

Career Services als neue Dienstleistungseinrichtungen an deutschen Hochschulen

Susanne Jörns

Nachdem sich Ende der 90er Jahre immer mehr fakultätsübergreifende berufsvorbereitende Programme unter dem Namen *Career Service* oder *Career Center* als neue Dienstleistungseinrichtung an Universitäten etablierten und das öffentliche Interesse an dem Gegenstand deutlich zunahm, begann sich abzuzeichnen, dass es sich um eine sowohl rasante als auch die deutsche Hochschullandschaft nachhaltig prägende Entwicklung handelt. Dabei blieben jedoch empirische Untersuchungen bislang weitgehend aus. Aus diesem Grund habe ich den komplexen Gegenstand „Career Service“ in seiner Entwicklung unter verschiedenen Aspekten untersucht (vgl. Jörns, 2002). Es würde nun an dieser Stelle zu weit führen, die Analyse über das facettenreiche neue Handlungsfeld an den Hochschulen zusammenfassend darzustellen und auf die hochschulpolitischen Herausforderungen näher einzugehen (vgl. hierzu auch Puhle/Weiler, 2001). Der hochschulpolitische Aspekt wird angesichts der hohen Aktualität, die Career Services mittlerweile in der Fachdiskussion besitzen, in künftigen Ausgaben dieser Schriftenreihe sicherlich noch häufig behandelt werden. Vielmehr möchte ich einen kurzen Überblick über die Situation der Career Services an deutschen Hochschulen geben, um eine Diskussionsgrundlage zu bieten und Anstöße für weitere Überlegungen und Forschungsarbeiten auf diesem Gebiet anzuregen.

Die folgenden Ausführungen basieren auf empirischen Daten, die im Rahmen einer mündlichen Befragung in Form von Telefoninterviews im Februar 2002 erhoben wurden.¹ Von insgesamt 43 Einrichtungen konnten 38 Career Services im Untersuchungszeitraum Januar/Februar 2002 befragt werden.² Ziel der Untersuchung war es, Aufschlüsse über die gegenwärtige Situation von Career Services als innovative, dienstleistungsorientierte Einrichtung an deutschen Hochschulen zu bekommen. Folgende Fragen standen dabei im Vordergrund:

- Wann sind Career Services an welchem Standort eingerichtet worden, und wie ist der Etablierungsprozess an deutschen Hochschulen verlaufen?
- Wie sind die Einrichtungen in die bestehenden Hochschulstrukturen eingebettet?
- Welche Zielgruppen werden von Career Services angesprochen?
- Wie sieht die personelle Situation in diesen jungen Einrichtungen aus?
- Welche Finanzierungsquellen gibt es?
- Wie wird die Planungssicherheit eingeschätzt?
- Welchen Stellenwert hat die neue Dienstleistungseinrichtung an der eigenen Hochschule?

¹ Bei der Untersuchung sind bewusst nicht alle bestehenden berufsvorbereitenden Programme an Universitäten befragt, sondern nur solche ausgewählt worden, die sich als zentrale Einrichtung verstanden und fakultätsübergreifend berufsbezogene Maßnahmen für die gesamte Hochschule angeboten haben. Wenn von *Career Services* gesprochen wird, so sind immer auch vergleichbare Einrichtungen unter anderen Bezeichnungen gemeint.

² Ein Anspruch auf Vollständigkeit kann wegen der nicht befragten Fachhochschulen sowie einiger Career Services, die im Befragungszeitraum nicht erreicht werden konnten, nicht erhoben werden.

Ich beginne in diesem Aufsatz mit der Beantwortung des ersten Punktes, der Career Service-Entwicklung an deutschen Hochschulen und skizziere darauf aufbauend kurz die nachfolgenden Aspekte: institutionelle Einbettung, Zielgruppen, personelle Situation, Finanzierungsquellen sowie Planungssicherheit und Stellenwert von Career Services.

1. Etablierungsprozess

Im Gegensatz zu den traditionsreichen britischen und amerikanischen Hochschulen ist die Geschichte der Career Services an deutschen Hochschulen recht jung (vgl. Jörns, 2002). Die Universität sah vor dem Hintergrund traditioneller Wissenschafts- und Bildungsideale ihre Kernaufgaben bis vor kurzem ausschließlich in einer exzellenten Forschungsleistung und einer wissenschaftsorientierten Ausbildung, die bei erfolgreichem Abschluss dem Erwerb der erforderlichen Berufsfähigkeit gleichgestellt wurde. Der Gedanke einer fachstudienbezogenen Berufsvorbereitung und Wegbegleitung im Sinne einer „Karriere-Dienstleistung“ stand dem tradierten Aufgabenverständnis eines Wissenschaftsbetriebes gerade auch im Unterschied zu den eher anwendungsorientierten, die Berufsfähigkeit ausbildenden Fachhochschulen entgegen. Die bekannte, da spitz formulierte Frage „HUMBOLDT oder HENKEL?“³ wurde nicht als hochschulpolitische Herausforderung, sondern vielmehr als Angriff auf das Bewährte gesehen. Diese Grundeinstellung änderte sich nicht trotz zunehmender Berufseinstiegsprobleme von Hochschulabsolventen und verstärkter Reformbemühungen in den 70er und 80er Jahren, so dass die Studierenden keine spürbaren Verbesserungen in Richtung einer individuellen Vorbereitung auf das spätere Berufsleben sowie institutionalisierte Übergangshilfen von Seiten der Universitäten erfuhren.

