UniWiND-Spezial

Perspektiven nach der Promotion

Teil 1 – Berufswege außerhalb der Wissenschaft: 13 Portraits

Hanna Kauhaus Astrid Bergmann Heike Ehrhardt
Melanie Eulitz Patricia Körfgen Isabell Ludewig
Valerie Lukassen Nadine Pippel Charlotte Reinisch
Marie Sander Antje Stephan

UniWiND
GUAT

Perspektiven nach der Promotion

Berufswege außerhalb
der Wissenschaft: 13 Portraits

UniWiND-Spezial – Teil 1

Eine Publikation der UniWiND-Arbeitsgruppe
„Außeruniversitäre Karrierewege für Promovierte“

Teil 2 ist erschienen unter dem Titel:
Perspektiven nach der Promotion. Berufswege außerhalb
der Wissenschaft: Arbeitgeber im Gespräch
Anne Löchte, Regina von Schmeling (Hg.)

Vorwort

Der Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND) e.V. ist ein Netzwerk von Mitgliedsuniversitäten/-hochschulen, welche die Nachwuchsförderung zur ihrer zentralen Aufgabe gemacht haben. UniWiND setzt sich dafür ein, die Qualifizierungsbedingungen von Promovierenden und Postdocs zu optimieren, um ihnen bestmögliche Chancen für zukünftige Karrieren innerhalb und außerhalb der Hochschulen zu ermöglichen.

Um dieses Ziel zu erreichen, fördert UniWiND die Vernetzung und inhaltliche Zusammenarbeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Mitgliedsuniversitäten u. a. durch die Einrichtung von Arbeitsgruppen. Die UniWiND-Publikationsreihe wurde etabliert, um die Ergebnisse der Arbeitsgruppen der Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Die bisher erschienenen Bände der UniWiND-Publikationsreihe richteten sich hauptsächlich an Mitarbeiter*innen in zentralen Graduierteneinrichtungen, die mit Hilfe dieser Anregungen die Angebote ihrer Einrichtungen verbessern können.

Mit diesem UniWiND-Spezial erscheint nun erstmals eine UniWiND-Publikation, die sich direkt an Promovierende und Postdocs richtet. Die Publikation ist das Ergebnis der Arbeit der UniWiND-Arbeitsgruppe „Außeruniversitäre Karrierewege von Promovierten“, die sich in zwei Untergruppen aufgeteilt hatte. Dementsprechend erscheinen zwei voneinander unabhängige Teile, die einen Ratgeber für Promovierende und Promovierte darstellen. Die vielfältigen Berufswege außerhalb der Wissenschaft und deren spezifische Anforderungen werden hier besonders anschaulich präsentiert – anhand von Aussagen von Arbeitgebern aus verschiedenen Branchen und mit Vorbildern im Sinne von „Role Models“ von erfolgreichen Promovierten, die eine Karriere außerhalb der Wissenschaft eingeschlagen haben. Die Publikation liefert außerdem wertvolle praktische Tipps für Promovierende und Promovierte sowie Empfehlungen für Universitäten.

Der UniWiND-Vorstand freut sich sehr über diesen praxisnahen Ratgeber und dankt allen Mitgliedern der Arbeitsgruppe- für ihr außerordentliches Engagement!

Wir danken außerdem dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, ohne dessen finanzielle Unterstützung die Publikation in dieser Form nicht möglich gewesen wäre.

Jena, im Juli 2018

Der UniWiND-Vorstand
Prof. Dr. Michael Bölker
Prof. Dr. Andreas Breiter
Prof. Dr. Erika Kothe (Vorsitzende)
Prof. Dr. Enrico Schleiff (Stellvertretender Vorsitzender)
Prof. Dr. Gerhard Rödel

Mitglieder der Arbeitsgruppe „Außeruniversitäre Karrierewege für Promovierte — Die Sicht von Promovierten“:

