

Ist die Promotion für die Generation Y noch attraktiv?

Ergebnisse einer Befragung in den Wirtschaftswissenschaften

| THOMAS LOY | MARCUS BRAVIDOR | Eine stärkere Formalisierung und Strukturierung bei Promotionsverfahren trifft auf eine freiheitsliebende, nach Selbstverwirklichung strebende „Generation Y“. Entsteht hier ein Konflikt, der zu einer sinkenden Attraktivität der (Lehrstuhl-) Promotion führt?

Humboldts Bildungsideal, die Einheit von Forschung und Lehre, prägt die deutsche Hochschullandschaft bis heute. Dies gilt insbesondere für Fächer, in denen die klassische „Lehrstuhlpromotion“ überwiegt. Dazu zählen neben einigen naturwissenschaftlichen Fächern insbesondere die Wirtschaftswissenschaften. Jedoch zeigt sich auch hier ein langsamer, aber stetiger Wandel hin zu Graduiertenkollegs und strukturierten Programmen. Diese, auf den ersten Blick, stärkere Formalisierung trifft auf eine freiheitsliebende, nach Selbstverwirklichung strebende „Generation Y“. Entsteht hier ein Zielkonflikt, der zu einer sinkenden Attraktivität der (Lehrstuhl-) Promotion führt? In diesem Beitrag möchten wir diesen Fragen auf Basis erster Ergebnisse einer Befragung Studierender in den Bereichen Finanzen, betriebswirtschaftliche Steuerlehre, Rechnungswesen und Wirtschaftsprüfung nachgehen. Die Befragung ist Teil der ersten Erhebungsrunde unseres Projekts „Karriere- und Studienentscheidungen in Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung“.

Für und Wider einer abnehmenden Promotionsneigung der „Generation Y“

Zunächst mag das der klassischen Promotion immanente „Meister-Schüler-Verhältnis“ mit einer weitreichenden Abhängigkeit von Doktormutter bzw. -vater dem Selbstverwirklichungsdrang der „Generation Y“ entgegenstehen. Strukturierte Promotionsprogramme könnten dem Abhilfe schaffen. Schwere wiegen hingegen die zunehmende Idealisierung des selbstbestimmten „Entrepreneur“ amerikanischer Prägung und der gesellschaftliche Ruf nach weniger „Akademisierung“. Insbesondere

»Ein Problem ist die Idealisierung des selbstbestimmten ›Entrepreneurs‹ amerikanischer Prägung.«

in Kombination mit der geringen finanziellen Attraktivität akademischer Teilzeitstellen dürften viele Studierende eine mögliche Promotion in Frage stellen. Auch kann eine langdauernde Promotion durchaus zum Stigma beim späteren Berufseinstieg – aber auch der Bewerbung um Fördergelder bei einem Ver-

bleib in der Wissenschaft – geraten. Die Aussicht auf zusätzliche „Belastung“ durch Lehre und Verwaltungsarbeit dürfte ebenfalls nur wenig motivierend wirken. Dies gilt umso mehr, wenn sich ein möglicher Publikationsdruck von Doktormutter oder -vater auf den Promovierenden überträgt, während Lehr- und Administrationstätigkeit auf in der Tendenz immer kleinere Lehrstühle zurückfallen. Andererseits könnte die Möglichkeit, eigene Ideen, die keinen unmittelbaren Bezug zur späteren beruflichen Tätigkeit haben, zu entwickeln und zu verfolgen gerade die Form der Selbstverwirklichung sein, die die „Generation Y“ sucht.