Erst in den 90er Jahren sind als Reaktion auf die Beschäftigungsprobleme von Akademikern spürbare studienreformerische Maßnahmen in Richtung eines stärkeren Praxis-, Berufs- und Arbeitsmarktbezuges während des Studiums eingeleitet worden. Die Modularisierung von Studiengängen ermöglichte eine größere Flexibilität hinsichtlich der individuellen Gestaltung der Hochschulausbildung, wie die neu eingeführten Bachelor- und Masterstudiengänge sowie Kreditpunkte-Systeme zeigen. Die Einrichtung neuer berufsbezogener Diplomstudiengänge im Kultur- und Medienbereich, praxisorientierter Aufbaustudiengänge sowie die Förderung von Unternehmensgründungen durch den Aufbau von Existenzgründungszentren lassen sich hier weiter stichwortartig anführen. Zu diesem Maßnahmenkatalog gehören auch die zahlreichen berufsbezogenen Programme für Studierende (vgl. Schmirber/Honolka, 1998; Ehlert/Welbers, 1999). Erste Gründungen von Praxisinitiativen, die die Berufsperspektiven vornehmlich von Geisteswissenschaftlern zu verbessern suchten, gab es bereits Mitte der 80er Jahre, doch Career Services als zentrale Dienstleistungseinrichtungen für Studierende aller Fachrichtungen sind in Deutschland ein relativ neues Phänomen.

Die Befragung ergab, dass die meisten Career Services in den Jahren 1997 bis 2001 entstanden bzw. bestehende Ansätze in solche umgewandelt worden sind. Allein im Zeitraum zwischen 1999 und 2001 sind 17 Career Services an Universitäten ins Leben gerufen worden. Von insgesamt 38 Einrichtungen sind 14 aus Vorläufern entstanden, d. h. dass vornehmlich auf Geistes- und Sozialwissenschaftler ausge-

³ Hans-Olaf Henkel war von 1995 bis 2000 Vorsitzender des Bundesverbandes der dtsh. Industrie (BDI).

richtete Projekte in fakultätsübergreifende Angebote weiterentwickelt und die offizielle Bezeichnung *Career Service* oder *Career Center* bewusst gewählt wurde.

Die Frage, warum gerade die britischen und amerikanischen Hochschulinstitutionen als Vorbilder bei dem Aufbau dieser berufsbezogenen Dienstleistungseinrichtungen dienten, liegt meiner Auffassung nach in der langjährigen Tradition, den hohen Qualitätsstandards sowie in ihrem Erfolg begründet (vgl. Kubik/Teichmann, 1996; Porrer, 1996; Bories-Easley, 2001). Die Vorbildfunktion greift aufgrund der großen gesellschafts- und bildungspolitischen Unterschiede zwischen den Ländern jedoch nur eingeschränkt in das praktische Handeln ein (vgl. Jörns, 2002). An den vielfältigen Entwicklungsprozessen und Organisationsmodellen zeigt sich die Pluralität in Bezug auf berufsorientierende Angebote für Studierende hierzulande. In Fachkreisen wird diese Vielfalt auch stets als positiv hervorgehoben, da sie für einen passgenauen, d. h. den jeweiligen regionalen und hochschulbezogenen Gegebenheiten entsprechenden Lösungsweg die notwendigen Voraussetzungen schafft.

Wenn man sich die länderspezifische Verteilung anschaut, so sind in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen, gefolgt von Bayern und Baden-Württemberg, die meisten Career Services an Universitäten eingerichtet worden. Zu berücksichtigen ist hierbei selbstverständlich die Hochschulichte, die von Bundesland zu Bundesland stark variiert. An der Verteilung fällt weiterhin auf, dass in den neuen Bundesländern Thüringen und Sachsen-Anhalt zum Befragungszeitpunkt noch keine berufsvorbereitenden Hochschulinstitutionen auf zentraler Ebene vertreten sind. Diese Ergebnisse stimmen im Wesentlichen mit den 1998/99 von Ehlert/Welbers erhobenen Daten bezüglich der Praxisinitiativen an deutschen Universitäten überein (vgl. Ehlert/Welbers, 1999), was die enge Verzahnung beider Ansätze belegt.

Was hat nun die Career Service-Entwicklung vorangetrieben? Stichwortartig lassen sich hier vier Einflussfaktoren benennen:

1. Strukturelle Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt
2. Hochschulreformerische Bestrebungen
3. Berufseinstiegsprobleme einerseits und Fachkräftemangel Ende der 90er Jahre andererseits
4. Die Ausstrahlung von Fachtagungen und Modellprojekten

Generell lässt sich feststellen, dass – wegen der verschiedenen Gründungsdaten und Rahmenbedingungen vor Ort – der Etablierungsprozess in der Hochschule unterschiedlich verlaufen ist, und das Angebotsspektrum dementsprechend bescheiden oder umfassend ausfällt.

2. Organisationsformen

Die verschiedenen Organisationsmodelle, die für berufsvorbereitende Angebote im Hochschulbereich entwickelt und verwirklicht worden sind, können wie folgt unterschieden werden:

