



career service papers

csp 3/05



Hrsg. Dr. Dieter Grünh
Dr. Susanne Jörns

csnd

Career Service
Netzwerk
Deutschland e. V.

DIE ZEIT
Medienpartner

Dieter Grünh, Susanne Jörns (Herausgeber)

career service papers

Inhaltsverzeichnis

Impressum	6
Editorial	7

Arbeitsmarkt und Berufsverbleib

<i>Franziska Schreyer</i> Der Akademikerarbeitsmarkt im Überblick	8
--	---

<i>Christian Boeckmann</i> "Wachsende Akzeptanz" – der berufliche Erfolg der ersten Bachelorabsolventen	14
---	----

<i>Piesche Blumtritt</i> Europäischer Arbeitsmarkt für Akademiker – Realität oder Fiktion.....	17
--	----

<i>Harald Schomburg</i> Welche Hochschulabsolventenstudien brauchen Career & Alumni Services?	20
---	----

<i>Nele Wasmuth, Dieter Grünh</i> Neues vom Projekt "The Flexible Professional in the Knowledge Society (REFLEX)"	26
---	----

<i>Bettina Deckart</i> Kurzbericht: Praktikantenausbeutung?! - Initiativen machen sich stark für Praktikantenrechte	27
---	----

Studienstrukturreform und Career Services

Andreas Eimer, Susanne Jörns

Career Services und Studienstrukturreform:

Neue Handlungsfelder entstehen, "traditioneller" Auftrag bleibt 30

Rae Ann Boris-Easley

Employment Prospects for German Bachelors Graduates:

U.S. Post-graduate Employment as an Indicator 37

Anja Klütsch

Career Services: Integral Part

of the Institution or Additional Service? 41

Berichte aus der Arbeit des CSND

Barbara Texter

CSND-Jahrestagung 2005 in Karlsruhe 46

Andreas Eimer

Standards entwickeln, Vernetzung fördern:

Fortbildungreihe des CSND jetzt abgeschlossen 48

Dieter Grünh, Sara Schillo

Workshopreihe "Hauptsache Arbeit –

Zukunftsmodelle von Leben – Arbeit – Hochschule"

in Kooperation zwischen dem CSND und der Körber-Stiftung 51

Ruth Girmes

Career Service Netzwerk Deutschland e.V. –

Zwei Jahre nach dem Start 53

Die career service papers bedanken sich bei DIE ZEIT und der TECHNIKER KRANKENKASSE für die Unterstützung.

Impressum

Herausgeber und verantwortlich im Sinne des Presserechts:
Dr. Dieter Grünh und Dr. Susanne Jörns

ISSN-Nummer: 1612-0698

Redaktion:

Bettina Deckart, Andreas Eimer, Dr. Dieter Grünh, Dr. Susanne Jörns,
Anne Schillo, Stefan Schmidt, Barbara Texter

Redaktionsanschrift:

Freie Universität Berlin, CareerService,
Iltisstraße 7, 14195 Berlin
E-Mail: schillo@zedat.fu-berlin.de

Geschäftsstelle des CSND:

Anne Schillo, CareerService der Freien Universität Berlin,
Iltisstr. 7, 14195 Berlin

Wissenschaftlicher Beirat:

Prof. Dr. Margret Bülow-Schramm, Universität Hannover
Prof. Dr. Hans-Dieter Haller, Universität Göttingen
Christine Konegin-Grenier, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln
Prof. Dr. Ulrich Teichler, Universität Kassel

Bezugsadresse:

Büro für Studium und Beruf,
Career Service der Georg-August-Universität Göttingen
Kreuzbergring 50, 37075 Göttingen

Bezugspreis: 5.- (inkl. Versandkosten)
Für Mitglieder des CSND im Jahresbeitrag enthalten.

Druck: Alfa-Druck GmbH, Levinstraße 9a, 37079 Göttingen

Auflage: 2.000 Stück, Erscheinungsweise: jährlich

Bitte senden Sie ihre Manuskripte an die Redaktion.
Die Hinweise für Autoren finden Sie am Ende des Heftes.

Liebe Leserinnen und Leser,

sie halten Heft 3 der career service papers (csp) in den Händen – außen im bewährten Gewande, aber innen neu gestaltet.

Das neue Layout ist ein Ergebnis der Arbeit des Ende letzten Jahres von uns als Herausgebern eingesetzten Redaktionsteam. Ein weiteres Resultat der Arbeit dieses Teams ist die Entscheidung, zukünftig nicht nur Beiträge zu einem Schwerpunktthema aufzunehmen und aktuellen Entwicklungen noch stärker Rechnung zu tragen um den Facettenreichtum und die Entwicklungstendenzen in diesem dynamischen Handlungsfeld besser widerspiegeln zu können. Dieses neue Konzept wollen wir auch in Zukunft verfolgen und dabei den Magazincharakter mit all seinen Vorzügen (bessere Lesbarkeit, hoher Aktualitätsgrad, abwechslungsreiche Beiträge, interessante Impulse und Denkanstöße in verschiedene Richtungen) stärker betonen.

Angesichts der vielfältigen Aufgaben, die mit der Erstellung career service papers verbunden sind, haben wir uns zu der Einrichtung eines Redaktionsteams entschlossen. Dass diese Entscheidung richtig war, zeigte sich in verschiedener Hinsicht: So werden wir durch der Arbeitsteilung nicht nur enorm entlastet, sondern die Vielfalt wächst, denn jedes Teammitglied brachte sich mit seinem Erfahrungshintergrund, seinem Fachwissen und seinen Kontakten ein – und die Arbeit im Team macht einfach mehr Spaß.

In diesem Heft csp 3/04 greifen wir drei Themenbereiche auf, die im

Zusammenhang mit der aktuellen Career Service-Arbeit an deutschen Hochschulen stehen, und die unter Kollegen und in Fachkreisen engagiert diskutiert werden und sicher auch bei Ihnen auf Interesse stoßen:

1.) Akademikerarbeitsmarkt und Berufsverbleib: gegenwärtige Situation und zu erwartende Trends, europäischer Arbeitsmarkt, Absolventen von Bachelorstudiengängen auf dem Arbeitsmarkt, Bedeutung der Absolventenforschung für die Arbeit in Career Service, Ausbeutung im Praktikum?

2.) Studienstrukturreform, Wandel des Hochschulsystems und Career Services: Zukunft der Career Services an deutschen Hochschulen vor dem Hintergrund der Studienreform, strategische Optionen von Career Services im Wandel der europäischen Hochschullandschaft, Bachelorabsolventen in Deutschland und in den USA – ein Vergleich

3.) Berichte aus der Arbeit des CSND: Rückblick auf die bisherige und Schwerpunkte der zukünftigen Arbeit, die abgeschlossenen Kooperationsprojekte mit der Körberstiftung, Jahrestagung 2005

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen dieser csp-Ausgabe.

Inzwischen bereiten wir bereits die nächste Ausgabe vor, die im Herbst 2006 womöglich bereits in einem Verlag, erscheinen wird.

Dieter Grünh und Susanne Jörns

Der Akademikerarbeitsmarkt im Überblick

"Studieren zum Erfolg" (DER SPIEGEL 2000) oder "Die verratene Generation: Jung, top ausgebildet, aber ohne Job" (stern 2002): Der mediale Blick auf den Akademikerarbeitsmarkt weist enorme Zyklen auf. Unabhängig hiervon werden im Folgenden Grundzüge der bisherigen und voraussichtlich künftigen Entwicklung dieses Arbeitsmarkts skizziert.

Franziska Schreyer

1. Bisherige Entwicklungen

Erwerbstätigkeit

In der Bundesrepublik vollzieht sich wie in anderen entwickelten Industrienationen eine zunehmende Höherqualifizierung des Beschäftigungssystems. Verfügten 1991 noch zwölf Prozent der Erwerbstätigen im Bundesgebiet über einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, so waren es im Jahr 2004 bereits 18% (Reinberg/Hummel 2005: Anhang 3a-c). Selbst in Krisenzeiten steigt in der Regel die Zahl der erwerbstätigen Akademikerinnen und Akademiker. Zwischen 1991 und 2004 waren die Akademiker noch dazu die einzige Qualifikationsgruppe, die Beschäftigungszuwächse für sich verbuchen konnte – und zwar in hohem Ausmaß: Waren 1991 noch 4,3 Millionen Menschen mit Hochschulabschluss erwerbstätig, so waren es im Vorjahr 6,1 Millionen. Der entsprechende Frauenanteil stieg in diesem Zeitraum von 31 auf 39%.

Beschäftigungsbedingungen

Einkommen

Akademiker erzielen in West- wie Ostdeutschland deutlich höhere Durchschnittseinkommen als anders

Ausgebildete, wobei – mit Ausnahme der ostdeutschen Universitätsabsolventinnen – Frauen nach wie vor weniger verdienen als Männer. Im Zeitverlauf weisen Akademiker steilere Einkommenskarrieren auf als die Angehörigen anderer Qualifikationsgruppen. Im Westen hat sich aber der Einkommensabstand der HochschulabsolventInnen zum Durchschnitt aller Beschäftigten zwischen 1992 und 2002 verringert, während er sich im Osten vergrößert hat (Weißhuhn/Große Rövekamp 2004: 165ff.).

Das Einkommen differiert u.a. nach Studienfach erheblich. Anderthalb Jahre nach dem Hochschulexamen im Jahr 2001 erzielten Universitätsabsolventen des Wirtschaftsingenieurwesens bzw. der Informatik durchschnittlich um die 44.000 Euro brutto im Jahr, während die Einkommen der Magisterabsolventen sowie der Absolventen der Pädagogik und der Sprach- und Kulturwissenschaften nur etwa halb so hoch lagen (Briedis/Minks 2004: 134). Die Einstiegsgehälter der ersten Bachelorabsolventen liegen niedriger als die von Diplomabsolventen (Minks/ Briedis 2005: 110f.) Erstere werden aber nach einer kürzeren Ausbildungszeit erwerbstätig und können diese Differenz in der Folgezeit möglicherweise ausgleichen.

Ausbildungsadäquate Beschäftigung

Akademiker erzielen nicht nur höhere Einkommen als anders Ausgebildete, zumindest die Männer mit Hochschulabschluss arbeiten auch häufiger auf ausbildungsadäquaten Stellen als die Männer mit abgeschlossener Berufsausbildung (2002: West: 90% zu 85%; Ost: 92% zu 84%). Bei den Frauen im Westen gilt dies für jeweils 80%; in den neuen Ländern waren 2002 aber nur 74% der Akademikerinnen im Vergleich zu 80% der Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung beruflich adäquat eingesetzt. Insgesamt zeigt sich im Zeitvergleich, dass "kaum Verdrängungsprozesse (...) nach unten stattgefunden haben. Die Arbeitskräftenachfrage hat weiterhin höher qualifizierte Arbeitskräfte angefordert, ohne dabei in wesentlichem Umfang Erwerbstätige mit darunter liegenden Qualifikationsniveaus direkt zu ersetzen" (Weißhuhn/Große Rövekamp 2004: 132).

Anderthalb Jahre nach dem Hochschulabschluss im Jahr 2001 sehen sich vor allem Absolventen der Elektrotechnik, Informatik, Physik, (Lebensmittel-)Chemie, Pharmazie und Medizin als volladäquat beschäftigt. Inadäquat eingesetzt sind vor allem Absolventen der Pädagogik und der Magisterfächer. Zu sehen ist dieser Befund allerdings vor dem für Sozial- und Geisteswissenschaftler häufig längeren Weg in ein befriedigendes Berufsleben (Briedis/ Minks 2004: 140f.). Von den ersten Bachelorabsolventen auf dem Arbeitsmarkt betrachten sich rund die Hälfte als voll oder zumindest weitgehend adäquat beschäftigt. Aber ein Viertel der Uni-

versitäts- und 37% der Fachhochschulabsolventen von Bachelorstudiengängen stufen sich als inadäquat beschäftigt ein (Minks/Briedis 2005: 105ff.). Dies trifft vor allem auf die gesundheitswissenschaftlichen FH-Fächer zu.

Unsichere Beschäftigung

Wie immer auch "Normalarbeitsverhältnisse" und die Erwerbsformen jenseits dieser konkret definiert werden: Etliche Befunde sprechen dafür, dass das Normalarbeitsverhältnis im Zeitverlauf erodiert, aber – entgegen der öffentlichen Meinung – eher verhalten und mit durchaus widersprüchlichen Entwicklungen. Dies zeigt sich auch beim Berufseinstieg von Hochschulabsolventen: So setzte sich der seit den frühen 80er Jahren beobachtbare Rückgang von unbefristeten Vollzeitstellen in der privaten Wirtschaft beim Prüfungsjahrgang 2001 nicht fort; bei den FH-Absolventen nahmen unbefristete Vollzeitstellen sogar zu – die baubezogenen Fächer ausgenommen. Und im Laufe des Berufseinstiegs konsolidieren sich viele Beschäftigungsverhältnisse (Briedis/ Minks 2004: 119ff.).

Bei den ersten Bachelorabsolventen von Universitäten auf dem Arbeitsmarkt fallen relativ viele Praktika auf – absolviert nicht während, sondern nach dem Studium (Minks/Briedis 2005: 100). Unklar ist, ob dies als vorübergehendes Phänomen der ersten Bachelorgeneration zu werten ist oder ob sich hier neue Muster des Übergangs von der Hochschule ins Beschäftigungssystem andeuten.

Mitarbeiter von Hochschulteams der Bundesagentur für Arbeit berichten jedenfalls von einer Zunahme nicht bzw. nicht existenzsichernd bezahlter Praktika "fertiger" Hochschulabsolventen nach dem Examen [Als weiterer weicher Indikator für zunehmende Praktika nach Studienabschluss kann auch die Bildung der Unternehmensinitiative "Fair Company – Die bessere Chance für Absolventen" gesehen werden, die diesem Trend entgegen wirken will (www.jungekarriere.com/fair-company). Derzeit konstituiert sich, zur Selbsthilfe und politischen Interessenvertretung, auch ein Verein betroffener Absolventen (www.fairwork-verein.de).

Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit von Akademikern ist in den ersten Jahren dieses Jahrhunderts gestiegen. Waren im September 2001 noch rund 180.000 Akademiker arbeitslos gemeldet, so waren es zwei Jahre später 253.000. Der Anstieg betraf fast alle Studienfächer, die Arbeitslosigkeit sank nur bei der Human- und Zahnmedizin, der Musik und einigen Lehrämtern. In der Folgezeit stagnierte die Gesamtzahl der Arbeitslosen in etwa. Hinter der Stagnation verbergen sich unterschiedliche Entwicklungen u.a. je nach Studienfach. Während zwischen 2003 und 2004 bei den Uni-Fächern die Arbeitslosigkeit etwa bei Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftswissenschaften leicht sank, nahm sie bei den Sozialwissenschaften und hier vor allem bei der Pädagogik weiter zu. Und nachdem über lange Jahre hinweg Arbeitslosigkeit immer mehr zu einem Problem der Älteren

wurde, stieg seit 2002 der Anteil der Jüngeren an den akademischen Arbeitslosen wieder, was auf verstärkte Probleme im Berufseinstieg hinweist (Reinberg/Schreyer 2003).

Da aber, wie oben skizziert und in der öffentlichen Diskussion häufig nicht beachtet, parallel die Erwerbstätigkeit der Gruppe der Akademiker hoch lag, blieben die entsprechenden Arbeitslosenquoten auch in den letzten Jahren gering. Überhaupt sind Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen am wenigsten von Arbeitslosigkeit betroffen. Das gilt, wie die Abbildung 1 zeigt, für die alten (2004: 3,5%) wie für die neuen Bundesländer (6%) und für lange Beobachtungszeiträume. Akademikerinnen sind nach wie vor etwas häufiger arbeitslos als Akademiker (2004 Bundesgebiet: 4,7% zu 3,5%; Reinberg/Hummel 2005: 4). Aber im Vergleich zu den Frauen anderer Qualifikationsgruppen sind auch Akademikerinnen selten arbeitslos.

2. Perspektiven

Auch wenn die Zukunft von Arbeitsmärkten gerade im Zuge von Globalisierung nicht klar vorausgesagt werden kann: Die Beschäftigungschancen von Akademikern dürften weiter steigen. Diese optimistische Annahme fußt auf drei Säulen.