- Dr. Astrid Bergmann, Freie Universität Berlin (2016–2017)
- Dr. Nadine Chmura, Universität Bayreuth (bis 2016)
- Heike Ehrhardt, Pädagogische Hochschule Freiburg
- Melanie Eulitz, Universität Bielefeld
- Eva Kammann, Goethe-Universität Frankfurt (Koordination, bis 2016)
- Dr. Hanna Kauhaus, Friedrich-Schiller-Universität Jena (Koordination)
- Patricia Körfgen, Universität Passau
- Dr. Isabell Ludewig, Universität Mannheim
- Dr. Valerie Lukassen, Universität zu Köln
- Dr. Nadine Pippel, Leibniz Universität Hannover
- Charlotte Reinisch, Technische Universität Berlin
- Dr. Marie Sander, Universität Bremen (Koordination)
- Dr. Antje Stephan, Universität Passau (bis 2016)

Inhalt

Einleitung 8

Berufliche Übergänge gestalten: Erfahrungen von Promovierten 12

Schlaglichter: 13 Berufswege im Porträt 19

1. Informatikerin in der Produktentwicklung 20
2. Germanist in der wissenschaftspolitischen Beratung 23
3. Historiker im Archiv 27
4. Biologin in der Produktentwicklung 31
5. Biochemiker im Vertrieb 34
6. Physiker und eigenständiger Unternehmer 37
7. Wirtschaftsrechtlerin im Vorstand einer Interessenvertretung 40
8. Forstwissenschaftlerin im Qualitätsmanagement 43
9. Romanistin in einem Chemieunternehmen 47
10. Germanist im digitalen Marketing 50
11. Pädagogin und Theologin in einer kirchlichen Einrichtung 54
12. Soziologin in einem Think Tank 58
13. Ethnologin in einer Stiftung 60

Rat an Promovierende 64

Empfehlungen an die Universitäten 66

Zum Weiterlesen 69

Impressum 70

Einleitung

DEN HERAUSFORDERUNGEN EINER PROMOTION STELLEN SICH ZUMEIST DIEJENIGEN, DIE IN IHREM STUDIUM SEHR ERFOLGREICH WAREN.

Der erfolgreiche Abschluss der Promotion beweist unabhängig von den wissenschaftlichen Aspekten der Dissertation eine hohe intrinsische Motivation, gutes Zeit- und Selbstmanagement, eine strukturierte und selbständige Arbeitsweise sowie differenziertes Ausdrucksvermögen und oftmals sehr gute Fremdsprachenkenntnisse. Trotz dieser Fähigkeiten und Qualifikationen erscheint ein gelungener Berufseinstieg bzw. der Wechsel aus der Wissenschaft für Promovierte aber zunächst nicht immer leicht.

Für Promovierende und Promovierte wirkt der Arbeitsmarkt außerhalb der öffentlich finanzierten Forschung auf den ersten Blick schwer zugänglich. Den vertrauten Arbeitgeber Universität zu verlassen und in ein neues berufliches Umfeld einzutreten, stellt Promovierte oftmals vor Herausforderungen. Die beruflichen Möglichkeiten, die ihnen offenstehen, sind nicht so leicht zu entdecken, weil die Promovierten meist einen Richtungswechsel vornehmen und sich neue Arbeitsfelder erschließen müssen. „Wie gelingt mir der Berufseinstieg in der außeruniversitären Welt?", „Was für Kompetenzen bringe ich für eine Aufgabe außerhalb der Wissenschaft mit?", „Welche Arbeitsfelder gibt es überhaupt?". All das sind Fragen, die Promovierte sich häufig stellen und die deshalb auch in der Beratung von Promovierenden und Promovierten an den Hochschulen auftauchen.

Mit diesem Thema hat sich die Arbeitsgruppe „Außeruniversitäre Karrierewege von Promovierten" auseinandergesetzt. Sie ist ein Projekt im Rahmen des Universitätsverbandes zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland e.V. (UniWiND) und hat 2015–2018 zusammengearbeitet. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe arbeiten an Universitäten in ganz Deutschland und sind im Wissenschaftsmanagement tätig – als Beraterinnen, Personalentwicklerinnen, Koordinatorinnen. Sie stoßen in ihrer Arbeit häufig auf die Fragestellung: Promotion – und dann? Welche beruflichen Perspektiven gibt es für Promovierte, insbesondere außerhalb einer wissenschaftlichen Laufbahn an der Universität?

