bachelor-Absolventen. Die Personalmanager aus diesen Unternehmen beurteilen deren Kompetenzen fast ausnahmslos positiv. Vergleichsweise weniger zufrieden zeigen sich die befragten Personalmanager einzig mit den methodischen Kompetenzen der Bachelor-Absolventen.

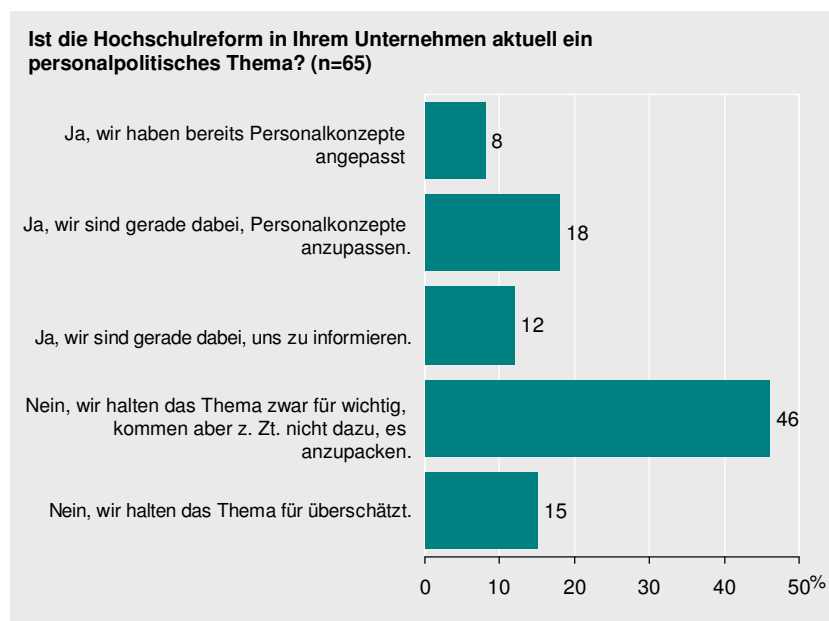
Hinsichtlich des durchschnittlichen Einstiegsgehalts der Bachelor-Absolventen legen die Unternehmen ganz unterschiedliche Maßstäbe an: In ungefähr der Hälfte der Unternehmen, die bereits Bachelor-Absolventen eingestellt haben, unterscheidet sich deren Einstiegsentgelt nicht von demjenigen der Absolventen mit Diplom. In den übrigen Unternehmen müssen die Bachelor-Absolventen hingegen mit finanziellen Einbußen rechnen - in der Regel beträgt die Gehaltsdifferenz jedoch weniger als 20 Prozent.

## Ergebnisse im Detail

### Sind die Unternehmen auf die Bachelor-Absolventen vorbereitet?

Die konzeptionelle Auseinandersetzung mit der neuen Absolventengruppe steht nur in wenigen Unternehmen auf der personalpolitischen Agenda:

