

Mayerhofer, Helene

Book

Wissenstransfer von der Universität in die Wirtschaftspraxis: Qualifizierte Führungskräfte aus dem akademischen Mittelbau?

Personalwirtschaftliche Schriften, No. 14

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Mayerhofer, Helene (1998) : Wissenstransfer von der Universität in die Wirtschaftspraxis: Qualifizierte Führungskräfte aus dem akademischen Mittelbau?, Personalwirtschaftliche Schriften, No. 14, ISBN 3-87988-303-3, Rainer Hampp Verlag, München und Mering

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116873>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

PS
M

PERSONALWIRTSCHAFTLICHE SCHRIFTEN

herausgegeben von Dudo von Eckardstein und Oswald Neuberger

Band 14

Helene Mayerhofer

**Wissenstransfer von der
Universität in die Wirtschaftspraxis**

**Qualifizierte Führungskräfte
aus dem akademischen Mittelbau?**

A 218141



Rainer Hampp Verlag

EIGENTUM
DES
INSTITUTS
FÜR
WELTWIRTSCHAFT
KIEL

BIBLIOTHEK

Wissenstransfer von der Universität in die Wirtschaftspraxis

PERSONALWIRTSCHAFTLICHE SCHRIFTEN

Band 14

herausgegeben von Dudo von Eckardstein
und Oswald Neuberger

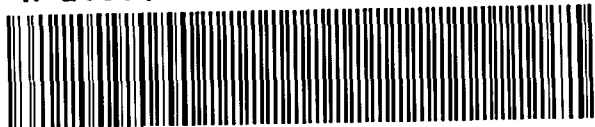
Helene Mayerhofer

Wissenstransfer von der Universität in die Wirtschaftspraxis

Qualifizierte Führungskräfte
aus dem akademischen Mittelbau?

832 653

A 218141



Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Mayerhofer, Helene:

Wissenstransfer von der Universität in die Wirtschaftspraxis :
qualifizierte Führungskräfte aus dem akademischen Mittelbau? /

Helene Mayerhofer. - München ; Mering : Hampp, 1998

(Personalwirtschaftliche Schriften ; Bd. 14)

Zugl.: Wien, Wirtschaftsuniv., Diss., 1997 u.d.T.: Mayerhofer, Helene:

Von der Universität ins Unternehmen

ISBN 3-87988-303-3

Personalwirtschaftliche Schriften: ISSN 0940-8002

Liebe Leserinnen und Leser!

*Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen
Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.*

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

© 1998 Rainer Hampp Verlag München und Mering
Meringzeller Str. 16 D - 86415 Mering

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| 1 EINLEITUNG | 1 |
| 1.1 Ausgangssituation und Zielsetzung | 1 |
| 1.2 Aufbau der Arbeit | 7 |
| 2 EINORDNUNG DER FRAGESTELLUNG IN DIE FORSCHUNGSBEREICHE | 8 |
| 2.1 Hochschulforschung | 8 |
| 2.1.1 Hochschulforschung in Österreich | 9 |
| 2.1.2 Forschungsarbeiten zur Personalkategorie akademischer Mittelbau | 13 |
| 2.2 Wissenschaftstransferforschung | 20 |
| 2.2.1 Forschungstransfer | 20 |
| 2.2.2 Personaltransfer | 24 |
| 2.3 Personalforschung für Unternehmen und Universitäten | 26 |
| 3 THEORETISCHE ANKNÜPFUNG | 30 |
| 3.1 Qualifikationen aus der Perspektive der Personalwirtschaft | 31 |
| 3.2 Qualifikationen aus der Perspektive der Mikroökonomie | 36 |
| 3.2.1 Arbeitsnachfrageseite - "ArbeitgeberIn als Suchende/r" | 36 |
| 3.2.2 Arbeitsangebotsseite - ArbeitsanbieterIn als QualifikationsträgerIn | 38 |
| 3.2.2.1 Humankapitaltheorie | 39 |
| 3.2.2.2 Kategorisierung von Bildung als Humankapitalinvestition | 43 |
| 3.2.2.3 Humankapitalinvestitionen in der AssistentInnentätigkeit | 46 |
| 3.3 Qualifikationen aus der Perspektive der Soziologie | 47 |
| 3.3.1 Berufliche Sozialisation | 47 |
| 3.3.2 Sozialisation im Ausbildungssystem und der Übergang in die Praxis | 49 |
| 3.3.3 Das Kapitalartenkonzept | 52 |
| 3.3.3.1 Kapitalarten | 53 |
| 3.3.3.1.1 Kulturelles Kapital | 53 |
| 3.3.3.1.1.1 Objektiviertes Kulturkapital: Kulturgüter | 54 |
| 3.3.3.1.1.2 Inkorporiertes Kulturkapital: Bildung | 55 |
| 3.3.3.1.1.3 Institutionalisiertes Kulturkapital: Titel | 58 |
| 3.3.3.1.2 Soziales Kapital | 60 |
| 3.3.3.1.3 Ökonomisches Kapital | 63 |
| 3.3.3.2 Transformationsprozesse | 64 |
| 3.3.3.3 Funktionen von Kapital | 67 |
| 3.4 Analyse von Qualifikationsausprägungen und Kapitalerwerb in der Arbeitstätigkeit | 70 |
| 3.4.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede: Humankapitaltheorie und Kapitalartenkonzept | 70 |
| 3.4.2 Analyseraster für Qualifikationsausprägungen und Kapitalerwerb | 71 |

| | |
|--|------------|
| 4 BESCHREIBUNG DER BESCHÄFTIGTENGRUPPE ASSISTENT/INN/EN | 77 |
| 4.1 Rahmendaten zur Lage österreichischer Universitäten | 77 |
| 4.2 Der akademische Mittelbau | 80 |
| 4.2.1 Zusammensetzung und Struktur | 81 |
| 4.2.1.1 Dienst- und besoldungsrechtliche Kategorien und Laufbahn | 82 |
| 4.2.1.2 Quantitative Darstellung | 85 |
| 4.2.2 Tätigkeitsprofil | 88 |
| 4.2.2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen der Tätigkeit | 89 |
| 4.2.2.2 Struktur der Tätigkeiten | 89 |
| 4.2.3 Soziale Stellung | 92 |
| 4.2.3.1 Ansehen der Berufsgruppe | 93 |
| 4.2.3.2 Bedeutung von Wissenschaft für gesellschaftliche Entscheidungen | 95 |
| 5 METHODISCHES VORGEHEN UND UNTERSUCHUNGSPOPULATION | 97 |
| 5.1 Methodisches Vorgehen | 97 |
| 5.1.1 Das interpretative Paradigma | 97 |
| 5.1.2 Zur Wissenschaftlichkeit qualitativer Forschungsmethoden | 100 |
| 5.1.3 Erhebungsmethode: Gruppendiskussion | 101 |
| 5.1.4 Auswertungsmethode: qualitativ orientierte Inhaltsanalyse | 103 |
| 5.1.4.1 Formen der Inhaltsanalyse: quantitativ-qualitative Ausrichtung | 104 |
| 5.1.4.2 Qualitativ-inhaltsanalytisches Vorgehen bei der Auswertung | 104 |
| 5.1.4.2.1 Phase I: Bestimmung des Ausgangsmaterials | 105 |
| 5.1.4.2.2 Phase II: Fragestellung der Analyse | 107 |
| 5.1.4.2.3 Phase III: Ablaufmodell der Analyse | 108 |
| 5.2 Untersuchungspopulation | 110 |
| 5.2.1 Beschreibung der Untersuchungsgruppen | 110 |
| 5.2.2 Verwendetes Datenmaterial | 112 |
| 5.2.2.1 Gruppendiskussion der aktuell beschäftigten AssistentInnen | 112 |
| 5.2.2.2 Gruppendiskussionen der ehemaligen AssistentInnen | 112 |
| 5.2.2.3 Gruppendiskussionen der Personalverantwortlichen | 113 |
| 6 EMPIRISCHE ERGEBNISSE: KAPITALERWERB DES AKADEMISCHEN MITTELBAUS UND WIRKUNGEN FÜR DEN PERSONALTRANSFER | 115 |
| 6.1 Inkorporiertes Kulturkapital - Qualifikationen | 117 |
| 6.1.1 Inhaltliche Darstellung und Ort der Aneignung | 117 |
| 6.1.1.1 Fachqualifikationen | 117 |
| 6.1.1.1.1 Einschätzungen von AssistentInnen | 117 |
| 6.1.1.1.2 Einschätzungen ehemaliger AssistentInnen | 119 |
| 6.1.1.1.3 Einschätzung von PraktikerInnen | 124 |
| 6.1.1.2 Kernbereiche von Schlüsselqualifikationen | 128 |
| 6.1.1.2.1 Einschätzungen von AssistentInnen | 129 |
| 6.1.1.2.2 Einschätzungen ehemaliger AssistentInnen | 133 |
| 6.1.1.2.3 Einschätzung von PraktikerInnen | 138 |
| 6.1.2 Verwertbarkeitsperspektive für den Umstieg | 142 |
| 6.1.2.1 Verwertbarkeit fachlicher Qualifikationen | 143 |
| 6.1.2.2 Verwertbarkeit der Kernbereiche von Schlüsselqualifikationen | 145 |

| | |
|---|------------|
| 6.2 Institutionalisiertes Kulturkapital | 148 |
| 6.2.1 Inhaltliche Darstellung des institutionalisierten Kulturkapitals | 148 |
| 6.2.2 Verwertbarkeit des institutionalisierten Kulturkapitals | 152 |
| 6.3 Soziales Kapital | 156 |
| 6.3.1 Inhaltliche Darstellung des „Ansehens“ der Gruppe Mittelbau | 157 |
| 6.3.1.1 AssistentInnen - Prototypen | 157 |
| 6.3.1.2 Image der AssistentInnentätigkeit | 160 |
| 6.3.2 Verwertbarkeit beim Umstieg | 160 |
| 6.3.2.1 Rolle der AssistentInnentätigkeit im Umstieg | 161 |
| 6.3.2.2 Kontaktaufnahme beim Umstieg | 163 |
| 6.4 Ökonomisches Kapital | 164 |
| 6.5 Habitus: Prägungen beruflicher Sozialisation und Wirkungen auf den Umstieg | 166 |
| 7 EINFLUSSFAKTOREN AUF DEN UMSTIEG | 172 |
| 7.1 Wissenschaftsdisziplin | 174 |
| 7.2 Inkorporiertes Kulturkapital - Qualifikationen | 175 |
| 7.3 Institutionalisiertes Kulturkapital - Doktorat | 176 |
| 7.4 Sozialkapital | 178 |
| 7.5 Habitus - Persönlichkeit und Auftreten | 181 |
| 7.6 Geschlechtsspezifische Aspekte | 182 |
| 7.7 Lebensalter und Zugehörigkeitsdauer | 183 |
| 7.8 Kontakt zwischen Universität und Unternehmen | 184 |
| 8 ANSATZPUNKTE ZUR UNTERSTÜTZUNG DES PERSONALTRANSFERS | 186 |
| 9 SCHLUSSBEMERKUNGEN UND AUSBLICK | 193 |
| <i>Literaturverzeichnis</i> | 197 |
| <i>Anhang</i> | 208 |

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----|
| Abb. 1: | Qualifikationselemente der ehemaligen Mittelbautätigkeit und der heutigen Berufstätigkeit (in Prozent, Mehrfachantworten)..... | 4 |
| Abb. 2: | Koordinationsmechanismen von Hochschulsystemen..... | 11 |
| Abb. 3: | Zusammenhänge Transfer..... | 28 |
| Abb. 4: | Grundkonzept der Humankapitaltheorie..... | 40 |
| Abb. 5: | Kapitalarten - Kulturelles Kapital..... | 54 |
| Abb. 6: | Kapitalarten - Soziales Kapital..... | 60 |
| Abb. 7: | Kapitalarten - Ökonomisches Kapital..... | 63 |
| Abb. 8: | Transformation von ökonomischem Kapital in andere Kapitalarten..... | 65 |
| Abb. 9: | Positionierung im sozialen Feld..... | 68 |
| Abb. 10: | Inhaltliche Differenzierung, Verwertbarkeit, Aneignungsort von Qualifikationen..... | 73 |
| Abb. 11: | Analyseraster für die Betrachtung der Qualifikationsausprägungen und des Kapitalerwerbs in der Arbeitstätigkeit..... | 75 |
| Abb. 12: | Anteile der Hochschulausgaben am Gesamtbudget, am Bruttoinlandsprodukt, 1950-1997..... | 78 |
| Abb. 13: | Planstellen für wissenschaftliches Personal an Universitäten gesamt und für Universitäts- und VertragsassistentInnen, 1970-1997..... | 79 |
| Abb. 14: | Wissenschaftliche Planstellen an der WUW, 1997..... | 80 |
| Abb. 15: | Karrierestufen auf dem Weg zur Professorenstelle..... | 83 |
| Abb. 16: | Vertrags- und UniversitätsassistentInnen in Österreich nach Geschlecht, Stand: 1.12.1995, 20.1.1997..... | 86 |
| Abb. 17: | Verteilung der Beschäftigtenstruktur, Dez. 1995 und Jan. 1997..... | 87 |
| Abb. 18: | Befristungen der Dienstverhältnisse, Jänner 1997..... | 88 |
| Abb. 19: | Anteil der Befragten, die ein schwindendes Ansehen der Wissenschaftler konstatieren, nach verschiedenen Ländern..... | 93 |
| Abb. 20: | Ansehen des Wissenschaftlers schwindet in der Gesellschaft, nach Fächergruppen, Deutschland..... | 94 |
| Abb. 21: | Einschätzung des Einflusses von WissenschaftlerInnen auf die Meinungsbildung, international, Mittelwert..... | 95 |
| Abb. 22: | Einschätzung des Einflusses von WissenschaftlerInnen auf die Meinungsbildung nach Fächergruppen, Deutschland..... | 96 |
| Abb. 23: | Qualitativ-inhaltsanalytischer Interpretationsablauf..... | 104 |
| Abb. 24: | Ablaufmodell der inhaltlichen Strukturierung der Gruppendiskussion..... | 109 |
| Abb. 25: | Analyseraster der empirischen Ergebnisse..... | 116 |
| Abb. 26: | Auswertungsschritt I - inkorporiertes Kulturkapital/Qualifikationen..... | 117 |
| Abb. 27: | Auswertungsschritt II - inkorporiertes Kulturkapital/Qualifikationen..... | 142 |
| Abb. 28: | Auswertungsschritt I - institutionalisiertes Kulturkapital..... | 148 |
| Abb. 29: | Anzahl der Sponsionen und Promotionen an der WUW im Zeitraum von 1981/82 - 1996/97..... | 149 |
| Abb. 30: | Auswertungsschritt II - institutionalisiertes Kulturkapital..... | 153 |
| Abb. 31: | Auswertungsschritt I - soziales Kapital..... | 156 |
| Abb. 32: | Auswertungsschritt II - soziales Kapital..... | 161 |
| Abb. 33: | Auswertungsschritt II - ökonomisches Kapital..... | 165 |
| Abb. 34: | Auswertungsschritt - Habitus..... | 167 |
| Abb. 35: | Zusammenführende Darstellung der Einflußfaktoren beim Umstieg..... | 173 |

1 EINLEITUNG

1.1 Ausgangssituation und Zielsetzung

Der Wirtschaftsstandort Mitteleuropa ist durch einen hohen Wettbewerbsdruck gekennzeichnet. Der Weg zu einer langfristigen Absicherung kann nicht in der Konkurrenz zu Billiglohnländern liegen, sondern muß, ganz im Gegenteil, in einem Ausbau von Hochtechnologieproduktionen¹ mit entsprechendem Human Ressourcen Einsatz bestehen. Auf der Basis der Kooperation zwischen Universitäten und Unternehmen soll dieser Strukturwandel gelingen.² "Wissenschaftstransfer, als Austausch zwischen Wissenschaft und Wirtschaft", ist in diesem Zusammenhang seit den sechziger Jahren zu einem Schlüsselbegriff geworden.³ Speziell aufgrund der klein- bis mittelständischen Wirtschaftsstruktur fehlen in den Unternehmen meist eigene Forschungs- und Entwicklungsabteilungen bzw. entsprechende Fachabteilungen in der "Verwaltung". Der Zugang und die Nutzungsmöglichkeit von aktuellen Entwicklungen in der Leistungserstellung ist dadurch erschwert. Durch den Transfer von technologischen Innovationen und Management-Wissen von den Universitäten in Unternehmen kann langfristig der Wirtschaftsstandort gesichert werden.⁴

Vorteile aus diesen Austauschprozessen zwischen Universität und Wirtschaft liegen einmal auf seiten der Unternehmen, welche durch einen schnelleren und effektiveren Transfer neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse von den Universitäten Wettbewerbsvorteile erringen können. Auf der anderen Seite gewinnen die Universitäten aufgrund des Zugangs zu aktuellen Problemstellungen Know-how aus der Praxis. Dies zeigt sich auch in der internationalen Diskussion in und über Hochschulen, deren zentrale Leitmotive "Flexibilität im Personalbereich sowie Maßnahmen zur verstärkten Kooperation mit Industrie und Wirtschaft" darstellen.⁵ Darüber hinaus dürfte der Austausch dazu beitragen, daß das wechselseitige Verständnis zwischen Wissenschaft und Wirtschaft kontinuierlich besser wird. Bisher bestanden bzw. bestehen nach wie vor Berührungängste und Vorurteile zwischen Wirtschaft und Wissenschaft, doch scheint sich das Kooperationsklima verbessert zu haben.⁶

¹ Zum Zusammenhang von Strukturwandel und Bildung, Qualifizierung und technischem Fortschritt: Schmee/Lassnigg/Pechar/Tipka/Walther 1992.

² Bergant/Kneucker 1990, S. 748, BMBW 1994, S. VIII und andere

³ Schuster 1990, S. 1ff.

⁴ Freyend/Haß 1990, S. 587; BMBW 1994, S. VIII; Späth 1995, S. 1002f.

⁵ Karpen/Hanske 1994, S. 42

⁶ Freyend/Haß 1990, S. 593, Heyser 1994, S. 11

In dieser Forschungsarbeit wird der Frage nachgegangen, wie der Transfer von Management-Wissen der Universitäten in die Unternehmen gelingen kann. Solche Transferprozesse können unterschiedlich gestaltet sein, es können z.B. Weiterbildungsveranstaltungen an Universitäten besucht werden oder es können entsprechend qualifizierte MitarbeiterInnen für das Unternehmen vom externen Arbeitsmarkt "zugekauft" werden. Eine wesentliche Voraussetzung ist aber immer, daß dem Unternehmen entsprechend qualifizierte Humanressourcen zur Verfügung stehen.⁷ "Am wirkungsvollsten für den Prozeß der Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse ist jedoch der *Personalaustausch zwischen Wissenschaft und Wirtschaft*."⁸ Die Universitäten beschäftigen hochqualifizierte ArbeitnehmerInnen, die beim Übertritt in ein Unternehmen wissenschaftliche Erkenntnisse einbringen könnten.

Den Bestand an hochqualifizierten Humanressourcen des Unternehmens zu sichern bzw. auszubauen verlangt die Entwicklung und den Einsatz von Personalstrategien⁹, die diese Zielsetzung unterstützen. Betriebliche Personalstrategien stellen i.w.S. Grundmuster dar, welche über einen längeren Zeitraum die Entscheidungen strukturieren - einzelne personalpolitische Entscheidungen werden auf Grundlage eines solchen Musters getroffen.¹⁰ Personalstrategien, die auf die Steigerung von Qualifikationen bzw. auf ein hohes Niveau bei den ArbeitnehmerInnen abzielen, können verschiedene Elemente der Personalpolitik umfassen.¹¹ Grundsätzlich liegt ein Ansatzpunkt bei der Personalrekrutierung, ein weiterer bei der Aus- und Weiterbildung im Unternehmen.

In dieser Arbeit wird der Bereich Personalrekrutierung herausgehoben und ein mögliches Arbeitskraftsegment mit hohen Qualifikationsausprägungen gezielt analysiert: Angehörige des akademischen Mittelbaus (AssistentInnen) an Universitäten, im besonderen aus dem Fachbereich Betriebswirtschaft.

Eine mögliche Form für Unternehmen, qualifiziertes Personal zu akquirieren, besteht in der Rekrutierung von Universitätsbediensteten.¹² Angehörige des akademischen Mittelbaus stehen ihrerseits vor der Situation, aus freiem Interesse oder aber aufgrund befristeter Verträge und begrenzter Planstellen den Universitätsbereich zu verlassen. Speziell der Fachbereich Betriebswirtschaft zeichnet sich durch eine hohe "Umschlagshäufigkeit" der AssistentInnen aus. Die genaue Anzahl jener, die die Universität nach Vertragsablauf wieder verlassen, wurde bis jetzt allerdings noch nicht in die statistischen Auswertungen aufgenommen (weder in die Österreichische Hochschulstatistik noch durch die Personalabteilungen der Universitäten, z.B. der Wirtschaftsuniversität Wien).

⁷ Cleemann 1995, S. 1029

⁸ Freyend/Haß 1990, S. 592, Hervorhebung im Original; ebenso Heyser 1994, S. 7

⁹ von Eckardstein 1990, S. 446f.; ausführlich zu Personalstrategien siehe Elsik 1992

¹⁰ Weber/Klein 1992, Sp. 2142

¹¹ von Eckardstein 1990, S. 439f.

¹² Siehe z.B. Transferprogramme "Wissenschaftler für die Praxis", „Impulsprojekte - Postdocs für die Wirtschaft“.

"Längst ist die Berufspraxis ein wichtiges Kriterium für die Berufung als Hochschul-lehrer geworden. Umgekehrt ist das theoretisch-analytische Vermögen des Forschers in einer komplexen, von Wissenschaft geprägten Umwelt stärker denn je gefragt. Der graduierte Forschungsnachwuchs hat die Wahl, entweder als methodensicherer Problemlöser in die Wirtschaft zu gehen oder seine Hochschulkarriere mit einer gut dotierten Stelle als Nachwuchswissenschaftler fortzusetzen."¹³

Angenommen, diese Sichtweise eines Vertreters des Deutschen Arbeitgeberverbandes zur Diskussion der Hochschule 2000 hat tatsächlich ihre Richtigkeit, dann würden sich gute Möglichkeiten für Unternehmen durch die Besetzung von Fach- und Führungspositionen mit wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Universitäten eröffnen. Diese Gruppe von potentiellen Arbeitskräften mit ihren spezifischen Qualifikationen findet in Personalbeschaffungsaktivitäten der Unternehmungen jedoch keine explizite Beachtung. Für die Bewältigung der künftigen Anforderungen an erwerbswirtschaftliche Organisationen ist aber zu vermuten, daß gerade eine Bündelung wissenschaftlicher und sozialer Qualifikationen, wie sie AssistentInnen (vermutlich) anbieten können, verstärkt von Bedeutung ist.

Eine Annäherung an die Beantwortung der Frage nach den vorhandenen Qualifikationen von Mittelbauangehörigen kann über die Analyse der Rahmenbedingungen der Arbeit und über die Tätigkeitsschwerpunkte erfolgen. In der Studie "Elemente einer entwicklungsorientierten Personalkonzeption für die Assistent/inn/en an der WUW" von VON ECKARDSTEIN/SCAGNETTI/BALLNIK (1991) wurde für die Mittelbauangehörigen der WUW u.a. untersucht, in welchem Ausmaß welche Tätigkeiten durch die AssistentInnen zu erledigen sind: AssistentInnen an der Wirtschaftsuniversität sind durchschnittlich zu rund je einem Drittel ihrer Arbeitszeit forschend, lehrend und im Verwaltungsbereich tätig. Die Dienstverhältnisse der Angehörigen des Mittelbaus sind unterschiedlich lange befristet. Wird eine Karriere an der Universität angestrebt, muß bis zum Ablauf von vier Jahren im UniversitätsassistentInnenverhältnis die formale Qualifikation der Promotion erreicht sein. Überlegungen bezüglich des Nutzens befristeter Dienstverhältnisse und der für die Betroffenen damit verbundenen Problem-bereiche sollen nur kurz angeschnitten werden: Ein wesentlicher Vorteil des "Systems des laufenden Zustroms" von NachwuchswissenschaftlerInnen (aufgrund der befristeten Verträge) kann aus wissenschaftlicher Perspektive darin gesehen werden, daß "[...] neue Generationen neue Grundmotive und paradigmatische Grundideen einbringen, die sich oft aus generationsspezifischen Erfahrungen ergeben und über die Wechselwirkung zwischen den Generationen fruchtbar werden"¹⁴. Auf der Seite der NachwuchswissenschaftlerInnen bedeuten die Befristungen erst eine späte Entscheidung darüber, ob an der wissenschaftlichen Karriere festgehalten werden kann oder ob in einem relativ hohen Lebensalter eine alternative Laufbahn eingeschlagen werden muß. Die Konzeption der universitären Laufbahnen, Sollbruchstellen für einen möglichen Umstieg

¹³ Bundesverband der Deutschen Industrie 1990, S. 8

¹⁴ Bochow/Joas 1987, S. 14

und damit verbunden die Chancen einer wissenschaftlichen Laufbahn, stellen die Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen Tätigkeit an Universitäten dar. Der Frage, wie diese konkret im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich ausgeprägt sind und welche Ansatzpunkte zur Veränderung bestehen, ist ein Teil dieser Forschungsarbeit gewidmet.

Welche Qualifikationen von AssistentInnen im Zuge ihrer Tätigkeit an der Universität erworben werden, ist von zentraler Bedeutung für einen Transfer in nicht-universitäre Arbeitsbereiche. Ergebnisse zu Teilaspekten der Frage nach dem Qualifikationserwerb liegen aus Deutschland vor. In einer Untersuchung an sechs Universitäten in der BRD (alle Fachrichtungen zusammen ohne Medizin) wurden ehemalige Mittelbauangehörige zu den Qualifikationselementen ihrer damaligen sowie ihrer heutigen Tätigkeit befragt.

Abb. 1: Qualifikationselemente der ehemaligen Mittelbautätigkeit und der heutigen Berufstätigkeit (in Prozent, Mehrfachantworten, n=2096)

| ehemalige Mittelbautätigkeit | | heutige Berufstätigkeit | |
|-----------------------------------|----|-----------------------------------|----|
| 1. spezialisiertes Fachwissen | 68 | 1. breites Grundlagenwissen | 58 |
| 2. breites Grundlagenwissen | 50 | 2. organisatorische Fähigkeiten | 40 |
| 3. analytische Fähigkeiten | 48 | 3. spezialisiertes Fachwissen | 36 |
| 4. kooperative Fähigkeiten | 29 | 4. analytische Fähigkeiten | 35 |
| 5. organisatorische Fähigkeiten | 26 | 5. kooperative Fähigkeiten | 31 |
| 6. innovatorische Fähigkeiten | 26 | 6. Kenntnisse anderer Disziplinen | 30 |
| 7. Kenntnisse anderer Disziplinen | 23 | 7. innovatorische Fähigkeiten | 29 |
| 8. Führungsfähigkeiten | 10 | 8. Führungsfähigkeiten | 27 |
| 9. Bereitschaft zur Unterordnung | 7 | 9. Bereitschaft zur Unterordnung | 12 |

Quelle: Bochow/Joas 1987, S.111

Bemerkenswert ist die hohe Bewertung des breiten Grundlagenwissens als Qualifikationselement in beiden Tätigkeitsbereichen (50% bzw. 58% der Befragten). Die größten Differenzen zwischen der aktuellen und der früheren Tätigkeit zeigen sich in den Bereichen „spezialisiertes Fachwissen“ (68% in der ehemaligen Mittelbautätigkeit, 36% in der heutigen Berufstätigkeit) und „organisatorische Fähigkeiten“ (26% zu 40%). Es liegt jeweils eine sehr geringe Ausprägung von innovatorischen Fähigkeiten (26% und 29%) vor. Ebenso ist die Einschätzung zum Erwerb von Führungsfähigkeiten recht gering (10%).

Eine Ursache für die relativ großen Übereinstimmungen in den Qualifikationselementen kann in der Anlage der Untersuchung gesehen werden: Es wird keine Differenzierung der "heutigen Berufstätigkeit" im Sinne universitärer bzw. nicht-universitärer Tätigkeit vorgenommen, da auch jene Personen einbezogen sind, die nach dem Ablauf einer befristeten Stelle wieder eine Stelle an einer Hochschule angetreten haben. Insofern läßt sich eine Aussage in bezug auf die Relevanz von Qualifikationselementen für Unternehmen nur indirekt ableiten.

Die Frage bleibt also offen, wie weit die Qualifikationen der Mittelbauangehörigen für die Tätigkeit in nicht-universitären Organisationen relevant sind. Weiters gilt es festzustellen, welche Einschätzungen zu den Qualifikationsausprägungen durch die PraktikerInnen vorliegen bzw. wie weit diesbezügliche informatorische Grundlagen in Unternehmen über dieses Arbeitsmarktsegment vorhanden sind.

Ein Teil der AssistentInnen verläßt - mit oder ohne die formale Qualifikation der Promotion - die Organisation "Universität" wieder. Hier ist für die Assistentin oder den Assistenten von Interesse: Wie konnte die Zeit für die Qualifizierung genützt werden, wo wurden Schwerpunkte gesetzt und welche Chancen ergeben sich auf dem nicht-universitären Arbeitsmarkt durch die Tätigkeit als AssistentIn? Sind ehemalige AssistentInnen damit konfrontiert, daß die Tätigkeit in dieser Art von Arbeitsverhältnis von den Unternehmen nur als "Verlängerung des Studiums, Unklarheit über weiteren Berufsweg etc." gewertet wird? Diese Information ist sowohl für potentielle InteressentInnen an Mittelbaustellen als auch für die Universität von Bedeutung - zeigt dies doch, wie die MitarbeiterInnen und die Leistungen der Universität in und für die Praxis gesehen werden. Ein Element der empirischen Erhebung der vorliegenden Arbeit ist daher die Frage, welche Einflußfaktoren auf den Umstieg wirken.

Trotz der eher angespannten Beschäftigungssituation am Arbeitsmarkt - zunehmend auch für UniversitätsabsolventInnen¹⁵ - befinden sich die Universitäten bei der Rekrutierung geeigneten wissenschaftlichen Nachwuchses in Konkurrenz zu Privatunternehmen. Die Universitäten haben hier in der Regel einen Wettbewerbsnachteil gegenüber Unternehmen, denn die angebotenen Dienstverträge mit der Universität weisen spezifische Bedingungen auf: im Verhältnis eine eher geringere materielle Vergütung¹⁶, gepaart mit einer Befristung des Arbeitsplatzes und dem Erfordernis des Abschlusses von Qualifikationsarbeiten (Dissertation, Habilitation). Universitäten sind daher aufgerufen, diese Nachteile auszugleichen und die eigenen strategischen Wettbewerbsvorteile gezielt einzusetzen. Ein Wettbewerbsvorteil der Universität als Arbeitgeber besteht im Zugang zu Wissen, der in der Möglichkeit einer breitgefächerten Qualifizierung (Training on the job, Training off the job) während der AssistentInnentätigkeit liegt. Daß weiterführende Qualifizierung für UniversitätsabsolventInnen sehr attraktiv ist, zeigt das Interesse an Arbeitsplätzen, die Möglichkeiten der Weiterbildung im Rahmen von Personalentwicklungskonzeptionen bieten. Qualifizierung über das Studium hinaus ist auch zentraler Wettbewerbsfaktor für den Karriereverlauf in der Praxis. Angehörige des akademischen Mittelbaus haben ebenfalls reges Interesse an expliziten

¹⁵ Das Volumen an Arbeitslosigkeit betrug 1997 für die Qualifikationsstufe 'abgeschlossenes Universitätsstudium bzw. Akademie' 6.900 (Produkt von betroffenen Personen und Arbeitslosentage/365), das sind rund 2,9 Prozent des Gesamtvolumens (238.600), (Arbeitsmarktservice Österreich 1998, S. 104).

¹⁶ Die Gehälter können mit jenen in der Industrie bspw. nicht konkurrieren, stellt Heyser (1994, S. 10) zumindest für Deutschland fest. In Österreich ist die Situation - besonders nach Kürzung der Lehrveranstaltungsremunerationen - ähnlich gelagert.

Qualifizierungsmaßnahmen, was die Untersuchung "Die Weiterbildungsbedürfnisse der Assistentinnen und Assistenten an der WUW" bestätigte.¹⁷

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es,

- auf Basis der theoretischen Grundlagen aus Personalwirtschaft, Mikroökonomie und Soziologie einen Analyseraster für berufliche Tätigkeit zu entwickeln.
- die Beschäftigtengruppe der Universitäts- und VertragsassistentInnen (für den wirtschaftswissenschaftlichen Bereich, exemplarisch an der Fachgruppe Betriebswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien) anhand des Analyserasters zu untersuchen. Dabei werden die Einschätzungen von aktuell beschäftigten AssistentInnen, ehemaligen AssistentInnen und Personalverantwortlichen gegenübergestellt.
- den Informationsstand über das Arbeitskräfteesegment "wissenschaftlicher Nachwuchs" (Mittelbau, AssistentInnen) zu erhöhen.
- den Umstieg von der Universität in Unternehmen zu analysieren und Einflußfaktoren herauszufiltern.
- Ansatzpunkte für die Gestaltung der universitären Personalpolitik aufzuzeigen.

Mit dieser Arbeit soll ein Beitrag zur Personalforschung von Universitäten und Unternehmen geleistet werden. WEBER definiert Personalforschung als "die systematische Gewinnung und Verarbeitung von Informationen zur Unterstützung personalwirtschaftlicher Entscheidungen."¹⁸ Dabei werden Erkenntnisse für Unternehmen und für Universitäten gewonnen:

- Einerseits werden Informationen bezüglich beschäftigungsrelevanter Faktoren (z.B. erworbene Qualifikationen, Arbeitshaltung) der Gruppe der AssistentInnen des betriebswirtschaftlichen Fachbereiches erarbeitet. Die Ergebnisse über dieses spezifische Arbeitsmarktsegment können in die Arbeitsmarktforschung der Betriebe (d.h. als Teil der externen betrieblichen Personalforschung) eingehen.
- Andererseits handelt es sich für die Universitäten, im speziellen für die Wirtschaftsuniversität Wien, gleichzeitig um Ergebnisse für die interne, "betriebliche" Personalforschung, da das Qualifikationspotential eines Teiles ihrer MitarbeiterInnen untersucht wird und weiters Grundlagen für Personalpolitik und Personalentwicklungsmaßnahmen der WUW geschaffen werden.

Nicht nur in den Personalbeschaffungsaktivitäten der Unternehmen, sondern auch im Rahmen der Hochschulforschung findet das Arbeitskräfteesegment "akademischer Mittelbau" relativ wenig Beachtung. Mit diesem Projekt soll damit auch ein Beitrag zur Hochschulforschung geleistet werden, nicht im Sinne einer Darstellung von Forschungsoutput von Universitäten, sondern im Sinne einer Forschung über die Hochschule bzw. über die Schnittstelle Hochschule-Unternehmen.

¹⁷ Lueger/Riedl 1993

¹⁸ Weber 1992, Sp. 1690f.

1.2 Aufbau der Arbeit

Im ersten Teil der Arbeit wird eine Verortung in den relevanten Forschungsbereichen vorgenommen (Kapitel 2). Der Stand der Hochschulforschung, bisherige Untersuchungen zur Personalkategorie akademischer Mittelbau und der Forschungsbereich Wissenschaftstransfer stehen dabei im Mittelpunkt. Im Kapitel Personalforschung für Universitäten und Unternehmen werden die Zusammenhänge aufgezeigt und die jeweiligen Interessenlagen für einen Personaltransfer angesprochen.

Im Anschluß daran erfolgt in Kapitel 3 die theoretische Grundlegung. Zu Beginn steht die Sichtweise von Qualifikationen aus der Perspektive von Personalwirtschaft, Volkswirtschaft und Soziologie. In der Folge wird der gewählte Theorierahmen aufgearbeitet, adaptiert und zu einem Analyseraster für berufliche Tätigkeit zusammengeführt.

Im empirischen Teil werden die Ergebnisse der Erhebung und relevanter Untersuchungen anhand folgender Forschungsfragen bearbeitet:

- Über welche Kapitalarten verfügen Angehörige des akademischen Mittelbaus?
- Wie sind die erworbenen Kapitalarten beim Umstieg von der Universität in Unternehmen verwertbar?

Es kommen qualitative Methoden zum Einsatz: Die Erhebung der empirischen Daten erfolgte in Gruppendiskussionen mit aktuell beschäftigten Assistentinnen und Assistenten der Wirtschaftsuniversität Wien, ehemaligen AssistentInnen (Austritt von der WUW vor rund drei Jahren) und Personalverantwortlichen. Zur Auswertung des Materials wurde die qualitative Inhaltsanalyse¹⁹ herangezogen.

Den Abschluß der Arbeit bilden Ansatzpunkte zur Gestaltung von Personalentwicklungsmaßnahmen zur Unterstützung des Umstiegs von Angehörigen des akademischen Mittelbaus in Unternehmen.

¹⁹ nach Mayring 1993

2 EINORDNUNG DER FRAGESTELLUNG IN DIE FORSCHUNGSBEREICHE

In der vorliegenden Arbeit wird der Versuch unternommen, bisher meist getrennt bearbeitete Bereiche zu verknüpfen: Forschung über die Hochschule, Personaltransfer von der Universität in Unternehmen, Qualifikationen von Angehörigen des akademischen Mittelbaus als Personalforschung für Universitäten und Arbeitsmarktsegmentforschung für Unternehmen. Zur Verortung der Forschungsfragen sind daher als relevante Forschungsbereiche heranzuziehen:

- Aussagen zum Stand der Hochschulforschung allgemein und bisherige Erhebungen zur Personalkategorie Mittelbau;
- Wissenschaftstransferforschung, dabei insbesondere der Aspekt Personaltransfer;
- Personalforschung für Unternehmen und Universitäten.

2.1 Hochschulforschung

Seit den 60er Jahren wurden vermehrt Forschungsarbeiten zum Themenbereich Hochschule im weiteren Sinne, in verschiedenen Disziplinen und auf unterschiedliche Objektbereiche fokussiert, meist vor dem Hintergrund spezieller Informationsbedürfnisse aus der Praxis, vorgelegt.²⁰ Die Arbeit von (Einzel-) WissenschaftlerInnen und verschiedenen an der Hochschulforschung beteiligten Institutionen ist durch eine Konzentration auf Teilgebiete gekennzeichnet, wobei die "Arbeiten von ihren spezifischen Bedürfnissen und Rahmenbedingungen her strukturiert" sind.²¹ Erste Schritte zur stärkeren Systematisierung als Gesamt-Forschungsbereich wurden Anfang der achtziger Jahre gesetzt. Die Zusammenstellung von GOLDSCHMIDT/TEICHLER/WEBLER, gab - quer durch die Disziplinen - einen Überblick über den Stand der deutschen Hochschulforschung (Bundesrepublik Deutschland, ab dem Ende des 2. Weltkriegs) mit internationalen Bezügen.²² Einzelne, wenn auch nicht klar abgrenzbare Teilgebiete der Hochschulforschung²³ wurden dargelegt und damit auch noch 'hellere bis weiße Elemente auf der Landkarte der Hochschulforschung' aufgezeigt. In den folgenden Jahren erfolgten weitere Strukturierungsversuche und Bestandsaufnahmen. Es entstand z.B. eine Bibliographie zur deutschsprachigen Forschung über Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland von 1965-1985 von OVER²⁴. Den Stand der Hochschulforschung aus sozialwissenschaftlicher Perspektive beleuchten OEHLER/WEBLER

²⁰ Z.B. Kellermann 1988, S. 69; Over 1988, S. 11f.; Webler 1988, S. 21

²¹ Webler 1988, S. 26

²² Goldschmidt/Teichler/Webler 1984

²³ Der Systematisierungsstand ist nach Teilbereichen der Hochschulforschung durchaus unterschiedlich, so kann die Hochschulgeschichte sowie die Ökonomie des Hochschulwesens von einer "wohlstrukturierten Tradition" ausgehen (Goldschmidt/Teichler/Webler 1984, S. X)

²⁴ Over 1988

für die Bundesrepublik Deutschland, Österreich und die Schweiz.²⁵ Einen internationalen Vergleich der Hochschulsysteme (Deutschland, Frankreich, Großbritannien, USA und Japan) und der Integrationsmöglichkeiten von Forschung und Lehre zog CLARK in "Places of Inquiry".²⁶ Die nach wie vor vorhandene Vielschichtigkeit, was theoretische, thematische und methodische Zugänge im Bereich der Forschung von und über Universitäten betrifft, scheint der Differenziertheit des Forschungsgegenstandes jedoch durchaus angemessen.

In der vorliegenden Arbeit kann eine umfassende Darstellung dieses sehr breiten Forschungsbereiches nicht geleistet werden, und es sei auf die angeführten Bestandsaufnahmen verwiesen. In der Folge wird auf die österreichische Entwicklung und auf den Bereich der Hochschulforschung in bezug auf die Universität als Personalkörperschaft näher eingegangen.

2.1.1 Hochschulforschung in Österreich

“Der Gebrauch des Ausdrucks Hochschulforschung führt häufig zu einem Mißverständnis, da zunächst nicht eindeutig ist, ob Forschung der Hochschulen oder Forschung über die Hochschulen gemeint ist. Im allgemeinen wird in Österreich unter Hochschulforschung die Forschung der Hochschulen verstanden. Dies mag bereits als Hinweis auf die im Vergleich zu anderen Ländern sehr wenig entwickelte Forschung über die Hochschulen verstanden werden. [...] Als Teil der ohnehin nicht besonders stark ausgebauten Forschung von Hochschulen ist die Forschung für Hochschulen besonders schwach vertreten.”²⁷ Der österreichischen Hochschulforschung wird - im Verhältnis zum angloamerikanischen Raum - eine relativ schwache Ausprägung konstatiert. “Das gilt sowohl für das vorhandene Wissen, als auch für die vorhandene personelle und organisatorische Infrastruktur.”²⁸ Dabei trifft LASSNIGG keinerlei definitorische Einschränkung, welche Bereiche der Hochschulforschung er nun genau heranzieht. Eine entwickelte Hochschulforschung wird hauptsächlich für die USA konstatiert, da der dortige spezifische institutionelle Kontext der Wissenschaft diese bis heute fördert; einerseits die stark anwendungsorientierte Forschung - institutional research - und andererseits die sozialwissenschaftliche, stärker grundlagenorientierte und international vergleichende Hochschulforschung.²⁹ WEBLER sieht zwar im Vergleich zu den USA die deutsche Hochschulforschung als “bescheiden ausgebaut”, im Vergleich zu anderen europäischen Ländern “ist dieses Gebiet in Umfang und Intensität jedoch

²⁵ Oehler/Webler 1988

²⁶ Clark 1995

²⁷ Kellermann 1988, S. 66f, Hervorhebung d. V.; Als Beispiel für die Verbreitung dieser Begriffsverwendung sei darauf verwiesen, daß die Konferenz der Kultusminister der Länder der Bundesrepublik Deutschland “Aktuelle Fragen der Hochschulforschung in der Bundesrepublik Deutschland und in Österreich” ganz in diesem Begriffsverständnis stand.

²⁸ Lassnigg 1993, S. 4

²⁹ Lassnigg 1993, S. 4

beachtlich".³⁰ Die Ursache dafür wird ebenfalls in den unterschiedlichen Rahmenbedingungen gesehen.

Der Schwerpunkt der österreichischen und auch der europäischen Hochschulforschung liegt im Bereich der "Außenbeziehungen", und da vor allem auf der Makroebene mit den Möglichkeiten der Systemsteuerung. Die "Innenorientierung" ist hingegen in den USA stärker und im europäischen Raum nur schwach ausgeprägt (etwa Teilbereiche unter dem Stichwort 'Hochschuldidaktik').

Die Erforschung von Außenbeziehungen bezieht sich hauptsächlich auf die Abstimmung von Bildungs- und Beschäftigungssystem und damit auf nur einen Teilbereich. Ebenso wie in Deutschland stand in Österreich zu Beginn das bildungsplanerische Interesse: Aufgrund des Beitritts Österreichs zur Organisation für ökonomische Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) wurde bereits 1965 ein erster Bildungsbericht erarbeitet und damit eine längerfristige Forcierung der bildungs- und hochschulplanerischen Analysen initiiert. Seit 1969 erscheint in regelmäßigen Abständen der Hochschulbericht des Wissenschaftsministeriums.³¹

Ein weiterer Bereich der Außenbeziehungen, nämlich der Beziehungen der österreichischen Universitäten zur Wirtschaft, im Sinne eines Wissenschaftstransfers, ist ein kaum bearbeitetes Forschungsfeld.³² Einen kleinen Teil dieser Forschungslücke zu schließen, ist Ziel dieser Arbeit.

Die unterschiedliche Intensität der Bearbeitung mit internen Fragestellungen des Hochschulsystems wird der Verschiedenartigkeit der Koordinations- und Steuerungsmechanismen des europäischen und des amerikanischen Hochschulsystems zugeschrieben.³³

Die europäische Rahmengesetzgebung der Europäischen Union für die Ausgestaltung des Hochschulsystems beschränkt sich auf grobe Richtlinien und Ansatzpunkte zur Förderung. Zielsetzung ist, eine verstärkte Konkurrenz der Systeme über den Markt zu erreichen. MELCHIOR verortet damit das gesamteuropäische Hochschulsystem in relativer Nähe zur Koordinationsinstanz Markt.³⁴ Zur Zuordnung und zum Vergleich der nationalen Hochschulsysteme bezüglich der jeweiligen Steuerungs- und Koordinationsmechanismen kann auf CLARK³⁵ Bezug genommen werden (siehe Abb. 2).

³⁰ Webler 1988, S. 44

³¹ Kellermann 1988, S. 69ff.; Bundesministerium für Wissenschaft, Verkehr und Kunst: Hochschulbericht. Zur Vorgangsweise der Reviewerstellung für die Bildungssysteme in den Mitgliedstaaten siehe Teichler 1993, S. 218ff.

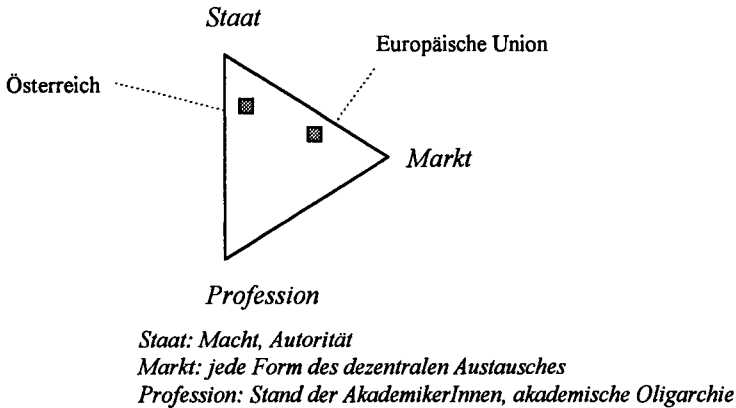
³² Zapotoczky/Strunz 1996 befassen sich allgemein mit der Fragestellung des Forschungsmanagements in Österreich, wobei hier z.B. auch Forschung und Entwicklung in der Wirtschaft thematisiert werden.

³³ z.B. Reuhl 1992

³⁴ Melchior 1993, S. 55ff.

³⁵ Clark 1983

Abb. 2: Koordinationsmechanismen von Hochschulsystemen



Quelle: Melchior 1993, S. 55

Für das EU-Mitgliedsland Österreich ist eine stärkere Position des Staates und damit zentraler Regelungsinstanzen festzustellen, bei gleichzeitig großen Mitbestimmungsmöglichkeiten von Mittelbau und Studierenden im Rahmen der Autonomiebereiche der Universität.³⁶ Die hochschulpolitischen Debatten der siebziger und achtziger Jahre waren durch die Frage der Ausgestaltung der Einflußmöglichkeiten des Staates auf die Aktivitäten der Universitäten und auf die Frage der Mitbestimmung von Studierenden und Mittelbau gekennzeichnet. Das Selbststeuerungspotential der Universitäten wurde wesentlich geringer eingeschätzt, als dies nun in den neunziger Jahren der Fall zu sein scheint.³⁷

Mit der Ausgestaltung des neuen Universitätsorganisationsgesetzes (UOG 1993) wurde ein Schritt zu mehr Autonomie gesetzt, gleichzeitig erfolgte durch die Stärkung der "Führungs- und Managementebene" an der Universität eine tendenzielle Schwächung der Mitbestimmungsrechte (gegenüber UOG 1975). Es bleibt abzuwarten, in welchem Ausmaß eine tatsächliche Veränderung in Richtung stärkerer Autonomie der Universität vom staatlichen Zugriff und damit eine Schwächung der zentralen Steuerungsinstantz - Bundesministerium - eintritt.

Vor dem Hintergrund des bisher eher zentralistisch regulierten Hochschulsystems liegt die Verantwortlichkeit für institutionelle Forschung stärker in den Händen der Zentralstelle. Durch einen gezielten Aufbau von Forschungsbereichen könnte dieser Umstand verbessert werden. Ansätze der Hochschulforschung in Österreich sind, soweit vorhanden, "durch große Vereinzelung, durch Überlegungen auf sehr allgemeiner kon-

³⁶ Z.B. wurden in den Jahren 1981-1984 17 Bundesgesetze und 73 Verordnungen für das Hochschulwesen erlassen (Kellermann 1988, S. 67).

³⁷ Neusel 1993, S. 185f.

zeptueller Ebene und durch schwache Einbindung in die einschlägige Forschungslandschaft gekennzeichnet; bisher war das Interesse der administrativen Zentralstellen an derartiger Forschung nicht allzu groß; auch wenn es deutliche Anzeichen dafür gibt, daß dieses steigend ist, stellt sich immer noch die Frage nach der Entwicklung der dafür erforderlichen Infrastruktur."³⁸

Ein Hemmnis für die Weiterentwicklung der Forschung über die Hochschule (also einer verstärkten "Innenorientierung") kann in der besonderen Sensibilitäts- und der mangelnden Relevanzzuschreibung von Forschung in diesem Bereich gesehen werden.³⁹ "Während in den USA die Hochschulen die Ergebnisse dieser Forschung und Entwicklung als wichtige Grundlage ihrer systematischen Weiterentwicklung erkannt haben, stehen viele deutsche Hochschulen der Thematisierung ihrer eigenen Existenz, der Analyse ihrer Arbeit und Entwicklung und der darin liegenden Chance einer professionellen Beratung nach wie vor indifferent, skeptisch oder sogar offen ablehnend gegenüber. Es gibt jedenfalls zu wenige Hochschulen, die die Relevanz für ihre eigene Entwicklung erkannt haben und diesen Forschungszweig nicht nur dulden, sondern aktiv fördern."⁴⁰ Die Chance zur Selbstreflexion und zum Aufbau von Feedbackschleifen zu den relevanten Umwelten der Universität kann und soll verstärkt ergriffen werden, um zu einem entsprechenden Austausch zu kommen. Die Einschätzung, daß die österreichischen Universitäten völlig losgekoppelt von der "nichtuniversitären Realität" agieren, wie dies HÖLLINGER/STEINBACHER⁴¹ konstatieren, stellt aber auch zum jetzigen Zeitpunkt keine adäquate Situationsbeschreibung dar.

Abschließend kann mit LASSNIGG der Stand der Forschung treffend beschrieben werden, daß "die in Österreich vorhandenen Beiträge zur Hochschulforschung vielfach isoliert voneinander, wie auch vom internationalen *main-stream*-Forschungsprogramm erarbeitet werden. [...] Österreich [ist] jedoch nicht unbedingt eine Ausnahme".⁴² Gerade in den letzten Jahren, wohl vor dem Hintergrund der europäischen Integration und stärker werdender Probleme des Hochschulbereiches, gewinnen internationale Zusammenführungen und vergleichende Erhebungen an Gewicht.⁴³ Als weitere Einflußfaktoren bzw. Rahmenbedingungen der deutschen Hochschulforschung nennt TEICHLER 1997⁴⁴: Diversifizierung des Hochschulsystems, verstärkte Verlagerung von Managementaufgaben an Universitäten, Evaluation von Forschungs- und Lehrleistungen,

³⁸ Lassnigg 1993, S. 7

³⁹ So schreibt Heintel, m.E. etwas zynisch gemeint, in der ZsfHD 1989/2, S. 66: "Was sollte die Reflexion über die eigene Arbeitssituation auch bringen? Das hat doch mit Wissenschaft nichts zu tun und bringt höchstens die Gefahr mit sich, durch Kritik an der universitären Situation das eigene Nest zu beschmutzen."; ebenso Lassnigg 1993, S. 5f.

⁴⁰ Webler 1988, S. 44, Hervorhebung d. V., trifft auch für Österreich zu.

⁴¹ Höllinger/Steinbacher 1993, S. 41

⁴² Lassnigg 1993, S. 11, Hervorhebung im Original

⁴³ Zum internationalen Vergleich: der Hochschulsysteme z.B. Clark 1995; Karpen/Hanske 1994; Reuhl 1992; des Berufsbildes: Enders/Teichler 1995a.

⁴⁴ Teichler 1997, S. 120

zunehmende Internationalisierung wissenschaftlicher Kommunikation, Mobilität und Kooperation. Identische Entwicklungen sind für Österreich zu konstatieren.

Nach diesen Einschätzungen zum Stand der Hochschulforschung, soll nun zusammenfassend eruiert werden, welche Untersuchungen im Bereich der Personalstruktur der Hochschule durchgeführt wurden. Wenn sich die vorliegende Arbeit hauptsächlich auf Publikationen in Österreich (und auch auf deutsche Forschungsergebnisse) bezieht, so ist das keine 'Ignoranz' gegenüber dem internationalen Geschehen, sondern durch die Verschiedenheit der Hochschulsysteme bedingt: Die Konzeptionen für die Laufbahnen des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Verfassung einer Habilitationsschrift als Voraussetzung für die selbständige Ausübung des akademischen Lehrberufes sind hier Besonderheiten, welche maßgeblichen Einfluß auf die Qualifikationsstruktur des wissenschaftlichen Personals ausüben. Damit unterscheiden sich die Hochschulsysteme wesentlich vom angloamerikanischen System.

2.1.2 Forschungsarbeiten zur Personalkategorie akademischer Mittelbau (Österreich und Deutschland⁴⁵)

„Die alte Erfahrung, daß Professoren und solche, die es werden wollen, zwar über alles forschen, aber dabei nur selten über sich selbst und ihre Institution, gilt nicht mehr.“⁴⁶ Ob diese alte Erfahrung tatsächlich nicht oder nur mehr für Teilbereiche der Hochschulforschung gilt, soll in einer Zusammenstellung der Forschungsaktivitäten zum akademischen Mittelbau diskutiert werden. Dabei interessieren vor allem empirische Erhebungen in Bereichen, welche für diese Forschungsarbeit von zentraler Bedeutung sind: Ergebnisse zum Qualifikationserwerb in der Mittelbautätigkeit und Perspektiven für Übergänge zwischen Universität und außeruniversitärem Bereich. Vorab kann festgestellt werden, daß der Bereich Wissenschaftstransfer und im besonderen das Themenfeld Personaltransfer einen relativ 'weißen Fleck' in der Forschungslandschaft darstellt. Ein Ziel dieser Arbeit ist daher das Aufzeigen möglicher weiterführender Forschungsaktivitäten.

HOLTkamp/FISCHER-BLUHM/HUBER stellten zusammenfassend 1986 fest: „Aufgaben und Arbeitsbedingungen sind sozusagen klassische Themen der Literatur über den sogenannten akademischen Mittelbau. Diese hier rekapitulieren zu wollen wäre schon wegen ihres enormen Umfangs [... ein] unverhältnismäßig viel Raum und Zeitaufwand forderndes Unterfangen. Es wäre obendrein insofern wenig ergiebig, als darunter empirische Forschungen [...] ausgesprochen selten sind.“⁴⁷ Kennzeichnend für Forschungen zur Personalkategorie "akademischer Mittelbau" war (und ist), daß Erhe-

⁴⁵ Zu diesem Themenbereich liegen nur vereinzelt Forschungsergebnisse aus Österreich vor, daher ist auf deutsche Erhebungen zurückzugreifen, da hier noch die größten Ähnlichkeiten zwischen den Hochschulsystemen bestehen.

⁴⁶ Goldschmidt/Teichler/Webler 1984, S. VII

⁴⁷ Holtkamp/Fischer-Bluhm/Huber 1986, S. 20

bungen zur Situation und zu Entwicklungsmöglichkeiten von wissenschaftlichem Nachwuchs meist auf eine Universität und die aktuelle Arbeitssituation bezogen erfolg(t)en. Diese Situation hat sich insofern verändert, als die Leistungen der Universitäten zunehmend auf ihren Beitrag zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung, vor dem Hintergrund zunehmender Knappheit von finanziellen Ressourcen, ins Blickfeld rückte. Damit angesprochen ist die Rolle der an Universitäten tätigen Personen und die Effizienz deren Arbeitsdurchführung. Verstärkte Internationalisierung und Fragen der hochschulpolitischen Ausrichtung führten auch zu international vergleichenden Erhebungen zum Berufsbild "HochschullehrerIn".⁴⁸

Eine umfassende Beschäftigung mit Fragen der Deckung des zunehmenden Bedarfes der Wirtschaft an hochqualifizierten Personen und in diesem Zusammenhang der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses allgemein wurde durch Probleme in der Graduiertenförderung in Deutschland ausgelöst. Der Rückgang der Promovendenzahlen nach Umstellung der Graduiertenförderung 1975 auf ein Darlehenssystem, das Auslaufen des Graduiertenförderungsgesetzes 1981 und die politische Diskussion um eine Neugestaltung bis zur Beschlußfassung des neuen Gesetzes 1983 waren zentrale Auslöser für diesen Forschungsbereich in der Bundesrepublik.⁴⁹ Eine Reihe empirischer Untersuchungen zu Vor- und Nachteilen der verschiedenen Finanzierungsmöglichkeiten⁵⁰ für eine Weiterqualifikation nach dem universitären Erstabschluß folgten. Bei der Frage nach der Effizienz einer Finanzierung der Doktorarbeit durch eine Anstellung an einer Universität rückte die Arbeitssituation von NachwuchswissenschaftlerInnen ins Blickfeld der Untersuchungen.

Zum besseren Überblick werden die bisher geleisteten Forschungsarbeiten grob nach vier Kategorien⁵¹ differenziert: historische, rechtlich/hochschulpolitische, statistische Arbeiten und empirische Untersuchungen zum Thema wissenschaftliches Personal. Die Beiträge in Zeitschriften und in Sonderheften von Zeitschriften betrachten verschiedene Perspektiven⁵². Aufgrund der besonderen Relevanz für die Forschungsfragen wird die empirische Perspektive ausführlich bearbeitet.

⁴⁸ Enders/Teichler 1995a

⁴⁹ Eine ausführliche Darstellung dazu findet sich in Czock/Wildt 1985.

⁵⁰ Finanzierung durch: Stipendium oder durch eine Tätigkeit an einer Hochschule.

⁵¹ Holtkamp/Fischer-Blum/Huber 1986, S. 20f.

⁵² Siehe z.B. Österreichische Hochschulzeitung (ÖHZ) und die Deutsche Universitätszeitung (DUZ); teilweise beschäftigen sich z.B. Zeitschrift für Hochschuldidaktik (z.B. Nr. 2/1989); Ausgaben der Schriften des Vereins für Socialpolitik (z.B. Nr. 171/1988 und 181/1988) mit entsprechenden Fragestellungen; weiters z.B. die Beiträge zur Hochschulforschung, herausgegeben vom Bayrischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (etwa Heft 3/1994; Heft 4/1995); aktuelle hochschulpolitische Fragestellungen werden z.B. in der Zeitschrift der Interessenvertretung des wissenschaftlichen Personals BUKO (Hochschulpolitische Informationen der Bundeskonferenz) erörtert.

Historische Perspektive: darunter fallen Forschungsarbeiten mit der Schwerpunktsetzung auf historischen Aspekten der Entwicklung von einzelnen Beschäftigtengruppen und Universitäten. Dabei ist nur ein geringer Anteil von Arbeiten mit sozialwissenschaftlichem Charakter zu finden; verbreitet sind auf Personalkategorien bezogene, juristische Aufarbeitungen. Zur historischen Analyse des AssistentInnenberufes sind allerdings nur relativ wenige Werke vorhanden.⁵³ ENDERS (1996) stellt u.a. die Entwicklung des wissenschaftlichen Personals und die veränderten Bedingungen des Hochschullehrerberufes seit 1945 (ProfessorInnen und insbesondere akademischer Mittelbau) dar.⁵⁴

Rechtliche und/oder hochschulpolitische Perspektiven: Im Zentrum der Publikationen zur Personalstruktur stehen arbeitsrechtliche Ausgestaltungsmöglichkeiten und deren Implikationen nach Beschäftigtengruppen, die Problematik von Zeitverträgen, die politische Wünschbarkeit von spezifischen Personalstrukturausprägungen, Frauenförderung an Universitäten. Die "umfangreichste, wenn nicht gar uferlose Gruppe einschlägiger Literatur" bearbeitet das Thema Personalstruktur unter diesen Perspektiven.⁵⁵

Es seien nur einige Beispiele mit engem Themenbezug angeführt: PLANDER diskutiert in "Arbeitsplatz Hochschule" im Jahre 1986 rechtliche Grundlagen und Implikationen der befristeten Universitätsstellen aus gewerkschaftlicher Perspektive. Dabei legt er das Hauptaugenmerk auf die Vertragssituation von HabilitandInnen und auf Überlegungen zur Neugestaltung von Berufszuschneidungen für den Typus des "Scientific workers"⁵⁶. 1991 wurden Thesen zur Ausgestaltung der Tätigkeit an der Universität, zur Nachwuchsförderung und zur Verantwortung des Professors/der Professorin vom DEUTSCHEN HOCHSCHULVERBAND (1991) entwickelt und finden sich im Werk "Das Berufsbild des Universitätslehrers".

Beiträge österreichischer WissenschaftlerInnen und Ministerialbeamten zur Diskussion der Universitätsreform in Österreich wurden von FORSTER/ RICHTER (1993) im Band "Uni im Aufbruch?" zusammengestellt. Im gleichen Jahr erschien im Band "Hochschule und Effizienz" von GERLICH eine Auseinandersetzung mit Fragen der Evaluation und Hochschulreform. BESSENYEI/ MELCHIOR (1996) zeichnen die Entwicklungsschritte der österreichischen Hochschulpolitik von 1945 bis 1995 im Vergleich zu Ungarn nach. Mit der aktuellen Diskussion um die Erlangung der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten und damit verbundene Änderungen z.B. des Dienstrechts ist ein diesbezüglicher Forschungsschwerpunkt zu erwarten.

⁵³ Bochow/Joas 1984, S. 81; im Rahmen der Bearbeitung der Hochschulentwicklung erfolgt auch eine Behandlung von Personal an Universitäten und dabei auch Aspekte des Wissenschaftlichen Nachwuchses z.B. in Oehler 1986, 1989.

⁵⁴ Enders 1996, S. 15ff.

⁵⁵ Holtkamp/Fischer-Bluhm/Huber 1986, S. 21

⁵⁶ Plander 1986, S. 229

Statistisch-informativische Perspektive: Hierzu zählt Datenmaterial, welches zur Analyse der aktuellen Situation, aber auch zu Prognosezwecken zusammengestellt und ausgewertet wird. Die Auftraggeber sind meist offizielle Gremien wie z.B. das Bundesministerium für Bildung⁵⁷ oder der Wissenschaftsrat in der Bundesrepublik Deutschland, das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr in Österreich (z.B. Hochschulbericht, Bericht zur Lage der Frauen an Universitäten), Interessenvertretungen und Statistisches Zentralamt⁵⁸.

Empirische Untersuchungen: Sie umfassen Erhebungen quantitativer und qualitativer Natur zum Thema wissenschaftlicher Nachwuchs (synonym dazu: Mittelbau, AssistentInnen). Das Hochschulsystem Deutschlands dient als Bezugspunkt zum österreichischen Hochschulsystem, aufgrund der Ähnlichkeiten in den strukturellen Ausprägungen des Laufbahnsystems bzw. der Qualifizierungserfordernisse für den Beruf der Hochschullehrerin bzw. des Hochschullehrers. Zu diesem Zweck werden die Forschungsarbeiten kurz dargestellt und Anknüpfungs- bzw. Abgrenzungspunkte zur vorliegenden Arbeit gefunden.

Eine erste⁵⁹, sehr umfangreiche empirische Erhebung stellte die AssistentInnenbefragung 1968 von KAUPP (1969) an der Johannes Gutenberg Universität in Mainz dar. Für alle Fachbereiche wurde im Auftrag der AssistentInnenvertretung eine Analyse der Arbeitsbedingungen, der Motivationslage und der Einschätzungen zu Laufbahnchancen inner- und außerhalb der Universität durchgeführt.⁶⁰ Bemerkenswertes Ergebnis der Untersuchung ist, daß mehr als 25 Jahre später nach wie vor sehr viele Ähnlichkeiten der Einschätzungen bestehen. Im historischen Vergleich zeigt sich eine zunehmende Segmentation des wissenschaftlichen Personals innerhalb der Universität in Stamm- und Randbelegschaften (z.B. sind insbesondere Frauen in wissenschaftlichen Funktionen davon betroffen, denn sie befinden sich überdurchschnittlich häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen).

Im Zuge der Diskussion um die Finanzierung und Förderung der Promotionsphase wurde 1977 an sieben deutschen Universitäten eine Befragung der PromovendInnen⁶¹ der Jahrgänge 1974 und 1975 durchgeführt. Die Art der Finanzierung und das aktuelle Tätigkeitsfeld rund 2 Jahre nach Abschluß der Promotion wurden erhoben. Rund 63% der PromovendInnen der Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften (inkl. der

⁵⁷ Z.B. befaßt sich die Reihe des BMBW „Bildung - Wissenschaft - Aktuell“, ebenso wie die HIS Hochschul - Informations - System - GesmbH, in ihren Publikationen mit (statistischen) Auswertungen zu hochschulpolitisch relevanten Fragestellungen.

⁵⁸ Österreichische Hochschulstatistik (hrsg vom Österreichischen Statistischen Zentralamt).

⁵⁹ Eine Erhebung zur Situation von AssistentInnen indirekter Natur gab es - mittels Interviews mit Professoren - bereits 1960, im Rahmen der Erhebung „Zur Lage der deutschen Hochschullehrer“. „Ähnliche Vollerhebungen unter wissenschaftlichen Assistenten einer westdeutschen Hochschule sind unseres Wissens bisher noch nicht veröffentlicht worden.“ (Kaupp 1969, S. 5)

⁶⁰ Kaupp 1969: Vollerhebung rund 600 Personen, Rücklauf rund 76%.

⁶¹ Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Schriftenreihe Nr. 29/1978: rund 2000 Personen.

Fachrichtung Rechtswissenschaft) waren nach ihrem Abschluß außerhalb der Universitäten tätig.⁶² Ebenfalls in bezug auf die Gesetzgebung zur Graduiertenförderung wurde von gewerkschaftlicher Seite (CZOCK/WILDT 1985) eine empirische Erhebung zur Situation von Doktoranden durchgeführt.⁶³ Im Mittelpunkt stand ebenfalls die Vertrags- und die damit verbundene Einkommenssituation.

Das Projekt "Junge Wissenschaftler an der Hochschule" stellte eine der nächsten größeren empirischen Erhebungen (1983/84) dar, welche die Situation von Promovierten und Postdoktoranden bzw. die Art der Finanzierung und der Vertragsverhältnisse untersuchten (HOLTKAMP/FISCHER-BLUHM/HUBER). Daran waren die Hochschulen Berlin, Bonn, Darmstadt, Karlsruhe, Hamburg und Tübingen beteiligt.⁶⁴

Im gleichen Jahr erschien eine Zusammenstellung von gewerkschaftlicher Seite (BOCHOW/FUNKE/HUSEMANN/KLOSE/RUSCHHAUPT 1986) zum aktuellen Stand und zur Situation von Promovierenden, auf Basis bisheriger Untersuchungen (o.a.) ohne eigene Erhebung.

Eine weitere empirische Arbeit legten BOCHOW und JOAS (1987) vor. Im Mittelpunkt dieser Erhebung steht die aktuelle berufliche Position von ehemaligen Mittelbauangehörigen und deren rückblickende Einschätzung zur Bedeutung der wissenschaftlichen Tätigkeit. Schriftlich befragt wurden ausgeschiedene Mittelbauangehörige der Jahre 1971, 1975, 1979 (Erhebung 1982/83) und des Jahres 1983 (Erhebung 1985) von sechs deutschen Universitäten mit verschiedenen Studienfächern (ohne Fachbereich Medizin).⁶⁵ Ergebnisse zur Qualifikationserwerb- und -defizit-Einschätzung werden im empirischen Teil dieser Arbeit herangezogen. Diese Erhebung kann jedoch Fragen nach den Einflußfaktoren auf die Qualifikationsausprägung ebensowenig beantworten wie Fragen nach jenen Qualifikationen, die konkret in der Mittelbautätigkeit erworben werden. Für den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften können aufgrund des geringen Anteils an der Grundgesamtheit lediglich Trendaussagen gemacht werden.

Die erste repräsentativ angelegte Studie zur Situation des österreichischen Mittelbaus wurde von LINS/MÜLLER (1987) im Auftrag von Interessenvertretungen⁶⁶ im Jahre 1984 durchgeführt. Inhaltliche Schwerpunkte stellten die Ausgestaltung der Aufgabenfelder (Tätigkeitsprofile, auch differenziert nach Beschäftigtengruppen) und Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Dienstvertragstypen) dar. Die Einschätzung von Mittelbauangehörigen zu ihren Chancen auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt

⁶² Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Schriftenreihe Nr. 29/1978, S. 115

⁶³ Czock/Wildt 1985: Erhebungszeitraum 1983, rund 200 Personen

⁶⁴ Holtkamp/Fischer-Bluhm/Huber 1986: rund 900 Personen

⁶⁵ Bochow/Joas 1987: Zur Auswertung gelangten 2.096 Fragebögen, der Anteil der Wirtschaftswissenschaften betrug 7%.

⁶⁶ Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten und Hochschulen, der Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Hochschulen und der Assistentenverband.

wurden hier ebenfalls abgefragt (siehe auch empirischer Teil). Erhebungen zur Arbeitssituation und zu spezifischen Arbeitsbedingungen des medizinischen Mittelbaus wurden 1983 und 1991 an der Universität Innsbruck durchgeführt.⁶⁷

An Universitäten werden Aspekte der universitären Arbeitssituation immer wieder diskutiert und reflektiert. Diese Auseinandersetzungen werden aber seltener in systematischer Weise betrieben und wenn, dann als "graue Materialien" publiziert. Eine Zusammenstellung individueller Sichtweisen der Arbeit an einer Universität stellen LENERT/PFLICHTER (1989) im Schwerpunktheft der Zeitschrift für Hochschuldidaktik "Arbeitsplatz Universität" dar.

Die Forschung - auch in bezug auf die Personalstruktur - entwickelte sich in Richtung Internationalisierung und stärkerer Einbeziehung der Hochschulpolitik in die europäische Integration. Großangelegte Erhebungen vergleichen die Personalstrukturen internationaler Hochschulsysteme.

KARPEN/HANSKE (1994) führten im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft eine internationale Erhebung zu "Status und Besoldung von Hochschul Lehrern im internationalen Vergleich" durch. Die mangelnde Forschungslage und auch die Schwierigkeiten der Datensammlung speziell in Ländern mit autonom agierenden Hochschulen wurden dabei betont.⁶⁸ Diese Studie stellt eine rechtlich-statistische Aufarbeitung der Profession der HochschullehrerInnen dar (Rahmenbedingungen von universitärer Arbeitstätigkeit, Dienstverhältnisse, Rechte und Pflichten der Tätigkeit). Landesberichte liegen u.a. von Österreich, Frankreich und Australien vor.

ENDERS/TEICHLER (1995) beforschten im Rahmen eines internationalen Projektes der "Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching" den HochschullehrerInnenberuf im internationalen Vergleich. Die wissenschaftliche Profession wurde über die Befragung von knapp 20.000 Personen⁶⁹ in 13 Ländern (z.B. Schweden, Japan, Korea etc., ohne Österreich) analysiert: Themenbereiche waren Tätigkeitsbereiche, Beschäftigungssituation, Arbeitszufriedenheit, soziale Stellung des Hochschullehrerberufes.⁷⁰ Eine Sonderauswertung dieses Projektes für den Bereich der Doktoranden wurde von ENDERS erstellt (1994/ausführlich 1996): Die Zielgruppe waren Personen mit einem Beschäftigungsverhältnis an einer deutschen Universität, die aktuell an ihrer Promotion arbeiteten. Von rund 800 Doktoranden wurden Arbeitsaufgaben, Vertragsverhältnisse und Karriereperspektiven erhoben. Ergebnisse dieser Arbeiten finden ebenfalls im empirischen Teil Verwendung.

⁶⁷ Fessel + GFK Institut 1991

⁶⁸ Karpen/Hanske 1994, S. 24ff.

⁶⁹ Angehörige des Hochschullehrerberufes wurden dabei nach ProfessorInnen und akademischem Mittelbau differenziert, der Frauenanteil für den Mittelbau betrug 22%, Professorinnen: 6% (Enders/Teichler 1995a, S. 7).

⁷⁰ Eine ausführlichere Darstellung der Ergebnisse für die Bundesrepublik Deutschland (alte Bundesländer) erfolgt in Enders/Teichler 1995b.

Tradition haben - zumindest an der Wirtschaftsuniversität Wien - Erhebungen zum akademischen Mittelbau, auch aus personalwirtschaftlicher Sicht.

Die Karriereerwartungen, die Einschätzungen der Arbeitsverhältnisse und die Befindlichkeiten von AssistentInnen an der Wirtschaftsuniversität wurden im Artikel "Paradoxie und Ausstieg" von SCHMITZ (1990) dargestellt.⁷¹

Als Grundlage für die Konzeption der Personalentwicklung an der Wirtschaftsuniversität Wien führten VON ECKARDSTEIN/SCAGNETTI/BALLNIK im Jahre 1989 eine empirische Analyse der Arbeitssituation des Mittelbaus und zu seinen Qualifizierungsbedingungen durch.⁷²

Der Themenbereich Personalentwicklung ist bislang in der hochschulpolitischen Forschung nur sehr wenig bearbeitet. Die Wirtschaftsuniversität Wien ist eine der wenigen, wenn nicht die einzige Universität Österreichs, welche über eine Personalentwicklungskonzeption verfügt. Die Grundlagen für eine umfassendere Personalstrategie für den wissenschaftlichen Nachwuchs findet sich bei VON ECKARDSTEIN 1990a. Darstellungen dieser Konzeption und einzelner Personalentwicklungsmaßnahmen finden sich bei VON ECKARDSTEIN 1992; VON ECKARDSTEIN/LUEGER 1993; VON ECKARDSTEIN/LUEGER 1994.

Wie die Zusammenstellung verschiedener empirischer Arbeiten zeigt, steht vor allem die soziale Lage, die Arbeitssituation und die "PromovendInnenförderung" durch Dienstverhältnisse zur Universität im Mittelpunkt. Einzelne Aspekte zum Thema Umstieg von der Universität in Unternehmen werden zwar angesprochen, z.B. die Einschätzungen zum Qualifikationserwerb in der Tätigkeit und Probleme der Arbeitslosigkeit nach dem Austritt aus der Universität (BOCHOW/JOAS 1987); eine Einschätzung der Verwertbarkeit von Qualifikationen von NachwuchswissenschaftlerInnen erfolgte im Rahmen von Interviews mit Hochschulpersonal (ProfessorInnen, FachbereichsleiterInnen) bei HOLTKAMP u.a. (1986), doch eine Einschätzung der Möglichkeiten des Personaltransfers durch Personalverantwortliche wurde bisher meines Wissens noch nicht erhoben.

Eine gezielte Bearbeitung und Entwicklung personalpolitischer Maßnahmen im Hochschulforschungsbereich ist eher gering ausgeprägt. Im nächsten Schritt sollen daher die Forschungsfragen vor dem Hintergrund der Transferforschung, welche als ein Teilbereich der Hochschulforschung gesehen werden kann, beleuchtet werden.

⁷¹ Im Rahmen dieser Erhebung wurde auch die Untersuchung von Bielefelder AssistentInnen herangezogen (BORKENAU/KAMMER 1988).

⁷² von Eckardstein/Scagnetti/Ballnik 1991: Interviews mit Angehörigen des Mittelbaus (102 Personen) und ProfessorInnen (20 Personen), 1989

2.2 Wissenschaftstransferforschung

In den folgenden Ausführungen werden Grundfragestellungen des Forschungstransfers und die jeweiligen Interessenlagen für dessen Gelingen (von Seiten der Unternehmen, der Universitäten und des Mittelbaus) erläutert.

2.2.1 Forschungstransfer

Forschungstransfer (synonym dazu: Wissenschaftstransfer) findet als Sammelbegriff für die Bezeichnung der vielfältigen Formen von Austauschprozessen zwischen Wissenschaft und gesellschaftlichen Teilbereichen Verwendung. SCHUSTER operiert mit einer engeren Definition: Wissenschaftstransfer kennzeichnet "den Wissensaustausch zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zum Zwecke der schnelleren und sachgemäßen Nutzung anwendbaren Wissens. In diesem Sinne steht er mit einer leichten Akzentverschiebung auch für Technologietransfer oder Wissenstransfer."⁷³

Entsprechend der Begriffsbildung stellt der Wissenschaftstransfer ein relativ uneinheitlich definiertes Untersuchungsfeld der Hochschulforschung dar, welches mit je disziplinspezifischen Fragestellungen bearbeitet wird und welchem ein gemeinsames Verständnis bzw. eine Abgrenzung fehlt. OEHLER bietet dazu eine umfangreiche Definition an: Er bestimmt den Untersuchungsgegenstand des Forschungstransfers als "die Verwendung von Forschungsergebnissen in gesellschaftlichen Zusammenhängen, die in dem Teil des Wissenschaftssystems generiert wurden, das die Hochschulen darstellen. Verwendung umfaßt dabei die Transformation von Forschungsergebnissen durch verwendende Institutionen und auch einzelne Personen; ferner die gesellschaftlichen bzw. organisatorischen Rahmenbedingungen der Umsetzung und 'Diffusion' von Forschungsergebnissen, die Forschungsprozesse selber, insbesondere die in ihnen wirksamen Effizienzkriterien, und auch die Rückwirkungen solchen Transfers auf Strukturen und Funktionen der Hochschulen als solcher."⁷⁴ Damit werden auch die Forschungsprozesse selbst und die Rückwirkungen des Transfers miteinbezogen - also insofern eine breite Definition; andererseits auch eine enge Definition, da als wissenschaftsgenerierende Institution lediglich die Hochschulen definiert werden und nicht auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Die vorliegende Forschungsarbeit bezieht sich auf den engeren Bereich der Transferforschung - die wirtschaftliche Verwendung universitären Wissens auf Grundlage der Übertragung von Forschungsergebnissen mittels Personaltransfer. Daher ist in diesem Zusammenhang der Begriff "Wissenstransfer" heranzuziehen.⁷⁵

⁷³ Schuster 1990, S. 1

⁷⁴ Oehler 1988, S. 369; ebenso Definition von "Wissenschaftstransfer": Deutscher Hochschulverband 1991, S. 131

⁷⁵ Wissenstransfer, definiert als Übertragung von Forschungsergebnissen, stellt somit einen Teilbereich von Wissenschaftstransfer dar, da der Vorgang der Forschung nicht miteinbezogen wird (Deutscher Hochschulverband 1991, S. 131). OEHLER kritisiert, daß diesem Begriff, ebenso

Für universitär produzierte wissenschaftliche Outputs lassen sich - unabhängig von der Trennschärfe - drei Verwertungen⁷⁶ differenzieren:

- "kulturelle Anwendungen" (z.B. Entwicklung des Bildungssystems, Schaffung neuer kultureller Güter und einer entsprechenden Basis an kulturellem Kapital einer Gesellschaft);
- "soziale Anwendungen" (z.B. medizinische Versorgung, ökologische Ausrichtung);
- "wirtschaftliche, technische, industriell-gewerbliche Anwendung" (z.B. Patente, Beratungen, Personalaustausch, joint ventures).

Eine zunehmende Bedeutung wissenschaftlicher Erkenntnisse für das gesellschaftliche Leben ist festzustellen, und somit ist es wohl angebracht, bei der Diskussion um die Rolle der Universitäten in der Gesellschaft neben dem Wirtschaftssystem auch andere gesellschaftliche Subsysteme miteinzubeziehen, wie etwa Politik, Kultur etc. "Kaum eine politische Entscheidung fällt heute mehr ohne vielfältige wissenschaftliche Gutachten. Unternehmen analysieren mit wissenschaftlichen Methoden Verbraucherwünsche, Marktveränderungen und -trends. Arbeitsplätze werden nach wissenschaftlichen Erkenntnissen gestaltet. Aber auch unser persönliches, unser privates Handeln ist durch wissenschaftliche Expertise geprägt."⁷⁷

Die Diskussion um die wirtschaftliche Verwertung wissenschaftlicher Ergebnisse entstand verstärkt in den 50er Jahren mit Fragen des Strukturwandels.⁷⁸ Traditionell bestehen aber relativ starke Berührungsgänge zwischen Wissenschaft und Wirtschaft, wobei Bilder vorherrschen, die die Universitäten als praxisfremd, abgehoben, als „Elfenbeinturm“ beschreiben. Auf der anderen Seite zeigen sich Vorstellungen von Unternehmen als Eingreifer in die Wertfreiheit der Wissenschaft, als Auftraggeber mit bestimmten Interessen und damit Fremdbestimmung. In der Diskussion um die Finanzierbarkeit von Universitäten und durch erste Schritte zur Teilrechtsfähigkeit sowie durch die Einrichtung eigener Außeninstitute an österreichischen Universitäten⁷⁹, durch Transferstellen in Deutschland und unterschiedliche Kooperationsangebote⁸⁰ wurde und wird versucht, die Kommunikation zwischen Universitäten und Unternehmen zu intensivieren. Dadurch konnte zumindest zum Teil eine differenzierte Sichtweise des

wie dem Begriff 'Technologietransfer', ein instrumenteller Charakter anhaftet, da er Forschungsprozesse, die durch die Wechselwirkung von Hochschule und Verwendungsbereich erst entstehen, nicht miteinbezieht. (1988, S. 370)

⁷⁶ Kneucker 1989, S. 135

⁷⁷ Müller-Böling 1995, S. 27f; ebenso Zapotoczky/Strunz 1996

⁷⁸ Schulte 1994, S. 1

⁷⁹ Die Darstellung der institutionellen Einrichtungen zur Kooperationsförderung in Österreich findet sich in Bergant/Kneucker 1990, S. 752ff.; universitäre und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen finden sich in verschiedenen Beiträgen bei Zapotoczky/Strunz 1996.

⁸⁰ In BMBW 1994 werden verschiedene Modelle der Transferförderung in europäischen Ländern, mit Schwerpunkt Deutschland, dargestellt. Verschiedene Möglichkeiten zur Förderung des Technologietransfers finden sich in Zahn 1995.

jeweils anderen Systems erreicht und eine Veränderung dieser doch recht negativen Bilder zumindest zum Teil herbeigeführt werden.⁸¹

Der Vollständigkeit halber sei auch erwähnt, daß entgegen obigen Trendeinschätzungen namentlich in der Technik oftmals eng zwischen Universitäten und Unternehmen kooperiert wird. "Die großen Forschungsanstrengungen, die viele Industrieländer in den letzten Jahren und Jahrzehnten betreiben, ist der Nachweis [wohl eher als Ziel zu verstehen], daß hochentwickelte Forschung, eine leistungsstarke Industrie und der Mitteleinsatz in einem direkten Zusammenhang stehen."⁸² Speziell zur Sicherung des Wirtschaftsstandortes Mitteleuropa und dessen zukünftiger Wettbewerbsfähigkeit ist es erforderlich, den Abbau dieser Berührungsängste auch in mittelständischen und kleineren Unternehmen weiter fortzuführen, da in diesen Wirtschaftssegmenten eigene infrastrukturelle Einrichtungen fehlen⁸³ und daher Innovationen, neue Technologien und entsprechend qualifiziertes Personal stärker als bei Großbetrieben, von "außen" zugekauft werden müssen.⁸⁴ "Auch wenn für KMU [kleine und mittlere Unternehmen] die Möglichkeit besteht, Forschungsaufträge an externe Einrichtungen zu vergeben, bedeutet das für diese Unternehmen nicht, daß nicht auch interne F&E-Personalkapazitäten notwendig sind. Sie sind erforderlich, um die extern erbrachten F&E-Leistungen aufzunehmen und in die unternehmensspezifischen Belange zu transferieren und anzupassen."⁸⁵

Zwei Hauptelemente stehen damit im Vordergrund der Transferdiskussion: (technologische) Innovationen und qualifiziertes Personal.⁸⁶ Als zentrale Transferinhalte⁸⁷ und gleichzeitige Gliederungsmöglichkeiten für dieses breite Forschungsfeld können folgende Elemente herangezogen werden.

1. Inhaltliche Differenzierung des Transfers zwischen Universitäten und Unternehmen:

- **Management-Transfer:** Informationstransfer mit der Schwerpunktsetzung auf allgemeine Managementthemen, z.B. durch universitäre Weiterbildungsangebote, Beratungsleistungen und Weiterbildungsangebote durch WissenschaftlerInnen, Personaltransfer.
- **Technologietransfer:** Informationstransfer mit dem Schwerpunkt auf die Umsetzung von technischen Innovationen.

⁸¹ Bergant/Kneucker 1990, S. 748; Freyend/Haß 1990, S. 593; Schulte 1994, S. 2

⁸² Jeglitsch 1989, S. 126 (Ergebnisse, inwieweit quantifizierbare Auswirkungen zu attestieren sind, liegen m.W. in der Transferforschung bislang nicht vor.)

⁸³ Deutscher Hochschulverband 1991, S. 132

⁸⁴ BMBW 1994, S. VIII, verschiedene Autoren u.a. Neyses 1989, S. 237.

⁸⁵ Cleemann 1995, S. 1029

⁸⁶ Verschiedene Beiträge in Schuster 1990 (z.B. Freyend und Haß, S. 590ff.); Zahn 1995.

⁸⁷ Auf Basis von Oehler 1988, S. 370; Swatek 1989, S. 331; Gnewikow 1994, S. 46 (als Zusammenstellung von Aktivitäten von Transferstellen, jedoch mit Differenzierung in Technologietransfer).

2. Instrumentelle Differenzierung des Transfers zwischen Universitäten und Unternehmen:

- **Personaltransfer:** wissenschaftlich tätige Personen an Universitäten wechseln auf Dauer oder befristet in Verwendungsbereiche der Wirtschaft (und umgekehrt).
- **Informationsinstrumente:** verschiedene Medien zur Verbreitung von Forschungsergebnissen: z.B. Kongresse, Fachtagungen; Zeitschriftenartikel.
- Einrichtung von **AnsprechpartnerInnen** für bestimmte Fragestellungen, z.B. durch eigens dafür geschaffene Stellen: Außeninstitute, Transferstellen.
- **Weiterbildungs- und Beratungsangebote** von Universitäten.
- Gutachten.
- Forschungs- und Beratungsaufträge.

Zukunftsträchtige Entwicklungen der Universitäten im technischen Bereich in die unternehmerische Produktion umzusetzen wird unter dem Begriff des Technologietransfers diskutiert. Dabei besteht auch Übereinstimmung darin, daß dies für Unternehmen und Universitäten ein sinnvolles Unterfangen darstellt. Neben technischen Innovationen werden Erkenntnisse in den verschiedensten Disziplinen erarbeitet; an den Universitäten mit wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereichen wird vor allem - allgemein beschrieben - Management-Wissen "produziert". Beispielsweise wird modernen „Managementpraktiken“ eine bedeutende Rolle für eine rasche Realisierung von Wettbewerbsvorteilen (z.B. flexible Antworten auf Marktveränderungen, technologische Innovationen) zugeschrieben.⁸⁸ Erkenntnisse zum Transfer im Managementbereich - titulierbar als "Managementtransfer" - ist jenes Erkenntniswissen der Universitäten, welches bisher in der Transferforschung kaum bearbeitet wurde. Erste Ansatzpunkte dazu liegen in der Diskussion um Weiterbildungsangebote der Universitäten für Unternehmen.⁸⁹

Auf instrumenteller Ebene lassen sich verschiedene Möglichkeiten zur Übertragung von Erkenntnissen differenzieren: Weiterbildungsangebote von Universitäten und Beratungsleistungen sind wohl die meist genutzten Instrumente für den (Management-) Transfer (z.B. Seminarangebote, Tagungen, Kongresse). Informationsangebote der Universitäten (z.B. Tage der offenen Tür, Forschungs- und Jahresberichte, Personalverzeichnisse mit Arbeitsschwerpunkten) bieten gleichzeitig auch Ansprechpersonen für die Praxis. Der Wechsel von Personen des Wissenschaftssystems in Unternehmen stellt ein weiteres Instrument - eines der effizientesten - für den Erkenntnistransfer dar. Daher werden in der Folge Fragestellungen des Personaltransfers näher ausgeführt.

⁸⁸ Zahn 1995, S. 6

⁸⁹ Siehe dazu die empirische Erhebung über Weiterbildungsmöglichkeiten und Unternehmenswünsche an der TU München: Fries 1994

2.2.2 Personaltransfer

Der Begriff des Personaltransfers bezieht sich auf die Austauschbeziehungen zwischen Wissenschaftssystem und Wirtschaftssystem. Grundsätzlich können zwei Richtungen des Personalaustausches unterschieden werden: Einerseits können WissenschaftlerInnen und AbsolventInnen⁹⁰ von Universitäten in Unternehmen wechseln; andererseits können PraktikerInnen der Wirtschaft in Universitäten tätig werden. Weiters ist nach der zeitlichen Dauer des Transfers zu differenzieren: Dieser Austausch kann auf Dauer gerichtet sein oder zeitliche Befristungen aufweisen.