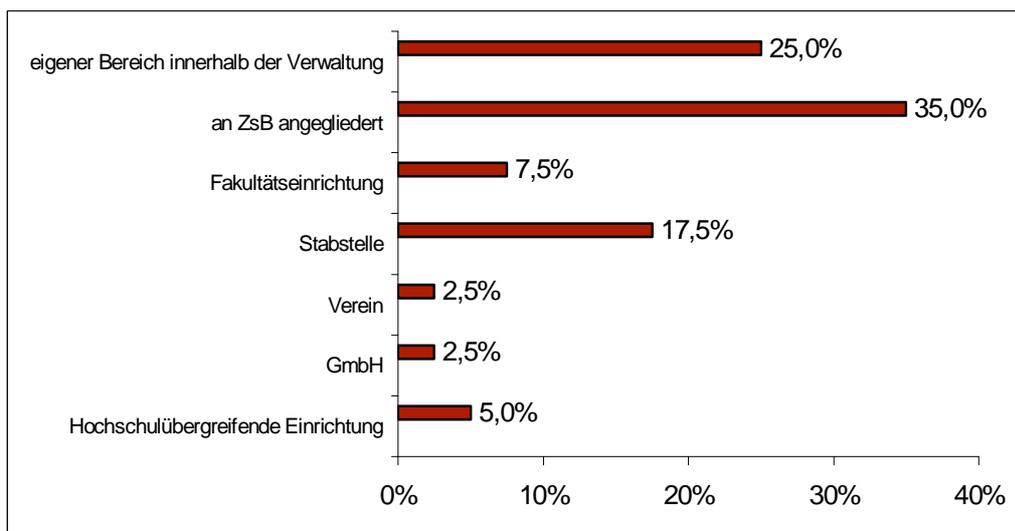
1. Career Services bzw. berufsvorbereitende Programme in Form einer universitätseigenen Einrichtung

- als zentrale Einrichtung in der Universitätsverwaltung, angegliedert an die Zentrale Studienberatung
- als Stabsstelle angesiedelte zentrale Einrichtung, also direkt der Hochschulleitungsebene untergeordnet
- als so genanntes „An-Institut“ strukturierte zentrale Einrichtung der Universität
- als GmbH herausgelöste Einrichtung der Universität
- als fakultätsübergreifende Einrichtung innerhalb einer zentralen Universitätseinrichtung
- als integrierte Einrichtung der Studienberatung

2. Career Services bzw. berufsvorbereitende Programme in Form einer institutionsübergreifenden Einrichtung am Hochschulstandort durch den regionalen Zusammenschluss mit den Hochschulen (Universität und Fachhochschulen) sowie der Arbeitsverwaltung

Die prozentuale Verteilung der verschiedenen Organisationstypen sieht im Bundesgebiet folgendermaßen aus:

Abb. 1: Institutionelle Anbindung



Quelle: Empirische Untersuchung von JÖRNS 2002

Dabei fällt auf, dass die Mehrzahl der Career Services in der Regel als eigenständige Organisationseinheit institutionell an die Zentralen Studienberatungsstellen angehängt sind (35%). Am zweithäufigsten wurde von den Befragten angegeben, als eigener Bereich, d. h. unabhängig von den bestehenden akademischen Einrichtungen innerhalb der Verwaltung positioniert zu sein. Andere Rechtsformen wie eine GmbH oder ein Verein sind bis zum jetzigen Zeitpunkt nur wenig vertreten. Auch die Möglichkeit, Career Services als hochschul- bzw. institutionenübergreifende Einrichtungen im Sinne eines Kooperationsprojektes zu betreiben, wird an den einzelnen Hochschulstandorten in Deutschland nur sehr selten genutzt (lediglich 5%).

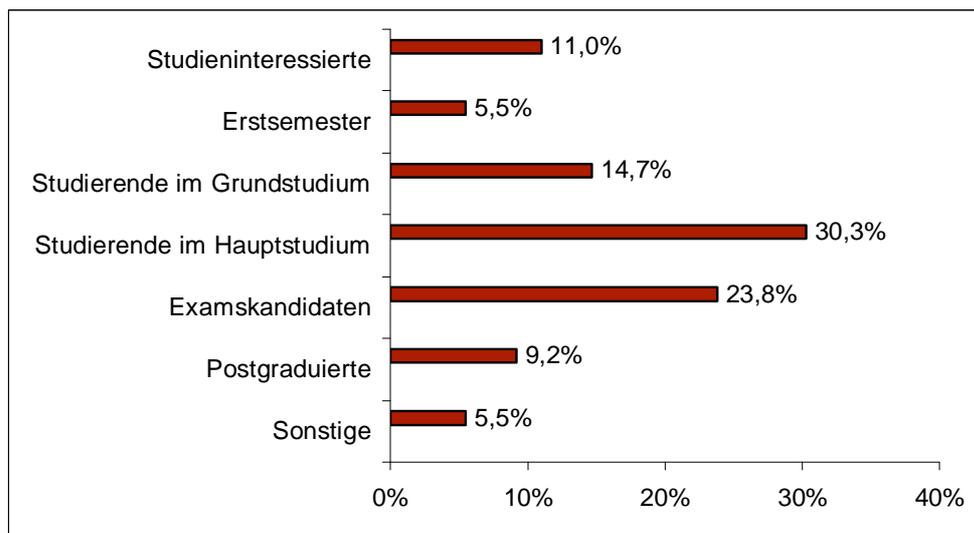
Der zuletzt genannte Tatbestand ist interessant, hatten doch die Hochschulrektorenkonferenz wie auch der Wissenschaftsrat in seinen Stellungnahmen die Etablierung eines „integrierten Dienstleistungsangebots, das je nach spezifischer Problemlage in Anspruch genommen werden kann“ als ressourcenschonendes Organisationsmodell am jeweiligen Standort den Hochschulen empfohlen (vgl. HRK, 1997; WR,

1999). Die Erkenntnis, dass es im Alltagsgeschäft weniger auf theoriegeleitete Konzeptionen als vielmehr auf einen reibungslosen Ablauf der Arbeitsprozesse auf den verschiedenen Handlungsebenen ankommt, ist jedoch nicht neu. So ist je nach Standort individuell zu klären, wer mit wem in welcher Weise kooperiert, und kritisch zu hinterfragen, ob auch die gewünschte Effizienz erzielt worden ist.

