

Teilnahme an Career-Service-Veranstaltungen und selbsteingeschätzte Employability von Studierenden an einer deutschen Universität

Andreas Eimer, Carla Bohndick

Zusammenfassung: In Deutschland gibt es im internationalen Vergleich wenig Forschung zu Employability fördernden Lehrangeboten. Die vorliegende Studie leistet hier einen Beitrag. 429 Studierende einer deutschen Universität wurden mit dem Career Resources Questionnaire (CRQ) nach der Ausprägung ihrer Employability befragt. Die Ergebnisse derjenigen, die nicht an Career-Service-Veranstaltungen teilgenommen hatten, wurden verglichen mit denen von Career-Service-Teilnehmer*innen. Bei den Faktoren „Arbeitsmarktwissen“, „Netzwerken“, „Informieren über Möglichkeiten“ und „Kontinuierliches Lernen“ zeigten Teilnehmer*innen an Career-Service-Seminaren eine signifikant höhere Ausprägung der Employability als die Nicht-Teilnehmer*innen. Entgegen der Annahme waren die Ausprägungen bei „Motivation“ und „Allgemeine Fähigkeiten“ dagegen nicht signifikant höher. Diskutiert wird in diesem Kontext der Einfluss der Perceived Employability und die Frage, wie Employability förderliche Kompetenzen aktiv gehalten werden können.

Schlüsselwörter: Employability, Beschäftigungsfähigkeit, Career Service, Career Resources Questionnaire (CRQ), Career Intervention (CI)

Participation in careers service events and the self-assessed employability of students of a German university

Summary: By international comparison, in Germany little research is being conducted on teaching formats that promote employability. This study makes a contribution to that field. 429 students at a German university were asked about their self-assessed employability using the Career Resources Questionnaire (CRQ). The results of those who had not participated in Careers Service events were compared with those of Careers Service participants. For the factors "job market knowledge", "networking", "career information gathering", and "continuous learning", participants of Careers Service seminars showed significantly higher levels of employability than non-participants. Contrary to the assumption, the scores for "motivation" and "soft skills" were not significantly higher. In this context, the influence of perceived employability and the question of how employability-promoting competences can be actively maintained are discussed.

Keywords: employability, careers service, Career Resources Questionnaire (CRQ), career intervention (CI)

1 Einleitung

Das Thema Employability – oder auf Deutsch Beschäftigungsfähigkeit – hat in den vergangenen Jahren an deutschen Universitäten und Fachhochschulen stark an Bedeutung gewonnen. Geführt hat dazu eine Reihe von Entwicklungen: Nachdem 1998 das sogenannte, bis dahin im Sozialgesetzbuch verankerte Beratungsmonopol des damaligen Arbeitsamtes (heute Agentur für Arbeit) wegfiel, war es auch weiteren Trägern möglich, berufsorientierende Beratung anzubieten. Für die Hochschulen – dieser Begriff dient in diesem Aufsatz als Sammelbegriff für Universitäten und Fachhochschulen – waren aber andere Entwicklungen wesentlicher: Die Breite der Studienmöglichkeiten nahm zu, was zu größerer Orientierungsnotwendigkeit bei Studieninteressierten führte. Die Zahl der Studierenden steigt seit Jahrzehnten kontinuierlich, wodurch auch Erwartungen und Zielsetzungen an ein Hochschulstudium vielfältiger werden. Nur ein kleiner Teil der Absolvent*innen strebt eine Laufbahn im Wissenschaftssystem an. Die Erwartung guter Chancen auf dem Arbeitsmarkt oder die Hoffnung auf vielfältige berufliche Möglichkeiten sind heute für die meisten Studierenden wesentliche Motivationen zu studieren (Grützmaker, Ortenburger & Heine, 2011; Multrus, Majer, Bargel & Schmidt, 2017). Der weitaus größte Teil aller Absolvent*innen findet seine berufliche Perspektive auf dem außerhochschulischen Arbeitsmarkt. Der Bologna-Prozess mit der europaweiten Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen brachte auch für das deutsche Hochschulsystem eine zusätzliche Fokussierung auf die beschäftigungsbefähigende Qualität eines Studiums. Zugleich machten sich auch die Kultusministerkonferenz (KMK), die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und der Wissenschaftsrat (WR) die Position zu eigen, Studiengänge müssten neben weiteren Zielen auch die Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig fördern (Hochschulrektorenkonferenz [HRK], 2009; Kultusministerkonferenz [KMK], 2010; Wissenschaftsrat, 2015). Parallel zu allen diesen Entwicklungen entstanden an zahlreichen deutschen Hochschulen auf zentraler Ebene oder in den Fachbereichen Einrichtungen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, häufig unter der Bezeichnung Career Service. Ihr Auftrag ist es, durch Seminare, Beratungsangebote und Informationsvermittlung die Employability der Studierenden zu stärken. Diese Angebote werden in der englischsprachigen Literatur unter dem Begriff Career Interventions (CI) zusammengefasst, der so auch in dieser Studie verwendet wird. Laut Career Service Netzwerk Deutschland (csnd), dem Bundesverband hochschulischer Career-Service-Einrichtungen, verfügten 2017 von den damals 428 deutschen Hochschulen 260 über einen Career Service, das sind 61% (Career Service Netzwerk Deutschland [csnd], 2018). Selbst wenn viele Hochschulen inzwischen Career Services anbieten, kam diese institutionelle Eingliederung der Thematik in Deutschland im internationalen Vergleich verhältnismäßig spät. Die Mehrzahl der Career Services an den deutschen Hochschulen entstand in den 1990er- und 2000er-Jahren. Anders verlief die Entwicklung etwa in den USA, wo solche Einrichtungen an Hochschulen bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts etabliert wurden (Reardon & Fiore, 2014b) und zeitgleich erste Theorien zur beruflichen Entwicklung entstanden (Gallo, 2017). Zwar hat das deutsche Bildungssystem mittlerweile bei der Etablierung von Einrichtungen zur Förderung der Employability aufgeholt. Die Effekte dieser Angebote werden in Deutschland jedoch weiterhin kaum beforscht. Eine internationale Recherche englischsprachiger Literatur der Bank of America ergab, dass von allen identifizierten Studien zur Careers Education an Schulen und Colleges 63% aus den USA und 25% aus Großbritannien stammen (Hughes, Mann, Anthony, Barnes, Baldauf