

Hinaus ins Leben

Neue Studie der ESF zeigt Karrierewege von Hochschulabsolventen auf

Die Produktion von Wissenschaftlern kostet eine Menge Geld“, beginnt die Publikation einer Pilotstudie, welche die European Science Foundation (ESF) im Jahr 2014 durchführte, um Karrierewege von Hochschulabsolventen zu untersuchen. Gut 90 % von ihnen nehmen eine Beschäftigung außerhalb des Wissenschaftsbetriebs auf, hatte zuvor das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) herausgefunden. Dazu kommt, dass immer mehr junge Menschen nach dem Abitur in die Universität streben. Bald werden es 60 % einer Alterskohorte sein, und sie bleiben immer länger. Denn die anfängliche Euphorie über den BA-Abschluss, insbesondere bei Arbeitgebern aus der Wirtschaft, hat sich gelegt. Inzwischen macht die überwiegende Mehrheit der Studierenden den Master. „Es gibt sogar eine Tendenz, dass die Promotion der Regelabschluss wird“, weiß Stefan Hornbostel, Leiter der Abteilung Forschungssystem und Wissenschaftsdynamik im DZHW und Professor für Soziologie an der Humboldt-Universität zu Berlin.

»Flaschenhalssproblematik«

Die Graduiertenakademie der Goethe-Universität GRADE reagiert auf diese Situation mit einem umfassenden Qualifizierungsangebot. Sie unterstützt Promovierende nicht nur bei der Strukturierung der Promotionsphase selbst, sondern auch bei der Vorbereitung auf eine Karriere innerhalb, aber inzwischen vor allem auch außerhalb der Wissenschaft. Denn in Academia existiert eine inzwischen lebhaft diskutierte „Flaschenhalssproblematik“, wie sie der Endbericht der Internationalen Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative, kurz „Imbodenbericht“ – basierend auf dem Zahlenwerk der ESF-Studie – aufzeigt. Einer hohen Zahl qualifizierter und befristet angestellter Nachwuchswissenschaftler/-innen steht eine geringe Zahl von Professuren bzw. sonstiger Dauerstellen gegenüber. Dazu kommt eine generelle Unsicherheit über Chancen und Risiken. „Insgesamt ist der akademische Karriereweg für Nachwuchswissenschaftler/-innen wegen der starken Abhängigkeit von Entscheidungen Einzelner kaum planbar“, so der Imbodenbericht.

Kein Wunder, dass die „Karrieresprache“ bei GRADE ein Renner bei Promovierenden sind, besonders wenn die Gäste aus Wirtschaft, Kultur und Zivilgesellschaft kommen.

Theresa M. Thieme, Medizinische Chemikerin, promoviert an der Goethe-Universität und Managerin im Global Project Management, ist beim Pharmakonzern Stada in Bad Vilbel, der zu den weltweit führen-

den Herstellern von Generika gehört. „In der Chemie ist der Abschluss der Wahl die Promotion“, weiß Theresa Thieme. „Deshalb ist eine Einrichtung wie GRADE unverzichtbar, weil hier diejenigen Kompetenzen vermittelt werden, die in der Wissenschaft selbst nicht vermittelt werden, von Arbeitgebern aber erwartet werden.“ Bei GRADE lernte sie nicht nur Soft Skills bzw. Transferable Skills wie zum Beispiel Interkulturelle Kommunikation, sondern auch so trocken klingende Themen wie Patentrecht. „Am Ende war es außer meiner wissenschaftlichen Qualifikation das breite Spektrum von Zusatzqualifikationen, das meinen jetzigen Arbeitgeber davon überzeugte, mich einzustellen“, erzählt Theresa

und in der mitunter die nicht-akademische Ausbildung schon fast in den Bereich des Versagens gerückt wird, wächst der Druck auf alle Beteiligten. Während die einen der Akademisierung von Ausbildungsberufen das Wort reden und immer mehr Studienplätze schaffen wollen, warnen die anderen vor einer „Akademikerschwemme“ und weisen darauf hin, dass immerhin 60 % aller deutschen Unternehmen überhaupt keine Akademiker beschäftigen. Vor allem bei den jungen Menschen wächst die Unsicherheit.

„Ansässige Unternehmen und nicht zuletzt die Kammer selbst machen gute Erfahrungen mit jungen Leuten, die vor dem Studium eine Berufsausbildung gemacht ha-

Prüfungsleistungen in hochqualifizierten Bereichen vorweisen.

Eine vorgelagerte Berufstätigkeit ist auch für das Management einer Promotion hilfreich, weiß Katja Heubach. Die promovierte Biologin vom Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung in Leipzig nennt Effizienz, gutes Zeitmanagement und sektorenübergreifende Mobilität als kostbare Lerneffekte, die helfen, eine komplexe Aufgabe in angemessener Zeit und mit dem erwünschten Erfolg bewältigen zu können. „Man lernt auf den Punkt zu arbeiten, Kompromisse auszuhandeln, zuzuhören und eigene Standpunkte zu verteidigen“, erklärt Heubach. „Darüber hinaus wird die Kommunikationsfähigkeit trainiert. In einem zu kleinen Mikrokosmos kann sie leicht verloren gehen.“

