

WO SEHEN SIE SICH VOR 10 JAHREN?

Einblicke, Interviews und
Expertenbeiträge zu einem
Jahrzehnt Forschung über
Studium und Beruf.



10 Jahre Fachkraft 2030

Sehr geehrte Damen und Herren,

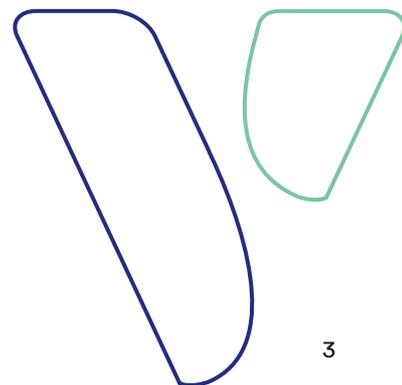
den Studierenden eine Stimme geben – mit diesem Ziel haben wir 2012 eine Studienreihe ins Leben gerufen. Und dafür einen Titel gesucht, der beides sein sollte: irgendwie griffig und mit einem klaren Zeithorizont versehen. Als für uns passend entpuppte sich dann schnell „Fachkraft 2020“.

Im Rückblick ist das deshalb bemerkenswert, weil dieser Titel die Lebensdauer unserer Forschung quasi von Beginn an offiziell begrenzt hat. Oder anders: Ein erstes großes Jubiläum hatte zum Start der Studienreihe ganz offensichtlich niemand im Sinn. So kann man sich täuschen. Erfreulicherweise (und nominell notwendig) finden unsere Befragungen inzwischen längst unter der Bezeichnung „Fachkraft 2030“ statt. Also ja, wir mussten beim Titel ein wenig tricksen, um unserer Forschung weiteren Raum und Bonusjahre zu verschaffen. Und dürfen so 2022 ein zu Anfang nicht für möglich gehaltenes Etappenziel vermelden.

10 Jahre Fachkraft-Forschung: Das erste Jahrzehnt, es ist tatsächlich geschafft – und damit 20 halbjährliche Befragungen, an denen bis dato 369.430 Hochschülerinnen und Hochschüler teilgenommen haben, um schier unglaubliche 307.684.412 Datenpunkte zu Themen wie Studium, Geldverdienen, Zukunftspläne, Sport, Ernährung oder Gleichstellung beizusteuern.

Die Zahlen verraten es, inzwischen ist aus „der Fachkraft“ ein großes Kooperationsprojekt geworden. Neben der Universität Maastricht nutzen seit Jahren Forscher:innen der Universitäten Bonn und Köln aktiv unsere Daten. Unternehmen und Bundesbehörden haben schon mitgewirkt. Hinzu kommen wissenschaftliche Publikationen, Whitepaper und Vorträge, begleitet durch reichlich mediales Echo auf regionaler und überregionaler Ebene.

Im Nachhinein sind es wohl genau zwei Gründe, die für das Erreichen unseres 10-jährigen Jubiläums entscheidend waren. 1. Uns sind nie die Fragen ausgegangen. 2. Auf studentischer Seite hat nie das uns immer wieder überraschende Interesse nachgelassen, zu unseren Themen empirisch Stellung zu beziehen. Den Studierenden eine Stimme zu geben, bleibt daher auch in Dekade zwei das zentrale Anliegen unserer Forschung. Und bedenkt man, was im ersten Jahrzehnt alles passiert ist – im Hochschulsystem, aber auch am Arbeitsmarkt – kann dabei der Blick nach vorne nur ein neugieriger sein. Zunächst aber sollen Ergebnisse unserer bisherigen Forschung im Mittelpunkt stehen, auf die wir im Rahmen dieses Jubiläums-Magazins sehr gerne verweisen. Jedoch nicht ohne ein Dankeschön an alle Studierenden, die uns in den letzten zehn Jahren so tatkräftig unterstützt haben. Ohne diese Teilnahmereitschaft und das konstruktive Feedback, das uns immer wieder erreicht, wäre es wahrscheinlich beim Titel „Fachkraft 2020“ geblieben.





Seite 18

„Auch in den letzten zehn Jahren ist die Entwicklung hin zu mehr Chancengerechtigkeit nur sehr schleppend vorangekommen.“

- 6 Stereotyp Student:in 2012 und 2022
- 8 Bachelor im Wandel: Gelingt dem Abschluss gerade der Switch vom Sorgenkind zum Erfolgsmodell?
- 10 Die Digitalisierung: Was kommt da auf uns zu? Und woran hakt es bislang?
- 14 Wie misst man eigentlich Persönlichkeit? Und was sagt sie aus – über Studium und Beruf?
Interview mit Prof. Dr. Eva Asselmann
- 18 Chancengerechtigkeit: Wunsch oder Wirklichkeit in der deutschen Wirtschaft?
Gastbeitrag von Victoria Wagner
- 20 Wie generationen(un)gerecht ist eigentlich Deutschland?

- 24 Das sündige Thema Ernährung: Über den Einfluss von Elternhaus, Lebensmittelindustrie – und Alter
Interview Dr. Dominic Lemken
- 28 Der studentische Jobmarkt: ziemlich fette Chance
- 32 „Studierende brauchen ein BAföG, mit dem sie rechnen können!“
Gastbeitrag von Katja Urbatsch
- 34 „Ist doch cool, wenn er für seine Interessen eintritt und diese ihm wichtige Forderung stellt.“
Interview mit Gero Hesse
- 38 Let's talk about Uni Stuff
- 44 Wie wichtig sind realistische Erwartungshaltungen beim Berufseinstieg?
Interview mit Konstantinos Bach
- 45 Students' Choice Award

Seite 8

Nicht nur die Wirtschaft, auch die Studierenden selbst haben sich lange Zeit schwer getan, im Bachelor einen vollwertigen Hochschulabschluss zu sehen.



Seite 14

Tendenziell sind Personen mit hohen Big Five-Werten erfolgreich. Aber: Gleichzeitig kommt es auch auf die Passung zwischen der eigenen Persönlichkeit und den Anforderungen im Job an.

- 52 Warum so bescheiden, Frau? Die Männerwelt bittet zur Kasse!
Interview mit Prof. Dr. Pia Pinger
- 54 Entwicklungschancen durch akademische Bildung: Ein Missverständnis?
- 58 „Unsere Arbeit wird immer menschlicher werden“
Interview mit Prof. Dr. Lex Borghans
- 60 Fachkraft 2030: Methodik und Forschung
- 62 10 Grafiken aus 10 Jahren Fachkraft 2030
- 68 Fachkraft-Team
- 70 Impressum



Seite 34

„Den Blumentopf gewinnst du mit einer guten Unternehmenskultur, mit Wertschätzung und Kommunikation auf Augenhöhe.“

INHALT



STUDIUM
am häufigsten Wirtschafts-
wissenschaften

Stereotyp Student:in 2012



ABSCHLUSS
auf den Bachelor
folgt fast immer
der Master



STUDENTENJOB
2/3 jobben und
verdienen 9 €
die Stunde



INS AUSLAND
1/5 möchte nach dem
Studium nicht in
Deutschland arbeiten



GEHALTSERWARTUNG
36.000 € nach dem
Studium



STUDIUM
am häufigsten Ingenieur-
wissenschaften
Weitere Details auf Seite 36–37

Stereotyp Student:in 2022



ABSCHLUSS
auf den Bachelor
folgt immer
häufiger der
Berufseinstieg
Weitere Details
auf Seite 8–9



STUDENTENJOB
2/3 jobben und
verdienen 12 €
die Stunde
Weitere Details auf Seite 29–30



INS AUSLAND
1/8 möchte nach dem
Studium nicht in
Deutschland arbeiten
Weitere Details auf Seite 56–57



GEHALTSERWARTUNG
44.000 € nach dem
Studium
Weitere Details auf Seite 52–53

BACHELOR IM WANDEL:

Gelingt dem Abschluss gerade der Switch vom Sorgenkind zum Erfolgsmodell?

Erfolgsmodell Bachelor? Zum Start unserer Forschung 2012 wollten lediglich 9,5 Prozent aller Studierenden die Hochschule bereits mit dem Bachelor in der Tasche verlassen, um beruflich einzusteigen. Dieser Anteil hat sich inzwischen verdoppelt, was zeigt, wie sehr das studentische Vertrauen in die „berufliche Power“ des Bachelors gewachsen ist. Ein Gefühl, das sich übrigens auch in der Praxis widerspiegelt, wo Arbeitnehmer:innen in immer größerer Zahl auf die Dienste von Bachelorabsolvent:innen setzen.



Nicht nur die Wirtschaft, auch die Studierenden selbst haben sich lange Zeit schwergetan, im Bachelor einen vollwertigen Hochschulabschluss zu sehen. Als eines von zahllosen Beispielen für diese Wahrnehmung war noch 2015 in einem Kommentar der FAZ zu lesen: „Zu jung und unerfahren, zu schlecht auf die Arbeitswelt vorbereitet, zu viele Abbrecher: Erst wollten alle jüngere Absolventen und Berufseinsteiger. Jetzt ist das auch wieder nicht recht.“

Zu dieser ernüchternden Bestandsaufnahme muss man wissen, dass es in Deutschland über Jahrzehnte guter akademischer Brauch war, Hochschulabschlüsse als eine Art Endlosgipfel zu betrachten, für den es halt eher sechs bis acht Jahre brauchte – aber ganz bestimmt keine drei oder dreieinhalb. Wo kommen wir da denn hin!?, war in etwa der Tenor.

In der Folge blieb den allermeisten Hochschülerinnen und -schülern lange gar nichts anderes übrig, als gleich im Anschluss an den Bachelor den Master dranzupacken. Schließlich zeigte sich das schlechte Standing des Bachelors auch in den Gehältern, die Absolvent:innen noch vor wenigen Jahren angeboten wurden. „Dafür hättest du aber nicht studieren müssen“, lautete wahrscheinlich oft die quälende Einordnung am Tisch der Eltern.

Zeitsprung ins Jahr 2022: Der Bachelor ist wie verwandelt – gut bezahlt und anerkannt

Dagegen ist heute – 2022 – vom Generalverdacht der akademischen Untauglichkeit so gut wie keine Rede mehr. Im Gegenteil, der Zuspruch zum Bachelor steigt unaufhörlich, was sich klar auch an den Zahlen unserer Fachkraft-Befragungen ablesen lässt. Zum Vergleich: 2012 gaben bei uns gerade einmal 9,5 Prozent der Studis an, der Hochschule mit dem Bachelor in der Tasche tschüss sagen zu wollen. Zum Wintersemester 2016/2017 waren es dann bereits 14,4 und 2020 sogar der bisherige Spitzenwert von 19,5 Prozent. Im Vergleich zum Ausgangswert von 2012 entspricht das ungefähr einer Verdopplung.

Und siehe da, auf einmal liegt der Bachelor klar auf Kurs Erfolgsmodell. Es ist ein Perspektivwechsel, an dem natürlich auch die Wirtschaft ihren Anteil hat – und inzwischen gutes Geld auf den Tisch legt, um sich die Dienste eben jener Anfang-Zwanziger zu sichern, die vor Jahren noch als recht unbrauchbar beschrieben wurden. Im Resultat liegt das durchschnittliche Einstiegsgehalt von Bachelorabsolvent:innen mittlerweile bei rund 40.000 Euro. Oder anders ausgedrückt: Heute winken auch schon mit dem „kleinen Abschluss“ in der Tasche ordentlich bezahlte Einstiegsjahre, auf die sich aufbauen lässt – wahlweise durch Verbleib im Job oder einen zeitversetzten Master. Das zeigt, dass junge Absolvierende inzwischen echte Optionen haben, ganz ohne Not und Rechtfertigungsdruck. So soll es auch sein.

Apropos Optionen: Zum Wintersemester 2021/2022 gab es in Deutschland fast 9.400 Bachelor-Studiengänge. Numerisch gesehen spiegelt dies ebenfalls die Wachstumsgeschichte des in Deutschland erst 2002 eingeführten Abschlusses wider. Zum Vergleich: 2005 mussten Bachelor-Studierende noch mit einem Bruchteil an Wahlmöglichkeiten auskommen, damals lag die Zahl der angebotenen Studiengänge gerade einmal bei etwas über 2.000. Sicherlich, manchen Kritikern erscheint das

erreichte Niveau an Wahlmöglichkeiten inzwischen als zu hoch, zu zerfranst, zu wenig leistungstransparent. Vor allem aber ist es doch begrüßenswert, dass junge Menschen mit all ihren beruflichen Interessen heute ziemlich punktgenau von den Hochschulen abgeholt werden können.

Umgekehrt erkennen im Bachelor noch immer 80 % der Befragten nicht das Ziel der Ziele

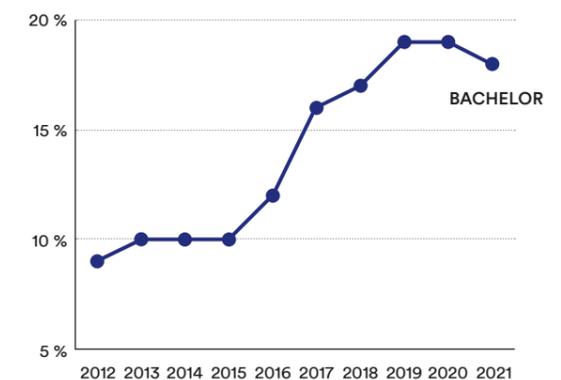
Ist damit alles paletti, was den Bachelor betrifft? Sagen wir es mal so: Man muss sich immer mehr in die Details begeben, um noch echten Nachholbedarf zu entdecken. Klar, bei unseren Fachkraft-Befragungen sagen immer noch über 80 Prozent der Teilnehmenden, dass sie eben nicht mit einem Bachelor als höchstem Abschluss liebäugeln. Wo da die „natürliche“ Grenze liegt? Wir werden es sehen, wenn sich das Ganze in den kommenden Jahren auf einem gewissen Niveau eingependelt hat.

Daneben gibt es auch regional noch recht deutliche Unterschiede, was die Akzeptanz des Abschlusses angeht. Da sind einerseits die Spitzenreiter Hamburg und Hessen, wo derzeit 22,7 respektive 22,5 Prozent aller Studierenden im Bachelor das Endziel ihrer hochschulischen Ambitionen sehen. Und andererseits sind da Vertreter wie Thüringen oder aber Mecklenburg-Vorpommern, wo jeweils keine 13 Prozent dem Bachelorglück Vertrauen schenken. Kurzum: Regional geht da noch was.

Im Großen und Ganzen aber scheint der noch junge Studienabschluss tatsächlich über den Berg zu sein, was man ihm vor wenigen Jahren nicht wirklich zugetraut hätte – zumal auch der Mangel an Fachkräften noch einmal zu einem Akzeptanz-Schub führen dürfte. Nämlich dadurch, dass sich in Deutschland im Zuge des demografischen Wandels demnächst viele (oder besser: viel zu viele) Menschen gleichzeitig in den Ruhestand verabschieden.

Jung und nix drauf, dürfte es spätestens dann nicht mehr heißen. Und selbst wenn es bei Studierenden und Arbeitgebern noch Restzweifel gibt: Der Bachelor kann was! Das ist längst Fakt. /

Anteil der Studierenden mit dem Bachelor als höchstem angestrebten Abschluss



© jobvalley/Maastricht University



DIE DIGITA- LISIERUNG: WAS KOMMT DA AUF UNS ZU? UND WORAN HAKT ES BISLANG?

Die Digitalisierung, so ist zu hören und zu lesen, wird den Arbeitsmarkt der Zukunft ordentlich auf links drehen. Das kann Vorfreude wecken, aber auch zum Gegenteil führen – wie eigentlich immer, wenn sich Tiefgreifendes abzeichnet, je nach Sichtweise. Werden etwa Algorithmen und Programme schon in wenigen Jahren ganze Berufszweige ersetzen? Wie vereinbar ist eine digitalisierte Arbeitswelt mit unseren derzeitigen Work-Life-Modellen? Gleiches Geld für weniger Arbeit? Keine Arbeit und trotzdem Geld? Und auch das: Welche Chancen bietet die Digitalisierung eigentlich all jenen, die sich beruflich nicht im Geringsten für IT- und Computerkram interessieren? Pech gehabt?



Wie kann es einem international führenden Technologiestandort wie Deutschland passieren, dass er seinen akademischen Nachwuchs nicht angemessen auf zentrale Marktanforderungen vorbereitet, die ja schon in der Gegenwart greifen?

Laut einer repräsentativen Befragung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gingen im Jahr 2017 rund 81 Prozent der Teilnehmenden davon aus, dass durch die digitale Entwicklung immer mehr Menschen beruflich abgehängt werden. Aber: Auf der anderen Seite sahen immerhin 52 Prozent die Chance, dass sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch digitale Effekte deutlich verbessern dürfte. So erwartbar solche Ergebnisse auch sein mögen: Vor allem deuten sie an, dass in einer der wichtigsten Fragen unserer Zeit alles andere als gesellschaftliche Einigkeit herrscht. Wie auch? Das Ding mit der Digitalisierung ist einfach zu groß und komplex. Wie eine gigantische Wette auf die Zukunft.

Logischerweise haben wir uns das Thema auch im Rahmen einer Fachkraft-Befragung angeschaut. 2019 war das, also selbst nach digitalen Maßstäben noch keine Ewigkeit her. Geradezu ins Gesicht gesprungen ist uns bei der Analyse diese Zahl: Lediglich 45 Prozent der etwa 15.000 befragten Studierenden fühlten sich durch ihr Studium ausreichend gut auf die digitale Zukunft der Berufswelt vorbereitet. Nicht mal jede:r Zweite also.

Das Bildungssystem hat die Digitalisierung nicht „substanziell“ auf dem Schirm

Für Prof. Dr. Isabell M. Welpé, Inhaberin des Lehrstuhls für Strategie und Organisation an der Technischen Universität München und seit 2014 Wissenschaftliche Leiterin des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF), ist das Ergebnis nicht überraschend. „Man muss einfach zur Kenntnis nehmen, dass weder in der Schule noch in der berufsbezogenen Ausbildung oder an der Hochschule substanziell auf die Folgen der Digitalisierung eingegangen wird“, beschreibt sie. In der Folge liege es bis heute nahezu komplett an einem selbst, an privatem Lerninteresse und Engagement, ob und wie man sich im Dickicht der Digitalisierung zurechtfinde. „Für das Zukunftsmodell, das wir ‚Creator Economy‘ nennen, bilden wir in Deutschland einfach nicht aus“, stellt Welpé fest.

Auf Unternehmensseite sieht das schon ganz anders aus. Hier hat sich in Sachen Digitalisierung längst was getan, und natürlich hat man hier die Erwartung, dass Absolvent:innen das Thema bei den Hörnern packen und sozusagen auf breiter Ebene vorantreiben. Wenn dann

aber zum beruflichen Einstieg bei allem Fachwissen das digitale Mindset und Verständnis für Wettbewerb in der Informationsökonomie fehlen, ist die Verunsicherung natürlich erstmal groß. „Unsere Bildungseinrichtungen müssten viel stärker darauf vorbereiten“, sagt Welpé, „andere Länder haben das längst verstanden und machen es vor.“

Doch warum ist das so? Wie kann es einem international führenden Technologiestandort wie Deutschland passieren, dass er seinen akademischen Nachwuchs nicht angemessen auf zentrale Marktanforderungen vorbereitet, die ja schon in der Gegenwart greifen? Als Antwort auf diese Frage verweist die Münchner Professorin auf ein bekanntes Zitat von Charlie Munger: „Show me the incentives and I’ll show you the outcome“. Einfach übersetzt: Es fehlt derzeit schlichtweg der Anreiz, um das Thema konsequent voranzutreiben. Und selbst wenn, dann mangelte es immer noch an ausreichend IT-Fachkräften, die für die notwendige Transformation als Lehrkräfte bereitstünden. Einerseits, weil es die allermeisten Absolvent:innen mit digitalem Know-how bekanntlich in die Wirtschaft zieht. Und andererseits, sagt Welpé, dürften staatliche Schulen Informatiker:innen ja gar nicht als Lehrkräfte einstellen, weil diesen wiederum das pädagogische Rüstzeug fehle. Man hat schließlich Informatik studiert – und nicht Lehramt.

Die digitalen Potenziale liegen brach – zum Schaden aller Beteiligten

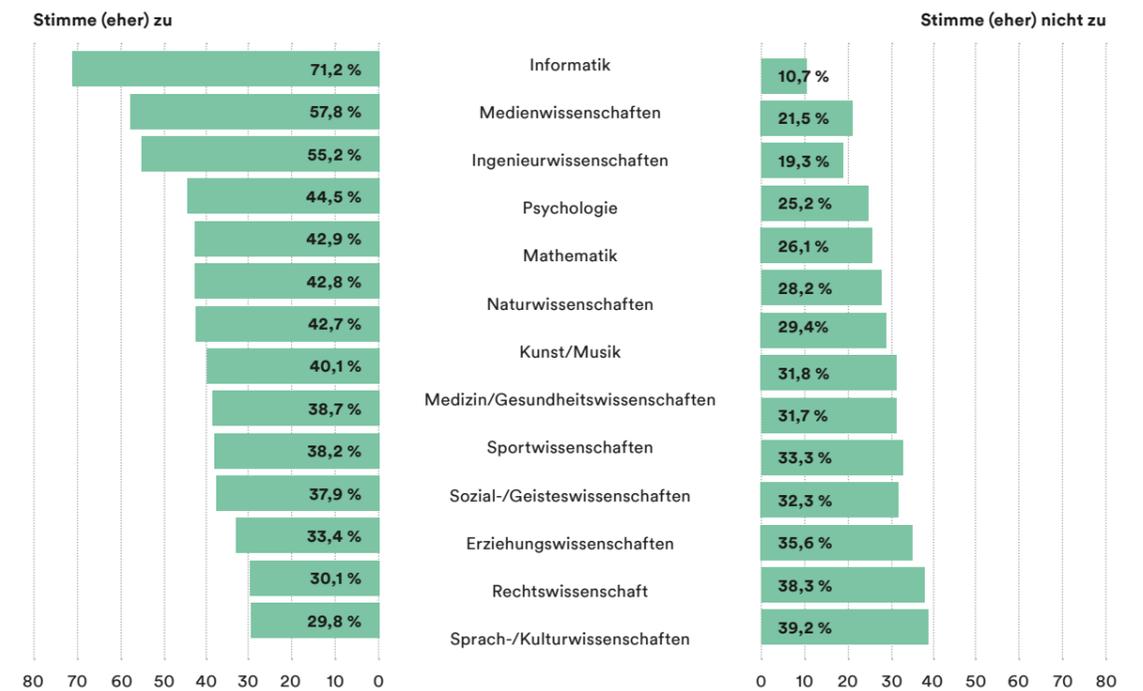
Ärgerlich ist das vor allem deshalb, weil die Digitalisierung, sofern pädagogisch richtig eingebunden, eigentlich alles mitbringt, um Jahrzehnte alte Herausforderungen im deutschen Bildungswesen anzugehen. Beispielsweise ließe sich das Lernen, ganz gleich ob in Schule oder Uni, viel leichter personalisieren. Zu große Klassen und Kurse müssten nicht mehr sein, Lernende mit unterschiedlichen Wissensständen könnten digital deutlich besser abgeholt und auf ein höheres Niveau gehoben werden. Und überhaupt dürfte die altbewährte one-size-fits-all-Mentalität des Bildungswesens ganz schnell Geschichte sein. Persönliche Stärken und Interessen explizit nicht zu berücksichtigen, könne es eigentlich längst nicht mehr sein, sagt Welpé. Aber: Es findet statt. Selbst im Jahr 2022.

Ein wunderbares Bild, das zur gegenwärtigen Situation passt, findet sich in einem Beitrag, den die Bildungsexpertin für DIE ZEIT geschrieben hat. Sie steigt ein mit

einem interessanten Gedankenspiel: „Stellen Sie sich vor, Bewohner:innen des Jahres 1922 würden in der Zeitmaschine in unser Jahr 2021 katapultiert.“ Im Hier und Jetzt angekommen, dürfte den Zeitreisenden dann so ziemlich nichts vertraut vorkommen. Gerade unser inzwischen durch und durch digitalisierter Alltag wäre wahrscheinlich eine enorme Herausforderung. Was auch sonst, wenn man aus einer Zeit kommt, in der riesige (Daten-)Pakete Tage und Wochen gebraucht hätten, um einmal um die Welt zu gehen – und nicht Sekunden.

Womöglich wohlthuende Wiedererkennung dürften die Zeitreisenden dann aber in unserem Bildungssystem finden, schreibt Welpé, wo noch immer dicht gedrängt die Jungspunde sitzen, die Augen stets brav auf die Lehrkraft gerichtet. Stundenpläne, Pausenzeiten und selbst viele Lerninhalte dürften noch bestens bekannt sein. Der Grund dafür ist einfach, schreibt Welpé: „Echte (Durchbruchs-)Innovationen, die es erlauben würden, bei gleichem Ressourceneinsatz schneller oder besser zu lernen“, habe es in Deutschlands Bildungswesen „seit über 100 Jahren nicht gegeben“. Das ist in der Tat ein bisschen lang. /

„Ich fühle mich durch mein Studium auf die digitalen Anforderungen meiner zukünftigen Tätigkeit gut vorbereitet“



© jobvalley/Maastricht University

Der Fragenkomplex zur Digitalisierung wurde im März 2022 erneut erhoben. In einem im Sommer 2022 erscheinenden Whitepaper werden hierzu neue Ergebnisse präsentiert. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses dieser Publikation lagen vorläufige Ergebnisse vor. Dabei fühlen sich die Studierenden auch drei Jahre nachdem die hier dargestellten Ergebnisse erhoben wurden nur marginal besser durch ihr Studium auf die digitalen Anforderungen der zukünftigen Tätigkeit vorbereitet – und das trotz des durch die Corona-Pandemie oft attestierten Digitalisierungsschubs. Während in 2019 im Schnitt rund 45 % der Studierenden sich (eher) gut vorbereitet fühlten, sind dies in 2022 mit Blick auf unsere vorläufigen Ergebnisse nun knapp 50 % und somit weiterhin nur knapp jede:r zweite Student:in.

Wie misst man eigentlich Persönlichkeit? Und was sagt sie aus – über Studium und Beruf?