Da ist zunächst der bereits thematisierte Strukturwandel des Beschäftigungssystems in Richtung Höherqualifizierung. Die Bundesrepublik befindet sich wie andere hoch entwickelte Wirtschaftsnationen auch auf dem Weg in eine Wissens- und Informati-

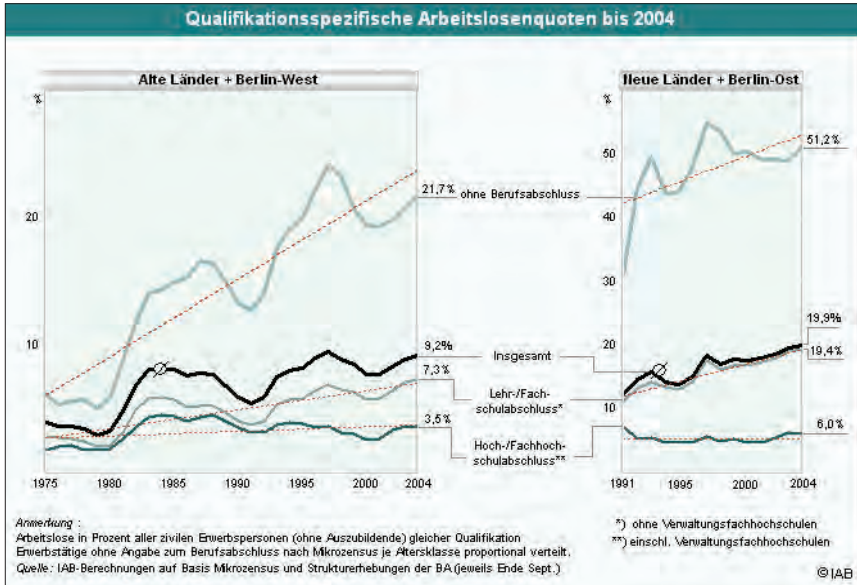


Abbildung 1, aus: Reinberg/Hummel 2005: 2.

ongesellschaft. Von der damit verbundenen Expansion anspruchsvoller, "sekundärer" Dienstleistungstätigkeiten etwa im Bereich Forschung und Entwicklung, Beratung und Lehre profitieren Akademiker am meisten (Abb. 2; Reinberg/Hummel 2003; Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2001).

Zum Zweiten wird sich durch den demographischen Wandel das Erwerbspersonenpotential (Erwerbstätige, registrierte Arbeitslose und Stille Reserve) mittelfristig verringern. Dies gilt selbst bei hoher Frauenerwerbsbeteiligung und hoher Zuwanderung (Fuchs/ Thon 1999). Das heißt, das Angebot an Arbeitskräften dürfte ab dem kommenden Jahrzehnt deutlich zurückgehen. In anderen industrialisierten Ländern sind dabei ähnliche Entwicklungen zu beobachten.

Zum Dritten lässt die Qualifikationsentwicklung der Bevölkerung in Verbindung mit Struktur- und demographischem Wandel einen Mangel insbesondere an Hochqualifizierten erwarten (Reinberg/Hummel 2003; Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2001). Die derzeitige Akademikererwerbstätigkeit wird hauptsächlich von den mittleren Altersgruppen getragen. Scheiden diese geburtenstarken Jahrgänge einmal aus dem Erwerbsleben aus, was in den nächsten ein bis zwei Jahrzehnten sukzessive erfolgen wird, könnten sie nur dann halbwegs ausreichend ersetzt werden, wenn die nachrückenden geburtenschwachen Jahrgänge deutlich besser qualifiziert wären als frühere Kohorten. Dies ist derzeit aber nicht in Sicht.

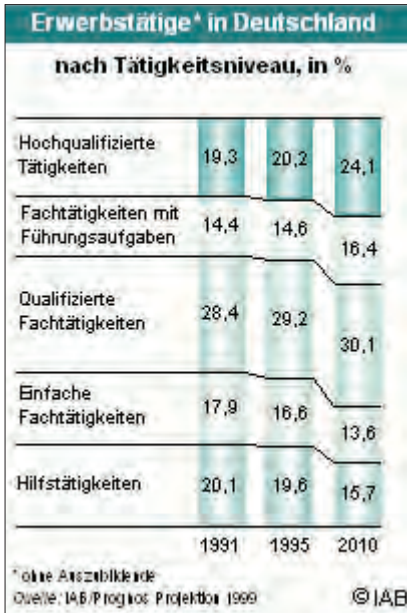


Abbildung 2, aus: Reinberg/Schreyer 2003: 4.

Entgegen verbreiteter Annahmen ist die Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte in Westdeutschland seit Beginn der 90er Jahre mehr oder weniger zum Stillstand gekommen. Beispielsweise sank die Brutto-Studierquote [Die Brutto-Studierquote bezeichnet den "Anteil all jener Hochschulzugangsberechtigten eines Jahrgangs, die ein Studium an einer Universität oder an einer Fachhochschule aufnehmen (werden), unabhängig vom erfolgreichen Abschluss dieses Studiums" (Heine/Spangenberg/Sommer 2004: 4.) ein halbes Jahr nach Schulabgang von 76% beim Studienberechtigten-Jahrgang 1990 auf 65% beim Jahrgang 1999. Beim Jahrgang 2002 stieg sie wieder leicht auf 69% (Heine/Spangenberg/ Sommer 2004). Offen ist, ob dies ein dauerhafter Auf-

wärtstrend ist. Die Zahl der Studienanfänge ist im Jahr 2004 jedenfalls wieder gesunken (um 6% im Vergleich zum Vorjahr), auch in den als besonders zukunftssträftig geltenden Ingenieur- und Naturwissenschaften (Statistisches Bundesamt 2004).

3. Fazit

Bei allen Unterschieden nach Studienfach, Konjunktur oder Geschlecht: Die Gruppe der Akademiker war bereits in der Vergangenheit am Arbeitsmarkt und bei den Beschäftigungsbedingungen eher privilegiert. Dies zeigt sich etwa bei der Arbeitslosigkeit, bei der Adäquanz der Tätigkeit und beim Einkommen.

In Zukunft wird der Bedarf an Hochqualifizierten weiter steigen. Dies begründet sich im Strukturwandel des Beschäftigungssystems hin zur Informations- und Wissensgesellschaft. Bevölkerungsrückgang und Bildungsstagnation werden Projektionen zufolge zu einem Mangel an akademisch gebildeten Fachkräften führen. Vor diesem Hintergrund dürfte sich mittelfristig auch die Situation in weniger "marktgängigen" Fächern aus den Sozial- und Geisteswissenschaften entspannen. Hat sich doch bereits in der Vergangenheit immer wieder gezeigt, dass bei Fachkräftemangel die Offenheit von Betrieben gegenüber "Quereinsteigern" zunimmt.

Für Bildungs- und Gesellschaftspolitik ergeben sich hieraus eine Reihe von Anforderungen, von denen abschließend zwei genannt werden:

Zum einen gilt es, die auch im internationalen Vergleich hohe soziale Un-

gleichheit beim Hochschulzugang abzubauen – nicht nur aus ökonomischen, sondern auch aus emanzipatorischen Gründen.

Zum anderen müssen bei der derzeitigen Studienstrukturreform im Zuge des Bologna-Prozesses die Weichen richtig gestellt werden. Vor dem Hintergrund der Höherqualifizierung des Beschäftigungssystems und einer zu-

nehmend globalisierten Welt ist aber zu fragen, inwieweit es sinnvoll ist, den Bachelor als Regelabschluss eines Hochschulstudiums zu definieren (Sekretariat der KMK 2003) und, wie sich immer mehr abzeichnet, nur einen Teil der interessierten Bachelorabsolventen zum Masterstudium zuzulassen.

Quellen

- Briedis Kolja/Minks Karl-Heinz (2004), Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001, (HIS-Projektbericht, http://www.bmbf.de/pub/his_projektbericht_12_03.pdf)
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung BLK (2001), Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015, im Internet unter <http://www.blk-bonn.de/papers/heft104.pdf>
- Fuchs Johann/Thon Manfred (1999), Potentialprojektion bis 2040: Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften, IAB-Kurzbericht Nr. 4 (<http://doku.iab.de/kurzber/1999/kb0499.pdf>)
- Heine Christoph/Spangenberg Heike/Sommer Dieter (2004), Ergebnisse der ersten Befragung der Studienberechtigten 2002 und Vergleich mit den Studienberechtigten 1990, 1994, 1996 und 1999- eine vergleichende Länderanalyse, HIS-Kurzinformation Nr. A1 (<http://www.his.de/pdf/Kia/kia200401.pdf>)
- Reinberg Alexander/Hummel Markus (2005), Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit, IAB-Kurzbericht Nr. 9 (<http://doku.iab.de/kurzber/2005/kb0905.pdf>)
- Reinberg Alexander/Hummel Markus (2003), Bildungspolitik: Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu?, IAB-Kurzbericht Nr. 9 (<http://doku.iab.de/kurzber/2003/kb0903.pdf>)
- Reinberg Alexander/Schreyer Franziska (2003), Arbeitsmarkt für AkademikerInnen: Studieren lohnt sich auch in Zukunft, IAB-Kurzbericht Nr. 20 (<http://doku.iab.de/kurzber/2003/kb2003.pdf>)
- Minks Karl-Heinz/Briedis Kolja (2005), Der Bachelor als Sprungbrett? Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung von Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen, Teil II: Der Verbleib nach dem Bachelorstudium, HIS-Kurzinformation Nr. A4 (<http://www.his.de/pdf/Kia/kia200504.pdf>)
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) (2003), 10 Thesen zur Bachelor- und Masterstruktur in Deutschland, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12.06.2003 (<http://www.kultusministerkonferenz.de/doc/beschl/BMThesen.pdf>)
- Statistisches Bundesamt (2004), Pressemitteilung Nr. 505 vom 29.11.2004: Derzeit 3% weniger Studierende als im vorigen Wintersemester, (<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2004/p5050071.htm>)
- Weißhuhn Gernot/Große Rövekamp Jörn (2004), Bildung und Lebenslagen in Deutschland - Auswertungen und Analysen für den zweiten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, (Bildungsreform Band 9 des BMBF), Berlin (http://www.bmbf.de/pub/bildungsreform_band_neun.pdf)

"Wachsende Akzeptanz" – der berufliche Erfolg der ersten Bachelorabsolventen

Studierende sollen mobiler, flexibler und internationaler werden. Gemeinsam mit seinen europäischen Nachbarn hat sich Deutschland daher 1999 in Bologna das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2010 einen gemeinsamen europäischen Hochschulraum zu schaffen. Seitdem gilt der sogenannte Bologna-Prozess als tiefgreifendste Hochschulreform der letzten Jahre.

Christian Boeckmann

Ein Kernstück des Prozesses ist die Umstellung der bisherigen Diplom- und Magister-Abschlüsse auf ein gestuftes System mit den Abschlüssen Bachelor und dem darauf aufbauenden Master. Das Ergebnis soll nicht nur eine Etikettenänderung, sondern eine grundlegende Reform der Studienstrukturen- und inhalte sein. Modularisierung, ECTS, Förderung von Schlüsselkompetenzen und Diploma Supplements seien hier als Stichworte genannt. Im Sommersemester 2005 machten die neuen Studiengänge bereits 26% des gesamten Angebots der deutschen Hochschulen aus, Tendenz steigend.

Gleichlaufend dazu bestehen bei den Studierenden allerdings große Unsicherheiten, wie brauchbar der neue "Undergraduate"-Abschluss Bachelor für den Berufseinstieg ist. Das belegt eine Studie des Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel. Besonders betroffen zeigen sich die universitären Bachelorabsolventen mit einem geringen Vertrauen in ihre Berufsqualifizierung.

Gerade die Einstiegschance in das Erwerbsleben ist bei der Entscheidung

für oder gegen ein bestimmtes Studium aber ein elementarer Faktor. Wie gut sind die Möglichkeiten der ersten deutschen Bachelor-Jahrgänge? Aktuelle Hinweise dazu geben eine Befragung der Hochschul-Informations-System GmbH (HIS) und eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln).

"Der Bachelor als Sprungbrett" heißt die bundesweite Befragung des HIS, an der über 1.400 Bachelorabsolventen teilgenommen haben. Die Mehrheit hängt nach dem ersten Abschluss ein weiteres Studium an: 77% der Uni- und 58% der Fachhochschul-Absolventen studieren weiter, meist mit dem Ziel eines Masters. Als Motivation wird hier nicht selten die Sorge genannt, der Bachelor sei in der Arbeitswelt noch nicht ausreichend etabliert. Die "Berufschancen verbessern" nennen immerhin 93% der universitären Bachelorabsolventen (FH: 99%) als Motiv, wenn sie ein Masterstudium aufnehmen. "Zeit für die Berufsfindung gewinnen" spielt auch eine, wenn auch geringere Rolle (Uni: 40%, FH: 42%). Mehr als 85% der weiter Studierenden hatten sich schon zu Beginn oder während des Bachelor-Studiums für den Master entschieden.

Die Autoren schätzen aber, dass Bachelorabsolventen zunehmend von einem direkten Weiterstudium absehen, sobald die Akzeptanz des Abschlusses auf Seiten der Arbeitgeber wächst und berufliche Perspektiven erkennbarer werden. Der hohe Anteil der Bachelor, die derzeit den Master anstreben, entspricht jedenfalls nicht der "hochschulpolitisch gewünschten Übergangsquote".

Im Weiteren steht bei der Studie die Gruppe der Berufseinsteiger im Mittelpunkt. Dabei wird deutlich, dass zwar rund drei Viertel der FH-Bachelor eine reguläre Erwerbstätigkeit innerhalb von neun Monaten aufnehmen, aber nur knapp ein Drittel der Uni-Bachelor. Hier wird die traditionell größere Berufsorientierung der FH-Absolventen deutlich. Auffallend ist der große Anteil der Uni-Bachelor, die im ersten Monat nach dem Abschluss ein Praktikum beginnen (16%, FH: 5%). Diese Absolventen müssen also ihr Kompetenzprofil und die Einsatzmöglichkeiten im Beruf besonders stark unter Beweis stellen, folgern die Autoren.

Nach den meisten Ausbildungswegen sind Schwierigkeiten bei der Stellensuche geläufig - die Bachelor werden mit sehr speziellen konfrontiert: So gaben rund die Hälfte der Befragten an, dass der Abschluss potentiellen Arbeitgebern oftmals unbekannt sei (Uni: 43%, FH: 50%). Ein Viertel der Befragten erwähnte zudem, dass für die angestrebte Stelle ein anderer Abschluss erwünscht war. Die Hindernisse scheinen jedoch überwindbar, denn arbeitslos waren lediglich 6% bzw. 3% (Uni/ FH) der Absolventen

nach dem Beobachtungszeitraum von neun Monaten. Als "nicht arbeitslos" gelten hier auch Absolventen mit Übergangsjobs, Werk-/ Honorararbeit und in Praktika. Ist eine reguläre Arbeitsstelle aber erst einmal angenommen worden, bleiben Bachelor in der Regel dort und es gibt "keine Hinweise auf berufliche Unzufriedenheit", die z.B. zu einem späteren Masterstudium führen würde.

Die Frage, ob die berufliche Tätigkeit dem eigenen Niveau und Fachgebiet angemessen sei, beantworteten ein Drittel der Befragten mit "ja". Allerdings ist auch rund ein Viertel bzw. ein Drittel (Uni/ FH) mit der beruflichen Position (sehr) unzufrieden. Die Absolventen stoßen hier offenbar auf alte Arbeitsstrukturen, haben aber dafür die "Perspektive, dass sie gegenüber Studierenden mit herkömmlichen Abschlüssen einen zeitlichen Vorsprung von ein bis zwei Jahren haben". In dieser Zeit könnten die Bachelor vorteilhafte Praxiserfahrungen sammeln. Eine weitreichend angemessene Einstufung wird sich durch "die Eigendynamik der Arbeitsmärkte" sicherlich ergeben, fasst die Studie zusammen. Ergänzend müsse der Abschluss allerdings gezielter vermarktet werden - durch eine aktive Informationspolitik der Hochschulen und der Wirtschaft.

Die Perspektive der Arbeitgeber wiederum beleuchtet eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft. Befragt wurden 672 Unternehmen, wovon über 11% Bachelor- und knapp 10% bereits Masterabsolventen beschäftigen. Insgesamt stehen die Arbeitgeber den neuen Abschlüs-

sen offen gegenüber, insbesondere größere Konzerne (83%) und Betriebe mit hohem Akademikeranteil (80%) haben Interesse.

Die Ansicht, dass Bachelorabsolventen hauptsächlich für Jobs in Frage kommen, die ansonsten von Kollegen mit abgeschlossener Lehre übernommen werden, teilen nur knapp 7% der Unternehmen. Tatsächlich halten über 70% der Firmen ihre Bachelor-Beschäftigten auch für Führungspositionen geeignet, wie sie für Diplomanden oder Magister möglich sind. Eine Voraussetzung dafür sei aber eine längere Praxisbewährung als etwa bei Diplomanden. "Vor der beruflichen Zukunft muss den Studenten der Bachelor- und Masterprogramme also nicht bange sein", urteilt die Studie.

Alles in allem fällt die bisherige Bilanz für den neuen Abschluss positiv aus. Wo und wie sich die Neulinge im doppelten Sinn genau positionieren werden, wird die Zukunft zeigen. Auch Bundesbildungsministerin Edelgard Bulmahn bestätigt eine "weiter wachsende Akzeptanz" und verweist auf die Initiative "Bachelor welcome!". In dieser Erklärung versprechen rund 40 führende Unternehmen "attraktive Einstiegschancen", "Fach- und Führungsfunktionen" für die neuen Absolventen. Im Gegenzug fordern sie aber auch eine "gesicherte Qualität", einen ausschließlich qualifikationsabhängigen Zugang zum Masterstudium und mehr Qualität in der Informatik.