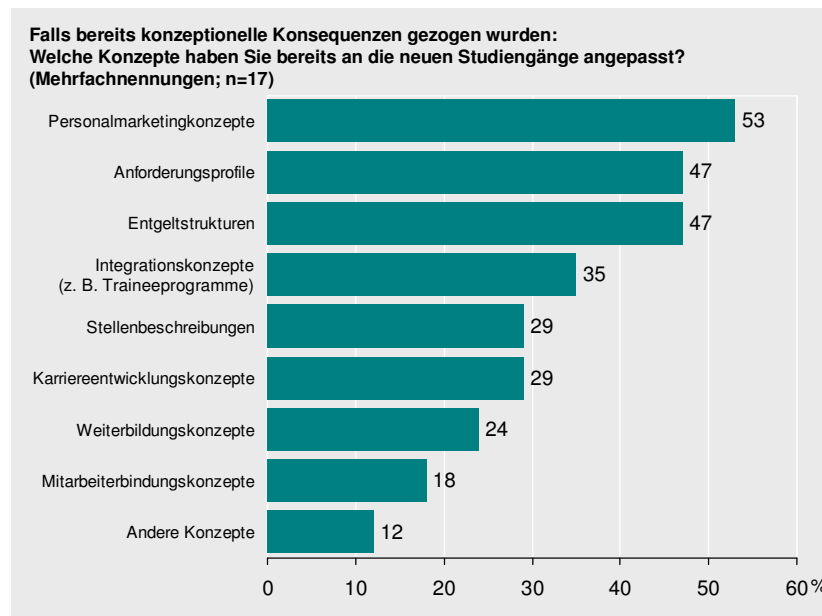
In diesem Punkt scheint es seit unserer letzten Befragung kaum Fortschritte gegeben zu haben:<sup>5</sup> Nur 8 Prozent der Unternehmen haben bereits ihre Personalkonzepte an die neue Zielgruppe angepasst (2006 waren es 6 Prozent). 30 Prozent der untersuchten Unternehmen sind gerade dabei, ihre Konzepte zu überarbeiten oder sich zu informieren (2006: 34 Prozent). 46 Prozent der befragten Personalmanager halten das Thema zwar für wichtig, kommen aber zurzeit nicht dazu, es anzupacken (2006: 38 Prozent). Immerhin ist der Anteil der Personalmanager, die das Thema für überschätzt halten, von 21 Prozent auf 15 Prozent zurückgegangen.



Die Unternehmen, die aus der Umstellung der Studiengänge bereits konzeptionelle Konsequenzen gezogen haben, haben ihr Augenmerk vor allem auf das Personalmarketing und die Vergütung gerichtet: 53 Prozent dieser Unternehmen haben ihre Personalmarketingkonzepte bereits an die neuen Studiengänge angepasst, jeweils 47 Prozent ihre Anforderungsprofile und ihre Entgeltstrukturen. Über neue Konzepte

<sup>5</sup> Der Vergleich der Befragungsergebnisse muss mit Vorsicht betrachtet werden, weil aufgrund der Anonymität der Befragung nicht nachgehalten werden kann, ob sich zu beiden Zeitpunkten annähernd dieselben Unternehmen an der Befragung beteiligt haben.

zur Weiterbildung und Mitarbeiterbindung haben bislang allerdings vergleichsweise wenige Unternehmen nachgedacht.<sup>6</sup>



Wir haben die befragten Personalmanager gebeten, die jeweiligen konzeptionellen Konsequenzen kurz zu erläutern.

So gilt es im Hinblick auf die Anforderungsprofile beispielsweise zu berücksichtigen, dass in den neuen Studiengängen weniger Zeit für Praktika vorgesehen ist.

Bei den Stellenbeschreibungen geht es nach Auskunft der Befragungsteilnehmer in erster Linie um die Anpassung der Formulierungen: „Stellenbeschreibungen sind offener formuliert, z.B. nicht mehr ‚Diplomabschluss, Diplomabsolvent‘“; „Überall wo Diplom stand, steht jetzt Bachelor“; „Neue Namen entwickelt, größte Hürde: Was ist das neue Wort für ‚Diplomand‘ (Masterand, Bachelorand, Abschlussarbeits-Kandidat)?“.

Die Herausforderung für das Personalmarketing besteht vor allem darin, das Hochschulmarketing auf die neuen Zielgruppen abzustimmen. Ein Befragungsteilnehmer weist darauf hin, dass es aufgrund der kürzeren Praxisphase in den neuen Studiengängen schwieriger werde, geeignete Praktikanten zu finden. In einem anderen Unternehmen macht es sich das Personalmanagement zur Aufgabe, in internen Veranstaltungen die Fachbereiche über den Bolognaprozess und die neuen Studienabschlüsse zu informieren. Ein weiteres Unternehmen hat die hochschulpolitischen Veränderungen zum Anlass genommen, eine neue Stelle zu schaffen - die einer Referentin für Bildungspolitik.

Die Anpassungen bei den Entgeltstrukturen beziehen sich auf die Festlegung der Einstiegsgehälter für Bachelor- und Masterabsolventen-

<sup>6</sup> Nennungen unter „Andere Konzepte“: Vergabe von Themen für die Bachelorthesis, Ausbildungskonzepte für Berufsakademie-Studenten.

ten, beziehungsweise auf deren Zuordnung zu den bestehenden Entgeltgruppen.

