

Bayerisches Staatsinstitut  
für Hochschulforschung  
und Hochschulplanung

IHF

56

Mechtild Agreiter  
Götz Schindler

Geistes- und Sozialwissenschaftler  
für die europäische Wirtschaft

IHF 1,  
56

Mechtild Agreiter

Götz Schindler

**Geistes- und Sozialwissenschaftler  
für die europäische Wirtschaft**

Diese Untersuchung wurde von der Europäischen Union im Rahmen des  
LEONARDO-Programms gefördert.

Herausgeber: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung

Prinzregentenstr. 24, 80538 München, Tel (089) 21234-405

München 2000

ISBN

3 - 927044 - 38 - 5

## **Vorwort**

Die hier vorgelegte Untersuchung ist Teil eines im Rahmen des LEONARDO-Programms finanziell geförderten Projekts „Geistes- und Sozialwissenschaftler für die europäische Wirtschaft - Eine westeuropäische vergleichende Untersuchung über ihre Arbeitsmöglichkeiten in Unternehmen“. An dem Projekt waren neben dem Staatsinstitut Forschergruppen der Katholischen Universität Leuven, den Universitäten in Valenciennes und Lille sowie der Universität Liverpool beteiligt, welche die Untersuchung in ihren Ländern durchgeführt haben.

Das Projekt wurde von unserem ehemaligen Kollegen Joachim Schüller konzipiert und nach der Zusage einer Förderung im Rahmen des LEONARDO-Programms gemeinsam mit dem damaligen stellvertretenden Leiter des Staatsinstituts, Dr. Stefan Lullies, in der ersten Projektphase bearbeitet. Ihnen beiden möchten wir an dieser Stelle danken.

Außerdem bedanken wir uns für die Unterstützung, die wir während der gesamten Laufzeit des Projekts, vor allem bei der Vorbereitung und Durchführung der Interviews mit Unternehmern und Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften, von der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern, insbesondere von Frau Brigitte Klapproth, und vom Institut „Student und Arbeitsmarkt“ an der Ludwig-Maximilians-Universität München, insbesondere von Herrn Dr. Harro Honolka, erhalten haben.

Besonderer Dank gilt unseren Gesprächspartnern in den Unternehmen und den Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften, mit denen wir Interviews geführt haben. Ohne ihre Offenheit und ihre Geduld wäre dieses Projekt nicht möglich gewesen.

Im Rahmen des Projekts hat das Staatsinstitut einen vergleichenden Abschlussbericht erstellt, in dem die wichtigsten Ergebnisse der Abschlussberichte der Projektpartner diskutiert werden. Dieser Bericht ist über die homepage des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung (<http://www.ihf.bayern.de/internationales>) unter dem Titel „Graduates of the humanities and the social sciences - comparative report“ zugänglich.

Mechtild Agreiter

Götz Schindler



## Inhaltsverzeichnis

<b>A</b>	<b>AUSGANGSSITUATION, PROJEKTZIELE UND METHODEN</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	<b>Die Geistes- und Sozialwissenschaften im Kontext des deutschen Universitätssystems</b>	<b>1</b>
1.1	Merkmale des Hochschulsystems	1
1.2	Die Studierenden der Geistes- und Sozialwissenschaften	2
1.2.1	Gründe für die Wahl des Studienfaches	2
1.2.2	Berufsausbildung und Berufstätigkeit neben dem Studium	4
<b>2</b>	<b>Hochschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt</b>	<b>5</b>
2.1	Die Aussichten von Hochschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt	5
2.2	Aussichten der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften auf dem Arbeitsmarkt	6
2.3	Probleme des Übergangs von Universitätsabsolventen in den Beruf	7
2.4	Regionale Wirtschaftsstruktur	8
<b>3</b>	<b>Untersuchungsziele, Fragestellungen und Untersuchungsmethoden</b>	<b>9</b>
<b>B</b>	<b>FORSCHUNGSERGEBNISSE</b>	<b>12</b>
<b>1</b>	<b>Information über die befragten Unternehmen und Absolventen</b>	<b>12</b>
1.1	Merkmale der Unternehmen	12
1.1.1	Größe der Unternehmen	12
1.1.2	Art der Unternehmen	12
1.1.3	Branchen	15
1.1.4	Produktionsstandorte	15
1.1.5	Absatzmärkte	16
1.1.6	Umfang und Art des outsourcing	16
1.1.7	Nutzung von Informationstechnologien	17
1.1.8	Beschäftigung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern nach Unternehmensgröße	18
1.1.9	Zahl der Mitarbeiter und der Hochschulabsolventen	18
1.1.10	Beteiligung an EU-Programmen	20
1.1.11	Zusammenfassung	21
1.2	Absolventen	21
1.2.1	Studienfach und Wahl des Studienfaches	21
1.2.2	Lebenslauf vor Studienbeginn: Berufsausbildung, Praktika, Auslandsaufenthalte	23

1.2.3	Hochschulwechsel und Auslandsaufenthalt während des Studiums	25
1.2.4	Aktivitäten neben dem Studium und Zusatzqualifikationen	25
1.2.5	Überblick über die Erwerbssituation nach Studienabschluss	27
1.2.6	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	31
<b>2</b>	<b>Erste Kontakte zwischen Absolventen und Unternehmen: Der Übergang der Absolventen in das Beschäftigungssystem</b>	<b>34</b>
2.1	Kontaktaufnahme der Unternehmen zu Studierenden und Absolventen allgemein und speziell zu Geistes- und Sozialwissenschaftlern	34
2.1.1	Kontaktaufnahme durch Praktikumsstellen für Studenten und Absolventen	35
2.1.2	Kontaktaufnahme bei der Stellenbesetzung	36
2.1.3	Kontakte der Unternehmen zu Universitäten und anderen Hochschuleinrichtungen	37
2.1.4	Kontakte der Unternehmen zu Institutionen der Arbeits- und Stellenvermittlung	37
2.1.5	Kontakte der Unternehmen zu Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften	38
2.1.6	Zusammenfassung	40
2.2	Aktivitäten der Studierenden und Absolventen	40
2.2.1	Zeitpunkt der Stellensuche	40
2.2.2	Konkrete Schritte bei der Stellensuche	41
2.2.3	Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber zum Befragungszeitpunkt	44
2.3	Die Entscheidung bei der Einstellung der Absolventen	46
2.3.1	Gründe für die Entscheidung des Arbeitgebers	46
2.3.2	Gründe für die Wahl des Arbeitgebers durch die Absolventen	53
2.3.3	Waren sich die Absolventen ihrer Qualifikationen, die sie für die Erwerbstätigkeit in den jeweiligen Unternehmen besitzen, bewusst?	57
<b>3</b>	<b>Beschäftigung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern in den befragten Unternehmen</b>	<b>59</b>
3.1	Studierte Fächer der erwerbstätigen Geistes- und Sozialwissenschaftler	59
3.2	Gründe für die Beschäftigung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern	59
3.2.1	Relevante Qualifikationen der Absolventen	60
3.2.2	Konkrete Einstellungskriterien für Geistes- und Sozialwissenschaftler	63

3.2.3	Bedingungen der Unternehmen, durch welche die Einstellung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern beeinflusst wird	64
3.2.3.1	Wer entscheidet?	64
3.2.3.2	Tradition von Geistes- und Sozialwissenschaftlern im Unternehmen	65
3.2.3.3	Niedriger Informationsstand über Qualifikationen und Ausbildung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern	65
3.2.3.4	Zusammenfassung	66
3.3	Tätigkeitsbereiche von Geistes- und Sozialwissenschaftlern	67
3.4	Beschäftigungsstatus und Gehalt	71
3.5	In den Unternehmen besonders geschätzte Qualifikationen und Stärken der Geistes- und Sozialwissenschaftler	72
3.5.1	Unvoreingenommenheit und besonderer Zugang zu Aufgaben und Problemstellungen	73
3.5.2	Soziale Kompetenz	74
3.5.3	Umfassende Bildung und Einstellung zur Arbeit	75
3.5.4	Die Ansprüche sind niedrig	76
3.5.5	Schwächen von Geistes- und Sozialwissenschaftlern	77
3.7	Bewertung und Anerkennung der unterschiedlichen Hochschulabschlüsse	79
3.8	Ausländische Geistes- und Sozialwissenschaftler in den Unternehmen	80
3.9	Zusammenfassung	81
<b>4</b>	<b>Beschäftigungssituation der befragten Absolventen zum Zeitpunkt der Interviews</b>	<b>83</b>
4.1	Vorbemerkung	83
4.2	Beschäftigungsstatus und Gehalt	84
4.3	Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews	85
4.3.1	Niveau und Studienfachnähe der ausgeübten Tätigkeiten	85
4.3.2	Beschreibung der Tätigkeitsfelder	88
4.3.2.1	Art der Tätigkeitsfelder	88
4.3.2.2	Tätigkeitsmerkmale	89
4.4	Erfüllen die Absolventen die Anforderungen der Unternehmen?	93
4.4.1	Welche Qualifikationen der Absolventen sind für die Unternehmen wichtig?	93
4.4.2	Schwächen	98
4.4.3	Stärken	102
4.4.4	Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften im Vergleich zu Absolventen anderer Fächer	102

4.4.5	Zusammenfassung	106
4.5	Einstellung zur gegenwärtigen Erwerbstätigkeit	107
4.5.1	Zufriedenheit der Absolventen mit ihrer Erwerbstätigkeit und Probleme	107
4.5.2	Wünschenswerte Veränderungen der Erwerbstätigkeit	109
4.6	Bedeutung der während des Studiums erworbenen Qualifikationen für das Unternehmen – Einschätzung von Studium und Studienfach	113
<b>5</b>	<b>Perspektiven der Beschäftigung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern in Unternehmen</b>	<b>117</b>
5.1	Einschätzung durch Unternehmen	117
5.1.1	Einschätzung der ökonomischen und technologischen Entwicklung der Unternehmen und ihre Auswirkungen auf die Zukunftsperspektiven für Geistes- und Sozialwissenschaftler in den Unternehmen	117
5.1.2	Auswirkungen auf benötigte Qualifikationen	118
5.1.3	Generelle Einschätzung, ob Geistes- und Sozialwissenschaftler für Unternehmen zukünftig wichtiger oder weniger wichtig werden	121
5.1.4	Tätigkeitsfelder, die zukünftig für Geistes- und Sozialwissenschaftler zunehmend von Bedeutung sein werden	124
5.1.5	Qualifikationen, welche Geistes- und Sozialwissenschaftler künftig besitzen müssen, um für Unternehmen interessant zu sein	125
5.1.5.1	Persönlichkeit und Schlüsselqualifikationen	125
5.1.5.2	Fachliche Qualifikationen aus dem Hauptfach	126
5.1.5.3	Zusatzqualifikationen	127
5.1.5.4	Beispiele	127
5.1.6	Notwendige Änderungen in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen aus Sicht der Unternehmen	129
5.1.7	Zusammenfassung	131
5.1.7.1	Bereitschaft zur Einstellung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern	131
5.1.7.2	Motive für die Einstellung und Tätigkeitsfelder	131
5.1.7.3	Untergeordnete Bedeutung des Fachwissens	132
5.1.7.4	Notwendige Änderungen in geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen	133
5.1.7.5	Künftige Chancen von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in Unternehmen	133

5.2	Einschätzung durch die Absolventen	134
5.2.1	Einschätzung der ökonomischen und technologischen Entwicklung der Unternehmen und ihre Auswirkungen auf die beschäftigten Geistes- und Sozialwissenschaftler	134
5.2.2	Auswirkungen auf die benötigten Qualifikationen	137
5.2.3	Einschätzung der künftigen Bedeutung der Geistes- und Sozialwissenschaftler für Unternehmen	143
5.2.4	Notwendige Änderungen im Studium	144
<b>6</b>	<b>Zusammenfassung</b>	<b>147</b>
<b>C</b>	<b>SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN</b>	<b>150</b>
<b>1</b>	<b>Vorbemerkung</b>	<b>150</b>
<b>2</b>	<b>Tätigkeitsfelder und Branchen</b>	<b>150</b>
<b>3</b>	<b>Welche Qualifikationen sind gefragt?</b>	<b>151</b>
3.1	Schlüsselqualifikationen	152
3.2	Zusatzqualifikationen	153
3.3	Fachkenntnisse aus dem Hauptfachstudium	154
3.4	Zur Verbindung von Schlüsselqualifikationen und Zusatzqualifikationen	155
<b>4</b>	<b>Konsequenzen für Studium und Studienverhalten</b>	<b>157</b>
<b>5</b>	<b>Institutionelle Voraussetzungen: Was kann an der Universität, in der Fakultät, von Lehrpersonen getan werden?</b>	<b>160</b>
<b>6</b>	<b>Bewerbungsphase</b>	<b>162</b>
<b>7</b>	<b>Empfehlungen an Unternehmen</b>	<b>163</b>
<b>8</b>	<b>Schlussbemerkung</b>	<b>165</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>167</b>
	<b>Interviewleitfaden</b>	<b>169</b>



## **A AUSGANGSSITUATION, PROJEKTZIELE UND METHODEN**

### **1 Die Geistes- und Sozialwissenschaften im Kontext des deutschen Universitätssystems**

#### **1.1 Merkmale des Hochschulsystems**

Zur Einordnung der Fragestellungen und der Ergebnisse dieser Untersuchung wird anfangs auf die wichtigsten Merkmale des deutschen Hochschulsystems hingewiesen.

In Deutschland gibt es mit den Universitäten und Fachhochschulen zwei Hochschularten, die durch ein jeweils spezifisches Aufgabenprofil in Forschung und Lehre gekennzeichnet sind. Das Studium an den Universitäten ist stärker wissenschaftlich-theoretisch, das an den Fachhochschulen stärker praxisorientiert ausgerichtet.

An den Universitäten kann das Studium nach einer je nach Studienfach neun- bis zwölfsemestrigen Regelstudienzeit mit dem Grad eines Magister oder Diplom oder mit einem Staatsexamen (Lehramtsstudium, Jura), an den Fachhochschulen nach einer Regelstudienzeit von acht Semestern mit dem Diplomgrad als erstem Studienabschluss abgeschlossen werden. Während der Universitätsbereich Studienmöglichkeiten in allen Fächern bietet, sind die Studienangebote an den Fachhochschulen auf die Bereiche Ingenieurwesen, Wirtschaft und Sozialwesen beschränkt.

Das Studium der Geistes- und Sozialwissenschaften ist daher - mit Ausnahme des Sozialwesens - ausschließlich an den Universitäten möglich und wird von den meisten Studierenden mit dem Magister-Grad abgeschlossen. Dabei werden ein Hauptfach und zwei Nebenfächer studiert. Durch die Wahl von zwei Nebenfächern haben die Studenten die Möglichkeit, Einblick in Fächergruppen außerhalb der Geistes- und Sozialwissenschaften zu gewinnen. Die Auswahl der Nebenfächer kann aus fachlichen Gründen eingeschränkt werden. Ein Beispiel ist das Fach Pädagogik: Hier muss eines der Nebenfächer entweder Philosophie oder Psychologie sein.

Magisterstudiengänge sind weniger stark strukturiert und bieten den Studierenden daher mehr Wahlmöglichkeiten als Diplomstudiengänge, so dass die Studierenden ihr Studienprogramm verhältnismäßig frei gestalten können.

Diplomstudiengänge sind inhaltlich stärker als Magisterstudiengänge durch Pflichtanteile festgelegt, enthalten jedoch auch fächerübergreifende Themenschwerpunkte.

Der erste Studienabschluss hat in Deutschland insofern eine besondere Bedeutung, als das Studiensystem an den deutschen Universitäten anders als beispielsweise das englische mit Bachelor- und Master-Studiengängen kein konsekutives System mit der Möglichkeit ist, darauf aufbauend weiterzustudieren und einen weiteren Abschluss unterhalb der Promotion zu erwerben. Da die meisten Absolventen<sup>1</sup> keinen Beruf in Wissenschaft und Forschung im Hochschulbereich ergreifen, sondern außerhalb des Hochschulbereichs erwerbstätig werden, kommt der berufsbefähigenden Funktion des Studiums eine besondere Bedeutung zu. Ausmaß und inhaltliche Konkretisierung werden in den Fakultäten der Universitäten mit unterschiedlicher Intensität diskutiert.

## 1.2 Die Studierenden der Geistes- und Sozialwissenschaften

Von den rd. 1,8 Mio. Studierenden in Deutschland studierten Ende der neunziger Jahre rd. 1,3 Mio. an Universitäten, davon ca. 385.000 (rd. 30 %) in geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen (ohne Lehramtsstudiengänge).<sup>2</sup>

### 1.2.1 Gründe für die Wahl des Studienfaches<sup>3</sup>

Unter den Studienanfängern der Geistes- und Sozialwissenschaften zu Beginn der neunziger Jahre überwogen eindeutig *intrinsische Motive* für die Studienfachwahl: Fachinteresse, Neigung und Begabung sowie persönliche Entfaltung wurden von zwischen sieben und neun Zehntel der Studienanfänger im Wintersemester 1989/90 als Studienmotive genannt. Damit lagen sie zum Teil erheblich über dem Durchschnitt aller Studienanfänger. Die extrinsischen Motive - Berufsmöglichkeiten, Status des Berufs, sichere Berufsposition und gute Verdienstmöglichkeiten - wurden von zwischen einem Zehntel und zwei Fünftel der Studienanfänger der Geistes- und Sozialwissenschaften genannt. Sie lagen damit erheblich unter dem Durchschnitt aller Studienanfänger. Im Verlauf der neunziger Jahre hat sich die Bedeutung der intrinsischen Motive zwar abgeschwächt

---

<sup>1</sup> Maskuline Personen- und Funktionsbezeichnungen beziehen sich, wenn nicht anders ausgeführt, auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

<sup>2</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt: Wirtschaft und Statistik 6/1999, S. 507 - 510, und: Studierende an Hochschulen Wintersemester 1998/99 (Fachserie 11, Reihe 4.1).

<sup>3</sup> Vgl. dazu *Bundesministerium für Bildung und Forschung 1998* : Grund- und Strukturdaten 1998/99; Lewin; Schacher 1990, S. 85ff; Lewin; Heublein u.a. 1999, S. 67ff.

und die der extrinsischen Motive verstärkt, erstere haben jedoch für die Studienwahlentscheidung immer noch erheblich größere Bedeutung als letztere.

Die unter heutigen Studierenden allgemein zunehmende Auffassung, dass das Studium zweckorientiert im Hinblick auf einen Beruf aufzufassen ist, bedeutet, dass sich die Studierenden stärker an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes orientieren. Vor diesem Hintergrund werden konjunkturabhängige Trendkehren bei der Studienfachwahl verständlich.

Fachliche Neigungen und Berufswünsche bei der Studienfachwahl werden noch immer sehr stark durch *Geschlecht* und *soziale Herkunft* beeinflusst. Die Ingenieurwissenschaften und in etwas geringerem Umfang auch die Naturwissenschaften sind eine eindeutige Domäne der Männer, während Sprach- und Kulturwissenschaften sowie alle Sozialwissenschaften in starkem Maße von Frauen bevorzugt werden: Der Anteil der Studentinnen an allen Studierenden beträgt insgesamt 43 %, in den Ingenieurwissenschaften lediglich 18 %, dagegen in den Sprach- und Kulturwissenschaften 59 % und in den Sozialwissenschaften 66 %. Sowohl in den Ingenieurwissenschaften als auch in den Sozialwissenschaften sind Studierende aus bildungsfernen und finanziell schlechter gestellten Elternhäusern (unteres Viertel der Einkommensskala) überrepräsentiert, während die Geisteswissenschaften - wie auch die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sowie die Medizin - immer noch überdurchschnittlich häufig von Studierenden aus akademischen Elternhäusern gewählt werden.

#### **Übersicht: Studierende nach Fächergruppen und sozialer Herkunft 1997, in %**

Soziale Herkunft <sup>1</sup>	Ingenieurwiss.	Geisteswiss.	Sozialwiss.
niedrig	24	17	20
mittel	21	19	17
gehoben	19	21	14
hoch	14	22	12

(Quelle: Schnitzer; Isserstedt; Müßig-Trapp; Schreiber 1998, S. 293)

Auffällig ist, dass die Schichtabhängigkeit im Laufe der neunziger Jahre in den Ingenieurwissenschaften abgenommen, in den Sozialwissenschaften hingegen noch zugenommen hat. Vermutet wird, dass die mehr sozialwissenschaftlich

---

<sup>1</sup> Bei der Bildung der vier Herkunftsgruppen (niedrig, mittel, gehoben, hoch) wird die berufliche Stellung der Eltern sowie ihre Bildungsherkunft und mittelbar ihre Einkommenssituation berücksichtigt.

orientierten Studienfächer eine Auffangfunktion für Studierende mit unsicheren Vorstellungen über ihren weiteren Bildungs- und Berufsweg haben.

### 1.2.2 Berufsausbildung und Berufstätigkeit neben dem Studium

Rd. zwei Drittel aller deutschen Studierenden sind *neben dem Studium erwerbstätig*. Sowohl im Hinblick auf das Selbstverständnis der Studierenden als auch bezüglich der zeitlichen Konkurrenz von Erwerbstätigkeit und Studium ist bedeutungsvoll, dass die Studierenden nicht nur während der Semesterferien, sondern in annähernd gleichem Umfang während des Semesters erwerbstätig sind. Infolgedessen bezeichnen sich rd. drei Zehntel der deutschen Studierenden als Teilzeitstudierende, in den Geistes- und Sozialwissenschaften zwischen drei Zehntel und annähernd der Hälfte (*Berning; Schindler; Kunkel 1996, S. 151*).

Die Formen studentischer Erwerbstätigkeiten sind so vielfältig und fließend, dass sie sich kaum mit klassischen Kategorien der Berufsgruppen und der beruflichen Stellung abbilden lassen. Die Studenten selbst bezeichnen ihre Tätigkeit auch eher als Job und machen damit die zeitliche Instabilität dieser beruflichen Tätigkeit deutlich (*zum folgenden vgl. Schnitzer; Isserstedt; Müßig-Trapp; Schreiber 1998, S. 398ff*). Fast ein Viertel (23 %) der erwerbstätigen Studierenden in Erststudium hat eine Beschäftigung als studentische Hilfskraft gefunden, die in der Regel studiennahe Erfahrungen bringt.

Die Formen studentischer Erwerbstätigkeit unterscheiden sich erheblich hinsichtlich der Studiennähe. Dabei ist zu beachten, dass die Chancen, studiennahe Erwerbstätigkeiten auszuüben, auch von den Bedingungen des Studienfachs abhängen. Der Zusammenhang von Studienfach und studiennaher Tätigkeit wird vor allem bei *studentischen Hilfskraftjobs* deutlich. Im Gegensatz zu Studierenden z. B. der Medizin oder der Mathematik und Naturwissenschaften mit einem Anteil von 34 % an dieser Tätigkeit sind es bei den *Sozialwissenschaftlern* nur 18 % (Wirtschaftswissenschaften 17 % , Rechtswissenschaft 15 %). Erwartungsgemäß geht es bei den Aushilfstätigkeiten (44 %) vor allem um das Geldverdienen: 70 % dieser Studierenden geben an, dass ihr Studium in keinem Zusammenhang mit ihrer Erwerbstätigkeit steht. Nur 11 % sehen „völlig“ bzw. „überwiegend“ einen Zusammenhang zwischen Arbeit und Studienfach.

Primärer Auslöser studentischer Erwerbstätigkeit ist also die finanzielle Notwendigkeit, mit der sich unter günstigen Umständen studien- und berufsbezogene Motive verbinden.

## 2 Hochschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt

### 2.1 Die Aussichten von Hochschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt

Die Situation der Hochschulabsolventen muss vor dem Hintergrund der „Megatrends“ des technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels gesehen werden, die ihrerseits einen Wandel der Erwerbsarbeit zur Folge haben. Hier sind vor allem zu nennen: die insbesondere durch Informations- und Kommunikationstechnologien und die Mikrotechnik bedingten Entwicklungen („technologische Revolution“), die Internationalisierung des Wirtschaftens („Globalisierung“), die Individualisierung der Arbeits- und Lebenswelt sowie die Zunahme der internationalen Mobilität (*Kleinhenz 1998, S. 406*).

Der für unsere Themenstellung bedeutsame Wandel der Erwerbsarbeit betrifft zum einen das Arbeitsverhältnis. Beispielsweise können Teilzeitarbeit, flexibler Einsatz der Jahres- und Lebensarbeitszeit, die Zunahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse und die Verlagerung der Erwerbstätigkeit von der Abhängigkeit zur Selbständigkeit hin im Ergebnis für die Erwerbstätigen einen „*vielfältigeren Erwerbslebenslauf*“ (*Kleinhenz 1998, S. 407*) und eine Patchwork-Biographie zur Folge haben. Zum anderen findet ein Wandel von einer funktions- und berufsorientierten Organisation zu einer prozessorientierten Organisation von Betrieben und Arbeit statt. Sie ist gegenüber der funktions- und berufsorientierten Arbeitsorganisation insbesondere durch ihre Kunden- bzw. Prozessbezogenheit, d. h. durch die Auflockerung berufstypischer Einsatzkonzepte und Aufgabenprofile gekennzeichnet (*vgl. Baethge; Baethge-Kinsky 1998, S. 462 f.*).

Infolge des technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels sind die Unternehmen mit einer Wettbewerbssituation konfrontiert, die verlangt, dass man „*gleichzeitig hohe Qualität, größere Kundennähe, schnellere Innovation und eine günstigere Preisgestaltung erreicht*“ (*ebd. S. 464*). Die Folge ist ein zunehmender Bedarf an akademisch ausgebildeten Beschäftigten. Tessaring kommt bereits im Jahr 1994 zu dem Ergebnis, dass der Anteil der akademisch Ausgebildeten an den Erwerbstätigen von damals knapp 12 % auf ca. 18 % bis 20 % im Jahr 2010 steigen wird. Diese Entwicklung wird von einem Bedeutungsgewinn der Dienstleistungstätigkeiten begleitet. Dies impliziert unter anderem eine dienstleistungsspezifische Durchdringung und Ergänzung von Industrieunternehmen (*Kaulisch 1998*), welche eine Änderung der Auswahlkriterien für eine Beschäftigung von Hochschulabsolventen mit sich bringt: neben dem studierten Fach zählen zunehmend nicht-fachbezogene Zusatzqualifikationen und Schlüsselqualifikationen (*Konegen-Grenier 1997*).

## 2.2 Aussichten der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften auf dem Arbeitsmarkt

Trotz steigender Hochschulabsolventenzahlen haben Hochschulabsolventen ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko als andere Qualifikationsgruppen: Die Arbeitslosenquote aller Erwerbspersonen lag gegen Ende der neunziger Jahre mit rd. 10 % gut doppelt so hoch wie die der Universitätsabsolventen mit rd. 4 % und der Fachhochschulabsolventen mit rd. 3 %. Dies ist vor allem auf den wachsenden Bedarf an Universitäts- und Fachhochschulabsolventen zurückzuführen: Hatten 1991 nur rd. 12 % der Erwerbstätigen einen Hochschulabschluss, waren es 1997 bereits 16 %. Während sich die Arbeitslosigkeit bei Personen ohne Berufsausbildung zwischen dem Beginn der neunziger Jahre und dem Jahr 1997 auf 27 % verdoppelt hat, ist die Arbeitslosigkeit von Universitätsabsolventen unverändert bei rd. 4 % geblieben (*Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 1999, S. 21*).

Die Situation ist allerdings selbst bei Absolventen von Fächern nicht stabil, die traditionell nur wenige oder keine Schwierigkeit hatten, eine adäquate Position zu finden. So lag die Arbeitslosenquote der Ingenieure Mitte der neunziger Jahre mit 6 % über der Arbeitslosenquote aller Hochschulabsolventen, sank danach jedoch unter diesen Wert. Im Jahr 1998 ging die Zahl der arbeitslosen Hochschulabsolventen um 12,7 %, der arbeitslosen Ingenieure um 13,3 % und der Geistes- und Sozialwissenschaftler um 9,9 % zurück (*DUZ 13/1999, S. 15*).

Trotz dieser günstigen Entwicklung haben es Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften auf dem Arbeitsmarkt schwerer als Universitätsabsolventen anderer Fächer: Ihre Arbeitslosenquote lag im Jahre 1998 zwischen 6 % und 7 % (*Jüde 1999, S. 65*). Allerdings ist der Berufseinstieg für sie schwieriger, oft müssen sie sich zunächst mit freier Mitarbeit oder Zeitverträgen zufrieden geben. Auch fünf Jahre nach Studienabschluss hatten in den neunziger Jahren nur 42 % der Absolventen mit einem Magister-Grad eine unbefristete Stelle. (*Jüde ebd.*). Außerdem reicht in den traditionellen Tätigkeitsfeldern für Geistes- und Sozialwissenschaftler (insbesondere Medien, Kunst und Kultur) bereits seit Beginn der achtziger Jahre die Zahl der Stellen nicht mehr für die Einstellung aller interessierten Absolventen.

Die Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften haben sich aufgrund der problematischen Lage auf dem Arbeitsmarkt zunehmend andere als die traditionellen Tätigkeitsfelder und Funktionsbereiche erschlossen. Die folgende Übersicht zeigt für die Unternehmen, welche Geistes- und Sozialwissenschaftler beschäftigen, die Anteile der in den verschiedenen Unternehmensbereichen tätigen Geistes- und Sozialwissenschaftler (*Jüde 1999, S. 67*).

- 69 % im Personalwesen
- 63 % in der betrieblichen Weiterbildung
- 51 % in der PR- und Öffentlichkeitsarbeit
- 27 % in der Datenverarbeitungs- und Informationstechnik
- 16 % im Marketing
- 15 % im Verkauf.

Die Unternehmen, welche Geistes- und Sozialwissenschaftler beschäftigt haben, gehören zu jeweils rd. einem Viertel den Branchen Industrie und Dienstleistungen, zu jeweils rd. 15 % Banken und Dienstleistungen, zu 12 % Versicherungen und zu 8 % Handel und Verkehr an.

Trotz der positiven Tendenz bei der Erwerbstätigkeit von Geistes- und Sozialwissenschaftlern ist nicht zu übersehen, dass es für die Erwerbstätigkeit von Hochschulabsolventen keinen *stabilen* positiven Trend gibt. In der Vergangenheit hat es immer wieder „*einen zyklischen Wechsel zwischen Überfüllungs- und Mangelphasen auf dem akademischen Arbeitsmarkt gegeben. Am langfristigen Wachstumstrend ebenso in der Studiennachfrage wie in der Akademikerbeschäftigung hat sich dadurch nichts geändert. Mit der Hochschulexpansion der letzten drei Jahrzehnte haben sich jedoch das Angebot an akademischen Qualifikationen und der Sockel der Akademikerbeschäftigung in einem solchen Maße erhöht, dass das bloße Vertrauen auf den nächsten Wachstumszyklus arbeitsmarktpolitisch naiv wäre*“ (Wolter 1995, S. 52). Dies gilt insbesondere für Absolventen wie die der Geistes- und Sozialwissenschaften, für die es in der Wirtschaft nur vergleichsweise wenige Positionen in traditionellen Tätigkeitsfeldern gibt.

### **2.3 Probleme des Übergangs von Universitätsabsolventen in den Beruf**

Im Zusammenhang mit den Beschäftigungschancen wird von Universitätsabsolventen vor allem das Studienangebot kritisiert. Dies findet vor allem in der Kritik am *fehlenden bzw. mangelhaften Praxisbezug* des Studiums seinen Ausdruck (zum folgenden vgl. HIS 1997). Absolventen sehen rückblickend die Defizite des Studiums weniger im fachdisziplinären Spezialwissen als vielmehr in der Vermittlung und Einübung überfachlicher Kompetenzen. In Zusammenhang mit der Praxiserfahrung werden fachübergreifendes Denken und Möglichkeiten vermisst, sich im Studium disziplinäres Wissen im Gesamtkontext beruflicher Anforderungen anzueignen. Als zweiter Mangel werden *unzureichende Möglichkeiten zur Herausbildung von Kommunikations- und Teamfähigkeit* genannt. Dieser Aspekt der Universitätsausbildung wird insbesondere von den Absolventinnen der meisten Studiengänge sehr kritisch beurteilt. Drittens beklagen die Absol-

venten das *Fehlen konkreter Hilfen beim Übergang in den Beruf*. In diesem Bereich hat sich in den letzten Jahren die Zahl der Angebote erheblich erhöht. Im Jahr 1998 wurden an mehr als 30 Universitäten Maßnahmen angeboten, Absolventen beim Übergang in das Berufsleben zu unterstützen (*Schmirber; Honolka 1998*).

Aus Sicht der Studierenden wird die Frage, ob sich der Hochschulbereich für die berufliche Karriere seiner Absolventen verantwortlich zeigen soll, eindeutig bejaht. So sind 47 % aller Studierenden - von den Studierenden der Geistes- und Sozialwissenschaften sind es 50 %, bei denen der Medizin und den Ingenieurwissenschaften dagegen lediglich 44 % - der Meinung, die Universitäten sollten auf jeden Fall Hilfestellungen für den Übergang in das Berufsleben leisten (*HIS 1997*). Studierende, die eine Hilfestellung wünschen, nennen als notwendige Beratungs- und Service-Angebote vor allem individuelle Beratung, Kooperation mit Unternehmen, Stellenbörsen und Kontakttreffen mit Unternehmen (jeweils zwischen 29 % und 39 %) sowie Bewerbertrainings (rd. ein Viertel) (*Schnitzer; Isserstedt; Müßig-Trapp; Schreiber 1998, S. 392*).

Diese Ergebnisse machen das Spektrum und Gewicht der einzelnen Serviceangebote deutlich, nicht aber die Form der Institutionalisierung. Die starke Betonung der individuellen Beratung richtet sich in erster Linie an die verantwortlichen Lehrpersonen, in zweiter Linie wären dann die „professionellen Helfer“, z. B. Studienberatung oder andere im Universitätsbereich tätige bzw. verantwortliche Stellen gefragt. Der Schlüssel für eine Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven von Hochschulabsolventen liegt jedoch vor allem in praxisbezogenen Erfahrungen während des Studiums. Zentrale Dienstleistungen oder Netzwerke können somit nur durch entsprechende *Informationen und Vermittlung* den Praxisbezugs im Studium verstärken.

## **2.4 Regionale Wirtschaftsstruktur<sup>1</sup>**

Die Interviews mit Absolventinnen und Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften und mit Vertretern von Unternehmen wurde im Raum Oberbayern geführt. Dieses Gebiet ist der wirtschaftlich stärkste Raum Bayerns:

- hier lebt etwa ein Drittel der rd. 12 Mio. Einwohner Bayerns,
- der Anteil der Erwerbstätigen liegt ebenfalls etwa bei etwa einem Drittel (1,9 der 5,9 Mio. Erwerbstätigen in Bayern),

---

<sup>1</sup> Quellen: Amtliche Statistik und Angaben der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern. Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die folgenden Angaben auf das Jahr 1999.

- die Arbeitslosenquote von rd. 5,1 % liegt unter dem bayerischen Durchschnitt von 6,4 % und erheblich unter dem Bundesdurchschnitt von 10,5 %.

Die Wirtschaftsstruktur Oberbayerns ist durch eine große Vielfalt von Unternehmensgrößen und Branchen gekennzeichnet. Weltkonzerne haben hier ebenso ihren Sitz wie Klein- und Mittelbetriebe. Für die Luft- und Raumfahrtindustrie ist Oberbayern der wichtigste Standort der Bundesrepublik. Das Schwergewicht der Branchen liegt traditionsgemäß auf einer breit gefächerten Verarbeitungs- und Veredelungswirtschaft. Die wichtigsten Branchen sind nach wie vor Elektrotechnik, Straßenfahrzeugbau, Maschinenbau und chemische Industrie, wenn auch der Beschäftigtenanteil seit Beginn der neunziger Jahre rückläufig ist. Demgegenüber hat der Dienstleistungssektor (vor allem Rechts- und Wirtschaftsberatung, Kreditgewerbe und Versicherungswirtschaft), aber auch der Handel, erheblich an Bedeutung gewonnen. Die höchste Steigerungsrate hat in Bayern der Bereich Dienstleistungen zu verzeichnen. Der Anteil der in den Dienstleistungsbereichen Erwerbstätigen ist zwischen 1975 und 1998 von rd. 25 % auf knapp 44 % gestiegen, im produzierenden Gewerbe dagegen von ca. 57 % auf 43 % zurückgegangen. In Oberbayern liegt der Anstieg der Erwerbstätigen im Dienstleistungsbereich noch höher, so dass hier knapp 50 %, im produzierenden Gewerbe dagegen noch rd. 35 % erwerbstätig sind.

### **3 Untersuchungsziele, Fragestellungen und Untersuchungsmethoden**

Die Untersuchung hat erstens das Ziel, die Frage zu beantworten, welche Faktoren dazu beitragen, dass Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften erfolgreich in eine Erwerbstätigkeit in Unternehmen einmünden und nach einem Zeitraum von vier bis sechs Jahren eine für sie zufriedenstellende Erwerbstätigkeit (gemessen an Anspruchsniveau, Beschäftigungsstatus, Tätigkeitsinhalte und Einkommen) ausüben. Zweites Ziel ist es, auf der Basis der Untersuchungsergebnisse Empfehlungen für Studierende, Absolventen und Dozenten der Geistes- und Sozialwissenschaften sowie für Unternehmer auszusprechen.

Die Untersuchung geht von folgenden Fragestellungen aus:

1. Welche Bedeutung haben überfachliche Qualifikationen, Fachkenntnisse aus dem Studium des geistes- bzw. sozialwissenschaftlichen Hauptfaches sowie im Rahmen des Studiums oder neben dem Studium erworbene Zusatzqualifikationen für die Erwerbschancen von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in Unternehmen?
2. Haben aufgrund der Tatsache, dass in Unternehmen zunehmend nicht Spezialisten, sondern vornehmlich Generalisten gefragt sind, dass neue kom-

munikationsbezogene Tätigkeitsfelder entstehen sowie ein Bedeutungszuwachs von Kundenorientierung und Kommunikation zu erwarten ist (*Konegen-Grenier 1997*), Schlüsselqualifikationen für die Erwerbschancen von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in Unternehmen eine größere Bedeutung als Fachkenntnisse aus dem Hauptfachstudium?

3. Ergeben sich infolgedessen für Absolventen der Geisteswissenschaften und Sozialwissenschaften Erwerbschancen vor allem in Branchen und Tätigkeitsfeldern, in denen bisher diese Absolventen nicht oder sehr selten erwerbstätig waren, da sie für diese Gruppe nicht „einschlägig“ waren?
4. Wie gut sind Unternehmer über das Studium in den Geistes- und Sozialwissenschaften informiert, welchen Ruf genießen Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in Unternehmen und welche Konsequenzen hat dies für die Rekrutierungsstrategien von Unternehmen?
5. Wie gut sind Studierende der Geistes- und Sozialwissenschaften über ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt informiert, wie intensiv befassen sie sich mit der Klärung ihrer Berufswünsche und Berufsziele sowie mit möglichen Tätigkeitsfeldern?
6. Welche Bewerbungsstrategien sind bei Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften vorzufinden?
7. Welches sind die erfolgversprechendsten Wege aus dem Studium in eine Erwerbstätigkeit in Unternehmen?

Der Übergang in das Beschäftigungssystem und die weitere Entwicklung der Erwerbstätigkeit der Absolventen (z. B. Tätigkeitsmerkmale, Anforderungen und „Niveau“ der Tätigkeit, Berufszufriedenheit, Gehalt) werden sowohl von „objektiven“ Faktoren (z. B. studiertes Hauptfach, Nebenfächer, Erwerbstätigkeit neben dem Studium und Praktika) als auch von individuellen Faktoren (z. B. Bewerbungsverhalten, Art der Kontaktaufnahme mit potentiellen Arbeitgebern, berufliche Vorstellungen und Berufsziele) beeinflusst. Eine Berücksichtigung aller denkbaren Faktoren ergäbe eine weitgespannte Matrix, die über die Zielsetzung einer qualitativen Untersuchung hinausginge. In der vorliegenden qualitativen Untersuchung geht es demgegenüber vor allem darum, dem Zusammenwirken der Faktoren nachzugehen, die dazu beitragen, dass Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften erfolgreich in das Beschäftigungssystem einmünden. Dabei kann es nicht das Ziel sein, Einzelfälle, sondern für die Situation der untersuchten Gruppe typische Fälle oder Gruppen typischer Fälle aufzufinden, darzustellen und zu analysieren. Infolgedessen dienen die Informationen über

die befragten Unternehmen und Absolventen (*Abschnitt B 1.1 und B 1.2*) zwar auch der Information über die wichtigsten Merkmale dieser Gruppen, vor allem jedoch der Konkretisierung der Faktoren, die sich auf den Übergang der Absolventen in das Beschäftigungssystem und auf ihre Erwerbstätigkeit ausgewirkt haben.

Die Untersuchungsdaten wurden durch Interviews (themenzentrierte Leitfaden-Interviews, vgl. Interviewleitfaden im Anhang) mit 35 Vertretern von Unternehmen aus dem Raum Oberbayern und 39 Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften der beiden Münchener Universitäten, vor allem der Ludwig-Maximilians-Universität München, gewonnen.

Um dem Spektrum der Branchen und Betriebsgrößen möglichst weitgehend Rechnung zu tragen, wurden bei der Auswahl der Interviewpartner Klein- und Mittelbetriebe gegenüber den Großbetrieben besonders berücksichtigt; sie stellen die Mehrzahl der befragten Unternehmen.<sup>1</sup>

Bei der Auswahl der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften wurde darauf geachtet, dass der Studienabschluss der Interviewpartner zwischen vier und sechs Jahren zurücklag. Damit sollte sichergestellt werden, dass Berufserfahrungen über einen für die Beurteilung der Berufssituation und für die rückblickende Bewertung des Studiums genügend langen Zeitraum vorliegen. Zweitens wurden Absolventen einbezogen, die neben ihrem Studium an praxisbezogenen Zusatzangeboten des Instituts „Student und Arbeitsmarkt“ an der Ludwig-Maximilians-Universität München teilgenommen haben (17 der 39 Absolventen).

---

<sup>1</sup> Weitere Gesichtspunkte wurden der Auswahl der Interviewpartner nicht zugrundegelegt. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass sich die Gewinnung der Interviewpartner als ein langwieriger Prozess erwies, der aufgrund der Unterstützung der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern dennoch erfolgreich war.

## **B FORSCHUNGSERGEBNISSE**

### **1 Information über die befragten Unternehmen und Absolventen**

#### **1.1 Merkmale der Unternehmen**

##### **1.1.1 Größe der Unternehmen**

Für eine größenabhängige Eingruppierung der Unternehmen wurden Abgrenzungskriterien herangezogen, wie sie das Institut für Mittelstandsforschung (1999) <sup>1</sup> formuliert: *kleine Unternehmen* bis neun Beschäftigte, *mittlere Unternehmen* 10 bis 499 Beschäftigte und *große Unternehmen* 500 und mehr Beschäftigte. Für die Einteilung der Unternehmen in Größenklassen wurden die Mitarbeiterzahlen insgesamt (also auch einschließlich Standorten im Ausland und anderen deutschen Standorten) herangezogen. Dabei zeigen sich jedoch erhebliche Unterschiede. Betrachtet man die Mitarbeiterzahl am Ort, sind von den 35 befragten Unternehmen mehr als zwei Drittel (25) mittlere und zehn große Unternehmen. Bei Berücksichtigung der Mitarbeiterzahlen insgesamt (d. h. alle Standorte) sind es 21 mittlere Unternehmen und 14 Großunternehmen, die mittleren Unternehmen machen also immer noch drei Fünftel aus. Für die folgenden Ausführungen wird die Zuordnung der Unternehmen zu Größenklassen auf der Basis der Gesamtmitarbeiterzahlen der Unternehmen herangezogen.

##### **1.1.2 Art der Unternehmen**

Gut die Hälfte der befragten 35 Unternehmen sind eigenständig, d. h. sie sind nicht Teil eines nationalen oder internationalen Konzerns oder anderer Zusammenschlüsse, haben jedoch zum Teil selbst Filialen oder ausländische Partner. Ein Fünftel der Unternehmen sind Teil eines nationalen oder internationalen Konzerns, ein Fünftel sind selber als nationale oder internationale Konzerne einzustufen und zwei sind Zusammenschlüsse von zwei oder mehr Unternehmen (joint ventures). Zwei weitere Unternehmen sind Teil bzw. deutscher Standort eines ausländischen Unternehmens.

---

<sup>1</sup> Die Eingruppierung auf der Basis der Beschäftigtenzahl ist trotz aller Vorbehalte auch auf europäischer Ebene (z.B. zur Vergabe von Fördergeldern) üblich. Eurostat (Eurostat, 1996) definiert hierfür etwas andere Kriterien als das Institut für Mittelstandsforschung: Kleinstunternehmen 0-9 Beschäftigte, Kleinunternehmen 10-49, mittlere Unternehmen 50-249 und Großunternehmen 250 und mehr Beschäftigte.

Die Ausbildung derjenigen, die für die Einstellung der Mitarbeiter in einem Unternehmen verantwortlich sind (vgl. *Übersicht auf der folgenden Seite*), spielt in der Regel für die Einstellung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern eine Rolle. So stellt etwa die Germanistin in einem Verlag vorzugsweise wieder Germanistinnen ein. Andererseits werden im Personalbereich und im kaufmännischen sowie organisatorischen Bereich oft Absolventen der Betriebswirtschaftslehre wieder Mitarbeiter mit dem gleichen Abschluss suchen. Unsere Gesprächspartner waren zwar nicht in allen Fällen die alleinigen Einstellungsentscheidenden, wohl aber in jedem Fall mitentscheidend oder beratend an Einstellungen beteiligt.

Von den 37<sup>1</sup> Gesprächspartnern hatten 31 ein Studium abgeschlossen<sup>2</sup>, und zwar 18 ein Studium der Wirtschaftswissenschaften (darunter 16 ein Studium der Betriebswirtschaftslehre), 4 ein Studium einer Ingenieurwissenschaft sowie je einer ein Studium in den Fächern Informatik, Jura, Verwaltungswissenschaften, Weinbau Germanistik, Politik, Philosophie und Soziologie.

Lediglich vier, etwa ein Achtel, unserer Gesprächspartner hatten also ein geistes- und sozialwissenschaftliches Fach studiert, während fast die Hälfte ein Studium der Betriebswirtschaftslehre abgeschlossen hatte. Bezieht man die Gesprächspartner mit einer Berufsausbildung mit ein, ergibt sich, dass die Mehrzahl der Gesprächspartner in den Unternehmen eine wirtschaftsnahe Ausbildung abgeschlossen hat. Je nach Unternehmensgröße gibt es erhebliche Unterschiede. Vierzehn der fünfzehn Gesprächspartner in Großunternehmen hatten einen Hochschulabschluss, in mittleren Unternehmen dagegen hatten drei Viertel einen Hochschulabschluss und ein Viertel eine Berufsausbildung. In Großunternehmen hatte immerhin ein Fünftel ein geistes- und sozialwissenschaftliches Fach studiert, bei den mittleren Unternehmen nur ein einziger. In Großunternehmen war der überwiegende Teil, nämlich drei Fünftel der 15 Interviewpartner in der Personalabteilung tätig, während es sich bei Mehrzahl der Interviewpartnern in den Klein- und Mittelunternehmen um die Geschäftsführer handelte.

Die Geistes- und Sozialwissenschaftler unter den Gesprächspartnern waren bei den Großunternehmen bis auf eine Ausnahme in einer Position, bei der sie an der Personalauswahl beteiligt sind: in der Personalabteilung, in der Geschäftsführung oder in anderen Fachabteilungen.

---

<sup>1</sup> Insgesamt 37, weil bei zwei Interviews zwei Gesprächspartnerinnen zugegen waren.

<sup>2</sup> Die Berufe der Gesprächspartner mit einer Berufsausbildung waren: Buchhändler, Bürokaufmann, Industrie- und Personalfach- sowie Industriekaufmann.

## Übersicht: Interviews in Unternehmen

	Geistes- und Sozialwiss. beschäftigt	Position der Gesprächspartner	Ausbildung der Gesprächspartner	Branche
1.		kaufmänn. Bereich	Betriebswirt (FH)	Prod. Gewerbe
2.		Geschäftsführung	Maschinenbauing.	Prod. Gewerbe
3.	X	Personalbereich	Berufsausbildung	Tourismus
4.	X	Personalbereich	Betriebswirt (FH)	Tourismus
5.	X	Personalbereich	Verwaltungswirtin	Bank
6.	X	Personalbereich	Betriebswirt	Versicherung
7.	X	kaufmänn. Bereich	Dipl.-Kaufmann	Software
8.	X	Personalbereich	Wirtschaftsingenieur	Prod. Gewerbe
9.	X	kaufmänn. Bereich	Betriebswirt	Prod. Gewerbe
10.	X	Geschäftsführung	Politik und Philosophie	Unternehmens-Beratung
11.	X	Geschäftsführung	Informatikerin	Software
12.		Geschäftsführung	Ingenieur	Prod. Gewerbe
13.	X	Personalbereich	Volkswirtin	Bank
14.		Geschäftsführung	Betriebswirt	Prod. Gewerbe
15.	X	Geschäftsführung	Buchhändler	Handel
16.	X	Geschäftsführung	Diplomkaufmann	Unternehmens-Beratung
17.		kaufmänn. Bereich	Diplomkaufmann	Software
18.		kaufmänn. Bereich	Bürokaufmann	Handel
19.	X	Personalbereich	Bürokaufmann	Handel
20.		Geschäftsführung	Diplomkaufmann	Unternehmens-Beratung
21.	X	andere Fachabt.	Germanistin	Verlag
22.		Geschäftsführung	Kellermeister (FH)	Handel
23.	X	Personalbereich	Jurist	Versicherung
24.	X	Personalbereich	Betriebswirtin und Kunsthistorikerin	Software
25.	X	kaufmänn. Bereich	Betriebswirtin (FH)	Zeitarbeit
26.		andere Fachabt.	Ingenieur	Prod. Gewerbe
27.	X	Personalbereich	Ingenieur	Prod. Gewerbe
28.		Personalbereich	Betriebswirt (FH)	Handel
29.	X	Personalbereich	Dipl.-Soziologe	Software
30.	X	Geschäftsführung	Betriebswirt	Unternehmens-Beratung
31.	X	Geschäftsführung	Betriebswirt	Weiterbildung
32.		kaufmänn. Bereich	Industriekaufmann	Prod. Gewerbe
33.	X	Personalbereich	Betriebswirtin, Geistes- und Sozialwiss.	Tourismus
34.	X	Geschäftsführung	Betriebswirt	Unternehmens-Beratung
35.	X	Personalbereich	Industrie- und Personalfachkauffrau	Prod. Gewerbe

Die kleinen und mittleren Unternehmen sind grau unterlegt.

Nur bei einem Viertel der Unternehmen waren die Gesprächspartner Frauen (bei den Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften beträgt der Frauenanteil dagegen etwa zwei Drittel). Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften haben es im Hinblick auf eine Erwerbstätigkeit in Unternehmen schwerer als männliche Absolventen, da diejenigen, die es in den Unternehmen in den meisten Fällen weder Geistes- und Sozialwissenschaftler noch Frauen sind, welche über die Einstellung von Bewerberinnen entscheiden.

### **1.1.3 Branchen**

Die befragten Unternehmen gehören folgenden Branchen an:

1. Produzierendes Gewerbe: Chemische Industrie, Maschinenbau, Fahrzeugbau, Klimatechnik, Ingenieur- und Stahlbau, Mess- und Kommunikationstechnik (10 Unternehmen, davon 5 mittlere und 5 große Unternehmen).
2. Handel: sowohl Großhandelsunternehmen, als auch Unternehmen (Kaufhäuser), die direkt an den Endverbraucher verkaufen (5 Unternehmen, davon 4 mittlere und 1 großes Unternehmen). Software/Dienstleistungen, Systemtechnik/Software, Systemtechnik/Software/Dienstleistungen (5 Unternehmen, davon 4 mittlere und 1 großes Unternehmen).
4. Unternehmensberatung, Unternehmensberatung/Software/Dienstleistungen, Unternehmensberatung/Personalberatung, Unternehmensberatung/Wirtschaftsprüfer (5 Unternehmen, davon 4 mittlere und 1 großes Unternehmen).
5. Kreditinstitut, Versicherung (Finanzdienstleistungen) (4 Unternehmen, davon 1 mittleres und 3 große Unternehmen).
6. Tourismus (3 Unternehmen, davon 1 mittleres und 2 große Unternehmen).
7. Weiterbildung, Verlagswesen (2 Unternehmen, beide 2 mittlere Unternehmen).
8. Zeitarbeitsfirma (1 großes Unternehmen).

### **1.1.4 Produktionsstandorte**

Etwa ein Drittel der Unternehmen hat weder Produktionsstandorte noch Partnerschaften oder Niederlassungen im Ausland. Etwa zwei Drittel der Unternehmen sind auch im Ausland tätig: Sie besitzen Niederlassungen, Produktionsstandorte oder unterhalten Partnerschaften mit dem europäischen Ausland oder (ein Drittel

aller Unternehmen) weltweit. Dabei gibt es Unterschiede je nach der Betriebsgröße: Bei den Unternehmen, die ausschließlich in Deutschland Produktionsstandorte haben, handelt es sich bis auf eines um mittlere Unternehmen. Dagegen gibt es kaum Unterschiede bei den Unternehmen, die auch im Ausland (sei es im deutschsprachigen oder im sonstigen Ausland) tätig sind. Jedoch geben dreimal so viele große wie mittlere Unternehmen an, weltweite Produktionsstandorte zu haben.

Die Motive für einen Standort (oder Partnerschaften) im Ausland sind unterschiedlich: Man will auf einem Markt präsent sein oder einsteigen, die Arbeitskräfte sind billiger oder besser ausgebildet oder man bekommt überhaupt noch Arbeitskräfte mit der erforderlichen Qualifikation. Dies trifft vor allem auf Informatiker und Programmierer zu.

### **1.1.5 Absatzmärkte**

Mehr als zwei Drittel der Unternehmen haben internationale Absatzmärkte. Einen ausschließlich regionalen Absatzmarkt hat ein Sechstel der Unternehmen, die übrigen Unternehmen haben einen nationalen Absatzmarkt.

Erwartungsgemäß haben mehr mittlere als große Unternehmen einen regionalen Absatzmarkt (nur ein großes Unternehmen), während die großen Unternehmen bis auf drei international tätig sind, zwei davon jedoch nur im deutschsprachigen Ausland.

### **1.1.6 Umfang und Art des outsourcing**

Mehr als ein Drittel der Unternehmen gibt an, Teile der Arbeiten auszugliedern bzw. an Fremdfirmen zu vergeben (outsourcing). Bei den Bereichen, die davon besonders betroffen sind, handelt es sich um Tätigkeiten, die mit „*Sprachen zu tun haben, die wir nicht selber können*“ (1, Handel, mittleres Unternehmen)<sup>1</sup>, dabei besonders jene Sprachen, die nicht so geläufig sind wie Englisch und Französisch (insbesondere Chinesisch und osteuropäische Sprachen). Das betrifft sowohl Tätigkeiten für Fremdsprachenkorrespondenten als auch für Übersetzer. Weitere Bereiche, die sowohl von mittleren als auch von Großunternehmen nach außen vergeben werden, sind *Marktforschung*, *Marketing*, *Weiterbildung*, *Personalberatung* und der Bereich *Kulturwissen* (vor allem über Länder wie China, mit denen die Geschäftsbeziehungen ausgebaut werden).

---

<sup>1</sup> Bei wörtlichen Zitaten von Gesprächspartnern aus Unternehmen werden die Interviewnummer sowie Branche und Größe des Unternehmens angegeben.

In der Regel hat ein Unternehmen nur jeweils einen oder maximal zwei dieser Bereiche ausgegliedert. Es gibt jedoch auch Betriebe, die ganze „Pakete“ nach außen vergeben haben.

Je nach Betriebsgröße scheint es unterschiedliche Motivationen zum Outsourcen von bestimmten Bereichen zu geben. Mittlere Unternehmen sehen sich oft nicht in der Lage bzw. haben nicht genügend Arbeit, um einen Übersetzer oder eine Marketingfachkraft fest anzustellen. Großunternehmen sehen im Outsourcing tendenziell eher die Möglichkeit, Arbeiten, für die sie auch feste Mitarbeiter anstellen könnten, zu geringeren Kosten erledigen zu lassen, ohne zudem durch einen festen Arbeitsvertrag und tarifvertragliche Verpflichtungen gebunden zu sein. Zum einen werden ganze Abteilungen an eine neugegründete Tochterfirma abgegeben (in der Regel von Großunternehmen), oder es werden ausgestellte Mitarbeiter über Zeitarbeitsfirmen wieder angestellt, oder es werden freie Mitarbeiter beschäftigt. Bei mittleren Unternehmen überwiegt dagegen die Beschäftigung freier Mitarbeiter.

Outsourcing betrifft viele Bereiche, für die Geistes- und Sozialwissenschaftler Qualifikationen besitzen, wie z. B. Sprachen, Kulturwissen, Marktforschung, Weiterbildung und Personalberatung. Dadurch ergeben sich für sie Möglichkeiten freiberuflicher Tätigkeit, andererseits werden dadurch die Chancen auf Festanstellung gemindert.

### **1.1.7 Nutzung von Informationstechnologien**

Outsourcing und das Internet oder andere moderne Informationstechnologien scheinen sich nicht gegenseitig zu bedingen bzw. zu verstärken. Die Bedeutung des Outsourcing unterscheidet sich im Hinblick auf die Chancen von Geistes- und Sozialwissenschaftlern stark von der Bedeutung des Internet. Etwa die Hälfte der befragten Unternehmen nutzt das Internet zu mehr als nur der Erstellung einer eigenen Homepage, und zwar für Stellenausschreibungen und Bewerbungen (Internet-Jobbörse), Verbinden der (weltweiten) Niederlassungen, Auftragsannahme und Versenden der Ergebnisse (besonders für Produkte, die hohen Aktualisierungsgrad haben und schnell veralten) sowie Arbeiten, die von zu Hause aus erledigt werden. Gerade für die Mitarbeitersuche gewinnt das Internet stark an Bedeutung, da die Unternehmen die Erfahrung machen, dass sie über das Internet einen anderen Bewerberkreis erreichen.

Wie nicht anders zu erwarten, ist das Internet (wie auch das Intranet) für Unternehmen, die weltweit Niederlassungen betreiben und mit anderen Betrieben zusammenarbeiten, längst zum unerlässlichen Bestandteil ihres Arbeitsalltags

geworden: „So sichert das Unternehmen den Austausch und die Information aller seiner Abteilungen und Mitarbeiter“ (10, Unternehmensberatung, großes Unternehmen)

Ob jedoch die Möglichkeiten des Internet im Interesse der Flexibilisierung des Arbeitsortes und des Arbeitens von zu Hause aus in Deutschland in Zukunft stark in Anspruch genommen werden, bleibt abzuwarten. Die Zahlen sind im Gegensatz zu anderen Ländern, wie den USA, eher ernüchternd. Diese Telearbeit widerspricht offensichtlich dem deutschen Sinn nach Kontrolle. Ergebnisorientiertes Arbeiten zusammen mit flexiblen Arbeitszeiten muss sich erst noch durchsetzen. Trotzdem bieten einige wenige Unternehmen diese Möglichkeit an, wie auch ein von uns befragtes Unternehmen (11, Software/Dienstleistungen, mittleres Unternehmen): Sowohl das Unternehmen als auch die Mitarbeiter profitieren von der Möglichkeit, nach Wunsch zu Hause zu arbeiten.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Bedeutung des Internet für die Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften eher gering ist. Jedoch bietet es die Möglichkeit, sich für eventuelle Bewerbungen schnell über Unternehmen zu informieren. Nach Auskunft der Interviewpartner, die bereits im Internet vertreten sind, wird davon noch zu wenig Gebrauch gemacht.

#### **1.1.8 Beschäftigung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern nach Unternehmensgröße**

Großunternehmen verfügen im Gegensatz zu mittleren Unternehmen über eine innere Struktur, die es ihnen ermöglicht, Freiraum für Festangestellte Freiberuf-Beschäftigte und auch Ganztags- statt Teilzeitbeschäftigte – in „Nischen“ – zu schaffen. Das kann z. B. eine Kunsthistorikerin bei einer Bank sein, die sich um die hauseigenen Bilder und Kunstausstellungen kümmert, ohne beruflich mit Bankgeschäften anderweitig befasst zu sein. Kleinere und mittlere Unternehmen können sich dies in der Regel nicht leisten, auch wenn sie von den Aufgabenstellungen her Bedarf an Geistes- und Sozialwissenschaftlern hätten.

#### **1.1.9 Zahl der Mitarbeiter und der Hochschulabsolventen**

Von den befragten 14 Großunternehmen haben die meisten zwischen 4.000 und 10.000 Beschäftigte, von den mittleren Unternehmen beschäftigt mehr als die Hälfte zwischen 100 und 200 Mitarbeiter.

Alle befragten Unternehmen beschäftigen Hochschulabsolventen. Betrachtet man die absoluten Zahlen, so hat etwa ein Viertel der Unternehmen mehr als

zehn Absolventen beschäftigt. Die Mehrheit der Unternehmen hat zehn oder weniger Geistes- und Sozialwissenschaftler angestellt.