Interview mit Prof. Dr. Eva Asselmann

Prof. Dr. Eva Asselmann ist Professorin für Differentielle und Persönlichkeitspsychologie an der HMU Health and Medical University in Potsdam. Als Wissenschaftlerin forscht sie zu den Themen Persönlichkeitsentwicklung, Gesundheitsförderung und Prävention. Dabei beschäftigt sie sich insbesondere damit, wie sich unsere Persönlichkeit im Laufe des Lebens verändert und wie sich einschneidende Ereignisse auf unsere Persönlichkeit, unser Wohlbefinden und unsere Gesundheit auswirken.

Frau Asselmann, im Wort „Persönlichkeit“ steckt ja bereits, dass es hier um etwas sehr Individuelles geht – um die Person als solche. Wie aussagekräftig kann also das Messen von Persönlichkeit sein?

Aus wissenschaftlicher Perspektive meint „Persönlichkeit“ Merkmale im Denken, Fühlen und Verhalten, in denen wir Menschen uns voneinander unterscheiden. Ein großer Teil dieser individuellen Unterschiede lässt sich durch die „Big Five“ beschreiben – das sind fünf grundlegende Persönlichkeitsmerkmale: Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit und emotionale Stabilität.

Zu welchen Unterschieden führen diese Merkmale im Handeln? Lässt sich das anschaulich einordnen?

Ja, das geht sogar recht gut: Offene Personen sind tendenziell neugierig, kreativ und aufgeschlossen gegenüber Neuem. Gewissenhafte Menschen sind gut organisiert, ordentlich, sauber, pünktlich, verlässlich und fleißig. Extravertierte Personen gehen gern unter Leute, sind gesellig und lieben es zu reden und im Mittelpunkt zu stehen. Verträglichen Personen ist es wichtig, mit anderen gut auszukommen. Sie sind rücksichtsvoll, freundlich und

auf Harmonie bedacht. Und emotional stabile Menschen behalten auch in stressigen Zeiten einen kühlen Kopf. Sie sind weniger anfällig für negative Gefühle wie Angst und Traurigkeit.

Wie misst man denn Persönlichkeit? Und würden Sie sagen, dass uns hier in einigen Jahren weitere, neue Ansätze begegnen werden?

Überwiegend, indem wir Menschen zu ihrer eigenen Persönlichkeit oder der von nahestehenden Personen – Familie oder Freundeskreis – befragen. Einige dieser Verfahren sind sehr ausführlich und erlauben es, zwischen verschiedenen Facetten von einzelnen Persönlichkeitsmerkmalen zu differenzieren. Andere Fragebögen sind kürzer und hilfreich, wenn die Persönlichkeit schnell und zeitsparend erfasst werden soll.

Gibt es weitere Ansätze abseits der direkten Befragung?

Das wäre dann die Beobachtung. Der Zustand einer Wohnung zum Beispiel verrät, wie ordentlich und sauber jemand ist. Stichwort Gewissenhaftigkeit. Fliegen Gegenstände herum? Stapelt sich der Abwasch in der Küche? Wurde

Kleidung sorgfältig gefaltet in den Schrank gelegt, oder türmt sich alles auf dem Boden?

Und was sagen beispielsweise soziale Aktivitäten aus?

Soziale Aktivitäten liefern Informationen zur Extraversion: Hält sich Person XY vorwiegend allein zuhause auf, oder zieht sie nonstop mit anderen um die Häuser? Bei der Verhaltensbeobachtung sind technische Geräte eine große Hilfe. Über das Smartphone können zum Beispiel Verhaltensspuren im Alltag aufgezeichnet werden. Darauf setzt die Wissenschaft der Zukunft. Die besten Informationen zur Persönlichkeit erhalten wir, wenn wir verschiedene Informationsquellen kombinieren, zum Beispiel Selbst- und Fremdurteile sowie Verhaltensbeobachtungen.

Persönlichkeitsmerkmale fließen im Recruiting-Prozess von Unternehmen immer stärker in die Bewertung von Bewerbenden ein. Gehen wir aber zunächst einen Schritt zurück: Welche Persönlichkeitseigenschaften helfen allgemein im Studium?

Vor allem Gewissenhaftigkeit. Wer seine To-dos im Blick hat, Lehrveranstaltungen vor- und nachbereitet sowie rechtzeitig damit anfängt, sich auf Prüfungen vorzubereiten, hat es im Studium tendenziell leichter. Ein hohes Maß an emotionaler Stabilität hilft dabei, mit stressigen Phasen umzugehen und während der Prüfung einen kühlen Kopf zu behalten.

Mal angenommen, wir vergleichen diesbezüglich ein BWL-Studium mit einem, sagen wir, Psychologiestudium: Gibt es hier Unterschiede in der Persönlichkeit der Studierenden?

Diese Unterschiede zeigen sich vor allem in den Interessen, Werten und Einstellungen. Psychologiestudierende interessieren sich tendenziell sehr für Menschen, BWL-Studierende für ökonomische Zusammenhänge. Das sind aber natürlich nur durchschnittliche Unterschiede. Im Einzelfall kann es sein, dass eine Person, die BWL studiert, Psychologie-Studierenden ähnlicher ist als anderen BWL-Studierenden.

Oft heißt es, der Berufseinstieg lässt junge Menschen „irgendwie erwachsen“ werden. Stimmt die Wahrnehmung? Oder ist es einfach nur die Zeit, die uns erwachsen macht?

Aus vielen wissenschaftlichen Untersuchungen wissen wir, dass junge Erwachsene in ihrer Persönlichkeit „reifen“, also gewissenhafter, verträglicher und emotional stabiler werden. Gerade das junge Erwachsenenalter ist durch außerordentlich viele Umbrüche und einschneidende Ereignisse geprägt: Wir beenden die Schule, ziehen von zu Hause aus, starten mit dem Studium und steigen später ins Berufsleben ein. Durch diese Übergänge nehmen wir neue soziale Rollen ein, die uns wiederum vor neue Herausforderungen stellen. In der Regel versuchen wir, diesen gerecht zu werden, und passen unser Verhalten an.

Und langfristig?

Langfristig manifestiert sich das dann auch in unserer Persönlichkeit. So zumindest die Annahme. Als Berufsanfänger:in wird von uns zum Beispiel erwartet, dass wir pünktlich bei der Arbeit erscheinen, unseren Job gut machen und uns gegenüber Kolleg:innen und Kund:innen professionell sowie freundlich verhalten. Indem wir versuchen, diesen Erwartungen zu entsprechen, sollten wir also gewissenhafter werden. In meiner Forschung konnte ich zeigen, dass dem tatsächlich so ist: Junge Erwachsene waren in den Jahren nach dem Berufseinstieg deutlich gewissenhafter und extrovertierter als davor. Und auch die Verträglichkeit stieg sukzessive an.

Dann der Blick auf den Berufseinstieg: In welchem Maß hängt es von meiner Persönlichkeit ab, wie erfolgreich ich am Arbeitsplatz sein werde? Gibt es so etwas wie universelle Persönlichkeitsmerkmale, mit denen beruflich gesehen wenig bis nichts schief gehen kann?

Tendenziell sind Personen mit hohen Big Five-Werten erfolgreich. Aber: Gleichzeitig kommt es auch auf die Passung zwischen der eigenen Persönlichkeit und den Anforderungen im Job an. Je höher diese Passung ist, desto zufriedener und erfolgreicher sind wir. Das spiegelt sich sogar im Einkommen wider. Eine im Jahr 2018 ver-





Personen, die wenig verträglich sind, geraten zum Beispiel öfter mit anderen aneinander, dafür können sie sich aber auch in Gehaltsverhandlungen besser durchsetzen.

öffentliche Studie konnte zeigen, dass Personen, deren Persönlichkeit gut zu ihrem Job passt, bis zu einem Monatslohn pro Jahr mehr verdienen.

Wie wichtig sind im Gegensatz dazu bestimmte Merkmale mit Blick auf ganz bestimmte Berufsrichtungen?

Bei Sänger:innen und Schauspieler:innen, die den ganzen Tag auf der Bühne im Rampenlicht stehen, ist ein besonders hohes Maß an Extraversion gefragt. Wissenschaftler:innen und Schriftsteller:innen verbringen hingegen viel Zeit mit sich allein im stillen Kämmerchen, um an wissenschaftlichen Fragestellungen und Texten herumzutüfteln. Wer introvertiert ist, kommt damit im Schnitt besser klar.

Wenn bestimmte Eigenschaften „erfolgreicher sind“, kann im beruflichen Kontext ein dauerhaftes „Vernebeln“ der eigenen Persönlichkeit ratsam sein? Oder macht das krank?

Wenn unser Job nicht gut zu unserer Persönlichkeit passt, kann das tatsächlich dazu führen, dass wir weniger erfolgreich sind und unser Wohlbefinden sinkt. Ergo: Augen auf bei der Berufswahl. Bevor wir uns für einen bestimmten Job entscheiden, sollten wir uns selbst reflektieren: Was macht mich aus? Welche Stärken und Schwächen habe ich? Was kann ich besonders gut? Wofür brenne ich? Mit welcher Art von Tätigkeiten kann ich mich lange und intensiv befassen? Wo will ich beruflich hin – und was ist mir im Leben wichtig?

Wie gezielt ließe sich denn im Erwachsenenalter Persönlichkeit verändern bzw. deren Entwicklung steuern? Hängt das – leicht augenzwinkernd – auch von der Persönlichkeit ab?

Neuere Studien weisen darauf hin, dass wir unsere Persönlichkeit tatsächlich gezielt verändern können. Zum Beispiel, indem wir uns konkrete Ziele setzen, inwiefern wir uns gewissenhafter oder extrovertierter verhalten wollen und unser Verhalten entsprechend anpassen. Ob das gelingt, hängt vor allem von unserer Veränderungsmotivation ab. Bevor wir jedoch auf Teufel komm raus an unserer Persönlichkeit herumdoktern, sollten wir uns zunächst die Frage stellen, warum wir das überhaupt wollen. Denn jede Persönlichkeitsausprägung bietet ihre Vor- und Nachteile. Personen, die wenig verträglich sind, geraten zum Beispiel öfter mit anderen aneinander, dafür können sie sich aber auch in Gehaltsverhandlungen besser durchsetzen.

Ist eigentlich zu befürchten, dass unser ungeliebtes Zeitphänomen Corona bei der Persönlichkeit zu gewissermaßen regressiven Langzeiteffekten führt? Und, welche Persönlichkeitsausprägungen helfen, mit dieser Situation besser umzugehen?

Wissenschaftliche Studien haben gezeigt, dass es Introvertierten besser gelang, mit den Kontaktbeschränkungen im Zuge der Pandemie umzugehen als Extrovertierten. Ihr Wohlbefinden war während der Lockdowns höher. Das ist besonders interessant, weil unter „normalen“ Umständen Extrovertierte ein höheres Wohlbefinden haben als Introvertierte. Sie empfinden im Alltag tendenziell mehr positive Gefühle wie Freude. Basierend auf den Fachkraft-Daten haben wir außerdem herausgefunden, dass sich Verträgliche eher an die Vorgaben zur Eindämmung der Pandemie hielten und dass sich vor allem emotional instabile Sorgen um ihre finanzielle Situation machten, sich unsicher fühlten und Dinge wie zum Beispiel Toilettenpapier horteten.

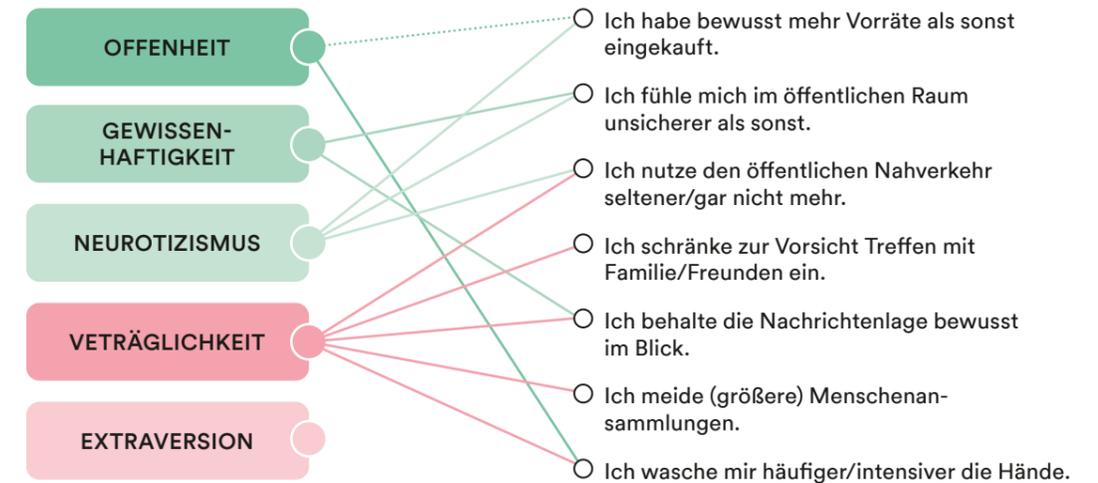
Und zum Abschluss: Persönlichkeit wird ja auch im Rahmen unserer Fachkraft-Erhebungen „abgefragt“. Hand aufs Herz, wie nah sind wir dran mit unserem Instrument?

Die Big Five werden hier mit Fragen aus dem International Personality Item Pool gemessen, die gut etabliert und wissenschaftlich anerkannt sind.

Frau Asselmann, vielen Dank für das Gespräch. /

Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit und dem Verhalten von Studierenden im März 2020.

Durchgängige (bzw. gepunktete) Linien geben einen positiven (bzw. negativen) Zusammenhang an.



© jobvalley/Maastricht University

Quellennachweise

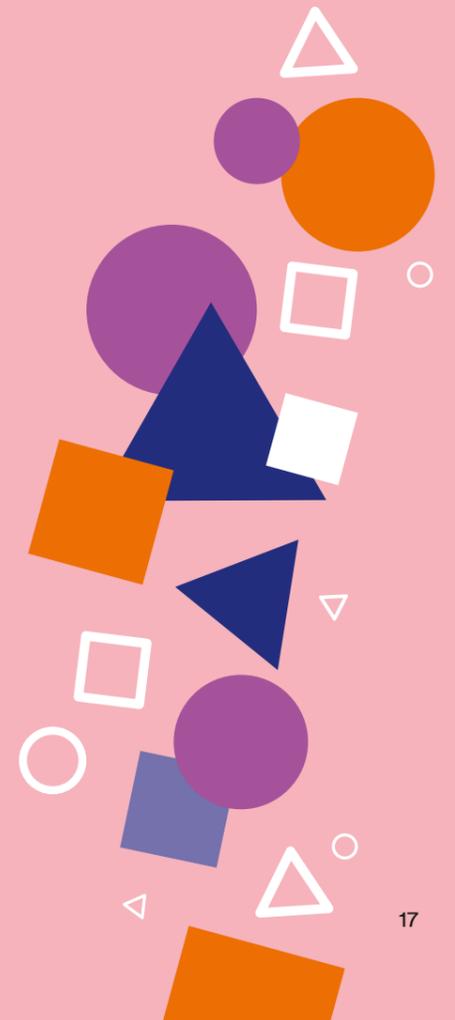
Im Rahmen eines gemeinsamen Forschungsprojektes mit Prof. Dr. Lex Borghans, Dr. Raymond Montizaan und Dr. Philipp Karl Seegers hat Prof. Dr. Eva Asselmann auf Basis der Fachkraft-2030-Daten den Einfluss der Persönlichkeit von Studierenden auf deren Verhalten während der Corona-Pandemie untersucht. Im September 2022 erscheint ihr Buch „Woran wir wachsen: Wie Lebensereignisse unsere Persönlichkeit prägen und was uns wirklich weiterbringt“ (Ariston-Verlag), in dem sie ihre neuesten Forschungsergebnisse aus der Persönlichkeitspsychologie anschaulich erklärt.



The role of personality in the thoughts, feelings, and behaviors of students in Germany during the first weeks of the COVID-19 pandemic (Eva Asselmann, Lex Borghans, Raymond Montizaan, Philipp Seegers)



Changing personality traits with the help of a digital personality change intervention (Mirjam Stieger, Christoph Flückiger, Dominik Rügger, Tobias Kowatsch, Brent W. Roberts, Mathias Allemann)



Chancengerechtigkeit: Wunsch oder Wirklichkeit in der deutschen Wirtschaft?

Betrachtet man die Topmanagement-Positionen deutscher Unternehmen, ist der Anteil weiblicher Manager:innen verschwindend gering. Gerade einmal 16,7 Prozent der DAX 40-Vorstandsmitglieder sind gegenwärtig Frauen, womit Deutschland im Vergleich zu den anderen Ländern der Europäischen Union (EU) im unteren Drittel rangiert^{1,2}. Und das, obwohl die Hälfte aller Hochschulabsolvent:innen weiblich ist und nicht weniger qualifiziert als ihre männlichen Mitstreiter³.

Auch in den letzten zehn Jahren ist die Entwicklung hin zu mehr Chancengerechtigkeit nur sehr schleppend vorangekommen. Bis zum Erreichen von Geschlechterparität in deutschen Vorständen wird es laut einer BCG-Studie aus dem Jahr 2020 noch über 30 Jahre dauern, wenn das aktuelle Tempo beibehalten wird⁴. Hierfür gibt es viele Gründe wie beispielsweise die noch immer existierenden männlichen Machtstrukturen, tradierte Rollenbilder oder auch Frauen, die sich bewusst gegen eine Karriere entscheiden.

Ärgerlich, aber wahr: Mehrheitlich müssen sich Frauen noch immer zwischen Kinderwunsch und Karriere entscheiden

So setzen sich laut der vorliegenden Studie aus der Fachkraft 2030-Reihe lediglich 26 Prozent der weiblichen Studierenden ausdrücklich das Ziel, eine Führungsposition zu erreichen. Bei Männern liegt der Wert hingegen bei 41 Prozent. Hinzu kommt: Der aktuell in Deutschland bei 18 Prozent liegende Gender Pay Gap⁵ zeigt sich auch im Umfrageergebnis der männlichen Studierenden, die langfristig bei gleicher Ausbildung und Zielbranche etwa 20 Prozent mehr Gehalt erwarten als ihre Kolleginnen.

Darüber hinaus befürchten knapp 80 Prozent der weiblichen Studierenden, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit einen negativen Einfluss auf ihre Karriere haben könnte. Damit stehen sie vor der individuell wahrgenommenen Hürde, sich auch im Jahr 2022 noch zwischen Kind und Karriere entscheiden zu müssen. Als eine Konsequenz hieraus bewerben sich Frauen zum Teil erst gar nicht auf Managementpositionen. Insgesamt zeigen

die Ergebnisse der vorliegenden Umfrage eindrücklich, dass Diversität und Chancengerechtigkeit auch in der Wahrnehmung der Studierenden-Generation noch keine Selbstverständlichkeit sind.

Umso wichtiger ist daher, dass junge Frauen, die sich bewusst für eine Topmanagement-Karriere entscheiden, frühzeitig anfangen, sich zu vernetzen und hilfreiche Kontakte zu knüpfen. Das stärkt nicht nur das eigene Selbstbewusstsein, sondern hilft auch beim Erklimmen der Karriereleiter. Denn oft ist es nicht die mangelnde Qualifikation, die das Erreichen der gewünschten Positionen erschwert, sondern nicht vorhandener Zugang – oder fehlende Sichtbarkeit. Ebenfalls sehr hilfreich in der Karrierebegleitung ist das Mentoring. Hierbei stehen erfahrene Managerinnen Berufseinsteigerinnen mit konkreten Tipps und persönlichem Rat zur Seite. Gemeinsam können so Hürden überwunden und Herausforderungen bei der beruflichen Entwicklung gemeistert werden.

Geschlecht, sexuelle Orientierung, kultureller Hintergrund: Die studentische Furcht vor beruflichen Nachteilen ist erschreckend groß

Der Status der Chancengerechtigkeit in der deutschen Wirtschaft kann allerdings nur dann umfassend bewertet werden, wenn neben der Geschlechterdiversität noch weitere Dimensionen wie etwa Alter, Herkunft, sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität in die Betrachtung mit einbezogen werden. Geradezu erschreckend ist diesbezüglich die in einer der letzten Fachkraft-Umfragen von vielen Studierenden geäußerte Sorge, berufliche Nachteile aufgrund von Geschlecht (70,0 %), kultureller Herkunft

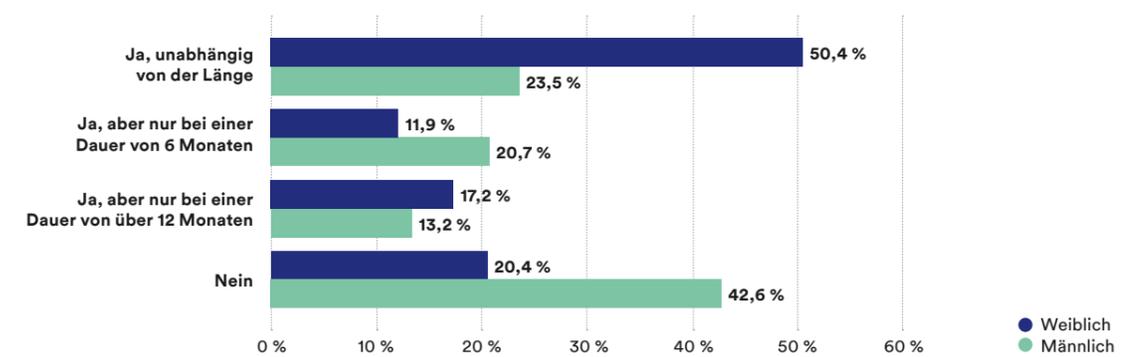
(69,5 %) oder sexueller Orientierung (36 %) erleiden zu müssen. Diese Einschätzung ist auch vor dem Hintergrund des sich intensivierenden Arbeitskräftemangels fatal.

Der Veränderungsdruck auf Unternehmen steigt aber nicht nur durch Berufseinsteiger:innen und weitere Stakeholder:innen, die mehr Diversität und Chancengerechtigkeit einfordern, sondern auch durch zahlreiche Studien, die belegen, dass divers aufgestellte Teams zu einer verbesserten wirtschaftlichen Performance und gesteigerter Innovationskraft beitragen^{6,7}. Unternehmen haben daher kaum eine andere Wahl, als den eigenen Diversitätstransformationsprozess anzustoßen und nachhaltig zu verfolgen. Das fängt an bei der umfassenden Erhebung des Status quo der Diversität, dem Setzen ambitionierter Diversitätsziele und der Bereitstellung erfolgskritischer Ressourcen finanzieller sowie personeller Art. Für den angestrebten Wandel sollten Unternehmen jetzt aktiv werden, um langfristig die wirtschaftlichen Vorteile von Diversität und Chancengerechtigkeit ausschöpfen zu können. Hierbei können zeitlich limitierte Gesetzesregelungen wie die Frauenquote, die von der Mehrheit der befragten Studierenden ebenfalls befürwortet wird, hilfreich sein und den notwendigen Impuls zur Veränderung setzen. /

Quellennachweise

- 1 BeyondGenderAgenda (2021), German Diversity Monitor 2021: Das Deutsche Diversitäts-Dilemma
- 2 www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Frauenanteil_Fuehrungsetagen.html#:~:text=In%20Deutschland%20waren%20im%20Jahr,Deutschland%20nur%20im%20unteren%20Drittel
- 3 www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html
- 4 Boston Consulting Group und Technische Universität München (2020), BCG Gender Diversity Studie 2020
- 5 www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit#:~:text=%C3%9Cberall%20in%20Europa%20verdienen%20Frauen,Entgeltunterschied%20immer%20noch%20sechs%20Prozent
- 6 McKinsey & Company (2020), Diversity wins: How inclusion matters
- 7 PwC (2019), Diversity is good for growth

Meinungsbild zur Frage: „Denken Sie, dass es einen negativen Einfluss auf Ihre Karriere hat, wenn Sie in Zukunft Elternzeit in Anspruch nehmen?“



© jobvalley/Maastricht University



Victoria Wagner, Gründerin und CEO des Diversitätsnetzwerks BeyondGenderAgenda, ist Seriengründerin, Strategieberaterin und passionierte Kommunikationsexpertin. Seit August 2021 bietet sie umfassende Strategie- und Kommunikationsberatungen zur erfolgreichen Verankerung von Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion in Unternehmen an.

www.victoria-wagner.com

Wie generationen- (un)gerecht ist eigentlich Deutschland?

Der Begriff Generationengerechtigkeit steht für die Verteilungsgerechtigkeit von materiellen Ressourcen, Lebenschancen und -qualität zwischen den Generationen. Daran geknüpft ist die Forderung, dass jede Generation so verantwortungs- und maßvoll leben soll, dass nachfolgenden Generationen keine unzumutbaren Lasten wie zum Beispiel überbordende Schulden oder Umweltschäden entstehen.



Wie es für junge Menschen ist, in einer alternden Gesellschaft wie der deutschen zu leben? Eigentlich doch ganz gut und komfortabel, wird die Mehrheit denken. Freiheiten und Chancen gibt es ja reichlich, Zugang zu Bildung und Dach überm Kopf auch. Eigentlich alles da, was man braucht, so fair muss man sein. Und dennoch wird man das Gefühl nicht los, dass da gerade etwas zu kippen droht. Was damit gemeint ist? Nun, gemeint ist der sogenannte Generationenvertrag, also jener unausgesprochene Deal zwischen Alt und Jung, der bildhaft gesprochen so funktioniert: „Team Alt“ kümmert sich um den Laden, um ihn, wenn die Zeit gekommen ist, möglichst gut in Schuss an „Team Jung“ zu übergeben, damit dann wiederum „Team Jung“ – und so weiter und so fort. Ein Prinzip, das sich hierzulande über Jahrzehnte wunderbar bewährt hat.

So schien es jedenfalls, denn inzwischen wächst in „Team Jung“ mehr und mehr der Eindruck, dass besagter Laden ein mittelschweres Perspektivproblem hat. Und zwar eines, um das sich „Team Alt“ hätte kümmern sollen, ja müssen, wenn es denn tatsächlich die nächste Generation vertragskonform im Blick gehabt hätte. Genau: hätte, hätte.