Es ist auch denkbar, dass das Bologna-System strukturell der Promotion entgegensteht. Nach zwei Studienabschlüssen, verschiedenen Studienorten, Praktika und Auslandsaufenthalten sowie ggf. einer vorgelagerten Berufsausbildung, mag eine neuerliche Qualifikationsphase keine sonderlich attraktive Option sein. Verzögert sie doch Berufsein- und -aufstieg und schränkt womöglich auch die Familienplanung ein. Dies gilt insbesondere für die Studierenden, die von uns befragt wurden. Eine Karriere in Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung setzt weitere, äußerst umfangreiche Berufsexamina voraus, die mit Vorbereitungszeiten von einem Jahr und mehr – bei Bestehen im ersten Anlauf – verbunden sind. Darüber hinaus führt die Promotion in Branchen mit linearen Karrierewegen und meist starren Gehaltsbändern nicht zu einem merklichen kurz- und mittelfristigen Gehaltsplus, kann jedoch bei einem späteren Aufstieg in Führungspositionen durchaus hilfreich sein. Diesem Trade-Off sehen sich alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen unweigerlich gegenüber.

AUTOREN

Thomas Loy ist Inhaber der Juniorprofessur für Wirtschaftsprüfung an der Universität Bayreuth.
Marcus Bravidor ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Internationale Rechnungslegung (Prof. Dr. Rolf Uwe Fülbier) an der Universität Bayreuth.



Tabelle 1: Interesse an einer Promotion

	Interesse an einer Tätigkeit als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter/-in						Interesse an einer Promotion	
	Bachelor		Master		Gesamt		Master	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
kein Interesse	604	84,0	195	84,4	799	84,1	168	72,7
Interesse	115	16,0	36	15,6	151	15,9	63	27,3
Gesamt	719	100,0	231	100,0	950	100,0	231	100

Empirische Ergebnisse

Insgesamt haben an der universitätsübergreifenden Umfrage 950 Studierende, darunter 231 im Masterstudium, teilgenommen. Befragt wurden vor allem Studierende in den Fächern Betriebs- und Volkswirtschaftslehre. Wie Tab. 1 zeigt, haben ca. 16 Prozent der Studierenden Interesse an einer Tätigkeit als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter/-in. Konkretes Promotionsinteresse, unabhängig von einer Tätigkeit an der Hochschule, haben sogar ca. 27 Prozent der Masterstudierenden. Die Ergebnisse sind in zweierlei Hinsicht interessant. Die Studierenden hegen ihre Promotionsabsicht bereits recht früh, wobei das Interesse im Zeitablauf bzw. mit zunehmend wissenschaftlichen Studieninhalten sogar steigt. Jedoch übersetzt sich dies nicht zwingend in ein zunehmendes Interesse an einer universitären Stelle.

Potenzielle Ansatzpunkte, wie eine solche Tätigkeit für promotionsinteressierte Studierende interessant gemacht werden könnte, zeigen die weiteren Ergebnisse (vgl. Tab. 2 auf Seite 932). Es

bestehen einige Unterschiede zwischen Bachelor- und Masterstudierenden, die sich eine wissenschaftliche Tätigkeit vorstellen können. So suchen Bachelorstudierende mit Promotionsabsicht signifikant mehr Selbstverwirklichung, wollen etwas Bedeutsames erreichen und haben einen größeren Drang zur Autonomie als ihre KommilitonInnen. Die in sich homogenere Gruppe der (wissenschaftlicher ausgebildeten) Masterstudierenden sucht vergleichsweise größere Herausforderung, wünscht sich flexiblere Arbeitszeiten, ist dafür aber bereit Abstriche bei der Arbeitsplatzsicherheit hinzunehmen. Bei der „Generation Y“ scheinen Autonomie und große Aufgabenvielfalt viel entscheidender als das Streben nach hohen Gehältern.

Die zukünftigen Mitarbeiter sitzen im Hörsaal, man muss sie nur finden

Im Ergebnis zeigt sich, dass die Promotion für zahlreiche Studierende der „Generation Y“ weiterhin eine attraktive Option darstellt. Um Nachwuchskräfte zu gewinnen, sollte Forschungsinter-