Quellen

Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel: "Stand der Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen in ausgewählten Ländern Europas", Februar 2005

www.bmbf.de/pub/bachelor_u_master_im_bolognaprozess_in_eu.pdf

Hochschul-Informations-System:

Vorabveröffentlichung "Der Bachelor als Sprungbrett", Oktober 2004

www.stifterverband.de/pdf/ergebnisse_bachelor_his_121004.pdf

Hochschul-Informations-System: "Der Bachelor als Sprungbrett", April 2005

Teil 1 - Das Bachelorstudium

www.his.de/pdf/Kia/kia200503.pdf

Teil 2 - Der Verbleib nach dem Bachelorstudium

www.his.de/pdf/Kia/kia200504.pdf

Institut der deutschen Wirtschaft Köln: Bachelor Studie im iwd Nr. 41, Oktober 2004

www.iwkoeln.de Rubrik: Publikationen, iwd

Kurzfassungen von 3 und 4

www.stifterverband.de/pdf/positionen_april_2005.pdf

HRK: Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen

www.hrk.de/de/download/dateien/Statistik1_2005.pdf

Initiative "Bachelor welcome!"

www.stifterverband.de/pdf/bachelor_welcome_070604.pdf

Europäischer Arbeitsmarkt für Akademiker – Realität oder Fiktion

"Halb Europa sucht deutsche Fachkräfte", "Karrieresprungbrett", "Traumjob im Ausland" und "Geld verdienen, wo andere Urlaub machen" ... so oder ähnlich euphorisch lautet mitunter der Grundtenor, wenn über Beschäftigungsmöglichkeiten am europäischen Arbeitsmarkt berichtet wird. Angeregt durch die Aufbruchstimmung und das enorme Entwicklungstempo in einigen neuen Mitgliedstaaten der EU erschienen im vergangenen Jahr sogar "Go-East"-Aufrufe und Artikel über die "Karriere im Osten". Trotz hoher Arbeitslosigkeit in den meisten EU-Staaten wird immer wieder folgender Grundsatz zitiert: "Gut ausgebildete Fachkräfte werden überall gesucht".

Franz Piesche-Blumtritt

Der Hang zur optimistischen Perspektive ist in der Berichterstattung durchgängig zu beobachten und hat seine Gründe: Positiv gefärbte Schlagzeilen können bei der Leserschaft mit erhöhter Aufmerksamkeit rechnen. Sie sollen den Blick über den nationalen Tellerrand hinaus auf Beschäftigungschancen im Ausland lenken. Mobilität am europäischen Arbeitsmarkt ist im zusammenwachsenden Europa zudem ein politisches Projekt, das natürlich am Besten mit positiven Beispielen und Nachrichten gefördert wird. Ein Europa ohne Grenzen – diese Vision soll für Arbeitnehmer nach und nach Realität werden. Der europäische Arbeitsmarkt avanciert damit zum Hoffnungsschimmer am Horizont eines weiterhin besorgniserregenden Arbeitsmarktes in Deutschland.

Wer sich als Hochschulabsolvent oder arbeitsloser Akademiker derart positiv eingestimmt auf die Jobsuche im europäischen Ausland macht, wird schnell feststellen, dass die Lage nicht ganz so rosig ist. In der Berichterstat-

tung über Beschäftigungschancen auf dem europäischen Arbeitsmarkt wird häufig nicht deutlich, dass die zitierten Beispiele in der Regel nicht für langlebige Mega-Trends stehen, sondern bestenfalls für eine regional begrenzte oder kurzzeitig bestehende Nachfrage nach bestimmten Berufsgruppen und Qualifikationen. Nennenswerte Nachfragetrends zeichnen sich zwar in der Finanzwirtschaft, der Automobilindustrie, dem Gesundheitssektor sowie in der Informations- und Kommunikationstechnikbranche ab, die wegen der fortgeschrittenen internationalen Vernetzung und der wachsenden Ansprüche an die Qualifikation der Mitarbeiter in zunehmendem Maße auf Mobilität in Europa angewiesen sind. Doch für welche Qualifikationsmuster sich hier neue Beschäftigungspotentiale auftun, wird letztendlich erst auf der Ebene von konkreten Stellenangeboten sichtbar. Und hier zeigt sich, dass vor allem ausgewiesene Spezialisten mit Berufserfahrung und besonderen Kompetenzprofilen gesucht werden. Die Tat-

sache, dass Norwegen derzeit beispielsweise Ingenieure in den Bereichen Konstruktion und Automatisierungstechnik sowie Radiologen, Psychologen und Psychiater sucht, ist zu-nächst einmal nicht mehr als ein willkommenes Leitsignal für deutsche Interessenten aus diesen Berufsgruppen, sich die Stellenangebote einmal genauer anzusehen.

Wer nicht zur Gruppe der gesuchten Spezialisten gehört, kann selbstverständlich auch auf dem europäischen Arbeitsmarkt fündig werden, muss sich aber auf eine andere Ausgangslage einstellen: Deutliche und seriöse Leitsignale fehlen. Der notwendige Aufwand, um potentielle Arbeitgeber und Zugang zu ihnen zu finden, ist daher erheblich größer. Das EURES Portal zur beruflichen Mobilität (www.europa.eu.int/eures), das inzwischen auch Stellenangebote aus den Jobbörsen nationaler Arbeitsverwaltungen automatisch übernimmt und übersichtlich zusammenführt, sorgt immerhin für eine verbesserte Angebotstransparenz und erleichtert die Suche. Auch in die Stellenbörse der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de) werden geeignete Angebote aus dem Ausland aufgenommen, so dass der Stellensuche vom heimischen PC aus nichts mehr im Wege steht. Trotzdem ist Stellensuche jenseits offensichtlicher Nachfrage Trends schwieriger und in besonderem Maße auf das berühmte "Quäntchen Glück" angewiesen. Die besondere Bedeutung des Zufalls will zwar gar nicht so recht zur verbreiteten Vorstellung passen, nach der Karriere

dem Baukastenprinzip folgend planbar ist, erklärt sich aber aus dem vergleichsweise geringen und dazu noch heterogenen Stellenvolumen, das auf den nationalen Arbeitsmärkten explizit auch für eine Besetzung durch Fach- und Führungskräfte aus dem europäischen Ausland zur Verfügung steht. Es liegt auf der Hand, dass sich auf dieser Basis Nachrichten über Bedarfslagen und gesuchte Berufe nur durch starke Vereinfachung und Verallgemeinerung erstellen lassen. Diese kursieren aber mitunter monatelang in der Berichterstattung und wecken falsche Hoffnungen. Schon allein aus diesem Grund ist Vorsicht und verantwortungsvoller Umgang mit Daten und Fakten bei der Berichterstattung über den europäischen Arbeitsmarkt dringend geboten.

Zu einer seriösen Berichterstattung gehört auch eine realistische Vorstellung von der Dimension europäischer Arbeitsmarktmobilität. Die Europäische Kommission stellt zu diesem Thema nüchtern fest, dass Mobilität in Europa derzeit nur auf sehr niedrigem Niveau stattfindet. Lediglich 1,7% aller Europäer im Alter zwischen 15 und 60 Jahren lebten im Jahre 2000 im EU-Ausland. Die Bereitschaft deutscher Staatsbürger im Ausland zu leben liegt deutlich unter dem europäischen Durchschnitt. Lediglich 0,1 % der deutschen Arbeitnehmer arbeiten im EU-Ausland, und dabei sind Pendler in den Grenzregionen inbegriffen, die den Hauptteil der "mobilen Deutschen" stellen.

Die niedrige Mobilitätsquote deutscher Fachkräfte hängt möglicherweise mit den vergleichsweise höheren Erwerbseinkommen und anderen indirekten Entlohnungskomponenten in Deutschland zusammen. Akademikern geht es in Deutschland noch relativ gut: sie tragen ein vergleichsweise niedriges Arbeitslosigkeitsrisiko. 2004 lag die Arbeitslosenquote von Akademikern mit 4,75% weit unter der allgemeinen Arbeitslosenquote. Der deutsche Arbeitsmarkt für Akademiker und insbesondere der für Hochqualifizierte folgt seit Jahren eigenen Entwicklungstrends. Die langfristig positive Beschäftigungsentwicklung auf dem Akademikerarbeitsmarkt wurde selbst durch geringes oder negatives Wirtschaftswachstum nicht unterbrochen (vgl. dazu den Beitrag von Franziska Schreyer ab Seite 8 in diesem Heft). Zwischen 2002 und 2004 stieg die absolute Zahl der arbeitslosen Akademiker zwar noch einmal um etwa 30.000 an, jedoch entstanden im gleichen Zeitraum rund 270.000 Arbeitsplätze, während andere Berufsgruppen erneut massive Beschäftigungseinbußen in Kauf nehmen mussten. Dass der Anteil von Personen mit höherer Bildung nach Berechnungen von Ralf Mytzek in letzter Zeit kontinuierlich ansteigt, könnte allerdings als Indiz dafür gewertet werden, dass der Europäische Arbeitsmarkt für deutsche Akademiker attraktiver wird. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 286 Mytzek, Ralf (2004): Transparenz von Bildungsabschlüssen und Arbeitsmobilität in Europa. In: G.

Schmid, M. Gangl & P. Kupka (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel : empirische Analysen, Nürnberg: S. 227-245)

Wie viele Akademiker tatsächlich Deutschland verlassen, ist unbekannt. Da sich niemand abmelden muss, der im europäischen Ausland einen neuen Job findet, sind auch keine Zahlen verfügbar. Die Vermittlungsstatistik des Europaservice der Bundesagentur für Arbeit (www.europaserviceba.de), der alle europabezogenen Dienstleistungen der Bundesagentur in einem Netzwerk von 15 regionalen Zentren bündelt und im Jahre 2004 zirka 7200 Menschen in Jobs auf dem europäischen Arbeitsmarkt vermittelt hat, hilft leider auch nicht weiter. Sie erfasst nämlich nur einen Teilausschnitt der Realität, weil sich Akademiker vorwiegend selbst vermitteln und nicht in dem Maße wie andere Arbeitnehmergruppen auf Vermittlungsdienstleistungen angewiesen sind. In welchem Umfang der europäische Arbeitsmarkt für Akademiker aus Deutschland eine reale Option ist, lässt sich mit Hilfe von Zahlen also nicht zufrieden stellend klären. Ganz real sind dagegen nur die individuellen Erfolgsgeschichten einzelner Personen – wohl wissend, dass diese im Kern für nicht reproduzierbare Unikate stehen und lediglich das Potential sichtbar werden lassen, das der europäische Arbeitsmarkt bietet.

Welche Hochschulabsolventenstudien brauchen Career & Alumni Services?

Informationen zur Beschäftigungssituation und zur beruflichen Tätigkeit von Hochschulabsolventen sind ohne Zweifel für Career Services von großer Bedeutung - geht es doch in der Arbeit in diesem Bereich darum, Studierenden eine berufliche Orientierung während ihres Studiums (oder für ihr Studium) zu ermöglichen. "Berufliche Orientierung" wird häufig als das zentrale Ziel der Career Services angesehen.

Harald Schomburg

Dabei geht es sowohl um die Vermittlung von Kenntnissen über die berufliche Tätigkeit von Absolventen der einzelnen Fachrichtungen und Studiengänge als auch um die gezielte Förderung von Kompetenzen, die entweder als fachübergreifende generelle Kompetenzen ("soft-skills", "Schlüsselkompetenzen") als berufsrelevant eingeschätzt werden oder die insbesondere den Übergang von der Hochschule in eine erste berufliche Tätigkeit und die weitere berufliche Entwicklung erleichtern sollen (Bewerbungstraining, Karriereplanung).

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Career Services sind daher – ähnlich wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Studien- und Berufsberatung – auf möglichst aktuelle und nach Funktions- und Aufgabenbereichen der Hochschulabsolventen differenzierte Informationen angewiesen.

Statistiken oder Absolventenstudien?

Solche Informationen lassen sich aus der amtlichen Statistik wie der Hochschulstatistik, dem Mikrozensus oder der Arbeitsmarktstatistik nicht hinreichend gewinnen, wohl aber aus Hoch-

schulabsolventenstudien. Ein Beispiel: Häufig werden die von der Bundesagentur für Arbeit regelmäßig publizierten Daten zu den bei den Agenturen gemeldeten Stellen und zu den Vermittlungen der Agenturen als zentrale Arbeitsmarktindikatoren verwendet. Diese Zahlen sind für Hochschulabsolventen allerdings wenig aussagekräftig, weil wir aus den Absolventenstudien wissen, dass nur sehr wenige Hochschulabsolventen mit Hilfe der Bundesagentur für Arbeit eine Stelle bekommen (weniger als 5 Prozent). Laut den Ergebnissen der Europäischen Absolventenstudie haben zwar 40 % der Absolventen (des Prüfungsjahrgangs 1995) von Hochschulen in Deutschland, die nach dem Studium auf Stellensuche waren, u.a. mit Hilfe des Arbeitsamtes (damalige Bezeichnung der Agentur für Arbeit) eine Stelle gesucht, aber nur 3 % nennen diese Suchmethode als die wichtigste Vorgehensweise, um die erste Beschäftigung nach Studienabschluss aufzunehmen.

	Methoden der Beschäftigungssuche	Wichtigste Vorgehensweise
Ich habe mich um ausgeschriebene Stellen beworben	77	34
Ich habe zu Arbeitgebern Kontakt aufgenommen, ohne dass diese eine Stellenausschreibung aufgegeben hätten	60	23
Ich habe Kontakte während praktischer Tätigkeiten im Studium geknüpft	29	11
Mit Hilfe persönlicher Kontakte/Beziehungen (z.B. Eltern Verwandten, Freunde)	26	10
Sonstiges	8	7
Ein Arbeitgeber ist an mich herangetreten	12	3
Lehrende der Hochschule haben mir geholfen	8	3
Ich habe über das Arbeitsamt gesucht	40	3
Ich habe eine selbständige/freiberufliche Tätigkeit aufgenommen	7	2
Ich habe Stellenausschreibungen aufgegeben	11	1
Ich habe Vermittlungshilfen seitens der Hochschule genutzt	6	1
Ich habe eine private Vermittlungsagentur genutzt	4	0
Gesamt		100
Anzahl (n)	(4987)	(4753)

Tabelle 1: Methoden der Beschäftigungssuche und wichtigste Vorgehensweise für den Erhalt der ersten Beschäftigung nach dem Studienabschluss (Prozent; Mehrfachnennungen)

Frage C4: Wie haben Sie versucht, eine Beschäftigung nach dem Studienabschluss zu finden? Mehrfachnennungen möglich

Frage C5: Welche Vorgehensweise war am wichtigsten, um die erste Beschäftigung nach dem Studienabschluss 1994 oder 1995 zu erhalten?

Quelle: CHEERS 1999, deutsche Teilstudie (Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Universität Kassel)

Das Beispiel zeigt zugleich den besonderen Charakter der Hochschulabsolventenstudien: In diesen Studien stehen die Erfahrungen der Gesamtheit der Absolventen und Absolventinnen eines einzelnen Absolventenjahrgangs (z.B. derjenigen des Prüfungsjahres

1995 im Fall der CHEERS Studie) im Vordergrund. HIS (Hochschulinformationssystem GmbH) untersucht in Deutschland regelmäßig ausgewählte Absolventenjahrgänge. So wurde der Absolventenjahrgang 1997 z.B. 1999 zum ersten Mal befragt (ca. 1,5 Jahre

nach Abschluss) und 2002 zum zweiten Mal (ca. fünf Jahre nach Abschluss, siehe <http://www.his.de>). Die regelmäßig durchgeführten HIS Absolventenstudien und die CHEERS Studie sind die einzigen Absolventenstudien in Deutschland, die eine Repräsentativität ihrer Ergebnisse für alle Absolventen und Absolventinnen ausgewählter Absolventenjahrgänge beanspruchen. Daneben gibt es in Deutschland eine Vielzahl von Absolventenstudien einzelner Hochschulen (z.B. Uni Bremen, Uni Rostock, TU München, FU Berlin, Uni Dresden, Uni Gießen, FH München), einzelner Fachrichtungen oder Studiengänge (an mehreren Hochschulen) oder einzelner Fachrichtungen/ Studiengänge an einzelnen Hochschulen.

