

Qualifizierungsangebote für Studentinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften für eine Berufstätigkeit in Unternehmen

Annette Marquard, Götz Schindler

Studentinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften stoßen beim Übergang in das Beschäftigungssystem nach wie vor auf größere Schwierigkeiten als ihre männlichen Kommilitonen. Im Rahmen eines durch das LEONARDO-Programm der EU geförderten Projekts wurden gemeinsam mit Lehrpersonen mehrerer Universitätsinstitute Angebote zur Verbesserung der Chancen von Studentinnen dieser Fächergruppen für eine qualifizierte Berufstätigkeit in Unternehmen entwickelt und im Wintersemester 2000/2001 durchgeführt. Mit einer begleitenden Evaluation der Angebote wird aufgezeigt, durch welche Angebote eine Berufstätigkeit von Studentinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften in Unternehmen gefördert werden kann.

1 Problemstellung

Seit den 80er Jahren reicht die Zahl der verfügbaren Stellen in den traditionellen Tätigkeitsfeldern für Geistes- und Sozialwissenschaftler (insbesondere Medien, Kunst und Kultur sowie im Schulbereich) nicht mehr für die Einstellung aller interessierten Absolventinnen und Absolventen aus. Infolgedessen haben sich Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zunehmend andere Tätigkeitsfelder und Funktionsbereiche erschlossen, z.B. Personalwesen, betriebliche Weiterbildung, Marketing und Verkauf (vgl. Jüde 1999, S. 67 und Agreiter; Schindler 2000, S. 27 f.).

Allerdings stoßen Studentinnen der Geisteswissenschaften und der Sozialwissenschaften beim Übergang in das Beschäftigungssystem auf größere Schwierigkeiten als ihre männlichen Kommilitonen. Zum einen wirkt sich für sie generell die in Unternehmen verbreitete skeptische bis negative Haltung gegenüber Absolventinnen und Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften nachteilig aus. In den Unternehmen ist in der Regel zu wenig über sie bekannt. Außerdem wird davon ausgegangen, dass die Mehrheit dieser Absolventinnen und Absolventen der Wirtschaft ablehnend gegenübersteht, zu theoretisch ausgebildet und zu wenig belastbar ist. Absolventinnen der Geistes- und So-

zialwissenschaften sehen sich mit weiteren Stereotypen konfrontiert, wenn sie eine qualifizierte Tätigkeit in Unternehmen aufnehmen wollen. Es wird bei ihnen mangelndes Technikverständnis und -interesse vermutet, und es werden Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie befürchtet (vgl. Agreiter; Schindler 2000, S. 98 ff. und S. 147). Die Mehrzahl der Absolventinnen zeigt in dieser Situation weniger Selbstbewusstsein als männliche Mitbewerber und hat daher schlechtere Einstellungschancen. Außerdem sind Studentinnen in dieser Situation eher bereit, ihre Ansprüche an Niveau und Vergütung der Erwerbstätigkeit zu reduzieren. Studentinnen haben folglich beim Übergang in das Beschäftigungssystem ein doppeltes Handicap: Absolventin einer Geistes- oder Sozialwissenschaft und eine Frau zu sein, so dass für sie das Risiko, nach Studienabschluss auf nicht-akademischem Niveau erwerbstätig zu sein und ein geringeres Einkommen zu erzielen, größer ist als bei männlichen Absolventen (vgl. Agreiter; Schindler 2000).

Infolgedessen stellt sich die Frage, durch welche Qualifizierungsangebote die Berufschancen von Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften gefördert werden können. Zu diesem Thema hat das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung im Rahmen eines durch das LEONARDO-Programm finanziell geförderten Pilotprojekts eine Untersuchung durchgeführt¹, in deren Mittelpunkt Maßnahmen stehen, mit denen die Chancen von Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften beim Übergang vom Studium in eine qualifizierte Berufstätigkeit in Unternehmen verbessert werden können.

Dabei wurde erstens der Frage nachgegangen, inwieweit Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften beim Übergang in eine qualifizierte Berufstätigkeit aufgrund der Einstellungskriterien und Einstellungsverfahren besondere Schwierigkeiten haben.