„Team Alt“ hat politisch die Mehrheit – und macht immerzu Gebrauch davon

Ein Hauptgrund für diese Gefühlslage resultiert sicherlich daraus, dass Wahlen hierzulande schon fast traditionell vom übergroßen „Team Alt“ gewonnen werden. Punkt. Das machte und macht es für „Team Jung“ natürlich nicht leicht, Einfluss auf den Gang der Dinge zu nehmen. Oder sich zumindest Gehör zu verschaffen.

Sicherlich, seit Fridays for Future ist da was im Wandel, wobei man selbst beim Klima (also dem Zukunftsthema schlechthin) den Eindruck haben muss, dass die von „Team

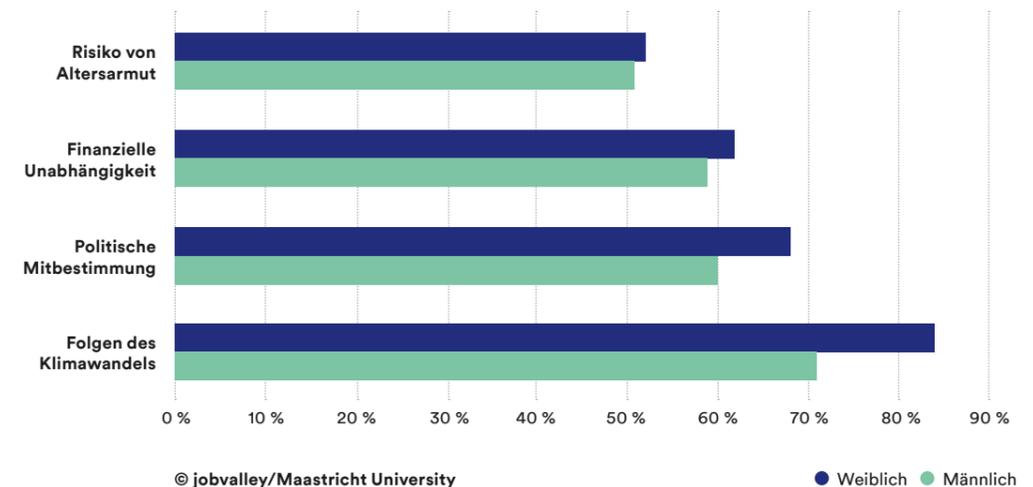
Jung“ zuletzt lautstark eingeforderte Kraft der Vernunft noch recht lange mit Bremswirkungen zu kämpfen haben wird. Mit Genervtheit, Ignoranz, Achselzucken, solche Dinge eben. Von Krieg ganz zu schweigen. Und das ist blöderweise nur der Leuchtturm der Generationenproblematik, auf die „on top“ noch so sexy Themen wie das Renteneintrittsalter bzw. unser umlagefinanziertes Sozialsystem kommen. Da freut man sich dann eher auf den Wetterbericht. Verdrängung dient ja auch dem Selbstschutz.

Fachkraft-Erhebung lieferte 2021 eindeutige Ergebnisse: Daumen runter von studentischer Seite

Eingebunden in die Erhebung waren mehrere Teilaspekte wie die Klimaentwicklung oder Gefahr von Altersarmut, wobei den Beginn der nun folgenden Ergebnisdarstellung die ganz allgemeine Frage aller Fragen markieren soll: „Wie generationengerecht finden Sie Deutschland?“ Das Votum hierzu fiel, um es gleich offen zu sagen, eindeutig aus. Denn mehr als zwei Drittel aller Befragten empfinden die Situation hierzulande momentan als ungerecht – und zwar zulasten junger Generationen, damit da kein Missverständnis entsteht.

Hinzu kommen spannende Unterschiede in der studentischen Wahrnehmung. Auf weiblicher Seite etwa sieht man die Lebenswirklichkeit in rund 73 Prozent der Fälle als nicht generationengerecht an, wogegen auf männlicher Seite „lediglich“ 61 Prozent diese Einschätzung teilen. Oder auch das: Während MINT-Studierende die Situation in 58 Prozent der Fälle kritisch sehen, fällt das negative Urteil aller Nicht-MINT-Studierenden mit 75 Prozent fast deprimierend aus. Vor allem aber ist völlig egal, wen man fragt: Aus Sicht aller von uns befragten Studi-Gruppen steht Deutschland gerade explizit generationenungerecht da. „Team Alt“, und jetzt? /

Antworten der Studierenden zur Generationengerechtigkeit, jeweils Anteil: „Ungerecht, zulasten der jungen Generationen“





Madeleine Hofmann

lebt als Autorin, Journalistin und Speakerin in Berlin. In Publikationen wie ihrem Sachbuch „Macht Platz!“ räumt sie mit Vorurteilen über die Jugend von heute' auf und fordert einen Dialog der Generationen. Sie ist Mitgründerin des Netzwerks Zukunftsgerechtigkeit und publiziert u. a. bei Deutschlandfunk Kultur und beim ZDF Morgenmagazin.



www.zukunftsgerechtigkeit.de

”

Dass junge Menschen hierzulande das Gefühl haben, die Alten leben auf ihre Kosten, ist nicht überraschend. Die Politik der Erwachsenenenerationen trägt alle möglichen Krisen auf dem Rücken der Jungen aus, handelt geradezu zukunftsfeindlich. Während der Pandemie ist das noch deutlicher geworden. Monatlang sollten Kinder sich Lesen und Schreiben zu Hause selbst beibringen, viele Studierende kannten nach drei Semestern immer noch keinen Vorlesungssaal von innen.

Und das während sich die Erwachsenen längst jeden Ansatz eines schlechten Gewissens auf Kreuzfahrtschiffen schön tranken. Dieselben Erwachsenen, die den nun zu Hause eingesperrten Nachwuchs zuvor noch als Schulschwänzer beschimpft hatten, weil er für eine bessere Klimapolitik auf die Straße ging. Die Klimapolitik, die von den machthabenden Alten so mies gestaltet wurde, dass sogar das Bundesverfassungsgericht eingreifen musste. Und die uns abhängig gemacht hat von einem menschenrechtsverachtenden Despoten.

Krieg, Klima, Armut, Rente: Die Jugend steht vor einem Zukunftstrümmerhaufen – und hat sogar Lust, ihn aufzuräumen. Nur: Niemand lässt sie. Dass sich die Mehrheit der befragten jungen Menschen bei der politischen Mitbestimmung gegenüber alten Generationen benachteiligt fühlt, liegt daran, dass uns noch immer vor allem alte weiße Männer sagen wollen, wo es lang geht – und wie. Sie haben nicht damit aufgehört, Vergangenheits- oder bestenfalls Konservenpolitik zu machen. Den Jungen ist in ihren Augen nichts zuzutrauen.

Dass es nicht immer die beste Option ist, Erfahrung an der Anzahl der Lebensjahre zu messen und dass Macht abgeben nicht automatisch Macht verlieren, sondern möglicherweise auch Macht teilen bedeuten kann, kommt ihnen nicht in den Sinn. Dabei wird es höchste Zeit. Generationensolidarität ist keine Einbahnstraße und die Zukunft wuppen wir nur gemeinsam. Am besten sofort.



Daniel Obst

gestaltet nach fast zwei Jahrzehnten Erfahrung im digitalen Wandel großer Konzerne nun die wirksame Transformation hin zu nachhaltigem Wirtschaften. Als Blogger für seine Beiträge ausgezeichnet, sind seine Vorträge als Speaker ebenfalls gefragt. Mit einem klaren Fokus auf Strategie, Kultur und Kommunikation berät er Unternehmen in Sachen Nachhaltigkeit.

”

Wenn ein Thema bei den Ergebnissen zur Frage der Generationengerechtigkeit besonders hervorsteicht, dann ist es die Klimakrise. Es ist schon beeindruckend und bedrückend zugleich, wie mit 86% eine wirklich große Mehrheit der jungen Menschen ihre große Besorgnis zum Ausdruck bringt – also die klare Sorge artikuliert, dass die Folgen des Klimawandels ihre Zukunft deutlich negativ prägen werden. Immer häufiger liest man in diesem Zusammenhang auch vom Begriff der ‚Klimaangst‘.

In meinen Gesprächen mit jungen Menschen kommt sogar zur Sprache, ‚man sei die letzte Generation‘, weil es zukünftig unverantwortlich sei, Kinder in diese Welt zu setzen. Dagegen bereiten beispielsweise die Chancen am Arbeitsmarkt und die Finanzen den jungen Menschen zwar auch eine gewisse Sorge, die aber im Vergleich zur Klimakrise deutlich hinten an steht. Deshalb ist es nur konsequent und fair gewesen, als das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 29.04.2021 zum damaligen Klimaschutzgesetz der Bundesrepublik genau diesen Aspekt in den Vordergrund gestellt hat: die Generationengerechtigkeit.

„Heutige Generationen greifen in die Freiheitsrechte zukünftiger Generationen ein, indem sie sich bis 2030 zu viele Treibhausgasemissionen zugestehen: Das Klimaschutzgesetz hat Reduktionslasten in unzulässiger Weise auf die Zukunft und die dann Verantwortlichen verschoben.“ So lautete mein damaliges Fazit zu diesem bahnbrechenden Urteil. Insofern bin ich dankbar, dass die jungen Menschen dieses so wichtige Zukunftsthema klar benennen und ich möchte uns alle ermutigen, für diese Generationengerechtigkeit im Klimaschutz einzustehen – laut zu sein, sich zu engagieren und gemeinsam mit anderen aktiv einzubringen. Anders werden wir diese wohl größte Herausforderung der Menschheit nicht bewältigen können. Denn wenn wir ehrlich sind, ist es schon längst 5 nach 12, nicht mehr 5 vor 12.

Unser größter Hebel, etwas Gutes zu tun, ist dabei übrigens 80.000 Stunden groß - so lang ist in etwa unsere Lebensarbeitszeit. Unser Job ist also mit Abstand der wirksamste Weg, die Zukunft fairer, nachhaltiger und klimafreundlich zu gestalten. Deshalb wird zukünftig für Unternehmen auch kein Weg mehr an ehrlichem Engagement für Nachhaltigkeit und Klimaschutz vorbeiführen. Die Lösungen dafür sind übrigens nahezu alle schon da - wir müssen nur noch machen.

Das sündige Thema Ernährung: Über den Einfluss von Elternhaus, Lebensmittel- industrie – und Alter



Interview mit Agrarökonom Dr. Dominic Lemken

Dr. Dominic Lemken ist Agrarökonom am Lehrstuhl „Marketing für Lebensmittel und Agrarprodukte“ an der Uni Göttingen. In seiner Forschung beschäftigt er sich mit dem Verbraucherverhalten bei Lebensmitteln sowie den sozialen, gesundheitlichen und ökologischen Aspekten von Lebensmittelproduktion und Konsum. Wie können zum Beispiel Konsument:innen von nachhaltigeren oder gesünderen Produkten überzeugt werden? Welche Implikationen hat der Anbau bestimmter Pflanzen in bestimmten Ländern? Einen Forschungsschwerpunkt bilden dabei Leguminosen, auch Hülsenfrüchte genannt.

Herr Lemken, wir wollen mit Ihnen über das Thema Ernährung sprechen. Gibt es Erkenntnisse darüber, wie sich – im Durchschnitt – die Ess- und Trinkgewohnheiten im Verlauf des Lebens entwickeln?

Leider gibt es für Deutschland keine regelmäßigen Panelstudien zum Ernährungsverhalten, die repräsentativ sind. Was wir aber wissen: Gewohnheiten werden im Laufe des Lebens tendenziell starrer eingehalten. Und das Körpergewicht nimmt im Laufe des Lebens zu, vielfach könnte man auch sagen: das Übergewicht, wobei das gar nicht mal unbedingt am Essverhalten liegen muss.

Es gibt also kaum Daten zu einem derart elementaren Thema wie der Ernährung?

Sie sagen es. Was da ist, kann man nur als punktuell bezeichnen. Es gibt zwar eine Nationale Verzehrstudie, die einen breiten Überblick zu den Ernährungsgewohnheiten in Deutschland bietet. Allerdings wurde diese nur zweimal seit den 1980ern erhoben.

Und ist damit aus ernährungswissenschaftlicher Sicht löchrig wie ein Schweizer Käse?

So in etwa. Ernährungssoziologen warten jedenfalls sehnsüchtig auf neue Ergebnisse, die das gesamte Bild darstellen. Etwas anders sieht es beim Blick auf einzelne Gruppen innerhalb der Gesellschaft aus. Es gibt spezialisierte Längsschnittstudien wie NEMONIT oder KiGGS, die die Situation von Kindern und Jugendlichen erfassen. Oder auch den DGE-Ernährungsbericht, der aktuell die Gesundheitssituation von Personen in armutsgefährdeten Haushalten abbildet.

Was lässt sich denn zumindest im Groben über Ernährungsunterschiede zwischen Alt und Jung sagen?

Kein Zweifel, die Unterschiede zwischen der Generation 70+ und den sogenannten Millennials sind erheblich. Ein Hauptgrund dafür ist, dass ältere Menschen ihre Ernährungskompetenzen zu einer Zeit erworben haben, als es noch kaum industriell erzeugtes Essen gab, also weniger Convenience. Daraus lässt sich mit hoher Wahrscheinlichkeit ableiten, dass unsere Millennials im Alter eher nicht zu ähnlichen Essgewohnheiten neigen werden wie die aktuelle Generation 70+.

2018 haben wir zusammen mit SPIN (SPORT INNOVATION) zum Thema Sport- und Ernährungsverhalten bei Studierenden geforscht. Einfach mal ein paar Zahlen:

83 % der Studierenden kochen mehrmals pro Woche oder täglich selbst. Hingegen nehmen **18 %** der Studierenden Fertiggerichte und **3 %** regelmäßig Lieferdienste in Anspruch. Und wer hätte es gedacht: Männliche Studierende stillen den Hunger im Vergleich zu weiblichen ungefähr doppelt so häufig über Fertiggerichte und Bestellservices.

Wie gut oder schlecht ernähren sich konkret Studierende?

Das Auffälligste ist wohl die Strukturierung von Mahlzeiten. Studierende neigen zu häufigeren Essenseinnahmen im Tagesablauf. Da reden wir teilweise über mehr als fünf Mahlzeiten am Tag, was derzeit auch als Faktor einer ungesunden Ernährungsweise diskutiert wird. Insgesamt wissen wir aber wenig über das Essverhalten von Studierenden.

Was ist beispielsweise mit dem familiären Hintergrund? Lassen sich hierüber Unterschiede ableiten?

Mit Blick auf den sozioökonomischen Hintergrund ist es so, dass Personen aus gut und sehr gut dastehenden Haushalten ein überdurchschnittlich gesundes Essverhalten pflegen. Allerdings liegt der wissenschaftliche Fokus auch hier nicht auf Studierenden.

Dabei müsste diese Gruppe doch ernährungswissenschaftlich sehr spannend sein, oder?

Absolut, ja. Wir erleben nämlich, dass gerade Personen in Umbruchphasen, wozu natürlich auch der Auszug aus

dem Elternhaus zählt, bereit sind für Gewohnheitsänderungen. Und zwar Änderungen, die dann häufig ein Leben lang beibehalten werden. Aus dieser Perspektive wären gerade Studierende sehr interessant.

Gibt es hier Unterschiede zwischen den Geschlechtern? Oder sogar mit Blick auf einzelne Fachbereiche?

Wir wissen, dass Männer im Durchschnitt die größeren Gemüseaffinitäten sind, gerade in Deutschland. Hinzu kommt ein höherer Verzehr von Rind- und Schweinefleisch. Zu einzelnen Fachbereichen kann ich nichts beisteuern, was über die gängigen Vorurteile hinausgeht. Die Datenlage ist hier wirklich dünn.

Es gibt im studentischen Leben bekanntlich Stressphasen – vor allem vor Prüfungen. Wie ratsam oder eben nicht ratsam ist in solchen Zeiten der Griff zum Schokoriegel?

Generell verbrennen wir ja mehr Kalorien, wenn wir unser Gehirn dazu zwingen, neue Dinge zu lernen. Aber: Man sollte nie den kalorischen Unterschied zwischen Schokoriegeln und Obst vergessen. Wie so oft im Leben kommt es also auf die Menge an.

Und der Griff zum „Bierchen“?

Dazu kann ich nur Folgendes sagen. Ein gutes Lernverhalten entsteht aus einem gesunden und zufriedenen Geist. Wer das völlig ohne Bier schafft, der kann sicherlich auch darauf verzichten.

Nicht selten werden Hülsenfrüchte als Hirndoping bezeichnet. Ist da was dran?

Hülsenfrüchte als Doping habe ich noch nicht gehört (lacht). Es gibt aber auch keine gesicherten Erkenntnisse, dass wir unser Hirn mit handelsüblichen Lebensmitteln dopen können. Auf der anderen Seite können wir es aber mit Nährstoffen unterversorgen. Bei Hülsenfrüchten im Vergleich zu sehr fettigen oder kohlenhydrathaltigen Produkten kann aber schon ein Vorteil in der Denkleistung angenommen werden.





Früher gab es einfach keine intensiven Marketingbemühungen der Lebensmittelindustrie, die auf den individuellen Lebenswandel abzielten. Das ist heute ganz anders.

Aus welchem Grund?

Beim Anstieg des Blutzuckerspiegels wird generell der Parasympathikus aktiv und verursacht Müdigkeit, um den Verdauungsprozess anzukurbeln. Fürs Lernen ist allerdings ein gewisses Aktivitätslevel hilfreich, was Hülsenfrüchte dank ihrer Zusammensetzung fördern. Im Kern reden wir hier über wenig Kohlenhydrate und mehr Protein als Getreide, wodurch wiederum im Ergebnis der Aktivitätslevel weniger stark absinkt. Hülsenfrüchte haben übrigens auch abseits der Ernährungsfrage so ihre Vorteile.

Welche sind das?

Hülsenfrüchte sind gut für die Umwelt. Sie wurzeln nämlich tiefer und breiter als Getreide, lockern den Boden auf und können Luftstickstoff binden, der sonst unter erheblichem Energieaufwand gewonnen und dem Boden zugeführt werden muss. Die Umweltbilanz ist im Vergleich zu Vergleich zu anderen pflanzlichen und vor allem tierischen Produkten als sehr positiv anzusehen.

Was kann man eigentlich tun, um seinen Lebenswandel nachhaltig zu ändern? Muss das von innen kommen? Oder ist Hilfe von außen der Weg?

Tatsächlich ändern sich Essgewohnheiten nur sehr graduell. Da gibt es die Problematik mit Rebound-Effekten nach Diäten oder Ähnlichem. Zwar wollen viele Menschen gesünder und nachhaltiger Essen, verharren dann aber in Alltagsgewohnheiten. Man muss klar sagen: Auf der politischen Ebene gibt es längst eine Auseinandersetzung darüber, wie mündig der Verbraucher eigentlich ist, um seine Essgewohnheiten dauerhaft umzustellen.

Es gibt da ja gewisse Interessen ...

Exakt, der Lobbyverband der Zuckerindustrie etwa erklärt uns, dass das Individuum selbst dafür verantwortlich ist, wenn es zu viele Limonaden oder Schokoriegel konsumiert. Sicherlich gibt es hier ein Spektrum von Eigenverantwortung und Steuerung durch Umwelteinflüsse. Und wie bereits angesprochen, sind jüngere Generationen diesen Umwelteinflüssen in der Regel von Geburt an stärker ausgesetzt als ältere. Oder anders: Früher gab es einfach keine intensiven Marketingbemühungen der Lebensmittelindustrie, die auf den individuellen Lebenswandel abzielten. Das ist heute ganz anders.

Was also tun im Dickicht der Verlockungen?

Ich denke, jeder Mensch tut gut daran anzuerkennen, dass seine Auswahlentscheidung maßgeblich durch seine Umwelt geprägt wird. Das wiederum eröffnet die Möglich-

keit, über die eigene Entscheidungsumwelt nachzudenken, womit wir beim Self-Nudging wären. Ein Beispiel: Wenn man zu jedem Essen Paprika, Gurke oder Möhre aufschneidet und vor dem Hauptgericht ansprechend serviert, also mitten hinein in den hohen Appetitlevel, dann steigert das den Gemüsekonsum des gesamten Haushalts. Oder man kann sich wöchentliche Gemüse-Boxen im Internet bestellen, was einen nötigt, das Gemüse zu verwerten. Die Möglichkeiten sind hier endlos.

Hat die Politik die gesunde Ernährung eigentlich genug auf dem Schirm?

Das ist ein zentrales Problem. In Deutschland wird die Verantwortung für Ernährung traditionell als Aufgabe der Familie und nicht als Aufgabe des Staates angesehen. Das ist in vielen EU-Staaten anders geregelt. In der Folge setzen sich in zu vielen Familien Gewohnheiten durch, die dann häufig zu ernährungsbedingten Krankheiten führen, gerade ab den mittleren Altersstufen.

Angesichts etablierter Strukturen scheint es schwierig, den richtigen Schlüssel zu finden.

So ist es. Wir haben ohnehin eine starke Polarisierung in der Debatte um gute Essgewohnheiten. Hinzu kommt, dass die Vermittlung von Ernährungskompetenzen deutlich komplexer geworden ist. Verlockungen und Verfügbarkeiten haben durch das immense Convenience-Angebot deutlich zugenommen in den letzten Dekaden, wobei an dieser Stelle noch einmal klar zu sagen ist: Von der Lebensmittelindustrie gefertigte Angebote enthalten im Durchschnitt einfach mehr Zuckerzusatz und weniger frische Zutaten.

An wissenschaftlichen Erkenntnissen dazu sollte es doch eigentlich nicht mangeln.

Der Wissenschaftliche Beirat des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft hat 2021 ein über 1000 Seiten starkes Gutachten vorgelegt – zum Glück gibt es auch eine Zusammenfassung –, wie wir als Gesellschaft zu einer gesünderen und nachhaltigeren Ernährungsweise kommen können.

Welche Kursänderungen ließen sich daraus ableiten?

Ein wesentlicher Teil des Gutachtens beschäftigt sich mit der Argumentation, warum der Staat sehr wohl eine Rolle bei der Ernährung einnehmen muss. Denn: Entlang unseres Ernährungssystems entstehen unaufhörlich externe Kosten, insbesondere durch Umwelt- und Gesundheitsbelastungen. Allein die Behandlung von Typ-2-Diabetes

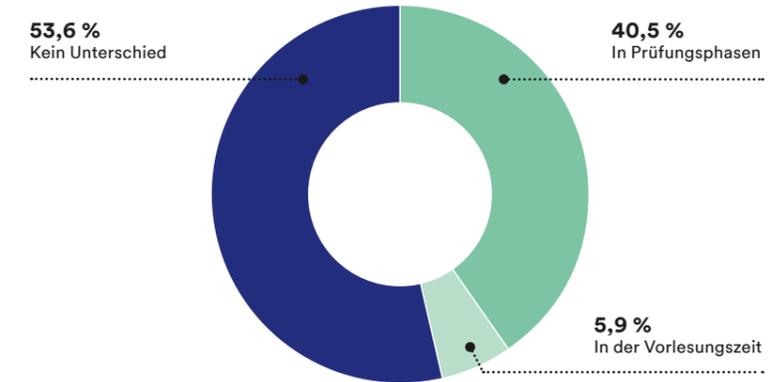
ist milliardenschwer und rechtfertigt eigentlich jede nur denkbare Präventionsmaßnahme.

Welche Ernährungstrends zeichnen sich für die kommenden Jahre ab?

Tatsächlich veröffentlicht das NUTRITION HUB jährlich neue Trends, die auch von offiziellen Stellen aufgegriffen werden. Für 2020 stand da beispielsweise „Gesundes Essen to go“, „Nachhaltige Ernährung“ oder „Digitale Ernährungsberatung“ auf der Liste. Aus Forschungsperspektive sind diese Trends eher Nischen, denen wir zwar deutliches Wachstum zutrauen, die aber mit dem allgemeinen Verhalten von Verbraucher:innen wenig zu tun haben. Wie gesagt, ändert sich das Verbraucherverhalten nur sehr graduell, aber stetig.

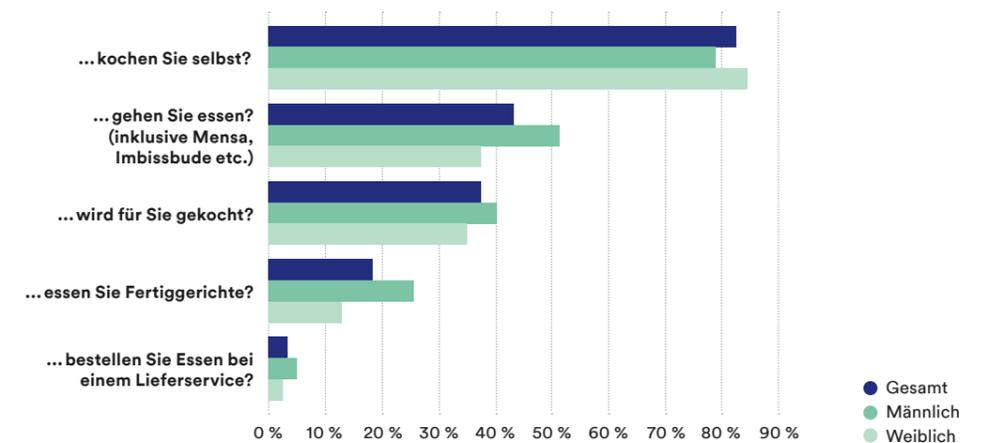
Herr Lemken, vielen Dank für das Gespräch! /

Wann essen Studierende mehr Süßwaren?



© jobvalley/Maastricht University

Ernährungsgewohnheiten – Anteil Studierender mit den Antwortkategorien „Mehr als pro Woche“ und „Täglich“ auf die Frage „Wie häufig...“



© jobvalley/Maastricht University



DER STUDENTISCHE JOBMARKT: ZIEMLICH FETTE CHANCE



Parallel zur seit 2008 phasenweise sprunghaft gestiegenen Zahl von Einschreibungen hat auch der studentische Jobmarkt einen regelrechten Boom erlebt – und zwar auf verschiedenen Ebenen. Dazu ein paar einleitende Zahlen: Rund 64 Prozent aller Hochschülerinnen und Hochschüler gingen in Deutschland 2021 einer bezahlten Nebentätigkeit nach. Absolut gesehen handelt es sich dabei um rund 1,9 Millionen jungen Menschen, denen studienbegleitendes Arbeiten vor allem zwei Dinge ermöglicht:

- ▶ Einblicke in die berufliche Praxis, die nicht selten wegweisend sind.
- ▶ Finanziellen Spielraum, den man durchaus als Wirtschaftskraft bezeichnen kann.