3. Zielgruppen und Leistungsbereiche

Die Frage, welche Adressatengruppen die Career Services mit ihren Angeboten ansprechen, wurde wie folgt beantwortet:

Abb. 2: Zielgruppen



Quelle: Empirische Untersuchung von JÖRNS 2002

Die größte Bedeutung wurde den Studierenden im Hauptstudium (30,3%), sowie den Examskandidaten zugemessen (23,8%). Aber auch Studierende im Grundstudium stellten mit 14,7% eine nicht unwesentliche Personengruppe dar. Lediglich die Studienanfänger wurden relativ selten von den Befragten als anzusprechende Zielgruppe genannt. Bei einigen Universitäten (11%) waren auch Studieninteressierte als Zielgruppe vorgesehen, nahmen aber – wegen der organisatorischen Einbindung in die Zentrale Studienberatung und der daraus resultierenden Arbeitsteilung – eine vergleichsweise untergeordnete Rolle ein. Auch Doktoranden und Postgraduierte sind im Vergleich zu den Studierenden, die sich im Hauptstudium oder in der Examsphase befinden, geringer vertreten (9,2%). Unter der Rubrik „Sonstige“ wurden solche Personen zusammengefasst, die nicht in einem Studiengang der betreffenden Hochschule immatrikuliert waren. Darunter fielen bereits berufstätige Akademiker, arbeitslose Akademiker oder Erwerbstätige aus der Region, die über keinen akademischen Abschluss verfügen, aber dennoch an spezifischen Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen interessiert waren.

Neben den genannten „Kundengruppen“ auf studentischer Seite lassen sich noch weitere Zielgruppen benennen, mit denen Career Services im Arbeitsalltag häufig zu tun haben: ehemalige Studierende (Alumni), Schlüsselpersonen auf Fakultätsebene sowie Praxisvertreter bzw. Personalverantwortliche in Wirtschaftsunternehmen. Erfahrungsberichte auf verschiedenen Arbeitstreffen belegen die Problematik, dass aufgrund der Schnittstellenfunktion zwischen Bildungs- und Beschäftigungs-

system Mitarbeiter eines Career Service meinen, alle Seiten professionell bedienen zu müssen, obwohl dieser Erwartungshaltung wegen fehlender Kapazitäten praktisch nicht entsprochen werden kann.

Im Unterschied zu den amerikanischen und britischen Einrichtungen stellen Schüler sowie Eltern der Studierenden bei den befragten Einrichtungen keine Zielgruppen der Career Services dar.

Die Dienstleistungen der untersuchten Einrichtungen können vier Handlungsfeldern zugeordnet werden: Information, Beratung, berufsvorbereitende Angebote im Bereich der Zusatzqualifizierung sowie Arbeitgeberkontakte. Diese Aufteilung stimmt mit den Ergebnissen der Unterarbeitsgruppe „Career Service“ des bundesweiten Netzwerks „Wege ins Studium“ überein, wobei Beratung, Orientierung und Information wegen der fließenden Übergänge als ein Handlungsfeld angesehen wurden (vgl. Empfehlungen des Netzwerks „Wege ins Studium“ 2002, S. 2). Die Analyse der Arbeitskonzeptionen ausgewählter Career Services hat jedoch gezeigt, dass die Tätigkeitsschwerpunkte zum Teil sehr unterschiedlich gesetzt worden sind.

Auf die Frage, wer welche Art der Angebote in letzter Zeit am stärksten genutzt habe, konnte von den Befragten keine „Kundengruppe“ eindeutig genannt werden. Darunter seien engagierte Studierende, die für berufliche Belange aufgeschlossen und für die Bedeutung des zusätzlichen Erwerbs überfachlicher Qualifikationen sensibilisiert worden seien. Festgestellt wurde auch, dass sowohl (potenzielle) Studienabbrecher und Langzeitstudierende („Problemfälle“) als auch „stark karriereorientierte“ Studierende, die ihr Studium verhältnismäßig schnell aufgrund der besseren Berufsaussichten zum Abschluss bringen wollten, Dienstleistungen des Career Service in Anspruch nehmen.⁴

4. Personal

Über 30% der untersuchten Einrichtungen verfügen über „eine Stelle“. An einigen Universitäten werden die berufsvorbereitenden Aktivitäten auf zwei Mitarbeiter (18,2%) und mehr verteilt. In 12,1% der Fälle wurden die Personalstellen nicht dem Career Service zugerechnet, sondern aufgrund der institutionellen Einbettung der Zentralen Studienberatung. Mancherorts existiert sogar ein Stellenumfang von vier bis zu acht Mitarbeitern (nicht wissenschaftliches Personal miteinbezogen). Dabei ist ein Trend zu einem dauerhaften Beschäftigungsverhältnis bei leitenden Mitarbeitern in berufsvorbereitenden Hochschuleinrichtungen zu beobachten. Der Anteil an unbefristeten Stellen beträgt nach Auskunft der 38 befragten Einrichtungen 29%. Die Mehrzahl der Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich ist jedoch befristet angestellt und die Mitarbeiter werden häufig aus Drittmitteln finanziert. Hier sind vor allem die Wissenschaftsministerien in die Finanzierung eingetreten.⁵ Alle Einrichtungen beschäftigten zum Befragungszeitpunkt mindestens eine studentische Hilfskraft (33,3% eine, 13,3% zwei Hilfskräfte). Immerhin 40% der Befragten gab an, drei studentische Hilfskräfte für die Durchführung von berufsvorbereitenden Aktivitäten eingestellt zu haben, so dass über 80% von bis zu drei Studierenden unterstützt worden sind.

An dieser Stelle möchte ich eine kurze Anmerkung machen: Meiner Auffassung nach finden Studierende, Hochschullehrer und Personalverantwortliche schnell her-

⁴ Bei diesem Aspekt ist zu berücksichtigen, dass differenzierte Aussagen hinsichtlich der nachfragenden Personengruppen und hinsichtlich der Qualität der Angebote erst mit Hilfe von standardisierten Evaluationsinstrumenten getroffen werden können.