Wandel und Kontinuität der Themen von Absolventenstudien

Ein Rückblick auf die Forschung zu den Beziehungen von Hochschule und Beruf, für die Ergebnisse von Absolventenstudien eine große Bedeutung hatten, verdeutlicht Wandel und Kontinuität in den Themenstellungen. In den siebziger Jahren des letzten Jahrhunderts wurden in West-Deutschland die ersten Absolventenstudien durchgeführt angesichts steigender Arbeitslosigkeit von Hochschulabsolventen. In den achtziger Jahren, als die Beziehungen von Hochschule und Beschäftigung weitaus differenzierter wahrgenommen wurden als zuvor, kühlte sich zwar das öffentliche Interesse an diesem Thema ab, aber Absolventenstudien wurden häufig durchgeführt, um Impulse für curriculare Innovationen zu erhalten. In den neunziger Jahren gewann die Thema-

tik der Beziehungen von Hochschule und Beruf wieder an öffentlichem Interesse, ohne dass sich eine Hauptthematik abzeichnete: Evaluation, Bedarfsermittlung, Wirtschaftswachstum, brain drain – brain gain, neue Studiengänge, Schlüsselqualifikationen, adäquate Beschäftigung waren zentrale Fragestellungen. Absolventenstudien wurden nun häufiger als Evaluierungsinstrument eingesetzt.

Es gibt bis heute einige Konstanten des Arbeitsmarktes für Hochschulabsolventen. Die wichtigsten sind:

- Hochschulabsolventen haben ein deutlich geringeres Risiko der Arbeitslosigkeit als Absolventen mit geringeren Qualifikationen;
- Es dominieren nach wie vor adäquate Beschäftigungen und Normalarbeitsverhältnisse (unbefristet, Vollzeit).
- Andererseits haben sich in neunziger Jahren zum Teil dramatische Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ereignet:
- Die Zahl der Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss hat um 1,4 Millionen zugenommen (Strukturwandel);
- Die Arbeitslosigkeit von Hochschulabsolventen betrifft immer weniger die Berufsanfänger (wie noch in den 80er Jahren).

Es hat aber nach Fachrichtungen sehr unterschiedliche Entwicklungen gegeben: Z.B. unerwartet starke Probleme bei Maschinenbau- und Elektrotechnikern Anfang der 90er, überraschend positive Entwicklung bei Sozialarbeitern/-pädagogern.

Der rasche Wandel in den Bedingungen des Übergangs von der Hochschule in eine erste Beschäftigung, der sich für die Absolventen und Absolventinnen mancher Fachrichtungen oder Studiengänge in den letzten Jahren ereignet hat, entwertet die Erkenntnisse aus früheren Studien. Das verdeutlicht die Notwendigkeit der Entwicklung eines Systems von Absolventenbefragungen, das sowohl die Erfahrungen des Übergangs von der Hochschule in eine erste Beschäftigung von möglichst aktuellen Absolventenkohorten (= Absolventen und Absolventinnen eines bestimmten Jahrgangs) als auch die berufliche Situation und die Kompetenzanforderungen nach einer gewissen Zeit der beruflichen Etablierung einbezieht. Wenn zudem die Wirkungen der Besonderheiten der Studienangebote der eigenen Hochschule und der Berufserfolg der eigenen Absolventen (der "Alumni") thematisiert werden sollen, dann ist es notwendig, dass Hochschulen selbständig solche Absolventenstudien initiieren und durchführen. Der Career Service kann solche Studien als eine zentrale Informationsquelle für "berufliche Orientierungen" ansehen, die sich auf die Besonderheiten der eigenen Hochschule mit ihren spezifischen Studienangeboten einlassen. Andere systematische Informationen stehen ja nicht zur Verfügung. Informationen zu den Beschäftigungschancen und zur beruflichen Situation von Hochschulabsolventen generell oder von Absolventen einzelner Fachrichtungen reichen für eine berufliche Orientierung der ratsuchenden Studierenden meist

nicht aus. Gerade in einer Zeit, in der sich weiter differenzierender Studienangebote bekommen, bekommen Informationen über die Erfahrungen der Absolventen und Absolventinnen dieser neuen Studienangebote ein großes Gewicht.

Alumni-Surveys

Die großen repräsentativen Studien von HIS sind für hochschulbezogene Analysen und Ergebnisdarstellungen nicht geeignet, weil die Zahl der befragten Absolventen und Absolventinnen einzelner Hochschulen zu gering ist.

Hochschulbezogene Absolventenstudien, werden in den Vereinigten Staaten, wo sie sehr verbreitet sind, als "Alumni Survey" bezeichnet. Der Begriff verdeutlicht den besonderen Charakter von hochschulbezogenen Absolventenstudien - es sind die eigenen Alumni, die befragt werden. Die Ziele von solchen Absolventenstudien können in der retrospektiven Bewertung des Studiums durch die Absolventen liegen. In einem engen Verständnis von Evaluierung mag lediglich das subjektive Urteil der Absolventen von Interesse sein. Häufiger geht es in diesen Absolventenstudien aber darum, eine indirekte Messung durchzuführen: es werden Informationen zum Verbleib/Arbeitsmarkterfolg/Berufserfolg erhoben oder es wird die fachliche Affinität von Studium und Beruf analysiert, um Aufschlüsse über den Erfolg der Ausbildung zu erhalten. In einigen Studien wird zudem versucht, die Wirkung der Ausbildung genauer zu analysieren. Daneben können Absolventenstudien vielfältigen weiteren

Zwecken dienen, wie der Erhebung des Weiterbildungsbedarfs, oder der Kontaktpflege zu den Alumni. Hier liegt ein direkter Anknüpfungspunkt für die Career Services oder die Alumni Arbeit.

Theoretische und methodische Probleme

Zentrale theoretische Probleme von Absolventenuntersuchungen sollten allerdings nicht übersehen werden. Sie bestehen vor allem in der Auswahl von geeigneten Indikatoren des Berufserfolgs und von solchen Faktoren, die den Berufserfolg erklären können. Absolventenstudien können eine Vielzahl von Kriterien des Berufserfolgs berücksichtigen, wie Einkommen, berufliche Position, adäquate Beschäftigung, Arbeitszeit, Befristung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitsinhalt, Zufriedenheit usw.. Wenn Aussagen zur Wirkung der Hochschulausbildung angestrebt werden, ist es notwendig eine Vielzahl von Faktoren (personale Merkmale, Studienbedingen und Arbeitsmarkt) zu berücksichtigen. Man sollte allerdings den Einfluss der besuchten Hochschule auch nicht überschätzen und damit den möglichen Ertrag von Absolventenstudien.

Ein weiteres zentrales Problem von Absolventenbefragungen: Werden Absolventen nicht überfordert, wenn wir sie als Experten der Rekrutierung oder der Qualifikationsverwendung ansehen? Sind nicht Arbeitgeber zum Teil bessere Experten? Die Ergebnisse etwa zur Qualifikationsverwendung oder der retrospektiven Evaluierung von Studienbedingungen sollten in

der Tat nicht überinterpretiert werde. Absolventen sind keine Curriculumexperten, aber sie können wertvolle Hinweise liefern.

Methodische Probleme liegen vor allem in der Verfügbarkeit von aktuellen Adressen, den häufig sehr geringen Beteiligungsraten, einer unklaren Repräsentativität der Befragten, der Beschränkung auf sehr simple Techniken der Datenauswertung in vielen Studien, die die Möglichkeiten bei weitem nicht ausschöpfen und der Heterogenität der Befragten, wenn etwa Absolventen einbezogen werden, die ein bis 20 Jahre zuvor das Studium abgeschlossen haben.

Es lohnt sich

Dennoch: Es lohnt sich für die einzelnen Hochschulen, in Eigenregie Absolventenstudien durchzuführen. Es lassen sich reichhaltige Informationen von den Absolventen gewinnen, die für die Hochschulentwicklung genutzt werden können. Es kann versucht werden, der Wirkung von curricularen Innovationen nachzugehen. Es ist dabei nicht notwendig, das Rad neu zu erfinden: Es gibt erheblich Erleichterungen der Durchführung durch Standardisierung und Kooperation (u. a. mit dem Wissenschaftlichen Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel - <http://www.uni-kassel.de/wz1> - oder mit HIS). Absolventenstudien sollten regelmäßig durchgeführt werden und es sollten Vergleichbarkeit und Kontinuität angestrebt werden. Neue Chancen eröffnen auch die neuen Medien: Mit Hilfe von Online-Befragungen lassen sich erhebliche Kosten-

ersparnisse erreichen. Das Wissenschaftlichen Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel hat dazu Tools (online.QTAFI) entwickelt, die interessierten Hochschulen zur Verfügung gestellt werden können (Kontakt: Harald Schomburg - schomburg@uni-kassel.de). Ein Handbuch (in englischer Sprache) gibt darüber hinaus gezielt Hilfestellungen für eigene Studien (Schomburg, Harald: Handbook for Graduate Tracer Studies. Kassel: University of Kassel, Centre for Research on Higher Education and Work, 2003 (mimeo). Will man sich einen Überblick über die Absolventenforschung in Deutschland verschaffen, dann ist immer noch die folgende Studie relevant: Burkhardt, Anke, Schomburg, Harald und Teichler, Ulrich (Hg.): Hochschulstudium und Beruf. Ergebnisse von Absolventenstudien. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 2000. (download: www.uni-kassel.de/wz1/f_allepro/f_abs002.htm).

Neues vom Projekt "The Flexible Professional in the Knowledge Society (REFLEX)"

Das Europaprojekt "The Flexible Professional in the Knowledge Society" (REFLEX Project) untersucht die Anforderungen moderner Wissensgesellschaften an Absolventen tertiärer Bildungseinrichtungen und das Ausmaß, in dem tertiäre Bildung ihre Absolventen mit den erforderlichen Kompetenzen ausstattet.

Nele Wasmuth, Dieter Grünh

Dazu werden in einem ersten Teil AbsolventInnen aus zehn Europäischen Ländern über ihre ersten Beschäftigungserfahrungen und zu ihrer Einschätzung der Brauchbarkeit ihrer Ausbildung im Beschäftigungsleben befragt. Die deutsche Teilstudie, mit mindestens 6000 Absolventinnen und Absolventen, wird derzeit von Professor Ulrich Teichler und Harald Schomburg vom Wissenschaftlichen Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel durchgeführt.

In einem zweiten Teil des REFLEX-Projektes stehen in ausgewählten Ländern die Perspektiven der Arbeitgeber und der Hochschulverantwortlichen im Mittelpunkt. Gefragt wird, wie die Arbeitswelt sich verändert, welche Erwartungen Arbeitgeber an die neuen Absolventen haben und wie die Universitäten ihre Verant-

wortung für die employability ihrer Absolventen übernehmen.

Dieser zweite Teil wird über Einzelinterviews und Fokusgruppengespräche mit verantwortlichen Experten beider Gruppen durchgeführt. Geleitet wird dieses Teilprojekt vom Center for Higher Education Research and Information of the UK Open University, London.

Das Fokusgruppeninterview für Deutschland hat in Kooperation mit dem Career Service der Universität zu Köln am 23 Juni 2005 in Köln stattgefunden. Zwölf Teilnehmer, darunter Professoren verschiedener regionaler Hochschulen, für Hochschulkooperationen Verantwortliche führender deutscher Unternehmen zusammen mit Vertretern von Wirtschaftsverbänden diskutierten entlang der Forschungsfragen von Dr. Lore Arthur, London moderiert von Nele Wasmuth, KIQ - Career Service der Universität zu Köln.

Auskünfte

- zum REFLEX-Projekt : reflex@hochschulforschung.uni-kassel.de
- zu den Fokusgruppengesprächen: nele.wasmuth@uni-koeln.de
- zu der Absolventenstudie an der FU Berlin: gruehn@zedat.fu-berlin.de

Eine erste informelle telefonische Abfrage bei den Teilnehmern zeigte, dass das Gespräch auf großes Interesse gestoßen ist und als Signal für den Bedarf nach vertieften Kontakten zwischen Hochschule und Unternehmen gewertet wird. Der Career Service der Universität zu Köln wird diesen Auftakt zur Fortführung der Gespräche nutzen, um so den regionalen Austauschprozess zwischen Hochschule und Wirtschaft für die anstehenden Reformprozesse fruchtbar zu machen.

Organisatorisch unabhängig von dem Gesamtprojekt REFLEX führen Dr.

Dieter Grünh und Heidemarie Hecht vom Arbeitsbereich Absolventenforschung der Freien Universität Berlin mit dem Erhebungsinstrument von REFLEX in Zusammenarbeit mit der Universität Kassel eine Totalerhebung unter den Absolventen der Freien Universität Berlin des Jahrgangs 2000 durch. Die Freie Universität erhofft sich wertvolle Informationen u.a. für die Beratung der Studierenden aber auch für die Studienreform, und ist dafür dankbar, auf das Erhebungsinstrument und später auf die Referenzdaten des REFLEX-Projektes zurückgreifen zu können.

Ausbeutung im Praktikum?! – Drei Initiativen machen sich stark für Praktikantenrechte

Beraterinnen und Berater der CareerServices kennen sie seit langem - die unbezahlten Praktikantinnen und Praktikanten. Seit die Arbeitsmarktsituation sich auch für Akademiker/innen in den letzten drei Jahren verschärft hat, sind Studierende und Hochschulabsolvent/innen immer öfter bereit, ohne adäquate Bezahlung zu arbeiten. Weil Lücken im Lebenslauf bei Arbeitgebern schlecht ankommen, und die Angst vor der Arbeitslosigkeit wächst, reihen Absolvent/innen ein Praktikum an andere, um nicht als (langzeit)arbeitslos zu gelten.

Bettina Deckart

Dabei handelt es sich gerade im Fall der für Graduierte angebotenen Praktika häufig nicht um solche im rechtlichen Sinne – wenn nämlich nicht der Lerneffekt, sondern die Arbeitsleistung im Vordergrund steht (vgl. Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 8.1.2003, Az.: 36 Ca 19390/02). Zudem gilt: je größer das Angebot an gut ausgebildeten Praktikanten ist,

desto geringer wird auch die Chance auf eine reguläre Stelle, denn die Praktikantinnen und Praktikanten werden sich selbst zur Konkurrenz im Wettbewerb um Einstiegsjobs.

Drei Initiativen wollen dieser Entwicklung jetzt entgegenwirken und machen sich stark für die Rechte der Praktikanten auf Ausbildung, Bezahlung und soziale Absicherung.

Fair-Works e.V. – gegründet von Studierenden und Absolventen Berliner Hochschulen als Interessenvertretung für die Rechte von Praktikantinnen und Praktikanten

- Gesetzliche Verankerung von Mindeststandards für Praktika
- Veranstaltungen und Information über Rechte im Praktikum
- Unternehmensdatenbank "Faires Praktikum"
- Öffentlichkeitsarbeit

www.fairwork-verein.de

Students at work – Initiative der DGB Jugend, Beratung erwerbstätiger Studierender, will die Arbeitsbedingungen von Praktikanten transparenter machen

- Informationen über Rechte im Praktikum
- Online-Praktikumsbewertung
- Leitfaden "Faires Praktikum" und Empfehlung fairer Unternehmen
- Online Beratung zum Praktikum
- Studie zum Thema Praktikum wird zurzeit durchgeführt

www.students-at-work.de

Fair Company – Initiative der Zeitschrift Karriere, Schirmherrschaft Wolfgang Clement, richtet sich gegen den Trend, abgebaute Vollzeitstellen durch Praktikumstellen zu ersetzen: "Investitionen in Humanvermögen unterbleiben, junge Talente werden über Jahre hinweg nicht entsprechend

gefördert", so die Selbstdarstellung von Fair Company.

- Firmendatenbank mit zurzeit 189 Einträgen von Unternehmen, die sich verpflichtet haben, die fünf Regeln für Fair Companies zu beachten, u.a. adäquate Aufwandsentschädigung für Praktikanten
- Gütesiegel für Unternehmen die sich zur Einhaltung der Fair Company-Regeln verpflichten (Selbstverpflichtung, Kontrolle durch Praktikanten)

www.karriere.de/fair-company

Career Services und Studienstrukturreform: Neue Handlungsfelder entstehen, "traditioneller" Auftrag bleibt

Derzeit durchlaufen die deutschen Hochschulen mit der Umstellung auf das Bachelor-Master-System eine grundlegende Veränderung. Dadurch dass Berufsorientierung in diesem Prozess zu einem gesetzlich verankerten Studienziel wird, sind auch die Career Services thematisch einbezogen und müssen entscheiden, wie sie sich in diesen Prozess einbringen.

Susanne Jörns, Andreas Eimer

Die Studienstrukturreform ist eine Antwort auf gravierende gesellschaftliche Entwicklungstrends, die zur Veränderung der Anforderungen in der Arbeitswelt und der Bedingungen an unseren Hochschulen führen. Zudem reagiert sie auf Defizite im Studienbetrieb, auf Kritik am Status Quo und jahrzehntelange Forderungen nach Veränderungen unseres Hochschulsystems.