Studierende und Wirtschaftskraft? Ja, richtig gelesen. Denn folgt man den unserer Forschung zugrunde liegenden Daten zu Lohnniveau und Arbeitsaufkommen, werden am studentischen Jobmarkt inzwischen mehr als 10 Milliarden Euro pro Jahr an Personalkosten umgesetzt. Neben Geldquellen wie den Eltern, BAföG oder Stipendien trägt damit das studentische Arbeiten ganz wesentlich zum monatlichen Gesamtbudget der Hochschülerinnen und Hochschüler bei. Vor allem aber fließen (aus ökonomischer Sicht) erhebliche Teile der studentischen Erwerbseinkünfte sozusagen 1-zu-1 in den Konsum und somit in den Markt zurück – ein Milliarden Ding also, das viele so nicht auf dem Schirm haben.

Ja, Studierende haben Wirtschaftskraft – Kneipen und Frittenbuden wissen das

Logisch, Studierende stehen aufgrund des pro Kopf relativ geringen Mittelaufkommens (das durchschnittliche Monatsbudget liegt bei 850 Euro) nicht im Verdacht, als Zielgruppe höherpreisiger oder gar luxuriöser Güter relevant zu sein. Geschenkt. Zu den großen Profiteuren der studentischen Finanzkraft zählen dafür solche Marktakteure, die vor allem für den täglichen Bedarf von Bedeutung sind. Oder anders gesagt: Die Lebensmittel- und Unterhaltungsindustrie, die Immobilienwirtschaft oder die Telekommunikationsbranche würden es definitiv merken, wenn da auf einmal nix mehr käme. Von Kneipen, Frittenbuden, Kiosken oder Bäckereien an den Hochschulstandorten ganz zu schweigen.

Doch wie genau verdienen Studierende ihre so wirkmächtige Kohle? Welche Jobs werden bevorzugt? Zu welchen Löhnen wird gearbeitet? Und idealerweise zu welchen Zeitkonditionen? Zu diesen und anderen Fragen forscht „Fachkraft 2030“ seit nunmehr 10 Jahren – eine Zeitspanne, in der sich auch am studentischen Jobmarkt vieles entwickelt hat.

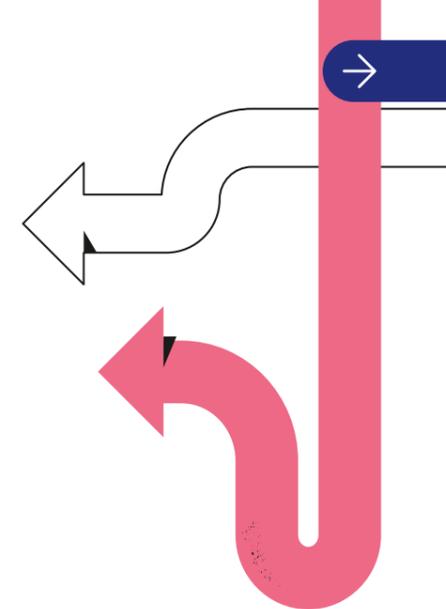
Zunächst der Blick aufs Lohnniveau: 2012 lag der durchschnittliche Stundenlohn der Studierenden in Deutschland noch bei exakt 8,88 Euro. Dem gegenüber stehen heute rund 11,89 Euro in 2021. Das macht nicht nur

üppigen Gehaltssprung von 34 %, sondern bedeutet in der Jahr-für-Jahr-Betrachtung, dass studentisches Arbeiten bislang immer recht komfortabel über dem gerade gültigen Mindestlohn lag. Finanziell und perspektivisch besonders spannend sind natürlich Studi-Jobs, die einen erkennbaren Bezug zum Studium haben. Also nicht der Chemiestudent, der (bei aller Wertschätzung) abends Pizza ausliefert oder Kinokarten abreißt, sondern der Chemiestudent, der tatsächlich im Labor sitzt. Wie man sich leicht vorstellen kann, können diese fachnahen Jobs DER Schlüssel für Arbeitgeber sein, um den akademischen Nachwuchs früh an sich zu binden.

Studi-Jobs mit Fachbezug bieten alles, was es braucht: gutes Geld und Anschlussperspektive

Wie das ablaufen kann? Nun, man lernt sich erstmal unverbindlich kennen. Die Zusammenarbeit wird über die Semester stetiger, die Zuständigkeiten anspruchsvoller. Und wenn alles passt, ist der Festvertrag nach dem Abschluss nur noch Formsache. Zu vereinfacht dargestellt? Gut möglich, aber angesichts hunderttausender unbesetzter Stellen, die es gerade und mit Blick nach vorne nicht nur im Handwerk gibt, müsste der soeben schematisch beschriebene Faktor „Chancen schaffen“ in den Personalbüros eigentlich noch einmal völlig neu bewertet werden.

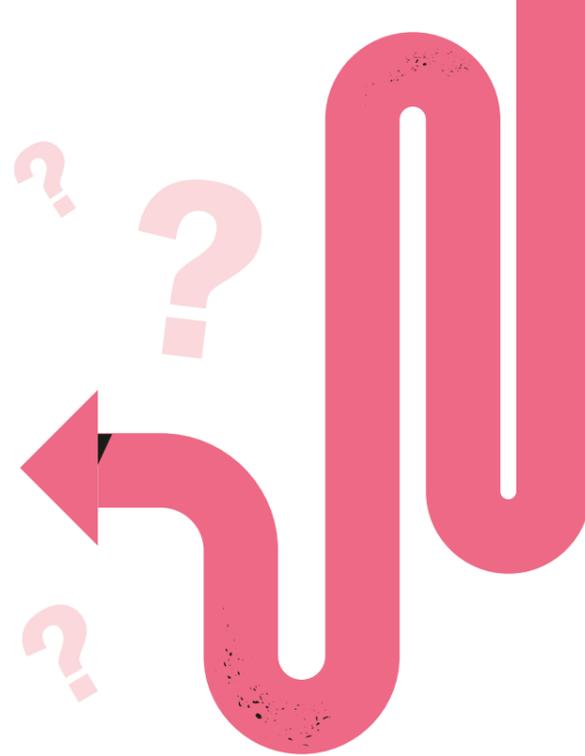
An den Studis wird es jedenfalls nicht scheitern, das geht aus unserer Forschung klar hervor. Denn: Schon heute können 46,5 Prozent der regelmäßig arbeitenden Hochschülerinnen und Hochschüler auf einen Nebenjob mit Fachbezug zum Studium verweisen. Der Wert ist gut, der Wert ist sogar prima. Vor allem aber wäre dieser Wert noch einmal deutlich steigerbar, schließlich geben in unseren Befragungen regelmäßig weitere 37,2 Prozent an, gerne fachbezogen arbeiten zu wollen. Das Problem: Es ist exakt dieser Teil der Stichprobe, der zugleich angibt, bislang leider keinen solchen Job gefunden zu haben. Das nur als kleiner Wink mit dem Zaunpfahl in Richtung Wirtschaft.



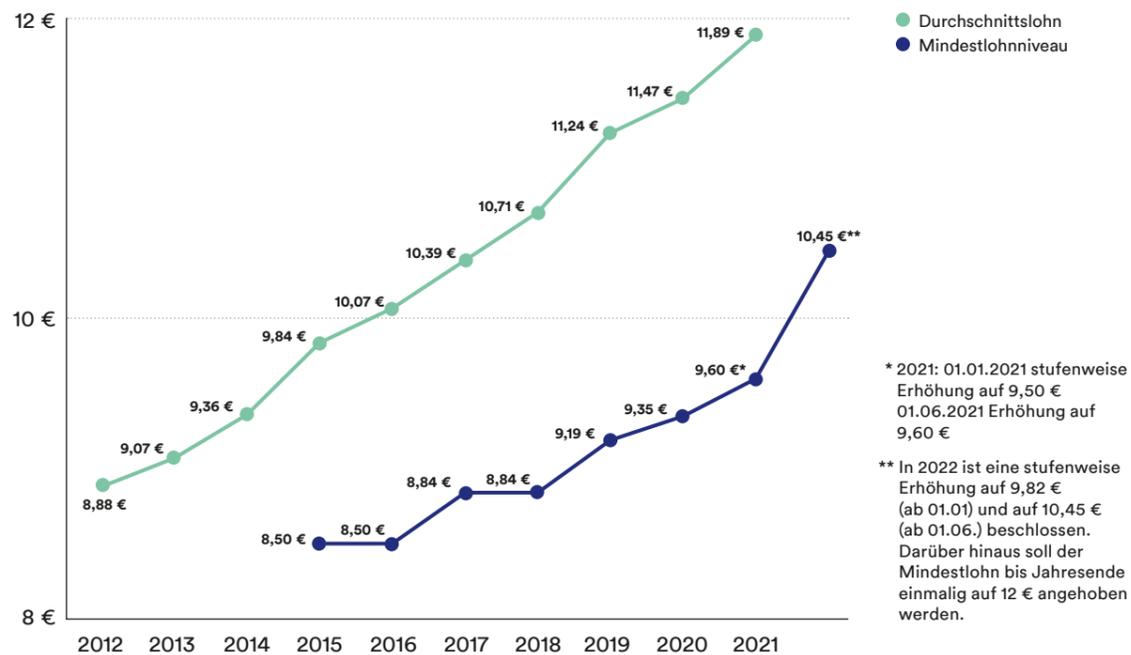
Der ideale Studi-Job bietet ein Wochenvolumen von 12 Arbeitsstunden – nur bitte flexibel

Interessant dürfte aus Arbeitgebersicht auch sein, zu welchen Zeitkonditionen sich Studierende ein Engagement am besten vorstellen können. Klar, da ist sehr viel Individuelles im Spiel, aber es gibt ein Muster, das wir mit unseren Befragungen recht gut nachzeichnen können – sozusagen das Muster für den bestmöglichen Studi-Job. Mit Blick auf die Dauer bietet dieser ideale Job Hochschülerinnen und Hochschülern ein Wochenvolumen von rund 12 Stunden. Real wird diese Stundenzahl – unter anderem aufgrund der Flexibilisierung durch Corona – seit 2020 auch erreicht, vorher war es ein bisschen weniger.

Als ganz zentral werden von studentischer Seite aber keine fixen, sondern flexible Arbeitszeiten empfunden. Flexibilität rangiert in der Wertigkeit sogar deutlich über dem Gehalt, es muss halt zum Stundenplan passen – sonst leider kein Job. Von der Tendenz her darf dieser Job übrigens gerne bis in die Abendstunden dauern, gar kein Problem. Das gilt vor allem fürs laufende Semester, während in den vorlesungsfreien Zeiten eigentlich immer was geht. Selbst zu unchristlichen Zeiten, womit Studierende am Arbeitsmarkt ein absolutes Alleinstellungsmerkmal haben dürften. Jetzt aber, Wirtschaft! /



Entwicklung der studentischen Stundenlöhne im Vergleich zum Mindestlohn



© jobvalley/Maastricht University



It's a Match!

Wir bringen zusammen, was zusammengehört.

„Studierende brauchen ein Bafög, mit dem sie rechnen können!“

Im vergangenen Jahr feierte das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAfög) sein 50-jähriges Jubiläum. Glückwunsch dazu, denn das Bafög gilt als Meilenstein für Bildungsgerechtigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. Gerade für Kinder aus Nichtakademikerfamilien ist die Förderung seit jeher ein Instrument für den Bildungsaufstieg gewesen. Jedoch ist sie für Studierende etwas in die Jahre gekommen. Die politischen Diskussionen über eine entsprechende Reform halten an.

Hintergrund für die Reformdiskussion ist, dass das Bafög immer mehr seine Kernförderungsziele verfehlt. Dies zeigt sich wohl am deutlichsten daran, dass die Förderquote – also der Anteil der Studierenden, die Bafög erhalten – heute weniger als halb so hoch liegt wie 1991. Dies ist der absolute Tiefststand seit der Wiedervereinigung. Und mehr noch: Die maximale Förderhöhe des Bafög hinkt den durchschnittlichen Lebenshaltungskosten der Studierenden inzwischen um ein- bis zweihundert Euro hinterher.

Kompliziertes Antragsverfahren überfordert viele Studierende

Immer wieder erleben wir im Kontakt mit Studierenden der ersten Generation, wie kompliziert sich das Antragsverfahren beim Bafög darstellt. Viele sind davon überfordert; und zwar in einer Zeit, in der man sich zum Beispiel um ein Zimmer in einer anderen Stadt kümmern müsste. Gleichzeitig warten die Bafög-Berechtigten nach erfolgreicher Zusage mehrere Monate auf die erste Auszahlung und müssen so, trotz des ohnehin kleinen Geldbeutels, finanziell in Vorleistung gehen. Hier brauchen wir dringend eine andere Prozedur, die das Geld bereits ab dem Umzug an den Hochschulort zur Verfügung stellt. Und wir brauchen Planbarkeit, sodass schon vor der Antragsstellung jeder und jedem klar ist, was sie/ihn an Förderleistung erwarten wird.

Außerdem: Viele, denen Bafög grundsätzlich zusteht, schecken im Vorfeld des Studiums vor einem Antrag zurück, da sie damit – gefühlt – recht hohe Schulden von bis zu 10.000 Euro anhäufen. Das ist gerade für Kinder aus sozial schwächer gestellten Familien eine unglaublich

hohe Hürde. Hier brauchen wir dringend eine Diskussion über die Höhe des Darlehensanteils. Und wir brauchen eine bessere Aufklärungsarbeit über die weiteren Förderungsmöglichkeiten in den Schulen. Einen Teil dieser Arbeit leisten wir mit meiner ehrenamtlichen Organisation, jedoch reicht das bei Weitem nicht aus. Denn oft fehlt bei Kindern aus nichtakademischen Elternhäusern generell das Basiswissen über Förderungsmöglichkeiten im Bildungssystem. Selbst das Bafög kennen viele nur als Begriff und wissen nicht, was wirklich dahintersteckt. Von Stipendien ganz zu schweigen.

Statt sich in Abhängigkeit von Ämterbürokratie zu begeben, versuchen einige dann, durch Nebenjobs ihr Einkommen zu sichern – mit den entsprechenden Folgen für die Studiendauer und den Studienabschluss. Ein Umstand, der übrigens gerade in der Pandemie vielen zum Verhängnis wurde, als begehrte Studi-Jobs massenhaft wegfielen, etwa in der Gastronomie. Vorbild beim Informieren von Studierenden könnten die Universitäten in den Vereinigten Staaten sein, die mit der Zusage zum Studienplatz gleichzeitig Informationen zur Studienfinanzierung versenden.

Strukturelle Hürden insbesondere auch für Trennungs- und Scheidungskinder

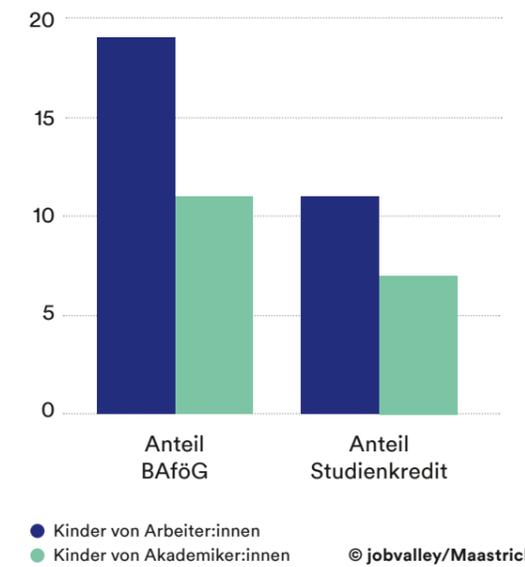
Auch an die stetig steigende Zahl der Trennungs- und Scheidungskinder sollte stärker gedacht werden. Schließlich müssen für den Bafög-Antrag Formulare von beiden Elternteilen zu ihrem Einkommen ausgefüllt werden. Ist der Kontakt zu einem Elternteil belastet, können die

entsprechenden Formulare oft nur sehr schwer von den Studierenden eingebracht werden. Viele geben dann auf, die Förderung zu beantragen, weil sie nicht wollen, dass sich das Bafög-Amt direkt an die Eltern wendet. Oder aber sie denken, dass der Antrag dann einfach abgelehnt wird.

Was die Kostenseite betrifft, berücksichtigt der Bafög-Satz aktuell nicht angemessen die in vielen Hochschulstädten stark gestiegenen Mieten und Lebenshaltungskosten. Auch wird nicht berücksichtigt, dass die jedes Semester zu zahlenden Rückmeldegebühren bereits auf teils 400 Euro gestiegen sind. In einzelnen Studiengängen sind zudem hohe einmalige Aufwendungen zu finanzieren: In Zahnmedizin muss beispielsweise ein etwa 1.000 Euro teurer Koffer mit Utensilien wie Bohrern und Fräsen gekauft werden, in Archäologie oder Geografie werden Pflichtexkursionen teils nicht für unter 1.000 Euro angeboten. Auch diese Mehraufwendungen finden im Bafög keine Berücksichtigung.

Dennoch, bei aller Kritik am Bafög war und ist es ein Meilenstein für die Bildungsgerechtigkeit in Deutschland. Studierende aus anderen Ländern schauen teils neidisch auf dieses wichtige Instrument. Zuletzt hat sich die Ampel-Koalition das Ziel einer größeren Anpassung von Stellschrauben und ein Stopfen mancher Löcher in den Koalitionsvertrag geschrieben. Die Rufe vieler wichtiger Akteure nach einer großen, grundlegenden Reform des Bafög, die vor der Wahl zu hören waren, bleiben aber aktuell. Denn es geht darum, dass die Studierenden ein Bafög bekommen, mit dem sie besser rechnen können. /

Wer bezieht Bafög? Wer benötigt einen Studienkredit?



Katja Urbatsch, Gründerin und hauptamtliche Geschäftsführerin der gemeinnützigen Organisation ArbeiterKind.de, wurde 1979 in Ostwestfalen geboren. Sie studierte Nordamerikastudien, Betriebswirtschaftslehre und Publizistik- und Kommunikationswissenschaft an der Freien Universität Berlin. Zudem studierte sie mit einem Stipendium des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) an der Boston University. Nach ihrem Hochschulabschluss war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am International Graduate Centre for the Study of Culture (GCSC) der Justus-Liebig-Universität Gießen tätig und gründete 2008 – zunächst ehrenamtlich – ArbeiterKind.de. Als erste Akademikerin ihrer Familie ist sie mit den Problemen und Studienherausforderungen von Kindern aus Familien ohne Hochschulerfahrungen vertraut, denn ihre eigenen Studiererlebnisse motivierten sie zur Gründung von www.ArbeiterKind.de.

„Ist doch cool, wenn er für seine Interessen eintritt und diese ihm wichtige Forderung stellt.“



Interview mit HR-Experte Gero Hesse

Gero Hesse zählt zu den führenden Experten für Employer Branding, Recruiting, HR Startups und New Work. Mit seinem mehrfach ausgezeichneten Blog und Podcast SAATKORN (www.saatkorn.com) gibt er seit 2009 Inspirationen für eine bessere Arbeitswelt. Er ist zudem Autor und Ko-Herausgeber des Standardwerkes „Perspektivwechsel im Employer Branding“ sowie langjähriger Ko-Autor des Bestsellers „Praxishandbuch Social Media Recruiting“. Gero Hesse ist Geschäftsführer von TERRITORY Embrace, einer der führenden Employer Branding-, Personalmarketing- und Recruiting-Agenturen in der DACH Region, die unter anderem die Plattformen Ausbildung.de, Trainee.de sowie Meinpraktikum.de betreibt.

Herr Hesse, wie hat sich die Situation am Absolvierenden-Markt in den letzten Jahren verändert?

Deutlich, das muss ich klar sagen. Denn die Frage, ob man als Arbeitgeber genug Talente bekommt, hat sich vor – sagen wir – 15 bis 20 Jahren noch gar nicht wirklich gestellt. Damals war die Demografie aus Arbeitgebersicht noch günstig. In der Folge gab es vor allem einen Run auf die allerbesten Köpfe und exzellente Referenzen, während Absolvent:innen mit eher durchschnittlichem Profil Zusatzrunden drehen mussten. Jedenfalls dann, wenn es schlecht lief, wofür es damals einen ziemlich bedrohlichen Begriff gab: Generation Praktikum.

Und heute?

Beim Blick auf die aktuelle Situation würde ich sagen, dass sich die gewisse Bittstellerhaltung der Absolvierendenjahrgänge rund um den Jahrtausendwechsel längst verflüchtigt hat. Gute Gehälter werden heute einfach vorausgesetzt. Punkt. Und auch sonst werden Ansprüche heute viel selbstbewusster gestellt, was von der Tendenz

her übrigens schon 2012 der Fall gewesen sein dürfte – also zum Start der Fachkraft-Befragungen.

Haben Sie im Rückblick selbst Einstellungsgespräche erlebt, nach denen Sie so etwas dachten wie: ‚Oha, da ändern sich aber gerade die Ansprüche?‘

Ja, das habe ich. Ein gutes Beispiel müsste in der Tat um 2012 gewesen sein, als ich in meiner früheren Funktion bei Bertelsmann einen Assistenten einstellen wollte. Ich kannte die Person schon vorher als Azubi und dachte mir: ‚Den Typen, der ist gut, den sichere ich mir‘. Kurz später saßen wir dann tatsächlich im Gespräch zusammen, und er sagte zu mir sinngemäß: ‚Herr Hesse, Sie kennen mich ja schon. Ich finde es hier super, und ich werde mich garantiert ins Zeug legen – aber mittwochs um 16.00 Uhr habe ich Fußballtraining. Das ist ja ein Mannschaftssport‘.

Wie fiel Ihre Reaktion aus?

(lacht) Ich fand das einerseits beeindruckend und andererseits echt dreist, obwohl ich mich wirklich eher als

progressiv einschätzen würde. Aber das hat mich schon ein wenig vor den Kopf gestoßen. Mein erster Impuls war dann: ‚Nein, damit ist der Bogen überspannt.‘ Gleich danach habe ich dann aber gedacht: ‚Wieso eigentlich? Ist doch cool, wenn er für seine Interessen eintritt und diese ihm wichtige Forderung stellt.‘

Wie ist es dann ausgegangen?

Am Ende habe ich ihn eingestellt und bin damit immer total glücklich gewesen. Wir sind heute sogar befreundet. Klar, das ist jetzt natürlich nur eine persönliche Anekdote, die sicherlich nicht für die Gesamtbreite der Situation steht, die wir vor zehn Jahren hatten. Aber das Gefühl, dass sich da gerade echt was tut bzw. getan hat im Selbstbild der Absolvent:innen, hatte ich damals schon. Daran kann ich mich gut erinnern.

Was halten Sie eigentlich von der Tatsache, dass heute über die Hälfte eines Abiturjahrgangs zur Hochschule geht? Politisch anvisiert waren ja mal 40 Prozent ...

Genau, und in der Realität liegen wir jetzt bei etwa 56 Prozent, wenn ich die Zahl richtig im Kopf habe. Meine persönliche Position dazu ist folgende: Die über einen langen Zeitraum sehr prominente Haltung, dass man quasi nur mit einem akademischen Abschluss etwas werden kann, war bildungspolitisch maßlos übertrieben. Oder um es anders zu sagen: Wer in der ja auch volkswirtschaftlich zentralen Frage nach Studium oder Ausbildung persönliche Interessen so gut wie gar nicht mehr berücksichtigt, macht einen gewaltigen Fehler.

Und die Konsequenzen sehen wir jetzt u. a. im Handwerk?

Genau, als Konsequenz haben wir heute einen eklatanten Mangel in den Ausbildungsberufen. Vor allem im Handwerk. Da frage ich mich immer: ‚War das schon lange absehbar?‘ Ja, das war es, auch bei Bertelsmann haben wir den drohenden Fachkräftemangel schon früh thematisiert. Aber: Am Arbeitsmarkt war der Mangel lange nur

schwach spürbar, was nicht eben für Weitsicht gesorgt hat. Und jetzt, wo das Problem akut ist, stellt man fest, dass gezieltes Gegensteuern Jahre dauert.

Welche Rolle spielen dabei die Schulen?

Eine zentrale, würde ich sagen, wobei man den Lehrkräften hier ganz bestimmt keinen Vorwurf machen kann. Als Vater von vier Kindern werde ich aber den Eindruck nicht los, dass unser Schulsystem einen Riesensbogen um zentrale Zukunftschancen macht. Konkret: Das gezielte Erkennen und Fördern individueller Stärken ist bedauerlicherweise nicht Teil des Stundenplans. Und ich möchte wetten, dass Deutschland hier mit Blick auf seine Wettbewerbsfähigkeit dicke Probleme bekommt – gerade im Vergleich zu Ländern, wo es in der Schule anders gehandhabt wird.

Was macht heute eigentlich einen guten Arbeitgeber aus? Gutes Gehalt allein reicht definitiv nicht, oder?

