

## **Employability, Relevance and Internship**

### **1 Einführung und Einordnung des Problems**

Wenn ich mich über "Employability" auslasse, dann will ich auch den allgemeineren Aspekt der "Relevance" aufgreifen und mich mit der "Internship" befassen – diese Konzepte bilden ein zusammengehöriges Dreigestirn. Das alles sind englische Ausdrücke, die in deutsch teilweise schwer fasslich sind. Weshalb bei Übersetzungen neuen Konturierungen Tür und Tor geöffnet wird, was am Wort "Employability" gut zu beobachten ist (wenn er ins deutsche übersetzt wird). Bezeichnenderweise wird das Wort meist unmittelbar in Englisch übernommen, weshalb sich noch leichter andersartige Fassungen verwenden lassen.

Also wagen wir uns an Übersetzungen, zum Teil mit vorläufigem Charakter.

**"Internship"** könne wir am ehesten mit Praktikum oder praktischer Phase außerhalb der Universität bzw. Hochschule übersetzen, gedacht in der Regel als Praktikum in einem Betrieb oder Unternehmen.

**"Relevance"** kann allgemein den "Anwendungsbezug" von Studium und Lehre meinen oder "Bedeutsamkeit für den Beruf" oder "Praxistauglichkeit". Auf keinen Fall ist eine vormals hoch geachtete gesellschaftskritische Relevanz gemeint, sondern die Anwendbarkeit im Beruf und bei Arbeitstätigkeiten. In einem neueren, aufschlussreichen englischen Beitrag von John Brennan wird es (wahrscheinlich zu recht) der "Excellence" gegenübergestellt.

**"Employability"** ist sicherlich der schwierigste Begriff für Übersetzer und Anwender: Er meint wohl: Über die berufliche Relevanz von Studium und Lehre, gesichert nicht zuletzt durch Praktika, soll eine "Befähigung" der Hochschulabsolventen erreicht werden, die den Ansprüchen modernen Wirtschaftens in globalisierten Unternehmen auf einem flexiblen (privaten) Arbeitsmarkt genügt.

Soweit eine erste Annäherung, später dazu mehr. Jetzt bereits der Hinweis: Es kommt entscheidend darauf an, was vor das Wort "Befähigung" im Zuge der Übersetzung von "Employability" gesetzt wird: die "Beschäftigungsbefähigung" oder die "Berufsbefähigung" der akademischen Absolventen als Diplomanden, als Doktores oder doch nur als Bachelors?

## Abfolge des Referates

- Eingangs möchte ich doch etwas zur Definierbarkeit und Geschichte des Begriffs sagen, so wie es sich mir darstellt.
- Danach gehe ich auf das Konzept **Relevance** im Sinne von "Praxisbezug" und "Anwendbarkeit" ein - ein altes Konzept in neuen Konturen, verengten Konturen.
- Mit der Gegenüberstellung von **Professionalität** vs. Employability fahre ich fort – ein Herzstück meiner Überlegungen – warum wird das eine zurückgesteckt und das andere in den Vordergrund gerückt?
- Dann wende ich mich den **Praktika** zu – als verbreitete Vorbereitung und Gelenkstück von Berufsbefähigung wie besseren Berufsaussichten – was leisten sie wirklich und welche Alternativen haben wir? – Die Praxistauglichkeit des Studiums rückt damit in den Blick.
- Dann wende ich mich ernsthaft der "**Employability**" zu: Warum findet sie soviel Anklang und was ist die Wahrheit der Employability?
- Zum Schluß frage ich mich, welche Interessen diese Chimäre aufgebaut haben und was die Hochschulen wie die Lehre damit anfangen oder auch dagegen halten sollen- das ist dann praktisch wie politisch gemeint.

## 2 Zur Definierbarkeit und Geschichte

Bei der Suche nach Übersetzungen von "Employability" habe ich im Internet eine niederländische Variante der Definition gefunden, die mir zutreffender erscheint als viele in Deutschland gebräuchliche. Deshalb sei sie kurz zitiert, auch wegen der Pointe: "Die **Einsetzbarkeit** von Personal. Der moderne Arbeitnehmer muss permanent an seiner beruflichen Entwicklung und besonders an seiner Einsetzbarkeit arbeiten, sowohl innerhalb wie außerhalb seines Berufsfeldes. 'Employability' wäre drum auch gut umschrieben mit 'Empty Loyalty'".