Die Förderung von "Employability" ist durch die Erklärung der Europäischen Bildungsminister im Jahr 1999 als eine wesentliche Aufgabe der Hochschulen definiert worden. Die Berufsbezogenheit der Studienangebote sowie die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen sind Kriterien, die bei der Neueinführung gestufter Studiengänge von den Akkreditierungsagenturen zugrunde gelegt werden und das Genehmigungsverfahren entscheidend beeinflussen können. Das von der KMK 2003 verabschiedete Thesenpapier prognostiziert, dass durch die flächendeckende Einführung der Bachelor- und Masterstruktur an deutschen Hochschulen "zu einer nachhaltigen Verbesserung der Berufsqualifizierung und der Arbeitsmarktfähigkeit der

Absolventen" beiträgt. So lautet eine These dann auch: "Bachelorstudiengänge müssen die für die Berufsqualifizierung notwendigen wissenschaftlichen Grundlagen, Methodenkompetenz und berufsfeldbezogenen Qualifikationen vermitteln". (10 Thesen zur Bachelor- und Masterstruktur in Deutschland. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 12.06.2003, Anlage III zur NS 302). Wie die Hochschulen dieser Empfehlung bzw. Forderung nachkommen, ist vor Ort - und sinnvollerweise in Zusammenarbeit mit den hochschuleigenen Career Services - zu klären.

Die Tatsache, dass ein grundständiges Hochschulstudium im Anschluss an die Schulausbildung als exklusive akademische Qualifikationsphase den Anforderungen für ein gesamtes Berufsleben und den heutigen Lebens- und Arbeitsbedingungen nicht mehr gerecht wird, lässt sich aus einer Reihe von Veränderungsprozessen ableiten, z.B.:

- Verkürzung der Innovationszyklen
- Dynamisierung der Berufsprofile
- "Entberuflichung"
- Berufs- und Arbeitsplatzwechsel als Normalsituation
- Interdisziplinäre Teamarbeit
- Globalisierung und Interkulturelle Zusammenarbeit
- Zunahme selbständiger Beschäftigungsverhältnisse
- zunehmende persönliche Entscheidungsoffenheit
- hohe individuelle Selbstverantwortlichkeit
- steigender Bedarf an hoch bzw. akademisch Qualifizierten

Es zeichnet sich, so Professor Dr. Hans Weiler in seinem Aufsatz "Hochschulpolitik als Arbeitsmarktpolitik", "ein Prozess ab, in dem neben Fach- und Spezialwissen Eigenschaften wie Eigenverantwortlichkeit, Leistungsbereitschaft und Teamfähigkeit an relativer Bedeutung im Qualifikationsprofil künftiger Arbeitskräfte ständig zunehmen. Angesichts immer komplexer und interdependenter werdender Arbeitsvorgänge und Organisationsformen wird daneben die Fähigkeit zur Integration und Verknüpfung unterschiedlicher Wissensbereiche ein zentrales Element moderner Berufsfähigkeit."

Die Zentrale Evaluations- und Akkreditierungsagentur Hannover (ZeVA) schreibt in ihrem Positionspapier "Schlüsselkompetenzen in den Curricula der Hochschulen":

"Solche Entwicklungstrends zeigen, dass die Orientierung der Hochschulbildung an einem rein fachlich ausgerichteten Kanon theoretischen Spezialwissens nicht mehr ausreicht; die "interdisziplinäre Erweiterung und das Anwendungswissen" gewinnen an Bedeutung, je mehr die Hochschulen sich der allgemeinen Berufsausbildung zuwenden. Weiterhin wird im Laufe eines Berufslebens das "Umlernen zum Normalfall". Folglich ist eine zunehmende "Zieloffenheit des organisierten Lernens" notwendig, das auf mehr "selbstgesteuertes strategisches Handeln" auszurichten ist.

Es geht also um Lernfähigkeit und die Transferfähigkeit von Kompetenzen auf verschiedene Lebens- und Arbeitsbereiche.

Mit diesem Anforderungsprofil verknüpft sich die Bereitschaft zu einem lebenslangen Lernprozess. Qualifikation als einen permanenten Prozess zu begreifen, wissenschaftliches Arbeiten und Lernen zu lernen, ist somit ein elementares Studienziel an sich. In der Bachelor-/Master-Studenstruktur liegt die Chance, diesen gewandelten Anforderungen – Lern- und Veränderungsfähigkeit sowie Transferfähigkeiten – besser gerecht zu werden als mit dem traditionellen grundständigen Diplom- und Magisterstudium.

"Eine stärker gestuft angelegte Organisation des Studiums ermöglicht eine neuartige Abfolge von Bildungs- und Ausbildungsabschnitten sowie Phasen der Erwerbstätigkeit und verbessert die Möglichkeiten, die Hochschulausbildung an die Veränderungen des Arbeitsmarktes und die Erfordernisse lebenslangen Lernens anzupassen." (Wissenschaftsrat: Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem, 1999)

Insofern ist bei den gestuften Studiengängen die mögliche zeitliche Abfolge mehrerer Qualifikationsphasen immer mitzudenken. Ebenfalls werden sich biographische Verläufe weiter individualisieren. Konsekutives Studierverhalten (Master direkt im Anschluss an den Bachelor), Beendigung der akademischen Qualifikation mit dem Bachelorgrad, Unterbrechung akademischer Qualifikation durch berufliche Tätigkeit und anschließende Aufnahme eines M.A.-Studiums werden nebeneinander stehen und Ausdruck individueller Entscheidungen, Erfordernisse und Lebensentwürfe sein.

Die Studienstrukturreform ermöglicht im Ergebnis persönliche Flexibilisierung (strukturell und intellektuell) und sichert damit nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit

1)... durch exemplarisches wissenschaftliches Arbeiten und das Einüben von Lern-, Veränderungs- und Transferprozessen

2) ...durch die Ermöglichung verschiedener, situationsangepasster Qualifikationsphasen innerhalb einer Berufsbiographie

3) ...durch die Entzerrung von Entscheidungssituationen

4) ... durch die Anpassung an den europäischen Standard und damit Vergleichbarkeit und Mobilität

5) ...durch die Verpflichtung der Fächer zur Formulierung von Lernzielen (sogenannte "Output-Orientierung") eines Studiengangs, die den Studierenden die Transparenz gibt, die sie bei der Studienwahlentscheidung und zur Abgleichung mit den eigenen Zielen brauchen.

Der Erfolg der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge (auch und gerade auf dem Arbeitsmarkt) wird davon abhängen, wie stringent und überzeugend Politik und Hochschulen diese Qualitäten der neuen Struktur, die zu individualisierteren und länger entwicklungs-offenen Biographien führen wird, nach innen und außen darstellen werden.

Es liegt nahe, dass Hochschulen, die über einen Career Service verfügen, Kompetenz und Expertise dieser Einrichtungen bei Konzeption und Realisierung der berufsvorbereitenden Elemente im Bachelor-/Masterbereich nutzen. Denn Career Services erfüllen seit Beginn ihres Entstehens Anfang der 80er Jahre traditionell eine Reihe von Funktionen, die seit Ende der 90er Jahre zunehmend an Bedeutung gewonnen haben, was sich an der Ausweitung der Career Service-Idee in institutionalisierter Form an den Hochschulen ablesen lässt. Um vor dem Hintergrund der neu entstandenen Handlungsfelder durch die Einführung der BA/MA-Studiengänge die

Traditionslinien kurz noch einmal zu benennen, soll hier kurz über die "klassischen" Funktionen eines Career Service informiert werden.

Career Services sollen

- Studierenden frühzeitig eine auf Selbstreflexion basierende Berufsorientierung geben, Perspektiven klären und "career planning skills" vermitteln
- Angebotstransparenz herstellen und zusätzlich eine Lotsenfunktion in der oftmals unübersichtlichen Beratungs- und Weiterbildungslandschaft der eigenen Hochschule übernehmen
- in der Hochschulöffentlichkeit für die Notwendigkeit berufsvorbereitender Maßnahmen sensibilisieren
- innerhalb wie außerhalb der Hochschule Impulse zur Initiierung neuer Kooperationsprojekte geben
- Netzwerke knüpfen und die Kontakte sinnvoll für die Career Service-Idee im Interesse aller Beteiligten nutzen
- den Austausch mit der Berufspraxis fördern und dabei bestehende Vorurteile der Unternehmen gegenüber dem Wissenschaftsbetrieb vice versa abbauen

Insgesamt soll durch die von den Career Services entwickelten berufsvorbereitenden Maßnahmen eine deutlichere Entsprechung zwischen Hochschulbildung und Berufsperspek-

tiven hergestellt werden. Dieses Kernanliegen besitzt vor dem Hintergrund des Bologna-Prozesses und in den durch diesen initiierten neuen Studienabschlüssen eine besondere Aktualität, sollen doch zukünftig eine große Zahl von Bachelorabsolventen mit dem erworbenen Qualifikationsprofil in adäquate Beschäftigungsverhältnisse einmünden.

Die Career Services an deutschen Hochschulen haben mittlerweile viele Jahre

- Erfahrung und Wissen im Bereich der studienbegleitenden Berufsbefähigung
- Erfahrung bei der Koordinierung von Veranstaltungen verschiedener Anbieter
- vielfältige Kontakte zu internen und externen Referentinnen und Referenten
- Kontakte zu Wirtschaftsunternehmen und anderen Arbeitgebern
- Erfahrung in Konzeption und Durchführung eigener Angebote

Die Arbeit der Career Services war letztlich ein Mitarbeiter an der jetzt eingeleiteten Studienstrukturreform. Es drängt sich auf, dass Career Services ihre Rolle bei der Umsetzung dieser Reform haben. Nicht ohne Grund fragt die Akkreditierungsagentur ACQUIN bei der Beurteilung der "Organisation der Schnittstellen" eines Studiengangs die Existenz eines Career Service ab und macht sie zu einem Qualitätskriterium.

Auf die Frage, welche Dienstleistungen Career Services (idealtypischerweise!) den Fakultäten konkret anbieten könnten, wenn sie denn über die notwendigen Kapazitäten verfügen würden, kann folgende "Potentialliste" aufgeführt werden:

Career Services an Hochschulen

- beraten bei der Konzeptionsentwicklung von kompetenzfördernden Lehrveranstaltungen mit Berufsfeldbezug in den Professionalisierungs- bzw. Optionalbereichen.
- geben Ideen, Konzepte und funktionierende Angebotsformen zur Gestaltung zusätzlicher berufsorientierender Veranstaltungen weiter.
- helfen bei der Entwicklung arbeitsmarktfähiger Profile für Bachelor-Absolventen und arbeiten mit am Aufbau berufsorientierender und persönlichkeitsbildender Module in den neuen Studiengängen.
- vermitteln Kontakte zu Referenten aus der Berufspraxis (ehemalige Studierende, Arbeitgeber, Trainer, Karriereberater, Hochschul- und Berufsforscher).
- stellen themen- und fachspezifische Berufsinformationen bereit (im Internet, in Form von Checklisten oder als Reader, durch einen Handapparat mit spezieller Fachliteratur, Absolventenstudien etc.).

- erstellen Arbeitsmaterialien für Schulungszwecke auf den Gebieten Praktikumsvor- und nachbereitung, Bewerbung und Berufseinstieg.
- beraten beim Aufbau einer Firmendatenbank potentieller Arbeitgeber.
- tragen durch ihre enge Vernetzung mit der Wirtschaft dazu bei, die neuen Abschlüsse bei Arbeitgebern bekannt zu machen.

Gleichzeitig ist deutlich, dass die – zumeist minimale – personelle Ausstattung der Career Services an deutschen Hochschulen bei der Übernahme dieser neuen Aufgaben in der Regel nicht ausreichen wird. So sind auch die Hochschulleitungen aufgefordert zu entscheiden, welche Funktion die Career Services im Reformprozess übernehmen sollen.

In diesem Zusammenhang ist ebenso die spezielle Rolle der Bundesagentur für Arbeit neu zu definieren, was zur Folge hat, dass Angebotsstrukturelemente wie inhaltliche Ausgestaltung der klassischen Handlungsfelder Information/ Beratung/ Qualifizierung/ Vermittlung der BA den veränderten Hochschulverhältnissen angepasst werden. Dabei gilt es grundsätzliche Fragen zu klären: Welchen Auftrag erfüllen die "Teams für akademische Berufe" (ehemals "Hochschulteams") der Agentur für Arbeit an den Hochschulstandorten unter den neuen Vorzeichen? Wie können Career Services und die Teams der Bundesagentur im Zuge der Umstellung der Studien-

struktur konstruktiv zusammenarbeiten und die angesichts der chronischen Finanzmittelknappheit so wichtigen Synergieeffekte erzielen? Auf diese Fragen werden die Hochschulen je nach den Gegebenheiten vor Ort individuelle, auf ihr Gesamtkonzept abgestimmte Antworten finden müssen; Antworten, die nur – im ersten Schritt – in enger Abstimmung zwischen den Hochschulleitungen und den Career Services und – im zweiten Schritt – mit den Arbeitsagenturen und weiteren institutionellen Partnern auf regionaler und überregionaler Ebene differenziert formuliert werden können. Es liegt im Interesse aller Beteiligten, aussichtsreiche Karrierewege für Bachelor- und Masterabsolventen frühzeitig aufzuzeigen und entsprechende Akzentuierungen bei der inhaltlichen Ausgestaltung berufsfeldbezogener Module im Professionalisierungsbereich vornehmlich der BA-Studiengänge vorzunehmen. Diese Profilbildung kann beispielsweise durch die Anfertigung von Expertisen durch die Agentur für Arbeit unterstützt werden und neben dem Erfahrungswissen der Career Services mit dazu beitragen, dass eine solide Grundlage für Entscheidungsprozesse bei der Auswahl geeigneter Qualifizierungsmodule im Curriculum geschaffen wird. Beide Institutionen, Hochschulen wie Bundesagentur für Arbeit, verfolgen gemeinsam mittel- und langfristig das Ziel, die zentral und dezentral geleistete Beratungsarbeit an den Hochschulen in den verschiedenen Phasen der akademischen (Aus-)Bildung deutlich zu verbessern mit dem positiven Ergebnis, Studien-

wahlentscheidungen zu erleichtern und die Studienmotivation durch das Aufzeigen konkreter Berufsperspektiven – oder wie die Bildungspolitiker und Wirtschaftsverbände nicht müde werden zu betonen: "die Karrierechancen" – zu erhöhen. Diese Ziele werden allerdings nur dann erreicht, wenn parallel dazu auch gemeinsame Anstrengungen unternommen werden, den Austausch mit der Wirtschaft zu intensivieren, d.h. das Kontaktnetz zu potentiellen Arbeitgebern kontinuierlich zu erweitern und zum Beispiel bei der Vermittlung qualifizierter Praktikumsstellen im beiderseitigen Interesse zu nutzen. Career Services sollten als zumeist zentral organisierte Hochschuleinrichtungen an der Schnittstelle Wissenschaft und Arbeitswelt sich auch diesen konkreten Herausforderungen stellen und aktiv bei der Ausgestaltung tragfähiger Kooperationsbeziehungen mitwirken.

Unabhängig von der Grundsatzfrage, wie sich Career Services und Arbeitsagenturen auf diesem Gebiet positionieren und kooperieren, zeigt sich mittlerweile aber an Hochschulen, die Bachelor- und Masterangebote schon weitgehend eingeführt haben, dass die Career Services ihre ursprüngliche Funktion – nämlich ein Angebot zur studienbegleitenden Berufsorientierung und Anbahnung von Arbeitgeberkontakten zur Verfügung zu stellen – in der neuen Struktur nicht verlieren werden. Der curricular verankerte berufsvorbereitende Anteil wird aufgrund beschränkter Kapazitäten und limitierender Studienordnungen nur relativ gering sein. Der Bedarf an

beruflicher Orientierung und Hilfen zur Kontaktabnahnung wird jedoch – gerade in der dann individuell flexibleren Studienstruktur – wesentlich größer sein.

Die nordamerikanischen Hochschulen, die traditionell ein arbeitsmarktorientiertes Studienangebot, gleichzeitig aber große, intensiv genutzte Career Centers haben, verdeutlichen den über das Studienangebot weit hinausgehenden Bedarf an biographischer Orientierung und Arbeitsmarktkontakten.

Die diesjährige vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft initiierte Ausschreibung des Aktionsprogramms "Schlüsselqualifikationen" will Hochschulleitungen gezielt dazu befragen, inwieweit die kompetenzfördernden Qualifizierungsangebote, die bislang "in der Regel nur fakultativ, unverbindlich, oft unkoordiniert und wenig transparent sind, ...aus dem Bereich der Freiwilligkeit, Beliebigkeit und mangelnden Curriculumsintegration auf eine studien- und prüfungsrelevante Ebene" mit Hilfe von klar definierten und kreditierten Lehrmodulen wie beispielsweise der "Laufbahntwicklung" gehoben werden können (Verantwortliche beim Stifterverband ist Frau Jorzik). Ein willkommener Anlass also, die Diskussion in den verschiedenen Gremien weiter zu intensivieren und die Rolle der Career Services in diesem Zusammenhang zu bestimmen.

Welche Aufgabe, welche Funktion die Career Services bei der Umsetzung der Studienstrukurreform übernehmen werden, wird von Hochschule zu

Hochschule unterschiedlich sein und maßgeblich eben auch von der personellen Ausstattung dieser Einrichtungen mitbestimmt werden. Der Umbau des Studiums wird ohnehin nur als hochschulweite, konzertierte Aktion zu stemmen sein. Kompetenz und Anknüpfungspunkte bieten die Career Services, wie gezeigt, auf diesem Feld durchaus. Dieses Potential sollte von den Career Services angeboten und von den Hochschulleitungen nachgefragt werden.