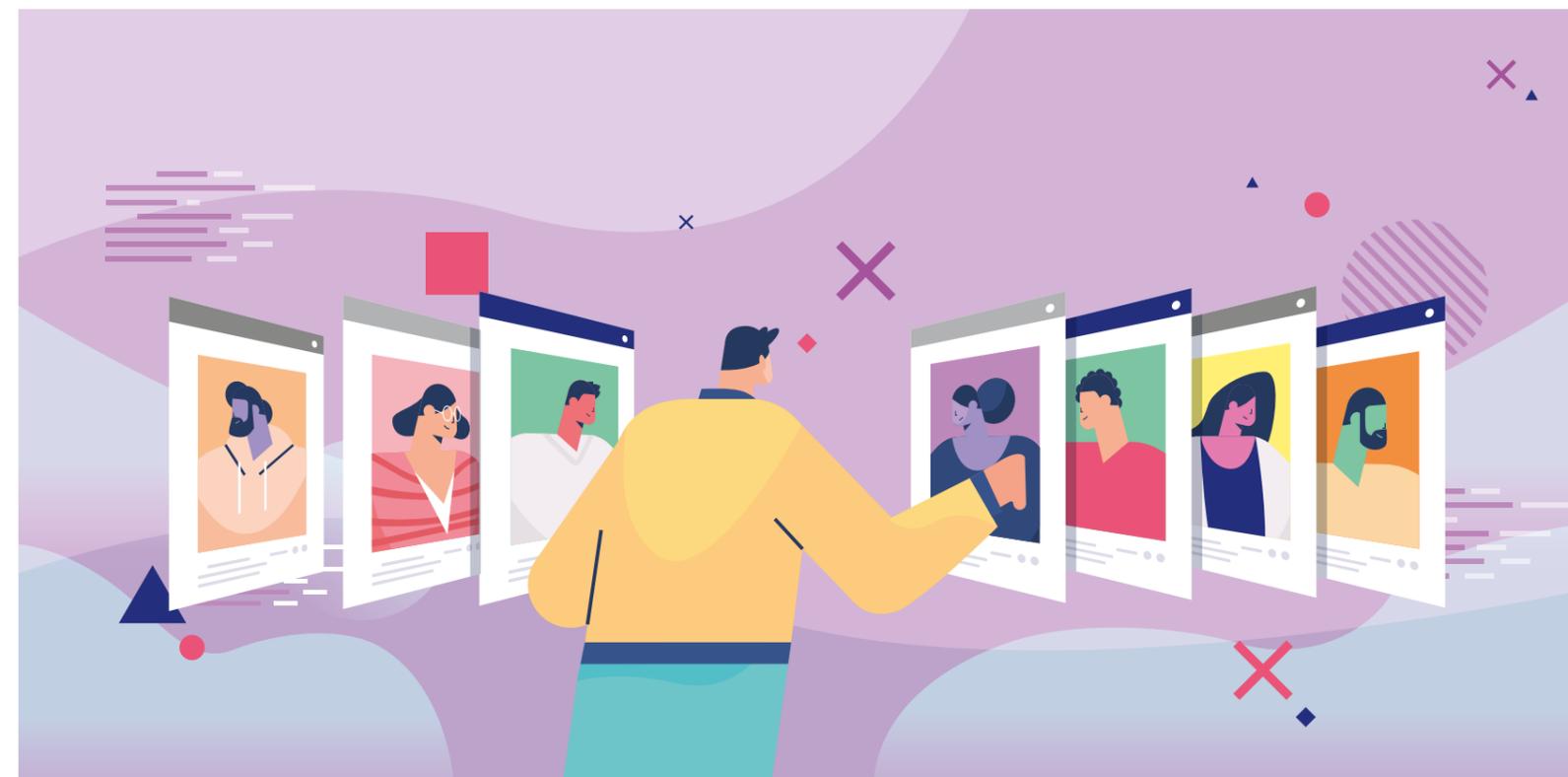
Wie eingangs erwähnt, wird eine gutes Gehalt heute einfach vorausgesetzt, damit gewinne ich als Arbeitgeber keinen Blumentopf mehr. Aber verlieren kann ich damit alles. Nämlich dann, wenn ich finanziell zu wenig biete. Dann bin ich raus.

Und womit gewinnt man den Blumentopf?

Den Blumentopf gewinnst du mit einer guten Unternehmenskultur, mit Wertschätzung und Kommunikation auf Augenhöhe. Anders gesagt lautet die Devise der Bewerberinnen und Bewerber heute in etwa so: ‚Beim Gehalt werden wir uns ja wohl einig. Und jetzt erzähl mir mal, was du so zu bieten hast‘. Wir sind also gerade mittendrin in einem Jobmarkt, wo es darum geht, Arbeit individuell immer passender zu gestalten.

Kann man es leicht augenzwinkernd so ausdrücken, dass die Arbeitgeber diesem Pfad nicht zu 100 Prozent freiwillig folgen?

Natürlich hat das damit zu tun, dass die Nachfrage auf Arbeitgeberseite die Zahl passend qualifizierter Kandi-





Ich würde sogar so weit gehen zu sagen, dass nach gut zwei Jahren Corona der zwischenmenschliche Kitt, der die Unternehmen im Kern zusammenhält, flächendeckend so gut wie abgenutzt ist.

dat:innen schlichtweg übersteigt. Und zwar auf breiter Ebene. Daher sprechen wir in unserer HR-Blase inzwischen bereits von einem Arbeitskräftemangel – und gar nicht mehr vom Fachkräftemangel. Den Ernst der Lage drückt wahrscheinlich auch aus, dass viele Unternehmen das Personalthema längst zur Chefsache gemacht haben.

Und dann auch noch Corona! Wir konnten in einer unserer letzten Befragungen messen, dass Absolvent:innen auf Homeoffice gar keinen Bock haben – jedenfalls als Dauerzustand. Für Sie verständlich?

Total, ja. Um das zu verstehen, muss man sich wahrscheinlich nur einen Berufsanfänger oder eine Berufsanfängerin vorstellen, weit weg von der Heimat in einem kleinen Apartment und den ganzen Tag alleine am Rechner sitzend. Gerade für junge Menschen muss das ja der Horror sein, weil persönlicher Kontakt und Austausch viel zu kurz kommen. Ich würde sogar so weit gehen zu sagen, dass nach gut zwei Jahren Corona der zwischenmenschliche Kitt, der die Unternehmen im Kern zusammenhält, flächendeckend so gut wie abgenutzt ist. Das kriegt man über Video-Schalten einfach nicht hin, weshalb ich auch als Unternehmer sehr hoffe, dass alsbald wieder so etwas wie Normalität einkehren kann.

Stichwort Arbeitsplatzsicherheit: Eines unserer Langzeit-Forschungsergebnisse zeigt, dass Studierende immer seltener in den öffentlichen Dienst wollen oder einen Beamtenstatus anstreben.

Das überrascht mich. Ich hätte gedacht, dass das über die letzten zehn Jahre zumindest gleichgeblieben ist – weil in meiner Wahrnehmung das Sicherheitsargument nach wie vor ein wichtiges ist. Andererseits ist es aber auch nicht überraschend, weil sich viele Absolvent:innen ihrer Sache heute sicher sein können. Frei nach dem Motto: „Hey, ich finde schon was. Und wenn nicht hier, dann eben dort“. Dazu passt, dass in Deutschland gerade sehr viele Leute kündigen, ohne bereits den nächsten Job in der Tasche zu haben. Das ist für unseren eher sicherheitszentrierten Arbeitsmarkt völlig untypisch und geht natürlich auf die komfortable Nachfragesituation zurück.

Was ist für Sie aus Arbeitnehmersicht DAS Thema der Zukunft? Wo spielt die Musik?

Für mich sind das gerade eindeutig die Bereiche Technologie und Energie. Vor allem hier, im Energiesektor, werden junge Akademiker:innen in Zukunft wunderbare Möglichkeiten vorfinden, ihre eigenen Einstellungen beruflich zu verfolgen bzw. zu verwirklichen. Das muss ja spannend sein. Ähnlich ist es natürlich bei der Technologie, soweit

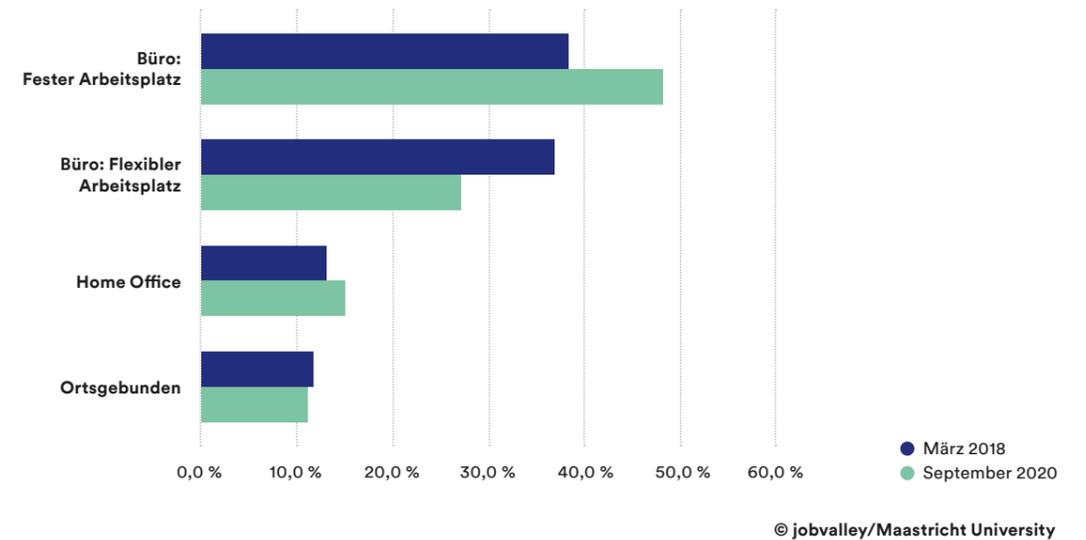
sich das trennen lässt, weil dort gerade auch junge Menschen erkennen, wie stark der Bereich in ihr und unser aller Leben einwirkt.

Dann wäre da noch das Megathema Digitalisierung. Was halten Sie von der viel diskutierten Vorstellung, dass Computer und Programme uns bald alle arbeitslos machen?

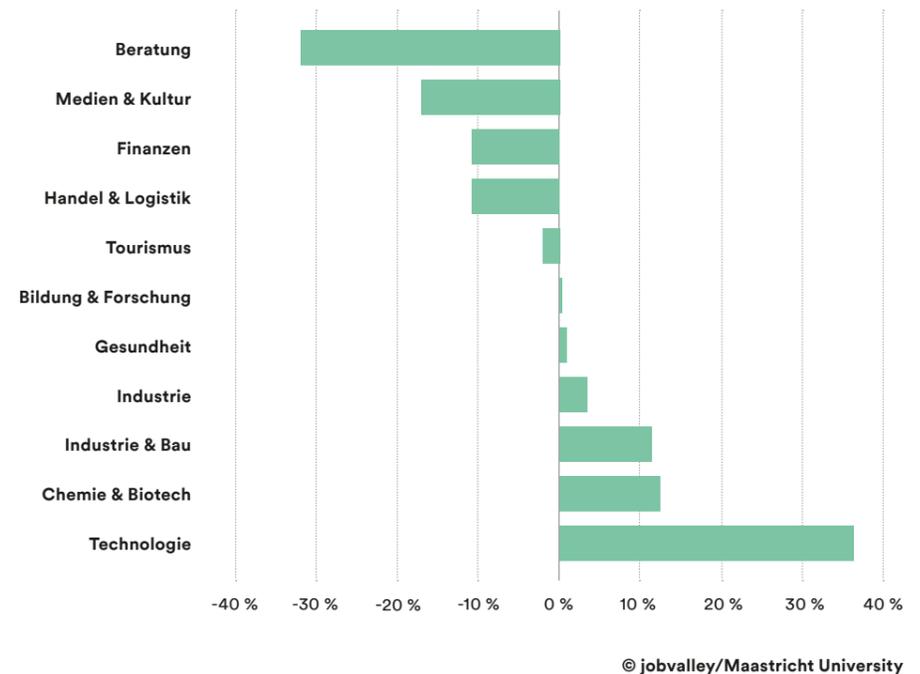
Ich halte davon gar nichts, und ich habe mich damit intensiv beschäftigt in den letzten Jahren. Die nahezu einhellige Meinung aller Expert:innen zu dem Thema ist, dass zwar viele Jobsegmente verschwinden werden, um dann aber durch neue Segmente quasi 1-zu-1 ersetzt zu werden. Unterm Strich muss sich niemand wirklich Sorgen machen, da bin ich recht optimistisch.

Herr Hesse, vielen Dank für das Gespräch! /

Bevorzugter Arbeitsplatz von Studierenden im Anschluss an das Studium



Veränderungen in den studentischen Zielbranchen zwischen Sep. 2019 und Sep. 2021



Let's talk about Uni Stuff



CALVIN POLEND

23 Jahre, Betriebswirtschaft

Welche Aspekte des Studiums sind besser, als du sie dir zuvor ausgemalt hast? Welche Aspekte sind ganz anders als gedacht?

Besser: Praxisbezogene Projekte konnten aktiv zu meinem Lernerfolg beisteuern, und ich mag die Tiefe der Schwerpunktfächer. Außerdem konnte ich Programmiererfahrung sammeln. Schlechter: Meine Grundlagenkurse waren teilweise uninteressant.

Wie finanzierst du dein Studium?

Ich habe 3 Jahre berufsbegleitend studiert und mich dann bei jobvalley für ein Corona-Testzentrum beworben. Dort habe ich 3 Monate gearbeitet. Als der Auftrag vorbei war, habe ich mich erneut beworben und wurde dann im Juli 2021 intern angestellt. Seitdem arbeite ich bei Platform Solutions als Recruiting Assistant.

Wenn du eine Sache in deinem Studiengang oder generell an deiner Hochschule ändern könntest, was wäre das?

Da gibt es nichts, ich bin sehr zufrieden mit meiner Hochschule.

Was planst du nach deinem Studium?

Nach dem Studium würde ich gerne in Vollzeit bei jobvalley anfangen, da es mir hier sehr gut gefällt. Ansonsten habe ich auch großes Interesse, im Ausland zu arbeiten.

Wie siehst du deine Chancen auf dem Jobmarkt?

Ich sehe ganz gute Chancen für mich auf dem Arbeitsmarkt, da ich während meines Studiums viel Praxiserfahrung sammeln konnte. Durch mein berufsbegleitendes Studium konnte ich 6 verschiedene Abteilungen kennenlernen – und auch bei jobvalley habe ich viele neue Erfahrungen sammeln können.

Gibt es besonders schöne Erlebnisse/Begegnungen/Momente aus deinem Studium?

Um ehrlich zu sein, war für mich das Schönste, neue Leute kennenzulernen, die sich für den gleichen Bereich interessieren. Ich bin in meinem Schwerpunktfach Wirtschaftsinformatik aufgegangen, da mich das Themengebiet am meisten interessiert. Außerdem war der Grundlagenkurs für Wirtschaftsinformatik sehr cool, da unser Dekan uns unterrichtet hat. Mein Dekan ist einer der lustigsten und gleichzeitig intelligentesten Menschen, die ich kennenlernen durfte.



KAYA LEA SMOLKA

26 Jahre, Sozialwissenschaft

Welche Aspekte des Studiums sind besser, als du sie dir zuvor ausgemalt hast?

Welche Aspekte sind ganz anders als gedacht?

Bei so lange bestehenden wissenschaftlichen Studiengängen geht man schnell davon aus, dass das Studium sehr trocken wird und das Wort 'Sozial' impliziert auch gern voreilig die Vermutung, es würde nur um Menschen und die Gesellschaft gehen. Ich wurde schnell eines Besseren belehrt – das Studium umfasst viel mehr als nur 'alte Lektüren'. So wird in dem politischen Teil viel mit aktuellen Geschehnissen in der Welt gearbeitet und heiß während den Vorlesungen diskutiert, der mathematische Teil wird von den Professoren so gestaltet, dass man anhand echter und interessanter Beispiele einen besseren Bezug bekommt. Man lernt schnell, dass hinter Menschen und der Gesellschaft so viel mehr steckt, als man sich meist vorstellen kann. Man fängt an, die Komplexität des Ganzen zu verstehen und kapiert, wie vielseitig diese Themen sind.

Wie finanzierst Du dein Studium?

Ich finanziere mein Studium eigenständig, mit meiner Werkstudentenstelle bei jobvalley und mehreren kleinen Tätigkeiten an den Wochenenden. Ich gebe Gitarrenunterricht, helfe in der Gastronomie aus und schreibe Artikel für einen Online Blog.

Wenn Du eine Sache in deinem Studiengang oder generell an deiner Hochschule ändern könntest, was wäre das?

Ich würde ändern, dass die Uni oder Studiengänge, die viel durch Selbstlernen fungieren, es Studierenden einfacher macht, soziale Kontakte zu schließen. Dass mehr Möglichkeiten gegeben werden, in denen man mit Kommiliton:innen in Kontakt kommt und so die Chance hat, nicht mehr zu arg anonym durch das Studium zu gehen, man sich nicht eigenständig durch die Vorlesungen und Aufgabenboxen muss und vielleicht sogar Freundschaften schließt. Und natürlich: kostenloser Kaffee für alle! ;)

Was planst du nach deinem Studium?

Ich strebe nach meinem Bachelor einen Master

in Interkultureller Kommunikation und Bildung an, womit ich gern in der Bildungspolitik tätig werden möchte.

Wie siehst du deine Chancen auf dem Jobmarkt?

Gerade mit dem Plan, in der Bildungspolitik tätig zu werden, hoffe ich auf gute Chancen. Dies ist ein Bereich, der dauerhaft aktiv ist, weltweit gebraucht wird und enorm wichtig für die Zukunft ist.

Gibt es besonders schöne Erlebnisse/Begegnungen/Momente aus deinem Studium?

Der Moment, als mir in einer Soziologievorlesung bewusst wurde, wie wichtig die Bildung der Menschen und somit für die gesamte Weltbevölkerung sowie eine positive Zukunft für die Welt ist, wird für mich immer unvergesslich sein!



LEONARDO ZIMEK

20 Jahre, Wirtschaftsinformatik

Welche Aspekte des Studiums sind besser, als du sie dir zuvor ausgemalt hast? Welche Aspekte sind ganz anders als gedacht?

BWL ist nicht so schlimm, wie es viele gesagt haben, es macht sogar sehr viel Spaß für mich persönlich. Mathematik ist hingegen der Albtraum schlechthin. Dazu kommt noch, dass meine Professorin sehr schlecht erklärt und fast meine gesamte Freizeit fürs Mathelernen draufgeht.

Wie finanzierst du dein Studium?

Hauptsächlich mit der Arbeit bei jobvalley. Ab und an baue ich PC's bzw. helfe für paar Euro Leuten mit der Technik.

Wenn du eine Sache in deinem Studiengang oder generell an deiner Hochschule ändern könntest, was wäre das?

Meine Hochschule gibt mir immer kurz vor knapp Bescheid, wann die Termine sind. Eine Woche bevor wir die Klausur schreiben, erhalten wir die Daten und selbst dann können die sich noch ändern. Schrecklich, wenn man arbeitet und gucken muss, dass alles passt. Den Stundenplan fürs kommende Semester habe ich gerade jetzt erst erhalten. Das Semester beginnt am 28. März, und ich muss schauen, dass ich meinen ganzen Arbeitskalender dem Studienkalender anpasse. 1 bis 2 Wochen mehr wäre echt schön für die Planung.

Was planst du nach deinem Studium?

Vielleicht ein Auslandsjahr in den USA oder in Japan, ansonsten arbeiten.

Wie siehst du deine Chancen auf dem Jobmarkt?

Eigentlich ganz gut hinsichtlich der Vielfalt an Tätigkeitsbereichen, in denen ich arbeiten kann. Ich kann ja als Informatiker oder als Manager arbeiten bzw. es gibt auch genügend offene Jobs für Wirtschaftsinformatiker. Deswegen sehe ich die Möglichkeiten.

Gibt es ein besonders schönes Erlebnis/ Begegnung/Moment aus deinem Studium?

Ja, natürlich. Zwar ist vieles online, doch treffen wir Studis uns ab und an – und es ist schön, mit

gleichgesinnten Leuten über das zu reden, was man lernt. Auch liebe ich, das Gelernte umzusetzen oder in den Alltag direkt zu integrieren. Zum Beispiel das Programmieren von Programmen. Oder wenn man Nachrichten hört, kann man bestimmte betriebswirtschaftliche Themen erkennen und sehen, wie die Theorie in die Praxis umgesetzt wird.



ROZERIN DEFNE COLAK

24 Jahre, Betriebswirtschaft

Welche Aspekte des Studiums sind besser, als du sie dir zuvor ausgemalt hast? Welche Aspekte sind ganz anders als gedacht?

Für mich kam nie ein Fernstudium in Frage, da ich immer den Kontakt zu Menschen brauche und auch will. Jedoch muss ich sagen, dass ich vor allem die Vorlesungen und Klausuren, die online abgehalten wurden, sehr viel entspannter fand. Auch der Aspekt, dass man, wenn man an einer Hochschule studiert, viel enger an seine Mitstudierenden gebunden ist. Anders als erwartet war definitiv, dass ich persönlich nie damit gerechnet hätte, dass eine Klausur im Studium gleichzusetzen ist mit allen Klausuren, die ich im Abi geschrieben habe. Wie viel Zeit man für das Lernen aufbringt und wie hoch der Druck ist, wenn man eine Klausur nicht besteht.

Wie finanzierst Du dein Studium?

Durch die Tätigkeit als Werkstudentin bei jobvalley und die Unterstützung meiner Eltern.

Wenn Du eine Sache in deinem Studiengang oder generell an deiner Hochschule ändern könntest, was wäre das?

An meiner Hochschule würde ich ändern, dass Module nicht nur alle zwei Semester angeboten werden, damit man die Chance hat, wenn man eine Klausur nicht bestanden hat, diese direkt im nächsten Semester nachzuholen. Außerdem find dich die Öffnungszeiten der Lernräume sehr unflexibel, gerade in der Klausurenphase bleibe ich gern bis zum späteren Abend.

Was planst du nach deinem Studium?

Erstmal möchte ich Berufserfahrungen sammeln, jedoch denke ich, dass die Zeit, in der ich studiert habe, die beste meines Lebens war – und würde gern noch einen Master machen

Wie siehst du deine Chancen auf dem Jobmarkt?

Ich schätze meine Chancen als sehr gut ein, da Betriebswirtschaft ein sehr gängiger Studiengang ist, der viele gefragte Themenbereiche abdeckt.

Gibt es ein besonders schönes Erlebnis/ Begegnung/Moment aus deinem Studium?

Ich habe im Studium viele tolle Leute kennengelernt und denke, dass ich diese auch nach dem Studium als Freunde bezeichnen werde. Auch wenn die Corona-Pandemie viel zu meinem Studium beigetragen hat und ich meine Kommiliton:innen nicht sehr oft gesehen habe, werde ich die Lerntage nie vergessen. Das hat immer Spaß gemacht und hat jedem einzelnen bei den Vorbereitungen geholfen.



DAVID RICHARZ

24 Jahre, Wirtschaftspsychologie

Welche Aspekte des Studiums sind besser, als du sie dir zuvor ausgemalt hast? Welche Aspekte sind ganz anders als gedacht?

Ich kann vieles von dem, was ich lerne, direkt in meinem Job und auch für mich persönlich anwenden. Das geht vom Wissen zur Prozessoptimierung, das ich im Job einsetzen kann, bis hin zu psychologischen Aspekten, wie z. B. Menschen am besten lernen und sich selbst intrinsisch motivieren können. Das hilft mir sehr bei meinem Studium. Ich hätte nicht gedacht, dass ein Fernstudium so nah sein kann. Ich erhalte sehr schnell Rückmeldungen von Tutoren und auch in Meetings & Coachings haben mich die Lehrkräfte wirklich begeistert. Das war bei meiner vorherigen Hochschule nicht der Fall.

Wie finanzierst Du dein Studium?

Zum einen bekomme ich das Kindergeld von meinen Eltern, da ich nicht mehr zuhause wohne, zum anderen durch meine Werkstudententätigkeit bei Jobvalley. In der Vergangenheit habe ich auch immer während meines Studiums gearbeitet.

Wenn Du eine Sache in deinem Studiengang oder generell an deiner Hochschule ändern könntest, was wäre das?

Ich würde kurze Pflichtpraktika (von ein bis zwei Monaten) einführen, damit jeder Studi die Möglichkeit hat, seine Lerninhalte anzuwenden und in verschiedene Branchen reinschnuppern könnte.

Was planst du nach deinem Studium?

Nach meinem Studium plane ich, direkt ins Arbeitsleben einzusteigen. Pläne zu reisen oder Praktika zu machen, habe ich nicht, weil ich in beiden Bereichen schon viele Erfahrungen gemacht habe.

Wie siehst du deine Chancen auf dem Jobmarkt?

Meine Chancen auf dem Jobmarkt sehe ich als sehr gut an, da Wirtschaftspsychologen langfristig gefragt sind. Dieser Bereich ist nicht durch KI zu ersetzen. Außerdem denke ich, dass ich durch die weitere Berufserfahrung, die ich bis zu meinem Abschluss noch sammeln werde,

ein attraktiver Kandidat bin.

Gibt es besonders schöne Erlebnisse/Begegnungen/Momente aus deinem Studium?

Ein besonderer Moment für mich im Studium ist einerseits, dass ich mich jedes Mal aufs Neue freue, wenn ich von jedem Ort der Welt zu jeder Zeit lernen kann. Andererseits spüre ich meine Begeisterung, wenn ich mehr und mehr über die Menschen und mich selbst lernen kann.



LAURA MANGIARACINA

23 Jahre, International Tourism Management

Welche Aspekte des Studiums sind besser, als du sie dir zuvor ausgemalt hast? Welche Aspekte sind ganz anders als gedacht?

An sich war mein Studium immer etwas mehr wie eine verlängerte Schulzeit, da ich privat studiere und wir wie in der Schule kleine private Kurse hatten, was ich so vor Anfang meines Studiums nicht erwartet habe. Zudem habe ich einen englischsprachigen Studiengang, und ich dachte anfangs, dass mir das doch etwas Probleme bereiten könnte. Nach einer kleinen Eingewöhnungsphase ist es für mich aber zum Alltag geworden, auf dem Campus Englisch zu sprechen.

Wie finanzierst Du dein Studium?

Durch die hohen Studienkosten habe ich vor Anfang meines Studiums einen Studienkredit aufgenommen, ich erhalte zudem Bafög und habe von Anfang an nebenbei gejobbt. Seit Ende 2021 arbeite ich intern im Onboarding Team bei Jobvalley :).

Wenn Du eine Sache in deinem Studiengang oder generell an deiner Hochschule ändern könntest, was wäre das?