Als allgemeine deutsche Definition wird von ausgewiesenen Experten vorgeschlagen, das Wort "Beschäftigungsfähigkeit" zu gebrauchen; sie erläutern dies:

"Beschäftigungsfähigkeit" beschreibt die Fähigkeit einer Person, auf der Grundlage ihrer fachlichen und Handlungskompetenz, Wertschöpfungs- und Leistungsfähigkeit ihre Arbeitskraft anbieten zu können und damit in das Erwerbsleben einzutreten, ihre Arbeitsstelle zu halten oder, wenn nötig, sich eine neue Erwerbsbeschäftigung zu suchen"

(Blancke/Roth/Schmidt 2000, S.9).

Man achte erneut auf die Differenz zwischen "Beschäftigungsfähigkeit" – wie hier gebraucht- und "Berufsfähigkeit" – wie anderswo verwendet, allzu oft recht nachlässig, wie ich meine. Wiederum stellt sich die die Frage: Setzen wir beides in eins oder trennen wir es säuberlich?

### **Zur Geschichte des Begriffs einige Bemerkungen:**

Die Geschichte des Begriffs "Employability", und seines Siegeszuges in alle Deklarationen, Reports und Absolventenstudien, kann sie nicht genau rekonstruieren, das wäre eine eigene, lohnende Aufgabe (wobei ich nicht weiß, ob sie schon irgendwo in Angriff genommen wurde). Ich führe nicht mehr als einige Eindrücke und Assoziationen an.

Die Geschichte des Begriffes ist noch recht jung. Noch vor 7-8 Jahren wurde der Begriff "Employabilty" in der deutschen Forschungsliteratur kaum verwendet. Wenn doch, dann anders differenziert und ein Begriff für Experten des Arbeitsmarktes und der Politökonomie. Auch wurde das Wort eher verwendet für jene Jugendlichen ohne Lehre und Beschäftigung, Youth at Risk genannt, und zwar unter dem Eindruck ihrer "Unemployability" in der modernen, wissensbasierten Wirtschaft. Wie konnte es geschehen, dass dieser Begriff auch für Hochschulabsolventen Verwendung fand: Denn sie haben Wissen und Kenntnisse, sie sind prinzipiell "beschäftigungsfähig", das gilt selbst für jene Ingenieure, die in den 90er Jahren zu ihrer eigenen Überraschung plötzlich nicht mehr eingestellt wurden?

Mittlerweile wird "Employability" allenthalben eingesetzt, überall da, wo irgendein Zusammenhang zwischen Ausbildung bzw. Qualifikation und Arbeit bzw. Arbeitsmarkt, oder Beruf bzw. Berufsfindung hergestellt wird. Wobei sehr oft offen bleibt, was denn gemeint ist: die berufliche Qualifikation von Absolventen, deren konjunkturelle Arbeitsmarktchancen, mögliche Schlüsselkompetenzen (der Vermarktung), das Selbstmanagement bei der Berufsfindung (Ich-AG), die Bewährung im Beruf oder die Ansprüche heutiger Tätigkeiten und die Defizite der Bewerber?

Eine besondere Rolle hat sicherlich die **Diskussion um den Bachelor** gespielt. Seine Einführung als erste, kürzere Studienphase hat dazu beigetragen, Begriff und Konzept der Employability zu verbreiten. Mit der bangen, verräterischen Frage einerseits: Kann man in drei Jahren junge Leute so ausbilden, dass sie einigermaßen befähigt sind, im Beruf ihren Mann oder ihre Frau zu stehen?

Oder noch besorgter: Wie reagiert die Wirtschaft auf den Bachelor-Abschluss, akzeptiert sie diese neue Qualifikationsstufe der Absolventen und wie gedenkt sie, diesen Abschluss zu honorieren? – Oder hält sie den Bachelor für etwas Ansteckendes, wie in einem Cartoon aufgespießt.

Ich erinnere mich an eine Tagung des British Council (im schönen Oxford) mit englischen und deutschen Hochschul-, Absolventen- und Arbeitsmarktforschern sowie mit Praktikern der Ökonomie und mit Hochschulpolitikern. Dort – vor gut 12 Jahren – begegnete ich dem Begriff zum ersten Mal. Er wurde vor allem vehement fordernd in die Debatte eingebracht, und zwar von den Vertretern der großen internationalen Konzerne (wir Ford). Sie forderten vor allem eine bessere Employability für die Ingenieure, denen es an Berufsbefähigung mangle, weil sie zu wenig Schlüsselqualifikationen hätten und sich nicht ins Berufsleben einpassten. Schon damals kam mir der Verdacht, dass damit davon abgelenkt werden sollte, dass von der Industrie kaum mehr Ingenieure eingestellt wurden (und ältere massenhaft entlassen wurden). Der schwarze Peter sollte wohl den ausbildenden Institutionen zugeschoben werden, in diesem Fall den Hochschulen und Universitäten.