Employment Prospects for German Bachelors Graduates: U.S. Post-graduate Employment as an Indicator

The ambitious higher education reforms that Germany is undertaking to comply with the Bologna Declaration provoke all affected to ask questions.

Rae Ann Boris-Easley

Students are asking: How will three-year or four-year Bachelors degrees be accepted in the labor market? Will new graduates be able to find employment? Will there be time to study abroad and/or take on internships in the shorter and less flexible bachelor programs?

Faculty members are asking: What curriculum design will give students enough knowledge and skills for employment in the shorter time frame?

Employers are challenged by interpreting the new transcripts and are asking: Is the three-year or four-year bachelor degree adequate preparation for the workplace?

In Germany, the first Bachelors programs were introduced in 1999 and the first graduates were awarded their degrees in 2002. According to the Kultusminister Konferenz (KMK) and the Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 26.3 percent of all German degree programs in 2004 were already either Bachelors or Masters Programs. However, only 3.5 percent of all students in 2004 were enrolled in a Bachelors or Masters program.

Because the higher education system in the United States is based on a credit point system and Bachelors/ Masters degrees, the answers to the questions posed by students, faculty and the

business community during Germany's transition period may be available by looking at empirical data of U.S. Bachelors students and graduates. This paper will attempt to answer German students', faculties' and employers' questions above by looking at the U.S. experience.

Students' Questions

How will three-year or four-year Bachelors degrees be accepted in the labor market? Will new graduates be able to find employment?

The implementation of a two-tiered degree system in Germany prompts a comparison of post-graduation outcomes of Bachelors graduates in the U.S. to Germany's university graduates. According to a 2001 study of 1999-2000 college graduates done by NCES and the U.S. Department of Education entitled, "A Descriptive Summary of 1999-2000 Bachelor's Degree Recipients 1 Year Later," 84 percent of U.S. graduates reported that they were employed full-time compared to the 71/81 percent of 2001 German university graduates 18 months after their graduation.

Furthermore, a study by the Institut der deutsche Wirtschaft found that German employers already have an open and positive attitude toward hiring Bachelors graduates. Of 672 companies sur-

veyed, 11% had already hired German Bachelors graduates. Eighty-three percent of the large companies surveyed and 80% of companies employing high percentage of university graduates were interested in hiring Bachelors graduates. Seventy percent of companies felt that Bachelors graduates with appropriate work experience and training would be comparably prepared for management positions to graduates with a Diplom or Mageister. Just 7% of those surveyed would consider Bachelors graduates only for jobs meant for trained workers without degrees .

Will there be time to study abroad and/ or take on internships in the shorter and less flexible Bachelors programs?

Studying abroad and completing internships have been important components of U.S. Bachelors programs for many years and have become increasingly popular. However, with the growing popularity, these programs have taken on different shapes and lengths. According to the "Open Doors 2002" study by the Institute of International Education (IIE) with financial support from the State Department's Bureau of Educational and Cultural Affairs , the percentage of U.S. students studying abroad has increased every year since the late 1990s, however the report also indicates that nearly 50% choose shorter sojourns (many for less than eight weeks) such as summer, January term, internships, and other short-term programs instead of academic year or semester programs. Most American students (91%) who studied abroad did so for one semester or less in 2000-2001.

The program requirements for interns-

hips vary greatly at U.S. higher education institutions. Some institutions and/or degree programs require students to complete up to three internships to graduate whereas others offer students the option for credit. Even the formats of the programs vary. "Parallel programs" offer students the opportunity to intern for credit part-time during the semester or full-time during semester breaks. "Alternating programs" operate so that students spend every other semester over a defined period taking courses and interning. In all cases, these programs are designed so that students can complete their required or optional internships within the designated 4-5 year Bachelors Programs (five years for some Engineering degree programs). Also, while U.S. Bachelors Programs are **designed** to take four to five years, like in Germany, the **actual** length of time to graduate is longer on average. Only 39% of those who actually graduate do so in four or less years according to a study by the National Center for Education Statistics and the U.S. Department of Education.

Faculty Question

What curriculum design will give students enough knowledge and skills for employment in the shorter time frame?

The U.S. Bachelors degree is generally designed to take four years where almost half of the credits are "general education" and not necessarily taken in the "major" field. This results in just slightly more than two of the four years of education concentrating directly on the students' majors. The Bachelors Programs being conceived in Germany are three to four years of almost all major-

≤ 4 years	4-5 years	5-6 years	6-10 years	> 10 years
39%	24%	10%	14%	14%

1999-2000 Graduates from U.S. Colleges: Length of Time Taken to Earn Bachelor's Degree

related credits so that German Bachelors graduates will have completed more major-related coursework than U.S. graduates and less coursework in other subjects. The German Bachelors curriculum may need to be adjusted depending on the value the labor market places on "well-roundedness" vs. "knowledge in a specific field."

Employers Question

Is the three to four year Bachelors degree adequate preparation for the workplace?

Whereas Bachelors graduates in the U.S. may not be prepared for the same jobs as Masters graduates, more than half of the 84% who are employed full-time within one year of graduation use the skills and knowledge for their degree programs on the job. According to "A Descriptive Summary of 1999-2000 Bachelor's Degree Recipients 1 Year Later," 52% of those graduates who were employed full-time, reported that their job was related to their field of study and 71% reported that their first job was the start of their career.

While the data from the U.S. seems to indicate that Bachelors graduates are adequately prepared for the workplace, it is also interesting to note that 27% percent of 1999-2000 U.S. Bachelors graduates were enrolled in graduate school in 2001. Another 1% had been accepted to graduate school, but had not yet enrolled. An additional 6% had applied. Only 17% indica-

ted that they had no plans for graduate school. In stark contrast, less than 4% of 2001 graduates from German universities enrolled in graduate programs within 18 months of graduation. This may indicate that, unlike German students graduating with a traditional German degree, U.S. Bachelors graduates and/or employers did not feel they were prepared or qualified to do the work they wanted to do after receiving just a Bachelors degree.

Conclusions

What is the future of German Bachelors graduates? Will there be a place for them in the labor market or will they need a Masters degree?

Clearly, the state of the overall economy affects everyone's ability to find work, however, as is the case currently in Germany, the unemployment rate for U.S. Bachelors graduates is lower than the unemployment rate for uneducated workers in the U.S. We can assume that the trend of being more marketable with a "first degree" than with no degree will continue, but there is still the question of whether a Bachelors degree will be perceived as "enough." The three groups, German students, German faculty and German employers, seem to have three different responses. And the U.S. experience from the perspective of students, faculty and employers also differs.

It seems that at least at this time, German Bachelors graduates do not perceive that their degrees prepare them

for their career choices. The small group of German Bachelors graduates to date follows the U.S. pattern of intending to go to graduate school; only 17% of U.S. Bachelors graduate have no plans to go to graduate school in the future and one of the top two reasons Germans chose a Bachelor Program over a traditional German degree was because it qualified them for a Masters program. Until now, we do not have an overall indication from German faculty about their comfort with a shorter degree. If German faculty are not satisfied with a shorter curriculum, they may encourage Bachelors students to enroll in Masters Programs. However, should they see the value of a two-tiered system, as it is also designed in the U.S., they would assume that most

students would complete a Bachelors degree and go to work, and only a select group would go on for a Masters.

The most positive response comes from German employers who have already indicated a comfort in hiring Bachelors graduates. This is similar to the U.S. experience where the labor market offers positions to 84% of the Bachelors graduates within one year and more than half of those are working in a field related to their studies.

Because of the similarities between the U.S. and German responses in Germany's short experience with Bachelors programs we can assume that the U.S. experience is a good predictor of Germany's experience. In this case, the outlook for German Bachelors graduates overall is quite good.

Bibliography

Kultusminister Konferenz (KMK) and the Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), "Realisierung der Zeile des Bologna-Prozesses: Nationaler Bericht für Deutschland 2004 von KMK und BMBF", www.kmk.org/doc/publ/BE_041220_Bologna_NationalerBericht%20Endfassung.pdf

National Center for Education Statistics (NCES) and the U.S. Department of Education, "A Descriptive Summary of 1999-2000 Bachelor's Degree Recipients 1 Year Later" <http://nces.ed.gov/das/epubs/2003165/index.asp>

Ulrich Teichler, "Graduate Employment and Work in Europe: Diverse Situations and Common Perceptions," September 2002

Institut der deutschen Wirtschaft Köln: Bachelor Studie im iwd Nr. 41, Oktober 2004, "Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft", www.iwkoeln.de/data/pdf/pub/iwd41-04.pdf

Institute of International Education (IIE) and State Department's Bureau of Educational and Cultural Affairs, "Open Doors Study, 2002", www.iie.org/Template.cfm?Section=News_Announcements&template=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm&ContentID=5469

National Center for Education Statistics (NCES) and the U.S. Department of Education, "A Descriptive Summary of 1999-2000 Bachelor's Degree Recipients 1 Year Later" <http://nces.ed.gov/das/epubs/2003165/index.asp>

National Center for Education Statistics (NCES) and the U.S. Department of Education, "A Descriptive Summary of 1999-2000 Bachelor's Degree Recipients 1 Year Later" <http://nces.ed.gov/das/epubs/2003165/index.asp>

HIS Hochschul-Informations-System, "HIS Ergebnisspiegel 2002", www.his.de/Service/Publikationen/Ergebnis/es2002/Bericht/Kap3-4.pdf, page 108

Career Services: Integral Part of the Institution or Additional Service?

Discussing changes, future roles and strategic options for Career Services within a changing higher education structure in Europe

Anja Klütsch

1. Changes, Future Roles and Structure for Career Services with a changing higher education structure

Within higher education, issues relating to students' employability are high on the political agenda. Developments towards a more and more student driven system could greatly enhance the importance of the career service's role (Watts, 1997). Increasing changes in the higher education system follow major transformations in the structures of work and career. Globalisation of the economy and continuously changing technology cause transformation of work organizations and growing pressure due to global competition for enterprises and institutions: to hold cost down, to innovate and to adapt to developing markets. As a result of these pressures many organizations have been reducing layers of management. The traditional career paths that go with them are increasingly being replaced by team-work and multi-skilling as well as more flexible work forms like outsourcing and contracting former employees as well as hiring on a short-term contract basis. As a result individuals have to take more responsibility for their own career development, including learning skills and knowledge.

Security, it is argued, lies now not in employment but in employability which means accumulating skills and reputation that can be invested in new opportunities as they arise: "being employable means having the qualities to maintain employment, plan for progression and manage the next career step" (Ali, 2005). Meanwhile higher education is becoming more flexible and responsive to the concept of lifelong learning. The involvement in continuing professional development of higher education is growing (Watts, 1997). The Bologna process of implementing credit point systems and transferability into the higher education system is a clear proof.

There are other relevant factors that contribute to the changing structure of higher education: government mandated higher education reforms and rising unemployment rates (OECD STI Scoreboard, 2003). It is widely known that unemployment rates are generally much lower for university graduates than for the overall population, at 2% or below in countries with low overall unemployment rates but they exceed 5% in Italy, Poland, Spain, Greece and Turkey where the overall unemployment rates are also among the highest

(OECD STI Scoreboard, 2003). These figures imply the importance of looking at the employability of university graduates especially from a government point of view. Career Services can contribute to lower unemployment rates with programmes, counselling and guidance that prepare the graduates for their entry into the job market.

This means that career services are challenged with responding to a wide range of different institutional and national agendas as well as meeting government and EU policies and guidelines.

The challenges for European career services today is a vastly increased and more diverse group of customers, with a broad range of different needs (Wright, 2002). At the same time the increases of the number of students has not been matched by parallel increases in resources. Maintaining the state-of-art service quality is a severe problem. Additionally, there is a growing trend to integrate career education, information and guidance into academic courses (Wright, 2002) and into all Bachelor/Master degree programmes as a result of the Bologna Declaration implementation.

2. The institutional role of career services – Integral part of the institution or value added, optional service?

Financial pressures within higher education mean that all services are subject to question and review. This process raises the question of whether a career service is an integral part of the

institution or value added, optional service?

The question raises a close view on whether the provided career support is a core service of the institution or rather an optional offering, the possibility of charging the clients fees (students and/ or employers) for services and the consequences of charging fees, the best location, within the organizational structure, of an internal service (core offering) to yield the most benefits and the advantages and disadvantages of outsourcing part or all of the service to an external supplier.

At a minimum, the responsibility of a higher education institution could be described as to support the students in getting a degree, but it could also be argued that what graduates do with that degree is not part of the institution's responsibility (Jörns, 2002). The core responsibility would be teaching or teaching and research and minimal support services which are necessary for this purpose (Watts, 1997). Another consequence could be that value-added services not strictly necessary could be cut unless their costs can be covered externally. An extreme consequence of this view could be that the career service is cut altogether or at least reduced to an information function (Watts, 1997). If a career service is accepted within this view only a long as its cost can be met outside the institution, an argument might be made that it is services be paid for from by employers' fees. Arguments against this would be that current student centred career services would be replaced by a placement

service addressed to employers' interests. Market law would put emphasis on marketable career options and career options concerned with immaterial values would be ignored. In times of recession when students' career-entry problems were most acute, funding for services would be diminished (Watts, 1997). Additionally, it can be argued that the attempt to market the career service to employers as an outsourced product of the institution would jeopardize its function of marketing the institutions "core output": the students.

On-Going questions would be: What are the implications of the changing concept of career for the ways in which career services operate? What are the implications of changes in the graduate labour market, and in particular the growing importance of SME's? How are career services to respond to the greater diversity of the student population (Universities UK, 2002)?

The traditional core role of CS is helping the students to manage the choices and transitions they need to make in order to proceed effectively to the next stage of their career. They accomplish this task with: Individual and group guidance, information, employer liaison and placement, key competence development/ programmes and future developments/forms of service. The AGCAS criteria for institutional membership require the institution should provide educational, vocational and careers guidance, maintain an information system, on open access to members of its institution, establish and maintain contact

with potential and existing employers of the institution's graduates and with relevant professional bodies.

Regarding the options given for an either rather institutional role or the positioning as an value-added, rather optional service one should also take a look at the long term strategy with a view to the institutions visions and philosophy. Options should be considered and consciously decided for; any planning has to be strategic to be successful on a long term basis.

3. Strategy - Options and Planning

The integrated guidance model. The career service becomes an integral part of a continuous guidance process covering educational as well as vocational choices, and is available to students during pre-entry, entry, and throughout the student's course, as well as on exit from it (Hawthorn, 1996). The integrated guidance model is designed to help students to construct learning programmes which are related to their career aspirations. Regarding the current shift to more student-driven, flexible higher education systems this model is taking account of individuals who want to move more easily in and out of, and across different parts of, the system. Only with adequate guidance support, such systems and structures can provide coherent learning programmes (Watts, 1997).

The integrated placement model. In this model, the career service's involvement in placement on graduation becomes part of an integrated placement operation which also includes course-related placements, and place-

ments into part-time and vacation jobs.

The curriculum model. In the curriculum model the career service becomes part of a service designed to support academic developments in incorporating employability skills and career management skills into course provision.

The learning organization model. In this model, the careers service becomes part of a service designed to foster the career development of all members of the institution: staff as well as students. Personnel offices are closely cooperating with the career service especially concerning training programmes for staff. The integration or at least strong linking of such services could bring considerable benefits, even though at present it looks more unlikely to be a favourable model for the future than most of the other models being considered here.

The extended support model. The career service is within the extended support model designed to support students not only on exit from the institution but also in the initial period of career development post-graduation.

The lifelong guidance model. In the lifelong guidance model the career service supports graduates from any higher education institution in their career development – in other words their progression in learning and in work. The model is linked to the recognition that individuals now increasingly need to take more responsibility for their own career development

on an ongoing basis, regularly reviewing their career progression and employability so that their skills do not atrophy.

The alumni model. Finally, under the alumni model, the career service becomes part of a longer-term support and networking service for its institution's own alumni, as part of the institution's strategy for maintaining alumni links. This means moving into the lifelong guidance field, but on a much narrower basis.

Having considered the broader strategic options, strategic instruments to meet future challenges are: structures of professional collaboration/ co-operation, staff recruitment and professional development, quality assurance, accreditation/ evaluation and professional information management.

4. Conclusion/ Outlook

If career services and their institutions are to meet the challenges, it is critical that they find a way to review possible strategic directions, to determine priorities, and to develop action plans. Their work is based centrally on helping students to realise the importance of reviewing options, making decisions, setting goals, and making plans. Naturally career services should use these skills as well for their own strategic development and adjustment to changing contexts. The question is not only what career services should do, but whether new forms of partnerships and new organizational structures are needed or just helpful – within and outside the institution.

I for myself favour the institutional positioning for most of the German career services within public institutions and countries with comparable structures. The reasons are that Career Services who position themselves as institutional parts of the educational offer have a safer funding and basis for long term existence, are automatically linked with the visions and marketing strategies of their institutions or are in the position to make an influence on these, have an unspoken standing for in- and outgoing activities and PR and have a substantial standing regarding their target groups: Employers and students or alumni.