Zweitens wurden gemeinsam mit Lehrpersonen mehrerer Universitätsinstitute Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen von Studentinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften für eine qualifizierte Berufstätigkeit in Unternehmen entwickelt, im Wintersemester 2000/2001 durchgeführt und evaluiert. Damit sollte aufgezeigt werden, durch welche speziellen Angebote der Übergang von Studentinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften in eine Berufstätigkeit in Unternehmen gefördert werden kann: Durch An-

¹ An dem Pilotprojekt waren neben dem Staatsinstitut Forschergruppen der Katholischen Universität Leuven, der Universität Liverpool, des Industrial Development and Education Centre, Piräus, des Western Greece & Epirus University Enterprise Training Partnership, Patras, und des Training Centre, Prag, beteiligt, welche die Untersuchung in ihren Ländern durchgeführt haben.

gebote zum Erwerb von Zusatz- und Schlüsselqualifikationen soll Studentinnen die Möglichkeit gegeben werden, sich mit Fragen ihrer beruflichen Chancen auseinanderzusetzen, Zusatz- und Schlüsselqualifikationen zu erwerben, Kontakt zu Unternehmen aufzunehmen und dort unterschiedliche Tätigkeitsfelder kennen zu lernen.

Der Schwerpunkt des Projekts liegt in der Entwicklung, der Durchführung und der Evaluation von Zusatzangeboten für Studentinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften:

- Schriftliche Befragung ausgewählter Unternehmen und Gespräche mit den für die Personaleinstellung Zuständigen über Einstellungskriterien und Einstellungsverfahren,
- Entwicklung und Durchführung spezieller Lehrangebote in vier Instituten der Geistes- und Sozialwissenschaften an der Ludwig-Maximilians-Universität München (Amerikanistik, Kommunikationswissenschaft und Journalismus, Politikwissenschaft, Soziologie) sowie am Institut für Pädagogik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg im Wintersemester 2000/2001,
- Evaluation der Durchführung der Lehrangebote der vier Institute sowie der Maßnahmen der Frauenbeauftragten speziell für Studentinnen an der Universität Erlangen-Nürnberg (schriftliche Befragung der Teilnehmerinnen),
- Auswertung von Evaluationsbögen für die Praxisprogramme des Instituts Student und Arbeitsmarkt an der Universität München in den vergangenen fünf Semestern.

2 Diskussion der Ergebnisse und Empfehlungen

2.1 Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften auf dem Arbeitsmarkt und in Unternehmen

(1) Da die Mehrzahl der höheren Positionen von Männern eingenommen wird und Einstellungsverfahren vornehmlich in der Hand von Männern liegen, wird bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern überwiegend von einem „männlichen Modell“ ausgegangen. Wenn mehr Frauen für bislang männerdominierte Positionen gewonnen werden sollen, reicht es infolgedessen nicht aus, die Motivation der Frauen zu fördern oder Curricula in den Schulen oder Universitäten zu modifizieren. Vielmehr müssen die Arbeitsmarkt- und Aufstiegschancen für Frauen verbessert werden – dies gilt für alle Phasen der beruflichen Karriere: „Chancengleichheit bei Einstellungen und der weiteren beruflichen Laufbahn sowie gezielte Frauenförderung durch die Betriebe sind hier wichtige Ansatzpunkte“ (IAB Kurzbericht 1999, S. 4).

Allerdings konnte im Laufe der Untersuchung die Annahme, es gebe besondere Hürden für Absolventinnen im Einstellungsverfahren, empirisch nicht untermauert werden. Dazu gab es ebenso häufig entsprechende Vermutungen wie Dementis, und zwar sowohl von Unternehmensvertretern als auch von Studentinnen und Absolventinnen. Dort, wo sich die Annahme betätigte, handelte es sich um Ausnahmen. Infolgedessen konnten Vorschläge zur Veränderung von Einstellungskriterien, um die Einstellungschancen von Absolventinnen zu erhöhen, nicht erarbeitet werden. Dies ist auch auf die deutliche Zurückhaltung der Gesprächspartner in den Unternehmen zurückzuführen. Neben der Brisanz des Themas „Benachteiligung von Frauen“ dürften aber auch die zunehmenden Schwierigkeiten der Unternehmen in der Region Oberbayern (in denen die Gespräche geführt wurden) eine Rolle gespielt haben, qualifizierte Hochschulabsolventen für offene Stellen zu finden, so dass sich unter dieser Voraussetzung tatsächlich gute Einstellungschancen für Hochschulabsolventinnen ergeben.

Das Problem für Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften scheint also nicht – jedenfalls nicht überwiegend – in Benachteiligungen während der Einstellungsphase zu liegen, sondern in der Einstufung der Absolventinnen und in Karrierehindernissen in den Unternehmen. Speziell zur Bewerbungssituation zeigen die Interviews, die in Personalabteilungen ausgewählter Unternehmen über Qualifikationsprofile für die Besetzung von Stellen mit hohem Anforderungsniveau geführt wurden, dass sich Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften im Hinblick auf ihre Chancen bei Bewerbungen der Tatsache bewusst sein sollten, dass Unternehmen zunehmend auf Blindbewerbungen zurückgreifen. Die interviewten Personalreferentinnen und -referenten weisen darauf hin, dass Absolventinnen dabei gute Chancen haben, weil ihre Bewerbungsunterlagen in der Regel nicht nur besser gestaltet und häufiger fehlerfrei, sondern vor allem zielgerichteter formuliert sind als die der männlichen Absolventen.