Mittlerweile habe ich bestätigt gefunden, dass Employability in der Tat aus dem ökonomisch-politischen Komplex stammt. Aber wie der genaue Weg der Verbreitung ist, weiß ich nicht. Dass er aus dem anglo-amerikanischen Bereich eingeführt wurde, das ist unüberhörbar (vielleicht in einer ähnlichen Interessenslage wie der Begriff "Shareholder" eingeführt). Man sollte sich daher gerade bei diesem Begriff der "Employability" fragen: Welche Konnotation bedient er, welchen Interessen folgt er.

Bei der letzten Tagung der "**Hochschulforschung**" im Frühjahr 2007 in München hat es mich erstaunt und erschreckt, wie allgemein und gleichzeitig nachlässig dieses Wort verwendet wurde, gerade auch von jungen Hochschulforschern und –forscherinnen. Ich fragte mich: Sind ihnen die Konnotationen bekannt oder sind sie naiv, verwenden sie den Begriff überlegt oder einfach nachlässig, folgen sie der Mode eines etwas exotischen Begriffs oder kennen sie keine alternativen Konzepte, wie das der Professionalität oder Berufsqualifikation?

Auch im **Trend Report V** zur Bilanz des Bologna-Prozesses für die Konferenz in London wird der "Employability" ein eigenes Unter-Kapitel gewidmet und ihr ein hoher Stellenwert zugeschrieben. Als Beleg wurde angeführt: Von den befragten Hochschulverwaltungen

bejahen 67%, dass "Employability-Issues" sehr wichtig seien, für weitere 32% wichtig (eine Zunahme um 11 Prozentpunkte gegenüber 2003).

Meine doppelte Rückfrage, gestellt beim Briefing Day Ende Mai in Brüssel, (1) ob das Konzept der Employability als Ziel zum Programm des Bologna-Prozesses gehöre – dies wurde verneint; (2) und ob eine Differenz zu "Professionalität" bestünde - dies wurde bejaht. Es wurde erläutert, das Konzept zusätzlich aus dem Interesse an besseren Beschäftigungschancen für Hochschulabsolventen eingefügt zu haben und dadurch ein höheres Interesse bei der Industrie zu erreichen, in einen besseren Austausch und zu mehr Kooperationen. Die Differenz zur Professionalität wurde gesehen – und soll fürderhin im Sinne einer beruflichen Qualifikation mehr beachtet werden.

Was wird mit dem Herausstellen der Employability im Trend-Report V bezweckt: Dies ist nun dort selbst nachzulesen, seitdem er schriftlich vorliegt:

1. Erstens soll dadurch eine Akzeptanz der neuen Studienstrukturen erreicht werden, insbesondere des Bachelor – bei den Studierenden wie in der Wirtschaft.

Es wird als Problem gesehen, dass die Studierenden nicht oft die Absicht haben, nach dem Bachelor sich dem Berufsleben zuzuwenden und in den Arbeitsmarkt einzutreten: Insgesamt belaufe sich diese Quote europaweit auf nur 22% (teilweise Schätzungen). Auch in Deutschland will offenbar eine große Mehrheit nach dem Bachelor weiter studieren – die allermeisten Studierenden sehen das Studium noch integrativ als Bachelor –Master-Einheit/Verbund und nicht sukzessiv mit Zwischenphasen im Arbeitsleben.

2. Es soll mit der Herausstellung der Employability eine engere Kooperation der Hochschulen mit der Wirtschaft befördert werden. Auch hier wird auf eine "Ungereimtheit" hingewiesen: Der Einbezug von Berufsverbänden und Unternehmen beim Design von Curricula der Hochschulen stagniert in den letzten fünf Jahren bei 30% der Studiengänge, in denen von einem "engen Bezug" gesprochen wird. Offenbar wird gewünscht, dass dieser Anteil steigt.

3. Mit Sorge wird auf die Unkenntnis der Arbeitgeber über Wert und Status des "Bachelor" und der "neuen Studienstruktur" im Trend V Report verwiesen. Die Unternehmen seien unsicher, was sie vom Bachelor erwarten sollen – das gilt also nicht nur für Deutschland, sondern für den Europäischen Hochschulraum insgesamt. Diese Unkenntnis und Distanz wird als erhebliches Hindernis für die Entwicklung des EHR (und der Studienreform) eingeschätzt,

weshalb ein stärkerer Einbezug der Unternehmen in die "Reformdebatte" verlangt und gefordert wird.