Nach der Anpassung der betrieblichen Integrationskonzepte gefragt, antwortet ein Befragungsteilnehmer: „Das Einstiegsprogramm für Bachelor-Absolventen ist aufgrund ihres geringeren Alters und der geringeren Berufserfahrung (...) verlängert worden. Zudem erhalten sie zusätzliche Trainings“.

Im Hinblick auf Mitarbeiterbindungskonzepte berichtet ein Personalmanager, dass sein Unternehmen High-Potentials einen berufsbegleitenden Master-Studiengang anbietet, den das Unternehmen finanziert.

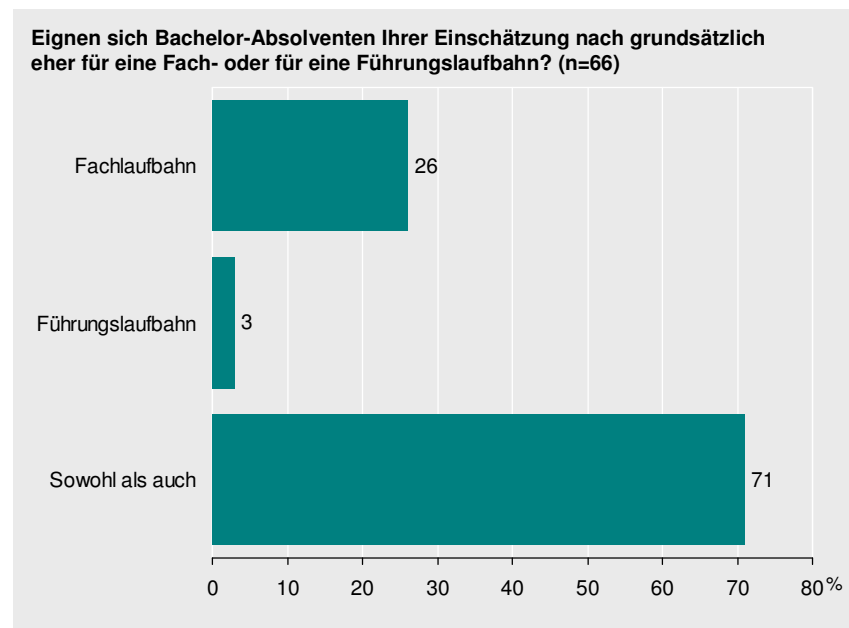


## Welche Chancen bieten die Unternehmen den Bachelor-Absolventen?

Obwohl sich viele Personalmanager - vor die direkte Wahl gestellt – bei der Besetzung einer Einstiegsposition, die auf einen Absolventen mit Diplom zugeschnitten ist, eher für einen Master-Absolventen als für einen Bachelor-Absolventen entscheiden würden, traut die Mehrheit der befragten Personalmanager den Bachelor-Absolventen grundsätzlich sowohl eine Fach- als auch eine Führungskarriere zu. Viele Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeiter mit Bachelor-Abschluss, die ein Masterstudium aufnehmen möchten.

Wenn die befragten Personalmanager an eine typische Einstiegsposition für einen Absolventen mit Diplomabschluss denken, würden zwei Drittel diese Position grundsätzlich eher einem Master- als einem Bachelorabsolventen anbieten.<sup>7</sup> Es gibt Hinweise darauf, dass Personalmanager aus mittelständischen Unternehmen eher Bachelor-Absolventen bevorzugen, während sich Personalmanager aus kleinen und aus sehr großen Unternehmen eher für einen Master-Absolventen entscheiden würden.<sup>8</sup>