(2) In den Interviews mit Unternehmensvertretern wurden Untersuchungen teilweise bestätigt, nach denen Frauen mehr leisten müssen als Männer, um im Hinblick auf den beruflichen Aufstieg wahrgenommen zu werden. Frauen stellen in höheren, vor allem leitenden Positionen trotz gleicher oder analoger Qualifikationen eine Minderheit dar. „Eine verschwindende Minderheit von 1% der deutschen Betriebe platziert Frauen und Männer in beruflichen Positionen entsprechend dem Geschlechteranteil des gesamten Betriebes“ (Hinz 2000, S. 200). Die verstärkte Beschäftigung von Frauen in Dienstleistungsberufen hat zwar die Arbeitsmarktintegration beschleunigt, zugleich jedoch die Grenzen dieses Integrationsprozesses verdeutlicht. Frauen mit gleichen Qualifikationen wie Männer üben häufiger geringer wertige, spezifisch belastende und geringer ent-

lohnte Tätigkeiten aus, die zudem mit geringeren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten verbunden sind (vgl. Helwig; Nickel 1993, S. 225f.). Diese so genannten „mummy-tracks“ sind in deutschen Betrieben regelmäßig festzustellen (Juliane Achatz, Institut für Soziologie/LMU auf dem Münchner Bildungsforum, Februar 2001). Zudem werden Absolventinnen und Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften in der Wirtschaft bei Einstiegspositionen im Vergleich mit anderen Fachrichtungen überdurchschnittlich oft befristet eingestellt (Wissenschaftsrat 2001, S. 33).

(3) Im Hinblick auf die Unternehmen kommt die Untersuchung zu folgenden Ergebnissen:

Um die Chancengleichheit der Absolventinnen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern, müssen vor allem Karrierehemmnisse in Unternehmen abgebaut und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergriffen werden. Auf beiden Gebieten gibt es zwischen den Unternehmen große Unterschiede.

Die Maßnahmen zur Förderung von Hochschulabsolventinnen müssen den individuellen Lebensentwürfen der Absolventinnen entsprechen. Durch Pluralisierung der Arbeitsformen sollte die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit verbessert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, ist ein Konzept notwendig, das mehrere gesellschaftliche Ebenen einbezieht (insbesondere Gesetzgeber, Tarifpartner, Unternehmen, Arbeitnehmer) und innerbetriebliche Maßnahmen mit familienergänzenden Infrastrukturangeboten einschließt. Dazu benötigen die Unternehmen Handlungsspielräume, die allerdings auch genutzt werden müssen. Außerdem müssen die Maßnahmen, wenn sie nicht im Stadium reiner „Aushängeschild-Aktionen“ stecken bleiben sollen, für Unternehmen und erwerbstätige Frauen akzeptabel sein. Daher sollte die Personalpolitik in ein ganzheitliches Unternehmenskonzept eingebettet sein, was eine Institutionalisierung des Themas – im Gegensatz zu meist wirkungslosen Einzelaktionen – vorantreiben kann. Im Einzelnen sei beispielhaft auf einige Aspekte hingewiesen, die in den Interviews mit Unternehmensvertreterinnen und -vertretern genannt wurden:

- Die hohe Motivation und die große Fortbildungsbereitschaft beim Wiedereintritt in das Berufsleben nach dem Erziehungsurlaub werden bislang in den Unternehmen nicht ausreichend gewürdigt. Daher werden nach wie vor zu wenige Qualifizierungsmaßnahmen und Fortbildungsprojekte für Frauen nach dem Wiedereintritt in das Berufsleben angeboten.
- Erheblich häufiger sind Regelungen für flexible Arbeitszeiten und Angebote für den Erziehungsurlaub zu finden, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen, bei-

spielsweise die Möglichkeit, auch während des Erziehungsurlaubs an Fortbildungsangeboten teilzunehmen.

