

Pressemitteilung

Berlin, 16. August 2023

Liebe für den Job statt guter Bezahlung: darum schließen sich Forschende sowie Ingenieurinnen und Ingenieure Technologie-Start-ups an

Eine neue Studie der University of Illinois at Urbana-Champaign und der ESMT Berlin deckt die Faktoren auf, die die Berufswahl von talentierten MINT-Doktorandinnen und -Doktoranden beeinflussen, und zeigt, wie und warum Start-ups hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Ingenieurinnen und Ingenieure einstellen können.

Technologie-Start-ups werden oft ermutigt, die besten Forschenden und Ingenieurinnen und Ingenieure einzustellen, um ihnen bei der erfolgreichen Vermarktung von Spitzentechnologien zu helfen. Aber warum sollten talentierte Mitarbeitende Jobs in großen Unternehmen wie Amazon und Google ablehnen, um stattdessen in risikoreicheren Start-ups zu arbeiten, wo sie weniger verdienen? In der Tat zeigt eine wachsende Zahl von Forschungsarbeiten zum Unternehmertum, dass Mitarbeitende von Start-ups viel weniger verdienen als ihre Kolleginnen und Kollegen in großen, etablierten Unternehmen, eine Tatsache, die als Beweis dafür interpretiert wurde, dass Start-ups nicht in der Lage sind, hochqualifizierte Mitarbeitende einzustellen. In einer demnächst in *Management Science* erscheinenden Studie zeigen [Michael Roach](#), Associate Professor am Gies College of Business, University of Illinois at Urbana-Champaign, und [Henry Saueremann](#), Professor für Strategie und Academic Director des Vali Entrepreneurship Hub an der ESMT Berlin, dass einige hochqualifizierte Arbeitskräfte es vorziehen, trotz geringerer Bezahlung wegen der nicht-monetären Vorteile in Start-ups einzusteigen.

„Eine wichtige Erkenntnis aus unserer Untersuchung ist, dass viele hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Ingenieurinnen und Ingenieure sich für eine Stelle in einem Start-up entscheiden und nicht in einem großen Technologieunternehmen, weil sie bestimmte Karrierevorlieben haben, die besser zu dem einzigartigen Arbeitsumfeld passen, das Start-ups bieten“, sagt Michael Roach. „Viele dieser Personen sind eher daran interessiert, in einem Start-up zu arbeiten, als Gründende zu sein, was sich von der weit verbreiteten Vorstellung unterscheidet, dass sich vor allem aufstrebende Unternehmende für eine Tätigkeit in einem Start-up entscheiden.“ Gleichzeitig stellt Roach fest, dass auch angehende Gründende eher in Start-ups arbeiten, um Erfahrungen zu sammeln, die ihnen helfen, in Zukunft bessere Unternehmende zu werden.

Anhand von Umfragedaten, die eine Kohorte von mehr als 2.000 promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Ingenieurinnen und Ingenieure fast ein Jahrzehnt lang verfolgten, haben die Forscher die Karrierepräferenzen der Befragten während ihres Studiums gemessen und sie mit den ersten Arbeitsplätzen der Promovierten in der Industrie in Start-ups oder etablierten Unternehmen in Beziehung gesetzt. Dieser umfassende Ansatz ermöglichte es den Forschern, ein nuanciertes Bild der Faktoren zu zeichnen, die die Berufswahl von hochqualifizierten Forschenden und Ingenieurinnen und Ingenieuren beeinflussen.

„Hochqualifizierte Absolventinnen und Absolventen in Start-ups verdienen etwa 20 Prozent weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen in etablierten Unternehmen“, fügt Henry Sauermann hinzu. „Dies deutet darauf hin, dass für diese Personen die nicht-finanziellen Vorteile einer Beschäftigung in einem Start-up die geringeren Gehälter und Ressourcen im Vergleich zu einer Beschäftigung in einem etablierten Unternehmen aufwiegen.“

Detailliertere Daten zu den zugrunde liegenden Gründen deuten darauf hin, dass Startup-Mitarbeitende Faktoren wie Autonomie und die Möglichkeit, an Spitzentechnologien zu arbeiten, sehr schätzen. Durch die Analyse von Stellenbewerbungen und Stellenangeboten fanden die Forscher außerdem heraus, dass ein großer Pool von Personen, die sich für eine Tätigkeit in Start-ups interessieren, es den Start-ups ermöglicht, sich die talentiertesten Bewerbenden „herauszupicken“. Infolgedessen sind die Mitarbeitenden von Start-ups im Durchschnitt besser qualifiziert als die Mitarbeitenden etablierter Unternehmen, was anhand der Rangliste der Promotionsprogramme gemessen wurde.