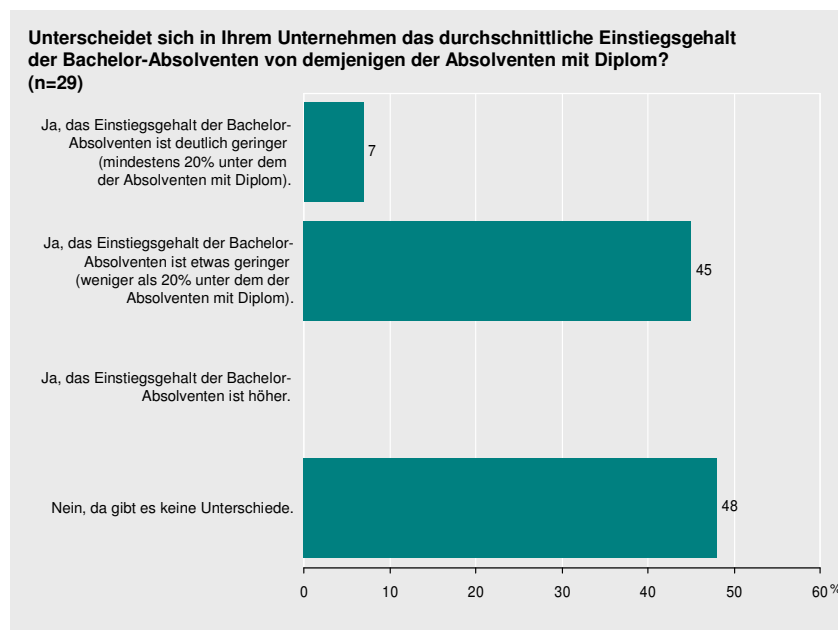
71 Prozent der Befragungsteilnehmer sind überzeugt, dass sich Bachelor-Absolventen grundsätzlich sowohl für eine Führungs- als auch für eine Fachlaufbahn eignen, während jeder Vierte in Bachelor-Absolventen eher potenzielle Fachkräfte denn Führungskräfte sieht.



<sup>7</sup> Dazu die Anmerkung eines Befragungsteilnehmers: „Wenn einem beide Abschlüsse gegenüber stehen, nimmt man häufig den höherqualifizierten. Aber grundsätzlich stellen wir auch Bachelor-Absolventen für bisherige Diplomabsolventen ein.“

<sup>8</sup> Aufgrund der geringen Fallzahl muss diese Beobachtung allerdings mit Vorsicht interpretiert werden.

Hinsichtlich des durchschnittlichen Einstiegsgehalts der Bachelor-Absolventen legen die Unternehmen ganz unterschiedliche Maßstäbe an: In 48 Prozent der Unternehmen, die bereits Bachelor-Absolventen eingestellt haben, unterscheidet sich deren Einstiegsentgelt nicht von demjenigen der Absolventen mit Diplom. In 52 Prozent der Unternehmen müssen die Bachelor-Absolventen hingegen mit finanziellen Einbußen rechnen – in 7 Prozent der Unternehmen sogar mit deutlichen Abschlägen von mehr als 20 Prozent. In Produktionsunternehmen liegen die Einstiegsgehälter für Bachelor-Absolventen tendenziell eher unter denjenigen der Absolventen mit Diplom als in Dienstleistungsunternehmen.