Leider finde ich persönlich an meiner Hochschule, dass die Studienkosten für die Leistung meiner Uni viel zu hoch sind. Vieles ist leider einfach mehr Schein (bzw. Marketing) als Sein. Die Studenten wurden vor allem in der schwierigen Coronazeit nicht ausreichend unterstützt, wodurch viele Kommilitonen und auch ich die Studienzeit verlängern mussten. Uns wurde das Gefühl gegeben, dass dies von unserer Uni eher noch ausgenutzt wurde, um noch mehr Profit durch einzelne Studenten zu erzielen.

Was planst du nach deinem Studium?

Nach meinem Studium würde ich mich gerne auf Marketing und PR spezialisieren. Ich bin jedoch offen für jegliche Möglichkeit, die sich mir nach dem Studium bietet und würde gerne so in verschiedene Richtungen Einblicke erhalten. Wenn sich eine Möglichkeit bietet, bei jobvalley zu bleiben, würde ich die auf jeden Fall wahrnehmen :).

Wie siehst du deine Chancen auf dem Jobmarkt?

An sich glaube ich schon, dass ich durch die gute Reputation meiner Universität doch auch gute Chancen auf dem Jobmarkt haben werde. Durch Corona wird sich der Einstieg in die Tourismusbranche jedoch als sehr schwierig erweisen – und ich habe mich eigentlich schon darauf eingestellt, erstmal nicht in dieser Branche arbeiten zu können. Glücklicherweise ist mein Studium ein BWL-lastiges Management Studium mit einzelnen Tourismusinhalten, wodurch mir doch einige Ausweichmöglichkeiten zur Verfügung stehen, an denen ich auch Spaß hätte.

Gibt es besonders schöne Erlebnisse/Begegnungen/Momente aus deinem Studium?

Ich glaube, sehr wertvoll waren wirklich die Begegnungen und Konversationen mit Kommilitonen, Dozenten und Professoren aus aller Welt. Ich habe mich sehr weiterentwickeln können und meinen Horizont einfach stark erweitert. Viele meiner Dozenten haben hochrangige Jobs in ihren Branchen gehabt bzw. haben diese immer noch und konnten uns durch ihre Erfahrung und die ein oder andere Anekdote einen sehr guten Einblick in andere (Arbeits-) Kulturen und Branchen vor dem Eintritt ins Berufsleben geben.

Wie wichtig sind realistische Erwartungshaltungen beim Berufseinstieg?



Interview mit Konstantinos Bach

Konstantinos Bach, 30 Jahre, arbeitet als Pricing Manager B2B DACH bei Michelin. Er studierte zunächst Economics & Business Administration B. Sc. (Wirtschaftswissenschaften) an der Goethe-Universität in Frankfurt und anschließend Business Administration M. Sc. an der Philipps-Universität in Marburg. Während seines Studiums ging er bereits fachnahen Tätigkeiten nach und erlangte so die Möglichkeit, seine allgemeinen Fähigkeiten sukzessive auszubauen und zu verfeinern.

Konstantinos, mit Blick auf den akademischen Arbeitsmarkt: Wusstest du nach Abschluss des Studiums, wo du beruflich hinwillst? Und entsprechen deine bisherigen Erfahrungen (in etwa) dieser Erwartung?

Ja, ich hatte klare Vorstellungen und wollte ursprünglich in die Unternehmensberatung gehen, da auch vieles im Studium die Absolvierenden in diese Richtung drängt. Meine Erfahrungen im Bewerbungsprozess haben mich aber aus unterschiedlichen Gründen immer mehr davon abrücken lassen, und ich bin sehr glücklich damit, in der Industrie gelandet zu sein. Zum Ende des Studiums habe ich tatsächlich nicht geahnt, dass ich meinen derzeitigen Job machen würde. Das verdeutlicht nur wieder, dass die Zukunft nicht immer planbar ist. Man sollte in solchen Fällen immer offen dafür sein, Dinge auszuprobieren, sofern man dabei grundsätzlich ein gutes Gefühl hat.

Welchen Studentenjobs bist du nachgegangen? Und wie wichtig war dir der Fachbezug?

Ich habe während meines Studiums für einen mittelständischen Logistikdienstleister im Bereich gewerblich genutzter Fahrzeuge gearbeitet. Neben meiner Anfangszeit in der Disposition und einer eher operativen Tätigkeit habe ich im Anschluss das IT-Schnittstellenmanagement in derselben Abteilung übernommen. Kleine Schnittmengen zu bestimmten Vorlesungen waren natürlich irgendwo vorhanden. Aus meiner Sicht waren aber vor allem meine allgemeinen Fähigkeiten entscheidend, die ich im Studium auch weiter verfeinern und ausbauen konnte.

Während meines Masterabschlusses habe ich nebenbei noch eine Zeit lang an einem der Lehrstühle gearbeitet. Ein gewisser Fachbezug war natürlich gegeben, aber auch hier lernt man viele neue Themen kennen. Es sind mehr das wissenschaftliche Arbeiten bzw. die Methodik und gewisse Strukturen, die einem grundsätzlich bekannt sind und gleich bleiben.

Wie war deine Erwartungshaltung hinsichtlich Jobchancen nach deinem Abschluss?

Ich habe es mir sicherlich etwas einfacher vorgestellt, war aber schon immer auch sehr realistisch in meiner Einschätzung des deutschen Arbeitsmarktes bzw. zu bestimmten Branchen. Meine ersten Bewerbungen und Gespräche haben den Eindruck erweckt, dass die Unternehmen junge Mitarbeitende mit abgeschlossenem Studium und gleichzeitig 20 Jahren Berufserfahrung suchen – das war schon etwas entmutigend. Ich finde, dass Unternehmen hier jungen Leuten mehr Chancen eröffnen könnten, da ja bekanntlich noch kein Meister vom Himmel gefallen ist.

Perspektivgespräche innerhalb des studentischen Nebenjobs? Wie wichtig sind sie deiner Meinung nach?

Sogar sehr wichtig! Aus meiner Sicht muss man sich immer die Frage stellen, ob der Tätigkeitsbereich erfüllend ist und ob man seine mittel- oder langfristige Zukunft bei dem Unternehmen sieht. Solche Gespräche helfen auch dabei herauszufinden, ob der Arbeitgeber eine Perspektive über die studentische Anstellung hinaus für den Berufseinstieg bieten kann.



Ich finde, dass Unternehmen hier jungen Leuten mehr Chancen eröffnen könnten, da ja bekanntlich noch kein Meister vom Himmel gefallen ist.

Corona und Homeoffice – wie hat sich das Arbeiten für dich durch diese beiden Komponenten geändert?

Über die vergangenen zwei Jahre haben wir einen Paradigmenwechsel in der Arbeitsplatzkultur erlebt. Es wurde agil auf die neuen gesellschaftlichen Umstände reagiert, und die Akzeptanz gegenüber Homeoffice sowie mobiler Arbeit ist rasant gestiegen, da viele Unternehmen auch schnell gemerkt haben: Es funktioniert! Wir haben uns alle, und ich mich natürlich auch, mit verschiedenen Situationen und Arbeitssettings konfrontiert gesehen. Dabei habe ich festgestellt, dass ich das hybride Arbeitsmodell mit zwei oder drei Anwesenheitstagen im Büro bevorzuge.

Wie bewertest du persönlichen Austausch am Arbeitsplatz?

Der persönliche Austausch mit Kolleg:innen ist und bleibt aus meiner Sicht sehr wichtig, um die Motivation und den Teamgeist auf lange Sicht hochzuhalten. Und auch die Zusammenarbeit mit sowohl neuen und als auch alten Kolleg:innen funktioniert für mich am besten, wenn ich sie auch persönlich kennengelernt habe. Für mich ist die richtige Balance entscheidend und die Möglichkeit, eigenverantwortlich und flexibel entscheiden zu können, wo ich gebraucht werde oder am besten arbeiten kann, je nach Situation.

Stichwort Digitalisierung: Hast du dich bereits während deines Studiums hinsichtlich „Mensch versus Maschine“ ausreichend abgeholt gefühlt?

Definitiv. Es wurde immer wieder thematisiert, sei es in Vorlesungen oder bei Vorträgen. Außerdem haben sich beide meiner Abschlussarbeiten mit digitalen Strategiethematen auseinandergesetzt. Passend zur Frage habe ich mich insbesondere in meiner Masterarbeit mit Industrie 4.0 sowie den An- und Herausforderungen für die Kompetenz- und Kreativitätsentwicklung in der digitalen Wirtschaft befasst. Maschinen können Intelligenz und Kreativität verbessern oder steigern, da sich auch je nach Tätigkeitsbereich die Aufgaben eines Mitarbeiters zu mehr qualitativer Arbeit hin verlagern werden, aber der Mittelpunkt von unternehmerischem Denken und Handeln bleibt auch zukünftig der Mensch.

Gibt es etwas, was du an Erfahrungswerten den Fach- und Führungskräften von morgen mitgeben möchtest?

Das Wichtigste sind ein gewisser Grad an Disziplin und Selbstreflexion sowie generelles Durchhaltevermögen. Es gibt auch mal stressige oder schwierige Zeiten, aber wenn man gleich das Handtuch wirft, nimmt man sich selbst

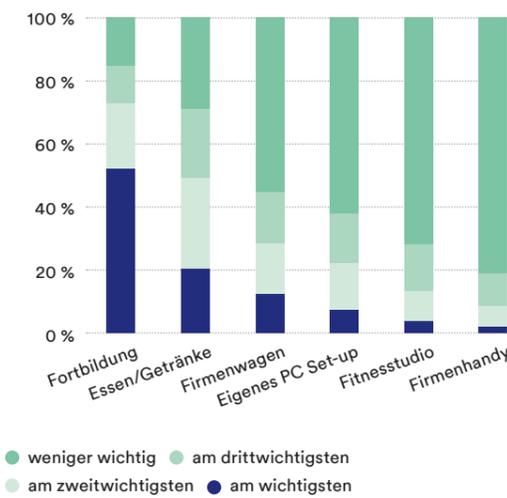
die Chance, etwas über sich selbst und seine Arbeit zu lernen. Danach kann man auch viel besser entscheiden, ob man für sich persönlich den richtigen Job gefunden hat.

Und noch fix zum Schluss, wenn du ranken müsstest zwischen (1) weniger wichtig und (6) sehr wichtig, wie würdest du folgende Jobwahlkriterien einordnen: Fortbildungen, Firmenwagen, Firmenhandy, eigenes PC-Setup, Essen + Getränke und Zugang zu Fitnessstudio?

Fortbildung (6), eigenes PC Set-up (5), Essen + Getränke (4), Firmenhandy (3), Firmenwagen (2) und Zugang zum Fitnessstudio (1).

Vielen Dank für das Gespräch, Konstantinos! /

Welche Benefits für Studierende wichtig sind



© jobvalley/Maastricht University

Students' Choice Award

2020 hat jobvalley erstmals die Students' Choice Awards verliehen. Die Jury bilden dabei die Studierenden selbst, repräsentativ befragt im Rahmen der Fachkraft-2030-Studie. Ausgezeichnet wurden dabei Unternehmen, die aus ganz unterschiedlichen Gründen hoch im Kurs stehen – als attraktivster Arbeitgeber während des Studiums oder für Absolvent:innen, als Vorreiter für zum Beispiel Chancengleichheit oder Nachhaltigkeit. Vergeben wurden die Preise in insgesamt acht Kategorien inkl. einer jährlich wechselnden Sonderkategorie.



”

Der Students' Choice Award gibt den deutschen Student:innen eine Stimme.

Eckhard Köhn, jobvalley



”

Unseren Talenten bieten wir interessante Entwicklungsmöglichkeiten in einem durch Perspektivenvielfalt geprägten Team. Sie haben die Chance, schnell Verantwortung zu übernehmen.

Andreas Haffner, Porsche





Lisa Marie Steinbach, Bosch



”

Many former students now work permanently at TeamViewer. This shows that the collaboration is focused on developing students professionally and offering career opportunities.

Rebecca Keating, TeamViewer

”

Bei SAP fühlen sich Studierende willkommen, einbezogen und gefördert, sich zu entfalten und einen Unterschied zu machen.

Cawa Younosi, SAP



”

Seit 2012 haben jobvalley und die Maastricht University im Rahmen der Studienreihe „Fachkraft 2030“ mehr als 350.000 Studierende hinsichtlich ihrer Studiensituation und zum Einstieg in den Arbeitsmarkt befragt.

Dr. Philipp Seegers, Universität Maastricht



”

Das Thema Chancengleichheit wird bei SAP großgeschrieben. Jeder Mensch hat bei uns die Chance sich persönlich weiterzuentwickeln. Egal, welcher Generation er zugehörig ist oder welchen akademischen Titel er trägt.

Gülhanım Cam, SAP



Vera Elter, KPMG

”

Hier bei Porsche haben wir eine familiäre Unternehmenskultur und leben das Wir-Gefühl. Dabei verbindet uns die Leidenschaft für Sportwagen.

Lea Köstler, Porsche



”

Meiner Meinung nach hat BASF den Award in der Kategorie Karrierechancen verdient, da man von Beginn an breitgefächerte Einblicke in das Unternehmen erhält.

Julian Prade, BASF



”

Der Nachhaltigkeitsansatz sowie die soziale Verantwortung machen Bosch für mich besonders.

Iris Sabrina Mayer, Bosch

”

I love working at TeamViewer. From day one I felt like I am part of projects that have an impact on the company.

Martina Baca, TeamViewer



”

Was mich bei KPMG besonders fasziniert ist, dass man von Beginn an Verantwortung übernehmen kann. Darüber hinaus kann man sich anhand der komplexen Aufgaben stets weiterbilden.

Eva Maria Sackenheim, KPMG



Warum so bescheiden, Frau?

Die Männerwelt bittet zur Kasse



Interview mit Prof. Dr. Pia Pinger

Prof. Dr. Pia Pinger leitet den volkswirtschaftlichen Lehrstuhl „Design & Behavior“ an der Universität zu Köln. Sie forscht zu Humankapital und sozioökonomischer Ungleichheit. Hierfür nimmt sie Bildungsentscheidungen und deren spätere Auswirkungen unter die Lupe. Auf Basis der Fachkraft-2030-Daten hat sie zusammen mit Dr. Lukas Kiessling, Dr. Jan Bergerhoff und Dr. Philipp Karl Seegers die Unterschiede in den Gehaltserwartungen von Studierenden untersucht. In einem aktuellen Forschungsprojekt wurden die Fachkraft-2030-Daten mit administrativen Notendaten verbunden, um den Übergang zwischen Schule und Studium weiter zu untersuchen.

Frau Pinger, lassen Sie uns gemeinsam auf die Gehaltserwartungen von Studierenden blicken: Über- oder unterschätzen sich angehende Akademiker:innen eher?

Weder noch. Uns hat sehr überrascht, dass die Erwartungen der Studierenden im Schnitt tatsächlich relativ genau mit den tatsächlichen Löhnen übereinstimmen. Die Studierenden wissen also ungefähr, was sie erwartet auf dem Arbeitsmarkt. Und sie rechnen auch mit substantiellen Bildungsrenditen.

Wie kommen Gehaltserwartungen eigentlich zustande? Oder anders: Woher stammt die Zahl, die dann letztlich am Ende des Vorstellungsgesprächs genannt werden muss?

In unseren Daten sehen wir, dass die Gehaltserwartungen (zu Recht) sehr stark vom Fach und der gewählten Branche abhängen. Außerdem beobachten wir, dass Frauen signifikant niedrigere Lohnenerwartungen haben als Männer. Leider spiegelt auch dies die Realität relativ gut wider.

Wie erklären Sie diese Unterschiede?

Ein Großteil der erwarteten Lohnunterschiede lässt sich dadurch erklären, dass Männer und Frauen unterschiedliche Fächer und Berufe wählen. Frauen bewegen sich immer noch sehr oft in schlechter bezahlten Berufen aus dem Sozialbereich. Sie sind auch häufiger an den Geisteswissenschaften interessiert.

Und die Männer?

Männer hingegen wählen öfter Fächer im MINT-Bereich, aber das ist nicht der einzige Erklärungsfaktor. So beobachten wir beispielsweise, dass Männer auch gezielt planen, später mehr zu arbeiten und höhere Gehaltsforderungen zu stellen. Die Familienplanung hingegen hat bei Studierenden nur einen geringen Erklärungsgehalt hinsichtlich der erwarteten Lohnentwicklung.

Welchen Einfluss hat das viel zitierte Verhandlungsgeschick, um die eigene Gehaltserwartung beim Berufseinstieg real werden zu lassen?

Es gibt eine große Anzahl an Studien, die zeigen, dass Frauen deutlich weniger aggressiv verhandeln und auch seltener nach einer Gehaltserhöhung fragen als Männer. In unserer Studie sehen wir, dass die Lohnenerwartungen eng mit der anvisierten Verhandlungstaktik zusammenhängen. Männer verhandeln forscher. Sie gehen mit höheren ersten Lohnforderungen in die Verhandlungen rein, sind aber auch eher bereit, sich runterhandeln zu lassen. Frauen sagen eher, was sie haben möchten und bleiben dann dabei.

Was passiert dann im weiteren Karriereverlauf mit den Gehältern, wenn alles nach Plan läuft?

Die erwartete Lohnlücke wird größer im Karriereverlauf. Fast die Hälfte der Frauen erwartet ein jährliches Lohnwachstum von unter 2 Prozent. Auf männlicher Seite trifft

das nur auf rund 35 Prozent zu. Die erwartete Lohnlücke nimmt also im Schnitt jedes Jahr zu. Im Verlauf der Karriere erwarten Frauen, rund 500.000 Euro weniger zu verdienen als Männer.

Welcher Zeitraum ist eigentlich angemessen für die nächste Gehaltserhöhung bzw. Forderung danach?

Hierzu kenne ich keine Studien. Vermutlich hängt das sehr stark von der Branche ab. Es gibt allerdings Forschungen, die zeigen, dass Frauen tendenziell sogar dafür „bestraft“ werden, wenn sie versuchen, in Verhandlungen ein höheres Gehalt für sich zu erzielen. Sie werden schlechter bewertet und weniger häufig für eine Zusammenarbeit ausgewählt. Andere Studien zeigen, dass Frauen das auch antizipieren und ihre Verhandlungsbereitschaft entsprechend anpassen. Es würde helfen, wenn bei Gehaltserhöhungen eine größere Transparenz herrschen würde und es standardisierte Verfahren gäbe.

Schreckgespenst Altersarmut: Welchen Einfluss haben gerade auf weiblicher Seite berufliche Pausenzeiten für Kinder?

Frauen verdienen noch immer weniger und nehmen vermehrt Auszeiten für die Kinderbetreuung. Infolgedessen sind ihre Renten im Schnitt fast 50 Prozent geringer als

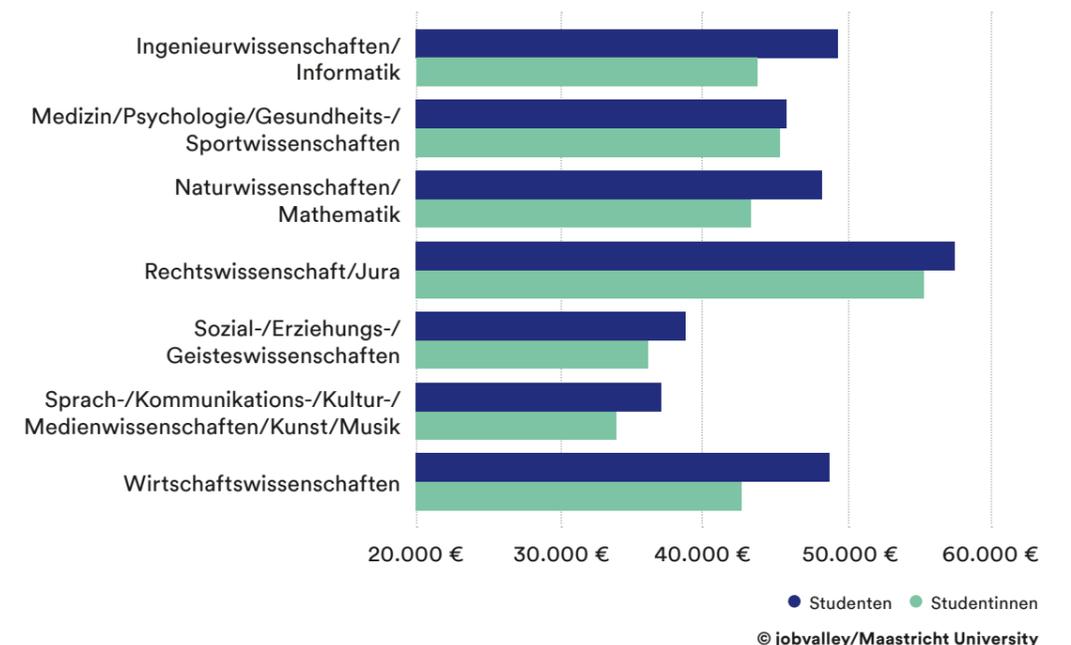
die der Männer. Oft ist diese Entscheidung auch davon getrieben, dass Frauen weniger verdienen und (hier wird unsere Studie relevant!) geringere Erwartungen hinsichtlich zukünftiger Verdienstmöglichkeiten haben.

Wo müsste man im Bildungssystem denn ansetzen, wenn man Geschlechterunterschiede abbauen möchte?

Im Bildungssystem haben wir eigentlich keine Probleme. Im Gegenteil. Mädchen haben häufig die besseren Noten, das verträglichere Verhalten und den größeren Bildungserfolg. 55 Prozent aller Abiturienten sind weiblich. Allerdings ist es immer noch so, dass sich Mädchen eher für die „weicheren“, tendenziell schlechter bezahlten Fächer interessieren – und seltener für den MINT-Bereich. Weibliche Vorbilder und Programme, die speziell darauf abzielen, Mädchen für MINT-Fächer zu begeistern, könnten dazu beitragen, die noch immer bestehenden Lohnlücken zumindest teilweise zu schließen.

Frau Pinger, vielen Dank für das Gespräch! /

Gehaltsvorstellung Berufseinstieg



Quellennachweise



Gender Differences in Wage Expectations: Sorting, Children, and Negotiation Styles (Lukas Kiessling, Pia Pinger, Philipp Seegers, Jan Bergerhoff)



Entwicklungs- chancen durch akademische Bildung: Ein Miss- verständnis?

Bildung lohnt sich! Der „Return to Education“ liegt über das gesamte Bildungssystem betrachtet bei rund 7 bis 8 Prozent pro Jahr, wobei frühkindliche gegenüber hochschulischer Bildung eine höhere Rendite „abwirft“. Zudem liegt der gesamtgesellschaftliche Nutzen von Bildung ein paar Prozentpunkte über dem privaten Return. Es macht also Sinn, dass Staaten in Bildung investieren.

Starten wir mit einem Systemvergleich: Im angelsächsischen Raum werden die Kosten für das Studium zu weiten Teilen von den Studierenden selbst bzw. deren Eltern getragen. Das macht es hier je nach Hochschule unfassbar teuer, seines Glückes Schmied zu sein – während Väterchen Staat sich entspannt zurücklehnen und das Ganze seelenruhig anschauen kann. Muss einem nicht gefallen, kann man aber so machen.

In Kontinentaleuropa und speziell in Deutschland wird Bildung dagegen vielfach komplett oder zumindest stark von staatlicher Seite gefördert. Im Ergebnis ist das Ticket in die große, weite Berufswelt hierzulande unschlagbar erschwinglich. Da halt nach, was Willy Brandt einst unter dem Motto „Bildung für alle“ auf den Weg brachte. Erst recht, wenn man als Vergleich die USA oder UK heranzieht.

Was den sogenannten „Return to Education“ betrifft, stellen sich in Deutschland dafür ganz andere Fragen. Zentral ist dabei, dass im Föderalismus vor allem die Länder die Kosten der hochschulischen Bildung stemmen, wobei die systemischen Vor- und Nachteile für das Studium selbst in diesem Beitrag keine Rolle spielen sollen.

Stattdessen richtet sich der Blick einen Schritt nach vorne: Nämlich in die überaus spannende Zeit nach dem Studium, in der sich besagter „Return to Education“ nicht nur individuell in Form von Beruf und Gehalt, sondern auch in regionaler Hinsicht entfaltet – messbar als Standortattraktivität, Kaufkraft, Steueraufkommen, Freizeit- oder Familienfreundlichkeit.

Oder anders gesagt: Wo akademischer Zuzug herrscht, gestaltet sich Zukunft bekanntermaßen wie von selbst, während Verlustregionen tendenziell vor der Wahl stehen, sich neu erfinden oder den Mangel verwalten zu müssen. Und seien wir ehrlich, beides ist nicht unbedingt gut fürs Gemüt.

Studentische Migrationstendenzen im Fokus der Fachkraft-Forschung

Weil uns die Frage nach Chancengleichheit nicht nur in studentischer, sondern auch in regionaler Hinsicht beschäftigt (Stichwort: Standortattraktivität), misst Fachkraft 2030 bereits seit 2012 regelmäßig die bildungsbezogene Migration an den Übergängen Schule → Studium und Studium → Arbeitsmarkt. Mit Blick auf den Arbeitsmarkt fallen dabei zwei klare Trends auf: (1) Studierende zieht es in die Städte. (2) Studierende zieht es in den Süden – und vor allem weg aus dem Osten.

Aus diesem Grund lassen sich am Beispiel Ostdeutschlands die potenziellen Vor- und Nachteile studentischer Migrationsabsichten besonders gut nachzeichnen. Der geplante Wegzug vieler Hochschülerinnen und Hochschüler bedeutet nämlich nicht nur eine Abwanderung von akademischen Talenten, sondern auch die Abwanderung zuvor investierter Steuermittel – der Föderalismus lässt grüßen. Zusätzlich wird dieser Kosteneffekt verstärkt durch die Tatsache, dass die östlichen Bundesländer vor dem Studium einen Netto-Zuzug verzeichnen (Übergang Schule → Studium), um dann nach dem Studium mit einer nochmals höheren Wahrscheinlichkeit den akademischen Exodus zu ernten. Die Fachkraft-Zahlen der vergangenen zehn Jahre lassen da leider keinen anderen Schluss zu.