⁵ Vgl. auch den nachfolgenden Punkt zum Thema „Finanzierung“ in diesem Aufsatz.

aus, ob sich hinter dem Begriff eine seriöse akademische Einrichtung verbirgt, oder ob nur eine Person mit einem Drittel der Arbeitszeit per Anordnung sich nun auch noch diesen Aufgaben zuwenden soll. Oder – wie man kürzlich einer Pressemitteilung der FH Kiel entnehmen konnte – ob allein durch das Angebot eines privatwirtschaftlich betriebenen Online-Karrieredienstes bereits ein Career Service an der Hochschule existiert. Hier stellt sich die Frage, wie man einheitliche Standards bundesweit entwickeln und zur Anwendung bringen kann.

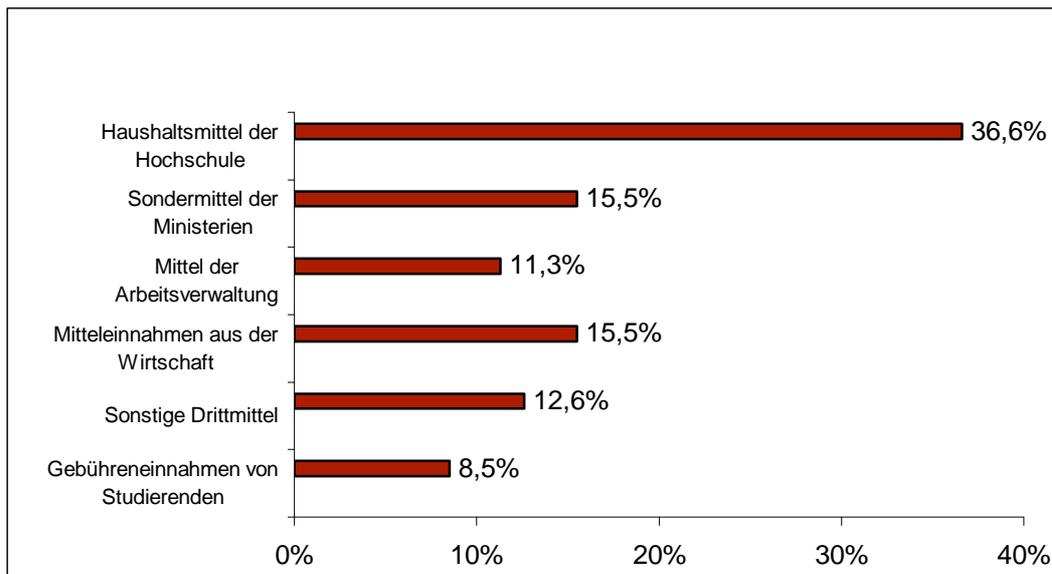
Weiterhin ergab die Befragung, dass mit Abstand die meisten Stellen mit Geisteswissenschaftlern besetzt worden sind, die über einen Magister-Abschluss verfügen (41,2%). Sozialwissenschaftler, Pädagogen, Psychologen und Mitarbeiter für das Lehramt machten einen Anteil von insgesamt 20,6% aus. 17,6% hatten ein wirtschaftswissenschaftliches Studium, 11,8% ein ingenieurwissenschaftliches Studium absolviert.

In diesem Zusammenhang sei auf die Schwierigkeiten hingewiesen, die sich aus dem noch unklaren Berufsbild ergeben. Dass es auch hier noch Forschungsbedarf gibt, zeigen folgende Fragen: Welche Kernkompetenzen werden in einem Career Service von welchen nachfragenden Personengruppen wie häufig nachgefragt? Welche Qualifikationsanforderungen leiten sich daraus an die Mitarbeiter in Career Services ab? Wie können Qualitätsstandards gesichert werden? Nele Wasmuth, Leiterin des Career Services an der Universität Köln, geht diesem Gedanken in ihrem Beitrag über die Professionalisierung der Career Service-Arbeit in dieser Ausgabe nach.

5. Finanzierungsquellen

Der Betrieb berufsvorbereitender Einrichtungen und Career Services wird durch verschiedene Finanzierungsquellen sichergestellt. Der größte Finanzierungsanteil liegt mit 36,6% bei den Hochschulen selbst (Bereitstellung von Haushaltsmitteln). Drittmittel stellen die zweitwichtigste Einnahmequelle für die berufsvorbereitenden Einrichtungen dar. Bei diesen Geldern muss unterschieden werden zwischen Hochschulsondermitteln der Ministerien (15,5%), Sponsorengeldern und Einnahmen aus der Wirtschaft (15,5%), EU-Fördergeldern und sonstigen Einnahmequellen (12,6%), Förderleistungen der Bundesanstalt für Arbeit (11,3%) sowie Teilnehmergebühren von Seiten der Studierenden (8,5%).

Abb. 3: Finanzierungsquellen



Quelle: Empirische Untersuchung von JÖRNS 2002

In den vergangenen Jahren wurden beträchtliche Sonderfördermittel von Seiten der Wissenschaftsministerien für den Auf- und Ausbau der Career Services an Hochschulen bereitgestellt. Anlässlich auslaufender Hochschulsondermittel tritt bei den leitenden Career Service-Mitarbeitern die Notwendigkeit deutlich ins Bewusstsein, finanzstarke Kooperationspartner für einen längerfristigen Zeitraum zu finden, Sponsoren-Mittel einzuwerben und darüber hinaus Gebühren für unternehmensbezogene Leistungen zu erheben. Fundraising für den Hochschulbereich ist das Schlüsselwort, das auf zahlreichen überregionalen Arbeitstreffen und in Gesprächen mit der Hochschulleitung immer wieder in diesem Zusammenhang genannt wird. Diese an das Fundraising seitens der Hochschulleitung geknüpften Erwartungen scheinen jedoch deutlich überhöht.