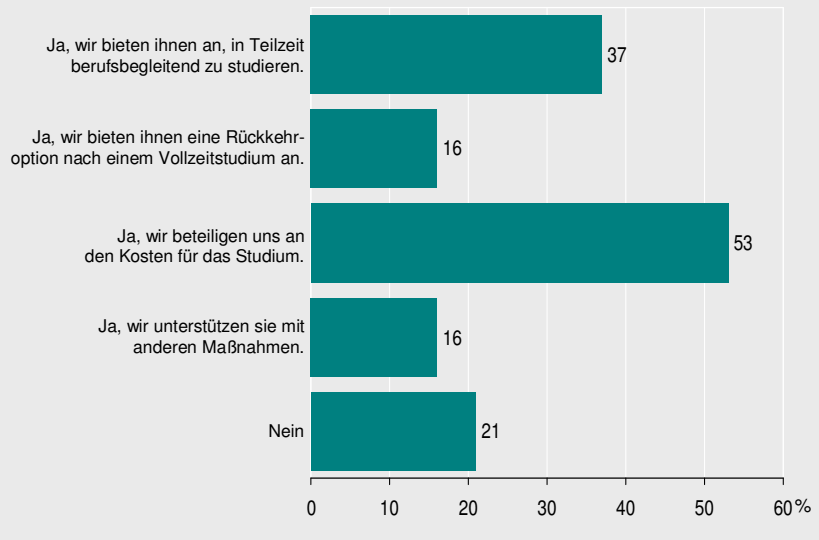


Mit der Frage, ob sie ihre Mitarbeiter mit Bachelor-Abschluss bei einem Masterstudium unterstützen möchten und falls ja wie, haben sich offenbar längst noch nicht alle Unternehmen auseinandergesetzt.<sup>9</sup> Von den Unternehmen, die diese Frage bereits für sich beantwortet haben, haben sich 21 Prozent gänzlich gegen die Unterstützung eines Masterstudiums entschieden. 53 Prozent der Unternehmen beteiligen sich an den Kosten für das Masterstudium, 37 Prozent bieten ihren Mitarbeitern an, das Masterstudium in Teilzeit berufsbegleitend zu absolvieren und 16 Prozent bieten ihren Mitarbeitern eine Rückkehroption nach einem Vollzeitmasterstudium an.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Die Frage nach Unterstützungsmaßnahmen konnte jeder dritte Befragungsteilnehmer nicht beantworten – obwohl wir diese Frage nur Personalmanagern aus den Unternehmen gestellt haben, die bereits Bachelor-Absolventen beschäftigen.

<sup>10</sup> Nennungen unter „Andere Maßnahmen“: Bildungsfonds, einzelfallbezogene Maßnahmen.

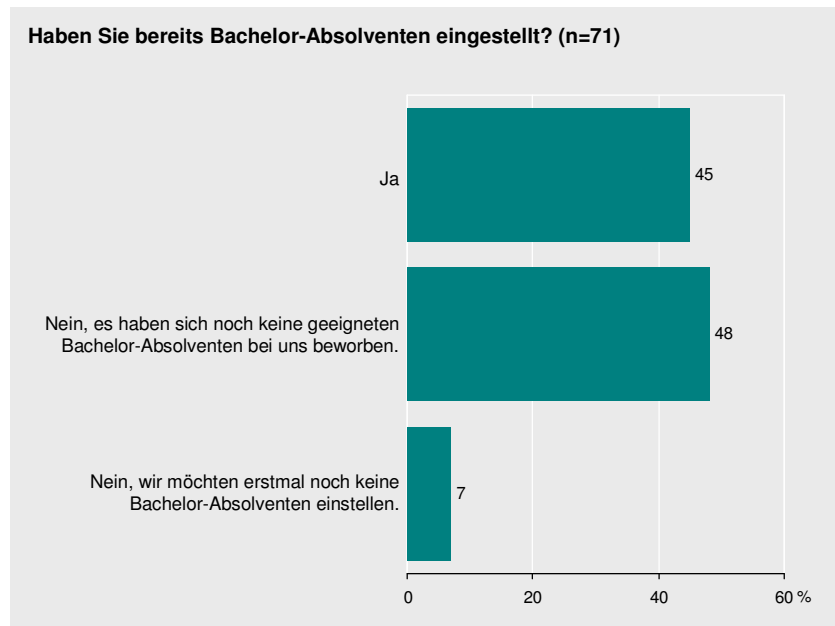
**Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter mit Bachelor-Abschluss, die ein Masterstudium aufnehmen möchten? (Mehrfachnennungen; n=19)**



## Welche Erfahrungen haben die Personalmanager mit den Bachelor-Absolventen gemacht?

Immer mehr Unternehmen beschäftigen bereits Bachelor-Absolventen. Die Personalmanager aus diesen Unternehmen beurteilen deren Kompetenzen fast ausnahmslos positiv. Vergleichsweise weniger zufrieden zeigen sich die befragten Personalmanager einzig mit der Methodenkompetenz der Bachelor-Absolventen.