Personaltransfer von Unternehmen in Universitäten

Dabei steht die Frage nach den Zugangsmöglichkeiten von UnternehmenspraktikerInnen an die Universitäten im Mittelpunkt. Ein zentrales Element stellt hier die befristete Tätigkeit, beispielsweise als GastprofessorIn oder aber als UniversitätslektorIn (Lehrbeauftragte/r der Universität), dar. Die Möglichkeiten für einmal aus der Universität Ausgetretene, wieder in die wissenschaftliche Tätigkeit zurückzukehren, hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt und ist auch nach Fachbereichen unterschiedlich ausgeprägt. So ist z.B. die Berufung von PraktikerInnen auf die Position eines Universitätsprofessors/einer Universitätsprofessorin im Fachbereich Technik relativ häufig anzutreffen. Mit einem oder mehreren Wechseln zwischen den "Welten" Unternehmen und Universität treten aber nach wie vor deutliche Probleme auch für die Karriere-möglichkeiten auf.⁹¹

Personaltransfer von den Universitäten in Unternehmen

Eine Möglichkeit für Wissenschaftstransfer stellt der Wechsel von Beschäftigten des Wissenschaftssystems in Unternehmen dar. Dieser Wechsel kann befristet über Ka-

⁹⁰ AbsolventInnen: Jede Absolventin und jeder Absolvent einer Universität bringt, wenn auch in einem eingeschränkteren Ausmaß als WissenschaftlerInnen, wissenschaftliche Erkenntnisse in ein Unternehmen ein ("Personaltransfer"). Die Diskussion der Gestaltung der Ausbildung von AbsolventInnen, Studienzeiten, Zuschneidung auf Studienrichtung ist allzeit aktuell. Das Ergebnis dieser Diskussionen von Wirtschaftsvertretungsorganisationen und von einzelnen Unternehmen ist, daß bestehende Absolventenprofile relativ undifferenziert kritisiert werden und unisono mehr Praxisnähe gefordert wird (zum Problem der Berufseinmündung siehe z.B. Bader et al. 1987). Daß die universitäre Ausbildung Veränderungsnotwendigkeit in sich trägt, wird hier nicht in Abrede gestellt, doch wäre eine differenziertere Diskussion erforderlich. Es ist nicht getan mit der Forderung nach Praxisnähe, ohne dies auch zu spezifizieren (Ist die Praxis des Problemlösens, des Anwendens von Gelerntem oder des Einordnens in hierarchische Zusammenhänge gemeint?) und die jeweilige Sinnhaftigkeit zu hinterfragen. Zentraler Inhalt müßte eine verstärkte interdisziplinäre Ausrichtung der Studiengänge sein: Die Forderung nach einer Abschwächung der Grenzen zwischen den einzelnen Berufen im Berufssystem gilt ebenso für den Hochschulbereich. Unternehmen mit modernen Personalstrategien brauchen Arbeitskräfte, die die engen Fachgrenzen überwinden können und kommunikationsfähig mit den verschiedensten ArbeitnehmerInnen in sozialer und inhaltlicher Sicht sind (siehe dazu Anforderungen durch moderne Managementstrategien von Eckardstein/Greife u.a. 1988; von Eckardstein 1990; von Eckardstein/Mayerhofer 1996). Diese Diskussion kann hier nicht erschöpfend geführt werden.

⁹¹ Z.B. konstatiert dies Cleemann 1995, S. 1032.

renzierungen oder Freistellungen für bestimmte Projektrealisierungen oder aber auf Dauer erfolgen. In Österreich gibt es verschiedene Programme, sowohl zur Förderung eines zeitweisen Wechsels (z.B. "Wissenschaftler für die Wirtschaft", in welchem Unternehmen die Möglichkeit geboten wird, mit finanzieller Unterstützung Angehörige des akademischen Mittelbaus ein halbes bis zu einem Jahr zu beschäftigen; „Impulsprojekte - Postdocs für die Wirtschaft“ richtet sich gezielt an Unternehmen bis zu 500 MitarbeiterInnen) als auch für einen gänzlichen Ausstieg, z.B. durch das Programm "Wissenschaftler gründen Firmen"⁹².

In der Bundesrepublik Deutschland wird im Rahmen der Personaltransferdiskussion stärker auf die Gruppe der HochschullehrerInnen im engeren Sinn Bezug genommen, also ProfessorIn⁹³ oder PrivatdozentIn auf Zeit, mit einer Freistellung für die wirtschaftliche Tätigkeit. In diesem Zusammenhang steht auch die Diskussion zum Thema Nebentätigkeit von HochschullehrerInnen. In Frankreich wurde ein differenziertes Instrumentarium mit Freistellungsmodellen (z.B. Délégation - Abordnung, Détachement - Dienstbefreiung) geschaffen.⁹⁴ Im Mittelpunkt des Interesses der vorliegenden Arbeit und daher der nachfolgenden Betrachtung steht der unbefristete Wechsel von Personen des Universitätssystems in Unternehmen.

Wissenschaftliches Personal von Universitäten, das in Unternehmen wechselt, kann in hohem Ausmaß wissenschaftliche Erkenntnisse und aktuelle Problemlösungsvarianten einbringen. Damit können WissenschaftlerInnen - in Unternehmen entsprechend eingesetzt - mögliche Wettbewerbsvorteile erarbeiten. "Wissenschaftstransfer über Köpfe gehört zu den weitaus schnellsten, nachhaltigsten und sicher auch effizientesten Formen der Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Unternehmen."⁹⁵ Der gemeinsame Dialog zwischen PraktikerInnen und WissenschaftlerInnen ist Grundlage für Entwicklungen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit. Daß WissenschaftlerInnen aus dem technisch - naturwissenschaftlichen Bereich gezielt als ProblemlöserInnen in die Unternehmen (wenn auch meist in Großunternehmen) geholt werden, hat sich bereits durchgesetzt. Im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich, in bezug auf Unternehmensführung und Management, herrscht eine stärker wissenschaftskritische Sicht vor. Die erfolgreiche Führung eines Unternehmens wird im Alltagsverständnis sehr oft eigenschaftstheoretisch⁹⁶ erklärt, im Sinne von "zum Unternehmer geboren", "hat es im Blut" etc. Der Beitrag, den facheinschlägige Forschungsergebnisse und wissenschaft-

⁹² Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr; internationale Zusammenstellungen von transferfördernden Maßnahmen finden sich in BMBW 1994 und Karpen/Hanske 1994 (im Rahmen der jeweiligen Länderberichte).

⁹³ Blasi 1989, S. 309; ebenso Deutscher Hochschullehrerverband 1991, S. 131

⁹⁴ Karpen/Hanske 1994, S. 79ff.

⁹⁵ Heyser 1994, S. 7; ebenso Cleemann 1995, S. 1029; Deutscher Hochschulverband 1991, S. 134; Freyend/Haß 1990, S. 593; Neyses 1989, S. 237; Steiner/Sturn 1996, S. 109

⁹⁶ Die Begründung von Erfolgen in der Wirtschaftspraxis, häufig in Zusammenhang mit Führung, erfolgt mit den Eigenschaften einer Person und kann daher auch nicht gelernt oder gelehrt werden. Vgl. Steyrer 1993.

lich qualifizierte Personen als (Nachwuchs-)ManagerInnen dazu leisten könnten, wird - gerade auch in mittelständischen und kleineren Unternehmen - kaum wahrgenommen. Hier bestehen nach wie vor wenige Anknüpfungsmomente zwischen den Systemen.

Zentrale Schwierigkeiten eines gelingenden Transfers sind zum einen in bürokratischen Hemmnissen zu sehen - viel an informatorischer Arbeit von Kontaktstellen bezieht sich auf rechtliche Fragestellungen, speziell bei einem befristeten Transfer.

Zum anderen wird die mangelnde Kommunikationsfähigkeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft, besonders zwischen dem Akademiker bzw. der Akademikerin und dem nicht-akademisch gebildeten Wirtschaftspraktiker bzw. der Praktikerin hervorgehoben.⁹⁷ Es ist zu vermuten, daß neben dem Sprachproblem als solchem auch Elemente der Zuschreibung von bestimmten Verhaltensweisen und Stereotypen an den Schwierigkeiten zur Nutzung von Kooperationsmöglichkeiten beteiligt sind. So zeigt sich, daß institutionalisierte Kooperationsbeziehungen nur einen relativ geringen Anteil an den gesamten Kooperationen aufweisen. Eine "weitaus längere Tradition haben die direkten, informellen Kontakte zwischen Hochschullehrern und externen Partnern".⁹⁸ Die Ausprägungen von "Sozialkapital" und Netzwerken, ähnliche Wert- und Verhaltenssysteme können als zentrale Einflußfaktoren für einen gelingenden Personaltransfer gesehen werden.

2.3 Personalforschung für Unternehmen und Universitäten

Die Verwendung der Begriffe Personalforschung und betriebliche Arbeitsmarktforschung als einem Teilbereich ist in der Literatur uneinheitlich. Die wohl allgemeinste Definition von Personalforschung liefert MARTIN: "Informationsgewinnung über das Personal".⁹⁹ Grundsätzlich lassen sich in der Personalforschung personelle (Personal selbst, z.B. Humankapital, Personalstruktur, Zufriedenheit, Potential) und strukturelle Aspekte (Organisation, z.B. Aufgabenstruktur, Kommunikation; Arbeitsplätze mit Arbeitsplatzanforderungen und Arbeitsabläufen) erforschen.¹⁰⁰ "Nicht das Sammeln und Verarbeiten bzw. Aufbereiten beliebiger Informationen über Menschen in Organisationen ist Gegenstand der Personalforschung; Personalforschung ist stets auf die Gewinnung solcher Informationen ausgerichtet, die Handlungen im Zusammenhang mit der Sicherstellung der betrieblichen Aufgabenerfüllung und die Entscheidungen hierzu be-

⁹⁷ Jeglitsch 1989, S. 363; Neyses 1989, S. 247f.; Probleme des Umstiegs wurden für AbsolventInnen des wirtschaftswissenschaftlichen Studiums an der Berliner Universität von von Landsberg (1980) erhoben. Er befragte im Jahr 1979 Personalchefs von 600 Betrieben, ob es spezifische Probleme beim Einstieg von AkademikerInnen in die Unternehmen gäbe. Rund 52% bejahten die Frage nach Einstiegsschwierigkeiten, welche jedoch "nicht verallgemeinerbar" seien (von Landsberg 1980, S. 169).

⁹⁸ Swatek 1989, S. 333; ebenso Kluge 1993, S. 142

⁹⁹ Martin 1988, S. 6

¹⁰⁰ Breisig 1993, S. 224

treffen.¹⁰¹ Dies stellt ein eher breites Verständnis von Personalforschung dar, da neben personellen auch organisationale Aspekte miteinbezogen werden.

Nach der Informationsverwendung ist in betriebliche und in wissenschaftliche Personalforschung zu differenzieren.

Betriebliche Personalforschung setzt sich zum Ziel, entscheidungsrelevante Daten konkret für den Betriebszweck zu erarbeiten, sie "[...] vollzieht sich im eng gesteckten unternehmensinternen Rahmen und zu spezifisch betrieblichen Zwecken".¹⁰² Wissenschaftliche Personalforschung verfolgt ein allgemeines Erkenntnisinteresse, eine sozusagen grundlagenorientierte Zielsetzung. Natürlich sollen Ergebnisse der wissenschaftlichen Personalforschung, im Sinne des herrschenden praktisch-normativen Wissenschaftsverständnisses der Betriebswirtschaftlehre, auch in die betriebliche Personalforschung eingebracht werden.¹⁰³

Die unternehmerische bzw. organisationale Arbeitsmarktforschung, bei VON ECKARDSTEIN/SCHNELLINGER als „ökoskopische Personalforschung“¹⁰⁴ bezeichnet, meint die "Erschließung, Aufbereitung und Auswertung aller derjenigen arbeitsmarktbezogenen Daten, die im Rahmen personalwirtschaftlicher Entscheidungen benötigt werden. Damit wird das Ziel verfolgt, frühzeitig gegenwärtige und zukünftige Arbeitskräfteangebots- und -nachfragepotentiale aufzudecken sowie relevante Veränderungen von Rahmenbedingungen und Einflußfaktoren des Arbeitsmarktes zu erkennen, [...] und stellt im Grunde einen Teil der Umweltanalyse einer Unternehmung im Rahmen der (strategischen) Unternehmensplanung dar."¹⁰⁵ Eine Möglichkeit zur Bearbeitung liegt in der Segmentierung des Gesamtarbeitsmarktes in Teilarbeitsmärkte, wobei Berufszugehörigkeit oder etwa regionale Verteilungen herangezogen werden.¹⁰⁶

Diese Arbeit versucht vor dem Hintergrund des Transfers von WissenschaftlerInnen des akademischen Mittelbaus in Unternehmen, zunächst den quantitativen Umfang des potentiellen Teilarbeitsmarktes von AssistentInnen aufzuzeigen, weiterhin die Qualifikationen dieses Arbeitskräftesegments zu analysieren und Einflußfaktoren auf den "Umstieg" zu explorieren. Damit wird ein Beitrag zur betrieblichen Personalforschung geleistet: einerseits für die Universität (Analyse der vorhandenen Qualifikationen), andererseits für die Unternehmen im Rahmen der Arbeitsmarktforschung (informatrische Grundlagen über ein Arbeitskräftesegment). Die Ergebnisse der Arbeit können als Beitrag zur Gestaltung einer strategischen Personalpolitik, sowohl für die Univer-

¹⁰¹ Weber 1992, Sp. 1690f.

¹⁰² Breisig 1993, S. 225

¹⁰³ Breisig 1993, S. 225

¹⁰⁴ von Eckardstein/Schnellinger 1973, S. 283f.

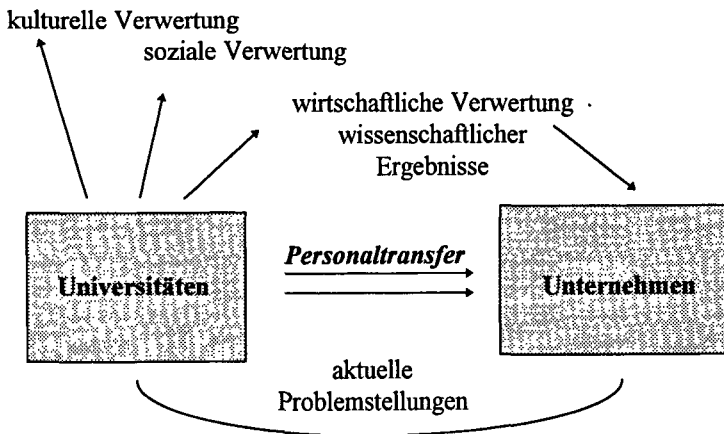
¹⁰⁵ Scherm 1993, S. 205

¹⁰⁶ von Eckardstein/Schnellinger 1973, S. 284; konzeptionelle Überlegungen: z.B. Drumm 1992, S. 256ff.

sität (Laufbahnkonzeption, Qualifizierungsmaßnahmen) als auch für die Unternehmen (Personalauswahl, gezielte Akquisitionsmöglichkeiten) Geltung finden.

Für **Unternehmen** kann der Personaltransfer, also die Beschäftigung von WissenschaftlerInnen, aufgrund deren spezifischer Bündelung von Qualifikationen, Innovation und damit Wettbewerbsvorteile bedeuten. Welche Qualifikationsausprägungen von speziellem Interesse sind und ob diese im Arbeitskräftesegment wissenschaftlich Tätiger zu finden sind, hat letztendlich die betriebliche Arbeitsmarktforschung - als Teilbereich der Personalforschung - zu erarbeiten. In dieser Arbeit kann ein Beitrag insofern geleistet werden, als eine Analyse der Qualifikationseinschätzungen dieses Arbeitskräftesegments und somit informatorische Grundlagenarbeit erfolgt.

Abb. 3: Zusammenhänge Transfer



Für wissenschaftliches Personal birgt der Transfer mehrere Vorteile:

- die Möglichkeit der Auseinandersetzung mit praktischen Fragen und aktuellen Themenstellungen der Wirtschaft;
- bessere Arbeitsmarktchancen durch die Ausweitung von Beschäftigungsmöglichkeiten. Potentielle Arbeitgeber sind nicht mehr ausschließlich Universitäten und Forschungseinrichtungen, sondern auch Wirtschaftsunternehmen. Der Wechsel von wissenschaftlichem Personal erfolgt manchmal mehr, manchmal weniger freiwillig, denn universitäre Laufbahnen weisen "Sollbruchstellen" auf. Angehörige des wissenschaftlichen Personals können und sollen dauerhaft (in selteneren Fällen auch nur zeitweise) in die außeruniversitäre Praxis wechseln.

Für die **Universitäten** bringt der Personaltransfer zukünftige AnsprechpartnerInnen in der Wirtschaft. Damit wird ein besserer Zugang zum empirischen Feld und zu aktuellen Fragestellungen der Praxis ermöglicht. Die inhaltliche Zielsetzung der Universität, mittels befristeter Verträge das Wissenschaftssystem offen zu halten für junge Kräfte, welche neuen Input in die Forschung bringen sollen, kann damit ebenso verfolgt werden. Gerade in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist es dringend erforderlich, eine Rückkoppelung von aktuellen Fragestellungen und Problemsituationen "aus der Praxis"¹⁰⁷ an die Universitäten zu gewährleisten. Ergebnis davon wäre eine engere Verknüpfung von Bedürfnissen verschiedener Organisationen: Lösungsansätze für Unternehmen als auch Forschungsansätze für Universitäten.

¹⁰⁷ Diese Praxis umfaßt dabei gesellschaftspolitische Fragestellungen ebenso, wie Forschung für Wirtschaftsunternehmen.

3 THEORETISCHE ANKNÜPFUNG

Die Bezugspunkte des Forschungsthemas zu den Bereichen Hochschulforschung, Transferforschung und Personalforschung wurden dargestellt und die Verbindungsstränge herausgearbeitet. In diesem Kapitel soll der theoretische Rahmen aufgespannt werden, der es erlaubt, die empirische Fragestellung breiter in den gesellschaftlichen Kontext einzuordnen. Es gilt, die folgenden Fragestellungen für die Gruppe des akademischen Mittelbaus zu klären: Welche Qualifikationen vermittelt die Tätigkeit an der Universität? Welche sozialisatorischen Prägungen erfolgen in der Arbeitstätigkeit? Wie kann ein Umstieg von dieser Beschäftigung in eine andere aussehen? Welche Faktoren spielen dabei eine Rolle?

Der enge Bezugspunkt zur gesellschaftlichen Transformation von Qualifikation in Existenzsicherung von ArbeitnehmerInnen und in der Folge auch von ArbeitgeberInnen wird deutlich: Qualifikationen haben einen hohen Stellenwert für das Individuum als Arbeitskraft, wenn es darum geht, ob ein Arbeitsplatz gefunden werden kann und damit die (längerfristige) Behauptung am Arbeitsmarkt erfolgversprechend möglich ist. Weiterhin benötigen (wirtschaftliche) Organisationen für die langfristige Realisierung ihrer Unternehmensziele Arbeitskräfte mit speziellen Qualifikationsausprägungen.

In der Personalwirtschaftslehre, ebenso wie in anderen Wissenschaftsdisziplinen, werden daher Themenbereiche wie z.B. Qualifikationsausprägungen, die Abstimmung von Qualifikationen mit Anforderungen und "zukunftsträchtige" Qualifikationen behandelt. Am Beginn dieses Kapitels steht daher ein kurzer Überblick, welche Aspekte und Sichtweisen von Qualifikationen im speziellen in der Personalwirtschaft im Vordergrund stehen. Die Personalwirtschaftslehre, bedingt durch ihre Entwicklung und den Erkenntnisgegenstand - Leistungsverhalten des Menschen in Organisationen¹⁰⁸ - greift in ihren theoretischen und praktischen Arbeiten häufig auf Theoriegebäude anderer Disziplinen zurück. Für diese Forschungsarbeit ist es zielführend, Anleihen aus der Soziologie und aus der Volkswirtschaftslehre zu nehmen, weshalb Qualifikationen aus deren Perspektive näher betrachtet werden: zwei Theorieansätze, welche Qualifikationen explizit als "Kapital" eines Individuums begreifen - die Humankapitaltheorie (VWL) und der Kapitalartenansatz (Soziologie) -, werden herangezogen. Zuvor jedoch werden zur Systematisierung von Qualifikationen diese kurz aus der Perspektive der Personalwirtschaft thematisiert.

¹⁰⁸ Bisani 1995, S. 37

3.1 Qualifikationen aus der Perspektive der Personalwirtschaft

Die Bedeutung von Personalpolitik im Rahmen der Unternehmenspolitik wurde lange Zeit unterschätzt; ein Grund lag in der Auffassung, daß die Personalarbeit in einem Unternehmen in der Hauptsache aus einer Ansammlung von Verwaltungsaufgaben bestehe.¹⁰⁹ Die Betriebswirtschaftslehre griff verhältnismäßig spät Probleme personalwirtschaftlicher Fragestellungen auf, welche in den Verhaltens-, Arbeits- und Ingenieurwissenschaften eine lange Tradition haben.¹¹⁰ Die Bearbeitung und Lösung der Fragestellungen, welche über eine rein ökonomische Betrachtung (in bezug auf die Produktionsfaktoren von Gutenberg) des Personals hinausgingen, hatten auf wissenschaftliche Erkenntnisse anderer Bereiche zurückzugreifen, im speziellen auf die Soziologie und die Psychologie.¹¹¹ Damit ging (historisch) der Vorwurf an die Personalwirtschaftslehre einher, keine eigenständige wissenschaftliche Teildisziplin der Betriebswirtschaftslehre zu sein; in diesem Zusammenhang stand auch die Diskussion, ob die Personalwirtschaftslehre eigentlich als Teil der Betriebswirtschaftslehre zu sehen sei.¹¹² Diese Diskussion soll hier nicht geführt werden und ist m.E. durch das mittlerweile vorhandene Selbstverständnis der Personalwirtschaftslehre als betriebswirtschaftliche Teildisziplin eher obsolet geworden.

Die Personalwirtschaftslehre beruht, wie jede Wissenschaft, auf drei Grundlagen: Erkenntnisobjekt, Erkenntnisziele und Forschungsmethoden. Menschliches Leistungsverhalten in Organisationen (als Erkenntnisobjekt) wird mit unterschiedlichen Erkenntniszielen beforscht. Im Rahmen der Personalwirtschaft als "*reiner Wissenschaft*" werden Verhalten und Einstellungen der arbeitenden Menschen analysiert; Personalwirtschaft als "*angewandte Wissenschaft*" versucht, aufbauend auf diesen theoretischen Erkenntnissen und auf "praktisch-normativer Grundlage, Problemlösungshilfen für praktisches Handeln zu geben."¹¹³ Kennzeichnend für die personalwirtschaftliche Disziplin ist die starke Umsetzungs- und Gestaltungsorientierung ihrer Erkenntnisse.

Die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema Qualifikation und die entsprechende Begriffsverwendung ist je nach Fachdisziplin deutlich differenziert und nicht überschneidungsfrei.¹¹⁴ In der Folge wird ein kurzer Überblick über die zentralen Fragestellungen zum Thema Qualifikation in verschiedenen Disziplinen gegeben, auf welche in der Personalwirtschaft bezug genommen wird.

In der *Erziehungswissenschaft* gilt es, Qualifikationen zu identifizieren, die zur Bewältigung der Lebenssituation notwendig sind, und in welcher Weise diese angeeignet

¹⁰⁹ von Eckardstein/Schnellinger 1973, S. 3f.

¹¹⁰ Bisani 1995, S. 44

¹¹¹ Oechsler 1994, S. 11

¹¹² Bisani 1995, S. 31ff.

¹¹³ Bisani 1995, S. 43, Hervorhebung im Original

¹¹⁴ Siehe dazu Conradi 1983, S. 9ff.; Krüger 1988, S. 1ff.

werden können.¹¹⁵ In den Bereichen *Arbeitsmarktforschung*, *Bildungsplanung* und *Berufsforschung* wird weiters versucht, aktuell benötigte Qualifikationen am Arbeitsmarkt zu eruieren und eine Abstimmung zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu erreichen.¹¹⁶ Aus der Psychologie werden im speziellen folgende Teilbereiche herangezogen: Die *Eignungsdiagnostik* verfolgt die Zielsetzung, Fähigkeiten im Sinne von Eigenschaften zur erfolgreichen Bewältigung von beruflichen Anforderungen zu bestimmen und festzustellen.¹¹⁷ In der *Arbeitspsychologie* stehen Belastungen, Beanspruchungen und Qualifikationserfordernisse an verschiedenen Arbeitsplätzen und deren Auswirkungen auf die Persönlichkeitsentwicklung (und damit auch Qualifikationsentwicklung von ArbeitnehmerInnen) im Mittelpunkt.¹¹⁸ Formen der Zusammenarbeit in der Organisation und dazu erforderliche Qualifikationen, die Analyse von Gruppenprozessen, sind Forschungsbereiche der *Sozialpsychologie*.¹¹⁹ Bedingungen der Arbeitstätigkeit, Art und Ausmaß der Veränderung von Arbeitsplätzen und damit von Arbeitsorganisationsformen werden in der *Industriepsychologie* analysiert.¹²⁰ (Berufliche) Sozialisationsprozesse spielen dabei eine zentrale Rolle. Untersuchungen zur Entwicklung von Qualifikationserfordernissen durch technologische Neuerungen sind besonders bekannt geworden.

Die personalwirtschaftlichen Aufgabenfelder in Organisationen, die vom Themenbereich "Qualifikationen von Humanressourcen" unmittelbar tangiert werden, sind sehr umfangreich. In der wissenschaftlichen und praktischen Bearbeitung wurde und wird auf relevante Grundlagen anderer Wissenschaftsdisziplinen zurückgegriffen:

- Personalbedarf: z.B. Berufsforschung, Arbeitsmarktforschung als Teil der Personalforschung (Mikroperspektive der Volkswirtschaftslehre);
- Personalauswahl und -einsatz: z.B. Eignungsdiagnostik, Psychologie;
- Arbeitsorganisation und Personalentwicklung (als Konzeption vom Eintritt bis zum Austritt eines/einer MitarbeiterIn): z.B. Arbeits- und Sozialpsychologie, (Industrie-) Soziologie;
- Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen als Teil der Personalentwicklungskonzeption: z.B. Erziehungswissenschaften;
- Zur Leistungsbeurteilung und Entlohnung werden beobachtbare Verhaltensausprägungen benötigt: z.B. Arbeitspsychologie, Eignungsdiagnostik.

¹¹⁵ z.B. Edelmann 1986; Fortmüller 1991; Seitz 1988

¹¹⁶ z.B. Mertens 1974, 1988; Reyher/Kühl 1988; Schmee u.a. 1992; Sengenberger 1987

¹¹⁷ z.B. Dunnette/Fleishman 1982; Dunnette/Hough 1992; Hoyos 1974; Sarges 1990

¹¹⁸ z.B. Baitsch/Frei 1980; Frei/Duell/Baitsch 1984; Frei u.a. 1993; Hacker 1986; Ulich 1991

¹¹⁹ z.B. Franke 1980; Frey/Irle 1985; Sader 1991; Schäfers 1994; Schuler 1993; Wellhöfer 1993; Witte 1989

¹²⁰ z.B. Baethge/Oberbeck 1986; Braczyk 1991; Kern/Schumann 1986; Heidack 1995

In der **Personalwirtschaftslehre** wird der Begriff Qualifikation mit Bezug auf soziologische bzw. psychologische Konzeptionen meist kurz gefaßt.¹²¹ Qualifikationen stellen "Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten" einer Person dar.¹²² Fähigkeiten umfassen dabei die Ausstattung mit geistigen, motorischen und körperlichen Grundstrukturen, welche veränderbar und aktivierbar sind und zu "einer komplexen Vielfalt von Handlungen befähigen"; Kenntnisse sind erworbene und im Gedächtnis gespeicherte Informationen über Sachverhalte und Begrifflichkeiten (kognitives Wissen); Fertigkeiten sind gezielt koordinierte Handlungen, die auf eine Situation oder ein Objekt gerichtet sind und die durch Übung entstehen (wobei diese häufig automatisiert ablaufen, aber durchaus auch bewußt zugänglich sind¹²³).

Die Summe der Qualifikationen einer Person ist Ausdruck für deren Handlungskompetenz, welche unterschiedlich ausgeprägt und komplex sein kann.¹²⁴ Als Qualifizierung kann demzufolge der Prozeß des Erwerbs von Handlungskompetenz bezeichnet werden.

Im Mittelpunkt der Betrachtung in der Personalwirtschaftslehre steht meist jener Teil der Qualifikationen, der zur betrieblichen Leistungserstellung erforderlich ist. "Unter Qualifikation wird das gesamte Leistungspotential eines Mitarbeiters verstanden: seine Eignungen, seine Arbeitskenntnisse, seine motivational bedingten, an die Arbeitssituation geknüpften individuellen Ziele und Erwartungen wie auch weitere Disponiertheit: anderen, situational bedingten Anforderungen der Arbeitssituation gerecht zu werden."¹²⁵ Ein wichtiges Element von Qualifikation kommt dabei den "Determinanten des Wollens zur Leistung" zu.¹²⁶ Wenn der Leistungserstellungsaspekt im Vordergrund steht - wie VON ECKARDSTEIN/SCHNELLINGER konstatieren - so sind auch "Ausstrahlungen einer Veränderung des Fähigkeitspotentials der Mitarbeiter auf außerbetriebliche Bereiche"¹²⁷ durchaus möglich und erwünscht; ebenso wie außerbetriebliche Erfahrungen in die Arbeitstätigkeit eingebracht werden können und sollen.

Zur inhaltlichen Kategorisierung werden in der Personalwirtschaftslehre verschiedene Konzeptionen herangezogen. BERTHEL setzt die Begrifflichkeiten Qualifikation und Kompetenz gleich und verwendet, mit Bezug auf eine pädagogisch-didaktische Abgrenzung, die verbreitete Kategorisierung in Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen. Mit Fachkompetenzen sind "Breiten- und Tiefenwissen und ihr Anwendungs-Know-How gemeint, die für die fachliche Bewältigung der Berufsaufgaben benötigt

¹²¹ z.B. Neuberger 1985, S. 114: Qualifikation als die "Fähigkeit, bestimmten Anforderungen gerecht zu werden.", Differenzierung in funktionale und funktionsübergreifende Qualifikationen; ebenso Neuberger 1991

¹²² Conradi 1983, S. 8; z.B. auch Wächter 1993, S. 403

¹²³ Staehle 1994, S. 165

¹²⁴ Baitsch/Frei 1980, S. 28

¹²⁵ Berthel 1995, S. 136; ebenso Staehle 1994, S. 164

¹²⁶ von Rosenstiel 1988

¹²⁷ von Eckardstein/Schnellinger 1973, S. 198

werden"; Methodenkompetenzen umfassen die "Fähigkeiten zu analysieren, Konzepte zu entwickeln, zu entscheiden und zu steuern, was gleichbedeutend ist mit einer gedanklichen Antizipation derjenigen Arbeitsschritte, die für eine Tätigkeit erforderlich sind"; Sozialkompetenzen "befähigen zur Tätigkeit in Gruppen unterschiedlicher sozialer Strukturen (hinsichtlich Alter, sozialer Herkunft, Hierarchieebene): Sie ermöglichen es, erfolgreich zur Problemerkennung und Lösung, sowie zur Handhabung von sach- und personenbezogenen Konflikten beizutragen".¹²⁸

Es interessieren für die Fragestellung dieser Arbeit vor allem jene Qualifikationspotentiale¹²⁹ des akademischen Mittelbaus, welche zur Tätigkeit in unterschiedlichen sozialen Strukturen befähigen. Damit treten neben die fachlichen Qualifikationen auch methodische und soziale Qualifikationen ins Blickfeld, da diese für einen "erfolgreichen" Umstieg von den spezifischen Ausprägungen der Tätigkeit an der Universität in die Arbeitstätigkeit in außer-universitären Organisationen wesentlich erscheinen.

"In der allgemeinen Qualifikationsforschung existieren eine Fülle von Katalogen, die sich darum bemühen, eine gewisse Ordnung in die Unübersichtlichkeit von Qualifikationsdimensionen zu bringen."¹³⁰ Eine Differenzierung, welche stärker zwischen den fachlichen und den nichtfachlichen Kompetenzen trennt und auch in der Personalwirtschaft Verbreitung gefunden hat, ist aus der Berufsforschung (MERTENS 1974) entstanden: Fach- und Schlüsselqualifikationen. Qualifikationen, die als extrafunktionale Qualifikationen oder als Schlüsselqualifikationen bezeichnet werden, betreffen jeweils verschiedene Aspekte der Kompetenz zur Handlungsfähigkeit. Schlüsselqualifikationen sind "Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche nicht unmittelbaren und begrenzten Bezug zu bestimmten, disparaten praktischen Tätigkeiten erbringen, sondern vielmehr a) die Eignung für eine große Zahl von Positionen und Funktionen als alternative Optionen zum gleichen Zeitpunkt, und b) die Eignung für die Bewältigung einer Sequenz von meist unvorhersehbaren Änderungen und Anforderungen im Laufe des Lebens".¹³¹ Die mangelnde Konkretisierung der einzelnen Elemente, die damit bedingte "Generalisierung" und die Möglichkeit zur Argumentation für ganz unterschiedliche Interessenpositionen wird kritisiert.¹³² Da bis dato keine konsensuale oder paradigmatische Festschreibung dessen erfolgt ist, was der Begriff der Schlüsselqualifikationen umfaßt¹³³, soll für die Verwendung in dieser Arbeit eine Zusammenstellung von zentralen inhaltlichen Ausprägungen herangezogen werden.

¹²⁸ Berthel 1995, S. 228

¹²⁹ Neben den aktuell umgesetzten Qualifikationen verfügt eine Person über potentiell zu entwickelnde und umsetzbare Qualifikationen, die als Qualifikationspotential bezeichnet werden können (Becker F. 1992, Sp. 1922).

¹³⁰ Bartscher 1995, S. 193

¹³¹ Mertens 1974, S. 40

¹³² Eine umfangliche Diskussion dazu findet sich bei Beitz 1996, S. 10ff.

¹³³ Krüger 1988, S. 1ff., stellt über 20 Synonyme zum Begriff der extrafunktionalen Qualifikationen/Schlüsselqualifikationen zusammen; siehe auch Bartscher 1995, 194f.

Folgende Elemente sind als zentrale Kernbereiche von Schlüsselqualifikationen zu identifizieren:¹³⁴

- Befähigung zu Selbständigkeit und autonomer Aufgabenbewältigung;
- mittelbar arbeitsbezogene Verhaltensweisen, wie etwa ein hoher Grad an Identifikation mit der Aufgabe und intrinsische Arbeitsmotivation;
- soziale und kommunikative Qualifikationen: Team- und Kooperationsfähigkeit, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Empathie, Perspektivenwechsel, Fähigkeit zur Rollendistanz, Konfliktfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit;
- Reflexive Fähigkeiten: Zusammenhänge von Aufgaben, Aufgabengebieten und Bedingungen zur Aufgabenerfüllung zum Thema machen, Vergleichen, Infragestellen, Bewerten, Verändern, Antizipieren, Planen;
- Meta-Qualifikationen: Fähigkeit zum Erwerb und zur Erweiterung von Qualifikationen, Umgang mit Information (Auswahl, Beschaffung, Verwertung).

Diese Kernbereiche der Schlüsselqualifikationen dienen als Grundlage zur Analyse der Daten der empirischen Untersuchung zur Qualifikationseinschätzung. Um die Frage nach den Qualifikationsausprägungen bearbeiten zu können, ist es erforderlich, eine diesbezügliche Analyseebene zu bestimmen.

Zur Analyse von Qualifikationen können verschiedene Ebenen betrachtet werden. CONRADI (1983) stellt einen Analyseraster mit den Ebenen Beruf, Position, Tätigkeit, Handlung und Operation zur Verfügung.¹³⁵ Angewandt auf den universitären Arbeitsbereich stünden folgende Möglichkeiten offen:

Beruf: auf der beruflichen Ebene können Qualifikationen zusammengefaßt werden, die zur Berufsausübung befähigen. Für den Beruf HochschullehrerIn¹³⁶ bzw. WissenschaftlerIn an einer Universität kann eine Charakterisierung anhand von Positionen erfolgen, an denen typischerweise wissenschaftliche Arbeit erfolgt: die Position einer/eines *ProfessorIn, UniversitätsassistentIn, VertragsassistentIn, etc.*

Position: der Arbeitsplatz einer Wissenschaftlerin bzw. eines Wissenschaftlers umfaßt bestimmte Aufgabenfelder, z.B. *Lehre, Forschung, Verwaltung*. Die Qualifikationen können mittels der Analyse der Tätigkeiten bestimmt werden, welche zur Realisierung der Aufgabenbereiche erforderlich sind: z.B. *Lehrveranstaltung planen, Lehrveranstaltung abhalten, Benotung der TeilnehmerInnen, Rückmeldung an die TeilnehmerInnen*.

Tätigkeit: eine Tätigkeit besteht aus einer *Gruppe von Handlungen*, welche zur Ausführung erforderlich sind. Die Tätigkeit "Benotung der TeilnehmerInnen" umfaßt dabei unter anderen folgende Handlungen: *Korrekturschema erstellen, Vergleich*

¹³⁴ Simoleit et al. 1991, S. 44f.

¹³⁵ Conradi 1983, S. 9

¹³⁶ Dieser Arbeit liegt ein breites Berufsverständnis von HochschullehrerInnen zugrunde (siehe dazu auch Enders 1996).

der Antworten mit dem Korrekturschema, Bewertung von Abweichungen, Punkte zusammenzählen, Notenspiegel nachschauen, Note eintragen, etc.

Handlung: Jede Handlung besteht aus einer Gruppe von einzelnen Operationen. Die dafür benötigten Qualifikationen können auf der Basis einzelner Operationen analysiert werden. Beispielsweise umfaßt die Handlung "Vergleich Prüfungsergebnis mit Korrekturschema" die **Operationen:** *Prüfungsarbeit aufschlagen, Korrekturschema nehmen, Kugelschreiber nehmen, Antwort ablesen, abhaken/durchstreichen, etc.*

Operation ist das kleinste zu definierende Arbeitselement.

In dieser Arbeit werden als Analyseebenen die **Position** und die damit verbundenen **Tätigkeiten** herangezogen. Für die Gruppe des akademischen Mittelbaus sind die Positionen "VertragsassistentIn, UniversitätsassistentIn" als typische Betätigungsfelder für die Zielgruppe dieser Untersuchung heranzuziehen. Anhand der Anforderungen der Tätigkeitsbereiche, welche mit der Bekleidung dieser Positionen verbunden sind, können Qualifikationspotentiale abgeleitet werden. In der empirischen Erhebung werden die Qualifikationsausprägungen der PositionsinhaberInnen eingeschätzt und damit gleichzeitig das Anforderungsprofil der Positionen und die Arbeitsorganisation im Sinne von Aufgabenzuschnitten an Universitäten thematisiert.

3.2 Qualifikationen aus der Perspektive der Mikroökonomie

Für die Betrachtung des Forschungsthemas aus der Perspektive der *Mikroökonomie* sollen die Abstimmungsprozesse von Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot am Arbeitsmarkt herangezogen werden. Diese "Matching-Prozesse" zeigen auf, wie die beiden "Suchenden" - ArbeitsanbieterInnen und ArbeitsnachfragerInnen - in Kontakt treten und Entscheidungen bezüglich einer Vertragsschließung treffen.¹³⁷ Das Zusammentreffen angebotener und nachgefragter Qualifikationen stellt dabei ein wichtiges Kriterium für den Erfolg von Matching-Prozessen dar.

In der Folge steht die Betrachtung der qualitativen Differenzierung des Arbeitsangebotes auf Basis der Humankapitaltheorie im Vordergrund. Die Suchprozesse der ArbeitsnachfragerInnen werden vorab, in Kapitel 3.2.1, nur kurz angesprochen.

3.2.1 Arbeitsnachfrageseite - "ArbeitgeberIn als Suchende/r"

Die betriebliche Arbeitsmarktstrategie verfolgt die Zielsetzung, den quantitativen und qualitativen Bedarf am internen oder externen Arbeitsmarkt zu decken. Dazu gilt es, "auf den unternehmensrelevanten Arbeitsmärkten Voraussetzungen zu schaffen, die

¹³⁷ Für eine breitere Diskussion und die Zusammenstellung von verschiedenen theoretischen Perspektiven zu beiden Seiten sei z.B. auf Holler 1986 verwiesen.

ein hohes Maß an quantitativer und qualitativer Flexibilität in personellen Angelegenheiten gewährleisten".¹³⁸

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin tritt als NachfragerIn nach bestimmten Qualifikationsausprägungen, die zur Besetzung von Arbeitsplätzen benötigt werden, am Arbeitsmarkt auf. Der Suchprozeß umfaßt zwei Komponenten:¹³⁹

- die Suche nach potentiellen KandidatInnen und
- das Ausleseverfahren zur Erwerbung der produktivsten Arbeitskraft.

"Suchprozesse finden unter unvollständiger Information statt und verursachen Kosten."¹⁴⁰ Als Auswahlkriterium für den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gilt das Vorliegen von Mindestqualifikationen, wobei sich Schwierigkeiten bei der Feststellung dieser zeigen können, denn "formale Qualifikationen [...] können nur bedingt herangezogen werden, insbesondere dann, wenn sich weniger produktive Kandidaten auf Grund einer besseren schulischen Ausbildung bei der Bewerbung nur 'besser verkaufen' können [...] Dieses Informationsproblem ähnelt der Unsicherheit des Suchers über die Nicht-Lohn-Eigenschaften des Arbeitsplatzes".¹⁴¹

Das Unternehmen kann als eine mögliche Strategie zur Eindämmung der Suchkosten, welche durch das Fehlen vollständiger Information bedingt sind, eine Segmentierung der ArbeitsanbieterInnen vornehmen.¹⁴² Verschiedene Gruppen von BewerberInnen werden nach einfach differenzierbaren Kriterien geschichtet: z.B. nach Alter, Geschlecht, Nationalität, Schulbildung. Als ein Kriterium könnte auch die bisherige Art der Berufstätigkeit von potentiellen KandidatInnen herangezogen werden. "Bei gleich hohen Suchkosten führt dies dazu, daß zunächst nur die aus der Sicht der Firma vielversprechendste Gruppe in die engere Wahl kommt und die restlichen Bewerber abgewiesen oder zumindest 'vertröstet' werden. Erst wenn das Reservoir dieser Kategorie ausgeschöpft ist, wendet sich die Firma der nächstbesten zu."¹⁴³ Ausgehend von der bestmöglichen Nutzung der Suchkosten soll im empirischen Teil dieser Arbeit geklärt werden, ob ArbeitsanbieterInnen als SucherInnen, zur Segmentierung von BewerberInnen für Positionen von (Nachwuchs-) Führungskräften, das Kriterium "Berufstätigkeit als (Nachwuchs-) WissenschaftlerIn" in bezug auf die Gruppe des akademischen Mittelbaus gezielt einsetzen.

¹³⁸ Gütermann 1989, S. 1

¹³⁹ Franz 1991, S. 211

¹⁴⁰ Franz 1991, S. 204

¹⁴¹ Franz 1991, S. 212

¹⁴² z.B. Phelps 1972; Spence 1973

¹⁴³ Franz 1991, S. 212

3.2.2 Arbeitsangebotsseite - ArbeitsanbieterIn als QualifikationsträgerIn

ArbeitsanbieterInnen am Arbeitsmarkt stellen keine homogene Gruppe dar, sondern unterscheiden sich nach verschiedenen Kriterien, z.B. nach der Anzahl der Arbeitsstunden, die angeboten werden, nach der Intensität der Arbeitsanstrengungen und der Qualität der Arbeit aufgrund der vorhandenen Fähigkeiten und Ausbildung.¹⁴⁴

In bezug auf die interessierende Themenstellung soll die Dimension Qualität näher betrachtet werden: Zur Erklärung unterschiedlicher Ausprägungen der Qualität auf der Arbeitsangebotsseite kann die **Humankapitaltheorie**¹⁴⁵ herangezogen werden. Die Ausformulierung der Humankapitaltheorie erfolgte in den 60er Jahren im Rahmen der neoklassischen ökonomischen Theorie.¹⁴⁶ Nach einer starken Verbreitung im angelsächsischen Raum verstärkte sich die Position auch in der deutschsprachigen Bildungsökonomie.¹⁴⁷

Eine gesonderte Betrachtung des Faktors Bildung als 'eigenständigem' Produktionsfaktor erfolgte bereits durch die Klassiker der Wirtschaftswissenschaften: So differenzierte Adam SMITH (1723-1790) die Qualität von Arbeit, wobei es Arbeit gibt, die "ungewöhnlich viel Geschick und Kenntnis erfordert" und damit den Wert des Produktes erhöht.¹⁴⁸ Im Zentrum der Humankapitaltheorie steht die Anwendung der klassischen Theorie auf den Produktionsfaktor menschliche Arbeitskraft. Mit der Verwendung des Begriffes "Kapital" wird Bildung, wie andere Produktionsfaktoren, als gesellschaftliche Ressource, "das Bildungsniveau einer Gesellschaft als Determinante der Leistungsfähigkeit ihrer Erwerbsbevölkerung und letztlich auch des Ausmaßes des wirtschaftlichen Wachstums entdeckt".¹⁴⁹ Die Aufmerksamkeit verschob sich damit "von den quantitativen Produktionsfaktoren (Arbeit und Kapital) zu den qualitativen Produktionsfaktoren (Bildung und Forschung)".¹⁵⁰

Die Humankapitaltheorie wurde und wird zur Erklärung verschiedenster 'Tatbestände' am Arbeitsmarkt herangezogen: Einkommensunterschiede¹⁵¹ zwischen Beschäftigtengruppen, zwischen Frauen und Männern¹⁵²; konjunkturelle, friktionelle und strukturelle

¹⁴⁴ Franz 1991, S. 21f

¹⁴⁵ Als dominierende Vertreter: Becker G.S., Mincer J., Schultz T.W. (z.B. in Clement 1981, S. 5). Psacharopoulos bezeichnet Mincer als "father of human capital theory in its modern form" (1981, S. 9).

¹⁴⁶ Schachtner 1993, S. 21; Sesselmeier/Blauermel 1990, S. 57

¹⁴⁷ Clement 1981, S. 5

¹⁴⁸ Smith 1774, zit. in Maier 1994, S. 5 (ausführlich auch zu den Entwicklungslinien von Bildung in der Bundesrepublik Deutschland)

¹⁴⁹ Sinnhold 1990, S. 142

¹⁵⁰ Maier 1994, S. 39

¹⁵¹ Die Analyse von Einkommensentwicklungen und -differenzen stellen den Hauptanwendungsbereich dar: z.B. Becker 1993

¹⁵² z.B. Amsden 1980; Polachek/Siebert 1993

Arbeitslosigkeit¹⁵³, Zusammenhang von wirtschaftlichen Leistungszuwächsen und Bildung¹⁵⁴. Aus makroökonomischer Perspektive handelt es sich dabei auch um die Frage, welchen Beitrag das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften für die Entwicklung des Wohlstandes einer Volkswirtschaft¹⁵⁵ leisten kann.

Qualifizierungsbemühungen in Form von Bildung und des Erwerbs von Fähigkeiten werden aus mikroökonomischer Perspektive als Investitionen von Individuen zur Erhöhung ihres Einkommens betrachtet, und die Humankapitaltheorie kann daher als individuelle Entscheidungstheorie interpretiert werden. Dabei stehen Fragen zur Analyse von Einkommensdifferenzen¹⁵⁶ oder auch Berufswahlentscheidungen¹⁵⁷ im Mittelpunkt. In der Folge wird in einem ersten Schritt die Humankapitaltheorie kurz dargestellt und im zweiten Schritt auf die Differenzierung von Qualifikationen Bezug genommen.¹⁵⁸

3.2.2.1 Humankapitaltheorie

Die Humankapitaltheorie stellt den Zusammenhang von individuellen Investitionen einer Person in Bildung, deren produktiver Verwertbarkeit und den daraus erzielbaren, gegenwärtigen und zukünftigen Erträgen (Lebensarbeitseinkommen) dar. Arbeitskräfte schieben den Zeitpunkt der Verdiensterzielung auf (z.B. Eintritt ins Arbeitsleben), um länger in ihr Humankapital zu investieren (z.B. eine schulische Ausbildung zu absolvieren), damit sie später eine höhere Entlohnung erzielen können. BECKER versteht unter Humankapitalinvestitionen "activities that influence future monetary and psychic income by increasing the resources in people. [...] The many forms of such investments include schooling, on-the-job training [...]"¹⁵⁹

Die Ausgangssituation der Theoriekonzeption bilden die Annahmen des vollkommenen Wettbewerbs (unendlich viele ArbeitsanbieterInnen und ArbeitsnachfragerInnen; vollkommene Information auf Basis einer perfekten Voraussicht) und die Handlungsrationalität eines homo oeconomicus. Grundannahme der Humankapitaltheorie ist weiters, daß jede Person ihr Humankapital durch Investitionen erhöhen kann - analog zu Investitionen in Sachkapital, mit dem Unterschied, daß sie untrennbar an die Person gebunden ist. Ein Individuum kann eine Erhöhung des Humankapitals durch die Absolvierung von schulischen Ausbildungen (Schooling), Zusatzausbildungen und Weiterbildungsmaßnahmen im Unternehmen und durch zunehmende Arbeitserfahrung (Taining

¹⁵³ z.B. Holler 1986, S. 134f.

¹⁵⁴ z.B. Gries 1995

¹⁵⁵ Schachtner 1993 setzt sich z.B. mit dem Zusammenhang von komparativen Vorteilen eines Landes im internationalen Handel auf Basis des Humankapitals auseinander.

¹⁵⁶ Internationale Betrachtung z.B. bei Asplund 1994

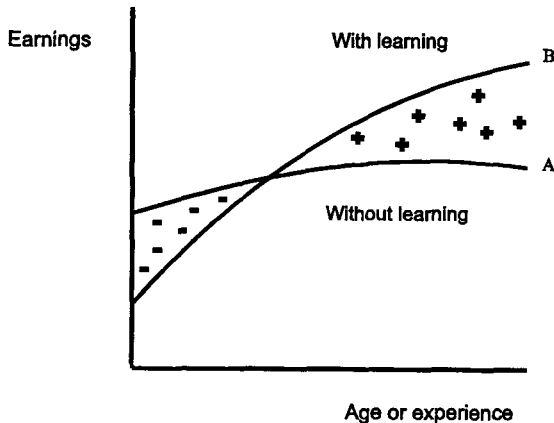
¹⁵⁷ Sinnhold 1990 aus der Sicht der Berufswählenden; Robbers 1993 aus der Sicht der ausbildenden Unternehmen

¹⁵⁸ Zur umfänglichen Darstellung der Gesamtdiskussion sei auf Zusammenfassungen verwiesen: z.B. Clement 1981 (siehe auch Franz 1991, Kapitel 3).

¹⁵⁹ Becker 1993, S. 11

on the job) erzielen. Dabei besteht beim Individuum dann Interesse an einer Erhöhung von Qualifikationen, wenn diese "generell" verwertbar (in vielen Unternehmen nachgefragt werden) sind. Beim Unternehmen besteht hingegen stärkeres Interesse an "spezifischen" Qualifikationsausprägungen (siehe dazu Kapitel 3.2.2.2).

Abb. 4: Grundkonzept der Humankapitaltheorie



Quelle: Psacharopoulos 1981, S. 10

BECKER führt zwar weitere Faktoren als Investitionen in Humankapital, wie etwa "medical care, migration, and searching for information about prices and incomes"¹⁶⁰ an, zur empirischen Analyse der Theorie werden allerdings diese Faktoren aufgrund der Schwierigkeit, sie zu operationalisieren, nicht miteinbezogen.

Produktionsfaktoren werden nach ihrem Grenzbeitrag zum Ertrag entlohnt. Eine Person investiert daher solange in Bildung, bis die entstandenen Grenzkosten den diskontierten Grenzerträgen entsprechen. "Der Gegenwartswert der Grenzopportunitätskosten der Humankapitalinvestition in Form der entgangenen Entlohnung während der Schulungszeit [muß] dem Gegenwartswert der Grenzerträge aus dieser Investition [...] gleich sein."¹⁶¹ Ausgehend von der Annahme eines vollkommenen Marktes bestimmt sich das Einkommen einer Person aus dem Gleichgewicht von Grenzertrag und Grenzproduktivität. Auf der Kostenseite fallen für das Individuum Ausgaben für die Ausbildung¹⁶² und Opportunitätskosten, welche das entgangene Einkommen und den Frei-

¹⁶⁰ Becker 1993, S. 11

¹⁶¹ Gries 1995, S. 60

¹⁶² Lebenshaltungskosten werden nicht miteinbezogen, da diese auch ohne Investitionen ins Humankapital anfallen würden.

zeitverzicht umfassen, an. Auf der Ertragsseite ist für das Investitionskalkül das höhere erzielbare Lebenseinkommen aufgrund der zusätzlichen Bildungsinvestition heranzuziehen (dabei sind die Dauer der Erwerbstätigkeit und der Ausbildung zentrale Einflußfaktoren¹⁶³). Von zunehmender Bedeutung für die Investitionsentscheidung eines Individuums können die Einschätzung der Beschäftigungsstabilität (Gefährdung durch Arbeitslosigkeit) für einen bestimmten Beruf bzw. die Realisierungsmöglichkeiten einer Ausbildung gewertet werden; ähnliches gilt für nichtmonetäre Erträge von Humankapitalinvestitionen: Prestige, Arbeitszufriedenheit. Diese Faktoren sind in der Sichtweise der Humankapitaltheorie im Erwartungswert enthalten und damit theoretisch gelöst. In die empirische Überprüfung der Humankapitaltheorie werden diese Elemente jedoch kaum einbezogen.¹⁶⁴

Die Gefahren einer Entwertung der Humankapitalausstattung einer Person ergeben sich etwa durch technischen Fortschritt, verstärkte Arbeitsteilung, zunehmendes Lebensalter, körperliche Beeinträchtigung.¹⁶⁵ Die Ausgestaltung der Arbeitsorganisation im Unternehmen - und damit die Nutzung von Humankapital - ist nicht unabhängig vom vorhandenen Qualifikationsausmaß auf seiten des beschäftigten Personals zu sehen: Bei "schlechterer Primärausstattung [= schulische Ausbildung] der Arbeitsanbieter [ist] eine Aufspaltung komplexerer Tätigkeiten in einfache, leicht erlernbare und kontrollierbare Schritte die bessere Methode [...] 'Job enrichment' und 'Job enlargement' als Prinzipien der Arbeitsorganisation wird man andererseits dort antreffen, wo die Voraussetzungen für das Fruchtbarmwerden firmenspezifischer Ausbildungsinvestitionen höher sind."¹⁶⁶ Ganzheitliche Arbeitszuschnitte können allerdings auch der potentiellen Entwertung von Qualifikationen entgegenwirken bzw. ist eine Steigerung von Qualifikationen durch vergrößerte Handlungsspielräume möglich. Für die ArbeitsanbieterInnen kann die Anhäufung von firmenspezifischen Qualifikationen auch die Gefahr der Entwertung in sich tragen - nämlich bei Arbeitgeberwechsel - denn diese sind nicht transferierbar.¹⁶⁷ (Siehe dazu Kapitel 3.2.2.2.)

Empirische Erhebungen ergaben eine relativ gute Absicherung der Humankapitaltheorie,¹⁶⁸ es wird aber eine gewisse Immunsierung der Theorie gegenüber der Empirie - aufgrund nichtbeobachtbarer Kriterien - konstatiert.¹⁶⁹ Untersuchungen zum Bildungsverhalten zeigten, daß nichtmonetäre Gründe durchaus Einfluß haben, wie z.B. Interesse oder Unsicherheit über die Zukunft. Werden lediglich die monetären Erträge her-

¹⁶³ Schachtner 1993, S. 26

¹⁶⁴ In der Humankapitaltheorie wird argumentiert, daß monetäre und nichtmonetäre Erträge ohnehin positiv korrelieren und keine 'alternativen' Ertragsarten darstellen (Sinnhold 1990, S. 144).

¹⁶⁵ Holler 1986, S. 131

¹⁶⁶ Walther 1996, S. 16f.

¹⁶⁷ Pichler 1992, S. 81

¹⁶⁸ z.B. Gries 1995, S. 65; Psacharopoulos 1981, S. 10

¹⁶⁹ Sesselmeier/Blauermel 1990, S. 69

angezogen, so handelt es sich um "Überinvestitionen"¹⁷⁰: mit zunehmender Zeitdauer der Bildungsinvestition sinkt deren Grenzertrag; wenn also der erzielbare Grenzertrag unter die Grenzkosten sinkt, dürfte nicht mehr investiert werden, jedoch ist empirisch ein derartiges Bildungsverhalten vorfindbar.¹⁷¹ Ebenso kann sich ein Individuum aufgrund von in der Zukunft befürchteten Entwertungen der gegebenen Qualifikationen über den Grenzertrag hinaus weiter investieren. In der Folge kann die Person mit einem neuen Problem bei der Arbeitsplatzsuche konfrontiert sein - nämlich mit der Ablehnung für bestimmte Positionen aufgrund von 'Überqualifikation'.¹⁷² Weiters zeigten sich stärkere Differenzen der Einkommen zwischen Individuen mit gleicher Ausbildungsdauer als bei einer Analyse nach Dauer der Bildungsinvestition und den damit verbundenen durchschnittlichen Einkommen. Eine Erklärungsmöglichkeit für diesen Umstand bieten allerdings Investitionen on the job.

Die Humankapitaltheorie wurde und wird vielfach diskutiert, kritisiert und erweitert.¹⁷³ An dieser Stelle sollen kurz zentrale Kritikpunkte hervorgehoben werden:

- Die Annahmen der klassischen Theorie stellen sich als empirisch nicht haltbar dar, z.B. die Annahme der perfekten Voraussicht. Dies würde voraussetzen, die Entwicklungen des Arbeitsmarktes und der Wirtschaftslage für den Zeitraum der gesamten Lebensarbeitszeit vorhersehen zu können.
- Die Erklärung unterschiedlicher Erträge von Bildungsinvestitionen wird nur angebotsseitig vollzogen. Die Einkommensfunktion bleibt damit unvollständig. Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes kann jedoch nicht außer acht gelassen werden, wenn es zu klären gilt, ob Erträge aus Investitionen tatsächlich am Arbeitsmarkt realisiert werden können.
- Nichtmonetäre Faktoren, die empirisch einen wesentlichen Einfluß auf die Ungleichverteilung von Einkommen besitzen, werden nicht ausreichend in die ökonomische Anwendung miteinbezogen: z.B. Herkunftsfamilie, Geschlecht, Rasse, Beruf, Branche und Unternehmen. Die bereits oben angeführten, auch als wichtig erachteten Einflußfaktoren, die die Kosten-Nutzen-Einschätzung betreffen, werden nicht genügend in die empirische Darstellung der Theorie integriert.

Aufbauend auf diese Grundlagen wird nun die Kategorisierung von Bildungsinvestitionen der Humankapitaltheorie aufgegriffen und in der Folge auf die Tätigkeiten der AssistentInnen angewandt.

¹⁷⁰ Im Rahmen der Annahmen der Humankapitaltheorie ist dies unmöglich, denn im Erwartungswert sind sowohl monetäre als auch nichtmonetäre Erträge (z.B. Befriedigung eines inhaltlichen Interesses) enthalten. Insofern kann eine "Überinvestition" lediglich im Falle der Beschränkung auf monetäre Erträge vorliegen.

¹⁷¹ Kraiss 1983, S. 204

¹⁷² In der Humankapitaltheorie ist auch dieses empirische Phänomen nicht existent, da einerseits das Entwertungsrisiko im Erwartungswert enthalten ist und andererseits ein Individuum keinen Anlaß hätte, einen solchen Arbeitsplatz anzustreben (Annahmen des vollkommenen Marktes).

¹⁷³ Ausführlich dazu z.B. Clement 1981; Sesselmeier/Blauermeil 1990, S. 66ff.

3.2.2.2 Kategorisierung von Bildung als Humankapitalinvestition

Investitionen des/der ArbeitskraftanbieterIn in Bildung (damit ist sowohl schulische Ausbildung als auch berufsbegleitende Weiterbildung gemeint) differenzieren das individuell anzubietende Humankapital und beeinflussen damit die realisierbaren Lohnsätze.

BECKER¹⁷⁴ schlägt folgende Kategorisierung von Bildungsinvestitionen vor: einerseits Schooling (Schulbildung) und andererseits Training on the Job (berufliche Bildung), welche weiter in a) General Training und b) Specific Training zu differenzieren ist.

Schooling: Die Ausbildung, welche im Bildungssystem erworben wird, umfaßt in der Regel allgemeine, aber in bestimmten Schulformen auch berufliche Qualifikationen. Dies ist insbesondere im Bereich der mittleren und höheren berufsbildenden Schulen der Fall (z.B. Kaufmännische und Technische Fachschulen, Höhere Lehranstalten). Schulische Abschlüsse stellen für bestimmte berufliche Positionen eine Eingangsvoraussetzung dar, jedenfalls determinieren sie Wettbewerbschancen am Arbeitsmarkt. Schulische Ausbildung hat die gleichen Implikationen wie General Training für den Arbeitsmarkt: Sie wirkt als generelle Qualifikation für den/die InvestorIn einkommenssteigernd, und die Inhalte sind transferierbar.¹⁷⁵

Der Begriff **General Training** (synonym "allgemeine Ausbildung, generelle Qualifikation"¹⁷⁶) umschreibt jenen Bereich von beruflichen Qualifikationen, welche in verschiedenen Arbeitsorganisationen eingesetzt werden können und insofern von einer Arbeitsorganisation in eine andere transferierbar sind.

Die Produktivität einer Arbeitskraft wird mit der Aneignung dieser Art von Qualifikationen nicht nur für den Ausbildungsbetrieb erhöht, sondern allgemein gesteigert. Die gesteigerte Produktivität in Form eines erhöhten inkorporierten Bildungskapitals ist an die Person des/der Qualifikationsträgers/in gebunden und es erhöht deren/dessen Grenzprodukt der Arbeit. Dies findet unter der Annahme des vollkommenen Arbeitsmarktes - aufgrund der Konkurrenz der ArbeitgeberInnen - ein entsprechendes Äquivalent durch die Realisierung eines höheren Lohnsatzes. "Der Arbeitgeber muß bei allgemeiner Qualifikation der Arbeitnehmer in seinem Kalkül $g=0$ [abdiskontierte Erträge für das Unternehmen] ansetzen: allgemeine Qualifikation impliziert, daß er keine 'property rights' an den kapitalisierten Einkommen erwerben kann, das aus der entsprechenden Ausbildung resultiert. Der Wettbewerb konkurrierender Unternehmen 'enteignet' ihn bezüglich positiver Werte von g ."¹⁷⁷ Damit fallen die Erträge aus den Investitionen in die allgemeine Ausbildung auch wieder allein der Person zu. Unter-

¹⁷⁴ Becker 1993, S. 29ff.

¹⁷⁵ Sinnhold 1990, S. 146

¹⁷⁶ bei Robbers 1993; Sinnhold 1990

¹⁷⁷ Holler 1986, S. 138, Hervorhebung im Original

nehmen werden daher nicht bereit sein, die Investitionskosten für allgemeine Qualifizierung zu tragen.

Daraus ist der Lohnsatz für die allgemeine Ausbildung in Form der dualen Berufsausbildung für Lehrlinge abzuleiten, welcher "um die Ausbildungskosten reduziert ist und unter dem Lohnsatz liegt, der nach der Ausbildung erzielt wird, weil dieser den Ausbildungsertrag [vollständig] beinhaltet".¹⁷⁸ Aufgrund der besonderen Bedingungen der Investitionskosten für Qualifizierung: "hohe Investitionsdauer, Illiquidität (fehlende Sicherheiten, keine Beleihbarkeit)", gelten hier auch nicht die Bedingungen des Kapitalmarktes, wie für Investitionen in physisches Kapital.¹⁷⁹ Die Finanzierung von (allgemeiner) Bildung ist daher vor allem dem Privatbereich der Person - meist dem Familienvermögen - zuzuordnen.

Die durch das **Specific Training** am Arbeitsplatz erworbenen Qualifikationen (=spezifische Ausbildung) erhöhen die "Grenzproduktivität einer Arbeitskraft ausschließlich für deren Nutzung im Ausbildungsbetrieb."¹⁸⁰ Als InvestorInnen ins Humankapital der Beschäftigten müssen hier die Unternehmen selbst auftreten, da in diesem Fall - der fehlenden Verwertungsmöglichkeit der inkorporierten Qualifikationen in anderen Organisationen - die ArbeitnehmerInnen nicht bereit sind, die Investitionskosten zu tragen. Denn das Unternehmen realisiert die Erträge der Produktivitätssteigerung aufgrund der spezifischen Qualifikationsausprägungen, welche für die ArbeitnehmerInnen nicht adäquat über den Lohnsatz am Arbeitsmarkt realisiert werden können. Das Unternehmen trägt daher (meist vollständig) die Ausbildungskosten und beteiligt die ArbeitnehmerInnen an den Erträgen, um die Bereitschaft zur Qualifizierung zu erreichen. Das Ziel ist, die Erträge aus den spezifischen Qualifizierungen abzuschöpfen. Daher wird versucht, diese ArbeitnehmerInnen an das Unternehmen zu binden; derart qualifizierte Personen werden im Vergleich auch später als andere ArbeitnehmerInnen gekündigt.¹⁸¹ Bei einem Wechsel des Unternehmens verliert diese spezifische Form des Humankapitals immer ihren Wert.

Allerdings ist zu beachten, daß die Unterscheidung in spezifische und allgemeine Qualifizierung eher idealtypisch zu sehen ist, da die Abgrenzung nicht klar durchzuführen ist. Fähigkeiten, die eher als generell diskutiert werden, sind "Kommunikation, Kreativität, Verantwortungsübernahme, Einsatzbereitschaft, Problemlösung, Kooperation"¹⁸²; Erfahrungen, die als stark spezifisch (und damit unternehmensspezifisch) interpretiert werden, sind: "Erfahrungen mit der Ausstattung des Arbeitsplatzes, mit Kommunikationscodes und -kanälen, mit Arbeitsabläufen und mit Teamstrukturen".¹⁸³

¹⁷⁸ Sinnhold 1990, S. 146

¹⁷⁹ Schachtner 1993, S. 27

¹⁸⁰ Sinnhold 1990, S. 146

¹⁸¹ Holler 1986, S. 142

¹⁸² Eine Zusammenstellung, die häufig unter dem Begriff "Schlüsselqualifikation" subsumiert wird.

¹⁸³ Robbers 1993, S. 10

Darüber hinaus werden zur Analyse des Ausmaßes an Spezifität in dieser Arbeit die Faktoren Anwendungsgebiet der Qualifikationen und Merkmale der Organisation herangezogen:

- Das Anwendungsgebiet kann umschrieben werden als **Teilarbeitsmarkt** für bestimmte Qualifikationen. Zur besseren Verständlichkeit ein Beispiel: Die Berufsausbildung zum Bäcker bedeutet eine Investition in fachspezifische (aber dennoch allgemeine) Qualifikationen, da diese zur Einkommenserzielung in verschiedenen Bäckereien eingesetzt werden können; gleichzeitig ist dieses Qualifikationsbündel des Bäckerberufes aber auch (berufs-) spezifisch, da über den Teilarbeitsmarkt für Bäcker hinaus nur Teile dieser Qualifikationen verwertet werden können.¹⁸⁴ Unternehmensspezifische Qualifikationen bestehen im Wissen um den konkreten Arbeitsplatz und können außerhalb des Betriebes nicht verwertet werden. Die Frage nach der Überschneidung von Berufsfeldern - und damit von fachspezifischen Qualifikationen ist insofern für eine breitere Verwendungsmöglichkeit von Bedeutung. Je nach Größe des Teilarbeitsmarktes ist also die Ausbildung spezifisch. Der Spezifitätsgrad der Ausbildung bemißt sich "an dem **Anteil des berufsspezifischen Teilbeschäftigungssystems am gesamten Beschäftigungssystem**".¹⁸⁵
- Merkmale der Organisation: Ein weiterer Faktor, der für das Ausmaß der Spezifität von Qualifizierung bedeutsam ist, stellen Merkmale des ausbildenden/beschäftigenden Unternehmens dar. Insbesondere sind es Merkmale der Branchenzugehörigkeit und der Betriebsgröße, welche für angebotene und durchgeführte Bildung on the Job maßgeblich sind. Für die Lehrlingsausbildung zeigt sich, daß Branchen stark nach ihrem Innovationsstand differenzieren und Betriebe mit der höchsten Lehrlingsquote zu jenen Branchen gehören, die durch geringen technischen Fortschritt gekennzeichnet sind.¹⁸⁶ Dies beeinflußt die Spezifität der Ausbildung insofern, als der Übertritt zu anderen ArbeitgeberInnen mit höherem Innovationsstand¹⁸⁷ erschwert wird. In bezug auf die Betriebsgröße wird die Ausbildung in Kleinbetrieben spezifischer eingeschätzt, da in der Regel eine stärkere Koppelung der Ausbildung an die Produktion gegeben ist und meist eine weniger differenzierte Produktpalette vorliegt.¹⁸⁸ Ausbildungszertifikate garantieren einen Mindeststandard an Ausbildung - unabhängig von der ausbildenden Organisation - dieser kann sowohl übertroffen als auch um betriebsspezifische Elemente ergänzt werden. Hinter einem Berufsabschluß kann auch bei "formal gleichwertigen Abschlußzeugnissen ein ä-

¹⁸⁴ Sinnhold 1990, S. 175

¹⁸⁵ Sinnhold 1990, S. 149, Hervorhebung d. Verf.

¹⁸⁶ Lassnigg 1990, S. 42

¹⁸⁷ Der Innovationsstand bezieht sich nicht nur auf technische Aspekte, sondern auch auf Arbeitsorganisationsformen und damit verbundene Managementtechniken.

¹⁸⁸ Siehe dazu auch von Eckardstein/Mayerhofer 1996.

Berst heterogener Qualifikationsbestand, der ebenso heterogene reale Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten vermittelt", stehen.¹⁸⁹

3.2.2.3 Humankapitalinvestitionen in der AssistentInnen-tätigkeit

In der Folge wird nun eine erste Einschätzung zur Verwertbarkeit der Humankapitalinvestitionen auf Basis der Zugehörigkeit zum akademischen Mittelbau getroffen. Es zeigt sich, daß AssistentInnen im Zuge ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit an der Universität generell verwertbare Qualifikationen (Zweitabschluß, Fach- und Schlüsselqualifikationen) und spezifische (berufsspezifische) Qualifikationen erwerben.

Als generelles Element kann das Absolvieren des Doktoratsstudiums interpretiert werden, welches im Erwerb des formalen Bildungszertifikates Promotion seinen Abschluß findet.

Aufgrund der Ausgestaltung der Arbeitsplätze von Universitäts- und VertragsassistentInnen (in qualitativer und quantitativer Form der Arbeitsaufgaben) steht zu vermuten, daß Schlüsselqualifikationen herausgebildet bzw. verbessert werden können, welche ebenfalls generell verwertet werden können.

Fachspezifische Qualifizierung ist in verschiedenen Dimensionen einschätzbar:

- **Fachbereich an der Universität:** Der Fachbereich der universitären Tätigkeit begrenzt die Verwertbarkeit der fachspezifischen Bildung ganz wesentlich. So ist beispielsweise der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften (Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft) durch einen weiten Einsatzbereich für die erworbenen Qualifikationen (= alternativer Arbeitsmarkt mit vielen ArbeitsnachfragerInnen) gekennzeichnet. Dies zeigt sich etwa im Vergleich mit einer Tätigkeit im Fach Sinologie, deren fachspezifische Qualifikationen weitaus eingeschränktere alternative (ökonomische) Verwertungsmöglichkeiten besitzen.
- **Individueller Forschungsschwerpunkt:** In der Regel müssen Problemstellungen im Forschungsbereich (zumindest bei Qualifikationsarbeiten) relativ eng zugeschnitten werden, damit eine erfolgreiche Bewältigung ein aussichtsreiches Unterfangen darstellt. Ist der Forschungsschwerpunkt zu 'spezifisch', sind die damit verbundenen fachspezifischen Qualifikationen nur dann übertragbar, wenn diese genau in dieser Ausprägung nachgefragt werden. Die Realisierung dieser Humankapitalinvestition ist dementsprechend schwierig.

Die spezifische Qualifizierung von Angehörigen des akademischen Mittelbaus, welche von der fachspezifischen zu differenzieren ist, ergibt sich durch die Tätigkeitszuschneidung. Die Aneignung fachspezifischer Qualifikationen ist eng mit dem Arbeitsfeld als ForscherIn gekoppelt. Durch die inhaltliche Auseinandersetzung mit Forschungsfragen werden Fachqualifikationen erworben; mit der Umsetzung dieser im

¹⁸⁹ Sinnhold 1990, S. 150

zuge der Erstellung von Forschungskonzeptionen, Zeitschriftenartikeln, der Abhaltung von Lehrveranstaltungen etc. werden weiters Qualifikationen erworben, die eher als (berufs-) spezifisch einzuschätzen sind. Forschung umfaßt aber lediglich einen Tätigkeitsbereich, denn zum Aufgabenbündel der Assistentin/des Assistenten gehören ebenso die Arbeitsbereiche Lehre und Verwaltung, wobei insbesondere in der Lehre auch Schlüsselqualifikationen erworben werden, die als generell verwertbar gelten.

In bezug auf den Anwendungsbereich von Qualifikationen sind diese äußerst spezifisch: Der Teilarbeitsmarkt für wissenschaftliche Tätigkeiten ist im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungssystem durchaus bescheiden (3,8% der Erwerbsbevölkerung waren im Jahre 1992 im Unterricht und in der Forschung tätig¹⁹⁰). Durch die wissenschaftliche Tätigkeit an einer Universität wird daher in einem hohen Ausmaß auch spezifisches Humankapital angeeignet, welches beim Umstieg in den nichtwissenschaftlichen Bereich einer außeruniversitären Organisation vermutlich großteils entwertet wird.

3.3 Qualifikationen aus der Perspektive der Soziologie

Die Frage des Personaltransfers von Universitäten in Unternehmen und die Rolle von Qualifikationen in diesem Zusammenhang wird nun aus der Perspektive der Soziologie mit der Fokussierung auf Aspekte der (beruflichen) Sozialisation beleuchtet. Die Mit- einbeziehung dieser Betrachtung erlaubt weitere Erkenntnismöglichkeiten: Ergeben sich spezifische Prägungen der Person durch die Arbeit als WissenschaftlerIn an einer Universität und wenn ja, welche? Sind diese beruflichen Prägungen veränderbar? Wie wirken sich die Prägungen dieser beruflichen Sozialisation bei einem Wechsel der Arbeitstätigkeit aus? Der Blick auf diese Fragestellungen ermöglicht es, Konsequenzen eines Tätigkeitswechsels (von der WissenschaftlerIn zur ManagerIn) für das Individuum und für die Organisation abzuleiten.

3.3.1 Berufliche Sozialisation

Berufliches Lernen und Erfahrungen in der Arbeitstätigkeit sowie deren Auswirkungen auf die Persönlichkeit der Arbeitenden und deren Handlungskompetenz stehen im Mittelpunkt des Forschungsgebietes "berufliche Sozialisation". Neben den beruflich-fachlichen Qualifikationen werden im speziellen die Entstehung und die Funktionen von "normativen Qualifikationen" untersucht. Diese stellen die übernommenen sozialen und betrieblichen Normen dar, welche als "innere Kontrollen" wirken sollen und damit die Bereitschaft sichern, "Arbeitsaufgaben im Rahmen der vom Betrieb gesetzten zeitlichen und organisatorischen Bedingungen auszuführen".¹⁹¹ Die Analyse beruflich-fachlicher Qualifikationen erfolgt in bezug auf deren langfristige Auswirkungen auf die normativen Orientierungen.

¹⁹⁰ Biffi 1994, S. 20

¹⁹¹ Schumm 1983, S. 251

(Berufliche) Sozialisation kann als ein wechselseitiger Beeinflussungsprozeß, als Adaption, verstanden werden. Das Individuum hat die Möglichkeit, eigenes Verhalten anzupassen (Assimilation) oder die Umwelt zu verändern bzw. zu wechseln (Akkommodation). "Der Begriff der Adaption betont den aktiven Anteil des Sozialisanden. Lernprozesse implizieren ein Moment der Wahl, der Strategie und der Selbstkonstruktion von Verhaltensformen. Die passive Prägung durch eine Institution wird damit nicht geleugnet."¹⁹²

Die Arbeitsstätte (das Unternehmen/die Arbeitsorganisation¹⁹³) als "pädagogische Autorität"¹⁹⁴ der beruflichen Sozialisation ist zentraler Einflußfaktor für die Entwicklung von Qualifikationen einer Person. Zur Erzeugung der Mechanismen der Produktion und der Reproduktion kultureller Werte und Normen wirken die verschiedenen pädagogischen Autoritäten zusammen. Familie und Schule (primäre, sekundäre Sozialisation) führen zu einer Art "Grundausstattung" des Individuums mit Handlungsregeln. Gesellschaften haben - wie Sprachen - eine Grammatik:¹⁹⁵ Regeln für Handlungen und Verhalten. Dabei gelten bestimmte Regeln für alle, andere nur für Teilsysteme. Im Verlauf der individuellen Sozialisation erfolgt die Aneignung gesellschaftlich universaler Regeln von allen Gesellschaftsmitgliedern - nach sozialer Lage und Gruppenzugehörigkeit differenziert (Sprachverhalten, Grundorientierungen usw. entstehen vor allem in der primären und sekundären Sozialisation). Spezifiziertere Erzeugungsregeln (Gruppennormen, institutionelle und berufsbezogene Erzeugungsregeln) werden nur von Teilgruppen erworben. Es variiert auch der Zeitpunkt der Aneignung.¹⁹⁶

Diese Ausprägungsform von Erzeugungsregeln für eine bestimmte Gruppe (Beruf, Klasse etc.) kann mit dem Begriff "Habitus" gefaßt werden. Habitus ist ein System "dauerhafter und übertragbarer *Dispositionen* [...], die wie geschaffen sind, als strukturierende Strukturen [sic!] zu fungieren, d.h. Erzeugungs- und Ordnungsgrundlagen für Praktiken und Vorstellungen, die objektiv an ihr Ziel angepaßt sein können, ohne jedoch bewußtes Anstreben von Zwecken und ausdrückliche Beherrschung der zu deren Erreichung erforderlichen Operationen vorauszusetzen, die objektiv 'geregelt' und 'regelmäßig' sind, ohne irgendwie das Ergebnis der Einhaltung von Regeln zu sein,

¹⁹² Windolf 1981, S. 159

¹⁹³ Die Verwendung des Begriffes Arbeitsorganisation lt. Windolf - für Organisationen, in welchen gearbeitet wird - erfolgt somit umfassender als gemeinhin in der Personalwirtschaft.

¹⁹⁴ Der Begriff "pädagogische Autorität" bezeichnet den institutionellen Rahmen (die soziale Struktur), in welchem Lernprozesse organisiert sind, also Familie, Schule, Arbeitsorganisation/ Unternehmen (Windolf 1981, S. 1f.).

¹⁹⁵ Zum besseren Verständnis der Ausprägung der Regelsysteme des Habitus ein Vergleich: Um eine Sprache zu erlernen, gibt es zwei Möglichkeiten: Es kann eine Art innere Abbildung von Modellen erfolgen - z.B. verschiedene Sätze werden auswendig gelernt (Orientierungsfragen für Reisen etwa). Nachhaltiger ist es allerdings, wenn Grundregeln der Sprache gelernt werden, wie etwa Satzstellung, Artikel usw. Damit ist der/die Lernende in der Lage, aufbauend auf diesen Regeln, eine Menge an korrekten Sätzen zu bilden.

¹⁹⁶ Liebau 1982, S. 17

und genau deswegen kollektiv aufeinander abgestimmt sind, ohne aus dem ordnenden Handeln eines Dirigenten hervorgegangen zu sein".¹⁹⁷

Die Zugangswahrscheinlichkeit zu Ausbildungsinstitutionen, zu Berufen und Arbeitspositionen wird durch die Ergebnisse der jeweils vorangegangenen Sozialisationserfahrungen - auch als 'antizipatorische Sozialisation' bezeichnet - beeinflusst.¹⁹⁸ Eine Veränderung, eine "Konversion" des Habitus einer Person ist möglich ("der Habitus reorganisiert sich") u.a. in der Arbeitstätigkeit (tertiäre Sozialisation), durch gegebene Möglichkeiten an Austauschprozessen, Qualifizierungsmöglichkeiten¹⁹⁹ und vorhandenen Handlungsspielräumen. Aufgrund der Rückwirkungen der reorganisierten Regelsysteme/Interaktionssysteme in die Familie steht die tertiäre Sozialisation der Elternteile in deren jeweiligen Arbeitsorganisationen in einem direkten Zusammenhang mit der Ausgestaltung der primären Sozialisation der nachfolgenden Generation.²⁰⁰ "In dieser engen Beziehung zwischen Arbeitsorganisation und Familie wird die Sozialstruktur zugleich mit den kulturellen Praktiken und sozialen Wissensbeständen erhalten. Soziale Reproduktion impliziert ipso facto kulturelle Reproduktion."²⁰¹ Die Individuen treten zwar als Erwachsene und daher als relativ stark geprägte Persönlichkeiten in die Organisation ein, doch die Arbeitsorganisation bzw. das Unternehmen verfügt über ein starkes Sanktionspotential zur Konversion des Habitus - also für die (teilweise) Übernahme "ihrer" Regeln, da die Erlangung bzw. Beibehaltung der Mitgliedsrolle in der Organisation und damit die Existenzsicherung bzw. Karrieremöglichkeiten eng an die Einhaltung dieser Regelungen geknüpft sind.²⁰²

3.3.2 Sozialisation im Ausbildungssystem und der Übergang in die Praxis

Als "klassische" sekundäre Sozialisationsinstanz steht in der Regel die Schule als Ausbildungsinstitution im Mittelpunkt der Sozialisationsforschung. Für diese Arbeit soll der Fokus aber auf die Universität als pädagogische Autorität - einerseits in der Rolle als Bildungsinstitution (sekundäre Sozialisationsinstanz) und andererseits in der Rolle als Arbeitsstätte (und damit tertiäre Sozialisationsinstanz) - gerichtet werden .

¹⁹⁷ Bourdieu 1993a, S. 98f., Hervorhebung im Original

¹⁹⁸ "Die Homogenität der an eine Position gebundenen Dispositionen und deren scheinbar ans Wunderbare grenzende Angepaßtheit an die in der Position angelegten Anforderungen verdanken sich zum einen den Mechanismen, die Individuen auf Positionen hinlenken, für die sie von vorherin zugeschnitten sind - sei es, daß sie sich selber für Posten wie geschaffen fühlen, die für sie wie geschaffen sind (der Effekt der 'Berufung' als antizipierte Zustimmung zum objektiven, durch den praktischen Bezug auf die typische Laufbahn innerhalb der Herkunftsklasse aufgezwungenen Schicksal), sei es, daß sie den aktuellen Stelleninhabern so vorkommen [...]; zum anderen der ein Leben lang währenden Dialektik zwischen Dispositionen und Positionen, Angestrebtem und Erreichtem." (Bourdieu 1993, S. 189)

¹⁹⁹ In bezug auf Weiterbildungsmöglichkeiten in Unternehmen: Beitz 1996, S. 48, 50.

²⁰⁰ Schumm 1983, S. 264

²⁰¹ Windolf 1981, S. 140

²⁰² Windolf 1981, S. 140f.

WINDOLF konstatiert, daß sich das Bildungssystem sowohl hinsichtlich der formalen Qualifikation als auch in bezug auf normative Orientierungen an das Beschäftigungssystem akkommodiert.²⁰³ Diese Sichtweise ist m.E. so generell nicht haltbar, sind doch auch breite Teile in der weiterführenden Schulausbildung und der universitären Ausbildung diesbezüglich starker Kritik unterworfen, zumindest was den Bereich der formalen Qualifikationen betrifft. Hingegen, für den westeuropäischen Kulturkreis unbestreitbar, liegt eine mehr oder weniger implizite normative Orientierung an den Prinzipien der freien Marktwirtschaft und den damit verbundenen Werthaltungen und Verhaltensmaßstäben (= Regelsysteme) vor. Die Universitäten haben, ebenso wie die Schulen, Regelsysteme (neben den festgeschriebenen offiziellen Studieninhalten) zu vermitteln bzw. zu verfeinern, die auf die spätere berufliche Tätigkeit vorbereiten (Verantwortung tragen, Leistungsorientierung, ökonomisches Denken etc.). Das "offene" Curriculum vermittelt jene Wissens Elemente, welche von der pädagogischen Autorität - der Universität²⁰⁴ für wertvoll gehalten werden (z.B. für die Studienrichtung Betriebswirtschaft sind das: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Rechnungswesen, Handelsrecht, Personalwirtschaft u.v.m.); das "hidden curriculum"²⁰⁵ umfaßt dagegen "das soziale Hintergrundwissen, das in jeder Institution vermittelt werden muß, um eine Handlungsorientierung zu ermöglichen".²⁰⁶ In bezug auf das hidden curriculum wird die Verknüpfung von Sozialisation und Macht besonders deutlich, da dies Fragen z.B. nach der Auswahl und Ausgestaltung der Übertragung des Hintergrundwissens aufwirft. Im Zuge des Sozialisationsprozesses werden ja externe Kontrollmechanismen nach und nach durch interne Verhaltensregulative ersetzt und damit beim Sozialisanden und bei der Sozialisandin der "Schein eines autonomen Handelns erzeugt [...] Sozialisation transformiert Macht schrittweise in interne Kontrollen, beruht selbst aber auf kultureller Willkür".²⁰⁷ Für die Gesellschaft als Ganzes ist diese Form der Strukturierung des Zusammenlebens durchaus funktional.

Der (berufliche) Habitus, als Grundausrüstung einer Person mit Handlungsregeln, ist das Ergebnis bisheriger Sozialisationserfahrungen und damit wesentlich durch die Zusammensetzung und das Ausmaß der Kapitalarten einer Person bzw. ihrer Herkunftsfamilie und durch (frühere und aktuelle) Arbeitssituationen geprägt (siehe dazu Kapitalartenkonzept Kapitel 3.3.3). Spezifische Ausformungen des Habitus (von StudentInnen und AbsolventInnen) nach Fachdisziplinen konnten beispielsweise für ÖkonomInnen festgestellt werden.²⁰⁸ Ein spezifischer Habitus von WissenschaftlerInnen ist daher gleichfalls zu vermuten. AssistentInnen an Universitäten sind (neben ihren anderen

²⁰³ Windolf 1981, S. 144

²⁰⁴ Wobei das Curriculum in Form der Studienordnung als Ergebnis eines Meinungsbildungsprozesses zu verstehen ist, an dem verschiedene Akteure in und außerhalb des Systems Universität beteiligt sind.

²⁰⁵ Wird in der Berufspädagogik auch als „heimlicher Lehrplan“ bezeichnet.

²⁰⁶ Windolf 1981, S. 149

²⁰⁷ Windolf 1981, S. 150

²⁰⁸ Siehe dazu Liebau 1982.

Aufgaben) ebenso wie LehrerInnen in den Schulen "professionelle pädagogische Autoritäten".²⁰⁹ Sie haben die Lernenden anzuleiten und geben neben den offiziellen Inhalten (lt. offenem Curriculum) auch Werthaltungen aufgrund ihres eigenen Habitus an die Lernenden (als Teil des hidden curriculum) weiter.

Die Übergänge zwischen den Sozialisationsinstanzen (von der Familie - in das Ausbildungssystem - an den ersten Arbeitsplatz) verlangen eine (teilweise) Konversion des Habitus. Dies gilt im gleichen Maße für das Überschreiten von (Berufs-)Grenzen innerhalb des Arbeitsmarktes. Die Perspektive der beruflichen Sozialisationsforschung schärft den Blick für die Bedeutung des verinnerlichten Handlungsregelungssystems einer Person. Damit wird deutlich, daß das Gelingen von Übergängen nicht ausschließlich eine Frage der Qualifikationen des Individuums und deren Spezifität in bezug auf das Unternehmen ist, sondern äußerst voraussetzungsvoll und vielschichtig: denn speziell der Wechsel vom Ausbildungssystem (als sekundäre Sozialisationsinstanz) in das Beschäftigungssystem (als tertiäre Sozialisationsinstanz) verlangt eine starke Veränderung des Habitus.²¹⁰ Der studentische Habitus, z.B. geprägt durch eine mehr oder weniger starke Zeitsouveränität und die Möglichkeit der Schwerpunktsetzung von Aktivitäten in bezug auf eigene inhaltliche Interessengebiete, muß sich bei der Übernahme eines Vollzeitarbeitsplatzes wesentlich verändern. Bekannt ist dieser Umstand unter dem Schlagwort "Praxischock", der beim Eintritt in die erste Berufstätigkeit (meist) auftritt. Von seiten der Betriebe (in ihrer Rolle als pädagogische Autoritäten) sind damit intensivere Anpassungsleistungen zur Einführung (fachliche und soziale Integration²¹¹ des/der neuen MitarbeiterIn) erforderlich und damit höhere Aufwendungen verbunden, als dies der Fall ist, wenn die/der neue MitarbeiterIn bereits berufstätig war. Damit läßt sich auch die Präferenz von Unternehmen für BewerberInnen mit „Praxiserfahrungen“ erklären.

Das Ausmaß an Konversionsarbeit der pädagogischen Autorität Unternehmen dürfte auf Basis der bisherigen Argumentation bei der Einstellung von ehemaligen AssistentInnen einerseits geringer einzuschätzen sein - im Vergleich zu UniversitätsabsolventInnen -, da die erste große "Umstellung" des Habitus bei den AssistentInnen bereits durch die Berufstätigkeit an der Universität erfolgt: Damit wird die Konversionsarbeit von der pädagogischen Autorität Universität nun - als Arbeitsorganisation - geleistet. Andererseits könnte die zu leistende Konversionsarbeit des Unternehmens bei AssistentInnen höher sein, da diese bereits eine spezifische berufliche Prägung aufweisen. Wie dies von Personalverantwortlichen in Unternehmen eingeschätzt wird, ist im empirischen Teil der Arbeit zu klären.

²⁰⁹ Windolf 1981, S. 144

²¹⁰ Windolf 1981, S. 22

²¹¹ Kieser/Nagel/Krüger/Hippler 1990

3.3.3 Das Kapitalartenkonzept

In der Folge wird nun das Kapitalartenkonzept²¹² herangezogen, um eine Erklärung für die Ausformungen des Habitus ebenso wie für die Mechanismen zur Entstehung und zur Reproduktion sozialer Strukturen in einer Gesellschaft zu erhalten. Die Ausprägungen sozialer Differenzierungen dokumentieren sich auch über das "Ansehen" und die "Wert-Einschätzung" von Berufsgruppen. In weiterer Folge kann mit diesem Ansatz auch aufgezeigt werden, inwiefern ein Verbindungsstrang von sozialer Differenzierung und Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen besteht. Eine weiterführende Betrachtung - außerhalb einer rein monetären Kosten-Nutzenmaximierungsbetrachtung - ist daher möglich, gesetzt den Fall, dies wird, wie in dieser Arbeit, als fruchtbare Perspektive erachtet.