Etwa zwei der befragten Unternehmen beschäftigen Geistes- und Sozialwissenschaftler. Mehreren Unternehmensvertretern war es nicht möglich, konkrete Angaben zum Verhältnis von Geistes- und Sozialwissenschaftlern zur Gesamtzahl der beschäftigten Hochschulabsolventen zu machen. Bei etwa einem Sechstel der Unternehmen, die Geistes- und Sozialwissenschaftler beschäftigen, stellen diese 40 bis 50 % aller Hochschulabsolventen. Bei ca. einem Fünftel der Unternehmen stellen sie nur 3 % oder weniger. Der größte Teil, nämlich fast die Hälfte der Unternehmen, beschäftigt unter ihren Hochschulabsolventen zwischen 5 und 20 % Geistes- und Sozialwissenschaftler. Hohe Prozentanteile (mehr als 20 %) der Geistes- und Sozialwissenschaftler an allen Hochschulabsolventen sind ausschließlich in mittleren Unternehmen zu finden. Ein Unternehmen in der Handelsbranche beschäftigt sogar ausschließlich Geistes- und Sozialwissenschaftler und keine anderen Hochschulabsolventen.<sup>1</sup>

Über die Entwicklung der Zahl der angestellten Geistes- und Sozialwissenschaftler konnte von den Gesprächspartnern in den Unternehmen oft keine exakte Auskunft gegeben werden. Insgesamt scheinen Geistes- und Sozialwissenschaftler davon profitiert zu haben, dass - besonders bei den Unternehmen, die schon Hochschulabsolventen beschäftigen - der Anteil der Hochschulabsolventen an den neu eingestellten Beschäftigten zugenommen hat.

In zwei Drittel der befragten Unternehmen sind Ausländer beschäftigt. Die Anzahl ist je nach Größe des Unternehmen unterschiedlich. Die Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitern umfasst ein breites Spektrum. Während eine Mehrheit bei diesen offenbar vorwiegend an unterqualifizierte Mitarbeiter oder an Informatiker<sup>2</sup> denkt – weil Informatiker momentan in Deutschland fehlen oder ausländische Absolventen zu günstigeren Bedingungen arbeiten –, betonen einige Unternehmen, dass sie ihren Ausländeranteil gerade unter Hochqualifizierten erhöhen möchten.

---

<sup>1</sup> Es handelt sich in diesem Fall nicht um ein Unternehmen, das diesen Absolventen besonders offen gegenüber steht. Es ist vielmehr so, dass die hier beschäftigten Absolventen offenbar öfter bereit sind, unter den gegebenen Konditionen (vergleichsweise niedriges Gehalt, nicht ausbildungsadäquate Arbeit) zu arbeiten: *„Das sind alles Leute, die keine adäquate Arbeit finden. Wir würden auch gerne Naturwissenschaftler ... nehmen, aber das nützt uns auch nicht besonders und die kriegen wir auch nicht.“* (15, Handel, mittleres Unternehmen).

<sup>2</sup> Vor allem aus Großbritannien und der Tschechischen Republik.

*„Der Anteil der ausländischen Mitarbeiter liegt in unserem Unternehmen unter zehn Prozent, was zu wenig ist.“ (8, produzierendes Gewerbe, großes Unternehmen)*

Nur wenige Unternehmen beschäftigen ausländische Hochschulabsolventen. Fast immer kommen diese entweder von eigenen Standorten im Ausland, von Tochterfirmen, anderen Partnern oder über internationale Abkommen (z. B. mit einer ausländischen Universität). Häufiger ist die Beschäftigung von ausländischen Übersetzern, während ausländische Geistes- und Sozialwissenschaftler noch gar nicht im Blickfeld der Unternehmen sind.

#### **1.1.10 Beteiligung an EU-Programmen**

Das geringe Interesse der Unternehmen an EU-Programmen kann nicht verwunderlich sein, wenn man bedenkt, dass die meisten mit ausländischen Beschäftigten vor allem geringe Qualifikationen (außer bei Informatikern) in Verbindung bringen.

Von den 35 befragten Unternehmen haben sich zwei Drittel nicht an EU-Programmen wie LEONARDO beteiligt, bei einem Sechstel blieb es unklar und lediglich ein Sechstel hat sich schon einmal an EU-Programmen beteiligt. Ein knappes Drittel der Unternehmen gibt jedoch an, im Ausland Kontakte zu anderen Unternehmen oder Institutionen zu pflegen.

Bei den Unternehmen, die Erfahrung mit EU-Programmen wie LEONARDO haben, handelt es sich je zur Hälfte um mittlere und große Unternehmen. Die meisten der Unternehmen haben mit einem oder maximal zwei EU-Programmen Erfahrung.

EU-Programme scheinen gerade für Großunternehmen nicht besonders attraktiv zu sein und werden deshalb nicht in Anspruch genommen. Zum einen wird auf den hohen Aufwand für die Antragstellung angesichts des geringen Nutzens hingewiesen, und zum anderen haben gerade große Unternehmen entweder eigene Programme oder unterhalten mit ausländischen Firmen Partnerschaften, die in ihren Augen den Zweck eines EU-Programms ebenso erfüllen. Ein großes Unternehmen beteiligt sich im Rahmen der LEONARDO-Ausbildungsoffensive am Lehrlingsaustausch mit Großbritannien und Österreich. Das Unternehmen hat damit *„sehr gute Erfahrungen gemacht. Es ist für uns elementar wichtig, bei den Auszubildenden anzufangen“*. (8, Fahrzeugbau, großes Unternehmen)

Einige Unternehmensberatungsunternehmen verfügen dagegen über erhebliche Erfahrungen mit EU-Programmen. Eines (16, Unternehmensberatung, mittleres

*Unternehmen*) hat an den verschiedensten Programmen teilgenommen, wie ESPRIT, VALUE, SPRINT, TELEMATICS, INNOVATION und LEONARDO. Bei einem weiteren Unternehmen (34, Unternehmensberatung, mittleres Unternehmen) scheint es ähnlich zu sein. „*Wir haben einen Spezialisten, der nichts anderes macht als EU-Förderung*“. Ein Unternehmen profitierte über ausländische Partner von EU-Fördermitteln.

Unkenntnis, Zeitmangel und die komplizierte Antragstellung sind die Hauptgründe dafür, dass sich die meisten Unternehmen nicht an EU-Programmen beteiligen. Eine Unternehmensvertreterin sagte, dass sie sich die Unterlagen habe kommen lassen. „*Da musste man so viel ausfüllen, dann haben wir es wieder weggelegt*.“ (21, Verlag, mittleres Unternehmen) Nur ein Unternehmen sagte jedoch deutlich, dass es sich gar nicht an europäischen Programmen beteiligen will, „*weil es zu administrativ ist: Berichte, Kontrollen, Belege usw. – das lohnt sich nicht*“. (12, produzierendes Gewerbe, mittleres Unternehmen)

Einige Unternehmen scheinen in Bezug auf EU-Programme jedoch klar zu differenzieren: Man nimmt zwar nicht an EU-Programmen teil, achtet aber bei der Einstellung darauf, ob jemand im Rahmen von ERASMUS einen Teil seines Studiums im Ausland verbracht hat (29, Software, großes Unternehmen).

#### **1.1.11 Zusammenfassung**

Einige Merkmale der Unternehmen haben auf die Beschäftigung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern lediglich einen geringen oder gar keinen Einfluss: Art des Unternehmens (ob eigenständig oder Teil eines Konzerns), Branche, Produktionsstandorte, Produktprogramm und Absatzmärkte.

Ganz anders verhält es sich mit folgenden Merkmalen: Größe des Unternehmens, Position und Ausbildung derjenigen, die über Einstellungen entscheiden, Umfang und Art des Outsourcing sowie Beschäftigung bzw. Nichtbeschäftigung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern. Besonders auffällig ist dabei die Bedeutung der Unternehmensgröße für eine Beschäftigung und die Art der Beschäftigung für Geistes- und Sozialwissenschaftler.

## **1.2 Absolventen**

### **1.2.1 Studienfach und Wahl des Studienfaches**

Die befragten 39 Absolventen (davon 22 weiblich) haben folgende *Fächer* studiert:

Germanistik	5
Anglistik/Amerikanistik	4
Romanistik	3
Slawistik	2
Nordische Philologie	1
Sinologie	4
Theaterwissenschaften	1
Kunstgeschichte	2
Musikwissenschaft	1
Neuere Geschichte	1
Ethnologie	1
Philosophie	1
Theologie	1
Journalistik	1
Geographie	2
Psychologie	2
Pädagogik	2
Kommunikationswissenschaft	2
Soziologie	1
Politikwissenschaft	2

Mit Ausnahme der Absolventen<sup>1</sup> der Geographie, der Psychologie, der Journalistik und der Theologie, die ihr Studium mit einem Diplom abgeschlossen haben, haben alle anderen Absolventen ihr Studium mit dem Grad des Magisters beendet.

Bei den *Gründen für die Studienfachwahl* hat das Fachinteresse die größte Bedeutung, es wird von etwas mehr als der Hälfte der Absolventen genannt. Beispielsweise wird die Wahl des Studienfaches Germanistik mit dem Interesse an der Literatur begründet:

*„Ganz klar nicht der Wunsch, eine Berufsausbildung zu machen, sondern meinen Interessen nachzugehen.“ (18, m., Germanistik)<sup>1</sup>*

Andere Absolventen weisen darauf hin, sie hätten das Studienfach gewählt, weil sie von den Fachinhalten (z. B. Sprache und Literatur) *„fasziniert“* gewesen seien (19, m., *Nordische Philologie*) oder ein Fach studieren wollten, dessen Studium

*„sehr breit angelegt ist, weil man da sehr viele Dinge lernen kann, weil man aber auch die Möglichkeit hat, sich irgendwie doch zu spezialisieren“.* (3, m., *Geographie*)

---

<sup>1</sup> Im folgenden werden die Ergebnisse ohne Differenzierung nach weiblichen und männlichen Absolventen dargestellt und kommentiert. Wenn also von "Absolventen" die Rede ist, sind immer weibliche *und* männliche Absolventen gemeint. Bei den Aspekten, bei welchen sich zwischen den weiblichen und männlichen Absolventen Unterschiede zeigen, wird eigens darauf hingewiesen.

Davon unterscheidet sich eine zweite Gruppe, etwa ein Drittel der befragten Absolventen, für die das Fachinteresse mit dem Wunsch nach Persönlichkeitsentwicklung oder mit bereits vorhandenen Berufszielen kombiniert ist. Beispielsweise begründet eine Absolventin mit abgeschlossener Berufsausbildung als Goldschmiedin und mehrjähriger Tätigkeit in diesem Beruf, sie habe dann doch ein Studium begonnen, weil sie gemeint habe, sie müsse ihren „*Kopf schon ein bisschen arbeiten lassen*“ und sie habe das Fach gewählt, das sie am meisten interessiert habe (12, w., *Germanistik*).

Typisch für die Verbindung von Fachinteresse und Berufszielen ist die Aussage eines Absolventen, der Grund für die Wahl seines Studienfaches sei eine Verbindung aus „*Leidenschaft und Blick in die Realität*“, denn das Fach habe ihn schon immer interessiert. Auf der anderen Seite habe er sein Studium so angelegt, dass er Bezüge zu möglichen beruflichen Tätigkeiten hergestellt und einen entsprechenden Schwerpunkt in seinem Fach gewählt habe (1, m., *Politikwissenschaft*). Noch deutlicher wird die Verbindung bei einer Absolventin, die das Fach Sinologie gewählt hat, da sie „*schon immer an Sprache und humanistischen Sachen*“ interessiert gewesen sei, sich zugleich aber ausgerechnet habe, dass nicht so viele Leute die chinesische Sprache und Kultur verstehen, dass China aber zunehmend wichtig werden würde. (22, w., *Sinologie*)

Dass das Studienfach ausschließlich an vorhandenen Berufszielen oder vermeintlichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt orientiert wird, ist die Ausnahme.

Auch bei der Wahl der *Nebenfächer* steht das Fachinteresse eindeutig im Vordergrund, während berufsbezogene Überlegungen nur etwa bei einem Achtel der Befragten eine Rolle spielen. Typisch für die Begründung derer, die mit ihrem Nebenfachstudium einen Bezug zu möglichen späteren Berufen oder zur „Wirtschaft“ herstellen wollen, ist, dass man „*ganz bewusst einen Ausgleich für das doch sehr geisteswissenschaftliche Hauptfach*“ herstellen will. (6, m., *Kulturgeschichte*)

### **1.2.2 Lebenslauf vor Studienbeginn: Berufsausbildung, Praktika, Auslandsaufenthalte**

Eine *Berufsausbildung vor Beginn des Studiums* hat ein knappes Drittel der Absolventen abgeschlossen, jedoch haben nur wenige den Beruf nach Abschluss der Berufsausbildung noch ausgeübt. Das Studienfach hat in den meisten Fällen keinen inhaltlichen Bezug zur Berufsausbildung. Ganz im Gegenteil, mit der

---

<sup>1</sup> Bei wörtlichen Zitaten werden Interviewnummer, Geschlecht des Gesprächspartners und das Studienfach angegeben.

Wahl des Studienfaches grenzt sich die Mehrzahl der Absolventen von der Berufsausbildung ab, weil sie zu der Überzeugung gelangt ist, dass eine lebenslange Erwerbstätigkeit im erlernten Beruf unbefriedigend sei.

Typisch hierfür ist eine Absolventin, die erst mit 26 Jahren ihr Studium begonnen hat (13, w., *Pädagogik*) und bereits ein konkretes Berufsziel als Alternative zu dem bisher ausgeübten Handwerksberuf hatte: Erwachsenenbildung und möglicherweise zuvor die Promotion. Noch deutlicher wird dies bei der Absolventin, die ihren Beruf als Arzthelferin aufgibt und auf dem zweiten Bildungsweg noch das Abitur macht, um studieren zu können (28, w., *Germanistik*).<sup>1</sup> Die Distanz zur Ausbildung vor Studienbeginn wird auch daran deutlich, dass selbst in Fällen von drohender Arbeitslosigkeit bzw. von aus individueller Sicht nicht optimalen Beschäftigungsverhältnissen die Rückkehr in den Ausbildungsberuf in der Regel nicht in Betracht gezogen wird. Nur einer der Absolventen (19, m., *Nordische Philologie*) hat beim Übergang vom Studium in das Beschäftigungssystem überlegt, ob es sinnvoll sei, in seinen früheren Beruf zurückzukehren (hat dies dann aber verworfen, weil sich sein früherer Beruf zu sehr verändert habe), alle anderen haben diese Überlegung überhaupt nicht in Betracht gezogen.

*Aktivitäten vor Studienbeginn* waren bedeutungslos, da kein Befragter vor Studienbeginn ein Praktikum abgeleistet und es sich bei den zehn Absolventen, die vor Studienbeginn längere Zeit im Ausland verbracht haben, in den meisten Fällen um einen Aufenthalt als Au Pair handelt.

Etwa ein Fünftel der befragten Absolventen hat vor Beginn des geistes- bzw. sozialwissenschaftlichen Studiums *ein anderes Studienfach studiert*, in den meisten Fällen lediglich ein bis zwei Semester, maximal vier Semester. In der Mehrzahl der Fälle handelt es sich nicht um geistes- oder sozialwissenschaftliche Fächer. Der Zeitraum des ersten Studiums wird rückblickend in der Regel als Phase der Klärung der eigenen Studien- und manchmal auch Berufswünsche betrachtet.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Aktivitäten vor Studienbeginn für die Berufschancen der befragten Absolventen und den Übergang in das Beschäftigungssystem von untergeordneter Bedeutung waren.

---

<sup>1</sup> Weitere Beispiele für die *Distanz* zwischen Berufsausbildung und Studienfach sind der Versicherungskaufmann, der Theaterwissenschaft studiert (31, m.), die Rechtsanwaltsgehilfin, die Ethnologie studiert (39, w.) und die kaufmännische Angestellte, welche Slawistik studiert (21, w.). Die größte *Nähe* zwischen Berufsausbildung und Studienfach ergibt sich bei einer Absolventin mit Ausbildung zur Wirtschaftskorrespondentin für Englisch und Französisch, die zu ihrem Hauptfach Sinologie die Nebenfächer BWL und amerikanische Kulturgeschichte gewählt hat.

### **1.2.3 Hochschulwechsel und Auslandsaufenthalt während des Studiums**

Ein *Hochschulwechsel* in Deutschland ist bei den befragten Absolventen die Ausnahme, findet in der Regel aus persönlichen Gründen statt und hat keinen Einfluss auf die Beschäftigungssituation nach Studienende oder auf das Niveau der ausgeübten Tätigkeit.

Ein *studienbezogener Auslandsaufenthalt* während des Studiums hingegen ist erheblich häufiger. Knapp die Hälfte der befragten Absolventen - darunter befinden sich alle Absolventen, die als Hauptfach eine Sprachwissenschaft oder ein Fach wie Ethnologie studiert haben, das sich mit einer anderen Kultur befasst - hat ein Semester oder ein Jahr Auslandsstudium hinter sich. Dabei ist die Teilnahme an Austauschprogrammen die Ausnahme, d. h. die meisten Auslandsaufenthalte wurden auch von ihnen vorbereitet und organisiert.

In der Regel steht der Auslandsaufenthalt in engem inhaltlichem Zusammenhang mit dem Studienfach. Neben dem Erwerb bzw. der Verbesserung der Sprachkompetenz steht gleichberechtigt das Studium von Geschichte, Kultur, Politik, Wirtschaft und der Lebensverhältnisse im Gastland im Mittelpunkt.

Die Häufigkeit von Auslandsaufenthalten bei den Absolventen unterstreicht das Hauptmotiv der Studienfachwahl: Interesse am Fach und an dessen Inhalten. Dies wird zusätzlich dadurch untermauert, dass sich einige der Absolventen von der deutschen Universität für das Auslandsstudium beurlauben ließen und während des Studiums im Ausland Praktika in Unternehmen abgeleistet haben.

Die *Studiendauer* im abgeschlossenen Studium bewegt sich zwischen neun und fünfzehn Semestern, der Durchschnitt liegt bei 11,9 Semestern. Weder bei den Absolventen mit den niedrigsten noch bei denen mit den höchsten Studienzeiten ist eine Häufung auf bestimmte Fächer festzustellen. Außerdem fällt auf, dass Erwerbstätigkeit oder Jobs während des Studiums in der Gruppe der Absolventen mit langen Studienzeiten nicht häufiger zu verzeichnen sind als bei den Absolventen mit kurzen Studienzeiten. Auch der Erwerb von Zusatzqualifikationen und die Teilnahme an Angeboten von „Student und Arbeitsmarkt“ haben offenbar nicht zu längeren Studienzeiten geführt.

### **1.2.4 Aktivitäten neben dem Studium und Zusatzqualifikationen**

Bei den von den interviewten Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften am häufigsten genannten Aktivitäten neben dem Studium handelt es sich um Jobs (von drei Viertel der Befragten genannt), die jedoch - wie nicht anders zu erwarten - nur in Ausnahmefällen einen Bezug zum studierten Hauptfach hatten.

In den meisten Fällen wird als Begründung die finanzielle Notwendigkeit angegeben.

Im Hinblick auf die Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss sind Praktika und die Erwerbstätigkeiten neben dem Studium die wichtigsten Aktivitäten. Etwa vier Fünftel der interviewten Absolventen haben an Praktika, einschließlich der im Rahmen des Programms „Student und Arbeitsmarkt“ angebotenen Praktika, teilgenommen, und darüber hinaus war die knappe Hälfte während des Studiums erwerbstätig. Dabei ist auffällig, dass diese Aktivitäten in der Gruppe der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften, die nach Studienabschluss ausschließlich auf akademischem Niveau beschäftigt waren, häufiger vertreten sind als in den beiden anderen Gruppen, die nach ihrem Studium teilweise oder ausschließlich auf nichtakademischem Niveau erwerbstätig waren. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass der Bezug der Praktika und der Erwerbstätigkeit neben dem Studium zum studierten Hauptfach bei der erstgenannten Gruppe weit häufiger gegeben ist als bei den beiden anderen Gruppen.

In den meisten Fällen sind die Absolventen während ihres Studiums unterschiedlichsten Aktivitäten nachgegangen, von denen fast immer eine Aktivität einen Bezug zum Studienfach oder zu Berufsfeldern hatte, über die man sich informieren wollte oder zu denen man Kontakte suchte. Beispielsweise hat eine Absolventin, die während des Studiums aus finanziellen Gründen in den unterschiedlichsten Bereichen gejobbt hat,

*„Praktika im Hinblick auf die spätere Berufstätigkeit gemacht, weil ich herausfinden wollte, welche Berufsbereiche mich interessieren.“ (5, w., Kunstgeschichte)*

Ein anderer Absolvent hat Tätigkeiten neben dem Studium ausgeübt, in denen er die Studieninhalte, mit denen er sich beschäftigte, anwenden konnte: *„Ich habe immer versucht, die Themen meines Studiums beruflich unterzubringen“* – er hatte sich in seinem Studium vornehmlich mit Verkehrspolitik beschäftigt – und hat dann in einer Automobilfabrik im Bereich Verkehrsforschung und für einen Bundestagsabgeordneten einschlägig gearbeitet. *(1, m., Politikwissenschaft)*

Die meisten Absolventen haben während ihres Studiums Aktivitäten mit und ohne Studienfachbezug kombiniert. Bei ersteren handelt es sich in der Regel um eine Erwerbstätigkeit oder Praktika, bei letzteren in der Regel um Jobs neben dem Studium. Beispielsweise hat ein Absolvent während seines Studiums neben seiner Erwerbstätigkeit bei einer Tageszeitung, bei der es einen thematischen Bezug zu seinem Studienfach gab, gezielt Praktika in studienfachfernen Berei-

chen gemacht, um unterschiedliche Berufsfelder kennen zu lernen. (4, m., Politikwissenschaft)

Etwa ein Viertel der interviewten Absolventen hat durch den Besuch von Kursen, Lehrveranstaltungen oder Veranstaltungsprogrammen außerhalb des Studienangebots im Studiengang bzw. außerhalb der Universität Zusatzqualifikationen erworben. Dabei handelt es sich in den meisten Fällen um den Erwerb von Kenntnissen in einer weiteren Fremdsprache, die Vertiefung der Fremdsprachenkenntnisse in einer bereits erlernten Fremdsprache und lediglich in wenigen Fällen um im weitesten Sinne berufsbezogene Ausbildungsinhalte, z. B. ein Fernstudium in Betriebswirtschaft oder die Teilnahme an Kursen bzw. Wochenendseminaren über Kommunikation und Motivation.

### 1.2.5 Überblick über die Erwerbssituation nach Studienabschluss

Zum Zeitpunkt der Befragung waren zwei Absolventinnen *erwerbslos*. (39, Studium der Ethnologie mit den Nebenfächern Volkskunde und Sozialpsychologie; 24, Studium der Psychologie mit Diplomabschluss, ohne Nebenfächer) Drei Absolventen und eine Absolventin waren nach Studienabschluss vorübergehend erwerbslos gewesen, übten aber zum Befragungszeitpunkt eine Erwerbstätigkeit aus. Das bedeutet, dass von den 39 befragten Absolventen 32 nach dem Studienabschluss weder vorübergehend noch ständig erwerbslos gewesen sind. *Weiterbildungsprogramme* nach Studienende wurden von keinem Absolventen in Anspruch genommen. Zwei Absolventinnen und zwei Absolventen haben nach ihrem ersten Studienabschluss *promoviert*, drei von ihnen berufsbegleitend; eine Absolventin hat ihre Dissertation noch nicht beendet und zwei Absolventinnen haben die begonnene Dissertation abgebrochen.

Bei der Betrachtung von Zahl, Art und Niveau der Erwerbstätigkeiten nach Studienabschluss ist zunächst einmal eine eher quantitative Betrachtungsweise notwendig, um Zusammenhänge zwischen einzelnen Merkmalen der Erwerbstätigkeit und „Typen“ von Berufskarrieren deutlich zu machen. Weit mehr als die Hälfte der Absolventen übte die erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss in einem *befristeten Arbeitsverhältnis* aus (23 der 39 Befragten). Eine unbefristete Stelle hatten lediglich acht der Absolventen inne. Weitere acht waren *freiberuflich oder als freie Mitarbeiter* tätig, davon ein Absolvent, der noch mit seiner Promotion beschäftigt war; die drei freien Mitarbeiter waren jeweils für zwei Auftraggeber tätig. Von den befristet Beschäftigten übten etwas mehr als die Hälfte (12 Befragte) darüber hinaus eine *Teilzeitbeschäftigung* aus, unter diesen jedoch vier, die zugleich an ihrer Dissertation arbeiteten. Von den Absolventen

mit unbefristetem Arbeitsverhältnis war hingegen die Mehrzahl Vollzeit beschäftigt.

Insgesamt gesehen waren von den 31 nicht freiberuflich oder als freie Mitarbeiter erwerbstätigen Absolventen rd. drei Fünftel bei ihrer ersten Erwerbstätigkeit *vollzeitbeschäftigt* und rd. zwei Fünftel *teilzeitbeschäftigt*.

Etwa die Hälfte der Absolventen gibt an, ihre *erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss* sei auf akademischem Niveau gewesen, während die andere Hälfte in etwa zu gleichen Teilen eine Erwerbstätigkeit auf nichtakademischem Niveau bzw. eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat, deren Niveau zum Teil akademisches Niveau aufgewiesen hat. Am günstigsten ist die Situation bei der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss bei den Absolventen, die freiberuflich oder als freie Mitarbeiter tätig sind, bei den Teilzeitbeschäftigten sowie bei den Absolventen mit befristeten Anstellungsverträgen, während der Anteil der auf akademischem Niveau Tätigen bei den unbefristet Beschäftigten und den Vollzeitbeschäftigten erheblich unter 50 % liegt.

Bis zum *Befragungszeitpunkt* hatten lediglich fünf Absolventen ihre Stelle nicht gewechselt; dabei handelt es sich - kaum überraschend - ausnahmslos um Vollzeitbeschäftigte mit unbefristeten Anstellungsverträgen und einer Erwerbstätigkeit auf akademischem Niveau. Die Mehrheit der Absolventen hat durch den Wechsel der Erwerbstätigkeit eine Verbesserung der Erwerbssituation angestrebt – und wie weiter unten ausgeführt – erreichen können. Zu erwähnen ist, dass die Absolventen die erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss nicht unbedingt als die Erwerbstätigkeit ansehen, an der man angesichts der für Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt festhält. Neben finanziellen Gründen spielt die Klärung der Berufsziele für den Wechsel der Erwerbstätigkeit die wichtigste Rolle. Beispielsweise hat eine Absolventin ihre Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft an einer Hochschule, während der sie bereits an ihrer Dissertation arbeitete, weniger aus finanziellen Gründen wieder aufgegeben, sondern weil sie im Laufe ihrer Tätigkeit festgestellt hatte, „*der akademische Bereich ist es nicht für mich.*“ (13, w., *Pädagogik*)

Im Vergleich zur ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss hat sich die *Beschäftigungssituation* der Absolventen *zum Befragungszeitpunkt* deutlich verändert. Fast alle erwerbstätigen Absolventen sind nunmehr vollzeiterwerbstätig. Rd. drei Fünftel haben eine unbefristete Stelle, jeweils gut ein Achtel ist befristet beschäftigt bzw. freiberuflich tätig, während zwei Absolventinnen erwerbslos sind und eine weitere sich in Weiterbildung befindet. Gegenüber acht unmittelbar nach Studienabschluss sind nun nur noch zwei Absolventen freibe-

ruflich bzw. als freie Mitarbeiter tätig. Offensichtlich gehören freiberufliche Tätigkeiten (einschließlich der Tätigkeiten als freier Mitarbeiter) eher zu den typischen Wegen in eine erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss. Gerade seitens kleiner Unternehmen wurde darauf hingewiesen, dass insbesondere im Dienstleistungsbereich (z. B. Beratung und Schulung) zunehmender Personalbedarf bestehe, Unternehmen dieser Größe sich jedoch aus Kostengründen keine festen Mitarbeiter leisten könnten und entsprechende Leistungen „einkaufen“ müssten, so dass freiberufliche Anbieter zunehmend wichtig seien.

Auch das *Niveau der Erwerbstätigkeit* hat sich verändert: Mehr als vier Fünftel der erwerbstätigen Absolventen geben an, zum Zeitpunkt der Befragung eine Erwerbstätigkeit auf akademischem Niveau auszuüben.

Die positive Veränderung der Erwerbssituation zwischen Studienabschluss und Befragungszeitpunkt wird außerdem dadurch deutlich, dass zum Zeitpunkt der ersten Erwerbstätigkeit sieben der 39 Befragten neben einer Teilzeitbeschäftigung eine weitere Erwerbstätigkeit ausgeübt oder im Rahmen einer freiberuflichen Tätigkeit eine Mehrfach­tätigkeit als freier Mitarbeiter ausgeübt haben. Dies ist hingegen zum Befragungszeitpunkt nur bei einem Absolventen der Fall.

Die erwerbstätigen Absolventen verteilen sich über ein relativ breites *Spektrum von Branchen*. Dies gilt sowohl für die erste Stelle nach Studienabschluss als auch für die Stelle zum Befragungszeitpunkt (*vgl. Übersicht auf der folgenden Seite*). Dabei ist die Erwerbstätigkeit in Branchen mit Bezug zu den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern zwar relativ stark vertreten (Weiterbildung, Medien, Verlage, Kunst und Musik usw.), es handelt sich in der Regel jedoch nicht um die traditionellen Tätigkeiten, z. B. als Redakteur oder Lektor. Infolgedessen werden auch diese Absolventen in die Analyse einbezogen, und es wird nur in besonderen Fällen speziell auf diese Gruppe Bezug genommen.<sup>1</sup> Allerdings ist die Verteilung auf die Branchen relativ wenig aussagefähig, wenn man nicht zugleich die ausgeübten Tätigkeiten berücksichtigt. Sowohl bei der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss als auch bei der Erwerbstätigkeit zum Befragungszeitpunkt zeigt sich ein erheblich weiteres Tätigkeitsspektrum als die Verteilung auf die Branchen vermuten lässt. Dies wird insbesondere dann deutlich, wenn versucht wird, die von den Absolventen gegebenen Tätigkeitsbeschreibungen zu berücksichtigen.

---

<sup>1</sup> Dies ist auch deshalb gerechtfertigt, weil sie sich - wie in den folgenden Abschnitten gezeigt wird - bezüglich der Bedeutung der verschiedenen Qualifikationsarten (Fachkenntnisse, Schlüsselqualifikationen, Zusatzqualifikationen) kaum von den Absolventen unterscheiden, welche in Wirtschaftsunternehmen erwerbstätig sind.

## Übersicht: Erwerbssituation der befragten Absolventen

Absolvent	Erste Stelle nach Studienabschluss		Stelle zum Befragungszeitpunkt	
	Tätigkeit	Branche	Tätigkeit	Branche
1	Mitarbeit in Forschungsprojekten	Verkehr	Geschäftsführer	Verkehr
2	Weiterbildung	Energiewirtschaft	Übersetzer	Fahrzeugbau
3	Datenauswertung	Dienstleistungen	Datenbank-Verwaltung,	Elektro-industrie
4	Redakteur	Publizistik	Redakteur	Publizistik
5	Sachbearbeiter	Chem. Industrie	Personal-Referentin	Computer-industrie
6	Dateneingabe	Kreditinstitut	Referent	Dienstleistungen
7	Wissenschaftliche Hilfskraft	Hochschule	Öffentlichkeits-Arbeit	Fahrzeugbau
8	Buchhalter	Zeitarbeits-unternehmen	Sachbearbeiter	Elektroindustrie
9	Sachbearbeiter	Marketing	Projektleitung	Marketing
10	Sachbearbeiter	Immobilien	Schulung	Dienstleistungen
11	Sachbearbeiterin	Elektroindustrie	Referentin	Elektroindustrie
12	Öffentlichkeitsarbeit, Werbung	Handel	Büroleitung	Daten-verarbeitung
13	Wissenschaftliche Hilfskraft	Hochschule	Weiterbildung	Gesundheits-wesen
14	Flugbegleitung	Verkehr	Pressearbeit	Marketing
15	Filmvertrieb	Filmproduktion	Aufbau einer Daten-bank	Filmproduktion
16	Lektorat	Kultur	Pressearbeit, Ver-triebstätigkeit	Verlag
17	Rechnungswesen	Elektroindustrie	Rechnungswesen	Elektroindustrie
18	Korrektor, Lektor	Verlag	Redakteur, Lektor	Verlag
19	Sekretär	Dienstleistungen	Übersetzer	Daten-verarbeitung
20	Unternehmens-beratung	Dienstleistungen	Unternehmens-Beratung	Dienstleistungen
21	Koordinierung von Datenbanken	Computer-industrie	Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahme	
22	Schulung	Dienstleistungen	Schulung	Elektroindustrie
23	PR	Chem. Industrie	Dokumentation	Kultur
24	Mitarbeit in Forschungsprojekten	Gesundheits-wesen	Erwerbslos, Jobs	
Absolvent	Erste Stelle nach Studienabschluss		Stelle zum Befragungszeitpunkt	
	Tätigkeit	Branche	Tätigkeit	Branche
25	Sachbearbeiter	Verband	Unternehmensbera-tung	Dienstleistungen

26	Sachbearbeiter	Dienstleistungen	Sachbearbeiter	Dienstleistungen
27	Kundenbetreuer	Computerindustrie	Vertriebsleiter	Energieversorgung
28	Personal- und Organisationsentwicklung	Elektroindustrie	Personal- und Organisationsentwicklung	Elektroindustrie
29	Personalentwicklung	Dienstleistungen	Personalentwicklung	Dienstleistungen
30	Sachbearbeiter	Verlag	Akquisition, Vertrieb	Verlag
31	Produktionsleiter	Kultur	Produktionsassistent	Kultur
32	Nachrichtenredakteur	Hörfunk	Nachrichtenredakteur	Hörfunk
33	Jugendarbeit	Dienstleistungen	Jugendarbeit	Dienstleistungen
34	Redakteur	Publizistik	Redakteur, Lektor	Verlag
35	Schulung	Kreditinstitut	Beratung	Kreditinstitut
36	Redaktionsassistent	Hörfunk	PR	Kultur
37	Sachbearbeiter	Verlag	Assistent	Verlag
38	Produktionsleiter	Kultur	Produktionsleiter	Kultur
39	Schulung	Kultur	Erwerbslos	

Die Erwerbssituation der *Absolventinnen* ist in einem wichtigen Aspekt ungünstiger als die der männlichen Absolventen. Die Absolventinnen sind unter den Absolventen, die sowohl unmittelbar nach Studienabschluss als auch zum Zeitpunkt der Befragung auf akademischen Niveau erwerbstätig sind (Gruppe 1), unterrepräsentiert, hingegen unter denen, die zu beiden Zeitpunkten nicht auf akademischem Niveau tätig sind (Gruppe 3), deutlich überrepräsentiert. Andererseits ist unter den Absolventinnen zum Befragungszeitpunkt der Anteil der unbefristet Erwerbstätigen höher als unter den männlichen Absolventen.

### 1.2.6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Erwerbssituation der Absolventen unmittelbar nach Studienabschluss unterscheidet sich deutlich von der Erwerbssituation zum Befragungszeitpunkt: Bei der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss überwiegen bei der Mehrzahl der Absolventen befristete Arbeitsverhältnisse, in den meisten Fällen kombiniert mit einer Teilzeitbeschäftigung, sowie freiberufliche Tätigkeiten oder Tätigkeiten als freie Mitarbeiter. Bei den Erwerbstätigkeiten zum Befragungszeitpunkt hat sich zwar der Anteil der freiberuflichen Tätigkeiten oder Tätigkeiten als

freier Mitarbeiter nicht verringert, es überwiegen jetzt jedoch die unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse, in der Regel kombiniert mit Vollzeitberufstätigkeiten.

Auch beim Niveau der Erwerbstätigkeiten gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den beiden Zeitpunkten: Die Erwerbstätigkeit zum Befragungszeitpunkt ist in erheblich mehr Fällen auf akademischen Niveau als die erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss.

Die vorangehende quantitative Betrachtung einiger Merkmale der Absolventen zeigt, dass diese auf dem Arbeitsmarkt nicht nur Fuß gefasst haben, sondern zwischen der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss und der Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung, d. h. im Zeitraum von etwa vier bis sechs Jahren, ihre Erwerbssituation erheblich verbessert haben. Zwar waren beispielsweise sechs Absolventen im Verlaufe dieses Zeitraumes zeitweise erwerbslos, andererseits haben sich die ausgeübten Tätigkeiten – wenn man die erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss mit der Erwerbstätigkeit zum Befragungszeitpunkt vergleicht – in rd. zwei Drittel der befragten Absolventen zum Positiven entwickelt.

Als Grundlage für die in den folgenden Abschnitten durchgeführte qualitative Analyse der Berufsbiographien und der Faktoren, die diesen zugrunde liegen, wird zunächst auf der Basis des vorliegenden Interviewmaterials eine „*Typologie*“ von *Berufsbiographien* erstellt.

Bei der *ersten Gruppe* der befragten Absolventen handelt es sich um 18 Absolventen,

deren erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss und die Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung auf akademischem Niveau sind.

Bei der *zweiten Gruppe* handelt es sich um 11 Absolventen,

deren Erwerbssituation bezüglich des Niveaus also verbessert hat: deren erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss kein akademisches Niveau aufwies, während die Erwerbstätigkeit zum Befragungszeitpunkt auf akademischem Niveau ausgeübt wurde.

Die *dritte Gruppe* bilden 10 Absolventen,

deren Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung auf einem niedrigeren, d. h. nichtakademischem Niveau, ausgeübt wurde als die erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss oder die zum Befragungszeitpunkt

erwerbslos waren (zwei Absolventen) oder sich in Weiterbildung befanden (eine Absolventin).

Die Absolventen der ersten Gruppe unterscheiden sich zudem dadurch von den Absolventen der beiden anderen Gruppen, dass bei ihnen Aktivitäten, welche dazu beitragen können, den Übergang in das Beschäftigungssystem zu erleichtern, vor und während des Studiums sowie zwischen Studienabschluss und erster Erwerbstätigkeit erheblich häufiger vertreten sind.

Die Absolventen der ersten Gruppe unterscheiden sich darüber hinaus von denen der anderen beiden Gruppen dadurch, dass vor Beginn des geistes- oder sozialwissenschaftlichen Studiums häufiger ein anderes Studium begonnen, aber nicht abgeschlossen wurde, dass eine Erwerbstätigkeit und politische Aktivitäten neben dem Studium sowie der Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen außerhalb der Fächerkombination (dies reicht vom Erlernen zusätzlicher Sprachen bis hin zu einem BWL-Studium an der Fern-Universität Hagen) sowie die Teilnahme an Aktivitäten von „Student und Arbeitsmarkt“ häufiger vertreten sind als in den beiden anderen Gruppen. Auch Aktivitäten nach Beendigung des Studiums sind bei der ersten Gruppe erheblich stärker vertreten als bei den anderen beiden Gruppen; dabei handelt es sich vornehmlich um Aktivitäten im Zusammenhang mit einer angestrebten Promotion (die allerdings nicht in allen Fällen abgeschlossen wurde) sowie durch eine zusätzliche Erwerbstätigkeit neben der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss.

Nebenfächer, bei denen es sich nicht um geistes- oder sozialwissenschaftliche Fächer handelt, sind bei den Absolventen eher die Ausnahme. Dies gilt für alle drei Gruppen. Bei der ersten Gruppe fällt jedoch auf, dass erheblich häufiger als in den anderen Gruppen Psychologie als Nebenfach gewählt wurde und die dort gewählten Schwerpunkte auf konkrete Tätigkeitsbereiche ausgerichtet sind (beispielsweise Organisations-, Werbe- und Sozialpsychologie).

Die vorliegende Untersuchung befasst sich mit Absolventen, die den Übergang in das Beschäftigungssystem geschafft haben und bis zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig gewesen sind, wenn auch in einigen Fällen unterbrochen durch Perioden der Arbeitslosigkeit. Infolgedessen stehen, der Zielsetzung der Untersuchung folgend, drei Fragenkomplexe im Mittelpunkt:

- Übergang in das Beschäftigungssystem,
- Merkmale der Erwerbstätigkeit,
- Aspekte der künftigen Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Geistes- und Sozialwissenschaftlern in Unternehmen.

Dementsprechend wird untersucht, welche Faktoren dazu beigetragen haben, dass die Absolventen auf dem Arbeitsmarkt Fuß gefasst haben (*Abschnitt B 2*) und eine Erwerbstätigkeit auf akademischem Niveau ausüben (*Abschnitte B 3 und B 4*). Außerdem wird untersucht, wie die Absolventen ihre Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss bewerten, wie sie rückblickend aufgrund der Erfahrungen im Beschäftigungssystem ihr Studium beurteilen und welche Veränderungen sie in Studium und Berufssituation wünschen. Darüber hinaus wird die Frage behandelt, welche Perspektiven es für die Erwerbstätigkeit von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in Unternehmen in der Zukunft gibt (*ebenfalls Abschnitte B 3 und B 4*).

Zur Beantwortung der genannten Fragenkomplexe werden jeweils eine ganze Reihe von unterschiedlichen Faktoren überprüft. Dabei wird es in den seltensten Fällen möglich sein, den Einfluss einzelner Faktoren festzustellen. Im übrigen ist zu vermuten, dass nicht einzelne Faktoren oder Aktivitäten für den Übergang in das Beschäftigungssystem oder für die Erwerbstätigkeit von Belang sind, sondern dass das Zusammenwirken mehrerer Faktoren entscheidend ist. Anders formuliert: Im Mittelpunkt steht die Bedeutung und der Einfluss bestimmter Gruppen von Faktoren, also der „rote Faden“ im Lebenslauf der Absolventen und dessen Bezug zur angestrebten Erwerbstätigkeit.

## **2 Erste Kontakte zwischen Absolventen und Unternehmen: Der Übergang der Absolventen in das Beschäftigungssystem**

### **2.1 Kontaktaufnahme der Unternehmen zu Studierenden und Absolventen allgemein und speziell zu Geistes- und Sozialwissenschaftlern**

Die meisten Unternehmen schlagen bekannte Wege ein, um in Kontakt zu Universitätsabsolventen zu treten. Dazu gehören zum einen Stellenanzeigen in den gängigen Tageszeitungen, mit denen man versucht, geeignete Absolventen für sich zu interessieren. Zum anderen greift man auf sogenannte Initiativ- und Blindbewerbungen von Absolventen zurück. Von beiden Seiten wird zunehmend das Internet benutzt. Die größte Bedeutung haben jedoch persönliche Kontakte: Studierende führen studienbegleitende Praktika in einem Unternehmen durch, viele Unternehmen betreuen Diplomarbeiten, man lernt sich auf Messen kennen oder Mitarbeiter vermitteln Bekannte und Freunde. Besonders positiv wird dabei beurteilt, dass man die Kandidaten schon vor einer festen Anstellung persönlich besser kennen lernen kann.

### 2.1.1 Kontaktaufnahme durch Praktikumsstellen für Studenten und Absolventen

Fast alle der befragten Unternehmen bieten Praktikumsstellen für Studierende an, ein Viertel von ihnen jedoch nur, wenn die Initiative von den Studenten oder Absolventen ausgeht. Bei einem Fünftel stehen die Praktikumsstellen jedoch nicht für Geistes- und Sozialwissenschaftler offen. Dabei betonen mehrere Interviewpartner, dass sich noch nie Geistes- und Sozialwissenschaftler um ein Praktikum beworben hätten. Zwei Unternehmen bieten ausdrücklich auch ausländischen Studierenden die Möglichkeit zu einem Praktikum. Die Anzahl an Praktikumsstellen ist in den Unternehmen unterschiedlich, je nach Größe, Umständen (Abhängigkeit der Zahl der Praktikumsstellen von der Zahl der Auszubildenden im Unternehmen), Unternehmenspolitik und Erfahrungen des Unternehmens. Fast alle Unternehmen, die keine Praktikumsstellen zur Verfügung stellen (ausnahmslos mittlere Unternehmen), beschäftigen weniger Hochschulabsolventen als die anderen Unternehmen.

Wie nicht anders zu erwarten, sehen die Unternehmen in den Praktika große Vorteile:

*„Für das Unternehmen ist dies ein sehr guter Weg, um Leistung und Integration der Leute kennen zu lernen.“ (10, Unternehmensberatung, großes Unternehmen)*

*„Praktikumsstellen sind leichter zu handhaben als feste Planstellen, die Fixkosten mit sich bringen. In einem Dienstleistungsunternehmen ist der Schwerpunkt der Personaletat. Bei Praktikanten ist das viel leichter. Wo bei beide, Praktikant und Betrieb vom Praktikum fünfzig Prozent profitieren.“ (4, Tourismus, großes Unternehmen)*

Wollen Geistes- und Sozialwissenschaftler in der Wirtschaft Praktika ableisten, so scheint es viele Möglichkeiten und offene Türen für sie zu geben – nur müssen sie sie selber aufstoßen. Angebote wie die des Instituts „Student und Arbeitsmarkt“ an der Ludwig-Maximilians-Universität München, in deren Rahmen Praktika in Unternehmen vermittelt werden, sind hier sehr hilfreich und erfüllen eine Vorreiterrolle. Praktikumsstellen eignen sich sehr gut, um Geistes- und Sozialwissenschaftler und deren Qualifikationen in der Wirtschaft bekannter zu machen. Im Gegensatz zu Bewerbungen auf feste Stellen sind die Unternehmen bei Praktikumsstellen offener und leichter zu überzeugen, auch einmal einen noch unbeschränkten Weg und ein – in ihren Augen – Risiko einzugehen. Entscheidend ist jedoch die Eigeninitiative der Geistes- und Sozialwissenschaftler.

### 2.1.2 Kontaktaufnahme bei der Stellenbesetzung

Ein großer Teil der freien Stellen wird über Stellenausschreibungen in der Tagespresse oder in Fachzeitschriften bekannt gemacht. Zwar suchen die Unternehmen in den meisten Fällen nicht explizit Geistes- und Sozialwissenschaftler, sind jedoch überrascht, dass sie nicht mehr Bewerbungen von dieser Absolventengruppe erhalten:

*„In Stellenausschreibungen werden Anforderungen und erwartete Qualifikationen ausgeschrieben. Man sollte es als Geistes- und Sozialwissenschaftler aber trotzdem probieren, wenn man offen ist. Wenn man's nicht probiert, kommt man nicht dran“ (35, produzierendes Gewerbe, großes Unternehmen).*

Darüber hinaus nehmen die Unternehmen zunehmend – große doppelt so oft wie mittlere Unternehmen – an Hochschulmessen teil und nutzen persönliche Kontakte zu Vertretern der Hochschulen. Vor allem profitieren die Unternehmen von Kontakten zu Hochschulabsolventen, die sie durch Praktika, Diplom- und Doktorarbeiten, Werkstudententätigkeiten und Volontariate kennen gelernt haben. Am wichtigsten sind dabei die Praktika. Selten ist hingegen die Vermittlung von Hochschulabsolventen durch Personalberater. Vergleichsweise unbedeutend scheint die Vermittlung durch das Arbeitsamt zu sein.

Blindbewerbungen und Initiativbewerbungen werden aus der Sicht der Unternehmen vor allem von Geistes- und Sozialwissenschaftlern zu selten genutzt. Dabei schöpfen mittlere Unternehmen etwa doppelt so oft aus den eingehenden Blindbewerbungen wie große Unternehmen.

Die Unternehmensvertreter betonen fast einhellig, dass sie keine bis sehr wenige Bewerbungen - sowohl als Reaktion auf Stellenausschreibungen als auch Initiativbewerbungen - von Geistes- und Sozialwissenschaftlern erhalten. Eine Interviewpartnerin kommentiert dies folgendermaßen:

*„Allgemein trauen sich Geistes- und Sozialwissenschaftler nicht, sich zu bewerben. Sie denken sich 'ich werd eh abgelehnt'. Sie sollten sich viel mehr bewerben, aggressiver, mehr überzeugt sein von dem, was sie können.“ (5, Bank, mittleres Unternehmen)*

Das Internet spielt erwartungsgemäß vor allem bei Unternehmen aus der Software- und verwandten Branchen eine größere Rolle als bei den anderen Unternehmen. So sind diese Unternehmen sehr offen für Blindbewerbungen, die über das Internet eingereicht werden und suchen auch ihrerseits über das Internet Mitarbeiter, etwa durch Stellenanzeigen auf ihrer Homepage. Geistes- und Sozi-

alwissenschafter nutzen dabei diese Möglichkeiten offenbar noch nicht ausreichend.

### **2.1.3 Kontakte der Unternehmen zu Universitäten und anderen Hochschuleinrichtungen**

Fast zwei Drittel der befragten Unternehmen geben an, Kontakte zu Hochschulen zu pflegen. Zu Instituten und Lehrstühlen bestehen insbesondere fachliche Kontakte. Außerdem werden Kontakte über Aushänge, Teilnahme an Rekrutierungsmessen und anderen Hochschulveranstaltungen hergestellt. Mitarbeiter einiger Unternehmen beteiligen sich zudem aktiv an der Lehre, indem sie Lehraufträge übernehmen oder Diplomarbeiten und Praktika betreuen. In einem sehr geringen Ausmaß besteht ein Sponsoring von Seiten der Unternehmen. Etwa ein Drittel aller Unternehmen pflegt Kontakte zu Hochschulen auf persönlicher Ebene, etwa zu Professoren, bei denen Mitarbeiter studiert haben. Meistens besteht daher eine enge Zusammenarbeit mit den Lehrstühlen, an denen man (oft der Personalleiter oder Abteilungsleiter) selber studiert hat. Da das studierte Fach nur in wenigen dieser Fälle zu den Geistes- und Sozialwissenschaften gehört, sind die Kontakte zu Lehrstühlen und Instituten dieser Fächer selten.

Gegenüber den allgemeinen Kontakten zu Hochschulen sind die Kontakte der Unternehmen zu Initiativen wie „Student und Arbeitsmarkt“ sehr gering. Nur etwa ein Neuntel der Unternehmen beteiligt sich an „Student und Arbeitsmarkt“, indem sie Praktikanten aufnehmen oder einen Lehrauftrag übernehmen. Bei der Mehrheit der daran beteiligten Unternehmen handelt es sich um Großunternehmen. Hier ist jedoch der Bezug zu geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern durch die Teilnahme von Studierenden der Geistes- und Sozialwissenschaften gegeben.

### **2.1.4 Kontakte der Unternehmen zu Institutionen der Arbeits- und Stellenvermittlung**

Die Kontakte der Unternehmen zu öffentlichen Institutionen der Arbeits- und Stellenvermittlung sind eher dürftig. Nur etwa ein Fünftel der befragten Unternehmen steht mit den Arbeitsämtern in Verbindung. Dabei werden auch Praktikanten gesucht und Umschulungen oder Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Lediglich ein einziges Unternehmen wies auf die Zusammenarbeit mit privaten Anbietern, wie Personalrekrutierungsbüros, hin. In beiden Fällen wird das Internet an Bedeutung für Angebot und Suche gewinnen.

### 2.1.5 Kontakte der Unternehmen zu Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften

Zwei Drittel der befragten Unternehmen – doppelt so viele mittlere wie große – Unternehmen nichts, um mit Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in Kontakt zu kommen. Lediglich etwa ein Viertel dieser Unternehmen steht Geistes- und Sozialwissenschaftlern im Falle etwa einer Blindbewerbung aufgeschlossen gegenüber. Die meisten zeigen an dieser Absolventengruppe kein großes Interesse. Nur wenn Mangel an anderen Absolventen herrscht, können sich diese Unternehmen auch mit dem Gedanken an Geistes- und Sozialwissenschaftler anfreunden. Typische Aussagen dazu sind etwa:

*„Wir versuchen mit Stellenanzeigen an die Leute heranzukommen, die wir brauchen, d. h. gute Maschinenbau- und Elektroingenieure, Informatiker, Physiker und Mathematiker. Da wir damit momentan Schwierigkeiten haben, denken wir schon daran, auch Absolventen nichttechnischer Fachrichtungen einzustellen“. (12, produzierendes Gewerbe, mittleres Unternehmen, Diplom-Ingenieur)*

Ein anderer Interviewpartner (27, produzierendes Gewerbe, Großunternehmen, Diplom-Ingenieur) erklärt das fehlende Interesse anders:

*„Wir würden bei Stellenanzeigen nie sagen, dass wir auch Geistes- und Sozialwissenschaftler nehmen würden. Wir bekamen schon für eine Verwaltungsstelle über 200 Bewerbungen – und da ging es um eine nichtqualifizierte Arbeit.“*

Viele dieser Unternehmen beschäftigen jedoch Geistes- und Sozialwissenschaftler. Das ist dann entweder, wie es eine Interviewpartnerin sagte, „reiner Zufall“, oder aber es liegt an einer doch vorhandenen gewissen Offenheit auf Seiten der Unternehmen, wenn Absolventen dieser Fächer auf sie zukommen.

Einige Unternehmen brauchen, obwohl sie Geistes- und Sozialwissenschaftler einstellen, nicht nach ihnen zu suchen, weil sie auch so genügend Bewerbungen bekommen. *„Und die, die sich bewerben, haben ein Plus, weil sie Initiative gezeigt haben“* (6, Versicherung, Großunternehmen, Diplom-Kaufmann). Dabei gehen nicht sehr viele Blindbewerbungen von Geistes- und Sozialwissenschaftlern ein, anscheinend jedoch genügend, um den Bedarf des Unternehmens zu decken. Allgemein sind Blindbewerbungen ein erfolgversprechendes Mittel, um in ein Unternehmen hineinzukommen. Für die Unternehmen ist dies angenehm, da sie sich ganz nach Bedarf an die Bewerber wenden können und Ausschreibungen sparen:

*„Geistes- und Sozialwissenschaftler werden nicht akquiriert, sie bewerben sich bzw. müssen sich bewerben.“ (8, produzierendes Gewerbe, Großunternehmen, Diplom-Kaufmann)*

Dagegen sucht ein knappes Drittel der befragten Unternehmen gezielt auch nach Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften. Diese Unternehmen haben bereits Erfahrungen mit Geistes- und Sozialwissenschaftlern. Auffallend ist, dass von den fünf befragten Unternehmensberatungsfirmen vier aktiv Absolventen dieser Fächer suchen. Die Unternehmen gehen bei der Suche nach diesen Absolventen unterschiedliche Wege. Stellenausschreibungen in Zeitungen, mit denen ausdrücklich diese Absolventen angesprochen werden, sind dabei die große Ausnahme. Ein Unternehmen betont, dass es seine Stellenanzeigen bewusst offen lässt, so dass sich auch Geistes- und Sozialwissenschaftler angesprochen fühlen können. Ein anderes Unternehmen wendet sich direkt an unterschiedliche Stiftungen, die speziell Geistes- und Sozialwissenschaftler fördern. Außerdem benutzt man direkte Kontakte zu Universitäten, sei es durch persönliche Kontakte zu Professoren oder durch Aushänge an den jeweiligen Schwarzen Brettern oder auch Hochschulmessen:

*„Ich habe besondere Beziehungen zu den Germanisten an der Uni und so kommt es, dass relativ viele Germanisten hier Praktikum machen. Der eine oder andere steigt dann auch fest ein.“ (21, Verlag, mittleres Unternehmen, Germanistin, M.A.)*

Besonders wichtig sind bei der Suche nach diesen Absolventen persönliche Kontakte. Dadurch vermeidet man groß angelegte und arbeitsintensive Ausschreibungen. Geistes- und Sozialwissenschaftler sind auch deshalb eine realistische Alternative für Unternehmen, weil ihre Gehaltsvorstellungen niedriger liegen als z. B. die vieler Wirtschaftswissenschaftler.

Ein Unternehmen schreibt alle drei Jahre geistes- und sozialwissenschaftliche Fakultäten an, um Studierende zu ermutigen, nach Studienabschluss Kontakt aufzunehmen. Ein anderes Unternehmen sucht ausdrücklich nur Sozialwissenschaftler und keine Geisteswissenschaftler: *„Die sollen mutig sein, sich selbst zu bewerben“ (34, Unternehmensberatung, mittleres Unternehmen, Diplom-Kaufmann)*. Diese letzte Aussage trifft offenbar den allgemeinen Tenor sehr gut. Geistes- und Sozialwissenschaftler werden oft nicht ausdrücklich gesucht, jedoch sind viele Unternehmen offen, wenn die Initiative von den Absolventen dieser Fächer selber kommt.

### **2.1.6 Zusammenfassung**

Das Interesse an Geistes- und Sozialwissenschaftlern in Unternehmen wird in vielen Fällen durch den Mangel an anderen Hochschulabsolventen ausgelöst und durch die in der Regel niedrigeren Gehaltsvorstellungen dieser Absolventen gefördert. Eine größere Aufgeschlossenheit gegenüber Geistes- und Sozialwissenschaftlern besteht hingegen vor allem bei den Unternehmen, welche bereits Absolventen dieser Fächergruppen eingestellt und positive Erfahrungen mit ihnen gemacht haben. Diese Unternehmen sind es, die für offene Stellen auch explizit Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften suchen. Bei der Suche nach Hochschulabsolventen spielen für die Unternehmen persönliche Kontakte eine entscheidende Rolle. Dabei handelt es sich vor allem um Kontakte durch Praktika, Erwerbstätigkeit und Jobben neben dem Studium sowie um Kontakte zwischen Unternehmen und Hochschulen, hier vor allem zu einzelnen Professoren, und durch Absolventenmessen. In den meisten Unternehmen wird erwartet, dass die Initiative von den Absolventen ausgeht. Das gilt sowohl im Hinblick auf Praktikumsstellen als auch auf feste Anstellungen.

Obwohl sich die überwiegende Mehrheit der Interviewpartner aus den Unternehmen gegenüber Geistes- und Sozialwissenschaftlern aufgeschlossen zeigt, wirkt sich das in der Einstellungspraxis nur zum Teil positiv aus, weil sich die Absolventen geistes- und sozialwissenschaftlicher Fächer nach Meinung der Gesprächspartner in den Unternehmen nicht offensiv genug bewerben. Es wird erwartet, dass die Absolventen durch Blind- bzw. Initiativbewerbungen die Initiative ergreifen oder auf persönliche Kontakte zurückgreifen und solche schaffen. Unternehmen vermeiden Ausschreibungen wegen des mit einer Vielzahl von Bewerbungen verbundenen Zeit- und Kostenaufwands selbst dann, wenn sie diesen Absolventen durchaus aufgeschlossen gegenüberstehen.

## **2.2 Aktivitäten der Studierenden und Absolventen**

### **2.2.1 Zeitpunkt der Stellensuche**

Im Hinblick auf den Zeitpunkt des Beginns der Stellensuche lassen sich zwei etwa gleich große Gruppen unterscheiden: Bei der einen Gruppe gibt es einen gleitenden Übergang in das Beschäftigungssystem, die andere Gruppe hat sich erst sehr spät im Studium oder erst nach Studienende mit der Stellensuche befasst. Der gleitende Übergang enthebt die Absolventen der Notwendigkeit, sich aktiv um eine Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss zu kümmern. Die Einmündung in die erste Erwerbstätigkeit erfolgt bei dieser Gruppe entweder aus einem Job oder einer Erwerbstätigkeit heraus, die bereits während des Studiums

ausgeübt wurde, oder im Anschluss an ein in der Regel in der zweiten Studienhälfte abgeleistetes Praktikum. Bei den Praktika spielen sowohl solche eine Rolle, die durch „Student und Arbeitsmarkt“ vermittelt werden als auch solche, die aus Eigeninitiative der Studierenden abgeleistet wurden.

Typische Beispiele für den gleitenden Übergang sind die Studentin, die durch ihren großen Bekannten- und Freundeskreis erfährt, dass in der Wirtschaft ihre Fachkompetenz zunehmend gefragt ist (22, w., *Sinologie*) und die Studentin, die durch das Praktikum im Rahmen von „Student und Arbeitsmarkt“ in der entsprechenden Firma Kontakt zu einer anderen Abteilung bekommt, in der sie dann eingestellt wird (28, w., *Germanistik*).

Diese Art des Übergangs in das Beschäftigungssystem hat zwar den Vorteil, dass Phasen der Erwerbslosigkeit nach Studienabschluss vermieden werden. Nicht zu übersehen sind allerdings auch problematische Beschäftigungsverhältnisse. Beispielsweise kehrt ein Absolvent zu dem Arbeitgeber zurück, bei dem er seine Berufsausbildung als Steuergehilfe absolviert hat, jedoch nun nicht mehr in diesen Beruf, weil er fachlich „den Anschluss verloren hat“, sondern als Sekretär, d. h. er übt eine Tätigkeit aus, die nach seiner Beurteilung sich nicht auf akademischem Niveau bewegt (19, m., *Nordische Philologie*). Darüber hinaus ergeben sich Chancen nach Studienabschluss vielfach durch Zufälle, bei denen vor allem die Persönlichkeit und nicht die Qualifikation den Ausschlag gibt, vor allem durch persönliche Kontakte.