sierten genügend Raum für eigene, herausfordernde Projekte eingeräumt werden. Entsprechende Zusatzangebote können bereits im Bachelorstudium etabliert werden. Dem eher geringen Interesse an Mitarbeiterstellen könnte durch eine (optionale) Kombination mit strukturierten Promotionsprogrammen begegnet werden. Kleinere Universitäten, denen die dafür notwendigen Ressourcen fehlen, und in denen der Mittelbau einen erheblichen Teil der Lehrbelastung übernimmt, erleiden so zunächst einen strukturellen Nachteil, der durch Hochschulkooperationen adressiert werden kann. Des Weiteren können die Vorteile einer Beschäftigung an einer Hochschule, z.B. die weitgehende Autonomie bei der Ausgestaltung der Lehr- und Forschungsaufgaben sowie die Wahrnehmung der Lehre als „Soft Skill“ statt einer Last, ausgebaut und betont werden. Dennoch zeigt sich, dass die künftigen Promovierenden – hoffentlich auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – im Hörsaal sitzen. Man muss sie nur finden... und überzeugen. ➤

Die Ergebnisse sind Teil des Forschungsprojekts „Karriere- und Studienentscheidungen in Steuerberatung & Wirtschaftsprüfung“ an der Universität Bayreuth. In einer mehrstufigen Umfrage wird u.a. untersucht, durch welche Karrierepräferenzen und Persönlichkeitsattribute sich Studierende und Beschäftigte in den Bereichen Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung auszeichnen. Die Autoren danken Rolf Uwe Fülber und Christina Scharf für ihre Hinweise sowie der DATEV-Stiftung Zukunft und dem Genossenschaftsverband Bayern für finanzielle Unterstützung.

Anzeige

ÜBERSETZUNGS-SERVICE FÜR WISSENSCHAFTLER

DHV DE
Deutsch-englischer Textservice
für Wissenschaftler

Der Deutsche Hochschulverband (DHV) bietet in Zusammenarbeit mit einem Team von ausgewiesenen Fachübersetzern einen wissenschaftsspezifischen Übersetzungsservice an.

Wir übersetzen und redigieren für Sie zeitnah und qualitativ sehr hochwertig

- **Bewerbungsunterlagen**
- **Forschungsanträge**
- **Fachtexte u.v.m.**

vom Deutschen ins Englische oder umgekehrt, auf Anfrage auch in andere Sprachen.

Kontakt und Informationen:

Dr. Ulrich Josten | Tel.: 0228/902 6634 | E-Mail: josten@hochschulverband.de,
Dipl.-Biol. Claudia Schweigele | Tel.: 0228/902 6668 | E-Mail: schweigele@hochschulverband.de
www.hochschulverband.de/uebersetzungsservice – **Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

„Vielen Dank für Ihren prompten Service und die wirklich erstklassige Übersetzung!“