Im Gegensatz zur Kofinanzierung durch die Bundesanstalt für Arbeit, der noch in den 90er Jahren Bedeutung zukam, fällt dieser Anteil im Jahr 2002 in Höhe von 11,3% relativ niedrig aus. Die Unterstützung drückt sich derzeit vor allem in der Erstellung der Programmhefte sowie der Durchführung zahlreicher Informationsveranstaltungen, von Beratungsgesprächen und Trainingsmaßnahmen aus. Aufgrund des (zum Untersuchungszeitpunkt!) deutlich verbesserten Akademikerarbeitsmarktes und der damit einhergehenden Veränderungen hinsichtlich der zur Verfügung stehenden potenziellen Bewerber bei gleichzeitigem Anstieg der Qualifikationsanforderungen in diesem Tätigkeitsfeld hat die Anzahl an ABM-Stellen deutlich abgenommen.⁶

Wirtschaftsverbände und regionale Firmen halten sich nach den Angaben der interviewten Mitarbeiter in berufsvorbereitenden Universitätseinrichtungen in diesem Aktionsfeld noch zurück. Nur 15,5% der Befragten gaben an, Mittel aus der Wirtschaft einzuwerben. Das C@reer Center der Universität Hohenheim nimmt dabei wegen seines unternehmensbezogenen Leistungsangebotes einschließlich der kostenpflichtigen Vermittlungstätigkeit eine besondere Stellung ein. Nur wenigen Career Services werden Fördergelder in stattlicher Höhe jedes Jahr bereitgestellt wie beispielsweise dem Institut „Student und Arbeitsmarkt“ an der Universität München seitens des bayerischen Arbeitgeberverbandes und des Arbeitsministeriums. In Anbetracht der Leistungen, die Career Services in ihrer Qualifizierungs- und Vermittlerrolle

⁶ Vgl. auch die Untersuchungsergebnisse über das Verhältnis zwischen Career Services und Arbeitsverwaltung von Grünh/Jörns 2003 in dieser Ausgabe.

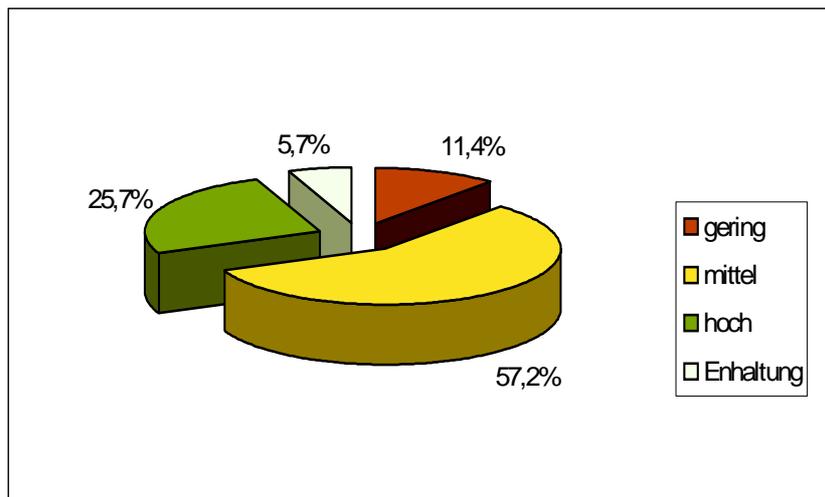
auch für die Wirtschaftsunternehmen erbringen, ist dieser Beitrag eher als zu gering anzusehen.

6. Planungssicherheit und Stellenwert

Über 50% der Befragten gaben eine positive Einschätzung hinsichtlich der zu erwartenden Planungssicherheit in dem Tätigkeitsfeld an. 5,7% zeigten sich nicht ganz so optimistisch, und bei 8,6% der Fälle wurde die künftige Arbeitssituation als „unklar“ angegeben. Allerdings gaben über 30% der Befragten eine negative Prognose ab. Die Untersuchung der Praxisinitiativen vor meiner Befragung ergab jedoch eine deutlich größere Unsicherheit hinsichtlich der Weiterführung der Projekte (vgl. Ehler/Welbers, 1999).

Die Befragung hinsichtlich des geschätzten Stellenwerts innerhalb der Hochschule, d. h. vornehmlich aus Sicht der Hochschulleitung und der Hochschullehrer, ergab folgende Verteilung:

Abb. 4: Einschätzung des Stellenwerts innerhalb der Hochschule



Quelle: Empirische Untersuchung von JÖRNS 2002

Die Mehrzahl der Befragten (57,2%) nahm an, dass ihrer Arbeit und der der Career Service-Einrichtung seitens der Hochschulleitungen „ein mittlerer Stellenwert“ zugeschrieben wird. Die Tatsache, dass 25,7% der Befragten den Stellenwert der berufsvorbereitenden Aktivitäten seitens der Leitungen und Hochschullehrerschaft als hoch, aber immerhin 11,4% als gering einschätzten, lässt auf die teilweise großen Unterschiede an den einzelnen Universitäten schließen.

7. Zusammenfassung und Thesen

Career Services als neue Dienstleistungseinrichtungen an deutschen Hochschulen haben in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Die Hochschulen in der Bundesrepublik stehen gerade auch im internationalen Vergleich noch weit zurück. Angesichts der zunehmenden Globalisierung und Internationalisierung der wissenschaftlichen Ausbildung wächst der Handlungsdruck, um spürbare, d. h. auch messbare Verbesserungen in der Qualität der Lehre und in der Betreuung der Stu-

dierenden herbeizuführen und damit im internationalen Wettbewerb der Hochschulen bestehen zu können. Ein starker Rückenwind für Career Services also!