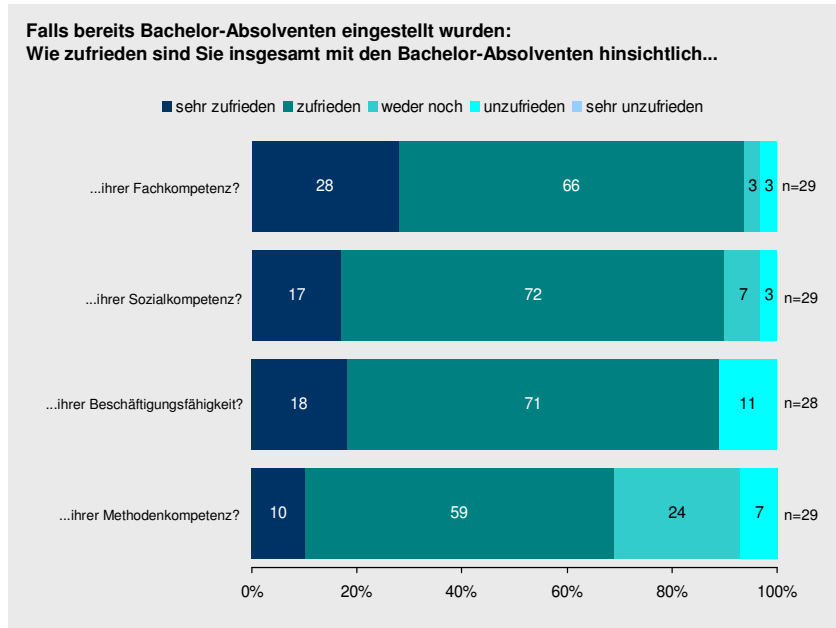
Bislang haben bereits 45 Prozent der untersuchten Unternehmen Bachelor-Absolventen eingestellt. Dieser Anteil hat sich seit der letzten Befragung beinahe verdoppelt (2006: 25 Prozent). Entsprechend ist der Prozentsatz derjenigen Personalmanager, die berichten, dass sich bei ihnen noch keine geeigneten Bachelor-Absolventen beworben haben, rückläufig (2009: 48 Prozent; 2006: 67).<sup>11</sup> Noch immer gibt es einige wenige Skeptiker: 2006 hatten 9 Prozent der Befragten angegeben, erstmal noch keine Bachelor-Absolventen einstellen zu wollen; 2009 vertraten 7 Prozent der Befragungsteilnehmer diese Auffassung.



Die Personalmanager, die bereits Bachelor-Absolventen eingestellt haben, zeigen sich besonders zufrieden mit deren Fachkompetenz (94 Prozent der Befragten sind in dieser Hinsicht sehr zufrieden oder zufrieden). Auch mit der Sozialkompetenz und der Beschäftigungsfähigkeit sind neun von zehn befragten Personalmanagern zufrieden. Mit der methodischen Kompetenz der Bachelor-Absolventen sind hingegen nur 69 Prozent der Befragungsteilnehmer zufrieden – das Urteil von Personalmanagern aus Dienstleistungsunternehmen fällt hier noch

<sup>11</sup> Dazu die Anmerkung eines Befragungsteilnehmers: „Die Bachelor-Absolventen, die sich vorgestellt haben, waren grundsätzlich geeignet - Mitbewerber waren aber geeigneter“.

etwas kritischer aus als das ihrer Kollegen aus Produktionsunternehmen.