Die Arbeitsgruppe hat sich dem Thema in zwei Teilgruppen genähert und zwei sich ergänzende Publikationen erarbeitet. Teil 2 „Perspektiven nach der Promotion. Berufswege außerhalb der Wissenschaft: Arbeitgeber im Gespräch" beleuchtet die Sicht von Arbeitgebern auf promovierte Berufseinsteiger*innen in sechs Bereichen. Es wurden Interviews mit Stiftungen und Wissenschaftsförderorganisationen, Beratungsunternehmen, Life-Science- und Biotechnologie-Unternehmen, Behörden, Automobil- und Transportunternehmen sowie Banken, Sparkassen und Versicherungen geführt. Der hier vorliegende Teil 1 beschäftigt sich mit individuellen Karriereverläufen von Promovierten. Er gibt exemplarische Antworten auf die typischen Fragen, die sich Promovierende und Promovierte stellen, wenn es darum geht, das vertraute Umfeld der Universität zu verlassen. Das Ziel ist, Erfahrungswissen zugänglich zu machen und durch konkrete Beispiele Anregungen zu geben, wie Promovierende und Promovierte die Berufsorientierung angehen und sich auf ein neues Berufsfeld und die Stellensuche vorbereiten können.

ZUM VORGEHEN

In den Jahren 2016 und 2017 hat die Arbeitsgruppe 16 Interviews mit Promovierten geführt, die außerhalb der Hochschule arbeiten. Die Akquise erfolgte über berufliche und private Kontakte der Arbeitsgruppenmitglieder. Dabei wurden die Interviewpartner*innen so ausgewählt, dass sie sowohl unterschiedliche Branchen und Tätigkeitsfelder als auch eine möglichst große Bandbreite an Disziplinen abdecken. Als weitere Auswahlkriterien kamen hinzu, dass die Promotion bei allen Gesprächspartner*innen maximal zehn Jahre zurückliegt und sie gleichzeitig in ihrem neuen Berufsfeld mindestens zwei Jahre Erfahrung gesammelt haben.

Folgende Fragen waren bei den Interviews leitend: Wie sieht die aktuelle Tätigkeit der Befragten außerhalb des öffentlich finanzierten Wissenschaftssystems aus? Was war bei ihnen wichtig, um den Einstieg in ihren Beruf zu finden und darin erfolgreich zu sein? Wie sah ihr persönlicher Entscheidungsprozess aus? Die Interviews wurden verschriftlicht und anschließend in der Arbeitsgruppe diskutiert und ausgewertet. Wir haben 13 Interviews als Porträts aufgearbeitet und verdichtet, um individuelle Berufswege

und Entscheidungsprozesse exemplarisch nachzuzeichnen. Dabei bleiben wir so nah wie möglich an den Aussagen unserer Gesprächspartner*innen, die auch in kurzen Zitaten zu Wort kommen. Je nach Wunsch der Gesprächspartner*innen wurden die Porträts namentlich oder anonymisiert verfasst. Auch wenn wir aus Erkenntnisinteresse diejenigen befragt haben, denen der außeruniversitäre Berufseinstieg gelungen ist, nehmen die Portraits nicht nur ideale Verläufe in den Blick, sondern zeigen auch Schwierigkeiten und Durststrecken auf.

Die 13 Porträts zeigen, dass die Wege nach der Promotion aus der Hochschule heraus sehr vielfältig sind. In diesen individuellen Wegen haben wir aber auch viele Gemeinsamkeiten entdeckt. Oftmals ist eine Offenheit der Promovierten erkennbar, Anregungen von außen aufzunehmen und Neues kennenzulernen. Sie nutzen dabei neben ihrer wissenschaftlichen Kompetenz auch diverse Kenntnisse und Fähigkeiten, die „nebenbei" erworben wurden. Im Abschnitt „Berufliche Übergänge gestalten: Erfahrungen von Promovierten" werden die Gemeinsamkeiten und Querschnittsthemen dargestellt.

Darüber hinaus haben wir die Interviewpartner*innen gefragt, welche praktischen Ratschläge sie Promovierenden und Promovierten mit auf den Weg geben würden. Diese Ratschläge haben wir zusammengefasst und in einem eigenen Abschnitt dargestellt. Ebenso haben wir auf Basis der Interviews Empfehlungen an die Universitäten formuliert. Damit richtet sich die Publikation sowohl an Promovierende und Promovierte als auch an Mitarbeiter*innen an Universitäten, die Promovierende und Promovierte auf ihrem Karriereweg innerhalb und außerhalb der Wissenschaft unterstützen.