Die Untersuchungsergebnisse haben gezeigt, dass Career Services in Deutschland inzwischen zu einem festen Bestandteil des universitären Dienstleistungsangebots geworden sind. Auch wenn noch grundsätzliche Entscheidungen beispielsweise hinsichtlich des Finanzierungsrahmens zu treffen sind, kann nicht über die eingetretene Angebotsetablierung und Professionalisierung in diesem neuen Berufsfeld hinweggegangen werden.

Vor diesem Hintergrund fällt es besonders auf, wenn in einem von der Bundesanstalt für Arbeit veröffentlichten OECD-Gutachten über die gegenwärtige Situation der Berufsberatung in Deutschland stets die Kooperation mit den Zentralen Studienberatungsstellen hervorgehoben wird, dagegen Career Services als Hochschuleinrichtungen namentlich nicht genannt werden, und das Engagement auf diesem Gebiet auch nicht näher ausgeführt wird (Bundesanstalt für Arbeit, 2002). Das Missverhältnis zwischen dem weit gefächerten Aufgabenspektrum von Career Services einerseits und der geringen Mitarbeiterzahl in den Hochschuleinrichtungen andererseits ist auf die Dauer in der Arbeitspraxis sicher nicht aufrechtzuerhalten. Lösungsansätze sind hier dringend gefragt.

Es ist wichtig, den begonnenen Institutionalisierungs- und Professionalisierungsprozess in dem neuen Handlungsfeld analysierend zu begleiten und – nicht zuletzt mit Hilfe des neu gegründeten „Career Service Netzwerk Deutschland“ (CSND) – in konstruktiver Weise zu unterstützen. Für die Umsetzung des Career-Service Gedankens gibt es in Deutschland vielfältige Formen. Jede Hochschule ist für ihre Studierenden selbst verantwortlich und hat eigenständig in dieser Frage vorzugehen. Demzufolge muss jede Hochschule vor Ort für ihre spezifischen Belange ein geeignetes Organisationsmodell anwenden. Für eine Passgenauigkeit in Bezug auf Zielsetzung, Inhalt und Methode von institutionalisiertem berufsvorbereitendem Handeln muss an jeder Hochschule mit unterschiedlichen Akzentuierungen und unterschiedlicher Intensität gearbeitet werden.

Eine weitere wichtige Aufgabe sehe ich darin, die empirische Basis für anstehende Entscheidungen auf den verschiedenen Hochschulebenen durch künftige Forschungsarbeiten zu vergrößern und die vielfältigen Herausforderungen als Chance für strukturelle Veränderungen zu begreifen.

Abschließend möchte ich auf der Grundlage meiner Untersuchungsergebnisse⁷ zehn Thesen formulieren:

1. These:

Die Hochschulen sind als Ausbildungs- und Weiterbildungsstätte für ihre Studierenden verantwortlich. Berufliche Erfolge ihrer Absolventen gelten als Leistungsindikator für die Qualität von Studium und Lehre.

2. These:

Die Übergangsphase von der Universität in ein Beschäftigungsverhältnis ist komplizierter und langwieriger geworden. Infolge des veränderten Verhältnisses zwischen Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem in der Bundesrepublik haben persönliche, soziale und methodische Kompetenzen (die so genannten Schlüsselqualifikationen), sowie berufspraktische Erfahrungen und zunehmend die Fähigkeiten zur

⁷ Hierzu zählt neben der quantitativen Befragung Anfang 2002 vor allem auch das Datenmaterial, das im Rahmen von vier Experteninterviews im Jahr 2001 ermittelt wurde (vgl. Jörns 2002).

Planung der eigenen Bildungs- und Berufslaufbahn neben den Fachqualifikationen erheblich an Bedeutung gewonnen.

Das von PORRER erstellte *formula of success* zeigt die Entwicklung auf:

Old: Degree = Career

New: Degree + personal Skills + Experience = Career

Future: Degree + personal Skills + Experience + Career planning Skills = Career

(PORRER 1996, S. 51)

3. These:

Der Wandel der gesellschaftlichen, ökonomischen und hochschulpolitischen Verhältnisse in der Bundesrepublik hat zu einer institutionalisierten Unterstützung der Studierenden bei der Beantwortung berufsbezogener Fragen und zu einer Bereitstellung berufsqualifizierender Angebote an den Hochschulen geführt.

4. These:

Die unterschiedlichen Wege, die die Hochschulen bei der Verbesserung der Vorbereitung auf die spätere Erwerbstätigkeit in den letzten Jahren eingeschlagen haben, lassen keinen Königsweg in Gestalt eines bestimmten Organisationsmodells erkennen.

5. These:

Career Services übernehmen in ihrer Schnittstellen- und Katalysatorfunktion durch die Informations-, Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungstätigkeit eine wichtige Rolle in der Förderung der Berufsvorbereitung der Studierenden und tragen als Sprachrohr für berufspraxisbezogene Angelegenheiten im Rahmen eines Universitätsstudiums zu einer besseren, d. h. engeren, aber stets kritisch reflektierten Abstimmung zwischen Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem bei.

6. These:

Career Services und vergleichbare berufsvorbereitende Einrichtungen nehmen an Bedeutung innerhalb der Hochschulorganisation zu, da eine stärkere Ausrichtung der Hochschulen in Richtung eines Dienstleistungsunternehmens und einer stärkeren „Kundenorientierung“ angesichts sinkender Studierendenzahlen einerseits und knapper werdender Finanzmittel andererseits mit der Folge eines verstärkten Wettbewerbs- und Profilierungsdrucks der Hochschulen zu erwarten ist.

