

## Studieren lohnt sich

Trotz Kritik am Hochschulbetrieb: Absolventenstudie des WZ I spiegelt große Zufriedenheit

„Studieren lohnt sich, Akademiker sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt“, so lautet das wichtigste Fazit einer Untersuchung von Hochschulabsolventen aus Deutschland, zehn weiteren europäischen Ländern und Japan. Trotz aller Kritik an Professoren und der Praxisferne des Hochschulbetriebs sind sie hoch zufrieden mit ihrem Entschluss, eine akademische Laufbahn eingeschlagen zu haben. Die Ergebnisse der Studie, die bereits Der Spiegel zu seiner Titelstory gemacht hatte, sind jetzt als Buch unter dem Titel „Erfolgreich von der Uni in den Job“ erschienen. Mit Blick auf die deutschen Hochschulabsolventen beantwortet es die Fragen: Was erwartet Studierende in ihrem späteren Berufsleben? Wie groß sind ihre Chancen, einen attraktiven Job zu finden? Welche Studienfächer versprechen einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt, welche nicht? Oder: Wieviel verdient man beim Berufseinstieg?

Leicht verständlich aufbereitet, werden in 21 Abschnitten die Erfahrungen in den ersten vier Jahren nach dem Hochschulabschluss für die einzelnen Studienfächer dargestellt. Autoren sind neben Volker Jahr, Harald Schomburg und Ulrich Teichler (WZ I) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SPIEGEL-Verlags: Martin Doerry, Susanne Fischer, Alexander Jung, Hans Michael Kloth, Joachim Mohr, Alexander Neubacher, Conny Neumann, Andrea Stuppe, Wilfried Voigt. Das erste Kapitel enthält ein

Interview mit Ulrich Teichler, das Joachim Mohr führte.

Die Studie, die dem SPIEGEL-Buch zugrunde liegt, beruht auf einer Befragung von 6400 Absolventinnen und Absolventen deut-

Europäischen Kommission befragt worden waren.

Ein Blick auf Ergebnisse: Vier Jahre nach dem Studienabschluss variieren die Bruttojahreseinkommen der Absolventen je nach Studienfach zwischen 91 000 Mark und 56 000 Mark. Auch in den Fächern, in denen der Übergang in den Beruf oft nicht glatt verläuft und nicht die höchsten Positionen zu erwarten sind, sehen die meisten Absolventen ihr Studium als nützlich und ihre beruflichen Aufgaben als angemessen und interessant an. Deutlich ist jedoch die Kritik, dass sich die Hochschulen zu wenig um die Zukunft ihrer Studierenden kümmern.



Harald Schomburg, Ulrich Teichler, Martin Doerry und Joachim Mohr

schers Hochschulen. In einigen Kapiteln wird die Situation der Absolventen anderer europäischer Länder vergleichend dargestellt. Dies war möglich, weil insgesamt mehr als 40 000 Absolventen in 12 Ländern mit Unterstützung der

(Hg.): *Erfolgreich von der Uni in den Job. Die große Absolventenstudie – Studienfächer im Vergleich – So klappt es mit dem Karrierestart.* Regensburg: Fit for Business. 2001. ISBN: 3-8029-4548-0. 206 Seiten. DM 22,90.

## Die Internationalisierung der Gerontologie

Von Kassel gehen wichtige Impulse für die junge Disziplin aus

Das Gießhaus platzte Ende April aus allen Nähten, als sich zur Jahrestagung der Gesellschaft für sozial- und verhaltenswissenschaftlicher Gerontologie (Vorsitz: Prof. Dr. Fred Karl) an die 150 Absolventen, Studierende und Lehrende der fünf deutschen Aufbaustudiengänge Gerontologie versammelten. Obwohl diese postgradualen Studiengänge schon seit Mitte der 80er Jahre nebeneinander existieren, begegneten sich die Diplom-Sozialgerontologen und Psychogerontologen (bundesweit ca. 500) zum Informations- und Erfahrungsaustausch in dieser Form das erste Mal. Als Ergebnis dieses Treffens ergab sich eine stärkere Vernetzung untereinander, aber auch der Blick über den eigenen nationalen Tellerrand hinaus war bewusst initiiert. Dem diente die Präsentation des von einer EU-Arbeitsgruppe erarbeiteten Curriculums des European Master of Gerontology und die Identifizierung von Bedarfen (auch) in anderen Ländern. Gäste aus Österreich, die für ihr Land einen ersten gerontologischen Studiengang planen, konnten somit an den aktuellsten Stand der Diskus-