- Teilzeitregelungen sind allerdings nach wie vor karriereschädlich, da Teilzeitbeschäftigte – und das sind größtenteils Frauen – bei der Besetzung von Führungspositionen nicht die gleichen Chancen haben wie Vollzeitbeschäftigte. Die restriktive Handhabung von Teilzeitregelungen in Führungspositionen hat nicht nur die Benachteiligung der Frauen zur Folge, sondern führt auch dazu, dass bei der Besetzung von Führungspositionen das vorhandene Potential an qualifizierten Mitarbeiterinnen auch für andere Positionen nicht ausgeschöpft wird. Im Hinblick auf die Verbesserung der Karrierechancen von Hochschulabsolventinnen sind auf diesem Gebiet erhebliche Veränderungen notwendig.
- Darüber hinaus hat sich die Notwendigkeit der Entwicklung von Netzwerken bestätigt, derer Frauen und insbesondere Hochschulabsolventinnen sich bedienen können, um ihre Berufs- und Karrierechancen zu verbessern. Als „institutionalisierte“ Art von Netzwerken können die Mentorinnenprogramme verstanden werden. Durch sie kann der Tatsache entgegengewirkt werden, dass Führungspositionen oft auf informellem Wege besetzt und Frauen durch die „old boys networks“ benachteiligt werden. Durch Mentorinnenprogramme wird Frauen die Möglichkeit gegeben, in den Führungsebenen der Unternehmen persönliche Kontakte zu knüpfen. Die Mentorinnen und Mentoren unterstützen die Mentees mit ihrem Wissen, ihrer Erfahrung und ihren Kontakten.
- Am Beispiel eines Unternehmens (Comet Computer) werden die Bedeutung der Unternehmenskultur für die Chancen von Hochschulabsolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften sowie die Notwendigkeit eines Gesamtkonzepts – anstelle von Einzelmaßnahmen – deutlich. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeitmodelle, gezielte Maßnahmen zur Integration von Berufsanfängerinnen, Führungspositionen auch für Teilzeitkräfte, gezielte Weiterbildung und Innovationen bieten Absolventinnen die Möglichkeit, ihre Qualifikationen einzubringen und schaffen die organisatorischen Voraussetzungen, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit miteinander koordinieren zu können. Wenn diese Maßnahmen seit der Gründung des Unternehmens auch mit dem ausdrücklichen Ziel eingeführt wurden, für Hochschulabsolventinnen attraktive Erwerbsmöglichkeiten zu schaffen, die mit den Familienverpflichtungen vereinbar sind, hat sich im Laufe der Zeit gezeigt, dass diese Unternehmenskultur zunehmend auch für Männer attraktiv ist, da bei ihnen der Wunsch nach Teilzeitarbeit ebenfalls zunimmt. Eine Unternehmenskultur, die ursprünglich der Förderung von Frauen dienen sollte, trägt also dazu bei, dass das Unternehmen in der Lage ist, das Potential an Bewerberinnen und Bewerbern voll auszuschöpfen.

Die bisherigen Erfahrungen in den Audit- und Total E-Quality- Initiativen zeigen, dass eine solche Personalpolitik in Unternehmen aller Größen umsetzbar ist und Frauen sowie Männer gleichermaßen betrifft. Denn gerade das Bewusstsein der berufstätigen Männer, der familialen Lebenswelt stärker verpflichtet zu sein und einen Ausgleich zwischen den eigenen Karriereansprüchen und denen der Lebenspartnerin zu finden, kann durch die genannten Maßnahmen verbessert werden.

2.2 Qualifikationsprogramme an Universitäten

Die Qualifikationsprogramme im Rahmen der durchgeführten Untersuchung richteten sich gezielt an Studentinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften, zum Teil standen sie auch den Studenten dieser Fächergruppen offen.

Im Rahmen des Projekts wurden mit vier sozial- und geisteswissenschaftlichen Instituten der Universität München ein Gemeinschaftsprojekt „Noch benachteiligt? Absolventinnen auf dem Arbeitsmarkt – Konsequenzen für das Studium“ (Angebot für Studentinnen) sowie mit dem Institut für Pädagogik an der Universität Erlangen-Nürnberg das Seminar „Was können PädagogInnen wirklich?“ (Angebot für Studentinnen und Studenten) entwickelt, im Wintersemester 2000/2001 durchgeführt und anschließend evaluiert.

Darüber hinaus wurden mehrere Angebote zum Erwerb von Zusatzqualifikationen evaluiert:

- das Bewerbungstraining für Studentinnen an der Universität Erlangen- Nürnberg,
- das Seminar „Stimme und Stress“ für Studentinnen an der Universität Erlangen-Nürnberg,
- die Praxisprogramme des Instituts Student und Arbeitsmarkt, die in den vergangenen fünf Semestern an der Universität München (Angebote für Studentinnen und Studenten, insbesondere der Geistes- und Sozialwissenschaften) durchgeführt wurden.