„Ganz herzlichen Dank für Ihre Unterstützung.“

„Die Übersetzung ist wirklich gut geworden.“

Tabelle 2: Karrierepräferenzen von Bachelor- und Masterstudierenden

Variablen	Interesse an einer Tätigkeit als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter/-in (nur Bachelorstudierende)			Interesse an einer Tätigkeit als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter/-in (nur Masterstudierende)		
	kein Interesse <i>n</i> = 604	Interesse <i>n</i> = 115	Differenz	kein Interesse <i>n</i> = 195	Interesse <i>n</i> = 36	Differenz
Hohes Gehalt	3,75	3,60	0,15*	3,61	3,47	0,13
Hohe Arbeitsplatzsicherheit	3,98	3,91	0,07	3,89	3,64	0,25*
Gute Arbeitsmarktsituation	3,72	3,73	-0,01	3,64	3,56	0,09
Finanzielle Zusatzleistungen (z.B. Boni, Firmenwagen)	3,05	2,89	0,16*	2,95	3,28	-0,33**
Nichtfinanzielle Zusatzleistungen (z.B. Freistellungen, etc.)	3,47	3,58	-0,11	3,63	3,75	-0,12
Standort	3,51	3,47	0,04	3,79	3,61	0,18
Flexible Arbeitszeiten	3,28	3,30	-0,03	3,53	3,92	-0,38**
Gute Verkehrsanbindung	2,97	3,11	-0,15	3,38	3,11	0,27
Eigenes Büro	2,82	2,91	-0,10	2,68	2,81	-0,13
Eigene Personalverantwortung	3,16	3,30	-0,14	2,96	3,22	-0,26
Hohe Autonomie	3,43	3,57	-0,15*	3,56	3,81	-0,24*
Herausfordernde Arbeitsaufgaben	3,84	3,94	-0,10	3,94	4,28	-0,33***
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	4,19	4,15	0,04	4,16	4,08	0,08
Macht und Einfluss	3,22	3,22	0,00	3,01	3,17	-0,16
Hohes Maß an Verantwortung	3,56	3,65	-0,10	3,66	3,75	-0,09
Gefühl der Anerkennung	3,96	4,10	-0,15*	4,12	3,97	0,15
Hoher gesellschaftlicher Status (Prestige)	3,10	3,13	-0,03	2,97	3,06	-0,09
Eine für das Unternehmen wichtige Tätigkeit bekleiden	3,72	3,72	-0,01	3,85	3,64	0,21*
Gefühl etwas Bedeutsames erreichen zu können	3,85	4,07	-0,22***	3,87	3,94	-0,08
Angenehme Arbeitsumgebung (z.B. Büroausstattung)	3,89	3,75	0,14	3,89	3,97	-0,09
Kompetente Arbeitskollegen	4,24	4,21	0,04	4,15	4,08	0,07
Guter Vorgesetzter	4,28	4,27	0,01	4,33	4,19	0,14
Möglichkeit, Freundschaften zu schließen	3,58	3,76	-0,18*	3,63	3,53	0,10
Möglichkeit, anderen zu helfen	3,41	3,56	-0,15	3,43	3,31	0,12
Umgang mit Menschen	3,66	3,70	-0,05	3,68	3,53	0,15
Arbeiten im Team	3,67	3,64	0,02	3,66	3,47	0,18
Intellektuell stimulierende Tätigkeit	3,59	3,79	-0,20**	3,73	3,97	-0,24
Kreative Tätigkeit	2,95	3,11	-0,16	3,00	3,06	-0,06
Möglichkeit, Selbstvertrauen zu entwickeln	3,58	3,45	0,12	3,69	3,42	0,27*
Möglichkeit zur Selbstverwirklichung	3,70	3,92	-0,22**	3,76	3,78	-0,01
Abwechslungsreiche Tätigkeit	4,06	3,97	0,09	3,95	4,11	-0,16
Direkte Rückmeldung über die eigene Leistung (Feedback)	3,63	3,63	0,00	3,80	3,69	0,11
Freude an der Tätigkeit	4,56	4,61	-0,05	4,54	4,53	0,02
Identifikation mit der Tätigkeit	4,22	4,36	-0,14*	4,20	4,06	0,14
Eigene Fähigkeiten und Talente einbringen können	4,17	4,29	-0,12	4,20	4,19	0,00
Anwendung von Fachkenntnissen	3,83	3,84	-0,02	3,86	4,00	-0,14
Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	3,96	4,10	-0,14*	3,97	4,19	-0,22
Viel Freizeit	3,24	3,24	0,00	3,16	3,33	-0,17
Reputation des Unternehmens	3,29	3,29	0,00	3,27	3,47	-0,21
Angemessene Ressourcenausstattung	3,92	3,97	-0,04	3,89	3,89	0,00

Befragung unter 950 Studierenden an deutschen Universitäten. Die einzelnen Faktoren wurden auf einer Skala von 1 (gar nicht wichtig) bis 5 (äußerst wichtig) bewertet. Grundlage bilden die übersetzten Faktoren aus Konrad, A. M. / Ritchie, Jr., J. E. / Lieb, P. / Corrigan, E., Sex Differences and Similarities in Job Attribute Preferences: A Meta-Analysis, in: Psychological Bulletin, Jg. 126, 2000, H. 4, S. 593-641. Die Sterne zeigen das Signifikanzniveau des t-Tests an: ***/**/* entspricht Signifikanz auf dem 1%/5%/10%-Niveau.