### **2.2.2 Konkrete Schritte bei der Stellensuche**

Die Tatsache, dass sich rd. die Hälfte der befragten Absolventen erst sehr spät im Studium mit der Frage ihrer Berufstätigkeit beschäftigen, bedeutet nicht, dass ihnen die Probleme der Absolventen von Geistes- und Sozialwissenschaften auf dem Arbeitsmarkt nicht bekannt wären. Die bei dieser Gruppe vorherrschende Studienmotivation – Fachinteresse bis hin zum wissenschaftlichen Interesse am Studienfach, persönliche Entwicklung durch die Beschäftigung mit dem gewählten Studienfach – führt bei der überwiegenden Mehrheit von ihnen zu drei unterschiedlichen Vorgehensweisen.

Die einen sind der Überzeugung, dass man, wenn man ein Fach aus Überzeugung gewählt habe und mit Einsatz studiere, „es schon schaffen werde, eine Stelle zu bekommen“. Die anderen schieben Gedanken an eine spätere Erwerbstätigkeit so lange wie möglich beiseite. Eine dritte Gruppe bezieht Überlegungen über die spätere Berufstätigkeit in ihre Entscheidungen ein, indem sie beispiels-

weise im Hauptfach Schwerpunkte oder Nebenfächer wählt, die den Übergang in eine Beschäftigung in einem Unternehmen erleichtern könnte.

Dies bedeutet nicht, dass nur die Absolventen der zuletzt genannten Gruppe während des Studiums Kontakte zu Unternehmen suchen. Kontakte zu Unternehmen sind auch unter Studierenden der Geistes- und Sozialwissenschaften keine Ausnahme mehr. Ihre Bedeutung als erste Schritte zu einer Erwerbstätigkeit ist allerdings sehr unterschiedlich und nicht eindeutig positiv zu bewerten.

Häufigste Formen der Kontaktaufnahme sind Praktika, Jobs und Erwerbstätigkeit neben dem Studium. Bei den Absolventen, die den gleitenden Übergang geschafft haben, können diese Aktivitäten während des Studiums in der Tat als konkrete Schritte bei der Stellensuche aufgefasst werden. Allerdings zeigt sich, dass es sich dabei nicht um das Allheilmittel handelt, als das es in der öffentlichen Diskussion oft dargestellt wird. Denn Praktika, Jobs und Erwerbstätigkeit neben dem Studium sind bei den Absolventen, denen der gleitende Übergang nicht gelungen ist, kaum weniger häufig vertreten. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in den meisten Fällen die Jobs während des Studiums (rd. drei Viertel der Befragten Absolventen) primär aus finanziellen Gründen ergriffen werden, während dies für die überwiegende Zahl der Erwerbstätigkeiten neben dem Studium nicht gilt. Bei der Auswahl der Jobs stehen also finanzielle Erwägungen im Vordergrund, so dass zukunftsbezogene und auf die Tätigkeitsinhalte bezogene Aspekte hier in den Hintergrund treten. Erwerbstätigkeiten neben dem Studium können in der Tat als konkrete Schritte zur Stellensuche betrachtet werden, da sie in der Mehrzahl der Fälle einen Bezug zum Studienfach haben. Dies ist insofern von Belang, als die Ergänzung des „theoretischen“ Studiums durch die Praxiserfahrung von den befragten Absolventen und Unternehmen für den Übergang in das Beschäftigungssystem positiv bewertet wird.

Was das Bewerbungsverhalten der Absolventen anbelangt, bei denen *kein* gleitender Übergang in das Beschäftigungssystem vorliegt, überwiegt nicht eine spezielle Art der Bewerbungsaktivitäten: Sowohl Blindbewerbungen als auch Reaktionen auf Annoncen und auf Aushänge am Schwarzen Brett in der Universität sind zu etwa gleichen Teilen vertreten. Hilfreich sind persönliche Kontakte, die z. T. entscheidend weiterhelfen. Ganz allgemein gilt, dass für den Berufseinstieg nach wie vor „*alle Varianten der aktiven Bewerbung*“ entscheidend sind (Meyer-Althoff 1995, S. 263).

Auch bei den Absolventen, bei denen ein gleitender Übergang in das Beschäftigungssystem nicht vorliegt, können die Aktivitäten in der Bewerbungsphase

nicht vom Studienverlauf, Studienverhalten und Studienauffassung getrennt werden. Dies wird an den folgenden beiden Beispielen deutlich.

Eine Absolventin hat zu ihrem Hauptfach (Französisch) mit Germanistik und Italienisch zwei weitere geisteswissenschaftliche Fächer gewählt, weil sie großes Interesse an diesen Fächern, aber keine klaren Berufsvorstellungen hatte und promovieren wollte, „*dachte, mein Weg geht an der Uni weiter*“ (9, w. *Französisch*). Über berufliche Alternativen hat sie sich nicht informiert, infolgedessen hatte sie während des Grundstudiums phasenweise erhebliche Schwierigkeiten, sich auf das Studium zu konzentrieren und hat daher „*die Zukunft einfach mal ausgeklammert*“. Die Tätigkeit als studentische Hilfskraft im Rahmen eines DFG-Projekts ihres Professors hat sie aber in der Meinung bestärkt, später in die Wissenschaft gehen zu wollen. Ihre Praktika (zum Teil im Rahmen von „Student und Arbeitsmarkt“) fanden denn auch überwiegend im Verlagswesen statt, u. a. in einem Wirtschaftsverlag, in dem sie ihren ersten Kontakt zur Marktforschung bekam. Dieser Bereich interessierte sie in der Folgezeit zunehmend, da das Praktikum in diesem Verlag den Effekt hatte, dass sie feststellte, dass sie auch außerhalb des literaturwissenschaftlichen Bereichs „*einiges kann*“. Obwohl die Erfahrungen während ihrer ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss in einer kleinen Werbeagentur für sie entmutigend waren, sowohl im Hinblick auf das Niveau der Tätigkeit als auch im Hinblick auf das Arbeitsumfeld, war sie sich sicher, dass sie im Bereich Marktforschung bleiben möchte. Da sie von einer ehemaligen Kommilitonin, die mehr als 50 Bewerbungen erfolglos geschrieben hatte, die Situation auf dem Arbeitsmarkt kannte, entschloss sie sich, auf das Schreiben von Bewerbungen zu verzichten: Statt dessen „*habe ich den Leuten die Türen eingelaufen*“ und sofort den direkten Kontakt zu den Unternehmen gesucht, bei denen sie sich bewerben wollte.

Anders liegt der Fall der Absolventin mit dem Hauptfach Slawistik und den Nebenfächern Politikwissenschaft und Sozialpsychologie. Auch sie hatte ihre Fächer „*aus reinem Interesse*“ gewählt und hat sich mit ihren Berufszielen während des Studiums so gut wie nicht beschäftigt:

„*Ich hab' mir gedacht, mit dem Berufsleben, das wird sich irgendwie ergeben oder es ergibt sich eben nicht. Ich dachte, diese Frage stelle ich mir erst, wenn ich wirklich fertig bin.*“ (21, w. *Slawistik*)

Infolgedessen war der Übergang in das Berufsleben „*dann wirklich hart*“. Sie hat zunächst nach Studienabschluss „*alle möglichen Jobs*“ gemacht, gelangte dann über eine Zeitarbeitsfirma in eine Computerfirma und arbeitete dort im Bereich der Koordinierung von Datenbanken. Dort stellte sie fest, dass ihr das

Spaß machen würde, es kam dann jedoch mit der Firma bei den Verhandlungen über einen Arbeitsvertrag zu keiner Einigung. Sie machte daraufhin ein Praktikum, in dem sie sich, als „*Mädchen für alles*“, vor allem um organisatorische Dinge kümmern musste, teilweise auch um redaktionelle Arbeiten. Nebenbei arbeitete sie freiberuflich (Bücher redigieren, Layout-Aufträge am Computer). Zwischendurch spielte sie mit dem Gedanken, zu promovieren, musste aber aus finanziellen Gründen darauf verzichten und bewarb sich auf eine Halbtagsstelle als Sekretärin in einem kleinen Verlag. Dort gab es für sie keine weitere Perspektive, der Vertrag war befristet und nach Auslaufen des Vertrages „*habe ich mir gedacht, jetzt mache ich mal ein, zwei Monate Pause und überlege mir dann, was ich jetzt will.*“ Danach wurde sie vom Arbeitsamt an eine kleine Firma als Sekretärin vermittelt, die sie befristet einstellte und ihr Versprechen, den Vertrag unbefristet zu verlängern, nicht einhielt. Schließlich bewarb sie sich bei einer kleinen Unternehmensberatungsfirma als Sekretärin, wurde zwar zum Recherchieren und weiteren höher qualifizierten Tätigkeiten eingesetzt, hatte aber den Eindruck, „*da nicht weiter zu kommen*“. Nachdem diese Stelle „*wieder abgebaut*“ wurde, war sie zu der Überzeugung gelangt, sich zum wissenschaftlichen Dokumentar ausbilden zu lassen.

An diesen beiden Fällen wird beispielhaft die Notwendigkeit deutlich, zu einem möglichst frühen Zeitpunkt im Studium eine „Suchphase“ zu beginnen, in der man - auch wenn man meint, sich seiner Berufsziele und angestrebten Tätigkeitsfelder sicher zu sein - sich Klarheit über seine beruflichen Vorstellungen verschafft. Dabei sollte man sich über möglichst viele berufliche Bereiche Informationen verschaffen und Erfahrungen sammeln. Zweitens wird erneut deutlich, dass die Übergangsphase in eine Erwerbstätigkeit problematisch verlaufen kann, wenn man sich während des Studiums keine Klarheit über Berufsziele und -möglichkeiten verschafft hat.

### **2.2.3 Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber zum Befragungszeitpunkt**

Zum Verständnis der Aussagen der Absolventen zur Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Befragung muss man sich die Beschäftigungssituation der Gruppe vor Augen führen.

Bei den insgesamt 30 zum Befragungszeitpunkt abhängig erwerbstätigen Absolventen überwiegen zwei Arten der Kontaktaufnahme mit dem jetzigen Arbeitgeber: Jeweils ein Drittel der Befragten hat sich auf eine Stellenanzeige beworben oder hat seine Stelle durch persönliche Kontakte zum Arbeitgeber bekommen.

### Erwerbssituation zum Zeitpunkt der Befragung

<b>Abhängig erwerbstätig ohne zusätzliche freie Mitarbeiterverhältnisse</b>	27
<u>Davon</u>	
- <b>dasselbe Unternehmen und dieselbe Erwerbstätigkeit wie bei der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss</b>	5
- <b>dasselbe Unternehmen, aber andere Erwerbstätigkeit als bei der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss</b>	5
<b>abhängig erwerbstätig und zugleich freie Mitarbeit/freiberuflich tätig</b>	3
freiberufliche Tätigkeit/freie Mitarbeit	6
in Weiterbildung	1
erwerbslos und Jobs	1
erwerbslos ohne Jobs	1

Berücksichtigt man allerdings außerdem die Kontaktaufnahme der Absolventen mit gleitendem Übergang in das Beschäftigungssystem, die zum Befragungszeitpunkt in demselben Unternehmen erwerbstätig sind wie bei der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss, zeigt sich, dass persönliche Kontakte bei etwa der Hälfte der zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätigen Absolventen zur Einstellung geführt haben und damit die am häufigsten genannte Art der Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber sind.

Weitere Formen der Kontaktaufnahme sind Blindbewerbungen und die Vermittlung durch Zeitarbeitsfirmen, während das Arbeitsamt in keinem Fall genannt wurde (letzteres gilt im übrigen auch für die Kontaktaufnahme zum Finden der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss).

Die persönlichen Kontakte werden, wie bereits bei ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss, in den meisten Fällen im Rahmen von Praktika geknüpft, oder es handelt sich um Bekannte, Freunde oder frühere Kommilitonen, von denen man den entscheidenden Tip für eine Bewerbung bekommt.

Die große Bedeutung persönlicher Kontakte bedeutet nicht, dass die Absolventen sich auf diese von vornherein verlassen hätten. Vielmehr gehen der erfolgreichen Bewerbung in der Regel vielfältige Aktivitäten voraus, bei denen vor allem die Bewerbungen aufgrund von Stellenausschreibungen und Blindbewerbungen die wichtigste Rolle spielen.

Antwort auf Stellenanzeigen und Blindbewerbungen als häufigste Art der Kontaktaufnahme sind bei den *Absolventinnen* und den männlichen Absolventen mit

rd. 23 % bzw. 11 % gleich häufig vertreten. Persönliche Kontakte spielen bei den männlichen Absolventen hingegen eine größere Rolle (23 % gegenüber 10 %).

Etwa die Hälfte der Absolventen - so kann *zusammenfassend* festgestellt werden - schafft aufgrund eigener Aktivitäten während des Studiums (insbesondere Praktika und Erwerbstätigkeit neben dem Studium) einen gleitenden Übergang in das Erwerbsleben. So sinnvoll diese Aktivitäten neben dem Studium auch sind, sie sind jedoch nicht in allen Fällen erfolgreich, wie sich bei den Absolventen zeigt, denen der gleitende Übergang trotz Praktika oder Erwerbstätigkeit neben dem Studium nicht gelungen ist. Bei dieser Gruppe überwiegt keine spezielle Art von Bewerbungsaktivitäten. Es zeigt sich jedoch erneut, dass die Schwierigkeiten umso größer sind, je später die Absolventen während des Studiums aktiv geworden sind und je weniger sie bei ihren Bewerbungen Eigeninitiative, z. B. Blindbewerbungen und Versuche persönlicher Kontaktaufnahme zu potentiellen Arbeitgebern, zeigen. Damit werden Ergebnisse früherer Untersuchungen bestätigt, nach denen erfolglose Bewerbungsstrategien u. a. darauf zurückzuführen sind, dass sich die Absolventen „über ihre beruflichen Interessen, den Bewerbermarkt oder die Formen der Nachwuchsrekrutierung im Wunschbereich noch nicht im Klaren waren“ (Meyer-Althoff 1995, S. 273).

Bei der Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber, bei dem die Absolventen zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig sind, erweisen sich die persönlichen Kontakte als wichtigste Maßnahme. Dabei handelt es sich um Kontakte, die entweder bereits während des Studiums oder während der Erwerbstätigkeit unmittelbar nach Studienabschluss geknüpft wurden.

## **2.3 Die Entscheidung bei der Einstellung der Absolventen**

### **2.3.1 Gründe für die Entscheidung des Arbeitgebers**

Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften sind für Unternehmer vor allem dann interessant, wenn sie im Studium bestimmte überfachliche Qualifikationen erworben haben, durch welche sie sich von den Absolventen anderer Fächer unterscheiden. Demgegenüber treten spezifische Fachkenntnisse in den Hintergrund und spielen lediglich in Ausnahmefällen eine Rolle. Sie sind zweitens interessant, wenn sie neben dem Studium – Aktivitäten vor dem Studium haben demgegenüber eine untergeordnete Bedeutung - Zusatzqualifikationen erworben haben. Dies wird darüber hinaus deshalb positiv bewertet, weil die Aktivitäten über den Erwerb von Qualifikationen hinaus signalisieren, dass sich die Absolventen bereits während des Studiums über eine Erwerbstätigkeit au-

Berhalb der Universität Gedanken gemacht haben und in dieser Richtung aktiv gewesen sind.

Bei den *überfachlichen Qualifikationen* handelt es sich zum einen um die bekannten Schlüsselqualifikationen. Dabei werden besonders die kommunikativen Kompetenzen, Flexibilität (sowohl bei den Einsatzgebieten als auch bei Gehalt und Arbeitszeit), Offenheit für neue Aufgaben, Schnelligkeit und Sicherheit beim Einarbeiten in neue Aufgaben, Einfallsreichtum und Kreativität betont. Typisch ist die Äußerung einer Absolventin, ihr sei im Bewerbungsgespräch deutlich geworden, wie großen Wert man auf Schlüsselqualifikationen lege, beispielsweise durch die Diskussion von konkreten Fällen, die man in der Firma – in diesem Falle in einer Unternehmensberatung – zu bearbeiten habe. Dabei seien weniger ihre Lösungsvorschläge, als vielmehr ihre Herangehensweise an das Problem wichtig gewesen, sowie die Art der Persönlichkeit („... *ob die Person in die Firma bzw. die Abteilung passt*“). Demgegenüber habe das Studienfach keine Bedeutung gehabt, man habe damals in diesem Bereich Absolventen aller Fachrichtungen gesucht (20, w., *Kommunikationswissenschaft*). Die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen wird auch dadurch deutlich, dass sie nach Meinung eines Absolventen in den Assessment Centers, die er vor der Einstellung durchlaufen musste, sämtlich überprüft worden seien, insbesondere soziale Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Stabilität in Stress-Situationen und Entscheidungsfreudigkeit. Er ist der Auffassung, dass er aufgrund dieser Schlüsselqualifikationen eingestellt wurde, „*zumal ich fachlich mit Betriebswirten und anderen Bewerbern ja sicher nicht mithalten konnte*“ (1, m., *Politikwissenschaft*).

Bei den Schlüsselqualifikationen gibt es solche, die sich im Studium aufgrund der besonderen Fachkultur und der Studienstruktur entwickeln. Zum Beispiel wird nicht nur von Arbeitgebern, die Erfahrungen mit Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften haben, sondern auch von den Absolventen selber betont, insbesondere die Absolventen der Geisteswissenschaften besäßen eine ausgeprägte Fähigkeit, sich immer wieder zur Einarbeitung in neue Gebiete zu motivieren, Probleme schnell und präzise zu erkennen und auf kreative, oft auf unkonventionelle Weise zu bearbeiten. Dies wird darauf zurückgeführt, dass das Studium nicht so verschult sei, sondern jeder seinen Weg selber finden müsse und es keine Formeln, Modelle und Theorien gäbe, derer man sich einfach bedienen könne.

Die Schlüsselqualifikationen werden häufig in einem Atemzug mit *Berufserfahrung und Zusatzqualifikationen*, die vor allem durch Praktika und Erwerbstätigkeit erworben worden sind, genannt. Dabei werden Aktivitäten während des

Studiums vor allem aufgrund ihrer größeren Aktualität positiver bewertet als Aktivitäten vor Studienbeginn. Berufserfahrung vor dem Studium wird zwar nicht negativ bewertet, eine ausdrücklich positive Wertung ist allerdings selten, da der Tätigkeitsbereich meistens nicht dem entspricht oder verwandt ist, für den die Absolventen sich bewerben. Beispielsweise hat ein Absolvent mit der Ausbildung zum Steuergehilfen die Erfahrung gemacht, dass *„der krasse Sprung vom Steuergehilfen zum Sprachwissenschaftler eher nicht nachvollziehbar war in den Köpfen der Arbeitgeber.“* (19, m., *Nordische Philologie*)

Wenn eine positive Reaktion auf alle Arten von Berufserfahrung dennoch in den meisten Fällen überwiegt, liegt das daran, dass für die Arbeitgeber nicht die erworbenen Kenntnisse, sondern die Praxiserfahrungen außerhalb der Universität entscheidend sind:

*„Die haben mich nur gefragt: ‘Wo hast Du Erfahrungen?’ und da und da hatte ich Erfahrungen, und das hat gereicht. Wie ich die gesammelt hab’, das war denen relativ schnurz. Zuerst die Frage: ‘Wo warst du, was hast du gemacht?’ und dann erst das Studium.“* (27, m., *Geographie*)

Die gleiche Bedeutung haben Zusatzqualifikationen, die entweder durch das Studium von Nebenfächern oder im Rahmen von Praktika, Jobs sowie Erwerbstätigkeiten neben dem Studium erworben werden. Dabei wirken sich insbesondere Qualifikationen aus, die es den Absolventen möglich machen, in den Unternehmen möglichst ohne zeitraubende längere Einarbeitung tätig zu werden: Kenntnisse in Betriebswirtschaftslehre, Informatik, Programmieren und Fremdsprachenkenntnisse. Eine Absolventin berichtet, sie habe sich überhaupt nicht über ihr Linguistik- und Literaturstudium *„verkauft“*, sondern von vornherein die Dinge betont, die sie zusätzlich zum Studium vorweisen könne, z. B. die Herausgabe eines Fachmagazins an der Universität, Unterrichten in Deutsch als Fremdsprache und Betreuung ausländischer Studierender, außerdem habe sie während des Vorstellungsgesprächs *„deutlich auf meine Kommunikationsstärke hingewiesen“* (14, w., *Anglistik*).

Darüber hinaus wird die Bedeutung der Persönlichkeit und der Allgemeinbildung unterstrichen. Charakteristisch für den Stellenwert der Persönlichkeit ist die Aussage zweier Absolventinnen, dass es von vornherein *„menschlich halt gepasst“* habe, was insbesondere in einem Bereich wichtig sei, in dem vornehmlich in Teams gearbeitet werde (20, w., *Kommunikationswissenschaft*), bzw. in dem man eng mit dem Abteilungsleiter zusammenarbeiten müsse (5, w., *Kunstgeschichte*).

Schlüsselqualifikationen, Berufserfahrung, Zusatzqualifikationen und Persönlichkeit sind bei allen Absolventen von Bedeutung für den Berufseinstieg gewesen. Bei Typ 2 und 3 ist allenfalls die Bedeutung der Zusatzqualifikationen etwas höher einzuschätzen.

Gegenüber den genannten überfachlichen Qualifikationen sind *spezifische Fachkenntnisse*, die im Studium erworben wurden, für die Erwerbstätigkeit von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften außerhalb von eher einschlägigen Tätigkeitsbereichen (z. B. Verlage) nur in wenigen Fällen von Bedeutung. Sie spielen allenfalls als interessante Zugabe eine Rolle, werden jedoch nicht ausdrücklich positiv bewertet, u. a. deswegen, weil die Fachinhalte nicht unbedingt bekannt sind: „*Sie haben Geographie studiert? Was ist denn Geographie? Was macht man denn da?*“ (27, m., *Geographie*). In anderen Fällen ist das Studienfach völlig ohne Belang, wichtig ist, dass man überhaupt ein Studium abgeschlossen hat. Wenn die Absolventen „*praktische Erfahrungen mitbringen*“, tritt die Bedeutung des Studienfachs noch stärker in den Hintergrund (31, m., *Theaterwissenschaft*).

Davon gibt es jedoch zwei Ausnahmen. Die eine sind Kenntnisse aus geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern, die von Unternehmen aufgrund aktueller Anlässe benötigt werden, z. B. Kenntnisse über bestimmte Regionen. Zu den fragten Studienfächern gehört beispielsweise die Sinologie. Deren Absolventen sind nicht so sehr wegen ihrer Kenntnisse der Geschichte, Kultur und Literatur Chinas interessant, als wegen ihrer Kenntnisse der aktuellen politischen, wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in China und möglichst der gesamten südostasiatischen Region, sowie wegen ihres Wissens darüber, „*wie man mit den Chinesen, z. B. in Geschäftsbesprechungen und -verhandlungen, umgehen muss*“ (10, w., *Sinologie*).

Die Absolventen solcher Fächer werden primär für die Weiterbildung und Schulung von Firmenangehörigen, insbesondere des Managements, benötigt, die in der entsprechenden Region tätig sind oder zu deren Verantwortungsbereich die Geschäftsentwicklung des Unternehmens in dieser Region gehört. Allerdings werden sie in der Regel nicht fest angestellt, sondern erhalten Zeit- oder Honorarverträge, im Rahmen derer sie z. B. Schulungen durchführen.

Aber auch in solchen Fällen ist die Bedeutung des Studienfaches nur ein Faktor, denn auch hier sind Zusatzqualifikationen, Berufserfahrung und Schlüsselqualifikationen eine notwendige Voraussetzung.

„*Die Jugendarbeit, die ich früher gemacht habe, hat die Firma nicht interessiert, aber eben die Erfahrungen im didaktischen Bereich, die ich da*

*gesammelt habe. Außerdem ist ein Seminar für Manager abzuhalten auch nicht soviel anders als einen Dritte-Welt-Workshop vorzubereiten und durchzuführen.“ (22, w., Sinologie)*

Die andere Ausnahme bilden Absolventen mit Fachkenntnissen, die im Studium eines Nebenfaches und nicht des geistes- oder sozialwissenschaftlichen Hauptfaches erworben worden sind. Ein typisches Beispiel sind betriebswirtschaftliche Kenntnisse, die im Nebenfach BWL erworben wurden. Für die Arbeitgeber sind Absolventen mit einem „wirtschaftsnahen“ Nebenfach nicht nur wegen der dort erworbenen Fachkenntnisse interessant, vielmehr gilt das Studium eines solchen Nebenfaches als Indikator für die positive Einstellung zur Wirtschaft, das Interesse an der Welt außerhalb der Universität und für ein unverkrampftes Verhältnis zur Wirtschaft.

Wenn für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt das geistes- bzw. sozialwissenschaftliche Hauptfach nur in Ausnahmefällen Bedeutung hat, stellt sich die Frage, welchen Stellenwert das Hauptfach für die Erwerbstätigkeit von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in Unternehmen überhaupt hat. Aus der Sicht der Arbeitgeber ist es vor allem deshalb interessant, weil es den Erwerb der bereits genannten Schlüsselqualifikationen ermöglicht. Die Absolventen der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer sind allerdings für Arbeitgeber in Unternehmen nicht nur dann interessant, wenn sie die passenden Schlüsselqualifikationen, - sowie Zusatzqualifikationen, Fachkenntnisse und möglichst Berufserfahrungen - mitbringen, sondern wenn damit bestimmte Einstellungen zum studierten Hauptfach und zur Erwerbstätigkeit verbunden sind, die es den Unternehmen erleichtern, Absolventen aus Studienfächern zu beschäftigen, die ihrer Branche fachlich nicht so nahe stehen wie Absolventen beispielsweise der Betriebswirtschaftslehre. Die erwartete Einstellung zum studierten Hauptfach kann, kurz gesagt, wie folgt umschrieben werden: Die Absolventen müssen anerkennen, dass Studieninhalte und im Studium erworbene Kenntnisse – so wichtig sie für einen guten Studienabschluss auch waren – in Zukunft kaum noch Bedeutung haben. Die erwartete Einstellung zur Erwerbstätigkeit lässt sich in einem Begriff zusammenfassen: Flexibilität.

Ganz gleich, ob die Studierenden der Geistes- und Sozialwissenschaften ihre beruflichen Chancen positiv oder negativ einschätzen: Während des Studiums ist eine Art „Spagat“ nötig. Um das Studium erfolgreich abschließen zu können, muss eine Identifikation mit dem Studienfach entwickelt und aufrecht erhalten werden, - wie sonst sollte man sich für den Einsatz im Studium immer wieder motivieren? Zugleich muss man sich aus dem Studienfach und den für das Fach einschlägigen Berufen (z. B. im Verlagsbereich) „hinausorientieren“ und die

Zeit des Studiums zur Klärung der beruflichen Ziele und zur Entwicklung einer erfolgversprechenden Strategie für den Übergang in fachfremde Tätigkeitsbereiche im Beschäftigungssystem nutzen – wie sonst sollte angesichts der Situation auf dem Arbeitsmarkt der Übergang in einen Beruf gelingen, der einem zusagt und Anforderungen auf akademischem Niveau stellt?

Angesichts dieser Ausgangssituation hatten die meisten Absolventen bereits während des Studiums von der Vorstellung Abschied genommen, in den geistes- oder sozialwissenschaftlichen Fachgebieten, die sie studiert haben, außerhalb der Hochschule tätig sein zu können. Fast alle Absolventen, denen der Übergang in das Beschäftigungssystem ohne eine lange Phase der Erwerbslosigkeit gelingt (das trifft für fast alle unserer Interviewpartner zu), haben während des Studiums insbesondere Erwerbstätigkeit oder Praktika neben dem Studium zur Abklärung der beruflichen Interessen sowie zur Herstellung von Kontakten zu Unternehmen genutzt, in denen Beschäftigungsmöglichkeiten in Bereichen bestehen, die mit den Inhalten des studierten Hauptfaches nur wenig oder nichts zu tun haben. Wenn man von den Absolventen absieht, deren erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss in eher für Geistes- und Sozialwissenschaftler einschlägigen Berufsbereichen (z. B. Verlage, Zeitungswesen, Hörfunk und Fernsehen) liegen, haben jeweils knapp die Hälfte während des Studiums Praktika abgeleistet und Jobs innegehabt, und gut zwei Drittel sind einer Erwerbstätigkeit nachgegangen.

*Zusammenfassend* lässt sich daher feststellen: die Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften sind für Unternehmen interessant, *weil* sie

- ihr Studienfach aus Interesse und Spaß an den Fachinhalten studieren und sich mit ihrem Studienfach identifizieren (*vgl. Abschnitt B 1.2.1*),
- im Studium aufgrund der „offenen“ Studienstruktur wichtige Schlüsselqualifikationen erwerben

und *wenn* sie im Laufe des Studiums

- Zusatzqualifikationen erwerben,
- Kontakte zu Unternehmen knüpfen,
- Praktika ableisten,
- an einschlägigen Maßnahmen wie „Student und Arbeitsmarkt“ teilnehmen
- und möglichst bereits im Rahmen von Praktika, freier Mitarbeit, Jobs und Erwerbstätigkeit Fuß auf dem Arbeitsmarkt fassen (gleitender Übergang in das Beschäftigungssystem).

Allerdings muss man diesen Befund insofern relativieren, als Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften beim Übergang in das Beschäftigungssystem auch aus Gründen erfolgreich sind, die mit Studium und Qualifikationen wenig zu tun haben, sondern die bereits genannte erwartete Einstellung zur Erwerbstätigkeit betreffen: *Flexibilität*. Der Übergang in das Beschäftigungssystem setzt bei den Absolventen die Bereitschaft voraus, sich nach Studienabschluss auch mit vorläufigen Erwerbstätigkeiten und unsicherem Beschäftigungsstatus zufrieden zu geben: Der „*Berufseinstieg als Improvisations-Kunststück*“ (*DIE ZEIT vom 17.9.98, S. 1*). Und zwar bezieht sich die „Improvisation“, anders gesagt: die Flexibilität und Anpassungsbereitschaft, sowohl auf die Tätigkeitsinhalte als auch auf den Beschäftigungsstatus und Höhe des Gehalts. Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften sind eher als Absolventen einschlägiger Studienfächer bereit, von ihren Gehaltsvorstellungen abzugehen. Bedeutsam für ihre Einstellungschancen ist, „*dass man als Absolvent dieser Fächer auch nicht mehr kostet als jemand mit 'ner kaufmännischen Ausbildung*“ (8, m., *Kommunikationswissenschaft*); ein anderer Absolvent wurde eingestellt, obwohl sich auch einschlägig ausgebildete Kräfte beworben hatten, die aber „*zu hohe Gehaltsforderungen*“ hatten (19, m., *Nordische Philologie*).

In den Unternehmen spielt nach Aussagen von Absolventen für die Chancen von Geistes- und Sozialwissenschaftlern außerdem die Tatsache eine Rolle, dass die Zahl der Unternehmen gering ist, die bereits früher Absolventen dieser Fächer eingestellt haben und dass die Entscheidung über die Einstellung neuer Mitarbeiter in den Unternehmen sehr unterschiedlich geregelt ist. Infolgedessen sind positive Erfahrungen mit Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften nicht notwendigerweise bekannt und finden daher bei der Entscheidung über Neueinstellungen keine Berücksichtigung. Typisch dafür ist die Erfahrung einer Absolventin, der man nach Praktika in einem großen Unternehmen, das bereits Geistes- und Sozialwissenschaftler beschäftigte, keine großen Hoffnungen machte, da sie neben Sinologie im Hauptfach die BWL nur im Nebenfach studiert habe: „*klingt ganz interessant, aber man müsste dann mal sehen ...*“ (17, w., *Sinologie*). Die Absolventin wurde dann zwar eingestellt, bekam aber eine Stelle auf nichtakademischem Niveau.

Wenn man sich die Faktoren vor Augen führt, die eine Einstellung von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften beeinflussen, wird die Notwendigkeit einer „offensiven“ Bewerbungsstrategie deutlich. Denn bei etwa einem Viertel der Fälle liegen die als besonders wichtig und bedeutsam eingestuften Faktoren – Erwerbstätigkeit während des Studiums, Praktikum während des Studiums – nicht vor (und zwar lagen in den meisten Fällen beide nicht vor),

ohne dass dies dazu geführt hätte, dass der Übergang in das Beschäftigungssystem nicht gelungen wäre.

Daraus ist die *Schlussfolgerung* zu ziehen, dass es bezüglich der Faktoren, die sich bei der Suche nach der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss positiv auswirken, keine „Checkliste“ gibt, die Unternehmen wie Studierenden und Absolventen gleichermaßen zur Orientierung dienen können. Vielmehr gibt in jedem individuellen Fall die „Stimmigkeit“ der einzelnen Stationen des Bildungslebenslaufs der Bewerberinnen und Bewerber den Ausschlag. Nach den bisherigen Ausführungen ist ein Bildungslebenslauf aus der Sicht der Unternehmen „stimmig“, wenn zwischen den Zusatzqualifikationen, Schlüsselqualifikationen und Phasen mit Erwerbserfahrungen in Tätigkeitsbereichen außerhalb der Hochschule (durch Praktika, Jobs, Erwerbstätigkeit neben dem Studium, Berufserfahrung vor dem Studium), die nachgewiesen werden können, inhaltliche und tätigkeitsfeldbezogene Zusammenhänge sichtbar sind. Wichtig ist nicht eine möglichst große Zahl der genannten Qualifikationen und Aktivitäten, sondern erkennbare Zusammenhänge zwischen ihnen. Die einzelnen Faktoren haben zwar für die individuelle Entwicklung während des Studiums ihren Wert, im Hinblick auf den Übergang in das Beschäftigungssystem sind sie aus der Sicht der Unternehmer jedoch nur dann von Bedeutung, wenn sie sich im Bildungslebenslauf der Absolventen zu einem „roten Faden“ zusammenfügen und nicht lediglich eine Aneinanderreihung von zufälligen Aktivitäten darstellen, die ohne Bezug zueinander sind. Mit anderen Worten: Der Gesamteindruck, der durch die Aktivitäten vermittelt wird, ist wichtiger als die einzelnen Aktivitäten. Daher ist es nicht erstaunlich, dass Aktivitäten wie Auslandsaufenthalte, die von Absolventen generell gefordert werden und das Thema der Magisterarbeit oder einer Dissertation in den Bewerbungsgesprächen so gut wie keine Rolle spielen. Lediglich in einem Fall wurde von Seiten des Arbeitgebers darauf hingewiesen, dass die Absolventin nur wegen ihres Dissertationsthemas und wegen ihres Nebenfaches (BWL) überhaupt eine Chance habe, in die engere Wahl zu kommen (20, w., *Kommunikationswissenschaft*).

### **2.3.2 Gründe für die Wahl des Arbeitgebers durch die Absolventen**

Bei den Gründen für die Wahl des *ersten Arbeitgebers nach Studienabschluss* durch die Absolventen können zwei große Gruppen unterschieden werden. Sie geben nicht nur über die individuellen Vorstellungen der Absolventen Auskunft, sondern auch über die Möglichkeiten, diese angesichts der Situation am Arbeitsmarkt durchzusetzen.

Die Absolventen der größten Gruppe – rd. drei Viertel der Befragten - hatten mehr oder weniger klare Vorstellungen über die Erwerbstätigkeit, die sie angestrebt haben, insbesondere über die Tätigkeitsinhalte und über die Nähe zum Studienfach. Sie sind davon ausgegangen, dass sie die Erwerbstätigkeit mit Interesse und Spaß ausüben würden und hatten außerdem den Wunsch, sich in der ersten Erwerbstätigkeit weiterentwickeln und weiterqualifizieren zu können. Sie waren davon ausgegangen, dass sie all dies in dem Unternehmen, bei dem sie sich beworben haben, würden verwirklichen können.

Bei der zweiten Gruppe – etwa ein Viertel der befragten Absolventen – war dieser Klärungsprozess noch nicht erfolgt bzw. noch nicht abgeschlossen. Es lagen noch keine klaren Vorstellungen über bevorzugte Tätigkeitsinhalte oder eigene berufliche Tätigkeiten vor. Oder man meinte, keine Alternativen zu haben, so dass man die Chancen nützen müsse, die sich einem boten, und man deshalb das Unternehmen wählte, das man kannte, von dem man ein Angebot hatte oder von dem man so bald wie möglich eingestellt würde.

Die Gründe der *ersten Gruppe* werden am deutlichsten bei den Absolventen, die einen gleitenden Übergang in das Beschäftigungssystem geschafft haben. Diese Absolventen haben den Wunsch, in einem ganz bestimmten Unternehmen Beschäftigung zu finden. Sie haben das Unternehmen im Rahmen von Praktika, Erwerbstätigkeit oder Jobs kennen gelernt und nutzen die Chance, die sich ihnen dadurch bietet. Drei Viertel von ihnen begründen die Wahl des Arbeitgebers mit den Tätigkeitsinhalten der angebotenen Erwerbstätigkeit, mit der Möglichkeit, Fachkenntnisse oder Qualifikationen aus dem Studium anzuwenden, mit Interesse und Spaß an dieser Erwerbstätigkeit sowie mit der Tatsache, dass sie während der Zeit, in der sie in dem Unternehmen Erfahrungen gesammelt, sich Klarheit über ihre eigene berufliche Zukunft, erwünschte berufliche Tätigkeiten und über ihre persönliche Weiterentwicklung verschaffen konnten.

Der Aspekt, der am deutlichsten zum Ausdruck gebracht wird, betrifft die inhaltliche Dimension der Erwerbstätigkeit in dem Unternehmen, für das man sich entschieden hat. Beispielsweise hat eine Absolventin (12, w., *Neuere Deutsche Literatur*) sich in dem Unternehmen beworben, in dem sie während des Studiums bereits gejobt hatte. Da sie das Unternehmen gut kannte, hat sie sich ein Konzept für den PR-Bereich, für den sie sich bewarb, zurechtgelegt: „*Als ich sah, dass die Firma auf diesem Gebiet überhaupt nichts machte, habe ich die Gelegenheit ergriffen, die sich bot.*“

Bedeutsam für die Wahl des Unternehmens ist bei den Absolventen mit gleitendem Übergang in das Beschäftigungssystem außerdem die Klärung eigener be-

rufflicher Vorstellungen, die durch eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium oder durch ein Praktikum erfolgt ist. Beispielsweise hat eine Absolventin (5, w., *Kunstgeschichte*) ihr Praktikum im Rahmen von „Student und Arbeitsmarkt“ verlängert, um sich sicher zu sein, dass sie in dem Bereich, in dem sie im Praktikum eingesetzt worden war, später berufstätig sein möchte. Nach Beendigung des Praktikums hat sie sich entschieden, sich aufgrund des positiven Eindrucks, den sie von dem Unternehmen hatte, dort um eine Stelle zu bewerben. Bei dieser Gruppe spielt in der Regel darüber hinaus das Argument eine Rolle, das Unternehmen biete die Möglichkeit, sich bei der Erwerbstätigkeit weiterzuentwickeln und weiterzuqualifizieren.

Kennzeichnend für die *zweite Gruppe*, (Absolventen ohne klare Vorstellungen über Berufsziele und gewünschte Tätigkeitsinhalte) ist, dass die Absolventen die Chance ergreifen, die sich ihnen bietet, ohne dass sie sich selber über eine angestrebte berufliche Entwicklung im Klaren sind. Daher ist es nicht erstaunlich, dass alle Absolventen, deren erste Erwerbstätigkeit über eine Zeitarbeitsfirma vermittelt wurde, dieser Gruppe angehören. Typische Beispiele sind die Absolventin, die erst nach Beendigung des Studiums begonnen hat zu überlegen, „*was ich eigentlich will*“, die dann zunächst mehrere jobs gehabt hat und schließlich über eine Zeitarbeitsfirma in ihre erste Erwerbstätigkeit hineingekommen ist (21, w., *Slawistik*), die Absolventin (26, w., *Germanistik*), die nach Studienabschluss angefangen hat „*zu jobben, über irgend so eine Anzeige, die in so einem Wochenblättchen mit drin war. Weil ich eben einen Job suchte*“ sowie der Absolvent (19, m., *Nordische Philologie*), dessen Übergang in die erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss sich „*reibungslos vollzog*“, da er wieder in der Kanzlei anfang zu arbeiten, in der er vor Studienbeginn seine Berufsausbildung absolviert hatte, allerdings nicht auf akademischem Niveau, und nicht in dem Bereich, in dem er seine Ausbildung absolviert hatte.

Alle Absolventen, deren erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss und Erwerbstätigkeit zum Befragungszeitpunkt auf akademischem Niveau waren (Gruppe 1), gehören zu denjenigen, die das Unternehmen ihrer ersten Erwerbstätigkeit wegen der Tätigkeitsinhalte, der Möglichkeit zur Verfolgung der beruflichen Ziele und der persönlichen Weiterentwicklung gewählt haben. Auf der anderen Seite gehören alle Absolventen, deren Erwerbstätigkeit zum Befragungszeitpunkt auf einem niedrigeren Niveau liegt als das Niveau der ersten Erwerbstätigkeit oder zum Befragungszeitpunkt nicht erwerbstätig sind (Gruppe 3), zu den Absolventen, die vor Antritt der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss noch keine klaren Vorstellungen über ihre eigenen beruflichen Ziele

hatte und für die der Hauptgrund für die Auswahl des Unternehmens war, die sich bietende Chance zu nutzen, da man keine Alternative sah.

Bei den Gründen für die Wahl des Unternehmens, in dem die Absolventen *zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig* sind, spielen Tätigkeitsinhalte, Interesse und Spaß an der Tätigkeit eine noch größere Rolle als bei der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss. Bei denjenigen Absolventen, die zum Befragungszeitpunkt im gleichen Unternehmen beschäftigt sind – rd. ein Drittel der Befragten – spielen Tätigkeitsmerkmale wie Herausforderung, Spaß an den Aufgaben, anspruchsvollere Tätigkeit, aber auch die Tatsache, dass man eine feste Anstellung bekommen hat, die wichtigste Rolle dafür, dass man den Arbeitgeber nicht gewechselt hat. Auch bei denjenigen, die das Unternehmen gewechselt haben, dominieren für die Wahl des Unternehmens zum Zeitpunkt der Befragung die Tätigkeitsinhalte, die Möglichkeit Fachkenntnisse anzuwenden, Interesse und Spaß an der Tätigkeit. Von gleicher Bedeutung sind die Gründe, dass man für sich in der Erwerbstätigkeit, die man bisher ausgeübt hat, keine Perspektive mehr sieht, Aufstiegsmöglichkeiten nicht gegeben sind oder dass man sich endgültig über seine beruflichen Ziele klar geworden ist. Im Vergleich zu den Gründen bei der Auswahl des Unternehmens für die erste Erwerbstätigkeit spielen nun unklare berufliche Vorstellungen oder das Gefühl, keine andere Chance zu haben und daher das „erstbeste Angebot“ nützen zu müssen, nur noch eine untergeordnete Rolle.

Knapp die Hälfte der *Absolventinnen* ist zum Befragungszeitpunkt bei demselben Unternehmen tätig wie unmittelbar nach Studienabschluss, bei den männlichen Absolventen sind es dagegen lediglich knapp ein Fünftel. Auffällig ist, dass sich dabei die Beschäftigungssituation der Absolventinnen verbessert hat: Aufstieg innerhalb des Unternehmens, anspruchsvollere Tätigkeit und Spaß an der Arbeit überwiegen als Grund für die Erwerbstätigkeit im gleichen Unternehmen, und etwa zwei Drittel sind nun auf akademischem Niveau tätig. Bei den männlichen Absolventen ist eine solche Entwicklung insbesondere deshalb nicht festzustellen, weil bei ihnen der Anteil derer, die bereits unmittelbar nach Studienabschluss auf akademischem Niveau tätig waren, höher ist. In dieser Beziehung holen die Absolventinnen also gegenüber den männlichen Absolventen auf.

*Zusammenfassend* kann somit festgestellt werden: Bei den Gründen für die Wahl des Arbeitgebers durch die Absolventen spielen sowohl zum Zeitpunkt der Bemühungen um die erste Erwerbstätigkeit als auch bei den Erwerbstätigkeiten zum Befragungszeitpunkt im Jahre 1998 erstens die Motive eine Rolle, die sich auf die Tätigkeitsinhalte beziehen: auf das Interesse an ihnen, auf den Spaß an der Tätigkeit, auf die Verwendbarkeit von Kenntnissen oder Qualifikationen aus

dem Studium, auf die Möglichkeit der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung. Zweitens spielen die Motive eine Rolle, welche sich auf die berufliche Karriere beziehen: Klarheit über die eigenen Berufsvorstellungen und Berufsziele, welche man meint in dem gewählten Unternehmen verwirklichen zu können. Unklare Berufsvorstellungen und Berufsziele bzw. die Überzeugung, keine andere Alternative zu haben, als zu dem Unternehmen zu gehen, von dem man eine Zusage hat, spielen demgegenüber eher eine untergeordnete Rolle.

### **2.3.3 Waren sich die Absolventen ihrer Qualifikationen, die sie für die Erwerbstätigkeit in den jeweiligen Unternehmen besitzen, bewusst?**

Im Mittelpunkt steht die Frage, mit welchem Maß an Selbstbewusstsein und Überzeugung die Absolventen ihre Qualifikationen in der Bewerbungssituation in einer für sie und dem studierten Fach „fremden“ Umgebung vertreten. Sind sie überzeugt davon, „das zu packen“? Oder kommt zum Ausdruck, dass ihre Bewerbungen für Erwerbstätigkeiten in Unternehmen eher eine Verlegenheitslösung sind, weil sie eigentlich doch in ganz anderen Bereichen – möglichst fachnah und einschlägig - erwerbstätig werden möchten.

Rund ein Fünftel der erwerbstätigen Absolventen war sich nicht im Klaren darüber, welche Qualifikationen sie für die Erwerbstätigkeit in dem Unternehmen besitzen, bei dem sie sich beworben haben. Unter ihnen sind Absolventen der Gruppe 3 (Niveau der Stelle zum Befragungszeitpunkt niedriger als Niveau der ersten Erwerbstätigkeit bzw. Stelle nicht auf akademischem Niveau) in der Mehrzahl. Symptomatisch ist die Aussage einer Absolventin, sie habe sich um ihre erste Stelle nach Studienabschluss „*blind beworben*“ und daher keine Ahnung von den Anforderungen gehabt (16, w., *Kunstgeschichte*). Eine andere Absolventin betont, dass die Stellenanzeigen in der Regel sehr allgemein gehalten seien, so dass man nicht wissen könne, ob man die gesuchten Qualifikationen besitze (38, w., *Amerikanistik*). Zu dieser Gruppe gehören auch jene Absolventen, die ihre erste Stelle über eine Zeitarbeitsfirma gefunden haben.

Eine zweite Gruppe - ebenfalls rd. ein Fünftel - war sich ihrer eigenen Qualifikationen ebenfalls nicht bewusst, betont aber, sich die Erwerbstätigkeiten, auf die sie sich beworben haben, auch zugetraut zu haben. Interessant ist, dass sie durchaus wissen, welche Kenntnisse und Fähigkeiten sie haben, jedoch unsicher sind, ob diese für die angestrebte Erwerbstätigkeit passen bzw. ausreichen würden. Beispielsweise verneint ein Absolvent aus diesem Grunde die entsprechende Frage, obwohl er sich auf eine Stelle im Ausland bewirbt, entsprechende Sprachkenntnisse aus seinem geisteswissenschaftlichen Studium hat und sich sogar betriebswirtschaftliche Kenntnisse angeeignet hat: „*Nein, aber ich*

*habe es mir einfach zugetraut.“ (15, m., Italienische Philologie) In diese Gruppe gehören auch Absolventen, die davon ausgehen, dass einige Kenntnisse und Fähigkeiten, die sie während des Studiums erworben haben, für die angestrebte Erwerbstätigkeit einschlägig seien: Die Absolventin, die sich bei einer Unternehmensberatungsfirma bewirbt, meint zwar auch, dass sie sich insgesamt gesehen ihrer Qualifikationen nicht bewusst gewesen sei, jedoch der Überzeugung war, durch ihre betriebswirtschaftlichen Kenntnisse „nicht so ganz fehl am Platze“ zu sein (20, w., Kommunikationswissenschaft).*

Die größte Gruppe war sich ihrer Qualifikationen voll und ganz bewusst. Dabei spielen zum einen Praktika oder eine einschlägige freiberufliche Tätigkeit eine Rolle. Wenn man beispielsweise das Unternehmen aus einem Praktikum bereits kennt, verleiht einem dies eine gewisse Selbstsicherheit, und zwar selbst dann, wenn man eine Tätigkeit in einem anderen Tätigkeitsbereich anstrebt:

*„Also, ich habe im Einstellungsgespräch erzählt, dass ich jetzt auch Lust habe, etwas Neues zu machen, was Neues zu lernen, dass ich bereit bin, mich darauf einzustellen.“ (26, w., Germanistik)*

Neben den praktischen Erfahrungen sind Kenntnisse und Fähigkeiten, die man meint zu besitzen, und die selbstbewusste Einschätzung des eigenen Werdegangs von Bedeutung. Dies wird beispielsweise von einem Absolventen dadurch zum Ausdruck gebracht, dass er im Bewerbungsgespräch seine relativ lange Studiendauer so „verkauft“ hat, dass seine zahlreichen Aktivitäten neben dem Studium sich für ihn positiv ausgewirkt hätten, selbst wenn es sich dabei nicht in allen Fällen um Tätigkeiten gehandelt habe, die aus der Sicht des Arbeitgebers einschlägig seien (1, m., Politikwissenschaft).

Bei anderen Absolventen dieser Gruppe wird deutlich, wie wichtig es ist einzuschätzen, welche der eigenen Qualifikationen für den Arbeitgeber bedeutsam sind und diese dann zu betonen. Beispielsweise berichtet eine Absolventin, sie habe sich überhaupt nicht über ihr Linguistik- und Literaturstudium „interessant gemacht“, sondern habe von vornherein die Aktivitäten neben dem Studium besonders betont (Herausgabe eines Fachmagazins an der Universität, Unterricht in „Deutsch als Fremdsprache“, Betreuung ausländischer Studierender) In diesem Zusammenhang habe sie insbesondere ihre „Kommunikationsstärke“ betont, die sie sich im Rahmen dieser Tätigkeiten erworben habe (14, w., Anglistik). Ein anderes Beispiel ist der Hinweis auf die eigenen Schlüsselqualifikationen: Die eigene Qualifikation bestehe nicht in verfügbarem Wissen, sondern in der Fähigkeit „alles das, was ich nicht kann, schnell und eigenständig zu erwerben.“ (30, m., Philosophie)

Schließlich sind diejenigen zu nennen, für die die Frage nach der Bedeutung der eigenen Qualifikationen insofern keine Rolle spielte, als sie nach Studienende versucht haben, so schnell wie möglich eine Stelle zu bekommen und mehr oder weniger die erstbeste Chance genutzt haben (ebenfalls rd. ein Fünftel der befragten Absolventen). In dieser Situation haben sich die wenigsten Absolventen Gedanken über ihre eigenen Qualifikationen gemacht.

Insgesamt fällt auf, dass, von Ausnahmen abgesehen, die Absolventen, bei denen kein „gleitender Übergang“ in das Beschäftigungssystem stattfindet, sich nicht über das Unternehmen bzw. die Unternehmen informiert haben, bei denen sie sich beworben haben. Das gleiche gilt auch für das Tätigkeitsfeld, auf das sich die Bewerbungen richteten.

### **3 Beschäftigung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern in den befragten Unternehmen**

Die Angaben in diesem Abschnitt beziehen sich auf die 24 befragten Unternehmen, die Geistes- und Sozialwissenschaftler beschäftigt haben. Sofern auch Informationen von Unternehmen mit einbezogen werden, die keine Geistes- und Sozialwissenschaftler beschäftigen, wird dies jeweils angegeben.

#### **3.1 Studierte Fächer der erwerbstätigen Geistes- und Sozialwissenschaftler**

Viele Interviewpartner wussten nicht genau, welche Fächer ihre Geistes- und Sozialwissenschaftler studiert hatten. Trotzdem ist eine große Vielfalt der Studienfächer der Absolventen festzustellen: Sprachwissenschaften mit einem Abschluss in Germanistik, Romanistik, Japanologie und Sinologie, andere Geisteswissenschaften wie Theologie, Kunstgeschichte, Geschichte, Musik und Ägyptologie sowie Sozialwissenschaften mit einem Abschluss in Soziologie, Psychologie, Pädagogik, Sozialwissenschaften, Geographie, Politik und Theater- und Kommunikationswissenschaften.

#### **3.2 Gründe für die Beschäftigung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern**

Im ersten Teil dieses Abschnitts wird auf unterschiedliche Unternehmenspolitiken, die für eine Beschäftigung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern relevant sind, eingegangen. Im zweiten Teil werden konkrete Fälle und Einstellungskriterien dargestellt, die auf die von Seiten der Unternehmen gewünschten Qualifikationen der Bewerber eingehen.

Bei der Entscheidung zur Einstellung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern gibt es eine Reihe von Entscheidungskriterien, die nachvollziehbar sind, wie die Ausbildung des Bewerbers, praktische Erfahrung u. ä. Daneben gibt es jedoch auch Faktoren, die mit der Ausbildung der Geistes- und Sozialwissenschaftler nichts zu tun haben, sondern mit den Unternehmen bzw. denjenigen, die einstellen. Dabei spielen vor allem die Persönlichkeit und Ausbildung desjenigen, der einstellt, und der Aspekt eine Rolle, ob das Unternehmen bereits seit längerer Zeit Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften einstellt.

### **3.2.1 Relevante Qualifikationen der Absolventen**

Bezüglich der Gründe für die Einstellung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern können zwei Gruppen unterschieden werden:

- Geistes- und Sozialwissenschaftler, die wegen spezifischer Kenntnisse aus dem geistes- und sozialwissenschaftlichen Studium gezielt gesucht und eingestellt werden. Sie müssen in der Regel nicht mit Konkurrenz von Bewerberinnen und Bewerbern anderer Fächergruppen, wie z. B. der Naturwissenschaften, rechnen.
- Geistes- und Sozialwissenschaftler, die aus ganz unterschiedlichen Motiven eingestellt werden, oftmals nicht von Seiten der Unternehmen gesucht wurden und für die es meist keine spezifischen Stellen gibt, sondern die vielmehr in Konkurrenz zu Absolventen anderer Fächergruppen oder Ausbildungsberufe treten.

Die *erste Gruppe* lässt sich in zwei Untergruppen unterteilen. Bei großen Unternehmen handelt es sich am häufigsten um Positionen in der Personalabteilung, Personalentwicklung etc., die mit Psychologen, Soziologen, Pädagogen oder auch Theologen besetzt werden, und um Positionen im Bereich Schulung und Weiterbildung, für die ebenfalls Pädagogen, aber auch mit Absolventen anderer geistes- und sozialwissenschaftlicher Fächer, z. B. Sinologen eingestellt werden.

Vor allem in kleineren Unternehmen werden Geistes- und Sozialwissenschaftler eingestellt, die andere als die oben genannten Fächer studiert haben und nicht in der Personalabteilung arbeiten, sondern z. B. als Reiseleiter oder für Ausstellungen (Kunsthistoriker), in der technische Dokumentation (Germanisten), im Vertrieb (Kommunikationswissenschaftler) und als (Privat-) Kundenbetreuer (Absolventen der unterschiedlichsten geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer).

Bei der *zweiten Gruppe* handelt es sich in der Regel um Quereinsteiger. Die Geistes- und Sozialwissenschaftler haben Stellen inne, für die sie auf den ersten

Blick kein geistes- und sozialwissenschaftliches Studium gebraucht hätten. Die Unternehmen haben dabei unterschiedliche Motive, Geistes- und Sozialwissenschaftler einzustellen.

- 1) Die Geistes- und Sozialwissenschaftler verfügen über für das Unternehmen interessante *Zusatzqualifikationen* (je nach Branche können das Kenntnisse in EDV, in Betriebswirtschaft u. a. sein), die in der Regel in einem Praktikum oder durch Erwerbstätigkeit (vor oder nach dem Studium, vor allem aber während des Studiums) erworben wurden.

*„Einer der beiden Geistes- und Sozialwissenschaftler hatte exzellente EDV-Kenntnisse. Einer hatte einen praktischen Bezug, hat kaufmännische Erfahrung im elterlichen Betrieb gesammelt. Der Lebenslauf wiegt ein einschlägiges Studium auf.“ (34, Unternehmensberatung, mittleres Unternehmen)*

- 2) Geistes- und Sozialwissenschaftler werden *aus Mangel an Absolventen anderer Fachrichtungen* (heute meist Informatik, früher auch Ingenieurwesen) genommen. Dabei wird – je nach Unternehmen - Wert auf die unter 1 genannten Zusatzqualifikationen gelegt. Dies trifft vor allem auf Unternehmen der Softwarebranche zu, die einen großen Mangel an Fachkräften haben.

*„Geistes- und Sozialwissenschaftler wurden genommen, wenn Zusatzqualifikationen da waren wie C++, und keine anderen zu kriegen waren.“ (24, Software, mittleres Unternehmen)*

*„Geistes- und Sozialwissenschaftler wurden zum Teil eingestellt, weil wir nicht genügend andere Arbeitskräfte gekriegt haben. So wurden vor acht bis zehn Jahren zwölf bis fünfzehn Lehrer eingestellt. Damals gab es nicht genügend Ingenieure, wohl aber Lehrer.“ (29, Software, großes Unternehmen)*

- 3) Geistes- und Sozialwissenschaftler werden wegen ihrer *Schlüsselqualifikationen* eingestellt. Dadurch kommen sie für viele Bereiche in Frage.

Ein Unternehmen (11, Software, mittleres Unternehmen; ca. 40 % der Beschäftigten sind Geistes- und Sozialwissenschaftler) etwa machte seine ersten Erfahrungen mit Geistes- und Sozialwissenschaftlern, als es Ende der 80er Jahre Lehrer einstellte, die damals keine Anstellung im Schuldienst fanden. Inzwischen stellt das Unternehmen nicht mehr Lehrer, sondern Geistes- und Sozialwissenschaftler ein. Als Gründe nennt die Geschäftsführerin (Informatikerin):

*„Geistes- und Sozialwissenschaftler sind hilfreich, weil sie mit riesigen Mengen an Dokumenten umzugehen gewohnt sind, weil sie z. B. viel in Bibliotheken gearbeitet haben. Außerdem weil die das Wesentliche erkennen und weil sie keine Angst vor dem Berg haben und davor, sich durchzuarbeiten. Und sie haben eine sehr gute Organisation.“*

- 4) Geistes- und Sozialwissenschaftler kommen für alle Stellen in Frage, für die es keine spezielle Ausbildung gibt, sondern die vielmehr allen offen stehen und für die die Persönlichkeit eine große Rolle spielt. Beispielsweise begründet ein Interviewpartner von einer Unternehmensberatungsfirma (30, mittleres Unternehmen) die große Bedeutung der Persönlichkeit folgendermaßen:

*„Dann kommt es eigentlich auf die Einzelgespräche an, in der Beratung ist es sehr wichtig, wie man als Mensch, wie das Erscheinungsbild ist, wie man wirkt auf andere, d. h. man versucht, sich beim Einzelgespräch auch den Kandidaten vorzustellen beim Kunden, wie sein Auftreten beim Kunden ist und vor dem Management, das ist sicher der Hauptaspekt, zusammen mit der Frage 'Passt er ins Team?', weil sehr viel Teamarbeit ist.“*

Sowohl bei der spezifischen Suche nach Geistes- und Sozialwissenschaftlern als auch bei sonstigen Einstellungen gibt es Unternehmen, welche die Geistes- und Sozialwissenschaftler wegen ihrer Persönlichkeit und Andersartigkeit eingestellt haben.

*„Wir leisten es uns, uns nicht zu klonen, wir leisten uns vielfältige Charaktere und Studienrichtungen. Das ist fruchtbar für das Unternehmen, weil man nämlich so Probleme, die man im Kleinen lösen kann, auch im großen Maßstab lösen kann. Dazu braucht man Unterschiedlichkeit.“ (4, Tourismus, Großunternehmen, Personalleiter, Betriebswirt)*

Eine Unternehmensvertreterin sieht in den Geistes- und Sozialwissenschaftlern *„eine inhaltliche Bereicherung. Je weiter der Horizont, desto leichter ist es, Dinge darzustellen. Und Geistes- und Sozialwissenschaftler haben einen anderen Hintergrund, z. B. über Literatur.“ (11, Software, Geschäftsführerin, Informatikerin)*

- 5) Aufgrund der allgemeinen Arbeitsmarktlage und der speziellen Probleme der Geistes- und Sozialwissenschaftler auf dem Arbeitsmarkt bekommen die Unternehmen für verhältnismäßig wenig Geld sehr gut ausgebildete Mitarbeiter.

„Auf diese Weise kriegen wir exklusiv ausgestattete Mitarbeiter mit hohem Entwicklungspotential zu anderen Konditionen als etwa Betriebswirte.“ (6, Versicherung, groß, Personalleiter, Betriebswirt)

### 3.2.2 Konkrete Einstellungskriterien für Geistes- und Sozialwissenschaftler

In den Äußerungen zu Einstellungskriterien sind drei Schwerpunktbereiche erkennbar. Zu jeweils zwei Fünfteln wurden *Zusatzqualifikationen* und *Schlüsselqualifikationen* und zu einem Fünftel die *Persönlichkeit* der Geistes- und Sozialwissenschaftlerin bzw. des Geistes- und Sozialwissenschaftlers genannt. Alle übrigen genannten Kriterien sind insgesamt unbedeutend.