Die Erklärung gesellschaftlicher Vorgänge und Strukturen, deren Entstehung und Reproduktion, verlangt einen Ansatz, der es ermöglicht, die Gesamtheit gesellschaftlicher Handlungen begrifflich zu fassen. Vor dieser Betrachtungsweise wird die Miteinbeziehung von Austauschprozessen in jedweder Form - also nicht auf ökonomische Tauschprozesse beschränkt - erforderlich. Die geeignete Vorgangsweise, dieses zu tun, ist für BOURDIEU, den Begriff des Kapitals breiter zu verwenden, denn die wirtschaftswissenschaftliche Begriffsverwendung "reduziert die Gesamtheit der gesellschaftlichen Austauschverhältnisse auf den bloßen Warentausch, der objektiv und subjektiv auf Profitmaximierung ausgerichtet und vom (ökonomischen) *Eigennutz* geleitet ist. Damit erklärt die Wirtschaftstheorie implizit alle anderen Formen sozialen Austausches zu nicht-ökonomischen, *uneigennützig*en Beziehungen."²¹³ Zur theoretischen Analyse einer Gesellschaft ist es erforderlich, alle Formen des sozialen Austausches miteinbeziehen zu können: daher verwendet BOURDIEU den Begriff Kapital ganz allgemein für "akkumulierte Arbeit, entweder in Form von Materie oder in verinnerlichter, 'inkorporierter' Form. [...] Als *vis insita* ist Kapital eine Kraft, die den objektiven und subjektiven Strukturen innewohnt; gleichzeitig ist das Kapital - als *lex insita* - auch grundlegendes Prinzip der inneren Regelmäßigkeiten der sozialen Welt."²¹⁴ Mit dieser Begriffsverwendung von Kapital können somit Dinge, Beziehungen und körperliche Ausformungen gleichermaßen erfaßt werden, womit eine Auflösung der "Subjektivismus-Objektivismus-Dichotomie"²¹⁵ möglich ist und der subjektive und objektive Bestand (Beharrlichkeit, Persistenz) von Ungleichheit theoretisch gelöst werden kann.

Kapital in jedweder Erscheinungsform "braucht Zeit", ebenso besitzt es eine "Überlebenstendenz" (es kann Profite bringen, sich vermehren, es kann sich reproduzieren, es kann z.T. auf andere Personen übertragen werden). Die Verteilung des Kapitals innerhalb des sozialen Raumes und deren strukturelle Zusammensetzung (nach verschie-

²¹² Bourdieu 1983

²¹³ Bourdieu 1983, S. 184

²¹⁴ Bourdieu 1983, S. 183

²¹⁵ Fröhlich 1994, S. 34

denen Kapitalarten) hat zur Folge, "daß nicht alles gleich möglich oder gleich unmöglich ist. Die zu einem bestimmten Zeitpunkt gegebene Verteilungsstruktur verschiedener Arten und Unterarten von Kapital entspricht der immanenten Struktur der gesellschaftlichen Welt, d.h. der Gesamtheit der ihr innewohnenden Zwänge, durch die das Funktionieren der gesellschaftlichen Wirklichkeit bestimmt und über die Erfolgchancen der Praxis entschieden wird."²¹⁶ Das Individuum besitzt verschiedene Kapitalarten (kulturelles, soziales und ökonomisches Kapital) in einem bestimmten Ausmaß und Mischverhältnis. Die "Erstausstattung" einer Person bestimmt sich über die Kapitalausstattung der Eltern des Kindes und verändert sich im Zeitablauf (z.B. durch monetäre Geschenke oder durch Bildung). Die jeweilige Grundausstattung an Kapital einer Person bestimmt die Ausformungen des Habitus, beeinflusst die Möglichkeiten des Kapitalzuwachses in den unterschiedlichen Kapitalarten und begründet die Positionierung der Person im sozialen Raum.

Die Qualifikationen eines Individuums werden, ebenso wie in der Humankapitaltheorie, als eine Form von Kapital (allerdings: neben anderen Kapitalarten) eingeschätzt, welche im Laufe des Lebens akkumuliert werden. Der starke Unterschied liegt in der Sichtweise, daß die Aneignung und die Nutzungsmöglichkeiten von Qualifikationen durch die "Besitzerin" bzw. den „Besitzer" durch spezifische Regeln des sozialen Raumes beeinflusst werden.

3.3.3.1 Kapitalarten - Darstellung und Abgrenzung zur Humankapitaltheorie

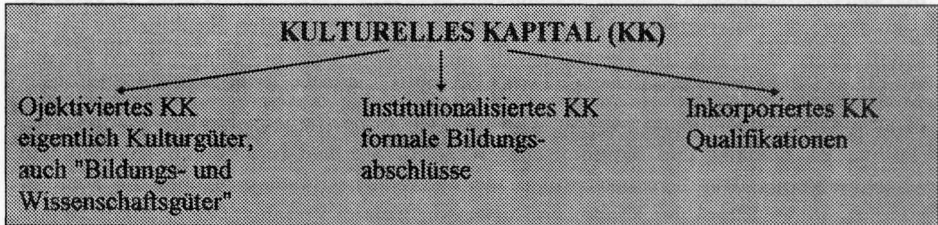
BOURDIEU geht davon aus, daß Kapital in drei unterschiedlichen Formen auftritt, je nachdem, welcher Anwendungsbereich betroffen ist und wie hoch die Transformationskosten (verstanden als die Umwandlungskosten von einer Art in eine andere) der Kapitalarten sind. In der Folge werden die drei Formen von Kapital - kulturelles, soziales und ökonomisches - dargestellt und die wesentlichen Unterschiede zur Humankapitaltheorie erörtert.

3.3.3.1.1 Kulturelles Kapital

Der Begriff kulturelles Kapital umfaßt einerseits ganz allgemein den Standard einer Gesellschaft an Kultur (z.B. Bilder Musikstücke), Wissen, Verfahrensabläufen und technologischer Entwicklung, welcher sich in Kulturgütern im engeren Sinn vergegenständlicht. Andererseits ist damit die (Aus-)Bildung von Individuen und die Zertifizierung gezeigter Fähigkeiten und Kenntnisse im Bildungssystem zu bezeichnen. Die individuellen Ausprägungen von Bildung und deren Zertifizierung sind nicht unabhängig vom gesellschaftlichen Standard an kulturellem Kapital.

²¹⁶ Bourdieu 1983, S. 183

Abb. 5: Kapitalarten - Kulturelles Kapital



Der Ausgangspunkt für die Verwendung des Begriffes 'kulturelles' Kapital lag für BOURDIEU in der Möglichkeit, dadurch "Ungleichheit der schulischen Leistungen von Kindern aus verschiedenen sozialen Klassen zu begreifen".²¹⁷ Die Fähigkeit und die Begabung und deren Bestätigung durch positive oder negative schulische Abschlüsse muß nicht als "naturwüchsig" betrachtet werden, sondern ist als Produkt einer Investition von Zeit und kulturellem Kapital faßbar. Hier liegt eine Gemeinsamkeit mit und gleichzeitig eine Differenz zur Humankapitaltheorie vor: Die Erlangung von Bildung wird von BECKER und von BOURDIEU als Investition gesehen. Der Unterschied liegt darin, daß Bildungschancen und deren Realisierung im Kapitalartenansatz nicht als voraussetzungslos betrachtet werden, sondern die Bedingungen der 'Produktion' explizit miteinbezogen werden.

In der Folge wird nun auf diese Kapitalausprägungen eingegangen:

- objektiviertes Kapital: Kulturgüter (Bücher, Maschinen, Instrumente, Lexika)
- institutionalisiertes Kapital: Zertifizierung z.B. mittels schulischer Titel (Objektivierung von inkorporiertem Kapital durch Titel)
- verinnerlichtes - inkorporiertes Kapital: Bildung (dauerhafte Dispositionen des Organismus)

3.3.3.1.1 Objektiviertes Kulturkapital: Kulturgüter

Die reinste Form objektivierten Kulturkapitals stellt die Schrift dar.²¹⁸ Die Schrift als Mittel erlaubte es, mit der „Unmittelbarkeit des mündlich vorgetragenen Gedankens zu brechen“; die Entwicklung der logisch-mathematischen Symbolsysteme setzte einen weiteren Schritt: "von der blinden Einsicht" zur Nachvollziehbarkeit und damit zur Objektivierung von Wissen.²¹⁹ Die materiellen Träger des objektivierten Kulturkapitals sind beispielsweise Schriften, Lehrbücher, Bedienungsanleitungen, Gemälde, Instrumente oder auch technische Entwicklungen (Maschinen).

²¹⁷ Bourdieu 1983, S. 185

²¹⁸ Bourdieu 1983, S. 189

²¹⁹ Bourdieu 1992a, S. 117

Die Aneignung von Kulturgütern durch ein Individuum kann materiell und/oder symbolisch erfolgen:

- Durch den Einsatz von ökonomischem Kapital kann objektiviertes Kulturkapital erworben und damit materiell angeeignet werden (Kauf einer Gemäldesammlung, Kauf eines Computers) und ist in der materiellen Ausformung juristisch übertragbar.
- Die symbolische Aneignung von Kulturgütern meint deren Nutzung, welche nicht unmittelbar an den Besitz gebunden ist. So kann z.B. eine Gemäldesammlung in einer Ausstellung genossen, oder eine Grafik am Computer entworfen werden. Bedingung und Voraussetzung zur symbolischen Aneignung von Kulturgütern sind bestimmte Qualifikationen einer Person - also inkorporiertes Kulturkapital -, welches aber wieder eigenen Übertragungsregeln folgt (siehe unten). Denn "übertragbar ist allerdings nur das juristische Eigentum. Dagegen ist dasjenige Merkmal, das die eigentliche Aneignung erst ermöglicht, nicht (oder nicht notwendigerweise) übertragbar: nämlich die Verfügung über kulturelle Fähigkeiten, die den Genuß eines Gemäldes oder den Gebrauch einer Maschine erst ermöglichen."²²⁰

Die Erscheinungsform des objektivierten Kulturkapitals stellt eine Sonderform unter den Kapitalarten dar, da es gesellschaftlich produziert und reproduziert wird. Es besitzt eine 'eigene' Logik, gehorcht seinen eigenen Gesetzen, welche "dem individuellen Willen entzogen sind", und ist daher auch eigenständig und nicht reduzierbar auf individuelles Kapital (z.B. Sprache).²²¹ Objektiviertes Kulturkapital besteht als materiell und symbolisch "aktives Kapital" nur dann weiter, wenn es ständig individuell angeeignet wird und in der kulturellen Produktion Verwendung findet, ansonsten verliert es seinen Wert. Das ist gleichzeitig auch Voraussetzung dafür, daß Individuen aufgrund ihrer Qualifikationen zur Beherrschung von objektiviertem Kulturkapital (z.B. ein Grafikprogramm bedienen können) Profite erzielen können (in Form von Einkommen etc.).

3.3.3.1.1.2 Inkorporiertes - verinnerlichtes Kulturkapital: Bildung

Die Kapitalart "inkorporiertes Kulturkapital" meint die Prägungen einer Person in geistiger und sozialer Hinsicht, was sowohl Qualifikationen (Fach- und Schlüsselqualifikationen) als auch den Habitus einer Person umfaßt. Die Aneignung und Verinnerlichung von "Bildung"²²² ist untrennbar an die Person gebunden. "Wer am Erwerb von Bildung arbeitet, arbeitet an sich selbst, er 'bildet sich'. [...] man investiert vor allen Dingen Zeit, aber auch eine Form von sozial konstituierter Libido, die *libido sciendi* [*Wissensdrang*], die alle möglichen Entbehrungen, Versagungen und Opfer mit sich

²²⁰ Bourdieu 1983, S. 188

²²¹ Bourdieu 1983, S. 189

²²² Bildung im Sinne der geistigen und sozialen Formung einer Persönlichkeit (Lexikon 1977, S. 79) bzw. von: culture (franz.), cultivation (engl.).

bringen kann.²²³ Die Grenze für das mögliche Ausmaß der Aneignung von Bildung ist einerseits in der genetischen Grundausstattung und andererseits in der Aufnahmekapazität des Individuums begründet.

Die erste kulturelle Prägung durch das Elternhaus (nach sozialer Klasse unterschiedlich) bleibt zumindest in ihren Spuren sichtbar und prägt damit die Grundzüge des Habitus. "Inkorporiertes Kapital ist ein Besitztum, das zu einem festen Bestandteil der 'Person', zum Habitus geworden ist; aus 'Haben' ist 'Sein' geworden. Inkorporiertes und damit verinnerlichtes Kapital kann deshalb (im Unterschied zu Geld, Besitz- oder sogar Adelstiteln) nicht durch Schenkung, Vererbung, Kauf oder Tausch *kurzfristig* weitergegeben werden."²²⁴ Die Aneignung und Verinnerlichung braucht Zeit, auch kann davon ausgegangen werden, daß die Reproduktion des Habitus und damit die Weitergabe von "Culture" innerhalb der Familie zum Teil auch unbewußt und ungeplant erfolgt (siehe dazu auch Kapitel 3.3.2).

BOURDIEU sieht im Faktor Zeit - die Dauer, die für die Aneignung verwendet wird - den "noch am wenigsten ungenauen Maßstab" für kulturelles Kapital.²²⁵ Der Faktor Zeit stellt das Bindeglied zwischen ökonomischem und kulturellem Kapital dar, welcher für den Erwerb der Fähigkeiten aufgewendet werden muß. Für den Transformationsprozeß sind nicht nur die Dauer der Schulzeit, sondern auch die Ressourcen an kulturellem und ökonomischem Kapital der Herkunftsfamilie von Bedeutung.

Folgende Aspekte sind besonders hervorzuheben:

- Zeit zur Akkumulation von Bildung (z.B. Besuch einer weiterführenden Schule nach der Pflichtschule; kann nur solange genutzt werden, als sie mehr oder weniger frei von direkten ökonomischen Zwängen ist²²⁶).
- Je nach Ausmaß des in der Herkunftsfamilie vorhandenen kulturellen Kapitals haben Kinder, wenn sie ins Bildungssystem eintreten, einen Vorsprung gegenüber anderen oder aber Aufholbedarf gegenüber anderen Kindern (z.B. sprachliche Ausdrucksfähigkeit). Mit BOURDIEU gesagt gibt es "Unterschiede beim Zeitpunkt des Beginns des Übertragungs- und Akkumulationsprozesses"²²⁷. Diskutiert wird dieser Zusammenhang unter den Themen Chancengleichheit und Zugangsbedingungen zu Ausbildungen von bildungsfernen Bevölkerungsschichten.

²²³ Bourdieu 1983, S. 186

²²⁴ Bourdieu 1983, S. 187

²²⁵ Bourdieu 1983, S. 186

²²⁶ Die Frage der ökonomischen Zwänge betrifft ebenfalls weiterführende Ausbildungen, wie etwa nach einem ersten universitären Abschluß einen zweiten zu erwerben (nach dem Magisterium das Doktorat oder einen MBA beispielsweise), wenn auch die Finanzierung nicht mehr direkt die Eltern betrifft, sondern durch eigene Berufstätigkeit "daneben" oder durch die Partnerin oder den Partner erfolgt. Das Grundprinzip bleibt aber stets erhalten.

²²⁷ Bourdieu 1983, S. 188

- Der erfolgreiche Verbleib im Bildungssystem und die Erlangung eines zertifizierten Bildungsabschlusses kann nicht unabhängig vom Ausmaß kulturellen und ökonomischen Kapitals der Familie gesehen werden. Hier ist etwa an die Werthaltung in bezug auf Bildung als solcher im Elternhaus zu denken, die wesentlich die Einstellung und die Fähigkeit zur Wissensaneignung, zum Lernen von Kindern und Jugendlichen, prägt. Diese Haltung legt zumindest den Grundstein für die selbständige Aneignung neuer Inhalte²²⁸, da den Kindern der Bedeutungsgehalt von Qualifizierung vermittelt wird. Weiters ist an direkte Hilfestellungen der Eltern bei Schulaufgaben oder an die Finanzierung von Nachhilfestunden zu denken.

Gleichzeitig zeigt dies nochmals die Grenzen der Übertragbarkeit von kulturellem Kapital in der Familie auf, da letztendlich eine Verinnerlichung von Qualifikationen durch das Subjekt stattfinden muß und auch die größten Bemühungen der Herkunftsfamilie vergeblich sein können, wenn z.B. die Grundausrüstung an Fähigkeiten nicht ausreicht.

Die Weitergabe von kulturellem Kapital (innerhalb der Familie) und den damit verbundenen Förderungen und Hemmnissen wird in der Regel in der gesellschaftlichen Praxis nicht als Kapitalweitergabe wahrgenommen, denn die Ergebnisse des Reproduktionsprozesses von kulturellem Kapital, welche sich in der Haltung und den Qualifikationen einer Person dokumentieren, werden in erster Linie als individuelles Talent, Intelligenz etc. interpretiert. Die familiäre Situation und deren Zusammenhänge mit Ausgaben für die Ausbildung der Kinder wird von BECKER analysiert²²⁹, die Entstehung dieses kulturellen Backgrounds kann jedoch mit der Humankapitaltheorie nicht erfaßt werden. Im Vergleich zum ökonomischen Kapital erfolgt die Weitergabe von inkorporiertem kulturellem Kapital "verschleiert", was diese zwar risikoreicher macht, aber eine Form der Reproduktion sozialer Klassen (und damit von Ungleichheit) darstellt, die gesellschaftlich anerkannt und legitimiert ist.

Die Bedeutung und der Tauschwert des inkorporierten kulturellen Kapitals einer Person (Fähigkeiten und ein spezifischer Habitus) ergeben sich aus dessen Ungleichverteilung innerhalb der Gesellschaft und damit verbunden dessen Seltenheitswert: der Besitz eines großen kulturellen Kapitals wird als "etwas Besonderes" aufgefaßt und damit auch zur Basis für weitere materielle und symbolische Profite.²³⁰ Mit dem Zugang breiter Bevölkerungsschichten zu Bildung erfolgt damit gleichzeitig eine Entwertung von Bildung, da sich der Seltenheitswert verringert. Die Investitionen in Bildung stellen sich damit als weniger ertragreich heraus als von den InvestorInnen ursprünglich geschätzt (siehe dazu Zertifizierungen).

In den letzten Jahren ist ein enormer Bedeutungszuwachs der Entscheidungskriterien "Persönlichkeit" und "soziale Kompetenzen" in der Personalauswahl zu beobachten.

²²⁸ "Metaqualifikation" als zentraler Kernbereich von Schlüsselqualifikationen (siehe Kap. 3.1).

²²⁹ Becker 1993, S. 21ff.

²³⁰ Bourdieu 1983, S. 187f.

Dies läßt darauf schließen, daß der Wertverlust des Zertifikats durch Überangebot mittels der Formulierung neuer Kriterien kompensiert werden könnte. Ausprägungen der "Persönlichkeit" sind mit dem Begriff des Habitus gleichzusetzen. Davon kann die Bedeutung des Habitus für die Zugangschancen zu beruflichen Positionen und Aufstiegsmöglichkeiten abgeleitet werden. Der Blick auf Qualifikationen alleine würde damit höchst entscheidungsrelevante Kriterien ausblenden, die die Einkommenserzielung, ebenso wie nichtmonetäre Erträge eines Individuums, wesentlich beeinflussen.

Spezifische Ausformungen des inkorporierten Kapitals stellen empirisch betrachtet ein wesentliches Kriterium für die Besetzung beruflicher Positionen dar. So zeigte HARTMANN in einer Untersuchung zu deutschen Topmanagern, daß ein überdurchschnittlich hoher Anteil von MangerInnen in den Toppositionen aus ökonomisch und kulturell besonders begüterten sozialen Feldern stammt.²³¹ SIMOLEIT/FELDHOFF/JACKE konstatieren im Bereich der Schlüsselqualifikationen, daß diese kaum in formalen Bildungsprozessen, sondern vor allem in "naturwüchsigen Prozessen" entstehen.²³² Diese Naturwüchsigkeit von Qualifikationen und Habitus ist durch das soziale Feld des Individuums bestimmt. Vor dem Hintergrund des Kapitalartenansatzes stellt sich der An eignungsprozeß nicht als Investitionen in individuelles Talent allein dar, sondern offenbart diesen als höchst voraussetzungsvoll.

3.3.3.1.1.3 Institutionalisiertes Kulturkapital: schulische und akademische Titel

Die erfolgreiche Teilnahme von Personen an (Aus-)Bildungsgängen wird in Form von Zertifikaten gegenüber Dritten bestätigt. Mit der Erlangung eines Zertifikates (z.B. Titel, Zeugnis) wird das individuell angeeignete (inkorporierte) Kulturkapital objektiviert und rechtlich anerkannt. Eine weitere Funktion von Zertifizierungen stellt die Vergleichbarkeit der TrägerInnen von Titel dar. "Titel schaffen einen Unterschied zwischen dem kulturellen Kapital des Autodidakten, das ständig unter Beweiszwang steht, und dem kulturellen Kapital, das durch Titel schulisch sanktioniert und rechtlich garantiert ist, die (formell) unabhängig von der Person ihres Trägers gelten."²³³ Auf Basis der Verknüpfung von (gesellschaftlichen, wirtschaftlichen) Positionen mit bestimmten formalen Bildungsabschlüssen wird einerseits der Austausch der PositionsinhaberInnen vereinfacht, andererseits die Erreichbarkeit von Positionen²³⁴ klar festgelegt und dadurch auch eine klare Grenzziehung zwischen jenen gesellschaftlichen Gruppen, wel-

²³¹ Hartmann 1995, 1996

²³² Simoleit/Feldhoff/Jacke 1991, S. 60

²³³ Bourdieu 1983, S. 189f.

²³⁴ Z.B. ist für die Position „UniversitätsassistentIn“ ein abgeschlossenes Studium erforderlich. Formalen Bildungsabschlüssen kommt - insbesondere im öffentlichen Dienst - eine hohe Bedeutung für die Zugänglichkeit von Posten und die Begrenztheit von Karrieremöglichkeiten zu (z.B. „B-Posten“: Mindestformalqualifikation Matura erforderlich; andererseits: qualifiziert sich jemand, der sich auf einem „C-Posten“ befindet, weiter - macht Matura nach - und es ist kein entsprechender B-Posten verfügbar, bleibt die niedrigere Einstufung bestehen).

che spezifische Positionen übernehmen können und welche nicht, möglich. "Die Alchimie des gesellschaftlichen Lebens hat daraus eine Form von kulturellem Kapital geschaffen, dessen Geltung nicht nur relativ unabhängig von der Person seines Trägers ist, sondern auch von dem kulturellen Kapital, das dieser tatsächlich zu einem bestimmten Zeitpunkt besitzt."²³⁵ Titel bzw. Zertifizierungen verbrieften zwar ein gewisses Mindest-Ausmaß an kulturellem Kapital, die jeweilige individuelle Ausprägung von Qualifikationen kann davon aber dennoch relativ unabhängig sein. "[...] ein-und-derselbe Schulabschluß oder Hochschultitel [kann] höchst unterschiedliche Beziehungen zu Kultur und Bildung implizieren. Allerdings werden die Abweichungen geringer auf den oberen Rängen der Schulhierarchie und auch in dem Fall, wo die Schulinstitution stärker den Einsatz des Wissens prämiert als das Wissen selbst."²³⁶ BOURDIEU bezieht sich im speziellen auf die Prüfungsform des "concours", in dem eine bestimmte Anzahl an positiv absolvierenden Prüflingen im vorhinein festgelegt wird. Dabei kann die Grundlage zwischen institutionalisierter Kompetenzbescheinigung und Nicht-Bescheinigung - zwischen der letzten positiv und der ersten negativ bewerteten Person - auf einer minimalen Leistungsdifferenz beruhen. Damit wird deutlich, "welche schöpferische Magie sich mit dieser *institutionalisierten Macht* verbindet, der Macht, Menschen zu veranlassen, etwas zu sehen und zu glauben oder mit einem Wort etwas *anzuerkennen*."²³⁷ Die Macht der Zertifizierung wird darüber hinaus durch die Positionierung der Ausbildungsstätte im gesellschaftlichen Gefüge (z.B. anerkannte Privatschule) mitbeeinflusst. Dies zeigt die Ankopplungsstelle zum sozialen Kapital, zur Zugehörigkeit zu einer Gruppe, aber dazu später.

Zur Erlangung von institutionalisiertem Kapital müssen ökonomisches Kapital eingesetzt und bestimmte Qualifikationsausprägungen inkorporiert werden. Der Titel ist das Produkt dieses Umwandlungsprozesses. Die Investitionen zur Erlangung eines Titels werden aufgrund der erwarteten Rückumwandlungsmöglichkeit getätigt. Die Bestimmung des Wertes der Bildungsinvestition ergibt sich durch das Ausmaß an materiellen (z.B. Entgelt für Arbeitsleistung) und symbolischen (z.B. sozialer Status) Rückflüssen. Hier trifft sich die Argumentation von Humankapitaltheorie und Kapitalartenansatz, da jeweils die erzielbare Höhe des Tauschwertes am Arbeitsmarkt als zentrale Größe für die Rentabilität einer Bildungsinvestition herangezogen wird. Die zu erzielende Rendite reduziert sich lt. BOURDIEU, je mehr Personen bestimmtes inkorporiertes Kapital anhäufen können und dieses auch institutionell anerkannt wird (Bildungsexplosion). Grundvoraussetzung dafür ist die Möglichkeit zur produktiven Nutzung der jeweiligen individuellen Fähigkeiten und Kenntnisse im materiellen Produktionsprozeß/am Arbeitsmarkt, d.h. ob ein Arbeitsplatz überhaupt gefunden werden kann.²³⁸ Vor dem Hintergrund der Humankapitaltheorie können m.E. zertifizierte Bildungsabschlüsse als

²³⁵ Bourdieu 1983, S. 190

²³⁶ Bourdieu 1993, S. 143

²³⁷ Bourdieu 1983, S. 190

²³⁸ Kraus 1983, S. 211

generell verwertbare Investitionen eingeschätzt und entsprechend in Einkommen bei verschiedenen Arbeitsnachfragern umgesetzt werden. Die Arbeitsnachfrageseite stellt, was ja der zentrale Kritikpunkt an der Humankapitaltheorie ist, kein Problem dar, da ja ein vollkommener Markt angenommen wird.

3.3.3.1.2 Soziales Kapital

"Das Sozialkapital ist die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten *Beziehungen* gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; oder anders ausgedrückt, es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der *Zugehörigkeit zu einer Gruppe* beruhen."²³⁹

Abb. 6: Kapitalarten - Soziales Kapital

SOZIALES KAPITAL

Ressourcen auf Basis der Zugehörigkeit zu „Gruppen“
durch z.B. Zugehörigkeit zu einer (Berufs-) Gruppe, Geschlecht, Rasse

Die Ausmaße des Sozialkapitals einer Person sind quantitativ durch die Anzahl der Personen bestimmt, die zum persönlichen Bekanntenkreis (zur „Gruppe“) gehören und qualitativ durch deren Kapitalausstattung. "Der Umfang des Sozialkapitals, das der einzelne besitzt, hängt demnach sowohl von der Ausdehnung des Netzes von Beziehungen ab, die er tatsächlich mobilisieren kann, als auch von dem Umfang des (ökonomischen, kulturellen oder symbolischen) Kapitals, das diejenigen besitzen, mit denen er in Beziehung steht".²⁴⁰ Damit Sozialkapital "besteht", muß mit Institutionalisierungsriten (Initiationsriten) die Grenze gezogen werden, welche Individuen zur Gruppe (Familie, Club, Berufsstand) gehören und welche nicht. Sozialkapital entsteht nur durch Anerkennung der Beziehungen und den Glauben an die Zweckmäßigkeit oder aber an den "Zauber des Geweihten" (z.B. die besten Genforscher der Welt). Damit wird auch deutlich, daß die Reglementierung des Zugangs neuer Personen (z.B. Empfehlung eines Mitgliedes für die Aufnahme erforderlich) in bestehende Gruppen den Fortbestand und die getätigten Investitionen sichert.

Dabei kann es sich um unbewußt oder bewußt geschaffene Beziehungen handeln. Gewachsene Zugehörigkeiten zu einer Gruppe bestehen z.B. aufgrund der Familie, Nationalität, Geschlecht. Durch Mitgliedschaft in bestimmten exklusiven Clubs, (Berufs-) Verbänden oder durch Freundschaften werden Beziehungen bewußt geschaffen; dabei

²³⁹ Bourdieu 1983, S. 190f.

²⁴⁰ Bourdieu 1983, S. 191

steht meist nicht der "Profit", der sich aus der Anhäufung von Sozialkapital zwangsläufig ergibt, im Vordergrund. Ganz im Gegenteil, der ökonomische Charakter dieser Beziehungen wird negiert oder zumindest nicht thematisiert. "Die Profite, die sich aus der Zugehörigkeit zu einer Gruppe ergeben, sind zugleich Grundlage für die Solidarität, die diese Profite ermöglicht."²⁴¹ Profite ergeben sich beispielsweise aufgrund verbesserten Zugangs zu Informationen, "Gefälligkeiten" oder - auf symbolischer Ebene - durch die Zugehörigkeit zu einer Gruppe mit hohem Ansehen. "Die Existenz eines Beziehungsnetzes ist weder eine natürliche noch eine soziale 'Gegebenheit', die aufgrund eines ursprünglichen Institutionalierungsaktes ein für allemal fortbesteht [...]. Sie ist vielmehr das Produkt einer fortlaufenden Institutionalierungsarbeit [...]. [Diese] ist notwendig für die Produktion und Reproduktion der dauerhaften und nützlichen Verbindungen, die Zugang zu materiellen oder symbolischen Profiten verschaffen."²⁴² Soziales Kapital funktioniert in der Logik von symbolischem Kapital durch gegenseitiges Kennen und Anerkennen²⁴³. Auch im Alltagsleben werden "äußerlich erkennbare persönliche Merkmale wie Umgangsformen und Lebensstil, oder auch einfach Hautfarbe und Geschlecht [...] für die Zugehörigkeit zu sozialkapitalstarken bzw. -schwachen Gruppen herangezogen. Zur genauen Auslotung der tatsächlichen, in der Regel nicht öffentlichen Assoziationsvorteile sind jedoch Insider-Kenntnisse erforderlich, über die neben den unmittelbar Beteiligten und Betroffenen allenfalls professionelle Beobachter wie Journalisten, Sozialforscher oder Steuerfahnder verfügen [...]."²⁴⁴ In bezug auf die Fragestellungen dieser Arbeit ist soziales Kapital insbesondere durch die Zugehörigkeit zur Gruppe des akademischen Mittelbaus von Interesse.

Jede Gruppe hat eine mehr oder minder genau geregelte Form von Delegation - d.h. wer darf im Namen der Gruppe sprechen, wer hat die Macht zur Repräsentation inne. Die Vertretungsvollmacht kann eher diffus oder nach bestimmten Regeln vergeben werden. In Familienclans gibt es meist ein klar definiertes Familienoberhaupt. Damit ist auch die Gefahr von Kämpfen um die Macht und somit die Gefährdung der Gruppe als solche eingeschränkt. Gleichzeitig mit der Delegation wird einem Mitglied aber soviel Macht gegeben, daß es diese gegen die Gruppe verwenden könnte - zweckentfremden könnte. In der Form des Personenkultes beispielsweise ist die Person im Vordergrund das wichtigste, wer dahintersteht und damit repräsentiert wird, wird unwichtig. BOURDIEU führt hier als Beispiel den Adel an. "Der Adelige ist die zum Individuum gewordene Gruppe. Er trägt den Namen der Gruppe, sie den seinen" (Besitztümer und die Gruppenmitglieder tragen ebenfalls diesen Namen).²⁴⁵ Ähnliche Mechanismen sind beispielsweise auch in politischen Parteien anzutreffen.

²⁴¹ Bourdieu 1983, S. 192

²⁴² Bourdieu 1983, S. 192

²⁴³ Bourdieu 1983, S. 195

²⁴⁴ Kreckel 1992, S. 85

²⁴⁵ Bourdieu 1983, S. 194

Der Aufbau und die Pflege von Beziehungsnetzen und damit von sozialem Kapital sind nicht voraussetzungslos, sondern erfordern Investitionen:

- Ein 'Mindestausmaß' an sozialem Kapital ist einerseits Grundvoraussetzung für Gelegenheiten zur Netzworfbildung (z.B. eine Einladung zu Tagungen zu erhalten) und andererseits erleichtert dies die weitere Anhäufung von sozialem Kapital elementar, denn es wird auch für andere Personen interessant, in eine Beziehung aktiv zu investieren ("Es lohnt sich, Herrn/Frau XY zu kennen."), da eine Stärkung des eigenen sozialen Kapitals bewußt oder unbewußt erwartet wird.²⁴⁶ Mitunter kann dies für in der Öffentlichkeit stehende Personen unangenehme Auswüchse annehmen. Der positive Effekt ist allerdings auch klar: Will diese Person ihr Sozialkapital aktivieren und zusätzlich Beziehungsarbeit leisten, ist der "Ertrag" sehr viel höher, denn "die Träger eines berühmten Familiennamens, der auf ein ererbtes Sozialkapital deutet, [sind] in der Lage, alle ihre Gelegenheitsbekanntschaften in dauernde Beziehungen umzuwandeln: Wegen ihres Sozialkapitals sind sie besonders gefragt. Weil sie bekannt sind, lohnt es sich, sie zu kennen".²⁴⁷
- Das Ausmaß an kulturellem Kapital, über das eine Person verfügt, ist für den Aufbau von Netzwerken und das Reüssieren in einer Gruppe wichtig (z.B. Kontaktfähigkeit, Attraktivität, Unterhaltsamkeit), weiters auch für die "Passung" (z.B. sie/er paßt zu uns). BOURDIEU weist darauf hin, daß das "Beziehungstalent" zwischen den sozialen Klassen, d.h. bei Individuen mit unterschiedlicher sozialer Herkunft, verschieden verteilt ist.²⁴⁸ Damit läßt sich der Akkumulationseffekt leicht nachvollziehen: Für Personen aus unteren sozialen Schichten scheint es schwieriger, ein Beziehungsnetz aufzubauen (Für wen ist ihre Bekanntschaft nützlich?) und zu pflegen (Wie führt man Small-talk? Bei welchen Gelegenheiten kommt man zusammen?). Insbesondere kommt dies bei Beziehungen zwischen verschiedenen Klassen und sozialen Gruppen zum Tragen. Beispielsweise ist es für Studierende interessanter, ProfessorInnen zu 'kennen' als (noch mehr) andere StudentInnen, umgekehrt ist es für ProfessorInnen interessanter, renommierte ProfessorInnen oder PraktikerInnen zu kennen als Studierende. Damit sind auch unterschiedliche "Selbstverständlichkeiten" in den jeweiligen individuellen Lebenswelten angesprochen (D.h. stammt der/die Studierende aus einem Elternhaus mit UniversitätsprofessorInnen oder aus der Arbeiterklasse? Dadurch differenziert sich deutlich die Selbstverständlichkeit des Umgangs mit VertreterInnen dieser Berufsgruppe).
- Weitere Grundvoraussetzungen für die Pflege von Beziehungen stellt ein gewisses Ausmaß an ökonomischem Kapital und Zeit dar, weil sowohl die Gelegenheiten der

²⁴⁶ Als praktisches, wenn auch eher amüsanter Beispiel kann der Umstand der Hochstapelei herangezogen werden, der verdeutlicht, daß die einer Person ' zugeschriebene' Kapitalausstattung nicht unwesentlich zu sein scheint.

²⁴⁷ Bourdieu 1983, S. 193

²⁴⁸ Bourdieu 1983, S. 193

Zusammenkunft als auch die Anerkennung für andere Personen finanziert werden müssen (z.B. gemeinsame Sportaktivitäten wie Golf; Ausdruck der gegenseitigen Wertschätzung durch entsprechende Geschenke, Teilnahme an wichtigen Zusammenkünften - Tagungen).

3.3.3.1.3 Ökonomisches Kapital

Als ökonomisches Kapital sind Geld oder direkt und unmittelbar in Geld transformierbare Vermögenswerte zu definieren. In institutionalisierter Form stellt es Eigentum dar und wird durch das Eigentumsrecht sowohl im Bestand geschützt als auch übertragbar.²⁴⁹

Abb. 7: Kapitalarten - Ökonomisches Kapital

ÖKONOMISCHES KAPITAL

finanzielle Ressourcen einer Person

z.B. Besitz, Einkommen, leicht in Geld transferierbare Vermögenswerte

In welchem Ausmaß eine Person ökonomisches Kapital erzielen kann, steht in Wechselwirkung mit den anderen beiden Kapitalarten. Wie gut beispielsweise Schulabschlüsse ökonomisch verwertet werden können, ist einerseits abhängig vom kulturellen Kapital und andererseits vom Sozialkapital, über das eine Person verfügt. Es kann von einer Dominanz des ökonomischen Kapitals ausgegangen werden. Aus diesem sind die anderen Kapitalarten ableitbar und (wenn auch mit dem Faktor Zeit) in diese transformierbar.²⁵⁰

Hierin grenzt sich BOURDIEU gegenüber den HumankapitaltheoretikerInnen ab, bei deren Ansatz keine „externen“ Einflüsse auf die Realisierbarkeit von Einkommen wirksam werden. Die Kritik von BOURDIEU an den Humankapitaltheoretikern richtet sich darauf, daß diese den gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang nicht miteinbeziehen: denn es werden die individuellen Erziehungsinvestitionen, die ökonomische Investition und die sich daraus ergebenden Profitorate betrachtet - allerdings unabhängig von Bildungsvoraussetzungen (kulturelles Kapital) aufgrund der Herkunftsfamilie. Damit entsteht „das Paradoxon, daß die Humankapital-Theoretiker sich selbst dazu verdammen, die am besten verborgene und sozial wirksamste Erziehungsinvestition unberücksichtigt zu lassen, nämlich die *Transmission kulturellen Kapitals in der Fami-*

²⁴⁹ Bourdieu 1983, S. 185

²⁵⁰ Kraus 1983, S. 211

lie.²⁵¹ Desweiteren wird nicht berücksichtigt, daß je nach ererbtem sozialen Kapital auch die ökonomische Verwertbarkeit des Humankapitals beeinflusst wird.²⁵²

BOURDIEU zeigt auf, daß die ökonomische Vergütung von UniversitätsprofessorInnen stark nach der fachlichen Ausrichtung differiert: Zum einen können in bestimmten Fächern, neben der Entschädigung der Universität, Zusatzeinkommen lukriert werden (z.B. Medizin - PrivatpatientInnen). Zum anderen liegt eine unterschiedliche "Praxis" der Karriereverläufe nach Fakultäten vor; so erreichen z.B. AssistentInnen in philosophischen Fakultäten im Vergleich zu den naturwissenschaftlichen Fakultäten bis zu zwölf Jahre später die Position eines Professors bzw. einer Professorin.²⁵³ Die 'verzögerte' Laufbahn liegt vermutlich nicht in der durchschnittlich 'langsameren' Gangart des philosophischen wissenschaftlichen Nachwuchses begründet, viel eher dokumentieren solche Ergebnisse fachspezifisch-kulturelle Unterschiede an den Universitäten. Damit verbunden zeigen sich selbstredend auch beträchtliche Differenzen des Gesamteinkommens von WissenschaftlerInnen.

BOURDIEU benennt noch weitere Kapitalformen, die aber nicht deutlich abgrenzbar sind und teilweise synonym verwendet werden. **Symbolisches Kapital** kann als Kurswert der drei Kapitalformen bezeichnet werden und gründet sich auf Bekanntheit und Anerkennung, was gleichzusetzen ist mit Ansehen, gutem Ruf, Ehre, Ruhm, Prestige, Reputation, Renommé.²⁵⁴ BOURDIEU selbst, wie auch andere Autoren, verwendet diesen Begriff unterschiedlich, manchmal anstelle von Sozialkapital (siehe oben). Eine weitere Kapitalart, die angesprochen wird, ist **physisches bzw. Körperkapital**, welches als "biosoziale" Kategorie zu verstehen ist, die mit "Stärke, Gesundheit, Schönheit nach den jeweiligen kulturellen Standards" interpretiert werden kann.²⁵⁵

3.3.3.2 Transformationsprozesse

Die in der Gesellschaft vorhandenen Kapitalstrukturen haben die Tendenz, sich zu reproduzieren. Die verschiedenen Arten und Unterarten von Kapital können wechselseitig transformiert werden und sind in begrenztem Ausmaß zwischen Individuen übertragbar. BOURDIEU geht davon aus, daß aufgrund der Möglichkeit der Konvertierbarkeit der Kapitalarten Strategien für die Reproduktion des Kapitals und damit eine Festigung bzw. Verbesserung der jeweiligen gesellschaftlichen Positionierung (bewußt und unbewußt) generiert werden. Die Kapitalumwandlungskosten umfassen einerseits Umwandlungsarbeit und andererseits inhärente Umwandlungsverluste.²⁵⁶ Zwei Problemkreise gilt es dabei zu beachten:

²⁵¹ Bourdieu 1983, S. 186, Hervorhebung im Original

²⁵² Bourdieu 1983, S. 186

²⁵³ auf Frankreich bezogen, Bourdieu 1992a, S. 99f.

²⁵⁴ Fröhlich 1994, S. 37, 52

²⁵⁵ Fröhlich 1994, S. 37

²⁵⁶ Bourdieu 1983, S. 197

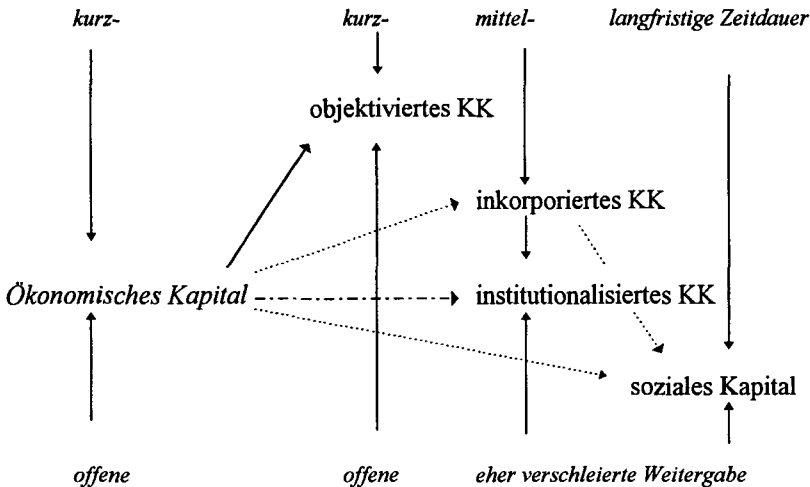
- die Transmission von Kapital von einer Generation auf die nächste und
- der Kapitalschwund bei der Übertragung bzw. bei der Transformation von einer Kapitalart in eine andere.

Grundlegendes Prinzip für das Ausmaß des Kapitalschwundes ist dabei: Je verschleierter die Übertragung von Kapital funktioniert (funktionieren sollte), desto mehr steigt das Risiko des Schwundes.²⁵⁷

Ökonomisches Kapital kann in jede andere Kapitalart transformiert werden. Als Maßstab für das Umwandlungsverhältnis zieht BOURDIEU den Faktor Zeit heran. Alle anderen Formen von Kapital können mittels ökonomischen Kapitals erworben werden, jedoch "nur um den Preis eines mehr oder weniger großen Aufwandes an *Transformationsarbeit*, die notwendig ist, um die in dem jeweiligen Bereich wirksame Form der Macht zu produzieren". Das Umwandlungsäquivalent ergibt sich demnach aus der Summe der Zeit, welche für die Kapitalakkumulation erforderlich ist und der Zeit (Arbeit), die für ihre Transformation benötigt wird. Es erfolgt nun eine zusammenfassende Darstellung der Umwandlungsprozesse, welche teilweise im Rahmen der bisherigen Ausführungen zu den jeweiligen Kapitalarten angesprochen wurden (Abb. 8).

Objektiviertes Kulturkapital: Bestimmte Güter und Dienstleistungen können direkt, ohne zusätzlichen ökonomischen und zeitlichen Aufwand erworben werden (z.B. Gemäldesammlung, Dienstleistung eines Computerspezialisten) und weitergegeben werden. Es handelt sich bei der Umwandlung also um eine kurzfristige und offene Transformation.

Abb. 8: Transformation von ökonomischem Kapital in andere Kapitalarten



²⁵⁷ Bourdieu 1983, S. 197

Inkorporiertes Kulturkapital: Die Aneignung von Qualifikationen und die Ausprägung des Habitus brauchen Zeit. Die Verinnerlichung von Qualifikationen kann durch ökonomisches Kapital lediglich unterstützt werden, der Transformationsprozeß ist daher mittel- bis langfristig zu sehen. Die Weitergabe von kulturellem Kapital an die nächste Generation hängt davon ab, welches Ausmaß an kulturellem und ökonomischem Kapital in der Familie vorhanden ist (grundlegende Fähigkeitsausstattung und Wille der Personen vorausgesetzt). Das ökonomische Kapital bestimmt dabei einerseits, ob freie Zeit (z.B. durch Zukauf von Reproduktionsarbeit) zur Weitergabe kulturellen Kapitals zur Verfügung steht, andererseits muß die Zeit zum Erwerb von inkorporiertem Kulturkapital des Nachwuchses von der Notwendigkeit der Schaffung von ökonomischem Kapital freigehalten werden (→ verspäteter Eintritt ins Erwerbsleben). "Das in der Familie verfügbare ökonomische Kapital spielt dabei eine entscheidende Rolle. Der so ermöglichte spätere Eintritt in den Arbeitsmarkt gestattet den Erwerb von schulischer Bildung und Ausbildung - ein Kredit, dessen Ertrag nicht oder jedenfalls nur auf lange Frist garantiert ist."²⁵⁸

Im engen Zusammenhang damit steht institutionalisiertes Kulturkapital, denn nach gesetzlichem Standard sind Zertifikate und Titel nicht käuflich, sondern beruhen auf geprüften Fähigkeiten einer Person.²⁵⁹ Das kulturelle Kapital einer Familie ist aufgrund der hohen Verschleierung bei der Weitergabe nicht nur durch das "inhärente Schwundrisiko" geplagt, sondern auch durch die "Tatsache, daß der schulische Titel die institutionalisierte Form von Bildungskapital darstellt".²⁶⁰ Viele Berufspositionen sind mit bestimmten Formen des institutionalisierten Kulturkapitals verknüpft, womit die Zugangsmöglichkeiten festgelegt werden. Der Zusammenhang mit dem kulturellen und ökonomischen Kapital der Familie ist damit verschleiert, was zur Folge hat, daß der Anschein entsteht, "als beruhe die Aufteilung der verschiedenen Titel, die das Unterrichtssystem zuerkennt, allein auf der Verteilung *natürlicher* Eigenschaften"²⁶¹.

Sozialkapital als solches kann nicht "zugekauft" werden, da sich dessen Funktionsweise auf Anerkennung und "innerer" Verpflichtung gründet. Die Umwandlung von ökonomischem Kapital in Sozialkapital kann daher nur sehr langfristig geschehen. "Derartige Beziehungen oder Verpflichtungen können nur dann kurzfristig zum richtigen Zeitpunkt eingesetzt werden, wenn sie bereits seit langem etabliert und lebendig gehalten worden sind, als seien sie ein Selbstzweck. Dies muß außerhalb der Zeit ihrer Nutzung geschehen sein, also um den Preis einer Investition von Beziehungsarbeit, die notwendigerweise langfristig angelegt sein muß; denn die Dauer der verflochtenen Zeit ist selbst einer der Faktoren, die dafür sorgen, daß eine einfache und direkte Schuld

²⁵⁸ Bourdieu 1983, S. 197

²⁵⁹ Daß möglicherweise Beeinflussungen anderer Art (z.B. Wahrnehmungsverzerrungen bei der Prüfungsabnahme, Beeinflussungsversuche von Eltern, Bestechung) vorliegen, ist nicht zu verleugnen (siehe bspw. „Maturaaffäre“), hält sich im europäischen Raum jedoch in Grenzen.

²⁶⁰ Bourdieu 1983, S. 197

²⁶¹ Bourdieu 1983, S. 198

sich in ein allgemeines Schuldanerkenntnis 'ohne Titel und Vertrag' umwandelt - also in Anerkennung".²⁶² Es werden sowohl finanzielle Mittel eingesetzt (z.B. um ein Geschenk zu kaufen) als auch mehr als nur das ökonomische Kapital, da z.B. Zeit aufgewendet wird, ein besonders persönliches Geschenk zu finden bzw. zu gestalten. Damit wandelt sich auch die Art der Austauschbeziehung, "[...] die aus einem engen 'ökonomischen' Blickwinkel als reine Verschwendung erscheinen muß, während sie im Rahmen der umfassenden Logik des sozialen Austausches eine sichere Investition darstellt, deren Profite über kurz oder lang in monetärer oder anderer Gestalt wahrgenommen werden können".²⁶³ Soziales Kapital birgt die Gefahr des Nichteingelöstwerdens von langfristig aufgebauten Verpflichtungen z.B. durch die nächste Generation, da es auf langfristigen Beziehungen beruht.

Auf der anderen Seite ist die Rückführung aller Formen von Kapital auf ökonomisches Kapital möglich, allerdings nicht in einem genau festgelegten Ausmaß. Die anderen Kapitalarten können "ihre spezifischsten Wirkungen überhaupt nur in dem Maße hervorbringen [...], wie sie verbergen (und zwar zu allererst vor ihrem eigenen Inhaber), daß das ökonomische Kapital ihnen zugrunde liegt und insofern, wenn auch nur in letzter Instanz, ihre Wirkungen bestimmt."²⁶⁴ BOURDIEU wendet sich damit gegen zwei Sichtweisen: gegen den Ökonomismus - dieser leugne die unmittelbaren Wirkungen der außerökonomischen Kapitalarten (z.B. die spezifische Wirkung von inkorporiertem Kulturkapital) - und gegen den "Semiologismus" (vertreten durch Strukturalismus, symbolischen Interaktionismus und Ethnomethodologie), welcher die sozialen Austauschbeziehungen auf deren Kommunikationsphänomene reduziert und alle anderen Aspekte ausgeklammert läßt.²⁶⁵

Die sich reproduzierenden Kapitalstrukturen verfestigen die Gesellschaftsstrukturen, was dazu führt, daß es z.B. soziale Gruppen gibt, die nur im eingeschränkten Ausmaß über bestimmte Kapitalarten verfügen. Das führt zu Fragen, welche Funktionen nun diese Kapitalarten haben und wie gegebenenfalls Veränderungen erfolgen können.

3.3.3.3 Funktionen von Kapital

Die in der Gesellschaft vorhandenen Kapitalstrukturen haben die Tendenz, sich zu reproduzieren. Im gesellschaftlichen Raum finden stetig Veränderungsversuche statt, und die einzelnen Gruppen bzw. Personen befinden sich in einer permanenten Auseinandersetzung um ihre jeweilige Positionierung. BOURDIEU entwirft eine Vier-Felder-Matrix, auf der vertikalen Achse die Ausprägungen oben und unten für den Status innerhalb der Gesellschaft, auf der horizontalen Achse die beiden Pole inkorporiertes Kulturkapital und ökonomisches Kapital. "Die ungleiche Verteilung von Kapital, also

²⁶² Bourdieu 1983, S. 195

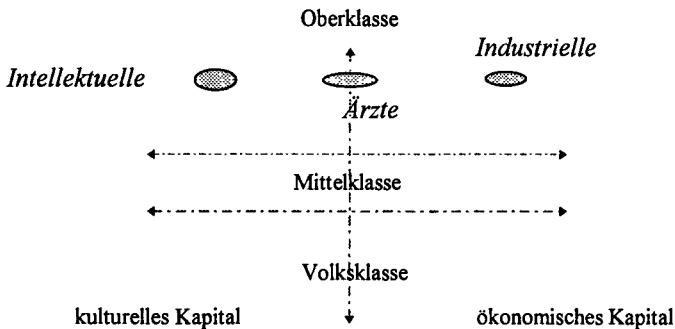
²⁶³ Bourdieu 1983, S. 196

²⁶⁴ Bourdieu 1983, S. 196

²⁶⁵ Bourdieu 1983, S. 196

die *Struktur des gesamten Feldes*, bildet somit die Grundlage für die spezifischen Wirkungen von Kapital, nämlich die Fähigkeit zur Aneignung von Profiten und zur Durchsetzung von Spielregeln, die für das Kapital und seine Reproduktion so günstig wie möglich sind.²⁶⁶ Je nach Mischungsverhältnis und Umfang der Kapitalarten ordnet BOURDIEU verschiedene Gruppen nach deren dominierender Kapitalart zu.

Abb. 9: Positionierung im sozialen Feld



Manchmal differenziert BOURDIEU dazu nach Berufsgruppen (z.B. besitzen Intellektuelle ein hohes Ausmaß an inkorporiertem Kulturkapital²⁶⁷; siehe Abb. 9), manchmal gröber mit der Unterscheidung Ober- (herrschende), Mittel- und Volksklasse, womit er sich auch gegen die Sichtweise fein abgrenzbarer, neben- oder übereinander stehender Gruppen wendet.²⁶⁸

Die Fragen der Verknüpfung von Kapitalausstattung und der damit verbundenen Positionierung im sozialen Raum und den jeweiligen Lebensstilen (kulturellen, geschmacklichen Vorlieben) ist zentrales Forschungsinteresse von BOURDIEU. Der Habitus einer Person als "eine allgemeine Grundhaltung, eine Disposition gegenüber der Welt" führt auch zu entsprechenden systematischen "Stellungnahmen" im kulturellen Bereich. Damit offenbart sich der Zusammenhang zwischen „höchst disparaten Dingen:

²⁶⁶ Bourdieu 1983, S. 188. Als einen Vergleich zieht BOURDIEU das Spiel heran. Jede Spielerin/ jeder Spieler besitzt ein gewisses Ausmaß an verschiedenfarbigen Chips (je nach Umfang der Kapitalarten) und spielt entsprechend der Höhe ihrer/seiner Chips. Wer insgesamt eine größere Menge besitzt, kann möglicherweise risikoreicher spielen, bluffen etc. "Die Spielsituation ändert sich fortwährend, aber das Spiel bleibt bestehen, wie auch die Spielregeln. Die Frage ist nun, gibt es Leute, die daran Interesse haben, den Tisch umzuwerfen...? Ich frage mich, ob das überhaupt jemals der Fall war. Was stattfindet, das sind Auseinandersetzungen darum, ob ein Chip 'ökonomisches Kapital' wirklich drei Chips 'kulturelles Kapital' wert ist." (Bourdieu 1992, S. 38).

²⁶⁷ Die Intellektuellen zählen nach Bourdieu zur herrschenden Klasse. Er wendet sich damit gegen das Bild des eigeninteressellos agierenden Intellektuellen. Zur Rolle der Intellektuellen siehe Bourdieu 1991; Kraus 1993

²⁶⁸ Bourdieu 1992, S. 35ff.

wie einer spricht, tanzt, lacht, liest, was er liest, was er mag, welche Bekannte und Freunde er hat usw. - all das ist eng miteinander verknüpft."²⁶⁹ Der Habitus einer Person ist somit der Ausdruck von "Persönlichkeit" einer Person und umfaßt all die Facetten, die ein Gesamtbild einer Person ausmachen und beispielsweise bei der Rekrutierung von ArbeitnehmerInnen eine wesentliche Rolle spielen. In einer Untersuchung zu deutschen TopmanagerInnen und deren Habitus zeigte sich sehr deutlich eine Verknüpfung von bestimmten Persönlichkeitsausprägungen (je nach sozialer Gruppe) mit der empirischen Tatsache einer Topmanagementposition. "Insgesamt kann man sagen, daß der Nachwuchs des gehobenen Bürgertums beim Zugang zu Managementpositionen aufgrund der für wesentlich erachteten Persönlichkeitsmerkmale: äußeres Erscheinungsbild, gute Umgangsformen, Souveränität, Allgemeinbildung und unternehmerisches Denken eindeutige Vorteile besitzt. Er weist nicht nur in bezug auf jedes einzelne der aufgeführten Merkmale in der Regel einen Vorsprung auf, sondern vor allem in der Kombination mehrerer Eigenschaften, d.h. dort, wo es um den 'klassenspezifischen Habitus' in seiner Gesamtheit geht."²⁷⁰ Die Ausprägungen des Habitus und der Erwerb von Qualifikationen einer Person sind somit stark durch die Positionierung ihrer Herkunftsfamilie im gesellschaftlichen Feld und die Prägungen der primären, sekundären und tertiären Sozialisation bestimmt.

Ob der gesellschaftliche Druck wächst, um die Reproduktion der Kapitalstrukturen und damit auch die Weitergabe von Kapitalarten abzuschaffen bzw. einzuschränken, stellt sich als Frage, wie ursächlich der Zusammenhang von Person und Kapital durch die Subjekte gesehen wird (z.B. ökonomisches Kapital wird vererbt, und dies ist gesellschaftlich anerkannt; bei kulturellem und sozialem Kapital wird der Zusammenhang meist nicht so deutlich wahrgenommen; siehe oben: soziale Realität entsteht durch die Einschätzung von Subjekten). Beispielsweise waren die Könige von göttlicher Geburt und daher geeignet, Macht in sich zu vereinen, - und die göttlichen Könige gaben an ebensolche Nachkommen weiter. Es wurden neue Formen der Kapitalübertragung gesucht und gefunden. Dabei sind solche von Interesse, die entweder allgemein akzeptiert sind oder die die Weitergabe verschleiern, indem sie die "Erbfolge" als naturgegeben darstellen (z.B. Sohn des Notars ist besonders begabt und tritt deshalb in die Fußstapfen des Vaters). Kulturelles inkorporiertes Kapital erscheint als reine Form der eigenen Leistung. Die Strukturierung der individuellen Laufbahn erscheint als das Ergebnis persönlicher Leistungen, doch die "dieser Welt objektiv innewohnenden Möglichkeiten sind im wesentlichen von vornherein verteilt: Das (objektivierte oder inkorporierte) Kapital verleiht gewissermaßen Vorkaufrechte auf diese Möglichkeiten - Positionen, die eingenommen, Machtbefugnisse und Privilegien, die in Besitz genommen werden können."²⁷¹

²⁶⁹ Bourdieu 1992, S. 31f.

²⁷⁰ Hartmann 1996, S. 462

²⁷¹ Bourdieu 1992a, S. 287

3.4 Analyse von Qualifikationsausprägungen und Kapitalerwerb in der Arbeitstätigkeit

In diesem Kapitel werden die verschiedenen theoretischen Perspektiven zusammengeführt, um auf dieser Basis einen Analyseraster für die Betrachtung des Kapitalerwerbs einer Person im Rahmen der Arbeitstätigkeit zu entwickeln.

In einem ersten Schritt gilt es, die Humankapitaltheorie und den Kapitalartenansatz auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu überprüfen. Dies erfolgt in geraffter Form, da bereits bei den Darstellungen der Kapitalarten auf die jeweilige Abgrenzung zur Humankapitaltheorie eingegangen wurde (siehe oben).

In einem zweiten Schritt erfolgt die Entwicklung des Analyserasters zur Einschätzung der Arbeitstätigkeit in bezug auf den damit verbundenen Kapitalerwerb und dessen Implikationen. Weiters können Qualifikationen aus der inhaltlichen Perspektive, der Aneignungs- und Verwertungsperspektive betrachtet werden.

Dieser allgemeine Analyseraster für die berufliche Tätigkeit wird für die empirische Erhebung bei der Analyse der AssistentInnentätigkeit herangezogen. Die verschiedenen Formen von Kapital, die in der AssistentInnentätigkeit gesammelt werden können, und deren Verwertbarkeit während des Übergangs zwischen Universität und Unternehmen werden auf dieser Grundlage bearbeitet.

3.4.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede: Humankapitaltheorie und Kapitalartenkonzept

Beiden Theorien ist gemeinsam, daß sie die steigende Bedeutung von Bildung und deren "Wert" im Wirtschaftsleben aufgreifen. In der wissenschaftlichen wie praktischen Auseinandersetzung mit dem Thema Personal werden Humanressourcen seit den 70er Jahren verstärkt als 'wichtig(st)er Produktivfaktor' im Unternehmen diskutiert.

Mit der Verwendung der Begrifflichkeit "Kapital" für „Bildungsanstrengungen“ einer Person in der Humankapitaltheorie und im Kapitalartenansatz werden mehrere Dinge möglich: eine ökonomische Bewertung von Bildung (und damit auch des Wertes, welchen Bildung für das Individuum, für Wirtschaftsorganisationen und für die Gesellschaft besitzt); neben anderen Produktionsfaktoren wird Bildung als Kapital wahrgenommen (d.h. jeder Mensch wird damit zur/zum KapitaleignerIn). Dem liegt die Annahme zugrunde, daß aus Investitionen in nichtmaterielle Objekte materielle Erträge erzielt werden.²⁷² Die Humankapitaltheorie bezieht sich in ihrer empirischen Anwendung im wesentlichen auf Schulbildung (Schooling) und Weiterbildung (Training on and off the Job). Im Kapitalartenansatz erfolgt die Betrachtung des Aneignungs- bzw. Reproduktionsprozesses der Kapitalarten; dies führt dazu, daß auch Faktoren, die nichtmonetärer Natur sind, in die Analyse miteinbezogen werden können.

²⁷² Kraus 1983, S. 212

Die Humankapitaltheorie geht von einer Koppelung von Qualifikationen, Produktivität und Einkommen aus. Wie Qualifikationen einer Person zustandekommen, nämlich durch die Verinnerlichung von Kompetenzen durch die Investition an Zeit, ist gemeinsamer Ausgangspunkt. Die als (Entscheidungs-) Grundlage für das Ausmaß an Investitionen herangezogenen Faktoren differieren deutlich. Die Humankapitaltheorie basiert auf der neoklassischen Theorie und den damit verbundenen, wenig realistischen Annahmen (z.B. perfekte Voraussicht der Individuen). Der Kapitalartenansatz sieht die Erlangung eines bestimmten Ausmaßes von inkorporiertem Kapital als von verschiedenen Faktoren (kulturelles und ökonomisches Kapital der Familie) abhängig, welche von der Humankapitaltheorie empirisch ausgeblendet werden. Des weiteren wird das Gesamtbudget einer Person (= Gesamtkapitalausstattung) herangezogen, da BOURDIEU davon ausgeht, daß die unterschiedlichen Mengen an den jeweiligen Kapitalarten auch die Investitionsstrategien bestimmen und unterschiedliche Erträge (z.B. auf Grundlage eines umfänglichen Sozialkapitals) ermöglichen.

Ein weiterer Aspekt liegt im "Ergebnis" der Bildungsanstrengungen: Die Humankapitaltheorie bezieht sich in ihrer empirischen Anwendung auf bestimmte Qualifikationsausprägungen, deren Wert sich aufgrund der generellen bzw. spezifischen Nutzbarkeit in einem Unternehmen ergibt. Im Kapitalartenansatz hingegen wird die Institutionalisierung von Qualifikationen durch Zertifikate als bedeutsam für die Einkommenshöhe gesehen. Die Zugänglichkeit von bestimmten beruflichen Positionen wird verstärkt an Zertifizierungen, wie etwa Titel oder bestimmte Zeugnisse, geknüpft. Eine Verschiebung der Bedeutung vom inkorporierten zum institutionalisierten Kulturkapital findet dadurch statt.

Auf dieser Basis wird die von der Humankapitaltheorie besagte enge Koppelung von Qualifizierung, Produktivität und Einkommen von BOURDIEU in Abrede gestellt, denn der Marktwert der Zertifizierung (welcher beispielsweise durch die 'Bildungsexplosion' abgewertet werden kann) und die durch den Titel verbrieften Qualifikationen (müssen nicht in der spezifischen Form auch vorhanden sein) bilden die Grundlage für materielle Erträge.

Darüber hinaus bezieht der Kapitalartenansatz auch explizit nichtmaterielle Erträge mit ein. Solche symbolischen Erträge können sein: soziale Stellung und die damit verbundene Anerkennung, Aufstiegsmöglichkeiten, gesellschaftliche (Definitions-)Macht, kulturelle Befriedigung etc.; in der Humankapitaltheorie werden im „Erwartungswert“ der Individuen all diese Faktoren subsumiert.

3.4.2 Analyseraster für die Betrachtung der Qualifikationsausprägungen und des Kapitalerwerbs in der Arbeitstätigkeit

Die theoretischen Vorarbeiten in den Bereichen Personalwirtschaft, Mikroökonomie und Soziologie erlauben eine breitere Sichtweise der beruflichen Tätigkeit einer Person. Das Kapitalartenkonzept von BOURDIEU mit den drei Kapitalarten - kulturelles

Kapital, soziales Kapital, ökonomisches Kapital - kann dabei als begrifflicher Rahmen zur Analyse der beruflichen Arbeitstätigkeit und ihrer Implikationen für das Individuum herangezogen werden.

Jede Person erwirbt durch ihre Tätigkeit in einer Organisation - so auch AssistentInnen durch ihre Arbeit an der Universität - ein bestimmtes Ausmaß an **inkorporiertem Kulturkapital** (in quantitativer und qualitativer Hinsicht). Inkorporiertes Kulturkapital umfaßt sowohl die verschiedenen Qualifikationen einer Person, die diese im Zuge von Lernprozessen angeeignet hat, als auch den Habitus.

Die Betrachtung von Qualifikationen kann aus drei Perspektiven erfolgen: der inhaltlichen Differenzierung der erworbenen Qualifikationen, der Betrachtung der Lernfelder in der Tätigkeit und der Verwertbarkeit der Qualifikationen für eine Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber.

ad inhaltliche Differenzierung von Qualifikationen:

Basierend auf den Ausführungen zur Sichtweise von Qualifikationen in der Personalwirtschaftslehre wird zwischen Fachqualifikationen und Kernbereichen von Schlüsselqualifikationen unterschieden. Zur Differenzierung nach Kernbereichen kann SIMOLEIT²⁷³ mit folgenden Aspekten herangezogen werden:

- Befähigung zu Selbständigkeit und autonomer Aufgabenbewältigung,
- mittelbar arbeitsbezogene Verhaltensweisen (z.B. Identifikation mit der Aufgabe, intrinsische Arbeitsmotivation),
- soziale und kommunikative Qualifikationen,
- reflexive Fähigkeiten und
- Meta-Qualifikationen.

ad Aneignungsorte von Qualifikationen:

Als Analyseebenen zur Betrachtung der Bedingungen für Qualifizierung und der Hauptlernfelder für bestimmte Qualifikationsausprägungen kann die Differenzierung von CONRADI²⁷⁴ herangezogen werden, die zwischen beruflicher Ebene, Positionsebene, Tätigkeit, Handlung und Operation als kleinstes zu definierendes Arbeitselement unterscheidet. Je nach gewählter Ebene können verschieden große Qualifikationsbündel analysiert werden. Für eine Analyse, die im Rahmen des Kapitalartenkonzeptes durchgeführt werden soll, scheint insbesondere die Kombination von beruflicher Abgrenzung nach Positionen mit der Tätigkeitsebene geeignet zu sein, denn für die Qualifikationsanalyse kann damit auf verschiedene Tätigkeitsfelder innerhalb eines Arbeitsplatzes Bezug genommen werden und die für die Position spezifischen Qualifikationsbündel können bearbeitet werden.

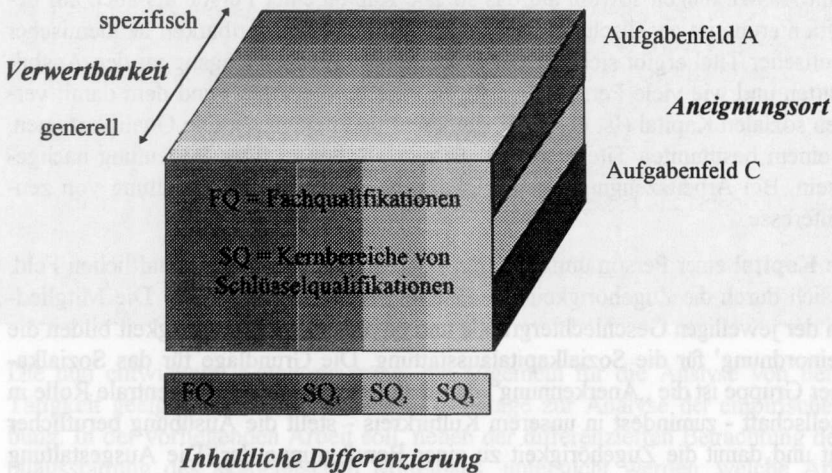
²⁷³ Siehe Kapitel 3.1

²⁷⁴ Siehe Kapitel 3.1

ad Verwertbarkeit der Qualifikationen:

Die Ausprägungen der Qualifikationen einer Person (als deren inkorporiertes Kulturkapital) in bezug auf deren Übertragbarkeit in andere Arbeitsorganisationen wird mit BECKER²⁷⁵ in generelle und (berufs-)spezifische Qualifikationen differenziert. Je spezifischer die Qualifizierung in der Arbeitstätigkeit auf den aktuellen Arbeitsplatz und damit auf das Unternehmen zugeschnitten ist, desto geringer ist die Übertragbarkeit bei einem Arbeitgeberwechsel.

Abb. 10: Inhaltliche Differenzierung, Verwertbarkeit und Aneignungsort von Qualifikationen



Der Habitus einer Person, der als die Grundausrüstung mit Handlungsregeln bezeichnet werden kann, ist analytisch dem inkorporierten Kulturkapital zuzurechnen. Der Habitus ist einerseits Ergebnis der primären und sekundären Sozialisationseinflüsse, welche wesentlich durch die Kapitalartenzusammensetzung und das Kapitalausmaß der Herkunftsfamilie bestimmt sind. Andererseits beeinflussen die Ausprägungen des Habitus gleichzeitig die Möglichkeiten zur Aneignung aller Arten von Kapital - also auch von inkorporiertem Kulturkapital.

Die Sozialisationserfahrungen innerhalb der Arbeitstätigkeit (auch tertiäre Sozialisation genannt), insbesondere zum Zeitpunkt des Übergangs zwischen Ausbildungsinstanz (Schule, Universität) und arbeitgebender Organisation, verlangen eine Verände-

²⁷⁵ Siehe Kapitel 3.2

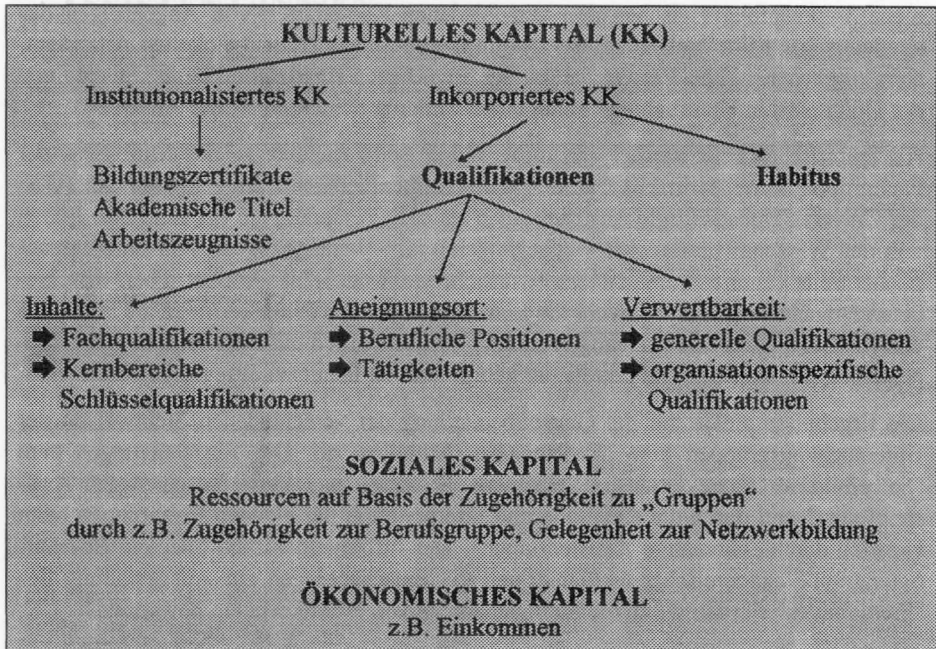
rung (Konversion) des Habitus und führen ihrerseits zu entsprechenden Prägungen. Je unterschiedlicher die Ausprägungen des Habitus in bezug auf Arbeitshaltung, mittelbar arbeitsbezogene Verhaltensweisen etc. im Vergleich zu jenen in der neuen Arbeitstätigkeit (und Organisation) sind, desto höher ist die Konversionsanforderung an das Individuum.

Institutionalisiertes Kulturkapital umfaßt Titel, schulische Abschlüsse etc., also jene Qualifikationen einer Person, die durch offizielle Zertifikate bescheinigt wurden. Die Arbeitszeugnisse für die berufliche Tätigkeit können darin subsumiert werden, wenn auch mit Einschränkungen. Im Zuge der Arbeitsplatzsuche verbrieft das Arbeitszeugnis für den neuen Arbeitgeber die Beherrschung bestimmter Arbeitstätigkeiten und Arbeitshaltungen. Titel unterscheiden sich aber von Arbeitszeugnissen insbesondere dadurch, daß sie als Voraussetzung für die Bekleidung bestimmter Positionen fungieren und damit Auswirkungen sowohl auf das soziale Kapital einer Person als auch auf deren Positionierung im gesellschaftlichen Feld haben. Die Verwertbarkeit akademischer und schulischer Titel ergibt sich aus der Exklusivität (Wer hat Zugang zu den Ausbildungsstätten und wie viele Personen verfügen über diesen Titel?) und dem damit verbundenen sozialen Kapital (Ist der Titel anerkannt und bekannt?). Die Qualifikationen, die mit einem bestimmten Titel verbrieft werden, dürften in ihrer Bedeutung nachgeordnet sein. Bei Arbeitszeugnissen sind Qualifikationen und Arbeitshaltung von zentralem Interesse.

Soziales Kapital einer Person umfaßt deren Positionierung im gesellschaftlichen Feld, welche sich durch die Zugehörigkeit zu verschiedenen Gruppen ergibt. Die Mitgliedschaft in der jeweiligen Geschlechtergruppe und die ethnische Zugehörigkeit bilden die 'Grundeinordnung' für die Sozialkapitalausstattung. Die Grundlage für das Sozialkapital einer Gruppe ist die „Anerkennung“ durch andere Gruppen. Eine zentrale Rolle in der Gesellschaft - zumindest in unserem Kulturkreis - stellt die Ausübung beruflicher Tätigkeit und damit die Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe dar. Die Ausgestaltung der beruflichen Tätigkeit hat ihrerseits wieder Auswirkungen darauf, ob das Sozialkapital erweitert werden kann (z.B. Kontaktaufbau mit Personen außerhalb der Organisation). Die Sozialkapitalausstattung einer Person hat bedeutenden Einfluß auf den Erwerb von ökonomischem Kapital ebenso wie auf die Möglichkeit, weiter Sozialkapital anzuhäufen.

Ökonomisches Kapital, das in Form von Geld oder nicht-monetären Äquivalenten durch eine Person über die Arbeitstätigkeit erworben wird, stellt die Basis für die Lebenschancen (auch der Nachfolgeneration) dar. Die Möglichkeit zur Aneignung anderer Kapitalarten ist dadurch betroffen, denn es beeinflusst das Ausmaß an Zeit, das zum Erwerb von Qualifikationen (auch in verbriefter Form) verwendet werden kann ebenso wie die materiellen Grundlagen zur Pflege und Aufrechterhaltung des Kontakt-netzes.

Abb. 11: Analyseraster für die Betrachtung der Qualifikationsausprägungen und des Kapitalerwerbs in der Arbeitstätigkeit



Die nun entwickelte Kategorisierung, die allgemein für die Analyse von beruflicher Tätigkeit geeignet erscheint, dient als Grundlage zur Analyse der empirischen Erhebung. In der vorliegenden Arbeit soll, neben der differenzierten Betrachtung der Kapitalausstattung des akademischen Mittelbaus, untersucht werden, welche Arten von Kapital in welcher Zusammensetzung von besonderer Bedeutung für den Umstieg von der Universität in die Praxis sind. Als Analyseebenen werden die Positionen von Universitäts- und VertragsassistentInnen herangezogen und die damit verbundenen Tätigkeitsfelder.

EMPIRISCHER TEIL

Der empirische Teil dient dazu, Einblicke in die Ausstattung mit und die wahrgenommene Verknüpfung zwischen den verschiedenen Kapitalarten von Angehörigen des akademischen Mittelbaus auf Basis des im theoretischen Teil entwickelten Analyserasters zu gewinnen. Die Verwertbarkeit der erworbenen Kapitalarten beim Umstieg von der Universität in Unternehmen bildet einen weiteren Schwerpunkt der Analyse.

Als empirisches Feld werden von universitärer Seite Angehörige des Mittelbaus der Fachgruppe Betriebswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien - sowohl aktuell an der Universität beschäftigte AssistentInnen als auch Personen, die vor rund drei Jahren von der Wirtschaftsuniversität weggegangen sind, - herangezogen. Von unternehmerischer Seite kommen Personalverantwortliche von Mittel- bis Großbetrieben verschiedener Branchen zu Wort. Sowohl die Einschätzungen von PraktikerInnen als auch jene von AssistentInnen und ehemaligen AssistentInnen werden mit der Methode der Gruppendiskussion erhoben und mittels der interpretativen Inhaltsanalyse ausgewertet.

Die Ergebnisse zielen auf die Gegenüberstellung der verschiedenen Sichtweisen der Untersuchungsgruppen zum akademischen Mittelbau ab. Die Einschätzungen zum "Selbstbild" erfolgen durch die Selbstwahrnehmung der „aktuell beschäftigten AssistentInnen“ und durch die Reflexion und Interpretation der eigenen Erfahrungen beim Umstieg durch „ehemalige AssistentInnen“. Der Informationsstand über die Beschäftigtengruppe „akademischer Mittelbau und die Einschätzungen zur Ausgestaltung des "Fremdbildes" werden durch die Stellungnahmen von PraktikerInnen gewonnen.

Am Beginn des empirischen Teils erfolgt in Kapitel 4 eine Beschreibung der Gruppe des akademischen Mittelbaus an Österreichs Universitäten. Dabei wird kurz auf Rahmendaten zur Lage der Universitäten eingegangen und in der Folge werden Zusammensetzung und Struktur des akademischen Mittelbaus auf Basis der dienst- und besoldungsrechtlichen Kategorien und des statistischen Materials dargestellt. Weiters werden das Tätigkeitsprofil und Aspekte zur sozialen Stellung des Berufes HochschullehrerIn herausgearbeitet.

In Kapitel 5 stehen die Abklärung der methodischen Grundlagen und die Darstellung der Erhebungs- und Auswertungsmethodik sowie die Beschreibung der Untersuchungsgruppen im Mittelpunkt. Dabei werden sowohl das verwendete Datenmaterial als auch der jeweilige Entstehungszusammenhang beleuchtet.

Die Ergebnisse der empirischen Erhebung werden anhand der einzelnen Kapitalarten in Kapitel 6 ausgeführt und durch eine zusammenführende Darstellung der Einflußfaktoren beim Umstieg abgeschlossen (Kapitel 7). Mögliche Ansatzpunkte für eine unterstützende Gestaltung des Transfers zwischen Universitäten und Unternehmen werden in Kapitel 8 am Beispiel der Wirtschaftsuniversität Wien aufgezeigt.

4 BESCHREIBUNG DER BESCHÄFTIGTENGRUPPE ASSISTENT/INN/EN

Die Aussage "Der akademische Mittelbau, das unbekannte Wesen" trifft in pointierter Weise die in der Gesellschaft vorhandenen Einschätzungen zu dieser Beschäftigtengruppe. Diese Unbekanntheit drückt sich unter anderem in ganz unterschiedlichen Meinungen über den Mittelbau aus: Diese reichen von "angehende Professoren" bis zu "Hilfspersonal für Professoren"²⁷⁶. Auf die Ursachen dieser Uninformiertheit soll nicht weiter eingegangen werden. Vielmehr stellen die folgenden Ausführungen Grundinformationen über die Gruppe des akademischen Mittelbaus und über die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an Österreichs Universitäten bereit, um so das „unbekannte Wesen“ 'akademischer Mittelbau' im Rahmen dieser Arbeit zu erhellen. Die Beschreibung des akademischen Mittelbaus erfolgt zum Teil fachübergreifend, zum Teil ist sie auf den wirtschaftswissenschaftlichen Bereich und auf die Situation an der Wirtschaftsuniversität Wien (WUW), bezogen.

4.1 Rahmendaten zur Lage österreichischer Universitäten

An Österreichs Universitäten sind rund 22.800 Personen in wissenschaftlichen Funktionen tätig. Zum wissenschaftlichen Personal zählt dabei sowohl aktiv tätiges Personal mit einem Dienstverhältnis (z.B. ordentliche, außerordentliche ProfessorInnen, Universitäts- und VertragsassistentInnen) als auch emeritierte ProfessorInnen und HonorarprofessorInnen.²⁷⁷

Auch die österreichischen Universitäten sind in den letzten Jahrzehnten mit stark gestiegenen Studierendenzahlen konfrontiert. Im Studienjahr 1955/56 studierten 19.486 Personen (19% Frauenanteil) an österreichischen Universitäten und Hochschulen, 20 Jahre später hatte sich die Studierendenzahl mehr als vervierfacht, im Studienjahr 1979/80 (Wintersemester) wurde die Hunderttausendgrenze überschritten: 110.863 (39% Frauenanteil).²⁷⁸ Im Wintersemester 1995/96 studierten an Österreichs Univer-

²⁷⁶ Lins/Müller 1987, S. 5

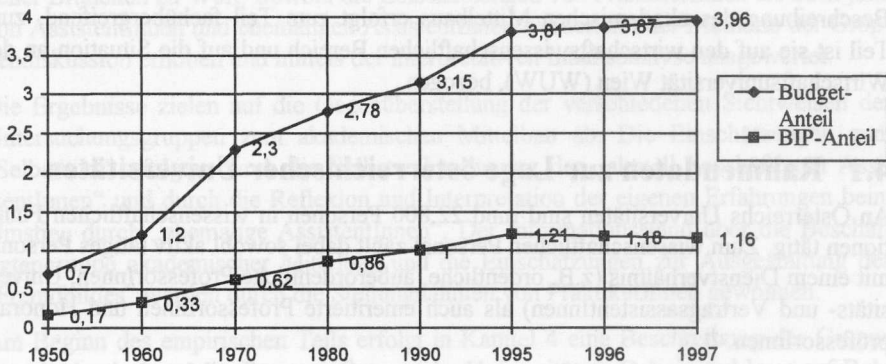
²⁷⁷ Weiters zählen zu dieser Kategorie: TutorInnen, Lehrbeauftragte, externe Univ.-DozentInnen, GastprofessorInnen, StudienassistentInnen, DemonstratorInnen, sonstige MitarbeiterInnen im wissenschaftlichen Betrieb, Univ. LehrerInnen und Bundes- und VertragslehrerInnen. (Stichtag 1.12.96; Österreichisches Statistisches Zentralamt, Hochschulstatistik 96/97, S. 304ff.)

²⁷⁸ Es studierten im WS 1975/76 bereits 84.513 Personen (33% Frauenanteil). Für historisch Interessierte sei auf die Studierendenzahl im WS 1860/61 hingewiesen: Diese betrug - auf das heutige Gebiet Österreichs bezogen - 4.438 Personen, in 100 Jahren hatte sich die Studierendenzahl noch nicht verzehnfacht - sie umfaßte 39.028 Personen. Im Nachkriegsjahr WS 1945/46 studierten 25.155 Personen (30% Frauen), eine Verzehnfachung erfolgte somit im Zeitraum von rund 50 Jahren (Preglau-Hämmerle 1986, S. 125, 224).

sitäten 224.473 Personen²⁷⁹ mit einem Frauenanteil von 46,8%. Rund ein Viertel²⁸⁰ der Studierenden belegte eine sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Fachrichtung²⁸¹. An der Wirtschaftsuniversität Wien waren zu diesem Zeitpunkt 22.480 Personen mit einem Frauenanteil von 42% eingeschrieben. Damit betreute die WUW 37% aller inländischen ordentlichen HörerInnen in diesem Fachbereich.²⁸²

Die Universitäten werden zum überwiegenden Teil über das staatliche Budget finanziert.²⁸³ Der Anteil des Hochschulbudgets 1995 am Gesamtbudget betrug 3,8%²⁸⁴, was einem Bruttoinlandsprodukt-Anteil von 1,21% entspricht.

Abb. 12: Anteile der Hochschulausgaben am Gesamtbudget und am Bruttoinlandsprodukt, 1950-1997



Quelle: BESSENYEI/MELCHIOR 1996, S. 210;
Hochschulbericht 1996, Band 2, S. 15; eigene Darstellung

Die österreichischen Universitäten sind zwar mittlerweile ein wichtiger Budgetfaktor, betrachtet man jedoch vor allem die enorme Steigerung der Studierendenzahlen, Budgetschwankungen, Inflation etc., so scheint für BESSENYEI/MELCHIOR die „Aus-

²⁷⁹ In-, ausländische, ordent-, außerordentliche HörerInnen (Hochschulbericht 1996, Bd. 2, S. 128)

²⁸⁰ Hochschulbericht 1996, Band 1, S. 120

²⁸¹ Dazu zählen: Soziologie (sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Studienzweig), Sozialwirtschaft, Volkswirtschaft, Betriebswirtschaft, Handelswissenschaft, Wirtschaftspädagogik, Wirtschaftsinformatik, Statistik, Angewandte Informatik, Wirtschaftswissenschaften mit internationaler Ausrichtung, Internationale Betriebswirtschaft (Hochschulbericht 1996, Band 2, S. 247).

²⁸² Hochschulbericht 1996, Band 1 und 2, S. 120, 127; eigene Berechnung

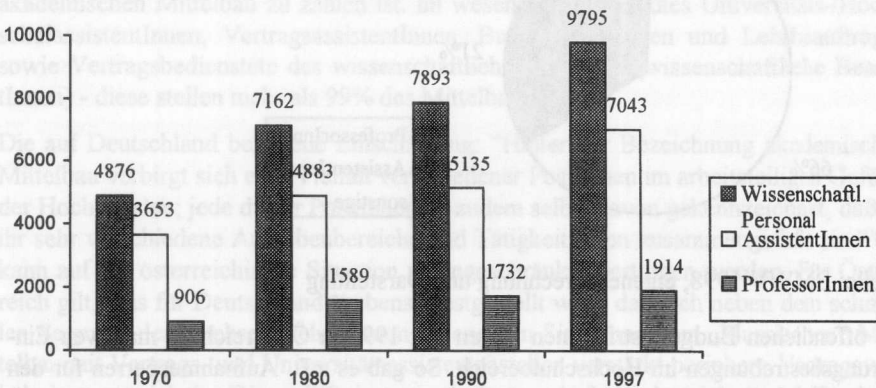
²⁸³ Dieses wird im Rahmen des Gesamtbudgets auf Vorschlag des Finanzministers festgelegt und durch das Parlament - im jährlichen Bundesfinanzgesetz - beschlossen. (Bessenyei/Melchior 1996, S. 209).

²⁸⁴ Ohne den Neubau des Allgemeinen Krankenhauses, Hochschulbericht 1996, Band 2, S. 15; die Angaben für 1996 und 1997 basieren auf Schätzungen.

sage gerechtfertigt, daß sich die finanzielle Versorgung der Universität spätestens seit Ende der 70er Jahre verschlechtert hat. In vielen Bereichen - so die weitverbreitete Auffassung - muß von einer Unterausstattung in personeller, sachlicher und räumlicher Hinsicht gesprochen werden.“²⁸⁵

Die Entwicklung der personellen Ausstattung österreichischer Universitäten kann anhand der zur Verfügung stehenden Planstellen aufgezeigt werden. Im Jahre 1970 standen insgesamt für wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal 8.180 Stellen zur Verfügung, davon waren 4.876 für WissenschaftlerInnen gewidmet. Es fand - verstärkt für den Mittelbau - eine kontinuierliche Zunahme der Stellen statt.

Abb. 13: Planstellen für wissenschaftliches Personal an Universitäten gesamt und für Universitäts- und VertragsassistentInnen, 1970-1997



Quelle: BMBW 1998, Hochschulbericht 1996, Band 2, S. 59; eigene Darstellung

Insgesamt verfügen die österreichischen Universitäten zum Stichtag 1.1.1997 über 9.795,5 Planstellen für wissenschaftliches Personal. Diese Planstellen verteilen sich wie folgt auf die Gruppen des wissenschaftlichen Personals: 1.332 Stellen für ordentliche und 582 Stellen für außerordentliche ProfessorInnen, 7.043 Assistentenstellen (das sind 72%).²⁸⁶ Für den Wissenschaftlichen Dienst und die Bundes- und VertragslehrerInnen sind 838,5 Planstellen gewidmet²⁸⁷. Quantitativ gesehen, stellen die Assi-

²⁸⁵ Bessenyei/Melchior 1996, S. 211

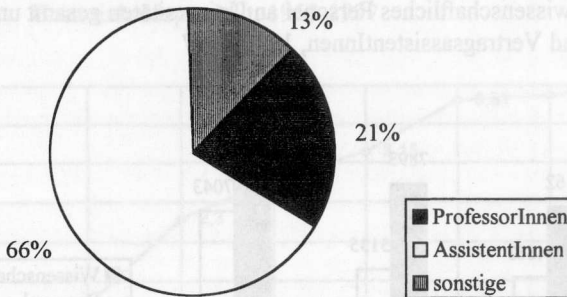
²⁸⁶ BMBW 1998; Hochschulbericht 1996, Band 2, S. 59; eigene Berechnungen

²⁸⁷ Folgende Begründungen können für das enorme Auseinanderklaffen zwischen der personenmäßigen Zurechnung zum wissenschaftlichen Personal (22.839, Stichtag 1.12.95) und den Planstellen (9.406,5) angeführt werden: Nicht alle Personen (Gruppen), die zum Wissenschaftlichen Personal gezählt werden, haben auch einen Planposten inne (z.B. die große Gruppe der Lehrbeauftragten und der Tutoren - gesamt 9.089 Personen); weiters ist ein Teil der Stellen auf Teilzeitbasis vergeben.

stentInnen an den Universitäten den höchsten Anteil an wissenschaftlichen Planstellen (mit rund 70% in etwa gleichbleibend seit 1970).

Insgesamt verfügten die Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten im Jahre 1997 über 963,5 Planstellen. Davon standen der WUW 360,5 Planstellen für wissenschaftliches Personal zu, diese verteilten sich auf rund 21% Professorenstellen (54 ordentliche, 22 außerordentliche), 66% Assistentenstellen (absolut 237,5) und auf wissenschaftlichen Dienst, Bundes- und VertragslehrerInnen.²⁸⁸

Abb. 14: Wissenschaftliche Planstellen an der WUW, 1997



Quelle: BMWV 1998, eigene Berechnung und Darstellung

Die öffentlichen Budgetrestriktionen führen seit 1996 in Österreich zu massiven Einsparungsbestrebungen im Hochschulbereich. So gab es z.B. Aufnahmesperren für den Bundesdienst allgemein und damit auch für die Universitäten, wodurch zum Teil Nachbesetzungen von Planstellen nicht mehr vorgenommen werden konnten. Dies führte durch den Ablauf befristeter Stellen - die insbesondere im akademischen Mittelbau verbreitet sind - zu einem erheblichen Anstieg der Vakanzen.

4.2 Der akademische Mittelbau

Gesellschaftliche Wandlungsprozesse fanden und finden ihren Niederschlag sowohl in sich verändernden Idealen²⁸⁹ von universitärer Bildung als auch in realen Arbeitsbedingungen der Universitäten.²⁹⁰ Gleichzeitig differenzierten sich neben den Ordinarien eine Reihe von an den Universitäten tätigen Personengruppen heraus. Die Professoren-

²⁸⁸ BMWV 1998, eigene Berechnungen

²⁸⁹ Preglau-Hämmerle 1986 zeigt u.a. die Entwicklung der Bildungsideale vom Spätmittelalter bis zum Anfang der achtziger Jahre auf.