Wir bedanken uns herzlich bei allen Interviewpartner*innen, die sich die Zeit genommen und ihren Werdegang ausführlich erzählt haben. Danke für die Offenheit und das Engagement, andere von den eigenen Erfahrungen profitieren zu lassen! Ebenso bedanken wir uns bei den UniWiND-Mitgliedsuniversitäten, die ihre Mitarbeiterinnen in die Arbeitsgruppe entsandt haben. Auch die Geschäftsstelle und der Vorstand von UniWiND haben die Arbeitsgruppe und die Publikation unterstützt – ihnen danken wir herzlich. Der Stifterverband der Deutschen Wissenschaft schließlich hat die grafische Umsetzung und die Drucklegung großzügig gefördert:

VIELEN DANK DAFÜR!

Berufliche Übergänge gestalten: Erfahrungen von Promovierten

DIE BERUFLICHEN WEGE VON PROMOVIERTEN GESTALTEN SICH SEHR UNTERSCHIEDLICH. MANCHE BEGINNEN IHRE ARBEIT AUßERHALB DER HOCHSCHULE SCHON WÄHREND DER PROMOTIONSZEIT, ANDERE FANGEN DANACH GANZ NEU AN ZU SUCHEN.

Einige bewerben sich passgenau mit der Expertise aus ihrem Promotionsprojekt, andere bringen eher übergreifende Fähigkeiten ein, die durch die Promotion trainiert wurden. Für manche steht schon zu Beginn der Promotion fest, dass sie anschließend die Wissenschaft verlassen wollen, für andere ist es ein schrittweiser Abschiedsprozess.

Trotz aller Unterschiede, die in den 13 Porträts sichtbar werden, haben wir die erzählten Erfahrungen zusätzlich nach bestimmten Querschnittsthemen aufbereitet. Es gibt immer wieder Gemeinsamkeiten zwischen einzelnen Biographien, aber auch gegensätzliche Ansichten und Erfahrungen. Im Folgenden geben wir einen Überblick über die Themen „Bewerbung und Berufseinstieg“, „Entscheidungsprozess“ und „Zufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit“.

BEWERBUNG UND BERUFSEINSTIEG

Eine wichtige Frage beim Übergang von der Wissenschaft in Berufe außerhalb der Hochschule ist, wie und wodurch der Berufseinstieg gelingen kann. Die Interviewpartner*innen berichten über verschiedene Aspekte, die sich eng mit ihren Berufsbiographien verknüpfen. Es wird sichtbar, dass die Wege stark individuell geprägt sind. Für den erfolgreichen Einstieg werden jedoch immer wieder drei hilfreiche Aspekte genannt – sie allein können einen gelungenen Übergang nicht garantieren, scheinen aber oftmals das Zünglein an der Waage zu sein.

Erstens haben einige der Interviewpartner*innen ihre neue Stelle gefunden, weil sie während der Promotionszeit oder bei vorherigen Tätigkeiten bereits den Arbeitgeber oder Personen aus dem Unternehmen kennen gelernt hatten (vgl. Porträt 3, 5, 7). Dabei reichte es bereits, wenn der Arbeitgeber schon etwas von der Person gehört hatte, da sie schon einmal in einem ähnlichen Feld gearbeitet hat. In einigen Fällen waren die Arbeitgeber sogar auf die Arbeit der Interviewten aufmerksam geworden, weil der Promovierte etwa freiberuflich für den Arbeitgeber Dienstleistungen erbracht hat (vgl. Porträt 10) oder das Promotionsthema für den Arbeitgeber interessant war. Manchmal half den Promovierten auch ihr persönliches Netzwerk bei der Stellensuche, indem sie etwa auf freie Stellen aufmerksam gemacht wurden. Generell zeigt sich bei den Wegen zur erfolgreichen Stellensuche eine große Bandbreite, die von Kontakten über Bewerbungen auf Stellenanzeigen bis hin zu Initiativbewerbungen reicht. Zweitens berichten die Promovierten oft, dass ihnen vorhandene Praxiserfahrung weitergeholfen hat. Das bezieht sich auf Erfahrungen, die sie während oder nach ihrem Studium oder der Promotion bei der außeruniversitären Erwerbsarbeit gesammelt haben (vgl. Porträt 11), aber auch auf Tätigkeiten, für die sie auf ihrer wissenschaftlichen Stelle verantwortlich waren, wie etwa verschiedene administrative Aufgaben (vgl. Porträt 2).