Innerhalb der *Zusatzqualifikationen* wird die *Berufserfahrung* (Praktika, Werkstudententätigkeit, Tätigkeit nach dem Studium etc.) als besonders entscheidend angesehen. Schon wesentlich weniger oft wird Wert auf einen *Auslandsaufenthalt* bzw. internationale und interkulturelle Erfahrungen sowie auf *Fremdsprachenkenntnisse* Wert gelegt. Eher unbedeutend sind eine zweite Ausbildung (etwa eine Berufsausbildung oder ein MBA) und universitäres und außeruniversitäres Engagement.

Bei den *Schlüsselqualifikationen* sind die *Fähigkeit* und das *Interesse, sich schnell einzuarbeiten, strukturiertes, logisches Denken* gemeinsam mit *Problemlösungskompetenz* und *Organisationsfähigkeit* die am häufigsten genannten Einstellungskriterien für Geistes- und Sozialwissenschaftler. *Kommunikationsfähigkeit* (mündlich und schriftlich), *soziale Kompetenz* (im Umgang mit Kunden und innerhalb des Unternehmens) und *Teamfähigkeit* sind jedoch fast ebenso wichtig.

Für sehr bedeutend werden die *Persönlichkeit* und der persönliche Werdegang der Geistes- und Sozialwissenschaftler erachtet. Das *Fach aus Interesse studiert* zu haben beurteilen viele Arbeitgeber positiv, da bei diesen Absolventen eine höhere *Motivation* und mehr *Spaß und Freude* an der Arbeit erwartet wird. Der dritte Aspekt sind das *Auftreten* und das *äußere Erscheinungsbild*.

Geistes- und Sozialwissenschaftler befinden sich fast immer in Konkurrenz zu anderen Mitbewerbern und können Pluspunkte sammeln, wenn sie die genannten Kriterien erfüllen:

„Zunächst haben Betriebswirte und Juristen den Vorzug, wenn Geistes- und Sozialwissenschaftler aber diese Zusatzqualifikationen haben, dann schlägt das Pendel für sie aus.“ (6, Versicherung, großes Unternehmen)

*Fachliche Qualifikationen, Noten und Studiendauer* sowie eine *betriebswirtschaftliche Denkweise* sind in den meisten Fällen unbedeutend. Das Gleiche trifft auf die Nebenfächer zu. Dass die Studieninhalte sowohl des Hauptfachs als auch des Nebenfachs bei konkreten Einstellungen offensichtlich eher nebensächlich sind, überrascht nicht, da Geistes- und Sozialwissenschaftler nur zum Teil wegen ihrer fachlichen Qualifikationen eingestellt werden.

### **3.2.3 Bedingungen der Unternehmen, durch welche die Einstellung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern beeinflusst wird**

Neben den vielfältigen Qualifikationen, die von den Geistes- und Sozialwissenschaftlern gefordert werden, spielen jedoch auch auf Unternehmensseite verschiedene Kriterien bei der Einstellung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern eine mehr oder weniger große Rolle.

#### **3.2.3.1 Wer entscheidet?**

Bei der Mehrzahl der befragten Unternehmen, vor allem bei großen Unternehmen, entscheidet die Personalabteilung zusammen mit dem jeweiligen Leiter der Fachabteilung über die Einstellung von Bewerbern. Dabei ist es je nach Unternehmen unterschiedlich, wer das letzte Wort hat. Es scheint jedoch in der Mehrzahl der Fälle so zu sein, dass die Personalabteilung die Vorauswahl übernimmt und die Fachabteilungen letztlich entscheiden. Bei kleineren Unternehmen trifft die Entscheidung sehr oft der Chef oder der Geschäftsführer mehr oder weniger alleine. Einen besonderen Fall stellt die Unternehmensberatungsbranche dar: Dort werden üblicherweise die Bewerber zu mindestens drei Interviews mit mehreren Beratern (verschiedener Positionen, bis zum Manager und Partner) und eventuell diversen Tests eingeladen. Erst wenn alle Beteiligten zustimmen, kommt es zur Einstellung der Bewerber.

Einen großen Einfluss hat die Ausbildung desjenigen, der über Einstellungen entscheidet. Ein Interviewpartner betont (29, *Software, Leiter des Personalreferats, Diplom-Soziologe*), dass es *„schon bei der Entscheidung darüber, wer gesucht wird, stark davon abhängt, wer sucht.“* Er und auch seine Kollegen haben in der Regel feste Vorstellungen davon, was sie wollen. *„So wird z. B. ein Betriebswirt wieder einen Betriebswirt suchen, weil er das Studium kennt“.* Erschwerend für Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften ist, dass - wie in Abschnitt B 1.1.2 dargestellt - die Hälfte der Interviewpartner über einen Abschluss in Betriebswirtschaftslehre und nur sehr wenige über einen Abschluss in einem geistes- und sozialwissenschaftlichen Fach verfügen. Eine andere In-

interviewpartnerin (35, Chemische Industrie, Personalleiterin, Industriekauffrau und Personalfachkauffrau) formulierte diesen Sachverhalt folgendermaßen:

*„Die Hürde ist die erste Auswahl der Bewerbungen. ... Das Aussortieren bzw. Nichtaussortieren ist sehr stark abhängig vom Fachvorgesetzten. Wenn der einen Bezug zu Geistes- und Sozialwissenschaftlern und ein breites und offenes Weltbild hat, dann wird's nicht schwer. Hat er aber ein enges Weltbild, dann kann man ihn nicht überzeugen.“*

### **3.2.3.2 Tradition von Geistes- und Sozialwissenschaftlern im Unternehmen**

In den wenigsten der befragten Unternehmen hat die Beschäftigung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern Tradition. Lediglich vier Unternehmensvertreter sahen eine solche Tradition in ihrem Unternehmen. Dass viele Unternehmen heute trotzdem Geistes- und Sozialwissenschaftler einstellen, liegt nach Auskunft eines Interviewpartners

*„zum einen an der Findigkeit der Bewerber, die nach Alternativen suchen und zum anderen kriegt das Unternehmen auf diese Weise exklusiv ausgestattete Mitarbeiter mit hohem Entwicklungspotential zu anderen Konditionen als etwa Betriebswirte“. (6, Versicherung, Personalleiter, Betriebswirt, großes Unternehmen)*

Insgesamt benachteiligen fehlende Traditionen der Beschäftigung von bestimmten Absolventen in Unternehmen diejenigen, die bisher nicht in das System integriert waren, also auch Geistes- und Sozialwissenschaftler, etwa im Gegensatz zu Absolventen von Studiengängen wie Jura oder Physik, die seit langem in Unternehmen erwerbstätig sind.

### **3.2.3.3 Niedriger Informationsstand über Qualifikationen und Ausbildung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern**

Die Interviewpartner waren oft nur mangelhaft über geistes- und sozialwissenschaftliche Studiengänge, Studieninhalte, Abschlüsse und Qualifikationen von Geistes- und Sozialwissenschaftlern informiert. Ein Unternehmensvertreter formulierte es so:

*„Ich besitze keine gute und aktuelle Information über Geistes- und Sozialwissenschaftler. Das, was ich weiß, weiß ich meist über FOCUS oder SPIEGEL.“ (17, Software, mittleres Unternehmen)*

Nur wenige Gesprächspartner in den Unternehmen wussten dagegen bestens über Geistes- und Sozialwissenschaftler und deren Studium Bescheid: Es waren

meistens diejenigen, die selber ein geistes- und sozialwissenschaftliches Fach studiert hatten. Unter den anderen gab es einzelne Ausnahmefälle, die, obwohl sie selber nicht eine Geistes- und Sozialwissenschaft studiert hatten, über andere Quellen, sei es über Familienangehörige, Freunde und Verwandte oder auch durch Erfahrungen im Berufsleben, gut über die Qualifikationen von Geistes- und Sozialwissenschaftlern informiert waren.

Aufgrund des Informationsdefizits entstehen vielfältige, schwer zu beseitigende Nachteile bis hin zu Vorurteilen.<sup>1</sup> Auch herrscht oft keine Kenntnis darüber, wer zu den Geistes- und Sozialwissenschaftlern zu rechnen ist und wer nicht. Ein Unternehmensvertreter zählte etwa Physiker zu den Geistes- und Sozialwissenschaftlern, andere Juristen und auch Wirtschaftswissenschaftler.

#### **3.2.3.4 Zusammenfassung**

Für die Einstellung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern gibt es in den Unternehmen zum einen qualifikationsspezifische Gründe und zum anderen Gründe, die von der Situation des Arbeitsmarktes abhängig sind.

Je nach Bereich und Tätigkeiten, für welche Geistes- und Sozialwissenschaftler eingestellt werden, stellen die Unternehmen unterschiedliche Anforderungen an die Qualifikation der Absolventen. Zum einen werden Absolventen mit spezifischen Kenntnissen aus dem Studium gesucht (etwa für Personalabteilungen mit einem entsprechend tätigkeitsfeldnahen Studienfach) oder für andere Bereiche wie die technische Dokumentation, Vertrieb, Kundenbetreuung, Ausstellungen etc. In diesen Fällen haben Geistes- und Sozialwissenschaftler keine direkten Konkurrenten aus anderen Fachbereichen. Zum anderen werden Absolventen geistes- und sozialwissenschaftlicher Studiengänge für Bereiche und Tätigkeiten eingestellt, für die kein solches Studium nötig wäre. In diesen Fällen werden sie vor allem entweder wegen ihrer Zusatzqualifikationen oder wegen ihrer Schlüsselqualifikationen eingestellt.

Bei den Zusatzqualifikationen fällt insbesondere die Berufserfahrung (etwa durch Praktika und Jobben) ins Gewicht. Auch Auslandsaufenthalte und entsprechende Kultur- und Fremdsprachenkenntnisse sind wichtig. Für die Unternehmen spielen offensichtlich BWL- und EDV-Kenntnisse als konkrete Einstellungskriterien keine wichtige Rolle. Das kann darauf zurückgeführt werden, dass entsprechende Kenntnisse - im Gegensatz zu Schlüsselqualifikationen -, in Spezialkursen relativ schnell erworben werden können.

---

<sup>1</sup> Vgl. dazu Abschnitt B 3.5 bis 3.7 (Stärken und Schwächen von Geistes- und Sozialwissenschaftlern).

Die positiv bewerteten Schlüsselqualifikationen umfassen insbesondere strukturiertes und logisches Denken, Problemlösungskompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, soziale Kompetenz sowie die Fähigkeit und das Interesse, sich schnell einzuarbeiten.

Im Zusammenhang mit den Schlüsselqualifikationen wird die „Persönlichkeit“ des Absolventen häufig gesondert genannt. Dabei werden der „stimmige“ Lebenslauf, das Fachinteresse als Studienmotiv - aus dem offenbar auf eine stärkere Motivation ganz allgemein geschlossen wird -, das persönliche Auftreten und ein „präsentables“ äußeres Erscheinungsbild genannt.

Zu den arbeitsmarktspezifischen Gründen zählt zum einen der Mangel an anderen Absolventen (Informatik, früher auch Ingenieurwissenschaften). Zweitens werden Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften auch für Tätigkeiten und Bereiche eingestellt, für die man keine bestimmte Ausbildung braucht bzw. für die es keine bestimmte Ausbildung gibt. Drittens werden Geistes- und Sozialwissenschaftler von einigen Unternehmen eingestellt, weil sie sich mit einem niedrigeren Gehalt zufrieden geben (müssen) als Absolventen anderer Fächer.

Die Entscheidung über die Einstellung von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften wird darüber hinaus von der Persönlichkeit und der Ausbildung desjenigen, der einstellt, sowie von seinen Kenntnissen über diese Absolventengruppe und deren Qualifikationen mit beeinflusst. Außerdem spielt eine Rolle, ob im Unternehmen bereits Geistes- und Sozialwissenschaftler beschäftigt sind.

Wenn im Unternehmen noch nie Geistes- und Sozialwissenschaftler beschäftigt wurden, wirkt sich das auf die Chancen dieser Absolventen negativ aus. Der in manchen Unternehmen überraschend geringe Informationsstand bezüglich Qualifikation und Ausbildung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern führt bei diesen Unternehmensvertretern zur Zementierung von Vorurteilen gegenüber dieser Absolventengruppe.

### **3.3 Tätigkeitsbereiche von Geistes- und Sozialwissenschaftlern**

Die von den Interviewten genannten Tätigkeiten von Geistes- und Sozialwissenschaftlern in den Unternehmen lassen sich zwei Bereichen zuordnen:

- auf der einen Seite Bereichen, für welche ausdrücklich Geistes- und Sozialwissenschaftler vorgesehen sind und gesucht werden (fachadäquate Tätigkeiten) - in den meisten Fällen handelt es sich dabei um Stellen in den Personalabteilungen, etwa für Psychologen, Soziologen, Pädagogen oder auch

Theologen, oder Kommunikationswissenschaftler für den Marketingbereich - und

- auf der anderen Seite Bereichen, welche Absolventen unterschiedlicher Studiengänge und nicht ausschließlich Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften offen stehen. Dabei kann es sich um fachadäquate, fachnahe oder auch fachfremde Tätigkeiten handeln. Außerdem ist hier nicht immer die ausbildungsadäquate Beschäftigung gewährleistet, wenn Hochschulabsolventen etwa Sekretärinnenarbeit oder Telefondienst machen, Übersetzungen anfertigen oder Sachbearbeiter- und Assistententätigkeiten auf niedrigem Niveau ausüben - es können Stellen sein, die mit Geistes- und Sozialwissenschaftlern besetzt werden statt mit Absolventen der dualen Berufsausbildung. Es kann sich jedoch auch um sehr anspruchsvolle, voll und ganz ausbildungsadäquate, d. h. „akademische“ Tätigkeiten handeln.

Auch wenn ausdrücklich Geistes- und Sozialwissenschaftler gesucht wurden, heißt das in den meisten Fällen nicht, dass sie studienfachnahe Tätigkeiten ausüben, wenn z. B. ein Kunsthistoriker oder Philosoph als Privatkundenbetreuer bei einer Bank arbeitet (*13, Bank, Personalbetreuerin, Volkswirtin*) oder eine Germanistin Handbücher für neue Software schreibt (*11, Software, Geschäftsführerin, Informatikerin*). In beiden Beispielen suchten die Unternehmen ausdrücklich Geistes- und Sozialwissenschaftler.

Andere Unternehmen stellen Geistes- und Sozialwissenschaftler nicht wegen, sondern eher trotz ihres studierten Faches ein. Studienfachnahe Tätigkeiten sind dort nicht zu erwarten, auch wenn dies in einzelnen Fällen vorkommen kann - wenn etwa ein Soziologe (mit entsprechendem Schwerpunkt des Studiums) bei einer Unternehmensberatung Marktforschung betreibt (*34, Unternehmensberatung, Geschäftsführer, Betriebswirt*).

Die von den Unternehmensvertretern genannten *Tätigkeiten* von Geistes- und Sozialwissenschaftlern in den Unternehmen lassen sich neun Bereichen zuordnen:

1. Personalbereich: Personalleitung, -entwicklung, -beschaffung, -betreuung, -führung, -auswahl, Assessment Center,
2. Kommunikation: Kommunikationstraining, Redaktion, Lektorat, Autoren, Öffentlichkeitsarbeit, Public Relations, Presseabteilung, Presseassistent,
3. Technische Dokumentation,

4. Vertrieb, Verkauf, Anlagemanagement, Außendienstmanagement, Telefonberatung, Vertriebsassistent,
5. Marketing, Werbung, Marktforschung, Marktbeobachtung, Analysen, Konkurrenzbeobachtung,
6. Betreuung von Kunden und Mitarbeitern, Freizeit- und Reisemanagement bzw. -leitung,
7. Weiterbildung, Ausbildung, Schulungen,
8. Organisation und Management: Betriebsorganisation, Organisationsentwicklung, Management, Geschäftsführer, Mitglied oder Assistent der Geschäftsleitung, Abteilungs- oder Geschäftsstellenleiter, Produktkonzeption,
9. Sonstige Tätigkeiten: Sekretariat, Übersetzungstätigkeit, Datenverarbeitung, Call Center, Telefonservice, Assistententätigkeit, Buchhaltung, Sachbearbeiter, Buchhändler, Messeorganisation, Qualitätskontrolle, Softwaretest.

Grundsätzlich können alle neun Tätigkeitsbereiche in der Praxis (je nach Unternehmen und Person) auf sehr unterschiedlichem Niveau angesiedelt sein. Ein Teil unserer Gesprächspartner betont, dass Geistes- und Sozialwissenschaftler *„die gleiche Arbeit wie die anderen“* (10, Unternehmensberatung, Geschäftsführer, Politik und Philosophie) verrichten, *„in allen Bereichen“* (6, Versicherung, Personalleiter, Betriebswirt) tätig und *„praktisch überall einsetzbar“* sind: *„Die Exoten sind an den unterschiedlichsten Stellen“*. Jedoch sind *„die wenigsten entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt“* (23, Versicherung, Leiter Personalbereich, Jurist) - was man auf- oder auch abwertend verstehen kann -, vornehmlich *„in allen Bereichen, wo es um den Menschen geht“*, wie mehrere Interviewpartner betonen.

In wenigen befragten Unternehmen arbeiten Geistes- und Sozialwissenschaftler ausschließlich unter ihrem Ausbildungsniveau, in anderen sind die Absolventen teils unter, teils auf akademischem Niveau tätig. Die Mehrzahl der Unternehmen beschäftigt die Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften, wenn auch in der Regel nicht fachadäquat, so doch ausbildungsadäquat, d. h. auf einem Niveau, das einer akademischen Ausbildung wenigstens in irgendeiner Form gerecht wird und die Absolventen nicht unterfordert.

So lassen sich die ersten Erwerbstätigkeiten der befragten Geistes- und Sozialwissenschaftler nach Studienabschluss nach ihrem Niveau in drei Gruppen einteilen:

1. Geistes- und Sozialwissenschaftler, die als solche gesucht und eingestellt wurden (z. B. Psychologe für die Personalabteilung) und deren Beschäftigungsniveau in aller Regel fachadäquat bzw. ausbildungsadäquat ist.
2. Quereinsteiger, die nach einer Einarbeitungszeit oder Tätigkeit als Trainee die gleiche Tätigkeit ausüben wie andere Hochschulabsolventen.
3. Geistes- und Sozialwissenschaftler, die auf niedrigerem Niveau als andere Hochschulabsolventen anfangen, z. B. als Sachbearbeiter und Assistent.

Bezüglich des *Eingangsniveaus* von Geistes- und Sozialwissenschaftlern gibt es einen Unterschied zwischen großen und mittleren Unternehmen. Bei Großunternehmen fangen die eingestellten Geistes- und Sozialwissenschaftler meistens entweder auf der Sachbearbeiterebene an, oder sie nehmen an einem Trainee-Programm teil (wobei das oft auch nichts anderes bedeutet als - befristete - Sachbearbeitertätigkeit). Dies ist z. B. bei Absolventen der Ingenieurwissenschaften anders.<sup>1</sup> Eine Ausnahme scheinen die Personalabteilungen zu sein, für die überall auch Psychologen oder Pädagogen zusätzlich zu Betriebswirten vorgesehen und vorstellbar und somit keine Überraschung sind.

Geistes- und Sozialwissenschaftler sind oft nicht im Blickfeld der für Einstellungen verantwortlichen Personen. Sie suchen eher entweder spezialisierte Fachkräfte (wie Naturwissenschaftler und Ingenieure) oder aber Betriebswirte und Juristen als eine Art Allrounder auch für Stellen, für die Geistes- und Sozialwissenschaftler mindestens genauso gut geeignet wären.

Bei kleinen und mittleren Unternehmen gibt es dagegen entweder Stellen, für die eindeutig ein Geistes- und Sozialwissenschaftler vorgesehen ist, oder Geistes- und Sozialwissenschaftler steigen „quer“ ein und arbeiten sich eigenständig in den jeweiligen Bereich ein. Jedoch wird der „Wert“ des Geistes- und Sozialwissenschaftler hier nicht an seinem studierten Fach gemessen, sondern daran, dass er überhaupt einen Hochschulabschluss hat.

Betrachtet man, unabhängig von der Anzahl der beschäftigten Geistes- und Sozialwissenschaftler die *Tätigkeitsbereiche*, für die diese bei den Unternehmen beschäftigt sind, so fällt vor allem die Unterschiedlichkeit nach Betriebsgröße ins Auge: In großen Unternehmen sind Geistes- und Sozialwissenschaftler allgemein häufiger für unterschiedliche Tätigkeiten beschäftigt. Das mag daran

---

<sup>1</sup> Dabei haben Unternehmen, die v. a. Hochschulabsolventen der ingenieurwissenschaftlichen Fächer beschäftigen, i.d.R. keine oder sehr wenige (auch nicht im Vertrieb oder Marketing, denn auch dort sind Ingenieure), auf die Personalabteilung begrenzte Stellen für Geistes- und Sozialwissenschaftler vorgesehen, so dass Geistes- und Sozialwissenschaftler dort darüber hinaus bestenfalls Nischen besetzen können oder aber Sekretärinnentätigkeiten ausüben.

liegen, dass mehr Geistes- und Sozialwissenschaftler insgesamt bei großen Unternehmen beschäftigt sind, aber auch daran, dass große Unternehmen Geistes- und Sozialwissenschaftler häufiger für Bereiche einsetzen, die gerade für große Unternehmen typisch sind und über die kleinere Unternehmen meistens nicht verfügen, wie der Personalbereich, Vertrieb und Verkauf, Betreuung von Kunden und Mitarbeitern. Das bedeutet jedoch nicht, dass Absolventen in großen Unternehmen einen vielseitigeren Arbeitsplatz finden.

### **3.4 Beschäftigungsstatus und Gehalt**

Nicht von allen Befragten wurden Angaben zu diesen Punkten gemacht, da nicht alle Interviewpartner bereit waren, über die Gehälter der Mitarbeiter Auskunft zu geben. Von denen, die Angaben gemacht haben, wurden bezüglich der Beschäftigungsverhältnisse keine wesentlichen Unterschiede zwischen Geistes- und Sozialwissenschaftlern und anderen Hochschulabsolventen genannt.

Geistes- und Sozialwissenschaftler sind in der Mehrzahl der Fälle fest angestellt. In zwei Fällen werden Geistes- und Sozialwissenschaftler – im Unterschied zu anderen Hochschulabsolventen – ausschließlich als freie Mitarbeiter beschäftigt. Es handelt sich in beiden Fällen um mittelgroße Unternehmensberatungen. Manche Unternehmen haben sowohl fest angestellte wie auch einige freie Geistes- und Sozialwissenschaftler als Mitarbeiter. Das ist zum Teil durch outsourcing, zum Teil aber auch dadurch begründet, dass sich die Unternehmen nicht an Mitarbeiter binden möchten, weil sie sie nicht das ganze Jahr beschäftigen oder ihnen nur kurze Auftragsarbeiten übertragen. In einem festen Arbeitsverhältnis stehen dagegen etwa die Geistes- und Sozialwissenschaftler in den Personalabteilungen oder bei Tätigkeiten als Assistenten in Unternehmensabteilungen oder in der Geschäftsleitung.

In der Regel sind Geistes- und Sozialwissenschaftler Vollzeit beschäftigt, wenn sie doch Teilzeit arbeiten, dann – und das betonen die Unternehmensvertreter – auf eigenen Wunsch.

Geistes- und Sozialwissenschaftler müssen zu Beginn ihres Erwerbslebens tendenziell mit einem etwas geringeren Gehalt rechnen als Absolventen anderer Fächer. Dabei scheint es je nach Unternehmen möglich, diesen Rückstand aufzuholen oder auch nicht.

*„Im Job kriegen Geistes- und Sozialwissenschaftler das gleiche Gehalt wie die Betriebswirte oder die Juristen. Solange sie in der Ausbildung (Trainee) sind, gelten Marktgesetze, da sind Geistes- und Sozialwissenschaftler preiswerter. Ein Jurist ist ca. 1500 DM teurer als ein Histori-*

*ker. Das wird aber aufgeholt. Nach drei bis vier Jahren sind sie auf einem Niveau.“ (6, Versicherung, großes Unternehmen)*

In anderen Unternehmen bleibt die Differenz auch langfristig bestehen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch Geistes- und Sozialwissenschaftler je nach ihrer Position bezahlt werden. So verdient ein Psychologe in der Personalabteilung erwartungsgemäß mehr als eine Korrespondentin oder Sekretärin. In etlichen Fällen gibt es nach Angabe der Interviewpartner jedoch keine Unterschiede zwischen Geistes- und Sozialwissenschaftlern und anderen Hochschulabsolventen, was das Gehalt betrifft. Es kann, wie bei dem Theologen, der in einer Unternehmensberatungsfirma arbeitet, bei ca. 150.000 DM im Jahr oder, wie im Falle einer Zeitarbeitsfirma, nicht höher als 2.700 DM brutto im Monat liegen.

Insgesamt gesehen erhalten Geistes- und Sozialwissenschaftler in Unternehmen geringere Eingangsgehälter als Betriebswirte oder Informatiker, auch wenn sie auf akademischem Niveau tätig sind. Das hat vor allem drei Gründe:

1. Bei der Mehrzahl der Unternehmen sind die Qualifikationen von Geistes- und Sozialwissenschaftlern nur unzureichend oder nicht bekannt.
2. Es gibt so viele Absolventen geistes- und sozialwissenschaftlicher Fächer, dass das Angebot die Nachfrage übersteigt. Dabei sind Stellen in fachnahen Branchen nur begrenzt vorhanden.
3. Das fehlende bzw. zu gering ausgeprägte Selbstbewusstsein vieler Geistes- und Sozialwissenschaftler: Viele sind nicht in der Lage, ihre Qualifikationen und ihren „Wert“ einzuschätzen.

### **3.5 In den Unternehmen besonders geschätzte Qualifikationen und Stärken der Geistes- und Sozialwissenschaftler**

Die befragten Unternehmensvertreter unterstreichen vor allem drei Bereiche, in denen Geistes- und Sozialwissenschaftler besondere Fähigkeiten und Stärken besitzen:

- Unvoreingenommenheit und besonderer Zugang zu Aufgaben und Problemstellungen.
- soziale Kompetenz und Kommunikationsvermögen,
- hohe Arbeitsmotivation und effizientes Arbeiten.

### 3.5.1 Unvoreingenommenheit und besonderer Zugang zu Aufgaben und Problemstellungen

Dieser Punkt wird am häufigsten als positive Eigenschaft von Geistes- und Sozialwissenschaftlern benannt. Dabei werden unterschiedliche Aspekte genannt. Vor allem wird betont, dass Geistes- und Sozialwissenschaftler positiv mit Problemen umgehen können, kreativ und innovativ bei der Entwicklung von Problemlösungen sind, nicht „eingefahrene Wege“ gehen und ohne Vorurteile sind. Von den befragten Unternehmensvertretern, die über das Studium der Geistes- und Sozialwissenschaften informiert sind, wird der positive Einfluss des geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiums betont, das offensichtlich Freiraum lasse, um Kreativität zu entfalten und die Fähigkeit zu unabhängigem Denken zu entwickeln.

Geistes- und Sozialwissenschaftler werden außerdem als unverkrampft und unkompliziert dargestellt, als Menschen mit einem „breiten“ Denkansatz, mit höherer mentaler Flexibilität, die offen für Neues seien, nicht so sehr in Formeln und Schemata dächten, sondern über den Tellerrand schauten. Daher hätten sie ganz andere Sichtweisen, so dass überraschende Impulse von ihnen kämen, die für die Unternehmen kreativ nutzbar seien. Die folgenden Zitate mögen dies verdeutlichen:

*„Geistes- und Sozialwissenschaftler haben Phantasie und Kreativität beim Probleme aufnehmen und Lösungen finden, ob die dann passen ist eine andere Frage. Sie sind unvoreingenommen und vorurteilslos. Es ist außerordentlich angenehm, dass von ihnen keine Killerphrasen kommen wie 'das geht ja nicht' und ähnliches. ... In diesen Bereichen sind sie eindeutig stärker als Betriebswirtschaftler, Juristen und Diplom-Kaufleute. Geistes- und Sozialwissenschaftler haben hier einen Vorsprung.“ (4, Tourismus, Großunternehmen, Diplom-Kaufmann)*

*„Geistes- und Sozialwissenschaftler gehen anders mit Problemen um als andere. Naturwissenschaftler leiten Schritt für Schritt ab, wollen gesicherte Erkenntnisse. Geistes- und Sozialwissenschaftler sehen das Ganze, sind unkomplizierter, unkonventioneller, haben mehr Mut und Kreativität. Und das hat mit dem Studium zu tun. Sie haben keinen solchen festen Rahmen vom Studium her. ... Die Stärke der Geistes- und Sozialwissenschaftler ist es, Dinge in Frage zu stellen, nicht als gegeben zu betrachten. Naturwissenschaftler suchen nach Gesetzen.“ (29, Software, Großunternehmen, Diplom-Soziologe)*

*„Die Stärken von Geistes- und Sozialwissenschaftlern sind Innovation, da sind sie oft besser als tradierte BWLer. ... Bei Geistes- und Sozialwissenschaftlern sind häufiger überfachliche Qualifikationen anzutreffen. Naturwissenschaftler haben die Tendenz, nach Zahlen zu suchen, und BWLer sind zwischendrin. Die versuchen damit zurecht zu kommen, was sie gelernt haben, das ist zu sehr in vorgefertigten Bahnen. Geistes- und Sozialwissenschaftler dagegen lösen ein Problem gar nicht oder sehr kreativ.“ (10, Unternehmensberatung, Großunternehmen, Dr. phil.)*

*„Geistes- und Sozialwissenschaftler haben einen breiteren Denkansatz und so eine höhere Flexibilität, d. h., dass sie über den Tellerrand hinausschauen können.“ (5, Bank, mittleres Unternehmen, Diplom-Verwaltungswirtin)*

*„Positiv an Geistes- und Sozialwissenschaftlern ist, dass sie, auch bei Sonderaufgaben, mit einer anderer Perspektive an die Aufgaben, Dinge heran gehen. Sie probieren was aus und sehen nicht alles nur aus dem Blickwinkel der bank- und wirtschaftlich vorgeprägten Menschen. Sie sind sehr kreativ. (13, Bank, Großunternehmen, Diplom-Volkswirtin)*

*„Es geht um Verkaufen. Verkaufen hat mit Verhandlung, Risiken, Zugeständnissen zu tun. Da tut sich der Chemiker schwer, der braucht Wenn-dann-Entscheidungen. ... Geistes- und Sozialwissenschaftler sind offener, nicht so in Formeln geprägt. Geistes- und Sozialwissenschaftler sind hier offener, denken breiter, ihre Prägung ist nicht so kaminförmig. Eine Erklärung ist, dass das geistes- und sozialwissenschaftliche Studium einen breiteren Ansatz hat, dass es nicht klare Wenn-dann-Entscheidungen gibt, es ist offener gestaltet, jeder Professor hat eine andere Lösung gefunden - es gibt also nicht eine einzige richtige.“ (35, produzierendes Gewerbe, Großunternehmen, Industriekauffrau und Personalfachkauffrau)*

### **3.5.2 Soziale Kompetenz**

Für diesen Bereich werden vier Gesichtspunkte genannt, die von den Gesprächspartnern in den Unternehmen nicht unabhängig voneinander gesehen werden, da beispielsweise Teamfähigkeit eng verbunden ist mit Kommunikationsfähigkeit und dem Vermögen, mit Menschen umzugehen. Dabei handelt es sich zum einen um die Fähigkeit, mit Menschen umzugehen, zum anderen um Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit und als letzter Punkt aufgrund der umfassenderen Bildung das Vermögen, über viele Themen kompetent reden zu können.

*„Es gilt allemal, dass Geistes- und Sozialwissenschaftler auf der Beziehungsebene nie Probleme haben: im Umgang mit Kollegen, Vorgesetzten und anderen Abteilungen. Sie sind geschmeidig und geschickt. ... Das geht bis in die Ausstrahlung hinein. Das ist wichtig für Gruppenarbeit und Teamarbeit.“ (4, Tourismus, Großunternehmen, Diplom-Kaufmann)*

*„Geistes- und Sozialwissenschaftler sind unkomplizierter im Umgang mit Menschen, in der Teamarbeit.“ (10, Unternehmensberatung, Großunternehmen, Politik und Philosophie)*

*„Sie bringen eine andere Sensibilität mit für Zwischenmenschliches.“ (13, Bank, Großunternehmen, Diplom-Volkswirtin)*

Die Kommunikations- und Sprachkompetenz der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften äußern sich nach Auffassung der befragten Unternehmervertreter in der schriftlichen Ausdrucksfähigkeit und insbesondere bei der Fähigkeit, mit anderen Menschen zu kommunizieren:

*„Ein deutlicher Unterschied zu Absolventen anderer Studiengänge besteht darin, dass Geistes- und Sozialwissenschaftler sprachlich besser sind. Sie haben schon im Studium mehr Arbeiten geschrieben und haben gelernt, eine sinnvolle Struktur in einen Text zu bringen und die Darstellung nicht so trocken zu gestalten.“ (11, Software, mittleres Unternehmen, Diplom-Informatikerin)*

*„Geistes- und Sozialwissenschaftler gehen, im Unterschied zu BWLern und Juristen, anders mit Sprache um. Das ist das Auffälligste an ihnen.“ (13, Bank, Großunternehmen, Diplom-Volkswirtin)*

### **3.5.3 Umfassende Bildung und Einstellung zur Arbeit**

Dass Geistes- und Sozialwissenschaftler eine breite Allgemeinbildung haben und daher gute Gesprächspartner sind, wird ebenfalls als wichtig bewertet. Dies wird besonders im Hinblick auf den Umgang mit Kunden, z. B. bei Banken oder Unternehmensberatungsfirmen, betont:

*„Die Inhalte des Studiums sind förderlich - die Sachen, die einen interessant machen, das andere. Das ist wichtig für Small Talk, es ist kontaktförderlich, man ist so ein interessanter Gesprächspartner. Positiv ist neben der Kontaktfähigkeit z. B. das Wissen über Kunstgeschichte und die Fähigkeit, interessant darüber zu reden, in Kursen oder Gesprächen. Solche Leute gehen im Job nicht so sehr auf, sie haben noch andere Interessen.“ (31, Weiterbildung, mittleres Unternehmen, Diplom-Kaufmann)*

*„Geistes- und Sozialwissenschaftler können über vieles reden, das ist auch wichtig.“ (5, Bank, mittleres Unternehmen, Diplom-Verwaltungswirtin)*

Geistes- und Sozialwissenschaftlern wird bescheinigt, dass sie eine positive Einstellung zur Arbeit hätten, hochmotiviert seien und sich und ihre Arbeit gut organisieren könnten. Sie seien bereit und fähig, sich immer wieder schnell und eigenständig in unbekannte Sachverhalte einzuarbeiten. Besonders die Fähigkeit, aus einer großen Menge an Informationen die wichtigen auszuwählen, wird von Unternehmen sehr geschätzt. Hin und wieder werden diese Eigenschaften speziell den Absolventinnen zugeschrieben.

*„Cleverness und die Fähigkeit, zu transformieren und Analogieschlüsse zu ziehen, sind bei Geistes- und Sozialwissenschaftlern häufiger anzutreffen.“ (10, Unternehmensberatung, Großunternehmen, Dr. phil.)*

*„Geistes- und Sozialwissenschaftler haben gelernt, einen Bereich systematisch zu erarbeiten, was eine sehr hilfreiche Arbeitsweise ist, nämlich sich Informationen zu besorgen, sich aus der großen Fülle das Wesentliche 'rauszusuchen, und das in relativ kurzer Zeit. Außerdem haben sie Organisationstalent für sich selbst und für die Arbeit. Vielleicht sind auch einfach Frauen darin besser. Geistes- und Sozialwissenschaftler haben die Fähigkeit, sich schnell in neue Bereiche einzudenken. (11, Software, mittleres Unternehmen, Diplom-Informatikerin)*

*„Frauen sind geeigneter zum Organisieren, was im Lektorat sehr wichtig ist. Das liegt ihnen. Es gibt mit Frauen weniger Reibungsverluste. Für Gespräche mit Firmen, um nach außen zu repräsentieren, braucht man aber Männer, die werden besser akzeptiert. Also: die Mischung.“ (21, Verlag, mittleres Unternehmen)*

#### **3.5.4 Die Ansprüche sind niedrig**

Die positiven Bewertungen der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften beziehen sich jedoch nicht nur auf deren Kompetenzen. Vielmehr werden die nicht zu hohen Ansprüche von Geistes- und Sozialwissenschaftlern positiv vermerkt:

*„Juristen und Betriebswirte können wir zwar gebrauchen, die passen aber nicht hierher, sie sind nicht zufriedenstellbar. ... Die Studenten von geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern waren alle super, wenn auch nicht auf den ersten Blick. Sie waren sehr ehrgeizig, korrekt und*

*fleißig, haben z. B. auch Serienbriefe geschrieben, wofür sich BWLer oft zu gut sind.“ (25, Zeitarbeit, Großunternehmen, Diplom-Kauffrau)*

*„BWLer z. B. haben ein großes Selbstbewusstsein. Sie sagen: ich hab das und das gemacht, ich war im Ausland, deshalb brauch' ich 100.000 DM. Bei den Juristen war das ganz extrem. Geistes- und Sozialwissenschaftler haben das gar nicht. Sie stehen mit beiden Füßen auf dem Boden und heben nicht ab. Das finde ich gut.“ (5, Bank, mittleres Unternehmen, Verwaltungswirtin)*

### **3.5.5 Schwächen von Geistes- und Sozialwissenschaftlern**

Die Mehrheit der Interviewpartner ist, wie nicht anders zu erwarten, der Ansicht, dass es Unterschiede zwischen Geistes- und Sozialwissenschaftlern und anderen Hochschulabsolventen gibt. Diese Ansichten sind unterschiedlich stark ausgeprägt und vom Interviewpartner, seiner eigenen Ausbildung sowie seinen Kontakten zu Absolventen verschiedener Fachrichtungen mit beeinflusst (vgl. Abschnitt B 3.9).

Überraschenderweise sind die Meinungen der befragten Unternehmensvertreter zu Schwächen von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften einhellig. Geringe Arbeitsmotivation, Technikfeindlichkeit oder auch das Fehlen bestimmter Fachkenntnisse (etwa aus der Betriebswirtschaft oder EDV) werden nur in Einzelfällen genannt. Demgegenüber gibt es einen Aspekt, der von der Mehrzahl der Interviewpartner aus ihren Erfahrungen mit Geistes- und Sozialwissenschaftlern heraus bemängelt wird: die zu große Verhaftung dieser Absolventengruppe in der Theorie, das zu geringe Eingehen auf die praktischen Bedürfnisse und Zwänge und daraus folgendes zu „detailliertes“ Arbeiten sowie das Fehlen bzw. Nichtverstehen betriebswirtschaftlichem Effizienzdenkens.

*„Die Nähe bzw. die Ferne zur betrieblichen Wirklichkeit ist das Problem. Ein Teil der Geistes- und Sozialwissenschaftler ist im Kopf und in den Einstellungen und Haltungen noch stark der Universität verschrieben: im Denken und in den Verfahrensweisen. Sie sind abgehoben und ein bisschen elitär. Kosten und Geld sind ihnen unangenehm, sie haben eine Distanz dazu.“ (4, Tourismus, Großunternehmen, Diplom-Betriebswirt)*

*„Die Schwächen der Geistes- und Sozialwissenschaftler sind die Verhaftung in der Theorie und ein hoher Wissenschaftlichkeitsanspruch. Sie analysieren zu viel, und der Praxisansatz ist ein bisschen verfehlt.“ (5, Bank, mittleres Unternehmen, Diplom-Verwaltungswirtin)*

*„Schwächen von Geisteswissenschaftlern sind, dass sie nicht 'quick and dirty' arbeiten können und wollen, d. h. schnell und problemorientiert, Hauptsache es funktioniert erst einmal. Dies ist vielleicht aber auch eine Stärke, nur eben nicht in diesem Fall, wo es schnell gehen muss, und die Lösung des Kundenproblems im Vordergrund steht.“ (7, Software, mittleres Unternehmen, Diplom-Kaufmann)*

*„Eine Schwäche ist das Nichtkennen von industriellen Strukturen bzw. Großkonzernstrukturen. Großkonzerne haben eine eigene Kultur, z. B. geht viel Energie für interne Politik drauf, und einen hohen Grad an Arbeitsteilung. Und auch der hohe Spezialisierungsgrad muss zu einem persönlich passen. Dieses zu kennen, zu wissen, was machbar ist und was nicht usw., hat Vorteile bzw. hat man dieses Wissen nicht, kann das ein Nachteil sein.“ (8, produzierendes Gewerbe, Großunternehmen, Diplom-Wirtschaftsingenieur)*

*„Die Geistes- und Sozialwissenschaftler, die hier arbeiteten, waren mehr Schöngeister und hatten oft einen praktischen, pragmatischeren Ansatz: Sie wollten Projekte machen, die sich nicht tragen, nur weil sie schön sind. Bei ihnen ist der Bezug ‚das rechnet sich nicht‘ schwächer ausgeprägt, es fehlt ihnen der BWL-Bezug. Es fehlt der Bezug zur Realität, mit dem das Berufsbild zusammenhängt: Geistes- und Sozialwissenschaftler haben vor allem auf öffentlichen Stellen gearbeitet, und dort fehlte der Zwang, die Berechnung zu beachten: Trägt sich das auch? Das findet man auch bei Graphikern, Designern und Ingenieuren. Hier werden die verkrusteten Vorstellungen von Professoren auf die Studenten übertragen. Bis heute ist der Realitätsbezug an der Universität schwach.“ (16, Unternehmensberatung, mittleres Unternehmen, Diplom-Kaufmann)*

Eine Interviewpartnerin spricht als Kernproblem der Geistes- und Sozialwissenschaftler an, dass sie sich oft schlecht präsentieren und den Eigenwert falsch einschätzen:

*„Betriebswirte und Juristen präsentieren sich überdurchschnittlich gut. In dem Bereich ‚wie verkauf ich mich bei Unternehmen, wie stell ich meine Stärken raus‘ sind Geistes- und Sozialwissenschaftler weniger gut, sie haben sich meist keine Gedanken darüber gemacht. Gute Bewerber sind die, die realistisch sind und die ihren Marktwert kennen. Geistes- und Sozialwissenschaftlern muss man ein bisschen die Augen öffnen. Bei der Bewerbung stellt der offene Bewerber eher seine Zusatzqualifikationen heraus, der klassische Geisteswissenschaftler die Diplomarbeit. Da*

*muss man dann nachfragen, die Stärken rausholen.“ (25, Zeitarbeit, Großunternehmen, Diplom-Kauffrau)*

Dass Geistes- und Sozialwissenschaftler eine längere Einarbeitungszeit benötigen, wird nur in den Fällen bemängelt, in denen diese Absolventen für Arbeiten angestellt werden, die nicht auf einem ausbildungsadäquaten Niveau liegen, da ihnen im Gegensatz zu Absolventen aus dem dualen System, z. B. notwendige Sekretärinnen- oder Buchhaltungskennnisse, fehlen.

### **3.7 Bewertung und Anerkennung der unterschiedlichen Hochschulabschlüsse**

Erstaunlich ist die Tatsache, dass der Magisterabschluss generell und speziell in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern nicht in allen befragten Unternehmen bekannt ist. Im Gegensatz zum Diplom, das sich eines guten Rufes erfreuen kann, sind der Magisterabschluss sowie die Studieninhalte und der Studienaufbau weniger bekannt und daher weniger gut angesehen.

*„Magister kommt erst in zweiter Linie. Wir schließen ihn nicht aus, vielleicht kenn` ich selber mich auch nicht aus und tu ihnen Unrecht, aber ein Magister alleine führt nicht zu einer freudigen Einladung. Ein Diplom schon. Und das mach` nicht nur ich so, sondern auch meine vier Referenten, die für Einstellungen zuständig sind.“ (6, Versicherung, Großunternehmen, Diplom-Kaufmann)*

*„Der Magister ist zwar etwas nebulös, wir haben aber keine Probleme damit. Es ist hier nicht so ganz wichtig, ob jemand Diplomkaufmann ist oder Magister. ... Vielleicht kann das auch am Bekanntheitsgrad liegen. Ich weiß nicht genau, was ein Diplomsoziologe eigentlich macht. Deshalb sagt man sich nicht, wir nehmen mal einen Soziologen.“ (23, Versicherung, Großunternehmen, Dr. jur.)*

Insgesamt zeigt sich, dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass Magister-Studiengänge in allen Unternehmen bekannt sind. Infolgedessen sind Vorbehalte und Vorurteile gegenüber Geistes- und Sozialwissenschaftlern vorhanden, welche bei Entscheidungen über Bewerber eine Rolle spielen. Andererseits hat die Mehrzahl der befragten Unternehmensvertreter Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften eingestellt und berichtet über gute Erfahrungen mit ihnen. Die Bereitschaft, „über den eigenen Schatten zu springen“, die darin zum Ausdruck kommt, mag erstaunen. Wenn man allerdings die Aussagen von Unternehmerseite ernst nimmt, dass es bei der Personalauswahl darum geht, die besten Bewerber einzustellen, ist die Offenheit gegenüber Geistes- und Sozialwissen-

schaftlern keine Überraschung. Da insbesondere die Persönlichkeit der Absolventen dieser Fächer und deren Schlüsselqualifikationen zu den wichtigsten Auswahlkriterien gehören, kommt es im Bewerbungsverfahren darauf an, die erste Hürde – (Vor-)Auswahl nach der „Papierform“, also aufgrund der schriftlichen Bewerbungsunterlagen – zu überwinden, um die Chance zu bekommen, diese spezifischen Kompetenzen präsentieren zu können.

Die Mehrheit der Interviewpartner gibt an, die Art des Hochschulabschlusses spiele für sie keine Rolle; wichtig sei, dass die Bewerber überhaupt einen Abschluss haben. Teilweise wird aber doch deutlich differenziert:

*„Es ist unwichtig, ob jemand einen Magisterabschluss oder einen Fachhochschulabschluss oder eine Promotion hat. Was wichtig ist, ist die Person.“ (11, Software, mittleres Unternehmen, Diplom-Informatikerin)*

*„Die Art des Abschlusses und die Note sind unwichtig. Wichtig ist, dass man einen Abschluss hat.“ (16, Unternehmensberatung, mittleres Unternehmen, Diplom-Kaufmann)*

Hin und wieder wird allerdings darauf hingewiesen, dass Promovierte überqualifiziert bzw. überspezialisiert und daher nicht so motiviert sein könnten und dass Absolventen mit Fachhochschulabschluss einem Universitätsabschluss (ganz gleich welcher Fachrichtung) wegen des praxisbezogenen Studiums der Vorzug gegeben wird.

### **3.8 Ausländische Geistes- und Sozialwissenschaftler in den Unternehmen**

Zu diesem Punkt haben nur wenige Unternehmen Angaben gemacht, entweder weil sie keine ausländischen Geistes- und Sozialwissenschaftler beschäftigen oder weil die Interviewpartner nicht genügend über solche Mitarbeiter informiert waren.

Bei den wenigen Unternehmen, die ausländische Geistes- und Sozialwissenschaftler beschäftigen, handelt sich um Einzelfälle, z. B. Übersetzerin oder per Zufall oder durch persönliche Kontakte hinzugekommene Mitarbeiter.

Die grundsätzliche Position kommt in der folgenden Aussage zum Ausdruck:

*„Wir achten eigentlich nicht auf die Nationalität, das ist kein Kriterium, sondern das Kriterium ist vielmehr die Fähigkeiten der einzelnen Personen, und das ist dann wirklich egal, ob das Mann, Frau, oder aus welchem Land das ist. Also die einzigen, die einem da noch einen Streich*

*spielen können sind dann die Behörden, die sagen, nee, der darf hier nicht arbeiten. Aber von uns aus gesehen ist das überhaupt kein Kriterium.“ (30, Unternehmensberatung, mittleres Unternehmen)*

Die Erfahrungen sind in der Regel positiv. Ein Interviewpartner meint, er habe mit ausländischen Mitarbeitern bessere Erfahrungen als mit Deutschen, denn sie seien arbeitswilliger, selbständiger und zeitlich flexibler.

### **3.9 Zusammenfassung**

Im Folgenden werden die Erfahrungen der befragten Unternehmen, welche Geistes- und Sozialwissenschaftler beschäftigen, zusammenfassend wiedergegeben.

1. Geistes- und Sozialwissenschaftler werden öfter als Hochschulabsolventen anderer Fächer aufgrund ihrer *Schlüsselqualifikationen, Persönlichkeit und breiten Allgemeinbildung* eingestellt.
2. In den meisten Fällen spielt das *Fachwissen* für die Einstellung eine untergeordnete Rolle, da das studierte geistes- oder sozialwissenschaftliche *Fach* für die Erwerbstätigkeit in den Unternehmen meistens wenig einschlägig ist.
3. Selbst bei gezielter Suche nach Geistes- und Sozialwissenschaftlern für ausbildungsadäquate Stellen werden die Absolventen nicht immer *fachadäquat* eingesetzt.
4. Geistes- und Sozialwissenschaftler werden öfter als andere Absolventen *aus Mangel an anderen Absolventen* eingestellt.
5. Bei ausgeschriebenen Stellen werden Geistes- und Sozialwissenschaftler öfter als andere Hochschulabsolventen *nicht als Zielgruppe genannt*. Sie gelangen daher öfter scheinbar zufällig auf ihre Positionen. Sie sind *öfter Quereinsteiger*.
6. Geistes- und Sozialwissenschaftler haben eine ausgeprägtere Fähigkeit zu *selbständigem Arbeiten*, sind *weniger in Modellen und Theorien* verhaftet und lösen Probleme kreativer.
7. Für Geistes- und Sozialwissenschaftler gibt es häufiger keine spezifischen Stellen, sie treten vielmehr *öfter in Konkurrenz zu Absolventen anderer Fächergruppen* oder zu *Ausbildungsberufen* oder aber schaffen einen völlig neuen Bereich.
8. Die erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss befindet sich bei Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften häufiger (vor allem im Ver-

gleich zu Betriebswirten und Juristen) unter „*akademischem*“ Niveau. Dabei arbeiten sie häufiger für *geringeres Gehalt* als andere Hochschulabsolventen.

9. Unmittelbar nach Studienabschluss sind Geistes- und Sozialwissenschaftler *häufiger als freie Mitarbeiter oder freiberuflich tätig*.
10. *Abschlüsse und Qualifikationen* der geistes- und sozialwissenschaftlichen Studien sind bei den meisten Unternehmensvertretern, die selber nicht ein solches Fach studiert haben, wenig bis gar *nicht bekannt*.
11. Geistes- und Sozialwissenschaftler geraten daher häufig *nicht in das Blickfeld* der für die Einstellung zuständigen Personen.
12. Im Vergleich zu anderen Studienabschlüssen sind die *Abschlüsse und Qualifikationen* der geistes- und sozialwissenschaftlichen Studien bei den meisten Unternehmensvertretern, die selber nicht ein solches Fach studiert haben, wenig bis gar *nicht bekannt*.
13. Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften gehen *unvoreingenommener, aufgeschlossener und „unkonventioneller“* an Aufgaben und Problemlösungen heran als Absolventen anderer Fachrichtungen.
14. Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaftler *orientieren sich weniger an Schemata, Modellen und Formeln* und haben deshalb *andere, kreative Sichtweisen* als andere Hochschulabsolventen.
15. *Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie die Fähigkeit zum Umgang mit Menschen* sind bei Geistes- und Sozialwissenschaftlern häufiger und in ausgeprägterer Form zu finden als bei anderen Hochschulabsolventen.
16. Geistes- und Sozialwissenschaftler sind in der Bewerbungssituation *zurückhaltender* als beispielsweise Betriebswirte und Juristen. Das hat unter anderem zur Folge, dass sie weniger Gehalt verlangen, - was von Unternehmenseite positiv bewertet wird - und ihre Qualifikationen nicht offensiv genug darstellen.
17. Geistes- und Sozialwissenschaftler sind *der „betrieblichen Wirklichkeit“ ferner* als andere Hochschulabsolventen.
18. Geistes- und Sozialwissenschaftler arbeiten *detailverliebter* als andere Hochschulabsolventen.

In den meisten Fällen geben Kombinationen dieser Faktoren den Ausschlag für die Einstellung von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften. So

kommt es z. B. vor, dass ein Unternehmen für eine Stelle, die Informatikkenntnisse erfordert, aus Mangel an einschlägigen Absolventen einen Geistes- und Sozialwissenschaftler einstellt, weil er sofort verfügbar ist, selbständig arbeiten kann, was er durch den Abschluss eines nicht starkstrukturierten Studienganges bereits nachgewiesen hat, mit niedrigerem Gehalt beginnt bzw. als Quereinsteiger nur weniger verlangen kann und mit nicht-fachspezifischer Tätigkeit einverstanden ist.

#### **4 Beschäftigungssituation der befragten Absolventen zum Zeitpunkt der Interviews**

##### **4.1 Vorbemerkung**

Die Beschäftigungssituation zum Zeitpunkt der Interviews gibt Auskunft über den Erfolg der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt, liefert allerdings lediglich einen Ausschnitt, sozusagen eine Momentaufnahme. Die Beurteilung des Einflusses von unterschiedlichen Faktoren auf den Berufserfolg, beispielsweise aus dem Studium und Studienverlauf, Erwerb von Zusatzqualifikationen neben dem Studium oder – um ein anderes Beispiel zu nehmen - vor dem Studienbeginn erworbene Qualifikationen lässt sich jedoch zureichender feststellen, wenn man die berufliche Entwicklung der Absolventen nach Studienabschluss mit einbezieht. Dies wird dadurch versucht, dass die Analyse differenziert nach den in Abschnitt B 1.2.6 gebildeten Gruppen durchgeführt wird. Kriterien der Gruppenbildung sind – wie oben dargestellt – das Niveau der ersten Erwerbstätigkeit nach dem Studienabschluss und der Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung, d. h. unter Berücksichtigung des Zeitverlaufs der Erwerbstätigkeit:

*Gruppe 1:* erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss *und* Erwerbstätigkeit zum Befragungszeitpunkt auf akademischem Niveau (18 Absolventen).

*Gruppe 2:* erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss nicht auf akademischem Niveau, Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung dagegen auf akademischem Niveau (11 Absolventen).

*Gruppe 3:* Niveau der Erwerbstätigkeit zum Befragungszeitpunkt niedriger als das der ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss oder nicht auf akademischem Niveau oder zum Befragungszeitpunkt erwerbslos oder in Weiterbildung befindlich (10 Absolventen).

## 4.2 Beschäftigungsstatus und Gehalt

In allen drei Gruppen üben zum Zeitpunkt des Interviews rd. drei Viertel der Absolventen eine *Vollzeiterwerbstätigkeit* aus, und zwar vier Fünftel der männlichen Absolventen gegenüber zwei Drittel der Absolventinnen.

*Gruppe 1* der Absolventen unterscheidet sich vor allem dadurch von den beiden anderen Gruppen, dass alle freiberuflich, als freie Mitarbeiter oder auf Honorarbasis tätigen Absolventen dieser Gruppe angehören, da sie sämtlich auf akademischem Niveau erwerbstätig sind.

Der Anteil der *befristet* erwerbstätigen Absolventen ist in der *Gruppe 1* mit rd. einem Zehntel nur halb so hoch wie in den beiden anderen Gruppen. Der Anteil der *Absolventinnen* mit befristetem Erwerbsverhältnis liegt mit einem knappen Drittel etwas niedriger als der der männlichen Absolventen mit zwei Fünftel.

Insgesamt ist die Erwerbstätigkeit aller drei Gruppen in den meisten Fällen durch eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung gekennzeichnet.

Zwischen den drei Gruppen gibt es jedoch erhebliche *Einkommensunterschiede*. Bei *Gruppe 1* bewegen sich die monatlichen Bruttoeinkommen zwischen 5.000 DM und 11.5000 DM, in *Gruppe 2* zwischen 4.000 DM und 8.500 DM und in *Gruppe 3* zwischen 2.500 DM und 5.000 DM. Die Absolventen der Gruppe 1 haben also ein etwa doppelt so hohes Monatseinkommen wie die der *Gruppe 3*.

Die Einkommenssituation der *Absolventinnen* ist - vor allem aufgrund des höheren Anteils der Teilzeit-Erwerbstätigkeit - ungünstiger als die der männlichen Absolventen: Das Monatseinkommen der befragten Absolventinnen liegt im Durchschnitt um 600 DM niedriger.

Aus den Zahlen wird außerdem ersichtlich, dass auch die Unterschiede *innerhalb* der Gruppen relativ groß sind: Absolventen mit dem höchsten Einkommen verdienen jeweils doppelt soviel wie Absolventen mit dem niedrigsten Einkommen innerhalb jeder Gruppe.

Auch wenn man berücksichtigt, dass einschließlich der freiberuflich Tätigen rd. ein Drittel der erwerbstätigen Absolventen nicht bereit war, die Höhe des Einkommens zu nennen und stattdessen deren Aussage zur Zufriedenheit mit dem Einkommen herangezogen wird, ergibt sich kein anderes Bild: Der Anteil der Absolventen, der seine Zufriedenheit mit dem Einkommen zum Ausdruck gebracht hat, ist in der ersten Gruppe am höchsten, in der dritten Gruppen am niedrigsten, während die Absolventen der zweiten Gruppe dazwischen liegen. Die besondere Stellung der Absolventen der ersten Gruppe wird außerdem dadurch

unterstrichen, dass es nur in dieser Gruppe außertariflich bezahlte Erwerbstätige gibt.

Somit kann zusammenfassend festgehalten werden, dass sich die ersten beiden Gruppen im Hinblick auf ihre positive Beschäftigungssituation (Niveau der Erwerbstätigkeit, unbefristete Anstellung, Vollzeit-Erwerbstätigkeit) nur marginal voneinander unterscheiden, während in der dritten Gruppe ein höherer Anteil der befristet Beschäftigten und die nicht Erwerbstätigen zu finden sind. Deutliche Unterschiede zwischen den drei Gruppen – also auch zwischen der ersten und zweiten Gruppe – sind dagegen bezüglich des monatlichen Bruttoeinkommens festzustellen.

### **4.3 Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews**

#### **4.3.1 Niveau und Studienfachnähe der ausgeübten Tätigkeiten**

Die Mehrzahl der befragten Absolventen ist zum Zeitpunkt der Befragung auf akademischem Niveau erwerbstätig, allerdings ist der Anteil bei den *Absolventinnen* etwas geringer als bei den Absolventen. Im Vergleich dazu ergibt sich ein weniger günstiges Bild, wenn nach der Studienfachnähe der Erwerbstätigkeit gefragt wird: Inwieweit sind die Inhalte des studierten Hauptfaches oder eines der studierten Nebenfächer für die Erwerbstätigkeit von Belang?

Betrachtet man die befragten Absolventen insgesamt, so liegt lediglich bei jeweils einem Drittel der Befragten eine Nähe zum studierten Hauptfach oder zu einem der studierten Nebenfächer vor, und zwar lediglich bei einem Viertel der *Absolventinnen*, hingegen bei knapp drei Fünftel der männlichen Absolventen.

Zwar ist eine studienfachnahe Tätigkeit bei den Absolventen der Gruppen 1 und 2, insbesondere aufgrund des akademischen Niveaus ihrer Erwerbstätigkeit, erwartungsgemäß stärker vertreten als bei denen der Gruppe 3, dennoch übt auch in diesen Gruppen die Mehrzahl der Absolventen eine Erwerbstätigkeit aus, die nicht studienfachnah ist.

In der insgesamt geringen Anzahl von befragten Absolventen mit *studienfachnaher Erwerbstätigkeit* spiegelt sich erstens die Situation auf dem Arbeitsmarkt wieder. Da den Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften bekannt ist, dass es für sie nur wenige fachnahe Erwerbsmöglichkeiten in Unternehmen gibt, ist bei der Suche nach einer Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss der Wunsch nach einer studienfachnahen Erwerbstätigkeit nicht das wichtigste Suchkriterium. Die Mehrzahl der Absolventen hat bereits während des Studiums von der Vorstellung Abschied genommen, eine Tätigkeit auszuüben, die in engem

Bezug zu ihrem Studienfach steht. Exemplarisch für diese Auffassung ist die Aussage einer Absolventin, ihr sei klar gewesen, dass sie in ihren Berufsmöglichkeiten vor allem wegen ihrer Fächerkombination „*recht eingeschränkt*“ sei (12, w., *Neuere deutsche Literatur*). Eine andere Absolventin hat im Studium während eines Praktikums die Erfahrung gemacht, dass man sich in dem Unternehmen nicht vorstellen konnte, sie für eine Tätigkeit einzustellen, für welche ihr Studienfach Voraussetzung ist (17, w. *Sinologie*).