### **3 Relevance oder Praxisbezug: ein altes Thema in neuen Konturen**

Wer älter ist, erinnert sich an einen Praxisbegriff, der zwar auch Relevanz einbezog, aber etwas ganz anderes meinte.

Das Verhältnis von Wissenschaft und Praxis, darunter fällt auch unser Thema der Praxiserfahrungen, kann unterschiedlich gefasst werden: emphatisch-idealistisch (wie einst bei Schiller und Humboldt), gesellschaftskritisch-emanzipatorisch (wie bei Habermas oder Mollenhauer) oder pragmatisch-qualifikatorisch (wie bei Müller-Böning).

Diese verschiedenen Konzepte von "Praxis" können hier nicht aufgearbeitet werden, aber es ist doch aufschlussreich, welches Konzept im Mittelpunkt steht oder welche Elemente jeweils einbezogen bleiben.

Heute wird "Praxis" häufig mit dem Konzept der „Employability“ verknüpft, auf den Erwerbsbezug und den Berufseinstieg verengt – im Sinne einer beruflichen Anstellbarkeit.. Ich erkenne zu wenige Dimensionen und Indikatoren, die das Konzept der "Professionalität" heranziehen, erfassbar und diskutierbar machen.

### **4 Professionalität: Professionality versus Employability**

Es erschien mir nützlich, für die wissenschaftliche Aufklärung wie für die praktische Beratung, uns auf diesen Disput über "Professionality" und "Employability" einzulassen. Wir sollten klären, was dem Anspruch der Hochschulen als Ort eines wissenschaftlichen Studiums und einer Berufstätigkeit auf der Grundlage einer wissenschaftlichen Qualifikation entspricht. Dies bedeutet im Einzelnen, die Bildungs- und Ausbildungsziele eines Studiums zu deklarieren, nicht nur die Prüfungsanforderungen festzulegen und die beruflichen Berechtigungen festzuzurren (Befähigung zum Richteramt, Besoldungsstufen). Neben den fachlichen und beruflichen Qualifikationen sind hierbei allgemeine Kompetenzen, Kenntnisse und Fähigkeiten von Bedeutung, vielleicht auch so etwas wie ein "kritisch-rationaler Habitus", den ein Studium vermitteln, zumindest befördern sollte.

Denn "Professionalität" ist weitreichender als "Employability"; sie verlangt im Kern berufliche Autonomie auf wissenschaftlich-rationaler Grundlage, verbunden mit einer Orientierung am Allgemeinwohl und kultureller Allgemeinbildung. Bezug wären die "freien Berufe" bzw. "academic professions" wie Ärzte, Anwälte, Architekten sie darstellen, weniger die in Konzernen angestellten Betriebswirte und Ingenieure.

Es besteht ein Konzept, das sich auf die berufliche Qualifikation bezieht, eine lange Tradition hat und nun anscheinend vom Konzept der Employability verdrängt wird. Es handelt sich um das Konzept der Professionalität: Auch dies bezieht sich auf Berufsbefähigung, auf berufliche Qualifikation.

Was ist das grundlegende an einer Profession. Die Grundwerte sind Autonomie und Verantwortung, und zwar bezogen auf ein Handeln mit Klienten. Zwei Fragen haben wir zu beantworten: Warum ist das Konzept weitgreifender als Employability? Und warum ist es für Studierende und Hochschulen angemessener?

## **5 Praktika und Praxisbezug im Studium als Mittel der Berufsbefähigung**

Berufsbefähigung ist ambivalent: Zum einen meint es die persönliche Qualifikation für die Berufstätigkeit, zum anderen die Chance auf eine berufliche Position. Dafür können praktische Erfahrungen im Berufsleben außerhalb der Universität nützlich sein.

Nach Meinung der Studierenden sind sie es in hohem Maße, sowohl für die persönliche Entwicklung als auch für die Berufsaussichten.

Für die Studierenden ist die Hochschule keineswegs mehr ein „Elfenbeinturm“, abgeschottet von der Praxis und entlastet vom Erwerbsleben, das Studium findet nicht mehr in "hülfreich Einsamkeit und Freiheit" statt, wie es einstmals gefordert wurde. Arbeitserfahrungen neben dem Studium haben einen hohen Stellenwert gewonnen. Nahezu einhellig fordern die Studierenden für alle Studiengänge und in allen Studiengängen eine verbindliche Praktikumsphase. An Universitäten ebenso wie an den Fachhochschulen halten 92% der Studierenden sie für dringlich, 64% sogar für sehr dringlich (nach aktuellen Daten unseres Studierendensurveys).