## Ergebnisse im Überblick

	Häufigkeit der Nennungen		
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
<b>Ist die Hochschulreform in Ihrem Unternehmen aktuell ein personalpolitisches Thema?</b>			
Ja, wir haben bereits Personalkonzepte angepasst (z. B. Personalentwicklung, Vergütung).	5	7,7	7,7
Ja, wir sind gerade dabei, Personalkonzepte anzupassen.	12	18,5	18,5
Ja, wir sind gerade dabei, uns zu informieren.	8	12,3	12,3
Nein, wir halten das Thema zwar für wichtig, kommen aber zurzeit nicht dazu, es anzupacken.	30	46,2	46,2
Nein, wir halten das Thema für überschätzt.	10	15,4	15,4
n	65		
<b>Falls bereits konzeptionelle Konsequenzen gezogen wurden: Welche Konzepte haben Sie bereits an die neuen Studiengänge angepasst? (Mehrfachnennungen)</b>			
Anforderungsprofile	8	16,0	47,1
Stellenbeschreibungen	5	10,0	29,4
Personalmarketingkonzepte	9	18,0	52,9
Entgeltstrukturen	8	16,0	47,1
Integrationskonzepte (z. B. Traineeprogramme)	6	12,0	35,3
Karriereentwicklungskonzepte	5	10,0	29,4
Weiterbildungskonzepte	4	8,0	23,5
Mitarbeiterbindungskonzepte	3	6,0	17,6
Andere Konzepte	2	4,0	11,8
n	17		
Anzahl der Antworten	50		
<b>Denken Sie bitte an eine typische Einstiegsposition für einen Absolventen mit Diplom-Abschluss. Wem würden Sie eine solche Position grundsätzlich eher anbieten: einem Bachelor- oder einem Master-Absolventen?</b>			
Einem Bachelor-Absolventen	16	33,3	33,3
Einem Master-Absolventen	32	66,7	66,7
n	48		
<b>Eignen sich Bachelor-Absolventen Ihrer Einschätzung nach grundsätzlich eher für eine Fach- oder für eine Führungslaufbahn?</b>			
Fachlaufbahn	17	25,8	25,8
Führungslaufbahn	2	3,0	3,0
Sowohl als auch	47	71,2	71,2
n	66		
<b>Haben Sie bereits Bachelor-Absolventen eingestellt?</b>			
Ja	32	45,1	45,1
Nein, es haben sich noch keine ge-	34	47,9	47,9

Häufigkeit der Nennungen			
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
eigneten Bachelor-Absolventen bei uns beworben.			
Nein, wir möchten erstmal noch keine Bachelor-Absolventen einstellen.	5	7,0	7,0
n	71		
<b>Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit den Bachelor-Absolventen hinsichtlich...</b>			
<i>...ihrer Fachkompetenz?</i>			
sehr zufrieden	8	27,6	27,6
zufrieden	19	65,5	65,5
weder noch	1	3,4	3,4
unzufrieden	1	3,4	3,4
sehr unzufrieden	0	0,0	0,0
n	29		
<i>...ihrer Sozialkompetenz?</i>			
sehr zufrieden	5	17,2	17,2
zufrieden	21	72,4	72,4
weder noch	2	6,9	6,9
unzufrieden	1	3,4	3,4
sehr unzufrieden	0	0,0	0,0
n	29		
<i>...ihrer Methodenkompetenz?</i>			
sehr zufrieden	3	10,3	10,3
zufrieden	17	58,6	58,6
weder noch	7	24,1	24,1
unzufrieden	2	6,9	6,9
sehr unzufrieden	0	0,0	0,0
n	29		
<i>...ihrer Beschäftigungsfähigkeit?</i>			
sehr zufrieden	5	17,9	17,9
zufrieden	20	71,4	71,4
weder noch	0	0,0	0,0
unzufrieden	3	10,7	10,7
sehr unzufrieden	0	0,0	0,0
n	28		
<b>Unterscheidet sich in Ihrem Unternehmen das durchschnittliche Einstiegsgehalt der Bachelor-Absolventen von demjenigen der Absolventen mit Diplom?</b>			
Ja, das Einstiegsgehalt der Bachelor-Absolventen ist deutlich geringer (mindestens 20% unter dem der Absolventen mit Diplom).	2	6,9	6,9
Ja, das Einstiegsgehalt der Bachelor-Absolventen ist etwas geringer (weniger als 20% unter dem der Absolventen mit Diplom).	13	44,8	44,8