Career Services who choose to have an independent position as a value-added service have the responsibility of constant reasoning and funding of the offered services. Offering only the marketable services might lead into cutting the support of less marketable students – which would contradict

the offer of being part of the social non-discriminating educational institution supporting the students. Also they are more likely to loose institutional support with the reasoning of rising costs or even worse: superfluity.

Bibliography

Ali, Lynda L.: Briefing on Employability and Progress Files, <http://www.postgrad.ed.ac.uk/pgskills/pdp0504.htm>, p.1.

Jörns, S.: Berufsvorbereitung durch Career Services im Rahmen einer universitären Ausbildung, Göttingen, 2002.

Hawthorn, R.: Careers work in further and adult education.

In Watts, A.G., Law, B. Killeen, J., Kidd, J. M., and Hawthorn, R.: Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice, London, 1996.

OECD STI Scoreboard 2003,

<http://www1.oecd.org/publications/e-book/92-2003-04-1-7294/PDF%5CA83.pdf>, p.52-53.

Universities UK: Modernising HE careers education, London, 2002.

Watts, A. C.: Strategic Directions for Careers Services in Higher Education, NICEC Report, Sheffield, 1997.

Wright, J.: Preface, in: Universities UK, Modernising HE careers education, London, 2002.

CSND-Jahrestagung 2005 in Karlsruhe

Barbara Texter

Die diesjährige Jahrestagung des Career Service Netzwerkes Deutschland e.V. (csnd e.V.) wurde von der Fachhochschule Karlsruhe ausgerichtet. Ca. 40 Mitarbeiter von Career Centern und Career Services aus ganz Deutschland nahmen teil. Aus aktuellem Anlass gab der Bologna-Prozess die Vorlage für das Hauptthema der Jahrestagung: "Beschäftigungsfähigkeit von Bachelor-AbsolventInnen : Anforderungen an Career Services - Anforderungen von Unternehmen?"

Den Auftakt der Veranstaltung bildeten die Impulsreferate von Herrn Waldecker von der IHK Rhein-Neckar-Mannheim, Herrn Dr. Hans Höller, Vice-President von HR Siemens und Herrn Stefan Hauer von LuK Bühl. Im Kern brachten alle Referenten zum Ausdruck, dass die Unternehmen und anderen Arbeitgeber auch bei Bachelor-AbsolventInnen auf Auslands- und Praxiserfahrungen besonderen Wert legen. Weiterhin spielen Softskills eine große Rolle bei der Auswahl der Bewerber: Kreativität, Ergebnisorientierung und Lernfähigkeit. Insgesamt stellten die Referenten noch einen größeren Informationsbedarf fest, um den Unternehmen die Qualität des Bachelor-Abschlusses und seine unterschiedlichen Studieninhalte zu vermitteln.

In vier Workshops wurde dann das Thema der Jahrestagung näher untersucht und diskutiert.

1. Workshop "Praxisvermittlung während oder nach dem BA-Studium"

Hier war das Votum eindeutig für "während". Die Praxiserfahrungen während des Studiums sollen die Studierenden motivieren und ihnen die Möglichkeit geben, ihre Studienwahl zu kontrollieren. Dabei wurde kritisiert, dass die Unternehmen zunehmend die AbsolventInnen ohne Vergütung als PraktikantInnen einstellen. Der Bologna-Prozess verlangt weiter, dass BA-Studiengänge die Beschäftigungsfähigkeit ("employability") der AbsolventInnen nachweisen. Da die Regel-Studienzeit von sechs Semestern wenig Spielraum für die Sammlung von Praxiserfahrungen lässt, wurden alternative Wege zum Praktikum überlegt. Beispiele sind Tutorien, Projekte, Werkstudium, Erwerbsarbeit, Verbindung von Abschlussarbeit und Arbeitswelt.

2. Workshop: "Was bedeutet Beschäftigungsfähigkeit?"

In dem Workshop wurden drei Dinge herausgearbeitet, die die Beschäftigungsfähigkeit der Studierenden / Absolventen fördert:

- 2.1 fachliche Kompetenzorientierung,
- 2.2 Vermittlung von Schlüsselqualifikationen durch separate Methodenbausteine und begleitende Anwendungen in fachlichen Lehrveranstaltungen,

2.3 Kontaktmanagement der Hochschule mit dem Beschäftigungssystem. Des Weiteren wurde diskutiert, dass Praktika ins Studium eingebettet sein sollten und ein gut funktionierender Absolventenservice sich um Abgänger kümmern sollte.

3. Workshop "Einstellungsvoraussetzungen für BA-AbsolventInnen"

Unternehmen setzen ein breites Basiswissen voraus, worauf sie später aufbauen können. Einstellungskriterien sind unter anderem Teamkompetenzen, Leistungswille, Kritikpotential und Transferkompetenz. Die BA-Studiengänge sollten auf unterschiedliche Stellenprofile vorbereiten und qualitativ ausgereift sein. D.h. das Anforderungsprofil der Unternehmen sollte mit dem Qualitätsprofil der AbsolventInnen abgeglichen werden.

4. Workshop "Beratung für Masterstudiengänge - Career Services als Trainer für Lebenslanges Lernen"

Der Wechsel von der Universität in den Beruf und wieder zurück wird in Zukunft normaler werden. Damit wächst zugleich der Beratungsbedarf für Studierende und Absolventen. Zukünftig wird mit drei Zielgruppen gerechnet. 1. der klassische deutsche BA-Student, setzt gleich danach einen MA drauf. 2. Wiedereinsteiger. 3. Studierende aus dem Ausland.

Die Career Services müssen ihre Qualifikationsprofile daraufhin schärfen.

Im Anschluss fand die Mitgliederversammlung statt, in der ein neuer Vor-

stand für den csnd e.V. gewählt worden ist (siehe dazu auch den Artikel ab Seite 53).

Standards entwickeln, Vernetzung fördern: Erste Fortbildungsreihe der Career Services jetzt abgeschlossen

Nach insgesamt sechs Fortbildungsveranstaltungen in den Jahren 2003 und 2004 endete mit dem Modul "Informationsmanagement" in Bochum im vergangenen Oktober die erste Qualifikationsreihe für Mitarbeiter/innen deutscher Career Services.

Andreas Eimer

Organisiert vom Career Circle – einem informellen Zusammenschluss von Leiterinnen und Leitern einiger universitärer Career Services – verfolgte diese Fortbildungsreihe das Ziel, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser noch jungen Hochschuleinrichtungen weiter zu qualifizieren, zu professionalisieren, aber auch, sie untereinander zu vernetzen.

Von vornherein eingebunden in dieses Projekt war die Hamburger Körber-Stiftung, die die Career Center deutscher Hochschulen bereits seit einigen Jahren unterstützt.

Denn die Idee dieser neuen Serviceangebote war auch der Stiftung einleuchtend: Career Centers statt Studierende mit Fähigkeiten aus, mit denen sie ihr Fachwissen im späteren Arbeitsleben umsetzen können. Arbeitgeber erhalten fachlich und persönlich qualifizierte Absolventen – und die Uni kann sich mit dem Beratungsangebot ihres Career Centers profilieren. Anders als ihre angelsächsischen Vorbilder aber sind die deutschen Praxisinitiativen noch junge Einrichtungen – und die Career-Center-Leiterinnen und -Leiter haben

nicht die Chance, wie etwa in den USA, vorher Career Counselling zu studieren. Die pragmatische Grundidee und die ersten Aktivitäten in Deutschland in diesem Bereich waren für die Körber-Stiftung Anlass, die Entwicklung von Career Centers an deutschen Hochschulen zu unterstützen.

Nachdem die Idee hochschuleigener berufsorientierender Aktivitäten (nach amerikanischem Vorbild) 1999 im USA-Wettbewerb USable der Stiftung ausgezeichnet wurde, konnte anschließend – gefördert durch Körber – eine internationale Tagung "Hochschulbildung und Berufsfähigkeit" in Münster durchgeführt werden. In dessen Folge erschien 2001 in der edition Körber-Stiftung das Buch "Career Centers – eine hochschulpolitische Herausforderung".

Nach dieser "gesellschaftspolitischen Grundlagenarbeit" erklärte sich die Stiftung bereit – ab diesem Zeitpunkt dann verankert im Deutschen Studienpreis – , die konkrete Qualität und Entwicklung der einzelnen Career Services zu fördern – eben durch die Fortbildungsreihe 2003/2004 mit den oben beschriebenen Zielsetzungen.

Nach der Eruierung von sechs, für die Career-Service-Arbeit zentralen The-

menfeldern entwickelten einige Career-Service-Vertreter in mehreren überregionalen Treffen sechs Fortbildungs-module, die dann auch wie vorgesehen stattfanden:

- 1) Januar 2003: "Vernetzung mit der Wirtschaft" in Göttingen (20 TN)
- 2) Mai 2003: "Fundraising und Finanzierung" in Berlin (20 TN)
- 3) September 2003: "Beratungskompetenz" in Köln (17 TN/ 25 Anm.)
- 4) Januar 2004: "Marketing für Career Services" in Münster (17 TN)
- 5) Juni 2004: "Eventmanagement" in Essen (13 TN)
- 6) Oktober 2004: "Informationsmanagement" in Bochum (19 TN)

Die weitere konzeptionelle und organisatorische Arbeit sowie das Anmeldeverfahren fanden jeweils vor Ort in den jeweiligen Career Services statt. Die durchführenden Hochschulen stellten die notwendigen Räume für die Fortbildungen kostenfrei zur Verfügung. Dieses Vorgehen hatte den großen Vorteil, dass die Fördergelder der Körber-Stiftung ausschließlich in die Umsetzung der Inhalte, sprich: die Bezahlung der Fachdozent/en/innen, fließen konnte. In dieser konzertierten Aktion konnten sechs qualitativ anspruchsvolle und vor Ort perfekt organisierte Fortbildungseinheiten realisiert werden.

Insgesamt konnten an sechs Orten über ganz Deutschland verteilt auf diese Weise sechs Veranstaltungsmodule mit insgesamt 106 Teilnehmern durchgeführt werden. Der Gesamtumfang der Reihe umfasste zwölf Veranstaltungstage, die Einzelmodule dau-

erten zwischen einem und drei Tagen.

Die Körber-Stiftung finanzierte diese Veranstaltungsreihe mit insgesamt 15.000 Euro.

Insgesamt kann nach der Veranstaltungsreihe ein durchweg positives Fazit gezogen werden.

1) Die Teilnehmer/innen wurden in für die Arbeit der Career Services wichtigen Themenfeldern fortgebildet. Sie wurden über neue Erkenntnisse und Inhalte in diesen Arbeitsgebieten informiert und erhielten somit eine fachliche Grundlage, die die Teilnehmer/innen als Standard der Career-Service-Arbeit seitdem teilen und auf dessen Grundlage weiter gearbeitet werden kann.

2) Über den fachlichen Input hinaus war auch der kollegiale Austausch während der Fortbildungsmodule wertvoll. Dieser Austausch führte zu einer bundesweiten Netzwerkbildung, ermöglichte gegenseitiges Voneinander-Lernen und den Austausch von "Best Practices" aus der täglichen Arbeit.

3) Auch der Prozess der Planung der Fortbildungsreihe führte zu einer stärkeren Kooperation der Career Services untereinander. Insofern kam die Förderung durch die Körber-Stiftung gerade zum richtigen Zeitpunkt. Nachdem nämlich mit dem Career Circle vorher bereits ein erster lockerer Kooperationsverbund existierte, festigte die Fortbildungsreihe die Kontakte und den regelmäßigen Austausch untereinander. Insofern hat die Fortbildungsreihe wesentlich mit dazu beigetragen, dass die deutschen hochschuleigenen Career Services im Januar

2003 in Berlin mit dem "Career Service Netzwerk Deutschland e.V." (www.csnd.de) ihre bundesweite Interessenvertretung gründen konnten.

Viele Career Services haben sich mittlerweile an deutschen Hochschulen etablieren können. Ihre Aufgabe - die studienbegleitende Berufsorientierung - ist inzwischen intern und von vielen externen Institutionen als wichtig und zum unverzichtbaren Angebot der Hochschulen gehörig anerkannt.

An etlichen Standorten sind die Career Services inzwischen auch in die Studienstrukturreform (Umstellung auf die Bachelor-/Masterstruktur) mit einbezogen worden, nicht zuletzt deshalb, da der Bachelorstudiengang politisch gefordert ein berufsqualifizierendes Profil haben muss. In den Bereich der curricular verankerten "Allgemeinen Studien" bringen die Career Services nun ihr Jahre langes Know-how ein.

Nach wie vor problematisch ist an fast allen Standorten die personelle Ausstattung der Career Services. Doch diese Problematik teilen die Career Services mit vielen anderen Hochschuleinrichtungen. Dennoch gilt es auch hier, weiter an der Verstärkung und Verbesserung der Situation zu arbeiten.

Hinsichtlich des weiteren Qualifikationsbedarfes hat die Fortbildungsreihe 2003/2004 gezeigt, dass zukünftig stärker zielgruppenspezifische Angebote entwickelt werden müssen, da die Mitarbeiterstruktur in den Career Services sehr heterogen ist. Insbesondere gibt es signifikante Bedarfsunterschiede zwischen Vertretern von Career Services, die bereits seit Jahren in ihrem Feld arbeiten, und Personal aus sol-

chen Einrichtungen, die sich gerade erst im Aufbau befinden. So hat sich gezeigt, dass für neue Mitarbeiter/innen ein "Crashkurs für Einsteiger" ein wertvolles Angebot wäre. Währenddessen sind für langjährige Career-Service-Akteure themenspezifische, vertiefende Angebote wichtig.

Nach dem Anstoß durch die Fortbildungsreihe 2003/2004 wollen die deutschen Career Services hinsichtlich ihrer eigenen Weiterqualifikation auch zukünftig aktiv bleiben. Die Fortbildung der Mitglieder ist eine wichtige Aufgabe, die sich das Career Service Netzwerk Deutschland e.V. selbst gestellt hat. Vorstellbar wäre in diesem Zusammenhang z.B. auch, dass Teilnehmer/innen der sechs Fortbildungsmodule Erlerntes an neue Kolleg/innen weitergeben.

Der Körber-Stiftung, Hamburg, soll an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich für die Unterstützung der Fortbildungsreihe, aber auch für die vorherige Jahre lange finanzielle und inhaltliche Begleitung gedankt werden. Ohne diese Förderung wären die Career Services heute nicht so leistungsfähig, wie sie sich mittlerweile an vielen Hochschulstandorten zeigen. Insofern hat die Stiftung einen ganz wesentlichen Beitrag zur Etablierung der Idee studienbegleitender Berufsorientierung an deutschen Hochschulen geleistet. Dabei war neben der finanziellen Hilfe insbesondere auch die inhaltliche Anerkennung "von außen" wichtig, die von den Hochschulleitungen als Zeichen der Förderungswürdigkeit und als Nachweis der Wichtigkeit der Aufgabe der neuen Einrichtungen gewertet wurde.

Workshopreihe "Hauptsache Arbeit – Zukunftsmodelle von Leben – Arbeit – Hochschule"

Fortsetzung der Kooperation zwischen dem CSND und der Körper-Stiftung

Dieter Grünh, Sara Schillo

Das Career Service Netzwerk Deutschland (CSND) und die Körper-Stiftung setzten in den Jahren 2004 und 2005 ihre Kooperation (siehe vorheriger Beitrag) fort. In Berlin, Köln und Münster fanden drei mehrtägige, moderierte Workshops für Studierende und junge Wissenschaftler statt. Die Veranstaltungen gehörten zu den thematischen Impulsen, die die Körperstiftung mit dem Deutschen Studienpreis zum Thema "Hauptsache Arbeit? - Leitbilder, Modelle und Ideen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben" gegeben hat.

In den Workshops diskutierten Teilnehmer fast aller Fachbereiche, wie sie den Übergang von der Hochschule in den Beruf erleben, bzw. was sie für diesen bevorstehenden Lebenschnitt erwarten: Wie sehen sie die Zukunft der sich wandelnden Arbeitsgesellschaft? Wie sehen sie ihre Rolle in diesem Prozess? Wie sehen ihre persönlichen Zukunftspläne aus? Was nehmen sie zur Bewältigung dieses gesellschaftlichen und individuellen Transformationsprozesses aus der Hochschule mit?

Die Studierenden und jungen Berufsanfänger empfinden die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt als einschneidend und

nachhaltig. Vorstellungen einer lebenslangen Berufsarbeit auf nur wenigen Beschäftigungspositionen sind für sie obsolet geworden und keine Leitbilder mehr. Sie erwarten für sich keine kontinuierlichen Berufslaufbahnen und traditionelle Berufsverlaufsmuster und sind auf "Patchworkbiographien" eingestellt, die durch Phasen notwendiger beruflicher Neuorientierung und Weiterqualifizierung aber auch von Arbeitslosigkeit gekennzeichnet sind. Sie erwarten also, in ihrem Berufsleben und auf dem Arbeitsmarkt mit hohen Flexibilitätsanforderungen konfrontiert zu werden. Sie empfinden diese Zukunft als "normal", keinesfalls nur als bedrohlich, sondern zum großen (zum größten Teil) auch als "spannende Herausforderung".