Mit den Qualifizierungsangeboten wurden unterschiedliche Zielsetzungen verfolgt:

- Mit dem *Gemeinschaftsprojekt* wurde Studentinnen die Möglichkeit gegeben, einen Einblick in die Beschäftigungssituation und die besondere Problematik des Übergangs von Absolventinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften in eine Erwerbstätigkeit in Unternehmen zu gewinnen. Außerdem wurden die Studentinnen über ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie über Möglichkeiten des Erwerbs von Zusatzqualifikatio-

nen informiert; sie hatten die Möglichkeit, mit Absolventinnen ihres Faches über den Berufsstart nach Studienbeginn zu diskutieren. Das Gemeinschaftsprogramm richtete sich zwar an Studentinnen der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer, Studenten wurden jedoch nicht von der Teilnahme ausgeschlossen.

- Das *Projektseminar* „Was können PädagogInnen wirklich?“ diente der Reflexion der pädagogischen Kernkompetenzen, welche im Studium erworben werden, der Information über Berufsfelder für Pädagogen in der Wirtschaft sowie der Vorbereitung der Studierenden auf die Bewerbungssituation.
- Die *Praxisprogramme* des Instituts Student und Arbeitsmarkt für Studierende geistes- und sozialwissenschaftlicher Fächer umfassen Informations- und Trainingsangebote, in denen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über ihre Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit in Unternehmen klar werden, Zusatzqualifikationen erwerben, praktische Erfahrungen sammeln, Bewerbungstechniken erlernen und sich über den Arbeitsmarkt informieren können.
- Demgegenüber wurden im *Bewerbungstraining* und im *Rhetorik-Seminar* „Stimme und Stress“ an der Universität Erlangen konkrete Fertigkeiten trainiert. Beim Bewerbungstraining stand das Erkennen persönlicher beruflicher Prioritäten und Orientierungen für den Arbeitsmarkt, das Kennenlernen unterschiedlicher Bewerbungsarten und das Trainieren von Bewerbungssituationen im Mittelpunkt. Im Rhetorik-Seminar hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, Verhaltensweisen für unterschiedliche Situationen des studentischen und beruflichen Lebens einzuüben. Beide Trainingsseminare wurden ausschließlich für Studentinnen angeboten.

Aus der Evaluation der Qualifizierungsangebote ergeben sich die folgenden Empfehlungen:

(1) Nachfrage nach den Qualifizierungsangeboten

Die Nachfrage nach Qualifizierungsangeboten zum Erwerb von Kompetenzen, die beim Übergang in das Beschäftigungssystem hilfreich sind, ist von der Situation auf dem regionalen Arbeitsmarkt abhängig. Bei der Durchführung des Gemeinschaftsprojekts an der Universität München hat sich gezeigt, dass das Interesse an zusätzlichen Qualifizierungsangeboten desto geringer ist, je besser die Arbeitsmarktchancen und die Möglichkeiten von Erwerbstätigkeiten neben dem Studium – und damit verbunden von Praktika – sind. Andererseits zeigen die Erfahrungen der Praxisprogramme des Instituts Student und Arbeitsmarkt, dass die Schwankungen in der Teilnehmerzahl sich in Grenzen halten, wenn das Angebot genügend differenziert ist und unterschiedliche Kompetenzgebiete und Tätigkeitsfelder abdeckt.

Ein breit gefächertes und differenziertes Zusatzangebot ist auch deshalb zu empfehlen, weil sich gezeigt hat, dass alle im Rahmen dieses Projekts evaluierten Angebote positiv bis sehr positiv bewertet wurden – sowohl im Hinblick auf die Zielsetzungen, als auch auf die Inhalte und die Durchführung –, ganz gleich, ob es sich dabei um Trainingsseminare (wie das Bewerbungstraining und das Seminar „Stimme und Stress“) handelte, um Veranstaltungen, in denen die Berufserfahrungen von Absolventinnen im Mittelpunkt standen (im Rahmen des Gemeinschaftsprojekts an der Universität in München) oder um Angebote zur Selbstvergewisserung der eigenen Kompetenzen und zum Kennenlernen unterschiedlicher Berufsfelder (Projektseminar „Was können PädagogInnen wirklich?“ an der Universität Erlangen-Nürnberg). Die Evaluation hat gezeigt, dass sich die Erwartungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit den Zielsetzungen der jeweiligen Angebote deckten und die Veranstaltungen somit der studentischen Nachfrage entsprachen.