	Häufigkeit der Nennungen		
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
Ja, das Einstiegsgehalt der Bachelor-Absolventen ist höher.	0	0,0	0,0
Nein, da gibt es keine Unterschiede.	14	48,3	48,3
n	29		
<b>Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter mit Bachelor-Abschluss, die ein Masterstudium aufnehmen möchten? (Mehrfachnennungen)</b>			
Ja, wir bieten Ihnen an, in Teilzeit berufsbegleitend zu studieren.	7	25,9	36,8
Ja, wir bieten Ihnen eine Rückkehroption nach einem Vollzeitstudium an.	3	11,1	15,8
Ja, wir beteiligen uns an den Kosten für das Studium.	10	37,0	52,6
Ja, wir unterstützen sie mit anderen Maßnahmen.	3	11,1	15,8
Nein	4	14,8	21,1
n	19		
Anzahl der Antworten	27		
<b>Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen?</b>			
Energie	1	1,4	1,4
Chemie/Pharma	8	11,6	11,6
Maschinen-/Fahrzeugbau	11	15,9	15,9
Elektroindustrie	4	5,8	5,8
Kommunikationstechnik/EDV-Hardware	0	0,0	0,0
Kunststoffverarbeitende Industrie	1	1,4	1,4
Nahrungs- und Genussmittel	2	2,9	2,9
Druck- und Verlagsgewerbe/Medien	1	1,4	1,4
EDV-Dienstleistungen/ Softwarehersteller	5	7,2	7,2
Transport/Verkehr	3	4,3	4,3
Bau/Immobilien	2	2,9	2,9
Versicherungen/Banken	4	5,8	5,8
Handel	8	11,6	11,6
Gesundheitswesen	2	2,9	2,9
Beratung	3	4,3	4,3
Öffentlicher Dienst	0	0,0	0,0
Sonstige Branche <sup>12</sup>	14	20,3	20,3
n	69		
<b>Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen insgesamt? (nachträglich kategorisiert)</b>			
unter 50	5	7,6	7,6
50-499	25	37,9	37,9
500-999	8	12,1	12,1

<sup>12</sup> In der Antwortkategorie „Sonstige Branche“ wurden genannt: Konsumgüter, Mineralindustrie, Telekommunikation, Medizin, Bildung.



Häufigkeit der Nennungen			
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
1000-4999	20	30,3	30,3
5000-9999	3	4,5	4,5
10000 und mehr	5	7,6	7,6
n	66		
<b>Wie viel Prozent der Mitarbeiter Ihres Unternehmens sind Akademiker? (nachträglich kategorisiert)</b>			
Weniger als 10%	8	13,6	13,6
10-19%	16	27,1	27,1
20-29%	8	13,6	13,6
30-39%	8	13,6	13,6
40-49%	3	5,1	5,1
50% und mehr	16	27,1	27,1
n	59		
<b>Welche Funktion üben Sie im Unternehmen aus?</b>			
Geschäftsführer/in	2	2,9	2,9
Personalvorstand	1	1,4	1,4
Personalleiter/in Gesamtunternehmen	31	44,9	44,9
Personalleiter/in Unternehmensbereich	8	11,6	11,6
Leiter/in Recruiting	3	4,3	4,3
Personalreferent/in	13	18,8	18,8
Personalsachbearbeiter/in	2	2,9	2,9
Sonstige Funktion <sup>13</sup>	9	13,0	13,0
n	69		

<sup>13</sup> In der Antwortkategorie „Sonstige Funktion“ wurden genannt: Leiter Personalentwicklung, Leiter Compensation & Benefits, Assistentin der Geschäftsleitung, Leiter Personalmarketing, Referent Grundsatzthemen, Referentin Bildungspolitik.

## **Methodischer Hintergrund**

- Online-Befragung unter zufällig ausgewählten Mitgliedsunternehmen der DGFP e.V.
- Befragungszeitraum: 27. November 2008 bis 12. Dezember 2008
- Rücklaufquote: 71 von 713 (10 Prozent)
- Der Fragebogen wurde in den meisten Fällen von einem gesamtverantwortlichen Personalmanager ausgefüllt (vgl. Tabelle „Ergebnisse im Überblick“).
- In der realisierten Stichprobe sind Unternehmen aus allen Größenklassen und allen Branchen vertreten (Ausnahmen: Kommunikationstechnik/ EDV-Hardware, Öffentlicher Dienst). Einen Schwerpunkt bilden Unternehmen, die zwischen 50 und 499 Mitarbeiter beschäftigen (vgl. Tabelle „Ergebnisse im Überblick“).
- Die Akademikerquote liegt in 27 Prozent der teilnehmenden Unternehmen bei mindestens 50 Prozent; in 14 Prozent der Unternehmen verfügen weniger als zehn Prozent der Mitarbeiter über einen Hochschulabschluss (vgl. Tabelle „Ergebnisse im Überblick“).