sion anknüpfen. Die Kasseler Partneruniversität in Porto Alegre/Braziliens (ebenfalls auf der Tagung präsent) richtet derzeit einen Master-Studiengang Soziale Gerontologie unter Nutzung der Erfahrungen im Fachbereich Sozialwesen der GhK ein. Kritisch betrachtet wurden nichtuniversitäre Studienangebote aus der Schweiz und Italien, die auf Zertifikatbasis ein Diplom ermöglichen.

Welches Profil die Kasseler Gerontologie aufweist, konnte am zweiten Tag auch bei der Präsentation der zwölf bisher aus dem Aufbaustudiengang Soziale Gerontologie hervorgegangenen Promotionen sichtbar werden. Ein Teil der promovierten Sozialgerontologen arbeitet inzwischen vor allem in Leitungs-, Koordinations- und Referatsstellen von Verbänden und Verwaltungen, einige haben ihren Platz als Lehrende an Fachhochschulen gefunden.

Aus Zeitnot fanden nur noch wenige der derzeit laufenden gerontologischen Promotionsprojekte Platz zur Darstellung. Internationalisierung? Sie macht sich nicht nur in den Themen („Altern in der

Fremde“; „Migration und Alter“) bemerkbar, sondern auch personell: bei der nächsten zum Abschluss kommenden Dissertation handelt es sich um eine von einer argentinischen Doktorandin im Rahmen eines DAAD-Sandwich-Stipendiums vorgenommene Bestandsaufnahme deutscher Einrichtungen der „Tagespflege für Demenzzranke“ mit der Überprüfung von Transfermöglichkeiten in ein südamerikanisches Land.

Die Kasseler Gerontologie fungierte im letzten Vierteljahr nicht nur als Ausrichter von zwei Kongressen – einem alterssoziologischen und einem sozialgerontologischen. Die neu berufenen Professoren nehmen in den kommenden Jahren auch die Vorsitz- bzw. Sprecherfunktion in Teillieferungen der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie und der Deutschen Gesellschaft für Soziologie ein. Kasseler Gerontologen wenden sich dabei dem Altersfokus auch als einem globalen, interkulturellen Thema zu, wie z. B. in der Publikation „Altern und Alter in Russland“ (hrsg. von Fred Karl & Olga Krasnova, Moskau).

## „Rahmenbedingungen verbessern“

Prof. Dauber gegen Leistungsprämien für Lehrer

„Viele Lehrerinnen und Lehrer empfinden solche Vorschläge eher als Abwertung, denn als Anerkennung und Würdigung ihrer täglichen Arbeit“, sagte Prof. Dr. Heinrich Dauber zu den Vorschlägen der Hessischen Kultusministerin Karin Wolff in einem Interview. Wolff hatte vorgeschlagen, einzelne Lehrer durch Prämien bis zu 1000 Mark für besondere Leistungen zu belohnen. Dauber, der dem Zentrum für Lehrerbildung an der Universität Gesamthochschule Kassel vorsteht, betonte demgegenüber, dass es sich beim Lernen um einen individuellen Prozess handele, der durch entsprechende Rahmenbedingungen gefördert oder behindert wird. „Sinnvoller wäre es, diese Rahmenbedingungen, also Klassengröße, Pflichtstundenzahl der Lehrer, Ausstattung der Schulen, Weiterbildungsmöglichkeiten der Lehrkräfte zu verbessern“, sagte Dauber. Mit Blick auf die Belastung der Lehrerinnen und Lehrer trat er dafür ein, nicht nur für eine Abdeckung des Unterrichts in quantitativer Hinsicht zu sorgen, sondern auf eine Verbesserung der Unterrichtsqualität und des Lernklimas zu sorgen. Schließlich brauche man eine neue Form der Kooperation zwischen den verschiedenen Phasen der Lehrerbildung und der Weiterbildung.