Die Berufsarbeit wird nach Auffassung der Teilnehmer für die Ausbildung persönlicher Identität in der Arbeitsgesellschaft eine zentrale Bedeutung behalten. Der hohe Konkurrenzdruck auf dem Arbeitsmarkt und die befürchtete Stigmatisierung bei Misserfolgen im Berufsleben führten daher zu persönlichen Belastungen in der Identitätsfindung, aber auch zur Ausbildung von "Einzelkämpferbewusstsein". Dadurch wiederum werde die Ausbildung sozialer Kompetenzen und von Teamfähigkeit behindert, die sowohl für die

gesellschaftliche Entwicklung als auch für die Berufsarbeit und für die Identitätsbildung an Bedeutung gewinnen.

Aus eigener Anschauung oder von ehemaligen Kommilitonen wissen die Teilnehmer, wie schwer es vor allem in den ersten Berufsjahren ist, eine Balance zwischen Arbeitsleben, Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, Selbstverwirklichung und eventueller Familie zu finden, insbesondere für Frauen. Die Berufseinmündungsphase sei weitgehend gekennzeichnet durch enorme zeitliche Belastungen (jenseits tariflicher Arbeitszeitvorstellungen), durch unsichere und/ oder sehr kurz befristete Beschäftigungsverhältnisse sowie durch finanzielle Unsicherheiten. Letztere seien oftmals das Ergebnis schlecht oder gar nicht bezahlter Praktika nach dem Studium, die zunehmend am Anfang der Berufseinmündung stehen (vgl. hierzu die einschlägigen Kurzbeiträge in diesem Heft sowie die entsprechenden Anmerkungen in dem Beitrag von Franziska Schreyer). In dieser Situation an Familiengründung, an eigene Kinder zu denken, sei zunehmend unmöglich. Kinder stellten, nach wie vor allem für die Frauen, ein zusätzliches Beschäftigungsrisiko oder zumindest eine deutliche Benachteiligung beim Berufsstart dar. In diesem Kontext wurden auch alternative Arbeits(zeit)modelle für die Erwerbsarbeit in einer "Bürgergesellschaft" thematisiert.

Die Teilnehmer sahen also ein Spannungsverhältnis zwischen den als notwendig erachteten Veränderungen der Arbeitsgesellschaft und den dadurch erforderlichen, nicht nur als unproblematisch (teilweise auch als Zumutung)

erlebten Flexibilitätsanforderungen an den Einzelnen. Gleichwohl äußerten sie eine hohe Leistungsbereitschaft zur Berufsarbeit und zur gesellschaftlichen Mitgestaltung. Angesichts der mit den neuen Anforderungen verbundenen "sozialen und persönlichen Kosten" müsse sich jeder Einzelne immer wieder die Frage stellen, wo seine persönlichen Grenzen der Anpassungsfähigkeit und -willigkeit lägen.

In diesem Sinne suchten die Teilnehmer in den Workshop (auch) Orientierungshilfen für den eigenen bevorstehenden oder gerade begonnenen Übergang von der Hochschule in den Beruf.

Auf diesen fühlten sich die Teilnehmer durch die Hochschulen fachlich gut vorbereitet, wengleich sie überwiegend die Art der Vermittlung und das Fehlen von Praxisbezügen in der Lehre und mangelnde Betreuung und Beratung kritisierten. Die in dieser Hinsicht zufriedenen Studierenden kamen von sehr kleinen Hochschulen oder Fachhochschulen.

Massive Kritik hingegen wurde am Fehlen von Angeboten zur Vorbereitung auf die Berufseinmündungsphase geäußert und daran, dass sie mit dieser Neuorientierung weitgehend allein gelassen würden. An Hochschulen – auch in den Fächern und Fachbereichen selbst –, müsse es mehr Möglichkeiten geben, sich mit Fragen der Bedeutung ihres Studiums in Hinblick auf die spätere Berufsarbeit auszutauschen.

Career Service Netzwerk Deutschland e.V. – Zwei Jahre nach dem Start

Rückblick

Seit der Gründungsversammlung am 27. Februar 2003 an der Freien Universität Berlin sind nun mehr als zwei Jahre intensiver Verbandsarbeit vergangen.

Ruth Girmes

Dabei wurde der satzungsgemäße Zweck des Vereins, der in der Förderung der Fortbildung von Mitarbeitern deutscher Hochschulen aus dem Aufgabenbereich Berufsorientierung und Berufsvorbereitung Studierender besteht, mit den unten genannten Ergebnissen erzielt:

- Entwicklung und Durchführung eines Fortbildungsangebots für Mitarbeiter/innen deutscher Hochschulen aus dem Aufgabenbereich Berufsorientierung und Berufsvorbereitung Studierender sowie deren Fortbildung im Hinblick auf die Gründung neuer und die Weiterentwicklung bestehender berufsorientierender und berufsvorbereitender Einrichtungen an deutschen Hochschulen (Career Services):

Die zweijährige Fortbildungsreihe des Initiativkreises Career Circle mit insgesamt sechs Modulen zu den Themen "Vernetzung mit der Wirtschaft, Fundraising und Finanzierung, Beratungskompetenz, Marketing für Career Services, Eventmanagement, Informationsmanagement" ist Ende 2004 erfolgreich beendet worden. Einen kurzen Bericht finden sie in

diesem Heft. Der vollständige Abschlussbericht wird auf der Homepage des csnd zur Verfügung gestellt (www.csnd.de).

- Intensivierung des fachlichen Austauschs dieser Mitarbeiter/innen untereinander sowie mit externen Partnern und relevanten Akteuren:

Hierzu sind in Zusammenarbeit mit der Körberstiftung im Wintersemester 2004/05 zum Thema des Studienpreises "Hauptsache Arbeit" Workshops in Berlin, Köln/ Bonn und Münster/ Bochum veranstaltet worden. Auch hierzu finden sie einen Kurzbericht in diesem Heft. Die umfassenden Protokolle der Veranstaltungen werden ebenfalls auf der Homepage des csnd veröffentlicht werden.

Die Jahrestagungen des csnd fanden im Dezember 2003 in Hannover zum Thema "Studienreform und Career Services – die Zukunft von Career Services und berufsvorbereitenden Programmen an deutschen Hochschulen" und im April 2005 in Karlsruhe zum Thema "Beschäftigungsfähigkeit von Bachelor-Absolventen: Anforderungen an Career Services –

Anforderungen von Unternehmen".

- Entwicklung und Vertiefung internationaler Kontakte :

Die AG Internationales des Verbandes war erfolgreich mit ihrem Antrag für ein Graduierten-Leonardo Programm des DAAD. Alle Mitgliedsuniversitäten und Universitäten von Individualmitgliedern dürfen nun Ihre Absolventen/innen über dieses Programm fördern.

(Informationen unter www.hs-karlsruhe.de/koor)

- Öffentlichkeitsarbeit für die Arbeit des Vereins:

Vorstandsmitglieder vertraten das Netzwerk häufig auf Tagungen, hielten dort Vorträge, boten in diesem Rahmen Workshops an oder beteiligten sich an Podiumsdiskussionen. So z.B. auf der

- Gibet-Tagung der Studienberaterinnen und -berater im Oktober 2004 in Münster zum Thema "Welche Beratung braucht der Student? Welche Beratung braucht die Studentin? – Das Studienberatungssystem der Hochschule"
- Tagung "Schlüsselkompetenzen" der HRK und des Stifterverbandes und der Universität Heidelberg Anfang 2004
- HRK-Tagung "Service und Beratung" in Bonn 2004
- FEDORA -Tagung in Stoke Poge/London "Graduate Recruitment and Employment

across the Enlarged European Community"

- aber auch auf internationalen Tagungen und einschlägigen Forschungstreffen zum Berufsverbleib von Hochschulabsolventen in Bologna und Monterrey (Mexiko) (ein Bericht folgt im nächsten Heft).

Auf der Mitgliederversammlung des Vereins am 21. April 2005 in Karlsruhe ist ein neuer Vorstand gewählt worden. Ihm gehören nun als erste Vorsitzende Ruth Girmes (Universität Duisburg-Essen), als zweite Vorsitzende Nele Wasmuth (Universität Köln) und als Schatzmeisterin Anja Klütsch (Universität Rostock) an. Durch eine von der Mitgliederversammlung einstimmig angenommene Änderung der Satzung wurde der Vorstand um die Position des/der Schriftführer/in erweitert und Barbara Texter (Universität Frankfurt/Oder) in dieses Amt gewählt.

Den erweiterten Vorstand bilden Susanne Richter (Universität Hannover) als Sprecherin der Universitäten und Edmund Zirra (FH Karlsruhe) als Sprecher der Fachhochschulen. Und die HRK ist weiterhin mit einem ständigen Sitz im erweiterten Vorstand vertreten.

Ausblick

Die Arbeit des csnd-Vorstandes wird sich schwerpunktmäßig auf die im Folgenden genannten Bereiche konzentrieren.

- Mitgliederwerbung und -zusammenarbeit:

In diesem Jahr sollen durch verschiedene Aktivitäten u.a. mit Unterstützung der HRK weitere Hochschulen als institutionelle Mitglieder gewonnen werden.

Mit den Career Service Papers (csp) verfügt der Verein über eine Zeitschrift, die weiterhin aktuelle Themen der Career Service-Arbeit in den Hochschulen mit nationalen und internationalen Bezügen behandeln wird.

Auf der Internetseite des Vereins sind die bislang vorliegenden Dokumente, Strukturen, Arbeitsbereiche der Vorstände und die Kontaktadressen der Career Services zugänglich. In naher Zukunft wird zudem ein geschützter Mitgliederbereich zur Verfügung stehen, der die netzwerkinterne Kommunikation entwickeln und verbessern helfen soll. Zudem wird ein Newsletter herausgegeben, der die Mitglieder über die Vorstandarbeit sowie über aktuelle Themen, Termine und Neuigkeiten aus den Career Services informiert. Darüber hinaus arbeitet der Vorstand an einem neuen Fortbildungsangebot für Career Service-Mitarbeiter/innen.

- Regionale Verankerung: In Baden-Württemberg arbeiten die Career Services an den Universitäten bereits seit 2003 in einem Arbeitskreis zusammen. Seit 1999 kooperieren im Career Circle Einrichtungen aus Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Berlin.

In Berlin und Brandenburg ist das regionale Netz schon sehr dicht. Dieser Prozess soll durch den Vorstand auch in anderen Bundesländern unterstützt werden.

- Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit: Auf der Tagung "Was kommt nach dem Bachelor? Personalentwicklung und Weiterqualifizierung in den Bologna-Strukturen" der BDA, des Stifterverbandes und der HRK am 7. September 2005 wird der csnd vertreten sein. Daneben bestehen informelle Kontakte zu wissenschaftlichen und hochschulpolitischen Organisationen, die weiter vertieft werden. U.a. sind auch Projekte mit dem Medienpartner "Die Zeit" und Kooperationsvorhaben mit dem dapm (der Arbeitskreis personalmarketing e.V.) in Planung.

Dank

Der Dank des neuen Vorstandes sowie der Mitglieder für seinen unermüdligen Einsatz gilt Herrn Dr. Dieter Grünh (FU Berlin), der aus gesundheitlichen Gründen sein Amt im Vorstand niederlegen musste. Ebenso werden Herrn Dr. Andreas Barz (Universität Heidelberg), dem ehemaligen Schatzmeister des Vereins, und Herrn Markus Brammer (vormals HRK, Bonn), der durch seine berufliche Veränderung nicht mehr zur Verfügung steht, für ihr Engagement im Vorstand gedankt.

Die Geschäftsstelle des Vereins verbleibt dank der Bereitschaft von Anne Schillo, ihre Erfahrungen auch weiter in den Dienst des Vereins zu stellen, an der FU Berlin.

Autorenhinweise

1. Die Manuskripte senden Sie bitte als Word-Datei im Anhang einer E-Mail. Als Schrifttyp "Arial" mit der Größe 12 Punkt verwenden. Die Manuskripte sollten gänzlich unformatiert abgeliefert werden (Bitte den Text **NICHT (!)** nicht mit Seitenzahlen, Überschrift-Formatierungen oder Kopf- bzw. Fußzeilen versehen). Falls Sie Hervorhebungen im Manuskript kenntlich machen wollen, senden Sie eine weitere formatierte Word-Datei mit Formatierungen, beispielsweise die größere oder fette Schrift bzw. Unterstreichungen.
2. Bitte verwenden Sie KEINE (!) Fußnoten. Am Textende können Sie dann eine Liste der Quellen angeben. Falls Sie im Text auf die Quelle hinweisen möchten, im Manuskript eckige Klammern verwenden und die Quellen einfügen.
3. Kapitel und Unterabschnitte wie folgt nummerieren: 1, 1.1, 1.2, 2, 3 usw.
4. Abbildungen für das Manuskript bitte als reproduktionsfertige Vorlagen im Format jpg, eps oder tif gesondert in den Anhang der E-Mail einfügen. Im Manuskript die Stelle angeben, wo sie eingefügt werden sollen.
5. Literaturhinweise im Text durch Nennung des Autorennamens, des Erscheinungsjahres und ggf. der Seitenzahl. Bei mehrfacher Zitierung der gleichen Quellen Literaturhinweis in dieser Form wiederholen und keine Abkürzungen wie "a.a.O.", "op. cit.", "ebda." etc. benutzen.
6. Wenn Autorenname im Text vorkommt, Erscheinungsjahr der Quelle in Klammern einfügen [... Königsstein (1942)...].
7. Seitenangabe hinter dem Erscheinungsort mit "S" [... Dahrendorf (1967, S. 13)...",...(Meisenbrink 1990, S. 15..."].
8. Bei zwei Autoren beide Namen angeben, bei drei und mehr Autoren den ersten Namen und "et. al." schreiben. Wenn zwei Autoren den gleichen Namen haben, Initialen der Vornamen zur Unterscheidung benutzen. Bei institutionellem Autor den Namen der Institution so weit ausschreiben, dass Identifizierung möglich ist.
9. Mehrere aufeinander folgende Literaturhinweise durch Semikolon trennen und in gemeinsame Klammer einschließen [...(Kampholz 1983; Negt/Kluge 1972; Bolte et al. 1975)...].
10. Literaturliste am Schluss des Manuskripts: Alle zitierten Texte alphabetisch nach Autorennamen (Vorname ausschreiben) und je Autor nach Erscheinungsjahr geordnet (absteigend) unter der Überschrift "Literatur" ausführen. Hier "et al." Nicht benutzen, sondern bei mehreren Autoren alle Namen nennen. Keine Unterstreichungen, keine Anführungszeichen, keine Abkürzungen! Beispiel: Steffan, Trude; Ast, Peter; Hering, Manfred; Kasten, Siegrun; 1992: Eine Sekundäranalyse von Hochschulabsolventenstudien im Zeitraum 1980 bis 1990. München.



Antrag auf individuelle Mitgliedschaft

Name: _____

Hochschule: _____

Abteilung: _____

Position: _____

Anschrift: _____

Telefon: _____ Fax: _____

E-Mail: _____

Homepage: _____

Den Jahresbeitrag in Höhe von 50,- werde ich auf das **Konto 42756407 bei der Vereinsbank Heidelberg BLZ 672 900 00 (???)** einzahlen. Der Verein ist vom Finanzamt Bon/ Berlin als gemeinnützig anerkannt. Mitgliedsbeiträge und Spenden sind steuerlich absetzbar. Mit der Verwendung meiner Daten zu Vereinszwecken bin ich einverstanden.

Ort, Datum

Unterschrift

Die Satzng und weitere Informationen finden Sie unter <http://www.csnd.de>

Career Service Netzwerk Deutschland e.V. c/o CareerService der Freien Universität Berlin, Illtiststraße 7, 14195 Berlin, E-Mail: schillo@zedat.fu-berlin.de
Vorstand: Ruth Girmes, Nele Wasmuth, Anja Klütsch

Konatkadressen der Kooperationspartner

Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg
<http://www.arbeitsagentur.de>

Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin
<http://www.bda-online.de>

Deutsches Studentenwerk
Monbijouplatz 11
10178 Berlin
<http://www.studentenwerk.de>

Deutscher Akademischer Austausch Dienst
Kennedyallee 50
53175 Bonn
<http://eu.daad.de>

Hochschulrektorenkonferenz
Ahrstraße 39
53175 Bonn
<http://www.hrk.de>

Körper-Stiftung
21027 Hamburg
<http://www.stiftung.koerber.de>

Wissenschaftliches Sekretariat für die Studienreform
im Land Nordrhein-Westfalen
Stiepeler Straße 129
44801 Bochum
<http://www.wss.nrw.de>