Praktika werden nicht nur gefordert, sie sind in fast allen Fächergruppen verbreitet, ebenso eine „fachnahe“ studentische Erwerbstätigkeit. Die Verbreitung von Praktika entspricht, in

drei Fächergruppen bereits den studentischen Ansprüchen: in den Sprach- und Kulturwissenschaften (mit 89%), den Wirtschaftswissenschaften (83%) und den Ingenieurwissenschaften (93%); allerdings ist das Angebot in den Sozialwissenschaften (74%) oder den Naturwissenschaften (mit nur 56%) noch "ausbaufähig" – das ist in praktischer Wendung anzumerken.

Ähnliches lässt sich für Deutschland insgesamt bestätigen, denn 72% der Studierenden (im Studierendensurvey) bejahen, dass Praktika in ihrem Studiengang verbindlich vorgeschrieben sind. Die Umsetzung, das Angebot an Praktika bleibt also gegenüber der breiten studentischen Forderung in einigen Studienbereichen noch etwas zurück, obwohl sich in den letzten zwölf Jahren einiges getan hat. Es ist daher ganz angemessen vor diesem Hintergrund der studentischen Forderungen zu klären, wie die Praxiserfahrungen – als Praktika oder als Erwerbstätigkeit - bei den Studierenden ausfallen und welche Bedeutung sie für den Kompetenzerwerb und den Berufseinstieg haben.

Um sie kritisch aufzuarbeiten und zu analysieren sind zwei Bedingungen einzuführen:

1. Es gibt verschiedene Formen des Praxisbezuges und der Praxistauglichkeit während der Studienphase, die unterschiedlich für Qualifikation und Chancen wirksam sein können.
2. Es gibt konkurrierende Lehr-Lern-Situationen, Phasen und Erfahrungen wie den Forschungsbezug und die Forschungsteilnahme, die vielleicht erfolgreicher sind, um ein Spektrum an Qualifikationen zu gewinnen und die beruflichen Chancen zu erhöhen..

### ***Erste Irritationen***

Nach den Untersuchungen von HIS, auch unseren Daten, bestehen große Unterschiede im **zeitlichen Umfang der Praktika**, gemäß Berechnung der Dauer in Monaten, und zwischen den Praktikapflichten verschiedener Fächer (auch Hochschulen). Deshalb können Praktika zu kurz oder zu lang ausfallen, falsch eingebunden sein oder zu wenig betreut werden. Dies hat durchaus Folgen für die Urteile der Studierenden über die Praktika und ihren Nutzen.

Noch ambivalenter ist die **Erwerbstätigkeit neben dem Studium** einzustufen. Übersteigt sie ein bestimmtes Quantum (z.B. acht Stunden in der Semesterwoche), ist sie mit einem konsistenten Studienverlauf kaum mehr vereinbar, das Studium wird auf alle Fälle länger. Gerade solche "Details" der Anwendung zeitigen wichtige Folgen, die den möglichen Ertrag sichern oder schmälern können. Zum Beispiel: wenn unter "fachnaher Erwerbstätigkeit" (was

dies meint, würde ich gerne genauer wissen) auch hochschulinterne Tätigkeiten einbezogen sind, wie studentische Hilfskraft oder Tutor/in. Denn deren Nutzen für den Studierenertrag fällt weit größer aus als bei allen anderen "praktischen Tätigkeiten"; dann kann dadurch das mögliche Manko von Erwerbstätigkeiten außerhalb der Hochschule (fachnah oder fachfremd) im "Gesamtergebnis" kompensiert werden.

### **Erwarteter Nutzen und Zuwachs an Kompetenzen**

Die studentischen **Erwartungen an den Nutzen von "Arbeitserfahrungen außerhalb der Hochschule"** sind hoch wie breit. Sie dienen, nach Einschätzung der Studierenden, nicht nur dazu, die beruflichen Chancen zu erhöhen, sondern ebenso, um ihre persönliche Entwicklung zu fördern. Nach unseren Daten halten 91% der Studierenden solche Arbeitserfahrungen neben dem Studium für nützlich, darunter schreiben fast zwei Drittel ihnen einen sehr großen Nutzen zu. Die Arbeitserfahrungen sind von hoher strategischer Bedeutung, nur das Auslandsstudium kann in seinem doppelten Nutzen (persönlich und beruflich) damit konkurrieren.