Das vollständige Interview unter <http://www.uni-kassel.de/presse/pm/apr01-08a.gbk>

## „EinsZweiDrei“ Neue Zeitschrift für Lehrerbildung

Als Nullnummer erschienen ist jetzt die Zeitschrift „EinsZweiDrei“, herausgegeben vom Zentrum für Lehrerbildung an der GhK. Das Redaktionsteam aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der an Lehrerbildung in Nordhessen beteiligten Institutionen möchte durch die Zeitschrift die regionale Kooperation stärken und die Diskussion über neue Ansätze der Lehrerbildung in die Öffentlichkeit tragen. In der aktuellen Nummer wird berichtet über neue Wege der Zusammenarbeit in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern, ein Praxisprojekt in Bad Hersfeld sowie über ein intensives Schulpraktikum für Studierende der GhK. Zu beziehen ist die Zeitschrift bei: Universität Gesamthochschule Kassel, Zentrum für Lehrerbildung, Mönchebergstr. 17, 34109 Kassel, zlb@uni-kassel.de, 05 61/8 04-23 24.

## Barocke Repräsentationskultur an Fürstenhöfen Frau und Bildnis 1600 – 1750

Bildnisse wurden an den barocken Höfen zu sehr unterschiedlichen Anlässen geschaffen. So gab man beispielsweise das Porträt einer jungen Dame im heiratfähigen Alter in Auftrag, um es dann an den potenziellen Bräutigam in der Ferne zu senden, in der Hoffnung ihr Antlitz möge ihm gefallen und die Verbindung zustande kommen. Das Portrait, ob als Miniatur oder großformatiges Gemälde, war auch ein wichtiger Bestandteil der höfischen Geschenkkultur; denn bei besonderen Anlässen pflegte man sein Bildnis an die entfernt lebenden Verwandten oder befreundeten Höfe zu senden. Gerne umgab man sich am Hof mit den Porträts der schönsten adeligen Damen, mit denen man befreundet war oder von denen man nur entfernt gehört hatte, weil sie in aller Munde waren (vgl. Kassel-Calden, Schloss Wilhelmsthal: Schönheiten- und Ahnengalerie). Auch wenn es galt, bestimmte politische Ereignisse, die mit dem Landesherren oder der Landesherren in Verbindung standen, idealisiert darzustellen, konnte das Porträt zum Einsatz kommen. Die Regierenden waren darüber hinaus durch das gemalte oder gestochene Porträt. Alle Beispiele belegen, dass das Bildnis ein ganz zentrales Medium der barocken, höfischen Repräsentationskultur war. Darüber hinaus gibt es durch die Art und Weise der Präsentation Aufschluss über die soziale Stellung

und das Selbstverständnis der Frau am Hof sowie über die an sie gerichteten Rollenerwartungen.

Dies war Thema der Tagung „Frau und Bildnis 1600 – 1750. Barocke Repräsentationskultur an deutschen Fürstenhöfen“, die vom 11. bis 13. Mai an der Kunsthochschule Kassel stattfand. Das Fachgebiet Kunstwissenschaft richtete die Tagung in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft „Frauen, Kunst und Kultur im 17. und 18. Jahrhundert“ des Ulmer Vereins – Verband für Kunst- und Kulturwissenschaften e.V. aus.

## Vom Homo Academicus zum Homo Oeconomicus?

Neue Rollen für Hochschulen und Hochschullehrer in Europa / Studie des WZ I zu den Beschäftigungsbedingungen des Hochschulpersonals

Die Hochschulen stehen vor großen Herausforderungen, die zunehmend auch institutionelle Selbststeuerungen im Personalwesen und das Berufsbild der Hochschullehrer betreffen. In einer Situation, in der häufig von der „Krise“ des Hochschullehrerberufs die Rede ist, ist es zweifellos von Interesse, einen Blick über den Tellerrand der eigenen Verhältnisse zu werfen, Veränderungen und Erfahrungen in anderen Ländern zu reflektieren. Am Wissenschaftlichen Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung (WZ I) wurde deshalb eine Studie initiiert, die die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals der Hochschulen in EU-Staaten (mit Ausnahme Luxemburgs) sowie Norwegens vergleichend untersuchte.