Auch die Niederlande haben eine Migrationsdebatte

Perspektivwechsel: Auf europäischer Ebene gibt es in den Niederlanden eine ähnliche Debatte. Hier sind es vor allem deutsche und bis vor kurzem britische Studierende, die akademisch anheuern, um von den hervorragenden Lehr- und Lernbedingungen des Landes zu profitieren – das Rückfahrticket in die Heimat freilich immer in der Tasche. Auf den ersten Blick wirkt dies wie ein klares Verlustgeschäft für den niederländischen Staat. Entsprechend gibt es hier eine teilweise recht emotional geführte Debatte über das Thema.

Auf den zweiten Blick muss dieser Malus aber gar keiner sein. Denn wenn keine zusätzlichen Studierenden ins Land kommen würden, stünden nach dem Abschluss eben auch noch weniger Graduierte zur Verfügung. Und überhaupt: Die Kosten für Hochschulbildung liegen im Vergleich zu den gesamten Bildungskosten vom Kindergarten bis zum Hochschulabschluss bei lediglich 25 Prozent. Einfach gerechnet, müssten so für den Break-Even nur rund ein Viertel der auswärtigen Studierenden im Anschluss an das Studium im Land bleiben.

Hinzu kommt, dass ein Umzug, gerade in ein anderes Land, einen ungleich höheren „Return to Education“ bedeuten kann. Schließlich wird hoch mobilen Studierenden mehr Leistungsstärke nachgesagt als Heimschläfern. Vor allem aber kann an ihrem ausgeprägten Leistungswillen kaum ein Zweifel bestehen.

Und noch etwas: Es gibt Hinweise, dass internationale erworbene Bildung (und in geringerem Maße ein internationales Bildungsumfeld) positiv auf den „Return to Education“ einzahlen können. In diesem Moment ist Bildungsmigration kein Nullsummenspiel mehr, bei dem verschiedene Länder nur zu Lasten anderer profitieren, sondern schafft eine Win-win-Situation, bei der letztlich alle besser dastehen. Warum das so ist? Ganz einfach, weil dann der internationale Arbeitsmarkt mit jungen Arbeitskräften „gefüttert“ wird, die aufgrund gesammelter Auslandserfahrungen emotional stabiler sind und eine höhere Kontrollüberzeugung mitbringen, als es bei hochschulisch Daheimgebliebenen der Fall ist.

In den Niederlanden wurden die Effekte internationaler Bildungsmigration vor ein paar Jahren übrigens in einer großangelegten Studie untersucht. Ergebnis: Unterm Strich profitiert das Land in der aktuellen Situation. Beendet hat dieser Befund die Diskussion in den Niederlanden freilich nicht, höchstens entschärft, was uns zum Abschluss noch einmal nach Deutschland und direkt zu unserer eigenen Forschung führt.

Man kann das mit der Abwanderung sportlich sehen – oder kritisch

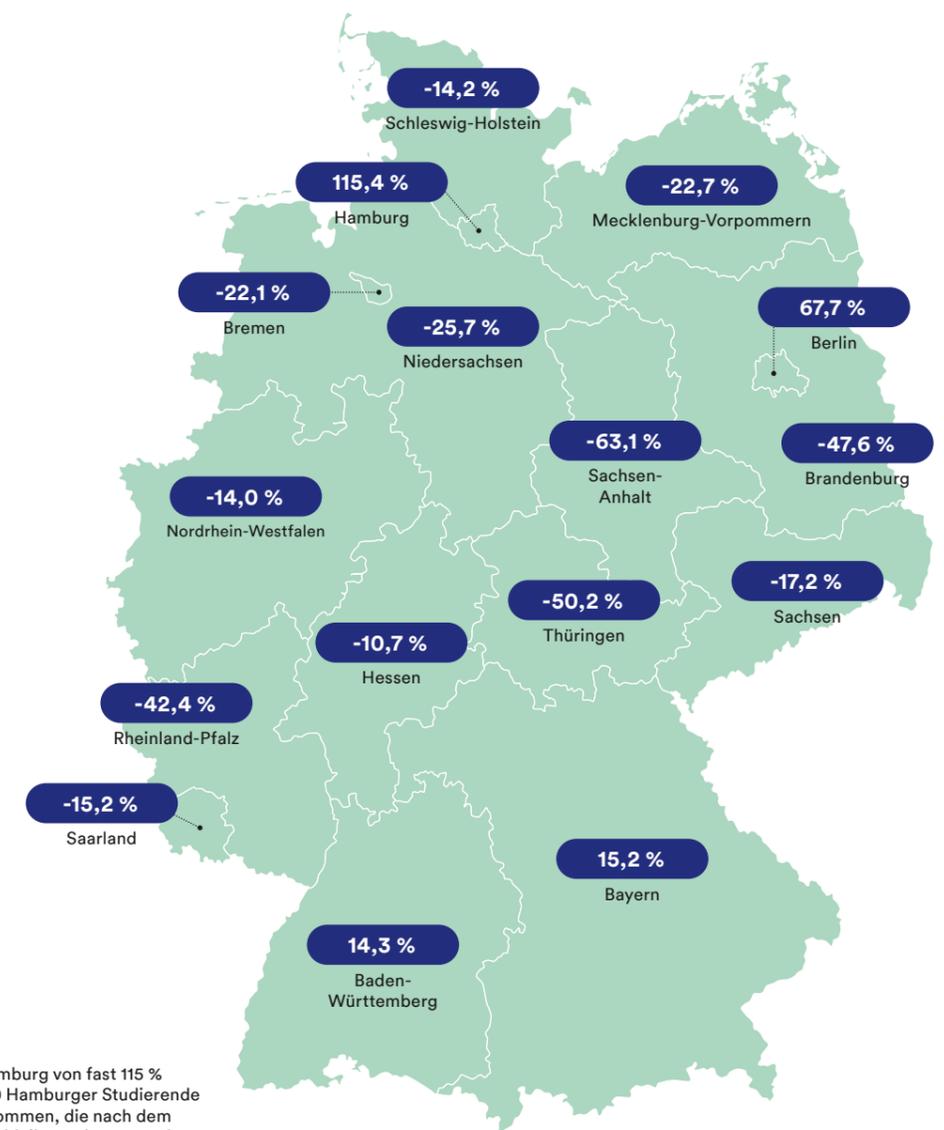
Durch den Mitteldeutschen Rundfunk (MDR) mit unseren Ergebnissen zur geplanten Absolventenabwanderung aus dem Osten Deutschlands konfrontiert, ließ sich Halles Hochschulrektor Christian Tietje zuletzt wie folgt zitieren: „Eine Universität lebt davon, dass sie nicht ausschließlich für die engere Region ausbildet, sondern insgesamt für Deutschland, Europa, den Weltmarkt“.

Dagegen gab Amtskollege Jens Strackeljan von der Uni Magdeburg durchaus kritisch zu Protokoll, dass natürlich, „wenn junge Ingenieurinnen und Ingenieure ausgebildet werden, da eine Menge reingesteckt wird. Steuergelder aus Sachsen-Anhalt, die dann an anderer Stelle in Deutschland zur Entfaltung kommen.“

Sagen wir’s mal so: Wunderbar ist, dass in Deutschland junge Menschen in den Genuss einer sehr erschwinglichen Hochschulbildung kommen können. Vielleicht sollte einem vor diesem Hintergrund sogar wurscht sein, dass

manche Hochschulwände den letzten Farbeimer in den 70er Jahren gesehen haben oder das Internet manchmal ruckelt. Was aber ist, wenn die individuelle Chancengleichheit des Studierens auf Länderebene sehenden Auges Gewinn- und Verlustregionen produziert? Und das, obwohl der Mitteleinsatz hier wie dort in etwa gleichhoch bzw. proportional ausfällt. Das kann man dann sportlich sehen wie in Halle oder kritisch wie in Magdeburg. Vor allem aber hat man dann eine Fairness-Debatte, die geführt werden muss. /

Studentische Migrationsziele am Übergang von Hochschulabschluss zu Berufseinstieg – Migrationssaldo je Bundesland



Der Saldo in bspw. Hamburg von fast 115 % bedeutet, dass auf 100 Hamburger Studierende 215 Absolvent:innen kommen, die nach dem Abschluss in Hamburg bleiben oder aus anderen Bundesländern zuziehen.

© jobvalley/Maastricht University

„Unsere Arbeit wird immer menschlicher werden“



Interview mit Prof. Dr. Lex Borghans

Prof. Dr. Lex Borghans ist Professor für “Labor Economics and Social Policy” an der Universität Maastricht. Als Bildungsökonom beschäftigt er sich damit, wie Fähigkeiten und Eigenschaften gemessen werden können – und wie diese mit Entscheidungen oder Ergebnissen im Bildungssystem sowie am Arbeitsmarkt zusammenhängen. Als einer der ersten Forschenden weltweit hat er psychologische Messverfahren in die volkswirtschaftliche Forschung eingeführt. Sein Lehrstuhl trägt die Schirmherrschaft für die Fachkraft 2030 und finanziert die Erhebung.

Herr Professor Borghans, wie kommt es eigentlich dazu, dass eine niederländische Hochschule seit 10 Jahren eine der größten Befragungen für Studierende in Deutschland durchführt?

Zu dieser Zeit promovierte Philipp Seegers in Maastricht und forschte zu Hochschulbildung. Er ergriff die Initiative und wollte die Fachkrafterhebung ins Leben rufen. Ich war damals als sein Doktorvater angetan von diesem Unternehmergeist. Zudem war ich überzeugt, dass eine solche Umfrage für unser Verständnis der Hochschulbildung und der studienbezogenen Entscheidungen von Studierenden hilfreich sein würde. Ich hätte niemals gedacht, dass diese sehr erfolgreiche Umfrage zehn Jahre später immer noch läuft.

Auch Sie selbst forschen mit den Fachkraft-Daten. Ein Thema dabei: Kreativität. Können Sie kurz beschreiben, wie sich Kreativität messen lässt?

Es gibt eindeutige Belege dafür, dass Fähigkeiten wie Kreativität in unserer Gesellschaft immer mehr an Bedeutung gewinnen. Das Problem: Es ist nicht so einfach wie bei Mathematik oder Rechtschreibung, diese Fähigkeit zu messen. In der Fachkraft-Erhebung im März 2018 haben wir die Befragten daher gebeten, kreative Lösungen für sechs verschiedene Probleme zu finden. Dies hat uns sehr geholfen, unser Verständnis von der Messung von Kreativität zu verbessern.

Was ist seither passiert? Wie gehen Sie um mit den Erkenntnissen?

Jetzt arbeiten wir an einer Software für maschinelles

Lernen, um den Rücklauf an kreativen Antworten zu analysieren. Aktuelle Kreativitätstests müssen nämlich noch manuell ausgewertet werden. Doch für die Forschung wäre es sehr spannend, wenn man dieses Konstrukt automatisiert erheben könnte, wie es schon bei Intelligenz oder Persönlichkeit der Fall ist.

Warum ist Kreativität auch wirtschaftlich gesehen wichtig?

Der Arbeitsmarkt verändert sich rasch. Aufgrund der zunehmenden Leistungsfähigkeit sowie der Möglichkeiten von Computern und Technologie sind viele Aufgaben, die traditionell Menschen am Arbeitsplatz erledigt haben, automatisiert worden – oder werden es bald sein. Im Gegenzug sind die Aufgaben, die für Arbeitnehmer:innen immer wichtiger werden, gerade solche Dinge, die ein Computer nicht erledigen kann.

Da kommt dann die Kreativität ins Spiel?

Genau. Computer können zwar besser rechnen als Menschen, aber Menschen sind kreativer. Unsere Arbeit wird daher immer menschlicher werden. Das ist ziemlich sicher.

Lässt sich sagen, welches Arbeitsumfeld Kreativität in besonderer Weise fördert?

Um kreativ zu sein und kreativer zu werden, müssen Menschen in einem Umfeld arbeiten, das Raum für Neugier bietet und in dem es unterstützt wird, wenn Menschen mit neuen Ansätzen oder Lösungen kommen, auch wenn sie manchmal scheitern.

Im Volksmund wird Kreativität oft mit Originalität gleichgesetzt. Greift dies zu kurz?

In der Forschung bezeichnen wir eine Idee als kreativ, wenn diese originell ist und das bestehende Problem auch tatsächlich löst. In anderen Worten: Eine kreative Idee ist effizient und machbar, aber natürlich auch originell.

Wie hinderlich ist eigentlich Routine bei der Realisierung kreativer Ideen?

Um kreativ zu sein, muss man seinen Geist öffnen. Wenn man sehr beschäftigt ist und ständig Fristen einhalten muss, funktioniert das nicht. Andererseits kann auch Routine helfen, Raum für Kreativität zu schaffen. Wenn man alltägliche Dinge so erledigt wie immer, muss das nicht unbedingt davon ablenken, bei anderen Dingen dennoch kreativ zu sein.

Welche Studierenden kann man als besonders kreativ bezeichnen?

Fragt man die Studierenden selbst, was sie über die Kreativität von Studierenden anderer Fachrichtungen denken, herrscht im Grunde Einigkeit darüber, dass die Bereiche Architektur, Kunst/Musik, Ingenieurwissenschaften und Medien/Kommunikation am kreativsten sind.

Und am anderen Ende der Skala?

Ganz unten in der Wahrnehmung landen die Fachrichtungen Rechtswissenschaften, Geschichte, Betriebswirtschaft, Verwaltungswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften.

Wie groß ist der Unterschied zwischen tatsächlicher und selbst wahrgenommener Kreativität?

Auch da gibt es interessante Tendenzen. Zunächst einmal halten Studierende aus Fachbereichen, die von anderen als kreativ angesehen werden, sich und ihre Mitstudierenden verständlicherweise auch für kreativ. Dagegen halten Studierende, die sich in einem Fachbereich befinden, der von anderen als nicht kreativ angesehen wird, ihre eigene Gruppe ebenfalls für nicht kreativ – und betrachten sich selbst aber dennoch als kreativ.

Das Eingestehen von Schwäche ist halt so eine Sache.

Da ist was dran. In jedem Fall sehen wir, dass die meisten Menschen sich selbst für überdurchschnittlich kreativ halten. Von der Tendenz her kennen wir das bereits von anderen psychologischen Konstrukten. Von der Intelligenz zum Beispiel.

Herr Borghans, vielen Dank für das Gespräch! /

Quellennachweise



Creative Idea Forecasting: The Effect of Task Exposure on Idea Evaluation (Kim van Broekhoven, Barbara Belfi, Lex Borghans, Philipp Seegers)



FACHKRAFT 2030:

Methodik und Forschung



Vor zehn Jahren hätte sich niemand im Fachkraft-Team vorstellen können, dass unsere – ursprünglich Fachkraft 2020 genannte – Befragung jemals ein 10-jähriges Jubiläum erleben würde. Dafür, dass es dann doch anders gekommen ist, gibt es zwei maßgebliche Gründe:

1 Die Fachkraft-Stichprobe

Die Stichprobe einer Studienreihe muss die Grundgesamtheit gut repräsentieren. Natürlich kann man hier nachträglich über eine Gewichtung der Daten viel erreichen, statistisch ist es aber oft alles andere als klar, ob die Qualität der Auswertungen damit zwangsläufig verbessert oder nicht sogar verschlechtert wird. Es ist einfach schwierig, etwas über Personen auszusagen, die man nicht befragt hat.

Entsprechend skeptisch waren die Forschenden im Fachkraft-Projekt zu Beginn: Eine Online-Befragung – in 2012 noch lange nicht der Standard – auf Einladung eines studentischen Jobportals, das klang erstmal nicht nach brauchbaren Daten. Aber manchmal zeichnen sich ein bisschen Mut und die Bereitschaft zum Ausprobieren eben aus. Die Daten, die wir gemeinsam erhoben hatten, waren im September 2012 bereits nah dran an der Studierendenschaft.

Denn es fanden sich keine systematischen Unterschiede in der Belegung der Fächer und der Verteilung auf die Bundesländer zwischen der „Fachkraft“ und den Zahlen

des Statistischen Bundesamtes (Destatis). Zugegeben, Frauen nehmen etwas häufiger an unserer Befragung teil als Männer, aber dieses Phänomen ist nicht auf unsere Stichprobe beschränkt.

Auch die seit Jahrzehnten vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) durchgeführte und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Sozialerhebung zeigt eine häufigere Teilnahme von Frauen. Der Blick auf solche Vergleichserhebungen erlaubt darüber hinaus, noch weitere – nicht durch das Statistische Bundesamt erhobene – Variablen abzugleichen.

Besonders erwähnenswert ist hier die Quote der Studierenden, die neben dem Studium jobben, da unsere Teilnehmenden über ihre Mitgliedschaft im Jobmensa-Netzwerk zu der Befragung eingeladen werden. Aber auch hier zeigte sich bereits zu Beginn: Kein Unterschied, keine Verzerrung, die Teilnehmenden der Fachkraft arbeiten nicht häufiger. Entsprechend gut lassen sich die Erkenntnisse auf die Gesamtheit der Studierenden in Deutschland

übertragen. Dazu weist Fachkraft 2030 eine deutlich dichtere Taktung als andere Studierendenbefragungen auf. Während die Sozialerhebung alle vier Jahre erhoben wird, stehen bei uns zwei Erhebungen pro Jahr an, jeweils im März und September. Und diese Frequenz braucht es auch, wenn bestimmte Fragestellungen untersucht werden sollen. Ein Beispiel: Durch die Corona-Pandemie haben zwischen März und September 2020 schätzungsweise rund 380.000 Studierende in Deutschland ihre Nebenbeschäftigung verloren. Bis zum März 2021 konnte hiervon fast die Hälfte einen neuen Job finden. Im September 2021 hatte sich der Arbeitsmarkt für studentische Nebenjobs wieder größtenteils normalisiert. Dieser Effekt wäre mit einer weniger frequenten Befragung nicht messbar gewesen.

2 Das Forschungsumfeld

Früher oder später gehen einem – vor allem bei einer Befragung, die alle sechs Monate erhoben wird – die Ideen aus. Zumindest dachten wir das zu Beginn, denn bisher ist dieser Moment noch nicht gekommen. Durch die Zusammenarbeit mit vielen anderen Forschenden durften nicht nur die Personen hinter Fachkraft 2030 viel Neues lernen. Auch die Befragung insgesamt und die Teilnehmenden haben hiervon profitiert.

Aber was ist damit ganz konkret gemeint? Ein Beispiel: Im Jahr 2013 haben wir eine Persönlichkeitsdiagnostik mit aufgenommen. In 2014 wurde dies um eine kognitive Diagnostik erweitert. Beides ist seitdem fester Bestandteil der Befragung und ermöglicht spannende Forschungsprojekte und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmarktökonomie und Psychologie. Darüber hinaus profitieren die Teilnehmenden davon, dass sie im Anschluss an die Befragung ihr persönliches psychologisches Profil erhalten können.

Dies wäre ohne das Feedback und die Unterstützung von vielen Forschenden nicht möglich gewesen – in jedem Fall nicht in dieser Qualität. Aber auch Forschende profitieren von der Fachkraft-Befragung. Zwischen der Entwicklung des Fragenkataloges und der Analyse der Daten liegen häufig nur wenige Monate, manchmal sogar nur Wochen. Im oft etwas behäbigen Forschungsbereich ist dies sicherlich nicht die Regel.

Zum Jubiläum wollen wir deswegen den Blick auch auf Forschungspublikationen lenken, die es nicht immer in die breitere Wahrnehmung schaffen. Denn die Fachkraft ist mehr als öffentlichkeitswirksame Publikationen in überregionalen Zeitschriften, die über die großen Probleme wie Wohnungsnot und Fachkräftemangel berichten. Hier unsere Auswahl spannender Forschungsarbeiten auf Basis der Fachkraft 2030-Studie:

Personality traits, migration intentions, and cultural distance (Prof. Dr. Didier Fouarge, Dr. Merve Nezihe Özer, Dr. Philipp Karl Seegers)

Welche Persönlichkeitseigenschaften führen dazu, dass man in einem anderen Land arbeiten möchte? Wen zieht es eher ins nähere Ausland und welche Personen wollen in kulturell sehr unterschiedlichen Ländern arbeiten?

The role of personality in the thoughts, feelings, and behaviors of students in Germany during the first weeks of the COVID-19 pandemic (Prof. Eva Asselmann, Prof. Lex Borghans, Dr. Raymond Montizaan, Dr. Philipp Karl Seegers)

Welche Eigenschaften führen dazu, dass Studierende zu Beginn der Pandemie bestimmtes Verhalten gezeigt haben? Welche Gruppen haben besonders aufmerksam die Nachrichten verfolgt, den ÖPNV oder Menschenansammlungen gemieden oder Vorräte angelegt?

Gender differences in wage expectations: sorting, children, and negotiation styles (Dr. Lukas Kiessling, Prof. Pia Pinger, Dr. Philipp Karl Seegers, Dr. Jan Bergerhoff)

Wie hoch ist der Unterschied in den Gehaltserwartungen von weiblichen und männlichen Studierenden und inwieweit lässt sich dieser Unterschied durch eigene Entscheidungen, Familienplanung und den Verhandlungsstil erklären?

Differences in creativity across art and STEM students: We are more alike than unlike Dr. Kim van Broekhoven, Prof. David Cropley, Dr. Philipp Seegers

Wie groß sind die Unterschiede in Kreativität zwischen Fachbereichen? Und, benötigt es in unterschiedlichen Bereichen unterschiedliche Eigenschaften um kreativ zu sein?

Akzeptanz von Auswahlverfahren zur Studienplatzvergabe (Dr. Stephan Josef Stegt, Hans-Jörg Didi, Dr. Alexander Zimmerhofer, Dr. Philipp Karl Seegers)

Neben der Güte von Auswahlverfahren (können diese späteren Studienerfolg vorhersagen) spielt auch die Akzeptanz von Auswahlverfahren eine wichtige Rolle. Welche Auswahlverfahren mit Blick auf die Studienplatzvergabe werden von Studierenden präferiert?

Attraktivität der beruflichen Bildung bei Studierenden: Ergebnisse einer bundesweiten Erhebung (Dr. Jan Bergerhoff, Barbara Hemkes, Dr. Philipp Karl Seegers, Kim-Maureen Wiesner)

Warum brechen Studierende ihr Studium ab? Welche Alternativen ziehen sie in diesem Fall in Betracht und wie können sie dahingehend unterstützt werden? /

Quellennachweise



Linksammlung: Ausgewählte Forschungspublikationen auf Basis der Fachkraft 2030

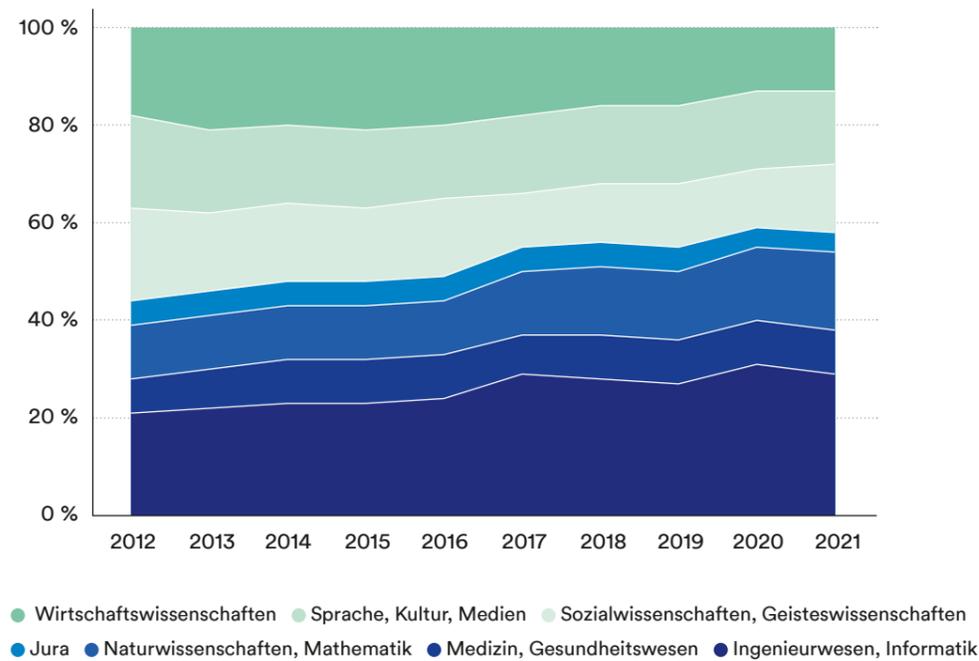
10 Grafiken aus 10 Jahren Fachkraft 2030

Wie sich die wirtschaftliche und allgemeine Lebenssituation von Studierenden und jungen Absolvent:innen in Deutschland über 10 Jahre hinweg entwickelt hat.

1

Welche Fächer werden studiert?

Die Studierenden reagieren auf die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und studieren immer häufiger MINT-Fächer. Zulauf verloren haben hingegen Wirtschafts-, Sprach-, Kultur-, Sozial- und Geisteswissenschaften.

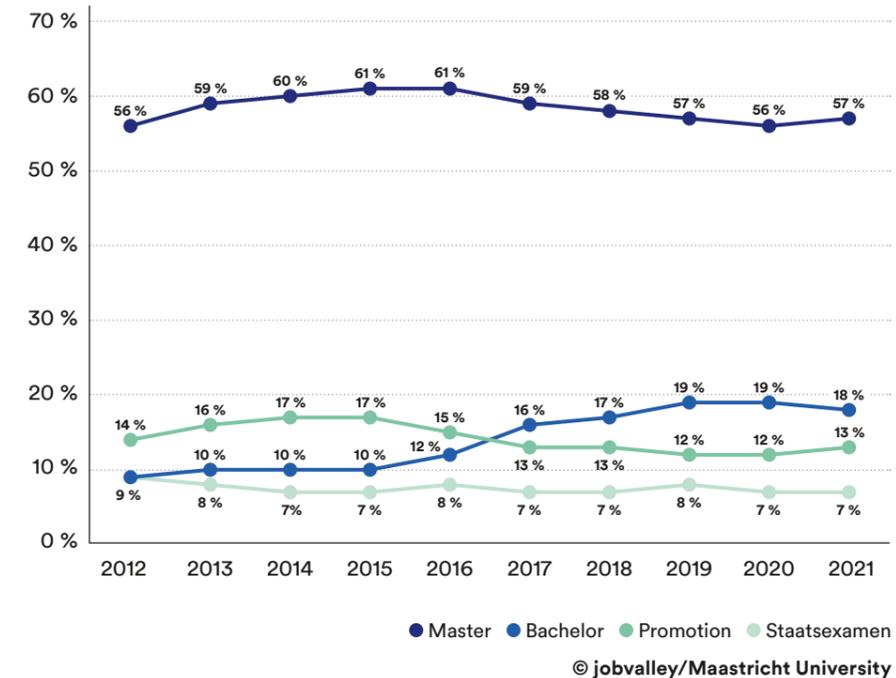


© jobvalley/Maastricht University

2

Welcher höchste Abschluss wird angestrebt?