²⁹⁰ siehe dazu Kapitel 4.2.2

schaft (HochschullehrerInnen im engeren Sinne²⁹¹) nimmt „nach wie vor eine Schlüsselstellung innerhalb der Universität und der Struktur ihres wissenschaftlichen Personals ein“²⁹². Aufgrund der zunehmenden Studierendenzahlen und der Entwicklung hin zur Gruppenuniversität werden viele Funktionen, die ursprünglich der Professorenschaft vorbehalten waren, von Angehörigen des akademischen Mittelbaus mitübernommen. Dem quantitativen Problem, das mit der Entwicklung vieler Universitäten zu Massenuniversitäten²⁹³ entstanden ist, sollte mit der Schaffung zusätzlicher Stellen im Mittelbau begegnet werden.

4.2.1 Zusammensetzung und Struktur

Im Universitäts-Organisationsgesetz (UOG) bzw. im Kunsthochschul-Organisationsgesetz (KHOG) und im Akademikerorganisationsgesetz (AOG) ist festgelegt, wer zum akademischen Mittelbau zu zählen ist. Im wesentlichen sind dies Universitäts-/HochschulassistentInnen, VertragsassistentInnen, BundeslehrerInnen und Lehrbeauftragte sowie Vertragsbedienstete des wissenschaftlichen Dienstes (wissenschaftliche BeamtenInnen) - diese stellen mehr als 99% des Mittelbaus dar.²⁹⁴

Die auf Deutschland bezogene Einschätzung: „Hinter der Bezeichnung akademischer Mittelbau verbirgt sich eine Vielfalt verschiedener Positionen im arbeitsteiligen Gefüge der Hochschulen; jede dieser Positionen ist zudem selbst davon gekennzeichnet, daß in ihr sehr verschiedene Aufgabenbereiche und Tätigkeitsarten zusammengefaßt sind“²⁹⁵, kann auf die österreichische Situation uneingeschränkt übertragen werden. Für Österreich gilt, was für Deutschland²⁹⁶ ebenso festgestellt wird, daß sich neben dem schmalen Segment der HochschullehrerInnen im engeren Sinne und dem „klassischen“ Mittelbau mit Vertrags- und Universitätsassistentenstellen verstärkt periphere Vertragsverhältnisse entwickeln. Diese differieren nach Status, Aufgabenbereichen und Karrierechancen in der Universität. Für Österreich sind hier insbesondere die Herausbildung von Vertragsverhältnissen, die nicht mehr mit der Universität²⁹⁷ geschlossen werden,

²⁹¹ Die Bezeichnung „Hochschullehrer“ wird in Deutschland nur für ProfessorInnen verwendet.

²⁹² Enders 1996, S. 16

²⁹³ Zur historischen Entwicklung der österreichischen Universitäten siehe Preglau-Hämmerle 1986; Bessenyei/Melchior 1996, welche die politische Entwicklung seit 1945 nachzeichnen.

²⁹⁴ Lins/Müller 1987, S. 11

²⁹⁵ Bochow/Joas 1987, S. 85

²⁹⁶ Enders 1996, S. 45; z.B. Kaddatz 1987, der die „Entstehung des Neuen Mittelbaus“ konstatiert und sich dabei auf die Beschäftigtengruppe „Projektpersonal“ bezieht.

²⁹⁷ Z.B. bei der Finanzierung eines Projektes über den Fonds zur wissenschaftlichen Forschung (FWF). Zapotoczky weist auf die Problematik der geringen Entlohnung von Forschungsstipendienten hin, die mit Projektbearbeitungen gekoppelt sind, hin: „eine kürzlich durchgeführte Aktion [...], in der jungen Forschern, die bereits ein Studium abgeschlossen haben, ein sog. Forschungsstipendium von maximal öS 6.000,- dann zugestanden werden kann, wenn sie ausschließlich an einem Projekt arbeiten oder entsprechende Kurse besuchen. Da sowohl für ausländische Studierende als auch für Arbeitslose vernünftiger Weise die jeweiligen Zuschüsse höher liegen, weil sie

sondern mit der Person des Professors bzw. der Professorin direkt (Privatangestellte), zu nennen. Ebenso kommen vermehrt ProjektmitarbeiterInnen zum Einsatz, die über verschiedene Forschungsaufträge finanziert werden. In Deutschland sind auch jene Forschungsstellen, die über Drittmittel finanziert sind, direkt an die Universität rückgebunden; insofern findet eine stärkere Integration des Projektpersonals in den Mittelbau statt. Auf die spezielle Problematik dieser Art von Beschäftigungsverhältnissen kann hier aber nicht weiter eingegangen werden, es findet eine Eingrenzung auf Universitäts- und VertragsassistentInnen statt, da auch vom Selbstverständnis der Universitätsangehörigen her, diese den „klassischen“ Mittelbau darstellen.

4.2.1.1 Dienst- und besoldungsrechtliche Kategorien und Laufbahn

VertragsassistentInnen sind Vertragsbedienstete des Bundes. Bei Vertragsassistentenstellen handelt es sich um befristete Arbeitsverträge mit unterschiedlicher Vertragslaufzeit. Die maximale Gesamtverwendungsdauer betrug bislang vier Jahre;²⁹⁸ aufgrund einer oberstgerichtlichen Entscheidung²⁹⁹ wurde die Höchstgrenze für die Verwendungsdauer aufgehoben. Mit 1.10.1996³⁰⁰ trat eine Angleichung an die Universitätsassistentenlaufbahn insofern ein, als seither ebenfalls Qualifikationsnachweise zu erbringen sind.

Der Großteil dieser Arbeitsverträge wird auf Teilzeitbasis vergeben (meist 20 Stunden pro Woche). Pointiert formuliert wird nicht von einer 'Halbbeschäftigung', sondern von einer 'halbbezahlten' Stelle³⁰¹ gesprochen. Im Verhältnis zur Besetzung anderer Mittelbaustellen sind Frauen in dieser Form von Dienstverhältnis noch am häufigsten anzutreffen.

UniversitätsassistentInnen stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Dabei kann es sich um ein befristetes oder ein unbefristetes Dienstverhältnis handeln, nämlich als Vierjahresvertrag, Sechsjahresvertrag oder Dauerdienstverhältnis. Ein unbefristetes Dienstverhältnis mit dem Bund wird in der Regel nach Ablauf³⁰² der befristeten Dienstverhältnisse (zuerst Vier- dann Sechsjahresvertrag) und den damit ver-

sonst die Lebenshaltungskosten nicht abdecken würden, bringt diese Aktion, für die außerdem pro Universität nur sehr geringe Beträge zur Verfügung stehen, für die Universität Linz z.B. für ein Studienjahr insgesamt öS 64.000,-, die geringe Wertschätzung der Forschung von seiten der Verantwortlichen deutlich zum Ausdruck.“ (1996, S. 85)

²⁹⁸ Zentralausschuß der Hochschullehrer 1994, S. 33

²⁹⁹ Verfassungsgerichtshof, G 134/92-7, vom 1. Oktober 1993

³⁰⁰ Vertragsbedienstetengesetz 1948, Abschnitt III; BGBl. Nr. 201/1996; BGBl. Nr. 375/ 1996.

³⁰¹ Dies aufgrund der meist starken, über das Stundenmaß weit hinausgehenden Wochenarbeitszeit der VertragsassistentInnen: durchschnittlich 31,8 Stunden wöchentlich bei 20-Stunden-Verträgen (Lins/Müller 1987, S. 30).

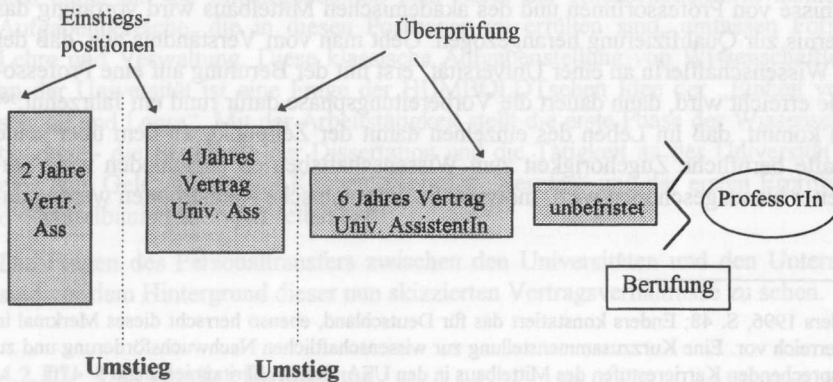
³⁰² De jure ist es möglich, de facto jedoch die Ausnahme, den Antrag auf ein unbefristetes Dienstverhältnis vor Ablauf des Sechsjahresvertrages zu stellen, wenn entsprechende Leistungen vorweisbar sind.

bundenen Qualifizierungsstufen erreicht. Das unbefristete Dienstverhältnis ist derzeit noch mit einer Pragmatisierung (Verbeamtung) verbunden.

Folgende Qualifikationserfordernisse sind innerhalb des Vierjahresvertrages zu erbringen, damit die Laufbahn an der Universität weiter verfolgt werden kann: erstens muß die formale Qualifikation der Promotion erreicht sein; zweitens ist der bisherige Verwendungserfolg in Forschung, Lehre und Verwaltung nachzuweisen und drittens werden über das Doktorat hinausgehende Forschungsleistungen erwartet.³⁰³

Nach Maßgabe besonderer gesetzlicher Bestimmungen kann darauf folgend ein Sechsjahresvertrag abgeschlossen werden (provisorische Definitivstellung). Im Rahmen dieses Dienstverhältnisses sind in der Regel die Habilitationsschrift zu verfassen und die Venia legendi zu erlangen bzw. vergleichbare wissenschaftliche Leistungen zu erbringen. Für diesen Zeitraum erfolgt wiederum eine Leistungsprüfung. Nach dem positiven Abschluß einer solchen Leistungsüberprüfung kann schließlich das befristete Dienstverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt werden. Dabei bleibt der/die AssistentIn Angehörige/r des Mittelbaus³⁰⁴, eine Professorenstelle kann über die Berufung - in der Regel an eine andere Universität - erlangt werden.

Abb. 15: Karrierestufen auf dem Weg zur Professorenstelle



Das Potential an wissenschaftlichen Nachwuchskräften ist aufgrund der Gestaltung der Vertragsverhältnisse und der vielfältigen Einstiegspositionen - z.B. Mitarbeit in Projekten - recht hoch, womit eine „Überproduktion“ im Vergleich zu den langfristig zur

³⁰³ Zentralausschuß der Hochschullehrer o.J., S. 9

³⁰⁴ Die unbefristete Zugehörigkeit zum Mittelbau sollte eher eine „Durchgangsstation“ zur Professur sein, de facto können (oder wollen) viele Mittelbauangehörige nicht mehr aufsteigen. Als Titel darf 'außerordentliche/r Universitätsprofessor/in' geführt werden. Zum Thema der Auswirkungen struktureller und inhaltlicher Karriereplateaus: von Eckardstein/Elsik/Nachbagauer 1995.

Verfügung stehenden Stellen erzeugt wird. Die Befristung der Dienstverhältnisse und die entsprechenden Qualifizierungsarbeiten ermöglichen eine lange Erprobung des Nachwuchses. Die universitäre Laufbahn ist damit höchst selektiv.³⁰⁵ Die Anschauungen über diese Einschätzung gehen für die österreichische Situation auseinander.

Rechtlich ist es, wenn die Qualifizierungserfordernisse erfüllt werden, in Österreich im Gegensatz zu Deutschland kein Problem, die Überleitung vom Sechsjahresvertrag in ein unbefristetes Dienstverhältnis zu erlangen.

De facto wird es allerdings für den wissenschaftlichen Nachwuchs zunehmend schwieriger, eine solche Überleitung zu erreichen: Der Anteil an Stellen innerhalb eines Institutes, die unbefristet besetzt werden, ist begrenzt, wenn man davon ausgeht, daß eine Personalpolitik betrieben wird, die die Offenhaltung von Stellen zumindest in einem gewissen Ausmaß³⁰⁶ als Zielsetzung verfolgt. Die Vertragsgestaltung im wissenschaftlichen Bereich zielt auf einen laufenden Zustrom junger Nachwuchskräfte ab, die nach einer bestimmten Zeit auch wieder aus der Universität ausscheiden sollen. Einerseits wird „die strukturell angelegte Befristungsfluktuation des Personals für notwendig erachtet, um neue Kräfte und innovative Impulse für die Wissenschaft zu gewinnen“.³⁰⁷ Andererseits gilt das Argument der Vorbereitung und Qualifizierung für den Beruf.

Als Argumentationsgrundlage für die stark unterschiedliche Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse von ProfessorInnen und des akademischen Mittelbaus wird vorrangig das Erfordernis zur Qualifizierung herangezogen. Geht man vom Verständnis aus, daß der Beruf 'WissenschaftlerIn an einer Universität' erst mit der Berufung auf eine Professorenstelle erreicht wird, dann dauert die Vorbereitungsphase dafür rund ein Jahrzehnt.³⁰⁸ „Hinzu kommt, daß im Leben des einzelnen damit der Zeitpunkt, zu dem über seine dauerhafte berufliche Zugehörigkeit zum Wissenschaftsbetrieb entschieden wird, immer weiter hinausgeschoben wird. Individuelle biographische Katastrophen werden da-

³⁰⁵ Enders 1996, S. 48; Enders konstatiert das für Deutschland, ebenso herrscht dieses Merkmal in Österreich vor. Eine Kurzzusammenstellung zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und zu entsprechenden Karrierestufen des Mittelbaus in den USA und Großbritannien siehe S. 47ff.

³⁰⁶ Für die Überleitung ist, nach Instituten und vor allem nach Fachdisziplinen, die 'theory in use' recht unterschiedlich. So gibt es einerseits Universitätsinstitute, die zu 100% unbefristete Mittelbaustellen aufweisen, andererseits solche, an denen nur befristete Verträge vergeben werden. In beiden Fällen ist es für NachwuchswissenschaftlerInnen auf Einstiegspositionen in Vertragsassistentenstellen oder nach dem Vierjahresvertrag nicht möglich - bei vorhandener Eignung und Neigung -, einen Sechsjahresvertrag bzw. ein unbefristetes Dienstverhältnis zu bekommen. Dies wird zukünftig auch verstärkt Personen betreffen, die bereits in einem Sechsjahresvertrag stehen, wenn z.B. nur eine bestimmte Quote an Mittelbaustellen unbefristet vergeben wird. Der Abgang von Habilitierten über Berufungen ist zu berücksichtigen, als damit wieder unbefristete Dienstposten neu vergeben werden können. Die Besetzungswelle in den neuen deutschen Bundesländern hat insofern zu einer deutlichen Entlastung des universitären Arbeitsmarktes geführt.

³⁰⁷ Enders 1996, S. 44; ebenso Bochow/Joas 1987, S. 10

³⁰⁸ Enders 1996, 48

mit fast unvermeidlich.³⁰⁹ Dies ist in Österreich dann der Fall, wenn z.B. die Qualifizierungsbemühungen für die Überleitung des Sechsjahresvertrages scheitern. Der Umstieg wird aufgrund der für die Habilitation erforderlichen inhaltlichen Spezialisierung und des Lebensalters zunehmend schwieriger. Der wissenschaftliche Nachwuchs an Universitäten wird auf Basis dieser Dienstverhältnisse mit langen Phasen der Unsicherheit über die beruflichen Verbleibsmöglichkeiten³¹⁰ an der Universität konfrontiert. Im Falle einer Familiengründung und ev. Karenzierungen verzögert sich die Vertragsabfolge entsprechend. Gleichzeitig ist die universitäre Laufbahn durch verhältnismäßig unscharfe Erfolgskriterien³¹¹ für den Aufstieg gekennzeichnet.

Die Phase bis zum Abschluß der Promotion³¹² kann als Vorbereitungsphase im engeren Sinne interpretiert werden, da AssistentInnen neben der Arbeitstätigkeit einen akademischen Zweitabschluß erwerben. Mit dem Angebot des Doktoratsstudiums werden sowohl 'eigene' wissenschaftliche Nachwuchskräfte für die Universität als auch Arbeitskräfte für außeruniversitäre Organisationen qualifiziert.

Eine Beschäftigung im akademischen Mittelbau stellt - auch in der Phase bis zur Promotion - in erster Linie Arbeitstätigkeit und nicht vorwiegend Studententätigkeit dar. Je nach Arbeitsvertragsverhältnis ist hier sicherlich zu differenzieren, jedoch ist bei der Beschäftigung als Universitäts- bzw. VertragsassistentIn davon auszugehen, daß es sich dabei um die Einstiegsposition zum Beruf der HochschullehrerIn handelt. Die Aufgabenbereiche, die in diesen Positionen zu erfüllen sind, umfassen Forschung, Lehre und Verwaltung. Diese klassische Aufgabenstellung von WissenschaftlerInnen an der Universität ist eine Frage der HUMBOLDT'schen Idee der „Einheit von Forschung und Lehre“. Mit der Arbeitstätigkeit stellt die erste Phase der Wissenschaftler-tätigkeit - die Erstellung der Dissertation und die Tätigkeit an der Universität - auch eine gute Gelegenheit zum Kennenlernen des „Berufes“ und der ersten Erprobung für die Mittelbauangehörigen selbst dar.

Die Fragen des Personaltransfers zwischen den Universitäten und den Unternehmen sind vor dem Hintergrund dieser nun skizzierten Vertragsverhältnisse zu sehen.

4.2.1.2 Quantitative Darstellung

Am Stichtag 20.1.1997³¹³ sind an Österreichs Universitäten 7.178 Assistentinnen und Assistenten beschäftigt. 1.107 Personen davon sind als VertragsassistentInnen (15,4%)

³⁰⁹ Bochow/Joas 1987, S. 10

³¹⁰ Möglichkeiten nach dem Vierjahresvertrag: von Eckardstein/Scagnetti/Ballnik 1991, S. 32ff.

³¹¹ Schmitz 1990 für die WUV, Borkenau/Kammer 1988 für Deutschland.

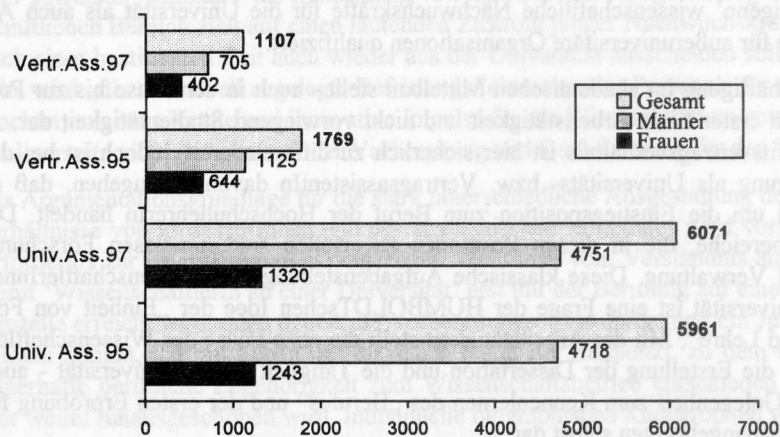
³¹² Muß spätestens bis Ende des Vierjahresvertrages erfolgen ggf. davor.

³¹³ Die Daten stammen u.a. aus: Österreichischer Hochschulbericht 1996 (die nächste Ausgabe erscheint 1999), Auswertungen des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr 1998, Aufgrund von Problemen in der statistischen Auswertung des Bundesministeriums vom Jänner 1998 ist kein aktuellerer Personalstand eruierbar.

und 6.071 als UniversitätsassistentInnen (84,6%) tätig. Die Anzahl von Vertrags- und UniversitätsassistentInnen sank kontinuierlich von 7.730 Personen im Dezember 1995 auf 7.219 im August 1996 bis zum derzeitigen Tiefstand.³¹⁴ Anzumerken ist, daß fast die gesamte Anzahl von VertragsassistentInnen (96%) auf Basis von Teilzeitverträgen beschäftigt wird.

Der Frauenanteil an den VertragsassistentInnen beträgt im Jänner 1997 rund 36%, dieser Wert liegt aber deutlich höher als bei den UniversitätsassistentInnen (21,7%). Insgesamt bleiben die Frauenanteile auf dieser relativ geringen Höhe stabil.

Abb. 16: Vertrags- und UniversitätsassistentInnen in Österreich nach Geschlecht, Stand: 1.12.1995, 20.1.1997



Quelle: BMWV 1998, Hochschulbericht 1996, Band 2, S. 68; eigene Darstellung

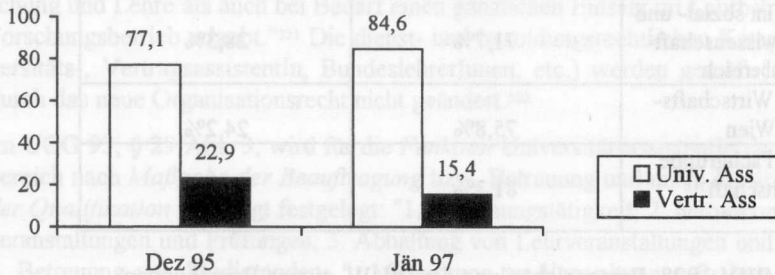
Der Aufnahmestopp im Bundesdienst führte vor allem zu einem Absinken bei den VertragsassistentInnen, weil diese Dienstrechtskategorie die kürzeren Befristungen aufweist und nach dem Auslaufen der Verträge diese Stellen häufig nicht oder nicht sofort wieder nachbesetzt werden. Dies führte zu einem Rückgang des Anteils der VertragsassistentInnen an der Assistentenschaft um 7,5 Prozentpunkte und damit zu einer strukturellen Veränderung in der Zusammensetzung (Abb. 17). Es bleibt abzuwarten, in welcher Weise die politischen Entscheidungen zu einer weiteren Verstärkung dieses Trends beitragen.

An den sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen sind im Jänner 1997 604 Universitäts- und VertragsassistentInnen (d.s. 8,4% aller AssistentInnen) beschäf-

³¹⁴ Hochschulbericht 1996, Band 2, S. 68; Daten des BMWV 1996, 1998; eigene Berechnungen

tigt.³¹⁵ Dies ist im Vergleich zum Studierendenanteil von rund einem Viertel aller HörerInnen recht gering. Die Stellen im sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereich verteilen sich zu rund 80% auf Universitäts- und 20% auf VertragsassistentInnen. Der Frauenanteil liegt bei durchschnittlich 25,8% (35,2% Vertrags-, 23,3% Universitätsassistentinnen).

Abb. 17: Verteilung der Beschäftigtenstruktur im Dez. 1995 und im Jän. 1997



Quelle: Hochschulbericht 1996, Band 2, S. 68; BMWV 1998; eigene Berechnung und Darstellung

An der Wirtschaftsuniversität Wien sind im Jänner 1997 insgesamt 260 AssistentInnen beschäftigt (Frauenanteil 30,4%). Die Beschäftigtenstruktur liegt im Durchschnittsbereich der Fächer mit rund 25% der Personen in der Kategorie der VertragsassistentInnen und rund 75% der Personen in der Kategorie der UniversitätsassistentInnen. Mit rund 28,9% Frauenanteil bei den UniversitätsassistentInnen und 34,8% Frauenanteil bei den VertragsassistentInnen liegt die Wirtschaftsuniversität in etwa im bundesweiten Durchschnitt.³¹⁶ Der Fachgruppe Betriebswirtschaft gehören im April 1998 insgesamt 123 Vertrags- und UniversitätsassistentInnen an.³¹⁷

Für die vorliegende Arbeit sind insbesondere die Befristungen der Dienstverhältnisse von Bedeutung. In Österreich sind rund 62% der Gruppe der UniversitätsassistentInnen befristet beschäftigt. Auf den Fachbereich der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften bundesweit bezogen ist der Anteil bedeutend höher (bei rund 72%). An der WUW insgesamt liegt dieser bei rund 76%. In der Fachgruppe Betriebswirtschaft steigt der Anteil der UniversitätsassistentInnen in befristeten Dienstverträgen nochmals an, denn nur mehr 18,7% sind unbefristet beschäftigt. Die Richtlinien für VertragsassistentInnen wurden erst 1996 an die UniversitätsassistentInnenlaufbahn angeglichen, somit sind die Stellen nach wie vor fast zur Gänze befristet und auf Teilzeitbasis vergeben.

³¹⁵ BMWV 1998, Stand 20.1.1997

³¹⁶ BMWV 1998; eigene Berechnung

³¹⁷ lt. Personalabteilung der WUW, April 1998

Es kann daher davon ausgegangen werden, daß insbesondere auch hier das Potential an UmsteigerInnen in die Wirtschaft besonders hoch ist.

Abb. 18: Befristungen der Dienstverhältnisse, Jänner 1997

| | befristete Dienstverhältnisse | unbefristete Dienstverhältnisse |
|---|--|--|
| Univ.-Ass. Österreich | 61,9% | 38,1% |
| Univ.-Ass. im sozial- und wirtschaftswissenschaft- lichen Fachbereich | 71,7% | 28,3% |
| Univ.-Ass. Wirtschafts- universität Wien | 75,8% | 24,2% |
| Univ.-Ass. Fachgruppe Betriebswirtschaft ³¹⁸ WUW | 81,3% | 18,7% |

Quelle: BMWV 1998; Personalabteilung der WUW, eigene Berechnungen

Die Situation der Befristungen, vor dem Hintergrund der Laufbahnsysteme an der Universität betrachtet, legt nahe, daß aufgrund des vorhandenen Alternativarbeitsmarktes gerade im sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereich viele Assistentinnen und Assistenten einen Umstieg von der Universität in eine andere Arbeitgeberorganisation anstreben. Auswertungen über Austrittsraten des akademischen Mittelbaus in Österreich liegen bisher nicht vor, ebenso gilt dies für die Wirtschaftsuniversität Wien. Im Rahmen der AssistentInnenstudie an der Wirtschaftsuniversität wurden Austrittsabsichten über die berufliche Orientierung gewonnen: Rund zwei Drittel der AssistentInnen (mit bis zu vier Jahren Zugehörigkeit) haben die Absicht, in die Praxis zu wechseln. Das restliche Drittel verteilt sich auf jene, die keine eindeutige Präferenz haben, und jene, die dezidiert in der Wissenschaft bleiben wollen. Von den Fachgruppen Betriebswirtschaft und Recht will der Großteil umsteigen, und „es sind Minderheiten, die sich noch nicht für ein späteres Berufsfeld entschieden haben und die für eine wissenschaftliche Tätigkeit im universitären Bereich votieren“.³¹⁹

4.2.2 Tätigkeitsprofil

Die "klassische" Arbeitstriade im Mittelbau umfaßt Forschung, Lehre und Verwaltung. Zur Beschreibung werden in einem ersten Schritt die gesetzlichen Grundlagen kurz umrissen, und in der Folge wird auf die konkreten Tätigkeitsverteilungen eingegangen.

³¹⁸ lt. Personalabteilung der WUW, April 1998

³¹⁹ von Eckardstein/Scagnetti/Ballnik 1991, S. 33

4.2.2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen der Tätigkeit als UniversitätsassistentIn

Das UOG (Universitäts-Organisationsgesetz 1993) sieht nur mehr eine Kategorie des akademischen Mittelbaus - UniversitätsassistentIn - vor, wobei die StelleninhaberInnen zwar in unterschiedlichen Dienstverhältnissen³²⁰ stehen können, sich aber von ihren Aufgaben nicht unterscheiden: Denn diese "Aufsplitterung erscheint jedenfalls organisationsrechtlich nicht zweckmäßig [...]. Der Entwurf [des UOG] geht daher von einer einheitlichen organisationsrechtlichen Kategorie 'Universitätsassistenten' aus und läßt eine flexiblere Aufgabenfestlegung zu, die sowohl eine Mischverwendung in Forschung und Lehre als auch bei Bedarf einen gänzlichen Einsatz im Lehrbetrieb oder im Forschungsbetrieb erlaubt."³²¹ Die dienst- und besoldungsrechtlichen Kategorien (Universitäts-, VertragsassistentIn, BundeslehrerInnen, etc.) werden gemäß § 88 Abs. 3 durch das neue Organisationsrecht nicht geändert.³²²

Im UOG 93, § 29 Abs. 3, wird für die *Funktion* UniversitätsassistentIn der Aufgabenbereich nach *Maßgabe der Beauftragung* bzw. Betrauung und unter *Berücksichtigung der Qualifikation* wie folgt festgelegt: "1. Forschungstätigkeit; 2. Mitwirkung an Lehrveranstaltungen und Prüfungen; 3. Abhaltung von Lehrveranstaltungen und Prüfungen; 4. Betreuung von Studierenden; 5. Mitwirkung an Verwaltungsaufgaben; 6. Mitwirkung bei Evaluierungsmaßnahmen."³²³

Diese gesetzlichen Bestimmungen stellen die Grundlage der Arbeitstätigkeit dar. Die reale Ausgestaltung der Aufgabenfelder ist wesentlich durch die Übereinkunft mit der/dem direkten Vorgesetzten bestimmt, welche/r im Normalfall der/die jeweilige Instituts-/Abteilungsleiter bzw. ProfessorIn ist. In welchem Ausmaß die jeweilige „Qualifikationsstufe“³²⁴ der AssistentInnen bei der Aufgabenverteilung Berücksichtigung findet, ist weiters von der Institutskultur abhängig.

4.2.2.2 Struktur der Tätigkeiten

In der quantitativ orientierten Untersuchung von LINS/MÜLLER zum österreichischen Mittelbau ergab sich ein verdichtetes Tätigkeitsprofil, welches eine stärkere Differenzierung des gesetzlichen Aufgabenrahmens ermöglicht:

1. Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen (LV);
Mitwirkung an LV
2. Betreuung von Studierenden, DiplomandInnen und DissertantInnen

³²⁰ "§ 29(1) Die Universitätsassistenten stehen in einem privatrechtlichen (Vertragsbedienstete) oder in einem öffentlich-rechtlichen (Beamte) Dienstverhältnis zum Bund, das durch besondere gesetzliche Bestimmungen geregelt ist." (Janser 1993, S. 80)

³²¹ Janser 1993, S. 81

³²² Janser 1993, S. 82

³²³ Janser 1993, S. 80

³²⁴ Promotionsphase, Habilitationsphase

3. Prüfungstätigkeit (Durchführung, Mitwirkung, Korrekturen)
4. Tätigkeit in Kollegialorganen
5. Institutsverwaltung, nichtwissenschaftliche Obliegenheiten
6. Forschung, inklusive Publizieren
7. Weiterbildung
8. Routinebetrieb und Dienstleistungen, wie etwa Betreuung von Lehrmitteln³²⁵

Nach der Einschätzung des akademischen Mittelbaus in der "Berufsanalyse Mittelbau" gestaltet sich das Arbeitsfeld folgendermaßen:³²⁶

| | |
|---|-------|
| Forschung | 40,5% |
| Lehre | 37,3% |
| Verwaltung (Institutsverwaltung, Routinebetrieb, Sonstiges) | 19,7% |
| Tätigkeit in Kollegialorganen | 2,5% |

Interessant ist in diesem Zusammenhang die Frage nach der Einschätzung der Befragten bezüglich der optimalen Tätigkeitsverteilung für Karriere bzw. Weiterverbleib an der Universität: Dabei sollten sich die Lehre auf 25% und die Verwaltungstätigkeiten auf 14,4% verringern, Steigerungswünsche liegen auf der Ebene der Arbeit in Kollegialorganen (auf 6,7%, was einer knappen Verdreifachung entspricht!) und auf jener der Forschung (von 40,5% auf 53,2%). Diese Einschätzung spiegelt damit die Frage der karriererelevanten Aktivitäten wider, welche vor allem wissenschaftliche und nur in abgeschwächter Form didaktische Qualifikationen berücksichtigt.

Für die Wirtschaftsuniversität liegen Selbsteinschätzungen von Universitäts- und VertragsassistentInnen je nach Zugehörigkeit der Fachgruppen vor:³²⁷ Die Fachgruppe Recht weist den höchsten Forschungsanteil an Gesamtaktivitäten mit 50% auf (30% Lehre, 20% Verwaltung). Gefolgt von den Fachgruppen Formal- und Geisteswissenschaft und Volkswirtschaft mit jeweils 40% Forschung, 40% Lehre und 20% Verwaltung. In der Fachgruppe Betriebswirtschaft verteilen sich die Schwerpunkte der Aktivitäten nach Angaben der befragten AssistentInnen anders: 40% im Verwaltungsbereich und je 30% für Forschung und Lehre. Die Einschätzung der Verteilung schwankt in Einzelfällen von 0% bis 80% Forschung, was auf schwerpunktmäßige Einsatzgebiete hinweist. Der hohe Anteil an Verwaltungstätigkeit ist sowohl in bezug auf bü-

³²⁵ Lins/Müller 1987, S. 29. Diese Untersuchung stammt zwar bereits aus dem Jahre 1984, doch wurde seither keine bundesweite Erhebung durchgeführt. Weiters ist davon auszugehen, daß trotz der Integration der Lehre in die Dienstpflicht keine wesentliche Veränderung der Struktur und der Aufgabenverteilung eingetreten ist. "Berufsanalyse Mittelbau" - eine empirische Studie über die berufliche Situation von Assistenten, Beamten des wissenschaftlichen Dienstes, Bundeslehrern und Lehrbeauftragten an Österreichs Universitäten und Kunsthochschulen: Rund 3000 beantwortete Fragebogen (Rücklaufquote von 44%).

³²⁶ Lins/Müller 1987, S. 39

³²⁷ von Eckardstein/Scagnetti/Balnik 1991, S. 43f.

rokratische Tendenzen der Universität als auch für die individuellen Karrieremöglichkeiten innerhalb der Organisation bedenklich.

In der "Berufsanalyse Mittelbau" stellt man einen Zusammenhang zwischen Aufwand in der Lehre und Forschungsleistungen her. Eine negative Korrelation³²⁸ zeigte sich ausschließlich bei den Tätigkeitsfeldern Forschung und Lehre. Dieser negative Zusammenhang bedeutet, daß die Zunahme einer Tätigkeit zur Abnahme im anderen Tätigkeitsfeld führt. Das Verhältnis von Lehre und Forschung stellt somit eher eine Nullsummensituation dar, d.h. je mehr Energie in die Lehre fließt, desto weniger Aktivität zeigt sich auf der Forschungsebene und umgekehrt. Dies hat Auswirkungen auf die wissenschaftliche Karriere, denn aufgrund wissenschaftssoziologischer Ergebnisse ist allgemein anerkannt, daß "Reputation in der Hauptsache aus individuellen Forschungsaktivitäten und hier insbesondere aus hoher Publikationsproduktivität resultiert. Lehraktivitäten werden dagegen als weniger oder überhaupt nicht reputationssteigernd eingestuft."³²⁹

Betrachtet man die Auswirkungen der Tätigkeitsaufteilung zwischen Forschung und Lehre nicht auf der individuellen Ebene, sondern auf die Gesamtleistungen eines Institutes oder einer Universität bezogen, so zeigt sich ein interessantes Ergebnis. Das HUMBOLDTsche Prinzip der Verbindung von Forschung und Lehre beinhaltet die Vorstellung einer „Kuppelproduktion“, in welcher davon ausgegangen wird, daß „die Lehre in optimaler Weise durch gleichzeitige Forschung der Hochschullehrer befruchtet werde, die Forschung durch den Einbezug von Studenten und Assistenten vorangetrieben werde und eine Diskussion der Ergebnisse in Seminaren und Kolloquien in reinen Forschungsinstituten keinen Einsatz finden könne.“³³⁰ Im Gegensatz dazu wird - durch die Entwicklung zu Universitäten als Massenausbildungsstätten - ein „konkurrierendes Produktionsverhältnis“ vermutet, welches dann entstehen kann, „wenn ab einer gewissen Studentenzahl übermäßig viele verwaltende und rein lehrbezogene - nicht in Forschung umsetzbare - Tätigkeiten überwiegen, so daß die für die Lehre investierte Zeit nicht mehr gleichzeitig dem Vorantreiben der Forschung dient und damit hohe Opportunitätskosten verursacht.“³³¹

Die empirische Auswertung der Forschungsleistungen von Universitäten in der Bundesrepublik Deutschland zeigte, daß erst bei relativ hohen Studierendenzahlen die Forschungsleistung nicht mehr weiter steigt. Die Art der Lehrveranstaltungen, die angeboten werden, ist dafür ausschlaggebend: Jene, die in einen engeren Zusammenhang mit der Forschungsarbeit gebracht werden können, wie z.B. Lehrveranstaltungen im zweiten Studienabschnitt bzw. Hauptstudium, wirken sich positiv auf die Forschungs-

³²⁸ Der Korrelationskoeffizient der Tätigkeitsbereiche liegt bei -0,26 (Lins/Müller 1987, S.34f.).

³²⁹ Backes-Gellner 1989, S. 62

³³⁰ Backes-Gellner 1989, S. 54

³³¹ Backes-Gellner 1989, S. 54f.

leistungen aus. Weiters ist der größere Nachwuchspool für Forschungspersonal zu beachten.³³²

Eine stärkere Verankerung der Lehrleistungen als Karrierekriterium für Weiterbestellungen steht in Diskussion. Durch die zukünftig zu erfolgende Evaluierung der Lehrleistungen könnte eine informatorische Grundlage dafür geschaffen werden, doch sollten im Zuge des derzeitigen 'Evaluierungsfiebers' die möglichen Verzerrungen und damit die Fehlerquellen in der Wahrnehmung und in weiterer Folge in der Leistungsbewertung³³³ nicht außer acht gelassen werden.

4.2.3 Soziale Stellung

Das Berufsfeld der WissenschaftlerInnen an Universitäten und Hochschulen hat an Exklusivität und sozialem Status verloren. „Paradoxerweise erschien der Hochschul-lehrerberuf dabei als Opfer seines eigenen Erfolgs, da die Expansion des Hochschulwesens von einem Rückgang des sozio-ökonomischen Status und des gesellschaftlichen Ansehens der Hochschulwissenschaftler begleitet wurde.“³³⁴ Diese Veränderung kann sowohl mit der Entzauberung³³⁵ der Wissenschaften als auch mit der veränderten Rolle der Universitäten als Massenausbildungsstätten und der damit in Zusammenhang stehenden stark angewachsenen Anzahl der Beschäftigten (in Deutschland bspw. die Verneunfachung(!) des Personals innerhalb von vier Jahrzehnten³³⁶) begründet werden. Folgt man der Argumentation von BOURDIEU, so hat der soziale Status, der im gesellschaftlichen Feld erreicht werden kann, die Wurzeln auch in der „Seltenheit“ des kulturellen Kapitals, das damit in Verbindung steht.

Der allgemein konstatierte Prestigeverlust des Hochschullehrerberufes zeigt sich auch empirisch: Ausgewähltes Datenmaterial differenziert nach Ländern, Beschäftigtengruppen und Fachdisziplinen kann zur Verdeutlichung herangezogen werden.

³³² Backes-Gellner 1989, S. 58f.

³³³ Zu Problemen der Wahrnehmung bei der Personalbeurteilung siehe Lueger 1992.

³³⁴ Enders 1996, S. 25

³³⁵ „Machen wir uns zunächst klar, was denn eigentlich diese intellektualistische Rationalisierung durch Wissenschaft und wissenschaftlich orientierte Technik praktisch bedeutet. [...] Die zunehmende Intellektualisierung und Rationalisierung bedeutet also *nicht* eine zunehmende Kenntnis der Lebensbedingungen, unter denen man steht. Sondern sie bedeutet etwas anderes: das Wissen davon oder den Glauben daran: daß man, wenn man *nur wollte*, es jederzeit erfahren *könnte*, daß es also prinzipiell keine geheimnisvollen unberechenbaren Mächte gebe, die da hineinspielen, daß man vielmehr *alle Dinge* - im Prinzip - durch *Berechnen beherrschen* könne. Das aber bedeutet: die Entzauberung der Welt.“ (Weber 1973, S. 317, Hervorhebung im Original)

³³⁶ „Der Lehrkörper der wissenschaftlichen Hochschule bestand noch Anfang der fünfziger Jahre aus etwa 8.100 Personen, wovon jeder zweite Professor oder habilitierte Lehrkraft war. 1991 beschäftigen die Universitäten im nicht-medizinischen Bereich insgesamt etwa 76.700 hauptberuflich tätige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, von denen nurmehr jeder vierte der Gruppe der Professoren zuzurechnen ist.“ (Enders 1996, S. 25)

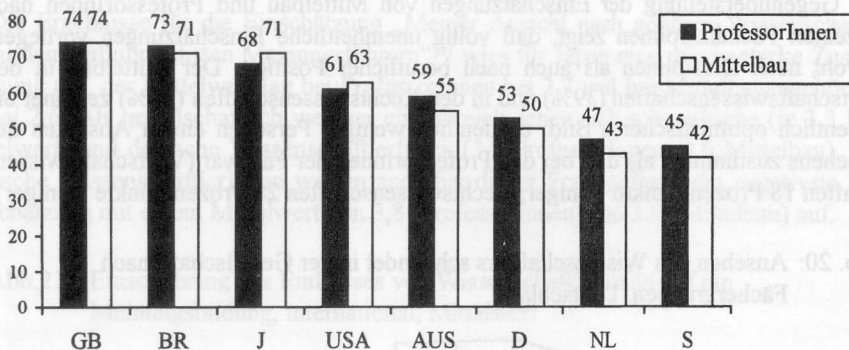
4.2.3.1 Ansehen der Berufsgruppe

Die Ergebnisse³³⁷ der internationalen Erhebung (ohne Österreich) zeigen, daß die Wahrnehmung eines sinkenden Prestiges sowohl bei der Professorenschaft als auch im Mittelbau weit verbreitet ist.

Internationale Differenzierung:

In Deutschland beobachten rund die Hälfte der ProfessorInnen (53%) und des Mittelbaus (50%) ein schwindendes Ansehen der WissenschaftlerInnen in der Gesellschaft, explizit gegenteiliger Meinung sind dagegen nur 22% (ProfessorInnen und Mittelbau gesamt).³³⁸

Abb. 19: Anteil der Befragten, die ein schwindendes Ansehen der Wissenschaftler konstatieren (in Prozent, Antwortkategorien 1-2), verschiedene Länder³³⁹



Quelle: Enders/Teichler 1995a, S. 74; eigene Darstellung

International betrachtet weisen lediglich die WissenschaftlerInnen in Schweden und in den Niederlanden eine noch geringere Zustimmungsrate zum Absinken des Ansehens der WissenschaftlerInnen auf. Die Angehörigen des Mittelbaus haben ein etwas optimistischeres Bild als die ProfessorInnen in diesen Ländern (Schweden: 45% der ProfessorInnen, 42% des Mittelbaus; Niederlande: 47% der ProfessorInnen, 43% des Mittelbaus). In Großbritannien liegt die höchste Zustimmung zu der negativen Einschätzung vor: Fast drei Viertel der Befragten (74%) - sowohl ProfessorInnen als auch

³³⁷ Internationale Erhebung in 13 Ländern zum Berufsbild des Hochschullehrers, Auswertung von 19.000 Fragebögen (Enders/Teichler 1995a).

³³⁸ Die Frage lautete: Wie sehen Sie die Stellung und die Aufgaben des Hochschulwesens in unserer Gesellschaft? (Antwortkategorie: Meiner Ansicht nach schwindet das Ansehen der Wissenschaftler.) Antwortskala von 1 (stimme völlig zu) bis 5 (bin völlig gegenteiliger Meinung); (Enders/Teichler 1995a, S. 74; 1995b, S. 232)

³³⁹ Länderabkürzungen: GB (Großbritannien), BR (Brasilien), J (Japan), USA, AUS (Australien), D (Deutschland), NL (Niederlande), S (Schweden).

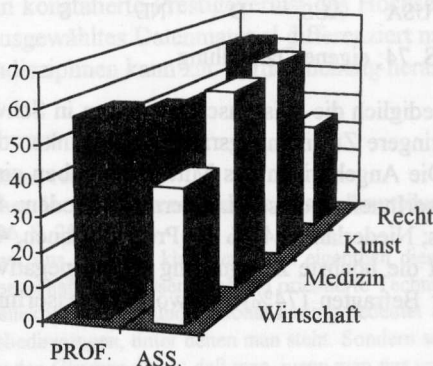
Mittelbau - stimmen der Frage nach dem Absinken des Ansehens völlig zu bzw. zu. Relativ hoch liegen ebenso die Einschätzungen japanischer WissenschaftlerInnen (68% ProfessorInnen, 71% Mittelbau).

Differenzierung nach Disziplinen:³⁴⁰

Zieht man zur Analyse die bundesdeutschen Ergebnisse nach einzelnen Disziplinen heran, so zeigt sich, daß die ProfessorInnen der Wirtschaftswissenschaften mit 57% ein stärkeres Schwinden des Ansehens als ihre KollegInnen im Durchschnitt konstatieren (ähnlich hoch JuristInnen 62%, Ingenieurwissenschaften 57%). Der Mittelbau in den Wirtschaftswissenschaften stimmt im Verhältnis wesentlich weniger - nämlich zu 39% - dieser Aussage zu. Ähnliche Einschätzungen finden sich beim juristischen Mittelbau (34%) und beim erziehungswissenschaftlichen Mittelbau (38%). Alle anderen Mittelbauangehörigen weisen zum Teil einen wesentlich höheren Zustimmungsgrad zum Absinken des Ansehens auf (z.B. 59% Medizin, 62% Kunstwissenschaft).

Die Gegenüberstellung der Einschätzungen von Mittelbau und ProfessorInnen nach einzelnen Fachdisziplinen zeigt, daß völlig uneinheitliche Einschätzungen vorliegen, sowohl nach Disziplinen als auch nach beruflicher Position. Der Mittelbau in den Wirtschaftswissenschaften (39%) und in den Rechtswissenschaften (34%) zeichnet ein wesentlich optimistischeres Bild, da deutlich weniger Personen einem Absinken des Ansehens zustimmten als dies bei den ProfessorInnen der Fall war (Wirtschaftswissenschaften 18 Prozentpunkte weniger; Rechtswissenschaften 28 Prozentpunkte weniger).

Abb. 20: Ansehen des Wissenschaftlers schwindet in der Gesellschaft, nach Fächergruppen, Deutschland



Quelle: Enders 1996, S. 229f.; eigene Darstellung

³⁴⁰ Differenzierungen nach Disziplinen liegen nur für die bundesdeutsche Erhebung vor, die Daten beziehen sich auf Enders/Teichler 1995b, S. 229ff. bzw. eigene Berechnungen daraus.

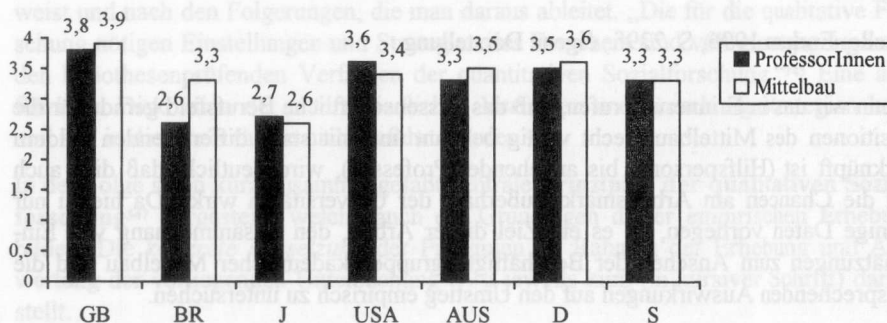
In den Fächern Kunst und Medizin zeigt sich ein entgegengesetztes Bild: In den künstlerischen Richtungen stimmen 62% des Mittelbaus einem Absinken zu, das sind um 14 Prozentpunkte mehr als bei den ProfessorInnen. In der medizinischen Fachrichtung ist die Differenz nicht so stark ausgeprägt: Der Mittelbau stimmt mit 59% und die ProfessorInnen mit 51% der Frage nach dem Absinken des Ansehens von WissenschaftlerInnen in der Gesellschaft zu.

4.2.3.2 Bedeutung von Wissenschaft für gesellschaftlich relevante Entscheidungen

Ein weiterer Aspekt des Prestiges eines Berufes kann in seiner gesellschaftspolitischen Bedeutung gesehen werden. Im Falle der internationalen Erhebung zum Berufsbild wurde der Beruf HochschullehrerIn in bezug auf dessen Einfluß auf gesellschaftspolitische Entscheidungen abgefragt.

Die Ergebnisse für die Einschätzung „Meiner Ansicht nach gehören Wissenschaftler zu den einflußreichsten Meinungsführern“³⁴¹ wies für Japan eine relativ starke Zustimmung auf, der Mittelwert lag bei ProfessorInnen bei 2,7 und bei Mittelbauangehörigen bei 2,6. Als gesellschaftlich weniger einflußreich sehen sich schwedische (je 3,3 Mittelwert) und deutsche WissenschaftlerInnen (3,5 ProfessorInnen, 3,6 Mittelbau). Britische WissenschaftlerInnen weisen auch bei dieser Fragestellung die negativste Einschätzung mit einem Mittelwert von 3,8 (ProfessorInnen) und 3,9 (Mittelbau) auf.

Abb.21: Einschätzung des Einflusses von WissenschaftlerInnen auf die Meinungsbildung, international, Mittelwert

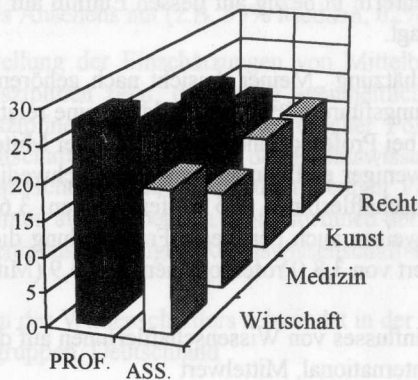


Quelle: Enders/Teichler 1995a, S. 75; eigene Darstellung

³⁴¹ Frage: „Wie sehen Sie die Stellung und die Aufgaben des Hochschulwesens in unserer Gesellschaft?“ Antwortkategorie: Meiner Ansicht nach gehören Wissenschaftler zu den einflußreichsten Meinungsführern. Antwortskala 1 (stimme völlig zu) bis 5 (bin völlig gegenteiliger Meinung); (Enders/Teichler 1995a, S. 75).

Bei der Differenzierung nach Disziplinen zeigt sich für die Bundesrepublik Deutschland, daß sowohl die ProfessorInnen (28%) als auch der Mittelbau (20%) in der Wirtschaftswissenschaft, im Vergleich zu allen anderen Disziplinen, einen starken Einfluß von WissenschaftlerInnen auf die öffentliche Meinungsbildung konstatieren. Die nächst höhere Zustimmungsrate haben ProfessorInnen der medizinischen und künstlerischen Richtung mit jeweils 23%; beim Mittelbau ist der Unterschied zwischen den Fachbereichen geringer, es folgen KünstlerInnen mit 17% und rechtswissenschaftlicher Mittelbau mit 16% der Befragten.

Abb. 22: Einschätzung des Einflusses von WissenschaftlerInnen auf die Meinungsbildung nach Fächergruppen, Deutschland



Quelle: Enders 1996, S. 229f.; eigene Darstellung

Wenn wir uns in Erinnerung rufen, daß das wissenschaftliche Berufsfeld gerade für die Positionen des Mittelbaus recht wenig bekannt und mit stark differierenden Bildern verknüpft ist (Hilfspersonal bis angehender Professor), wird deutlich, daß dies auch auf die Chancen am Arbeitsmarkt außerhalb der Universitäten wirkt. Da hierzu nur wenige Daten vorliegen, ist es ein Ziel dieser Arbeit, den Zusammenhang von Einschätzungen zum Ansehen der Beschäftigtengruppe akademischer Mittelbau und die entsprechenden Auswirkungen auf den Umstieg empirisch zu untersuchen.

5 METHODISCHES VORGEHEN UND UNTERSUCHUNGSPOPULATION

5.1 Methodisches Vorgehen

Die folgenden Ausführungen legen die Grundlagen des gewählten wissenschaftlichen Zuganges - interpretatives Paradigma und damit verbundene Fragen - offen. Eine Einführung in die Erhebungsmethode Gruppendiskussion und in die verwendete Auswertungsmethode qualitative Inhaltsanalyse wird in aller Kürze gegeben. In Kapitel 5.2 werden die Zielgruppen und der Verlauf der empirischen Erhebung beschrieben.

5.1.1 Das interpretative Paradigma

Die vorliegende Arbeit ist der qualitativen Sozialforschung³⁴², also dem interpretativen Paradigma verpflichtet. Der Begriff des interpretativen Paradigmas umschreibt dabei weder eine bestimmte Form von Objekttheorien, noch ist es als eine wissenschaftstheoretische Position - im strengen Sinne - zu bezeichnen.³⁴³ Das interpretative Paradigma könnte man „am ehesten als eine grundlagentheoretische Position bezeichnen, die davon ausgeht, daß alle Interaktion ein interpretativer Prozeß ist, in dem die Handelnden sich aufeinander beziehen durch sinngebende Deutungen dessen, was der andere tut oder tun könnte.“³⁴⁴

Im Mittelpunkt der Paradigmendiskussion (normatives versus interpretatives Paradigma) steht die Frage nach dem Status, den man den Daten im Forschungsprozeß zuweist und nach den Folgerungen, die man daraus ableitet. „Die für die qualitative Forschung nötigen Einstellungen und Strategien des Forschers sind völlig entgegengesetzt den hypothesenprüfenden Verfahren der quantitativen Sozialforschung.“³⁴⁵ Eine ausführliche Diskussion der unterschiedlichen Verfahren und Forschungsstrategien kann und soll in diesem Rahmen nicht geführt werden.³⁴⁶

In der Folge seien kurz zusammengefaßt zentrale **Prinzipien der qualitativen Sozialforschung**³⁴⁷ dargestellt, welche auch die Grundlagen dieser empirischen Erhebung bilden. Die *konkrete Umsetzung* der Prinzipien im Rahmen der Erhebung und Auswertung der vorliegenden Untersuchung wird jeweils kurz (in kursiver Schrift) dargestellt.

³⁴² Zur Geschichte des qualitativen Ansatzes z.B. Bortz/Döring 1995, S. 277; Kleining 1994, S. 2ff.

³⁴³ Lamnek 1993, S. 43

³⁴⁴ Matthes 1973, zit. in Lamnek 1993, S. 43

³⁴⁵ Kleining 1994, S. 25

³⁴⁶ Vgl. hierzu Bortz/Döring 1995, S. 274ff.; Lamnek 1993a, S. 6ff., 218ff.; Witzel 1982, S. 12ff.

³⁴⁷ Lamnek 1993a, S. 21ff.; Benennungen der Prinzipien sind uneinheitlich.

Prinzip der Offenheit

Die sinnhafte Wirklichkeit ist nicht mit vorgefertigten theoretischen Kategorien erfassbar. Die theoretische Strukturierung des Forschungsgegenstandes ist daher zurückzustellen, "bis sich die Strukturierung des Forschungsgegenstandes durch die Forschungssubjekte herausgebildet hat"³⁴⁸. Für die praktische Forschungstätigkeit ergibt sich aufgrund der Auseinandersetzung mit den Forschungsfragen und der dazu vorhandenen Literatur eine - auch sinnvolle und notwendige - „Vorstrukturierung“ des Themenfeldes.

Aus diesem Prinzip der Offenheit lassen sich Grundregeln für den qualitativen Forschungsprozeß ableiten:

- Die theoretische Konzeption ist als erste Grundlage anzusehen, welche durch die Analyse der erhobenen Daten verändert werden kann und soll.
- Die ForscherInnen sollen ihre Erkenntnisse nur als vorläufig ansehen und somit offen für neue Informationen sein. Das Festlegen von Zusammenhängen vorab und ein reines Abtesten von Hypothesen ist damit nicht zu vereinen.
- Die qualitativen Verfahren analysieren die Daten auf Gemeinsamkeiten hin; der strukturelle Kontext darf keine widersprüchlichen Daten ergeben.³⁴⁹
- Der Forschungsgegenstand kann damit erst nach Abschluß der Forschung als bekannt angesehen werden.
- Die Offenlegung des Forschungsinteresses und das Rückspielen der Ergebnisse an die beforschten Personen sind eine Selbstverständlichkeit.
- Die Erhebungssituation sollte möglichst offen gestaltet werden, denn dies ist besonders in bezug auf das Problem der sozialen Erwünschtheit von Antworten von Bedeutung.

Diese Grundregeln wurden im Rahmen der vorliegenden Arbeit beachtet.

Prinzip der Kommunikation (Kommunikativität)

Soziale Wirklichkeit entsteht durch Interaktionen mit anderen. Die alltagshandelnden Personen haben ein latentes und ein manifestes Wissen in Kommunikationssituationen. Durch die kommunikative Verständigung über das gemeinsame Wissen bezüglich einer Handlungssituation hat die Forschung Zugang zur Einschätzung und Interpretation der Handlungssituation. „Es ist klar, daß sich die ‘Teile’ des Gegenstandes und der Gegenstand selbst im Prozeß der Fragestellung verändern, der ja ein Prozeß der gegenseitigen Anpassung von Antworten auf Fragen bzw. von Fragen auf Antworten ist.“³⁵⁰

³⁴⁸ Lueger/Schmitz 1984, S. 15

³⁴⁹ Kleining 1994, S. 31ff.

³⁵⁰ Kleining 1994, S. 38

Der Auswertungsschritt stellt eine "Kommunikation über die Bedeutung der Handlungssituation" dar, in welcher die ForscherInnen Bedeutungszuschreibungen in "kommunikativen Akten" herausfiltern und abstrakt beschreiben.³⁵¹ Daten existieren nicht „objektiv“, sondern sie entstehen in einem interaktiven Prozeß zwischen ForscherIn und beforschten Personen und sie werden auch in einem interaktiven Prozeß zwischen ForscherIn und erforschter Umwelt analysiert und interpretiert.

Wirkungen, die von ForscherInnen auf die "Beforschten" ausgehen und umgekehrt, werden in der qualitativen Sozialforschung nicht prinzipiell als Störgrößen gesehen.³⁵² Im Zuge des Interpretationsverfahrens sind solche wechselseitigen Beeinflussungen zu reflektieren und in ihren möglichen Auswirkungen auf die Ergebnisse in der Forschungsarbeit einzubeziehen.

Für die Gruppendiskussionen wurde ein Leitfaden entwickelt; nach der ersten Gesamtrunde zum Thema Vorerfahrungen wurde dem Diskussionsverlauf freier Raum gegeben. Damit konnten Aspekte miteinbezogen werden, die durch die Auseinandersetzung mit dem Themenbereich in der Gruppendiskussion erst entstanden. Beim Auftauchen von Anknüpfungsmomenten wurden Fragen des Leitfadens eingebracht. In der Auswertungsphase wurde auf wechselseitige Beeinflussungen unter den DiskutantInnen geachtet.

Prinzip Natürlichkeit (Naturalistizität)

LAMNEK bezieht sich bei diesem Prinzip auf die Gestaltung der Kommunikationssituation im Forschungsprozeß. "Natürlichkeit" im Sinne von verwendeten Sprachcodes, Verhaltensregeln etc. ist erforderlich, um möglichst authentische Informationen im Rahmen der Erhebungen aus dem „Lebensalltag“ der beforschten Personengruppe zu bekommen.³⁵³ Eine wichtige Voraussetzung dafür stellt die Beherrschung dieser Regeln (z.B. Dialekt) für die/den ForscherIn dar.³⁵⁴

Die Sprachcodes und organisationspezifischen Ausdrucksweisen der aktuell beschäftigten und der ehemaligen AssistentInnen waren der Diskussionsleiterin vertraut. Bei den Gruppendiskussionen mit Personalverantwortlichen bestand eine fachliche Nähe; bei mehrdeutigen Aussagen bzw. Begrifflichkeiten wurde direkt nachgefragt.

Prinzip Interpretativität

Deutungsmuster der Handelnden können nur dann erkannt werden, wenn versucht wird, eine „wissenschaftlich modifizierte Form des Fremdverstehens“ - zu entwik-

³⁵¹ Lamnek 1993b, S. 200

³⁵² Lueger/Schmitz, 1984, S. 16f.

³⁵³ Lamnek 1993b, S. 20

³⁵⁴ Atteslander 1993, S. 168

keln.³⁵⁵ Dieses wissenschaftliche Vorgehen hat die gleichen Prinzipien wie jedwede Kommunikation mit anderen Personen - ständig ist die Notwendigkeit vorhanden, die Intention der anderen Person für sich selbst zu interpretieren und ihr so einen Sinn zu verleihen. Dieses Prinzip gilt auch für die Erfassung und Auswertung sprachlicher und nichtsprachlicher Materialien im qualitativen Forschungsprozeß.

Die persönliche Nähe der Forscherin zum Thema birgt eine gewisse Gefahr der Widerspiegelung blinder Flecken in der Wahrnehmung. Durch kritische Diskussion einzelner Interpretationen des Materials mit anderen ForscherInnen wurde versucht, solchen Einflüssen gegenzusteuern.

5.1.2 Zur Wissenschaftlichkeit qualitativer Forschungsmethoden

"Aus jeder Forschungsmethode erwachsen spezifische Probleme für die Glaubwürdigkeit der Ergebnisse."³⁵⁶

In den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sind qualitative Methoden³⁵⁷ mittlerweile weit verbreitet. Die Bedingungen und das Erkenntnisinteresse qualitativer Sozialforschung unterscheiden sich fundamental von jenen der quantitativen Empirie. Da aber die Gütekriterien für Forschungsmethoden (Validität, Reliabilität, Objektivität) für die kontrollierte Anwendung quantitativer Verfahren geschaffen wurden, ist es nicht sinnvoll, diese gleichermaßen für die Beurteilung der Wissenschaftlichkeit qualitativer Methoden heranzuziehen.

Der Anspruch der **Reliabilität** einer Methode begründet sich in der Möglichkeit, gleiche Ergebnisse bei wiederholtem Meßvorgang zu erzielen, und damit auf die „Stabilität und Genauigkeit der Messungen sowie die Konstanz der Meßbedingungen“³⁵⁸. Die Erhebungssituation, die einen gewissen Grad an „Einzigartigkeit, Individualität und historischer Unwiederholbarkeit von Situationen und ihrer kontextabhängigen Bedeutung“³⁵⁹ besitzt, entzieht sich zum Teil dieser Anforderung. Die Forderung nach Reliabilität schlosse einen Lernprozeß bei den Forschungssubjekten aus. Vom Vorhandensein von Lerneffekten auf mangelnde Güte des angewandten qualitativen Forschungsverfahrens zu schließen, wäre aber nicht realitätsgerecht. Wichtig ist allerdings, die entsprechenden Effekte unter Kontrolle zu halten, bewußt wahrzunehmen und in der Auswertung zu berücksichtigen. Die Gruppendiskussion z.B. kann nicht als "neutrales" Instrument gesehen werden, da der Diskussionsprozeß die DiskutantInnen beeinflusst.

Auch die Beziehung von ForscherIn zu befragter Person wird von den qualitativen - im Gegensatz zu den quantitativen - Methoden nicht als Störfaktor gesehen, sondern

³⁵⁵ Lamnek 1993b, S. 202; ebenso Kleining 1994, S. 25

³⁵⁶ Lamnek 1993b, S. 124

³⁵⁷ Zum Verhältnis von qualitativer und quantitativer Sozialforschung: Garz/Kraimer 1991, S. 14ff.

³⁵⁸ Friedrichs 1982, S. 102

³⁵⁹ Bortz/Döring, 1995, S. 302

ganz im Gegenteil als Möglichkeit zur Vertiefung der Erkenntnisse auf beiden Seiten - sowohl der "Beforschten" als auch der Forscherin bzw. des Forschers - erkannt. Dies bedingt auch, das (postulierte) Kriterium der **Objektivität** und die Wertfreiheit der Wissenschaft zu durchbrechen und "andere Wege der Gewinnung von Wissenschaftlichkeit" zu beschreiten.³⁶⁰ In der qualitativen Herangehensweise können „Auswertungs- und Interpretationsobjektivität mit dem Konsenskriterium“³⁶¹ abgeschätzt werden, wobei es um die intersubjektive Übereinstimmung von mehreren Interpreten geht. Diese wird im qualitativ orientierten Verständnis eher als eine Frage der Validität betrachtet. Die **Validität** der Erkenntnisse einer qualitativen Herangehensweise basiert auf der Begründbarkeit eben dieses Ergebnisses. Diese Begründbarkeit kann einerseits mit der Darlegung der Konstitution des Forschungsgegenstandes erfolgen. Andererseits muß der Erkenntnisgewinnungsprozeß nachvollziehbar sein. Ebenso sind die Einflußfaktoren dieses Prozesses in die Erkenntnisse miteinzubeziehen.³⁶²

Spezifische Probleme der qualitativ orientierten Sozialforschung liegen weniger im Erhebungsbereich als in der **Interpretation der Ergebnisse** und der Schwierigkeit, diese den LeserInnen zu verdeutlichen. Besonderes Augenmerk ist daher auf die exakte Darstellung der Auswertungsschritte³⁶³ zu legen, um die Nachvollziehbarkeit der Interpretation zu ermöglichen und damit die Glaubwürdigkeit zu erhöhen.

5.1.3 Erhebungsmethode: Gruppendiskussion

*"Es ist nicht zu leugnen, daß Gruppendiskussionen ein personal- und zeitintensives Verfahren sind, dessen Auswertungsproblematik zudem bis heute nicht befriedigend gelöst werden konnte."*³⁶⁴

Die Gruppendiskussion wird seit vielen Jahren in der empirischen Sozialforschung zur „Untersuchung von Meinungen, Einstellungen und Verhaltensweisen angewendet“.³⁶⁵ In der Folge werden kurz jene Faktoren dargestellt, welche trotz der Personal- und Zeitintensität dieser Methode für die Wahl der Gruppendiskussion als Erhebungsmethode der Untersuchung ausschlaggebend waren und welche Spezifika für die Auswertung des Datenmaterials zu beachten sind.

Ausgehend von der Annahme, daß „die Gruppengesprächssituation eher als die des Einzelinterviews zur Artikulation und Explikation 'tieferliegender' Bewußtseinsinhalte stimuliere“, scheint diese Methode besonders geeignet, um auch weniger bewußt vor-

³⁶⁰ Lueger/Schmitz 1984, S. 117

³⁶¹ Bortz/Döring, 1995, S. 302

³⁶² Lueger/Schmitz, 1984, S. 117

³⁶³ Wird als "Prinzip der Explikation" bezeichnet (Lamnek 1993b, S. 124).

³⁶⁴ Krüger 1983, S. 90

³⁶⁵ Mangold 1960, S. 9; Krueger 1988; zu Einsatzmöglichkeiten der Gruppendiskussion: Steyaert Bouwen 1995, S. 123ff.

handene Einschätzungen von Personen sichtbar zu machen.³⁶⁶ Ein weiterer Vorteil gegenüber Einzelinterviews liegt darin, daß, durch eine Diskussionssituation angeregt, eine größere Vielfalt an Problemzugängen und Einschätzungen der einzelnen TeilnehmerInnen offenbar werden können, welche möglicherweise durch den Forscher bzw. die Forscherin vorher nicht gesehen wurden.³⁶⁷ Das Aufeinandertreffen gegensätzlicher Meinungen birgt die Chance zur Weiterentwicklung von Sichtweisen, die im Rahmen eines Einzelinterviews möglicherweise nicht in dieser Form stattfinden könnte.

Die Schwierigkeiten bzw. die Nachteile, die der Methode der Gruppendiskussion inhärent sind, wurden in der Erhebungs- und Auswertungsphase des vorliegenden Projektes so weit als möglich ausgeschaltet.

MANGOLD zeigte wesentliche Gefahren auf, welche durch adäquate Maßnahmen abgeschwächt werden können.³⁶⁸

- Die Erwartung größerer Ausfälle von Beteiligten bei einer Gruppendiskussion aufgrund der höheren Anforderung, die diese Methode an die TeilnehmerInnen stellt.

Dieses Problem stellte sich in diesem Falle kaum, da die TeilnehmerInnen der Erhebung durchwegs vielfache Erfahrungen mit Diskussionssituationen hatten.

- Die ungleiche Beteiligung der einzelnen TeilnehmerInnen an der Diskussion, da es ja den Teilnehmenden vorbehalten bleibt, ob und in welchem Ausmaß sie sich an der Diskussion beteiligen. Als begünstigende Voraussetzung sieht MANGOLD eine gleiche soziale Zusammensetzung der Beteiligten.

Die Statusfrage wurde in der Zusammensetzung der Gruppendiskussionen berücksichtigt, die DiskutantInnen wurden jeweils nach AssistentInnen, ehemaligen AssistentInnen und PraktikerInnen gruppiert. Die gleichwertige Ausgangssituation bzw. gemeinsame Problemlage und der annähernd gleiche Status „AssistentIn“ und „PraktikerIn“ schuf ein vertrautes Klima, was die "SchweigerInnenquote" senkte.

- Einflüsse gruppendynamischer Art auf die Diskussionsbefunde. MANGOLD weist z.B. darauf hin, daß Personen, die mit einer Situation unzufrieden sind, in der Gruppendiskussion dies stärker hervorstreichen als zufriedene Personen.³⁶⁹ Der Wunsch nach Anerkennung oder die Angst vor einer Außenseiterposition hemmt die TeilnehmerInnen, ihre Meinung offen darzulegen. Dieser Umstand macht sich auch in sehr homogenen Gruppen bemerkbar.³⁷⁰

Diese Phänomene zeigen sich in allen Gruppenprozessen; die Diskussionsleiterin kann allerdings versuchen, durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen und die

³⁶⁶ Mangold 1973, S. 230; Chorcherr 1994, S. 74

³⁶⁷ Lamnek 1993b, S. 166

³⁶⁸ Mangold 1973, S. 232ff.; ebenso Lamnek 1993b, S. 166ff.

³⁶⁹ Mangold 1960, S. 21ff.; Witzel 1982, S. 86f.

³⁷⁰ Phänomene wie Groupthink und Groupshift: z.B. Irle 1978; Robbins 1991, S. 336ff.; Six 1981

Moderation die Offenheit der TeilnehmerInnen und das Diskussionsklima positiv zu beeinflussen. Für die Auswertung gilt es, die Diskussionsituation zu reflektieren und entsprechend einzubeziehen.

5.1.4 Auswertungsmethode: qualitativ orientierte Inhaltsanalyse

Die Suche nach einer geeigneten Auswertungsmethode, welche eine entsprechende Tiefe der Auswertung gewährleistet und dennoch den Personal- und Zeitaufwand innerhalb eines vertretbaren Rahmens hält, gestaltet sich nicht gerade einfach. Denn "das ausgesprochen schwierige und nur schwer kodifizierbare Gebiet der Auswertung von Gruppendiskussionen bedient sich aller Techniken der Analyse, wie sie für qualitative Forschung üblich und typisch sind".³⁷¹ Eine Möglichkeit der Methodenfindung besteht in der Analyse des Erkenntnisinteresses, da je nach Erkenntnisinteresse Gruppendiskussionen methodisch sehr unterschiedlich ausgewertet werden.³⁷²

Auf Basis der Reflexion des Erkenntnisinteresses zeichnet sich für diese Erhebung die qualitative Inhaltsanalyse³⁷³ ab. Für die Auswertung von Gruppendiskussionen bestehen keine expliziten methodischen Festlegungen, daher ist die Übertragung von Verfahren zu Interviewauswertungen und die Entwicklung eines spezifischen Auswertungsschemas möglich und erforderlich.

Die Methode der Inhaltsanalyse versucht, von sprachlichen Materialien auf nicht-sprachliche Phänomene rückzuschließen. Dieses sprachliche Material kann Einstellungen, Absichten, Situationsdeutungen, Wissen, Alltagstheorien (verstanden als implizite Annahmen über Zusammenhänge der befragten Personen) enthalten; ebenso verdeutlichen sich soziokulturelle Prägungen, Werte und Normen. Die forschende Person tritt nun in eine Kommunikationsbeziehung mit der befragten Person, um den symbolisch verschlüsselten Sinngehalt von Aussagen oder Texten verstehen zu können. Role-taking der forschenden Person - das Hineinversetzen in die andere Person - ist dafür notwendig, ebenso wie das Verständnis der verbalen und nonverbalen Symbolsprache.³⁷⁴

³⁷¹ Lamnek 1993b, S. 165

³⁷² Stehen bspw. gruppenspezifische Aspekte im Vordergrund (Welche Personen nehmen welche Rollen ein?), können Interaktiogramme eingesetzt werden, die eher quantitativer Natur sind; ebenso ist die Interaktionsanalyse möglich, dabei kann, je nach Zusammensetzung der TeilnehmerInnen der Gruppendiskussion, die Verwendung soziometrischer bzw. netzwerktechnischer Auswertungsmethoden bei "Realgruppen" sinnvoll sein (vgl. Lamnek 1993b, S. 159).

³⁷³ Je nach der Rolle der Inhaltsanalyse im Forschungsprozeß sind die quantitative Inhaltsanalyse als Erhebungsform und die qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode für erhobenes Material zu differenzieren (Lamnek 1993b, S. 173).

³⁷⁴ Lamnek 1993b, S. 172ff.

5.1.4.1 Formen der Inhaltsanalyse: quantitativ-qualitative Ausrichtung

Die Inhaltsanalysen - sowohl quantitativ als auch qualitativ orientierte - nehmen für sich in Anspruch, systematisch und objektiv vorzugehen. Die Unterschiede ergeben sich vor allem in bezug auf die Kriterien Quantifizierung und das Eingehen auf latente und manifeste Inhalte.³⁷⁵

Für diese Untersuchung wurde eine interpretativ-reduktive Vorgehensweise nach MAYRING gewählt. Dieses Vorgehen kann als Kompromiß zwischen qualitativer und quantitativer Vorgehensweise gesehen werden. "Folgt man dem Kontinuum zwischen den Extremen quantitativer und qualitativer Analyse, so steht die interpretativ-reduktive als vermittelnde dazwischen."³⁷⁶ Auf andere Formen der qualitativen Inhaltsanalyse (z.B. interpretativ-explikativ) wird daher nicht näher eingegangen.

5.1.4.2 Qualitativ-inhaltsanalytische Auswertung der Gruppendiskussionen

MAYRING als Vertreter der interpretativ-reduktiven Methodik analysiert verschiedene Vorgehensweisen der Interpretation und differenziert daraus drei Grundformen³⁷⁷ für Interpretationsvorgänge: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung.

Die Grundlage des methodischen Vorgehens dieser Untersuchung bildet die Technik der Strukturierung. Das Auswertungsvorgehen ist klar strukturiert, und die Auswertungsschritte sind vorab festgelegt. Damit kann ein gute Nachvollziehbarkeit des Interpretationsprozesses erreicht werden. In der Folge wird der qualitativ-inhaltsanalytische Interpretationsablauf für diese Untersuchung adaptiert. Die Auswertungssystematik für die Gruppendiskussionen wird an den Analyseschritten von MAYRING³⁷⁸ orientiert erstellt, die entsprechenden Veränderungen ergeben sich aufgrund der Erhebungsmethodik.

Abb. 23: Qualitativ-inhaltsanalytischer Interpretationsablauf

| | |
|-------------------|---|
| Phase I: | Bestimmung des Ausgangsmaterials Auswahl bzw. Festlegung des Materials Analyse der Entstehungssituation Formale Charakteristika des Materials |
| Phase II: | Fragestellung der Analyse Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung |
| Phase III: | Ablaufmodell der inhaltlichen Strukturanalyse der Gruppendiskussionen |

³⁷⁵ Lamnek 1993b, S. 197

³⁷⁶ Lamnek 1993b, S. 110

³⁷⁷ Siehe dazu Mayring 1993, S. 53ff.

³⁷⁸ Mayring 1993, S. 78ff.; Hugl 1995, S. 98ff.

5.1.4.2.1 Phase I: Bestimmung des Ausgangsmaterials

In dieser ersten Phase der Auswertung wird die Grundlage für die Nachvollziehbarkeit der Interpretationsschritte gelegt. Dabei geht es um die Fragen der Auswahl bzw. Festlegung des Materials, das zur Analyse herangezogen wird, um die Charakterisierung der Erhebungssituationen ebenso wie um formale Aspekte des herangezogenen Materials (z.B. Wie wurde transkribiert?).

ad Auswahl bzw. Festlegung des Materials:

Gemeint ist damit die Auswahl jenes Teils vom Gesamtmaterial, welcher inhaltsanalytisch ausgewertet werden soll. Dieses einmal ausgewählte und festgelegte Material soll "nur unter bestimmten begründbaren Notwendigkeiten während der Analyse erweitert oder verändert werden".³⁷⁹ Kritisch anzumerken bleibt, daß MAYRING diese Notwendigkeiten nicht näher definiert, sondern sich auf allgemeine Vorgehensweisen zur Stichprobenziehung bezieht, welche er aber nicht weiter in Anwendung auf die qualitative Inhaltsanalyse bringt. Er selbst argumentiert seine Auswahlkriterien nicht (bezogen auf sein dargestelltes Beispiel), sondern weist darauf hin, daß vor allem die "Anschaulichkeit des Materials im Vordergrund"³⁸⁰ steht.

Die VORAB-Auswahl an Textsequenzen ist m. E. deshalb problematisch, weil bereits zu Beginn große Teile des Materials weggelassen werden, ohne die Sicherheit zu haben, daß dies in der Tat eher unwichtiges Material ist. Zum Teil wird argumentiert, daß der dahinterliegende Sinn und die damit verbundene Sinnstruktur aus der Gesamtheit des Materials zu erschließen sind.³⁸¹ Dies spricht gegen eine Vorab-Auswahl an Textteilen. Die Annahme, daß sich auch in jeder kleinsten Kommunikationseinheit die Strukturlogik widerspiegelt (holistisches Prinzip), könnte aber als pro-Argument angeführt werden. Dann jedoch müßte die Analyse auch latente und nicht lediglich manifeste Textinhalte miteinbeziehen. Doch MAYRING bezieht sich im wesentlichen nur auf manifeste Textinhalte - dafür besitzt das holistische Prinzip keine Gültigkeit.

Im Forschungsprozeß ist es aber unabdingbar, Schwerpunkte im vorhandenen Material zu setzen, d.h. auch aus der Fülle des vorhandenen Materials auszuwählen, um eine bearbeitbare "Menge" zu bekommen. Die Argumentation von MAYRING bietet keine befriedigende Antwort darauf, welche Kriterien die Qualität der Auswahl bestimmen.

Für diese Untersuchung wird folgendes Vorgehen gewählt: *Das vollständige, verschriftete Material wird nach folgenden Kriterien durchgesehen und ein Raster von angesprochenen Themen in chronologischer Folge festgehalten. Jene Sequenzen, in welchen von der Diskussionsleiterin oder von den TeilnehmerInnen die Themenbereiche Qualifikation, Berufsbild, Laufbahneinschätzungen direkt angesprochen wur-*

³⁷⁹ Mayring 1993, S. 43

³⁸⁰ Mayring 1993, S. 44

³⁸¹ Vgl. z.B. Bohnsack 1991; Kleining 1994; Lamnek 1993a

den, werden ausgewählt. Diese drei Begriffe und die damit verbundenen Inhalte werden sehr breit interpretiert und alles, was in irgendeiner Form damit zusammenhängen könnte, wird in die Interpretation mit einbezogen.

ad Analyse der Entstehungssituation:

Die Analyse der Entstehungssituation zeigt auf, unter welchen Bedingungen das Material entstanden ist, wobei verschiedene Bereiche zur Beschreibung herangezogen werden können:³⁸²

- alle an der Interaktion zur Entstehung des Materials beteiligten Personen
- emotionaler und kognitiver Handlungshintergrund der beteiligten Personen
- Zielgruppe, in deren Richtung das Material verfaßt wurde
- konkrete Entstehungssituation
- sozio-kultureller Hintergrund der Beteiligten

Aufgrund der Diskussionssituation sind die anderen DiskutantInnen auch die AdressatInnen von Aussagen. Daher sind m.E. die DiskutantInnen gleichzeitig auch die Zielgruppe, wobei aber davon auszugehen ist, daß als Zielgruppen ebenso andere AssistentInnen, PraktikerInnen oder andere Berufsgruppen in den Aussagen mitangesprochen werden. *Die Darstellungen der Erhebungssituationen finden sich in Kapitel 5.2.*

ad Formale Charakteristika des Materials:

Hierunter sind die Form der Verschriftung des gesprochenen Wortes und das Ausmaß an Zusatzinformationen, das in die schriftliche Fassung aufgenommen wird, zu verstehen. Mit der Festlegung der formalen Charakteristika erfolgt gleichzeitig die Rahmensezung für die Möglichkeiten der Interpretation (nonverbale Elemente der Kommunikation etc.).

Die Gruppendiskussionen wurden auf Tonband aufgezeichnet. Das Transkript wurde auf Basis der Tonbandaufzeichnung in 'Feinform' erstellt. Folgende Erläuterungen erleichtern das Lesen der Ausschnitte der Gruppendiskussion (Transkriptform):

- *Kommentare wurden in Doppelklammern angefügt ((räuspert sich));*
- *Unterbrechungen wurden mit / dargestellt,*
- *Betonte Worte bzw. Wortteile wurden unterstrichen, Pausen bis 3 Sekunden mit --- dargestellt, längere mit der Dauer in Klammer geschrieben.*

Die Verschriftung erfolgte exakt im gesprochenen Wort, d.h. über weite Strecken wurde eine dialekthafte Ausdrucksweise verwendet. Die Interpretation erfolgt auf dieser Grundlage, jedoch werden die Textpassagen, die in dieser Arbeit direkt übernommen werden, an die Hochsprache angelehnt. Diese Vorgangsweise wird gewählt, da in Gesprächen mit ForschungskollegInnen sich ein m.E. sehr bedeutsam

³⁸² Mayring 1993, S. 43

erscheinender Umstand zeigte: die "Forschungssubjekte" fühlen sich unter Umständen durch die Darstellung von Aussagen im Dialekt bzw. von unvollständigen Sätzen in der Forschungsarbeit durch die Forscherin abgewertet. Dies soll in dieser Untersuchung auf alle Fälle vermieden werden. Weiters schränkt diese Vorgangsweise die inhaltlich korrekte Darstellung keineswegs ein.

5.1.4.2.2 Phase II: Fragestellung der Analyse

Als weiterer Schritt in der Bearbeitung des vorhandenen Materials steht die Erarbeitung der konkreten Auswertungsfragestellungen. MAYRING konstatiert: "ohne spezifische Fragestellung, ohne die Bestimmung der Richtung der Analyse ist keine Inhaltsanalyse denkbar. Man kann den Text nicht 'einfach so' interpretieren."³⁸³ Dabei geht es einerseits um die Zielrichtung der Analyse des Datenmaterials und andererseits um die theoretisch geleitete Differenzierung.

ad Richtung der Analyse:

Der verschriftete Kommunikationsinhalt läßt sich in verschiedene Zielrichtungen analysieren. Eine Bestimmung dieser Richtung vorab und die Einbettung in ein allgemeines Kommunikationsmodell sind dafür erforderlich. Als Grundlage seines Kommunikationsmodells zieht MAYRING die Lasswell'sche Formel zur Analyse von Kommunikation "Wer sagt was, mit welchen Mitteln, zu wem, mit welcher Wirkung?" heran und erweitert diese um die Richtung der inhaltsanalytischen Auswertung.³⁸⁴

In welche Zielrichtung kann nun ausgewertet werden? Die inhaltliche Beschreibung des besprochenen "Gegenstandes" (Qualifikationen, Laufbahn, Berufsbild) steht im Vordergrund. Die Analyse struktureller Bedingungen für gewisse Ausprägungen und mögliche Folgewirkungen für die Laufbahnen von AssistentInnen und für Fragen des Personaltransfers Hochschule - Wirtschaft sind daraus abzuleiten. Die Wirkung der Aussagen auf die Zielgruppe (andere AssistentInnen, PraktikerInnen, Universitäten etc.) oder die Intentionen des Kommunikators (z.B. gute Selbstdarstellung) könnten ebenso die Zielrichtung der Analyse sein.

In dieser Arbeit werden Aussagen zur Selbstbild- und Fremdbildeinschätzung der Berufsgruppe Mittelbau analysiert. Das heißt, der Text ist der verschriftete Ausdruck jener Einschätzungen, die die KommunikatorInnen (in den Gruppen der aktuell und früher an der WU-Beschäftigten) über sich selbst haben und hatten. Die Gruppendiskussionen der PraktikerInnen stellen in der Hauptsache³⁸⁵ die Fremdeinschätzungen der Berufsgruppe dar (d.h. welche Elemente werden wahrgenommen, welches soziale und

³⁸³ Mayring 1993, S. 46

³⁸⁴ Mayring 1993, S. 46

³⁸⁵ Nach dem Motto: 'Jede Aussage ist eine Einsage' - ist damit selbstverständlich auch eine Selbstdarstellung gegenüber den anderen DiskutantInnen und der Diskussionsleiterin verbunden.

symbolische Kapital läßt sich daraus für den Berufsstand des akademischen Mittelbaus ableiten, welche Einschätzungen ergeben sich daraus für Laufbahnen außerhalb der Universität?). Bei der Gruppendiskussion mit den aktuell beschäftigten AssistentInnen wird der Text in Rückbezug auf den Kommunikator interpretiert (Selbstbild). Bei den übrigen Gruppendiskussionen (PraktikerInnen/ehemalige AssistentInnen) stellt die Analyserichtung eine Gegenstandsbeschreibung dar. Gleichzeitig offenbart sich auch einig über den Kommunikator und seine entsprechenden Vorerfahrungen.

ad Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung:

In diesem Schritt soll - theoretisch fundiert - eine Konkretisierung und Entwicklung von Unterfragestellungen erfolgen. MAYRING schlägt vor, Theorie als System "allgemeiner Sätze über den zu untersuchenden Gegenstand" zu sehen, welcher den aktuellen Forschungsstand darstellt.³⁸⁶ Will man zu einem Erkenntnisfortschritt beitragen, ist es damit zwangsläufig notwendig, daß auf diesem aktuellen Stand aufgebaut wird. Ein Vorwurf, den MAYRING speziell der qualitativ orientierten Forschung macht, ist Theoriefeindlichkeit. Konkret wendet er sich hier gegen die (m.E. falsch interpretierten) Argumente von qualitativ orientierten ForschungsvertreterInnen³⁸⁷, daß theoretische Gebäude den Blick zu sehr einengten und damit das Material verzerrten. Die so verstandene theoretische Fundierung stellt eben keine Verzerrung des Materials dar, sondern ist - ganz im Gegenteil - die Grundlage für wissenschaftliches Arbeiten.

M.E. haben beide (idealtypisch gedachte Positionen) gute Gründe: keine Forscherin und kein Forscher ist ohne Vorwissen und ohne Vorerfahrungen zum Untersuchungsgegenstand. Um ein bestimmtes Forschungsprojekt anzustreben, ist bereits zu Beginn Vorwissen erforderlich, z.B. darüber, daß eine konkrete Fragestellung bisher noch nicht bearbeitet wurde. Auf der anderen Seite muß den qualitativ explikativen ForscherInnen zugestimmt werden, daß eine zu enge theoretische Sichtweise des Untersuchungsgegenstandes das Erkennen latenter Sinnstrukturen deutlich behindern kann.

Eine geeignete Vorgangsweise kann m.E. nur darin liegen, das Ausgangsverständnis in der Interpretationsphase immer wieder insofern zu reflektieren, als Aussagen nicht aufgrund eines zu engen theoretischen Blickes interpretiert werden. Ebenso muß überprüft werden, ob nicht andere Deutungsmuster ebenso zulässig wären. Das Vorgehen in dieser Untersuchung ist von diesem Verständnis geleitet. Die Interpretation des Datenmaterials erfolgt aufbauend auf den theoretischen Analyseraster.

5.1.4.2.3 Phase III: Ablaufmodell der Analyse

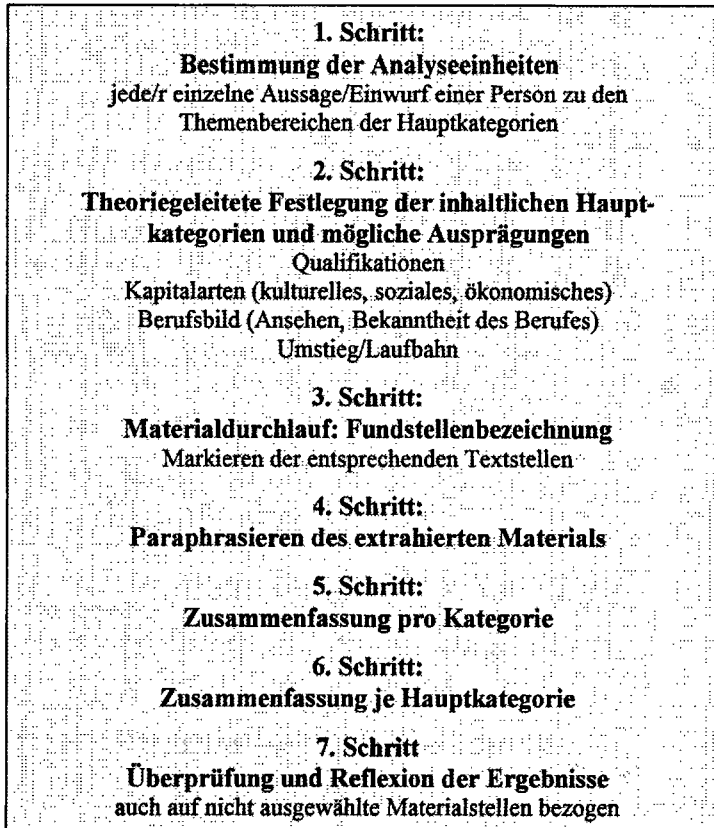
In diesem Schritt wird nun ein Ablaufmodell zur inhaltlichen Struktur-Auswertung der Gruppendiskussionen in Anlehnung an das allgemeine Modell zur strukturierenden In-

³⁸⁶ Mayring 1993, S. 48

³⁸⁷ Vgl. z.B. Froschauer/Lueger 1992; Kleining 1994

haltsanalyse erstellt. Die konkrete Offenlegung der Analyseschritte ist, im Vergleich zu anderen Interpretationstechniken, die Stärke dieses inhaltsanalytischen Vorgehens. Speziell deshalb, um die Analyse in Einzelschritte zerlegen zu können und somit leichter für andere Personen nachvollziehbar und intersubjektiv nachprüfbar zu machen.³⁸⁸

Abb. 24: Ablaufmodell der inhaltlichen Strukturierung der Gruppendiskussion



In der Auswertung der Gruppendiskussionen wird entsprechend dieses Ablaufes vorgegangen. Im Folgenden werden die Rahmendaten der Untersuchung erläutert.

³⁸⁸ Mayring 1993, S. 49

5.2 Untersuchungspopulation

Als **Untersuchungsgruppen** der empirischen Erhebung werden folgende Gruppen definiert:

- aktuell beschäftigte Assistentinnen und Assistenten
- ehemalige Assistentinnen und Assistenten
- Personalverantwortliche in erwerbswirtschaftlichen Unternehmen

Durch die Auswahl der beiden erstgenannten Gruppen sollen einerseits Aspekte der aktuellen Selbsteinschätzung und andererseits Ergebnisse der Reflexion der früheren AssistentInnen-tätigkeit herausgearbeitet und konkrete Erfahrungen beim Umstieg gesammelt werden.