Es wird in verschiedenen Studien eindrucksvoll belegt, dass sehr viele Absolventen ihre Praxiserfahrungen allgemein für nützlich halten, um fachliche und außerfachliche Kompetenzen zu erwerben. Die eigene Zuschreibung der Studierenden über den Erwerb von fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen ist zweifelsohne allgemein wichtig, insbesondere für ihr Qualifikationsbewusstsein (und damit auch Selbstbewusstsein). Freilich wäre es noch aufschlussreicher zu erfahren, um welche Kompetenzen (oder Tugenden) es sich im einzelnen handelt - und welchen Bedingungen sie jeweils fördern (können).

Noch aufschlussreicher erscheint mir: die **"Praxistauglichkeit des Studiums"** ist nach Auskunft der (bayrischen) Absolventen noch viel breiter für eine Erhöhung der Kompetenzen wirksam als Praktika neben dem Studium oder fachnahe Erwerbstätigkeiten.

Was bedeutet dies? Offensichtlich schlagen sich praktische Brücken, Übungen und Tätigkeiten im Studium noch positiver in allen einzelnen Aspekten der überfachlichen Kompetenzen nieder; zusätzlich aber auch in zwei weiteren wichtigen Feldern: in den spezifischen Fachkompetenzen und im fachlichen Grundwissen – wozu die Praktika und die fachnahe Erwerbstätigkeit jedoch (überraschend) keinen zusätzlichen Nutzen entfalten. Es lohnt sich sicherlich, bei den weiteren Auswertungen zum Bayrischen Absolventen-Panel diesen Zusammenhängen genauer nachzugehen.

## 6 Praxistauglichkeit im Studium als zentrales Thema

Daran knüpfe ich **eine Überlegung** an, die bei der Befassung mit Praktika außerhalb der Hochschule oft übersehen wird. Beachten wir die "**Praxistauglichkeit des Studiums**" genauer. Sie bezieht sich darauf, in welcher Weise das Studium und das Leben an der Hochschule selber Praxisbezüge, Berufserfahrungen und praktische Bewährung ermöglicht. Für die Studierenden sind solche "Praxisbezüge" im Studium und in den einzelnen Lehrveranstaltungen außerordentlich wichtig, jedenfalls äußern sehr viele den Wunsch, (genauer 63%) nach vermehrten Praxiserfahrungen im Studium als dringlich, um die Studiensituation zu verbessern. An Universitäten nimmt dieser Wunsch sogar den ersten Rangplatz ein.

Es lassen sich, knapp umrissen, fünf Stufen der "Praxistauglichkeit" eines Studienganges unterscheiden:

- (1) Als erstes ist auf die **Praxisbezüge in der Lehre** zu verweisen, die praktischen Hinweise auf Anwendung und Nutzung des zu Lernenden.
- (2) Als zweites ist die **Gestaltung der Lehre** anzuführen – in welcher Weise werden die Studierenden aktiv gefordert, müssen diskutieren, haben autonome Aufgaben zu präsentieren, arbeiten in Gruppen zusammen.
- (3) Drittens gibt es in manchen Studiengängen „**Übungen**“, gleichsam eine wichtige praktische Anwendung des theoretisch Gelernten im Labor, noch im Schonraum der Hochschule, – eher üblich in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, weniger in den Sozial- und Geisteswissenschaften.
- (4) Schließlich können Studierende, viertens, regelrecht an der Hochschule „mitarbeiten“, als **Tutor/innen, als Hilfskräfte** an Lehrstühlen oder in Forschungsprojekten – eine besonders fruchtbare Art von „Praktika“ und "Erwerbserfahrung", weil zumeist besonders "fachnah" und anregend-fördernd.
- (5) Wenn all dies im Studium gut ausgeschöpft ist, erst dann kämen, fünftens, die **Tätigkeiten außerhalb der Hochschule** hinzu, als organisierte Praktika im Alltag des Erwerbslebens und im Feld der Berufe.

Es wäre fatal, wenn wegen der Konzentration auf Praktika und Erwerbserfahrungen, der Praxisbezug und die berufliche Vorbereitung im Studium übersehen oder vernachlässigt würden. Deshalb sollte das gesamte Spektrum der Möglichkeiten für eine "Praxistauglichkeit" und "Kompetenzerweiterung" im und neben dem Studium beachtet und erfasst werden. Die Herausstellung und Verbesserung nur eines Zieles bliebe begrenzt nützlich.