Zweitens ist eine studienfachnahe Erwerbstätigkeit aufgrund des hohen Anteils der Absolventen, der einen gleitenden Übergang in das Beschäftigungssystem geschafft hat, die Ausnahme. Diese Gruppe hat die Chance genutzt, die sich durch Jobs und eine Erwerbstätigkeit, vor allen Dingen aber durch Praktika während des Studiums bot, und hat sich im betreffenden Unternehmen nach Erwerbsmöglichkeiten erkundigt bzw. bereits beworben, ohne dass der Anspruch nach einer studienfachnahen Erwerbstätigkeit erste Priorität hatte und ohne dass später eine Veränderung innerhalb des Unternehmens in Richtung einer studienfachnahen Erwerbstätigkeit – wenn eine solche Tätigkeit überhaupt im Bereich des Möglichen lag – gezielt weiterverfolgt wurde.

Der dritte Grund für die relativ geringe Rolle der Studienfachnähe liegt in der großen Bedeutung der *Schlüsselqualifikationen* für die Erwerbstätigkeit, auf welche die Absolventen wiederholt hinweisen. Dabei handelt es sich allerdings teilweise um Schlüsselqualifikationen, die mit einem der studierten Fächer in enger Verbindung stehen. Beispielsweise werden die Schlüsselqualifikationen im Zusammenhang mit den Sprachkenntnissen genannt:

*„Wichtig sind englische Sprachkenntnisse, da Englisch Geschäftssprache mit vielen Kunden ist. Ansonsten benötigt man Organisationstalent und gewisse Stress-Resistenz, Überblick über die Zusammenhänge.“* (8, m., *Kommunikationswissenschaft*)

In anderen Fällen werden die Schlüsselqualifikationen in direktem Zusammenhang mit dem Studienfach genannt: Wichtige Qualifikationen für eine Absolventin mit Sozialpsychologie als Nebenfach, die als Büroleiterin in einem mittelständischen Unternehmen erwerbstätig ist, sind „*meine mütterlichen Qualifikationen (lacht). Manchmal denke ich, bin ich hier die Mutter des Betriebes.*“ In diesem Zusammenhang weist sie jedoch auf ihre ebenso wichtige Fähigkeit zur Selbstorganisation, Eigenständigkeit und Selbstverantwortung sowie Mitteilungsbereitschaft und Offenheit gegenüber den Kolleginnen und Kollegen hin (12, w., *Neuere deutsche Literatur*).

Bei denjenigen, die eine *studienfachnahe Erwerbstätigkeit* ausüben, spielen zum einen die Art des Studienfaches und die Studieninhalte eine Rolle. Das trifft beispielsweise auf die Absolventen zu, die in den Bereichen Weiterbildung, Schulung und Personalentwicklung tätig sind und Psychologie als Nebenfach studiert hatten. Ein anderes Beispiel ist der Absolvent der Musikwissenschaft, der bei einem Unternehmen für Tonträger für klassische Musik für die Dokumentation der Produkt-Informationssysteme zuständig ist (23, m.).

Am häufigsten wird die Studienfachnähe allerdings dadurch hergestellt, dass studierte Fremdsprachen in der Erwerbstätigkeit benötigt werden. Typisches Beispiel ist der Absolvent der Italienischen Philologie, der für einen Medienkonzern bei ausländischen Kunden die Zusammenstellung von Programmpaketen auf der Basis von Bedarfsanalysen besorgt. Er ist denn auch der Meinung, für seine Tätigkeit seien seine Sprachkenntnisse, und zwar nicht nur die italienischen, unverzichtbar, da er sie für seine tägliche Arbeit benötige (15, m., *Italienische Philologie mit Nebenfach Französische Philologie*).

Schließlich bedeutet „Studienfachnähe“ in vielen Fällen die Nähe zu einem ganzen Studienbereich. Ein Beispiel dafür ist der Absolvent, der als freiberuflicher Berater für Personalentwicklung tätig ist und die Auffassung vertritt, von seiner breiten sozialwissenschaftlichen Ausbildung profitiere er noch heute. Zu den Kompetenzen, die er im Studium erworben hat, zählt er, dass er nicht nur erlernt hat, menschliche Beziehungen zu durchschauen, sondern dass er durch das Studium ein „*theoretisches Konzept*“ erworben hat, das ihn in die Lage versetzt, Problemlagen erkennen und einordnen zu können (29, m., *Soziologie mit den Nebenfächern Theologie und Politikwissenschaft*).

Welche Rolle spielen in diesem Zusammenhang „*wirtschaftsnahe*“ *Nebenfächer*? Von den acht Absolventen, die ein solches Nebenfach – beispielsweise BWL und Recht für Sozialwissenschaftler – studiert haben, wird nicht in Abrede gestellt, dass dort erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten nützlich seien, ihre Bedeutung wird jedoch als nicht sehr groß bewertet. In der Regel wird diese Aussage jedoch relativiert:

*„Das BWL-Studium im Nebenfach war zwar eine Hilfe, um zu erkennen, um was es überhaupt geht, entscheidend war aber das learning by doing.“* (17, w., *Sinologie*)

Eine andere Absolventin betont jedoch, man müsse fähig sein, sich wirtschaftswissenschaftliche Kenntnisse anzueignen, ist aber der Meinung, es gebe viele Dinge, „*wo ich sage, da kann man sich auch einarbeiten, da muss man jetzt nicht VWL oder BWL studiert haben*“ (26, w., *Germanistik*).

Selbst der Absolvent, der als Geschäftsführer in einem osteuropäischen Land tätig ist und Slawistik sowie Recht für Sozialwissenschaftler im Nebenfach studiert hat, betont nicht diese für seine Tätigkeiten einschlägigen Fächer, sondern meint, neben Sprachkompetenz und Flexibilität benötige er unter den gegebenen äußeren Bedingungen, unter denen er arbeiten müsse, „*innere Stabilität*“ und interkulturelle soziale Kompetenz, da man mit Menschen jeden Alters, verschiedener Kulturen und unterschiedlichen Niveaus umgehen können müsse – „*das ist die Schlüsselqualifikation überhaupt*“ (1. m., Politikwissenschaft). Nebenfächer sind also nicht wegen der Fachkenntnisse interessant, die man erwerben kann, sondern wegen der Möglichkeit, sich Zusatzqualifikationen anzueignen, die durch das Studium des Hauptfaches nicht erworben werden können.

Zusammenfassend kann festgestellt werden: Die Erwerbstätigkeiten der Absolventen zum Befragungszeitpunkt zeichnen sich häufiger durch akademisches Niveau als durch Studienfachnähe aus. Wenn studienfachnahe Erwerbstätigkeiten ausgeübt werden, sind zum einen Fachkenntnisse aus Haupt- oder Nebenfach oder – allerdings mit geringerer Bedeutung – einem „wirtschaftsnahen“ Nebenfach wichtig, vor allem jedoch die Sprachkenntnisse und Sprachkompetenzen, die während des Studiums erworben wurden. Die Absolventen weisen vielfach daraufhin, dass die genannten studienfachnahen Kenntnisse zwar wichtig sind, dass Schlüsselqualifikationen jedoch erheblich größere Bedeutung haben.

#### **4.3.2 Beschreibung der Tätigkeitsfelder**

##### **4.3.2.1 Art der Tätigkeitsfelder**

Wie die Branchen der Absolventen zum Befragungszeitpunkt und die Tätigkeiten, die sie dort ausüben, verteilen sich auch die Tätigkeitsfelder über einen breiten Bereich (vgl. dazu die Übersicht in Abschnitt B 1.2.5). Dies wird bereits daran deutlich, dass sich die 36 zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätigen Absolventen auf 17 Tätigkeitsfelder verteilen. Dies zeigt, dass Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften nicht nur in einigen wenigen Tätigkeitsfeldern berufliche Chancen haben, und zugleich wird deutlich, dass die Absolventen zu einer Erwerbstätigkeit in den unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern und Branchen bereit sind, anstatt sich nur auf wenige, möglichst hoch qualifizierte und studienfachnahe Erwerbstätigkeiten zu beschränken.

Trotz der breiten Streuung über die Tätigkeitsfelder sind bei den drei Absolventen-Gruppen jeweils deutliche Schwerpunkte erkennbar. Wie nicht anders zu erwarten, sind die Absolventen der *Gruppe 1* aufgrund der Tatsache, dass sich ihre Erwerbstätigkeiten ausnahmslos auf akademischen Niveau bewegen, in den

„anspruchsvolleren“ Tätigkeitsfeldern deutlich häufiger vertreten als die Absolventen der *Gruppe 2* oder gar der *Gruppe 3*. Und zwar handelt es sich bei den Absolventen der *Gruppe 1* um folgende Tätigkeitsfelder: Personalangelegenheiten, journalistische Tätigkeiten, Verlagstätigkeit, Aus- und Weiterbildung, Beratung und Consulting, Planung und Organisation sowie Managementtätigkeiten.

Die Absolventen der *Gruppe 2* hingegen haben ihre Schwerpunkte in Referententätigkeiten, Markt- und Meinungsforschung, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit, Datenverarbeitung und Übersetzungstätigkeiten.

Am wenigsten deutlich sind Schwerpunkte in der *Gruppe 3* der Absolventen erkennbar. Es sind lediglich Datenverarbeitung, Planung und Organisation sowie Übersetzungstätigkeiten als Schwerpunkte zu identifizieren.

#### **4.3.2.2 Tätigkeitsmerkmale**

Aufgrund der Heterogenität der Tätigkeitsfelder und Tätigkeiten der Absolventen ist es nicht sinnvoll, die Tätigkeiten im einzelnen zu beschreiben. Vielmehr wird im folgenden versucht, die Tätigkeitsfelder und Tätigkeitsmerkmale in den wesentlichen Merkmalen zu charakterisieren und dabei die Bewertung der Erwerbstätigkeit durch die Absolventen heranzuziehen.

Hinsichtlich der Tätigkeitsmerkmale und ihrer Bewertung durch die befragten Absolventen gibt es zwischen den Gruppen 1 und 2 kaum Unterschiede. Infolgedessen wird bei der Diskussion dieser Aspekte nicht zwischen diesen beiden Gruppen unterschieden.

Die Tätigkeiten der *Gruppen 1 und 2* sind insbesondere gekennzeichnet durch ein *hohes Anforderungsniveau, breite Zuständigkeit und große Verantwortung sowie ein hohes Maß an Gestaltungsmöglichkeiten*.

Der als Geschäftsführer tätige Absolvent (*1, m., Politikwissenschaft*), der zum Befragungszeitpunkt nicht nur für den laufenden Betrieb, sondern auch für die Erweiterung der Anlagen im Ausland zuständig ist, begründet seine Zufriedenheit mit seiner Tätigkeit damit, dass die Tätigkeit herausfordere und „*ungeheure Entwicklungsmöglichkeiten, Spielräume und Chancen*“ biete. Diese Charakterisierung trifft im Prinzip auch für die journalistischen Tätigkeiten der Absolventen dieser Gruppe zu, da sie in der Regel nicht nur die Texterstellung und die Koordination der Lieferung von Texten anderer umfasst, sondern insbesondere auch durch die Verantwortung für die Themenplanung und durch intensive Recherchetätigkeiten gekennzeichnet ist.

Die Gestaltungsfreiheit spielt insbesondere bei den Absolventen dieser Gruppe in den Tätigkeitsbereichen Aus- und Weiterbildung, Planung und Organisation, Öffentlichkeitsarbeit sowie Personalangelegenheiten eine Rolle. Ihre Tätigkeiten sind insbesondere dadurch gekennzeichnet, dass auf der Basis von Problemanalysen Konzepte, beispielsweise für Schulungs- und Weiterbildungsangebote entwickelt, entsprechende Referentinnen und Referenten engagiert und die Schulungen organisiert, geplant und durchgeführt werden:

*„Ich habe sehr viel freie Hand, und bis zu einem gewissen Grad bestimme ich selber, welche Art von Arbeit ich tue, welche Tätigkeitsfelder ich besetze und wenn mir etwas Neues einfällt, kann ich das machen.“ (22, w., Sinologie)*

Eine Absolventin, die im Bereich Öffentlichkeitsarbeit tätig ist, weist darauf hin, sie habe erhebliche Gestaltungsspielräume für ihre Tätigkeit, die sie auch genutzt habe, so dass sie mit ihrer Position voll zufrieden sei (7, w., Anglistik).

Bei den freiberuflich tätigen Absolventen reicht der Kompetenzbereich erwartungsgemäß noch weiter und umfasst beispielsweise die Entwicklung von Ziel- und Beurteilungskriterien von Organisationen sowie Unternehmen, d. h., der konzeptionelle Bereich spielt hier noch eine größere Rolle (28, w., Germanistik).

Typisch für die Tätigkeiten der beiden Gruppen ist, dass die Mehrzahl der Absolventen die Möglichkeit hat, Tätigkeitsfelder und Aufgabenbereiche selber abzustecken oder auszuweiten. Beispielsweise hat die Absolventin, die als Büroleiterin tätig ist (12, w., *Neuere Deutsche Literatur*), natürlich auch die üblichen Sekretariatstätigkeiten zu erledigen (Terminplanung, Telefonate entgegennehmen und weiterleiten), ihr obliegt aber auch die Koordination der Arbeitsabläufe für rd. 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und sie hat dafür zu sorgen, dass „die Basis“ für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stimmt: „dass es ihnen gut geht, dass keine Spannungen entstehen“, dass sie auch bei Abwesenheit der Chefin – was recht oft vorkommt - als Ansprechpartnerin zur Verfügung steht. Dazu gehört auch die „Vermittlung, wenn es Unklarheiten oder Missverständnisse zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gibt, dass die aus dem Raum geschafft werden.“ Das Anspruchsvolle daran ist nicht sosehr ein bestimmtes fachliches Niveau, sondern „dass hundert Dinge gleichzeitig kommen und dass ich schauen muss, was wichtig ist und gleich gemacht werden muss, wie koordiniert werden muss und dass die Stimmung bei allen passt.“

Voraussetzung für die große Gestaltungsfreiheit der Absolventen dieser Gruppe sind Tätigkeitsfelder, in denen sich die Aufgabenstellungen nicht lediglich in Routinearbeiten erschöpfen. Die Herausforderung und das Interessante an der

Tätigkeit besteht darin, dass man sich, wie eine Absolventin betont, die als Unternehmensberaterin tätig ist, mit jedem neuen Projekt in die spezifische fachliche Materie einarbeiten müsse und zudem jedes Unternehmen anders sei als das vorhergehende, mit dem man sich beschäftigt habe (20, w., *Kommunikationswissenschaft*). Ein anderer Absolvent, der ebenfalls im Bereich Unternehmensberatung tätig ist, weist darauf hin, dass man umfassende Kompetenzen habe, was sich mit den Schlagworten „*formulieren (Konzepte, Informationsmaterial etc.), organisieren, Entscheidungen treffen*“ umschreiben lasse (25, w., *Theologie*).

Kennzeichnend für die Erwerbstätigkeiten der Gruppen 1 und 2 ist allerdings auch, dass zu den Tätigkeitsfeldern in den meisten Fällen auch Tätigkeiten auf unterschiedlichem, d. h. nicht nur auf akademischem, Niveau gehören, die sich zwar insgesamt nicht unbedingt negativ auf das hohe Niveau und die Ansprüche der Tätigkeit insgesamt auswirken, die jedoch bei einigen Absolventen die Arbeitsfreude mindern. So weist ein Absolvent darauf hin, dass die kaufmännisch-betrieblichen Tätigkeiten, die er neben seinen redaktionellen zu erfüllen hat, in der Regel nicht auf akademischem Niveau liegen, dass sie ihm auch nicht soviel Spaß machen, dass seine berufliche Zufriedenheit aber in stärkerem Maße von der „persönlichen Seite“ als von den Inhalten abhängen: „*Das persönliche Umfeld sagt mir sehr zu, es fängt auch viel (von der Enttäuschung über das nicht-akademische Niveau, G. Sch.) ab.*“ (30, m., *Philosophie*)

Von der insgesamt positiven Bewertung unterscheiden sich auch Absolventen der Gruppe 2, soweit zu ihren Aufgaben die Übersetzung von Texten aus Bereichen gehört, mit denen sie im Studium nicht in Berührung gekommen sind, beispielsweise technische Fachtexte. Aufgrund der noch nicht voll ausreichenden Fachkenntnisse kann die Tätigkeit nicht selbständig und eigenverantwortlich ausgeübt werden, was zu einer Minderung der Arbeitszufriedenheit führt.

Die Absolventen der *Gruppe 3* unterscheiden sich in fast allen Belangen ihrer Tätigkeiten von denen der Gruppen 1 und 2. Neben dem nicht akademischen Niveau, durch das sich diese Gruppe von den Absolventen der Gruppe 1 unterscheidet, sind vor allen Dingen zwei Merkmale charakteristisch.

Erstens üben fast alle erwerbstätigen Absolventen dieser Gruppe mehrere unterschiedlichen Tätigkeiten auf der gleichen Stelle aus, z. B. Pressearbeit und Vertrieb, Bearbeitung von Auftragseingängen und Bereitstellen von Waren, Tätigkeit als Sekretärin und als Producer. Der Unterschied zu den Absolventen der Gruppe 1, die im Rahmen ihrer Tätigkeit ebenfalls mehrere Aufgaben erfüllen, besteht nicht nur in den unterschiedlichen Niveaus der Tätigkeiten, sondern auch darin, dass es für die Absolventen so gut wie keinen Gestaltungsspielraum gibt:

Die Aufgaben sind relativ eng definiert, Eigeninitiative ist nur im Rahmen des definierten Feldes erwünscht. Daher fällt es den Betroffenen auch schwerer, das nicht akademische Niveau zu akzeptieren.

Die Folge ist, dass der Wert des Studiums ambivalent bis negativ eingeschätzt wird: einerseits positiv, weil man manche Aufgaben vielleicht etwas schneller bewältigt, andererseits negativ, weil dieser positive Studieneffekt sofort wieder durch den Hinweis auf den höheren Wert einer praktischen Berufserfahrungen relativiert wird: das Niveau

*„ist natürlich insgesamt schon drunter (unter akademischem Niveau, G.Sch.). Ich denke, als Hochschulabsolvent kann ich es etwas besser und schneller machen als eventuell 'n Realschüler oder jemand mit 'ner kaufmännischen Ausbildung, wenn ich mal die Übung und die Erfahrung durch die Praxis habe. Jemand mit Fachausbildung ist mir in manchen Dingen voraus, aber ich denke, durch die erlernte Denkfähigkeit und sprachliche Fähigkeit kann ich, wenn ich mal die praktischen Hindernisse überwunden habe, vielleicht etwas schneller und kompetenter arbeiten als jemand mit mittlerem Ausbildungsweg.“ (8, m., Kommunikationswissenschaft)*

Der zweite Aspekt ist die Folge der vergleichsweise geringen Anforderungen und geringen Gestaltungsfreiheit des Tätigkeitsfeldes: Die Mehrzahl der Absolventen dieser Gruppe hat das Gefühl, die Tätigkeit sei mittlerweile bereits zur Routine geworden, habe ihren Reiz verloren und eröffne kaum noch Möglichkeiten dazuzulernen. Beispielsweise sagt eine Absolventin, sie übe diese Tätigkeit in der Presseabteilung und im Vertrieb seit einem guten Jahr aus und merke,

*„dass dies das Ende der Fahnenstange ist, dass ich da drin nicht mehr machen kann. Das, was ich jetzt tu‘, das hält schon noch 'n halbes Jahr bis 'nen Jahr vor, dass es interessant bleibt, aber dann kann nichts Neues mehr kommen.“ (16, w., Kunstgeschichte)*

Eine andere Absolventin, die vornehmlich im Bereich Rechnungswesen tätig ist: *„Ich habe das jetzt fast dreieinhalb Jahre gemacht, und es war einfach zu lang, muss ich sagen.“ (17, w., Sinologie)*

In einigen Fällen spielt bei der Bewertung der Tätigkeit außerdem eine Rolle, dass man das Gefühl hat, das Studienfach werde durch den Arbeitgeber nicht mehr akzeptiert und man meint, dass dadurch das berufliche Weiterkommen behindert werde: Das Fach *„hat kein gutes Ansehen, niemand weiß was damit anzufangen. Personalleute wundern sich, warum man so was macht und nicht*

*Stadtplanung, und sie glauben nicht, dass man das machen will, sondern meinen vielleicht, das ist ein Notnagel.“ (3. m., Geographie)*

Bei annähernd allen Absolventen der Gruppe 3 wird direkt oder indirekt deutlich, dass sie bei der jetzigen Erwerbstätigkeit für sich mittel- und langfristig keine Perspektive sehen, ohne dass sich dies nicht in allen Fällen sofort in einer negativen Beurteilung der aktuellen Aufgaben und Funktionen niederschlägt.

#### **4.4 Erfüllen die Absolventen die Anforderungen der Unternehmen?**

Um die Frage beantworten zu können, unter welchen Voraussetzungen Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften Beschäftigungschancen in Unternehmen haben, wird nicht nur die Situation unmittelbar nach Studienabschluss analysiert, sondern es wird darüber hinaus ermittelt, welche Qualifikationen die Absolventen zum Zeitpunkt der Befragung - also mehrere Jahre nach Studienabschluss - benötigen (*Abschnitt B 4.4.1*). In diesem Zusammenhang interessiert darüber hinaus die Frage, inwieweit sich die Qualifikationen der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften von denen der Absolventen anderer Studienfächer unterscheiden (*Abschnitt B 4.4.2*).

##### **4.4.1 Welche Qualifikationen der Absolventen sind für die Unternehmen wichtig?**

Wie zu erwarten, sind alle befragten Absolventen der Auffassung, sie seien für die Unternehmen wichtige Beschäftigte, weil sie über bestimmte *Schlüsselqualifikationen* verfügen. Dagegen werden *Fachkenntnisse* aus dem Studium (entweder aus dem Haupt- oder einem der Nebenfächer) von etwa drei Fünftel und *Zusatzqualifikationen* (durch Aktivitäten neben oder nach dem Studium erworben) lediglich von rd. einem Viertel der Absolventen genannt.<sup>1</sup>

Die Übersicht auf der folgenden Seite gibt einen Überblick über die von den befragten Absolventen genannten Schlüsselqualifikationen, die ihrer Meinung nach für ihren Arbeitgeber wichtig sind.

Bei der *sozialen Kompetenz* (eigene Person sowie das Verhältnis zu anderen Menschen) geht es nicht nur um Kontaktfähigkeit und die Fähigkeit, mit den anderen Menschen umzugehen zu können, sondern zugleich um die Fähigkeit,

---

<sup>1</sup> In den Interviews war die entsprechende Frage bezogen auf die Erwerbstätigkeit zum Interviewzeitpunkt. Dennoch ist nicht auszuschließen, dass sich in den Antworten der Absolventen immer auch die Erfahrungen der vorhergehenden Erwerbstätigkeiten niederschlagen. Dies ist insbesondere deshalb eher von Vorteil als von Nachteil, als die Beurteilung durch die Absolventen dadurch als umso zuverlässiger zu beurteilen ist.

Mitarbeiter zu motivieren, soziale Beziehungen zu analysieren und aktiv im positiven Sinne zu beeinflussen. Dabei sind es in den seltensten Fällen Studium und Universität, die zum Erwerb dieser Kompetenzen maßgeblich beigetragen haben. Beispielsweise weist ein Absolvent darauf hin, seine Kommunikationsfähigkeit sei darauf zurückzuführen, dass er in einer Familie aufgewachsen sei, in der sich alle ehrenamtlich engagiert hätten, und dass er selber Mitglied des Pfarrgemeinderats gewesen sei. Dies habe dazu beigetragen, dass er gelernt habe, kompromissbereit zu sein und mit anderen zusammenzuarbeiten (34, m., *Neuere Geschichte*).

Die Merkmale der eigenen Person, die für die Erwerbstätigkeit für wichtig gehalten werden, haben einen gemeinsamen Nenner: die Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen, sie als Herausforderung anzunehmen und sie mit Offenheit und Einfallsreichtum zu bewältigen. Zu diesem Bereich gehören Neugier und Lernbereitschaft ebenso wie das Vorhandensein vielseitiger Interessen und die Fähigkeit zur Kreativität. Eine Absolventin drückt dies folgendermaßen aus: Sie habe im Studium gelernt,

*„die Dinge aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten. Das heißt konkret: Man sieht Probleme und Besonderheiten, welche Menschen, die so tief in der Materie drin stecken, gar nicht mehr sehen.“ (17, w., Sinologie)*

## Übersicht: Schlüsselqualifikationen

Offenheit, Neugier, Interesse, Lernbereitschaft Kreativität Vielseitigkeit Flexibilität: <ul style="list-style-type: none"><li>• „Flexibilität allgemein“</li><li>• „Flexibilität des Geistes“</li></ul>
Entscheidungsfähigkeit, Eigeninitiative und Engagement Persönlichkeit <ul style="list-style-type: none"><li>• Selbstbewusstsein</li><li>• Überzeugungskraft</li><li>• Sich selbst gut verkaufen können</li></ul> Organisationsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"><li>• Koordinationsfähigkeit</li><li>• Projektmanagement</li><li>• Zielgerichtetheit</li></ul> Disziplin <ul style="list-style-type: none"><li>• Zeitmanagement</li><li>• Selbstorganisation</li><li>• Ausdauer und Beharrlichkeit</li><li>• Fähigkeit, unter Zeitdruck den Überblick zu behalten und arbeiten zu können</li><li>• Stress-Resistenz</li><li>• Gründlichkeit</li><li>• Leistungsorientierung</li></ul>
Denken und Arbeiten <ul style="list-style-type: none"><li>• Systematisch</li><li>• Selbständig</li><li>• Vernetzt</li><li>• Analytisch</li><li>• Logisch</li><li>• Konzeptionell</li><li>• Interdisziplinär</li><li>• Ergebnisorientiert</li></ul> Fähigkeit zu strukturieren und zu systematisieren <ul style="list-style-type: none"><li>• Fähigkeit, sich schnell in neue Gebiete einzuarbeiten</li><li>• Komplizierte Sachverhalte schnell und präzise auffassen, analysieren und strukturieren sowie auf das Wesentliche reduzieren können</li><li>• Komplexe Zusammenhänge verständlich zusammenfassen können</li><li>• Wichtiges von Unwichtigem unterscheiden können</li><li>• Strategien entwickeln können</li><li>• Fähigkeit zu recherchieren</li></ul>
Sprachkompetenz <ul style="list-style-type: none"><li>• Mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit</li><li>• Fähigkeit, andere Menschen zu informieren (sich auf sie einstellen zu können)</li><li>• Fähigkeit, mit Texten umzugehen</li></ul> Interkulturelle Kompetenz und kulturelles Wissen Allgemeinbildung

Ein weiteres Merkmal, das sowohl explizit als auch implizit immer wieder angesprochen wird, ist die *Flexibilität*. Dabei geht es zum einen um Flexibilität als Haltung gegenüber beruflichen Situationen ganz allgemein, zum anderen um die Beweglichkeit des Denkens und Auffassens sowie die sich daraus ergebende Bereitschaft zu „flexibler“ Reaktion. Was den ersten Aspekt anbelangt, wird beispielsweise auf die Bereitschaft hingewiesen, „*kurzfristig zur Verfügung zu stehen und befristete Arbeitsverhältnisse zu akzeptieren*“, was insbesondere bei Arbeitsverhältnissen mit Zeitarbeitsfirmen, aber nicht nur bei ihnen, gilt (8, m., *Kommunikationswissenschaft*). Eine andere Absolventin wird noch deutlicher. Auf die Frage, welche Qualifikationen für ihren Arbeitgeber wichtig seien, antwortet sie:

*„Ja, das habe ich mich auch schon gefragt. (Pause) Na, ich denke einerseits, weil ich auch bereit bin, andere Tätigkeiten zu machen, also solche, für die ich überqualifiziert bin, auch mal Briefe zu schreiben oder (Pause) also, dass ich mir für nichts zu schade bin, einfach flexibel.“ (37, w., Germanistische Linguistik)*

In dieser Äußerung wird deutlich, dass die Betonung von Schlüsselqualifikationen einerseits bestimmte Kompetenzen unterstreicht, die für die Beschäftigung von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften wichtig sind, dass sich darin aber andererseits Merkmale verbergen, die sich weniger auf die Qualifikationen beziehen als vielmehr auf die Reaktion der Absolventen auf die Verhältnisse des Arbeitsmarktes und im Unternehmen: Unter den gegebenen Umständen muss man einfach flexibel, offen, interessiert, vielseitig und insgesamt in gewisser Weise anpassungsfähig sein, um Chancen auf dem Arbeitsmarkt überhaupt ergreifen zu können.

Bei Schlüsselqualifikationen, welche die Art und Weise betreffen, mit der Absolventen *an die Anforderungen ihrer Erwerbstätigkeit herangehen*, spielen sowohl Persönlichkeitsmerkmale wie Selbstbewusstsein und Überzeugungskraft als auch die Fähigkeit, sich selbst und seine Aufgaben zu organisieren und zielgerichtet zu bewältigen, eine Rolle. Letztlich geht es hier um Selbstdisziplin, welche die Voraussetzung für den Umgang mit Aufgaben, Zeit- und Arbeitsmanagement ist. Dass dies gerade bei Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften von besonderer Bedeutung ist, wird in der Äußerung eines Absolventen deutlich, es sei wichtig, vor Beginn einer beruflichen Tätigkeit die *„eigene Lebenserfahrung ein Stück weit einfach verarbeitet zu haben“* und dadurch *„ein gewisses Maß an Überzeugungskraft gewonnen zu haben“*, das man benötige, wenn man sich als Trainer vor *„Führungskräfte hinstellt und denen eine gute Gesprächsführung beibringen möchte.“* Außerdem müsse man – so derselbe

Absolvent – das Selbstbewusstsein haben und sich und anderen sagen: „*Ich bin Soziologe und ich kann was.*“ (29, m., *Soziologie*)

Es ist nicht zu übersehen, dass von den Absolventen Kompetenzen verlangt werden, die teilweise nicht miteinander vereinbar sind. Beispielsweise dürfte es im Arbeitsalltag nicht ohne Schwierigkeiten möglich sein, die notwendige Flexibilität mit der gleichfalls geforderten Disziplin in Übereinstimmung zu bringen. Dies ist sicher nicht nur ein Problem der Absolventen dieser Studienfächer, sondern gilt allgemein für die Arbeitswelt. Dennoch dürfte es insbesondere für diese Absolventen schwierig sein, deren Beschäftigung in Unternehmen noch keine Tradition hat und eher die Ausnahme als die Regel ist.

Die Widersprüche, die sich dadurch ergeben, werden deutlich, wenn man die Qualifikationen heranzieht, die sich auf den Bereich „*Denken und Arbeiten*“ beziehen. Zum einen können strukturiertes und analytisches Denken durchaus in Gegensatz zu der gleichfalls geforderten Kreativität stehen, zum anderen werden die einander widersprechenden Anforderungen von den Absolventen selber benannt: Zum einen seien analytisch-konzeptionelle Fähigkeiten wichtig, zugleich aber werde erwartet, dass sie pragmatisch arbeite, nämlich „*Aufgaben zu erfüllen, ohne darauf hinzuweisen, dass ich eigentlich für das Konzeptionelle zuständig bin.*“ (5, w., *Kunstgeschichte*)

Diese Widersprüche mögen auch der Grund dafür sein, dass für die Absolventen die Fähigkeit, sich schnell in neue Arbeitsgebiete einzuarbeiten und die Fähigkeit, Probleme, Sachverhalte, Aufgaben etc. präzise zu analysieren, zu strukturieren und ergebnisorientiert zu bearbeiten, einen größeren Stellenwert haben als die Einzelaspekte, durch welche Denken und Arbeiten geprägt werden. Zugleich schlagen sich jedoch in dieser Schwerpunktsetzung die Erfahrungen aus dem Studium nieder. Dies betrifft sowohl die Notwendigkeit, das Studium weitgehend selber für sich zu strukturieren, ohne sich auf allzu detaillierte Vorgaben stützen zu können, als auch die Erfahrungen, die neben dem Studium in Praktika, Erwerbstätigkeit und Jobs gemacht werden.

Bei *Sprachkompetenz und Allgemeinbildung* handelt es sich um Kenntnisse und Fähigkeiten, die in einem geistes- und sozialwissenschaftlichen Studium sozusagen „automatisch“ erworben werden, ohne dass dies immer messbar ist. Es handelt sich dabei um Fähigkeiten, die sich aufgrund der Studieninhalte entwickeln und aus der Sicht der Absolventen eine wichtige Voraussetzung für jede Erwerbstätigkeit sind – ganz gleich ob in Unternehmen oder in anderen Institutionen.

Die befragten Absolventen sind in der Regel nicht in der Lage eindeutig zu unterscheiden, welche Qualifikationen für den Arbeitgeber wichtig sind und welche Qualifikationsanforderungen sie erfüllen. Die von ihnen genannten Qualifikationen werden benötigt, und die Absolventen haben es geschafft, erwerbstätig zu sein, weil sie diese Qualifikationen mitbringen.

Zwischen den drei Gruppen der Absolventen<sup>1</sup> gibt es bezüglich der Bedeutung der Schlüsselqualifikationen nur geringe Unterschiede, die Fachkenntnisse hingegen sind für die Gruppe 2 und 3 erheblich wichtiger als für die Gruppe 1, während die Zusatzqualifikationen für Gruppe 1 eine größere Rolle spielen als für die beiden anderen Gruppen.

Die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen ist für Absolventen anderer Fächer kaum weniger wichtig als für Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften, allerdings ist es für letztere Gruppe erheblich schwieriger, die Widersprüche, die sich zwischen den einzelnen Schlüsselqualifikationen und den daran geknüpften Erwartungen aufzutun, zu bewältigen. Um es nochmals pointiert zu formulieren: Es dürfte nicht immer einfach sein, kreativ zu sein und gleichzeitig effizient und diszipliniert zu arbeiten und ein effizientes Zeitmanagement zu haben.

#### 4.4.2 Schwächen

Dies leitet unmittelbar über zu Schwächen, die Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften bei sich feststellen. Auf diesen Aspekt wird etwas ausführlicher eingegangen, weil sich daran die besondere Situation der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in Unternehmen verdeutlichen lässt.

Etwa sechs von zehn Absolventen geben an, bei sich Schwächen und Defizite im Hinblick auf ihre Erwerbstätigkeit festgestellt zu haben. Dabei beziehen sich nur etwa ein Drittel der Angaben auf fehlende Kenntnisse und fehlendes Wissen, die meisten hingegen auf die Bereiche Schlüsselqualifikationen und auf Merkmale, die auf die eigene Person bezogen sind.

Die Aussagen zu *fehlendem Wissen* und *fehlenden Kenntnissen* betreffen nicht die studierten Fächer, d. h. es wird keine Kritik am Studienangebot oder gar am eigenen Studienverhalten geübt. Vielmehr bezieht man sich auf die Erfahrungen

---

<sup>1</sup> Erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss und Erwerbstätigkeit zum Befragungszeitpunkt auf akademischem Niveau (1); erste Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss auf nichtakademischem, Erwerbstätigkeit zum Befragungszeitpunkt auf akademischem Niveau (2); Erwerbstätigkeit zu beiden Zeitpunkten auf nichtakademischem Niveau - vgl. Abschnitt B 1.2.6.

während der Erwerbstätigkeit. Es wird festgestellt, dass je nach Art der Erwerbstätigkeit Defizite auf unterschiedlichen Gebieten bestehen: Forschungsmethoden, die Software, mit der man arbeiten muss; interkulturelles Wissen (beispielsweise fehlende Kenntnisse über einen bestimmten Kulturraum, mit dem das Unternehmen intensive Beziehungen hat); betriebswirtschaftliche Kenntnisse oder ganz allgemein fehlende Kenntnis der Berufspraxis. Von den Absolventen, die in diesen Bereichen Defizite feststellen, wird darauf hingewiesen, dass dies im Großen und Ganzen unproblematisch gewesen sei, zum einen da sich die Arbeitgeber darüber im Klaren gewesen seien, dass Geistes- und Sozialwissenschaftler auf diesem Gebiete eben gewisse Defizite haben, zum anderen aber, weil es die befragten Absolventen durch ihre Fähigkeiten sich einzuarbeiten und in neuen Situationen zurechtzufinden sowie durch Eigeninitiative geschafft haben, diese Defizite zu beheben. Beispielsweise unternimmt eine Absolventin Anstrengungen, den englischsprachigen Kulturraum noch näher kennen zu lernen (durch Privatunterricht in Englisch und Reisen in die entsprechenden Länder). Ein Absolvent hat die Erfahrung gemacht, dass Wissen und Fähigkeiten sehr gut durch „learning by doing“ erworben werden können. Außerdem wird darauf hingewiesen, dass auch beispielsweise Absolventen der Betriebswirtschaftslehre ihr Fachgebiet nicht vollständig überblicken und beherrschen und auch sie eine gewisse Einarbeitungszeit benötigen, so dass es ganz unnötig sei, als Geistes- oder Sozialwissenschaftler sein Studium durch ein entsprechendes „wirtschaftsnahes“ Nebenfach auf Kosten des eigentlichen Hauptfaches zu belasten – um sich zurechtzufinden und einarbeiten zu können, reiche „betriebswirtschaftliches Grundwissen“ (27, m., *Geographie*).

Etwa zwei Drittel der Aussagen zu Schwächen und Defiziten beziehen sich auf *Schlüsselqualifikationen*, und zwar fast ausschließlich auf solche, die sich auf die eigene Person und die Entwicklung der Persönlichkeit sowie auf das Selbstverständnis als Geistes- oder Sozialwissenschaftler in Unternehmen beziehen. Anders ausgedrückt: Reibungen entstehen dadurch, dass unterschiedliche Kulturen aufeinander treffen, und zwar die Unternehmenskultur und die sich davon unterscheidende Kultur der studierten Fächer und der Universität. Zum Beispiel weist eine Absolventin darauf hin, dass sie im Arbeitsalltag sehr ungeduldig sei und dies sich einerseits positiv auswirke, da es das Arbeitstempo erhöhe, andererseits Nachteile mit sich bringen könne, wenn man die Kunden bzw. Klienten zu sehr zur Eile dränge. Sie führt ihre Ungeduld darauf zurück, dass sie - wie in ihrem Studium - „keine Routine vertragen“ kann und „immer neue Themen, Probleme usw.“ brauche (20, w., *Kommunikationswissenschaft*). Ganz anders bei einem anderen Absolventen, für den es wichtig ist, dass er – wie in seinem Studienfach - Zeit hat, seine Aufgaben gründlich zu erledigen, was allerdings bei

ihm zu einem „*schlechten Gewissen*“ führt, wenn er merkt, dass dies nicht unbedingt positiv angesehen wird (18, m., *Neuere Deutsche Literatur*). In eine ähnliche Richtung geht die Äußerung einer Absolventin, die das selbe Fach studiert hat, sie langweile ein

*„zu begrenzter Blickwinkel. Also, ich möchte die Dinge schon von mehreren Seiten abklopfen, was eine gewisse Schwäche ist, weil diese Auffassung manchmal hier gar nicht gefragt ist.“ (12, w., Neuere Deutsche Literatur)*

Bei einigen Absolventen entstehen dadurch Motivationsprobleme, insbesondere bei denen, die sich - wie ein Absolvent es ausdrückt - *„gerne in interessante Themen verlieren und bei ihnen hängen bleiben und sich einbilden, man müsse alles perfekt machen.“ (34, m., Neuere Geschichte)*

Bei keinem der befragten Absolventen haben diese Schwächen und Defizite zu ernsthaften Problemen bei der Erwerbstätigkeit geführt. Dies ist vor allem auf die Flexibilität und Eigeninitiative zurückzuführen, die dazu beigetragen haben, dass sich die Absolventen in die Unternehmenskultur eingelebt haben. Typisch für diese bei allen Befragten anzutreffende Haltung ist die folgende Aussage einer Absolventin. Sie weist darauf hin, es gebe natürlich viele Dinge, mit denen sie konfrontiert worden sei und von denen sie gedacht habe,

*„Mensch, das kannst du einfach nicht. Wenn du gewusst hättest, dass du in den Bereich gehst, hättest du während des Studiums noch sehr viel mehr Angebote nutzen können. Aber ich habe andere inhaltliche Prioritäten gesetzt und wollte mein Studium auch nicht so ausdehnen.“*

Sie ist aber dabei, ihre psychologischen Grundkenntnisse zu vervollkommen und stellt fest: *„Richtige Schwierigkeiten habe ich hier noch nicht gehabt.“ (35, w., Psychologie)*

Anders geht es einer kleinen Gruppe von Absolventen, deren Selbstbewusstsein nicht so stark ausgeprägt ist. Dabei handelt es sich zum einen um die Fähigkeit, sich gegenüber Kollegen und Geschäftspartnern durchzusetzen, beispielsweise bezüglich der Einhaltung von Terminen mit der nötigen Bestimmtheit auftreten zu können. Zum anderen handelt es sich um auch nach längerer Berufstätigkeit noch vorhandene Zweifel, ob denn die studierten Fächer tatsächlich die notwendigen Qualifikationen erbracht haben:

*„Das Gefühl zu haben, kein gutes Handwerkszeug zu haben, also kein Selbstbewusstsein zu haben, was meine Fächer, vor allem Philosophie und Neuere Deutsche Literatur betrifft. Das war auch mit ein Grund,*

*dass ich gesagt hab', ich geh' nicht ins Verlagswesen, weil da die Schwächen meiner Fächer viel zu stark 'rausgekommen wären.“ (12, w., Neuere Deutsche Literatur)*

Da jedoch auch diese Absolventen in ihrer Erwerbstätigkeit keine Probleme haben (zu den Problemen s. Abschnitt B 4.5.1) und sich wie die anderen befragten Absolventen in ihrer gegenwärtigen Erwerbstätigkeit ausgesprochen wohl fühlen, liegt es nahe, diese kritische Einschätzung des eigenen Selbstbewusstseins im Zusammenhang mit der ausgeprägten Sensibilität für die eigene Persönlichkeit zu sehen. Auch diese wird – von etwa einem Sechstel der befragten Absolventen – eher kritisch gesehen und signalisiert einmal mehr, dass die verschiedenen Kulturen - geistes- und sozialwissenschaftliche auf der einen und die jeweilige Unternehmenskultur auf der anderen Seite – nicht ohne weiteres miteinander vereinbar sind. Dennoch: Die Tatsache, dass die Absolventen diesen Aspekt auf die Frage nach ihren Schwächen zur Sprache bringen, zeigt nicht nur ihre Sensibilität, sondern auch ihre Bereitschaft, sich auf die Anforderungen der Unternehmenskultur einzustellen. Anders formuliert: Die im Studium erworbene Fähigkeit, sich auf neue Situationen einstellen zu können, sie zu bewältigen und das Beste daraus zu machen, wirkt sich auch hier positiv aus, und zwar insbesondere im Hinblick auf die Erwartungen der Unternehmen. Daraus wird deutlich, dass es sich hier um Absolventen handelt, die nicht nur bereit, sondern auch in der Lage sind, sich auf die Anforderungen und Gegebenheiten flexibel einzustellen. Dabei hilft ihnen ihre Fähigkeit und Bereitschaft zur Selbstkritik.

Kritikfähigkeit allgemein dagegen wird von ihnen weder als für ihre Erwerbstätigkeit wichtige Eigenschaft noch als eigene Stärke bezeichnet – vermutlich trägt auch dies dazu bei, sich in die Unternehmenskultur einzugewöhnen, ohne dass man durch Kritikfähigkeit übermäßig auffällt. Zu den selbstkritischen Äußerungen gehören: die Tendenz, sich zu sehr zu engagieren, weil man „*die Dinge oft zu persönlich nimmt, zu sehr auf sich bezieht*“ (6, m., Amerikanistik), also sich für zu viele Dinge verantwortlich fühlt; die Wichtigkeit von zwischenmenschlichen Beziehungen: „*Wenn es dort nicht funktioniert, bin ich wie gelähmt und kann eigentlich nicht mehr arbeiten.*“ (16, w., Kunstgeschichte) und schließlich das Gefühl, dass man eigentlich mehr Zeit haben müsste, der Termindruck nicht zu groß sein dürfte und man nicht so häufig improvisieren müsste (7, w., Anglistik).

#### 4.4.3 Stärken

Die Absolventen, nach ihren Stärken befragt, nennen ausnahmslos Schlüsselqualifikationen, während *Zusatzkenntnisse*, vor allem aber *Fachkenntnisse*, eine untergeordnete Rolle spielen. Typisch für diesen Befund ist die Äußerung einer Studentin, ihr Studium habe für ihre Tätigkeit „*inhaltlich nichts gebracht*“, selbst das Englische sei nicht brauchbar, weil das Vokabular ausschließlich auf die Literatur ausgerichtet sei; sie tue sich aber leichter beim Recherchieren, könne systematisch vorgehen und wissenschaftlich arbeiten. Im übrigen – und das sei das Wichtigste:

*„Flexibilität des Geistes, immer dazu lernen wollen, konzeptionelles Arbeiten, Ideen haben und durchsetzen und schließlich die Bereitschaft zur Weiterbildung.“ (7, w., Anglistik)*

Im Mittelpunkt der von den befragten Absolventen genannten Stärken stehen die *Schlüsselqualifikationen*. Zum einen werden insbesondere die kommunikativen Fähigkeiten, zum anderen die Weiterentwicklung der Sprachkompetenz genannt: So sieht ein Absolvent seine Stärken zwar in den Schlüsselqualifikationen allgemein, weist aber darauf hin, er sei „*extrem entscheidungsfreudig*“, könne mit Menschen unterschiedlicher Kulturen umgehen, wobei seine Sprachkompetenz von großer Bedeutung sei (*1, m., Politikwissenschaft*).

Auch in diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, man habe sich die Schlüsselqualifikationen nicht ausschließlich im Studium angeeignet, sondern Aktivitäten neben dem Studium seien mindestens ebenso wichtig gewesen. So betont ein Absolvent, eine seiner Stärken sei die Flexibilität, die er deshalb aufweise, weil er neben dem Studium „*relativ viele Dinge*“ gemacht habe und sich daher in die verschiedensten Bereiche einarbeiten könne (*8, m., Kommunikationswissenschaft*). Selbst eine Absolventin, die als Sinologin fachnah erwerbstätig ist – sie führt Kurse für Manager durch, die im chinesischen Wirtschaftsraum eingesetzt werden sollen – weist darauf hin, dass man beispielsweise bei der Durchführung von Seminaren allein mit seinem Fachwissen nicht ankomme, vielmehr müssten die Seminare einen „gewissen Unterhaltungswert“ haben – also „*eine Mischung aus gutem Fachwissen einerseits und so ‘nem Entertainer-Talent*.“ (*22, w., Sinologie*)

#### 4.4.4 Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften im Vergleich zu Absolventen anderer Fächer

So wie die Absolventen bei ihren Stärken fast ausschließlich Schlüsselqualifikationen nennen, sind sie auch der Meinung, dass sie sich von Absolven-

ten anderer Studienfächer hauptsächlich durch ihre Schlüsselqualifikationen unterscheiden. Auch hier spielen also Zusatzqualifikationen und vor allem Fachkenntnisse eine untergeordnete Rolle. In der Regel sind Zusatzqualifikationen bei Absolventen von Bedeutung, die eine Erwerbstätigkeit ausüben, welche mit dem studierten Hauptfach so gut wie keine Berührungspunkte hat. So meint eine Sinologin, die im Bereich Rechnungswesen erwerbstätig ist, die meisten Absolventen ihres Faches seien sich darüber im Klaren, dass im Studium in der Regel keine Berufsbefähigung erworben werden, so dass man deshalb immer versuchen müsse, sich neben dem Studium Zusatzqualifikationen zu erwerben (17, w., *Sinologie*).

Auch beim Vergleich mit den Qualifikationen von Absolventen anderer Studienfächer spielt die in Abschnitt B 4.4.1 genannte erste Gruppe von Schlüsselqualifikationen die Hauptrolle. Dabei wird zwar der sozialen Kompetenz ebenfalls eine große Bedeutung beigemessen, viel stärker werden jedoch Flexibilität, Offenheit, Lern- und Weiterbildungsbereitschaft, Kreativität sowie Vielseitigkeit betont. Offensichtlich sind dies die Hauptunterscheidungsmerkmale, welche die Absolventen im Vergleich zu anderen Hochschulabsolventen feststellen. Beispielsweise äußert eine Absolventin, Geisteswissenschaftler seien gerade aufgrund ihrer Neugier und ihrer Interessiertheit besser als andere Absolventen in der Lage, „Probleme überhaupt erst wahrzunehmen“ (14, w., *Anglistik*). In diesem Zusammenhang wird auch immer wieder besonders betont, Geistes- und Sozialwissenschaftler seien geistig flexibler, weniger festgelegt und gingen daher anders an Aufgabenstellungen und Arbeitsinhalte heran:

*„Sie haben einfach die Fähigkeit, querzudenken und gehen anders an die Lösung von Problemen heran. Sie sind flexibel und offener.“ (39, w., Ethnologie)*

Ein anderer meint, Geistes- und Sozialwissenschaftler sähen die Dinge „von einer anderen, offeneren Position aus“ (4, m., *Politikwissenschaft*). Außerdem wird darauf hingewiesen, die Studiengänge in diesen Fächern seien in der Regel nicht auf bestimmte Berufe ausgerichtet, so dass einem im Laufe des Studiums klar werde, dass man sich

*„noch ein bisschen weiterbilden muss, d. h. man nimmt in Kauf, dass man die Richtung noch wechseln muss, wenn man fertig ist und dieses Studium eher so als Grundausbildung nimmt.“ (11, m., Sinologie)*

Diese Bereitschaft zu Vielseitigkeit, Weiterbildungsbereitschaft sowie Weiterbildungsfähigkeit werden im Hinblick auf die Situation auf dem Arbeitsmarkt

als ausgesprochene Vorteile gegenüber Absolventen anderer Studienfächer gesehen.

Im Vergleich zur ersten tritt die zweite Gruppe der Schlüsselqualifikationen etwas in den Hintergrund. Als Vorteil gegenüber Absolventen anderer Studienfächer wird weniger die Organisationsfähigkeit (Fähigkeit zu koordinieren und Projekte effizient zu managen) genannt, sondern es wird auf Merkmale verwiesen, die auf die eigene Persönlichkeit bezogen sind. Dabei werden vor allem Ausdauer und Beharrlichkeit, die Fähigkeit, sich selber immer wieder zu motivieren, das eigene Selbstbewusstsein und die Überzeugungskraft betont. Im geisteswissenschaftlichen Studium sei es viel wichtiger als in anderen Studienfächern, „*Selbstantrieb*“ zu entwickeln:

*„Das ist das große Plus bei den Geisteswissenschaften: Entweder ich entwickle das und bestehe das Studium auch, oder ich entwickle es nicht und breche ab und mach' was anderes.“ (5, w., Kunstgeschichte)*

Diese Ausdauer und Beharrlichkeit seien für die Erwerbstätigkeit ein großes Plus. Die Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften seien nicht nur in der Lage, Probleme zu erkennen und zu strukturieren, sondern zeichneten sich auch darin aus, dass sie

*„sich nicht mit dem erreichten Ergebnis zufrieden geben, sondern immer versuchen, es besser zu machen, Dinge zu hinterfragen, unorthodox an Problemstellungen heranzugehen.“ (24, w., Psychologie)*

Unterschiedliche Aussagen gibt es zum Selbstbewusstsein der Geistes- und Sozialwissenschaftler. Die Auffassung, Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften hätten ein geringeres Selbstbewusstsein als Absolventen anderer Fächer, wird in der Regel von *Absolventinnen* vertreten. Von ihnen wird insbesondere darauf hingewiesen, dass dies nicht unbedingt ein fachliches Problem, sondern eine Frage des Geschlechts sei:

*„Die BWLer gehen anders an die Dinge heran, insbesondere die Männer haben größeres Selbstbewusstsein, verhalten sich nach dem Motto 'Wo gehobelt wird, da fallen Späne', da geht es auch mal laut zu. Frauen dagegen gehen mehr in die Tiefe und sind vorsichtiger. Manchmal nervt's mich schon, dass ich nicht zack zack zack mal was hinschreiben kann, was jetzt vielleicht nicht so genau durchdacht war.“ (9, w., Französisch)*

Dies wird von einer anderen Absolventin bestätigt und dahingehend ergänzt, dieses geringere Selbstbewusstsein gehe einher mit „*geringerem Bewusstsein, was den eigenen Marktwert angeht.*“ (22, w., Sinologie) Eine andere Absolven-

tin kann dies nicht bestätigen. Sie ist der Meinung, wenn man das Studium und die vielen Entscheidungen, die man angesichts der Studienstruktur in den Geisteswissenschaften fällen müsse, erfolgreich hinter sich gebracht habe, „*wenn man das geschafft hat, dann schafft man die Herausforderungen im Beruf auch.*“ (16, w., *Kunstgeschichte*)

Die weiteren Gruppen von Schlüsselqualifikationen (Denken und Arbeiten, Strukturierungsfähigkeit sowie Sprachkompetenz, interkulturelle Kompetenz und Allgemeinbildung) werden als Unterscheidungsmerkmal zu den Absolventen anderer Studienfächer ähnlich stark betont wie bei der Darstellung der für die Erwerbstätigkeit wichtigen Qualifikationen. Insbesondere werden die Fähigkeit, komplizierte Sachverhalte schnell und präzise aufzufassen, zu analysieren, zu strukturieren und auf das Wesentliche zu reduzieren sowie die allgemeine mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit betont. In diesem Zusammenhang weist eine Absolventin darauf hin, der Erwerb dieser Fähigkeit werde insbesondere dadurch ermöglicht, dass die Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften gewöhnt seien, „*über den Tellerrand zu blicken*“ und sich dadurch Urteilsfähigkeit und Überblickswissen zu verschaffen (28, w., *Germanistik*). Eine andere Absolventin weist darauf hin, dass gerade im sprachwissenschaftlichen Studium die Fähigkeit zu strukturieren eine große Bedeutung habe, und man daher lerne, Strukturen zu erfassen sowie zu analysieren, und in der Lage sei, Arbeitsabläufe, Probleme etc. zu strukturieren (37, w., *Germanistische Linguistik*).

Die mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit wird weniger als Kulturtechnik gegenüber den Absolventen anderer Studienfächer hervorgehoben, als vielmehr im Zusammenhang mit den kultur- bzw. sprachwissenschaftlichen Inhalten des Studiums erwähnt, die dazu befähigten, in bestimmten beruflichen Situationen besser zurechtzukommen. Beispielsweise meint eine Absolventin, den Betriebswirten habe sie „*das Intellektuelle*“ voraus, da von einer bestimmten Kundenebene ab weniger das Wissen und das Zeugnis wichtig seien, als die Fähigkeit,

*„mit den Leuten umgehen zu können und beispielsweise in der Lage zu sein, sich mit ihnen auch mal über allgemeine, nicht fachliche oder nicht projektbezogene Dinge zu unterhalten, also die Fähigkeit, sich in dem kulturellen Umkreis der Kunden zu bewegen, was gerade bei ausländischen Kunden zunehmend wichtig ist.“* (9, w., *Französisch*)

Und schließlich halten die Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften zugute, sie könnten „*Dinge besser erklären*“ und seien „*sprachlich einfach gewandter*.“ (31, m., *Theaterwissenschaft*)

#### **4.4.5 Zusammenfassung**

Die Feststellung von Meyer-Althoff, der Berufsverbleib von Magisterabsolventen sei „*außerordentlich individualisiert*“ (Meyer-Althoff 1995, S. 258), trifft nach wie vor zu. Die Erwerbstätigkeiten erstrecken sich über ein breites Spektrum von Tätigkeitsfeldern. Ebenso vielfältig sind die Formen des Übergangs in die Erwerbstätigkeit, der Beschäftigungsstatus und das Einkommen.

Für die Erwerbstätigkeit haben aus der Sicht der Absolventen Schlüsselqualifikationen mit Abstand die größte Bedeutung. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Anforderungen in den Tätigkeitsfeldern als auch im Hinblick auf die Konkurrenz mit Absolventen anderer Studienfächer. Die befragten Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften sehen sich durchaus nicht generell als Gruppe an, welche auf dem Arbeitsmarkt den Absolventen anderer Fächer unterlegen ist. Wenn den Absolventen auch klar ist, dass sie in Unternehmen nach wie vor lediglich eine „*Außenseiterchance*“ haben, so wird doch deutlich, dass es Bereiche gibt, in denen so etwas wie „*Tätigkeitsprofile*“ vorhanden oder im Entstehen sind - vor allem geprägt durch die Schlüsselqualifikationen - und dass sich für diese Qualifikationsprofile ein Bedarf entwickelt.

Daraus resultiert - allerdings nicht bei allen befragten Absolventen, auch wenn sie bislang auf dem Arbeitsmarkt zu den Erfolgreichen gehören – ein Selbstbewusstsein, das eine Voraussetzung für den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt und die berufliche Entwicklung ist. Allerdings haben gerade Absolventinnen eher als Absolventen Zweifel am Wert ihrer Qualifikationen und an ihren Erfolgsaussichten, insbesondere wenn es darum geht, anspruchsvolle Positionen zu bekommen.

Gegenüber den Schlüsselqualifikationen spielen Zusatzqualifikationen eine geringere und Fachkenntnisse eine erheblich weniger wichtige Rolle. Fachkenntnisse sind dann bedeutsam, wenn die Erwerbstätigkeit eine gewisse Nähe zum Studienfach hat oder so spezialisiert ist, dass man ohnehin nur unter der Voraussetzung Chancen hat, wenn man Zusatzqualifikationen nachweisen kann.

## 4.5 Einstellung zur gegenwärtigen Erwerbstätigkeit

### 4.5.1 Zufriedenheit der Absolventen mit ihrer Erwerbstätigkeit und Probleme

Annähernd alle befragten erwerbstätigen Absolventen sind mit ihrer Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung sehr zufrieden oder zufrieden<sup>1</sup>, wobei jedoch ein knappes Drittel Einschränkungen macht – ohne dass allerdings die Zufriedenheit insgesamt dadurch gemindert würde.

Zunächst zu den *uneingeschränkt Zufriedenen* (knapp zwei Drittel der befragten Absolventen). Bei ihnen ist die Gruppe 1, d. h. die Gruppe derjenigen, die bei ihrer ersten Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss und bei der Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung auf akademischem Niveau tätig sind, eindeutig häufiger vertreten als bei den anderen beiden Gruppen. Die Zufriedenheit wird in den meisten Fällen mit den Tätigkeitsinhalten, dem intellektuellen Anspruch und der Vielfalt der Herausforderungen begründet. Mehrere Absolventen nennen das Anspruchsniveau und die Vielseitigkeit der Tätigkeit in einem Atemzuge: die Tätigkeit ist „*genau, was mir entspricht*“ und außerdem „*war bisher nie ein Tag wie der Tag vorher.*“ (5, w., *Kunstgeschichte*) Andere nennen den großen Spielraum, den sie bei ihrer Tätigkeit haben, und die Möglichkeit, konzeptionell und damit auf hohem Anspruchsniveau zu arbeiten. Darüber hinaus wird darauf hingewiesen, die Tätigkeit sei deshalb so interessant, weil man ständig dazulernen, da die Tätigkeitsinhalte wenig mit dem studierten Fach zu tun hätten:

„*Das ist auch für mich der Anreiz, hier in der Firma zu bleiben. Vielleicht würde ich mich sonst tödlich langweilen.*“ (27, m., *Geographie*)

Die *uneingeschränkt Zufriedenen* sind in den Gruppen 2 und 3 der Absolventen erheblich weniger häufig vertreten als unter den Absolventen der Gruppe 1. Dennoch gleichen sich die Begründungen für die Zufriedenheit. Die Möglichkeit, interessante und zukunftssträchtige Themen zu bearbeiten (7, w., *Anglistik*), wird ebenso genannt wie die Überzeugung, dass man eine Tätigkeit gefunden habe, die einem liegt (21, w., *Slawistik*).

Typisch für die *nicht uneingeschränkt zufriedenen Absolventen* (knapp ein Drittel der befragten Absolventen) ist es, dass zwar zunächst die volle Zufriedenheit betont wird, diese dann jedoch mit einem „Aber“ eingeschränkt wird. Am häu-

---

<sup>1</sup> Unter den Unzufriedenen spielen bei dem Absolventen, der eine Tätigkeit auf nicht-akademischen Niveau ausübt, die Tätigkeitsinhalte die Hauptrolle (die Erwerbstätigkeit macht ihm weder vom Niveau noch von den Inhalten her Spaß). Bei den beiden anderen, auf akademischem Niveau erwerbstätigen, Absolventen ist die geringe Abwechslung bei der Tätigkeit bzw. das niedrige Gehalt der Grund für die Unzufriedenheit.

figsten wird dies damit begründet, dass man trotz aller Zufriedenheit mit den Tätigkeitsinhalten die Tätigkeit „die nächsten 20 Jahre nicht auch noch tun möchte.“ (38, w., *Amerikanistik*) Der Wunsch zu wechseln ist häufig bereits mit konkreten Vorstellungen über künftige Tätigkeitsfelder verbunden, an denen man mittlerweile Interesse gefunden hat:

„Bereich Presse, Marketing, Betrieb, im weitesten Sinne alle auf Menschen bezogene Tätigkeiten, weil ich meine, meine Qualifikationen dort am besten einsetzen zu können.“ (16, w., *Kunstgeschichte*)

Die Bereitschaft zur beruflichen Veränderung wird auch dadurch unterstrichen, dass in einigen Fällen zugleich die Bereitschaft zur Weiterbildung betont wird. So hat eine Absolventin sich entschlossen, neben dem Beruf ein Aufbaustudium in den Wirtschaftswissenschaften zu beginnen.