Arbeitszufriedenheit in der Academia sinkt rapide

Die bekannte Flaschenhalssproblematik ist für die Biologin kein Hin-

große Zahl junger Menschen darauf einlässt – in der Hoffnung auf eine akademische Karriere –, die produktivsten Jahre ihres Lebens auf schlecht bezahlten und befristeten PostDoc-Stellen zu verbringen“, benennt der Imbodenbericht ein drängendes Problem, um ferner nahelegen, dass es nicht die „vielschweren ‚besten Köpfe‘ sind, die sich auf dieses Vabanquespiel einlassen“. Dass Wissenschaftler auf unbefristeten Stellen zufriedener sind und mehr Output bringen, erklärt auch die ESF-Studie. Katja Heubach rät zur Differenzierung. „Die Befristung selbst muss nicht immer das eigentliche Problem sein“, erklärt sie. „Wenn ich weiß, dass die Befristung eine echte ist und ansonsten die Gratifikation für erbrachte Leistungen stimmt, kann ich mich darauf einstellen, entsprechend disponieren und effektiv arbeiten. Ein permanenter Schwebzustand des ‚Vielleicht‘ geht an die Substanz.“

Wie Theresa Thieme war auch Katja Heubach Mitglied der Graduiertenakademie. „GRADE ist großartig“, erinnert sie sich. „Die gut abgestimmten Programme bieten Systematisierung bei den eigenen Anstrengungen.“

Blick auf beispielhafte Karrieren

Umso mehr Grund für GRADE, als Schnittstellenaktivist für promovierte Wissenschaftler den Kontakt zwischen Universität und Wirtschaft zu halten und dabei Wege zu ebnet. Stefan Hornbostel rät zu strengen Aufnahmekriterien für den Einlass in die strukturierten Promotionsprogramme und sehr deutliche Aufklärung, was Promovierende erwartet, wenn sie eine Karriere im Wissenschaftsbetrieb anstreben. Gefordert sind natürlich auch die jungen Akademiker selbst, sich nicht allzu schnell gedanklich in scheinbar bequemen Settings einzurichten. Horizontweiternd ist hier immer der Blick auf beispielhafte Karrieren – eines der stehenden Formate bei GRADE. Ziel der Frankfurter Graduiertenakademie ist es, (Führungs-)Persönlichkeiten auszubilden, die sich verantwortungsbewusst, mutig und intelligent den Herausforderungen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft stellen und die das Bewusstsein haben, dass zufriedene und klug platzierte Mitarbeiter die wichtigste Ressource eines erfolgreichen Unternehmens oder einer exzellenten Hochschule sind. Insgesamt sind die Hochschulen ebenso gefordert wie die Unternehmen, gemeinsam mit der Politik muss geklärt werden, wer welchen Part bei einer der wichtigsten Zukunftsaufgaben übernehmen muss. Denn die Produktion von Wissenschaftlern kostet eine Menge Geld.

Heike Zimmermann-Timm



Horizontweiternd ist für promovierte Wissenschaftler der Blick auf beispielhafte Karrieren – eines der stehenden Formate bei GRADE. Foto: GRADE

Thieme. Sie hält den Kontakt zur Universität als Mentorin, wo sie den Studierenden rät, ihrerseits den Kontakt zur Welt außerhalb der akademischen Welt zu halten.

Schnittstellenfähigkeiten erachtet auch Stefan Hornbostel für unumgänglich. „Dabei ist es natürlich eine Illusion, zu denken, man könne die Promotion auf die Bedarfslage von Unternehmen zuschneiden“, warnt der Wissenschaftsforscher. Andererseits fordert er „mehr Realitätssinn“ in der universitären Welt, in der der Kontakt zur Wirklichkeit insbesondere bei Doktoranden und PostDocs der Sozial- und Geisteswissenschaft manchmal abreißt. „Man muss den Kontakt zwischen Universität und der Welt systematisch ausbauen“, findet er.

Die nicht-akademische Arbeitswelt

Vor dem Hintergrund einer öffentlichen Debatte, in der ein Studium als einzig satisfaktionsfähiger Weg für junge Menschen postuliert wird

ben oder parallel zum Beruf ein Studium aufnehmen“, sagt Matthias Gräßle, Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main. Einer der Vorteile liegt auf der Hand: „Auf diese Art wird Verantwortung früh eingeübt. Das hilft im Studium und im Beruf.“ Andererseits wissen Arbeitgeber, dass sie Hochschulabsolventen, die „nur“ an der Universität waren, nachschulen müssen, um sie in Arbeitsprozesse eingliedern zu können. Matthias Gräßle plädiert für klare Auswahlverfahren am Beginn eines Studiums, um Fehlentwicklungen zu vermeiden, die viel Geld kosten und für junge Menschen unnötige Frustrationen produzieren. Gegenwärtig gibt es 100.000 Studienabbrecher pro Jahr, so viele, wie es 1950 Studierende gab. In der Wirtschaft werden sie indessen gern genommen. Die Kammern bieten verkürzte Ausbildungszeiten für Studienabbrecher, die häufig überdurchschnittliche

dennis. „Ich bin zwar Wissenschaftlerin“, sagt sie. Aber langfristig in der Academia zu arbeiten war nie ihr Ziel. Katja Heubach wusste schon vor der Promotion, welchen Weg sie gehen würde – anders als viele andere, die laut ESF-Studie nicht recht wissen, welche Alternativen es für promovierte Wissenschaftler außerhalb des Wissenschaftsbetriebs geben könnte. Die Verunsicherung verstärkt sich auch dadurch, dass die Arbeitszufriedenheit in der Academia offenbar rapide sinkt, wie Studien der jüngsten Vergangenheit zeigen. Außer den häufig prekären und schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen wird vor allem das gestiegene hierarchische Gefälle zwischen Professoren und dem übrigen wissenschaftlichen Personal genannt sowie mangelnde Anerkennung für erbrachte Leistungen. „Die Situation ist insofern nicht ganz frei von Zynismus, als die Universitäten immens davon profitieren, dass sich eine

Zur Studie „Career Tracking of Doctorate Holders“ der ESF

➤ www.esf.org/fileadmin/Public_documents/Publications/Career_Tracking.pdf