Daran schließt sich eine **weitere Überlegung** an: In welchem Umfang sind **Forschungsbezüge und Forschungserfahrungen** Teil von Praxis und Praktika? Dahinter steht die These: Die beste Praxis in einem wissenschaftlichen Studium ist die Forschung (grundlagen- oder anwendungsorientiert), weil sie problem- und lösungsbezogen ist, zwischen individueller Originalität und Teamarbeit wechselt, Offenheit und Kreativität verlangt. Neben den Praxisbezügen wären demnach stets die Forschungsbezüge in den Studiengängen und in den Praktika zu thematisieren, auch ihre gegenseitige Überschneidungsmenge. Es wäre insofern aufschlussreich ergänzend zu klären, wie forschungsnah die Praktika waren und ob die Erwerbstätigkeit an der Hochschule oder in einer Forschungseinrichtung erfolgte.

## **7 Die Chancen des Konzeptes Employability: Warum ist es so verführerisch?**

Wenn allenthalben auf das Konzept Employability gesetzt wird, auch von renommierten Kollegen, dann muss man sich fragen, wie es dazu kommt. Ist es vielleicht besser als man denkt? Was steckt dahinter: Flexibilisierung der Humanressourcen, Selbst-Management und Selbst-Marketing, Bedeutungsverlust von Berufsabschlüssen, neue Funktionsweisen des Arbeitsmarktes? (vgl. Ausführungen von Blancke/Roth/Schmidt 2000)

1. Erstens: Die Universität hat den Berufsbezug und die berufliche Unterstützung lange vernachlässigt – man macht also scheinbar Druck im Interesse der Studierenden.
2. Bei hohen Arbeitslosenquoten ist es verständlich darüber nachzudenken, wie in der Konkurrenz der einzelne besser bestehen kann.
3. Wie bei einem unsicheren Übergang er einigen doch gut gelingt und anderen nicht (was ist die Differenz?).
4. Man folgt dem "ökonomisch" denkenden Mainstream – vielleicht eine Unterstellung, aber öfters hat es den Anschein

## **8 Die Wahrheit über Employability**

Der Wahrheit über das Konzept "Employability kommt man näher, wenn man sich zwei Sachverhalte vor Augen führt:

1. Für wen gilt denn Employability und warum gibt es sie nur in Bezug auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft?

Employability spielt offenbar keine oder kaum eine Rolle bei Mediziner, Juristen und Lehramtsanwärtern – bei allen möglichen professionellen Defiziten die sie haben.

Ist es Zufall, dass gerade für diese Studienrichtungen – oder das Staatsexamen generell - der Bachelor nicht als Alternative eines Studienabschlusses mit verkürzter Studienphase eingeführt wird (und Europa draußen vor der Tür bleibt?).

Employability wird vor allem angemahnt von den Ingenieuren und den Ökonomen, außerdem von jenen Geistes- und Sozialwissenschaftlern, die in die Privatwirtschaft gehen wollen. Es wird von ihrer Ausbildungsinstitution etwas angemahnt und sie haben diese Befähigung vorzuweisen. Offen bleibt dann immer noch, was Employability meint:

2. Wie erfahre ich etwas über die Employability und die zentralen Kriterien?

Eine einfache Antwort, wozu ich aber keine aktuellen Befunde wiedergeben kann:

Am besten ich schaue mir die Stellenanzeigen in den Tages- und Wochenzeitungen an.

Bereits Mitte der 70er Jahre haben wir in der Diskussion um die "Bildungsziele" gefragt, was denn Wirtschaft und Unternehmer von den Absolventen der Universitäten wollen (neben anderen Interessenten). Es ging vor allem um die außerfachlichen Bildungsziele.

Daran anknüpfend habe ich mir an mehreren Wochenenden die Stellenanzeigen angeschaut – sie haben ja wieder zugenommen. Was macht Employability aus, wenn man den Aussagen der suchenden Annoncen folgt, wo ja geschrieben steht, was von den Bewerbern und Absolventen erwartet und verlangt wird?

Es gibt eine klare Rangfolge, es zeigt sich bald eine Stufung nach Ausschließlichkeit und Notwendigkeit, nach Unbedingtheit, nach dringender Wünschbarkeit und auch noch nach Nützlichkeit, Vorteilhaftigkeit:

1. Man muss ein Examen haben, einen **Abschluss** – das ist das wichtigste, was eingangs und wie selbstverständlich verlangt und votrausgesetzt wird.

2. dann wird eine sehr gute Abschlußleistung, ein **exzellentes Examen** gefordert, eine gute Note also – das ist fast ebenso wichtig.

3. Dann werden fast durchgängig "berufliche Erfahrungen" verlangt, und zwar entweder zwingend oder nur gewünscht – das hält sich die Waage.