(2) Differenzierung der Qualifizierungsangebote

Die Empfehlung zur Differenzierung der Qualifizierungsangebote bezieht sich nicht nur auf die Inhalte, sondern auch auf die Durchführung der entsprechenden Kurse. Kritik wurde vornehmlich dann geübt, wenn im Rahmen der Qualifizierungsangebote insgesamt oder in einzelnen Veranstaltungen zu wenig Gelegenheit war, auf die individuelle Situation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einzugehen. Dies kann vor allen Dingen darauf zurückgeführt werden, dass sich die meisten von ihnen bereits in höheren Fachsemestern befanden und neben dem Studium Erwerbserfahrungen und teilweise bereits vor dem Studium Berufserfahrungen gesammelt hatten. Vielfach gingen die unterschiedlichen Erwerbserfahrungen mit bestimmten Berufsvorstellungen oder Berufswünschen und dem Bestreben einher, sich in den Veranstaltungen näher über mögliche berufliche Tätigkeitsfelder zu informieren. Die Heterogenität der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfordert also eine Konzeption und Durchführung der Qualifizierungsangebote, die auf die individuellen Ziele und Vorstellungen der Beteiligten stärker eingeht, als das in den Überblickveranstaltungen innerhalb des Gemeinschaftsprojekts an der Universität München der Fall war.

Im Hinblick auf die Akzeptanz der Seminare kann es von Bedeutung sein, ob sie sich ausschließlich an Studentinnen oder an Studierende generell richten. Das Gemeinschaftsprojekt an der Universität war für Studentinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften vorgesehen, die Trainingsseminare richteten sich ausschließlich an Studentinnen, während sowohl die Praxisprogramme des Instituts Student und Arbeitsmarkt als auch das Projekt Seminar „Was können PädagogInnen wirklich?“ Studentinnen und Studenten offen standen. Aus den Qualifizierungsangeboten im Rahmen dieses Projekts lassen sich

vor allem auf Grund der begrenzten Zahl der Angebote keine allgemein gültigen Schlussfolgerungen ziehen. Aus den Äußerungen der Teilnehmerinnen, insbesondere der beiden Trainingsseminare, welche speziell für Studentinnen angeboten wurden, lässt sich jedoch schließen, dass getrennte Angebote für Studentinnen und Studenten dann sinnvoll sind, wenn im Mittelpunkt des Angebots ein Verhaltenstraining und nicht die bloße Vermittlung von Informationen steht.

Neben dem inhaltlichen ist ein psychologischer Aspekt zu berücksichtigen. Wie eine Reihe von Äußerungen, zum Teil in informellen Gesprächen am Rande, zeigt, lehnen viele Studentinnen es ab, als „besondere Problemgruppe“ behandelt zu werden, weil dadurch unterstellt werde, sie würden mit bestimmten Schwierigkeiten, beispielsweise beim Übergang in das Beschäftigungssystem, nicht fertig. Daraus resultieren Vorbehalte gegen Angebote, die sich speziell an Frauen richten.

(3) Integration des Angebots in die Studiengänge

Die Frage, ob Angebote zur Qualifizierung für eine Erwerbstätigkeit in Unternehmen als Teil des Studiengangs oder neben dem Studiengang angeboten werden sollten, lässt sich nicht eindeutig beantworten. Zum einen kann diese Frage nur fachspezifisch entschieden werden. Die Möglichkeiten, Anknüpfungspunkte zwischen Studieninhalten und Berufs- und Tätigkeitsfeldern zu finden, sind je nach Studienfach unterschiedlich ausgeprägt. Zum anderen sind einer Integration solcher Angebote in das Studium durch das Selbstverständnis mancher Fachvertreter und Studierender deutliche Grenzen gesetzt. Das kommt beispielsweise darin zum Ausdruck, dass Bedenken gegen einen zu engen Arbeitsmarktbezug im Studium, das heißt gegen die Integration spezieller Qualifizierungsangebote in das Veranstaltungsangebot des Studiengangs, geäußert wurden.

Für eine Integration in den Studiengang spricht – wie das Beispiel des Projektseminars „Was können PädagogInnen wirklich?“ zeigt – die Möglichkeit einer systematischen Vorgehensweise mit enger Verbindung zu fachspezifisch geprägten Fragestellungen, von denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer offensichtlich besonders dann profitieren, wenn sie sich bereits in einem höheren Fachsemester befinden. Darüber hinaus haben Angebote im Rahmen des Studiengangs einen stärkeren Grad an Verbindlichkeit als Angebote außerhalb des Studiengangs, auch wenn es für die Teilnahme keinen „Schein“ gibt. Die gute Beteiligung am Projektseminar „Was können PädagogInnen wirklich?“ lässt jedenfalls darauf schließen, dass die Akzeptanz von Qualifizierungsangeboten größer zu sein scheint, wenn es sich um fachbezogene, in den Studiengang eingebettete Angebote handelt und dadurch der Bezug zum jeweiligen Studienfach erkennbar wird,

als wenn es sich – wie beim Gemeinschaftsprojekt an der Universität München – um Angebote mit nur punktuelltem Bezug zum eigenen Studienfach handelt.