7. These:

Für eine qualitativ hochwertige Ausbildung der Berufsfähigkeit der Absolventen bedarf es neben den Career Services als eine Art „Sonderangebot“ auf der Zentralebene der Universität einer permanenten Studienreform, die im Zuge ihrer Bemühungen um allgemeine Qualitätsverbesserungen von Studium und Lehre berufspraxisbezogene Segmente im Sinne eines Wissenschaft und Praxis integrierenden Konzepts curricular integriert. Theoretische Konzepte sollten demnach in der Praxis erprobt werden und die Erfahrungen auf der Basis theoretischer Konzepte erprobt werden.

8. These:

Angesichts des weitgefächerten Zielgruppen- und Leistungsbereichs einerseits und der beschränkten personellen und materiellen Kapazitäten andererseits sind Career Services hochschulintern wie -extern auf Kooperationspartner angewiesen. Art, Intensität und Zielsetzung der Kooperationsbeziehungen hängen vom jeweiligen Organisationsmodell am Hochschulstandort ab.

9. These:

Mitarbeiter von Career Services benötigen ein tragfähiges Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsnetzwerk über die Landesgrenze hinaus, das den Etablierungs- und Professionalisierungsprozess weiter vorantreibt. Dieses Netzwerk sollte als Sprachrohr dienen und zu einer erhöhten Akzeptanz der Einrichtungen beitragen.

10. These:

Career Services als Schnittstelle zwischen Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem werden stärker als andere Hochschuleinrichtungen mit Fremdinteressen konfrontiert. Es sind Qualitätsstandards zu definieren und Fundamentalregeln für professionelle Arbeit von Career Services und vergleichbaren berufsvorbereitenden Einrichtungen an Universitäten verbindlich einzuführen.

8. Literatur

- Borries-Easley, R. A. (2001): Career Services in den USA. Das Beispiel der American University in Washington, D. C. In: Puhle, H.-J./Weiler, H. N. (Hg.), Career Centers. Eine hochschulpolitische Herausforderung. Hamburg, S. 25-30.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hg.); 2002.: OECD-Gutachten zur Berufsberatung – Deutschland. In: ibv Nr. 38/2002, S. 2679-2694.
- Ehlert, H. u. Welbers U. (1999): Handbuch Praxisinitiativen an Hochschulen. Berufsorientierende Angebote für Studierende an Universitäten. Neuwied/Kriftel/Berlin, S. 259-284.
- Hochschulrektorenkonferenz a (1997): Hochschulabsolventen für den europäischen Arbeitsmarkt – eine Herausforderung für die Universitäten. Tagung vom 5. Mai bis 8. Mai in Rostock, Beiträge zur Hochschulpolitik, 4/1997, Bonn.
- Hochschulrektorenkonferenz b (1997): Zur Rolle der Absolventenvereinigung, Stellungnahme des 183. Plenums der Hochschulrektorenkonferenz vom 10. November 1997, Bonn.
- Jörns, Susanne (2002): Berufsvorbereitung durch Career Services im Rahmen der universitären Ausbildung. Göttingen, Dissertation, veröffentlicht unter <http://webdoc.sub.gwdg.de/diss/2002/joerns>.
- Kubik, B./Teichmann, S. (1996): Die Öffnung der Hochschule zum Beschäftigungssystem hin: Einige Überlegungen und Maßnahmen zur Berufsorientierung im Kontext Hochschule und Arbeitsmarkt unter Einbeziehung britischer Erfahrungen.

gen mit dem ‚Career Service‘. In: Universität Rostock (Hg.), Beiträge über die Entwicklung von Studienberatung und wissenschaftlicher Weiterbildung/Fernstudium an der Universität Rostock. Heft 1, Rostock, Juli 1996, S. 71-91.

Porrer, R. (1996): Career Services at British Universities. In: Arbeitsgemeinschaft Career Service (Hg.), Career Service. Münsteraner Modell – eine Innovationsstrategie zur Verbesserung des Übergangs vom Studium zum Beruf, Münster, S. 48-58.

Puhle, H.-J. u. Weiler, H. N. (2001): Career Centers. Eine hochschulpolitische Herausforderung. Transatlantischer Ideenwettbewerb Usable. Amerikanische Ideen in Deutschland III. Körber-Stiftung, Hamburg.

Schmirber, G. u. Honolka H. (1998): Berufsvorbereitende Programme für Studierende an deutschen Universitäten. Erschienen in der Reihe „Argumente und Materialien zum Zeitgeschehen 1“, Hanns-Seidel-Stiftung e.V., München.

Wissenschaftsrat (1999), Hrsg.: Stellungnahme zum Verhältnis von Hochschulausbildung und Beschäftigungssystem. Drs. 4099/99. Würzburg.

Kontakt:

Dr. Susanne Jörns

Leiterin des Büros für Studium und Beruf,

Career Service der Georg-August-Universität-Göttingen

Kreuzberggring 50

37075 Göttingen

Tel.: 0551/39-4434, Fax: 0551/39-3362

E-Mail: susanne.joerns@zvw.uni-goettingen.de

Internet: <http://www.career.uni-goettingen.de>

Dr. Susanne Jörns, Dipl.- Pädagogin. Von 1992 bis 1994 Leitung einer Fortbildungsmaßnahme in Thüringen sowie freiberufliche Dozententätigkeit bei verschiedenen Bildungsträgern. Seit 1996 wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Zentralstelle für Weiterbildung der Universität Göttingen; Konzeptentwicklung im Rahmen der Initiative „Studium und Praxis“. Ab 2000 Gründung und Leitung des Career Service der Universität Göttingen. Im Jahr 2002 Promotion über das Thema „Berufsvorbereitung durch Career Services an der Georg-August-Universität Göttingen.“