Die Forschungsergebnisse von Roach und Sauermann liefern wertvolle Erkenntnisse für Gründende, Managerinnen und Manager sowie politische Entscheidungsträger. Sie legt nahe, dass Technologie-Start-ups in der Frühphase die Herausforderungen bei der Gewinnung und Bindung von Humankapital meistern können, indem sie Personen ansprechen, die eine starke Präferenz für die Arbeit in einem unternehmerischen Umfeld haben.

„Obwohl diese Personen bereit zu sein scheinen, für die Arbeit in Start-ups zu ‘bezahlen’, ist dies für ihre Arbeitgebenden nicht unbedingt ‘kostenlos’. Vielmehr müssen einige der Merkmale, die Arbeitnehmende in Start-ups anziehen – wie etwa die Autonomie – möglicherweise sorgfältig gehandhabt werden und können eigene Kosten verursachen“, warnen die Autoren.

Für promovierte Forschende, die über ihren Karriereweg nachdenken, bietet die Studie eine neue Perspektive. Sie deutet darauf hin, dass diejenigen, die sich von dem dynamischen und innovativen Umfeld von Start-ups angezogen fühlen, unter Umständen eine geringere Bezahlung und höhere Risiken in Kauf nehmen müssen, dafür aber eine befriedigendere Arbeit erfahren können. Dennoch raten die Autoren den Arbeitssuchenden, sich genau zu überlegen, was die jeweilige Art von Arbeit mit sich bringt, anstatt sich auf Annahmen und Stereotypen zu verlassen. Sie empfehlen, nicht nur Vergleichsdaten, z. B. zum Gehalt, heranzuziehen, sondern auch qualitative Erkenntnisse von derzeitigen Mitarbeitenden und solchen, die das Unternehmen verlassen haben, um woanders hinzugehen.

Die Studie hat auch Auswirkungen auf den breiteren Technologiesektor und die Wirtschaft. Sie zeigt, dass Start-ups hochqualifiziertes Humankapital anziehen können, und unterstreicht damit das Potenzial von Start-ups, Innovation und Wirtschaftswachstum zu fördern. Die Ergebnisse unterstreichen auch die Vorteile der Förderung einer unternehmerischen Kultur und eines unternehmerischen Umfelds in etablierten Unternehmen, um Spitzentalente anzuziehen und zu halten.

Weitere Informationen über die Studie finden Sie [hier](#).

Über das Gies College of Business

Seit mehr als 100 Jahren hat das Gies College of Business seine innovativen Programme, seine hochmodernen Lehrpläne und seine erfahrungsbasierten Lernmöglichkeiten bewusst so gestaltet, dass sie die Studierenden befähigen und darauf vorbereiten, große Ideen in sinnvolle Handlungen umzusetzen. Heute bereiten die Dozierenden des Gies College of Business mehr als 8.000 zukünftige

Führungskräfte aus der ganzen Welt, darunter 3.100 Studenten, darauf vor, ihre Ziele in die Praxis umzusetzen und in einer globalen Wirtschaft eine transformative Führungsrolle zu übernehmen.

GiesBusiness.illinois.edu

Pressekontakt Gies College of Business

Aaron Bennett

Director of Communications

aaronb5@illinois.edu

(217) 300-8124

Über die ESMT Berlin

Die ESMT Berlin ist die höchstplatzierte Business School in Deutschland und die erste und einzige deutsche Wirtschaftsuniversität in den europäischen Top 10. Von 25 führenden globalen Unternehmen gegründet, bietet die ESMT Master-, MBA- und PhD-Studiengänge sowie Managementweiterbildung an. Die Kurse werden auf dem Berliner Campus, an Standorten weltweit, online sowie als hybride Kurse mit Teilpräsenz angeboten. Mit einem Fokus auf Leadership, Innovation und Analytics veröffentlichen die Professorinnen und Professoren der ESMT regelmäßig ihre Forschungsergebnisse in führenden wissenschaftlichen Zeitschriften. Zusätzlich bietet die ESMT eine Plattform für den Diskurs zwischen Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Die ESMT ist eine staatlich anerkannte private wissenschaftliche Hochschule mit Promotionsrecht, akkreditiert von AACSB, AMBA, EQUIS und FIBAA, und engagiert sich für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion in all ihren Aktivitäten und Gemeinschaften. www.esmt.berlin

Pressekontakt ESMT Berlin

Jennifer Reo

Pressesprecherin

jennifer.reo@esmt.org

+49 151 1457 1830