Die Miteinbeziehung der Untersuchungsgruppe „Personalverantwortliche“ erlaubt es, Zuschreibungen an die Gruppe der AssistentInnen zu erheben und den vorhandenen Informationsstand in der Wirtschaftspraxis abzuschätzen.

Für die Erhebung wurde die Untersuchungsgruppe „Assistentinnen und Assistenten“ weiter differenziert: Die Untersuchung erfolgt in der Fachgruppe Betriebswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien. Für dieses Vorgehen sprechen mehrere Faktoren: die Beschäftigungschancen außerhalb der Universität sind nach Fachbereichen deutlich unterschiedlich. Der jeweilige Alternativarbeitsmarkt stellt aber ein zentrales Kriterium für die Chancen beim Umstieg dar (siehe Kapitel 3.2). Der Mittelbau in der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplin verfügt etwa im Vergleich zu den Geisteswissenschaften über eine größere Anzahl fachspezifischer alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Universität. Die Chancen des sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Mittelbaus differenzieren sich innerhalb der Disziplin nochmals. Hier werden Assistentinnen und Assistenten der betriebswirtschaftlichen Kernfächer für die Erhebung herangezogen (Fachgruppe), bei denen der Wechsel zu Positionen außerhalb der Universität besonders häufig ist. Für die Wahl der Wirtschaftsuniversität Wien spricht der quantitativ große Anteil, den diese Universität sowohl vom Personaleinsatz als auch von der Studierendenanzahl an der wirtschaftswissenschaftlichen Disziplin trägt. Weiters spricht die vorhandene vertiefte Kenntnis der Forscherin durch die Tätigkeit an der WUW, neben der Praktikabilität, für die Wahl dieser Universität.

5.2.1 Beschreibung der Untersuchungsgruppen

Der Untersuchungsgruppe der **aktuell beschäftigten AssistentInnen** wurden Personen zugerechnet, die auf Basis eines befristeten Dienstverhältnisses an der Wirtschaftsuniversität Wien beschäftigt waren. Die Dienstverhältnisse wurden auf Universitäts- und VertragsassistentInnen beschränkt, da diese die Kernschicht des akademischen Mittelbaus darstellen. Als weiteres Kriterium für die Auswahl wurde die Zugehörigkeitsdauer herangezogen und eine Gleichverteilung der Geschlechter angestrebt. Die Auswahl der AssistentInnen erfolgte auf Basis der Daten der Personalabtei-

lung der WUW. An der Erhebung nahmen UniversitätsassistentInnen mit einer Zugehörigkeitsdauer von mindestens drei bis vier Jahren (mit verschiedenen vorangehenden Dienstverhältnissen) teil.

Als Untersuchungsgruppe der **ehemaligen Assistentinnen und Assistenten** wurden jene Personen definiert, deren Dienstverhältnis mit der Wirtschaftsuniversität vor mindestens zwei Jahren endete. Voraussetzung für die Teilnahme war, daß sie als Universitäts- und/oder VertragsassistentInnen an einem der Fachgruppe „Betriebswirtschaft“ zugehörigen Institut der Wirtschaftsuniversität tätig waren. Weiters erfolgte eine Einschränkung der Personen nach deren aktueller Arbeitstätigkeit - die derzeitige Beschäftigung mußte außerhalb des Forschungsbereiches liegen und eine unselbständige Erwerbstätigkeit sein. Das Kriterium „außerhalb des Forschungsbereiches“ wurde herangezogen, da davon auszugehen ist, daß die Rahmenbedingungen und die Transfermöglichkeiten im Forschungsbereich deutlich unterschiedlich zum Umstieg in nicht-wissenschaftliche Bereiche sind. Unselbständige Erwerbstätigkeit der ehemaligen AssistentInnen wurde als Einschränkung herangezogen, da nur in dieser Form des Umstiegs die Einschätzungen von WirtschaftspraktikerInnen für das Individuum (z.B. in der Bewerbungssituation) deutlich werden. Ein entsprechender Frauenanteil wurde ebenso versucht zu erreichen. Die Auswahl der GruppendiskussionsteilnehmerInnen erfolgte auf der Basis von Adressenmaterial, das durch einen Aufruf über die AssistentInnen e-mail-Liste und persönliche Kontakte zustande kam.

Zur Eingrenzung der Untersuchungsgruppe der **Personalverantwortlichen** wurden verschiedene Kriterien herangezogen. Die Organisation: Personalverantwortliche in Forschungsinstitutionen (also Universitäten bzw. Forschungseinrichtungen mit wirtschaftswissenschaftlichen Fragestellungen³⁸⁹) zählten nicht zur Zielgruppe. Weiters wurde eine Zusammenstellung aus verschiedenen Branchen angestrebt. Es zeigte sich jedoch bei der Kontaktaufnahme, daß das Haupteinsatzgebiet von ehemaligen AssistentInnen³⁹⁰ im Banken- und Versicherungssektor liegt. Als personenbezogenes Abgrenzungskriterium gilt die Position bzw. die ausgefüllte Funktion innerhalb der Organisation: herangezogen werden Personen, die als PersonalleiterInnen tätig sind bzw. Personalverantwortung tragen. Beim Erstkontakt mit den PraktikerInnen wurde das Diskussionsthema allgemein angekündigt und nicht danach gefragt, ob ehemalige AssistentInnen der Wirtschaftsuniversität Wien im Unternehmen beschäftigt seien. Mehrere Gründe waren dafür ausschlaggebend: Es wurde eine zufällige „Mischung“ aus PraktikerInnen mit und ohne Erfahrung³⁹¹ angestrebt, um somit den Informationsstand

³⁸⁹ Damit ist der Hauptzweck der Unternehmung gemeint. Dieses Kriterium schließt also Unternehmen, die bspw. eine Forschungsabteilung zur Entwicklung von Produkten haben, nicht aus.

³⁹⁰ Rund 36% aller AkademikerInnen der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften arbeiten in der Wirtschaftsklasse Handel, Banken, Versicherungen (Hochschulbericht 1996, Band 2, S. 183).

³⁹¹ Zum einen Personen, welche keine konkreten Erfahrungen mit der Gruppe der AssistentInnen gehabt haben oder haben; zum anderen Personen, welche bereits selbst in ihrer Arbeitssituation ehemalige AssistentInnen eingestellt haben bzw. mit ihnen zusammenarbeiten.

über diese Gruppe möglichst unverfälscht erheben zu können. Wäre gezielt nach der Beschäftigung von AssistentInnen im Rahmen der Einladung zur Gruppendiskussion nachgefragt worden, hätte, so steht zu vermuten, eine gezielte Informationssuche eingesetzt. Die Auswahl der PraktikerInnen anhand dieser Kriterien erfolgte auf der Basis von öffentlich zugänglichem Adreßmaterial und privaten Hinweisen.

5.2.2 Verwendetes Datenmaterial

In der Folge werden die geführten Gruppendiskussionen in bezug auf die jeweiligen TeilnehmerInnen und auf die Entstehungssituation des Datenmaterials kurz beschrieben. Bei der Auswahl der TeilnehmerInnen wurde ein jeweils ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt - bei den AssistentInnengruppen gelang dies, bei den PraktikerInnengruppen war dies nicht möglich. Quer durch alle Zielgruppen kam es zu kurzfristigen Ausfällen von TeilnehmerInnen. Die Diskussionsleitfäden finden sich im Anhang.

5.2.2.1 Gruppendiskussion der aktuell beschäftigten AssistentInnen

Zusammensetzung: 6 Personen, alle UniversitätsassistentInnen der Fachgruppe Betriebswirtschaft, mit einer Zugehörigkeitsdauer von mindestens 3-4 Jahren zur Wirtschaftsuniversität Wien³⁹², befristete Dienstverhältnisse, 3 Frauen, 3 Männer (Kurzbezeichnung in der Auswertung: F1, F2, F3; M1, M2, M3). Institute: Institut für Betriebswirtschaftslehre der Industrie, Institut für Absatzwirtschaft (verschiedene Abteilungen); Institut für Wirtschafts- und Verwaltungsführung (verschiedene Abteilungen). Die Gruppendiskussion fand am 20. Oktober 1994 in den Räumlichkeiten des Medienzentrums an der Wirtschaftsuniversität Wien statt. Dauer: eineinhalb Stunden; Art der Aufzeichnung: Tonband. Der Erstkontakt mit den TeilnehmerInnen der Gruppendiskussion erfolgte telefonisch, wobei das Thema der Arbeit und die Zielsetzung kurz umrissen wurden. Die Teilnahmebereitschaft war recht hoch, denn das Thema stieß auf Interesse und das Projekt "Erstellung der Dissertation" war jeder TeilnehmerIn selbst wohl bekannt. Die Diskussionsleiterin stellte kurz das Thema vor und leitete eine Vorstellungsrunde der Beteiligten mit der Fragestellung "Wie bin ich hier an die Wirtschaftsuniversität gekommen?" ein. Die Diskussion entwickelte sich rege, anhand eines Leitfadens wurden von der Diskussionsleiterin einzelne Themenbereiche explizit angesprochen. Die Situation war entspannt, teilweise kannten die TeilnehmerInnen einander.

5.2.2.2 Gruppendiskussionen der ehemaligen AssistentInnen

In der Untersuchungsgruppe der ehemaligen AssistentInnen wurden *zwei* Gruppendiskussionen organisiert. Die erste Gruppendiskussion (Kurzbezeichnung: Ex-Ass 1) fand

³⁹² Die restliche Laufzeit der Verträge betrug ein Jahr, in zwei Fällen zwei bis drei Jahre.

am 10.4., und die zweite Gruppendiskussion (Kurzbezeichnung: Ex-Ass 2) am 17.4.96 statt (am Abend, in den Räumlichkeiten der Abteilung für Personalwirtschaft). Die Diskussionen dauerten rund eineinhalb Stunden und wurden mit Tonband aufgezeichnet. Am Beginn wurde jeweils ein Erhebungsbogen mit ersten Einschätzungen zu Qualifikationen und Umstieg von den TeilnehmerInnen ausgefüllt. Die Sichtweisen und Standpunkte der TeilnehmerInnen waren teilweise recht konträr, die Diskussionen aber entspannt, einige TeilnehmerInnen kannten sich von früher. Zusammensetzung: Es nahmen 11 Personen teil, davon diskutieren in Ex-Ass 1: 5 Personen (2 Frauen, 3 Männer; Kurzbezeichnung in der Auswertung: weibliche TeilnehmerInnen Ew, Ww; männliche TeilnehmerInnen: Fm, Tm, Rm) und in Ex-Ass 2: 6 Personen (2 Frauen, 4 Männer; Kurzbezeichnung in der Auswertung: F1, F2 und M1, M2, M3, M4).

Die TeilnehmerInnen waren aktuell in folgenden Arbeitsbereichen tätig: 5 Personen (2F, 3M) in Banken (Bonitätsprüfung, Revision, Assistenz der Geschäftsleitung, internationale Projektfinanzierung, Vertriebsstrategie); 4 Personen (1F, 3M) im EDV-Software-Entwicklungs- und Beratungsbereich (Projektleiter für innerbetriebliche Kommunikation, Softwareconsulting, Projektmanagement); 1 Person in einer Managementberatungsfirma; 1 Stabstellenleiter in einer Versicherung. Die TeilnehmerInnen stammten aus verschiedenen Instituten der Fachgruppe Betriebswirtschaft. Institute: Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels; Informationsverarbeitung und Informationswirtschaft (verschiedene Abteilungen); Kreditwirtschaft; Organisation und Materialwirtschaft; Tourismus und Freizeitwirtschaft; Versicherungswirtschaft; Wirtschafts- und Verwaltungsführung, Personalwirtschaft und Wirtschaftspädagogik (verschiedene Abteilungen). Neun Personen beendeten im Rahmen der AssistentInnen Tätigkeit das Doktorat, zwei Personen (1 Frau, 1 Mann) schieden ohne Doktorat von der WUW aus.

Die Zugehörigkeitsdauer zur WUW lag zwischen 2 und 11 Jahren, im Durchschnitt bei 6,2 Jahren. Zum Zeitpunkt der Erhebung waren die TeilnehmerInnen im Schnitt 3,5 Jahre vorher ausgeschieden, wobei die am längsten ausgeschiedene Person 8 Jahre, die am kürzesten ausgeschiedenen Personen 2 Jahre vorher die Universität verlassen hatte.

Die inneruniversitäre klassische Laufbahn - VertragsassistentIn, UniversitätsassistentIn - traf auf 7 Personen zu, 2 Personen waren ausschließlich als VertragsassistentInnen tätig gewesen (1 Person voll-, 1 halbbeschäftigt), bei 2 Personen ist dies aus dem Datenmaterial nicht erkennbar.

5.2.2.3 Gruppendiskussionen der Personalverantwortlichen

Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der Praxis für die Erhebung in Form von Gruppendiskussionen zu finden, war relativ schwierig und verschiedene Wege³⁹³ wurden dafür beschritten. Es stellte sich als wesentlicher Nachteil der Methode heraus, daß

³⁹³ Z.B. Informationen und Einladungen im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen, Kontaktaufnahme während der Karrieremesse 1995 an der WUW, telefonischer Kontakt.

zumindest sechs bis sieben PraktikerInnen zu einem Zeitpunkt an einem Ort zusammenkommen mußten. Eine Ursache könnte natürlich auch in der Themenstellung als solches liegen, da die Bekanntheit der Gruppe des akademischen Mittelbaus recht gering ist und Fragen des Transfers in diesem Bereich bisher noch kaum Verbreitung gefunden haben. Insgesamt fanden *drei* Gruppendiskussionen mit Personalverantwortlichen statt. Die erste Gruppendiskussion (Kurzbezeichnung: PR 1) fand am 2.10.95, die zweite Gruppendiskussion (PR 2) am 18.4. und die dritte Gruppendiskussion (PR 3) am 22.4.96 statt. Die Diskussionen dauerten im Schnitt eineinhalb Stunden und wurden mit Tonband aufgezeichnet. Zusammensetzung: An den Gruppendiskussionen nahmen in Summe 16 Personen (3 Frauen, 13 Männer) teil. In PR 2 und PR 3 wurden zusätzlich Kurzerhebungsbögen eingesetzt. Bei den TeilnehmerInnen handelte es sich entweder um die LeiterInnen von Personalabteilungen (6 Personen) bzw. um LeiterInnen von Teilbereichen des Human-Resource-Managements (Recruiting, Personalentwicklung: 5 Personen), 1 Vorstandsvorsitzenden, 4 Personen aus dem Bereich Controlling. 13 TeilnehmerInnen verfügten über einen universitären Abschluß. Die Kurzbezeichnung in der Auswertung erfolgt ebenfalls mit „F“ bzw. „w“ für weibliche TeilnehmerInnen und „M“ bzw. „m“ für männliche TeilnehmerInnen. Branchenverteilung: Banken (3), Nahrungsmittel (3), Chemie (2), Transport (2), Abfallwirtschaft (1), EDV (1), Gesundheitswesen (1), Handel (1), Hotellerie (1), Versicherungen (1).

In fünf Unternehmen wurden ehemalige AssistentInnen³⁹⁴ beschäftigt, die restlichen TeilnehmerInnen waren sich darüber nicht sicher. Kein einziges Unternehmen verfolgte gezielt die Suche nach AssistentInnen im Rahmen des Recruiting⁷, wobei ein Unternehmensvertreter angab, es mehrmals erfolglos versucht zu haben.

Zur Zeit der Gruppendiskussionen standen die Universitäten im Zentrum des öffentlichen Interesses. Aufgrund der Sparmaßnahmen zur Budgetkonsolidierung, welche unmittelbar die Studierenden, den akademischen Mittelbau und die ProfessorInnen betrafen, kam es an allen österreichischen Universitäten zu Protesten. Durch die damit verbundene Medienpräsenz erreichten universitäre Themen und damit auch AssistentInnen einen größeren Bekanntheitsgrad, wenn dieser auch nicht immer mit Sympathie verbunden war.

³⁹⁴ Dabei handelte es sich zum Teil um ehemalige AssistentInnen an der WUW, hauptsächlich aber aus dem medizinischen und technischen Bereich.

6 EMPIRISCHE ERGEBNISSE: KAPITALERWERB DES AKADEMISCHEN MITTELBAUS UND DESSEN WIRKUNGEN FÜR DEN PERSONALTRANSFER

Die Analyse der Ergebnisse der empirischen Erhebung geschieht auf Grundlage der theoretischen Konzeption, welche in Kapitel 3 dargestellt wurde. Im Zentrum des Interesses steht die differenzierte Herausarbeitung der Kapitalartenausprägungen des akademischen Mittelbaus und ihrer Wirkungen auf den Umstieg von der Universität in Unternehmen. Basis dafür ist die Auswertung der Gruppendiskussionen mit den drei Untersuchungsgruppen (aktuell beschäftigte AssistentInnen, ehemalige AssistentInnen und PraktikerInnen). Gleichzeitig wird bei der Analyse auch kurz auf entsprechende Untersuchungen³⁹⁵ in Deutschland bzw. Österreich Bezug genommen.

Die Ergebnisse werden nach den einzelnen Kapitalarten dargestellt, welche wiederum nach zwei Ebenen gegliedert sind:

- inhaltliche Darstellung (und 'Ort' der Aneignung)
- Verwertungsperspektive für den Umstieg

Diese Ebenen werden aus den Perspektiven der drei Untersuchungsgruppen betrachtet.

Basierend auf dem Überblick, den die untenstehende Abbildung des Analyserasters ermöglicht, werden in der Folge die Analyseebenen - inhaltliche Darstellung, Verwertungsperspektive für den Umstieg - zum besseren Verständnis kurz erläutert.

ad Inhaltliche Differenzierung und Aneignungsort:

Die inhaltliche Differenzierung der in der AssistentInnentätigkeit erworbenen Kapitalarten bildet einerseits Informationsgrundlagen für die betriebliche Arbeitsmarktforschung (für das Arbeitsmarktsegment AssistentInnen) und andererseits die Grundlage für die Einschätzung nach Spezifität und damit nach Verwertbarkeit des inkorporierten Kulturkapitals außerhalb der Universität.

Als Aneignungsort werden, basierend auf den von CONRADI³⁹⁶ vorgeschlagenen Analyseebenen für Qualifikationen, die Tätigkeiten von Vertrags- bzw. UniversitätsassistentInnen herangezogen. Dies entspricht ebenfalls einer Differenzierung der Aneignungsorte für Qualifikationen der Humankapitaltheorie (BECKER³⁹⁷ unterscheidet zwischen Schooling und Training on the Job, d.h. Ausbildung im Bildungssystem und Qualifizierung im Zuge der Arbeitstätigkeit).

³⁹⁵ siehe dazu auch Kapitel 2

³⁹⁶ siehe Kapitel 3.1

³⁹⁷ siehe Kapitel 3.2

Abb. 25: Analyseraster der empirischen Ergebnisse³⁹⁸

| Kapitalarten | Analyseebenen | |
|---|--|---|
| | 1.inhaltliche Darstellung (und Ort der Aneignung) | 2. Verwertungsperspektive beim Umstieg |
| inkorporiertes KK Qualifikationen: • Fachqualifikationen • Kernbereiche von Schlüsselqualifikationen | X | X |
| institutionalisiertes KK Zweitabschluß - Doktorat | X | X |
| soziales Kapital Ansehen der Berufsgruppe Netzwerkbildung | X | X |
| ökonomisches Kapital erzielbares Einkommen Aufstiegsmöglichkeiten | | X |
| Habitus | X | |

ad Verwertbarkeit der Kapitalarten beim Umstieg:

Dieser Analyseschritt baut auf den Ausprägungen der Kapitalarten auf und analysiert die Einschätzungen zu deren Rolle beim Umstieg von der Universität in ein Unternehmen. Wie in jedem Auswertungsschritt gilt es auch hier, die verschiedenen Sichtweisen von AssistentInnen, von ehemaligen AssistentInnen und von Praktikerinnen und Praktikern zu kontrastieren und Gemeinsamkeiten und Unterschiede herauszuarbeiten.

Anmerkungen zu Qualifikationen: Die Verwertungsperspektive der erworbenen Qualifikationen (inkorporiertes Kulturkapital) wird vor dem Hintergrund der Humankapitaltheorie diskutiert, welche in generelle (in jedem Unternehmen einsetzbar) und spezifische Qualifikationen (nur in einem Unternehmen einsetzbar) differenziert. Die Grenzziehung zwischen generellen und spezifischen Qualifikationen ist nicht immer eindeutig, eine Zuordnung erfolgt im Rahmen der empirischen Erhebung auf Basis der Einschätzungen der GruppendiskussionsteilnehmerInnen. Das Ausmaß bzw. deren Einschätzung von Spezifität ist zentrales Moment in der Frage des Gelingens des Personaltransfers zwischen Universität und Unternehmen.

³⁹⁸ X: wird jeweils aus der Sicht von aktuell beschäftigten AssistentInnen, ehemaligen AssistentInnen und Personalverantwortlichen behandelt.

6.1 Inkorporiertes Kulturkapital - Qualifikationen

Das inkorporierte Kulturkapital einer Person kann analytisch in zwei Aspekte getrennt werden: Eine Seite stellen die üblicherweise als Qualifikationen einer Person bezeichneten Elemente dar. Die zweite Seite des inkorporierten Kulturkapitals stellen Ausprägungen des (beruflichen) Habitus einer Person dar, welche als Ergebnisse der Sozialisierungseinflüsse in der Ausbildungs- und Arbeitstätigkeit interpretiert werden können. Im folgenden Schritt der Auswertung wird auf den Qualifikationsaspekt eingegangen, der berufliche Habitus wird in einem eigenen Unterkapitel dargestellt. Zur besseren Übersichtlichkeit wird die inhaltliche Beschreibung der Qualifikationen in Fachqualifikationen und in Kernbereiche von Schlüsselqualifikationen gegliedert.

Abb. 26: Auswertungsschritt I - inkorporiertes Kulturkapital/Qualifikationen

| Kapitalarten | Analyseebenen | |
|--|---|---|
| | 1. inhaltliche Darstellung (und Ort der Aneignung) | 2. Verwertungsperspektive beim Umstieg |
| inkorporiertes KK Qualifikationen: <ul style="list-style-type: none"> • Fachqualifikationen • Kernbereiche von Schlüsselqualifikationen | <ul style="list-style-type: none"> • AssistentInnen • ehemalige AssistentInnen • Personalverantwortliche | <ul style="list-style-type: none"> • AssistentInnen • ehemalige AssistentInnen • Personalverantwortliche |

6.1.1 Inhaltliche Darstellung und Ort der Aneignung

6.1.1.1 Fachqualifikationen

6.1.1.1.1 Einschätzungen von AssistentInnen

Der Begriff der fachlichen Qualifikationen wird von den AssistentInnen allgemein verwendet und nicht nach einzelnen Inhalten differenziert, da dies aufgrund der themenspezifischen Vertiefungen je nach Ausrichtung der vertretenen Institute sehr unterschiedliche Aspekte umfaßt. Nach einem Überblick werden die Einschätzungen mit Hilfe von Aussagen in der Gruppendiskussion erläutert.

Aktuell beschäftigte Vertrags- und UniversitätsassistentInnen schätzen die folgenden **fachlichen Qualifikationen** als zentral ein:

- Theoretische und praktische Vertiefung des Fachwissens aufgrund der Tätigkeit in Lehre und Forschung.
- Fachübergreifende Sichtweisen auf Grundlage der Bearbeitung von Inhalten der allgemeinen Betriebswirtschaftslehre.

- Einblick in verschiedene Organisationen bzw. Unternehmen durch Projekt- bzw. Beratungsarbeiten.
- Methodische Kompetenzen (Projektabwicklung, Zeit-, Ressourcenplanung, Methoden der empirischen Sozialforschung).
- Wichtiger Einflussfaktor auf die Qualifizierung ist die Eigeninitiative.

Die fachliche Qualifizierung und deren Vertiefung in theoretischer wie praktischer Hinsicht wird als zentrales Element in der Tätigkeit als AssistentIn an der Universität gesehen. Die Arbeit im akademischen Mittelbau bietet die Möglichkeit zur fachlichen Vertiefung über das Niveau des Diplomstudiums hinaus. Die Motive dafür können vielfältig sein: inhaltliches Interesse; Versuch, sich gegenüber anderen MitbewerberInnen am Arbeitsmarkt durch eine Weiterqualifizierung abzugrenzen; Dissertation im Fachgebiet etc. Das Diplomstudium scheint als eine Art Grundstudium wahrgenommen zu werden, welches ausgebaut und ergänzt werden soll. Die Alternative, eine Vertiefung des bisher angeeigneten Wissens auch bei einem sofortigen Einstieg in die Praxis zu erreichen, wird als wenig chancenreich eingeschätzt, weil in diesem Fall die Schwerpunktsetzung nicht individuell erfolgen kann und Zeitknappheit herrscht.

"Als erstes ist da natürlich die fachliche Vertiefung, denn im Diplomstudium eignet man sich zwar wesentliche Dinge an, aber die Vertiefung, die Gelegenheit zur Vertiefung hat man dann doch meistens erst im Rahmen der Assistententätigkeit. In der Praxis bleibt vermutlich wenig Zeit dazu." (M3, S. 7, Z. 10-17)³⁹⁹

Im speziellen dienen der fachlichen Vertiefung die Verfassung der Dissertation, die Mitarbeit in Lehre und Forschung und Betreuungs- und Prüfungsarbeiten. Damit zeigt sich der Unterschied zu „reinen“ DissertantInnen, welche den dritten Studienabschnitt ohne gleichzeitige Berufstätigkeit beenden. Die Bearbeitung eines Forschungsthemas stellt nur einen Teilbereich der Anforderungen an den akademischen Mittelbau. Zieht man das Zeitbudget für verschiedene Tätigkeiten heran, nimmt der Bereich Forschung rund ein Drittel der Arbeitszeit⁴⁰⁰ ein, ebenso wie die Bereiche Lehre und Universitätsverwaltung. Der zusätzliche Qualifizierungseffekt durch die Berufstätigkeit an der Universität hat eine im Vergleich zu den anderen Promovenden länger dauernde Promotionsphase zur Folge - an der Wirtschaftsuniversität im Durchschnitt rund zwei Semester mehr. Promovierte, nicht an der WU beschäftigte Studierende benötigten im Studienjahr 96/97 durchschnittlich 6,7 Semester; WU-AssistentInnen 8,4 Semester.⁴⁰¹

³⁹⁹ Anmerkungen zur Lesart der Diskussionssauschnitte: In den Klammern findet sich die Angabe der Person und die jeweilige Seiten- und Zeilennummer der Passage in der Transkription. Die Kurzbezeichnungen sind in Kapitel 5.2.2 angeführt.

⁴⁰⁰ von Eckardstein/Scagnetti/Ballnik 1991, S. 43, für die WUW; ebenso Lins/Müller 1987, S. 32, für alle Universitäten Österreichs.

⁴⁰¹ Kenndaten der WUW 1997, S. 18

Als Qualifikationsvorteil gegenüber AbsolventInnen wird die funktionsübergreifende Sichtweise von Unternehmensbereichen wahrgenommen, die durch Auseinandersetzung nicht nur mit dem eigenen Fachgebiet, sondern auch mit Bereichen der Allgemeinen Betriebswirtschaftslehre vorhanden ist.

"[...] wenn man in ein Unternehmen hineinkommt aufgrund dessen, was man sich alles aneignen konnte, sieht man dieses gesamtheitlicher, als wenn ich die Marketing-Spezielle mache und jetzt ein Traineeprogramm mache und gedrillt werde - wie erhöhe ich den Umsatz dieses Waschmittels. Ja, da hineingeh und alles dafür tue, aber eigentlich das andere, was da noch alles zu diesem Unternehmen dazugehört - mir nicht eröffnet wird. [...] hat man ganz einfach mehr Flexibilität, sich darin zurechtzufinden und anderes auch noch zu sehen, und nicht nur starr seinen Bereich." (F1, S. 17/ 18, Z. 55-11)

Die Einblicke in verschiedene Organisationen werden zum Teil durch die Tätigkeit an der Universität im Rahmen der Mitarbeit an Projekten bzw. nebenberuflicher Tätigkeit erlangt. Die Kenntnis der Praxis durch die Mitarbeit an einem Beratungsprojekt oder die eigenständige Durchführung von Trainings- bzw. Beratungsleistungen in Unternehmen und Organisationen stellt aus Sicht der Angehörigen des akademischen Mittelbaus eine wichtige Komponente der fachlichen Qualifikationen dar, auch was Fragen der praktischen Umsetzung betrifft.

"[...] wenn man sich nicht ausschließlich auf das Doktorat konzentrieren muß, sondern auch nebenher noch ein wenig was machen kann, dann denk ich mir, ist es eine gute Möglichkeit, sich im jeweiligen Fachgebiet mit der Praxis zu konfrontieren, ohne sich gleich in eine Organisation hineinbegeben zu müssen, und dadurch auch eine kritische Distanz zu halten. Also ich habe mit der Beratungstätigkeit sehr viel gelernt [...]" (M1, S. 16, Z. 31-38).

Die Aneignung methodischer Kompetenzen erfolgt durch die Konzeption und Durchführung von (Forschungs-/Praxis-)Projekten (z.B. Zeit- und Ressourcenplanung, Kooperationspartnerschaften) und im Zusammenhang mit der Erstellung von wissenschaftlichen Beiträgen (z.B. methodisches Vorgehen, wissenschaftliches "Handwerk": Wie finde und bewerte ich Informationen?). Darüber hinaus werden Kenntnisse zum Einsatz und zur Bewertung von Methoden der empirischen Sozialforschung erlangt.

Zu den Rahmenbedingungen für die Qualifizierung der AssistentInnen ist anzumerken, daß die Tätigkeit an der Universität ein sehr breites Lern- und Entwicklungsfeld bietet, wenn die Eigeninitiative stark ausgeprägt ist. Eine Differenzierung in einen sogenannten "Muß-Qualifikationszuwachs" (wenn diese Tätigkeit geleistet wird, muß ein Mindestmaß beherrscht werden) und "Kann-Qualifikationszuwachs" durch die AssistentInnen-tätigkeit ist möglich. Daraus läßt sich ableiten, daß ein durchaus unterschiedliches Qualifikationsprofil von AssistentInnen vorliegen kann.

6.1.1.1.2 Einschätzungen ehemaliger AssistentInnen

Als zentrale Punkte der Einschätzungen von **ehemaligen AssistentInnen** zu den **fachlichen Qualifikationen** des akademischen Mittelbaus zeigen sich:

- Fachliche Qualifikationen werden in der Tätigkeit als AssistentIn sowohl stark gefordert als auch stark entwickelt. In den Diskussionen werden diese kaum explizit angesprochen, meist wird im Zusammenhang mit Übergang und Verwertbarkeit darauf eingegangen.
- Die Aktualität des Wissens hat zentrale Bedeutung in der AssistentInnentätigkeit. Es besteht eine Art „Verpflichtung“ zur Weiterbildung. Die Bewältigung zentraler Aufgabenbereiche des akademischen Mittelbaus setzt Qualifizierungsaktivitäten voraus.
- Verwertbare Qualifikationen werden in jedem Tätigkeitsbereich an der Universität gesammelt. Die Beibehaltung bzw. Veränderung des Fachgebietes nach dem Umstieg begrenzt das Ausmaß der Übertragung von Fachqualifikationen im engeren Sinne. Speziell Wissen, „wie es in der Wirtschaft läuft“, kann durch Arbeit in Projekten gewonnen werden.
- Einflußfaktoren auf den Qualifikationserwerb sind: eigene inhaltliche Schwerpunktsetzung, Professor, KollegInnen, Institutskultur, Persönlichkeit, Nutzung der Zeit an der Universität im Rahmen der eigenen Laufbahnplanung.

Fachliche Kenntnisse und intellektuelle Fähigkeiten (logisches Denken etc.) sind zentrale Anforderungen zur Aufgabenbewältigung im Zuge der Tätigkeit an der WUW laut Einschätzung ehemaliger AssistentInnen. Dies zeigen die Bewertungen der verschiedenen Fähigkeiten im Kurzerhebungsbogen - alle ehemaligen AssistentInnen bewerten diese als sehr stark bzw. stark. Das Ausmaß des Erwerbs der erforderlichen Fähigkeiten im Rahmen der AssistentInnentätigkeit wird vor allem für den fachlichen Bereich als besonders ausgeprägt eingeschätzt, intellektuelle Fähigkeiten werden etwas geringer gewertet⁴⁰². Die Ergebnisse decken sich mit jenen der bundesdeutschen Studie zu Qualifikationselementen der ehemaligen Mittelbautätigkeit: spezialisiertes Fachwissen wird von 68% der Befragten, breites Grundlagenwissen von 50% und analytische Fähigkeiten von 48% als je eines der drei wichtigsten Qualifikationselemente hervorgehoben.⁴⁰³

Ein zentrales inhaltliches Kriterium für Fachqualifikationen stellt das Wissen um aktuelle Entwicklungen dar. Dies deutet auf eine bestimmte Haltung hin, die unmittelbar mit der Tätigkeit an der Universität zu tun hat. Das Selbstverständnis von AssistentInnen dürfte in die Richtung gehen, daß einerseits der Neuigkeitswert von Information und andererseits die Reflexion der „Moden“ auf ihren tatsächlichen Entwicklungsbeitrag als besonders bedeutsam für das eigene Berufs- und Arbeitsverständnis gesehen werden. Eine nun als Unternehmensberaterin tätige ehemalige Assistentin meint dazu:

"Also bei mir ist das so, auf fachliche Dinge bezogen - in meinem Fall spezielles Wissen und neue Strömungen in der Managementlehre, Organisation und soziologische neue Dinge - da merke ich schon, daß in meinem Geschäft das unheimlich wichtig ist, immer zu wissen, was

⁴⁰² Eine Interpretationsmöglichkeit dafür wäre, daß diese Fähigkeiten bereits als 'Grundvoraussetzung' wahrgenommen werden.

⁴⁰³ Bochow/Joas 1987, S. 110ff., n=2096 Personen

gibt es da: Business Process Engineering und so weiter. Die Moden wechseln ja: ungefähr einmal im Jahr kommt eine neue Erkenntnis in der Managementlehre heraus, die dann irgendwie angewendet, umgesetzt werden muß. Da merke ich, daß ich irgendwo durch meine Ausbildung hier das Feld kennengelernt habe und auch so ein Stück Respekt verloren habe vor diesen immer wieder neuen Managementmoden und insofern tue ich mir leicht, in meinem Job damit umzugehen." (Ex-Ass 2, F1, S. 16, Z. 30-50)

Aus diesen Aussagen wird deutlich, daß es wohl um die Aneignung fachlicher Inhalte geht. Im Vordergrund scheint allerdings das „Umgehen“ mit Fachwissen zu stehen: bewerten, in Frage stellen, umsetzen. Darin liegt vermutlich der „wahre Wert“ des so angeeigneten Fachwissens, weil es über das „reine“ Wissen in Richtung Anwendung und Verwendung hinausgeht und damit bereits an der Schnittstelle zu Schlüsselqualifikationen liegt.

Können durch die AssistentInnentätigkeit inhaltliche Qualifikationen gewonnen werden, die ansonsten nicht erworben werden hätten können? Dies ist eine Frage, die sich für ehemalige AssistentInnen zu stellen scheint. Die Vertiefung bzw. Erweiterung der fachlichen Qualifikationen im Rahmen der Tätigkeiten als AssistentIn dürften als eine „Selbstverständlichkeit“ wahrgenommen werden. Lediglich die Frage, ob eine derartig vertiefte fachliche Qualifizierung durch die Tätigkeit in einem anderen Beruf bzw. in einer anderen Organisation ebenso hätte erreicht werden können, wird besprochen.

M2: "Wärst du besser qualifiziert - gleich gut oder schlechter qualifiziert für deinen derzeitigen Job, wenn du gleich nach dem Studium weggegangen wärst - und bei XX oder wo auch immer - praktische Bereiche gemacht hättest? Also hat dich die Assistententätigkeit für deinen jetzigen Beruf besser qualifiziert?"

F2: Ich glaube, wir sind echt besser qualifiziert, vor allem das eine Semester, das ich in XX verbracht habe. Weil ich mich dort systematisch mit Informatikmethodologie beschäftigt habe, wozu ich in der Praxis einfach nicht die Chance gehabt hätte. Weil, wer kann sich schon 40 Stunden in der Woche weiterbilden [...] (Ex-Ass 2, S. 8/9, Z. 52-17).

Die Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung im Zuge der AssistentInnentätigkeit werden, ebenso wie von den aktuell beschäftigten AssistentInnen vermutet wird, als wesentlich umfangreicher eingeschätzt als bei einer Arbeitstätigkeit in der Praxis. Dies wird von einigen ehemaligen AssistentInnen auch insofern aufgegriffen, als sie rückblickend bedauern, die Chance zur Weiterbildung an der Universität nicht noch stärker genutzt zu haben. Speziell die Option, Weiterbildungsveranstaltungen besuchen zu können - off the job -, die auch über den eigenen fachlichen Arbeitsbereich hinausgehen, wird in der aktuellen Arbeitssituation als wesentlich eingeschränkter erlebt. In diesem Zusammenhang wird die zeitliche und ressourcenmäßige Limitierung der Möglichkeiten zur Erweiterung der Kompetenzen hervorgehoben.

„Qualifizierung - ich meine, wenn ich das jetzt mit der Uni vergleiche - man hat auf der Uni nicht nur mehr Zeit, -- mehr Möglichkeiten -- für sich selber, um sich weiterzubilden. Ob das jetzt Seminare oder Literatur oder was auch immer ist - es bleibt im Arbeitsprozeß die Zeit nicht. Also das beginnt bei so trivialen Dingen, wie wenn ich jetzt drei Tage auf ein Seminar fahren möchte, das nicht unmittelbar spezifisch für den Fachbereich verwendbar ist

oder für meine Tätigkeit verwendbar ist, muß ich drei Tage Urlaub nehmen, nicht, das ist irgendwo limitiert, wie lange du das machen kannst.“ (Ex-Ass I, Ww, S. 18, Z. 33-42)

An der Universität liegt eine solch enge Zuschneidung relevanter Weiterbildungsangebote meist nicht vor, und insofern besteht ein wesentlich größeres Ausmaß an „Freiheit“. Diese Freiheit liegt aber nicht so sehr in einem umfänglichen Angebot oder in finanzieller Unterstützung⁴⁰⁴ von Weiterbildungsaktivitäten durch die Universitäten begründet, vielmehr besteht eine Art „Verpflichtung“ zur Weiterbildung. Die Bewältigung zentraler Aufgabenbereiche des akademischen Mittelbaus impliziert Qualifizierungsaktivitäten: Auseinandersetzung mit aktuellen Entwicklungen in Forschung und Lehre, z.B. auf Basis von Fachliteratur (on the job) oder durch den Besuch von Tagungen und Kongressen (off the job-Qualifizierungsmaßnahmen).

Was inhaltlich-fachlich während der AssistentInnentätigkeit gelernt wird, ist nicht immer brauchbar für die spätere Tätigkeit außerhalb der Universität. Insbesondere bestimmt sich das Ausmaß der Übertragbarkeit von Fachqualifikationen durch den außeruniversitären Arbeitsbereich, der gewählt wird: Bleibt man im gleichen Fachgebiet, kann viel von der „früheren“ Spezialisierung in der Mittelbauzeit übertragen werden, selbstredend können auch in diesem Fall Qualifikationslücken vorliegen. Das Fehlen von Spezialqualifikationen in einzelnen Bereichen wird von ehemaligen AssistentInnen als relativ unproblematisch erlebt.

Dieser Zugang dürfte mit einer generell eher positiven Einstellung zum Weiterlernen zu tun haben und auf den Erfahrungen der Arbeit als AssistentIn basieren. Sich Fehlendes anzueignen und weiter dazuzulernen ist ja wie oben bereits angesprochen ein wesentlicher Bestandteil der Tätigkeit im akademischen Mittelbau. Die Erfahrung, sich während der Arbeitstätigkeit in gänzlich neue Arbeitsfelder rasch und mit nur wenig Unterstützung einzuarbeiten, machten die meisten ehemaligen AssistentInnen bereits in ihrer ersten Arbeitsorganisation, der Universität. Breite Bereiche der Tätigkeit in der Lehre, ebenso wie in Forschung und Verwaltung, sind „Neuland“, wenn man z.B. mit abgeschlossenem Diplomstudium⁴⁰⁵ in den akademischen Mittelbau eintritt. Die Einführung von neuen AssistentInnen an den Universitäten erfolgt wenig systematisch, z.B. als Bestandteil einer Personalentwicklungskonzeption, sondern liegt, wie in vielen anderen privaten oder staatlichen Organisationen und Unternehmen, im Verantwor-

⁴⁰⁴ An der WUW werden Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des 'internen Trainings' angeboten. Ein solches Angebot ist nach wie vor nicht an allen Universitäten üblich. Universitäts-externe Weiterbildungsveranstaltungen können zwar besucht werden, doch müssen die Kosten selbst getragen bzw. kann um einen Zuschuß angesucht werden. Gleiches gilt für Tagungen und Kongresse; es handelt sich bei solchen Veranstaltungen zwar um zentrale Elemente der Arbeitstätigkeit und insofern um spezifische Qualifizierung in der Arbeitszeit, dennoch sind die Kosten (Teilnahme, Reisekosten) dafür zu einem Teil von den AssistentInnen selbst zu tragen.

⁴⁰⁵ Dies stellt „den Normalfall“ der Laufbahn dar, daneben sind verschiedene Wege - wiederum nach Fachdisziplinen unterschiedlich - vorhanden: vorherige Berufstätigkeit, Mitarbeit in Forschungsprojekten, Arbeit in Forschungseinrichtungen etc.

tungsbereich der jeweiligen Vorgesetzten, welche diese Aufgabe der Einführung in unterschiedlichem Ausmaß wahrnehmen. Teilweise wird an der Universität die Aktivität der Einführung von den KollegInnen am jeweiligen Institut und in eingeschränktem Ausmaß von der Interessenvertretung des akademischen Mittelbaus übernommen, wenig systematisiert und auf freiwilliger Basis. Die WUW ist insofern eine Ausnahme, als sie zumindest einzelne Weiterbildungsmaßnahmen speziell für neue AssistentInnen anbietet.

Als Einflußfaktoren für das Ausmaß des Qualifikationserwerbs während der AssistentInnenzeit werden verschiedene Elemente ausgemacht: eigene Schwerpunktsetzung und eigenes Engagement, ProfessorIn (Vorgesetzte/r), KollegInnen und Institutskultur.

“Was habe ich gelernt auf der Uni - also auf der Universität lernt man soviel wie man von seinem Chef lernt. Genauso wie in der Wirtschaft wichtig ist, einen guten Chef zu suchen, ist ein guter Professor das Wichtigste für einen Assistenten.” (Ex-Ass 1, Tm, S. 3, Z. 20-25)

Der Person des/der Vorgesetzten kommt eine zentrale Rolle zu, insbesondere wenn es sich, wie bei der Tätigkeit an der Universität, um ein relativ schwach strukturiertes Aufgabengebiet handelt. Die Kehrseite der schwachen Aufgabenstrukturierung begründet eine entsprechende Unterstützung. Wird diese Unterstützung nicht im entsprechenden Ausmaß von der vorgesetzten Person wahrgenommen (z.B. bei einem laissez-faire-Führungsstil) stellt dies - gerade für NeueinsteigerInnen in den akademischen Mittelbau - ein nicht zu unterschätzendes Problem⁴⁰⁶ dar, denn es hat die inhaltliche Einarbeitung und Schwerpunktsetzung in den Arbeitsbereichen zu erfolgen (z.B. Themengebiete im Forschungsgegenstandes des Institutes). In diesem Zusammenhang sind verschiedene Aspekte zu beachten, die einer gewissen Erfahrung bedürfen: In welchem Ausmaß handelt es sich um ein „ergiebiges“ Feld (z.B. für wissenschaftliche Bearbeitung, für die praktische Umsetzung)? Ist das Themenfeld bereits durch andere Personen am Institut abgedeckt? bzw. Wie können Kooperationen aussehen? (wichtig, falls eine „Verlängerung“ des Dienstverhältnisses angestrebt wird).

Engagement und Eigenverantwortung bei Angehörigen des akademischen Mittelbaus zu erwarten und zu fordern ist legitim. Es soll hier auch keiner Personalpolitik das Wort geredet werden, welche die MitarbeiterInnen an der Hand nimmt. Zu verdeutlichen ist aber, daß zuerst eine Basis geschaffen werden muß, um diese Handlungsfähigkeit bei NeueinsteigerInnen zu erreichen. Ebenfalls kann der Verweis auf Eigenverantwortung nur solange seine Gültigkeit besitzen, als den Personen ein gewisses Ausmaß an Möglichkeiten zur Durchsetzung von Eigeninteressen gewährt wird, damit nicht strukturell bedingte Hemmnisse unter dem Deckmantel der „mangelnden, fehlenden“ Eigenverantwortung verborgen werden. Rückblickend schätzen ehemalige AssistentInnen die Setzung eigener Prioritäten und die Durchsetzung individueller Interes-

⁴⁰⁶ von Eckardstein/Scagnetti/Ballnik 1991, S. 57; Zusammenhänge zwischen verschiedenen Führungsstilen und Qualifizierungsmöglichkeiten werden ebenfalls ab S. 51ff. aufgezeigt.

sen in den Aushandlungsprozessen innerhalb des Institutes bzw. mit dem Vorgesetzten als relativ schwierig ein⁴⁰⁷.

„[...] Wir haben diese Möglichkeiten zu wenig genützt, viel zuwenig eingefordert, sei es jetzt vom Professor, sei es, sich einfach selber darum zu kümmern. Daher glaube ich, es hat sich schon auch einiges getan in der Einstellung der Assistenten, wenn man so mit den jungen redet, das finde ich positiv und das gehört verstärkt [...]“ (Ex-Ass 1, Ww, S. 18, Z. 44-49)

Die Veränderungen, die hier angesprochen werden, sind vermutlich auf eine stärkere Sensibilität für die Bedeutung von Qualifizierung für beruflichen Erfolg in- und außerhalb der Universität zurückzuführen. Die Personalentwicklungskonzeption für AssistentInnen an der WUW dürfte hier erste Ergebnisse zeitigen.

6.1.1.1.3 Einschätzung von PraktikerInnen

Die Einschätzungen der **fachlichen Qualifikationen** von AssistentInnen durch **Personalverantwortliche** im Überblick:

- Die Einschätzungen zur fachlichen Qualifikation reichen von fachlich überdurchschnittlich bis fachlich gleich mit AbsolventInnen.
- Die intellektuellen Fähigkeiten werden als stark ausgeprägt wahrgenommen.
- Einerseits wird das Wissen über aktuelle fachliche Entwicklungen hervorgehoben, verbunden mit kurzer Einarbeitungszeit und damit erzielbaren Ausbildungssparnissen.
- Andererseits wird geringe interdisziplinäre Ausrichtung aufgrund des starken Spezialistentums vermutet.
- Wissenschaftliche Kenntnisse, strukturierte und analytische Arbeitsmethodik werden durch die Tätigkeit angeeignet und teils positiv, teils negativ für die Arbeit im Unternehmen eingeschätzt.
- Im kaufmännischen Management werden fachliche Qualifikationen als wichtig, im Gegensatz zum technischen Bereich aber als nicht ausschlaggebend gewertet.
- Spezifische Fachqualifikationen von AssistentInnen bieten bei direkter Übertragbarkeit ins Unternehmen einen Vorteil. Solche SpezialistInnen werden jedoch im Verhältnis zu „universell einsetzbaren MitarbeiterInnen“ relativ seltener nachgefragt (außer im Technikbereich).
- Als Einflußfaktoren auf die Übertragbarkeit des Fachwissens in die Praxis werden die spezielle Betriebswirtschaftslehre, das arbeitgebende Institut und das Engagement in Projektarbeiten genannt.

⁴⁰⁷ Interessanterweise ziehen beschäftigte AssistentInnen als Einflußfaktor nur ihr eigenes Engagement heran und verweisen auf keinerlei Außeneinflüsse. Diese Sichtweise ist m.E. etwas verkürzt. Sie könnte bereits als eine Auswirkung des universitären Sozialisationsprozesses interpretiert werden.

Die Einschätzungen des Qualifikationsprofils von AssistentInnen durch die PraktikerInnen sind durchwegs breit gestreut, jedoch liegt bei den fachlichen Qualifikationen und den intellektuellen Fähigkeiten ein einheitliches Antwortverhalten vor. Die Anforderungen an fachliche Kenntnisse in der Mittelbautätigkeit werden als sehr stark ausgeprägt eingeschätzt, ebenso wie das Ausmaß ihres Erwerbs in der Tätigkeit.

In Zusammenhang mit der Einschätzung der Arbeitstätigkeit an der Universität in Forschung und Lehre steht die Zuschreibung hoher Aktualität an das Fachwissen. Bei der Rekrutierung von AssistentInnen werden geringere Einarbeitungszeiten und dadurch eine Ausbildungskostenersparnis konstatiert. Darin dürfte ein wesentlicher Wettbewerbsvorteil für den akademischen Mittelbau - jeder Fachrichtung - liegen.

Pm: "Naja, nehmen wir zum Beispiel - wenn ich jetzt hergehe und im Controllingbereich jemanden einstellen will, und ich habe einen Abgänger vom XX und einen Assistenten vom XX. Und einen anderen WU-Absolventen - wenn der Preis stimmt - und wenn die menschlichen Qualitäten wieder vergleichbar sind, na da nehme ich sicher den Assistenten."

Sm: ja.

Pm: weil der ist in dem Bereich gleich drinnen ist. Wenn ich jemand im Rechnungswesen brauche, werde ich vom XX einen Assistenten lieber nehmen [...]

Rm: Daher kann man jetzt sagen, wenn der Unterschied ein Jahr zum Beispiel ist, oder zwei Jahre Praxis, na dann werde ich den Assistenten gerne nehmen. Weil ich erspar mir zwei Jahre Ausbildung in dem speziellen Bereich." (PR 3, S. 13/14, Z. 39-47)

Aus den Gruppendiskussionen ging hervor, daß sich der Großteil der Personalverantwortlichen erstmals bewußt mit der Gruppe des akademischen Mittelbaus auseinandersetzte. Vier PraktikerInnen hatten konkrete Erfahrungen mit AssistentInnen der Wirtschaftsuniversität in ihrem Unternehmen; ein Teil wußte nicht genau, ob ehemalige AssistentInnen beschäftigt sind, ein Teil hatte mit AssistentInnen anderer Fachbereiche Erfahrung (z.B. Technik, Medizin). Eine gewisse Bekanntheit lag bei AssistentInnen im technisch-naturwissenschaftlichen Arbeitsfeld vor, die in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen der jeweiligen Unternehmen tätig sind.

Grundsätzlich zeigt sich eine unterschiedliche „Handhabung“ von Nachwuchspersonal im Rahmen der betrieblichen Personalpolitik je nach Fachgebieten. Eine zentrale Ursache liegt in der Bedeutungszuschreibung von Fachqualifikationen für eine erfolgreiche Tätigkeit im Unternehmen, eine andere in der Spezifität der zu besetzenden Stellen. Im kaufmännischen-wirtschaftswissenschaftlichen Bereich wird der Fachqualifikation eine wesentlich geringere Bedeutung zugeschrieben als etwa der spezifischen Qualifizierung im technischen Bereich. Ein Indiz dafür ist, daß fachliche Kenntnisse für die Aufgabenerledigung von Nachwuchsführungskräften⁴⁰⁸ als relativ bedeutungslos einge-

tiert werden, der stark zu Personalisierungen in jeder Richtung tendiert - sowohl Erfolge als auch Mißerfolge werden in erster Linie durch die Person begründet.

⁴⁰⁸ Kurzerhebungsbogen: im Vergleich zu allen anderen Qualifikationen werden fachliche Kenntnisse als am wenigsten bedeutsam für Nachwuchskräfte gewertet.

schätzt werden. Für den Managementbereich erscheint ein bestimmtes „Mindestausmaß“ an Fachqualifikation zur Aufgabenerledigung zu genügen. Zur erfolgreichen Arbeit sind offensichtlich andere Faktoren erforderlich:

„Wir überprüfen Qualifikationen in verschiedenen Fachinterviews, und wer dort die Latte schafft - und die Latte ist aber an und für sich mit einem WU-[Erst]Abschluß schaffbar, um bei der WU zu bleiben, ja dann zählt insbesondere die Persönlichkeit, gerade für Nachwuchsführungskräfte, und das sehe ich auch als Chance für AssistentInnen [...] das paßt dann, wenn ich dieses Niveau erfülle. Wenn ich das noch übererfülle, bringt mir das nicht so viel, als wenn ich im Persönlichkeitsbereich dominiere.“ (PR 2, Em, S. 10, Z. 1-6; 46-49)

In diesen Aussagen spiegeln sich der aktuelle Stand der Qualifikationsdebatte und Strömungen im Personalrecruiting⁴⁰⁹. Der Großteil der Personalverantwortlichen betrachtet fachliche Qualifikationen zunehmend als Basis und konstatiert die herausragende Bedeutung des Faktors „Persönlichkeit“ für den Auswahlprozeß. Es erfolgt aber kaum eine nähere Spezifizierung dessen, was konkret unter diesem Begriff zu verstehen ist.⁴¹⁰ Neben der Bedeutung für den Auswahlprozeß ist die erfolgreiche Tätigkeit in einer Organisation ebenfalls stärker auf Persönlichkeit und soziale Kompetenzen angewiesen. Die Gründe liegen unter anderem darin, daß ein Wertewandel bei den ArbeitnehmerInnen festzustellen ist.⁴¹¹ Die aktuellen Arbeitsorganisationsformen - basierend auf modernen Managementkonzeptionen - machen einen „neuen Typus“ von ArbeitnehmerInnen erforderlich.⁴¹² Daher sollten entsprechende Personalmanagementstrategien⁴¹³ und Führungskonzeptionen zum Einsatz kommen. Damit verändern sich die Ansprüche an die Führungskraft, fachliche Fähigkeiten werden als wichtig eingeschätzt und ihr Vorhandensein vorausgesetzt.

M3: „Naja, jetzt muß man sich viel mehr damit beschäftigen, mit den Meinungen der Personen. Man kann nicht einfach ‘drüber fahren’, so patsch, das ist so und so, nicht, man muß ja mit den Leuten zusammenarbeiten [...]“

M1: dieses Gespür und diese ganzen Sachen, die sind sicherlich auch [bedeutsam] für den Managementbereich. Neben dem natürlich erforderlichen Wissen, das man braucht, um seinen Bereich überhaupt zu machen, nicht, wenn du das jetzt als guter Psychologe allein versuchst - das wird natürlich nicht ausreichen.“ (PR 1, S. 13/14, Z. 39-2)

Die vergleichsweise geringe Gewichtung erhöhter Fachqualifikationen von WirtschaftswissenschaftlerInnen zu TechnikerInnen wird über die geringe Spezifität der ausgeschriebenen Stellen argumentiert. Es wird im Managementbereich stärker nach

⁴⁰⁹ Z.B. Knitter 1996, S. 106ff.; Schwarb 1996, 127ff.; Thorborg 1992, S. 138f.

⁴¹⁰ Jedenfalls wird Persönlichkeit als wesentliches Element von allen TeilnehmerInnen hervorgehoben, im Kapitel inkorporiertes Kulturkapital - Habitus - wird darauf zurückzukommen sein.

⁴¹¹ Siehe dazu z.B. die Studien von v. Rosenstiel et al. 1989.

⁴¹² z.B. die veränderte Rolle der ArbeitnehmerInnen bei Lean-Management und lernender Organisation (z.B. Mayerhofer 1994a; Probst/Büchel 1994)

⁴¹³ von Eckardstein et al. 1988

„*universell einsetzbaren Mitarbeitern*“⁴¹⁴ gesucht als für konkrete Positionen („*das kommt bei uns vielleicht zwei- bis dreimal im Jahr vor*“). Entsprechend der Entwicklung, die die Personen im Unternehmen machen, kommt es zu einer Zuordnung von Positionen. In diesem Zusammenhang heben die PraktikerInnen die Bedeutung von Personalentwicklungsmaßnahmen im Unternehmen und die Praxis der internen Rekrutierung von Nachwuchskräften hervor, welche beispielsweise die Aufnahme von (kostengünstigeren) AbsolventInnen und eine unternehmensspezifische Sozialisierung und Qualifizierung ermöglichen („*die fachliche Ausrichtung ist in den wenigsten Fällen wirklich praktisch anwendbar*“). Im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich werden hingegen Personen von Universitäten gezielt gesucht („*von der Technischen Uni, von der Montanuni oder so werden Assistenzfunktionen - sehr wohl positiv honoriert und auch gern gesehen - und da schaut man auch, daß man zu diesen Leuten kommt an und für sich.*“ (PR 2, Em, S. 3/4, Z. 50-2).

In den Diskussionen zeigten sich zum Teil auch Gleichsetzungen von Fachqualifikationen mit wissenschaftlichem Vorgehen und analytischem Verständnis. Konträre Einschätzungen lagen bezüglich der Verwendbarkeit im Unternehmen vor. Die positive Sichtweise betonte die Vorzüge einer gezielten Aufgabenabwicklung:

„*Ich glaube schon, daß man auf der Uni lernt, sehr strukturiert und analytisch vorzugehen. Ich glaube, daß das dem Unternehmen letztendlich insofern zugute kommt, daß man Sachen in der Firma anpackt, auch entsprechend analytisch abarbeitet und strukturiert abarbeitet und nicht irgendwie -- ich glaube schon, daß das sehr wertvoll ist - was da so von der Uni sozusagen mitgegeben wird.*“ (PR 1, F1, S. 19/20, Z. 57-7)

Negative Auswirkungen wissenschaftlichen Vorgehens werden in einer starken Relementierung des Handels vermutet.

„*[...] eine zu starke wissenschaftliche Orientierung könnte sogar ein gewisses Hindernis darstellen. Und eher diese jugendliche, unbekümmerte, ehrgeizige Vorgangsweise ist gefragter [...] diese jugendliche Einsatzfreude des Hineinsteigerns und so weiter ist sogar eher gefragt als der wissenschaftliche Approach.*“ (PR 3, Sm, S. 13, Z. 17-41)

Das veränderte Anforderungsprofil für ArbeitnehmerInnen zeigt sich in der Fähigkeit von vernetztem und fachübergreifendem Denken. Diese Qualifikationen werden insbesondere von AkademikerInnen gefordert, in moderneren Managementkonzeptionen aber im Prinzip von allen MitarbeiterInnengruppen verlangt. Bemerkenswertes Phänomen ist, daß „hohes“ Fachwissen und die Fähigkeit zum vernetzten, fachübergreifenden Denken als schwer miteinander vereinbar erscheinen, ja als Gegensatz gesehen werden. Auf dieser Basis wird Fachspezifität über ein bestimmtes Ausmaß hinaus mitunter sogar als schädlich, jedenfalls als hinderlich eingeschätzt.

„*Wenn ich vor der Aufnahme eines Akademikers stehe, dann erwarte ich mir von dem nicht, daß er einen vorstrukturierten Job gut macht, sondern ich erwarte mir jemanden, der -*

⁴¹⁴ Kursiv gedruckte Aussagen stammen ebenfalls aus den Gruppendiskussionen, werden aber aufgrund der besseren Lesbarkeit nicht eigens zitiert.

heute und für die Zukunft - tauglich erscheint, Probleme zu lösen, das ist die eigentliche Anforderung [...] Das heißt, fachliche Spezialisierung ist da in den wenigsten Fällen wirklich gefragt, sondern es geht darum, wie kann jemand vernetzt strukturiert analytisch denken und wie schafft er es, das in diesem sozialen System durchzusetzen und zu einem Ergebnis zu kommen. Ja, fachliche Spezialisierung kann sogar hinderlich sein. [...] Wer als Werkzeug nur den Hammer hat, sieht jedes Problem als Nagel.“ (PR 2, Gm, S. 12/13, Z. 44-3)

Als möglicher Aneignungsort von praktisch verwertbaren Fachqualifikationen wird von den PraktikerInnen hauptsächlich die Arbeit an Projekten eingestuft. Das Wissen um aktuelle Entwicklungen und Problemstellungen in verschiedenen Branchen einerseits und konkrete Erfahrungen mit der Vorgangsweise bei Veränderungsprozessen und im Umgang mit MitarbeiterInnen andererseits werden besonders hervorgehoben. Die Übertragbarkeit des Fachwissens in die Praxis und Praxisnähe allgemein bestimmen sich also durch die spezielle Betriebswirtschaftslehre, das arbeitgebende Institut und das Engagement in Projektarbeiten.

„Was bei Projektarbeit dazukommt ist, daß er halt sein Fachgebiet in der Praxis kennenlernt. Nicht, was spielen diese Themen für eine Rolle dort. Inwiefern sind sie brisant, wo sind Probleme damit und so weiter. Was sie sonst auch nicht haben, nicht aus der Literatur, aus der wissenschaftlichen, nicht in Lehrveranstaltungen mit Studierenden herausbekommen. Na ich sag mal - im Personalbereich gesprochen -, wenn er sich mit Unternehmenskultur theoretisch beschäftigt, und das kann er meterweise, nicht, aber dann hat er keine Ahnung, was es heißt, in einer Unternehmenskultur jedes Projekt im Unternehmen durchzuführen, und welche Einflußfaktoren eine Rolle spielen [...].“ (PR 3, Hm, S. 16, Z. 33-43)

Was in diesem Zusammenhang bemerkenswert erscheint, ist die Einschätzung, daß die Tätigkeit an der Universität nicht als 'Arbeit', welche mit jener in der Wirtschaftspraxis zumindest in Grundzügen vergleichbar ist, eingestuft wird.

6.1.1.2 Kernbereiche von Schlüsselqualifikationen

Zur inhaltlichen Darstellung der Schlüsselqualifikationen wird in Anlehnung an SIMOLEIT die Differenzierung in Kernbereiche⁴¹⁵ herangezogen und zentralen Aspekten der Ergebnisse zugeordnet. Zu differenzieren ist in:

- Soziale und kommunikative Qualifikationen: Team- und Kooperationsfähigkeit, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, Empathie, Perspektivenwechsel, Fähigkeit zur Rollendistanz, Konfliktfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit. Für die vorliegende Arbeit sind insbesondere die Aspekte Informationsdarstellung und Übermittlung, „Anschlußfähigkeit“ an verschiedene soziale Gruppen, Teamarbeit, Umgang mit schwierigen Situationen und Führungsfähigkeiten (Motivation, Leistungsbeurteilung, Verantwortungsübernahme) hervorzuheben.
- Befähigung zu Selbständigkeit und autonomer Aufgabenbewältigung: Umgang mit unterschiedlichen Ansprüchen, Flexibilität, Zielplanung und -erreicherung (z.B. Pro-

⁴¹⁵ siehe Kapitel 3.1, nach Simoleit et al. 1991, S. 44f.

jektmanagement), Ressourcenmanagement (Prioritäten setzen), mikropolitische Kompetenzen, Umgang mit bürokratischen Abläufen und reflexive Fähigkeiten.

- Meta-Qualifikationen: Fähigkeit zum Erwerb und zur Erweiterung von Qualifikationen, Umgang mit Information (Auswahl, Beschaffung, Verwertung).
- Mittelbar arbeitsbezogene Verhaltensweisen, wie etwa Identifikation mit der Aufgabe und Ausformung der Arbeitsmotivation. Diese Aspekte stellen die Schnittstelle zu Ausprägungen des beruflichen Habitus dar, denn die Erfahrungen in der Berufstätigkeit wirken auf die Haltung zur Arbeit zurück.

6.1.1.2.1 Einschätzungen von AssistentInnen

Zentrale Einschätzungen der **aktuell beschäftigten AssistentInnen** zur Entwicklung von **Schlüsselqualifikationen** durch die Tätigkeit vorab im Überblick:

- Im kommunikativen Bereich werden Fähigkeiten zur Aufbereitung und zur Vermittlung von Inhalten und damit „Präsentationsroutine“ erworben.
- Als soziale Qualifikationen werden die Arbeit in und mit Gruppen und „ein bestimmtes Ausmaß“ an Führungsfähigkeiten (Motivation, Leistungsbeurteilung) angeeignet.
- Ein hohes Ausmaß an Flexibilität wird in bezug auf die Verschiedenartigkeit der Arbeitstätigkeit und die widersprüchlichen Anforderungen hervorgehoben. In diesem Zusammenhang steht auch die Fähigkeit, situationsadäquat zu agieren und zu reagieren (z.B. in Lehrveranstaltungen, in Verhandlungs- und Entscheidungssituationen).
- Metaqualifikation (z.B. neue Inhalte aneignen).
- Selbständigkeit, Eigeninitiative und Eigenverantwortung werden als Grundlagen für die Bewältigung der unstrukturierten Aufgabenbereiche und der beruflichen Laufbahn eingeschätzt.

Im Bereich der sozialen- und kommunikativen Qualifikationen wird von den DiskutantInnen eine *"zwangsläufige Weiterentwicklung"* in der Tätigkeit im akademischen Mittelbau diagnostiziert. Insbesondere werden als Aneignungsorte dieser Qualifikationen die Notwendigkeit zur Kooperation an den Instituten hervorgehoben, ebenso wie die Tätigkeit in der Lehre („*man muß, um beispielsweise in der Lehre tätig sein zu können, sich doch eine gewisse Kompetenz aneignen, weil man sonst einfach die Sicherheit im Vortrag nicht hat*“). Jede/r der DiskutantInnen hielt Lehrveranstaltungen sowohl in der allgemeinen Betriebswirtschaftslehre als auch in Spezialgebieten ab. Die didaktisch-pädagogische Aufbereitung von fachlichen Inhalten für Vorträge, aber auch für kleine Seminareinheiten, ist dafür erforderlich. Präsentationsroutine und die Gestaltung von entsprechenden Lehrmaterialien wird durch die Lehrtätigkeit erworben.

M3: "Persönlich ist es natürlich auch eine Weiterentwicklung, denke ich mir, weil es uns allen so geht, daß wir - daß die Institute beziehungsweise die Ordinariate halt eher klein sind, von der Ausstattung her, und daher eine eher enge Zusammenarbeit erforderlich

ist. [...] anführen mußte man glaube ich auch noch, daß man durch die Lehrtätigkeit Präsentationsroutine bekommt.

M1: [...] dem kann ich mich anschließen, also sowohl die fachliche Vertiefung als auch was in Richtung didaktische Kompetenzen geht." (S. 7, Z. 51-53)

Mit der Lehre untrennbar verbunden ist die Anforderung zu führen, zu motivieren und zu beurteilen. Neueintretende AssistentInnen werden im Normalfall unvorbereitet mit diesen Anforderungen konfrontiert („*Ich bin mit einem irrsinnigen Bammel in die ersten Lehrveranstaltungen hineingegangen*“). Spezielle Personalentwicklungsmaßnahmen werden zwar an der WUW mittlerweile angeboten, doch mangelt es auch hier an einer Verbindlichkeit der Nutzung vorhandener Qualifizierungsmöglichkeiten von neu eintretenden MitarbeiterInnen. Die Anforderungen an die Fähigkeiten Führung und Motivierung⁴¹⁶ sind höher, wenn verschiedene Lehrveranstaltungen in Wettbewerb zueinander stehen (z.B. freie Wahl der speziellen Betriebswirtschaftslehre), wenn nicht ausschließlich mit Frontalvorträgen gearbeitet wird (z.B. projektorientierte Lehrveranstaltungen) und es sich um kleinere Lehrveranstaltungen handelt (wie z.B. Seminare im zweiten Studienabschnitt bzw. Hauptstudium).

"[...] Das sind also bei uns immer projektorientierte, wo ich also nicht einmal die Möglichkeit habe, mich hinter dem Overheadprojektor zu verschansen und mit Folien um mich zu werfen - sondern in Kleingruppen dort sitze und dort eben meine Kompetenz zeigen, bewahren muß. Ich habe allerdings an mich auch den Anspruch gestellt, ich will nicht mit irgendwelchen Hierarchien arbeiten, ich will auf keinen Fall irgendwie mit Autorität so mit dem Rohrstablerl herumrennen" (M2, S. 19/10, Z. 54-5).

Die Kompetenz zur Arbeit in und zur Organisation von Kleingruppenarbeit ist für die erfolgreiche Bewältigung dieses Aufgabenbereiches erforderlich. Der Umgang mit der eigenen veränderten Rolle in Lehrveranstaltungen (z.B. nicht mehr Studierende/r, sondern LeiterIn), bei Betreuungsarbeiten (z.B. Diplomarbeitbetreuung) und in Prüfungen verlangt neue inhaltliche, aber vor allem soziale Qualifikationen und ein neues Selbstverständnis (Rollenflexibilität). Damit verbunden sind ebenso Fragen des Umgangs mit dem Desinteresse von TeilnehmerInnen „*fünf sitzen da drinnen, die es einfach nicht interessiert, daß ist für mich ein Frustrationserlebnis*“ und der Bewältigung der eigenen Frustration („*Und das sind dann Lernprozesse, wie man mit der Frustration umgeht*“). Mit der Übernahme von Lehrveranstaltungen wird ein relativ großer Einflußbereich und damit „Machtbereich“ verbunden. Macht aufgrund der hierarchischen Position erfordert einen sorgsamsten Umgang mit dieser und damit auch Verantwortungsübernahme. Von anderen als Autorität und KompetenzträgerIn wahrgenommen zu werden, muß gelernt sein bzw. werden. Soziale Qualifikationen werden auch in bezug auf die erforderliche Zusammenarbeit am Institut konstatiert. Gemeinsame Kooperationen bei Forschungs- bzw. Beratungsprojekten am eigenen Institut sind relativ häu-

⁴¹⁶ Niemand kann „von außen“ motiviert werden, weil hier lediglich Anreize gesetzt werden können, die ein Motiv in der Person aktivieren. Letztendlich steht die Selbstmotivation im Mittelpunkt, als LehrveranstaltungsleiterIn gilt es, diese zu unterstützen und nicht etwa zu hemmen.

fig. Allerdings liegt auch eine Reihe von Konkurrenzbeziehungen vor. Einerseits stehen teilweise die Lehrveranstaltungen in wechselseitiger Konkurrenz (z.B. durch Lehrveranstaltungsevaluationen), und Forschung in Forschungsteams (insbesondere zwischen mehreren Instituten) ist eher die Ausnahme als die Regel - auch an der WUW. Andererseits bedingt die - erfolgreiche - Suche nach KooperationspartnerInnen den Zutritt zu interessanten Arbeits- und Forschungsgebieten. Aufgrund der nur vagen Definition von Aufgabengebieten kann und muß in der Regel eine konkretere Festlegung durch die einzelnen AssistentInnen erfolgen: z.B. welcher Forschungsschwerpunkt kann innerhalb des Institutes gewählt werden, welche Institutsangelegenheiten können bzw. müssen übernommen werden? Dabei kommt es zu Konkurrenz um jene Aufgaben/Bereiche, die für die berufliche Laufbahn als besonders attraktiv erscheinen, die wechselseitige Unterstützung von AssistentInnen ist dabei eher gering.

"[...] mir einfach das selbst zum Teil suchen muß beziehungsweise einfach darum kämpfen muß, daß ich gewisse Bereiche entweder übertragen krieg oder dort mitarbeiten kann oder, oder diese Lehrveranstaltung krieg oder so. Und daß das durchaus auch eine Entscheidung ist, die von mir ausgehen muß." (F2, S. 8, Z. 21-29)

Das Erkennen von und der Umgang mit Kooperations- und Konkurrenzsituationen - und damit größtenteils autonomes, situationsadäquates Handeln - stellen wichtige Qualifikationen für die Aufgabenbewältigung dar. Ein weiterer Qualifikationsaspekt wird von den AssistentInnen mit dem Begriff Mikropolitik gefaßt. In der Diskussion umfaßt dieser einerseits die Fähigkeit, Entscheidungsprozesse nachvollziehen zu können („wichtig zu wissen, wie Entscheidungen laufen im Haus“), damit gezielt eingreifen zu können und daraus Anleitungen für das eigene - erfolgsorientierte - Verhalten zu bekommen. Andererseits auch die Möglichkeit und das Geschick, die jeweils richtigen Bündnispartner zu finden und deren Nutzen einschätzen zu können. Andere Begriffe, die häufig in diesem Zusammenhang Verwendung finden: Verhandlungsgeschick, Durchsetzungsfähigkeit etc. Als Aneignungsort dieser für die universitäre und außer-universitäre Laufbahn als äußerst wichtig erachteten Qualifikation wird vor allem die Arbeit in Gremien eingeschätzt.

Im Kernbereich Selbständigkeit und autonome Aufgabenbewältigung sind verschiedene Elemente hervorstechend: Ein hohes Niveau an Flexibilität wird mehrmals von den AssistentInnen in die Diskussion gebracht. Der Begriff der Flexibilität bezieht sich hierbei auf verschiedene Aspekte:

- laufend sich ändernde Aufgabenkombinationen "kein Tag ist wie der andere",
- viele unterschiedliche Aufgabenfelder, die teils gleichzeitig zu erledigen sind,
- viele unterschiedliche "Kooperationspartner",
- mit unterschiedlichen "Logiken",
- Umgang mit permanenten Arbeitsunterbrechungen.

Die Vielfältigkeit der Aufgabenbereiche und die damit verbundene "Buntheit" wird einerseits als der große Vorteil der Arbeitstätigkeit im akademischen Mittelbau gesehen, andererseits wird die Anforderung an die eigene Flexibilität als sehr hoch einge-

schätzt und in der Arbeitssituation offensichtlich auch als belastend und als schwierig handhabbar bewertet:

„Und da, einfach sofort - ist das Umschalten-können-Müssen - und Sich-einstellen-Müssen, was ist da jetzt gefordert. Egal, was ich gerade gemacht habe - und dann, auch das habe ich lernen müssen, relativ schnell wieder zurückzuschalten. Ich glaub auch, daß es gerade eine Qualifikation ist, die - die wir haben, dieses schnelle Umschalten-Können, dieses Sich-schnell-auf-andere-und-anderes-einstellen-Müssen.“ (F3, S. 17, Z. 4-24).

"[...] also wenn ich meinen Kalender durchblättere - es gibt kaum einen Tag im Jahr, der so ist wie ein anderer. Fast keinen. Und das ist - erstens muß man, müssen wir das auch mühselig lernen, und zweitens ist das für bestimmte Positionen, grad so im freiberuflichen Bereich, glaube ich, - ein - ein ganz entscheidender Qualifikationsvorsprung im Vergleich zu einem frischgebackenen Magister - zu können [...]" (M1, S. 16/17, Z. 52-3)

Für den Kernbereich mittelbar arbeitsbezogene Verhaltensweisen lassen sich speziell im Hinblick auf Selbstorganisation, Selbstmotivation hohe Anforderungen aus der Arbeitstätigkeit ableiten. Durch die relativ diffuse Strukturierung der Arbeitstätigkeit sind eigenständige Schwerpunktsetzungen und Abgrenzungen durch die Assistentin bzw. den Assistenten erforderlich (Eigeninitiative). So ist inhaltlich, laufbahnbezogen und zeitlich eine Schwerpunktsetzung notwendig. Den Rahmen dafür bilden die eigenen - meist eher verschwommenen - Ansprüche an die wissenschaftliche Arbeit, ein wenig begrenzter Aufgabenrahmen, zeitliche Befristungen und in der Regel keine oder nur wenig Unterstützung durch andere Personen. Bemerkenswert ist die große 'Offenheit' der zukünftigen beruflichen Entwicklung der DiskutantInnen.

Die Bewältigung dieser Situation von unklaren eigenen und vielfältigen äußeren Ansprüchen erfordert gleichzeitig eine hohe Selbstdisziplin und Selbstorganisation (z.B. auch aufgrund der meist freien Zeiteinteilung). Insbesondere wird dabei die Notwendigkeit der Kompetenz zur Selbstmotivation und zur Sinnstiftung hervorgehoben:

"Irgendwie dieses Grenzen-Ziehen, oder dieses Fokussieren, was ist denn wichtig für den Beruf, was irgendwie fachlich ist, und gleichzeitig wo sind denn die Grenzen [...] Die Notwendigkeit zu fokussieren, auf das, was mir wichtig ist in der nächsten Zeit, was mag ich machen, und nicht alles dieses wahllose Anhängen, was doch irgendwie alles interessant erscheint. Nein, dieses Zuschütten und das muß ich noch machen und das muß ich noch machen und da muß man noch Kompetenz beweisen und da sollte man noch ausgewiesen sein. So diese diffusen Ansprüche, die es da alle irgendwie gibt. Ja, aber zu sagen, das frißt mich selbst auf, ich kann nur das leisten, was ich leisten kann [...]" (F1, S. 9, Z. 23-38)

Die Tätigkeitsstruktur und die daraus erwachsenden spezifischen Anforderungen - Unbestimmtheit, wechselnde Anforderungen, flexibles Agieren etc. - weisen in der Einschätzung der Angehörigen des akademischen Mittelbaus eine große Ähnlichkeit mit Qualifikationen sowohl für Managementpositionen als auch für freiberufliche Tätigkeiten auf. Ein Tätigkeitsprofil, in welchem Freiheit, Selbstdisziplin und Verantwortung eng aneinander gekoppelt sind. AssistentInnen sehen in der hohen Selbständigkeit und Flexibilität einen wichtigen Qualifikationsvorteil gegenüber anderen Personen.

6.1.1.2.2 Einschätzungen ehemaliger AssistentInnen

Ehemalige AssistentInnen machten folgende Erfahrungen in der Mittelbautätigkeit - zentrale Ergebnisse zum Thema **Schlüsselqualifikationen**:

- Die Verbesserung des Bereiches der Kommunikations- und Kontaktfähigkeiten (vor allem durch die Tätigkeit in der Lehre) mit dem Hauptgewicht auf Informationsaufbereitung und -vermittlung wird übereinstimmend konstatiert.
- Soziale Qualifikationen werden im wesentlichen mit Teamfähigkeit in Zusammenhang gebracht und widersprüchlich eingeschätzt („*wird gelernt/wird nicht gelernt*“).
- Die Einschätzung, wie weit an der Universität Führungsfähigkeiten erworben werden können, wird ebenfalls unterschiedlich getroffen („*ist ganz was anderes/ wird gelernt*“).
- Selbständige und autonome Aufgabenbewältigung ist durch Faktoren wie „*Projektprofil*“ gekennzeichnet: eingreifen können, flexibel reagieren, neuorganisieren können; ebenso zielorientiertes Arbeiten, Eigenverantwortung.
- Mittelbar arbeitsbezogene Elemente: großteils intrinsische Arbeitsmotivation, Leistungsorientierung, hohe Arbeitsbelastung; Genauigkeit.

Die Tätigkeit in der Lehre ermöglicht eine starke Entwicklung und Qualifizierung im kommunikativen und sozialen Bereich. Im Durchschnitt sind Angehörige des akademischen Mittelbaus an der Wirtschaftsuniversität rund 4,5 Stunden⁴¹⁷ in der Woche mit der selbständigen Abhaltung von Lehrveranstaltungen beschäftigt, dazu kommen entsprechende Vorbereitungs- und Nachbereitungszeiten; ebenso die Mitwirkung bzw. Unterstützung von ProfessorInnen in deren Lehrveranstaltungen.

Im Tätigkeitsfeld Lehre werden verschiedene Aspekte sozialer und kommunikativer Qualifikationen angesprochen: einerseits Präsentationsroutine (Vortrag, Aufbereitung, Darstellung von Inhalten), andererseits das „Handling des Publikums“, d.h. die situationsadäquate Handhabung sozialer Situationen, welche deutlich z.B. nach Lehrveranstaltungsform differieren. Wie bereits die aktuell beschäftigten AssistentInnen aufgezeigt haben, reicht die Palette an Lehrveranstaltungen von Kleingruppenseminaren mit Projektcharakter bis zu Vorlesungen in Großhörsälen, womit auch unterschiedliche Schwierigkeiten und persönliche Herausforderungen verbunden sind.

„Präsentationstechnisch haben mir die vielen Lehrveranstaltungen zweifellos einiges gebracht, weil, ich habe einfach keine Angst mehr davor, einen Vortrag zu machen, wenn da die Leute dahinter sitzen und irgendwelche blöden Fragen stellen oder Nasenbohren oder Zeitung lesen (lacht), also wie die Tiere (lacht). Man gewöhnt sich daran, nicht? Und das ist sicher etwas, was ich meinen Kollegen voraus habe, und was mir auch hilft, mich besser zu präsentieren.“ (Ex-Ass 2, F2, S. 10, Z. 25-33)

⁴¹⁷ von Eckardstein/Scagnetti/Ballnik 1991, S. 45. Die Integration von Lehraufgaben in die Dienstpflicht hat kaum Einfluß auf die Tätigkeitsstruktur selbst, lediglich die Stundenbelastung - insbesondere für Nicht-Promovierte - sinkt.

In dieser Aussage werden vielfältige Aspekte sozialer Situationen angesprochen: Die Fähigkeit, auf Distanz zu gehen und innere Ruhe zu bewahren, auch wenn Unvorhergesehenes geschieht, Provokationen und/oder Desinteresse handhaben zu können und trotzdem ein gewisses Ausmaß an Leistung zu erreichen. Die Weiterentwicklung sozialer Fähigkeiten speziell im Bereich Selbstpräsentation (z.B. eigene Meinung, Zielsetzung) und die Bearbeitung von Problemsituationen sind zur Aufgabenbewältigung im akademischen Mittelbau erforderlich. Ebenso sind pädagogisch-didaktische Fähigkeiten - zumindest in einem bestimmten Ausmaß - zu erwerben.

„Ich find also, mir hat das eigentlich sowohl im Sozialbereich - also einmal im Sozialbereich sehr viel gebracht [...]“ (Ex-Ass 2, M4 S. 13, Z. 7-8)

„Ja, ich kenne auch viele sozial inkompetente Assistenten – die tun sich leichter als die sozial kompetenten Assistenten. Die sozial kompetenten Assistenten tun sich natürlich leichter in der Lehre zum Beispiel - aber ganz im Gegenteil [...] etwas in der Lehre zu investieren heißt ja, auf die universitäre Karriere sozusagen zu vernachlässigen, das war zumindest, wie wir das gelernt haben. Die Klügsten waren die, die am wenigsten gelehrt haben oder die sich am wenigsten angetan haben in der Lehre [...]“ (Ex-Ass 1, Tm, S. 15, Z. 35-42)

Soziale Kompetenz wird in der letzten Aussage vermutlich gleichgesetzt mit interessegeleitet und engagiert (für die Sache, für Studierende) und nur im weiteren Sinne mit sozialen und kommunikativen Fähigkeiten. Interesse und Engagement scheinen wichtige Faktoren dafür zu sein, wie „ernsthaft“ mit dem Tätigkeitbereich Lehre umgegangen wird. Soziale Kompetenz kann Lehre erfolgreicher und qualitativ besser machen. Gleichzeitig wird zuviel Engagement in der Lehre als Gefahr für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere eingeschätzt, denn erbrachte Leistungen in der Lehre haben im Vergleich zu anderen Kriterien einen geringeren Stellenwert für die wissenschaftliche Laufbahn. Mittlerweile gewinnen Lehrleistungen zunehmend an Bedeutung; eine „laufende“ Beurteilung der erzielten Lehrleistungen von AssistentInnen erfolgt durch den/die beauftragende ProfessorIn im MitarbeiterInnengespräch, welches den Themenbereich Lehre explizit vorsieht. Weiters stellen die Veränderungen durch das UOG93 die Grundlage für eine zunehmende Intensivierung der Lehrveranstaltungs-evaluationen⁴¹⁸.

Zur Erweiterung der Qualifikationen im Bereich von Teamarbeit bzw. Zusammenarbeit während der AssistentInnen-tätigkeit liegen ganz unterschiedliche Einschätzungen vor.

M1: „Teamarbeit gibt es grundsätzlich nicht als Assistent.“

M4: Das ist interessant, weil ich habe exakt die gegensätzlichen Erfahrungen gemacht [...] Also bei der Dissertation bist du Einzelkämpfer, bei den ganzen Beratungsprojekten oder bei den internen Projekten waren wir natürlich auf Teamarbeit angewiesen und haben das alles im Team gemacht [...]“ (Ex-Ass 2, S. 11, Z. 5-18)

⁴¹⁸ Lehrveranstaltungsevaluationen finden an der WUW bereits seit etlichen Jahren durch die Österreichische Hochschülerschaft statt. Im Rahmen des UOG 93 gibt es eine eigene „Evaluierungsverordnung“, welche nicht nur die Lehre, sondern auch den Forschungsbereich miteinschließt.

Die Erfahrungen an der Universität reichen von der Einschätzung der AssistentInnen-tätigkeit als ein „*völliger Einzelkämpferjob*“ bis hin zu „*wir haben gemeinsame Projekte gemacht*“. Es wirken dabei die Einflußfaktoren, die bereits die Bedingungen der fachlichen Qualifizierung prägen (ProfessorIn, Institutskultur, Persönlichkeit), jedoch ergänzt um die Kollegenschaft.

Dlw: „*Lernt man Teamarbeit an der Uni und Führung, wie sehen Sie das?*“

Tm: *Teamarbeit nicht, nein ganz im Gegenteil. Also ich hab das Gegenteil gelernt an der Uni - ganz massiv - gelernt, mich auf keine Leute zu verlassen.*

Dlw: *ja (4 Sec)*

Ww: *Teamarbeit explizit nicht, vielleicht mit Kollegen, mit denen man sich gut versteht, daß man eben gemeinsam - fallweise - Lehrveranstaltungen abhält [...]*

Ew: *ja, von wegen Teamarbeit lernen oder nicht, ich glaube, das ist irrsinnig schwer auf einem Institut zu beurteilen. Weil auch -- zum einen ist es sehr stark abhängig vom Professor, zum anderen ist es auch stark abhängig von den Kollegen. Also ich habe Situationen erlebt, wo man was Teamartiges - und das Gefühl eines Teams - hatte. Und ich habe Situationen erlebt, wo man das Gefühl hat - Einzelkämpfer - eine nach dem anderen oder einer neben dem anderen zu sein. Ist situationsabhängig [...]* (Ex-Ass 1, S. 14/15, Z. 36-10)

Als weitere Einflußfaktoren können die Aufgabenfelder in den unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen - Vertrags- und UniversitätsassistentIn - herangezogen werden. Die Qualifizierungsarbeit Dissertation, meist die größte Forschungsarbeit im Rahmen dieser Vertragsverhältnisse, ist von den formalen Anforderungen her in Einzelarbeit zu erbringen und insofern notwendigerweise das Produkt eines *Einzelkämpfers* bzw. einer *Einzelkämpferin*⁴¹⁹. Beziehen wir in diesem Zusammenhang die Einschätzungen der aktuell beschäftigten AssistentInnen mit ein, daß um Arbeitsbereiche und um Ressourcen an den Instituten auch Konkurrenz herrscht (z.B. Wer kann wieviel Zeit für die Dissertation verwenden? Zugang zu interessanten Projekten), bedarf es der Fähigkeit, situationsabhängig Konkurrenz- und Kooperationssituationen in einem ersten Schritt zu reflektieren und in einem zweiten Schritt gezielt zu beeinflussen.

In diesem Zusammenhang ist auch auf das Thema Führung Bezug zu nehmen: In Lehrveranstaltungen spielt die Situationsdefinition für die Ausgestaltung zu einer eher autoritär-hierarchischen oder eher kooperativen Form der Zusammenarbeit eine zentrale Rolle. In gleicher Weise, wie der Erwerb von Fähigkeiten zur Teamarbeit unterschiedlich gesehen wird, ist dies bei der Einschätzung zum Erwerb von Führungskompetenzen der Fall. Allerdings sehen *alle* ehemaligen AssistentInnen die Führungssituation in einer Lehrveranstaltung bzw. in der Projektarbeit als wenig vergleichbar mit „*streng hierarchischer Führung*“.

⁴¹⁹ Selbstredend sind wissenschaftliche Diskussionen und emotionale Unterstützung auch bei diesen Qualifizierungsarbeiten bedeutend.

Ww: „[für den Aspekt] Führung sehe ich eher eine gewisse Übung im Umgang mit Studenten, jetzt vor allem im XXbereich hatten wir sehr viel mit Gruppenarbeiten zu tun [...] aber ich würde nicht sagen, ich habe Führungsqualitäten gelernt.

Tm: entschuldigen Sie, aber ich sag immer, man kann es nicht vergleichen. Weil Assistenten konnten die Studenten rausschmeißen zum Beispiel. Also es war eine völlig andere Ausgangsposition. Ich sehe das jetzt eher als einen Dressurakt, den man sich ab und zu geleistet hat, und man hat vielleicht gelernt, laut zu sprechen und alle zu verunsichern oder autoritär auch zu sein, wenn es notwendig ist, aber das halte ich nicht für Führungsqualitäten.

M?: Führung ist es schon, in einen undisziplinierten Haufen von Studierenden Ordnung zu bringen. Das ist halt manchmal ein Dressurakt, aber das kann nachher auch nicht schaden.

Rm: [...] ich habe es auch so empfunden, daß man sogar mit erschwerten Auflagen arbeitet, daß ich den nicht entlassen kann, ich kann ihn im Endeffekt rausschmeißen und kein Zeugnis geben, aber ansonsten muß ich eher in Richtung positiver Führung zusammenarbeiten und doch kleine Projekte wirklich mit einem Team realisieren. Und da sehe ich schon ein bißchen Erfahrung in Richtung Führung [...]“ (Ex-Ass 1, S. 14/15, Z. 42- 24)

Die Bewertung der Sanktionsmöglichkeiten werden konträr gesehen. Einerseits wird die Möglichkeit des Ausschlusses aus der Lehrveranstaltung als ein sehr starkes Sanktionsmittel wahrgenommen, andererseits wird in Anbetracht der verschiedensten Angebote zu Lehrveranstaltungen dieses Mittel als kaum wirksam angesehen. Die Organisationsform und die Zielsetzung der Lehrveranstaltung haben Einfluß auf die Wichtigkeit dieses Sanktionsmittels⁴²⁰: Ist die Lehrveranstaltung etwa in Teams organisiert, die erst durch die Koppelung von Gruppenergebnissen zu einer Gesamtbearbeitung eines Themenbereiches gelangt, schadet es dem Gesamtergebnis, wenn man einzelne „rauschmeißt“. Noch weniger brauchbar ist dieses Mittel, wenn es sich etwa um Projektseminare mit Partnern inner- oder außerhalb der Universität handelt. Hier sind m.E. Elemente von Führung durchaus vorhanden, wobei erschwerend hinzukommt, daß kaum positive Sanktionsmittel - vergleichbar etwa mit Prämien, in Aussicht gestellte Aufstiegschancen etc. - eingesetzt werden können. Es scheint also stärker darauf anzukommen, in Richtung intrinsischer Arbeitsmotivation und „positiver Führung“ mit Studierenden (und ggf. anderen PartnerInnen) zusammenzuarbeiten.

In einer bundesdeutschen Studie zu Qualifikationselementen in der ehemaligen Mittelbauzeit gaben 10% der Befragten an, daß Führungsfähigkeiten zu einem der drei bedeutendsten Qualifikationselemente gehört. Für kooperative Fähigkeiten gaben dies 29% an.⁴²¹ Der niedrige Prozentsatz unterstützt die zum Teil widersprüchlichen Erfahrungen der ehemaligen AssistentInnen an der WUW.