Schließlich wird als weiterer Grund für die nur eingeschränkte Zufriedenheit der Anteil der Routinearbeiten genannt, den man sobald wie möglich reduzieren möchte.

*Zusammenfassend* kann man feststellen, dass das Maß an Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit der Erwerbstätigkeit vornehmlich mit den Tätigkeitsinhalten, den Herausforderungen der Tätigkeit, den Gestaltungsspielräumen und den Möglichkeiten begründet wird, die für die eigene Weiterentwicklung geboten werden. Die Zufriedenheit mit der Erwerbstätigkeit führt nicht dazu, dass man zu einem beruflichen Wechsel überhaupt nicht mehr bereit ist, andererseits ist bei den meisten Absolventen, die nicht völlig zufrieden bzw. sogar unzufrieden sind, das Maß an Unzufriedenheit in der Regel nicht so groß, dass ein möglichst sofortiger Wechsel angestrebt wird. Der Wunsch nach Veränderungen – sowohl der Position als auch der Tätigkeitsinhalte – wird von der Mehrzahl der befragten Absolventen vielmehr im Zusammenhang mit der eigenen persönlichen und beruflichen Entwicklung gesehen: Ein Wechsel wird überwiegend nur aus diesen Gründen und nicht aufgrund einer tiefen Unzufriedenheit ins Auge gefasst.

Durch die Angaben der befragten Absolventen zu *Problemen bei ihrer Erwerbstätigkeit* werden zunächst die Aussagen zur Zufriedenheit bestätigt, sie liefern jedoch zusätzliche detaillierte Informationen über Schwierigkeiten im Arbeitsalltag. Auch hier ist die Situation der ersten Gruppe der Absolventen am günstigsten – der Anteil der Absolventen ohne Probleme ist erheblich höher als in den anderen Gruppen -, während kein Absolvent der Gruppe 3 (Niveau der Erwerbstätigkeit zum Befragungszeitpunkt niedriger als das Niveau der ersten Erwerbstätigkeit bzw. Erwerbstätigkeit unterhalb des akademischen Niveaus) ohne Prob-

leme ist. So ist es nicht erstaunlich, dass der einzige Absolvent, der sich unterfordert fühlt, dieser Gruppe angehört.

In den meisten Fällen werden doch Probleme benannt, nachdem eingangs darauf hingewiesen wurde, dass man im Großen und Ganzen eigentlich keine Probleme habe. Dementsprechend werden sie durchwegs als nur wenig gravierend charakterisiert. Wie schon bei den Gründen für Unzufriedenheit mit der Erwerbstätigkeit gibt es auch bei den von den befragten Absolventen genannten Problemen keine Häufungen oder Schwerpunkte. Die Nennungen reichen von schwieriger Lebenssituation (der Absolvent ist in einem osteuropäischen Staat für eine deutsche Firma erwerbstätig) über Schwierigkeiten mit dem Chef, die sich hin und wieder zeigen, Einarbeitungsschwierigkeiten bei einer Absolventin, die ihre Stelle erst vor kurzem angetreten hat, Termindruck und Mangel an Möglichkeiten, eigene Ideen durchzusetzen, bis hin zum Fehlen von betriebswirtschaftlichem Wissen. Bei dem letztgenannten handelt es sich auch um den einzigen Hinweis auf fehlende Qualifikationen bzw. Zusatzqualifikationen.

Zwei Absolventinnen haben Probleme mit ihren Vorgesetzten, die sie darauf zurückführen, dass Frauen in diesem Unternehmen – jedenfalls in höheren Positionen – nicht durchgehend als gleichberechtigt angesehen werden. So weist die eine Absolventin darauf hin, dass sie nicht deshalb Probleme habe, weil sie Geisteswissenschaftlerin sei, vielmehr läge das Problem darin, dass in dem *„doch sehr konservativen Unternehmen Frauen generell mehr zugemutet“* werde, und zwar ganz gleich welche Qualifikation die Frauen hätten: *„Es sind immer die Frauen, die ganz schnell mal was kopieren gehen müssen.“* (11, w., *Sinologie*)

#### **4.5.2 Wünschenswerte Veränderungen der Erwerbstätigkeit**

Dass nur wenige der befragten Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften mit ihrer Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung völlig unzufrieden sind und dass ebenfalls relativ wenige über Probleme in der Erwerbstätigkeit berichten, bedeutet nicht, dass sie Veränderungen ihrer Situation nicht wünschen. Einerseits wäre denkbar, dass sie - da unter den Motiven zur Wahl des Studienfaches das Fachinteresse mit Abstand an der Spitze stand - eine Erwerbstätigkeit mit größerer Nähe zu ihrem Studienfach anstreben. Andererseits hat sich im vorhergehenden Abschnitt gezeigt, dass die Tatsache, dass die Erwerbstätigkeit in den allermeisten Fällen nur wenig mit dem studierten Fach zu tun hat, den Absolventen keine Probleme bereitet und ihren Zufriedenheitsgrad nicht mindert. Es wäre somit ein weiterer wichtiger Indikator für die Flexibilität der Absolventen und ihre Bereitschaft, in Tätigkeitsfeldern erwerbstätig zu werden,

die mit dem Studienfach an sich nichts zu tun haben, wenn ihre Veränderungswünsche nicht durch den Wunsch nach Studienfachnähe geprägt wären.

Die Wünsche nach Veränderung sind bei den meisten befragten Absolventen nicht Folge von Unzufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit, vielmehr werden sie in den meisten Fällen als Überlegungen zu beruflichen Perspektiven verstanden, die man für sich ins Auge fasst. Bei den Veränderungswünschen lassen sich vier Gruppen von Absolventen identifizieren: Ein knappes Drittel strebt keine Veränderungen an, knapp die Hälfte wünscht sich andere Tätigkeitsinhalte, etwa ein Fünftel möchte verantwortungsvollere Tätigkeiten übernehmen, und der Rest äußert unterschiedliche Vorstellungen.

Diejenigen, welche *Veränderungen nicht für notwendig halten*, sind identisch mit den Absolventen, die uneingeschränkte Zufriedenheit mit ihrer Erwerbstätigkeit bekunden und keine oder nur marginale Probleme im Arbeitsalltag haben. Darunter gibt es allerdings einige Absolventen, die ihre Auffassung damit begründen, sie seien noch nicht lange genug in dem Unternehmen, in dem sie beschäftigt sind, und könnten immer noch dazulernen, schließen aber nicht aus, danach dann zu wechseln:

*„Im Endeffekt lerne ich hier ja auch. Das ist für mich auch der Anreiz, hier zu bleiben. Vielleicht würde ich mich ja ansonsten tödlich langweilen.“ (27, m., Geographie)*

Erheblich interessanter sind die beiden anderen Gruppen, die eine Veränderung wünschen. Auch bei der Mehrzahl der Absolventen dieser Gruppen ist der Grund nicht großer Problemdruck oder Unzufriedenheit, sondern in der Regel das Gefühl, man möchte, wenn möglich, „etwas anderes“ machen bzw. eine verantwortungsvollere Position bekleiden.

Unter den Absolventen, die ihre Veränderungswünsche mit *anderen Tätigkeitsinhalten* begründen, sind diejenigen am stärksten vertreten, welche das Ziel haben, ausschließlich oder doch überwiegend im Bereich Marketing, Kundenanalyse oder Produktplanung tätig zu werden. Dabei spielen jedoch nicht nur die Tätigkeitsinhalte eine Rolle, sondern – wie eine Absolventin betont – *„auch Pressearbeit oder Vertrieb, im weitesten Sinne eben alle auf Menschen bezogenen Tätigkeiten.“ (16, w., Kunstgeschichte)* Die Wünsche dieser Gruppe haben also nicht ausschließlich das Ziel, eine Tätigkeit aufzunehmen, die mit einem „einschlägigen“ Nebenfach (z. B. Betriebswirtschaftslehre) zu tun haben, das man studiert hat, sondern resultieren aus den Erfahrungen in der Erwerbstätigkeit mit den jeweiligen Aufgabenbereichen, für die man dann im Laufe der Zeit seine Präferenzen festgestellt hat. Mehr als die Hälfte der Absolventen dieser

Gruppe wünschen hingegen andere Tätigkeitsfelder, allerdings mit ganz unterschiedlichen Inhalten. Bei den meisten handelt es sich um Tätigkeitsinhalte, die eine größere Nähe zum studierten Hauptfach oder zu einem der studierten Nebenfächer haben, z. B. Journalismus (Studienfach Kommunikationswissenschaft), Tätigkeit als Korrespondentin, in der Öffentlichkeitsarbeit oder in der Sozialpolitik (Studienfach Journalistik) oder im Bereich Personalentwicklung (Nebenfach Sozialpsychologie). Jedoch ist auch bei diesen Absolventen weder Unzufriedenheit mit der gegenwärtigen Erwerbstätigkeit noch Bedauern darüber, dass die eigene Tätigkeit keine Nähe zum studierten Fach hat, der Grund für den Wunsch nach Veränderung. Vielmehr liegt auch hier die Überzeugung zugrunde, die Zeit sei reif für eine andere Tätigkeit, für einen Wechsel. Und in diesem Zusammenhang werden neben allen möglichen Tätigkeiten auch solche erwogen, die näher am studierten Fach sind. Typisch für diese Haltung ist die folgende Äußerung:

*„Es müsste einfach mal wieder was Neues kommen. Ich weiß zwar, dass die jetzige Arbeit die optimale Synthese ist. Wenn man schon in der Wirtschaft sein will, gleichzeitig aber noch so 'nen kreativen Anspruch haben will, ist es hier eigentlich relativ optimal gelöst.“ (9, w., Französisch)*

Zu diesen Alternativen zählt sowohl ein Tätigkeitsfeld, in dem sie analytisch arbeiten kann, zugleich aber organisatorische Aufgaben hat, als auch die Erwägung, sie könne sich sogar vorstellen, für eine Zeitlang den Beruf aufzugeben und vielleicht doch noch zu promovieren.

Der Veränderungswunsch wird nur in zwei Fällen damit begründet, dass man mit bestimmten Tätigkeitsinhalten nichts mehr zu tun haben möchte, und zwar handelt es sich dabei um „betriebswirtschaftliche“ und „kaufmännische“ Aufgaben.

Die Veränderungsmotive der zweiten großen Gruppe lassen sich mit dem Ziel, *mehr Verantwortung übernehmen* zu wollen, umschreiben. Bei dieser Gruppe – ca. ein Fünftel der Absolventen – liegt die Überzeugung zugrunde, man habe bereits soviel Berufserfahrung gesammelt und sich in bestimmte Tätigkeitsgebiete und Arbeitsfelder so gut eingearbeitet, dass man sie beherrsche, so dass man sich nun zutraue, Leitungs- bzw. Managementaufgaben zu übernehmen.

*„Ich wünsche mir keine inhaltlichen Veränderungen, aber ich habe einen gewissen Karriereehrgeiz. Ich muss allerdings noch herausfinden, in welchen Bereichen ich meine Fähigkeiten am besten einsetzen kann.“ (6, m., Amerikanistik)*

Mehrere Absolventen dieser Gruppe bringen zum Ausdruck, dass sie es sich zwar zutrauen, beruflich mehr Verantwortung zu übernehmen, gegenwärtig jedoch noch nicht wechseln wollen, weil sie immer wieder bisher unbekannte und interessante Aspekte ihrer Tätigkeitsfelder entdecken:

*„Aber als Perspektive wünsche ich mir, irgendwann einmal selber Führungsverantwortung zu haben.“ (35, w., Psychologie)*

So ist es nicht überraschend, dass auch zwei Absolventen zu dieser Gruppe gehören, die sich in dem Bereich, in dem sie tätig sind, selbständig machen möchten, wenn es ihnen nicht gelingt eine höhere Position zu bekommen.

Den Absolventen dieser Gruppe gemeinsam ist der Wunsch nach einer neuen Herausforderung: Man ist zwar nicht unzufrieden, hat auch keine gravierenden Probleme bei seiner Erwerbstätigkeit, hat aber das Gefühl, dass die Zeit gekommen ist, etwas anderes zu machen, weil *„das Ende der Fahnenstange erreicht ist.“ (16, w., Kunstgeschichte)*

Nur wenige Absolventen wollen nicht aufgrund der Tätigkeitsinhalte oder der beruflichen Position einen Wechsel, sondern begründen dies mit ihrer Unzufriedenheit mit Einkommen, Beschäftigungsverhältnis, Arbeitszeit und Betriebsklima – dabei handelt es sich jeweils um Einzelfälle.

*Zusammenfassend* kann festgestellt werden: Zwar wünscht die Mehrheit der befragten Absolventen Veränderungen in ihrer Erwerbstätigkeit, dies ist bei den meisten jedoch nicht Folge großer Unzufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit. Vielmehr liegen vornehmlich Überlegungen zu möglichen beruflichen Perspektiven zugrunde.

Darüber hinaus ist bemerkenswert, dass die Veränderungswünsche, die sich auf die Tätigkeitsinhalte beziehen, nicht ausschließlich eine Erwerbstätigkeit zum Ziel haben, die den studierten Fächern nahe steht. Der Wunsch, „etwas Neues“ zu machen, ist wichtiger als der Wunsch, in ein Tätigkeitsfeld mit größerer Nähe zu den studierten Fächern zu wechseln. Nach dem Wunsch nach anderen Tätigkeitsinhalten ist das Ziel nach einer Erwerbstätigkeit mit größerer Verantwortung das zweitwichtigste Motiv für Veränderungswünsche. Dem liegt die Überzeugung zugrunde, man sei mittlerweile so kompetent, dass man sich eine verantwortungsvollere Position zutraue.

#### 4.6 Bedeutung der während des Studiums erworbenen Qualifikationen für das Unternehmen

##### – Einschätzung von Studium und Studienfach

Nur ein knappes Viertel der Absolventen würde, wenn sie noch einmal entscheiden könnten, ein anderes *Hauptfach* wählen, allerdings ist sich lediglich die Hälfte dieser Gruppe dessen ganz sicher. Die wichtigsten Gründe hierfür sind negative Erfahrungen bei Stellenbewerbungen und während der Erwerbstätigkeit. Genauso häufig ist jedoch die Überzeugung, zu der man inzwischen gelangt ist, ein anderes Studienfach sei doch interessanter bzw. würde besser zur jetzigen Erwerbstätigkeit passen. Infolgedessen werden von den Absolventen, für die klar ist, welches andere Studienfach sie studieren würden, zwar auch Volkswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre oder ein anderes „wirtschaftsnahes“ Studienfach, aber auch andere geistes- oder sozialwissenschaftliche Fächer genannt. Die Mehrzahl der befragten Absolventen hingegen ist davon überzeugt, das „richtige“ Hauptfach studiert zu haben. Dabei wirkt sich nicht nur die, insgesamt gesehen, positive Erwerbssituation der befragten Absolventen aus. Vielmehr wird auf die Tatsache hingewiesen, dass die Wahl des Studienfaches nach Interesse und nicht nach den vermeintlichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt vorgenommen wurde. Typisch für diese Einstellung ist der Absolvent, der zwar sein Studienfach (Politikwissenschaft) nicht wieder wählen würde, sondern *„irgend-einen zukunftssträchtigen Bereich als Hauptschwerpunkt im Studium“*, zugleich aber der Meinung ist, man könne Studienanfängern nur empfehlen, das Fach zu wählen, hinter dem man hundertprozentig steht, man müsse sich allerdings der möglichen Konsequenzen für die Berufschancen bewusst sein (1, m., Politikwissenschaft). Diese Auffassung ist allerdings bei den Absolventen der Gruppe 3 aufgrund ihrer vergleichsweise nicht so guten Erwerbssituation weniger häufig vertreten als bei den Absolventen der beiden anderen Gruppen. Anders ausgedrückt: Die Auffassung,

*„ja, ich würde immer wieder nach Neigung studieren, auch deshalb, weil die Note eine Rolle spielt im Berufsleben und man nur gute Noten kriegt bei motiviertem Studium“ (7, w. Anglistik),*

ist bei den Absolventen der Gruppe 1 und 2 häufiger vertreten als bei den Absolventen der Gruppe 3. Für diese Gruppe ist die folgende Aussage typisch:

*„Wenn ich aber vorher gewusst hätte, was auf mich zukommt, dann hätte ich auf jeden Fall etwas anderes studiert.“ (3, m., Geographie)*

Die studierten *Hauptfächer* tragen nach Auskunft der Absolventen in erheblich größerem Umfang als die Nebenfächer zur Bewältigung der Aufgaben in der Erwerbstätigkeit bei.

Der Absolvent mit dem Studium der Spanischen Literaturwissenschaft und den Nebenfächern Italienische Linguistik und Anglistik (36), der bei einer privaten Fernsehanstalt die PR-Abteilung leitet, charakterisiert den Ertrag seines Studiums im Hinblick auf seine Erwerbstätigkeit wie folgt: Er habe gelernt, Zusammenhänge zu erkennen und darzustellen, er habe eine schnelle Auffassungsgabe und könne auch aus schwierigsten Texten den entsprechenden Sinn entnehmen – dies sei notwendig für die Beschaffung von Informationen über Produkte, Märkte, Kunden und Zielgruppen. Außerdem stellt er die Schlüsselqualifikationen deutlich in den Vordergrund, insbesondere die „sehr breit angelegte Allgemeinbildung, die bei mir im Studium trotzdem sehr stark in die Tiefe ging.“ Dies habe ihm die Fähigkeit vermittelt, Informationen schnell aufzufassen und Wichtiges und von Unwichtigem zu unterscheiden. Dabei bedeutet „Allgemeinbildung“ für ihn

*„mit Sicherheit die Kenntnis der eigenen Kultur, die Kenntnis anderer Kulturen, des eigenen Systems, eigener Strukturen, aber auch die Strukturen anderer Länder, was Politik und Wirtschaft betrifft.“*

Das folgende Beispiel unterstreicht, wie gering die Bedeutung der Fachkenntnisse zum Befragungszeitpunkt, d. h. bereits ca. fünf Jahre nach Studienabschluss, selbst bei einer Erwerbstätigkeit in einem Tätigkeitsfeld ist, das eine inhaltliche Verbindung zum studierten Hauptfach hat. Auch dort sind Schlüsselqualifikationen zur Erledigung der täglichen Arbeit wichtiger als Fachkenntnisse. Der Absolvent (23) hat Musikwissenschaft als Hauptfach und als Nebenfächer Kommunikationswissenschaft und Englische Sprachwissenschaft studiert und ist in einem Unternehmen der Musikproduktion auf Tonträgern im Bereich Dokumentation, z. B. für on-line-Bestellkataloge zuständig. Dafür benötigt er vor allem seine Englischkenntnisse und bestimmte Problemlösungsmethoden. Für seine Tätigkeit braucht er natürlich auch musikwissenschaftliche Kompetenz, die man sich nicht im Schnellkurs erwerben könne. Dennoch: ohne andere Fachkenntnisse – wie oben gesagt Englisch – und vor allen Dingen ohne Schlüsselqualifikationen als „zweites Standbein“ hat man keine Chance. Er fügt hinzu, das zweite Standbein könne durchaus eine Berufsausbildung vor dem Studium sein.

Eine Absolventin mit Hauptfachstudium Sinologie und den Nebenfächern Psychologie und Philosophie, die in einem großen Unternehmen im Bereich Schulung tätig ist, weist auf die Folgen für die tägliche Arbeit hin, die aus Verände-

rungen interner Firmenstrukturen (Abbau von Hierarchie-Ebenen) resultieren werden. Sich selbst zu organisieren, sei eine der wichtigsten Fähigkeiten für ihre Arbeit. Diese habe sie erworben,

*„da das Studium überhaupt nicht strukturiert war, wobei die einen dabei einfach untergegangen sind – wär‘ mir auch beinah passiert. Wer aber durchgekommen ist, hat in großem Maße eigenständiges Arbeiten gelernt und hat gelernt, Ziele und Zwischenziele zu setzen. Dies ist in der Wirtschaft sehr wichtig, weil immer weniger hierarchisch vorgegeben wird. Man muss sich seine Ziele selber setzen und auch seine Mittel bereitstellen, mit denen man die Ziele erreichen will. Und das haben diejenigen in den wenig strukturierten Fächern, die das Studium überleben, sich eben angeeignet.“*

Das gleiche gilt ihrer Meinung nach für die Fähigkeit, sich selber immer wieder zu motivieren, und für die Kommunikationsfähigkeit. *„Das sind alles Qualifikationen, die man auch für ein erfolgreiches Studium benötigt.“*

Bei den vorstehenden drei Beispielen handelt es sich um Absolventen der Gruppen 1 und 2, also um Absolventen, die zum Zeitpunkt der Befragung eine Erwerbstätigkeit auf akademischen Niveau ausübten. Selbst Absolventen der dritten Gruppe, also Absolventen, die nicht auf akademischem Niveau erwerbstätig sind, können ihrem Studium einen Wert für die Erwerbstätigkeit abgewinnen. Ein Absolvent, der als Übersetzer von Computer-Handbüchern tätig ist, kann nicht nur seine Sprachkenntnisse und sein „gutes Vokabelgedächtnis“ gebrauchen, sondern insbesondere einige Schlüsselqualifikationen, wie die Fähigkeit, Texte verfassen zu können, eine gewisse Kreativität und Entscheidungsfreude.

Auch die Wahl ihrer *Nebenfächer* wird von der Mehrzahl der Absolventen positiv bewertet. Nur etwa zwei Fünftel würden ein anderes als das von ihnen studierte Nebenfach wählen. Die meisten von ihnen würden ein „wirtschaftsnahes“ Nebenfach. Typische Beispiele für eine veränderte Wahl von Nebenfächern sind: Volkswirtschaftslehre statt Soziologie: (4, m., *Politikwissenschaft*); Englisch und BWL statt Italienisch: (9, w., *Französisch*) und „etwas Arbeitsmarktrelevantes“ statt Volkskunde (11, w., *Sinologie*). Die Bedeutung der Nebenfächer wird auch darin deutlich, dass auf sie von Absolventen aller drei Gruppen hingewiesen wird, und nicht etwa nur von den Absolventen der Gruppe 3 mit den vergleichsweise problematischsten Erwerbssituationen.

Zunächst zur Bedeutung der Nebenfächer im einzelnen. Sie werden von den meisten Absolventen im Zusammenhang mit den im Studium erworbenen und für die Erwerbstätigkeit wichtigen Qualifikationen und Kenntnisse kaum er-

wähnt. Selbst von den acht Absolventen, die ein „wirtschaftsnahes“ Nebenfach – Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Organisationspsychologie, Recht für Sozialwissenschaftler, Werbepsychologie – studiert haben, werden sie nur in zwei Fällen genannt. Die Ursache ist nicht, dass Nebenfächer keine Bedeutung für die Erwerbstätigkeit hätten, sondern – und das gilt vor allem für die genannten „wirtschaftsnahen“ Nebenfächer – dass der Zeitaufwand für die Nebenfächer im Rahmen der Magisterstudiengänge vergleichsweise gering ist und die dabei erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten einen vergleichsweise geringen Umfang haben. Die Folge ist, dass selbst in den „wirtschaftsnahen“ Nebenfächern erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten für die tägliche Arbeit kaum etwas beitragen können. Trotzdem bildet das Studium dieser Nebenfächer eine Grundlage, auf der die Absolventen während ihrer Erwerbstätigkeit bei Bedarf aufbauen können, die sie weiter entwickeln und intensivieren können – in den Worten einer Absolventin: sie habe im Fach Organisationspsychologie für ihre Tätigkeit ein „großes background-Wissen“ vermittelt bekommen (20, w., *Kommunikationswissenschaft*). Dies schließt allerdings nicht aus, dass Gebiete, die im Rahmen eines Nebenfachstudiums vertieft studiert wurden, bei Bewerbungen durchaus als „Eintrittskarte“ dienen können (28, w., *Germanistik mit Nebenfach Organisationspsychologie*).

*Zusammenfassend* kann festgestellt werden: Die große Mehrzahl der befragten Absolventen ist davon überzeugt, das „richtige“ Fach studiert zu haben. Dabei wirken sich die, insgesamt gesehen, positive Erwerbssituation der befragten Absolventen und die Tatsache aus, dass von den meisten die Wahl des Studienfaches nach Interesse und nicht nach vermeintlichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt vorgenommen wurde und sie die Möglichkeiten der „offenen“ Struktur der Magister-Studiengänge genutzt haben - Studierende in dem Magister-Studiengängen sind „durchweg offen und flexibel, eher suchend und wenig festgelegt. Ihnen erscheint das Studium folglich als weites Feld, und es hat für sie eine allgemein-qualifizierende Funktion - auch für ganz unterschiedliche Tätigkeitsfelder.“ (Bargel 1999, S. 9) Daraus resultiert der Rat der befragten Absolventen an Studienanfänger und Studierende, ein Fach zu studieren, von dem man wirklich überzeugt ist.

Für die Mehrzahl der befragten Absolventen stellt sich der Zusammenhang zwischen ihrem Studium und ihrer Erwerbstätigkeit so dar, dass das Studium des geistes- bzw. sozialwissenschaftlichen Hauptfaches das „Standbein“ bildet, durch welches in den meisten Fällen Chancen auf Erwerbsmöglichkeiten überhaupt eröffnet werden, und zwar weniger aufgrund der erworbenen Fachkenntnisse, sondern aufgrund der erworbenen Schlüsselqualifikationen. Dagegen

bilden die Nebenfächer das zweite „Standbein“, wenn sie den Absolventen eine gewisse Grundlage für die Tätigkeit in Unternehmen mitgeben, d. h. wenn es sich um „wirtschaftsnahe“ Nebenfächer handelt, auf denen man „aufbauen“ kann. Dies wird deutlich, wenn man die Äußerungen der befragten Absolventen unter der Fragestellung interpretiert, welche Qualifikationen sie während der Studienzeit erworben haben und inwieweit sie diese für ihre Erwerbstätigkeit benötigen. Die befragten Absolventen weisen in diesem Zusammenhang wiederum auf die Schlüsselqualifikationen und die Fachkenntnisse hin, die sie im Hauptfach bzw. in den Nebenfächern erworben haben, sowie auf Zusatzkenntnisse durch Praktika, Erwerbstätigkeit neben dem Studium u. ä.

## **5 Perspektiven der Beschäftigung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern in Unternehmen**

### **5.1 Einschätzung durch Unternehmen**

#### **5.1.1 Einschätzung der ökonomischen und technologischen Entwicklung der Unternehmen und ihre Auswirkungen auf die Zukunftsperspektiven für Geistes- und Sozialwissenschaftler in den Unternehmen**

Die meisten Interviewpartner verweisen darauf, dass die Entwicklung nicht vorhersehbar sei. Trotzdem betonen fast alle, ihr Unternehmen wolle expandieren. Nur wenige Unternehmensvertreter sagen, dass sie Stellen abbauen werden bzw. dass die Mitarbeiterzahl stagnieren wird.

Unabhängig von der ökonomischen und technologischen Entwicklung meint ca. ein Viertel der Interviewpartner, sie hätten in der Zukunft keinen Bedarf an Geistes- und Sozialwissenschaftlern. Dabei spielen Erfahrungen mit entsprechenden Absolventen keine Rolle: Die Hälfte von ihnen hat bereits Erfahrungen mit Geistes- und Sozialwissenschaftlern und die andere Hälfte nicht. Es gibt jedoch auch die Fälle, bei denen Unternehmen mit Geistes- und Sozialwissenschaftlern vor allem auf nicht adäquaten Positionen schlechte Erfahrungen gemacht haben (etwa weil diese unzufrieden sind mit der Arbeit oder dem Gehalt) und aus diesem Grunde keine Geistes- und Sozialwissenschaftler mehr einstellen wollen. Dies betrifft vor allem die Absolventinnen.

Hinsichtlich der ökonomischen und technologischen Entwicklungen wird von einem Viertel der Befragten auf die *Notwendigkeit eines verbesserten Service* als eines der wichtigsten Anliegen hingewiesen. In diesem Zusammenhang werden

Möglichkeiten einer zunehmenden Einstellung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern gesehen:

*„In der Mitte ist der Kunde, also das Mitglied. Im Kreis herum sind die Mitarbeiter, im äußersten Kreis sind die Vorstände. Und es geht immer darum, wie der Vorstand die Mitarbeiter bei der Kundenbetreuung unterstützen kann. Das ist nun eine ganz andere Sichtweise. Und die wird sich hier verstärken. Der Service ist wichtig. Deshalb braucht man andere Leute, nämlich vermehrt z. B. Geistes- und Sozialwissenschaftler. Man braucht nämlich ergänzend zu BWL und Jura sehr viel Kreativität und neue Gedanken. Immer im Hinblick auf die Kunden: Kommunikation, Information, Hilfe.“ (4, Tourismus, Großunternehmen)*

*„In Zukunft sollte man viel mehr auf Inhalte gehen. Geistes- und Sozialwissenschaftler sind zwar stärker interessant, das Problem ist aber, Geistes- und Sozialwissenschaftler zu finden, die den richtigen Hintergrund mitbringen. Das Problem haben wir auch bei Ingenieuren, deshalb haben wir Architekten genommen, die Geisteswissenschaftler unter den Ingenieuren. Kommunikationswissenschaftler könnten es aber auch sein.“ (16, Unternehmensberatung, mittelgroßes Unternehmen)*

Einige Interviewpartner weisen auf die zukünftig größere *Internationalität* ihres Unternehmens hin, so dass ein größerer Bedarf an Hochschulabsolventen entstehen wird, die keine Probleme im Umgang mit fremden Sprachen und Kulturen haben.

*„Außerdem braucht das Unternehmen aber auch Leute, die international ohne Probleme tätig sein können, die man z. B. überall hinschicken kann, wo es keine Probleme mit Englisch gibt, und außerdem Leute, die ihre Stärke in der Kommunikation haben. Und für diese Tätigkeiten kommen prinzipiell auch Geistes- und Sozialwissenschaftler in Frage.“ (2, produzierendes Gewerbe, mittleres Unternehmen)*

*„Wegen der stärkeren Internationalisierung brauchen wir Leute, die nicht nur fremde Sprachen sprechen, sondern sich auch mit fremden Kulturen auskennen.“ (8, produzierendes Gewerbe, Großunternehmen)*

### **5.1.2 Auswirkungen auf benötigte Qualifikationen**

In der Frage, auf welche Weise sich die ökonomischen und technologischen Entwicklungen auf die Qualifikationsanforderungen auswirken werden, waren sich die Interviewpartner keineswegs einig. Am deutlichsten wurde das am Wi-

derspruch zwischen der von einigen vorhergesagten, zum Teil schon eingetretenen, zunehmenden Spezialisierung und der Prognostizierung des genau Gegenteils, nämlich eines zunehmenden Bedarf an Generalisten. Trotzdem war sich die Mehrzahl in der wachsenden Bedeutung von Schlüsselqualifikationen, insbesondere der sozialen Kompetenzen, einig.

Infolgedessen machen viele Gesprächspartner keine genaue Unterscheidung zwischen Schlüsselqualifikationen und Zusatzqualifikationen. So werden etwa EDV- und Fremdsprachenkenntnisse auch als Schlüsselqualifikationen bezeichnet und nicht als Zusatzqualifikation. Es fällt jedenfalls auf, dass unter dem Begriff „Schlüsselqualifikationen“ auch alle Zusatzqualifikationen subsumiert werden, soweit es sich nicht um Fachkenntnisse handelt, wie sie in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Studienfächern erworben werden.

Zugleich herrscht vielfach Unsicherheit, ob sich die Qualifikationsanforderungen überhaupt ändern werden und in welchem Zeitraum dies der Fall sein wird. Die Gesprächspartner erwarten zu gleichen Teilen, dass sich die Qualifikationsanforderungen ändern werden und dass sich in absehbarer Zeit nicht viel daran ändern wird (vgl. dazu Abschnitt B 3.2). Infolgedessen spiegeln die folgenden Aussagen der befragten Unternehmensvertreter zu Entwicklungstrends und deren Konsequenzen für benötigte Qualifikationen nicht nur die aus deren Sicht große Bedeutung der Schlüsselqualifikationen für eine Beschäftigung von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften wider, sondern zugleich die große Bandbreite der Vorstellungen über die Inhalte von Schlüsselqualifikationen.

Im folgenden werden entsprechende Äußerungen von Interviewpartnern wiedergegeben.

**Bedarf an Generalisten: Ein Plus für Geistes- und Sozialwissenschaftler -  
Bedarf an Spezialisten: Ein Nachteil für Geistes- und Sozialwissenschaftler?**

*„Auf der Führungsebene, wo Geistes- und Sozialwissenschaftler sind, wird es in Zukunft Änderungen des Qualifikationsbedarfs geben, und zwar zugunsten von Generalisten, d. h. versicherungsfremden Disziplinen. Weg von der Fachkraft als Führungskraft. Man braucht jemanden, der Entscheidungen an die Mitarbeiter abgibt und Mitarbeiter ausbildet. Leute, die keine Schwierigkeiten haben, wenn der Mitarbeiter die bessere Fachkraft ist als sie selber. Geistes- und Sozialwissenschaftler haben hier zumindest keinen Nachteil. Die Führungskraft als Inhaber mehrerer Rol-*

len: Unternehmer, Vorgesetzter, Kollege und, neu, Veränderungsmanager.“ (6, Versicherung, Großunternehmen)

„Die Ansprüche der Kunden steigen. Die Kunden sind sehr informiert und das immer besser, die Kunden sind kompetent. Deshalb müssen die Berater hohe Qualifikationen haben, sie müssen sehr gut sein. Immer wichtiger wird die fachliche Kompetenz plus Serviceorientierung. Man muss den Dienstleistungsgedanken verinnerlicht haben. Wir haben eine Abteilung, die nur Reklamationen bearbeitet: Dort nehmen sie Kritik entgegen, geben sie weiter, es wird dann umgesetzt und Sachen eventuell verändert.“ (5, Bank, mittleres Unternehmen)

„Da die Klienten bei den Anforderungen schwieriger sind, müssen sich die Angestellten fokussieren, d. h. sie brauchen eine klare Branchenfestlegung, d. h. eine Spezialisierung innerhalb der Firma. Außerdem muss man kreativer mit den Kunden umgehen.“ (10, Unternehmensberatung, Großunternehmen)

### **Zunehmende Bedeutung des Servicegedankens und Bedarf an sozialer Kompetenz – Ein Plus für Geistes- und Sozialwissenschaftler**

„Die wichtiger werdende Kundenbetreuung läuft über persönliche Kontakte. Man wird den Kunden vorgestellt, oder es wird eine Mailing-Aktion gemacht. Dann nimmt man telefonisch Kontakt auf und vereinbart einen Termin oder versucht auch nur, mit dem Kunden ins Gespräch zu kommen, um ihm das Gefühl zu geben, dass jemand da ist, der sich um ihn kümmert bzw. an den man sich wenden kann, wenn man Fragen hat. Hier könnte man Geistes- und Sozialwissenschaftler beschäftigen.“ (13, Bank, Großunternehmen)

„60 % bis 70 % der Verkaufsaktivitäten mit Kunden gehen über persönliche Kontakte. Sachkompetenz kommt dann erst an zweiter Stelle nach der sozialen Kompetenz. Zudem werden in Verkaufsgesprächen, wenn der Grad der technischen Kompetenz zu hoch wird, externe Leute herangezogen. In einer Präsentation hat eine rein technische Ausbildung des Präsentierenden damit möglicherweise einen Nachteil, da man dann schnell zu detailverliebt argumentiert. Technische Kenntnisse lassen sich zudem eher aneignen als Punkte der Persönlichkeitsentwicklung.“ (17, Software, mittleres Unternehmen)

## **Zunehmende Bedeutung „größerer Offenheit“ – Ein Plus für Geistes- und Sozialwissenschaftler**

*„Wir wollen ein modernes Unternehmen werden, und dafür brauchen wir Leute mit unterschiedlichem Hintergrund sowie mehr Offenheit im Unternehmen. Ich gehe ja auch auf fachfremde Messen. Das Unternehmen ist nicht intellektuell genug, zu konservativ und hat zu wenig Spinner – Spinner im Sinne von 'geistig verwegen'. Da der Umsatz verdoppelt werden soll, müssen wir darauf hin die Leute einstellen, und das werden Leute sein, die wir noch nicht haben. Wir wollen und brauchen andere Leute.“ (2, produzierendes Gewerbe, mittleres Unternehmen)*

*„Allgemein fängt die Wirtschaft tendenziell an, sich auch für Geistes- und Sozialwissenschaftler zu öffnen, weil BWL- und Jura-Denkvorgänge nicht offen genug sind. Man braucht neue Denkvorgänge. Früher haben die Mitarbeiter auf einen Auftrag gewartet, ihn gemacht und das dann berichtet. Wir wollen jetzt Mitarbeiter, die denken wie ein Unternehmer, die den Telefonservice schnell erledigen, aber auch überlegen, wie z. B. bestimmte Sachen, Probleme verbessert werden können, z. B. über Intranet oder Internet. Mitarbeiter also, die von sich aus die Initiative ergreifen, die mit bestehenden Situationen nicht zufrieden sind, die denken und handeln - und das selbständig. Was die Arbeitszeit betrifft, sollen sie kommen und da sein, wenn sie gebraucht werden, und sonst gehen.“ (4, Tourismus, Großunternehmen)*

*„Durch die Globalisierung wird der Bedarf an Fort- und Weiterbildung steigen. Was sehr wichtig ist und noch an Bedeutung gewinnen dürfte, ist die intercultural communication. Dafür braucht man Leute, die wissen, was in Japan oder in den USA unhöflich ist, wie ich mit Amerikanern telefoniere, was eine Armverschränkung in Indonesien bedeutet usw. Die Hemmschwelle ist hier sehr groß, und es gibt ein großes Defizit auf dem Basisniveau. Andere Firmen leben schon davon und stellen solche Leute ein, wir nicht. Aus diesem Grund sind Sinologen interessant und werden wegen ihres Kulturwissens genommen.“ (27, produzierendes Gewerbe, Großunternehmen)*

### **5.1.3 Generelle Einschätzung, ob Geistes- und Sozialwissenschaftler für Unternehmen zukünftig wichtiger oder weniger wichtig werden**

Einige Unternehmensvertreter betonen, dass sie künftig mehr Geistes- und Sozialwissenschaftler einstellen werden. Die meisten Unternehmen sind jedoch darauf bedacht, BWL-Absolventen und besonders Informatiker oder Ingenieure

einzustellen. Trotzdem ist ein Trend hin zu Geistes- und Sozialwissenschaftlern erkennbar, und zwar insbesondere aufgrund ihrer Schlüssel- und Zusatzqualifikationen. Dort befinden sich Geistes- und Sozialwissenschaftler jedoch in der Regel in starker Konkurrenz zu Absolventen anderer Fächer.

Etwa ein Viertel der Interviewpartner gibt an, dass Geistes- und Sozialwissenschaftler keine oder wenige Chancen auf eine Anstellung in ihrem Unternehmen haben werden. Die meisten von ihnen haben zwar Absolventen eines geistes- oder sozialwissenschaftlichen Faches beschäftigt, jedoch oft nur wenige, die außerdem zum Teil nicht adäquat eingesetzt sind. Damit verfügen die Unternehmen - in der Mehrzahl sind dies mittlere Unternehmen - nicht über breite Erfahrungen mit Geistes- und Sozialwissenschaftlern.

Bei den anderen drei Vierteln hat man den Eindruck, dass Geistes- und Sozialwissenschaftler in Zukunft sogar bessere Chancen haben werden, bei einem Teil jedoch begrenzen sich diese Chancen auf einzelne Tätigkeitsbereiche (wie die Personalabteilung; vgl. auch Abschnitt B 4.3) und somit zum Teil auch auf bestimmte Studienfächer (wie Soziologie oder Psychologie). Die Chancen der Geistes- und Sozialwissenschaftler sind unter der Voraussetzung gegeben, dass die Absolventen über bestimmte Zusatzqualifikationen und Schlüsselqualifikationen verfügen, selbst da, wo sie vom Fach her (etwa als Psychologe in der Personalabteilung) richtig am Platz wären.

Im Hinblick auf mögliche Tätigkeitsfelder betonen einige Unternehmensvertreter, dass Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften zwar bereit sein müssten, auf niedrigerem Gehaltsniveau (als etwa Juristen) zu beginnen, dass dies jedoch nur befristet sein werde. Andere Unternehmensvertreter verweisen auf die von den Geistes- und Sozialwissenschaftlern zu wenig genutzten Möglichkeiten, sich selbständig zu machen und auf diesem Weg für Wirtschaftsunternehmen tätig zu sein. Gemeinsam ist diesen Unternehmen eine grundsätzlich positive Einstellung gegenüber Geistes- und Sozialwissenschaftlern und deren Fähigkeiten.

*„Ganz allgemein haben Geistes- und Sozialwissenschaftler - haben sie Zusatzqualifikationen - sehr wohl eine Chance auf Anstellung, die nach ein paar Jahren und einem Traineeprogramm o. ä. der von Juristen u. a. gleichgestellt ist. Wir pflegen dieses Kapital nicht zu verschwenden, indem Geistes- und Sozialwissenschaftler etwa auf Sachbearbeiterebenen bleiben.“ (6, Versicherung, Großunternehmen)*

*Das Unternehmen steht Geistes- und Sozialwissenschaftlern grundsätzlich positiv gegenüber. Belegt wird diese Haltung durch die steigende*

*Anzahl von Geistes- und Sozialwissenschaftlern beim Unternehmen. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse lassen sich innerhalb weniger Monate lernen, und man muss das also nicht unbedingt mitbringen.“ (10, Unternehmensberatung, Großunternehmen)*

*„Geistes- und Sozialwissenschaftler trauen sich mehr, ungewohnte Dinge zu denken. Wir würden uns freuen, wenn sich mehr Geistes- und Sozialwissenschaftler bewerben würden und wir mit ihnen reden könnten, dann könnten wir ihnen nämlich auch sagen: mach noch die zwei Kurse. Die Universitäten sollten mehr Infos geben, in welchen Bereichen die Studenten noch arbeiten können.“ (12, produzierendes Gewerbe, mittleres Unternehmen)*

*„Über besondere, für das Unternehmen interessante Qualifikationen hinaus, ist es irgendwann egal, ob jemand Soziologe oder Politologe oder Jurist ist, weil wir eine interne Ausbildung haben. Anknüpfungspunkte werden allerdings immer interessant sein.“ (23, Versicherung, Großunternehmen)*

Den Unternehmen, die Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften eher positiv gegenüber stehen und sie, auch – zumindest nach einer Einarbeitungszeit – ausbildungsadäquat einstellen und auch entlohnen würden, stehen andere Unternehmen gegenüber, die Geistes- und Sozialwissenschaftler zwar auch einstellen würden, jedoch den Standpunkt vertreten, dass diese bereit sein sollten, auch langfristig, Abstriche bezüglich ihres Gehalts sowie ihrer Tätigkeit, zu machen.

*„Wenn der Rest stimmt, haben Geistes- und Sozialwissenschaftler schon eine Chance auf Anstellung. Sie müssen allerdings bereit sein, ein relativ geringes Gehalt bei viel und körperlich anstrengender Arbeit in Kauf zu nehmen.“ (15, Handel, mittleres Unternehmen)*

Die Zeitarbeitsfirma spricht zudem ein Problem an, dass für Geistes- und Sozialwissenschaftler besonders relevant ist, da unter den Absolventen der Frauenanteil sehr hoch ist:

*„Allgemein ist es leichter, Frauen zu vermitteln, vor allem für den Assistenzbereich. Bei Männern ist die Hemmschwelle auf Seiten der Firmen zu groß: 'Das können wir doch nicht machen, wir müssen ihm doch was Adäquates anbieten.' Frauen arbeiten eher unter Niveau und für weniger Gehalt.“ (25, Zeitarbeit, Großunternehmen)*

#### 5.1.4 Tätigkeitsfelder, die zukünftig für Geistes- und Sozialwissenschaftler zunehmend von Bedeutung sein werden

Aufschlussreich ist zunächst, dass die Interviewpartner vielfach die Ansicht äußerten, dass es auch in der Zukunft für viele Tätigkeiten nicht entscheidend sein wird, welches Fach jemand studiert hat. Es käme vor allem auf die Persönlichkeit an und auf die Bereitschaft zu lernen. Das bedeutet, dass im Prinzip keine Branche und kein Tätigkeitsfeld für eine Beschäftigung von Absolventen der Geisteswissenschaften und Sozialwissenschaften ausgeschlossen wird, dass für diese Gruppe jedoch ein allgemeines „Qualifikationsprofil“, an dem das Studium orientiert werden sollte, nicht erstellt werden kann. Die Unternehmen, die Geistes- und Sozialwissenschaftler bereits in vielen Bereichen beschäftigen, wollen dies auch weiterhin tun. Die Unternehmen, die Geistes- und Sozialwissenschaftler vorwiegend in Bereichen mit großer Nähe zum geistes- oder sozialwissenschaftlichen Studienfach, z. B. im Personalbereich, einsetzen, wollen ebenfalls daran festhalten.

Tätigkeitsbereiche, in denen man sich in Zukunft vermehrt Geistes- und Sozialwissenschaftler vorstellen kann oder wünscht, sind vor allem der Personalbereich, der Vertrieb, die Aus- und Weiterbildung, die Öffentlichkeitsarbeit, Consulting und die technische Dokumentation. Es handelt sich also im wesentlichen um Tätigkeitsbereiche, in denen bereits jetzt Absolventen der Geisteswissenschaften und der Sozialwissenschaften beschäftigt sind. Die Begründung für den Bedarf an Geistes- und Sozialwissenschaftlern in diesen Bereichen wird in der folgenden Aussage deutlich:

*„Ich sehe wachsende Chancen für Geistes- und Sozialwissenschaftler. Die Technikprobleme der Menschheit werden bald gelöst sein. Dann braucht man Geistes- und Sozialwissenschaftler für die Inhalte, z. B. gute Schulungsunterlagen, Lernbücher, Bildungsbücher usw. So braucht man etwa Grundlagen und Einstiegsschulungen auf CD-ROM für ein Selbststudium, wenn nämlich die Software so billig ist – und sie wird immer billiger –, dann zahlen die Unternehmen nicht auch noch eine Schulung: 'Was? Eine Schulung für 2.000 DM, die Software kostet doch bloß 1.500 DM.' Und auf diesem Gebiet sind Ingenieure und vor allem Informatiker völlig fehl am Platz, es fehlt ihnen das psychologische Moment. So wird also der Bedarf an Geistes- und Sozialwissenschaftlern steigen.“ (16, Unternehmensberatung, mittleres Unternehmen)*

Bei Unternehmen hingegen, die noch keine Geistes- und Sozialwissenschaftler beschäftigen, fällt auf, dass sich einige diesen Personenkreis in sehr vielen Be-

reichen und für verschiedene Tätigkeiten vorstellen können, während andere sich nur einen einzigen Bereich als mögliches Arbeitsgebiet vorstellen können.

Die meisten der befragten Unternehmen ohne Geistes- und Sozialwissenschaftler können sich eine Tätigkeit dieser Absolventen im Personalbereich, im Vertrieb, in der Fort- und Weiterbildung und im Marketing vorstellen – in dieser Reihenfolge. Unabhängig von den Tätigkeitsbereichen, die für die Absolventen der Geisteswissenschaften und der Sozialwissenschaften in Frage kommen, herrscht bei der Mehrzahl der Befragten dieser Unternehmergruppe ein Bild von Geistes- und Sozialwissenschaftlern vor, das von den Persönlichkeitsmerkmalen und den Schlüsselqualifikationen, die man von diesen Absolventen erwartet, geprägt ist und in der folgenden Aussage, wenn auch überspitzt, deutlich gemacht wird:

*„Ich kann mir prinzipiell sehr gut vorstellen, in der Zukunft Geistes- und Sozialwissenschaftler zu beschäftigen, gerne sogar. Meine Vorstellung der idealen Besetzung für die offene Stelle, die wir im Vertrieb haben: Eine Südtiroler Bergbäuerin mit technischem Hintergrund und perfekten Englischkenntnissen. Eine Bäuerin, weil die kernig und leidensfähig ist. Außerdem interessiert mich an der Südtiroler Bergbäuerin das Außergewöhnliche, das Unkonventionelle, dass sie kreativ ist und unbequem, mit einer gereiften Persönlichkeit. Dinge also, die eigentlich nicht zusammenpassen.“ (2, produzierendes Gewerbe, mittleres Unternehmen)*

#### **5.1.5 Qualifikationen, welche Geistes- und Sozialwissenschaftler künftig besitzen müssen, um für Unternehmen interessant zu sein**

Die Angaben der befragten Unternehmensvertreter decken eine so breite Spanne ab, dass allgemeingültige Aussagen eigentlich nicht möglich sind. Dieser Punkt scheint sehr persönlichkeitsabhängig zu sein, d. h. die Aussagen unterscheiden sich je nach persönlichen Erfahrungen der Interviewten und ihrer Position, sowie nach Kultur und Zielen der Unternehmen. Jedoch fallen einige Tendenzen auf: Im Zentrum stehen wiederum die Persönlichkeit der Absolventen und das Vorhandensein bestimmter Schlüsselqualifikationen.

##### **5.1.5.1 Persönlichkeit und Schlüsselqualifikationen**

Schlüsselqualifikationen stehen im Mittelpunkt, sie werden jedoch fast ausnahmslos im Zusammenhang mit der Frage beurteilt, ob der Bewerber in das Unternehmen (bzw. die Abteilung, das Referat etc.) „passt“. D. h. konkret, dass diese Qualifikationen insbesondere je nach den Personen, die sie beurteilen, unterschiedlich bewertet werden.

Als Stärken von Geistes- und Sozialwissenschaftlern werden Persönlichkeit und Schlüsselqualifikationen unterstrichen, und es wird betont, dass diese Absolventen deshalb auch in Zukunft eingestellt würden. In diesem Zusammenhang betonen einige Interviewpartner die Bedeutung der *Persönlichkeit* allgemein, ohne zu genaueren Angaben in der Lage zu sein. Häufig erfolgt lediglich der Hinweis, der Bewerber müsse „*ganz einfach zu uns passen*“. Andere dagegen äußern sich spezifischer. Gewünscht wird insbesondere Kommunikationsfähigkeit, Menschenkenntnis, die Fähigkeit mit Menschen umgehen zu können, sowie Selbstbewusstsein der Bewerber. Darunter wird auch verstanden, dass man sich gut verkaufen kann.

Besonders geschätzte Eigenschaften sind außerdem Lebensfreude, Schwung und Optimismus, eine gute Ausstrahlung und ein angemessenes Erscheinungsbild, Teamfähigkeit und Intelligenz. Für wichtig gehalten werden außerdem Offenheit und Engagement – beides auch in Bezug auf das Unternehmen – und ein hohes Maß an Kreativität. Darüber hinaus werden erwartet: eine gute Allgemeinbildung, Führungsqualitäten, die Fähigkeit zu moderieren und zu präsentieren (sich selbst und das Unternehmen), Organisationstalent, die Fähigkeit zu logischem Denken und Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden, Wissen in die Praxis umsetzen können sowie die Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten.

Von mindestens gleich großer Bedeutung werden nach wie vor Persönlichkeit und Teamfähigkeit des Bewerbers sein.

#### **5.1.5.2 Fachliche Qualifikationen aus dem Hauptfach**

Fachliche Qualifikationen aus dem studierten Hauptfach werden auch in Zukunft im Vergleich zu Schlüsselqualifikationen eine geringere Rolle bei der Entscheidung über die Bewerber spielen. Es ist dabei auch nicht anzunehmen, dass diese möglicherweise nur deshalb nicht erwähnt wurden, weil sie als Grundvoraussetzung angesehen werden. Vielmehr ist davon auszugehen, dass sie von untergeordneter Bedeutung sind, weil die meisten zu besetzenden Stellen keinen Bezug zu geistes- und sozialwissenschaftlichen Inhalten des Studiums haben. Das, was Geistes- und Sozialwissenschaftler äußerst positiv vermitteln und was auch äußerst erwünscht und begehrt ist, ist eine gute Allgemeinbildung. Alle weitergehenden vertiefenden Fachinhalte geistes- und sozialwissenschaftlicher Fächer sind für die Wirtschaft nur dann interessant, wenn sie direkt nutzbar sind. Dabei gibt es natürlich Ausnahmen, jedoch in sehr geringem Maße, wie etwa die Sinologie für die Südostasiengeschäfte oder die Psychologie für die Personalabteilung. Für die meisten potentiellen Stellen in der Wirtschaft sind jedoch Kombinationen verschiedener, anderer Qualifikationen interessant:

### 5.1.5.3 Zusatzqualifikationen

Von fast allen Unternehmensvertretern wird auch für die Zukunft die Notwendigkeit von Zusatzqualifikationen bei Geistes- und Sozialwissenschaftlern betont. Zusatzqualifikationen scheinen meistens eine Grundvoraussetzung dafür zu sein, dass Geistes- und Sozialwissenschaftler überhaupt in Erwägung gezogen werden.

Besonders betont wird dabei die *Berufserfahrung*, und zwar werden in diesem Zusammenhang am häufigsten Praktika und Jobs neben dem Studium genannt. Seltener wird eine Lehre vor dem Studium erwähnt, die jedoch in der Regel nicht die hohe Wertigkeit wie Praktika hat.

Auch *Auslandsaufenthalte* werden positiv bewertet, da sie auf die Offenheit des Bewerbers und auf sehr gute Fremdsprachenkenntnisse schließen.

Sehr erwünscht sind außerdem *Fremdsprachenkenntnisse* – vor allem Englisch, am besten in Kombination mit einer weiteren Fremdsprache.

Eine besondere Stellung nehmen *EDV-Kenntnisse* ein, wobei hier die Anforderungen und Wünsche von Seite der Unternehmen sehr unterschiedlich sind. Je nach Branche und Tätigkeit reichen die Anforderungen von Anwenderprogrammen bis zu Programmiersprachen wie C++. Gerade die Softwarebranche ist durch das momentane Fehlen an qualifizierten Fachkräften offensichtlich darauf angewiesen, auf andere Absolventen zurückzugreifen. So spielen in diesem Bereich für einige Unternehmen Schlüsselqualifikationen nur eine untergeordnete Rolle. Dabei handelt es sich um Unternehmen, die Bedenken haben, in Zukunft (und zum Teil auch schon jetzt) ihren Bedarf an Ingenieuren, vor allem Softwareingenieuren, decken zu können. Daraus ergeben sich Beschäftigungschancen für Absolventen anderer Fächer, wenn sie – unabhängig von Fachkenntnissen aus ihrem Studium – entweder über entsprechendes Wissen verfügen oder bereit sind, sich in dieses Gebiet einzuarbeiten.

### 5.1.5.4 Beispiele

Der Stellenwert der genannten Qualifikationen der Absolventen wird im folgenden durch einige Beispiele belegt.

*„Großunternehmen stellen eher Fachfremde ein. Für den Mittelstand ist es wichtig, dass jemand menschliche Qualifikationen, Umgang mit Menschen, soziale Kompetenz, emotionale Intelligenz hat und Menschen führen kann, was ganz wichtig ist. Es ist die Frage, ob knallharte Facts in*

*der Praxis wirklich gebraucht werden, z. B. BWLer.“ (1, produzierendes Gewerbe, mittleres Unternehmen)*

*„Gesucht wird jemand mit Mut. Das ist ganz wichtig. Jemand 'ohne Vorschriften und Regeln', worauf die meisten zu sehr achten. Des weiteren jemand mit Kreativität und Kommunikationsfähigkeit. Gefragt ist auch Leidenschaft, also die Tugend, sich mit Widrigkeiten auseinander zu setzen und zu bestehen. Man könnte auch Steherqualitäten dazu sagen. Sehr hilfreich ist ein gewisses Maß an Sturheit. Zudem Optimismus. Und man sollte von allem etwas wissen, etwas Jura, Buchhaltung und Technik, also eine breite Allgemeinbildung haben und ein vertieftes Wissen in einzelnen Bereichen.. Extrem wichtig ist es, Wichtiges von Unwichtigem unterscheiden zu können, also aus der Datenflut das Essentielle 'rausfinden zu können. Es ist außerdem nicht erwünscht, wenn man jemandem genau sagen muss, was er tun muss. Leute ohne feste Bahnen bzw. Leute, die fähig sind, auch außerhalb der gewohnten Bahnen zu denken. Eine gute Vorbereitung auf eine Tätigkeit im Betrieb ist es, Praktika zu machen und Kontakte zu knüpfen, Lebensfreude ausstrahlen, ein Auslandsaufenthalt. Man muss nicht alles verstehen, aber man muss damit umgehen können, also eine Überlebensstrategie haben, sich eigene Strategien suchen. Geistes- und sozialwissenschaftliche Studiengänge haben im Gegensatz zu den technischen, die so überstrukturiert sind, kein Korsett, was genau das wäre, was wir suchen.“ (2, produzierendes Gewerbe, mittleres Unternehmen)*

*„Enorm gute Kriterien sind, wenn sie gelernt haben zu moderieren und zu präsentieren. Darunter fällt der Auftritt, das persönliche Erscheinungsbild, technische Geräte bedienen zu können und Rhetorik. Das macht Geistes- und Sozialwissenschaftler sehr schmackhaft. Die Vorstellungsgespräche behandeln den fachlichen und persönlichen Bereich, welcher in den letzten Jahren stark zugenommen hat. Wenn jemand z. B. fachlich 60 bis 70 Prozent erfüllt und zum Haus passt, dann wird derjenige genommen. Wenn jemand 100 Prozent Fachwissen erfüllt, aber nicht zum Haus passt, dann wird derjenige nicht genommen. Das hat sich in der Praxis bewährt. Es ist besser, die Persönlichkeitsstruktur anzuschauen als nur das Fachwissen. Das Hineinpassen ist außerordentlich wichtig.“ (4, Tourismus, Großunternehmen)*

*„Zusatzqualifikationen sollten nicht Qualifikationen sein, die aus einer systematischen Ausbildung resultieren, sondern aus zusätzlichen Engagements. Eine ideale Konstellation gibt es nicht. Jemand macht neugie-*

*rig, weil die Bewerbung gut aufgemacht ist bzw. auch die beste Bewerbung zerfließt, wenn im Gespräch rauskommt, dass derjenige hochnützig ist und nicht akzeptabel für die Mitarbeiter. In anderen Bereichen mag das nicht so sein, aber bei Führungsleuten ist anderes gefragt als nur Schnelligkeit und Genauigkeit.“ (6, Versicherung, Großunternehmen)*

*„Damit eine Initiativbewerbung interessant ist und zu einem Gespräch führt, sollte ein deutlicher Bankbezug da sein, außerdem ein Auslandsaufenthalt, ansprechende Ergebnisse in den Zeugnissen, Fremdsprachen (Englisch auf alle Fälle und noch eine Sprache), Aktivitäten neben dem Studium, vom Fähnleinführer bei den Pfadfindern bis zum Schatzmeister beim Sportverein, das zeigt, dass man bereit ist, Verantwortung zu übernehmen und dass man nicht nur auf das Studium konzentriert war. Interessant sind bankbezogene Fähigkeiten, aber auch Qualifikationen, die man neben dem Studium, z. B. durch Jobben erworben hat.“ (13, Bank, Großunternehmen)*

*„Das, was man studiert hat, spielt, je weiter man nach oben kommt, weniger bzw. keine Rolle mehr. Für den Einstieg allerdings braucht man den Fachmann. Es gibt eine Schwelle zwischen ‚den Einstieg finden‘ - mit Fachwissen - und dann auf eine Stufe kommen, auf der das Fachwissen irrelevant ist. Nur: Diese Phase hat man fast nicht. Geistes- und Sozialwissenschaftler brauchen Fachwissen, das direkt einsetzbar ist, und kommen dann auf andere Ebenen durch andere Kompetenzen. Als andere Kompetenzen sind empfehlenswert Sprachen, Englisch und eine zweite Sprache, mit dem PC umgehen können und persönliche Eigenschaften. Bei letzterem geht es um Kundenorientierung. Dabei ist es vor allem wichtig zuhören zu können, merken, was will der andere, kommunizieren können, Lösungen anbieten und teamorientiert arbeiten zu können. Das sind alles menschliche Eigenschaften, die nicht auf ein Studium bezogen sind.“ (29, Software, Großunternehmen)*

#### **5.1.6 Notwendige Änderungen in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen aus Sicht der Unternehmen**

Über notwendige Veränderungen von geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen konnten sich nicht alle Befragten äußern, da sie nach eigener Einschätzung nicht genug Einblick in diese Studiengänge besitzen bzw. sich noch nie Gedanken über diese Frage gemacht haben.

Etwa ein Drittel der Interviewpartner ist der Ansicht, dass Veränderungen der Studiengänge notwendig sind. An der Spitze der Forderungen steht der Ausbau der Angebote zum Erwerb von Zusatzqualifikationen und Praxiserfahrungen. Andere sind dagegen der Ansicht, dass man diese Qualifikationen auch außerhalb eines geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiums erlernen kann und sollte, und es an den Studenten sei, dies zu tun (etwa durch Praktika, Jobs sowie durch Angebote wie des Instituts „Student und Arbeitsmarkt“ an der Ludwig-Maximilians-Universität München). Eine Änderung der Studiengänge ist somit ihrer Ansicht nach nicht nötig.