4. Danach kommen Fremdsprachen und Auslandskompetenz.....

5. Erst danach kommen die "Berufsbefähigungen", die bei den Darstellungen von Employability eine so große Rolle spielen. Das sind Kreativität, Teamfähigkeit, Problemlösungskapazität, Durchsetzung etc.

Zwei zusätzliche Einwände: Zum einen werden die ‚Berufsbefähigungen‘ ganz unterschiedlich angeführt, mal diese mal jene – richtige Schwerpunkte sind nicht erkennbar. Zum anderen: Bei nicht-akademischen Positionen wie Krankenschwester, Maschinenschlosser werden solche Befähigungen und Qualifikationen ebenso verlangt – ohne jede Stufung oder Intensitätsdifferenz!

Als ich einem Kollegen davon erzählte meinte er, es ginge dabei auch nicht um die Bewerber, sondern das Image der Betriebe, die damit ihr Profil herausstreichen

## **9 Folgerungen zum Konzept und zu den Verantwortlichkeiten**

### **Erste Folgerung: Employability ist eine Chimäre und dient Interessen**

Employability ist insofern eine Chimäre: Sie ist genau genommen nicht erreichbar, der einzelne kann sie nicht steuern. Sie ist entweder "Qualifikation" für den einzelnen und die Ausbildungsinstitution (meinetwegen berufliche) oder Professionalität oder "Konjunktur" bzw. "Betriebsorganisation", wenn wir an die Wirtschaft denken.

Ob eine konkrete Einstellung erfolgt liegt mehr an der Fachrichtung und der aktuellen Konjunktur des Faches auf dem Arbeitsmarkt. Die Geschichte der Ingenieure belegt sehr deutlich, dass ihr Überfluss wie ihr Mangel – eben ihre Employability – von den Konjunkturen abhängig ist.

Employability dient einem Interesse: dem der Industrie. Abzulenken von der eigenen Verantwortung und sie den Hochschulen und dem Individuum zuschieben

Dies muss ernsthaft gewendet werden: Employability ist eine Sache der Unternehmen wie der Akteure der industriellen Beziehungen.

Ganz einfach: "Auch Unternehmen müssen beschäftigungsfähig sein" Dieser schöne Satz stammt nicht von mir, sondern den haben Blancke, Roth und Schmidt vom Lehrstuhl für Politische Wirtschaftslehre aus Tübingen bereits 2000 notiert.

Nur in dieser Spiegelung macht "Employability/Beschäftigungsfähigkeit" Sinn, etwa wenn Flexibilität gefordert wird: oftmals sind die Absolventen weit flexibler als die Unternehmen, die in ihren organisatorischen Lösungen oft hinterher hinken.

### **Zweite Folgerung: Die Verantwortung von Wissenschaft und Hochschulen**

Das Recht, darüber zu befinden, was Qualifikation und Berufsbefähigung nach einem wissenschaftlichen Studium darstellen, sollten sich die Hochschulen nicht von Wirtschaft und Unternehmen, auch nicht dem CHE, aus der Hand nehmen lassen – ich sage das ganz bewusst und etwas provokativ. Denn die Aufgabe der Universität wie auch der Fachhochschulen

besteht darin, eine professionelle Qualifikation auszubilden – ganz zentral gehören dazu Autonomie und Verantwortung. Traditionelle Professionen mit engem Praxisbezug sind Medizin, Jura und Lehramt (Philologie). Hier wäre anzusetzen: Was leisten Praktika im Zusammenspiel mit dem Studium dafür: Fördern sie "autonome Professionality" oder verbessern sie die "anstellige Employability"?

Im Gegenzug ist als Forderung aufzustellen: Hochschulen müssen weiter auf **Professionalität** setzen, die Employability haben sie der Wirtschaft zu überlassen.

Studierende sollen sich um ihren **Abschluss mit guten Noten** kümmern – das ist die erste Pflicht. Dann sollen sie ins Ausland gehen, Fremdsprachen erwerben und einige praktische Erfahrungen sammeln –die Praktika aber nicht übertreiben.

Wird dies so gesehen, dann bleibt es in der Verantwortung der Hochschule, das Studium forschungsbezogen und praxistauglich anzulegen. Dann werden auch fachliche und überfachliche Qualifikationen wie Kompetenzen am ehesten erworben.

In concreto: Wir brauchen an den Hochschulen internationale, anspruchsvolle Studiengänge, die Autonomie und Verantwortung durch die Studienanlage fordern und Übungen wie Seminare vorsehen.