⁴²⁰ Ist etwa die Lehrveranstaltung Voraussetzung für den Besuch weiterer LV's, Teil einer speziellen BWL oder steht der „reine“ Scheinerwerb im Vordergrund, dann dürfte der Ausschluß aus der LV ein griffigeres Sanktionsmittel darstellen.

⁴²¹ Bochow/Joas 1987, S. 111 (n=2096)

Der Kernbereich „selbständige und autonome Aufgabenbewältigung“ kann über die Aufgabenstellungen im akademischen Mittelbau erläutert werden. Zu beachten gilt, daß dieser Kernbereich zentrale Elemente von beruflicher Sozialisation umfaßt (Universität als pädagogische Autorität - tertiäre Sozialisation) und damit auf die Ausprägungen des Habitus wirkt. Flexibilität in bezug auf situationsgerechte Verhaltensweisen ebenso wie auf Aufgabenstellungen stehen im Vordergrund.

„[...] das Sich-flexibel-anpassen-Können an neue Gegebenheiten, das lernt man sicher irgendwo als Assistent, weil man schon irgendwie mit den Gegebenheiten hier zurechtkommen muß [...]“ (Ex-Ass 2, M1 S. 17, Z. 48-52)

Damit treffen sich Einschätzungen zur Aufgabensituation mit den aktuell beschäftigten AssistentInnen, welche „*wechselnde und unklare Ansprüche*“, eine große Zersplitterung der Aufgabenfelder zeitlicher und inhaltlicher Natur konstatieren. Gekoppelt mit Eigenaktivität und geforderter Eigeninitiative in der Tätigkeitsbewältigung könnte das Bild in Richtung „Projektprofil“ interpretiert werden. Die Aspekte Eigeninitiative und eigenständige Zielsetzung und - damit verbunden - Prioritäten- und Ressourcenplanung stellen zentrale Erfolgskriterien für die relativ autonome Aufgabenbewältigung an der Universität dar.

„Ist schwer zu verallgemeinern, [...] wir haben von unserem Chef keine Ziellinie vorgesetzt bekommen, ich habe gelernt, mir selbst Ziele zu setzen. Und daran sind auch einige Kollegen zerbrochen, die eben nicht von Tag zu Tag geführt worden sind. Und diese Mischung von sehr laxer Führung und universitären Freiräumen hat auch gewisse Gefahren [...] also eigene Ziele setzen ist ganz wichtig, und für sich selber arbeiten soll nicht heißen, daß man nicht mit anderen mitarbeiten will [...]“ (Ex-Ass 1, Tm, S. 18, Z. 8-20)

Hier zeigen sich ebenso starke Differenzen nach Führungsstil der direkten Vorgesetzten („*hat uns immer sehr leistungsorientiert geführt*“) und nach Anforderungen an Selbstmotivation und Sinnstiftung, welche von aktuell beschäftigten AssistentInnen angesprochen wurden. Die geringe Strukturierung der Aufgabenstellungen impliziert für die Aufgabenbewältigung relativ große Autonomie. Als Unterstützung dieser Ergebnisse kann auf BOCHOW/JOAS zurückgegriffen werden, wo nur 7% der befragten ehemaligen Mittelbauangehörigen meinten, daß „Bereitschaft zur Unterordnung“ eines der drei wesentlichsten Qualifikationselemente der Mittelbauzeit war.⁴²²

„Selbstausschöpfung ist die effizienteste Form der Ausschöpfung“ weist bereits auf mittelbar arbeitsbezogene Verhaltensweisen hin. Als Arbeitsmotivation scheint für eine Tätigkeit an der Universität eher inhaltliches Interesse ausschlaggebend zu sein, betrachtet man die rückblickende Einschätzung von ehemaligen AssistentInnen in bezug auf deren Motivation für die Tätigkeit an der Universität und deren Arbeitsbelastung.

„[...] wir haben sehr schnell gelernt, hart zu arbeiten in diesem Bereich, und das war sicher ein gutes Training. Ich behaupte mal, ich arbeite jetzt nicht so hart wie damals auf der Uni,

⁴²² Bochow/Joas 1987, S. 111 (n=2096). Möglicherweise ist dieses Ergebnis auf das Selbstbild der Befragten zurückzuführen, die auch in der Rückschau nicht als untergeordnet gelten möchten.

das glauben mir die wenigsten Leute, weil ich - weil ich habe jetzt eine Sechzig- oder Siebzig-Stundenwoche [...] das Schicksal von Assistenten, die länger dort waren, und die ich genau beobachtet habe und wie es denen ergangen ist, es gab wirklich ein paar auslösende Erlebnisse von Leuten, die dann an Überarbeitung wirklich physisch zugrunde gegangen sind, das klingt jetzt ein wenig spektakulär, aber es ist wirklich wahr [...]" (Ex-Ass 1, Tm S. 4, Z. 33-45)

Zur Arbeitsbelastung finden sich aber auch konträre Einschätzungen wie „*ich arbeite jetzt mehr als an der Uni*“. Die ehemaligen AssistentInnen äußerten die übereinstimmende Auffassung, daß eine Praxistätigkeit für die berufliche Laufbahn - karrieremäßig und gehaltsmäßig - im Vergleich zur AssistentInnen-tätigkeit vorteilhafter gewesen wäre. Wie noch gezeigt werden wird, unterstützen diese Aussagen die Einschätzung, daß nicht in erster Linie Karrieregesichtspunkte für die Aufnahme der AssistentInnen-tätigkeit ausschlaggebend waren.

6.1.1.2.3 Einschätzung von PraktikerInnen

Die Einschätzungen der **PraktikerInnen** zum Erwerb von **Schlüsselqualifikationen** können vorab zusammenfassend dargestellt werden:

- Kommunikative Qualifikationen werden AssistentInnen im Bereich der mündlichen und schriftlichen Ausdrucksfähigkeit zugeschrieben. Durch die Tätigkeit in der Lehre werden die Präsentationstechnik und damit verbundene didaktische Fähigkeiten der Informationsauswahl und -vermittlung angeeignet. Gleichzeitig wird geringe Kommunikationsfähigkeit aufgrund mangelnder Anpassungsfähigkeit an unterschiedliche soziale Gruppen vermutet.
- An der Schnittstelle zu sozialen Qualifikationen werden Verhandlungsführung und Durchsetzungsfähigkeit durch Arbeit in Hochschulgremien erprobt. Soziale Qualifikationen (auch Umgang mit Menschen) werden durch Lehre gestärkt.
- Teamfähigkeit wird tendenziell nicht angeeignet, da Einzelkämpfertum in der Arbeitstätigkeit im Vordergrund steht.
- Führungsfähigkeiten werden nicht entwickelt.
- Schwer definierbare Aspekte wie „*persönliche Reife*“, „*mehr Lebenserfahrung*“ und „*Eingliederungsprobleme*“ werden AssistentInnen zugeschrieben.
- Schlüsselqualifikationen aus dem Kernbereich Selbständigkeit und autonome Arbeitsgestaltung können über die Einschätzungen zum Projektmanagement abgeleitet werden. Das Ausmaß an Fähigkeiten zum Projektmanagement ist durch das Institut und den Professor bzw. die Professorin beeinflusst.
- Mittelbar arbeitsbezogene Verhaltensweisen: Aufstiegsorientierung auf Basis von Leistung versus Karriereorientierung als Selbstzweck. Die Motivlage zur Tätigkeit wird ebenfalls breit eingeschätzt (von: „*wollen ein paar Jahre das machen*“ bis „*wissenschaftliches Interesse*“).

Die PraktikerInnen sehen Qualifikationen im kommunikativen Bereich, dabei insbesondere solche, die durch den Tätigkeitsbereich „Lehre“ erweitert werden. Dies könnte auch damit zusammenhängen, daß die Lehre wohl das bekannteste Arbeitsfeld des akademischen Mittelbaus für Personen darstellt, die in keinem besonderen Naheverhältnis zu Universitäten stehen. Selbst für Studierende, die ja noch den engsten Bezug zu AssistentInnen haben, sind die Arbeitsbereiche, die über Prüfungen, Lehrveranstaltungen und Diplomarbeitsbetreuung hinausgehen, kaum bekannt. Damit verbunden sind mangelnde Informationen über das Ausmaß der Arbeitszeit („Es sind ja Ferien, haben Sie da nicht auch Urlaub?“), ebenso wie über die inhaltliche Ausgestaltung der verschiedenen Aufgaben. Die teilnehmenden PraktikerInnen beziehen ihre Erfahrungen aus ihrer eigenen Studienzzeit, von ihren Kindern (die jetzt studieren) oder aufgrund von diversen Kontakten zur Universität wie z.B. durch eigene Lektorentätigkeit (1 Person), früher ausgeübte Assistententätigkeit (1 Person), Teilnahmen an Veranstaltungen der Wirtschaftsuniversität bzw. auch Kooperationslehrveranstaltungen.

Kompetenzen der mündlichen Kommunikation werden vor allem in den Bereichen - „*Fähigkeit, vor Gruppen zu sprechen und zu präsentieren, Vorträge zu halten, Informationen auszuwählen, aufzubereiten und zu vermitteln*“ in einem hohen Ausmaß zugeschrieben. Diese Einschätzungen der PraktikerInnen stimmen mit dem Selbstbild der AssistentInnen völlig überein.

In diesem Zusammenhang ist die Frage der Anpassungsfähigkeit der Sprachverwendung je nach sozialer Gruppe aufzugreifen, welche von Teilen der PraktikerInnen als problematisch gesehen wird: „*zu viele Fremdwörter*“, „*bei Betriebswirten muß ich mich mit Angloamerikanismen beschäftigen*“. Bemerkenswert ist dabei, daß in diesen Diskussionspassagen nicht von AssistentInnen, sondern von AkademikerInnen allgemein gesprochen wird. Neben der Problematik der mangelnden Anpassungsfähigkeit der Sprachverwendung werden Integrationsschwierigkeiten von neu eintretenden AkademikerInnen angesprochen und somit eine enge Koppelung bzw. Gleichsetzung von AkademikerInnen und AssistentInnen in Unternehmen vorgenommen. Das Problem der mangelnden Flexibilität in bezug auf die Verwendung der Sprache wird unterschiedlich interpretiert von „*kann es nicht anders*“ bis „*ich könnte mir vorstellen, der Schlechteste - Entschuldigung - der sich am wissenschaftlichsten Ausdrückende tut dies, weil er glaubt, er ist ganz gescheit.*“ (PR 1, M3, S. 7, Z. 22-25).

Diese Schwierigkeit „des Miteinander-reden-Könnens“ wird in anderen Studien⁴²³ zur Frage der Kooperation zwischen Unternehmen und Universitäten ebenfalls hervorgehoben und dürften umso ausgeprägter sein, je größer die Unterschiede zwischen den AssistentInnen und den teilnehmenden PraktikerInnen sind (eigene Ausbildung, Tätigkeitsbereich).⁴²⁴

⁴²³ siehe Kapitel 2, Transfer

⁴²⁴ Differenzen im Habitus

Der Stärkung von schriftlichen Kommunikationsfähigkeiten während der AssistentInnentätigkeit wird von PraktikerInnen hervorgehoben. In den Selbsteinschätzungen der AssistentInnen kam dieser Aspekt kaum zur Sprache („*Was ich wirklich gelernt habe, ist schreiben, schreiben*“). Ein Grund dafür könnte sein, daß es für wissenschaftlich Arbeitende etwas stark „Selbstverständliches“ ist. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang die Übereinstimmung zwischen Selbst- und Fremdbild dahingehend, daß Weiterqualifizierung in der Praxis eingeschränkter ist. Wer meint, die AssistentInnen-tätigkeit biete uneingeschränkte Ressourcen des Lernens an der Universität („*verlängertes Studium*“) folgt m.E. einem Mythos. Diese verbreitete Sichtweise verstellt den Blick darauf, daß es sich bei der AssistentInnentätigkeit nicht in erster Linie um Weiterbildung als solche handelt, sondern vor allem um die Erfüllung von regulären Arbeitsaufgaben, die eine ständige Qualifizierung erforderlich machen.

Der Bereich der sozialen Qualifikationen mit Blick auf Teamarbeit und Führungsfähigkeiten wird als gering bis gar nicht ausgeprägt gesehen („*was meiner Meinung nach wirklich ein Manko ist, Teamfähigkeit wird meines Wissens nach nicht wirklich gelernt*“). Das Bild vom Einzelkämpfer ist vermutlich zum Teil über das Lehrerbild geprägt, in welchem das „*vorne stehen und Wissen vermitteln*“, aber auch wenig kooperative Aspekte wie „*Oberlehrer sein und andere belehren wollen*“ im Vordergrund stehen können.

Die (strukturell begründeten) Unterschiede zwischen Arbeitstätigkeit „in der Praxis“ und „an der Universität“ werden hervorgehoben, ebenso wie das sich daraus auf den ersten Blick ableitende Fehlen von Gelegenheiten z.B. für die Führung von MitarbeiterInnen oder die Leitung von Teams.

„*Gewisse Führungsqualitäten vielleicht, aber in einem für ein Unternehmen nicht ganz typischen Bereich, nicht, weil junge Studenten sind ja was anderes als Mitarbeiter in einer Abteilung [...]*“ (PR 3, Sm, S. 16, Z. 16-19)

Damit erklärt sich auch die Sichtweise, daß man sich an der Universität gut für Fachkarrieren, aber weniger für Führungsaufgaben qualifizieren kann, weil

„*Ich als Assistent wahrscheinlich nicht so die Gelegenheit haben werde [wie in einer Praxistätigkeit], meine sozialen Fähigkeiten, meine Führungsfähigkeiten, Teamfähigkeiten auszubauen [...]*“ (PR 2, Em, S. 9, Z. 44-48)

Die Einschätzungen der Elemente von sozialen Fähigkeiten und Führungsaufgaben sind eindeutig negativer als die Einschätzungen des Selbstbildes der Gruppe des akademischen Mittelbaus. Gleichzeitig werden Aspekte wie Persönlichkeit, mehr Erfahrung etc. von den PraktikerInnen als stärker entwickelt eingeschätzt und zum Teil den sozialen Kompetenzen zugeordnet. Zieht man die in Kapitel 3.1 erfolgte Differenzierung in Kernbereiche von Schlüsselqualifikationen heran, sind diese Aspekte eher dem Bereich „mittelbar arbeitsbezogene Verhaltensweisen, Selbständigkeit und autonome Aufgabenbewältigung“ oder dem Habitus zuzuordnen. Eine inhaltliche Zuordnung nach den Kernbereichen kann nicht überschneidungsfrei getroffen werden, wie auch

die Abgrenzung zum Habitus - als Ergebnis und gleichzeitiger Einflußfaktor auf Persönlichkeit - nicht eindeutig möglich ist.

Die vermutete bzw. aufgrund von konkreten Erfahrungen mit AssistentInnen zugeschriebene grundlegende Orientierung in der Arbeitstätigkeit hebt die starke Aufstiegs- und Leistungsorientierung hervor. Dabei werden sowohl positive als auch negative Seiten aufgezeigt. In der positiven Variante sind AssistentInnen Leute, die „*Karrierebewußtsein auf Leistung bezogen haben*“. Die negative Ausprägung geht in Richtung Überschätzung der eigenen Fähigkeiten, unrealistische Erwartungen, was z.B. Aufstieg oder Gehälter betrifft - „*die schweben ja*“ - und damit einhergehende Probleme bei der Integration ins Unternehmen.

Zum Thema Motivation für die Arbeitstätigkeit im akademischen Mittelbau wird von den PraktikerInnen einerseits darauf verwiesen, daß man aufgrund mangelnder Erfahrung mit AssistentInnen diese aktuell gar nicht einschätzen könne und auf frühere Erfahrungen zurückgreifen müsse, „*in der Erinnerung positiv, hatten mehr Ehrgeiz, was zu tun, aber wie das heute ist?*“. Zum Teil erfolgen ganz pragmatische Motivzuschreibungen wie „*momentan kein anderer Job vorhanden*“ bzw. „*wollen das halt ein paar Jahre machen*“. „*Wissenschaftliche Ambitionen*“ und „*Interesse an der Lehre*“ werden als Motive ebenso angesprochen wie auch

„*Bei gewissen Personen die Möglichkeit, Macht auszuüben und Studierenden ein gewisses Hoheitsgefühl zu vermitteln, das man als Assistent hat, und auf der anderen Seite die Gelegenheit, in der bezahlten Arbeitszeit zu dissertieren.*“ (PR 2, Gw, S. 19, Z. 32-35)

Autonome Aufgabenbewältigung - Die diesbezüglichen Einschätzungen der AssistentInnenentätigkeit durch die PraktikerInnen reichen von relativ wenig Autonomie in der Arbeitsgestaltung „*assistiert dem Professor*“ bis hin zu „*Professor ist der Direktor einer Schule, Assistenten sind die Lehrer. Na und die machen die Arbeit*“, was einen gewissen Freiraum für die Ausgestaltung der Tätigkeit im Rahmen der gesetzlich festgeschriebenen Aufgabenbereiche impliziert.

In diesen Bereich könnte auch die Frage des Projektmanagements eingegliedert werden, welche ja als eine Schlüsselqualifikation zur Aufgabenbewältigung gelten kann. Hier reichen die Einschätzungen der PraktikerInnen von

„*je nach Institut sehr stark Richtung Projektmanagement*“ (PR 3, Gm, S. 10, Z. 3-4)

„*Starkes Kommunikationsvermögen, jetzt auch neue Ideen stärker durchzusetzen oder zu einem Ergebnis - auch ein Projekt zu Ende zu ziehen, all das, was bei einer Abwicklung eines komplexen Projektes in einem Team wesentlich ist, glaub ich, lernt man auch nicht so gut.*“ (PR 2, Mw, S. 12, Z. 3-7)

bis hin zu ganz allgemein negativer Sichtweise von Projektarbeiten an Universitäten, welche allerdings nicht auf konkreten persönlichen Erfahrungen mit der WUW beruhen.

M3: „[...] wenn einer ein Projekt durchzieht, okay, dann kann er auch etwas oder hat bewiesen, daß er unter Zeitdruck und in einer gewissen Zeit gewisse Vorgaben und zu einem Ergebnis bringen kann. Aber das ist mir neu, daß Projektmanagement an der Uni - der WU auch -- jetzt. Ich bin vielleicht ein wenig TU-geschädigt, aber daß das an der Uni so abläuft, also da müßte ich mich revidieren. Also an der TU, die paar Projekte, die dort laufen, also wenn die in der Privatwirtschaft so laufen würden, na dann guten Tag.

Dlw: ja wie laufen die?

M3: (lacht) nach Projektrichtlinien

Dlw: mhm

M3: wirr durcheinander und von einem Zeitplan keine Rede, und von einem Projektablauf sind wir weit entfernt. Wenn wir in der Mitte sind, fangen wir von vorne wieder an, weil wir bemerkt haben, wir hätten ja was Besseres wieder. So sind meine Erfahrungen - noch einmal, nicht persönlich, aber meine gemachten Erfahrungen sind sehr schlecht.

Dlw: die gesammelten Erfahrungen, die Sie so haben

M3: wie gesagt. Söhne - verschiedenster Art [Studienrichtungen] [...] und dann noch von Kollegen. So grad alles traue ich ihnen zu, aber Projektmanagement nicht. " (PR 1, S. 10, Z. 12-44)

Verdeutlicht wird in diesem Zusammenhang die Schwierigkeit der Differenzierung von Fachbereichen und Universitäten und ebenso die Losgelöstheit von Ressourcenproblemen in der Arbeit an Universitäten. Einerseits werden Projekte in Unternehmen und an Universitäten verschleppt bzw. gehen überhaupt schief, da die erhofften Ergebnisse nicht erzielt werden können - dies ist eine Tatsache und insofern nicht unproblematisch in bezug auf Ressourcenvergeudung. Andererseits implizieren Innovationen in der Forschung, daß ein breites Spektrum an Ideen gleichzeitig verfolgt wird. Forschungsprojekte stellen die etablierte Organisationsform dafür dar. Die Suche nach den besten Lösungen scheint einzig im Vordergrund zu stehen.

6.1.2 Verwertbarkeitsperspektive für den Umstieg

Nachfolgend werden die in der AssistentInnentätigkeit erworbenen Qualifikationen auf ihre Verwertbarkeit beim Umstieg analysiert.

Abb. 27: Auswertungsschritt II - inkorporiertes Kulturkapital/Qualifikationen

| Kapitalarten | Analyseebenen | |
|--|---|---|
| | 1.inhaltliche Darstellung (und Ort der Aneignung) | 2. Verwertungsperspektive beim Umstieg |
| inkorporiertes KK Qualifikationen: <ul style="list-style-type: none"> • Fachqualifikationen • Kernbereiche von Schlüsselqualifikationen | <ul style="list-style-type: none"> • AssistentInnen • ehemalige AssistentInnen • Personalverantwortliche | <ul style="list-style-type: none"> • AssistentInnen • ehemalige AssistentInnen • Personalverantwortliche |

6.1.2.1 Verwertbarkeit fachlicher Qualifikationen

Das zentrale Kriterium für die Verwertbarkeit von fachlichen Qualifikationen in der außeruniversitären Tätigkeit stellt nach den Einschätzungen der **ehemaligen AssistentInnen** die Möglichkeit zur Beibehaltung des Fachgebietes bzw. der freiwillige oder unfreiwillige Wechsel dar. In der Regel wird beim Umstieg versucht, im angestammten Fachgebiet einen Arbeitsplatz zu finden.

In der Mehrzahl der Fälle wird der Kontakt für den Umstieg bereits im Rahmen der Tätigkeit an der Universität geknüpft. Der Wechsel von der Universität in den außeruniversitären Arbeitsmarkt wird, wenn das Fachgebiet beibehalten werden kann bzw. wenn entsprechende Kontakte aufgebaut werden konnten, als relativ unproblematisch erlebt.

Der völlige Wechsel des inhaltlichen Betätigungsfeldes im Zuge des Umstiegs von der Universität in ein Unternehmen kommt vor, stellt jedoch eher eine Ausnahme dar. Betrachtet man die „Normallaufbahn“ (zwei Jahre Vertrags- und vier Jahre UniversitätsassistentInnen-tätigkeit) nach einer durchschnittlichen Studiendauer von 12-14 Semestern an der WUW, sind AssistentInnen zwischen 30 und 33 Jahren alt, wenn sie aus der Universität ausscheiden. Wird zu diesem Zeitpunkt ein „völliger“ Neubeginn in einer anderen Tätigkeit - auch inhaltlicher Natur - angestrebt, stellt dies zu diesem Zeitpunkt bereits einen wesentlichen Einschnitt in der beruflichen Entwicklung dar.

“Es war schwierig, einem Personalchef klarzumachen, wenn man sieben Jahre den Schwerpunkt Aus- und Weiterbildung hat, warum man dann was anderes macht. Ich habe das als letzte Chance gesehen, da rauszukommen aus der Schiene und ein zweites Standbein zu schaffen - und das ist mir eigentlich recht gut geglückt. [...] von den Qualifikationen konnte ich wenig transportieren, das ist klar. Ich habe mit über dreißig auf der Stufe eines völligen Neuanfängers begonnen. Das war spannend, ich habe gemerkt, daß man doch gewisse Vorteile mitbringt, [wenn man von der Uni kommt] - das habe ich damals noch gar nicht so gesehen, rückblickend nach dem ersten Jahr ist mir das bewußt geworden. [...] daß es eigentlich doch im Vergleich zu den anderen Neuanfänglingen einen Startvorteil gebracht hat.“ (Ex-Ass I, Ww, S.2/3, Z. 45-20)

Meist wirken mehrere Faktoren für einen derartigen Wechsel zusammen: Veränderung des Interessengebietes, Arbeitsmarkteinschränkungen, wenig Unterstützung z.B. für inhaltliche Schwerpunktsetzung oder weitere wissenschaftliche Karriere durch Vorgesetzte, relativ lange Zugehörigkeitsdauer zur Universität durch „Zwischenverträge“. Rückblickend wird der inhaltliche und laufbahnmäßige Umstieg als aktive und bewußte Entscheidung interpretiert. Zu vermuten gilt, speziell bei verhältnismäßig langer Zugehörigkeit zur Universität, daß der Wechsel zum einen sicherlich einen der letzten möglichen Zeitpunkte für eine gänzliche Veränderung der beruflichen Schwerpunktsetzung darstellt. Zum anderen gilt zu vermuten, daß die „Freiwilligkeit“ für einen Neuanfang durch „harte“ Fakten wie Arbeitsmarktchancen deutlich eingeschränkt wird.

Ein arbeitsplatzmäßiges Äquivalent zum Fachgebiet des Institutes ermöglicht die Übertragbarkeit von fachlichen Qualifikationen. Hier scheint sich nochmals zu zeigen, was

bereits für die Abgrenzung der Wissenschaftsdisziplinen innerhalb der Universitäten von Bedeutung ist: der alternative Arbeitsmarkt. AssistentInnen des Fachbereiches Betriebswirtschaft haben unterschiedliche Arbeitsmarktchancen je nach beschäftigendem Institut. Im Vergleich der Institute haben jene mit Spezialisierungen, die ein funktionales Äquivalent in Unternehmen besitzen insofern einen Vorteil, als die fachspezifischen Qualifikationen von den PraktikerInnen konkreter eingeschätzt werden können und vermutlich damit die Chance auf einen reibungslosen Umstieg erhöht wird.

Damit im Zusammenhang steht die Zuschreibung der **PraktikerInnen** von mehr Praxisnähe an jene Institute, die direkt einzelnen betriebswirtschaftlichen Funktionsbereichen im Unternehmen zugeordnet werden können. Die Einschätzung über das Ausmaß an „Praxisnähe“ von AssistentInnen wird auf Basis (persönlicher) Erfahrungen mit dem Professor in der „Wirtschaft“ bzw. mit dem Institut getroffen. Liegen hierzu keine persönlichen Erfahrungen vor, wird das „Image“ von Instituten bzw. bei Unbekanntheit das Image der Universität als Grundlage für die Einschätzung herangezogen.

„[...] ich glaube, es hängt sehr stark zusammen das Image des Assistenten und das Image des Institutes. Da gibt es Institute, die es aus meiner Sicht geschafft haben, sich stärker nach außen zu präsentieren, auch viel Kontakt zur Wirtschaft haben, und denen wird einfach mehr Praxisnähe, Kompetenz zugeschrieben, und ein Assistent aus so einem Institut tut sich leichter [...]“ (PR 3, Cm, S. 13/14, Z. 46-24)

Das erwünschte Ausmaß an Spezifität von Qualifikationen ist nicht exakt zu klären. Einerseits werden „bestimmte“ Qualifikationen gesucht und sind am Arbeitsmarkt Mangelware, in manchen Bereichen ist es aufgrund des geringen Angebots an Fachkräften auch schwierig, von anderen Unternehmen jemanden zu bekommen (z.B. internationale Finanzierung), *„aber das sind nur zwei bis drei Stellen im Jahr“*. Die Aktualität des Wissens und die damit verbundenen Folgewirkungen - kurze Einarbeitungszeit, Ersparnis an Ausbildungskosten und rasche Einsetzbarkeit - von AssistentInnen, sind aus Sicht der PraktikerInnen die positiv verwertbaren Seiten dieser „spezialisierten Praxisausrichtung“. Andererseits werden fachliche Qualifikationen z.T. im Managementbereich nur in einem Mindestausmaß als notwendig erachtet. (Zu spezialisiertes) Fachwissen gekoppelt mit strukturierter und analytischer Arbeitsmethodik wird von Personalverantwortlichen als wesentliches Manko und als für die Praxis nicht verwertbar eingeschätzt, obwohl im Prinzip strukturiertes und methodisches Vorgehen auch als positives Element gesehen wird. Grundsätzlich wird die mangelnde interdisziplinäre Ausrichtung kritisiert. Auch hier erfolgt über diesen Weg die Zuschreibung auf den akademischen Mittelbau.

„[...] daß es mehr um fachübergreifende Fähigkeiten zur Problemlösung geht. [...] auch ein vernetztes Denken erfordern und daß hier sozusagen ein grundsätzliches Problem auch an der Universität überhaupt ist, und das betrifft dann natürlich die Assistenten, daß sehr geschachtelt pro [...] Institut, jedes Institut ist eine Einheit, und man hat eigentlich mit dem nächsten Institut nichts mehr zu tun. Da sehe ich ein ganz starkes Handicap für fachübergreifendes Denken. Das sehe ich genauso bei Assistenten.“ (PR 2, Mw S. 11, Z. 6-24)

Aus Sicht der PraktikerInnen bestimmt sich somit das Ausmaß der Übertragbarkeit und Verwertbarkeit von fachlichen Qualifikationen über die inhaltliche Ausrichtung des Assistenten bzw. der Assistentin, des Instituts, dem Ruf des Professors bzw. dessen Kontakte zur Wirtschaft.

6.1.2.2 Verwertbarkeit der Kernbereiche von Schlüsselqualifikationen

Schlüsselqualifikationen sind per definitionem jene Qualifikationen, die die Eignung für eine große Zahl von Positionen und Funktionen als alternative Optionen zum gleichen Zeitpunkt umfassen. In der Darstellung der einzelnen Kernbereiche von Schlüsselqualifikationen sind auch sozialisatorische Effekte miteinfaßt, Aspekte der mittelbar arbeitsbezogenen Verhaltensweisen wiederum sind in bezug auf habituelle Ausprägungen nicht klar abgrenzbar.

• Kernbereich kommunikative und soziale Fähigkeiten

Fähigkeiten der pädagogisch-didaktischen Aufbereitung von Informationen und die Erfahrungen in Vorträgen und Präsentationen werden von den **PraktikerInnen** auch in bezug auf deren Verwertbarkeit positiv gesehen. In einem Fall werden ehemalige AssistentInnen teilweise neben ihrer fachlichen Tätigkeit in der innerbetrieblichen Ausbildung eingesetzt.

„[...] ein sehr positiver Nebeneffekt ist auch, daß die alle [drei] bei uns in der betriebsinternen Ausbildung eine hervorragende Rolle spielen. Weil sie das offensichtlich doch irgendwo auch gelernt haben, und dieses doch pädagogische Know-how, das wirkt sich sehr positiv in diesen konkreten Fällen aus [...] haben sich als Vortragende, als Lehrende, so ist es zu verstehen, sehr bewährt [...]“ (PR 2, Am, S. 5, Z. 6-36).

Diesbezügliche Einschätzungen zur Verwertbarkeit finden sich ebenso bei den **ehemaligen AssistentInnen**, wobei zwei Aspekte besonders zum Tragen kommen: einerseits die Fähigkeit, sich selbst besser zu präsentieren und schwierige Situationen handhaben zu können („das kann ich in der Praxis außerordentlich gut nutzen“), andererseits die direkte Umsetzbarkeit in die berufliche Tätigkeit.

Der Tätigkeit Lehre wird von den **PraktikerInnen** zwar überwiegend ein positiver Einfluß auf die Qualifikationen zugeschrieben, doch es finden sich auch ganz ausgeprägt negative Urteile, welche in den Bereich Sozialverhalten fallen:

F: „also rein intuitiv sehe ich das so, ich meine, ein Assistent ist letztlich ja auch ein - ja Lehrer - unter Führungszeichen. Und über dieses Lehrer-, Oberlehrer-Sein und Belehren-Wollen. In einem Unternehmen, glaube ich, ist das eine Sache, die man vielleicht nicht so gerne haben will.

M3: man muß ja praktisch jeden belehren, jeden Anfänger, alles, aber Sie müssen's mit Gefühl machen.

F: daß das von der Persönlichkeit her, vielleicht daß dies, sagen wir, eine stärkere Persönlichkeitskomponente ist, weiß nicht“ (PR 1, S. 8, Z. 18-34)

Die Befürchtung, daß eine einem Oberlehrer entsprechende Haltung in einem Unternehmen an den Tag gelegt wird, wird durch den Verweis auf „abhängig von der Person“ relativiert. In diesem Zusammenhang ist auf die geringe „Anpassungsfähigkeit“ im Kommunikationsverhalten zu verweisen, welches mit dieser Einschätzung auf den Sozialbereich erweitert wird.

Soziale Kompetenzen - „was immer das jetzt genau ist“ werden von **aktuell beschäftigten AssistentInnen** als grundlegende Voraussetzung gesehen, um sowohl inneruniversitär als auch außeruniversitär in der Arbeitstätigkeit bestehen zu können. Insbesondere Aspekte der Arbeit in und mit Gruppen und Erfahrungen aus Kooperationen in der Beratungstätigkeit („wie Prozesse in Unternehmen praktisch laufen“) werden als übertragbar eingeschätzt. Die Ansichten der **ehemaligen AssistentInnen** stimmen darin überein, daß in der Projektarbeit gelernte Kooperationsfähigkeiten und durch die Beratungstätigkeit gelernte Schlüsselqualifikationen den Umstieg erleichterten:

„Für mich war der Übergang nicht schwer, wir haben immer Projekte nebenbei gemacht. Wir haben immer drei Jobs gehabt, Lehre - eigentlich vier - Lehre, Forschung, Verwaltung und das Projekt. Das war übrigens eine gute Ausbildung [...] die Projekte sind ein guter Einstieg, in der Art und Weise, wie es draußen läuft [...]“ (Ex-Ass 1, Tm, S. 5, Z. 1-13)

Der Erwerb von Teamfähigkeiten wird widersprüchlich wahrgenommen und damit auch das Ausmaß von Übertragbarkeit. Der Wechsel in eine völlig unterschiedliche Kultur - egal in welche Richtung - wird als recht problematisch erlebt.

„[...] es fehlen einem total die sozialen Kompetenzen, um in einem Betrieb - so vom Assistentendasein in eine bestehende Organisation - hineinzukommen. Also da habe ich mir sehr schwer getan, vor allem, wenn man jahrelang als Einzelkämpfer praktisch nur auf sein Ziel hinarbeitet [...]“ (Ex-Ass 2, M2, S. 10, Z. 36-39).

Die Ansichten zu Führungsfähigkeiten sind ähnlich widersprüchlich von „ja, Aspekte positiver Führung werden gelernt“ bis „nicht vergleichbar mit hierarchischer Führung“. In diesem Zusammenhang wird auch die Aneignung der Kompetenzen zur Leistungsbeurteilung insbesondere von den **aktuell beschäftigten AssistentInnen** hervorgehoben. Die Übertragbarkeit ist durch die Ausgestaltung der Unternehmens- und Führungskultur wesentlich bestimmt. **PraktikerInnen** konstatieren sowohl für Team- als auch Führungsfähigkeiten eine geringe Ausprägung, gepaart mit einer Selbstüberschätzung der Kompetenzen durch Angehörige des akademischen Mittelbaus.

„[...] daß man sofort eine Führungsposition übernehmen kann dann, ist sicherlich eine falsche Vorstellung, falsche Hoffnung - da muß man sich erst beweisen, ob man wirklich erstens einmal - kann man fachlich nicht so gut sein, daß man sofort eine Abteilung übernehmen kann. Also da muß man einiges dazulernen, zweitens und was noch wichtiger ist, ist es so, daß die Führungserfahrung erst bewiesen werden muß, die Akzeptanz in der Abteilung oder überhaupt die Akzeptanz im Team, die muß man sich erst erwerben. Aber trotzdem haben die Assistenten gute Chancen, weil sie bringen einiges mit, sie haben sich hier schon - doch - bewähren müssen und sind nicht mehr die Berufsanfänger, die wir ansonsten aufnehmen [...]“ (PR 3, Rm S. 3/4, Z. 46-5)

• **Kernbereich Selbständigkeit und autonome Aufgabenbewältigung**

Aktuell beschäftigte AssistentInnen heben besonders das hohe Ausmaß an Selbständigkeit und Flexibilität in ihrem beruflichen Alltag heraus und sehen die Aufgabenbereiche als durchaus ähnlich zu jenen in Managementpositionen bzw. freiberuflichen Tätigkeiten („*Freiheit, Selbstdisziplin und Verantwortung*“) und dadurch einen klaren Qualifikationsvorsprung. Die damit verbundenen Aspekte eines stärkeren Autonomiebedürfnisses und sozialisatorische Prägung („*ganzheitlichere Sichtweise*“) werden durchaus kritisch auf ihre Verwertbarkeit gesehen („*sind nicht mehr so leicht formbar*“, *überall einsetzbar*“). In manchen Unternehmen würde dies gefragt und gefördert werden, in anderen nicht. Darin treffen sich die Einschätzungen mit den **PraktikerInnen**, welche durchwegs unterschiedliche Präferenzen haben: Vorteil durch „*Lebenserfahrung*“ bis „*Wir suchen eher junge Abgänger, die noch unbelastet sind, unbefleckt - um sie ein bißchen in die Branche einzuführen*“ (PR 3, Gm, S. 5, Z. 23-26).

• **Kernbereich mittelbar arbeitsbezogene Verhaltensweisen**

Die Arbeitsmotivation und das Arbeitspensum stehen im Mittelpunkt. Leistungsorientierung und Interesse an der Tätigkeit sind Aspekte, die von ehemaligen AssistentInnen und PraktikerInnen angesprochen werden. Die Ansichten **ehemaliger AssistentInnen** zum Arbeitspensum im akademischen Mittelbau reichen von „*ich arbeite jetzt nicht so hart wie an der Uni*“ bis „*ich arbeite jetzt härter*“.

Bei **PraktikerInnen** hat die Einschätzung des Arbeitspensums sicherlich mit der Bekanntheit der Tätigkeit als solches zu tun. In bezug auf die Arbeitsmotivation sticht das Bild der Karriereorientierung hervor - mit positiver und negativer Konnotation:

„[...] ich kann denen nur ein überwiegend gutes Zeugnis ausstellen: überdurchschnittlich gut unterwegs, [...] sie sind außerordentlich leistungsorientiert, außerordentlich einsatzfreudig, natürlich auch ein gewisses Karrierebewußtsein haben, das aber wie gesagt auf der Leistung aufbaut als auf dem Gedanken, ich setze mich mehr als 100% ein und erwarte mir dann natürlich auch vom Unternehmen, daß das honoriert wird“ (PR 2, Am, S. 4, Z. 30-40)

„[...] wir haben das Problem, daß das Unternehmen eigentlich Nachschulung leistet, der Abgänger von der WU aber erwartet sich, daß er mit dem Wissen, mit dem er kommt, schon relativ weit in der betrieblichen Rangordnung stehen kann, und das erfüllt sich dann halt sehr oft nicht - womit es zu Unzufriedenheiten kommt, und ich könnte mir vorstellen, bei Assistenten wird dieses Problem noch verschärft [...]“ (PR 2, Gm, S.3, Z. 9-16).

Speziell in diesem Kernbereich - mittelbar arbeitsbezogene Verhaltensweisen - wird das Problem der mangelnden Information und Bekanntheit der Gruppe des akademischen Mittelbaus virulent, denn damit ist unmittelbar die Gefahr verbunden, daß allgemeine positive und negative Vorurteile gegenüber anderen Gruppen (z.B. AkademikerInnen insgesamt, Universitäten) direkt übertragen werden.

6.2 Institutionalisiertes Kulturkapital

Institutionalisiertes Kulturkapital stellt die objektivierbare Form von inkorporiertem Kulturkapital dar. Schulische/universitäre Abschlüsse „verbriefen“ einerseits ein spezifiziertes Qualifikationsbündel zu einem bestimmten Zeitpunkt. Andererseits bilden sie die Grundlage für die Zugangsmöglichkeit zu bestimmten beruflichen Positionen in unserer Gesellschaft und damit z.B. auch zu sozialem Prestige und Einkommen. Der „Wert“ der zertifizierten Qualifikationen bestimmt sich über deren Häufigkeit in einer Gesellschaft und deren Anerkennung durch die Mitglieder der Gesellschaft.

Zu Beginn des folgenden Abschnitts werden knappe Informationen zum universitären Zweitabschluß an der Wirtschaftsuniversität Wien gegeben, damit die Rahmenbedingungen deutlich werden. Die Erfahrungen zum „Erwerb“ und zur Verwertbarkeit beim Umstieg folgen im Anschluß.

Abb. 28: Auswertungsschritt I - institutionalisiertes Kulturkapital

| Kapitalarten | Analyseebenen | |
|--|---|---|
| | 1. Inhaltliche Darstellung (und Ort der Aneignung) | 2. Verwertungsperspektive beim Umstieg |
| institutionalisiertes KK Zweitabschluß - Doktorat | <ul style="list-style-type: none"> • AssistentInnen • ehemalige AssistentInnen • Personalverantwortliche | <ul style="list-style-type: none"> • AssistentInnen • ehemalige AssistentInnen • Personalverantwortliche |

6.2.1 Inhaltliche Darstellung des institutionalisierten Kulturkapitals - Doktorat

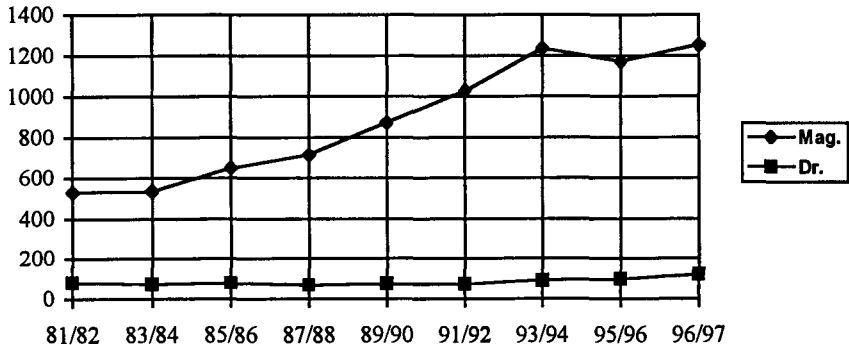
Im Rahmen der AssistentInnentätigkeit besteht die Möglichkeit, einen universitären Zweitabschluß - das Doktorat - zu erwerben. Diese Möglichkeit wird zum Muß, wenn eine berufliche Laufbahn an der Universität angestrebt wird. In diesem Fall ist die Promotion spätestens sechs Monate vor Ende des (vierjährigen) Universitätsassistentenvertrages zu erreichen⁴²⁵.

Im Studienjahr 1996/97 promovierten an der WUW 120 Personen. Zieht man die Entwicklung der Promotionen in den letzten 16 Studienjahren heran, so schließen im Durchschnitt rund 85 Personen ihr Doktorat ab (1.362 DoktorandInnen seit 1981/82 an der WUW). Interessanter Aspekt dabei ist die zahlenmäßig relativ konstante Entwicklung, die völlig unabhängig von der Anzahl der Erstabschlüsse erscheint. Prozentuell zum Anteil an Sponsionen sanken daher die Promotionen in diesem Zeitraum von 15%

⁴²⁵ Ein gewisser Anteil an AssistentInnen tritt bereits mit abgeschlossener Promotion in das Dienstverhältnis ein, insbesondere in der Fachgruppe Jus ist dies der Fall. Für die Fachgruppe Betriebswirtschaft stellt dies eher die Ausnahme dar; insgesamt zeichnet sich die Betriebswirtschaftliche Fachgruppe durch die längste Promotionsdauer ihrer AssistentInnen aus (vgl. von Eckardstein/Scagnetti/Ballnik 1991, S. 21ff.).

auf 9,6%. Im Studienjahr 1996/97 promovierten 20 AssistentInnen an der WUW, was einem Anteil von rund 17% entspricht. Der Frauenanteil ist in der Regel relativ gering und schwankt stark z.B. 1995/96 Assistentinnenanteil 15,8%, 1996/97 hingegen 30%.

Abb. 29: Anzahl der Sponsionen und Promotionen an der WUW im Zeitraum von 1981/82 - 1996/97



Quelle: Kenndaten der WUW 1997, S. 15; eigene Darstellung

Die durchschnittliche Studiendauer liegt bei den DoktorandInnen dieses Studienjahres bei 6,7 Semestern für nicht an der WUW beschäftigten Personen und bei 8,4 Semestern für AssistentInnen. Die Studiendauer bezieht sich dabei auf die Inskriptionssemester, was insofern Unschärfen birgt, als damit nicht eindeutig auf die Bearbeitungszeit⁴²⁶ geschlossen werden kann. Reiht man die Fachrichtungen nach der zunehmenden Länge der Zeit zwischen Beginn der Mittelbauzugehörigkeit bis zur Promotion, benötigen die NaturwissenschaftlerInnen die kürzeste Zeit, gefolgt von Veterinärmedizin, Geisteswissenschaften, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften; Bodenkultur und technische Wissenschaften weisen die längste Zeitdauer auf.⁴²⁷ Die Mittelbauangehörigen der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften liegen dabei im Mittelfeld, in der Studie von LINS/MÜLLER zeigte sich, daß zum Zeitpunkt der Erhebung⁴²⁸ ein Drittel des Mittelbaus (noch) nicht promoviert war, ein Drittel bereits vor Beginn oder kurz nach Beginn der Mittelbautätigkeit promovierte und nur 33% das Doktorat während bzw. im Zuge ihrer Mittelbautätigkeit erworben haben. Für die WUW stehen keine Daten zur Verfügung, wie hoch exakt der Anteil jener ist, die das Doktorat während der AssistentInnentätigkeit erwerben bzw. ohne Doktorat die Universität verlassen (müssen).

⁴²⁶ Als Beispiel dafür wäre zu nennen: Wechsel der Universität während der Erstellung der Dissertation und damit Neuinskription an der WUW.

⁴²⁷ Lins/Müller 1987, S. 27

⁴²⁸ Lins/Müller 1987, S. 25; leider stehen keine aktuelleren Daten zur Verfügung.

Die aktuell beschäftigten AssistentInnen dieser Erhebung hatten zur Hälfte bereits ihr Doktorat abgeschlossen, alle davon im Zuge ihrer Tätigkeit im akademischen Mittelbau, die zweite Hälfte arbeitete gerade daran, ausgesprochenes Ziel⁴²⁹ war jedoch, das Doktorat in der erforderlichen Zeit zu erwerben.

"Also bei mir ist es sicher so, ich habe jetzt noch zweieinhalb Jahre bis die vierjährige Frist ausläuft. Ich stehe am Beginn meiner Dissertation und ich kann sicher sagen, daß ich in zweieinhalb Jahren die Dissertation habe, das Doktorat habe, einfach um nachher entscheiden zu können und nicht entschieden zu werden. Ja, ich mag diese Entscheidung selbst treffen können, ob ich bleibe oder gehe, und ich mag nicht gehen müssen." (F3, S. 21, Z. 38-51)

Die Einschätzungen zur Bedeutung des formalen Abschlusses sind einheitlich: die Fertigstellung der Dissertation und der Abschluß des Doktorates werden als wesentliches „Kapital“ bei einem Umstieg gesehen. Für die universitäre Laufbahn ist dieser Abschluß ohnehin obligatorisch; die Bedeutung des formalen Abschlusses für ein akzeptables Fortkommen in der Wirtschaft wird festgestellt, jedoch herrscht auch Einigkeit darüber, daß aufgrund des Doktorats beim Einstieg kein bzw. kaum ein Vorteil besteht und daher eine andere Motivation für den Zweitabschluß im Vordergrund steht.

„[...] ich glaube, die Sinnhaftigkeit des Doktoratsstudiums muß man sich - das klingt vielleicht jetzt pathetisch - aber die muß man in sich selber suchen. So sehe ich das, wenn man in die Praxis will. [...] Wenn ich jetzt in die Praxis hinausgehe, das werde ich dort nie wieder können. Das war jetzt eine Phase und ich habe jetzt hoffentlich ein Projekt gemacht, das Sinn gemacht hat und so - Wissenszuwachs und so diese ganzen schönen Werte - okay, abgehakt, war schön, - und jetzt muß ich was anders tun.“ (M2, S. 15/16, Z. 50-3)

Die zentralen Aspekte der Einschätzungen der ehemaligen AssistentInnen im Überblick zeigen folgendes Bild:

- Die Arbeitsbedingungen des Erwerbs des Doktorats im Rahmen der AssistentInnen-tätigkeit gestalten sich je nach Institut sehr unterschiedlich („Freistellung“ bis „nur in der Freizeit“).
- Das Doktorat wird als bedeutsam zur Abgrenzung gegenüber anderen ArbeitnehmerInnengruppen wahrgenommen, was insbesondere von ehemaligen weiblichen Assistenten hervorgehoben wird („bist keine Sekretärin“).
- Für bestimmte Berufsbereiche (z.B. Beratung) stellt der Zweitabschluß eine „Eintrittskarte“ dar.
- Mit der AssistentInnentätigkeit wird ein Doktorat unmittelbar vom späteren Arbeitgeber erwartet, gleichzeitig jedoch (finanziell) wenig honoriert.
- Zweitabschluß ist nicht mehr so bedeutsam, da auch der Titel des Magisters mittlerweile anerkannt wird.

⁴²⁹ Der Erwerb des Doktorats stellt ein wichtiges Einstiegsmotiv in die Mittelbautätigkeit dar (von Eckardstein/Scagnetti/Ballnik 1991, S. 29).

Von den DiskutantInnen hatte der Großteil die Dissertation im Rahmen ihrer AssistentInnen-tätigkeit abgeschlossen, teilweise vor Vertragsablauf, teilweise zum Termin des Vertragsablaufes oder kurz danach. Ein Kollege und eine Kollegin schieden ohne Promotion von der Universität aus und haben auch nicht mehr vor, diese abzuschließen.

Von der Arbeitssituation her betrachtet lagen - und liegen - ganz unterschiedliche Bedingungen der Bearbeitung der Dissertation vor. Aufgrund der im Bereich Schlüsselqualifikationen angesprochenen Aspekte der Tätigkeit, wie z.B. rasch wechselnde, unterschiedliche Anforderungen und das Problem der Abgrenzung, liegt in der Gestaltung der Arbeitssituation ein zentrales Element für eine rasche und erfolgreiche Promotionsphase. Die erlebten Arbeitssituationen reichten von „*bei uns werden für den Abschluß der Dissertation alle mindestens ein Semester freigestellt, sowohl von Verwaltungsaufgaben als auch Lehraufgaben, die konnten wir machen, wenn wir wollten*“ bis hin zu „*durften keine Arbeitszeit für die Disseration verwenden, diese wurde als Privatvergnügen eingestuft und mußte daher ausschließlich in der Freizeit gemacht werden*“. Diese beiden Pole können als Extrempunkte ausgemacht werden, der häufigste Fall liegt wohl in der Mitte, wo es darum geht, die eigenen Institutsaufgaben in Lehre, Forschung und Verwaltung wahrzunehmen - und die Zeit, die „übrigbleibt“, kann für die eigene Dissertation verwendet werden.

Rm: „Bei mir ist einfach die Diss irgendwo versandet [...].

Ew: vor allem Projekte verleiten dann, sich immer wieder was Neues umzuhängen, und die Diss ist dann das, was liegen bleibt, weil im Projekt verdient man was und im Projekt schafft man sich einen Namen und die Diss ist nur mehr ein lästiges Anhängsel, das irgendwo noch zu Papier gebracht werden muß.“ (Ex-Ass I, S. 20, Z. 25-38)

Die Realisierung der Dissertation wird durch das vielfältige Interesse an weiteren Projekten, mit denen persönliche Zielsetzungen erreicht werden können, als behindert erlebt. Ursache dafür ist meist eine mangelnde Prioritätensetzung für die Dissertation. Weiters ist es auch eine Frage der Durchsetzung eigener Interessen bei Aufgabenverteilungen innerhalb des Institutes und gegenüber dem Professor. Wie Aufgabenverteilungen innerhalb des gesetzlichen Rahmens erfolgen, ist eine Frage des Führungsstils und kann von autoritärer bis gemeinsamer Festlegung in Besprechungen aller Institutsmitglieder erfolgen.

In welcher Form auch immer die Verteilung stattfindet, es bedarf eines bestimmten Ausmaßes an Verhandlungsgeschick, mikropolitischen Fähigkeiten und vor allem strategischen Verhaltensweisen, um für sich Freiraum und somit Zeitreserven (!) zu schaffen. Ebenso dürfte das Geschlecht der Assistentin bzw. des Assistenten keine unwesentliche Rolle spielen, insbesondere bei der Zuweisung von Aufgaben, Zusatzarbeiten und karriererelevanten Aufgaben („*da würde er [der Professor] nie verlangen, daß das ein männlicher Kollege macht*“⁴³⁰).

⁴³⁰ von Eckardstein/Scagnetti/Ballnik 1991, S. 60

Das Doktorat wird als Möglichkeit gesehen, sich von den vielen AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher Fächer abzugrenzen. Speziell Frauen sehen eine starke Bedeutung des Doktorats für ihr berufliches Fortkommen, aber insbesondere für die Anerkennung ihrer Leistungen.

„Als Mann kann man es sich leisten, nur Magister zu sein, für eine Frau empfiehlt es sich, das Doktorat auch zu haben, aber das ist einfach so.“ (Ex-Ass 2, F1, S. 16, Z. 5-9)

Die Bewertung der Titel wird als unterschiedlich erlebt, wobei auch Meinungen auftauchen, die den Magister als „genügt auch schon“ einschätzen, allerdings handelt es sich dabei um männliche Diskutanten.

„Bei mir ist das schon so, das Doktorat ist eine Eintrittskarte. Ich bin bei einer Unternehmensberatung, XX Entwicklungsberatung und Personalentwicklungsberatung. Also ich merke schon und ich denke auch speziell für mich als Frau - und Doktor, das hilft mir“ (Ex-Ass 2, F1, S. 15, Z. 28-48)

In den Einschätzungen der ehemaligen AssistentInnen wird rückblickend das Doktorat als relativ unwesentlich für das Fortkommen in der beruflichen Laufbahn eingeschätzt, jedoch für die inhaltliche („*Krönung des wissenschaftlichen Arbeitens*“) und persönliche Entwicklung als relativ bedeutsam wie der gesamte Zeitraum der AssistentInnen-tätigkeit gesehen („*also für mich hat es unheimlich viel gebracht*“).

Die Ansichten treffen sich mit den aktuell beschäftigten AssistentInnen insofern, als für den Fall einer Beschäftigung an einer Universität über ein paar Jahre ein Doktorat von den Personalverantwortlichen in Unternehmen auch erwartet wird bzw. man noch größere Schwierigkeiten hat zu verdeutlichen, welche Aktivitäten im Rahmen der Mittelbautätigkeiten geleistet wurden.

„Im Assistentenjob, das muß man ja auch sagen, wenn du rausgehst ohne Doktor, dann bist du ja schon ein Studienabbrecher zweiter Klasse, also im oberen Bereich [...] das ist unvollständig [...] Warum haben Sie keinen Doktor?“ (Ex-Ass 2, M4, S. 40, Z. 5-19)

Betrachtet man die AssistentInnentätigkeit als „verlängertes Studium“, wie dies etliche PraktikerInnen tun, dann ist gut nachvollziehbar, daß das Fehlen des „Zertifikates“ für die Ausbildung auf Verwunderung stößt und insofern in das Bild des Studienabbrechers hineinpaßt.

6.2.2 Verwertbarkeit des institutionalisierten Kulturkapitals

Die Einschätzungen ob - und wenn ja, mit welchem Ergebnis - das institutionalisierte Kulturkapital bei einem Umstieg verwertet werden kann, werden im folgenden Abschnitt erläutert.

Abb. 30: Auswertungsschritt II - institutionalisiertes Kulturkapital

| Kapitalarten | Analyseebenen | |
|---|---|---|
| | 1. inhaltliche Darstellung (und Ort der Aneignung) | 2. Verwertungsperspektive beim Umstieg |
| institutionalisiertes KK Doktorat - universitärer Zweitabschluß | <ul style="list-style-type: none"> • AssistentInnen • ehemalige AssistentInnen • Personalverantwortliche | <ul style="list-style-type: none"> • AssistentInnen • ehemalige AssistentInnen • Personalverantwortliche |

Nach den Einschätzungen der **aktuell beschäftigten AssistentInnen** dürfte eine doppelte Sichtweise bei den Nachfragern - PraktikerInnen - vorliegen: einerseits wird nur geringe "Nachfrage nach dem Doktorat" und damit für die Verwertbarkeit gesehen. In diesem Zusammenhang zeigt sich das Problem der Selbstmotivation („*Wozu mache ich das alles überhaupt?*“). Andererseits wird ein Rechtfertigungsdruck beim Wechsel in die Unternehmung antizipiert für den Fall, daß das Doktorat nicht erreicht wurde. Die Problematik der Möglichkeiten der eigenen Qualifizierungsbemühungen wird von der Dissertation auf den breiteren Bereich der beruflichen Tätigkeit und der persönlichen Reifung übertragen („*Was unterscheidet mich von der Frau Magistra vor einigen Jahren, inwieweit das in Unternehmen Eingang findet, ist unterschiedlich. Ich denk mir, das hängt vom Bereich ab, den ich anstrebe, und natürlich hängt es vom Unternehmen ab, vom Doktorat jetzt einmal ganz abgesehen.*“). Auch wird hervorgehoben, daß es günstig für die Laufbahn sei, neben der Dissertation verschiedene Aktivitäten zu setzen, wie etwa Beratungs- bzw. Trainingstätigkeit.

Aus der Perspektive der **ehemalige AssistentInnen** ist das Doktorat ist eine notwendige, aber nicht hinreichende Erklärung für die Aktivitäten an der Universität.

„*Der Titel ist nicht das Kriterium, glaub ich, sondern er ist positiv natürlich, kann einem weiterhelfen, aber man muß einfach was werden [...] man wäre sonst völlig überbezahlt [...] die müssen mit einem was vorhaben.*“ (Ex-Ass 1, Fm, S. 13, Z. 11-19)

Als wesentliche Einflußfaktoren auf die Bedeutung des Titels „Doktor“ im Rahmen des Umstiegs und im Unternehmen selbst werden Branche „*bei Banken und Versicherungen bestimmt wichtig*“, Unternehmenskultur („*in der Firma, wo ich jetzt bin, das sind gestandene Praktiker und die haben ein gesundes Mißtrauen*“) und (zukünftige) Vorgesetzte („*da gibts auch Professoren*“) angeführt.

Gehaltsmäßig und karrieremäßig werden auf Basis des Zweitabschlusses vorerst keine „handfesten“ Vorteile festgemacht. Wurden die jeweiligen Gehaltsansprüche beim Umstieg erfüllt, so konnten die ehemaligen AssistentInnen nicht einschätzen, ob eher ihre Erfahrungen in der AssistentInnentätigkeit oder doch das Doktorat honoriert wurde. Es liegt die einhellige Einschätzung vor, daß bei Interesse an einem raschen Karrierefortschritt und bestmöglichem Gehalt man nicht als Assistentin bzw. Assistent arbeiten sollte. Die Dissertation sollte dann besser in der Mindestzeit - ohne Berufs-

tätigkeit - verfaßt werden, oder man sollte sofort in die Praxis einsteigen („weil vier, fünf Jahre sind kaum mehr aufzuholen“).

Bei einem Umstieg in die Praxis wird darauf verwiesen, „*schnell dissertieren, eine vermarktbare Diss, damit man einen Marktwert kriegt*“ und diese im Zuge der Tätigkeit an der Universität im Rahmen von Praxiskontakten auch entsprechend bekanntzumachen („*am besten Vorträge vor Praktikern halten*“). In diesem Zusammenhang ist wohl gemeint, ein für die Praxis „relevantes“ Themenfeld zu behandeln, was in gewisser Weise die Einflußfaktoren ins Blickfeld rückt, die für die fachliche Qualifizierung herangezogen wurden. Inhaltliche Spezialisierung vollzieht sich ja im häufigsten Fall über die Erstellung der Dissertation.

Im Zuge der Diskussionen zeigten sich verschiedene Aspekte, die für die Verwertbarkeit im Rahmen des Umstiegs von der Universität in Unternehmen eine bedeutende Rolle einnehmen. Da ist - wie oben kurz angeführt - insbesondere für Frauen die Anforderung, die Kompetenz und das ernsthafte Interesse an beruflicher Tätigkeit mit einem Zweitabschluß zu unterstreichen. Für spezielle Berufsbereiche, insbesondere im freischaffenden Bereich (Training, Beratung), wird das Doktorat als ein wesentliches Zugangs- bzw. Erfolgskriterium gesehen „*bei mir ist das schon so, das Doktorat ist eine Eintrittskarte*“. Auch mit eindeutig negativen Zuschreibungen ist im Zuge des Umstieges zu rechnen:

„*Das Image ist ganz schlimm, [...] für mich war das schon eine Art Initiation, den Leuten zu zeigen, daß jemand trotz Dokortitel was leisten kann. [...] Ich war dann stolz, als jemand nach einem Jahr gesagt hat: 'Was, du bist ein Doktor, das habe ich gar nicht gewußt, das hätte ich mir nie von dir gedacht!'“ (Ex-Ass 1, Tm, S. 8, Z. 8-16)*

Aus der Perspektive der **PraktikerInnen** werden bezüglich der Verwertbarkeit des Zweitabschlusses in ihren Unternehmen folgende Punkte hervorgehoben:

- Das Doktorat wird allgemein nicht zusätzlich honoriert, kann jedoch je nach Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle und je nach Branche beim Einstieg Vorteile bringen („*bei einigen Banken*“). Deutliche Unterschiede zeigen sich wieder nach Wissenschaftsdisziplinen.
- Der Zweitabschluß wird gehaltsmäßig nicht honoriert bzw. lediglich minimal.
- Die Qualifikationen, die durch den Zweitabschluß erworben werden, (wissenschaftliche Arbeit) sind nur teilweise relevant für praktisches Tun.
- Leistung ist Hauptkriterium, nicht formale Qualifikation.
- Die Dissertation verlängert das Studium und ist daher nicht karrierefördernd („*in Österreich kommt man mit Magister aus*“), es ist besser, in „*Persönlichkeitsentwicklung zu investieren*“.

Die Sichtweise der Verwertbarkeit des institutionalisierten Kulturkapitals - des Titels Doktor - ist vor dem Hintergrund der mit der Erreichung der Promotion zugeschriebenen Fach-, Methoden- und Schlüsselqualifikationen zu sehen. Qualifikationen, welche

im Zuge des Erwerbs des Zweitabschlusses angeeignet werden, werden als für das Unternehmen nicht oder nur schwer verwertbar eingeschätzt („*Wissenschaft nützt für Marktnähe nichts*“). Abgesehen von der inhaltlichen Ausgestaltung der Doktorarbeit spielen hier auch Aspekte der „wissenschaftlichen Methodik“ eine Rolle. Darin zeigt sich der enge Bezug zwischen inkorporierten Fachqualifikationen und institutionalisiertem Kulturkapital. Die Erstellung von wissenschaftlichen Arbeiten und der Dissertation, als „Hauptwerk“ in dieser Vertragsphase, ist mit speziellen methodischen Kompetenzen verknüpft. In diesem Zusammenhang wird wissenschaftliche Arbeitstechnik angesprochen. Wissenschaftliche Handwerksarbeit, die abseits von Kreativität und genialen Ideen anfällt, wie z.B. Auffinden und Bewerten von Informationen (Literatur, kompetente GesprächspartnerInnen), Gestaltung von Fragebögen, finanzielle Abwicklung. Grundsätzlich zählen hierzu auch Elemente, die sich mit fachspezifischen Fähigkeiten überschneiden, aber doch stärker tätigkeitsspezifisch geprägt sind: z.B. das Verfassen von wissenschaftlichen Beiträgen und Publikationen; Analyse und Einsatz von Methoden der empirischen Sozialforschung. Selbstredend sind Teile dieser Qualifikationsausprägungen nur eingeschränkt durch Unternehmen verwertbar.

Eine nach Fachgebieten differenzierte Vorgehensweise der PraktikerInnen bei der Bewertung des Zweitabschlusses ist ebenso auffindbar und geht damit Hand in Hand mit einer positiveren Bewertung der AssistentInnentätigkeit an einer technischen Universität im Vergleich zu einer wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtung.

„Wir honorieren ein Doktoratsstudium nicht zusätzlich, also das ist für uns - das sagen wir den Leuten auch klar - kein zusätzlicher Wert, das ruft manchmal Bestürzung hervor und auch Enttäuschung. Außer in sehr spezifischen Disziplinen, also wiederum in der technischen Seite [...] hier im Ambiente der Wirtschaftsuniversität ist für uns ein Doktorat keine zusätzliche Qualifikation [...]“ (PR 3, Sm, S. 10, Z. 43-48)

Gegen das Doktorat spricht die benötigte Zeitdauer: die ohnehin „lange Studiendauer“ erhöht mit einem Zweitabschluß das Eintrittsalter noch um einige Jahre. Hier wird auf Aspekte der mittelbar arbeitsbezogenen Verhaltensweisen bzw. auf sozialisatorische Prägungen hingewiesen, „da besteht ein bißchen der Verdacht, daß er sich in diesen Jahren vielleicht nicht in jene Richtung orientiert hat, die wir eigentlich suchen würden [...] eben das ein bißchen ins Unternehmerische gehende, das Einsteigen in einem lebenden Betrieb mit seinen Drücken und Zwängen“. Eine verstärkte Auseinandersetzung mit der Entwicklung im Persönlichkeitsbereich wird als wesentlich wichtiger für die mögliche Übernahme von verantwortungsvollen Arbeitsplätzen gesehen, „wenn man sich wirklich optimal vorbereiten will auf eine Topführungsposition, würde man diese Zeit besser nutzen [...] seine social skills aufzubauen, das schließt sich nicht aus, aber man hat nur begrenzte Zeit für so was“. Allgemein wird darauf hingewiesen, daß das Doktorat wenig an Zusatznutzen bringt, und es im wesentlichen auf Persönlichkeit und Leistung im Unternehmen ankommt.

„Vor allem geht es nicht um den Titel, also in unserem Unternehmen zählen sie nichts und werden de facto auch nicht verwendet im Berufsleben und mit Magister, Doktor angespro-

chen. Es zählt die Leistung, was er tut, ob er einen Titel hat oder nicht - es kräht kein Hahn danach bei uns.“ (PR 3, Hm, S. 11, Z. 31-35)

Aus diesen Ausführungen wird ersichtlich, daß Angehörige des akademischen Mittelbaus darauf angewiesen sind, neben ihrem institutionalisierten Kapital weitere Kapitalarten beim Umstieg zu nützen.

6.3 Soziales Kapital

Das soziale Kapital einer Person bestimmt sich über deren Zugehörigkeit zu gesellschaftlichen Gruppen (Familie, Geschlecht, Nationalität, Berufsgruppe etc.). Soziales Kapital funktioniert in der Logik von gegenseitigem Kennen und Anerkennen, d.h. soziales Kapital besteht nur, wenn die Gruppe innerhalb der eigenen Gruppe und von anderen gesellschaftlichen Gruppen anerkannt wird. Mit der Anerkennung durch andere Gruppen wird die Positionierung im sozialen Gefüge einer Gesellschaft durch Zuschreibungen von bestimmten Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Eigenschaften vorgenommen. Diese Zuschreibungen müssen nicht auf konkreten Erfahrungen beruhen, sondern können durch Stereotypisierung auch entgegen realer Erfahrungen weiterbestehen. Dieses Phänomen der Stereotypenbildung ist in bezug auf die Geschlechterdifferenz wohl am bekanntesten. Das Ausmaß des Sozialkapitals der Gruppe bestimmt sich qualitativ über die Art der Zuschreibungen und quantitativ über die Anzahl von Kontakten, die zur Realisierung von Zielsetzungen herangezogen werden können. Jede Person gehört einer Mehrzahl von sozialen Gruppen an, in dieser Arbeit soll die Rolle der Zugehörigkeit zur Gruppe des akademischen Mittelbaus allgemein und deren Funktion im Zuge des Umstiegs näher betrachtet werden.

Abb. 31: Auswertungsschritt I - soziales Kapital

| Kapitalarten | Analyseebenen | |
|---|---|---|
| | 1. Inhaltliche Darstellung (und Ort der Aneignung) | 2. Verwertungsperspektive beim Umstieg |
| soziales Kapital Ansehen der Berufsgruppe Netzwerkbildung | <ul style="list-style-type: none"> • AssistentInnen • ehemalige AssistentInnen • Personalverantwortliche | <ul style="list-style-type: none"> • AssistentInnen • ehemalige AssistentInnen • Personalverantwortliche |

In bezug auf die empirische Analyse des sozialen Kapitals der Gruppe des akademischen Mittelbaus interessieren hier insbesondere der Informationsstand und die Sichtweisen der Personalverantwortlichen.

6.3.1 Inhaltliche Darstellung des „Ansehens“ der Gruppe akademischer Mittelbau

Die wichtigsten Ergebnisse der Analyse zum Sozialkapital seien vorab zusammenfassend dargestellt:

- Die Gruppe der AssistentInnen kann auf Basis der Einschätzungen der **PraktikerInnen** in fünf Typen differenziert werden:
 - Typ 1: Der unbekante Typ
 - Typ 2: Der helfende und unterstützende Typ
 - Typ 3: Der kompetente und leistungsorientierte Typ
 - Typ 4: Der praxisferne und oberlehrerhafte Typ
 - Typ 5: Die Übergangs -Typen: mit und ohne konkrete Orientierung
- Der geringe Informationsstand bzw. das geringe Wissen über die Gruppe des akademischen Mittelbaus kann als Indiz für eine relativ geringe Sozialkapitalausstattung gewertet werden.
- Das Image von AssistentInnen an der Universität wird eigentlich als „*recht hoch, vielleicht zu hoch*“ angesiedelt und ist i.d.R. an das Image des Institutes, des Professors bzw. der Universität gekoppelt.

6.3.1.1 AssistentInnen - Prototypen

Die Frage nach Assoziationen zur Gruppe der AssistentInnen bietet die Möglichkeit, sowohl einiges über den Informationsstand der **PraktikerInnen** zu erfahren als auch deren tieferliegende Zuschreibungen zugänglich zu machen. Die Ergebnisse dazu lassen sich zu **5 „Prototypen“** verdichten, wobei auch Überschneidungen und Mischungen zwischen den Typen existieren.

TYP 1: Der unbekante Typ

Die Fragen „Welches Bild haben Sie von einem Assistenten bzw. einer Assistentin?“ „Wie würden Sie einen Assistenten, eine Assistentin beschreiben?“ zeigten, daß Antworten wie „*eigentlich kein Bild*“, „*nur ein verschwommenes Bild*“, „*Kann man so klar nicht beschreiben*“ bei einem nicht unerheblichen Anteil der beteiligten DiskutantInnen vorlagen. Daraus ist abzuleiten, daß nur ein geringer Informationsstand an „objektivem“ Datenmaterial über diese „Berufsgruppe“ an der Universität vorhanden ist. Es werden in diesem Zusammenhang auch ganz konkrete Argumente geliefert, die dazu beitragen, daß wenig Wissen über die Gruppe des akademischen Mittelbaus vorliegt: einerseits Entfremdung zwischen Wirtschaft und Universität und andererseits, daß es sich bei AssistentInnen um keine homogene Gruppe handelt.

„Entfremdung zwischen Betrieben und universitären Ausbildungsstätten ist verdammt groß [...] ich kann es nur aus meiner Erinnerung sagen: waren Leute mit überdurchschnittlichem Maß an Ehrgeiz, die noch was weiter machen wollten [...]“ (PR 2, Am, S. 16, Z. 9-21)

„Ich kann mir, Ihnen kein Bild wiedergeben, weil einfach die Motivlage zu unterschiedlich ist, diesen Beruf zu ergreifen, und demnach werden auch die Menschen unterschiedlich sein [...]“ (PR 2, Gm, S. 16, Z. 36-39)

Damit wird verdeutlicht, daß PraktikerInnen gegenwärtig gezwungen sind, die Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Eigenschaften von Assistentinnen und Assistenten auf der Basis von (einzelnen) persönlichen Erfahrungen und gesellschaftlichen Stereotypen einzuschätzen, da wenig an Information vorhanden ist.

TYP 2: Der helfende und unterstützende Typ

Die Einschätzungen zu diesem Typus stellen die Zuarbeit und die Zusammenarbeit des Assistenten bzw. der Assistentin - hauptsächlich mit dem Professor bzw. der Professorin - in den Vordergrund.

„Wie der Name schon sagt, er assistiert dem Professor, und zwar bei Prüfungen, bei Projekten, [...] bei der wissenschaftlichen Arbeit unterstützen, für ihn lesen und ihm Dinge zeigen zur weiteren Überlegung [...]“ (PR 3, Rm, S. 8, Z. 36-48)

Die Basis für diese Wahrnehmung ist zum einen die eher unpräzise und sehr „offen“ den Aufgabenbereich beschreibende Benennung der Funktion. Zum anderen wird durch die starke ‘Zuordnung’ zum Professor ein zutreffendes Bild gezeichnet, da die enge Verbundenheit des Assistenten bzw. der Assistentin aufgrund der Prinzipien der universitären Laufbahnen ganz elementar ist. Die Beschreibung des Tätigkeitsfeldes als Assistenzfunktion impliziert eine relativ unselbständige Aufgabenerledigung, was allerdings für viele Institute völlig unzutreffend ist.

TYP 3: Der kompetente und leistungsorientierte Typ

In dieser Einschätzung kommen verschiedene Aspekte zum Tragen. Es wird davon ausgegangen, daß es bereits einiger Voraussetzungen bedarf, um als Absolvent bzw. Absolventin einer Universität einen Arbeitsplatz⁴³¹ als Vertrags- bzw. UniversitätsassistentIn zu bekommen.

„Assistenten sind schon ein Ausleseprodukt, in meinen Augen waren das doch immer Leute, die eigentlich hervorragende Studenten waren, in ihrem Jahrgang, die waren nicht nur hervorragend fachlich, sondern die haben auch andere Fähigkeiten mitgebracht, sonst wären sie nicht so weit gekommen [...]“ (PR 3, Hm, S. 14, Z. 7-11)

„Als Assistent hat er einen Vorteil, weil er mehr Lebenserfahrung hat und weil der doch vom Fachwissen her mehr weiß als ein Absolvent - in der Regel, zumindest in dem Bereich, in dem er tätig war.“ (PR 3, Pm, S. 13, Z. 3-5)

Die inhaltlichen Interessen dieses Typs sind auf „*wissenschaftliche Tätigkeit, Fragestellungen theoretisch aufzuarbeiten und Nachwuchs auszubilden [...] Freiheit ist ein wichtiges Thema*“ ausgerichtet, ebenso wie auf die Bearbeitung von praktischen Fragestellungen. Als mittelbar arbeitsbezogene Verhaltensweisen werden intrinsische Ar-

⁴³¹ Z.B. stehen einer Anzahl von 1170 AbsolventInnen (Magisterium) im Studienjahr 1995/96 rund 100 Neuausschreibungen an der WUW gegenüber (Schätzung der Personalabteilung der WUW).

beitsmotivation und ein bestimmtes Ausmaß an Engagement zur Zielerreichung zugeschrieben.

TYP 4: Der praxisferne und „oberlehrerhafte“ Typ

Die Einschätzungen von PraktikerInnen heben beim Typ „praxisfern und oberlehrerhaft“ einerseits die „*inhaltliche Abgehobenheit*“ hervor, welche keine Ergebnisse für die Praxis hervorbringen kann. Die inhaltliche Spezialisierung der AssistentInnen ist zu eng ausgerichtet („*praxisfern und pseudowissenschaftlich*“), und es besteht auch kein Interesse an praktischer Verwertbarkeit der wissenschaftlichen Arbeit. Andererseits kann die „Praxisferne“ mit einem Lehrverständnis gekoppelt sein, welches die eigene Kompetenz (oder Unsicherheit) in Überheblichkeit und Machtausübung ausdrückt.

„Ich habe auch noch einige Vorurteile zu bringen, die irgendwie so aus der eigenen Erinnerung aufkommen [...] die Möglichkeit, Macht auszuüben und Studierenden ein gewisses Hoheitsgefühl zu vermitteln [...]“ (PR 2, Gw, S. 19, Z. 30-34)

In diesem Typ findet sich explizit die größte Anzahl an Vorurteilen und historisch gewachsenen Zuschreibungen an WissenschaftlerInnen und an Universitäten als Ganzes. Dabei wird die Basis dieser Einschätzungen durchaus offengelegt und gleichzeitig durch die PraktikerInnen verdeutlicht, daß es für Universitäten an der Zeit ist, sich gegenüber der Gesellschaft greifbarer zu machen und (wieder) auch verstärkt zu außeruniversitären (politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen) Belangen Stellung zu nehmen. *„Ein paar gesammelte Vorurteile Elfenbeinturm, sehr auf Einzelheiten konzentriert - andererseits sehr idealistisch [...] Teilweise etwas wenig Praxisbezug“*

TYP 5: Die Übergangs-Typen

Der Übergangstyp nützt die Zeit an der Universität entweder ganz gezielt oder um sich zu orientieren. Im ersten Fall liegt die Vorstellung vor, daß die AssistentInnen-tätigkeit gezielt angestrebt und in die persönliche Laufbahn eingeplant wird als Phase der Qualifizierung und deren Finanzierung. Der „*Einzelkämpfer*“ ist relativ stark an der eigenen Interessenlage orientiert und nützt die Möglichkeit an der Universität, *„in der bezahlten Arbeitszeit zu dissertieren“* bzw. sich besser zu qualifizieren, um sich damit von den anderen MitbewerberInnen am Arbeitsmarkt deutlicher abgrenzen zu können.

„[...] die wenigsten wollen einen wissenschaftlichen Weg einschlagen, die wollen halt ein paar Jahre das machen, um Erfahrungen zu sammeln [...]“ (PR 3, Gm, S. 10, Z. 8-11)

Im zweiten Fall wird die Phase der AssistentInnen-tätigkeit als eine Möglichkeit zur Klärung der eigenen Interessen und beruflichen Orientierungen eingeschätzt. Dies wird allerdings von PraktikerInnen als problematisch aufgrund des Lebensalters gesehen.

„Als Assistent sollte man schon eine Karriere oder Lebensplanung haben. Das ist wahrscheinlich nicht immer leicht, weil die Dinge, die Entscheidungen sich auch erst entwickeln müssen. Man sollte aber doch ein klares Bild haben, möchte ich jetzt wirklich eine wissenschaftliche Karriere oder ist das ein Zwischenschritt, der mir eine Dissertation ermöglichen soll und zusätzliche Qualifikationen, um mich besser zu qualifizieren für ein Unternehmen [...]“ (PR 3, Sm, S. 16, Z. 20-27)

6.3.1.2 Image der AssistentInnentätigkeit

Das Image, welches der Gruppe des akademischen Mittelbaus von den **PraktikerInnen** zugeschrieben wird, dürfte nicht ganz ohne Einfluß auf die Rekrutierung dieser für den eigenen Betrieb sein. Das Image wird als „*gesellschaftlich sehr hoch, vielleicht zu hoch*“ gewertet, auch ein Absinken des Images „*in breiten Bevölkerungskreisen*“ im Zusammenhang mit den Protestbewegungen an den Universitäten im Frühjahr 1996 wird konstatiert und daß „*es nicht möglich war, die gerechtfertigten Proteste hinüberzubringen*“. Im wesentlichen wird das doch eher positiv eingeschätzte Image in Zusammenhang damit gebracht, daß „*der Assistent bereits einiges bewiesen hat, weil er so weit gekommen ist*“ bzw. „*ein positives Ausleseprodukt*“ ist.

Das Image der AssistentInnen wird insbesondere durch das Image des Institutes und des Professors/der Professorin in der Praxis beeinflusst. In der Analyse zeigte sich, daß dem Renommée der Universität dann besondere Bedeutung zukommt, wenn weder ein Funktionsbereich der inhaltlichen Fachrichtung zugeordnet werden kann, noch es sich beim Institut und beim Professor um ein „*unbekanntes Wesen*“ handelt.

Ehemalige AssistentInnen beurteilen aufgrund ihrer Erfahrungen das Image des akademischen Mittelbaus als wesentlich davon beeinflusst, ob die PraktikerInnen in engerem Kontakt zur Universität stehen bzw. standen (z.B. als LektorInnen, selber AssistentInnen waren). Je weniger Kontakt, desto negativer wird das Image erlebt. Negative Vorurteile gegen „*den Zukauf von der Uni*“ werden durch die „*Akzeptanz der Obersten*“ abgeschwächt, welche sich auf die „*unteren Ebenen*“ im Unternehmen überträgt. Weiters ist bedeutsam, ob weitere ehemalige AssistentInnen (AkademikerInnen in kleineren und mittleren Unternehmen) im Unternehmen beschäftigt sind und wie sich diese bewähren. Hauptsächlich verorten ehemalige AssistentInnen aber einen relativ geringen Bekanntheitsgrad des Berufes AssistentIn. Es besteht zum einen Unklarheit über die Aufgabenbereiche und die Qualifikationen, die die Arbeit als AssistentIn an der Universität betreffen. Gründe dafür werden in der großen Bandbreite der „*Berufsgruppe*“ gesehen (differiert nach Fachbereich, Universität, Institut etc.) und dem Phänomen der Massenuniversität, deren Ablauf und Funktionsweise von außen nur vage wahrgenommen und nachvollzogen werden kann. Zum anderen bestehen negative Vorurteile gegenüber der Tätigkeit.

Aktuell beschäftigte AssistentInnen verweisen auf ein „*gemischtes Bild*“ über AssistentInnen in der Gesellschaft, welches sich ebenfalls durch „*Uninähe*“ der Personen, aber zusätzlich durch die persönliche Bekanntschaft und die „*Akademikerquote*“ im individuellen Umfeld bestimmt. Der AssistentInnentätigkeit kommt im Vergleich zu „*anderen Positionen in diesem Lebensalter ein hohes Sozialprestige*“ zu.

6.3.2 Verwertbarkeit beim Umstieg

Den verschiedenen Aspekten des Sozialkapitals wird gemeinhin eine bedeutende Rolle für den Zugang zu Arbeitsplätzen zugeschrieben. Nachfolgend werden die Zugehörig-

keit zur Gruppe des akademischen Mittelbaus und die damit verbundenen Effekte beim Umstieg beleuchtet.

Abb. 32: Auswertungsschritt II - soziales Kapital

| Kapitalarten | Analyseebenen | |
|---|---|---|
| | 1.inhaltliche Darstellung (und Ort der Aneignung) | 2. Verwertungsperspektive beim Umstieg |
| soziales Kapital Ansehen der Berufsgruppe Netzwerkbildung | <ul style="list-style-type: none"> • AssistentInnen • ehemalige AssistentInnen • Personalverantwortliche | <ul style="list-style-type: none"> • AssistentInnen • ehemalige AssistentInnen • Personalverantwortliche |

6.3.2.1 Rolle der AssistentInnentätigkeit im Umstieg

Die Einschätzungen der **PraktikerInnen**, wie die Zugehörigkeit zur Gruppe der AssistentInnen für eine Arbeitstätigkeit in einem Unternehmen zu werten ist, verteilt sich auf alle möglichen Alternativen: bringt Vorteil - bringt weder Vorteil noch Nachteil - bringt Nachteil. Als wesentliche Einflußfaktoren auf die Verwertbarkeit werden gesehen:

- spezielle Betriebswirtschaftslehre (welches Fachgebiet, Anzahl an AbsolventInnen),
- Persönlichkeit (persönlicher Eindruck),
- Institut (Image, ProfessorIn),
- Projekterfahrung (wurden Projekte gemacht und wenn ja, welche),
- zukünftiges Potential,
- Zugehörigkeitsdauer,
- persönlicher Kontakt.

Die Aspekte des sozialen Kapitals - Image und persönlicher Kontakt - stehen im Mittelpunkt der Ausführungen.

Vorteil für AssistentIn

Als Argumente pro AssistentIn werden Fachkompetenz, Aktualität des Wissenstandes, innovatorische Impulse und persönliche Entwicklung hervorgehoben. Neben diesen bereits besprochenen Faktoren spielt das soziale Kapital in Form von Kontakten und Netzwerken eine wichtige Rolle:

„Meiner Erfahrung nach sind Assistenten für uns kein aktiver Arbeitsmarkt, kein Anbietermarkt, sondern das ist ausschließlich über persönliche Kontakte gelaufen durch meine Lektorentätigkeit hier. Kennenlernen der Leute, was haben Assistenten vor dem Absolventen zu bieten oder neben den Qualifikationen des Assistenten: die Fähigkeit im Umgang mit Menschen, mehr Lebenserfahrung, aber im Fachwissen, glaube ich, ist nicht soviel Unterschied [...]“ (PR 3, Pm, S. 5, Z. 38-44)

Von den PraktikerInnen wird dezidiert angeführt, daß AssistentInnen versuchen sollten, Praxiskontakte gezielt aufzubauen, z.B. über LehrveranstaltungsKooperationen oder Projekte. Gleichzeitig wird auch auf Probleme in der Kooperation von Betrieben und der Universität hingewiesen: Interessen von Betrieb und Institut sind teilweise unterschiedlich, oftmals besteht bei Unternehmen kein Interesse an einer Kooperation, da es zeit- und ressourcenaufwendig ist, mit Studierendengruppen zu arbeiten.

Weder Vorteil noch Nachteil durch AssistentInnen-tätigkeit

Die Ansichten dieser PraktikerInnen basieren im wesentlichen auf der Einstellung, daß es auf die „*Persönlichkeit*“ der Assistentin bzw. des Assistenten ankommt, ob er oder sie ins Unternehmen, in die Abteilung hineinpaßt. Gerade in dieser Ausrichtung spiegelt sich m.E. die hohe Bedeutung positiver und negativer Zuschreibungen an die Gruppe des akademischen Mittelbaus, denn es ist kaum möglich, im Rahmen eines Bewerbungsgespräches die Persönlichkeit „wirklich“ zu entdecken.

„[...] ich kann grundsätzlich keine Vor- oder Nachteile erkennen. Wenn der Assistent aus einem guten Institut kommt, wird man vermutlich eher dorthingreifen, als wenn er von einem durchschnittlichen Unternehmen kommt [...]“ (PR 3, Gm, S. 6, Z. 17-20)

Nachteil für AssistentIn - Vorzug für PraktikerIn

Als Begründung für diese Einschätzungen der PraktikerInnen wird insbesondere auf die Nicht-Vergleichbarkeit der Erfahrungen und die Bevorzugung der Branchenerfahrung abgestellt bzw. gar nicht argumentiert.

„Ich würde eine einschlägige Vorstrafe präferieren [...]“ (PR 3, Pm, S. 6, Z. 22).

„[...] ich denke schon, daß die Berufserfahrung aus der Branche doch meines Erachtens höher zu bewerten ist als die Berufserfahrung an einem Universitätsinstitut. Weil einfach ein anderes Setting, in einer anderen Art von Erfahrung, [...]“ (PR 3, Hm, S. 6, Z. 23-26)

„Ja ich habe schon gesagt, ich persönlich, und dazu stehe ich: einmal drei Jahre Praxis, einmal drei Jahre oder vier Jahre Universität nehme ich den Praktiker - ohne daß ich sie gesehen oder gehört hätte.“ (PR 1, M3, S. 9, Z. 8-12)

Damit verbunden werden häufig die Leistungen der Universitäten für praktische Tätigkeiten insgesamt skeptisch beurteilt („*kaum verwendbar, ein ständiges Umsystematisieren von bereits Bekanntem*“). Aspekte der Persönlichkeit und Sozialisationseffekte im Zuge der AssistentInnen-tätigkeit („*unrealistische Erwartungshaltungen in bezug auf Gehalt und Aufstieg*“) werden als problematisch eingeschätzt. Weiters wird angeführt, daß wenn das Doktorat schon „*nicht unbedingt karrierefördernd ist, dann ist vielleicht die Position als Assistentin noch weniger förderlich*“.

Es zeigt sich, daß AssistentInnen als eigene soziale Gruppe mit speziellen Prägungen ihrer Mitglieder wahrgenommen werden. Als Argument für die Einschätzung als Berufsgruppe kann die Betrachtung des Wechsels von der Universität in ein Unternehmen als „Branchenwechsel“ herangezogen werden. Gegen die Einschätzung als Berufsgruppe findet sich das Phänomen, daß die Tätigkeit an einer Universität von den PraktikerInnen oftmals nicht als „echte“ Arbeitstätigkeit gewertet wird.

„Die Assistentenfunktion wird eigentlich so ein bisschen als verlängertes Studium, als Post-Graduate oder so gesehen, hat einen ähnlichen Stellenwert“ (PR 2, Am, S. 8, Z. 50-52)

Diese Sichtweise entspricht großteils den Erfahrungen von ehemaligen AssistentInnen im Zuge ihres Umstieges. Aufgrund der Gleichzeitigkeit der Phase der Arbeitstätigkeit an der Universität mit der Erlangung eines Zweitabschlusses der gleichen Universität ist die Entstehung dieser Sichtweise gut nachvollziehbar. Gekoppelt mit Einschätzungen der Mittelbautätigkeit als Möglichkeit zur bezahlten Dissertation ist diese Schlußfolgerung sogar zwingend. Die Berufstätigkeit als AssistentIn wird also aus folgenden Gründen nicht als gleichwertig mit anderer Erwerbsarbeit angesehen:

- Es besteht kaum konkreteres Wissen über die Tätigkeiten, die im Mittelbau zu verrichten sind. Die Lehre ist herausragend.
- Es existieren mehr Freiräume als in „normalen“ Organisationen.
- Die Aneignung neuer Themenfelder wird als Weiterbildung, „für die in der Praxis nicht so Zeit wäre“, gesehen und nicht als Bestandteil der Arbeitsaufgaben.
- Das Doktorat wird erworben („ist neben normaler Berufstätigkeit nicht so einfach“).
- Die Arbeitsinhalte werden als übertragbar, teils als nicht übertragbar interpretiert.
- Bei „Branchenwechsel“ ist die Assistentin bzw. der Assistent gezwungen, ihre/seine finanziellen Erwartungen zu reduzieren.

6.3.2.2 Kontaktaufnahme beim Umstieg

Aktuell beschäftigte AssistentInnen vermuten, daß es ihnen aufgrund ihrer AssistentInnen-tätigkeit und den damit erworbenen sozialen Kontakten möglich wäre, außerhalb des „regulären Bewerbungszirkus“ eine neue Stelle zu finden. Von den AssistentInnen wird dieser Weg der Kontaktaufnahme als wesentlich dafür gesehen, ob ein entsprechender Umstieg überhaupt gelingen kann. Die Erwartungen bezüglich der Wertbarkeit der AssistentInnen-tätigkeit werden eher problematisch gesehen, und es müssen daher gezielt Unternehmen gesucht werden, die „diese Art von Erfahrung und diese Art von sozialisatorischer Prägung“ wertschätzen.

Eine Erfahrung, die ehemalige AssistentInnen im Umstieg machten, war die Schwierigkeit, den Personalchefs zu verdeutlichen, was in der Tätigkeit als AssistentIn gemacht wurde und welche Kompetenzen sie sich angeeignet hatten, die auch für das Unternehmen brauchbar wären. Weiters berichteten einige von dezidiert negativen Sichtweisen im Zuge der Bewerbungen.