*„Praxisbezug, und man sollte die Strukturen in Firmen mehr in das Studium einbeziehen. Etwa: Was könnte ich in der Firma ändern? Was könnte ich sonst ändern? Theorie und Praxis sind ganz verschieden. Die Theorien nützen nichts, z. B. das Führungsmodell, denn man hat es aber mit Menschen zu tun.“ (19, Handel, mittleres Unternehmen)*

*„Betriebswirtschaft und Informatik sind mehr in der Praxis, Fachhochschulabsolventen haben Vorteile. Wenn Geistes- und Sozialwissenschaftler in die Wissenschaft wollen, ist das Studium so, wie es momentan ist, sinnvoll, aber sollte eine Orientierung hin zur Praxis stattfinden, und es sollten Orientierungshilfen gegeben werden, Perspektiven müssen zu sehen sein.“ (25, Zeitarbeit, Großunternehmen)*

Der Hauptmangel besteht bei Absolventen der Geisteswissenschaften und Sozialwissenschaften also offensichtlich im unzureichenden Bezug zu Wirtschaft und Arbeitswelt, was weder über die Studieninhalte noch über die Professoren vermittelt wird (z. B. keine praxisbezogenen Seminare). Letztlich wird es als Aufgabe der Studenten angesehen, dieses Defizit zu beseitigen, zumal man sich als Geistes- und Sozialwissenschaftler bewusst machen sollte, dass auch die Wirtschaft interessant sein kann – nicht nur der öffentliche Dienst:

*„Der Student hat die Freiheit, also liegt es an ihm selber. Man sollte joborientierter studieren und die Möglichkeit nutzen, die man auf dem Markt hat, d. h. Praktikum machen. Man lernt dabei so viel. Außerdem sollte man sich klar machen, dass die Wirtschaft auch für kreative Leute interessant ist, dass es Spaß macht, z. B. in der Werbung oder Personalberatung.“ (10, Unternehmensberatung, Großunternehmen)*

Von anderen Unternehmensvertretern wird der besondere Wert der geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengänge betont, den man erhalten müsse:

*„Eine Änderung der geisteswissenschaftlichen Studiengänge wäre natürlich sinnvoll, wäre aber eine Vergewaltigung dieser Studiengänge und deshalb nicht praktikabel. Es kann nicht jeder Geisteswissenschaftler sozusagen Informatiker werden, und deshalb wäre es ein Schmarrn, das dann in ein geisteswissenschaftliches Studium aufzunehmen.“ (7, Software, mittleres Unternehmen)*

## **5.1.7 Zusammenfassung**

### **5.1.7.1 Bereitschaft zur Einstellung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern**

Grundsätzlich sind drei Viertel der befragten Unternehmen bereit, in Zukunft Geistes- und Sozialwissenschaftler einzustellen, während ein Viertel der Unternehmen dazu nicht bereit ist.

Die Bereitschaft, in Zukunft Geistes- und Sozialwissenschaftler einzustellen, umfasst sowohl allgemeine Willensbekundungen als auch differenziertere Aussagen. Manche Unternehmensvertreter sehen Geistes- und Sozialwissenschaftler eher skeptisch bis ablehnend, stehen aber *in Einzelfällen* Absolventen dieser Fächer sehr offen gegenüber, vor allem wenn sie solche Absolventen im Arbeitsalltag bereits kennen gelernt haben. Wenn Unternehmen Erfahrungen mit diesen Absolventen gemacht haben, sind sie in den meisten Fällen bereit, noch weitere Geistes- und Sozialwissenschaftler einzustellen.

### **5.1.7.2 Motive für die Einstellung und Tätigkeitsfelder**

Die Anforderungen, die Unternehmensvertreter an Absolventen geistes- und sozialwissenschaftlicher Fächer in der Zukunft stellen, unterscheiden sich nicht grundsätzlich von denen, die gegenwärtig gestellt werden. Im Hinblick auf die Zukunft wird stärker betont, dass die Absolventen mehrere Ansprüche erfüllen müssen: Zusatzqualifikationen, passend zum jeweiligen Unternehmen, sollten zusammen mit einer ganzen Palette an Schlüsselqualifikationen und persönlichen Qualifikationen die Absolventen dem Unternehmen attraktiv machen. Fachliche Qualifikationen aus dem geistes- oder sozialwissenschaftlichen Studium werden dagegen auch in Zukunft insgesamt gesehen nur eine untergeordnete Rolle spielen. Sie werden weniger um ihrer selbst willen, sondern vielmehr als Voraussetzung für die Persönlichkeitsentwicklung und den Erwerb von Schlüsselqualifikationen positiv bewertet.

Die Mehrzahl der Unternehmen, die nach eigener Aussage Geistes- und Sozialwissenschaftler auch in Zukunft anstellen will, hat folgende Motive:

- Wachsende Nachfrage nach Verbesserung von Serviceangeboten und größerer Kundenorientiertheit,
- Zunehmende Internationalität, die größere interkulturelle und Fremdsprachenkompetenz erfordert.

Positiv für Geistes- und Sozialwissenschaftler können sich in der Zukunft folgende Forderungen der Unternehmen auswirken. Die Unternehmen wollen

- Generalisten.
- soziale Kompetenz (insbesondere im Hinblick auf bessere Betreuung von Kunden).
- größere Offenheit für neue Ideen.

Im Hinblick auf die zukünftigen Tätigkeitsfelder für Geistes- und Sozialwissenschaftler sind die Unternehmensvertreter mehrheitlich der Auffassung, dass prinzipiell fast alle Branchen und Tätigkeitsfelder auch für Geistes- und Sozialwissenschaftler offen sind.

Unternehmen, in denen bereits Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften tätig sind, haben meistens positive Erfahrungen, und zwar insbesondere im Personalbereich, in Vertrieb, Aus- und Weiterbildung, Öffentlichkeitsarbeit, Consulting und in der technischen Dokumentation.

Auf der anderen Seite stehen die Unternehmen, die noch keine Geistes- und Sozialwissenschaftler beschäftigt haben. Unter ihnen gibt es diejenigen, die sich diese Absolventen in vielen Bereichen vorstellen können, und andere, die sich Geistes- und Sozialwissenschaftler (wenn überhaupt) nur für einen ganz bestimmten Bereich denken können, vor allem im Personalbereich, im Vertrieb und in der Fort- und Weiterbildung sowie im Marketing.

### **5.1.7.3 Untergeordnete Bedeutung des Fachwissens**

Auch in Zukunft wird das in geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen erworbene Fachwissen für die Chancen der Absolventen vermutlich nur in Ausnahmefällen eine Rolle spielen. Geistes- und Sozialwissenschaftler sind vielmehr interessant, wenn sie über Schlüsselqualifikationen und Zusatzqualifikationen verfügen, „Persönlichkeit“ haben und „zum Unternehmen passen“.

Nimmt man die Aussagen der Unternehmensvertreter zusammen, entsteht ein umfangreicher Katalog erwünschter Qualifikationen. Es sind aber jeweils nur

einige Qualifikationen, manchmal sogar nur eine, welche für die Einstellung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern den Ausschlag geben können. Daher sollten sich die Absolventen geistes- und sozialwissenschaftlicher Fächer klar darüber werden, welches ihre Qualifikationen sind. Sie werden feststellen, dass sie viele der gewünschten Qualifikationen tatsächlich haben. Denn in den meisten Fällen geht es um Schlüsselqualifikationen, von den Unternehmern nicht selten als Selbstverständlichkeiten und Allgemeinplätze formuliert. Letztlich entscheidend in den meisten Fällen die Persönlichkeit als Träger bestimmter erwünschter Schlüsselqualifikationen – und zwar wird das von Absolventen und Unternehmensvertretern mehrheitlich so gesehen.

#### **5.1.7.4 Notwendige Änderungen in geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen**

Geistes- und sozialwissenschaftliche Studiengänge sollen nach Auffassung der Mehrheit der befragten Unternehmensvertreter im Großen und Ganzen nicht verändert werden. Von einigen wird jedoch der Ausbau der Angebote zum Erwerb von Zusatzqualifikationen und Praxiserfahrungen gefordert, andere sind dagegen der Ansicht, dass gerade diese Qualifikationen nicht zwangsläufig im Rahmen des Studiums erworben werden sollten bzw. müssen. Vielmehr wird auf die Eigenverantwortlichkeit der Studenten verwiesen, die es selber in der Hand hätten, sich Qualifikationen gemäß ihren Vorstellungen und Wünschen anzueignen, Schlüsselqualifikationen, Berufserfahrung und Zusatzqualifikationen werden in jedem Fall positiv bewertet.

#### **5.1.7.5 Künftige Chancen von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in Unternehmen**

Die meisten Unternehmen geben zwar dem Wunsch Ausdruck, in Zukunft vor allem Absolventen der Betriebswirtschaft, Informatiker und Ingenieurwissenschaften einzustellen, die Mehrheit ist jedoch grundsätzlich auch zur Einstellung von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften bereit. Insgesamt ist ein Trend zu größerer Offenheit gegenüber Geistes- und Sozialwissenschaftlern deutlich erkennbar. Dennoch stehen die Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften dabei für fast alle Positionen in Konkurrenz zu Absolventen anderer Fachrichtungen.

## 5.2 Einschätzung durch die Absolventen

### 5.2.1 Einschätzung der ökonomischen und technologischen Entwicklung der Unternehmen und ihre Auswirkungen auf die beschäftigten Geistes- und Sozialwissenschaftler

Die befragten Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften haben keine Aussagen zu den quantitativen Auswirkungen (mögliche Einstellungen von Geistes- und Sozialwissenschaftlern) durch die Veränderungen in ihren Unternehmen machen können. Zu den Auswirkungen auf die eigene Beschäftigungssituation hingegen haben sie sich z. T. ausführlich geäußert. Etwa zwei Drittel der befragten Absolventen gehen davon aus, dass sich das Unternehmen, in welchem sie erwerbstätig sind, in den nächsten Jahren vergrößern wird und dass allgemein die Zeichen auf Expansion stehen. Bei der Mehrzahl dieser Absolventen herrscht daher vorsichtiger Optimismus vor:

*„Also, die sind auf Expansionskurs, und so gesehen sehe ich auch positiv in die Zukunft. Es werden keine Stellen gestrichen, das heißt aber lange noch nicht, dass neue Stellen dazukommen.“ (27, m., Geographie)*

Bei den freiberuflich tätigen Absolventen wird sich die Expansion voraussichtlich so gestalten, dass man „assozierte Partner“ sucht, da die „Einzelkämpferposition“ in der Zukunft nicht mehr ausreichen wird (28, w., Germanistik; 29, m., Soziologie).

Etwa die Hälfte der Absolventen, die von einer Expansion des Unternehmens ausgehen, erwarten als Folge interne Umstrukturierungsmaßnahmen. Die meisten Absolventen, die davon betroffen sind, betrachten dies zwar mit einigem Unbehagen, insgesamt überwiegt jedoch die Auffassung, dass sich dadurch neue Chancen bieten würden.

*„Die Unternehmen werden immer stärker Strukturen suchen, um die Menschen zu fördern, die aus der Sicht des Unternehmens förderungswürdig sind und die anderen aussondern. Die Quantifizierung der Leistung des einzelnen wird dazu führen, dass man kleinere Einheiten hat, die dann aber auch mehr Verantwortung für einen mit sich bringen.“ (1, m., Politikwissenschaft)*

Andere sehen weitere Umstrukturierungen aufgrund der Erfahrungen mit Veränderungen in der Vergangenheit, z. B. als Folge der Wechsel von Vorgesetzten, positiv, denn „diese vielen Veränderungen machen die Tätigkeit in der Firma sehr interessant.“ (5, w., Kunstgeschichte) Fast alle Absolventen, die in Unternehmen arbeiten, in denen Umstrukturierungen erwartet werden, gehen davon

aus, dass mit der Umstrukturierung auch die Möglichkeit zu mehr Selbständigkeit einhergehen wird.

Eine andere Gruppe geht von einer qualitativen Veränderung der Nachfrage bzw. der Produkte des Unternehmens aus. Die qualitative Veränderung der Nachfrage wird insbesondere von den Absolventen betont, welche in Weiterbildung, Schulung und Beratung (Unternehmensberatung) tätig sind. Beispielsweise sagt eine in der Werbebranche tätige Absolventin, die PR-Agenturen müssten sich darauf einstellen, dass die Kunden Produkte

*„ganzheitlich erfahren, eine komplette Markenphilosophie, also eine Marke haben wollen, mit der man sich identifizieren kann, und darauf muss man in der Werbebranche reagieren.“ (9, m., Französisch)*

Von anderen Absolventen wird darauf hingewiesen, dass die Bedeutung neuer Weiterbildungsangebote zunehmen werde, die sowohl inhaltlich anspruchsvoller sein, als auch eine andere Struktur aufweisen müssten, da zunehmend berufs begleitende Weiterbildung nachgefragt werde. Höhere Anforderungen würden sich zum anderen insbesondere dann ergeben, wenn die Veränderungen bei der Qualität der Nachfrage im Unternehmen zu größeren Aufstiegschancen führten:

*„Als Projektleiter muss man dann mehr organisieren und strukturieren, und außerdem beginnt die Verantwortung für die Entwicklung von Kundenbeziehungen, was auf den nächsten Stufen bis zur obersten Stufe, Partner in der Firma, immer größere Bedeutung hat, dabei geht es dann vor allem um die Akquisition von Projekten. Dazu kommt generell im Bereich der Unternehmensberatung noch das Wachstum der Firma und die zunehmende Konkurrenz vieler kleiner Unternehmensberaterfirmen mit ganz anderen Schwerpunkten der Beratung und anderen Zielgruppen.“ (20, m., Kommunikationswissenschaft)*

Ebenfalls rd. zwei Drittel der Absolventen erwarten aufgrund des zunehmenden Wettbewerbs erhebliche Veränderungen der Produkte des Unternehmens. Davon werden beispielsweise die Absolventen betroffen sein, welche in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern der Medienbranche erwerbstätig sind. Bei ihnen herrscht auch die größte Unsicherheit im Hinblick auf die künftige Beschäftigungssituation und die künftigen Tätigkeitsfelder. Sie begründen dies mit der zunehmenden Konkurrenz der Medien (insbesondere im Bereich Fernsehen), bei denen Qualitätsstandards zugunsten hoher Einschalt- bzw. Absatzquoten gelockert werden. Andererseits wird darauf verwiesen, dass qualitativ hochstehende Produkte in diesem Bereich für ausgewählte Zielgruppen eine gute Chance haben werden, sich in nachfragegenischen dauerhaft zu etablieren.

Nur wenige sind demgegenüber der Meinung, dass die beschriebenen Veränderungen sich auf die Beschäftigungssituation und die Anforderungen *nicht* auswirken werden.

Von der Mehrheit der befragten Absolventen werden die Konsequenzen der Veränderungen für die Beschäftigungssituation überwiegend positiv eingeschätzt.

Etwa ein Drittel der befragten Absolventen sieht in der Zukunft höhere Anforderungen und zunehmende Spezialisierung auf sich zukommen, welche in vielen Fällen mit mehr Verantwortung und höherer Selbständigkeit verbunden sein werde. Etwa die Hälfte ist der Meinung, generell werde der Zeit- und Leistungsdruck sowie die Notwendigkeit zur Weiterbildung erheblich zunehmen. Die Folge ist eine wachsende Bedeutung regelmäßiger Fort- und Weiterbildung.

Nur in wenigen Fällen ist die Bewertung so krass wie im folgenden Fall. Der Absolvent berichtet, er merke bereits jetzt bei jüngeren Kollegen,

*„dass man nicht auf seinem Kompetenz-Stand bleiben darf, sonst wird man nach hinten durchgereicht. Man muss permanent was dazulegen. Zum anderen muss man auf dem Arbeitsmarkt, auch auf dem internationalen, so stark sein, dass man auch ohne dem Schutz eines Unternehmens überleben kann. Dazu gehören dann auch Eigenschaften wie hohe soziale Kompetenz, extrem hohe Flexibilität, Belastungsvermögen und hohe Verzichtsbereitschaft.“ (1, m., Politikwissenschaft)*

In der Bewertung, dass nicht nur die bereits zitierten, sondern Schlüsselqualifikationen generell immer wichtiger werden, sind sich alle befragten Absolventen einig. Die Begründung hierfür ergibt sich aus der Tatsache, dass man sich auch in Zukunft als Universitätsabsolvent das notwendige Wissen für die Erwerbstätigkeit erst aneignen müsse, da die Qualifikationen, die man im Studium erworben habe, zwar notwendig seien, jedoch für eine erfolgreiche Berufstätigkeit nicht ausreichen:

*„Aber entscheidend ist die Persönlichkeit, das Interesse und die Freude am Job – das ist heute schon so und wird sich auch nicht ändern.“ (16, w., Kunstgeschichte)*

Ein weiteres Beispiel aus dem Bereich Schulung und Weiterbildung:

*„Die Tätigkeiten werden mehr in Richtung Beratungstätigkeit gehen, d. h. nicht mehr unspezifische Informationsveranstaltungen, sondern konkret an Problemfällen gemeinsam mit den Beteiligten, also problemlösen-“*

*des Denken im Mittelpunkt. Daher wird die Fähigkeit, schnell umschalten zu können, immer wichtiger.“ (22, w., Sinologie)*

Zusammenfassend kann – wie nicht anders zu erwarten – festgestellt werden, dass generell die Anforderungen an die Qualifikation der Erwerbstätigen zunehmen werden. Erstaunlich ist, dass es auch in den Äußerungen der befragten Absolventen kaum Hinweise gibt, die darauf schließen lassen, dass die Bedeutung studienfachspezifischer Kenntnisse zunehmen wird. In den Positionen, in denen die befragten Absolventen erwerbstätig sind, spielen jedenfalls eher Schlüsselqualifikationen als fachspezifische Kenntnisse auch in der Zukunft eine größere Rolle. Diese Frage wird im folgenden Abschnitt eingehender diskutiert.

### **5.2.2 Auswirkungen auf die benötigten Qualifikationen**

Dieser Eindruck wird bestätigt, wenn man die Äußerungen der befragten Absolventen zu den Auswirkungen der Entwicklung des Unternehmens auf die künftig benötigten Qualifikationen vergleicht mit den Qualifikationen, die gegenwärtig für die Erwerbstätigkeit wichtig sind. Für die künftige Erwerbstätigkeit werden die Schlüsselqualifikationen ähnlich wichtig eingeschätzt wie für die gegenwärtige Erwerbstätigkeit, während der Wert der durch das Studium des Hauptfaches erworbenen Fachkenntnisse weniger hoch eingeschätzt wird. Erstaunlich ist, dass die befragten Absolventen den Stellenwert von Zusatzqualifikationen, welche durch das Nebenfachstudium oder durch andere Aktivitäten erworben werden, für die Zukunft erheblich höher einschätzen als für die gegenwärtige Erwerbstätigkeit.

Zunächst zu den *Fachkenntnissen*, die im Rahmen des Hauptfachstudiums erworben werden. Ein Teil der Absolventen, welche die im Studium erworbenen Fachkenntnisse aus dem Hauptfach gegenwärtig in ihrer Erwerbstätigkeit benötigen, sind der Meinung, dass sich dies auch in Zukunft nicht ändern wird. Demgegenüber ist ein Teil derjenigen, für deren Erwerbstätigkeit Fachkenntnisse aus dem Hauptfach nebensächlich sind, der Auffassung, auch in der Zukunft werde deren Bedeutung nicht zunehmen. Dabei wird wiederum darauf hingewiesen, dass diese Fachkenntnisse deshalb nicht von großer Bedeutung seien, da ein Studium nie umfassend für eine Erwerbstätigkeit vorbereiten könne:

*„Für den jeweiligen Job muss man sich ohnehin das notwendige Wissen erst aneignen. Dinge, die man im Studium gelernt hat, sind zwar gut, aber nicht entscheidend.“ (16, w., Kunstgeschichte)*

Nach Ansicht einer großen Mehrheit derjenigen, die sich positiv zur Bedeutung des Hauptfaches geäußert haben, sind Fremdsprachenkenntnisse die wichtigsten

Fachkenntnisse, die man aus dem Hauptfachstudium für den Beruf benötigen werde. Dabei ist es nicht entscheidend, dass man eine Fremdsprache als Hauptfach wählt, vielmehr geht es darum, im Rahmen des Hauptfachstudiums, beispielsweise eines sozialwissenschaftlichen Faches, Fremdsprachenkompetenzen zu erwerben. Dabei sind zwei Aspekte wichtig. Zum einen wird darauf hingewiesen, dass in Zukunft die Beherrschung einer einzigen Fremdsprache nicht mehr ausreichen werde: *„Englisch ist schon mal Grundvoraussetzung. Und was ich dann an Sprachen noch drauf habe, ist halt noch mal ein Plus.“* (26, w., Germanistik) Außerdem wird es zunehmend wichtig werden, nicht nur die Sprache zu beherrschen, sondern sich auch Kenntnisse über die Kultur, die Wirtschaft und die Arbeitswelt des jeweiligen Landes erworben zu haben:

*„Allein die Beherrschung einer Fremdsprache oder nur die kulturelle Basis zu kennen, reicht nicht. Dazu kann man sich einen Dolmetscher holen. Wichtig ist daneben das Wissen über die Vorgänge in der Volkswirtschaft und in Betrieben.“* (28, w., Germanistik)

Schlüsselqualifikationen werden für zukünftige Erwerbstätigkeiten ebenso wichtig sein wie für die Erwerbstätigkeiten in der Gegenwart. Dies gilt insbesondere für Flexibilität, Offenheit, Neugier, Interesse und Lernbereitschaft und Lernfähigkeit, Kreativität und soziale Kompetenz. Im Vergleich zu den Anforderungen in der Gegenwart werden bei den zukünftigen Erwerbstätigkeiten jedoch Sprachkompetenz, interkulturelle Kompetenz und Allgemeinbildung eine erheblich größere Bedeutung haben.

Einige Absolventen weisen in diesem Zusammenhang auf die Zusammenhänge zwischen sozialer Kompetenz, Kreativität und Offenheit gegenüber neuen Ideen einerseits und der Sprach- und interkulturellen Kompetenz andererseits hin: *„Wie bei den Produkten ist bei den Mitarbeitern Ganzheitlichkeit gefragt – was den Firmen allerdings noch nicht klar geworden ist.“* (9, w., Französisch)

Die Schlüsselqualifikation, die am häufigsten in Verbindung mit einer oder mehreren anderen genannt wird, ist die Flexibilität, beispielsweise: *„Bereitschaft zur Flexibilität und Weiterbildung“* (5, w., Kunstgeschichte), die Absolventen müssen *„flexibel sein (geographisch und in bezug auf die Berufsfelder) und Sprachkompetenz haben“* (15, m., Italienische Philologie), *„wichtiger werden Flexibilität, mehr Kreativität und Eigeninitiative“* (16, w., Kunstgeschichte).

Dass Schlüsselqualifikationen und Flexibilität so häufig in einem Atemzug genannt werden, ist kein Zufall. Von Absolventen Flexibilität zu verlangen, bedeutet zugleich eine Entwertung des Stellenwerts der Fachkenntnisse, denn Schlüsselqualifikationen und nicht Fachkenntnisse sind Voraussetzung für flexible,

multifunktionale Einsatzmöglichkeiten der Absolventen - nicht zufällig werden Schlüsselqualifikationen auch als multifunktionale Fähigkeiten bezeichnet. Anders formuliert: Auf einem Arbeitsmarkt, auf dem der Wechsel - zwischen Unternehmen und zwischen Tätigkeitsfeldern - zur Regel und die „Sesshaftigkeit“ zur Ausnahme wird, sind Schlüsselqualifikationen neben im Laufe der Zeit zunehmender Berufserfahrung der einzige Besitz, den Arbeitnehmer von Unternehmen zu Unternehmen bzw. von Tätigkeitsfeld zu Tätigkeitsfeld mitnehmen können.

So positiv daher die Schlüsselqualifikationen zu beurteilen sind und von den befragten Absolventen auch beurteilt werden, es gibt auch kritische Stimmen, die in der großen Bedeutung der Schlüsselqualifikationen eine gewisse Gefahr sehen. So meint ein Absolvent, es sei *„das grundsätzliche Problem, dass Geistes- und Sozialwissenschaftler als für alles und für nichts qualifiziert angesehen werden“*, dass sie andererseits aber nur dann für möglichst viele Tätigkeitsbereiche in Frage kommen, *„wenn sie flexibel genug sind, sich beispielsweise in den kaufmännischen oder Telekommunikations-Bereich einzuarbeiten.“* (8, m., Kommunikationswissenschaft)

Mit anderen Worten: Das Merkmal, welches maßgeblich dazu beiträgt, dass Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften neue Tätigkeitsfelder erschließen, nämlich die Flexibilität, bringt zugleich auf dem Arbeitsmarkt Probleme mit sich, da die Gefahr besteht, dass sie den Ruf von „allround“-Absolventen bekommen, die letztlich profillos und ohne erkennbare besondere Qualifikation sind. Ein anderer Absolvent sieht dieses Problem ebenso, ist aber der Meinung, dass sich daraus Chancen auf dem Arbeitsmarkt ergeben werden:

*„Man muss den Arbeitgebern klar machen, dass sie mit Geisteswissenschaftlern Menschen bekommen, die geistig flexibel und in der Lage sind, Veränderungen auf dem Markt mitzumachen. Außerdem: Da sie keine festen Vorstellungen von ihrem Beruf haben, sind sie im Gegensatz zu anderen bereit, sich auf andere Tätigkeiten einzulassen.“* (11, m., Sinologie)

Im Zusammenhang mit den beiden letzten Zitaten lässt sich die erheblich gestiegene positive Bewertung von *Zusatzqualifikationen* für die Erwerbstätigkeit von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in der Zukunft erklären. Schlüsselqualifikationen sind zwar nach wie vor wichtig, es dürfte jedoch schwierig sein, sich durch sie zu profilieren und für spezielle Tätigkeitsfelder zu qualifizieren, wenn sie nicht mit Zusatzqualifikationen kombiniert werden. Die eigene Profilierung kann nach Ansicht der meisten befragten Absolventen vor

allen Dingen durch den Erwerb von Zusatzqualifikationen geschehen. Es wird auch darauf hingewiesen, dass es durchaus Zusammenhänge zwischen Schlüsselqualifikationen und Zusatzqualifikationen gebe. Eine Absolventin sieht diesen gesamten Komplex im Zusammenhang mit den steigenden Anforderungen an die Absolventen:

*„Generell werden die Anforderungen immer höher, das kann man ja jetzt schon beobachten: Der Absolvent soll 23 Jahre alt sein, zwei Jahre im Ausland gewesen sein, Praktika gemacht und dann noch mit einer sehr guten Note abgeschlossen haben. Die Auswahl ist aufgrund der großen Absolventenzahlen so groß, dass die Personalabteilungen dies alles verlangen können. Man muss sich eben durch Besonderheiten von der Masse abheben. Entscheidend für eine Anstellung sind die Zusatzqualifikationen: Praktika, Auslandsaufenthalt, aber auch Offenheit, sich schnell in Themen einarbeiten und auf neue Situationen einstellen können.“ (17, w., Sinologie).*

Bei den Zusatzqualifikationen werden die Zusammenhänge mit den Schlüsselqualifikationen erneut deutlich. Dass Zusatzqualifikationen notwendig sein werden, wird von fast neun Zehnteln der befragten Absolventen gesagt. Dabei wird dem Erwerb von Praxiserfahrungen die größte Bedeutung zugemessen (rd. zwei Drittel der Absolventen, welche Zusatzqualifikationen für notwendig halten). Dafür werden unterschiedliche Gründe angeführt. Zum einen wird darauf hingewiesen, man könne dadurch den Unternehmern signalisieren, dass man sich nicht nur mit seinen Studienfächern beschäftigt habe. Man solle möglichst früh im Studium beginnen, in Unternehmen zu arbeiten,

*„damit die Arbeitgeber später sehen, dass man nicht aus einem Elfenbeinturm kommt und dass man seinen Praxisschock bereits hinter sich hat. Das muss man stärker unter Beweis stellen als einer, der aus einem BWL-Studium kommt.“ (17, w., Sinologie)*

Außerdem wird darauf hingewiesen, dass der Übergang in das Beschäftigungssystem durch Praktika und sonstige Kontakte zu Unternehmen doch sehr erleichtert werde:

*„Auf solchen noch nicht so formellen Wegen läuft der Weg für einen Sozialwissenschaftler, der versucht, in den Arbeitsmarkt reinzukommen.“ (3, m., Geographie)*

Vor allem bieten Praktika während des Studiums die Möglichkeit, die im Studium erworbenen Schlüsselqualifikationen, die künftig von zunehmender Wich-

tigkeit sein werden, unter Beweis zu stellen und sich dadurch für die Unternehmen interessant zu machen, in denen die Praktika abgeleistet würden:

*„Ein Praktikum ist das A und O. Wenn es erst nach dem Studium kommt, ist es fast zu spät. Unternehmen haben in dieser Zeit die Möglichkeit, die Praktikanten zu testen. Sie erkennen und beurteilen seine Leistungen, seine soziale Kompetenz, seine Flexibilität, seine Aufnahmefähigkeit u.s.w.“*  
(28, w., Germanistik)

Eine andere Gruppe von Absolventen begründet die Notwendigkeit von Praktika bzw. praktischen Erfahrungen während des Studiums mit Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Da der Arbeitsmarkt vermutlich immer „unübersichtlicher und differenzierter“ werde, sei es wichtig, sich bereits während des Studiums ein „konkretes Bild davon zu verschaffen, welche Berufsmöglichkeiten es für einen gibt und was man sich so für sich vorstellen könnte.“ (12, w., Psychologie) Eine andere Absolventin ergänzt, man solle sich so früh wie möglich im Studium überlegen, was man nach dem Studium machen wolle und „entsprechend zielorientiert studieren“, wozu auch Praktika gehörten, ohne sich dabei von vornherein auf eine Branche zu konzentrieren. (10, w., Sinologie).

Die wichtigste Funktion von Praktika und Praxisorientierung während des Studiums wird somit auch in der Zukunft sein, „sich auf das Berufsleben einzustellen, auch wenn es keine Berufe gibt, auf die man sich vorbereiten kann.“ (21, w., Slawistik)

Der Erwerb von Praxiserfahrungen wird also auch für die Zukunft vornehmlich unter dem Aspekt gesehen, dass Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften dadurch für die Arbeitgeber attraktiver sein werden. Demgegenüber spielen die Inhalte und Gebiete, mit denen man sich während der praxisorientierten Phasen neben dem Studium beschäftigt, eine untergeordnete Rolle. Da man nicht genau weiß, in welche Tätigkeitsfelder man nach dem Studium einmünden wird, kann die Bedeutung von bestimmten Inhalten während der Praxisphasen kaum eingeschätzt werden, während die Förderung von Schlüsselqualifikationen immer mehr an Bedeutung gewinnt.

Unter den Zusatzqualifikationen stehen Inhalte, die man im Studium bestimmter Nebenfächer erwirbt, nach den Praxiserfahrungen an zweiter Stelle. Dabei dominieren eindeutig wirtschaftsrelevante Nebenfächer wie Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre, danach Jura und bereits auf bestimmte Tätigkeitsfelder hin orientierte Nebenfächer wie Organisationspsychologie. Begründet wird dies – wie nicht anders zu erwarten – mit den dadurch steigenden Chancen, in bestimmten Tätigkeitsfeldern Fuß zu fassen:

*„Man kann sich sicher auch in spezielle Berufe 'reinboxen – man muss dann allerdings seine Nebenfächer gezielt auswählen und ganz früh Kontakt zur Wirtschaft herstellen.“ (38, w., Amerikanistik)*

In diesem Zusammenhang wird von Absolventen auch darauf verwiesen, dass es wichtig sei, zwei Nebenfächer zu wählen, welche durch ihre Kombination Chancen in bestimmten Tätigkeitsfeldern eröffnen könnten:

*„Gute Chancen hat man dann, wenn man sich auf die Schnittstellen konzentriert, die heute immer mehr gefragt werden. Man muss sich diese Querqualifikationen aneignen. Dazu gehören beispielsweise Biologie und Statistik, Mathematik und Recht, BWL und Medizin.“ (1, m., Politikwissenschaft)*

Im Vergleich zu Praxiserfahrungen und Nebenfächern spielen Auslandsaufenthalte und Kenntnisse im Bereich Datenverarbeitung eine vergleichsweise untergeordnete Rolle. Dies liegt weniger daran, dass ihnen weniger Wichtigkeit zugemessen wird, vielmehr hat sich bei den befragten Absolventen offensichtlich die Einsicht durchgesetzt, dass es sich dabei *„eh' fast schon um Grundbedingungen handelt“* (25, m., Theologie), so dass man sie nicht mehr eigens erwähnen muss.

Trotz einiger Unterschiede im Detail kann *zusammenfassend* ein relativ eindeutiger gemeinsamer Aspekt festgestellt werden. Im Hinblick auf künftige Beschäftigungschancen sollte das Studium der Hauptfächer im Großen und Ganzen unverändert bleiben. Zusatzqualifikationen sollten nicht im Rahmen des Hauptfach- sondern im Rahmen des Nebenfachstudiums oder durch Aktivitäten neben dem Studium (Praxisbezug) erworben werden. Außerdem werden Schlüsselqualifikationen nach wie vor eine zentrale Rolle spielen. Zweitens ist deutlich geworden, dass die Bedeutung der Zusatzqualifikationen für die künftige Erwerbstätigkeit einen noch höheren Stellenwert haben wird, als es gegenwärtig der Fall ist.

Aufgrund der zunehmenden Bedeutung von Zusatzqualifikationen und ihres Stellenwertes für den Erwerb von Schlüsselqualifikationen ist zu vermuten, dass die Bedeutung eines gleitenden Übergangs vom Studium in das Beschäftigungssystem für Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften im Vergleich zur gegenwärtigen Situation noch zunehmen wird. Für die Studiengestaltung durch die Studierenden bedeutet dies, dass das Studium, noch stärker als das gegenwärtig der Fall ist, neben seiner Funktion als wissenschaftlicher Beschäftigung mit fachlichen Inhalten die Funktion einer Orientierungsphase im Hinblick auf die spätere Erwerbstätigkeit haben wird.

### 5.2.3 Einschätzung der künftigen Bedeutung der Geistes- und Sozialwissenschaftler für Unternehmen

Die Mehrzahl der befragten Absolventen geht davon aus, dass Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in der Zukunft für Unternehmen größere Bedeutung haben werden. Dafür werden im wesentlichen zwei Gründe genannt: zum einen die wachsende Bedeutung bestimmter Tätigkeitsfelder, zum anderen der Bedarf von Unternehmen an Absolventen mit Fähigkeiten und Qualifikationen, durch welche sich die Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften auszeichnen.

Die zunehmende Bedeutung bestimmter Tätigkeitsfelder wird von den Absolventen, die nach Beendigung ihres Studiums ausschließlich auf akademischem Niveau erwerbstätig gewesen waren (Gruppe 1), vorsichtig optimistisch eingeschätzt. Hierbei werden vor allen Dingen die zunehmende Bedeutung der Dienstleistungsbereiche generell, insbesondere von Schulung und Weiterbildung, sowie alle Aktivitäten im Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, für die man hochqualifizierte Absolventen brauche, und die Auswirkungen der Globalisierung auf die Qualifikationsanforderungen genannt. Diese Auffassung ist in den Gruppen 2 und 3 der Absolventen erheblich weniger häufig vertreten als unter den Absolventen der Gruppe 1. Dennoch gleichen sich die Begründungen der uneingeschränkt Zufriedenen dieser Gruppen, ohne dass große gruppenspezifische Unterschiede festzustellen sind.

Die befragten Absolventen begründen ihre Einschätzung bezüglich der neuen Tätigkeitsfelder mit der zunehmenden Notwendigkeit, die auch von den Unternehmen gesehen wird, ihre Kunden- bzw. Zielgruppen spezifischer und zielgerichteter ansprechen zu müssen. Beispielsweise würden Kataloge für Verkaufspersonal, Kunden und Werkstätten immer wichtiger, und dabei müssten die Unternehmen in der Lage sein, vor allem technische Inhalte „in die Sprache der Kunden umzusetzen“ (2, w., Russisch). In diesem Zusammenhang wird von einigen Absolventen darauf hingewiesen, dass sich hier ein neues Berufsfeld ergebe, in welchem man sich als Freiberufler niederlassen und den Unternehmen seine Leistungen anbieten könne. Gerade aufgrund der wachsenden Bedeutung des Dienstleistungsbereiches würden zunehmend Qualifikationen nachgefragt, welche bei Geistes- und Sozialwissenschaftlern vorhanden seien:

*„Fähigkeit zum Konsens, zur Kommunikation, überzeugen zu können, mit Kunden umgehen zu können. Alle Bereiche mit starken Kundenkontakten müssen künftig vernetzt werden, schon allein deshalb, damit die Sachen schneller gehen.“ (18, w., Neuere Deutsche Literatur)*

Andere Absolventen sehen den zunehmenden Bedarf an Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Globalisierung, die vor allen Dingen die Fähigkeit erfordere, „auf Leute eingehen zu können und interkulturell zu denken“ – infolgedessen brauche man „*Querdenker, unbequeme Leute, die alles in Frage stellen und alte Strukturen aufbrechen*“ (25, m., *Theologie*).

Eine Absolventin erläutert diesen Zusammenhang in der Weise, dass man „in der Wirtschaft mit anderen Denkkonzepten an die Probleme herangehen“ werde und meint, man würde deshalb nicht unbedingt Absolventen benötigen, welche Betriebswirtschaftslehre als Hauptfach studiert haben, sondern Geistes- und Sozialwissenschaftler mit Betriebswirtschaftslehre als Nebenfachstudium oder Absolventen, welche sich entsprechende Kenntnisse als Zusatzqualifikationen erworben haben (21, w., *Slawistik*).

Andere Absolventen betonen weniger bestimmte Fähigkeiten, sondern die zunehmende Bedeutung von Schlüsselqualifikationen, beispielsweise Flexibilität und die Fähigkeit, sich ständig neue Inhalte anzueignen und sich weiterzubilden.

Aus den Äußerungen der befragten Absolventen lässt sich die *Schlussfolgerung* ziehen, dass die Chancen von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften künftig nicht so sehr darin liegen, sich Tätigkeitsfelder zu erschließen, in denen sie die bislang nur selten Anstellung gefunden haben, sondern in solchen Tätigkeitsfeldern, in denen sie aufgrund ihrer Qualifikationen – vornehmlich Schlüsselqualifikationen und bestimmte Zusatzqualifikationen – bereits jetzt erwerbstätig sind. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung der Tätigkeitsfelder in Unternehmen, in welchen Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften bereits jetzt tätig sind, werden sich dort in Zukunft zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben, wobei nach Einschätzung der befragten Absolventen der Bedarf und damit auch die Berufschancen dieser Absolventengruppe zunehmen werden.

#### **5.2.4 Notwendige Änderungen im Studium**

Rd. vier Fünftel der befragten Absolventen sind der Auffassung, das Studium in den Geistes- und Sozialwissenschaften solle nicht „joborientiert“ sein, also nicht für bestimmte Berufe ausbilden. Dennoch solle es besser auf berufliche Tätigkeitsfelder vorbereiten und praxisbezogener sein. Darüber hinaus sind annähernd drei Fünftel der Absolventen der Auffassung, auch das Hauptfach solle künftig maßgeblich zur Praxisorientierung des Studiums beitragen.

Unter denjenigen, die sich gegen ein „joborientiertes“ Studium aussprechen, gibt es nur wenige, die ein Studium befürworten, das keinerlei Verbindung zur beruf-

lichen Praxis hat. Selbst diejenigen, die ein „zweckfreies Studium“ befürworten, sehen darin einen Vorteil für die Unternehmen:

*„Man braucht auch eine Gruppe von Leuten, die eher spielerisch studieren, weil da eher die Innovationen und die Kreativität herkommen.“ (22, w., Sinologie)*

Andere befürchten, dass engerer Berufsbezug und stärkere Vorgaben für die Studierenden dazu führen würden, dass das Studium nicht mehr die Freiheiten eröffnet, „die Dinge zu hinterfragen“ - dennoch wird die Berücksichtigung der Berufswirklichkeit im Studium begrüßt, „aber nicht auf Kosten der fachlichen Identität“ (18, m., Neuere Deutsche Literatur). Anders ausgedrückt:

*„Die Grundfrage des Studiums ist, inwieweit akademisches Wissen verwertbar ist, dies zu klären, muss im Studium die Möglichkeit gegeben werden, ohne dass Bereiche der Reflektion deshalb wegfallen müssen.“ (15, m., Italienische Philologie)*

Von anderen Absolventen wird darauf hingewiesen, dass das geistes- und sozialwissenschaftliche Studium insofern auf die Erwerbstätigkeit vorbereitet, als es

*„Eigenständigkeit und Selbständigkeit fördert und von den Studenten verlangt, sich im Verlauf des Studiums klar zu werden, was man will.“ (13, w., Pädagogik)*

Bei den Absolventen, die sich gegen ein „joborientiertes“ Studium aussprechen, herrscht die Auffassung vor, man würde zu unflexibel werden, wenn man das Studium stärker auf Berufe hin ausrichtete. Es wird befürchtet, dass dies auf Kosten des Erwerbs von Schlüsselqualifikationen und Allgemeinbildung gehen würde. Es überwiegt die Auffassung, man müsse die Studenten dazu anhalten, während des Studiums „die Augen aufzumachen und herauszufinden, was von ihnen erwartet wird, was wichtig ist.“ (1, m., Politikwissenschaft) Anders formuliert:

*„Man muss sich immer darüber im Klaren sein, dass das Studium irgendwann in eine Erwerbstätigkeit einmünden muss. Man darf die Perspektive aber nicht zu eng stecken, d. h. nicht hundertprozentig auf irgendein Berufsbild hin studieren, sondern den Horizont weiterhalten. Das bietet einem selber mehr Möglichkeiten, und außerdem wird das immer gefragter werden.“ (12, w., Neue Deutsche Literatur)*

Die Änderungsvorschläge für das Studium, welche von den befragten Absolventen gemacht werden, konzentrieren sich infolgedessen auf das Ziel, die Vorbe-

reitung auf den Arbeitsmarkt durch das Studium zu verbessern, ohne das Studium auf bestimmte Berufe auszurichten.

Dabei werden neben den Zusatzqualifikationen, welche man durch das Studium von Nebenfächern und durch Aktivitäten neben dem Studium erwirbt, Veränderungen im Studienangebot des Hauptfaches vorgeschlagen. Vor allen Dingen werden zwei Maßnahmen genannt: Praktika – z. T. werden Pflichtpraktika gefordert – und Lehrpersonen aus der Berufspraxis. Praktika sollen dazu dienen, unterschiedliche berufliche Möglichkeiten kennen zu lernen und zugleich die Bedeutung des studierten Faches bzw. von Schwerpunkten des Faches für eine berufliche Tätigkeit abschätzen zu können. Dabei wird jedoch darauf hingewiesen, dass die Tätigkeitsfelder, in denen man Praktika ableistet, *„so breit gefächert, wie möglich sein sollen, und zwar wegen der späteren Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt“* (35, w., *Psychologie*). Das Hereinholen von Lehrpersonen aus der beruflichen Praxis soll vor allen Dingen dazu dienen, stärker als bisher berufliche Inhalte im Hauptfachstudium zu berücksichtigen. Dem gleichen Ziel sollen didaktische Maßnahmen wie die Integration von Projekten in das Studium dienen.

Darüber hinaus betont mehr als ein Drittel der befragten Absolventen ausdrücklich, eine Zunahme des Praxisbezugs im Hauptfachstudium dürfe nicht zu einer zu frühen Spezialisierung im Studium führen; vielmehr müsse gewährleistet sein, dass die Studierenden die Möglichkeit haben, ihr Studium breit anzulegen und eine zu frühe Spezialisierung zu vermeiden.

## **6 Zusammenfassung**

1. Die Branchen und die Tätigkeitsfelder, in denen Geistes- und Sozialwissenschaftler eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, sind sehr breit gestreut. Die Tätigkeitsfelder reichen beispielsweise vom Personalbereich über die Betreuung und Schulung von Kunden und Mitarbeitern bis zu Marketing, technischer Dokumentation und Unternehmensberatung.
2. Die Unternehmen suchen in der Regel nicht aktiv nach Geistes- und Sozialwissenschaftlern, wenn Stellen zu besetzen sind. Es wird erwartet, dass die Absolventen die Initiative ergreifen. Persönliche Kontakte sind in jedem Fall förderlich (vor allem durch ein vorheriges Praktikum oder eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium).
3. Nachteilig für Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften wirkt sich aus, dass der Informationsstand vieler Unternehmen über den Abschluss Magister Atrium, die Studieninhalte der Studiengänge und die Qualifikationen der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften unzureichend und Absolventen geistes- und sozialwissenschaftlicher Fächer in der Wirtschaft vielfach als problematische Bewerber angesehen werden (sie gelten als wirtschaftsfern bis wirtschaftsfeindlich eingestellt und praxisfern ausgebildet). Zudem sind die Absolventen sich ihrer Qualifikationen und Stärken nicht ausreichend bewusst, sodass sie diese bei Bewerbungen nicht selbstbewusst und deutlich genug darstellen.
4. Das ist zum einen darauf zurückzuführen, dass in den Unternehmen die Qualifikationen von Geistes- und Sozialwissenschaftler zu wenig bekannt sind und daher zu wenige Gelegenheiten zu Praktika, Volontariate u. ä. geboten werden, zum anderen darauf, dass Lehrpersonen und Studierende der Geistes- und Sozialwissenschaften im Studium zu wenige Praxisbezüge herstellen und zu wenige Anstrengungen unternehmen, Kontakte zu Unternehmen zu knüpfen.
5. Einstellungskriterien für Absolventen geistes- und sozialwissenschaftlicher Fächer sind vor allem Schlüsselqualifikationen und Zusatzqualifikationen. Das Wissen aus dem studierten Hauptfach spielt dagegen nur in wenigen Fällen eine Rolle.
6. In den Unternehmen besonders geschätzte Qualifikationen der Geistes- und Sozialwissenschaftler sind deren Unvoreingenommenheit und der kreative, oft „unkonventionelle“ Zugang zu Aufgaben und Problemstellungen, ihre soziale Kompetenz, ihr Kommunikationsvermögen, ihre Fähigkeit, sich

selbst und ihre Mitarbeiter zu motivieren, sowie ihre Fähigkeiten in den Bereichen Arbeitsorganisation und Zeitmanagement.

7. Als Schwächen werden in den Unternehmen vor allem die Ferne zu betrieblicher Wirklichkeit und betriebswirtschaftlichem Effizienzdenken, eine zu große Vorliebe für Theorien, zu wenige praktische Erfahrungen und zu große Detailverliebtheit (was sich z. B. in zu „pingeligem“ Arbeiten äußern kann) gesehen.
8. Ob Absolventen geistes- und sozialwissenschaftlicher Fächer eingestellt werden, wird auch von der Unternehmensgröße, der Zahl der bereits beschäftigten Geistes- und Sozialwissenschaftler und der Ausbildung derjenigen, welche die Personalentscheidungen treffen beeinflusst: Je größer das Unternehmen, je größer die Zahl der bereits beschäftigten Geistes- und Sozialwissenschaftler und je größer die „Nähe“ der Ausbildung der für die Personalentscheidungen Verantwortlichen zu den Geistes- und Sozialwissenschaften, desto größer die Chancen von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften.
9. Zu Beginn ihres Erwerbslebens müssen Geistes- und Sozialwissenschaftler häufiger als Absolventen anderer Fächer zunächst mit unsichereren Beschäftigungsverhältnissen, geringerem Gehalt und einer Tätigkeit auf nicht-akademischem Niveau rechnen.
10. Die Studenten der Geistes- und Sozialwissenschaften müssen sich zu einem möglichst frühen Zeitpunkt im Studium Klarheit über ihre Berufsvorstellung verschaffen, frühzeitig Praxiskontakte herstellen (über Praktika und Volontariate) und diese ebenso wie Erwerbstätigkeiten neben dem Studium für die Anbahnung einer Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss und ggf. zu einem „gleitenden“ Übergang in das Beschäftigungssystem nutzen.
11. Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften können ihre Chancen beim Übergang in das Beschäftigungssystem verbessern, indem sie im Studium dem Erwerb von Schlüssel- und Zusatzqualifikationen gezielte Aufmerksamkeit schenken und die Bedeutung dieser Qualifikationen während des Bewerbungsverfahrens betonen.
12. Die zukünftigen Beschäftigungschancen von Geistes- und Sozialwissenschaftlern in Unternehmen sind tendenziell positiv. Vor allem aufgrund ihrer sozialen Kompetenz, ihrer Offenheit, ihrer Persönlichkeit und aufgrund der Tatsache, dass es sich bei ihnen um Generalisten handelt, sind Geistes- und Sozialwissenschaftler für Unternehmen in der Zukunft interessant. Die

Unternehmen wollen mit diesem Potential vor allem ihren Kunden-Service verbessern, insbesondere wenn sie international tätig werden (Sprachen, Kulturwissen).

13. Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften werden im Hinblick auf eine Erwerbstätigkeit in Unternehmen auch zukünftig in Konkurrenz zu Absolventen anderer Fächer, vor allem der Wirtschafts- und Rechtswissenschaften stehen. Die Chancen auf eine Einstellung in Unternehmen werden verbessert, wenn bei den Absolventen über die Schlüssel- und Zusatzqualifikationen hinaus tätigkeitsfeldbezogene Anknüpfungspunkte im Lebenslauf (z. B. durch Auslandsaufenthalte und Erwerbstätigkeit) vorhanden sind.
14. Auch in Zukunft wird das im Studium erlernte Fachwissen in der Regel nur eine Nebenrolle spielen. Zunehmende Bedeutung werden Zusatzqualifikationen - vor allem betriebswirtschaftliche Kenntnisse und die für die Kontakte des Unternehmens notwendige(n) Fremdsprache(n) - und Berufserfahrung haben.
15. Struktur und Inhalte der geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengänge fördern den Erwerb von Schlüsselqualifikationen. Nach Meinung der Mehrheit der befragten Unternehmensvertreter und Absolventen sollten sie daher im Großen und Ganzen nicht verändert werden. Sie sollten jedoch um Angebote zum Erwerb von Zusatzqualifikationen und um Praktika ergänzt werden. Gerade der relativ geringe Grad an Strukturiertheit der Studiengänge wird in vielen Fällen positiv beurteilt und als Voraussetzung für die Ausbildung von Organisationsgeschick und sozialer Kompetenz und für die Persönlichkeitsentwicklung betrachtet.

## C SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

### 1 Vorbemerkung

Sowohl bei unseren Gesprächspartnern in den Unternehmen als auch bei den befragten Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften handelt es sich um eine „positive Auswahl“. Die Gesprächspartner aus den Unternehmen haben sich durchweg aus Interesse an der Frage nach Beschäftigungsmöglichkeiten von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften zur Teilnahme bereit erklärt. Die befragten Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften zeichnen sich dadurch aus, dass sie ihr Studium erfolgreich beendet haben – die Studienabbrucherquote liegt zwischen 30 % und 40 % (*Lewin u. a. 1995a und 1995b*) - und auf dem Arbeitsmarkt Fuß gefasst haben sowie, mit Ausnahme von zwei Absolventen, zum Zeitpunkt der Befragung (also vier bis sechs Jahre nach Studienabschluss) erwerbstätig sind, davon mehr als zwei Drittel auf akademischem Niveau.

Diese Auswahl der Befragten war notwendig, um herauszufinden, welche Faktoren dazu beitragen, dass Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften sich erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt etablieren. Gerade weil es sich bei den Gesprächspartnern um Unternehmer mit „offenem Ohr“ für Geistes- und Sozialwissenschaftler und auf der anderen Seite um erwerbstätige Absolventen handelt, lassen sich auf der Grundlage der Erfahrungen beider Gruppen Empfehlungen aussprechen. Aus den Ergebnissen kann jedoch nicht die Schlussfolgerung gezogen werden, dass es für Geistes- und Sozialwissenschaftler mittlerweile unproblematisch sei, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Vielmehr wird mit den folgenden Empfehlungen versucht, eine Antwort auf die Frage zu geben: Unter welchen Voraussetzungen gelingt es Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften, in Unternehmen eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, die ihren Qualifikationen entspricht?

### 2 Tätigkeitsfelder und Branchen

Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften haben nicht nur in einigen wenigen Tätigkeitsfeldern berufliche Chancen, und schon gar nicht nur in den „schon immer“ von diesen Absolventen bevorzugten Tätigkeitsfeldern, z. B. Verlagstätigkeit und Journalismus. Der Mehrheit der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften gelingt es - wenn auch oft nicht unmittelbar nach Studienabschluss -, eine Erwerbstätigkeit auf „akademischem Niveau“ zu erreichen. Dabei streuen die Tätigkeitsfelder über einen erstaunlich weiten Bereich:

von der geschäftsführenden Tätigkeit in einer Auslandsniederlassung über die Organisation und Durchführung von Forschungswettbewerben, Vertriebsleitung, Schulung bis hin zu Unternehmensberatungstätigkeiten.

Das Gleiche gilt für die Branchen, in denen Geistes- und Sozialwissenschaftler erwerbstätig werden: Das Spektrum reicht von Institutionen der Weiterbildung über Software-Firmen und Unternehmen der Elektroindustrie bis hin zur Automobilindustrie.

- *Die Bereitschaft der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften zu einer Erwerbstätigkeit in den unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern und Branchen stößt offensichtlich dort auf Resonanz und eröffnet Chancen auf qualifizierte Erwerbstätigkeiten.*

Schwerpunkte der Erwerbstätigkeiten, in denen die Absolventen die höchste Zufriedenheit zum Ausdruck bringen, sind folgende Tätigkeitsfelder: Personalangelegenheiten, Aus- und Weiterbildung, Beratung und Consulting, Planung und Organisation, Markt- und Meinungsforschung, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und Datenverarbeitung.

- *Studenten und Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften sollten sich deshalb weder bereits während ihres Studiums noch in der Bewerbungsphase nach Studienende nur auf wenige Branchen und Tätigkeitsfelder oder gar Berufe - und schon gar nicht ausschließlich auf „traditionelle“ Tätigkeitsfelder für Geistes- und Sozialwissenschaftler - hin orientieren. Die Erwerbsmöglichkeiten sind breiter, als man auf den ersten Blick meint, und zwar gerade außerhalb der traditionellen Tätigkeitsfelder der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften.*

### **3 Welche Qualifikationen sind gefragt?**

Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften sind für Unternehmer interessant wegen ihrer

- Schlüsselqualifikationen,
- Zusatzqualifikationen und
- Kenntnisse aus dem Studium des Hauptfaches.

Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften werden demgegenüber nur in Ausnahmefällen wegen ihrer Fachkenntnisse aus dem Hauptfachstudium eingestellt. Erstens gibt es in Unternehmen nur vergleichsweise wenige entsprechende Positionen. Zweitens sind Absolventen der Geistes- und Sozialwissen-

schaften aus der Sicht der Unternehmen vor allem wegen ihrer Schlüsselqualifikationen und Zusatzkenntnisse als Mitarbeiter interessant.

### 3.1 Schlüsselqualifikationen

Den Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften erschließen sich Chancen für eine Erwerbstätigkeit in Unternehmen insbesondere durch folgende *Schlüsselqualifikationen*:

- Flexibilität
  - kommunikative Kompetenzen
  - Offenheit für neue Aufgaben
  - Fähigkeit, sich schnell und sicher in neue Aufgaben einzuarbeiten
  - Einfallsreichtum
  - Allgemeinbildung
  - Kreativität sowie
  - Fähigkeit, sich immer wieder zur Einarbeitung in neue Gebiete zu motivieren, Probleme schnell und präzise zu erkennen und auf kreative, oft auf unkonventionelle, Weise zu bearbeiten.
- *Da sich die Mehrheit der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften wegen ihrer Schlüsselqualifikationen Chancen auf dem Arbeitsmarkt erschließt, muss während des Studiums dem Erwerb dieser Qualifikationen besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.*

Dies gilt umso mehr, als es für Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften, die wegen ihrer Schlüsselqualifikationen und nicht wegen ihrer Fachkenntnisse eingestellt werden, in der Regel keine spezifischen Stellen gibt, so dass diese Absolventen in Konkurrenz zu Absolventen anderer Fächergruppen stehen.

- *Während des Studiums sollte darauf geachtet werden, dass die Entwicklung der Persönlichkeit und Flexibilität sowie der Fähigkeit, sich immer wieder zur Einarbeitung in neue Gebiete zu motivieren, Probleme schnell und präzise zu erkennen und auf kreative, oft auf unkonventionelle, Weise zu bearbeiten, als besondere Stärken der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften gefördert werden.*

Die Möglichkeit zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen wird von beiden Gruppen der Befragten darauf zurückgeführt, dass die Magister-, z. T. auch die Diplomstudiengänge in den Geistes- und Sozialwissenschaften, „nicht verschult“ seien, sondern jeder Student seinen eigenen Weg selber finden müsse, sich

„durchbeißen müsse“, um das Studium erfolgreich abzuschließen und sich daher die oben genannten Schlüsselqualifikationen aneigne.

Schlüsselqualifikationen sind zwar auch bei Absolventen natur-, ingenieur- und wirtschaftswissenschaftlicher Fächer zu finden, sie sind jedoch offensichtlich bei Absolventen der Geisteswissenschaften und Sozialwissenschaften erheblich stärker ausgeprägt.

- *Aufgrund der großen Bedeutung von Schlüsselqualifikationen für eine Erwerbstätigkeit der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in Unternehmen - ihre Bedeutung wird künftig noch stärker nachgefragt werden - ist es nicht angebracht, dass sich Geistes- und Sozialwissenschaftler als Gruppe ansehen, welche auf dem Arbeitsmarkt Absolventen anderer Fächer unterlegen ist.*

Selbst wenn man sich klar machen muss, dass man in Unternehmen nach wie vor lediglich eine „Außenseiterchance“ besitzt, gibt es doch zunehmend Bereiche, in denen so etwas wie „Tätigkeitsprofile“ vorhanden oder im Entstehen begriffen sind, auf denen Absolventen der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer damit Chancen eröffnet werden. Infolgedessen besteht kein Anlass, ohne das nötige Selbstbewusstsein in die Bewerbungsphase zu gehen, da dieses eine Voraussetzung für den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt und die berufliche Entwicklung ist.

### **3.2 Zusatzqualifikationen**

Von großer Bedeutung ist der Erwerb von *Praxiserfahrungen*. Entsprechende Aktivitäten während des Studiums werden vor allem aufgrund ihrer größeren Aktualität positiver bewertet als Aktivitäten vor Studienbeginn.

- *Praxiserfahrungen sollten durch Praktika, Volontariate oder Erwerbstätigkeit neben dem Studium erworben werden. Die Studenten sollten nicht erst im Hauptstudium entsprechend aktiv werden, sondern bereits im Grundstudium beginnen, Kontakte zu knüpfen.*

Berufserfahrungen vor Studienbeginn werden nur honoriert, wenn sie in der Branche oder dem Tätigkeitsfeld absolviert wurden, in dem man sich nach Studienabschluss bewirbt.

#### *Fachliche Zusatzqualifikationen*

Dabei handelt es sich insbesondere um

- Betriebswirtschaftliches Denken und betriebswirtschaftliche Kenntnisse,

- Informatik und Programmiersprachen sowie
- Fremdsprachenkenntnisse (außer Englisch möglichst eine weitere Fremdsprache).

Diese Qualifikationen sind auch deshalb von großer Bedeutung, weil sie es den Absolventen ermöglichen, in den Unternehmen möglichst ohne zeitraubende längere Einarbeitungszeit tätig zu werden.

- *Kenntnisse in diesen Bereichen sollten entweder im Rahmen des Studiums von Nebenfächern oder im Rahmen von Praktika, Jobs oder Erwerbstätigkeiten neben dem Studium erworben bzw. vertieft werden.*

### **3.3 Fachkenntnisse aus dem Hauptfachstudium**

Aus der vergleichsweise geringen Bedeutung des Fachwissens für die Erwerbschancen in Unternehmen darf nicht die Schlussfolgerung gezogen werden, dass das Studium des Hauptfaches beispielsweise zugunsten des Studiums der Nebenfächer vernachlässigt werden sollte.