In der Anfangszeit wurde nur der Master als gleichwertig zum Diplom angesehen. Inzwischen ist das anders: Seit Mitte der letzten Dekade gewinnt der Bachelor auch als höchster Abschluss an Attraktivität.

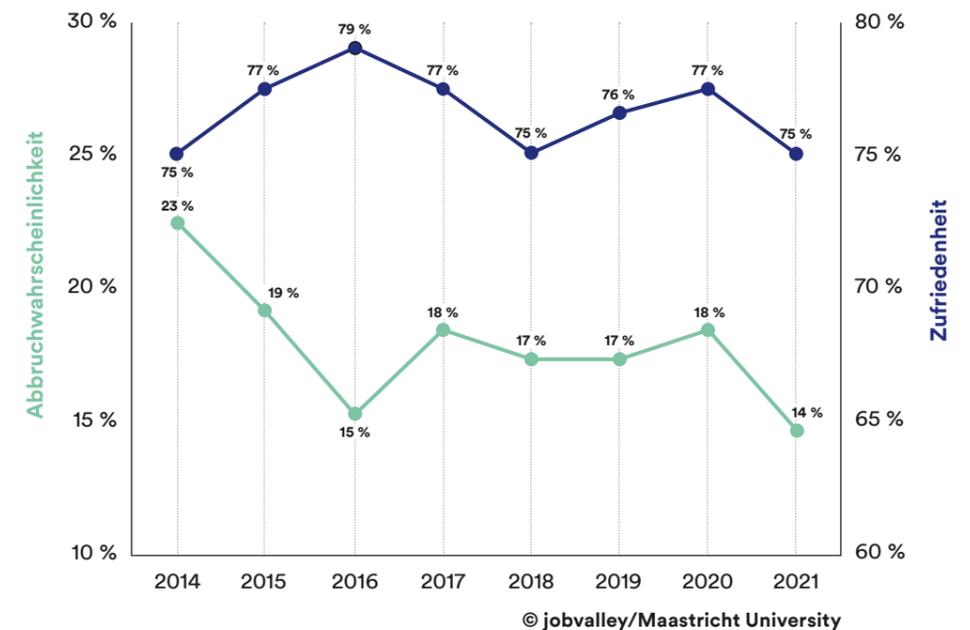


© jobvalley/Maastricht University

3

Wie hängen Studienabbruch und -zufriedenheit zusammen?

Rund drei von vier Studierenden sind mit dem Studium zufrieden. Obwohl sich dies in der vergangenen Dekade nur leicht verändert hat, ist der Anteil der Studierenden, die das Studium abbrechen wollen, gesunken.

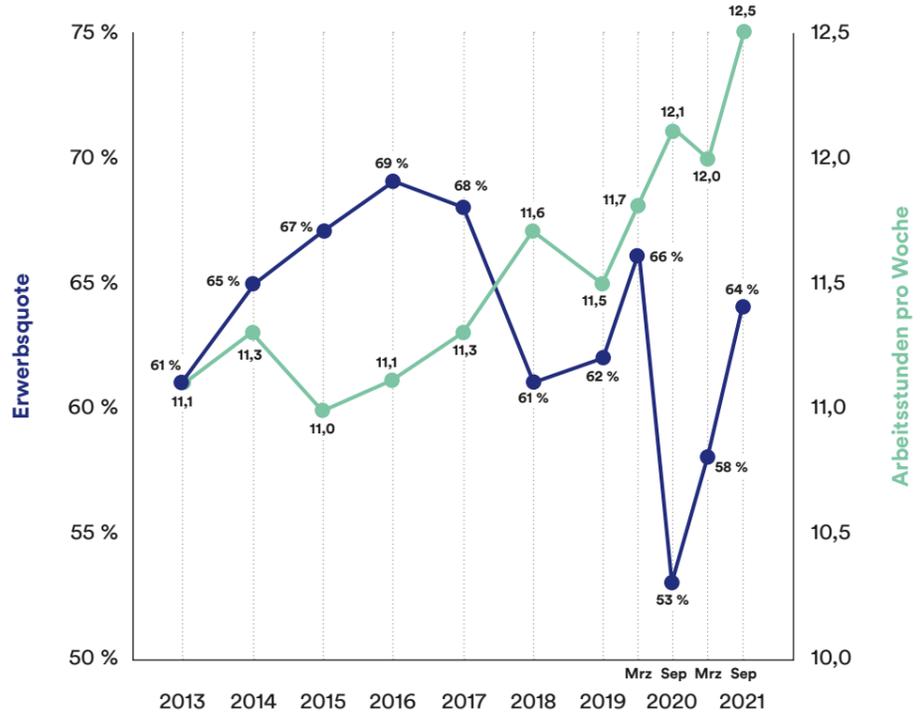


© jobvalley/Maastricht University

4

Wie viel wird neben dem Studium gearbeitet?

Normalerweise arbeiten 2 von 3 Studierenden nebenbei – durch Corona hat diese Zahl allerdings temporär abgenommen. Die Arbeitsstunden pro Woche steigen dabei seit Jahren kontinuierlich an, und die meisten Studierenden würden lieber sogar noch etwas mehr arbeiten.

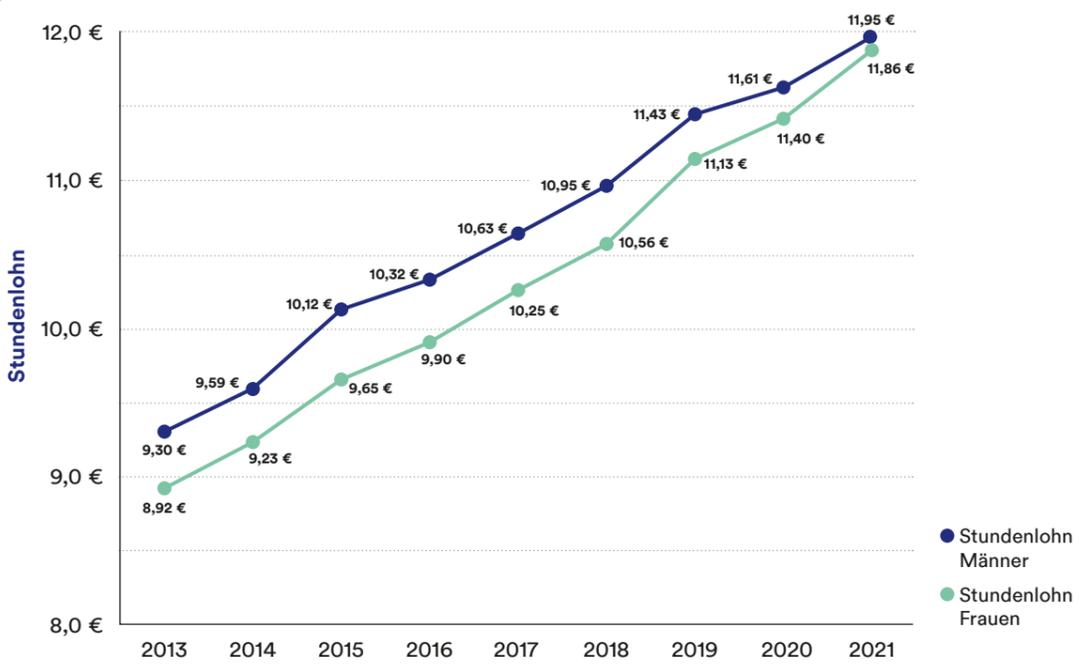


© jobvalley/Maastricht University

5

Wie hoch ist der Stundenlohn?

Die Entwicklung der studentischen Löhne übertrifft sogar die Steigerung bei den Mietkosten. Besonders erfreulich: Der Gender Pay Gap bei studentischen Nebenjobs ist inzwischen fast verschwunden.

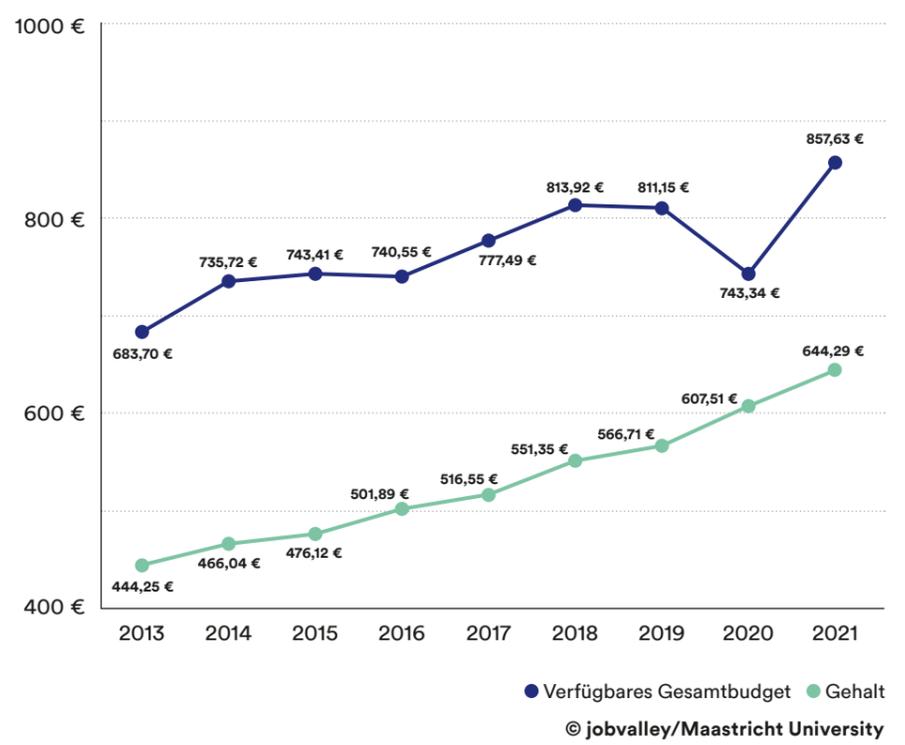


© jobvalley/Maastricht University

6

Wie viel Geld haben Studierende zur Verfügung?

Die positive Gehaltsentwicklung zeigt sich auch in den Einnahmen. Das monatlich von arbeitenden Studierenden erzielte Gehalt steigt stärker als das durchschnittliche Gesamtbudget der Studierenden.

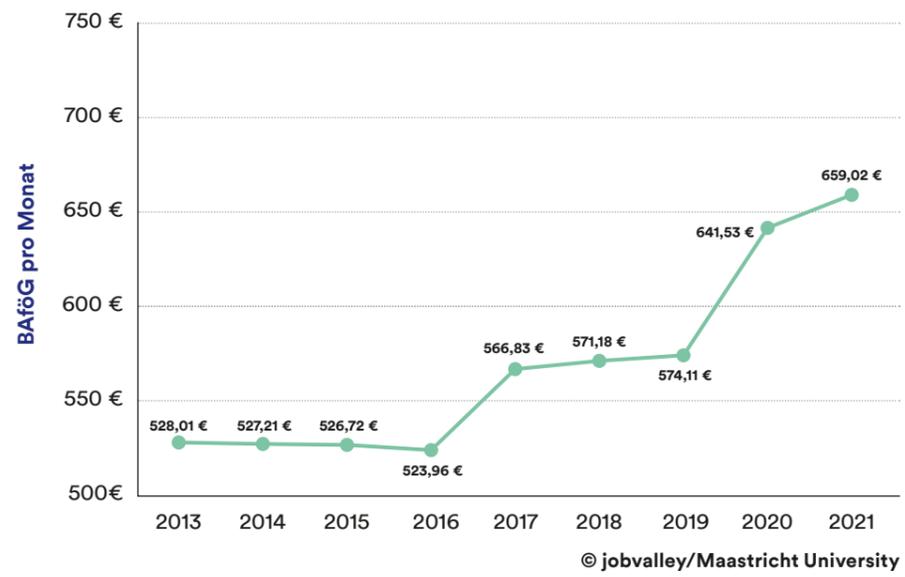


© jobvalley/Maastricht University

7

Wie viel BAföG wird pro Monat gezahlt?

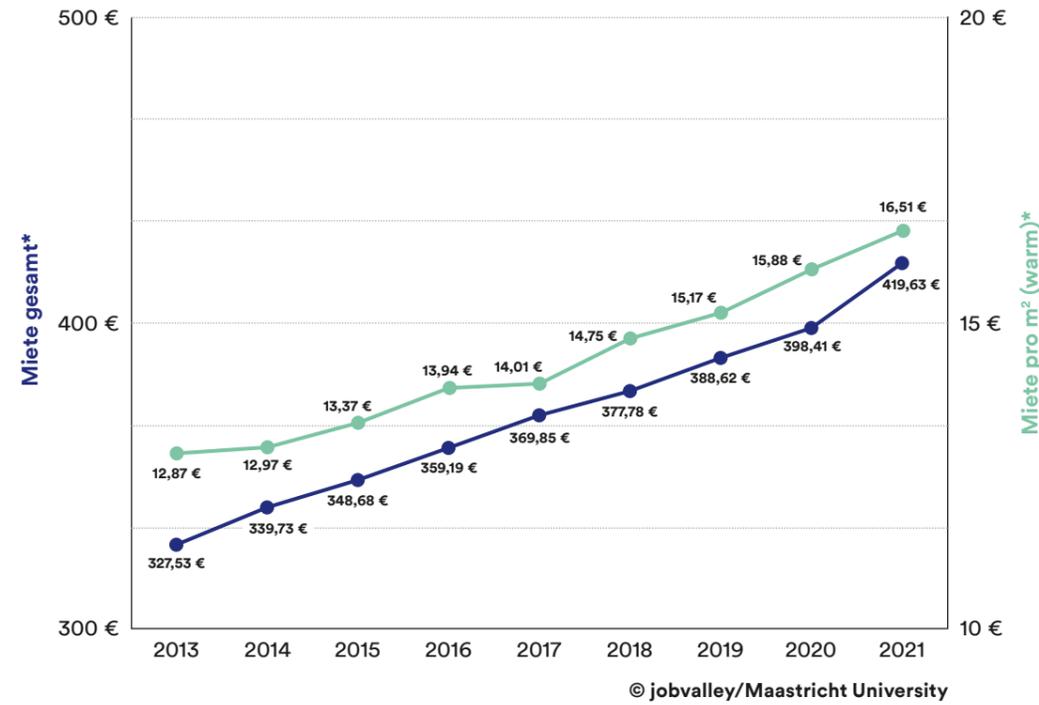
Warten auf die nächste Reform - denn zwischen Anpassungen stagniert das BAföG. Der Anteil der Berechtigten nimmt sogar jeweils leicht ab. Viele Studierende fordern eine einfachere, verlässlichere und fairere Ausbildungsförderung.



© jobvalley/Maastricht University

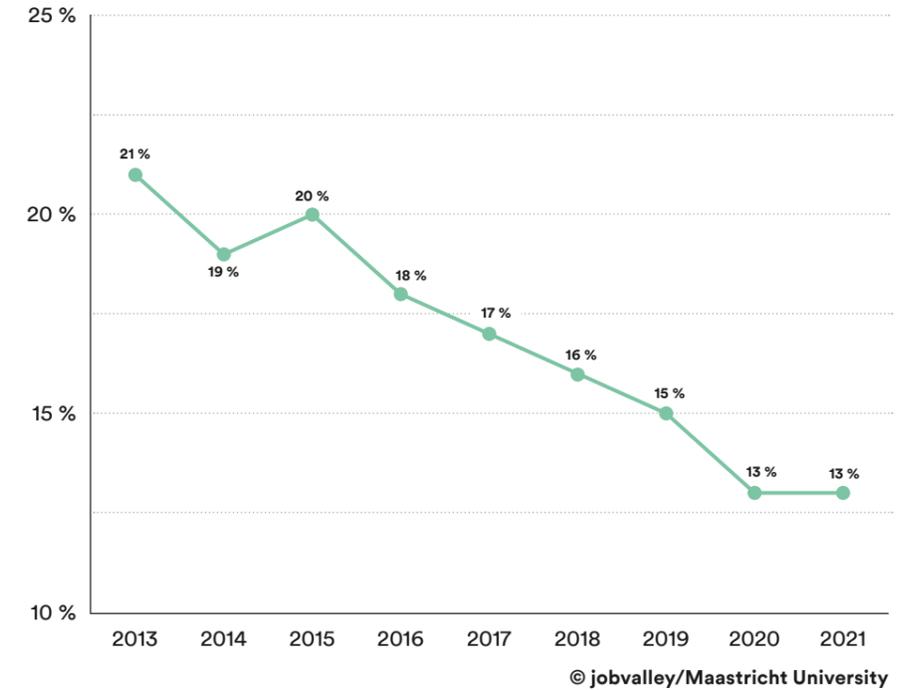
8 Wie hat sich die Miete entwickelt?

Die Mieten steigen, vor allem in urbanen Lagen. Während 2012 noch gut 300 € warm (13,00 €/qm) gezahlt wurden, sind es 10 Jahre später über 450 € warm (16,50 €/qm).



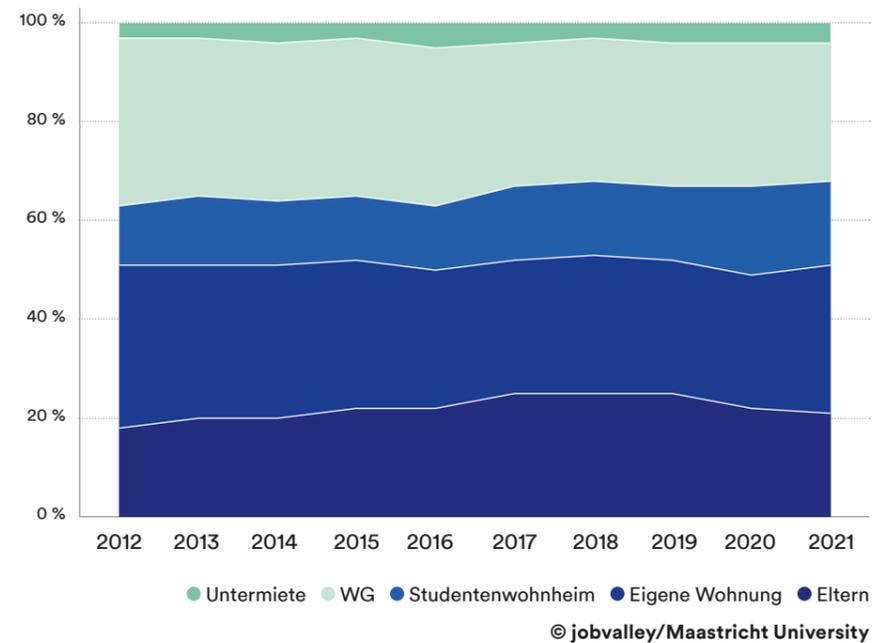
10 Wer möchte nach dem Studium lieber im Ausland arbeiten?

Der deutsche Arbeitsmarkt zieht an, und vor allem ausländische Studierende erhalten einfachere Perspektiven. Entsprechend will nur noch ein Achtel der Studierenden nach dem Abschluss Deutschland (wieder) verlassen.



9 Wie wohnen Studierende?

Wenig Veränderung bei den Wohnformen: Die meisten Studierenden wohnen in der eigenen Wohnung oder in einer WG. Aber auch rund 600.000 Studierende in Deutschland wohnen weiterhin zu Hause.



Alle Infos und Publikationen zur Fachkraft-Studie finden Sie hier



* Die Methodik zur Berechnung der Miete wurde im Rahmen dieser Publikation weiter verfeinert und harmonisiert. Hieraus ergeben sich kleinere Abweichungen im Vergleich zu früheren Publikationen. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an: fachkraft-sbe@maastrichtuniversity.nl

www.fachkraft2030.de



Dr. Philipp Karl Seegers

Philipp ist Mitinitiator der Studienreihe und verantwortlich für Zahlen, Daten und Fakten. Er forscht im Bereich Bildungsökonomie, psychologische Diagnostik und Arbeitsmarkt. Mit CASE verhilft er Bildungsabschlüssen zu besserer Vergleichbarkeit.



Stephan Hartmann

Ohne Stephan gäbe es keine Fachkraft. Vom ersten Brainstorming in 2012 bis zum heutigen Tag ist er der Redakteur im Fachkraft-Team. Dank seines rekordverdächtigen Tastenanschlags liegen zwischen Analyse und Publikation meist nur wenige Wochen, manchmal Tage.



Eckhard Köhn

Eckhard war von Anfang an von der Idee einer Studierendenbefragung begeistert. jobvalley kombiniert damit Praxis mit Wissenschaft und ist so noch näher dran an den Studierenden. Das Wissen aus der Fachkraft-Reihe gibt echte Einblicke in die Welt der Studierenden und hilft, Klischees sowie falsche Annahmen aufzubrechen und so ein realitätsnahes Bild zu zeichnen.



Kerstin Jasper und Felix Wolf

Auch eine Online-Befragung macht Arbeit. Kerstin und Felix sorgen dafür, dass alle sechs Monate hunderttausende Studierende datenschutzkonform zu der Fachkraft eingeladen werden.



Dr. Jan Bergerhoff

Jan ist ebenfalls Arbeitsmarktökonom und begleitet seit Beginn die Forschung auf Basis der Fachkraft-Studienreihe. Seit 2014 ist er Teil des Fachkraft-Teams. Zusammen mit Philipp hat er CASE gegründet.



Anne Knappe

Anne ist Soziologin und Bildungsforscherin. Von 2015 bis 2021 war sie im Fachkraft-Team für Redaktion, Statistik und die Fragebögen zuständig. Zugunsten ihrer Arbeit beim BIBB hat sie sich im vergangenen Jahr aus dem Projekt zurückgezogen.



Benjamin Roos

Benjamin ist einer der Gründer der Studitemps GmbH (jetzt jobvalley) und Mitinitiator der Fachkraft 2030. Zusammen mit Stephan und Philipp hat er die Studienreihe ins Leben gerufen. Inzwischen widmet er sich beruflich einem – aus Sicht der Studierenden – noch wichtigeren Problem als dem Fachkräftemangel: erneuerbaren Energien.



Julia Menke

Julia kümmert sich aufseiten von jobvalley um die Fachkraft 2030-Befragung und koordiniert Themen, Erhebungen, Anfragen und Publikationen. Außerdem ist sie zusammen mit Max maßgeblich für das große Presse-Echo rund um jobvalley und Fachkraft-Themen verantwortlich. Seit 2018 ist sie fester Bestandteil des Fachkraft-Teams.



Maximilian Marx

Was bringt eine Studienreihe, wenn die Ergebnisse nicht ihren Weg in die Öffentlichkeit finden? Max ist im Fachkraft-Team, zusammen mit Julia, für PR und Öffentlichkeitsarbeit zuständig.



Till Moritz Vater

Till macht seinen Master-VWL in Mannheim und möchte im Anschluss promovieren. Er unterstützt das Fachkraft-Team bei der Kodierung und Auswertung der Daten sowie bei der Anpassung und Programmierung des Fragebogens.



Golnaz Zoleikani

Golnaz ist Art Director bei jobvalley und verantwortet das Layout aller Veröffentlichungen. Ohne sie – und ihre Vorgängerinnen Lena und Jana – sähe die Fachkraft genauso langweilig aus wie die meisten anderen Forschungspublikationen.



Petra Ehrhard

Petra ist seit 2021 als Vice President Marketing bei jobvalley tätig und leitet das Marketingteam. Von Anfang an war sie vom Fachkraft 2030-Projekt begeistert und förderte die Jubiläums-Ausgabe mit Freude.



Prof. Dr. Lex Borghans

Lex ist Professor für „Labour Economics und Social Policy“ an der Maastricht University. Er begleitet und unterstützt das Fachkraft-Projekt von Tag eins an.

Fachkraft-Team

Über Fachkraft 2030

Die repräsentativen Befragungen zur Studienreihe „Fachkraft 2030“ (vormals „Fachkraft 2020“) werden seit September 2012 jeweils zu Semesterbeginn durchgeführt. Das Forschungsprojekt unter der Schirmherrschaft des Department of Labour Economics der Maastricht University verfolgt das Ziel, den akademischen Bildungsdiskurs in Deutschland durch unterschiedlichste Themenkomplexe zu bereichern. Bis dato nahmen an den bundesweiten Befragungen über 360.000 Personen teil. Erhoben wird jeweils über Jobmensa, Deutschlands größte Jobbörse für Studentenjobs, welche von jobvalley betrieben wird.



Über jobvalley

Mit State of the Art HR-Tech-Lösungen ist jobvalley Vorreiter im Bereich Digital Workforce Management und führender Anbieter von Workforce as a Service (WaaS) Lösungen. jobvalley hilft Studierenden, Absolvent:innen und Young Professionals dabei, so flexibel und selbstbestimmt zu arbeiten, wie sie es möchten. Jeden Monat sind mehr als 10.000 Studierende für jobvalley im Einsatz. Auf diese Weise unterstützt Deutschlands größter WaaS-Anbieter für Akademiker:innen tausende Kundenunternehmen dabei zu wachsen, zu skalieren und auf die gestiegenen Anforderungen eines modernen Arbeitsmarktes einzugehen. WaaS erlaubt den Unternehmen wie den Akademiker:innen die Flexibilität, die zu ihren individuellen Ansprüchen passt: Jobeinsätze können je nach Wunsch beider Seiten skaliert werden. 2020 erzielte die Studitemps GmbH, zu der jobvalley zählt, einen Umsatz von 94,7 Mio. Euro.

IMPRESSUM

Herausgegeben von

Constata UG
Konrad-Adenauer-Platz 3
53225

www.constata.de

und

jobvalley, eine Marke der Studitemps GmbH
im Mediapark 4a
50670 Köln

www.jobvalley.com



Alle Grafiken hier zur freien Verfügung.