„Anerkennung gibt es wenig - als Assistent muß man erst einmal erklären, warum man eigentlich jetzt hier herkommt und was man tun will und was man denn bisher getan hat. Da hat es wirklich die wörtlichen Fragen gegeben: 'So, mit vierunddreißig wollen Sie jetzt zu arbeiten anfangen?' [...]“ (Ex-Ass 1, Rm, S. 6, Z. 9-14)

Die Kontaktaufnahme der ehemaligen AssistentInnen mit ihren späteren Arbeitgebern erfolgte über verschiedenste Kanäle⁴³², am bedeutsamsten waren die klassische Bewerbung über Zeitungsannoncen und die Kontaktnahme mit dem Arbeitgeber im Rahmen der AssistentInnen-tätigkeit. Ein Teilnehmer wechselte mit dem Transferprogramm „Wissenschaftler für die Wirtschaft“. Jene AssistentInnen, die ihren neuen Arbeitsplatz durch Kontakte während der Tätigkeit knüpfen konnten, taten dies über Projekte, Vorträge und Veranstaltungsteilnahmen. Insbesondere mit Projektarbeit kann „eine Nabelschnur“ ins Unternehmen gelegt werden, was einerseits die eigene Position im Aushandlungsprozeß stärkt und andererseits ein mehr an Informationen über den neuen Arbeitsplatz ermöglicht, um „somit entscheiden zu können, ob das wirklich der richtige Arbeitsplatz“ wäre. Der entscheidende Vorteil der sozialen Kontakte dürfte aber in der zumindest nicht ausgesprochen negativen Sichtweise von AssistentInnen und deren Tätigkeit liegen.

Die Angabe dieser Kanäle entspricht den Aussagen der **PraktikerInnen**, die ehemalige AssistentInnen beschäftigen. Dezidiert wird von ihnen darauf hingewiesen, daß es eine Schwierigkeit darstellt, gezielt nach AssistentInnen suchen zu wollen, da es bisher dafür keine geeigneten Medien gegeben hätte: „*Einen Assistenten per Inserat suchen, da ist der Markt zu klein, da sucht man dann einen Absolventen.*“

Ergebnisse einer bundesdeutschen Erhebung zum Verbleib des Mittelbaus ergaben, daß 23% über Stellenannoncen, 9% über unaufgeforderte Bewerbungen beim Arbeitgeber, 9% über Empfehlungen von ProfessorInnen und 10% über KollegInnen des Mittelbaus zu neuen Stellen kamen. Die Kontakte über ProfessorInnen wurden (wenn auch vorhanden, dann zumindest) in den Gruppendiskussionen nicht angesprochen; insbesondere im naturwissenschaftlichen Bereich kommt dieser Möglichkeit der Arbeitsplatzfindung eine gewisse Bedeutung zu, wie das BOCHOW/JOAS aufzeigten.⁴³³

6.4 Ökonomisches Kapital

Der Aspekt des ökonomischen Kapitals soll hier nur in aller Kürze angesprochen werden, zentral für die Forschungsarbeit ist allerdings die Frage, inwiefern die AssistentInnen-tätigkeit und das institutionelle Kapital sich auf die ökonomische Situation beim Umstieg auswirken.

⁴³² vorhandene Kontakte zu UnternehmensvertreterInnen, Zeitungsinserate, AssistentInnenkollegen, Zeitungsinserate, Freunde/Bekannte, über Direktansprache

⁴³³ Bochow/Joas 1987, S. 75ff.

Abb. 33: Auswertungsschritt II - ökonomisches Kapital

| Kapitalarten | Analyseebenen | |
|---|--|---|
| | 1.inhaltliche Darstellung (und Ort der Aneignung) | 2. Verwertungsperspektive beim Umstieg |
| ökonomisches Kapital erzielbares Einkommen Aufstiegsmöglichkeiten | | <ul style="list-style-type: none"> • AssistentInnen • ehemalige AssistentInnen • Personalverantwortliche |

Gehaltsmäßig und karrieremäßig liegt die einhellige Einschätzung der ehemaligen AssistentInnen vor, daß sowohl das Doktorat als auch die AssistentInnen-tätigkeit nicht adäquat abgegolten werden. Je nach Zugehörigkeitsdauer zum akademischen Mittelbau wird die Chance, mit jenen finanziell gleichzuziehen, die gleich nach dem Studium in ein Unternehmen gegangen sind, als relativ aussichtslos eingeschätzt, da „*diese dann schon zwei bis drei Umstiege*“ gemacht haben.

„Wenn es nach dem Gehalt und nach dem Materiellen geht, darfst du kein Assistent werden, dann mußt du schauen, daß du sofort nach dem Studium rausgehst [...]“ (Ex-Ass 2, M1, S. 25, Z. 45-49)

Aus Sicht der ehemaligen AssistentInnen weisen die Unterschiede zwischen den eigenen Vorstellungen und jenen der Personalchefs dann die größten Unterschiede auf, wenn diese die Tätigkeit des Assistenten bzw. der Assistentin an der Universität nicht kennen. Weiters wird im Zuge der Einstiegsverhandlungen selbstredend von beiden Seiten versucht, die eigenen Interessen bestmöglich durchzusetzen.

F2: „Was ich nicht glaube, ist, daß es mir karrieremäßig viel gebracht hat [...] ich wäre in einer höheren Position und ich hätte ein höheres Image, wenn ich vier Jahre länger bei irgendeiner Firma gearbeitet hätte. Also im Gegenteil, bei meiner Einstellung mußte ich bei XX kämpfen, mein Gehalt argumentieren, und die Begründung des Personalchefs war, ich wäre erst eineinhalb Jahre im Berufsleben. [...] das kann ja nicht sein, ich war ja schließlich 40 Stunden in der Woche beschäftigt, daß sie das gar nicht anrechnen.“

M3: Bei mir war's genauso. Ich glaube, manche Personalchefs sind Schlitzohren, das Argument kam natürlich auch [...] da muß man dann halt gegenargumentieren [...] karrieremäßig hat es mir nicht unbedingt etwas gebracht.“ (Ex-Ass 2, S. 9/10, Z. 20-6)

Es zeigt sich als relativ schwierig, die Gehaltsforderungen auf Basis des universitären Salärs plus „Wechselzuschlag“ durchzusetzen („weil, wir haben mit sechs Lehrveranstaltungsstunden schon nicht schlecht verdient“). Laut Kurzeinschätzungsbögen der DiskutantInnen wechselte eine Person mit niedrigerem Gehalt, drei mit gleichbleibendem und sieben mit höherem Gehalt als an der Universität in die Wirtschaft. Verschie-

dene Agreements werden getroffen, wie z.B. geringeres Einstiegsgehalt⁴³⁴ und Angleichung nach einem Jahr.

Ein Teil der AssistentInnen konstatiert, daß sie jetzt in - für ihr Lebensalter - atypischen Positionen tätig sind, sowohl was den hierarchischen Status anbetrifft als auch vom internen Informationsfluß her.

„Man hat schon den Vorsprung [gegenüber Absolventen], den man sich positionsmäßig und gehaltsmäßig beim Einstieg herausverhandelt hat.“ (Ex-Ass 1, Ew, S. 13, Z. 31-35)

Eine für beide Seiten akzeptable Gehaltshöhe ist aus der Einschätzung der **PraktikerInnen** durchaus erreichbar, da, *„wenn der Mitarbeiter gut ist, müssen sie ihm ja nach einer gewissen Zeit Gehaltsanhebungen geben, wenn er mehr Praxis hat, weil, sonst ist er weg. Daher kann man jetzt sagen, wenn der Unterschied ein Jahr oder zwei Jahre Praxis ist, na dann werde ich gerne den Assistenten nehmen, weil, ich erspare mir zwei Jahre Ausbildung im speziellen Bereich“*. Das Doktorat wird beim Einstieg kaum bis gar nicht finanziell abgegolten. Die AssistentInnentätigkeit wirkt sich gehaltsmäßig meist geringer als eine praktische Tätigkeit in einem Unternehmen aus. Von zentraler Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, daß einerseits der Umstieg von der Universität als *„Branchenwechsel“* gewertet wird und andererseits nicht *„wirklich vergleichbar mit einer echten Erfahrung in der Linie eines Unternehmens“* ist.

„Bei uns bekommt ein Doktor auch nichts Zusätzliches, ich weiß aber, daß es in anderen Banken schon was bringt. Was bei uns etwas bringt, ist ein MBA beispielsweise, und ein Assistent bekommt auch mehr [...] der Unterschied darf halt nicht zu dramatisch sein [...]“ (PR 3, Pm, S. 11, Z. 36-50)

Auf Seite der PraktikerInnen herrscht zum Teil das Verständnis vor, daß die Gehaltsvorstellungen völlig überhöht seien (*„Ich bin still und leise gegangen und habe geweint, weil ich nicht das verdiene, was der sich vorstellt, was er schon am Anfang verdienen wird“*). Zum Teil liegt auch eine Sichtweise vor, daß das universitäre Salär recht gering ist. Die extremen Unterschiede in den Einschätzungen sind zum Teil durch die verschiedenen Vertragsverhältnisse (präkere Mittelbaupositionen) bedingt.

6.5 Habitus von AssistentInnen: Prägungen durch die berufliche Sozialisation und ihre Auswirkung auf den Umstieg

In der Auswertung verschiedener Einschätzungen zum Themenbereich Habitus ist aufgrund der engen Verknüpfung beider Analyseebenen - inhaltliche Darstellung und Wertungsperspektive - eine zusammengefaßte Bearbeitung erforderlich.

⁴³⁴ bei „echten“ Branchenwechslern (auch neuer Fachbereich)

Abb. 34: Auswertungsschritt - Habitus

| Kapitalarten | Analyseebenen | |
|--------------|---|---|
| | 1. Inhaltliche Darstellung (und Ort der Aneignung) | 2. Verwertungsperspektive beim Umstieg |
| Habitus | <ul style="list-style-type: none"> • AssistentInnen • ehemalige AssistentInnen • Personalverantwortliche | |

Der Habitus einer Person ist zugleich Grundlage und Ergebnis der Sozialisationsinflüsse der primären, sekundären und tertiären Sozialisationsinstanzen (Familie, Peer-groups, Schule, Arbeitsorganisation). Welche „Persönlichkeit“, Auftreten, Vorlieben, Geschmack etc. eine Person entwickelt, ist wesentlich von ihrer Kapitalausstattung (und der ihrer Familie) an ökonomischem, kulturellem, sozialem Kapital und deren Mischungsverhältnis beeinflusst. Das Phasenmodell der beruflichen Sozialisation⁴³⁵ kann zu Analyse auf die Tätigkeit im akademischen Mittelbau angewandt werden:

0./1. Formalisierter Ausbildungsgang

Es liegt kein formalisierter Ausbildungsgang vor. Obwohl von PraktikerInnen so etwas wie eine „Assistentenausbildung“ gesehen wird, erfolgt die Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten wenig formalisiert. In gewisser Weise könnte das universitäre Studium, aufgrund der inhaltlichen Schwerpunktsetzung, welche meist einen relativ engen Bezug zur inhaltlichen Ausrichtung des späteren „Arbeitgeber-Institutes“ aufweist, als Phase 1 interpretiert werden.

2. Initiationsritus durch „Erfahrungslernen“

Der Beginn der Phase 2 ist somit der „reale“ Einstiegszeitpunkt in die AssistentInnen-tätigkeit. Praktische Erfahrungen in der Tätigkeitsausübung als AssistentIn in der Universität bzw. am Institut stehen im Mittelpunkt. Instrumentell-technischer Wissensbestand und „Idealbild“ der Erledigung der Aufgabenbereiche in Forschung, Lehre und Verwaltung werden - explizit, großteils aber implizit - vermittelt. Erwartungen der Organisation Universität und des Dienstvorgesetzten in bezug auf die Aufgabenerfüllung verlangen vermutlich eine Reorganisation des Habitus, z.B. im Umgang mit den Studierenden (nicht mehr KollegInnen), „als Autorität wahrgenommen werden und Verantwortung tragen“, wie dies **aktuell beschäftigte AssistentInnen** ausgedrückt.

3. Internalisierung der regulativen und extrafunktionalen Normen

Verhaltensangleichung an bewährte Muster der Berufsausübung stellt sich ein, es wird deutlich, welche Aspekte der Aufgabenbearbeitung als besonders bedeutsam von den relevanten Personen gesehen werden (z.B. „*Unter 50 Papieren brauchen Sie an eine Habilitation gar nicht zu denken*“).

⁴³⁵ Windolf 1981, S. 145ff.

„In der Lehre, ich also sechs Stunden in der Woche gelehrt, es stärkt die Stimme und das Selbstvertrauen, ja die Verwaltung ist eine gute Lehre für die Einsicht in die österreichische Bürokratie. Forschung ist eine gute Lehre für Fleiß, und Projekte sind ein guter Einstieg [...] das wissenschaftliche Arbeiten war bei uns relativ hart, [...] es hat uns sicherlich gelehrt, ordentlich zu arbeiten. Also - wasserdicht zu argumentierten und so weiter - was man in der Wirtschaft ja - zum Glück nicht immer so muß, aber es ist auch gutes Training.“ (Ex-Ass 1, Tm, S. 5, Z. 8-19)

Welche Sozialisationseffekte durch die AssistentInnen Tätigkeit vermutet werden, spiegelt sich zum Teil auch in den Zuschreibungen an Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Eigenschaften von Angehörigen des akademischen Mittelbaus.

Der Assistententätigkeit wird durch die **PraktikerInnen** ein erhebliches Maß an Freiheit bzw. Freiräumen zugeschrieben. Zum einen wird diese Einschätzung durch die Vorstellung genährt, daß es sich bei der Tätigkeit im akademischen Mittelbau um ein „*verlängertes Studium*“ handelt und daher manchmal mehr als „*Freiheit von echter Arbeitstätigkeit*“ interpretiert wird; zum anderen werden relativ große Handlungsspielräume in der Aufgabenerfüllung gesehen. **Ehemalige AssistentInnen** verweisen ebenfalls auf diesen Aspekt der Freiheit - auf die Möglichkeit zur autonomen Arbeitsgestaltung und auf ein hohes Ausmaß an Eigenverantwortung. In der praktischen Tätigkeit wird eine eher geringer ausgeprägte Arbeitszeitflexibilität, weniger Freiraum bei der individuellen Schwerpunktsetzung konstatiert und eine auch deutlich erlebte Konversion des Habitus ist diesbezüglich beim Umstieg in ein Unternehmen erforderlich.

„Die Umstellung von den Freiräumen an der Uni, dann in ein Organisationsschema, zwar mit keiner sehr großen Hierarchie, aber doch mit Restriktionen, die man nicht gewohnt war, war schon schwierig am Anfang. [...] das beginnt bei so trivialen Dingen, wie Zeit frei zu disponieren [...]“ (Ex-Ass 1, Ww, S. 2/3, Z. 50-5)

Neben diesen Unterschieden im Autonomiegrad der Tätigkeitsausübung werden strukturelle und meist auch kulturelle Ähnlichkeiten zwischen den Arbeitsorganisationen Universität und Unternehmen erlebt, weshalb eher gering ausgeprägte Konversionsleistungen erforderlich werden.

„Es gibt eigentlich weniger Unterschiede, als ich ursprünglich erwartet habe, ich habe sehr viel wiedererkannt, in so einem großen Unternehmen, da gab es genauso die Institute und Abteilungen und Professoren, die dort andere Titeln hatten, und die Verwaltung - man muß das ganze wieder aufrollen, aber im Prinzip hat es da sehr viele Parallelen gegeben. Von der Erfahrung habe ich relativ viel herüber retten können.“ (Ex-Ass 1, Rm, S. 5, Z. 43-50)

Von den **aktuell beschäftigten AssistentInnen** werden weitere Aspekte des Sozialisationsprozesses innerhalb der Universität hervorgehoben. Einerseits wird die enge Bindung und die große Abhängigkeit vom unmittelbar vorgesetzten Professor bzw. von der Professorin für die eigene berufliche Laufbahn an der Universität hervorgehoben. „Die Kriterien und Maßstäbe, die bei den Karriereentscheidungen zugrunde gelegt werden, [sind] vergleichsweise vage, fließend und letztlich durch intersubjektiven Konsens vermittelt [...] es wird damit ein vergleichsweise hohes Maß an Toleranz ge-

genüber beruflichen Unsicherheitssituationen zugetraut und zugemutet.“⁴³⁶ Die wissenschaftliche Laufbahn ist, wie bereits erwähnt, durch Qualifikationsarbeiten strukturiert, welche sowohl durch die (fachliche, soziale) Unterstützung der vorgesetzten Person nicht unwesentlich mitbestimmt ist als auch durch den Willen des Professors bzw. der Professorin wenn nicht beendet, so doch bedeutend erschwert werden kann. Eine interessante Komponente ergänzt also die als relativ autonom erlebte Aufgabenbewältigung - die gleichzeitig sehr enge Verbundenheit mit dem (dienstvorgesetzten) Professor bzw. der Professorin. Von **ehemaligen AssistentInnen** wird diese Einschätzung um die zentrale Einflußgröße Professor für die Qualifikationsentwicklung - aber ebenso wie für das Image in der Praxis noch auf den außeruniversitären Einstieg erweitert.

Als weitere Sozialisierungseffekte werden von den **aktuell beschäftigten AssistentInnen** hervorgehoben, daß durch die selbständige Tätigkeit, durch die Kleinheit der Teilorganisationen (=Institute) und dem relativ weitgehend fehlenden gemeinsamen Großen (wie etwa Ziele der Organisation) hier gewisse Schwierigkeiten für die Übernahme von Linienpositionen bestehen.

„Umsolänger wir an der Uni tätig sind, umso ungeeigneter sind wir für klassische Laufbahnmuster, denn wir bekommen einen eigenartigen Blickwinkel.“ (M1, S. 13, Z. 49-52)

Eine explizite Eignung wird aufgrund der Ähnlichkeit der Anforderungen für die Beratungstätigkeit bzw. freiberufliche Tätigkeiten allgemein vermutet. In gewisser Weise würde das ja auch den Anforderungen an die Tätigkeit in einem Unternehmen entsprechen, man denke speziell an moderne Managementkonzeptionen. **PraktikerInnen** zeigten diesbezügliche Erwartungen an AkademikerInnen.

„Wenn ich vor der Aufnahme eines Akademikers stehe, erwarte ich mir nicht, daß der irgendeinen vorstrukturierten Job gut macht, sondern ich erwarte mir jemanden, der heute und für die Zukunft tauglich erscheint, Probleme zu lösen [...]“ (PR 2, Gm, S. 12, Z. 43-46)

Diese Einschätzung teilen auch **ehemalige AssistentInnen**, die hier eine besondere Eignung für Unternehmensberatungstätigkeit hervorheben, insbesondere aufgrund der Aufgabenstellungen und des „Auftretens“. Es wird konstatiert, daß in der Unternehmensberatung „*viele Assistenten oder assistentenähnliche Personen*“ arbeiten - dies drückt explizit aus, daß so etwas wie eine ähnliche Form des Auftretens verbindet. Unterschiedliche Einschätzungen gibt es zur Rolle der AssistentInnentätigkeit im Zuge des Aneignungsprozesses. Einerseits wird verdeutlicht, daß dies ein wesentlicher Lerneffekt in der Tätigkeit ist („*Also die Tatsache, daß ich Assistentin war, hat mir nicht geholfen, aber vielleicht die Tatsache, daß ich gelernt hatte aufzutreten*“), wichtiger Einflußfaktor darauf ist wiederum das Institut. Andererseits wird speziell „Auftreten“, ebenso wie „Persönlichkeit“, auch als eher „naturwüchsig“ eingeschätzt („*Der hat einfach gutes Auftreten*“).

⁴³⁶ Enders 1996, S. 48f.

Persönlichkeit, persönlicher Eindruck und Auftreten sind Kriterien, die im Zusammenhang mit Personalauswahl von den **PraktikerInnen** immer wieder genannt wurden, und daß beim Recruiting „eine gewisse Erwartung an eine gewisse Persönlichkeit.“ besteht. „So wichtig ein Universitätsexamen und die fachlichen Fähigkeiten des Kandidaten für eine erfolgreiche Managementkarriere zweifellos sind, bestimmt [...] letztlich jedoch die Persönlichkeit des jeweiligen Kandidaten, wer die wirklichen Toppositionen erreicht.“⁴³⁷ Als Anforderungen stehen dabei im Mittelpunkt: übliche Umgangsformen in diesen Spitzenpositionen mit deren geschriebenen und ungeschriebenen Regeln, hohes Maß an Souveränität im Auftreten, Allgemeinbildung, optimistische Lebenseinstellung und unternehmerisches Denken.⁴³⁸

Mit den verschiedenen Typen von Sichtweisen von AssistentInnen verbinden sich entsprechende Zuschreibungen der **PraktikerInnen** an die Ausprägungen des Habitus von AssistentInnen („können sich nicht anpassen, sind kompetente Problemlöser, sind leistungsorientiert“). Die Grundlage der Einschätzungen bilden, wie PraktikerInnen anmerkten, oftmals „gesammelte Vorurteile“ etc. Die Gruppendiskussionen stellen für den Großteil der DiskutantInnen den Anlaß dar, sich mit der Personengruppe des akademischen Mittelbaus als potentielle MitarbeiterInnen in ihrem Unternehmen auseinanderzusetzen „ich habe mittlerweile nachgezählt, es stimmt, wir haben fünf ehemalige Assistenten, sowohl von der Juridischen wie von der Betriebswirtschaft, beschäftigt“ (PR 3, Pm, S. 5, Z. 35-37). Im Falle eines expliziten Anlasses - „Bin erst durch die Einladung zu Ihrer Gruppendiskussion darauf gekommen“ werden auch konkret vorhandene Erfahrungen mit AssistentInnen erst bewußt wahrgenommen. In beide Richtungen liegen Beobachtungen vor - sowohl negativ, als auch positiv:

„Wir haben eigentlich bis jetzt eher negative Erfahrungen mit Uniassistenten gemacht - wobei ich mich jetzt nicht auf die WU beschränke, weil wir eigentlich mehr Bewerbungen von der technischen Universität haben - insofern, als die Leute teilweise zu wissenschaftlich ausgerichtet waren, ihre Vergangenheit einfach teils extrem einseitig war, sie sich spezialisiert haben auf einen Bereich, der eben leider selten wirklich eins zu eins anwendbar war. Ich weiß jetzt offen gesagt nicht, ob wir WU-Assistenten haben“ (PR 2, Gw, S. 2, Z. 14-28)

Fachliche Spezialisierung in nicht anwendbaren Bereichen wird als Ursache für die negativen Erfahrungen mit AssistentInnen angegeben, wobei erst im Laufe des Statements deutlich wird, daß ungeklärt ist, ob es sich um WU-AssistentInnen handelt. Die Angehörigen des akademischen Mittelbaus werden als soziale Gruppe wahrgenommen. Als ein Merkmal der Gruppe der Mittelbauangehörigen ist „Spezialisierung“ hervorzuheben. Dies kann - zu stark - in die Richtung einer negativen Bewertung der AssistentInnengruppe als Ganzes interpretiert werden. In anderen Statements wird gerade

⁴³⁷ Hartmann 1996, S. 455, Toppositionen: Erste Managementebene in Großkonzernen. 60% der noch überwiegend in den 90er Jahren in Pension gehenden Spitzenmanagern kommen aus Elternhäusern, die in ihrer Ausbildungszeit zu den oberen 2-3% der Einkommensbezieher zählten (Hartmann 1996, S. 452).

⁴³⁸ Hartmann 1996, S. 455f.

die fachliche Komponente als besonderer Vorteil von AssistentInnen hervorgehoben und eher die „menschliche“ Seite als Problem thematisiert.

„Wir haben sicherlich auch AssistentInnen aufgenommen, mit unterschiedlichen Erfahrungen, fachlich waren alle überdurchschnittlich, muß ich sagen, im menschlichen Bereich gab es fallweise Probleme, andere haben sich bestens eingeführt.“ (PR 3, Rm, S. 3, Z. 40-44)

Im Sozialbereich werden vor allem mangelnde Anpassungsfähigkeit und mangelnder Anpassungswille (siehe dazu auch Schlüsselqualifikationen) und damit Integrationsprobleme angesprochen. Eine einheitliche Zuschreibung der PraktikerInnen an die Gruppe der AssistentInnen dürfte sein, daß, wenn jemand an der Universität gearbeitet hat, andere Erwartungen bezüglich der eigenen beruflichen Position (Gehalt, Aufgabenstellungen) und des Werdegangs vorliegen. In diesem Zusammenhang sind auf der einen Seite Befürchtungen in bezug auf ein überzogenes Selbstbewußtsein, hohe Autonomieansprüche und die finanziellen Forderungen hervorzuheben.

„Ich glaube nicht, daß sich der Assistent mit dem normalen Absolventen - auch wenn der zwei, drei Jahre Praxis hat, gleichstellen ließe. Ist aber jetzt eine Annahme oder eine Unterstellung, das können Sie bezeichnen, wie Sie wollen [...]“ (PR 1, M3, S. 15, Z. 21-33)

Auf der anderen Seite werden Belastbarkeit, Leistungsorientierung und damit verbunden Karriereorientierung als positiv interpretierte Merkmale der Berufsgruppe hervorgehoben, insofern

„daß die außerordentlich leistungsorientiert, außerordentlich einsatzfreudig sind, natürlich auch ein gewisses Karrierebewußtsein haben, das aber wie gesagt auf Leistung aufbaut - also auf dem Gedanken: ich setze mich 100prozentig ein und erwarte mir dann natürlich, daß das vom Unternehmen honoriert wird, und das korrespondiert sehr gut mit unserer Philosophie, wir sind ein extrem pragmatisches Unternehmen.“ (PR 2, Am, S. 4, Z. 35-41).

In Ansätzen kann durch die Erfahrungen der **ehemaligen AssistentInnen** aufgezeigt werden, daß, je ähnlicher der Habitus der auswählenden Person und der Habitus des Bewerbers bzw. der Bewerberin ausgeprägt sind, desto eher werden positive Auswahlentscheidungen getroffen.

„Auch mein damaliger Vorgesetzter, der mich von XX abgeworben hat, ist auch ein ehemaliger Assistent. Also das war vielleicht auch eine Wesensverwandtschaft (lacht) [...] übrigens war mein erster Vorgesetzter auch ein Exassistent.“ (Ex-Ass 2, F 2, S. 35/36, Z. 51-4)

Dies wird durch Ergebnisse von HARTMANN gestützt: Als bedeutsame Einflußfaktoren für die Besetzung von Managementpositionen werden der erste Eindruck und der Sympathiebonus, der durch soziale Ähnlichkeit entsteht, aufgezeigt.⁴³⁹ Die Habitusprägung durch die berufliche Sozialisation ist sicherlich in einem geringeren Ausmaß formend als die „klassenspezifische“ Prägung und der damit verbundenen Kapitalausstattung. Die Frage der Zugehörigkeitsdauer und des Selbstverständnisses der Gruppe des akademischen Mittelbaus ist ebenso entscheidend für das Ausmaß an Prägung.

⁴³⁹ Hartmann 1996, S. 456

7 ZUSAMMENFÜHRENDE DARSTELLUNG DER EINFLUSSFAKTOREN AUF DEN UMSTIEG

Das Gelingen des Personaltransfers von Universitäten in Unternehmen ist wesentlich davon beeinflusst, inwiefern die AssistentInnen-tätigkeit und die damit verbundenen Kapitalarten beim Umstieg verwertet werden können. Zielsetzung dieses Kapitels ist es, die als relevant identifizierten Einflußfaktoren für den Umstieg am Beispiel des Fachbereiches Betriebswirtschaft zusammenfassend darzustellen. Basis für die abschließenden Einschätzungen sind die Ergebnisse der theoretischen und empirischen Analyse der Kapitalarten, deren Verwertbarkeitsgesichtspunkte sowie solche Aspekte, die empirisch sichtbar wurden und über das Kapitalartenkonzept hinausgehen (z.B. Wissenschaftsdisziplin, Geschlecht, Alter). Weiters erfolgt eine kurze Zusammenfassung der thematisierten Hemmnisse.

In einem ersten Schritt werden nun die Einflußfaktoren und ihre Wechselwirkungen zusammengeführt (siehe auch Abbildung 35).

Als zentrale Faktoren für die Bewertung einer Person und ihrer beruflichen Tätigkeit durch andere wirken sowohl die Kapitalarten des Individuums (inkorporiertes, institutionalisiertes, soziales Kapital) als auch die Ausprägungen des Habitus. Diese Kapitalausstattung wirkt über die Person direkt auf den Umstiegsprozeß.

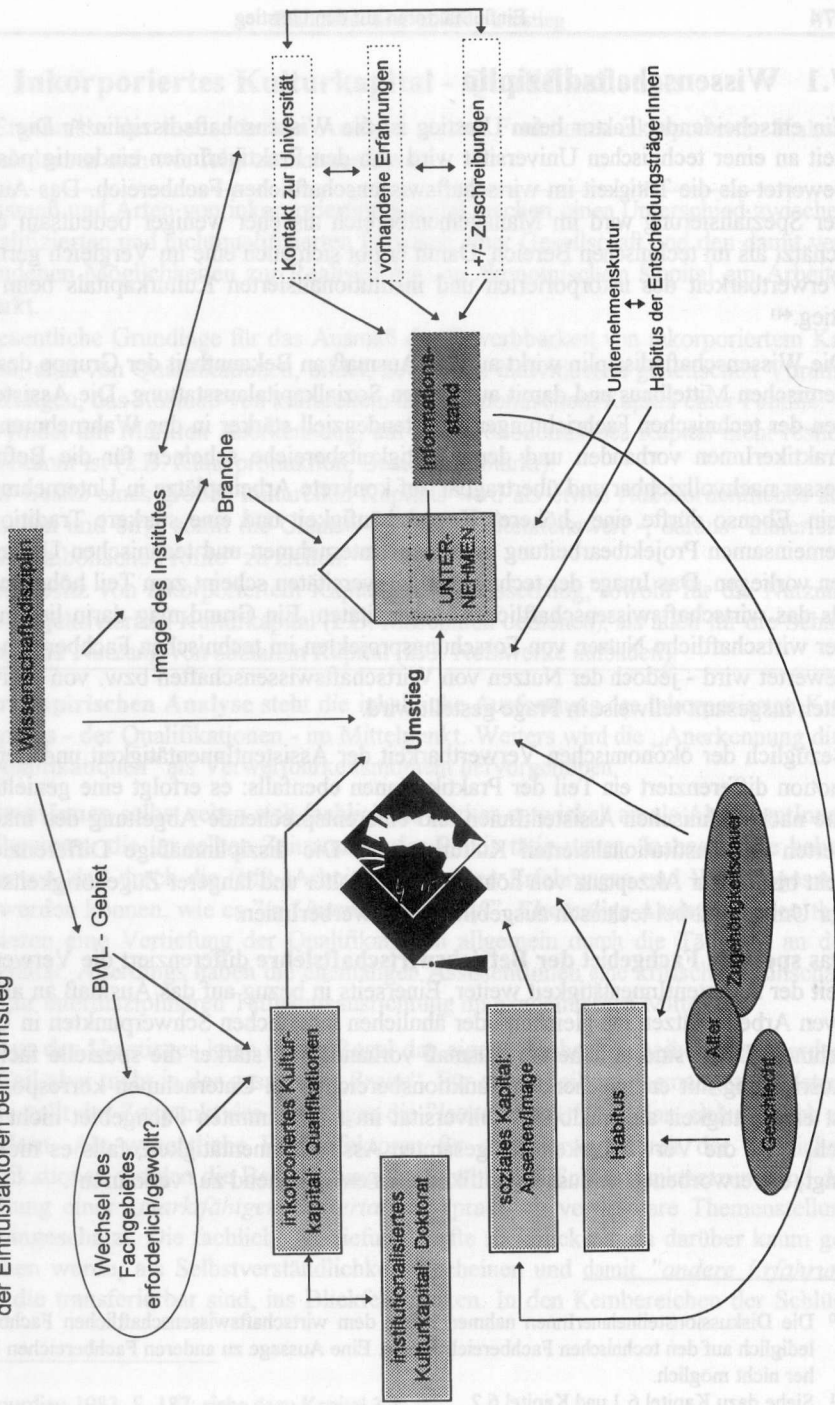
Weiters beeinflussen die Faktoren Geschlecht, Alter und Zugehörigkeitsdauer zur Organisation (Universität) die Ausprägungen des Habitus. Die Zugehörigkeitsdauer zur Universität und das Qualifikationsprofil der Person wirken als „harte Kriterien“ ebenso wie die Wissenschaftsdisziplin (Technik, Wirtschaft) direkt auf den Umstieg ein.

Innerhalb der Wissenschaftsdisziplin Sozial- und Wirtschaftswissenschaften differenziert sich der Einfluß sowohl nach der Art des betriebswirtschaftlichen Fachgebietes und den damit verbundenen Fachqualifikationen als auch nach der Beibehaltung bzw. dem Wechsel des Fachgebietes beim Umstieg, denn dies beeinflusst die Verwertbarkeit des inkorporierten Kulturkapitals.

Das Bild, das sich potentielle außeruniversitäre Arbeitgeber von AssistentInnen machen, ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Hierzu gehören vor allem der Informationsstand (z.B. durch Häufigkeit und Intensität der Kontakte zur Universität sowie durch andere Erfahrungen und Zuschreibungen), die Branche und die Kultur des Unternehmens. Ebenso wirkt das u.a. von der Wissenschaftsdisziplin (Technik, Wirtschaft) beeinflusste Image des Institutes.

Der Informationsstand von UnternehmensvertreterInnen hat direkte Konsequenzen für die Ausstattung der AssistentInnen mit Sozialkapital. Dies bedeutet, daß es sich hiermit um eine Kapitalart handelt, die nur begrenzt der Gestaltung durch den Kapitalträger unterliegt. Eine geringe Sozialkapitalausstattung (wenig Bekanntheit der Beschäftigung und geringes Ansehen) wirkt erschwerend auf den Umstieg ein.

Abb. 35: Zusammenfassende Darstellung der Einflussfaktoren beim Umstieg



7.1 Wissenschaftsdisziplin

Ein entscheidender Faktor beim Umstieg ist die Wissenschaftsdisziplin⁴⁴⁰: Die Tätigkeit an einer technischen Universität wird von den PraktikerInnen eindeutig positiver bewertet als die Tätigkeit im wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereich. Das Ausmaß der Spezialisierung wird im Managementbereich als eher weniger bedeutsam eingeschätzt als im technischen Bereich. Damit ergibt sich auch eine im Vergleich geringere Verwertbarkeit des inkorporierten und institutionalisierten Kulturkapitals beim Umstieg.⁴⁴¹

Die Wissenschaftsdisziplin wirkt auf das Ausmaß an Bekanntheit der Gruppe des akademischen Mittelbaus und damit auf dessen Sozialkapitalausstattung. Die AssistentInnen der technischen Fachrichtungen sind tendenziell stärker in der Wahrnehmung der PraktikerInnen vorhanden und deren Tätigkeitsbereiche scheinen für die Befragten besser nachvollziehbar und übertragbar auf konkrete Arbeitsplätze in Unternehmen zu sein. Ebenso dürfte eine „höhere“ Kontakthäufigkeit und eine stärkere Tradition der gemeinsamen Projektbearbeitung zwischen Unternehmen und technischen Universitäten vorliegen. Das Image der technischen Universitäten scheint zum Teil höher zu sein als das wirtschaftswissenschaftlicher Universitäten. Ein Grund mag darin liegen, daß der wirtschaftliche Nutzen von Forschungsprojekten im technischen Fachbereich hoch gewertet wird - jedoch der Nutzen von Wirtschaftswissenschaften bzw. von Universitäten insgesamt teilweise in Frage gestellt wird.

Bezüglich der ökonomischen Verwertbarkeit der AssistentInnen-tätigkeit und der Promotion differenziert ein Teil der PraktikerInnen ebenfalls: es erfolgt eine gezielte Suche nach technischen AssistentInnen und eine entsprechende Abgeltung des inkorporierten und institutionalisierten Kulturkapitals. Die disziplinmäßige Differenzierung geht bis hin zur Akzeptanz von höherem Lebensalter und längerer Zugehörigkeitsdauer zur Universität bei technisch ausgebildeten BewerberInnen.

Das **spezielle Fachgebiet der Betriebswirtschaftslehre** differenziert die Verwertbarkeit der AssistentInnen-tätigkeit weiter. Einerseits in bezug auf das Ausmaß an alternativen Arbeitsplätzen mit gleichen oder ähnlichen inhaltlichen Schwerpunkten in Unternehmen. Diese sind in höherem Ausmaß vorhanden, je stärker die spezielle fachliche Ausrichtung mit entsprechenden Funktionsbereichen im Unternehmen korrespondiert. Ist eine Tätigkeit außerhalb der Universität im angestammten Fachgebiet nicht möglich, sinkt die Verwertbarkeit der gesamten AssistentInnen-tätigkeit, falls es nicht gelingt, die erworbenen Schlüsselqualifikationen entsprechend zu 'verkaufen'.

⁴⁴⁰ Die DiskussionsteilnehmerInnen nahmen neben dem wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereich lediglich auf den technischen Fachbereich Bezug. Eine Aussage zu anderen Fachbereichen ist daher nicht möglich.

⁴⁴¹ Siehe dazu Kapitel 6.1 und Kapitel 6.2.

7.2 Inkorporiertes Kulturkapital - Qualifikationen

Die Ergebnisse der **theoretischen Analyse** zu den Funktionen inkorporierten Kulturkapitals lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Ausmaß und Arten von inkorporiertem Kapital machen einen Unterschied zwischen qualifizierten und nichtqualifizierten Personen einer Gesellschaft und den damit verbundenen Möglichkeiten zur Realisierung von ökonomischem Kapital am Arbeitsmarkt.
- Wesentliche Grundlage für das Ausmaß der Erwerbbarkeit von inkorporiertem Kapital, also von Qualifikationen, bildet, neben den individuellen genetischen Voraussetzungen, das Ausmaß von kulturellem und ökonomischem Kapital einer Familie.
- Es findet auf Märkten Anerkennung, auf denen ökonomisches Kapital nicht restlos anerkannt ist (z.B. Kunstproduktion, Beziehungsmarkt).
- Der Besitz eines großen kulturellen Kapitals wird als etwas Außerordentliches angesehen und birgt somit die Chance - je nach Seltenheitswert -, daraus "materielle und symbolische Profite" zu ziehen.⁴⁴²
- Der Besitz von inkorporiertem Kapital ist Voraussetzung, sowohl für die Nutzung von objektiviertem Kulturkapital (z.B. Maschinen bedienen), als auch für die Schaffung und Nutzung von sozialem Kapital (z.B. Netzwerke aufbauen).

In der **empirischen Analyse** steht die inhaltliche Ausformung des inkorporierten Kulturkapitals - der Qualifikationen - im Mittelpunkt. Weiters wird die „Anerkennung dieser Qualifikationen“ als Verwertbarkeitsmoment hervorgehoben.

AssistentInnen selbst sehen sich fachlich als stärker entwickelt an als AbsolventInnen und Personen, die im selben Zeitraum in der Praxis tätig waren. Insbesondere heben sie hervor, daß durch die (Mit-)Arbeit an Projekten Erfahrungen und Wissen gesammelt werden können, wie es *„in Unternehmen läuft“*. **Ehemalige AssistentInnen** thematisieren eine Vertiefung der Qualifikationen allgemein durch die Tätigkeit an der Universität. Allerdings haben die ehemaligen AssistentInnen eine kritischere Einschätzung zur interdisziplinären Tätigkeitsausrichtung im akademischen Mittelbau.

Im Zuge des Umstieges kann in der Regel das eigene Fachgebiet beibehalten werden, zum Teil aber nicht in der gesamten „Breite“. Für einen Teil der ehemaligen AssistentInnen stellt der Zeitpunkt des Umstieges die *„letzte Möglichkeit“* dar, sich fachlich zu verändern. Als wesentliche Einflußfaktoren für die Verwertbarkeit der fachlichen Qualifikationen werden die Beibehaltung der inhaltlichen Schwerpunktsetzung und die Erstellung einer *„marktfähigen Dissertation“* (praktisch verwertbare Themenstellungen) eingeschätzt. Die fachliche Vertiefung dürfte rückblickend, da darüber kaum gesprochen wurde, als Selbstverständlichkeit erscheinen und damit *„andere Erfahrungen“*, die transferierbar sind, ins Blickfeld rücken. In den Kernbereichen der Schlüs-

⁴⁴² Bourdieu 1983, S. 187; siehe dazu Kapitel 3.3

selqualifikationen werden die Verwertbarkeit der mündlichen und schriftlichen Kommunikationsfähigkeit und die Kompetenzen im Umgang mit sozial schwierigen Situationen hervorgehoben.

Die **Personalverantwortlichen** schätzen die AssistentInnen ebenfalls als fachlich hoch qualifiziert ein. Sie differenzieren das hohe fachliche Niveau in zwei Richtungen: positiv im Sinne intensiver Kenntnisse inklusive aktueller Entwicklungen, die durch kurze Einarbeitungszeiten und geringen Einschulungsaufwand für die Praxis gut verwertbar sind. Spezialisierung im negativen Sinne geht von einem zu eng spezialisierten und theoretischen Fachwissen aus, welches für das Unternehmen als wenig verwertbar eingeschätzt wird. Insbesondere in bezug auf Spezialisierung zeigen sich ausgeprägte Differenzen zwischen den Wissenschaftsdisziplinen Technik und Wirtschaft.

Als Einflußfaktoren auf die Einschätzung, wie „praxisnahe“ das Fachwissen ist, werden von den PraktikerInnen die Wissenschaftsdisziplin, das Image des Instituts, die spezielle Betriebswirtschaftslehre und das Ausmaß an Projektarbeit herangezogen. Mit dem Einflußfaktor Image erfolgt gleichzeitig ein Verweis auf Elemente des Sozialkapitals. Als Schlüsselqualifikationen werden von den PraktikerInnen, ebenso wie von den AssistentInnen, pädagogisch-didaktische Fähigkeiten und Kommunikationsfähigkeit genannt. Je nach zugeschriebenem „AssistentInnentyp“ wird deren Ausmaß und Verwertbarkeit im Unternehmen eingeschätzt. Teamfähigkeit und Führungsqualifikationen werden aufgrund der fehlenden Möglichkeiten zur Aneignung im Zuge der Tätigkeit als AssistentIn als kaum vorhanden eingeschätzt; diesbezüglich liegen auch unterschiedliche Sichtweisen bei aktuell beschäftigten und ehemaligen AssistentInnen vor.

Ein Gegensatz in den Wertungen besteht darin, daß sich AssistentInnen als SpezialistInnen mit fachübergreifender Perspektive sehen, während von Praktikerseite zwar ebenso eine intensive fachliche Qualifizierung (aktuelle Entwicklungen) konstatiert wird, jedoch mit geringer interdisziplinärer Ausrichtung und fachübergreifenden Perspektiven. In der fachlichen Vertiefung wird von einigen PraktikerInnen zum Teil ein Ausschließungsgrund zur Befähigung zur fachübergreifenden Sichtweise gesehen.

7.3 Institutionalisiertes Kulturkapital - Doktorat

Aus der **theoretischen Analyse** lassen sich folgende zentrale Funktionen von institutionalisiertem Kulturkapital herausarbeiten:

- Institutionelle Anerkennung für das von einer Person besessene inkorporierte Kapital (wenn auch nicht immer im Sinne von 'real' vorhandenen Qualifikationen).
- "BesitzerInnen" gleicher Titel werden vergleichbar und auch austauschbar (TitelträgerInnen können einander nachfolgen).
- Die Konvertibilität von ökonomischem Kapital und kulturellem Kapital wird (mit dem Titel als Produkt einer Umwandlung von ökonomischem in kulturelles Kapital) zumindest teilweise garantiert. Die Höhe der materiellen und symbolischen Profite

ergibt sich aufgrund des Seltenheitswertes der Zertifizierung. Mit der Zunahme bestimmter Bildungsabschlüsse, bspw. aufgrund der Bildungsexplosion, kann sich die real erzielbare Profitrate gegenüber jener, die bei der Bildungsinvestition erwartet wurde, reduzieren.

- Der Wert der Umwandlung von ökonomischem Kapital in Zusatz-Kulturkapital hängt davon ab, ob die institutionalisierte Form Doktorat von relevanten ArbeitgeberInnen anerkannt wird. Der „Wechselkurs“ zwischen ökonomischem Kapital und Zertifizierung des Zweitabschlusses (im Verhältnis zum Erstabschluß) in den Wirtschaftswissenschaften ist nicht eindeutig geklärt.
- Die Verbriefung bestimmter Qualifikationen aufgrund von Tätigkeitsinhalten z.B. durch ein Arbeitszeugnis wird im privatwirtschaftlichen Bereich unterschiedlich gesehen, da ganz verschiedene Vorstellungen darüber vorliegen, wie Tätigkeiten an einer Universität zu bewerten sind.

Zur **empirischen Analyse** wird die Verwertbarkeit des institutionalisierten Kulturkapitals auf Basis des Zweitabschlusses und seiner Umsetzung in ökonomisches Kapital (Einkommen und Aufstieg) herangezogen.

Die Erlangung des akademischen Titels verlangt neben der Ausstattung an kognitiven Fähigkeiten einen entsprechenden Einsatz an Lebenszeit, Energie und monetären Aufwendungen, z.B. in Form eines geringeren Einkommens⁴⁴³. **Aktuell beschäftigte AssistentInnen** erwarten teilweise für diese Investitionen in das inkorporierte Kapital Erträge in Form von monetären, aufstiegsmäßigen Äquivalenten. **PraktikerInnen** und **ehemalige AssistentInnen** berichten übereinstimmend, daß der universitäre Zweitabschluß - zumindest in den Wirtschaftswissenschaften - kaum bis gar nicht im Unternehmen honoriert wird; bei einer längeren Tätigkeit im Mittelbau wird die Promotion allerdings erwartet.

Nach den Annahmen der Humankapitaltheorie müßte der universitäre Zweitabschluß (nicht die AssistentInnentätigkeit) m.E. eher als Investition in generelle Qualifikationen interpretiert werden⁴⁴⁴ und daher auch in Form höherer erzielbarer Einkommen realisiert werden können. Der Kapitalartenansatz argumentiert, daß mit der Zunahme von Trägern akademischer Titel deren Wert und damit deren Umsetzung in entsprechende Erträge sinkt. Betrachtet man nun die an der Wirtschaftsuniversität seit Jahren in absoluten Zahlen gleichbleibenden, prozentuell gesehen sogar sinkenden Promotionsraten⁴⁴⁵, führt die Argumentation der Bildungsexplosion für den Zweitabschluß „Doktorat in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften“ nicht zum Ziel und die vorfindbaren empirischen Ergebnisse sind damit nicht erklärbar. Bezieht man nun die enorme Steigerung der AbsolventInnen an der WUW (530 Personen im Studienjahr 1981/82,

⁴⁴³ Wenn z.B. eine Halbeschäftigung als VertragsassistentIn vorliegt.

⁴⁴⁴ Dies, weil im Doktoratsstudium nicht spezifische Inhalte im Mittelpunkt stehen, die nur in bestimmten Unternehmen verwertbar sind.

⁴⁴⁵ Anteil der PromovendInnen an den AbsolventInnen eines Studienjahres.

1.252 Personen 1996/97) und von wirtschaftswissenschaftlichen Fachrichtungen bundesweit⁴⁴⁶ in die Überlegungen mit ein, kann das Phänomen dennoch mit der Argumentation des Kapitalartenansatzes erklärt werden. Unterschiedliche Titel - nämlich Erstabschluß Magisterium und Zweitabschluß Promotion - werden von PraktikerInnen im wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereich teilweise als gleichwertig eingeschätzt. Die Zunahme der Gesamtabschlüsse ist daher als Grundlage zur Einschätzung heranzuziehen und erklärt das Phänomen der mangelnden Realisierbarkeit der Bildungsinvestition Doktorat.

Die Verwertbarkeit beim Umstieg ist beeinflußt durch den wissenschaftlichen Fachbereich und die Branche des aufnehmenden Unternehmens („*in einigen Banken schon was wert*“). Mit der Branche verbunden ist auch die Bewertung der Bedeutung von akademischem Personal und der Relevanz von wissenschaftlichen Zugängen.

7.4 Sozialkapital

Die **theoretische Analyse** führt zu folgenden Funktionen von sozialem Kapital:

- Das Sozialkapital ist ein Multiplikator für das tatsächlich verfügbare Kapital.
- Je nachdem, in welchem Umfang soziale Beziehungen mobilisiert werden können, erhöht sich die Durchsetzungskraft für bestimmte Zielsetzungen⁴⁴⁷. Damit ist erklärbar, warum bei der ökonomischen Verwertung von inkorporiertem Kulturkapital Unterschiede vorliegen, obwohl z.B. das gleiche Ausmaß an inkorporiertem Kapital vorhanden ist.
- Die Grundausrüstung an Sozialkapital ermöglicht oder verhindert es, Netzwerke aufzubauen, bzw. bestimmt deren „Mächtigkeit“.
- Gruppen unterschiedlicher Sozialkapitalausstattung stehen in Konkurrenz zueinander. Die Attraktivität der Zugehörigkeit zu einer Gruppe ist abhängig von den individuell erwarteten oder zugeschriebenen Vorteilen.
- Der Zugang und die rasche Nutzungsmöglichkeit von Informationen unterschiedlicher Inhalte stellen einen maßgeblichen Wettbewerbsvorteil dar.
- Die Anerkennung einer sozialen Gruppe durch andere gesellschaftliche Gruppen beeinflußt deren Positionierung im sozialen Feld. In diesem Zusammenhang erfolgen Zuschreibungen an die Mitglieder von (Berufs-)Gruppen bezüglich bestimmter Eigenschaften, Fähigkeiten und Verhaltensweisen.
- Diese Anerkennung und Zuschreibungen beeinflussen das eigene Verhalten der zuschreibenden Person.

⁴⁴⁶ Studienjahr 94/95 bundesweit: Erstabschlüsse 2480 Personen (davon 1035 Frauen), Zweitabschlüsse 233 Personen (davon 60 Frauen); es erfolgen rund die Hälfte aller Erst- und Zweitabschlüsse an der WUV: 1205 Erst-, 100 Zweitabschlüsse in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. (Hochschulbericht 1996, S. 165; Kenndaten WUV 1996, S. 14; 1997, S. 15)

⁴⁴⁷ Z.B. Preisendorfer/Voss 1988: die Rolle von sozialen Kontakten bei der Arbeitsplatzsuche.

In der **empirischen Analyse** treten zwei Aspekte des sozialen Kapitals hervor, das durch die AssistentInnenätigkeit erworben werden kann: in qualitativer Ausprägung die Frage des „Kennens und Anerkennens“ der Gruppe des akademischen Mittelbaus; in quantitativer Hinsicht die Möglichkeit zur Kontaktfindung und zum Kontaktaufbau zu potentiellen späteren Arbeitgebern im Rahmen der Hochschultätigkeit. Die Aneignung von sozialem Kapital wird in der Hauptsache durch die Familie und durch die Arbeitstätigkeit ermöglicht. Der Zugang ist dabei wenig formalisiert und an die Beherrschung des jeweiligen „codes culturel“ gebunden.⁴⁴⁸

Der qualitative Aspekt des Sozialkapitals, der Informationsstand (das „Kennen“), ist sehr gering ausgeprägt. Die Gruppe der AssistentInnen stellt für **PraktikerInnen** ein relativ ‘unbeschriebenes Blatt’ dar. Dies gilt allerdings hauptsächlich für den Bereich von konkreten Erfahrungen in Arbeitssituationen und für die bewußte Wahrnehmung dieser Beschäftigtengruppe.

„Erfahrungen mit Universitätsassistenten [...], die sind eigentlich nicht vorhanden, weil ich sie nicht bewußt wahrnehme [...], konkrete Beobachtung dazu kann ich nicht sagen. Also ich kenne persönlich ein, zwei - ich habe jetzt in der Statistik eingeschätzt, wieviel könnten es in der Gesamtbank sein, ich weiß es wirklich nicht und habe auch keine bewußten und gezielten Wahrnehmungen in diese Richtung.“ (PR 2, Gm, S. 2/3, Z. 48-28)

Die geringe Erfahrung mit der Gruppe der AssistentInnen ist relativ durchgängig. Dies ist wiederum nach Fachdisziplinen unterschiedlich - technische AssistentInnen dürften in der Wahrnehmung der PersonalleiterInnen ausgeprägter vorhanden sein („da schaut man, daß man zu diesen Leuten kommt, an und für sich“) und womöglich ein markanteres Profil aufweisen als AssistentInnen der Wirtschaftswissenschaften.

Die Personalverantwortlichen konstatierten daher, daß ihre Einschätzungen und Zuschreibungen großteils auf „Gefühl“ und „Vorurteilen“ beruhen. Im wesentlichen konnten fünf unterschiedliche Typen von Einschätzungen über die Gruppe der AssistentInnen generiert werden⁴⁴⁹:

- Typ 1: Der unbekante Typ
- Typ 2: Der helfende und unterstützende Typ
- Typ 3: Der kompetente und leistungsorientierte Typ
- Typ 4: Der praxisferne und oberlehrerhafte Typ
- Typ 5: Die Übergangs-Typen: mit und ohne konkrete Laufbahnorientierung

Der geringe Informationsstand und die Grundlagen, die zur Einschätzung der Gruppe des akademischen Mittelbaus herangezogen werden, können als Indizien für eine relativ geringe Sozialkapitalausstattung gewertet werden.

⁴⁴⁸ Windolf 1981, S. 151. Formalisierte Form in Arbeitsorganisationen bspw. durch Positionen, die externe Kontakte erfordern (boundary roles).

⁴⁴⁹ siehe Kapitel 6.3

Das Image von AssistentInnen an der Universität wird eigentlich als „*recht hoch, vielleicht zu hoch*“ bezeichnet und ist i.d.R. an das Image des Institutes, des Professors/der Professorin bzw. der Universität gekoppelt, insbesondere wenn keine ausgeprägten persönlichen Erfahrungen vorliegen.

Die Erfahrungen der **ehemaligen AssistentInnen** zeigten ebenso wie die Praktikerbewertung, daß bei den Personalverantwortlichen nur geringes Wissen um die Aufgabenbereiche und um den akademischen Mittelbau als solchen vorhanden ist. In der Bewerbungssituation war es entsprechend schwierig, die durch die AssistentInnentätigkeit gewonnenen Qualifikationen und deren Verwertbarkeit für das Unternehmen zu vermitteln. Teilweise traten in Bewerbungsgesprächen ausgesprochen negative Zuschreibungen zu Tage („*ein ganz schlimmes Image*“).

Als Auswirkungen des mangelnden Kennens und Anerkennens auf den Umstieg zeigen sich mehrere Aspekte:

- Liegt bei den **Personalverantwortlichen** eine deutlich negative Haltung zu Universität und Wissenschaft vor, dann besteht ein eindeutiger Nachteil im Personalauswahlverfahren aufgrund der AssistentInnentätigkeit. Ehemalige AssistentInnen haben dann kaum eine Chance, überhaupt zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.
- Aufgrund des geringen Informationsstandes in breiten Bereichen der Wirtschaft und vermutlich generell in verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen außerhalb der Universität wird der akademische Mittelbau nicht als potentielles Arbeitsmarktsegment wahrgenommen. Es entsteht gar nicht die Idee, nach dieser Gruppe zu suchen.
- Die Idee, gezielt nach AssistentInnen als potentielle Arbeitskräfte zu suchen entsteht oft selbst dann nicht, wenn ganz außerordentlich positive Erfahrungen im Unternehmen gemacht wurden. Erst durch spezielle Anlässe - etwa wie die Gruppendiskussionen dieser Erhebung - wird die Gruppe des akademischen Mittelbaus bewußt wahrgenommen.

Der Kontaktaufbau zwischen Angehörigen des akademischen Mittelbaus an der Universität und UnternehmensvertreterInnen ist nicht formalisiert. Vielmehr ist es eine Frage der jeweiligen Institutskultur, welcher Wert dem Praxiskontakt beigemessen wird und in welcher Form ein solcher stattfindet. Dabei bieten sich verschiedenste Möglichkeiten der Kooperation: lose Bezüge über Exkursionen, Tagungen und Vorträge bis hin zu gemeinsam geplanten und durchgeführten Lehrveranstaltungen und Beratungs- bzw. Forschungsprojekten. Die Eigeninitiative von AssistentInnen ist dabei nur ein Aspekt, der das Gelingen der Kontaktnahme beeinflusst. Die Förderung bzw. Unterstützung durch die Universität bzw. durch die ProfessorInnen wäre für den Kontaktaufbau ebenso bedeutsam wie die Beherrschung des „*codes culturel*“ (d.h. eine entsprechende Prägung des *Habitus*) durch die AssistentInnen.

Ein Teil der **ehemaligen AssistentInnen** fand ihren späteren Arbeitsplatz aufgrund von Kontakten, die bereits im Rahmen der AssistentInnentätigkeit über Projektarbei-

ten, Vorträge und Veranstaltungsteilnahmen mit PraktikerInnen geknüpft wurden. „Man muß sich einen Namen verschaffen“, ist der Rat eines Umsteigers, der die Bedeutung von Sozialkapital herausstreicht. Eine Komponente von Sozialkapital liegt im Informationsvorsprung, denn „durch die Weitergabe von Information über freiwerdende Positionen und die für die Besetzung wichtigen Faktoren und Einflüsse im jeweiligen Unternehmen findet aber doch eine klare Begünstigung statt“⁴⁵⁰. So wurden Arbeitsplätze außerhalb der Universität auch mit Hilfe ehemaliger Mittelbaukollegen und -kolleginnen gefunden.

7.5 Habitus - Persönlichkeit und Auftreten

Der Habitus ist einerseits Ergebnis und andererseits Einflußfaktor auf die Kapitalausstattung einer Person. Der Habitus ist ein Teilaspekt des inkorporierten Kulturkapitals einer Person. In der Analyse der Kernbereiche von Schlüsselqualifikationen werden die Überschneidungen zwischen diesen Begriffen besonders deutlich. Die Fähigkeit zu selbständiger und autonomer Aufgabenbewältigung - als mittelbar arbeitsbezogene Verhaltensweise - ist ein wichtiger Aspekt des Habitus', speziell in einer Gesellschaft, die Arbeit als zentrales Moment der Lebensgestaltung begreift. Die Haltung einer Person wird durch vielfältige Sozialisationseinflüsse in der primären, sekundären und in der tertiären Sozialisation - durch die Tätigkeit als AssistentIn - geprägt. In den Gruppendiskussionen zeigte sich der relativ hohe Autonomiegrad in der Tätigkeit und den Arbeitszeitregelungen an der Universität, welche den Umstieg schwierig machen. Einerseits versuchen AssistentInnen, einen Arbeitsplatz außerhalb der Universität zu finden, der ähnliche inhaltliche und organisatorische Möglichkeiten bietet. Andererseits wird durch die in der Regel geringeren Freiheitsgrade in Unternehmen eine diesbezügliche Konversion des Habitus erforderlich.

Damit sind die Rahmenbedingungen der Tätigkeit in Unternehmen angesprochen, die als doch recht unterschiedlich zur Universität erlebt werden (z.B. wird auch die Gelegenheit, sich weiterzubilden, eingeschränkter erlebt). Die zu erbringende Leistung in qualitativer (Güteanforderung) und quantitativer Hinsicht (Arbeitspensum) stellt hingegen keinerlei Problem beim Umstieg dar.

PraktikerInnen betonten die Bedeutung von Persönlichkeit und Auftreten der Bewerberin bzw. des Bewerbers als Kriterien der Personalauswahl. Dies kennzeichnet m.E. einen weiteren Schritt hin zur Bedeutung des Habitus. Waren ursprünglich fachliche Qualifikationen von zentraler Bedeutung für die Besetzung von Stellen, so stellen sie heute eine Art Grundvoraussetzung dar, die in einem bestimmten Ausmaß erwartet wird. In der nächsten Phase der Personalauswahl wurde verstärkt auf soziale Qualifikationen abgezielt, wobei eine Vielfalt von Begrifflichkeiten⁴⁵¹ zugrunde gelegt wurde:

⁴⁵⁰ Hartmann 1996, S. 464

⁴⁵¹ Kapitel 3.1

Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten, Durchsetzungsfähigkeit etc. füllten die Stellenausschreibungen. Mittlerweile scheint sich eine Entwicklung weiter in Richtung „Persönlichkeit“ und damit direkt zum Habitus abzuzeichnen.

Im Habitus spiegeln sich Elemente von Schlüsselqualifikationen. Kommunikationsfähigkeit bspw. ist direkt geprägt durch das kulturelle Kapital der Herkunftsfamilie, das inkorporierte Kapital und den Habitus. „Der klassenspezifische Habitus dürfte in den nächsten Jahren sogar noch an Bedeutung gewinnen“⁴⁵², weil persönlichkeitsgebundene Besetzungskriterien wichtiger werden (Flexibilität, Entscheidungsfähigkeit, unternehmerisches Denken, soziale Kompetenz) und Kaminkarrieren⁴⁵³ seltener möglich sind. Hier liegt auch ein Verbindungsstück zur Reproduktion und Erweiterung von sozialem Kapital einer Person, denn „die Vertrautheit mit elaborierten Interaktionsritualen oder die Teilnahme an distinguierten Freizeitaktivitäten erhalten den Rang sekundärer Selektionskriterien für bestimmte Positionen“⁴⁵⁴, welche wiederum zur Vermehrung des sozialen Kapitals beitragen.

7.6 Geschlechtsspezifische Aspekte

Geschlechtsspezifische Aspekte wurden von **ehemaligen AssistentInnen** im Zusammenhang mit der verstärkten Bedeutung von institutionalisiertem Kulturkapital - dem Doktorat angesprochen. Zentrale Bedeutung wird dem Doktorat insofern beigemessen, als *„es sich ein Mann leisten kann, nur Magister zu sein, eine Frau nicht“*. Argumntiert wird diese Einschätzung mit der Notwendigkeit zur Abgrenzung gegenüber anderen Beschäftigtengruppen (*„bin nicht die Sekretärin“*) insbesondere bei einer Tätigkeit in einem männlich dominierten Berufsfeld. Angesprochen wurde hier der technische Bereich der EDV. Jedoch sind breite Arbeitsfelder im mittleren und gehobeneren Management aufgrund des geringen Frauenanteils als „Männerdomäne“ einzuschätzen. Weiters scheint der Erwerb eines Zweitabschlusses das Interesse der Frau an einer kontinuierlichen Erwerbsarbeit und eine entsprechende Karriereorientierung zu dokumentieren.

Bemerkenswert ist der Umstand, daß **Praktiker** in den Gruppendiskussionen implizit immer, meist auch explizit, von männlichen Assistenten sprachen. Lediglich in den Einschätzungen einer Praktikerin kamen dezidiert Assistentinnen und Assistenten vor.

„[...] der Herr Professor verläßt sich auf seinen Assistenten, der Assistent - das ist jetzt nicht abwertend gemeint - ist fast sowas wie der Herr Professor im Doppelpack. Der Assistent gibt die Meinung des Professors wieder. [...] in Wirklichkeit ist das der Mann, der zu

⁴⁵² Hartmann 1996, S. 464f.

⁴⁵³ Als Kaminkarrieren werden firmeninterne Aufstiege - z.B. vom Lehrling zur 1. Ebene - bezeichnet, welche insbesondere im deutschsprachigen Raum einen hohen Stellenwert hatten (Hartmann 1996, S. 464f.).

⁴⁵⁴ Windolf 1981, S. 155

den Studierenden spricht, weil die Herrn Professoren pflegen nicht immer anwesend zu sein [...]“ (PR 1, M3, S. 4, Z. 20-30)

In der sprachlichen Ausdrucksweise spiegeln sich meist die gesellschaftlich nach wie vor verankerten Stereotype von männlichen und weiblichen Aufgabenfeldern, Fähigkeiten und Orientierungen und damit die entsprechenden beruflichen Positionen von Frauen und Männern wider⁴⁵⁵. Die Diskussion um Diskriminierungsmechanismen, die den Eintritt bzw. den Aufstieg von Frauen in Organisationen erschweren, soll in diesem Rahmen nicht geführt werden. Speziell für die Effekte der Leistungszuschreibungen, geschlechtsspezifisch differenzierte Arbeitsfelder etc. sei auf die entsprechende Literatur⁴⁵⁶ verwiesen. Die Zugehörigkeit zur Geschlechtergruppe Frau/Mann kann als ein bestimmtes Grundausmaß an Sozialkapital - Anerkennung der Geschlechtergruppe - interpretiert werden.

7.7 Lebensalter und Zugehörigkeitsdauer

Das Lebensalter steht mit verschiedenen anderen Aspekten in Zusammenhang: persönliche Reifungsprozesse werden von **PraktikerInnen** als positiv angesehen. In diesem Fall wird ein entsprechend höheres Lebensalter „als nicht problematisch“ gesehen, „denn er ist halt ein paar Jahre älter, dafür ist er persönlich reifer“. Steht der Wunsch nach jungen oder gar „unbefleckten“ ArbeitnehmerInnen im Vordergrund, wird jedes zusätzliche Lebensjahr und damit u.a. das Doktorat und/oder eine AssistentInnen-tätigkeit negativ eingeschätzt. Als Argument für geringes Lebensalter wird die Zielstrebigkeit und Klarheit in der Lebensplanung angeführt, die eher bei AbsolventInnen vermutet wird, die in kurzer Zeit ihre Ausbildung ausschließen (u.U. eben auch das Doktorat rasch beenden). Von PraktikerInnen werden vor allem Sozialisations-effekte befürchtet, die die reibungslose Eingliederung und „unternehmensspezifische“ Formung erschweren, teilweise werden diese zugeschriebenen Prägungen als „schädlich“, jedenfalls als eher unnötig angesehen. Die Bedeutung sozialisatorischer Prägungen und deren vermutete Auswirkungen auf den Habitus verweisen auf den engen Konnex zum Sozialkapital („jetzt mit vierunddreißig wollen Sie zum Arbeiten anfangen?“).

Eine von den PraktikerInnen als akzeptabel angesehene Zugehörigkeitsdauer zum akademischen Mittelbau liegt bei etwa zwei Jahren bzw. „maximal vier Jahren“ Tätigkeit an der Universität. Erfolgt ein Umstieg später, so kann dies mit entsprechenden sozialen und fachlichen Qualifikationen und vor allem praxisrelevanten Projektarbeiten noch ausgeglichen werden, allerdings nicht mehr in jedem Unternehmen. Geht die Zugehörigkeitsdauer über dieses Ausmaß extrem hinaus, wird der potentielle Einstieg äußert

⁴⁵⁵ Siehe dazu Ergebnisse aus der Sprachforschung, z.B. Frank 1992; Frech/Schmidt 1996; Trömel-Plötz 1982.

⁴⁵⁶ Alfermann 1993; Bock/Braszeit/Schmerl 1983; Frech/Mayerhofer 1993; Gaudart 1991; Geenen 1994; Hasenjürgen 1996; Mayerhofer 1994b; Veith 1988

schwierig: entsprechende Abstriche finanzieller Natur sind die Folge, insbesondere dann, wenn auch die erworbene fachliche Vertiefung nicht ins Unternehmen übertragbar ist.

Übereinstimmend berichten **ehemalige AssistentInnen** von diesbezüglichen Erfahrungen beim Umstieg. Auch wird darauf hingewiesen, daß es bei einem späteren Umstieg schwieriger wird, adäquate Arbeitsplätze und Gehälter zu akquirieren. Weiters wird der Abstand in finanzieller und karrieremäßiger Stellung zwischen AssistentInnen und jenen, die rascher bzw. direkt in Unternehmen eingestiegen sind, als immer größer eingeschätzt.

Ebenso werden von den **aktuell beschäftigten AssistentInnen** das Lebensalter und die Zugehörigkeitsdauer gemeinsam betrachtet und für den Karriereverlauf hervorgehoben, daß nach dem Doktorat bzw. spätestens vor dem Beginn der Habilitation die Entscheidung zu treffen ist, ob in ein Unternehmen gewechselt wird, denn ansonsten trete der Fall ein, daß man „für eine Linienposition schon zu alt ist“.

Mit zunehmender Zugehörigkeitsdauer und damit Lebensalter, so zeigen die Erfahrungen beim Umstieg, werden das Ausmaß an Sozialkapital der einzelnen Person (z.B. Kontakte) und der Gruppe der AssistentInnen (z.B. Informationsstand, Vorerfahrungen im Unternehmen, positiv/negativ geprägte Zuschreibungen) sowie Ausprägungen des Habitus (z.B. Auftreten, Persönlichkeit) umso bedeutsamer.

7.8 Kontakt zwischen Universität und Unternehmen

Spezifische Kontakt- und Kommunikationsphänomene zwischen Universität und Unternehmen stellen sich als **Hemmnisse für den Personaltransfer** dar.

Als ein Grund für Schwierigkeiten beim Umstieg wird von allen beteiligten Gruppen - AssistentInnen wie PraktikerInnen - mangelndes Wissen um die Gruppe der AssistentInnen konstatiert. Dabei wird die Entfremdung zwischen Universitäten und Unternehmen allgemein als eine Ursache dafür gesehen, daß dieses Wissen fehlt.

„Ich muß sagen, ich habe heute eigentlich sehr wenig Kontakt mit Assistenten und ich muß auch gestehen, das geht ja aus der ganzen Diskussion hervor, daß die Entfernung zwischen den Betrieben der Wirtschaft und den universitären Ausbildungsstätten eigentlich verdammt groß ist, und eigentlich habe ich den Eindruck, er wird immer größer. Und ich kann das für mich persönlich nur bestätigen, ja, die Entfernung ist mittlerweile sehr groß [...] ich kann nicht sagen, wie die Assistenten heute sind [...]“ (PR 2, Am, S. 165, Z. 7-17)

Die PraktikerInnen erklären diesen Umstand durch die mangelnde Initiative der Universität zur Bekanntmachung ihrer Leistungen allgemein, aber auch ihrer beschäftigten Personen im speziellen. Mangelnde Transparenz der Aktivitäten und nur vage Vorstellungen über die Funktionsweise der Massuniversität tun ihr übriges, wie ehemalige AssistentInnen feststellen. Das fehlende „objektive“ Wissen wird in der Meinungsbildung ergänzt um gesellschaftliche Vorurteile und Stereotype, welche in der Tendenz

eher negative Ausprägungen aufweisen.⁴⁵⁷ Gleichzeitig bilden diese die Rechtfertigung, sich nicht weiter für bestimmte Gruppen zu interessieren.

„Da steht die Frage im Unternehmen, will ich jemanden mit MBA⁴⁵⁸ überhaupt anstellen? Ja oder nein, und dann heißt's, das habe ich schon öfter gehört von Kollegen im Konzern und so weiter: ja MBA, eigentlich toll, was die lernen, aber die will ich nicht, weil, der will nur viel verdienen und nichts arbeiten. Und da sind dann Vorurteile und das ist irgendwie eine parallele Fragestellung. Wo einfach mit Vorurteilen schon Sachen abgeblockt werden von vornherein.“ (PR 1, F, S. 8/9, Z. 52-3)

PraktikerInnen konstatieren, daß die Gruppe der AssistentInnen nicht als Arbeitsmarktsegment wahrgenommen wird. Es wird einerseits damit argumentiert, daß „kein Angebotsmarkt“ vorliegt: Es ist nicht bekannt, wieviele Personen diese Gruppe umfaßt, mit welchen Vertragsbedingungen, mit welchen Aufgabenbereichen und Qualifikationen etc. Andererseits wird festgestellt, daß keine entsprechenden Kanäle für die Personalwerbung von AssistentInnen vorliegen, da für die gebräuchliche Form der Ansprache über Zeitungsannoncen diese Gruppe zu klein ist.

„[...] mein Problem ist, ich wollte zum Beispiel Assistenten rekrutieren, aber da müßte man ja jetzt an zwanzig, dreißig Instituten affizieren, weil es meines Wissens im Zentrum für Berufsplanung⁴⁵⁹ noch keine Marketingaktivitäten gibt. (PR 3, Rm, S. 15, Z. 7-25)

Insgesamt wird von Unternehmensseite aus die Zusammenarbeit mit Universitäten als etwas schwierig erachtet, denn Kooperationen sind ressourcenaufwendig und werden daher von Unternehmen zwar gewünscht, doch selten real umgesetzt: „da müssen wir uns selbst an der Nase nehmen“.

⁴⁵⁷ Kapitel 6.3

⁴⁵⁸ Master of Business Administration

⁴⁵⁹ An der WUW gibt es das 'Zentrum für Berufsplanung'. Diese Stelle befaßt sich mit der Kontaktnahme von Unternehmen und AbsolventInnen. Für den akademischen Mittelbau wurden bisher keine Aktivitäten gesetzt.

8 ANSATZPUNKTE ZUR UNTERSTÜTZUNG DES PERSONALTRANSFERS

Für Universitäten sollte eine hohe Qualität ihrer Leistungen zunehmend an Bedeutung gewinnen, was dem nationalen und internationalen Trend⁴⁶⁰ entsprechen würde. Sieht man das Personal als einen Schlüsselfaktor zur Leistungserbringung, so wird die Zielsetzung der Universitäten, die 'besten' Absolventinnen und Absolventen für eine Tätigkeit im akademischen Mittelbau zu gewinnen, verständlich. Damit begeben sich Universitäten in direkte Konkurrenz zu anderen, nicht universitären Organisationen.

Der spezifische Aufbau des Hochschulsystems erfordert - mit der damit verbundenen Karrierelogik - einen laufenden Zustrom von jungen Nachwuchskräften⁴⁶¹ und gleichzeitig ein laufendes Ausscheiden von Angehörigen des akademischen Mittelbaus. Die AssistentInnen-tätigkeit ist daher einerseits attraktiv zu gestalten, um diese 'high potentials' rekrutieren⁴⁶² zu können, und andererseits den Ausstieg reibungslos zu gestalten, denn die Aussteigenden müssen - wenn man davon ausgeht, daß jede Person ihre Existenz durch Erwerbstätigkeit zu sichern hat - in einer anderen Organisation ihre Arbeitskraft verkaufen (können).

Die Zielsetzungen einer strategischen Personalpolitik der Universitäten haben sich daher einerseits auf die Sicherstellung des wissenschaftlichen Nachwuchses und andererseits auf die Aufrechterhaltung der nötigen Flexibilität an Beschäftigungsmöglichkeiten zu richten. In aller Regel haben nicht alle, die in den akademischen Mittelbau eintreten, auch Interesse daran, langfristig im universitären Bereich zu arbeiten - ein Umstand, der allerdings stark nach Fachdisziplinen variiert. An der Wirtschaftsuniversität etwa hat die Untersuchung der Motivlage für die Ausübung einer Tätigkeit im akademischen Mittelbau ergeben, daß zwischen einem WissenschaftlerInnen- und einem PraktikerInnensegment unterschieden werden kann.⁴⁶³ Wird der laufende Zustrom und der laufende Ausstieg von Assistentinnen und Assistenten adäquat gestaltet, kann diese personalpolitische Grundausrichtung für alle Beteiligten Vorteile bringen. Welche Möglichkeiten sich für eine entsprechende Gestaltung der universitären Personalpolitik ableiten lassen, soll nun in Ansätzen aufgezeigt werden.

Die Nachwuchssicherung erfordert es, Bedingungen zu schaffen, unter welchen ein Karriereweg innerhalb der Universität für jene MitarbeiterInnen möglich ist, welche die entsprechenden Qualifikationen und das Interesse hieran haben.

Die Zielsetzung der Aufrechterhaltung flexibler Beschäftigungsmöglichkeiten wird durch Sollbruchstellen innerhalb der universitären Laufbahnen verfolgt. Für den unter-

⁴⁶⁰ Schildknecht 1992

⁴⁶¹ siehe dazu Kapitel 4

⁴⁶² von Eckardstein/Lueger 1994, S. 544ff.

⁴⁶³ von Eckardstein/Scagnetti/Ballnik 1991, S. 32ff.

suchten Fachbereich Betriebswirtschaft ist als typisch regulärer **Umstiegszeitpunkt** in die Praxis die **Beendigung der Promotion bzw. des Vierjahresvertrages** als UniversitätsassistentIn zu sehen. Ein späterer Umstieg, etwa nach der Habilitation, wird sowohl von AssistentInnen als auch von Personalverantwortlichen als „zu spät“ eingeschätzt. AssistentInnen seien dann „bereits zu spezialisiert“ bzw. „zu alt“. Dabei ist zu beachten, daß Lebensalter und Zugehörigkeitsdauer von Bedeutung sind, jedoch tritt auch die inhaltliche Spezialisierung hinzu, welche im Zuge der Erstellung der Habilitationsschrift erforderlich ist. Die Erstellung der Habilitationsschrift bzw. vergleichbare wissenschaftliche Leistungen sind die Voraussetzung für einen Weiterverbleib in der wissenschaftlichen Laufbahn und insofern kennzeichnend für diese Laufbahn- etappe. Orientiert sich der Assistent bzw. die Assistentin im Rahmen des Sechsjahres- vertrages anders, und nützt diese Zeit bspw. um den Umstieg in die Praxis entspre- chend vorzubereiten, ist ein späterer Umstiegszeitpunkt ebenso möglich.

Sinnvoll erscheint es, die Vierjahresphase weiterhin als Befristung aufrechtzuerhalten. Die Qualifikationsbefristung Promotion in den Vertragsabfolgen wird von den ehema- ligen AssistentInnen eher als positiv gesehen, denn diese formale Vorgabe bringt ein Stück Struktur und Sicherheit in das eigene Fortkommen. *‘Klare Regeln, das ist sicher sinnvoll für alle Beteiligten. Oder sagen wir, es ist nicht mehr so einfach, das Promovieren zu vergessen.’*

Von einigen (ehemaligen) AssistentInnen wurde angesprochen, daß wenig Konkretes von den unmittelbar Vorgesetzten in bezug auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten an der Universität zu erfahren war. Einige Personalverantwortliche an der Wirtschafts- universität dürften insofern eine eher kurzfristige Personalpolitik verfolgen. Dies liegt zum einen möglicherweise in den Personen begründet, zum anderen, größeren Anteil aber vermutlich in den strukturellen Bedingungen der Vertragsverhältnisse an der Uni- versität, die das Vorhandensein von Planposten voraussetzen.

Ein formaler Schritt, der auch für die Imagebildung Auswirkungen zeitigen würde, be- stünde in einer Änderung der Bezeichnung „AssistentIn“. Speziell im Falle eines gerin- gen Informationsstandes werden Assoziationen von der Titulierung der Beschäftigung abgeleitet: *„Wie der Name schon sagt, er assistiert dem Professor.“*

Diese strukturellen Überlegungen können hier nur angemerkt werden, da sie nicht in die Kompetenz der Universitäten fallen, sondern in jene des Gesetzgebers. Die Erfor- schung und Entwicklung alternativer Laufbahnmuster für universitäre Karrieren stellen ein wichtiges zukünftiges Forschungsfeld dar.

In Anbetracht der derzeit gültigen Vertragsverhältnisse tragen Assistentinnen und As- sistenten einen Großteil der „Kosten“ der Aufrechterhaltung der personalpolitischen Flexibilität. Dies trifft nicht zu, wenn sich das Interesse der Universitäten an befristeten Beschäftigungen mit den Interessen der AssistentInnen deckt - wie dies etwa bei dem Segment der „Praxisorientierten“ der Fall ist.

Die Universitäten können mit ihrer Personalpolitik (im gesetzlichen Rahmen, der als gegeben angenommen wird) dazu beitragen, daß jene, die nach einigen Jahren der Tätigkeit an der Universität diese verlassen, einen guten Einstieg in andere Organisationen bekommen können. Damit würden sich mehrere positive Auswirkungen auch für die Universitäten ergeben:

- eine gute Rückkoppelung mit Unternehmen (über ehemalige AssistentInnen und deren Organisationen),
- Erleichterung des Zugangs zu empirischen Forschungsfeldern,
- potentielle LehrveranstaltungsleiterInnen aus der Praxis mit wissenschaftlichem Background und Lehrerfahrung,
- Verbesserung des Images und
- eine breitere Rekrutierungsbasis für junge AssistentInnen.

Diese Chancen werden nicht in dem Ausmaß genützt, wie dies möglich wäre. Ansatzpunkte zur Unterstützung des Umstiegs ergeben sich auf Ebene der **universitären Personalpolitik und im Bereich Führung**:

- Entwicklung und Realisierung von Leitlinien der Universität zur Personalarbeit.
- Festlegung konkreterer Grundsätze zur Laufbahnplanung, -befristung bzw. Besetzungen im Personalkonzept.
- Erstellung von Grundlagendaten über die Personalsituation: Fluktuationsraten, Karriereverlaufsmuster etc.
- Personalplanung - bzw. bewußte und kommunizierte Personalpolitik an Instituten.
- Führungskräftebildung für ProfessorInnen (z.B. zum Mitarbeitergespräch).

Beispielsweise wurde in den Leitlinien des Personalkonzeptes der WU⁴⁶⁴ festgelegt:
 „1. Es werden sowohl Assistenten und Assistentinnen, die praktische, als auch solche, die wissenschaftliche Berufswünsche haben, rekrutiert.
 2. Die WU muß sich systematisch um die Gewinnung von Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bemühen [...]“

Nachdem ein laufender Zustrom von AbsolventInnen als AssistentInnen angestrebt wird, sollte bei der Personalauswahl verstärkt die längerfristige Perspektive von seiten der Institutsleitung für die Auswahlentscheidung bedacht und auch bereits gegenüber der Bewerberin bzw. dem Bewerber dargelegt werden. Sind beispielsweise bereits drei von vier Planstellen unbefristet besetzt, wäre dies anzusprechen. Dies setzt voraus, daß eine gezielte und längerfristig orientierte Personalpolitik innerhalb der Institute verfolgt wird. Die Grenzen der Planbarkeit liegen im universitären Laufbahnsystem begründet, z.B. können unbefristet vergebene Planstellen - durch Berufung des Assistenten/der Assistentin auf eine Professorenstelle - relativ kurzfristig wieder frei werden.

⁴⁶⁴ „Leitlinien eines Personalkonzeptes für Assistenten und Assistentinnen sowie Professoren und Professorinnen“ wurden 1991 an der WU beschlossen. WU-Memo, Nr. 52, 16.8.1991, S. 1

Hier gelte es, von universitärer Seite Anstrengungen zur Erhebung von Personaleckdaten (wie z.B. Fluktuation und Karriereverlaufsmuster) und zur Erforschung verwendeter Personalstrategien an Instituten zu unternehmen. Von diesem Material ausgehend (Ist-Daten) kann die Diskussion um die Entwicklung von Personalstrategien - für die Universität und daraus abgeleitet für die einzelnen Institute - geführt werden.

Im Sinne der Sicherung der eingangs angesprochenen Qualitätssicherung sollte es für die Universität eine Selbstverständlichkeit sein, das vorhandene Potential entsprechend zu nützen und zu fördern.

Damit in Zusammenhang steht z.B. die Leitlinie der WUW⁴⁶⁵, daß AssistentInnen „Anspruch auf eine laufende Evaluierung und Rückmeldung ihrer Entwicklungsfortschritte“ haben. Ehemalige AssistentInnen sehen ja vornehmlich das Problem der Unklarheit bezüglich der Kriterien⁴⁶⁶ für die zukünftige Verwendung und die weiteren Möglichkeiten im Institut. Längerfristige Entwicklungsperspektiven - mit all ihren Unbestimmbarkeiten aufgrund der Planpostenvergabe - können im Rahmen von MitarbeiterInnengesprächen zwischen dem unmittelbar Vorgesetzten, dem Professor bzw. der Professorin, und dem Assistenten/der Assistentin - behandelt werden. Dieses Personalentwicklungsinstrument ermöglicht die bestehenden Laufbahnerwartungen abzuklären und eine entsprechende Schwerpunktsetzung der Aktivitäten vorzunehmen. Die universitären Entscheidungsstrukturen (z.B. Letztentscheidung beim Ministerium) setzen hierbei allerdings Grenzen.

Die Abklärung von Entwicklungsperspektiven, Rückmeldungen über die geleistete Arbeit und zukünftige Zielsetzungen sind in Österreich zentraler Bestandteil des Karrieregespräches, welches auf dem § 186 Abs 1 Z 2 BDG⁴⁶⁷ basiert. Das Karrieregespräch sollte mindestens alle 2 Jahre⁴⁶⁸ zwischen unmittelbar Dienstvorgesetzten und Assistentin bzw. Assistent stattfinden. Die Ergebnisse dieser Erhebung und die Erfahrungen im Mittelbau belegen, daß neben den positiven Wirkungen, die Karrieregespräche teilweise gar nicht geführt werden und, daß das diesbezügliche Versäumnis der Führungskraft kaum Konsequenzen nach sich zieht.

Grundsätzlich ist es vermutlich eine Frage des Führungsverständnisses des/der Vorgesetzten, ob die Bereitschaft zur Durchführung eines Karrieregespräches vorhanden ist. Zum Teil herrscht ja die Meinung vor, daß man ja ohnehin miteinander spricht; davon ausgehend wird das formalisierte Karrieregespräch als ein zusätzlicher „bürokratischer

⁴⁶⁵ WU-Memo, Nr. 52 vom 16. August 1991, S. 4

⁴⁶⁶ Dies deckt sich mit den Ergebnissen von Schmitz 1990 für die WUW; ebenso für die Universität Bielefeld: Borkenau/Kammer 1988.

⁴⁶⁷ BDG 1979 idF BGBl 1988/148, an der WUW in konkretisierter Form 1991 beschlossen. Daraus ergibt sich, daß einige der ehemaligen AssistentInnen bereits vor in Kraft treten der Regelung an der WUW (1 Person) bzw. relativ knapp danach (3 Personen 1992) ausgetreten sind. Die weiteren TeilnehmerInnen sind im Zeitraum 1993 und 1994 ausgetreten, was eine erste Erfahrung mit dem Instrument des Karrieregespräches ermöglichte.

⁴⁶⁸ Kürzere Zeitabstände (ein Jahr) werden als sinnvoll angesehen (Personalkommission o. J. S. 2).

Aufwand“ eingeschätzt. Die Etablierung entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen für die Vorgesetzten - im wissenschaftlichen Bereich in der Regel ProfessorInnen - in bezug auf Personalführung und Durchführung von Mitarbeitergesprächen sollte an Universitäten, wie in großen Unternehmen auch, eine Selbstverständlichkeit sein.

Neben dem Karrieregespräch sind auf der Ebene der Universität weitere **Personalentwicklungsmaßnahmen** für AssistentInnen anzusprechen:

- Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Einführung neuer AssistentInnen.
- Individuelle Karriereberatung für (Jung-)AssistentInnen.
- Differenzierte Entwicklungskonzeptionen für AssistentInnen je nach Praxis- und Wissenschaftsschwerpunkt mit begleitenden Qualifizierungsmaßnahmen.
- Outplacement: Unterstützung bei Arbeitsplatzsuche.

Maßnahmen zur Einführung neuer MitarbeiterInnen erlauben eine raschere soziale und fachliche Integration in den Aufgabenbereich und machen insofern Zeitreserven in der Anfangsphase besser zugänglich. Der Orientierungsprozeß für die individuelle Karriereausrichtung könnte damit ebenfalls in einem ersten Schritt unterstützt werden.

Die Einrichtung von Personalentwicklungsstellen an Universitäten und die Etablierung des Angebotes von Entwicklungsberatungsgesprächen⁴⁶⁹ sollte realisiert werden. Ebenso könnten diese Stellen - die Entwicklung und die Umsetzung von Maßnahmen zum Outplacement - übernehmen.

Die Konzeption von Weiterbildungsmaßnahmen mit Vertiefungsangeboten in „Praxis- und Wissenschaftsorientierung“ sollte verfolgt werden.⁴⁷⁰ Damit könnten einerseits die individuellen Entwicklungswünsche unterstützt werden und andererseits ein etwas einheitlicheres „Berufsbild“ des akademischen Mittelbaus bzw. klarere Qualifikationsprofile etabliert werden, wenn bestimmte Angebote verpflichtend wahrgenommen werden müßten. Es ist darauf Bedacht zu nehmen, daß eine Orientierung der Assistentin bzw. des Assistenten in die eine oder andere Richtung auf freiwilliger Basis geschieht. Ausgehend von den Ergebnissen der empirischen Erhebung wäre eine Stärkung der Kernbereiche von Schlüsselqualifikationen (insbesondere Team- und Kooperationsfähigkeit; Führungsfähigkeiten - Motivation, Leistungsbeurteilung, Verantwortungsübernahme; Projektmanagement; Ressourcenmanagement) und die institutionalisierte Förderung interdisziplinärer bzw. fachgebietsübergreifender Kooperationen zu favorisieren. Zur Umsetzung sind sowohl off-the-job Maßnahmen (im Rahmen des Internen Trainings) als auch on-the-job Maßnahmen (z.B. Aufgabenrotation und Teamarbeit innerhalb des Institutes; Etablierung von weiteren Schwerpunktprojekten über die „Institutsgrenzen“ hinaus - wie bspw. die bereits realisierten „Forschungsschwer-

⁴⁶⁹ von Eckarstein/Lueger 1994, Schnittstelle zu MitarbeiterInnen- bzw. Karrieregesprächen

⁴⁷⁰ Die Weiterbildungswünsche der AssistentInnen der WUW und entsprechende Gestaltungsempfehlungen für die Realisierung finden sich in Lueger/Riedl 1993.

punkte“ an der WUW) heranzuziehen. Als instrumentelles Hilfsmittel für off-the-Job Maßnahmen könnte etwa eine Art ‘Weiterbildungspaß’ zum Einsatz kommen, über die damit erfolgte Dokumentation könnte eine stärkere Verbindlichkeit für die Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen erreicht werden.

Für einen erfolgreichen Transfer von Angehörigen der Universität in Unternehmen (Personaltransfer) scheint speziell auch **soziales Kapital** erforderlich zu sein. Wie die Untersuchung gezeigt hat, ist der Einstieg von AssistentInnen in Unternehmen maßgeblich durch die gesellschaftliche Einschätzung der Leistungen und damit des **Images der Universität** bzw. der Institute geprägt. Weiters ist ein großes Informationsdefizit über die Beschäftigtengruppe AssistentIn festzustellen. Mit Hilfe des Setzens gezielter Marketingaktivitäten der Universitäten, Informationen über ihre Leistungen und auch ihre Beschäftigten, könnte vermutlich die Transfersituation verbessert werden. Wie die Erhebung gezeigt hat, wirkt sich das Image und die vermutete Praxisnähe der Universität bzw. des jeweiligen Institutes nachhaltig auf die Einschätzung von PraktikerInnen aus.

Bezogen auf den **Kontakt** zwischen Mittelbauangehörigen und UnternehmensvertreterInnen zeigte sich, daß tendenziell zwei Typen von Personalverantwortlichen aus der Untersuchung herauszuarbeiten sind:

- Personen, die in (regelmäßigerem) Kontakt⁴⁷¹ zur Universität stehen bzw. die konkrete Erfahrungen mit Assistentinnen und Assistenten haben, selbst AkademikerInnen sind und/oder aus Branchen mit einem hohen Akademikeranteil kommen, haben ein eher positives Bild von AssistentInnen und Universitäten.
- Personen mit geringem bis keinem Kontakt zur Universität und mit wenig bis keinen direkten Erfahrungen mit Assistentinnen und Assistenten, aus Branchen mit geringem Akademikeranteil, haben tendenziell ein eher negativ gefärbtes Bild von AssistentInnen.