Angebote, welche sich mit dem Selbstverständnis des Fachs, der Klärung der erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen sowie deren Zusammenhang mit Berufs- und Tätigkeitsfeldern befassen, sollten eher im Rahmen des Lehrangebots innerhalb der Studiengänge ihren Platz haben. Trainingsangebote und Angebote zum Erwerb von Zusatzqualifikationen hingegen werden – wie der Erfolg der Praxisprogramme des Instituts Student und Arbeitsmarkt an der Universität zeigt – sinnvollerweise außerhalb des Studiengangs durchgeführt. Allerdings sollten Möglichkeiten der Einbeziehung vor allem von praxisbezogenen Angeboten in den Studiengang geprüft werden, insbesondere um eine Verknüpfung von Praxiserfahrungen und Studieninhalten zu erreichen.

(4) Erfahrungen mit Inhalten und Durchführung

Dass sich die Inhalte der Qualifizierungsangebote an den Anforderungen des Arbeitsmarkts zu orientieren haben, muss im Hinblick auf den Erwerb von Zusatzqualifikationen nicht besonders begründet werden. Allerdings können in Veranstaltungen, in denen primär informiert werden soll (zum Beispiel über Arbeitsmarkt, Beschäftigungschancen für Absolventen bestimmter Studienfächer, Qualifikationsanforderungen in bestimmten Tätigkeitsfeldern, Stellensuche und Bewerbungsverfahren) allgemeine Informationen zwar Ausgangspunkt sein, sie sollten aber nicht im Mittelpunkt der Veranstaltungen stehen. Der Möglichkeit, die individuelle Situation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erörtern und sie zu beraten – bis hin zu Beratungsgesprächen nach Ende der Veranstaltung – muss breiter Raum gegeben werden.

Als Veranstaltungstyp ist für Qualifizierungsangebote, bei denen es sich nicht um Trainingsseminare handelt, eine interaktive Veranstaltungsform, beispielsweise Diskussionsveranstaltungen, zu empfehlen.

Sowohl im Hinblick auf die Qualität der Angebote, als auch im Hinblick auf ihre Attraktivität und die Durchführung ist die Beteiligung berufstätiger Absolventinnen des jeweiligen Fachs unerlässlich. Es hat sich gezeigt, dass ihre Erfahrungen, Informationen und Ratschläge in besonderem Maße gewährleisten, dass die Teilnehmerinnen von dem Seminarangebot profitieren. Dabei sollten sich die Themen der Angebote jedoch nicht auf ein Berufsfeld oder wenige Berufsfelder konzentrieren.

(5) Auswirkungen der Teilnahme an Qualifizierungsangeboten auf den Übergang in einen Beruf in Unternehmen

Die Auswirkungen der Teilnahme an den Qualifizierungsseminaren auf die Berufsfindung und den Übergang in das Beschäftigungssystem können hier nicht diskutiert werden, da aufgrund der befristeten Laufzeit des Projekts Studentinnen, die an den Seminaren teilgenommen hatten, nach ihrem Studienabschluss nicht interviewt werden konnten. Dennoch ist deutlich geworden, dass die Qualifizierungsseminare einen Beitrag zur Erleichterung des Berufsübergangs leisten, wenn die Kontakte zu Unternehmen genutzt werden, um den Studentinnen und Studenten die Möglichkeit zu Praxiserfahrungen zu geben, die bei der späteren Stellensuche Vorteile verschaffen. So hat beispielsweise das Projektseminar „Was können PädagogInnen wirklich?“ dazu geführt, dass in den Unternehmen fast aller Referentinnen und Referenten die Möglichkeit von Praktika und Volontariaten eröffnet wurde und Informationsbesuche angeboten wurden. Qualifizierungsseminare sollten daher genutzt werden, um den Studierenden Praxiserfahrungen zu ermöglichen. Zur Veranschaulichung seien die Erfahrungen einer Teilnehmerin des Projektseminars wiedergegeben, die am Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung als Praktikantin tätig war: „Da ich noch unbedingt etwas 'Praktisches' machen wollte, habe ich nicht lange überlegt und mich um eine Stelle als Praktikantin beworben. Ausschlaggebend war das Tätigkeitsfeld des Instituts – die Hochschulforschung – und die Möglichkeit, weitere Einblicke in die empirische Sozialforschung zu erhalten. Natürlich haben mich auch die Aussicht auf einen zweimonatigen Aufenthalt in München sowie die flexiblen Arbeitszeiten überzeugt. Dass meine Arbeit am IHF eher theoretisch und trocken werden würde, habe ich vorher gewusst und mich bewusst darauf eingelassen. So kam es dann auch, dass ich mich durch Berge von Hochschulunterlagen gewählt habe, die mir neue und interessante Einblicke in die Unilandschaft in Bayern verschafft haben. Vor allem die nun detaillierten Kenntnisse über das Studienangebot haben mich dazu veranlasst nachzudenken, ob ich eigentlich das richtige Fach an der richtigen Uni studiere. (...) Mitgenommen aus diesem Praktikum habe ich vor allem die Einsicht, dass ich mir für meine berufliche Zukunft eine Tätigkeit dieser oder anderer Art in einem staatlichen Institut durchaus vorstellen könnte.“