Lange herrschte – nicht nur in Deutschland – ein etatisches Paradigma, in dem die zentrale Frage war, wie der Staat am besten mit rechtlicher, finanzieller und organisatorischer Steuerung der Prozesse

an den Hochschulen zielgerichtetes und zweckmäßiges Verhalten auslösen kann. Gleichzeitig wurde der Professorenstand eine dominante Rolle in der hochschulischen Selbstverwaltung zugestanden und jedem einzelnen Professor hohe Autonomie in Fragen seiner Lehre und Forschung gewährt. Diesem in sich spannungsreichen, aber dennoch die Professoren deutlich privilegierenden Arrangement ist mittlerweile der Kampf angesagt. Eine Kombination aus Marktkräften und gestärkten Hochschulleitungen soll an seine Stelle treten. Von diesem Management-Paradigma einer Lenkung vor Ort durch Anreize, Kontrollen und Sanktionen, all dies als Ausdruck eines allgegenwärtigen Konkurrenzdrucks, verspricht man sich eine prozessnahe Engführung des wissenschaftlichen Personals, insbesondere der Professoren, zu höherer Leistungsfähigkeit. Die Akteure und Verfahren der Hochschulsteuerung rücken den Hochschullehrern gleichsam immer mehr auf den Leib.

Leitmotive der internationalen Diskussion sind Dezentralisierung der Entscheidungen über Status und Aufgaben der Hochschullehrer, Stärkung der Rolle der einzelnen Hochschule bei der Aushandlung der Arbeitsbedingungen ihrer Wissenschaftler sowie Flexibilisierung im Personalbereich. Trotz einiger gemeinsamer Trends bleiben jedoch deutliche nationale Unterschiede. Wir beobachten derzeit ein Ringen um die verschiedene Ausgestaltung neuer Steuerungsmodelle und des Management-Paradigmas, die mit unterschiedlichen Vorstellungen über den Hochschullehrer und seine Steuerung operieren.

In manchen der untersuchten Länder, wie z.B. Großbritannien und einigen skandinavischen Staaten, sprechen Beobachter im Zusammenhang mit eingeführten marktförmigen oder marktähnlichen Mechanismen schon von „academic capitalism“ als Folge eines reduktionistischen Ökonomisierungsdenkens. Sie übersehen

allerdings, dass es sich bei der Stärkung der Marktkräfte um eine vor allem von Seiten des Staates stimulierte Entwicklung handelt. Auch beobachten wir in Ländern mit einer tradierten Verhandlungskultur und starken Interessenvertretungen der Wissenschaftler ein Wiederaufleben neokorporatistischer Aushandlungsprozesse.

### Karikaturen

Wenn es um die Hochschullehrer geht, zeichnen öffentliche Karikaturen in manchen Ländern das Bild des „faulen Professors“, der ähnlich behandelt werden sollte wie die Arbeiter beim Eintritt ins Industriezeitalter: Nur hartes Antreiben, kurzfristige Belohnungen und sichtbare Bestrafungen würde die Professoren bei der Stange halten. Andere Varianten betrachten den homo academicus getreu der Formel „people go where the money is“ als leicht steuerbaren homo oeconomicus. Stimmt die finanziellen Anreize, könne jedes gewünschte Handeln relativ leicht er-

zeugt werden. Eine dritte Variante schließlich setzt eher auf den Human-development-Ansatz, der die Hochschullehrer mit ihren jeweiligen Stärken und Schwächen durch Supervision und Überzeugung für die Vielfalt der Aufgaben trimmen will. Wie auch immer vorgegangen werden wird: Das hergebrachte Vertrauen, dass die Hochschullehrer durch ihre lange berufliche Sozialisation mehr oder weniger alle zu hoch motivierten und selbstgesteuerten Professionellen heranreifen, die durch die Hochschulleitung lediglich symbolisch repräsentiert werden, aber keiner Führung bedürfen, ist wohl unwiederbringlich dahin. J.E.

Die Studie: Jürgen Enders (Hg.): *Employment and Working Conditions of Academic Staff.* Frankfurt a.M.: GEW 2000 (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung; 99), ist bei der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt, erhältlich.