Unabhängig davon, um welchen Typus von Personalverantwortlichen es sich handelt, wird kaum in Erwägung gezogen, AssistentInnen gezielt als **Arbeitsmarktsegment** zu betrachten, selbst wenn äußerst positive Erfahrungen im Unternehmen vorliegen. Da sich die Gruppe der AssistentInnen nicht für eine Massensuche über Zeitungsannonce eignet, wie von den PraktikerInnen festgestellt wurde, sollten andere Wege der Personalwerbung⁴⁷² gefunden werden. Als mögliche Strategie für Unternehmen, an dieses Arbeitskräftesegment zu gelangen, ist **Direct Search** an der Universität bzw. an den Instituten als Alternative zur Massensuche in bezug auf Eingrenzung des Feldes und Kostengünstigkeit vorzuziehen.

⁴⁷¹ Z.B. Lehrveranstaltungen abhalten, Vorträge, Teilnahme an der Karrieremesse an der WUW.

⁴⁷² Allgemein siehe dazu z.B. Schneider 1995, S. 35ff.; für HochschulabsolventInnen z.B. Simon/Wiltinger/Sebastian/Tacke 1995, S. 165ff.

Die auch bisher bereits gepflegten Kooperationen zwischen Universitätsinstituten und Unternehmen könnten in die Personalstrategien zur Verbesserung der Transfersituation eingebunden und genutzt werden:

- Jahrestagungen, Karrieremessen etc. auch zur Informationsvermittlung über den akademischen Mittelbau einsetzen.
- Spezielle Veranstaltungsreihen für Praxis und Mittelbau.
- Unterstützung beim Umstieg durch die Kontakte von Professorinnen und Professoren; diese können „Brücken“ zu Unternehmen schaffen.
- Alumniclub - Netzwerk für AssistentInnen; Zeitung bzw. WU-Zeitung.
- Kontakte und eventuell Projekte über eine Art Info- und Kontakt-Drehscheibe institutionalisiert organisieren.

Für die UnternehmensvertreterInnen bietet sich durch verstärkte Kooperationen die Möglichkeit, gezielt Einschätzungen über einzelne AssistentInnen zu gewinnen und diese gegebenenfalls bei einem entsprechenden Bedarf anzusprechen - mit dem Vorteil der vorherigen 'Arbeitsprobe'. Für Universitäten bzw. für einzelne Institute sollten vorhandene Kontakte auch zur gezielten Darstellung von z.B. Tätigkeitsfeldern, herausragenden Leistungen, Karriereverläufen des akademischen Mittelbaus genutzt werden. Weitere Kontakt- und Kooperationsmöglichkeiten sind zu entwickeln und zu institutionalisieren.

Damit der akademische Mittelbau als potentielles Angebotssegment des Arbeitsmarktes von (privatwirtschaftlichen) Unternehmen "anerkannt" wird, bedarf es einer Aufarbeitung des vorhandenen **Informationsdefizites**. Die Einrichtung von Außeninstituten an Universitäten im In- und Ausland⁴⁷³ scheint ein erster und sinnvoller Schritt zu sein, um hier zukünftig auch für die Darstellung des akademischen Mittelbaus im Rahmen von eigenen Veranstaltungen bzw. Medien tätig zu werden. Wie ein Personalverantwortlicher in einer Diskussion feststellte: „*es ist ein Marketingthema*“.

⁴⁷³ Auch Transferstellen genannt, siehe zu europäischen Einrichtungen des Transfers: BMBW 1994; Know-How-Zentren (von Eckardstein/Elsik/Nachbagauer 1995, S. 79).

9 SCHLUSSBEMERKUNGEN UND AUSBLICK

Der theoretische Rahmen und der daraus entwickelte Analyseraster für berufliche Tätigkeit bildeten die Grundlage für die empirische Analyse der Mittelbautätigkeit. Mit der Verwendung des soziologischen Konzeptes der Kapitalarten für eine personalwirtschaftliche Fragestellung wird es möglich, Elemente in die Analyse miteinzubeziehen, die bis dato in dieser Form nicht faßbar waren.

Ziel dieser Arbeit war es, mehr über einen Teil der Gruppe des akademischen Mittelbaus an Universitäten zu erfahren: Über Assistentinnen und Assistenten in befristeten Dienstverhältnissen im wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereich und über den Personaltransfer von der Universität in ein Unternehmen. Empirisch wurde dies anhand der betriebswirtschaftlichen Fachgruppe der Wirtschaftsuniversität Wien dargestellt. Dieser Zuwachs an Information über Selbst- und Fremdeinschätzung und über die Möglichkeiten, erworbene Kapitalarten im Zuge eines Umstieges zu verwerten, bot die Grundlage für entsprechende Gestaltungshinweise zur Erleichterung des Personaltransfers.

Zu Beginn der folgenden Reflexion über die gesamte Arbeit soll eine kurze Zusammenfassung der zentralen inhaltlichen Schwerpunkte gegeben werden. In der Folge wird der Beitrag der vorliegenden Arbeit für die relevanten Forschungsbereiche Personalforschung, Hochschulforschung und für den damit verbundenen Wissenschaftstransfer abgeschätzt, und weitere Forschungsnotwendigkeiten werden aufgezeigt.

Zusammenfassung

Als Argument für einen Austausch zwischen Universitäten und Unternehmen ist insbesondere auf das Erfordernis der Wettbewerbsfähigkeit durch Innovationen auf der technischen Ebene und im Management hinzuweisen. Gezielte Personalstrategien von Unternehmen zur Akquirierung hochqualifizierter Humanressourcen von der Universität fehlen für den Managementbereich fast zur Gänze. In der Wissenschaftsdisziplin Technik haben Kooperationen und Personaltransfer zwischen Universitäten und Unternehmen hingegen eine längere Tradition.

Die Forschungsbereiche Hochschulforschung, Personaltransfer und Personalforschung für Universitäten und Unternehmen werden durch die vorliegende Arbeit miteinander verknüpft. Die Hochschulforschung im deutschsprachigen Raum - im Sinne der Forschung über Hochschulen - ist relativ schwach entwickelt. Speziell Forschungsarbeiten über die Beschäftigtengruppen an Universitäten sind kaum verbreitet. Als Indiz dafür: Die erste und bisher einzige bundesweite Erhebung zur Situation des österreichischen Mittelbaus fand 1984 von seiten der Interessenvertretungen statt.

Im Bereich der Wissenschaftstransferforschung wird auf grundsätzliche Möglichkeiten des Austausches zwischen Universitäten und Unternehmen eingegangen. Dabei kann das Instrument 'Personaltransfer von universitären WissenschaftlerInnen' in Unternehmen als eines der effizientesten eingeschätzt werden.

Zur Entwicklung des theoretischen Rahmens für die Analyse beruflicher Tätigkeit wurden die inhaltliche Differenzierung und mögliche Analyseebenen von Qualifizierung aus der Personalwirtschaft herangezogen; Aspekte der Mikroökonomie konnten in bezug auf die Verwertungsperspektive der Qualifikationen auf Basis der Humankapitaltheorie miteinbezogen werden. Das soziologische Kapitalartenkonzept stellte den begrifflichen Rahmen zur gesamthaften Betrachtung von Beschäftigten(-gruppen) zur Verfügung.

Der Analyseraster für berufliche Tätigkeit vereint, ausgehend von der Zusammensetzung der Kapitalartenausstattung (inkorporiertes, institutionalisiertes, soziales und ökonomisches Kapital) einer Person, auch Prägungen der beruflichen Sozialisation und deren Ausformungen in einem spezifischen Habitus. Die inhaltliche Beschreibung der 'Ausstattung' und die jeweiligen Verwertungsmöglichkeiten der Kapitalarten bei einem Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses stellten die Analyserichtungen dar.

Im empirischen Teil findet dieser Analyseraster auf die Beschäftigtengruppe der AssistentInnen seine Anwendung. In Österreich waren 1997 rund 7.200 AssistentInnen an Universitäten beschäftigt, davon arbeiteten etwa 4.850 in einem befristeten Dienstverhältnis. An der WUW waren 260 AssistentInnen tätig, davon gehörten 123 Vertrags- und UniversitätsassistentInnen der Fachgruppe Betriebswirtschaft an, und lediglich 17 Personen von diesen standen in einem unbefristeten Dienstverhältnis.

Die Ergebnisse der empirischen Erhebung zeigen eine hohe Ausprägung der Fachqualifikationen des akademischen Mittelbaus. Bei den Kernbereichen der Schlüsselqualifikationen wurden einhellig hohe Kommunikationsfähigkeit und didaktische Kenntnisse konstatiert, zu Team- und Führungsfähigkeiten lagen differierende Einschätzungen vor. Als Ausformungen des Habitus, welche nicht immer deutlich von den Kernbereichen der Schlüsselqualifikationen zu trennen sind, wurden neben der Leistungsorientierung und der „gereiften Persönlichkeit“ auch eine hohe Autonomie- und Flexibilitätsorientierung konstatiert. Arbeitshaltung und Arbeitsmotivation dürften eher intrinsisch geprägt sein, denn trotz der Einschätzung, daß karriere- und verdienstmäßig die Tätigkeit als AssistentIn wenig einbringt, würden die ehemaligen AssistentInnen nach eigenen Angaben diesen Weg wieder einschlagen.

Das Image des akademischen Mittelbaus ist stark beeinflusst durch die Wissenschaftsdisziplin (Technik/Wirtschaft), durch das Image der Universität und durch das Institutsimage. Insgesamt ist die Beschäftigtengruppe der AssistentInnen in der Praxis relativ wenig bekannt. Auch in jenen Fällen, in welchen positive Erfahrungen mit AssistentInnen im Unternehmen vorlagen, werden diese bislang nicht gezielt rekrutiert.

Die Erarbeitung längerfristiger Personalstrategien an den Universitäten, gekoppelt mit Personalentwicklungsmaßnahmen, und imagebildende Aktivitäten können als Ansatzpunkte für Gestaltungsmaßnahmen zur Unterstützung des Personaltransfers von der Universität in außeruniversitäre Organisationen gesehen werden.

Forschungsbeitrag

Die vorliegende Arbeit leistet einen Beitrag zur Personalforschung von Universitäten und Unternehmen: Die empirischen Ergebnisse der Erhebung liefern Daten zur Beschäftigtengruppe akademischer Mittelbau und zum Umstieg von AssistentInnen in Unternehmen. Exemplarisch erfolgte die Analyse für die Gruppe der AssistentInnen am Beispiel der Fachgruppe Betriebswirtschaft der Wirtschaftsuniversität Wien.

Für Unternehmen stellen die Ergebnisse der Analyse des Beschäftigtensegmentes AssistentInnen erste Informationen über dieses potentielle und bisher wenig bekannte und möglicherweise deshalb vernachlässigte Arbeitsmarktsegment zur Verfügung. Damit kann ein Beitrag zur betrieblichen Arbeitsmarktforschung geleistet werden.

Die Ergebnisse liefern einen Beitrag zur Personalforschung für die Universitäten (zumindest für die Wirtschaftsuniversität Wien), welche durch die Analyse des Beschäftigtensegmentes akademischer Mittelbau in bezug auf Qualifikationen, Arbeitshaltung, Orientierungen und Umstieg grundlegende Informationen für die Gestaltung der Personalarbeit gewinnen könnten.

Diese Arbeit ermöglicht damit gleichzeitig Erkenntnisse im Bereich der Hochschulforschung, sowohl in Richtung Innenorientierung als auch in Richtung Außenorientierung der Universitäten, welche bisher für die Frage des Personaltransfers nicht vorlagen. In der Hochschulforschung konnte mit der vorliegenden Arbeit ein Beitrag zur Forschung über die Hochschule geleistet und ein Stück informatorische Grundlagenarbeit zur Ausgestaltung der universitären Personalpolitik geliefert werden. Für einen Teilbereich der Beschäftigtengruppe AssistentInnen stehen mit dieser Arbeit erstmals vertiefte Ergebnisse zum Umstieg von der Universität in Unternehmen zur Verfügung.

Die Situation des Personaltransfers ist als problematisch einzuschätzen, da kaum eine bewußte und gezielte Rekrutierung von seiten der Unternehmen erfolgt. Damit einher geht die Erfahrung der ehemaligen AssistentInnen, daß die Arbeitsplatzsuche durch das Informationsdefizit in der Wirtschaft erschwert ist. Daraus resultiert, daß die Personalstrategien der Universitäten - wollen sie zukünftig im Wettbewerb um die 'high potentials' gewinnen - entsprechende Schritte zur Ausgestaltung der Mittelbautätigkeit und vor allem zur Imagebildung umfassen sollten. Im Bereich des Umstiegs müßte die Analyse auf andere Disziplinen und Fachbereiche ausgedehnt werden, um entsprechende Grundlagen für die Konzeption von Laufbahnen an den Universitäten und für Maßnahmen des Transfers zu erhalten.

Für AssistentInnen bzw. jene, die es zukünftig werden wollen, stehen damit über Plausibilitätseinsichten hinausgehende Informationen zur Gestaltung und Nutzung der beruflichen Tätigkeit an der Universität - als Kapital bei einem Umstieg - zur Verfügung.

Der entwickelte Analyseraster bietet ein Beschreibungs- bzw. ein Bewertungsinstrument für Beschäftigtengruppen und damit für vorhandene Humanressourcen.

Im Bereich der personalwirtschaftlichen Aufgabenfelder in (arbeitgebenden) Organisationen kann die Analyse der Qualifikationen nach den drei Dimensionen - Inhalte der Qualifikationen, Aneignungsorte und Verwertbarkeit - gezielt als Beurteilungsinstrument für die vorhandenen Humanressourcen innerhalb einer Organisation herangezogen werden. Damit kann beispielsweise abgeschätzt werden, welche Möglichkeiten zur Verwertung der Qualifikationen auf dem externen Arbeitsmarkt vorliegen (Austrittsrisiko). Personalentwicklungsmaßnahmen on the job und off the job können durch die Rückführung auf die Aneignungsorte und Verwertbarkeit in ihrer Ausgestaltung und Zugänglichkeit für Beschäftigte reflektiert werden. Daraus kann auch eine gezielte Förderung von Beschäftigtensegmenten folgen.

Neben der Beschreibung kann auf dieser Basis die Reflexion relevanter Kriterien von Auswahlentscheidungen herangezogen werden; z.B. die Auswahl von BewerberInnen und Nachwuchsführungskräften innerhalb der Organisation. Die Ansicht, daß Auswahlentscheidungen hauptsächlich auf der Basis entsprechender Fachqualifikationen und sozialer Fähigkeiten beruhen, wird durch die Ergebnisse der Erhebung relativiert. Die Faktoren „Persönlichkeit“ und „Auftreten“ können durch den Kapitalartenansatz in eine Gesamtkonzeption gefaßt werden. Dabei ist es möglich, diese Faktoren in ihren Entstehungsbedingungen und Wirkungen im Auswahlprozeß nachzuvollziehen. Insbesondere die Schnittstellen von Kernbereichen von Schlüsselqualifikationen und Prägungen des Habitus liefern einen Beitrag zur Systematisierung 'weicher' Faktoren, die ihren Einfluß bei Bewertung und Beurteilung zeitigen.

Die Frage bleibt offen, ob die Kapitalausprägungen für alle Belegschaftssegmente im gleichen Ausmaß und in der gleichen Form gelten oder ob sich die Zusammensetzung und die Ausmaße spezifisch unterscheiden. Bei der Auswahl zukünftiger Führungskräfte könnte damit hinterfragt werden, ob die geforderten Habitusausformungen sich eher an den Vorgesetzten oder an den zukünftigen KollegInnen bzw. MitarbeiterInnen orientieren. Von Interesse könnte diese Konzeption auch für die Frage der Passung von Bewerber/Bewerberin und jeweiliger Unternehmenskultur sein.

Die vorliegende Konzeption erlaubt eine Beschreibung (als Basis für eine Bewertung) der Humanressourcen einer Organisation über die klassischen Bewertungskriterien von Qualifikationen, Leistungserbringung und zukünftigem Potential hinaus. In Zeiten, in denen Arbeit zum wichtigsten Motivationsfaktor wird und „der Workoholic, eine aussterbende Spezies“⁴⁷⁴ darstellt, kann mit dem Einsatz des Kapitalartenkonzepts eine Informationsgrundlage für die Personalarbeit gewonnen werden, die eine gezieltere Gestaltung von Anreizsystemen und Führungskonzeptionen nach Beschäftigtengruppen ermöglicht.

⁴⁷⁴ Standard 1./2.Februar 1997, S. 15

Literaturverzeichnis

- ALFERMANN, Dorothee: Frauen in der Attributionsforschung: die fleißige Liese und der kluge Hans, in Krell, Gertraude/Osterloh, Margit (Hrsg.): Personalpolitik aus der Sicht der Frauen. Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen. München, Mering 1993, S. 301-317
- AMSDEN, Alice H. (Hrsg.): The economics of Women and Work. New York: 1980
- ARBEITSKREIS QUALITATIVE SOZIALFORSCHUNG (Hrsg.): Verführung zum qualitativen Forschen, Wien 1994
- ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH (Hrsg.): Entwicklungen im Jahr 1997, Wien 1998
- ASPLUND, Rita (Hrsg.): Human Capital Creation in an Economic Perspective. Helsinki u.a. 1994
- ATTESLANDER, Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin, New York 1993
- BACKES-GELLNER, Ursula: Zum Verhältnis von Forschung und Lehre in sozialwissenschaftlichen Fachbereichen, in Helberger, Christof (Hrsg.): Ökonomie der Hochschule I (Schriftenreihe des Vereins für Socialpolitik Nr. 181/1). Berlin 1989, S. 51-76
- BADER, Reinhard/HABEL, Werner/von LÜDE, Rolf/METZ-GÖCKEL, Sigrid/ STEUER, Eckard (Hrsg.): Studenten im Schatten des Arbeitsmarktes. Studienwahl, Studium und Berufseinmündung zwischen Wunschtraum und Realitätssinn. Frankfurt/Main, New York 1987
- BAETHGE, Martin/OBERBECK, Herbert: Die Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt/Main, New York 1986
- BAITSCH, Christof/FREI, Felix: Qualifizierung in der Arbeitstätigkeit. Bern u.a. 1980
- BARTSCHER, Susanne: Die Akademisierung der Wirtschaft und ihre Implikationen für das betriebliche Personalwesen. Stuttgart 1995
- BAYRISCHES STAATSNSTITUT FÜR HOCHSCHULFORSCHUNG UND HOCHSCHULPLANUNG (Hrsg.): Zeitschrift Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 3/1994
- BAYRISCHES STAATSNSTITUT FÜR HOCHSCHULFORSCHUNG UND HOCHSCHULPLANUNG (Hrsg.): Profil und Qualität der wissenschaftlichen Weiterbildung. Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 4/1995
- BECKER, Fred/MARTIN, Albert (Hrsg.): Empirische Personalforschung. München, Mering 1993
- BECKER, Fred: Potentialbeurteilung, in: Gaugler, Eduard/Weber, Wolfgang (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens. Stuttgart 1992, Sp. 1921-1929
- BECKER, Gary S.: Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago, London 1993
- BEITZ, Lars-Erik: Schlüsselqualifikation Kreativität. Begriffs-, Erfassungs- und Entwicklungsproblematik. Hamburg 1996
- BENDL, Regine/GRISOLD, Andrea/NEMEC, Edith (Hrsg.): Die andere Hälfte der Wirtschaft. Von den Chancen der Frauen im Wirtschaftsleben. Wien 1993
- BERGANT, Josef, M./KNEUCKER, Raoul, F.: Wissenschaftstransfer in Österreich, in: Schuster, Hermann, J. (Hrsg.): Handbuch des Wissenschaftstransfers. Berlin u.a. 1990, S. 747 - 767
- BERTHEL, Jürgen: Personal-Management. Stuttgart 1995
- BESSENYEI, Istvan/MELCHIOR, Josef: Die Hochschulpolitik in Österreich und Ungarn 1945 - 1995. Modernisierungsmuster im Vergleich. Frankfurt/Main 1996
- BIFFL, Gudrun: Theorie und Empirie des Arbeitsmarktes Beispiel Österreich. Wien, New York 1994
- BISANI, Fritz: Personalwesen und Personalführung. Wiesbaden 1995
- BLÄSI, Bernhard: Kooperationsziele und Kooperationsformen in der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft, in: Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Aktuelle Fragen der Hochschulforschung in der Bundesrepublik Deutschland und in Österreich. Bonn 1989, S. 305-330

- BMBW (Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft; Hrsg.): Personaltransfer zwischen Hochschule und Wirtschaft. Modelle und Programme in Deutschland und im Ausland. Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 121. Bonn 1994
- BOCHOW, Michael/ FUNKE, Axel/HUSEMANN, Rudolf/KLOSE, Traugott/RUSCHHAUPT, Ursula (Hrsg.): Ohne Perspektive keine Qualität. Frankfurt/Main 1986
- BOCHOW, Michael/JOAS, Hans: Der Lehrkörper der deutschen Hochschulen, in: Goldschmidt, Dietrich/Teichler, Ulrich/ Webler, Wolff-Dietrich (Hrsg.): Forschungsgegenstand Hochschule. Überblick und Trendbericht. Frankfurt/Main, New York 1984, S. 81-105
- BOCHOW, Michael/JOAS, Hans: Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus. Frankfurt/Main, New York 1987
- BOCK, Ulla/BRASZEIT, Anne/SCHMERL, Christiane: Frauen im Wissenschaftsbetrieb. Weinheim, Basel 1983
- BOHNSACK, Ralf: Rekonstruktive Sozialforschung. Opladen 1991
- BORKENAU, Peter/KAMMER, Daniele: Publizieren oder resignieren? Subjektive berufliche Perspektiven und Bewältigungsstrategien des Mittelbaus der Universität Bielefeld. Zeitschrift für Soziologie, Jg. 17/Heft 1/1988, S. 72-79
- BORTZ, Jürgen/DÖRING, Nicola: Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler. Berlin 1995
- BOURDIEU, Pierre: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Welt Sonderband 2: Soziale Ungleichheiten. Göttingen 1983, S. 183-198
- BOURDIEU, Pierre: Die Intellektuellen und die Macht. Hamburg 1991
- BOURDIEU, Pierre: Die verborgenen Mechanismen der Macht. Hamburg 1992
- BOURDIEU, Pierre: Homo academicus. Frankfurt/Main 1992a
- BOURDIEU, Pierre: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt/Main 1993
- BOURDIEU, Pierre: Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt/Main 1993a
- BRACZYK, Hans-Joachim (Hrsg.): Qualifikation und Qualifizierung - Notwendigkeit, Chance oder Selbstzweck?. Berlin 1991
- BREISIG, Thomas: Personalforschung und Betriebsrat: Facetten eines getrüben Verhältnisses, in: Becker, Fred/Martin, Albert (Hrsg.): Empirische Personalforschung. München, Mering 1993, S. 219-240
- BUCH, Christiane/FRECH, Monika/MAYERHOFER, Helene/PACHLINGER, Ilse (Hrsg.): Bildungsfrauen - Frauenbildung. Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Frauen in Forschung und Praxis. Wien 1994
- BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Ziele, Mittel und Erfolge der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Schriftenreihe Hochschule 29. Bonn 1978
- BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, VERKEHR UND KUNST (BMWVK): Auswertung - Personal, unveröffentlicht. August 1996
- BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, VERKEHR UND KUNST (BMWVK), (Hrsg.): Hochschulbericht Band 1 und Band 2, 1996
- BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT UND VERKEHR (BMWV), Auswertung Personal, unveröffentlicht. 1998
- BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN INDUSTRIE u.a. (Hrsg.): Hochschule 2000, Wirtschaft und Wissenschaft im Dialog. Köln 1990
- BURGESS, Robert/SCHRATZ, Michael (Hrsg.): Das Doktoratsstudium im internationalen Vergleich. Schwerpunktthema: Zeitschrift für Hochschuldidaktik Heft 2, Wien 1994
- CASSELL, Catherine/SYMON, Gillian (Hrsg.): Qualitative Methods in Organizational Research. London 1995
- CHORHERR, Otmär: Die Gruppendiskussion als Erhebungsverfahren, in: Arbeitskreis Qualitative Sozialforschung (Hrsg.): Verführung zum qualitativen Forschen. Wien 1994, S. 69-76

- CLARK, Burton R.: Places of Inquiry, Research and Advanced Education in Modern Universities. Berkeley, Los Angeles, London 1995
- CLARK, Burton R.: The Higher Education System. Academic Organization in Cross-National Perspective. Berkeley 1983
- CLEEMANN, Lutz: Stimulierung und Unterstützung des Technologietransfers, in: Zahn, Erich (Hrsg.): Handbuch Technologiemanagement. Stuttgart 1995, S. 1019-1033
- CLEMENT, Werner (Hrsg.): Konzept und Kritik des Humankapitalansatzes. Berlin 1981
- CONRADI, Walter: Personalentwicklung. Stuttgart 1983
- CZOCK, Heidrun/WILDT, Johannes: Doktoranden. Freiburg i.Br. 1985
- DEUTSCHER HOCHSCHULVERBAND (Hrsg.): Das Berufsbild des Universitätslehrers. Thesen mit Erläuterungen. Bonn 1991
- DRUMM, Hans Jürgen: Personalwirtschaftslehre. Berlin u.a. 1992
- DUNNETTE, Marivn, D./FLEISHMAN, Edwin, A. (Hrsg.): Human Performance and Productivity: Human Capability Assessment. Hillsdale 1982
- DUNNETTE, Marivn, D./HOUGH, Leaetta, M. (Hrsg.): Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Palo Alto 1992
- ECKARDSTEIN, Dudo von/SCHNELLINGER, Franz: Betriebliche Personalpolitik. München 1973
- ECKARDSTEIN, Dudo, von/FREDECKER, Ines/GREIFE, Wolfgang/JANISCH, Rainer/ZINGSHEIM, Gabriele: Die Qualifikation der Arbeitnehmer in neuen Entlohnungsmodellen. Frankfurt/Main u.a. 1988
- ECKARDSTEIN, Dudo von: Personalwirtschaft, in: Scheuch, Fritz (Hrsg.): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. Wien 1990, S. 397-449
- ECKARDSTEIN, Dudo von: Personalmanagement in eigener Sache - Überlegungen zu einer Personalstrategie für den akademischen Mittelbau, in: Zeitschrift für Personalforschung 1/90a, S. 7-20
- ECKARDSTEIN, Dudo von/SCAGNETTI, Claudia/BALLNIK, Peter: Elemente einer entwicklungsorientierten Personalkonzeption für die Assistent/inn/en an der WU. Wien, 1991
- ECKARDSTEIN, Dudo von: Personalentwicklung für wissenschaftliche Mitarbeiter einer Universität. Eine Fallstudie, in: Zeitschrift für Personalforschung Nr. 4/1992, S. 435-451
- ECKARDSTEIN, Dudo von/LUEGER, Günter: Qualifizierung für Wissenschaft und Praxis, in: Eschenbach, Rolf (Hrsg.): WU Jahrestagung 1993: Forschung für die Wirtschaft: Im Mittelpunkt der Mensch. Wien 1993, S. 629-638
- ECKARDSTEIN, Dudo von/LUEGER, Günter: Das Qualifizierungskonzept der WU Wien für Mittelbauangehörige. Eine Fallstudie, in: Bayrisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (Hrsg.): Beiträge zur Hochschulforschung 3/1994, S. 543-562
- ECKARDSTEIN, Dudo von/ELSIK, Wolfgang/NACHBAGAUER, Andreas: Formen und Effekte von Karriereplateaus. Eine theoretische und empirische Analyse. Materialien der Abteilung für Personalwirtschaft, Wien 1995
- ECKARDSTEIN, Dudo von/MAYERHOFER, Helene: Stellenwert der Qualifikationen in modernen Personalstrategien, in: Fortmüller, Richard/Aff, Josef: Wissenschaftsorientierung und Praxisbezug in der Didaktik der Ökonomie. Wien 1996, S. 286-303
- EDELMANN, Walter: Lernpsychologie. Eine Einführung. München, Weinheim 1986
- ELSIK, Wolfgang: Strategisches Personalmanagement. Konzeptionen und Konsequenzen. München, Mering 1992
- ENDERS, Jürgen: Erste Berufstätigkeit und weitere Ausbildungsphase: Die Situation der Doktoranden an bundesdeutschen Hochschulen, in: Burgess, Robert/Schratz, Michael (Hrsg.): Das Doktoratsstudium im internationalen Vergleich. Schwerpunktthema: Zeitschrift für Hochschuldidaktik Heft 2/1994, S. 175-190
- ENDERS, Jürgen: Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt/Main, New York 1996

- ENDERS, Jürgen/TEICHLER, Ulrich: Der Hochschullehrerberuf im internationalen Vergleich. Ergebnisse einer Befragung über die wissenschaftliche Profession in 13 Ländern. Bonn 1995a
- ENDERS, Jürgen/TEICHLER, Ulrich: Berufsbild der Lehrenden und Forschenden an Hochschulen. Ergebnisse einer Befragung des wissenschaftlichen Personals an westdeutschen Hochschulen. Bonn 1995b
- ESCHENBACH, Rolf (Hrsg.): WU Jahrestagung 1993: Forschung für die Wirtschaft: Im Mittelpunkt der Mensch. Wien 1993
- FECHTNER, Harri/HEIMBROCK, Klaus-Jürgen/LINDENBLATT, Hubert (Hrsg.): Erfolgsfaktor Mensch. Neuwied u.a. 1996
- FESSEL + GFK Institut: Ärztebefragung, Mittelbau der Universität Innsbruck. Wien 1991
- FORSTER, Rudolf/RICHTER, Rudolf (Hrsg.): Uni im Aufbruch? Sozialwissenschaftliche Beiträge zur Diskussion um die Universitätsreform. Wien 1993
- FORTMÜLLER, Richard/AFF, Josef: Wissenschaftsorientierung und Praxisbezug in der Didaktik der Ökonomie. Wien 1996
- FORTMÜLLER, Richard: Lernpsychologie. Wien 1991
- FRANK, Karsta: Sprachgewalt: Die sprachliche Reproduktion der Geschlechterhierarchie. Tübingen 1992
- FRANKE, Joachim: Sozialpsychologie des Betriebes: Erkenntnisse und Ansätze zur Förderung der innerbetrieblichen Zusammenarbeit. Stuttgart 1980
- FRANZ, Wolfgang: Arbeitsmarktökonomik. Berlin, Heidelberg 1991
- FRECH, Monika/MAYERHOFER, Helene: Karriere - und Entwicklungschancen für Frauen an der Wirtschaftsuniversität Wien. Eine Analyse der Möglichkeiten und Rahmenbedingungen, in: Bendl, Regine/Grisold, Andrea/Nemec, Edith (Hrsg.): Die andere Hälfte der Wirtschaft. Von den Chancen der Frauen im Wirtschaftsleben. Wien 1993, S. 135-160
- FRECH, Monika/SCHMIDT, Angelika: Theoretische und praktische Perspektiven der Kommunikation, in: Kasper, Helmut/Mayrhofer, Wolfgang (Hrsg.): Personalmanagement, Führung, Organisation. Wien 1996, S. 257-292
- FREI, Felix/DUELL, Werner/BAITSCH, Christof: Arbeit und Kompetenzentwicklung. Theoretische Konzepte zur Psychologie arbeitsimmanenter Qualifizierung. Bern, Stuttgart, Wien 1984
- FREI, Felix/HUGENTOBLER, Margit/DUELL, Werner/RUCH, Luzian: Die kompetente Organisation. Qualifizierende Arbeitsgestaltung - die europäische Alternative. Stuttgart, Zürich 1993
- FREY, Dieter/IRLE, Martin (Hrsg.): Theorien der Sozialpsychologie. Band III: Motivations- und Informationsverarbeitungstheorien. Bern u.a. 1985
- FREYEND, Eckart, J./HAB, Hans-Joachim: Wissenschaftstransfer durch Personaltransfer, in: Schuster, Hermann, J. (Hrsg.): Handbuch des Wissenschaftstransfers. Berlin u.a. 1990, S. 587-598
- FRIEDRICH, Jürgen: Methoden empirischer Sozialforschung. Opladen 1982
- FRIES, Marlene: Wissenschaftliche Weiterbildung an der TU München. München 1994
- FRÖHLICH, Gerhard: Kapital, Habitus, Feld, Symbol, in: Mörth, Ingo/Fröhlich, Gerhard (Hrsg.): Das symbolische Kapital der Lebensstile. Zur Kultursoziologie der Moderne nach Pierre Bourdieu. Frankfurt/Main, New York 1994, S. 31-54
- FROSCHAUER, Ulrike/LUEGER, Manfred: Das qualitative Interview. Wien 1992
- GARZ, Detlev/KRAIMER, Klaus (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Opladen 1991
- GARZ, Detlev/KRAIMER, Klaus: Qualitativ-empirische Sozialforschung im Aufbruch, in: dieselben (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Opladen 1991, S. 1-33
- GAUDART, Dorothea: The Emergence of Women into Research and Development in the Austrian Context, in: Stolte-Heiskanen, Veronica (Hrsg.): Women in Science. Token Women or Gender Equality. Oxford, New York 1991, S. 9-33
- GAUGLER, Eduard/WEBER, Wolfgang (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens. Stuttgart 1992
- GEENEN, Elke M.: Blockierte Karrieren, Frauen in der Hochschule. Opladen 1994

- GERLICH, Peter: Hochschule und Effizienz. Anstöße zur universitären Selbstreflexion. Wien 1993
- GNEWIKOW, Thorsten: Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Programm 'Innovationsassistent' im Land Berlin, in: BMBW (Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft; Hrsg.): Personaltransfer zwischen Hochschule und Wirtschaft. Modelle und Programme in Deutschland und im Ausland. Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 121. Bonn 1994, S. 35-50
- GOLDSCHMIDT, Dietrich/TEICHLER, Ulrich/WEBLER, Wolff-Dietrich (Hrsg.): Forschungsgegenstand Hochschule. Überblick und Trendbericht. Frankfurt, New York 1984
- GORZKA, Gabriele/HEIPCKE, Klaus/TEICHLER Ulrich (Hrsg.): Hochschule - Beruf - Gesellschaft. Ergebnisse der Forschung zum Funktionswandel der Hochschulen. Frankfurt/Main, New York 1988
- GRIES, Thomas: Wachstum, Humankapital und Dynamik der komparativen Vorteile. Tübingen 1995
- GÜTERMANN, Clemens: Zur Konzeption einer betrieblichen Arbeitsmarktstrategie. München, Mering 1989
- HACKER Winfried: Arbeitspsychologie. Bern u.a. 1986
- HARTMANN, Michael: Deutsche Topmanager: Klassenspezifischer Habitus als Karrierebasis, in: Soziale Welt Heft 4/1995, S. 440-468
- HARTMANN, Michael: Topmanager. Rekrutierung einer Elite. Frankfurt/Main, New York 1996
- HASENJÜRGEN, Brigitte: Soziale Macht im Wissenschaftsspiel, SozialwissenschaftlerInnen und Frauenforscherinnen an der Hochschule. Münster 1996
- HEIDACK, Clemens (Hrsg.): Arbeitsstrukturen im Umbruch. München, Mering 1995
- HEINTEL, Guido: Die universitäre Arbeitssituation aus der Sicht eines Pädagogen, in: Lenert, Michael/Pflichter, Felicitas (Hrsg.): Arbeitsplatz Universität. Schwerpunkttheft der Zeitschrift für Hochschuldidaktik Nr. 2/1989, S. 65-80
- HERBST, Marcel/LATZEL, Günther/LUTZ, Leonhard (Hrsg.): Wandel im tertiären Bildungssektor. Zürich 1997
- HEYSER, Wolfgang: Personaltransfer als Aufgabe der Hochschulen, in: BMBW (Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft; Hrsg.): Personaltransfer zwischen Hochschule und Wirtschaft. Modelle und Programme in Deutschland und im Ausland. Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 121. Bonn 1994, S. 7-11
- HOCHSCHULBERICHT (Hrsg.: Bundesministerium für Wissenschaft, Verkehr und Kunst (BMWVK)), Band 1 und Band 2, 1996
- HOFMANN, Michael/ ROSENSTIEL, Lutz von (Hrsg.): Funktionale Managementlehre. Berlin u. a. 1988
- HOLLER, Manfred J.: Ökonomische Theorie des Arbeitsmarktes. Darmstadt 1986
- HÖLLINGER, Sigurd/STEINBACHER, Walter: Universitätsorganisation: Selbstläufigkeit, Planlosigkeit und Veränderungschancen, in: Forster, Rudolf/Richter, Rudolf (Hrsg.): Uni im Aufbruch? Sozialwissenschaftliche Beiträge zur Diskussion um die Universitätsreform. Wien 1993, S. 31-52
- HOLTkamp, Rolf/ FISCHER-BLUHM, Karin/HUBER, Ludwig: Junge Wissenschaftler an der Hochschule. Bericht der Arbeitsgruppe 'Lage und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses'. Frankfurt/New York 1986
- HOYOS, Carl: Arbeitspsychologie. Stuttgart 1974
- HUGL, Ulrike: Qualitative Inhaltsanalyse und Mind-Mapping. Ein neuer Ansatz für Datenauswertung und Organisationsdiagnose. Wiesbaden 1995
- IRLE, Martin: Attraktivität von Entscheidungsalternativen und Urteilssicherheit. Bern-Liebefeld 1978
- JANSER, Andrea: Das neue Hochschulrecht. Wien 1993
- JEGLITSCH, Franz: Kooperationsziele und Kooperationsformen in der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft, in: Konferenz der Kultusminister der Länder (Hrsg.): Aktuelle Fragen der Hochschulforschung in der Bundesrepublik Deutschland und in Österreich. Bonn 1989, S. 361-371

- JEGLITSCH, Franz: Organisatorische und strukturelle Aspekte der Hochschulforschung aus Sicht der Hochschulen, in: Konferenz der Kultusminister der Länder (Hrsg.): Aktuelle Fragen der Hochschulforschung in der Bundesrepublik Deutschland und Österreich. Bonn 1989, S. 125-130
- KADDAZ, Burkhard: Rationalität und Rationalisierung des wissenschaftlichen Arbeitsprozesses. Frankfurt/Main, New York 1987
- KARPEN, Ulrich/HANSKE, Peter: Status und Besoldung von Hochschullehrern im internationalen Vergleich. Studie im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft, Band 1. Baden-Baden 1994
- KASPER, Helmut/MAYRHOFER, Wolfgang (Hrsg.): Führung. Wien 1993
- KASPER, Helmut/MAYRHOFER, Wolfgang (Hrsg.): Personalmanagement, Führung, Organisation. Wien 1996
- KAUPP, Peter: Der Hochschulassistent und seine Probleme. Stuttgart 1969
- KELLERMANN, Paul: Zur Lage der Hochschulforschung in Österreich, in: Oehler, Christoph/Webler, Wolff-Dietrich (Hrsg.): Forschungspotentiale sozialwissenschaftlicher Hochschulforschung. Bundesrepublik Deutschland, Österreich, Schweiz. Weinheim 1988, S. 63-79
- KERN, Horst/SCHUMANN, Michael: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München 1986
- KIESER, Alfred/NAGEL, Rüdiger/KRÜGER, Karl-Heinz/HIPPLER, Gabriele: Einführung neuer Mitarbeiter in das Unternehmen. Neuwied, Frankfurt/Main 1990
- KLEINING, Gerhard: Qualitativ-heuristische Sozialforschung, Hamburg 1994
- KLUGE, Norbert: Autonomie und Steuerung, in: Neusel, Aylâ/Teichler, Ulrich/ Winkler, Helmut (Hrsg.): Hochschule Staat Politik. Frankfurt/Main, New York 1993, S. 139-160
- KNEUCKER, Raoul: Organisatorische und strukturelle Aspekte der Hochschulforschung aus der Sicht der Förderungseinrichtungen, in: Konferenz der Kultusminister der Länder (Hrsg.): Aktuelle Fragen der Hochschulforschung in der Bundesrepublik Deutschland und in Österreich. Bonn 1989, S. 131-149
- KNITTER, Hartwig: Neue Strukturen brauchen neue Mentalitäten - die Mobilisierungsinitiative in der Daimler-Benz-Aerospace AG, in: Fechtner, Harri/ Heimbrock, Klaus-Jürgen/Lindenblatt, Hubert (Hrsg.): Erfolgsfaktor Mensch. Heusenstamm 1996, S. 103-112
- KONFERENZ DER KULTUSMINISTER DER LÄNDER (Hrsg.): Aktuelle Fragen der Hochschulforschung in der Bundesrepublik Deutschland und in Österreich. Bonn 1989
- KÖNIG, Renee (Hrsg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung, Band 2. Stuttgart 1973
- KRAIS, Beate: Bildung als Kapital - Neue Perspektiven für die Analyse der Sozialstruktur, in: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Welt Sonderband 2: Soziale Ungleichheiten. Göttingen 1983, S. 199-220
- KRAIS, Beate: Nachrichten aus der Welt des Geistes. Von Intellektuellen, Studenten und anderen gebildeten Frauen und Männern, in: WSI Mitteilungen 4/1993, S. 240-250
- KRECKEL, Reinhard (Hrsg.): Soziale Welt Sonderband 2: Soziale Ungleichheiten. Göttingen 1983
- KRECKEL, Reinhard: Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. Frankfurt/Main, New York 1992
- KRELL, Gertraude/OSTERLOH, Margit (Hrsg.): Personalpolitik aus der Sicht der Frauen. Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen. München, Mering 1993
- KRUEGER, Richard A.: Focus Groups. A Practical Guide for Applied Research. Newbury Park, Beverly Hills, London, New Delhi 1988
- KRÜGER, Heidemarie: Organisation und extra-funktionale Qualifikationen. Frankfurt/Main 1988
- KRÜGER, Heidi: Gruppendiskussionen. Überlegungen zur Rekonstruktion sozialer Wirklichkeit aus Sicht der Betroffenen, in: Soziale Welt, 34 Jg. 1983, S. 90-109
- LAMNEK Siegfried: Qualitative Sozialforschung, Band 1 Methodologie. Weinheim 1993a
- LAMNEK Siegfried: Qualitative Sozialforschung, Band 2 Methoden & Techniken. Weinheim 1993b

- LANDSBERG, Georg von: 'Typisch' Akademiker: Schwierigkeiten bei Berufsbeginn - Konsequenzen für die Studienreform, in: Modellversuch Wirtschaftswissenschaft (Hrsg.): Modellversuch Wirtschaftswissenschaften - Symposium II Studienreform zwischen Disziplin- und Arbeitsmarkt-orientierung. Heft 10. Berlin 1980, S. 167-176
- LASKE, Stephan/GORBACH, Stefan (Hrsg.): Spannungsfeld Personalentwicklung. Wien 1993
- LASSNIGG, Lorenz (Hrsg.): Hochschulreformen in Europa: Autonomisierung, Diversifizierung, Selbstorganisation. Forschungsbericht des Institutes für Höhere Studien. Wien 1993
- LASSNIGG, Lorenz: Ausbildung und Berufe in Österreich. Die wesentlichen Ergebnisse und Schlußfolgerungen aus einer problemorientierten Analyse des Systems der beruflichen Erstausbildung (1989), in der Reihe: Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Nr. 32. Wien 1990
- LASSNIGG, Lorenz: 'Connoisseurship' und 'Selbstreferenz' - Bemerkungen zur Hochschulforschung in Österreich, in: Lassnigg, Lorenz (Hrsg.): Hochschulreformen in Europa: Autonomisierung, Diversifizierung, Selbstorganisation. Forschungsbericht des Institutes für Höhere Studien. Wien 1993, S. 1-18
- LENERT, Michael/PFLICHTER, Felicitas (Hrsg.): Arbeitsplatz Universität. Schwerpunktheft der Zeitschrift für Hochschuldidaktik Nr. 2/1989
- LEXIKON, das neue große: Bildung, Stuttgart, Linz 1977
- LIEBAU, Eckart: Der Habitus der Ökonomen - über Arbeitgebererwartungen an Hochschulabsolventen der Wirtschaftswissenschaften. Arbeitspapier des Wissenschaftlichen Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung an der Gesamthochschule Kassel Nr. 12. Kassel 1982
- LINS, Josef/MÜLLER, Johann: Das Berufsbild des akademischen Mittelbaus. Wien, Innsbruck 1987
- LITTEK, Wolfgang/RAMMERT, Werner/WACHTLER, Günther (Hrsg.): Einführung in die Arbeits- und Industriezoologie. Fankurt/Main, New York 1983
- LUEGER, Günter/RIEDL, Gabriela: Die Weiterbildungsbedürfnisse der Assistentinnen und Assistenten an der WU-Wien. Materialien aus der Abteilung für Personalwirtschaft. Wien 1993
- LUEGER, Günter: Die Bedeutung der Wahrnehmung bei der Personalbeurteilung. Zur psychischen Konstruktion von Urteilen über Mitarbeiter. München, Mering 1992
- LUEGER, Manfred/SCHMITZ, Christoph: Das offene Interview. Theorie-Erhebung-Rekonstruktion latenter Strukturen. Wien 1984
- MAIER, Harry: Bildungsökonomie. Die Interdependenz von Bildungs- und Beschäftigungssystem. Stuttgart 1994
- MANGOLD, Werner: Gegenstand und Methode des Gruppendiskussionsverfahrens. Frankfurt/Main 1960
- MANGOLD, Werner: Gruppendiskussionen, in: König, Renee (Hrsg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung Band 2. Stuttgart 1973, S. 228-259
- MARTIN, Albert: Personalforschung. München 1988
- MAYERHOFER, Helene: Lean Banking und Qualifizierung, in: Müller, Matthias: Lean Banking. Bankspezifische Ausprägungen und ökonomische Wirkung der 'schlanken' Prinzipien. Wien 1994a, S. 119-142
- MAYERHOFER, Helene: Zur Vielfalt der Tätigkeit als AssistentIn, in: Buch, Christiane/Frech, Monika/Mayerhofer, Helene/Pachlinger, Ilse (Hrsg.): Bildungsfrauen - Frauenbildung. Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Frauen in Forschung und Praxis. Wien 1994b, S. 39-75
- MAYRING, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim 1993
- MEDAWAR, Peter B.: Ratschläge für einen jungen Wissenschaftler, München 1984
- MELCHIOR, Josef: Entwicklungstrends in der Hochschulpolitik in Europa, in: Lassnigg, Lorenz (Hrsg.): Hochschulreformen in Europa: Autonomisierung, Diversifizierung, Selbstorganisation. Forschungsbericht des Institutes für Höhere Studien. Wien 1993, S. 55-67
- MERTENS, Dieter (Hrsg.): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Eine Forschungsinventur des IAB (BeitrAB 70). Nürnberg 1988

- MERTENS, Dieter: Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 1/1974, S. 36-43
- MODELLVERSUCH WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFT (Hrsg.): Modellversuch Wirtschaftswissenschaften - Symposium II Studienreform zwischen Disziplin- und Arbeitsmarktorientierung. Heft 10. Berlin 1980
- MÖRTH, Ingo/FRÖHLICH, Gerhard (Hrsg.): Das symbolische Kapital der Lebensstile. Zur Kultursoziologie der Moderne nach Pierre Bourdieu. Frankfurt/Main, New York 1994
- MÜLLER, Matthias: Lean Banking. Bankspezifische Ausprägungen und ökonomische Wirkung der >schlanken< Prinzipien. Wien 1994
- MÜLLER-BÖLING, Detlef (Hrsg.): Qualitätssicherung in Hochschulen. Forschung - Lehre - Management. Gütersloh 1995
- MÜLLER-BÖLING, Detlef: Qualitätssicherung in Hochschulen. Grundlage einer wissenschaftsbasierten Gesellschaft, in: Müller-Böling, Detlef (Hrsg.): Qualitätssicherung in Hochschulen. Forschung - Lehre - Management. Gütersloh 1995, S. 27-45
- NEUBERGER, Oswald: Arbeit. Stuttgart 1985
- NEUBERGER, Oswald: Personalentwicklung. Stuttgart 1991
- NEUSEL, Aylâ/TEICHLER, Ulrich/WINKLER, Helmut (Hrsg.): Hochschule Staat Politik. Frankfurt/Main, New York 1993
- NEUSEL, Aylâ: Selbstregulierung oder staatliche Steuerung? Eine Frage der Politikfähigkeit der Hochschule, in: Neusel, Aylâ/Teichler, Ulrich/Winkler, Helmut (Hrsg.): Hochschule Staat Politik. Frankfurt/Main, New York 1993, S. 185-191
- NEUSEL, Alya/TEICHLER, Ulrich: Hochschulentwicklung seit den sechziger Jahren. Weinheim, Basel 1986
- NEYSES, Johannes: Rechtliche Rahmenbedingungen in der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft, in: Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Aktuelle Fragen der Hochschulforschung in der Bundesrepublik Deutschland und in Österreich. Bonn 1989, S. 235-252
- OECHSLER, Walter, A.: Personal und Arbeit. Einführung in die Personalwirtschaft unter Einbeziehung des Arbeitsrechts. München, Wien 1994
- OEHLER, Christoph/WEBLER, Wolff-Dietrich (Hrsg.): Forschungspotentiale sozialwissenschaftlicher Hochschulforschung. Bundesrepublik Deutschland, Österreich, Schweiz. Weinheim 1988
- OEHLER, Christoph: Forschungstransfer zwischen Hochschule und Gesellschaft, in: Gorzka, Gabriele/Heipcke, Klaus/Teichler Ulrich (Hrsg.): Hochschule - Beruf - Gesellschaft, Frankfurt/Main, New York 1988, S. 369-395
- OEHLER, Christoph: Hochschulentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland seit 1945. Frankfurt/Main, New York 1989
- OEHLER, Christoph: Zum Rollenwandel der Hochschullehrer, in: Neusel, Alya/ Teichler, Ulrich: Hochschulentwicklung seit den sechziger Jahren. Weinheim, Basel 1986, S. 257-308
- ONNEN-ISEMANN, Corinna/OBWALD, Ursula: Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich, Schriftenreihe: Studien zu Bildung und Wissenschaft Nr. 99, (BMBW: Hrsg.). Bonn 1991
- OVER, Albert: Die deutschsprachige Forschung über Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland. Eine kommentierte Bibliographie 1965-1985. München u.a. 1988
- ÖSTERREICHISCHES STATISTISCHES ZENTRALAMT: Hochschulstatistik 96/97
- PERSONALKOMMISSION DER WUV: Empfehlungen zur Durchführung von Karrieregesprächen, ohne Jahr
- PHELPS, Edmund S.: The Statistical Theory of Rasism and Sexism, in: American Economic Review 62/1972, S. 639-661
- PICHLER, Eva: Investition in generelles und firmenspezifisches Humankapital bei Risiko und beruflicher Mobilität, in: Sadowski, Dieter/Timmesfeld, Andrea (Hrsg.): Ökonomie und Politik beruflicher Bildung. Berlin 1992, S. 79-103

- PLANDER, Harro: Arbeitsplatz Hochschule. Wissenschaftspolitik, Beschäftigung und Personalstruktur im Hochschulbereich. Freiburg 1986
- POLACHEK, Solomon/SIEBERT, Werner: The Economics of Earnings. Cambridge 1993
- PREGLAU-HÄMMERLE, Susanne: Die politische und soziale Funktion der österreichischen Universität. Von den Anfängen bis zur Gegenwart. Innsbruck 1986
- PREISENDÖRFER, Peter/VOSS, Thomas: Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke. Die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen, in: Soziale Welt, Heft 1/1988, S. 104-119
- PROBST, Gilbert/BÜCHEL, Bettina: Organisationales Lernen. Wiesbaden 1994
- PSACHAROPOULOS, George: Conceptions and Misconceptions on Human Capital Theory, in: Clement, Werner (Hrsg.): Konzept und Kritik des Humankapitalansatzes. Berlin 1981, S. 9-15
- REUHL, Günter: Wissenschaftskonkurrenz. Hochschulorganisation in den USA, Europa und der Sowjetunion. Frankfurt/Main, New York 1992
- REYHER, Lutz/KÜHL, Jürgen (Hrsg.): Resonanzen. Arbeitsmarkt und Beruf - Forschung und Politik (BeitrAB 111). Nürnberg 1988
- ROBBERS, Thomas: Investitionen in berufliches Humankapital und die Absicherung erwarteter Erträge. Bergisch Gladbach, Köln 1993
- ROBBINS, Stephen: Organizational Behavior. New Jersey 1991
- ROSENSTIEL, Lutz von/NERDINGER, Friedemann/SPIEB, Erika/STENGEL, Martin: Führungsnachwuchs im Unternehmen. München 1989
- ROSENSTIEL, Lutz von: Motivationsmanagement, in: Hofmann, Michael/Rosenstiel, Lutz von (Hrsg.): Funktionale Managementlehre. Berlin u. a. 1988, S. 214-264
- SADER, Manfred: Psychologie der Gruppe. Weinheim 1991
- SADOWSKI, Dieter/TIMMESFELD, Andrea (Hrsg.): Ökonomie und Politik beruflicher Bildung. Berlin 1992
- SARGES, Werner (Hrsg.): Management-Diagnostik. Göttingen u.a. 1990
- SCHACHTNER, Johann: Humankapital und Internationaler Handel. Komparative Vorteile bei variablem und heterogenem Arbeitsangebot. Frankfurt/Main u.a. 1993
- SCHÄFERS, Bernhard (Hrsg.): Einführung in die Gruppensoziologie. Heidelberg 1994
- SCHERM, Ewald: Arbeitsmarktforschung als Unternehmensaufgabe, in: Becker, Fred/Martin, Albert (Hrsg.): Empirische Personalforschung. München, Mering 1993, S. 203-218
- SCHEUCH, Fritz (Hrsg.): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. Wien 1990
- SCHILDKNECHT, Rolf: Total Quality Management: Konzeption und State of the Art. Frankfurt/Main, New York 1992
- SCHMEE, Josef/LASSNIGG, Lorenz/PECHAR, Hans/TIPKA, Ernst/WALTHER, Herbert: Strukturwandel und Bildung. Zusammenhang zwischen technischem Fortschritt und Qualifizierung der Beschäftigten in Verbindung mit dem Einsatz neuer Technologien. Schriftenreihe des Ludwig Boltzmann-Institutes für Wachstumsforschung, Band 14. Wien 1992
- SCHMITZ, Christof: Paradoxie und Ausstieg. Beschreibung und Vergleich des akademischen Mittelbaus der Wirtschaftsuniversität Wien. In: Zeitschrift für Soziologie, Heft 3/1990, S. 212-222
- SCHNEIDER, Bernhard: Personalbeschaffung. Frankfurt/Main 1995
- SCHRIFTEN DES VEREINS FÜR SOCIALPOLITIK Band 171: Wirtschaftswissenschaft und Ethik. Hesse, Helmut (Hrsg.). Berlin 1988
- SCHRIFTEN DES VEREINS FÜR SOCIALPOLITIK Band 181/I: Ökonomie der Hochschule. Helberger, Christof (Hrsg.). Berlin 1989
- SCHULER, Heinz (Hrsg.): Lehrbuch Organisationspsychologie. Bern u.a. 1993
- SCHULTE, Lothar: Wirtschafts- und hochschulpolitische Aspekte des Personaltransfers, in: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Personaltransfer zwischen Hochschule und Wirtschaft. Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 121. Bonn 1994, S. 1-5

- SCHUMM, Wilhelm: Sozialisation durch Arbeit, in: Littek, Wolfgang/Rammert, Werner/Wachtler, Günther (Hrsg.): Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie. Fankurt/Main, New York 1983, S. 250-283
- SCHUSTER, Hermann, J. (Hrsg.): Handbuch des Wissenschaftstransfers. Berlin u.a. 1990
- SCHUSTER, Hermann, J.: Technologische Zivilisation und Zukunftsverantwortung - Anmerkungen zu Grundfragen des Wissenschaftstransfers, in: ders. (Hrsg.): Handbuch des Wissenschaftstransfers. Berlin u.a. 1990, S. 1-9
- SCHWARB, Thomas: Die wissenschaftliche Konstruktion der Personalauswahl. München 1996
- SEITZ, Hans: Entwicklung der Qualifikationsanforderungen in kaufmännischen Berufen. Konsequenzen für das kaufmännische Bildungswesen. Zürich 1988
- SENGENBERGER, Werner: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik im internationalen Vergleich. Frankfurt/Main, New York 1987
- SESSELMEIER, Werner/BLAUERMEL, Gregor: Arbeitsmarkttheorien. Heidelberg 1990
- SHELDON, George: Selbstselektion und Bildungsrenditen - Ökonometrische Untersuchungen an einem Mikro-Datensatz für die Schweiz, in: Sadowski, Dieter/ Timmesfeld, Andrea (Hrsg.): Ökonomie und Politik beruflicher Bildung. Berlin 1992, S. 105-135
- SIMOLEIT, Jürgen/FELDHOF, Jürgen/JACKE, Norbert: Schlüsselqualifikationen - betriebliche Berufsausbildung und neue Produktionskonzepte, in: Braczyk, Hans-Joachim (Hrsg.), Qualifikation und Qualifizierung - Notwendigkeit, Chance oder Selbstzweck?. Berlin 1991, S. 43-66
- SIMON, Hermann/WILTINGER, Kai/SEBASTIAN, Karl-Heinz/TACKE, Georg: Effektives Personalmarketing. Strategien-Instrumente-Fallstudien. Wiesbaden 1995
- SINNHOLD, Heiko: Ausbildung, Beruf und Arbeitslosigkeit. Eine Strukturanalyse der Ausbildung im dualen System und der Beschäftigungschancen junger Fachkräfte. Frankfurt/Main u.a. 1990
- SIX, Ulrike: Sind Gruppen radikaler als Einzelpersonen?. Darmstadt 1981
- SPÄTH, Lothar: Technologiepolitik und Unternehmertum, in: Zahn, Erich (Hrsg.): Handbuch Technologiemanagement. Stuttgart 1995, S. 1001-1018
- SPENCE, Michael A.: Job Market Signaling, in: Quaterly Journal of Economics 8/1973, S. 355-374
- STAEHLE, Wolfgang H.: Management. Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive (überarbeitet von Conrad, Peter und Sydow, Jörg). München 1994
- STANDARD, Der: Der Wokoholic, eine aussterbende Spezies. Ruzicka, Johanna, 1./2.2.97, S. 15
- STEINER, Michael/STURN, Dorothea: Forschung und technologischer Wandel, in: Zapotoczky, Klaus/Strunz, Herbert (Hrsg.): Forschungsmanagement. Wien 1996, S. 103-113
- STEYAERT, Chris/BOUWEN, René: Group Methods of Organizational Analysis, in: Cassell, Catherine/Symon, Gillian (Hrsg.): Qualitative Methods in Organizational Research. London 1995, S. 123-146
- STEYRER, Johannes: Theorien der Führung, in: Kasper, Helmut/Mayrhofer, Wolfgang (Hrsg.): Führung. Wien 1993, S. 99-208
- STOLTE-HEISKANEN, Veronica (Hrsg.): Women in Science. Token Women or Gender Equality. Oxford, New York 1991
- STRUTZ, Hans/WIEDEMANN, Klaus (Hrsg.): Internationales Personalmarketing. Wiesbaden 1992
- SWATEK, Dieter: Kooperationsziele und Kooperationsformen in der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft, in: Konferenz der Kultusminister der Länder (Hrsg.): Aktuelle Fragen der Hochschulforschung in der Bundesrepublik Deutschland und in Österreich. Bonn 1989, S. 331-344
- TEICHLER, Ulrich (Hrsg.): Hochschule und Beruf. Problemlage und Aufgaben der Forschung. Frankfurt/Main, New York 1979
- TEICHLER, Ulrich: Evaluation nationaler Hochschulpolitiken, in: Neusel, Aylâ/Teichler, Ulrich/Winkler, Helmut (Hrsg.): Hochschule Staat Politik. Frankfurt/Main, New York 1993, S. 217-234
- TEICHLER, Ulrich: Hochschule und Beruf - Internationale Tendenzen und Beispiele, in: Heidack, Clemens (Hrsg.): Arbeitsstrukturen im Umbruch. München, Mering 1995, S. 179-196

- TEICHLER, Ulrich: Hochschulforschung: Erfahrungen in Deutschland und ihre Implikationen für die Schweiz, in: Herbst, Marcel/Latzel, Günther/Lutz, Leonhard (Hrsg.): Wandel im tertiären Bildungssektor. Zürich 1997, S. 107-129
- THORBORG, Heiner: Qualifikationsdimensionen einer europäischen Führungskraft, in: Strutz, Hans /Wiedemann, Klaus (Hrsg.): Internationales Personalmarketing. Wiesbaden 1992, S. 135 - 140
- TRÖMEL-PLÖTZ, Senta: Frauensprache: Sprache der Veränderung. Frankfurt/Main 1982
- ULICH, Eberhard: Arbeitspsychologie. Zürich, Stuttgart 1991
- VEITH, Monika: Frauenkarriere im Management. Einstiegsbarrieren und Diskriminierungsmechanismen. Frankfurt/Main, New York 1988
- VERTRAGSBEDIENSTETENGESETZ 1948: Abschnitt III - Sonderbestimmungen für Vertragslehrer und Vertragsassistenten an Universitäten (Hochschulen). BGBl. Nr. 201/1996 (Struktur- anpassungsgesetz 1996/Art. 3) und BGBl. Nr. 375/1996 (BDG-Novelle 1996, Art. VI).
- WÄCHTER, Hartmut: Qualifizierung in der Tätigkeit - leicht gesagt, aber wie getan?, in: Laske, Stephan/Gorbach, Stefan (Hrsg.): Spannungsfeld Personal Entwicklung. Konzeptionen - Analysen - Perspektiven. Wien 1993, S. 403-407
- WALTHER, Herbert: Zurück zur Vollbeschäftigung! - aber wie? unveröffentlichtes Manuskript, Wirtschaftsuniversität Wien (Abt. f. Arbeitsmarkttheorie und -politik), Juni 1996
- WEBER, Max: Soziologie, Universalgeschichtliche Analysen, Politik. Stuttgart 1973
- WEBER, Wolfgang/KLEIN, Hartmut: Strategische Personalplanung, in: Gaugler, Eduard/Weber, Wolfgang (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens. Stuttgart 1992, Sp. 2142-2154
- WEBER, Wolfgang: Personalforschung, in: Gaugler, Eduard/Weber, Wolfgang (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens. Stuttgart 1992, Sp. 1690-1700
- WEBLER, Wolf-Dietrich: Forschungsfelder und Perspektiven der Hochschulforschung, in: Oehler, Christoph/Webler, Wolf-Dietrich (Hrsg.): Forschungspotentiale sozialwissenschaftlicher Hochschulforschung. Bundesrepublik Deutschland, Österreich, Schweiz. Weinheim 1988, S. 21-49
- WELLHÖFER, Peter: Gruppendynamik und soziales Lernen. Stuttgart 1993
- WERMUTH, Nanny: Frauen an Hochschulen. Statistische Daten zu den Karrierechancen, in der Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft (BMW: Hrsg.) Nr. 105. Bonn 1992
- WINDOLF, Paul: Berufliche Sozialisation. Zur Produktion des beruflichen Habitus. Stuttgart 1981
- WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT WIEN (Hrsg.): DienstnehmerInnenunterlagen, ohne Jahr
- WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT WIEN (Hrsg.): Kenndaten der WUW 1996, Abteilung für Planung und Organisationsentwicklung, August 1996
- WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT WIEN (Hrsg.): Kenndaten der WUW 1997, Abteilung für Planung und Organisationsentwicklung, Oktober 1997
- WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT WIEN (Hrsg.): WU-Memo, Nr. 52, 16. August 1991
- WISSENSCHAFTSRAT (Hrsg.): Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu den Perspektiven der Hochschulen in den 90er Jahren. Köln 1988
- WITTE, Erich, H.: Sozialpsychologie. Ein Lehrbuch. München 1989
- WITZEL, Andreas: Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Frankfurt/Main, New York 1982
- WU MEMO, Nr. 52: hrsg. von der Wirtschaftsuniversität Wien, 16. August 1991
- ZAHN, Erich (Hrsg.): Handbuch Technologiemanagement. Stuttgart 1995
- ZAHN, Erich: Gegenstand und Zweck des Technologiemanagements, in: derselbe (Hrsg.): Handbuch Technologiemanagement. Stuttgart 1995, S. 3-32
- ZAPOTOCZKY, Klaus/STRUNZ, Herbert: Forschungsmanagement, Wien 1996
- ZAPOTOCZKY, Klaus: Interdependenzen zwischen Wissenschaft, Forschung und Gesellschaft, in: Zapotoczky, Klaus/Strunz, Herbert (Hrsg.): Forschungsmanagement. Wien 1996, S. 81-99
- ZENTRALAUSSCHUB DER HOCHSCHULLEHRER ÖSTERREICHS: Leitfaden für Uni-versitätsassistent(inn)en. Wien, ohne Jahr
- ZENTRALAUSSCHUB DER HOCHSCHULLEHRER ÖSTERREICHS: Mitteilungsblatt Nr. 49. Wien, Februar 1994

Leitfragen zur Gruppendiskussion

aktuell beschäftigte AssistentInnen/ehemalige AssistentInnen

Einleitung: Vorstellung

Ziel der Gruppendiskussion:

- Einschätzung der Tätigkeit als AssistentIn bezüglich der späteren beruflichen Laufbahn
- Sammeln von Einschätzungen der TeilnehmerInnen an dieser Gruppendiskussion
- Aufnahme mittels Tonband
- Verschwiegenheit
- Ergebnisse werden zur Verfügung gestellt

Vorstellungsrunde aktuell beschäftigte AssistentInnen:

Beschreibe kurz Dein aktuelles Tätigkeitsfeld und Deinen Weg zur Assistentenstelle.

Was sind Deine derzeitigen Arbeitsschwerpunkte in- und außerhalb der AssistentInnentätigkeit?

Vorstellungsrunde ehemalige AssistentInnen:

Beschreiben Sie bitte kurz Ihre aktuelle Arbeitsposition und derzeitigen Arbeitsschwerpunkte.

Qualifizierung in der AssistentInnentätigkeit

Durch die Tätigkeit als AssistentIn hat man die Gelegenheit verschiedene Arbeitsbereiche kennenzulernen und sich Kompetenzen und Know how anzueignen. Welche Kompetenzen erwirbt man sich durch die Arbeit als AssistentIn? Worauf kommt es an, was gelernt wird? Welche eigenen Ziele werden verfolgt?

Zusatzfrage ehemalige AssistentInnen: Was war bzw. ist davon verwertbar?

Karriere durch AssistentInnentätigkeit - aktuell beschäftigte AssistentInnen:

Was sind wichtige Voraussetzungen für eine Karriere nach der Tätigkeit als AssistentIn in- bzw. außerhalb der Universität? Fördert die Tätigkeit als AssistentIn den späteren Karriereweg außerhalb der Universität?

Karriere durch AssistentInnentätigkeit - ehemalige AssistentInnen:

Welchen Stellenwert hatte die AssistentInnentätigkeit für Ihre berufliche Laufbahn? War diese von Vorteil/Nachteil (Verdienst, Schnelligkeit des Aufstiegs)? Was war besonders hilfreich / besonders schwierig beim Übertritt? Würden Sie wieder die gleiche Laufbahn wählen?

Wie haben Sie Ihren ersten Arbeitgeber nach der Universität gefunden? Haben Sie Kontakte zu Ihrem späteren Arbeitgeber während der Assistententätigkeit geknüpft?

Wie sehen Sie das Image von AssistentInnen: positiv, neutral, negativ?

Stehen Sie noch in Kontakt mit KollegInnen?

Zukunftsperspektiven - aktuell beschäftigte AssistentInnen:

Die Frage, die sich im Zusammenhang mit Karrierechancen stellt, ist die der eigenen Zukunft.

Wie klar ist die Zukunftsperspektive für AssistentInnen an der WU? Wie schätzt Ihr Eure eigene zukünftige berufliche Laufbahn ein? Habt Ihr vor, in die "Praxis" umzusteigen?

Berufsgruppe

In einer Untersuchung von Lins/Müller im Jahre 1987 wurde angeführt, daß nur wenig Wissen über den Beruf des Assistenten / der Assistentin vorliegen. Die Einschätzungen gingen von "angehende Professoren" bis zu "Hilfspersonal für Professoren".

Wie seht Ihr Euren Beruf? Wie sehen ihn WirtschaftspraktikerInnen? Bzw. Wie sehen ihn, Ihrer Erfahrung nach, WirtschaftspraktikerInnen?

Leitfragen zur Gruppendiskussion Personalverantwortliche

Einleitung:

Vorstellung

Ziel dieser Gruppendiskussion ist es, Ihre Einschätzung als Wirtschaftspraktiker bezüglich verschiedener Themenbereiche zu hören:

- Welche Qualifikationen im Fach- und Führungskräftebereich werden nachgefragt?
- Welche Erfahrungen mit der Berufsgruppe UniversitätsassistentInnen liegen vor?
- Sehen Sie Universitätsangehörige als relevantes Arbeitsmarktsegment für Ihr Unternehmen?
- Sammeln von Einschätzungen der TeilnehmerInnen an dieser Gruppendiskussion
- Aufnahme mittels Tonband
- Verschwiegenheit, Ergebnisse werden zur Verfügung gestellt

Vorstellungsrunde

Beschreiben Sie bitte kurz Ihre aktuelle Arbeitssituation, und Ihre bisherigen Erfahrungen mit Angehörigen vom Mittelbau bzw. Universitäten.

Qualifikationsprofil

Über welche Kenntnisse, Fähigkeiten, kurzum Qualifikationen verfügen Ihrer Meinung nach AssistentInnen? Wären diese sinnvoll für ein Unternehmen zu nützen? Wo könnte es Schwierigkeiten geben? Worin liegt der Unterschied zu AbsolventInnen?

Laufbahnchancen

- Wäre eine frühere Tätigkeit als AssistentIn an einer Universität vom Vorteil oder vom Nachteil für einen Einstieg bzw. eine Karriere in Ihrem Unternehmen? Wie ist Ihre Einschätzung? Welche Laufbahn wäre in Ihrem Unternehmen möglich?
- Was ist Ihrer Meinung nach besonders wichtig, um einen raschen Einstieg und Karrierechancen in Ihrem Unternehmen zu haben?

Arbeitsmarktsegment

Wenn Sie in Ihrem Unternehmen Fach- und Führungskräfte rekrutieren - an wen treten Sie heran? (Wird in Ihrem Unternehmen gezielt nach AssistentInnen als Arbeitskräftepotential gesucht?)

Anforderungsprofil für Fach- und Führungskräfte

Wenn Sie an aktuelle Entwicklungen in der Wirtschaft denken, wie etwa Wettbewerbsdruck, Internationalisierung etc.

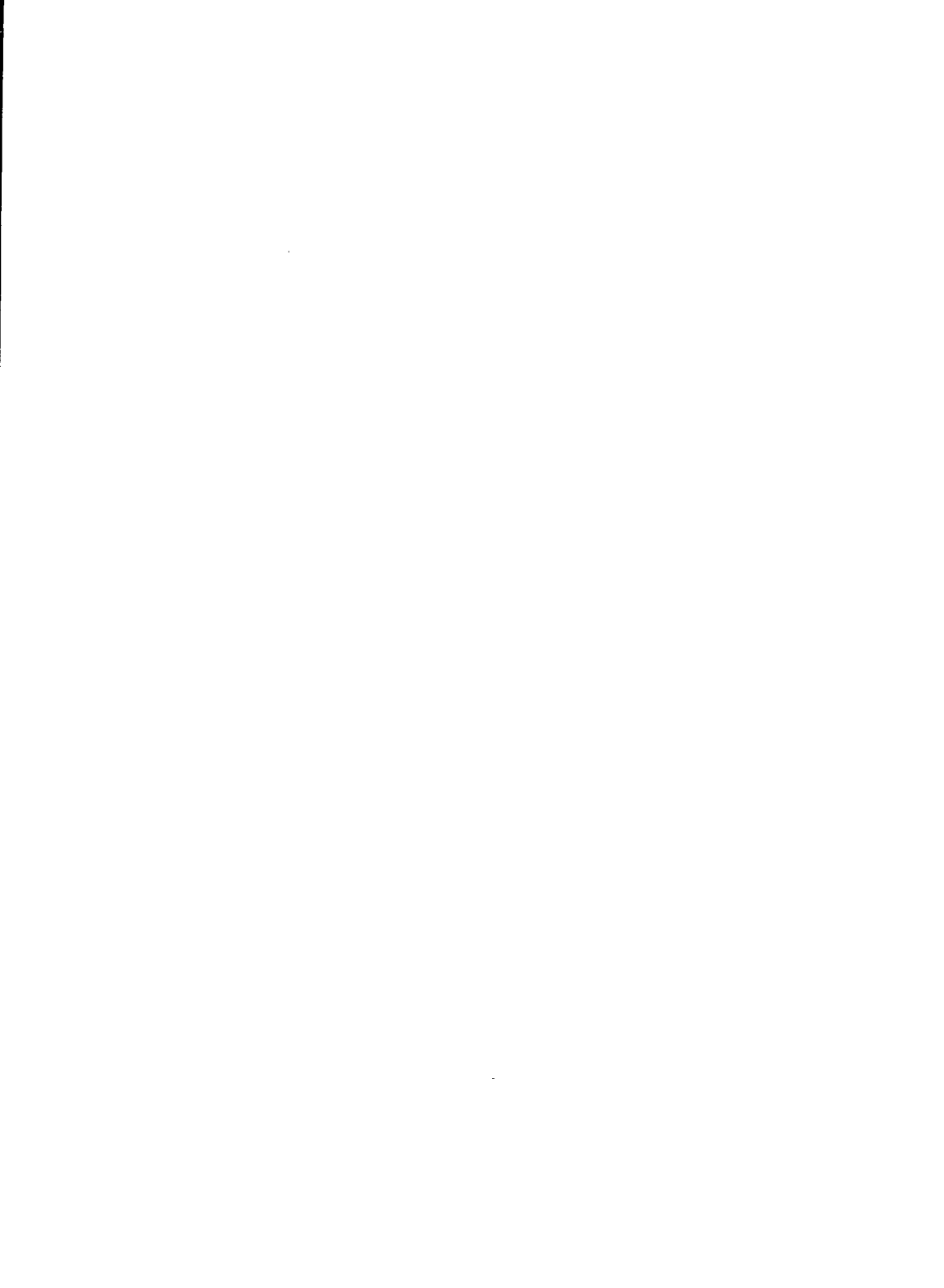
- Welche Anforderungen werden in Ihrem Unternehmen an Fach- und Führungskräftenachwuchs gestellt?
- Welche Qualifikationen werden benötigt werden?

Berufsgruppe

In einer Untersuchung von Lins im Jahre 1987 wurde angeführt, daß nur wenig Wissen über den Beruf des Assistenten / der Assistentin vorliegen. Die Einschätzungen gingen von "angehende Professoren" bis zu "Hilfspersonal für Professoren".

Wie sehen Sie als WirtschaftspraktikerIn diesen Beruf? (Ist es überhaupt ein Beruf? Gibt es so etwas wie ein Berufsbild?)

Wie sehen Sie das Image von AssistentInnen: neutral, negativ, positiv?



PERSONALWIRTSCHAFTLICHE SCHRIFTEN

herausgegeben von Dudo von Eckardstein
und Oswald Neuberger

Dudo von Eckardstein, Günter Lueger, Klaus Niedl, Brigitte Schuster: **Psychische Befindensbeeinträchtigungen und Gesundheit im Betrieb. Herausforderung für Personalmanager und Gesundheitsexperten**

Band 3, ISBN 3-87988-111-1, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 1995, 424 S., DM 49.80

Klaus Niedl: **Mobbing/Bullying am Arbeitsplatz**

Band 4, ISBN 3-87988-114-6, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 1995, 304 S., DM 49.80

Thomas Metz: **Status, Funktion und Organisation der Personalabteilung. Ansätze zu einer institutionellen Theorie des Personalwesens**

Band 5, ISBN 3-87988-142-1, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 1995, 184 S., DM 39.80

Stefan Röllinghoff: **Die Individualisierung des Personaleinsatzes. Empirische Annäherungen, normative Programme und theoretische Implikationen unter Berücksichtigung neuerer organisationstheoretischer Ansätze**

Band 7, ISBN 3-87988-165-0, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 1996, 396 + XII S., DM 66.80

Jürgen Thömmes: **Blinde Flecken in der Beurteilungspraxis? Eine systemtheoretisch-empirische Untersuchung zu Methoden der Potentialbeurteilung in Wirtschaftsorganisationen**

Band 8, ISBN 3-87988-166-9, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 1996, 277 S., DM 49.80

Christoph Bertram: **Qualität in der Personalabteilung**

Band 9, ISBN 3-87988-187-1, Rainer Hampp Verlag, München, Mering 1996, 203 + XXXI S., DM 49.80

Dudo von Eckardstein, Wolfgang Elšik, Andreas Nachbagauer: **Formen und Effekte von Karriereplateaus. Eine theoretische und empirische Analyse**

Band 10, ISBN 3-87988-218-5, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 1997, 94 + XX S., DM 36.80

Ute Hanel, Ariane Hegewisch, Wolfgang Mayrhofer (Hg.): **Personalarbeit im Wandel. Entwicklungen in den neuen Bundesländern und Europa**

Band 11, ISBN 3-87988-230-4, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 1997, 200 S., DM 46.80

Christina Küng: **Charakteristika betrieblicher Entlohnung in Japan und Wandlungstendenzen**

Band 12, ISBN 3-87988-233-9, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 1997, 101 S., DM 39.80

Dudo von Eckardstein, Alfred Janes, Karl Prammer, Thomas Wildner: **Muster betrieblicher Kooperation zwischen Management und Betriebsrat. Die Entwicklung von Lohnmodellen im System österreichischer Arbeitsbeziehungen**

Band 13, ISBN 3-87988-272-X, Rainer Hampp Verlag, München und Mering 1998, 126 S., DM 36.80

Weitere Veröffentlichungen im Rainer Hampp Verlag

Christina Küng: Charakteristika betrieblicher Entlohnung in Japan und Wandlungstendenzen

Personalwirtschaftliche Schriften, hrsg. von Dudo von Eckardstein und Oswald Neuberger, Band 12
ISBN 3-87988-233-9, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 1997, 101 S., DM 39.80

Das japanische Entlohnungssystem weist einige Charakteristika auf, die es stark von westlichen Systemen unterscheidet. Den höchsten Stellenwert nimmt dabei das Senioritätsprinzip ein, einer der Grundpfeiler des japanischen Personalmanagements.

Der wirtschaftliche Rückgang der neunziger Jahre drängt Japan zu tiefgreifenden Veränderungen, ganz besonders im Bereich des Personalmanagements, wo lebenslange Beschäftigung, Senioritätsprinzip und Untermehrgewerkschaften an Bedeutung verlieren.

Gegenstand der Arbeit ist die Darstellung des bisher verbreiteten japanischen Entlohnungssystems und seiner derzeitigen Wandlungstendenzen mit dem Ziel, die traditionelle Stellung des Senioritätsprinzips innerhalb des Lohnsystems und seine schwindende Bedeutung zugunsten einer zunehmenden Leistungsorientierung zu untersuchen.

Dudo von Eckardstein, Wolfgang Elšik, Andreas Nachbagauer: Formen und Effekte von Karriereplateaus. Eine theoretische und empirische Analyse

Personalwirtschaftliche Schriften, hrsg. von Dudo von Eckardstein und Oswald Neuberger, Band 10
ISBN 3-87988-218-5, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 1997, 94 + XX S., DM 36.80

Unternehmen sind vielfach auf qualifizierte und motivierte Mitarbeiter/innen angewiesen. Für die Erhaltung und Förderung der Leistungsfähigkeit und Bereitschaft hat die Beförderung von bewährten Mitarbeitern/innen eine besondere Bedeutung. Mit einem Aufstieg sind in der Regel die Übertragung neuer, anspruchsvoller Aufgaben, sichtbare Anerkennung, größere Verantwortung und erhöhte materielle Anreize verbunden. Es wird für Unternehmen jedoch zunehmend schwieriger, Aufstieg und Beförderung als Motivations- und Anreizinstrument einzusetzen, so daß der berufliche Aufstieg individueller Beschäftigter eher und häufiger auf sogenannten Karriereplateaus zum Stillstand kommt als zuvor. Anhand einer Untersuchung in Bildungseinrichtungen stehen folgende Fragen im Vordergrund:

- Können inhaltliche und strukturelle Typen von Karriereplateaus unterschieden werden können?
- Macht das Vorliegen eines Karriereplateaus einen Unterschied hinsichtlich der Leistung und arbeitsbezogenen Einstellungen?
- Macht die Zugehörigkeit zu einem Plateautyp einen Unterschied hinsichtlich der Leistung und arbeitsbezogenen Einstellungen?

Das Buch schließt mit Vorschlägen zu Maßnahmen, wie unerwünschte Folgewirkungen von Karriereplateaus vermieden oder zumindest abgeschwächt werden können, und konkreten Handlungsempfehlungen für Universitäten und Schulen.

Stefan Wiltz: Gehaltspolitik für außertarifliche Angestellte im Konzern – untersucht am Beispiel des akquisitionsbedingten interorganisatorischen Anpassungsbedarfs des Gehaltsniveaus

Personalwirtschaftliche Schriften, hrsg. von Dudo von Eckardstein und Oswald Neuberger, Band 6
ISBN 3-87988-149-9, Rainer Hampp Verlag, München, Mering 1995, 278 + XVI S., DM 49.80

Inner- und zwischenbetriebliche Gehaltsstrukturen spielen hinsichtlich der Motivation und der Beeinflussung der Leistungsbeiträge der Mitarbeiter eine zentrale Rolle. Gerade im außertariflichen Bereich besteht für die Gehaltsverantwortlichen diesbezüglich ein vergleichsweise weiter Gestaltungsspielraum. Diesen gilt es sowohl unter motivatorischen als auch unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten zu nutzen.

Die Arbeit untersucht die Problematik der Gestaltung und Steuerung zwischenbetrieblicher Gehaltsstrukturen innerhalb eines Konzernverbundes. Anhand der Unternehmensakquisition werden potentielle Anpassungserfordernisse sowie Differenzierungsmöglichkeiten hinsichtlich der Gehaltshöhe außertariflicher Angestellter aus personalwirtschaftlicher und unternehmenspolitischer Sicht analysiert.

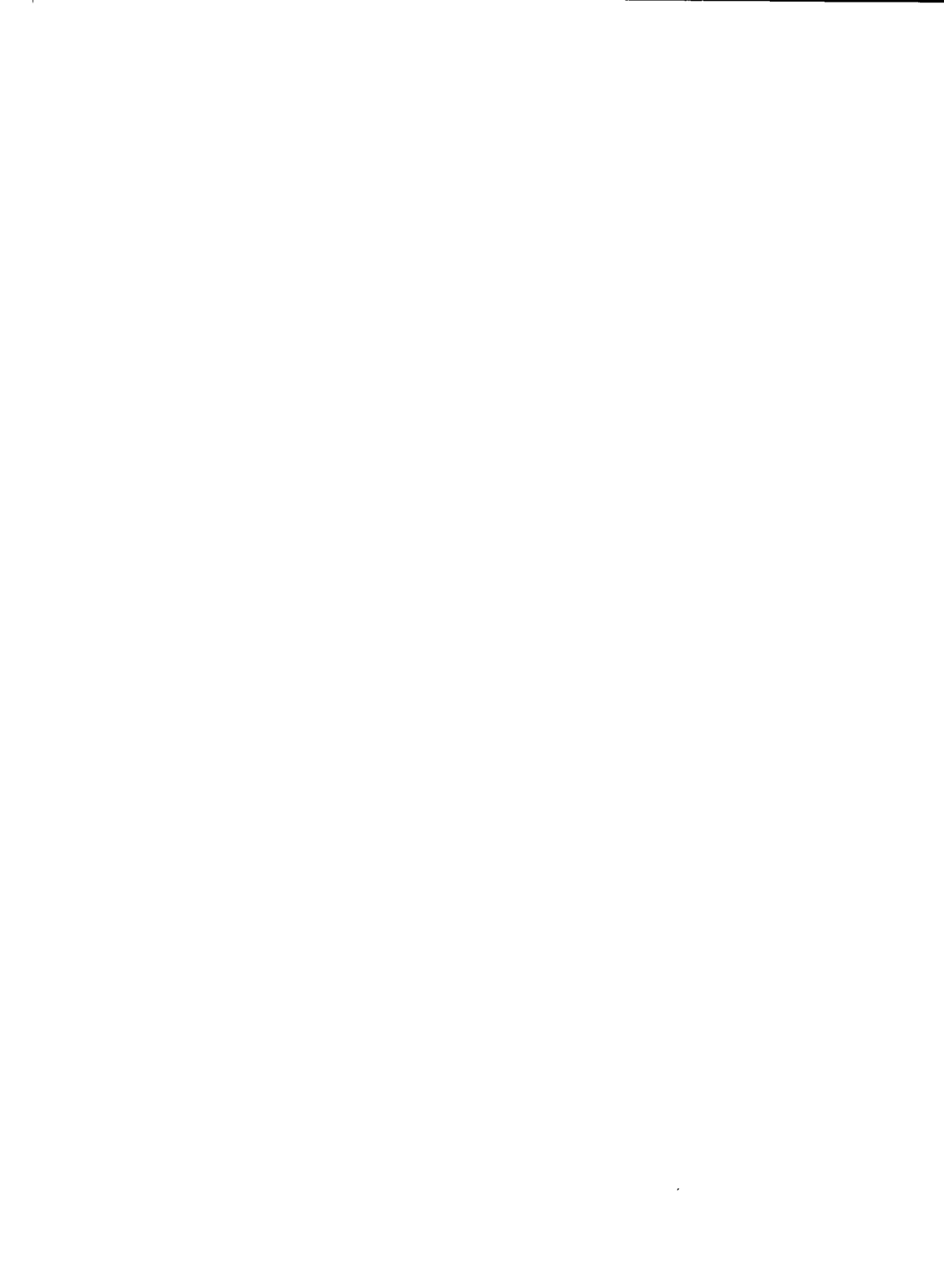
Die Analyse trägt dazu bei, den Einfluß interorganisatorischer Gehaltsdifferenzen auf den angestrebten Akquisitionserfolg transparenter zu machen. Auf Grundlage des entwickelten Analyseinstrumentariums kann die Realisierbarkeit akquisitionspolitischer Ziele bereits im Vorfeld einer geplanten Akquisition prognostiziert und während des Integrationsprozesses zieladäquat gesteuert werden. Für unterschiedliche Ausgangskonstellationen werden unter Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher, motivationaler und arbeitsrechtlicher Restriktionen geeignete Strategien zur Beeinflussung und Veränderung bestehender interorganisatorischer Gehaltsdifferenzen entwickelt.

Stefan Röllinghoff: Die Individualisierung des Personaleinsatzes. Empirische Annäherungen, normative Programme und theoretische Implikationen unter Berücksichtigung neuerer organisationstheoretischer Ansätze

Personalwirtschaftliche Schriften, hrsg. von Dudo von Eckardstein und Oswald Neuberger, Band 7
ISBN 3-87988-165-0, Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 1996, 396 + XII S., DM 66.80

Ein an individuellen Fähigkeiten und Neigungen orientierter Personaleinsatz kann als Kernelement der oft apostrophierten 'Organisation ad personam' angesehen werden. In diesem Zusammenhang stellen insbesondere personenorientierte Stellenbildungen - gemessen an einem Kontinuum individualisierender vs. kollektivierender Gestaltungsmaßnahmen - einen in der Forschung bislang empirisch vernachlässigten sowie theoretisch umstrittenen Extrempunkt dar. Folgt man der aktuellen Managementliteratur, so sollten sich jedoch in den letzten Jahren zahlreiche organisatorische Bedingungen dergestalt entwickelt haben, daß eine weitestgehende Individualisierung des Personaleinsatzes auch jenseits oberster Führungspositionen oder ausgesuchter Spezialistenrollen zunehmend möglich und notwendig wird.

Vor dem Hintergrund der allgemeinen Individualisierungsdiskussion in den Bereichen Organisation und Personal geht die vorliegende Arbeit der Frage nach, ob und inwiefern eine zunehmende Individualisierung des Personaleinsatzes als gradueller Trend tatsächlich Geltung beanspruchen kann. Angesichts erstaunlicher erfahrungswissenschaftlicher Mängel gerade im deutschsprachigen Raum leistet das Buch eine systematische Inventur der wenigen bislang vorliegenden internationalen empirischen Befunde. Im Rahmen einer vom Autor durchgeführten explorativen Personalleiterbefragung werden Bedingungen, Einfallsschneisen und nicht zuletzt Relativierungen im deutschen Kontext untersucht. Über die Diskussion von aktuellen normativen Sichtweisen und eine kritische Auseinandersetzung insbesondere mit der Transaktionskostentheorie der Organisation werden problemspezifische Fragen und Perspektiven entwickelt sowie weitergehende organisationstheoretische Implikationen aufgedeckt. Im Zentrum des Interesses steht dabei das Spannungsverhältnis von Individualisierung und Organisation sowie die Frage nach gegenstandsangemessenen Erklärungsstrategien hinsichtlich einer zunehmenden Individualisierung der Organisation.



Wissenstransfer von der Universität in die Wirtschaftspraxis

Der Austausch zwischen Universitäten und Wirtschaftspraxis läuft im deutschen Sprachraum nicht mit jener Intensität ab, die wünschenswert wäre. Die effizienteste Form von Wissenstransfer ist der Wechsel von wissenschaftlich qualifizierten Personen in die Unternehmenspraxis.

In diesem Buch erfolgt mittels einer interdisziplinären Konzeption aus den Bereichen Personalwirtschaft, Mikroökonomie und Soziologie eine Analyse konkreter Lerneffekte der wissenschaftlichen Tätigkeit und deren Nützlichkeit für Wirtschaftsunternehmen. Dabei steht die Frage der Übertragbarkeit der erworbenen Qualifikationen und deren Verwertbarkeit für das Unternehmen im Mittelpunkt.

Qualifikationen werden mit Pierre Bourdieu als *eine* Art von Kapital verstanden. Damit können Prägungen und Kompetenzen einer Person aufgrund beruflicher Tätigkeit und das damit verbundene Image in die Frage des Transfers einbezogen werden. Die Verwertbarkeit von Qualifikationen durch wissenschaftliche Tätigkeit für Unternehmen wird mit Bezug auf Gary S. Becker analysiert.

Als empirische Basis werden konkrete Aufgabenbereiche des akademischen Mittelbaus (AssistentInnen) der Betriebswirtschaft, ebenso wie Erfahrungen von UmsteigerInnen und PersonalmanagerInnen herangezogen.

Dieses Buch liefert eine gute und fundierte Informationsbasis über ein hochqualifiziertes, aber bisher von der Wirtschaft weitgehend vernachlässigtes Arbeitskräftesegment. Damit können einerseits Entscheidungen des Personalrecruitings und der Personalentwicklung für Universitäten und Wirtschaft vorbereitet, andererseits individuelle Karriereentscheidungen von wissenschaftlich tätigen Personen unterstützt werden.

Dr. Helene Mayerhofer ist als Universitätsassistentin an der Wirtschaftsuniversität Wien, Abteilung für Personalwirtschaft und als freiberufliche Trainerin im Bereich Organisations- und Personalentwicklung tätig.



206\$0025567X

Rainer Hampp Verlag

ISBN 3-87988-303-3

München und Mering

ISSN 0940-8002

1996

SG: 17