3 Abschließende Bemerkungen

Das Projekt hat Ergebnisse in drei Bereichen erbracht. Der Schwerpunkt des Projekts lag auf Qualifizierungsangeboten für Studentinnen der Geistes- und Sozialwissenschaften an zwei Universitäten. Im Mittelpunkt der Ergebnisse stehen infolgedessen die Qualifizierungsangebote und Empfehlungen, welche sich mit Konzeption, Zielen, Inhalten und

Durchführung dieser Angebote befassen. Gemeinsam mit den für das Projekt entwickelten Seminarkonzepten bieten sie eine Grundlage für die Weiterentwicklung von Qualifizierungsangeboten im Hochschulbereich.

Zweitens wurden Erhebungsbögen für die Befragung von Unternehmen und für die Evaluation der Qualifizierungsangebote an den Universitäten entwickelt, welche für weitere Evaluationsaktivitäten zur Verfügung stehen.

Drittens wurden durch die Kontakte mit Unternehmens- und Hochschulvertretern im Rahmen des Projekts, vor allem im Zusammenhang mit der Durchführung der Qualifizierungsangebote, Praktikumsmöglichkeiten erschlossen, so dass mehrere Studentinnen und Studenten der Geistes- und Sozialwissenschaften im Wintersemester 2001/2002 ein Praktikum in einem Unternehmen oder einer anderen außeruniversitären Institution absolvieren werden.

Literaturhinweise

Agreiter, M.; Schindler, G. (2000): Geistes- und Sozialwissenschaftler für die europäische Wirtschaft (Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, Monographien 56), München.

Engelbrech, G. (1996): Die Beharrlichkeit geschlechtsspezifischer beruflicher Segregation: Betriebliche Berufsausbildung und geschlechtsspezifische Einkommensentwicklung beim Berufseinstieg. In: Liesering, S.; Rauch, A. (Hrsg.): Hürden im Erwerbsleben. Aspekte beruflicher Segregation nach Geschlecht (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 198), S. 65 – 103.

Helwig, G.; Nickel, H.M. (1993): Frauen in Deutschland 1945 – 1992, Berlin.

Hinz, Th. (2000): Die Altersstruktur von Forschungsorganisationen und die Beschäftigung von Frauen. In: George, Rainer; Struck, Olaf (Hrsg.): Generationenaustausch im Betrieb, München, S.191–208.

IAB Kurzbericht (1999): Studienfachwahl und Arbeitslosigkeit. Frauen sind häufiger arbeitslos – gerade wenn sie ein „Männerfach“ studiert haben (Ausg. Nr. 14 v. 29.9.1999, hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit), Nürnberg.

Jüde, P. (1999): Berufsplanung für Geistes- und Sozialwissenschaftler, Köln.

Ochs, Chr. (2000): Erwerbstätigkeit. In: Klammer, U. u.a.: WSI Frauen Daten Report. Berlin 2000, S. 43 – 109.

Wissenschaftsrat (2001): Personalstruktur und Qualifizierung: Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Berlin.

Der Abschlussbericht mit allen Anlagen ist über die Homepage des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung (<http://www.ihf.bayern.de>) zugänglich.

Anschrift der Verfasser:

Annette Marquard, M.A.
Ismaninger Str. 74
85356 Freising

Dr. Götz Schindler
Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung
Prinzregentenstr. 24
80538 München
E-mail: Schindler@ihf.bayern.de