- *Vielmehr ist die intensive und interessengeleitete Auseinandersetzung mit dem Hauptfach Voraussetzung für ein erfolgreiches Studium. Außerdem trägt sie maßgeblich dazu bei, dass sich im Laufe des Studiums die Schlüsselqualifikationen entwickeln können, die für die Chancen der Absolventen dieser Fächer auf dem Arbeitsmarkt die wichtigste Voraussetzung sind.*
- *Allerdings müssen sich die Studierenden der Geistes- und Sozialwissenschaften darüber im Klaren sein, dass während des Studiums im Hinblick auf den Übergang in das Beschäftigungssystem ein „Spagat“ im Verhältnis zum Hauptfach notwendig ist: Das Hauptfach mit Engagement zu studieren und sich im Hinblick auf die spätere Erwerbstätigkeit zugleich umzuorientieren, da das Hauptfach i.d.R. nur wenige Erwerbschancen in Unternehmen eröffnet.*

Denn Voraussetzung für den erfolgreichen Studienverlauf bis hin zum Studienabschluss ist einerseits eine Identifikation mit dem Studienfach - andernfalls ist eine dauerhafte Motivation für das Studium kaum möglich. Andererseits ist es notwendig, sich aus dem Studienfach und den für das Fach einschlägigen Berufen (beispielsweise in Verlagen) „hinauszuorientieren“. Dabei sollte die Zeit des Studiums zur Klärung beruflicher Ziele und Entwicklung erfolgversprechender Strategien für den Übergang in Tätigkeitsfelder genutzt werden, die mit dem Hauptfach wenig oder nichts zu tun haben. Andernfalls dürfte es schwer sein,

angesichts der Situation auf dem Arbeitsmarkt den Übergang in Tätigkeitsfelder zu schaffen, die einem zusagen und auf akademischem Niveau sind.

- *Für die meisten Studierenden ist es also notwendig, während des Studiums von der Vorstellung Abschied zu nehmen, in den geistes- oder sozialwissenschaftlichen Fachgebieten, die man studiert hat, außerhalb der Hochschule tätig werden zu können und sich über die beruflichen Ziele klar zu werden. Das bedeutet: Nach wie vor ist das Fachinteresse das Wichtigste bei der Wahl des Studienfaches und zugleich eine der wichtigsten Voraussetzungen für einen erfolgreichen Studienabschluss, obwohl die Fachkenntnisse aus dem Studienfach für eine Beschäftigung in Unternehmen in den meisten Fällen lediglich eine untergeordnete Bedeutung haben.*
- *Das erfolgreiche Studium des Hauptfaches ist auch insofern wichtig, als Geistes- und Sozialwissenschaftler bei Bewerbungen ein abgeschlossenes Studium vorweisen können - was für Entscheidungs- und Führungspositionen in der Regel eine Voraussetzung ist - und damit aus der Sicht der Unternehmen beweisen, dass sie hochmotiviert sind, da sie das Studium in einem Fach mit einem für die Absolventen schwierigen Arbeitsmarkt aus purem Interesse am Fach absolviert haben.*

Obwohl sich nur für wenige Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften aufgrund ihrer Fachkenntnisse aus dem Hauptfachstudium Chancen auf dem Arbeitsmarkt ergeben und die Zahl der Geistes- und Sozialwissenschaftler, die wegen spezifischer Kenntnisse aus dem geistes- oder sozialwissenschaftlichen Hauptfach gezielt gesucht und eingestellt werden, zahlenmäßig gering sind, ist damit der Vorteil verbunden, dass die Absolventen in der Regel nicht mit Bewerbern anderer Fächergruppen, beispielsweise aus den Wirtschaftswissenschaften, konkurrieren müssen, da sie „punktgenaue“ Kenntnisse haben, die benötigt werden. Dabei handelt es sich beispielsweise um Positionen in Tätigkeitsfeldern wie Personalwesen, Marketing, public relations sowie Weiterbildung und Schulung.

### **3.4 Zur Verbindung von Schlüsselqualifikationen und Zusatzqualifikationen**

Die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen wird dadurch unterstrichen, dass sich sowohl die befragten Vertreter der Unternehmen als auch die befragten Absolventen überaus positiv über deren Bedeutung geäußert haben.

- *Es wäre jedoch unrealistisch, von Studierenden zu erwarten, während ihres Studiums alle genannten Schlüsselqualifikationen zu erwerben. Erstrebens-*

wert wäre, wenn Schlüsselqualifikationen aus jeder der folgenden vier Gruppen vertreten sind:

- *soziale und kommunikative Kompetenz:*  
*hier insbesondere die Fähigkeit, Mitarbeiter zu motivieren, zwischenmenschliche Beziehungen zu analysieren und positiv zu beeinflussen, generell die Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen und mit Einfallsreichtum und Kreativität zu bewältigen*
- *die Herangehensweise an berufliche Aufgaben und Herausforderungen:*  
*neben Persönlichkeitsmerkmalen wie Selbstbewusstsein und Überzeugungsfähigkeit insbesondere die Fähigkeit, sich selbst und die beruflichen Aufgaben zu organisieren und zu bewältigen (Zeit- und Arbeitsmanagement), Eigeninitiative und Entscheidungsfreudigkeit und Disziplin im Arbeitsalltag*
- *die Fähigkeit, Aufgaben und Arbeitsgebiete zu strukturieren und zielgerichtet zu bewältigen:*  
*insbesondere komplizierte Sachverhalte schnell und präzise auffassen, analysieren und strukturieren sowie auf das Wesentliche reduzieren zu können, die Fähigkeit, sich schnell in neue Gebiete einzuarbeiten sowie die Fähigkeit, komplexe Zusammenhänge verständlich zusammenzufassen und Wichtiges von Unwichtigem unterscheiden zu können*
- *Sprachkompetenz und interkulturelle Kompetenz:*  
*neben mündlicher und schriftlicher Ausdrucksfähigkeit die Fähigkeit, andere Menschen zu informieren und sich auf Menschen aus anderen Kulturkreisen einstellen und mit ihnen umgehen zu können.*

So positiv die zunehmende Bedeutung von Schlüsselqualifikationen und Flexibilität für die Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften auch zu beurteilen sind, es besteht die Gefahr, dass die Absolventen in der Phase des Berufseinstiegs den Ruf von „Allround“-Absolventen bekommen, die letztlich profillos und ohne besondere erkennbare Qualifikationen sind, so dass sich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt - insbesondere in der Konkurrenz zu Absolventen anderer Fächer - verringern. Daher ist der *Erwerb von Zusatzqualifikationen* für eine Erwerbstätigkeit von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in Unternehmen unabdingbare Voraussetzung:

- *Aus diesem Grund wird den Studenten der Geistes- und Sozialwissenschaften empfohlen, sich während des Studiums über die erworbenen Schlüsselqualifikationen hinaus vor allen Dingen durch den Erwerb von Zusatzquali-*

*fikationen zu profilieren. Dabei wird künftig den Praxiserfahrungen noch größere Bedeutung beigemessen werden, als das gegenwärtig der Fall ist.*

Durch Zusatzqualifikationen kann man sich ganz allgemein auf das Berufsleben einstellen, auch wenn es keine konkreten Berufe gibt, auf die man sich vorbereiten kann. Außerdem kann man nachweisen, dass man sich nicht nur mit seinen Studienfächern beschäftigt, sondern „die Welt außerhalb der Hochschule“ kennen gelernt hat. Darüber hinaus bietet der Erwerb von Zusatzqualifikationen die Möglichkeit, unter Beweis zu stellen, dass man bestimmte Schlüsselqualifikationen nicht nur erworben, sondern bereits „angewendet“ hat, um sich ein konkretes Bild über Beschäftigungsmöglichkeiten und Tätigkeitsfelder zu verschaffen und – nicht zu vernachlässigen – Kontakte zu knüpfen, die beim Übergang in das Beschäftigungssystem hilfreich sein können.

- *In diesem Zusammenhang wird zweitens empfohlen, Nebenfächer zu wählen, in denen „wirtschaftsnahe“ Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden können.*

Zu den wirtschaftsrelevanten Nebenfächern zählen Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und Recht (z. B. Recht für Sozialwissenschaftler) oder Nebenfächer, welche auf konkrete Tätigkeitsfelder ausgerichtet sind (z. B. Organisationspsychologie).

- *Drittens werden Auslandsaufenthalte empfohlen. Sie werden aufgrund der wachsenden Bedeutung von Sprachkompetenz und interkultureller Kompetenz immer wichtiger werden. Außerdem ist zu erwarten, dass sie zunehmend zu einer von den Arbeitgebern als selbstverständlich erwarteten Voraussetzung für eine Beschäftigung in Unternehmen werden.*

#### **4 Konsequenzen für Studium und Studienverhalten**

Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften sind für die Unternehmen vor allem wegen ihrer Schlüsselqualifikationen sowie ihrer Zusatzqualifikationen, nur in Ausnahmefällen wegen der durch das Studium des Hauptfaches erworbenen Fachkenntnisse interessant.

Für Studium und Studienverhalten ergeben sich daraus folgende Empfehlungen:

- *Studierende und Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften sollten sich im Laufe ihres Studiums des großen Stellenwertes von Schlüssel- und Zusatzqualifikationen für die spätere Erwerbstätigkeit bewusst werden und*

- die „offene“ Studienstruktur nutzen, um sowohl im Hauptfachstudium als auch im Studium der Nebenfächer Schlüsselqualifikationen, außerdem
- Zusatzqualifikationen zu erwerben und darüber hinaus
- Praktika abzuleisten sowie Kontakte zu Unternehmen zu knüpfen, um bereits im Rahmen von Praktika, freier Mitarbeit, Jobs und Erwerbstätigkeit Fuß auf dem Arbeitsmarkt zu fassen und einen „fließenden Übergang“ aus dem Studium in die Erwerbstätigkeit zu schaffen.
- Dies bedeutet keine Entwertung des Hauptfaches: Interesse an den Fachinhalten muss nach wie vor das wichtigste Motiv der Studienfachwahl sein, da es eine der wichtigen Voraussetzungen für die Identifikation mit dem Studienfach und ein erfolgreiches Studium ist.
- Die Studierenden sollten außerdem bereits in der Studieneingangsphase beginnen, sich über die Sicherheit ihrer Studienfachwahl sowie über ihre beruflichen Ziele klar zu werden.

Dieser Klärungsprozess ist Voraussetzung dafür, dass sie ihr Studium mit Interesse durchführen und während ihres Studiums Qualifikationen erwerben können, die auf mögliche oder angestrebte berufliche Tätigkeitsfelder orientiert sind.

- Dies soll nicht heißen, das Studium berufsorientiert durchzuführen, d. h. auf einen bestimmten Beruf auszurichten, sondern berufs- bzw. tätigkeitsfeldorientierte Inhalte durch die Wahl von entsprechenden Nebenfächern als auch durch geeignete Praktika und Erwerbstätigkeiten neben dem Studium zu berücksichtigen.

Für die individuelle Studienauffassung bedeutet dies:

- Die Studierenden der Geistes- und Sozialwissenschaften müssen möglichst früh während des Studiums die Weichen so stellen, dass sie zwei Studienziele erreichen können: zum einen eine fundierte Bildung und Ausbildung in den studierten Fächern, insbesondere in ihrem Hauptfach, zu erwerben und zum anderen Studium und Aktivitäten neben dem Studium so anzulegen, dass sich berufliche Tätigkeitsfelder in Unternehmen erschließen – anders ausgedrückt: dass die Absolventen dadurch für die Unternehmen als mögliche qualifizierte Mitarbeiter interessant werden.

Es ist an dieser Stelle nicht möglich, Empfehlungen zu geben, welche Schlüsselqualifikationen im einzelnen „unbedingt“ für die Erwerbstätigkeit von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in Unternehmen Voraussetzung

sind. Dies hängt jeweils von der konkreten Situation ab: Sowohl die konkreten Anforderungen der Erwerbstätigkeit als auch der Bildungslebenslauf des Absolventen spielen hier eine Rolle.

- *Entscheidend ist, dass die Studenten der Geistes- und Sozialwissenschaften den Erwerb von Schlüsselqualifikationen während des Studiums als Aufgabe betrachten, die man aktiv angehen muss.*

Dabei ist zu bedenken, dass die Möglichkeiten zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen maßgeblich von der Art und Weise des Studiums abhängen. Die offene Studienstruktur der Magister-Studiengänge fördert Motivation, Teamarbeit, Organisationsfähigkeit, Fähigkeit zu Zeitmanagement und das Interesse, „über den Tellerrand zu schauen“, um nur einige Beispiele zu nennen. Es ist unmittelbar einsichtig, dass Projekt- und Teamarbeit im Studium gute Voraussetzungen für den Erwerb von kommunikativen Fähigkeiten sind, dass aber auch – um ein anderes Beispiel zu nennen – eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium zur Entwicklung der Fähigkeit zum Zeitmanagement, Arbeitsorganisation und ganz allgemein sozialer Kompetenz beiträgt.

- *Dies ist um so bedeutsamer, als Schlüsselqualifikationen für zukünftige Erwerbstätigkeiten noch wichtiger sein werden als für die Erwerbstätigkeiten in der Gegenwart. Dies gilt insbesondere für Flexibilität, Offenheit, Lernbereitschaft und Lernfähigkeit sowie Kreativität und soziale Kompetenzen. Eine erheblich größere Bedeutung werden bei den zukünftigen Erwerbstätigkeiten Sprachkompetenz, interkulturelle Kompetenz und Allgemeinbildung haben.*
- *Außerdem muss der Zuwachs der Bedeutung von Schlüsselqualifikationen im Zusammenhang mit der zunehmenden Bedeutung der Flexibilität der Absolventen gesehen werden: Die Erwerbschancen werden zunehmend durch Einsatzmöglichkeiten für Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften geprägt sein, welche Flexibilität und Multifunktionalität voraussetzen. Infolgedessen werden es die Schlüsselqualifikationen und nicht die Fachkenntnisse sein, die neben den wachsenden Berufserfahrungen und den damit gewonnenen Qualifikationen den wichtigsten „Besitz“ darstellen, den man von Tätigkeitsfeld zu Tätigkeitsfeld und von Unternehmen zu Unternehmen mitnehmen kann.*

## 5 Institutionelle Voraussetzungen: Was kann an der Universität, in der Fakultät, von Lehrpersonen getan werden?

Die Mehrzahl der Studierenden der Geistes- und Sozialwissenschaften strebt mit dem Studium den Abschluss des Magister Atrium an. Die Studiengänge mit diesem Studienziel sind vor allen Dingen durch zwei Merkmale gekennzeichnet, die für den Übergang in das Beschäftigungssystem von Wichtigkeit sind: Erstens sind Magister-Studiengänge relativ wenig strukturiert und lassen den Studierenden viele Wahlmöglichkeiten, und zweitens sehen sie neben dem Hauptfach zwei weitere Fächer (Nebenfächer) vor, welche auch aus anderen als geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächergruppen (z. B. Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre) gewählt werden können.

Aufgrund der überwiegend positiven Erfahrungen von Unternehmern mit der Beschäftigung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern, der großen Vielfalt an Tätigkeitsfeldern, in denen sie beschäftigt sind, aufgrund der Unmöglichkeit, für die Zukunft Angaben zum Qualifikationsbedarf zu machen, und nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass sich die Chancen von Geistes- und Sozialwissenschaftlern in Unternehmen auch künftig aufgrund ihrer Schlüsselqualifikationen und weniger aufgrund ihrer Fachkenntnisse ergeben werden, lässt sich für diese Absolventengruppe kein allgemeines „Qualifikationsprofil“ erstellen, an dem das Studium orientiert werden könnte.

- *Infolgedessen wird empfohlen, das Studium möglichst breit anzulegen, fächerübergreifende Aspekte zu betonen und eine enge Spezialisierung zu vermeiden. Hierfür bietet die „offene“ Struktur der Magister-Studiengänge gute Bedingungen. Voraussetzung für den Erwerb von Schlüsselqualifikationen, wie Kreativität, Flexibilität, Zeitmanagement, die Fähigkeit, sich selbst (und andere) immer wieder zu motivieren sowie kommunikative Fähigkeiten im Hinblick auf die Arbeit in Teams, ist offensichtlich eine Studienstruktur, welche wie die des Magister-Studiums ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit gewährt und den Studierenden abverlangt, ihren „Weg selber zu finden“ und sich „durchzubeißen“.*
- *Eine stärkere Strukturierung des Studiums und eine Erhöhung von Pflichtstudienanteilen würden die Voraussetzungen für den Erwerb der Schlüsselqualifikationen, aufgrund derer die Absolventen der Magister-Studiengänge der Geistes- und Sozialwissenschaften für Unternehmer interessant sind, erheblich verschlechtern. Die Studienstruktur von Magister-Studiengängen – geringer Grad an Strukturiertheit und Pflichtanteilen, hoher Anteil an*

*Wahlmöglichkeiten und das Studium zweier weiterer Fächer („Nebenfächer“) neben den Hauptfach – sollte daher beibehalten werden.*

Aufgrund der großen Bedeutung, welche Schlüsselqualifikationen für die Beschäftigung von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in Unternehmen haben, sollte der Erwerb dieser Qualifikationen während des Studiums einen großen Stellenwert haben.

- *Zu empfehlen sind insbesondere solche Studienangebote bzw. didaktischen Maßnahmen, die den Erwerb von Schlüsselqualifikationen fördern und dazu führen, dass den Studierenden klar wird, welche Schlüsselqualifikationen sie besitzen und dass diese auf dem Arbeitsmarkt in der Regel keinen geringeren, sondern einen höheren Stellenwert haben als Fachkenntnisse, die durch das Studium des Hauptfaches erworben wurden.*
- *Darüber hinaus sollte bereits während des Grundstudiums begonnen werden, durch geeignete Maßnahmen und Angebote die Klärung der Berufsziele der Studierenden zu fördern. Dies kann im Rahmen der Lehrveranstaltungen des geistes- oder sozialwissenschaftlichen Hauptfaches, verknüpft mit geeigneten Studieninhalten, im Rahmen von Tutorien, durch Praktika und durch Zusammenarbeit bzw. mit Angeboten von careers service-Einrichtungen und Einrichtungen wie dem Institut „Student und Arbeitsmarkt“ an der Ludwig-Maximilians-Universität München geschehen.*

Damit soll kein Beitrag zur „Berufsorientierung“ des Studiums im Sinne einer Spezialisierung auf einen Beruf geleistet werden. Vielmehr soll das geistes- und sozialwissenschaftliche Studium in sinnvoller Weise ergänzt werden. Dem gleichen Ziel dienen die Integration praxisbezogener Elemente (z. B. Projekte) sowie das Angebot von Praktika in Unternehmen sowie die Einbeziehung von Lehrbeauftragten aus der betrieblichen Praxis in die Lehre.

Die vorstehend genannten Aktivitäten und Maßnahmen haben nicht nur die Verbesserung des Praxisbezugs des geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiums und die Unterstützung des Klärungsprozesses bezüglich künftiger Berufsziele der Studierenden zur Aufgabe.

- *Vielmehr sollten sie so gestaltet sein, dass sie zugleich dazu beitragen, dass die Studierenden Branchen und Tätigkeitsfelder kennen lernen, die für eine spätere Erwerbstätigkeit in Frage kommen, entsprechende Kontakte herstellen, Praxiserfahrungen und genügend Informationen und Einsichten sammeln können, so dass es möglich ist, nicht erst kurz vor oder nach Studien-*

*abschluss eine Entscheidung über die spätere Erwerbstätigkeit treffen zu können.*

Darüber hinaus eröffnen Praktika, Volontariate und Erwerbstätigkeit neben dem Studium einen „gleitenden Übergang“ aus dem Studium in das Beschäftigungssystem.

- *Da ein „gleitender Übergang“ aus dem Studium in die Erwerbstätigkeit der unkomplizierteste Einstieg in das Beschäftigungssystem ist, wird den Studierenden empfohlen, Kontakte zu Unternehmen, insbesondere Praktika, Volontariate und Erwerbstätigkeit neben dem Studium unter dem Aspekt durchzuführen und zu bewerten, inwieweit sie Chancen für diese Art des Übergangs in die Erwerbstätigkeit nach Studienabschluss eröffnen.*

In den Unternehmen ist der Informationsstand über Studieninhalte und -abschlüsse in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie über die Qualifikationen der Absolventen nicht ausreichend. Dadurch werden zum einen die Chancen der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften geschmälert, zum anderen verringern die Unternehmen ihre Möglichkeiten, das Potential geeigneter Stellenbewerber optimal auszuschöpfen.

- *Es ist notwendig, dass Universitäten und Fakultäten stärkere Anstrengungen unternehmen, um über die geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengänge und die Qualifikationen ihrer Absolventen zu informieren und die in diesem Zusammenhang geknüpften Kontakte zu Unternehmen zu nutzen, um das Angebot an Praktikantenplätzen zu verbessern.*

## **6      Bewerbungsphase**

Der Erfolg der Stellensuche hängt nicht nur von den Qualifikationen der Stellenbewerber ab, sondern auch von deren Bewerbungsverhalten. Dabei sind im Hinblick auf die Absolventen der geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengänge insbesondere zwei Aspekte wichtig.

Absolventen der geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengänge sind nicht nur in einigen wenigen Branchen und Tätigkeitsfeldern erwerbstätig, sondern ihre Erwerbstätigkeit streut über eine breite Palette von Branchen und Tätigkeitsfeldern, in denen – insbesondere durch die Expansion der Dienstleistungsberufe in annähernd allen Branchen – die Erwerbsmöglichkeiten künftig aller Voraussicht nach noch zunehmen werden.

- *Daher sollten Geistes- und Sozialwissenschaftler ihre Bewerbungen nicht nur auf wenige Branchen – und schon gar nicht lediglich auf die Branchen*

*und Tätigkeitsfelder, in denen Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften „schon immer“ untergekommen sind – konzentrieren.*

- *Aus dem gleichen Grund kommt Initiativbewerbungen eine steigende Bedeutung zu. Eine wichtige Voraussetzung für einen Erfolg ist, dass man zuvor genügend Informationen über das Unternehmen gesammelt hat, um die eigene Bewerbung gezielt auf ein bestimmtes Tätigkeitsfeld bzw. eine bestimmte Position hin zu formulieren.*
- *Zweitens kann man die Erfolgchancen dadurch erhöhen, dass man, wenn man nicht bereits während des Studiums (z. B. im Rahmen von Praktika) Kontakt zum Unternehmen gehabt hat, so früh wie möglich im Bewerbungsprozess den persönlichen Kontakt zu Firmenvertretern herstellt (möglichst bereits als ersten Schritt).*

Aufgrund der großen Bedeutung der Schlüsselqualifikationen wird bei der Stellensuche die Betonung des im Studium erworbenen Fachwissens, das gegenwärtig bei den Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften beim Übergang in das Beschäftigungssystem zu beobachten ist, weder den im Studium erworbenen Schlüsselqualifikationen gerecht, noch fördert es die Chancen der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt. Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften sind für die Unternehmen aufgrund ihrer Schlüsselqualifikationen interessant, nur in Ausnahmefällen wegen ihrer Fachkenntnisse, die sie durch das Studium ihres Hauptfaches erworben haben.

- *Daraus müssen die Studierenden bei der Stellensuche nach Studienabschluss die Konsequenzen ziehen und bei der Darstellung ihrer Qualifikationen den Schwerpunkt stärker auf die Betonung der Schlüsselqualifikationen und weniger auf die Betonung der erworbenen Fachkenntnisse legen.*
- *Außerdem sollten sich die Absolventen des geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiums der Tatsache bewusst sein, dass sie sich durch die Schlüsselqualifikationen von Absolventen anderer Fächer positiv unterscheiden und dies bei dem Übergang in das Beschäftigungssystem auch entsprechend zum Ausdruck bringen.*

## **7 Empfehlungen an Unternehmen**

Die Informationsstand in Unternehmen über die Qualifikationen von Geistes- und Sozialwissenschaftlern, das Studium der Geisteswissenschaften und Sozialwissenschaften und die Besonderheiten eines Studiums, das mit einem Magister-Grad abgeschlossen wird, ist vielfach unbefriedigend.

Das hat zur Folge, dass die Unternehmen das Potential geeigneter Stellenbewerber nicht optimal ausschöpfen können.

- *Die Unternehmen sollten ganz allgemein ihren Informationsstand über die geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengänge verbessern.*
- *Sie sollten Maßnahmen verstärken, die geeignet sind, mit Studierenden und Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in Kontakt zu kommen und ihnen die Möglichkeit zu Praxiserfahrungen zu geben, z. B. durch Kontaktmessen, Praktika, Volontariate und Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit neben dem Studium.*

Die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen wird weiter zunehmen: Insbesondere Organisationsfähigkeit, Eigeninitiative, Kommunikationsfähigkeit und Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten werden vermehrt gefragt sein. Außerdem werden Mitarbeiter gebraucht, die international tätig sein können. Darüber hinaus wird für viele Bereiche eine möglichst breite Ausbildung erforderlich sein. Dieser Qualifikationsbedarf ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Kunden immer höhere Anforderungen an die Unternehmen stellen, so dass Servicegedanke und Kundenbetreuung immer wichtiger werden.

Globalisierung und Internationalisierung verstärken darüber hinaus die zunehmende Bedeutung bestimmter Schlüsselqualifikationen, z. B. Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz, so dass entsprechende Fort- und Weiterbildung und Auslandserfahrung immer wichtiger werden.

- *Die Möglichkeit, Geistes- und Sozialwissenschaftler im höheren Management zu beschäftigen, sollte nicht von vornherein ausgeschlossen werden.*
- *Die Unternehmen sollten ihre Stellenanzeigen für Positionen, für welche Geistes- und Sozialwissenschaftler qualifiziert sind, so formulieren, dass Geistes- und Sozialwissenschaftler ermutigt werden, sich zu bewerben.*
- *Das Potential unter den Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften sollte durch die Unternehmen angesichts der zunehmenden Bedeutung von Schlüsselqualifikationen stärker ausgeschöpft werden.*
- *Da Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften nicht speziell für einen bestimmten Bedarf in Unternehmen ausgebildet sind, muss eine Einarbeitungszeit gewährt werden.*
- *Kontakte zu Geistes- und Sozialwissenschaftlern sollten durch das Angebot von Praktika und Volontariaten, durch Traineeprogramm und Kontaktmessen sowie durch Angebote für eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium*

*hergestellt werden. Durch diese Maßnahmen sollten geeignete Absolventen für das Unternehmen interessiert werden. Sie bieten den Unternehmen zugleich die Gelegenheit einer gezielten Personalauswahl.*

## **8 Schlussbemerkung**

Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in der Wirtschaft sind in Deutschland nicht mehr die Sonderlinge, für die sie nicht selten auch von Unternehmen noch gehalten werden und für die sie sich selber ebenso häufig halten. Vielmehr sind die Branchen und die Tätigkeitsfelder, in denen Geistes- und Sozialwissenschaftler eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, sehr breit gestreut.

Dies betrifft zum einen die zunehmende Bedeutung von Schlüsselqualifikationen - Untersuchungen über die Qualifikationsanforderungen an Hochschulabsolventen haben wiederholt den zunehmenden Stellenwert von Schlüsselqualifikationen betont (z. B. *Konegen-Grenier 1998*) -, zum anderen die gleichfalls zunehmende Bedeutung der Flexibilität, die von Hochschulabsolventen - und nicht nur von ihnen - sowohl beim Übergang in das Beschäftigungssystem, als auch während des Erwerbslebens und bei der Beendigung des Erwerbslebens verlangt wird. Insofern ist die Situation der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften im Beschäftigungssystem paradigmatisch für die Situation von Universitätsabsolventen generell.

Ist also der „flexible Mensch“ (*Sennett 2000*) das Ideal, das erwartet wird und dem sich auch die Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften orientieren sollen? Die Gefahren für die persönliche und berufliche Entwicklung, die sich daraus ergeben, bestehen darin, dass es immer schwieriger wird, die eigene Lebensgeschichte selber zu „schreiben“, weil sie immer mehr von anderen und vor allem von dem sich beschleunigenden wirtschaftlichen und technologischen Wandel „vorgeschrieben“ wird. Umso wichtiger ist es für Studierende der Geistes- und Sozialwissenschaften, ihr Studium breit im Sinne der vorstehenden Empfehlungen anzulegen, um bereits beim Übergang in das Beschäftigungssystem ihre Chancen zu erhöhen und um zu verhindern, dass man sich in bestimmte Nischen im Beschäftigungssystem „einpassen“ muss.

Aufgrund der großen Bedeutung der Schlüsselqualifikationen bei der Auswahl unter Bewerbern mit Abschluss eines Studiums der Geistes- und Sozialwissenschaften besteht allerdings die Gefahr, dass die fachlichen Qualifikationen dieser Absolventen zu wenig Beachtung finden.

Dabei wird übersehen, dass sich Schlüsselqualifikationen in der Auseinandersetzung mit den Inhalten des studierten Faches herausbilden. Eine breite und fundierte, das Fach überblickende und verstehende fachliche Basis im Hauptfach legt daher eine dauerhaftere Grundlage als ein Praxisbezug, der auf Kosten der Breite des Faches geht und auf Berufsfertigkeit aus ist, um sich Chancen in einer Vielfalt von Tätigkeitsbereichen in Unternehmen zu eröffnen und es mit den Anforderungen aufzunehmen.

Der Erwerb von Schlüsselqualifikationen und der Fähigkeit zur Flexibilität sollten daher gerade im geistes- und sozialwissenschaftlichen Studium nicht von den Fachinhalten und der Studienstruktur - Ergänzung und Ausweitung des Hauptfachstudiums durch das Studium von Nebenfächern - getrennt werden: Erstere sind - auch aus Gründen der Qualifizierung für eine Erwerbstätigkeit in Unternehmen - nur auf der Basis letzterer sinnvoll.

## Literaturverzeichnis

*Bargel, T. (1999):* Befürchtungen über die Zukunft. In: *Forschung und Lehre* 1/1999, S. 8-10.

*Baethge, M.; Baethge-Kinski, V. (1998):* Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? - Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3/1998, S. 461-472.

*Blamberger, G.; Glaser, H.; Glaser, U. (1993):* Berufsbezogen studieren. Neue Studiengänge in den Literatur-, Kultur- und Medienwissenschaften, München

*Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung; Bundesanstalt für Arbeit (1999):* Studien- und Berufswahl 1999/2000, Nürnberg

*Bundesministerium für Bildung und Forschung (1998):* Grund- und Strukturdaten 1998/99

*DUZ (1999):* Deutsche Universitätszeitung

*HIS (1997):* Hochschul-Informationssystem (Hrsg.): HIS-Materialien zum Hochschulzugang. In: *HIS Kurzinformation*. Nr. A 5/97. Hannover

*Jüde, P. (1999):* Berufsplanung für Geistes- und Sozialwissenschaftler, Köln

*Kleinhenz, (1998):* Zum Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3/1998, S. 405-408.

*Konegen-Grenier, Chr. (1997):* Berufschancen für Geisteswissenschaftler. Köln

*Konegen-Grenier, Chr. (1998):* Mit Kant und Kafka in die Wirtschaft. Köln

*Lewin, K.; Heublein, U.; Sommer, D.; Cordier, H. (1995a):* Exmatrikuliertenbefragung an der Universität Göttingen im Studienjahr 1993/94 (HIS Kurzinformationen A5/95), Hannover

*Lewin, K.; Heublein, U.; Sommer, D.; Cordier, H. (1995b):* Studienabbruch: Gründe und anschließende Tätigkeiten - Ergebnisse einer bundesweiten Befragung im Studienjahr 1993/94 (HIS Kurzinformationen A1/95), Hannover

*Lewin, K.; Heublein, U.; Schreiber, J.; Sommer, D. (1999):* Studienanfänger im Wintersemester 1998/99 (HIS Hochschulplanung 138), Hannover

*Lewin, K.; Schacher, M. (1990):* Studienanfänger im Wintersemester 1989/90 (HIS Hochschulplanung 83), Hannover

*Meyer-Althoff, M. (1995):* Nicht der Beruf ist das Problem, sondern die Wege dahin - Hamburger Magisterabsolventen beim Übergang in den Beruf. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 3/1995, S. 257-292.

*Schmirber, G.; Honolka, H. (1998) (Hrsg.): Berufsvorbereitende Programme für Studierende an deutschen Universitäten (Hanns Seidel Stiftung: Argumente und Materialien zum Zeitgeschehen 1), München*

*Schnitzer, K.; Isserstedt, W.; Müßig-Trapp, P.; Schreiber, J. (1998): Das Soziale Bild der Studentenschaft in der Bundesrepublik Deutschland. 15. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks. Bonn*

*Sennett, R. (2000): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin*

*Wolter, A. (1995): Die Entwicklung der Studiennachfrage in der Bundesrepublik Deutschland (Materialien des Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturforschung 161), Hannover*

*Zifonun, N. (1999): Studierende im Wintersemester 1998/99. In: Wirtschaft und Statistik 6/1999, S. 505-510*

## Interviewleitfaden

### Interviews mit Unternehmen

#### 1 Informationen über das Unternehmen des Interviewpartners

- 1.1 Art des Unternehmens (Privatunternehmen, Teil einer Gruppe von Unternehmen, Teil eines nationalen oder multinationalen Konzerns), Gründungsjahr
- 1.2 Branche des Unternehmens, Produktionsstandorte, Abteilungen
- 1.3 Umfang des outsourcing, Arbeit über Internet, „Virtualisierung“ (als Indikatoren für die Modernisierung und Arbeitsteilung)
- 1.4 Produktprogramm
- 1.5 Absatzmärkte (regional, national, international - wenn international: welche Länder)
- 1.6 Zahl der Mitarbeiter:
  - insgesamt, aus dem Ausland, mit Hochschulabschluss, davon Geistes- und Sozialwissenschaftler (Art des Studienabschlusses, Fach)
  - Veränderungen in den letzten fünf Jahren
  - Zahl der in den letzten fünf Jahren eingestellten Geistes- und Sozialwissenschaftler
- 1.7 Beteiligung des Unternehmens an EU-Programmen wie LEONARDO

#### 2 Geistes- und Sozialwissenschaftler in befragten Unternehmen

Offene Frage: Wie sind Ihre Erfahrungen mit Geistes- und Sozialwissenschaftlern in Ihrer Firma?

- 2.1 Entscheidung im Unternehmen über die Einstellung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern (Personalabteilung, andere Personen)
- 2.2
  - Gibt es eine Tradition der Beschäftigung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern in Ihrem Unternehmen?
  - Das Jahr der erstmaligen Einstellung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern, die Art und Weise über Rekrutierung – Stellenangebote, Stellenbewerbungen, Praktika -, Gründe für die Einstellung von Geistes- und Sozialwissenschaftlern

- 2.3 Tätigkeitsbereiche und Art der Tätigkeiten der Geistes- und Sozialwissenschaftler
- 2.4 Beschäftigungsstatus der Geistes- und Sozialwissenschaftler (feste Anstellung, freie Mitarbeiter, Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung; befristet/unbefristet angestellt, Arbeitszeit pro Woche, Höhe der Vergütung)
- 2.5 Einstellungskriterien für Geistes- und Sozialwissenschaftler
- 2.6
  - In welcher Beziehung sind Geistes- und Sozialwissenschaftler anderen Hochschulabsolventen überlegen?
  - Qualifikationen, Stärken und Besonderheiten der Geistes- und Sozialwissenschaftler, die im Unternehmen geschätzt werden; Bedeutung von zusätzlichen Qualifikationen
- 2.7 Qualifikationsdefizite, Schwächen und Probleme
- 2.8
  - Art des Hochschulabschlusses: Bekanntheitsgrad, Bewertung und Anerkennung unterschiedlicher Abschlüsse (Belgien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien)
  - Welche Bedeutung haben Zusatzqualifikationen/Zusatzausbildungen der Absolventen?
- 2.9
  - Anzahl und Art der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften aus dem Ausland, die im Unternehmen beschäftigt werden
  - Warum ist das Unternehmen an ihnen interessiert?

### **3 Kontakt zwischen Unternehmen und potentiellen Arbeitnehmern**

Eingangsfrage: Was unternimmt das Unternehmen, um mit Universitätsabsolventen in Kontakt zu kommen?

- 3.1 Angebote von Praktikumsstellen (Art und Anzahl; Kriterien bei der Auswahl der Praktikanten)
- 3.2 Kontaktaufnahme bei der Stellenbesetzung (durch Unternehmen, durch die Geistes- und Sozialwissenschafts-Studenten)
- 3.3 Kontakte des Unternehmens zu
  - Universitäten und anderen Hochschuleinrichtungen
  - Initiativen wie „Student und Arbeitsmarkt“
- 3.4 Kontakte des Unternehmens zu Institutionen der Arbeits- und Stellenvermittlung
- 3.5 Was unternimmt das Unternehmen, um mit Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in Kontakt zu kommen?

Gibt es eine besondere Strategie, um mit dieser Gruppe in Kontakt zu kommen?

- Wer ist der aktive Teil der Kontaktaufnahme?
- Versuchen Studierende, Kontakt durch Teilzeitbeschäftigungen während ihres Studiums aufzunehmen?
- Durch Stellenangebote des Unternehmens - Warten auf Stellengesuche der Absolventen, Praktika?

#### **4 Zukünftige Beschäftigungssituation**

- 4.1 - Einschätzung der künftigen ökonomischen und technischen Entwicklung
- Ihres Unternehmens
  - in Ihrem Lande und
  - ganz allgemein (überregional/übernational, weltweit, Globalisierung)
- Auswirkungen auf die Branche des Unternehmens, die Produktpalette, die Absatzmärkte, die Art der Arbeitsplätze, die Zahl der Beschäftigten
- Wenn es bereits outsourcing o.ä. gibt: Seit wann gibt es das und in welchem Umfang wird sich dieses in der Zukunft verändern?
- 4.2 - Veränderungen bezüglich der Qualifikationsarten, die vom Unternehmen ganz allgemein und im Hinblick auf die Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften benötigt werden
- Qualifikationen, die für den Erfolg des Unternehmens in der Zukunft eine wichtigere Rolle spielen werden
- 4.3 - Können Sie sich vorstellen, dass Sie auch in der Zukunft Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften beschäftigen werden?
- Wenn ja: für welche Tätigkeiten/Aufgaben, Aufgabenfelder (alte und neue)?
- 4.4 Welche Qualifikationen müssen vorliegen, so dass Sie zukünftig an Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften Interesse zeigen? (Eine gründliche und breite Ausbildung in den Geistes- und Sozialwissenschaften, Spezialwissen in den jeweiligen Studienfächern, Schlüsselqualifikationen; Bedeutung ihrer Aktivitäten und Zusatzqualifikationen, die während des Studiums erworben wurden: durch Auslandsaufenthalte, Erwerbstätigkeiten neben dem Studium, Prakti-

ka, soziale und politische Aktivitäten)

- 4.5 Haben Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften eine Chance, im Vergleich zu anderen Hochschulabsolventen?
- 4.6 Im Hinblick auf Schwächen und Defizite der Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften: Welche Veränderungen müssen in den Studiengängen vorgenommen werden?
- 4.7 Erfahrungen mit Beschäftigten aus dem Ausland (im allgemeinen, mit Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften, mit anderen Hochschulabsolventen):
  - Qualifikationen, Stärken und Besonderheiten, die vom Unternehmen geschätzt werden
  - Schwächen und Defizite in der Qualifikation sowie Probleme
- 4.8 Zukünftiger Bedarf an Beschäftigten aus dem Ausland (im allgemeinen, im Hinblick auf Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften, im Hinblick auf andere Absolventen, im Hinblick auf die Art des Abschlusses)
- 4.9 Unter welchen Voraussetzungen würden Sie Praktikumsplätze für Studierende und Absolventen aus dem Ausland zur Verfügung stellen?

## **5 Gewünschte Unterstützung durch nationale und internationale Institutionen**

- 5.1 Beurteilung der bisherigen Bildungsprogramme der EU, insbesondere derjenigen, die den Kontakt zwischen Hochschule und Wirtschaft fördern sollen
- 5.2 Notwendige Verbesserung dieser Programme
- 5.3 Einschätzung der Unterschiede der Situation auf dem Arbeitsmarkt im eigenen Land und in den anderen westeuropäischen Ländern
- 5.4 Einschätzung der Kooperationsmöglichkeiten mit ausländischen Firmen: Austausch von Praktikanten, Volontären, Auszubildenden usw.

## Interviews mit Absolventen

### 1 Persönlicher Hintergrund der Absolventen

- 1.1 Studium
  - Studienfach und Studiengang, Studiendauer, Art des Studienabschlusses, Jahr des Studienabschlusses; besuchte Universität(en)
  - Gründe für die Wahl des Studienfaches
  - Aktivitäten neben dem Studium (Erwerbstätigkeit, Praktika, soziale und politische Aktivitäten, Auslandsaufenthalte, Ausbildung/Kurse neben dem Studium)
- 1.2 Lebenslauf vor Studienbeginn: Praktika, Berufsausbildung, Kurse, Auslandsaufenthalt
- 1.3 An welchen Austauschprogrammen für Studierende haben Sie teilgenommen? Welchen Effekt hatten die Auslandsaufenthalte?
- 1.4 Erwerbssituation nach Studienabschluss:
  - Perioden der Arbeitslosigkeit
  - Teilnahme an Trainings-/Weiterbildungsprogrammen
  - Zahl, Art, Dauer und Niveau der Erwerbstätigkeiten

### 2 Erwerbssituation im jetzigen Unternehmen

Einführende Frage (offene Frage): Welches sind Ihre Erfahrungen als Beschäftigter im jetzigen Unternehmen?

- 2.1 Gegenwärtige Erwerbssituation:
  - Beschäftigungsstatus: Befristet/unbefristet angestellt, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit, freier Mitarbeiter
  - Arbeitsstunden pro Woche, Gehalt
- 2.2 Merkmale der gegenwärtigen Erwerbstätigkeit:
  - Beschreiben Sie bitte möglichst genau, welche Tätigkeiten Sie gegenwärtig ausüben
  - In welchem Umfang üben Sie Tätigkeiten auf akademischem Niveau aus? Wie bewerten Sie Ihre Tätigkeit insgesamt?
- 2.3 Fragen, inwieweit die Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften die Anforderungen der Arbeitgeber erfüllen:
  - Welche Ihrer Qualifikationen sind für Ihren Arbeitgeber

wichtig?

- Warum sind Sie für Ihren Arbeitgeber ein interessanter Beschäftigter?
  - Welche Qualifikationen haben Sie, welches sind Ihrer Meinung nach Ihre Stärken?
  - Welche Vorteile haben Sie im Vergleich zu anderen Universitätsabsolventen? Gibt es Beispiele dafür, dass Sie Probleme besser gelöst haben als andere Universitätsabsolventen?
  - Haben Sie Qualifikationen/eine Ausbildung, mit denen/der Sie sich von anderen Universitätsabsolventen unterscheiden?
- 2.4
- Welches sind im Hinblick auf Ihre Qualifikationen Ihre Schwächen?
  - Welche Probleme haben Sie bei Ihrer gegenwärtigen Tätigkeit?
- 2.5
- Haltung zur gegenwärtigen Erwerbstätigkeit:
- Machen Sie Ihre Arbeit gern, sind Sie zufrieden damit?
  - Welche Veränderungen wünschen Sie sich im Hinblick auf Ihre Erwerbssituation?
- 2.6
- Welche Qualifikationen haben Sie im Studium erworben? (was war an der Universität wichtig? welche Fähigkeiten waren nötig, um gute Noten zu bekommen und das Studium erfolgreich abzuschließen?)
  - Welche Qualifikationen benötigen Sie, um Ihre Aufgaben im Unternehmen zu erfüllen?
- 2.7
- In welchen Belangen sind Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften anderen Universitätsabsolventen im allgemeinen überlegen? (Qualifikationen, Stärken und Besonderheiten, die im Unternehmen geschätzt werden; Bedeutung von Zusatzqualifikationen)

### **3 Kontakte zwischen Absolventen und Arbeitgebern**

- 3.1
- Wann haben Sie erste Schritte unternommen, um eine Stelle zu finden?
  - Welche Schritte waren das konkret?
- 3.2
- Die Art und Weise der Kontaktaufnahme mit Ihrem Arbeitgeber (Praktikum, Bewerbung, Arbeitsvermittlung, Stellenangebot)

- 3.3 Aus welchen Gründen wollten Sie eine Stelle in dem Unternehmen, in dem Sie jetzt beschäftigt sind?
- 3.4 Auf welche Weise konnten Sie den Arbeitgeber davon überzeugen, Ihnen die Stelle zu geben?
- 3.5 Welche Bedeutung hatte im Bewerbungsgespräch die Tatsache, dass Sie einen Studienabschluss in einem Fach der Geistes- und Sozialwissenschaften haben?
- 3.6 Wussten Sie, welche Qualifikationen Sie für die Erwerbstätigkeit in Unternehmen besitzen, als Sie sich nach dem Abschluss Ihres Studiums um eine Stelle bewarben?

#### **4 Zukünftige Beschäftigungssituation**

- 4.1 - In welcher Hinsicht wird sich „Ihr“ Unternehmen in der Zukunft wirtschaftlich und technologisch entwickeln?
  - Wie wird sich dadurch Ihre Beschäftigungssituation verändern?
- 4.2 - Konsequenzen für die Art der Qualifikationen, die in der Zukunft vom Unternehmen generell und im Hinblick auf die Beschäftigung von Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften benötigt werden
  - Welche Qualifikationen werden in Ihrem jetzigen Beruf eine wichtigere Rolle und welche werden eine weniger wichtige Rolle spielen?
- 4.3 Für welche Berufe/Aufgaben/Tätigkeitsfelder (alte und neue) könnten Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in der Zukunft Bedeutung haben?
- 4.4 Welche Qualifikationen müssen vorliegen, so dass Unternehmen zukünftig an Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften Interesse zeigen?
- 4.5 Welche Veränderungen müssen in den Studiengängen vorgenommen werden, um den Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften bessere Berufschancen zu eröffnen und um zu erreichen, dass sie ihren Job besser ausüben können?
- 4.6 Sollten Studiengänge in den Geistes- und Sozialwissenschaften in der Zukunft mehr „job-orientiert“ sein und die Studierenden besser auf eine Erwerbstätigkeit in Unternehmen vorbereiten?
- 4.7 Werden Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in der Zukunft wichtiger oder weniger wichtig für die Arbeitgeber werden - warum/warum nicht?

- 4.8 Welche Zusatzqualifikationen sollten Studierende der Geistes- und Sozialwissenschaften neben dem Studium erwerben?
- 4.9
- Würden Sie Ihr Studienfach wieder wählen?
  - Hätten Sie ein anderes Fach studiert, wenn Sie mehr Informationen über den Arbeitsmarkt und die erforderlichen Qualifikationen gehabt hätten?

# BAYERISCHES STAATSINSTITUT FÜR HOCHSCHULFORSCHUNG UND HOCHSCHULPLANUNG

Veröffentlichungen (gegen Schutzgebühr)

## I. BAYERISCHE HOCHSCHULFORSCHUNG

*Baumgartner, H.M.; Höffe, O.; Wild, Ch. (Hrsg.): Philosophie – Gesellschaft – Planung (1974) – vergriffen*

*Finkenstaedt, Th.; Schindler, G.; Stewart, G.: Aspekte Englischer Polytechnics (1976)*

*Schindler, G.; Berning, E.; Röhrich, H.; Seiler, E.; Stewart, G.: Praktische Studiensemester an Fachhochschulen in Bayern (1981)*

*Berning, E.: Studieren mit Behinderungen. Ein Handbuch, gem. mit dem Deutschen Studentenwerk e.V., Bonn (1984) – vergriffen*

*Berning, E.: Behinderte Studenten in der Bundesrepublik Deutschland. Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 31, hrsg. v. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (1986) – vergriffen*

*Berning, E. (u. Mitarb. v. Wehrich, M.; Fischer, W.): Accomodation of Erasmus-Students in the Member States of the European Community, hrsg. v. d. Task Force Human Resources, Education, Training and Youth der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Brüssel (1992)*

*Wissenschaftliche Weiterbildung in sieben westlichen Industrieländern. Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 81, hrsg. v. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (1989)*

*Berning, E.; Lullies, S.; Länge-Soppa, R.: Die Empfehlungen der KAW zur wissenschaftlichen Weiterbildung und ihre Umsetzung in den Hochschulen; hrsg. v. Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie. Reihe: Konzertierte Aktion Weiterbildung (1997)*

## II. BAYERISCHE HOCHSCHULFORSCHUNG MATERIALIEN

- 1 *Schneider-Amos, I.; Finkenstaedt, Th.; Harnier, L. v.; Sommerer, M.: Ermittlung der Kosten von Studienplätzen (1973) – vergriffen*
- 2 *Krahe, F.W.: Die Kapazität in der Fachrichtung Architektur an den Universitäten (1973) – vergriffen*
- 3 *Stewart, G.; Finkenstaedt, Th.; Schindler, G.: Studienberatung (1973) – vergriffen*
- 4 *Schmidt, S.H.: Zahnärztebedarf in Bayern (1975)*
- 5 *Stewart, G.: Philosophie (1974)*
- 6 *Schmidt, S.H.: Architektenbedarf in Bayern (1974) – vergriffen*

- 7 *Schindler, G.; Finkenstaedt, Th.; Loibl, M.:* Musterstudienordnungen (1974) – vergriffen
- 8 *Stewart, G.:* Internationaler Vergleich des Hochschulzugangs (1974) – vergriffen
- 9 *Kern, J.; Hatzak, U.; Loibl, M.; Finkenstaedt, Th.:* Fachhochschulstandorte in Bayern (1975) – vergriffen
- 10 *Harnier, L. v.; Störle, J.:* Die bayerischen Hochschulen in ihrer neuen Gliederung (1975)
- 11 *Krahe, F.W.:* Die Kapazität der Architektenausbildung in Bayern (1975) – vergriffen
- 12 *Schmidt, S.H.:* Pharmazeutenbedarf (1975)
- 13 *Loibl, M.; Gross, S.; Finkenstaedt, Th.:* Bedarf an Absolventen an Fachhochschulen, Fachrichtung Sozialwesen in Bayern (1975) – vergriffen
- 14 *Störle, J.:* Auflösung und Umgliederung der Erziehungswissenschaften – Fachbereich nach Art. 4 des Eingliederungsgesetzes (1976) – vergriffen
- 15 *Schindler, G.; Finkenstaedt, Th.:* Berücksichtigung des Problemkomplexes Denkmalpflege/Stadterhaltung im Hochschulstudium (1976) – vergriffen
- 16 *Harnier, L. v.; König-Disko, D.:* Synopse von Hochschulgesamtplänen in der Bundesrepublik Deutschland (1976) – vergriffen
- 17 *Stewart, G.:* Das Weiterstudium von Fachhochschulstudenten an wissenschaftlichen Hochschulen in Bayern (1977) – vergriffen
- 18 *Schmidt, S.H.:* Zum Bedarf an Natur- und Ingenieurwissenschaftlern sowie an Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern in Bayern (1977)
- 19 *Schmidt, S.H.; Harnier, L. v.:* Fächerspezifische Altersstruktur des Lehrpersonals an staatlichen wissenschaftlichen Hochschulen Bayerns, gegliedert nach Hochschulen und Lehrpersonenkategorien (1978) – vergriffen
- 20 *Weggemann, S.; Koch-Mörsdorf, S.; Fries, M.:* Untersuchung von Problemen des Studiums in der Studienrichtung Ökotoxikologie der TU München/Weihenstephan (1978) – vergriffen
- 21 *Hatzak, U.:* Probleme einer fächerspezifischen Grundausstattung (1978) – vergriffen
- 22 *Störle, W.; Störle, J.:* Rechtsprechung zum Prüfungsrecht (1978) – vergriffen
- 23 *Schmidt, S.H.:* Untersuchung über die Beschäftigungslage der Akademiker in Bayern nach Fächergruppen (1978) – vergriffen
- 24 *Gellert, C.; Schindler, G.:* Analyse der Tätigkeitsfelder der Hochschulabsolventen mit abgeschlossenem Lehramtsstudium (1980)
- 25 *König-Disko, D.:* Weiterbildendes Studium, Bestandsaufnahme an bayerischen Universitäten (1980)
- 26 *Harnier, L. v.:* Berufssituation der wissenschaftlichen Assistenten in Bayern (1980)
- 27 *Brockard, H.; Hammerstein, H. v.; Stewart, G.:* Entwicklung der Studien- und Prüfungsordnungen in ausgewählten Fächern (1980)

- 28 *Schmidt, S.H.*: Untersuchung der Beschäftigungssituation von Hochschulneuabsolventen in ausgewählten Fachrichtungen in Bayern (1980)
- 29 *Fries, M.*: Auswirkungen der Oberstufenreform auf die Studienfachwahl (1981)
- 30 *Schmidt, S.H.*: Ingenieurwissenschaften und Naturwissenschaften: Arbeitsmarkt und Nachwuchs in der Bundesrepublik und in Bayern (1981)
- 31 *Harnier, L. v.; Berger, P.; Gellert, C.; Schindler, G.*: Analyse der Tätigkeitsfelder der Hochschulabsolventen mit abgeschlossenem Lehramtsstudium 1977 und 1978 (1981) – vergriffen
- 32 *Berning, E.*: Gründe für überlange Studienzeiten (1982)

### III. MONOGRAPHIEN: NEUE FOLGE

- 1 *Stewart, G.; Seiler-Koenig, E.*: Berufsfindung und Tätigkeitsfelder von Historikern (1982) – vergriffen
- 2 *Schmidt, S.H.*: Beschäftigungschancen von Hochschulneuabsolventen in Bayern: Wirtschaftswissenschaftler und Ingenieure (1983)
- 3 *Gellert, C.*: Vergleich des Studiums an englischen und deutschen Universitäten (1983) – vergriffen
- 4 *Schindler, G.*: Besetzung der C-4-Stellen an bayerischen Universitäten 1972-1982 (1983)
- 5 *Klingbeil, S.*: Motive für ein Studium in Passau bzw. für einen Wechsel an eine andere Universität (1983)
- 6 *Harnier, L. v.*: Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses der naturwissenschaftlichen und technischen Fächer in Bayern (1983)
- 7 *Harnier, L. v.*: Einzugsgebiete der Universitäten in Bayern (1984)
- 8 *Schneider-Amos, I.*: Studienverlauf von Abiturienten und Fachoberschulabsolventen an Fachhochschulen (1984)
- 9 *Schindler, G.; Ewert, P.; Harnier, L. v.; Seiler-Koenig, E.*: Verbesserung der außerschulischen Beschäftigungschancen von Absolventen des Studiums für das Lehramt an Gymnasien (1984)
- 10 *Schmidt, S.H.*: Beschäftigung von Hochschulabsolventen im Öffentlichen Dienst in Bayern (1985)
- 11 *Harnier, L. v.*: Perspektiven für die Beschäftigung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den bayerischen Universitäten (1985)
- 12 *Ewert, P.; Lullies, S.*: Das Hochschulwesen in Frankreich – Geschichte, Strukturen und gegenwärtige Probleme im Vergleich (1985) – vergriffen
- 13 *Berning, E.*: Unterschiedliche Fachstudiendauern in gleichen Studiengängen an verschiedenen Universitäten in Bayern (1986) – vergriffen
- 14 *Schuberth, Ch.*: Prüfungserfolgsquoten ausgewählter Studiengänge an bayerischen Universitäten: Probleme im Vergleich (1986)
- 15 *Röhrich, H.*: Die Frau: Rolle, Studium, Beruf. Eine Literaturanalyse (1986) –vergriffen

- 16 *Schmidt, S.H.*: Beschäftigung von Lehrern außerhalb der Schule (1987)
- 17 *Stewart, G.; Seiler-Koenig, E.*: Berufseinmündung von Diplom-  
Sozialpädagogen (FH) und Diplom-Pädagogen (Univ.) (1987)  
– vergriffen
- 18 *Gensch, S.; Lullies, S.*: Die Attraktivität der Universität Passau – Gründe  
für ein Studium in Passau (1987) – vergriffen
- 19 *Meister, J.-J.*: Zwischen Studium und Vorstandsetage – Berufskarrieren  
von Hochschulabsolventen in ausgewählten Industrieunternehmen (1988)  
– vergriffen
- 20 *Berning, E.*: Hochschulwesen im Vergleich: Italien – Bundesrepublik  
Deutschland. Geschichte, Strukturen, aktuelle Entwicklungen (1988)  
– vergriffen
- 21 *Willmann, E. v.*: Weiterbildung an Hochschulen – Beispiele und Probleme  
(1988) – vergriffen
- 22 *Schmidt, S.H.; Schindler, B.*: Beschäftigungschancen von Magisterabsol-  
venten (1988) – vergriffen
- 23 *Schindler, G.; Lullies, S.; Soppa, R.*: Der lange Weg des Musikers – Vor-  
bildung – Studium – Beruf (1988)
- 24 *Röhrich, H.; Sandfuchs, G.; Willmann, E. v.*: Professorinnen in der Min-  
derheit (1988) – vergriffen
- 25 *Harnier, L. v.*: Elemente für Szenarios im Hochschulbereich (1990)
- 26 *Fries, M.*: Fortbildungsfreiemester der Professoren an bayerischen  
Fachhochschulen – Rahmenbedingungen, Motivation, Akzeptanz (1990)
- 27 *Schmidt, S.H.*: Ausbildung und Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen –  
USA und Deutschland (alte und neue Länder) (1991)
- 28 *Schindler, G.; Harnier, L. v.; Länge-Soppa, R.; Schindler, B.*: Neue  
Fachhochschulstandorte in Bayern (1991)
- 29 *Berning, E.*: Alpenbezogene Forschungskooperation (1992)
- 30 *Harnier, L. v.; Schneider-Amos, I.*: Auswirkungen einer Berufsausbil-  
dung auf das Studium der Betriebswirtschaftslehre (1992)
- 31 *Fries, M.; Mittermeier, P.; Schüller, J.*: Evaluation der Aufbaustudien-  
gänge englischsprachige Länder und Buchwissenschaft an der Universität  
München (1992)
- 32 *Meister, J.-J.; Länge-Soppa, R.*: Hochbegabte an deutschen Universitä-  
ten. Probleme und Chancen ihrer Förderung (1992)
- 33 *Schindler, G.; Schüller, J.*: Die Studieneingangsphase. Studierende an der  
Universität Regensburg im ersten und zweiten Fachsemester (1993)  
– vergriffen
- 34 *Schmidt, S.H.*: Studiendauer an Fachhochschulen in Bayern (1995)
- 35 *Schindler, G.*: Studentische Einstellungen und Studienverhalten (1994)
- 36 *Berning, E.; Schindler, B.*: Diplomarbeit und Studium. Aufwand und  
Ertrag von Diplom- und Magisterarbeiten an Universitäten in Bayern  
(1993) – vergriffen
- 37 *Harnier, L. v.; Schüller, J.*: Studienwechsel an Fachhochschulen in Bay-  
ern (1993)
- 38 *Fries, M.*: Berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung an den  
Hochschulen in Bayern (1994)

- 39 *Fries, M.*: Wissenschaftliche Weiterbildung an der TU München (1994)  
– vergriffen
- 40 *Rasch, K.*: Studierende an der Universität Leipzig in der Studienein-  
gangsphase (1994)
- 41 *Meister, J.-J. (Hrsg.)*: Studienbedingungen und Studienverhalten von  
Behinderten. Dokumentation der Internationalen Fachtagung 1995 in  
Tutzing (1995)
- 42 *Meister, J.-J. (ed.)*: Study Conditions and Behavioural Patterns of Stu-  
dents with Disabilities. A Documentation of the International Conference  
1995 at Tutzing, Germany (1995)
- 43 *Gensch, S.*: Die neuen Pflegestudiengänge in Deutschland: Pflegewissen-  
schaft – Pflegemanagement – Pflegepädagogik (1996) – vergriffen
- 44 *Berning, E.; Kunkel, U.; Schindler, G.*: Teilzeitstudenten und Teilzeitstu-  
dium an den Hochschulen in Deutschland (1996)
- 45 *Meister, J.-J. (ed.)*: Modèle de comportement et conditions d'études des  
étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur. Documentation de la  
conférence internationale spécialisée 1995 à Tutzing, Allemagne (1996)
- 46 *Lullies, S.; Schüller J.; Zigiadis, G.*: Zum Bedarf der Wirtschaft an Ab-  
solventen eines Diplomstudiengangs Rechtswissenschaft mit wirt-  
schaftswissenschaftlicher Ausrichtung (1996)
- 47 *Gensch, S.; Länge-Soppa, R.; Schindler, G.*: Evaluation des Zusatz- und  
Ergänzungsstudiums „Öffentliche Gesundheit und Epidemiologie“ an der  
Universität München (1997)
- 48 *Schmidt, S.H.*: Student und Arbeitsmarkt. Die Praxisprogramme an der  
Universität München auf dem Prüfstand (1997)
- 49 *Schindler, G.*: „Frühe“ und „späte“ Studienabbrecher (1997) – vergriffen
- 50 *Meister, J.-J.*: Studienverhalten, Studienbedingungen und Studienorgani-  
sation behinderter Studierender (1998)
- 51 *Harnier, L. v.; Bockenfeld, W.*: Zur Intensivierung des Wissens- und  
Technologietransfers an bayerischen Fachhochschulen (1998)
- 52 *Harnier, L. v.; Länge-Soppa, R.; Schüller, J.; Schneider-Amos, I.*: Stu-  
dienbedingungen und Studiendauer an bayerischen Universitäten (1998)
- 53 *Stewart, G.*: Studien- und Beschäftigungssituation von Kunsthistorikern  
und Archäologen (1999) – vergriffen
- 54 *Schoder, Th.*: Budgetierung als Koordinations- und Steuerungsinstrument  
des Controlling an Hochschulen (1999)
- 55 *Lerch, H.*: Beschaffungscontrolling an Universitäten (1999)
- 56 *Schindler, G.; Agreiter M.*: Geistes- und Sozialwissenschaftler für die  
europäische Wirtschaft (2000)

ISBN

3 - 927044 - 38 - 5