Drittens half den Promovierten bei manchen Stellen weiter, dass sie bereits thematisch zu einem Gebiet gearbeitet haben, das für die betreffenden Institutionen relevant war (vgl. Porträt 1, 11, 12). Es überrascht nicht, dass Praxiserfahrungen hilfreich beim Einstieg in das außeruniversitäre Berufsfeld sein können. Wie aber sieht es mit den Erfahrungen aus, die beim Schreiben der Promotion gesammelt wurden? Welche Kompetenzen aus der Promotionszeit werden bei Stellen in der Wirtschaft erwartet? Gibt es neben der erworbenen fachlichen Expertise noch weitere hilfreiche Kompetenzen?

Oft empfinden die Promovierten Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz, die sie bereits in ihrer Promotionszeit unter Beweis gestellt haben, als ganz wichtig für ihre neuen Jobs (vgl. Porträt 9). Erfahrungen im Projektmanagement – die jede Dissertation erfordert – und damit die Fähigkeit, strukturiert arbeiten und verschiedene Tätigkeiten nebeneinander koordinieren zu können, bezeichnen vor allem diejenigen als essentiell, die jetzt

in Berufen mit Koordinierungs- oder Führungsaufgaben arbeiten. Ähnlich oft als vorteilhaft oder sogar notwendig wird die Fähigkeit zum schnellen Einarbeiten und Erschließen von neuen Themen genannt (vgl. Porträt 4, 8, 9). Nicht selten arbeiten die Promovierten auf Stellen mit einem diversen Aufgabenfeld, in dem solche Kompetenzen unerlässlich sind. Auch die Fähigkeit zur Problemlösung, die unsere Gesprächspartner*innen durch die Anfertigung der Dissertation als gestärkt ansehen, empfinden sie gerade auf Stellen mit komplexen Arbeitsgebieten als sehr hilfreich. Eine Kernkompetenz aus der Promotionszeit, nämlich Texte schreiben, ist für mehrere unserer Interviewpartner*innen relevant (vgl. Porträt 2). Manche der Interviewten sprechen auch davon, dass für sie die in der Promotion erworbenen Methodenkompetenzen für die aktuelle Stelle unerlässlich sind, beziehungsweise zu einem großen Teil dazu verholfen haben, den ersten Job nach der Promotion zu bekommen (vgl. Porträt 3, 8).

Gerade bei den Promovierten aus den Geistes- und Sozialwissenschaften lässt sich beobachten, dass sie nicht auf Anhieb ihre Traumstelle bekamen (vgl. Porträt 2, 3, 13). Manchmal erforderte es längere Bewerbungsphasen, und manchmal gelang der Einstieg erst durch Zwischenschritte, wie etwa einer Stelle als Assistent oder Assistentin (vgl. Porträt 1, 3). Ein Promovierender berichtet, wie er durch eine freiberufliche Tätigkeit und die darüber gewonnenen Kontakte zu einer festen Stelle in einem attraktiven Unternehmen gekommen ist (vgl. Porträt 10).

Es lässt sich keine generelle Aussage darüber treffen, wie die interviewten Personen ihre Karriereentwicklung vorangetrieben haben. Während einige durchaus sehr strategisch vorgegangen sind und stets überlegt haben, was der nächste notwendige Schritt ist (vgl. Porträt 4, 6, 7), betonen andere, dass gerade ihre Offenheit und die Bereitschaft, alle sich bietenden Möglichkeiten zu nutzen, sie weitergebracht haben (vgl. Porträt 2, 8).

ENTSCHEIDUNGSPROZESS

Ein wichtiges Thema in den Interviews war der Entscheidungsprozess der Promovierten, der dazu geführt hat, dass sie in ihre Arbeitsfelder außerhalb der Wissenschaft eingestiegen sind. Was hat die Entscheidung beeinflusst? War es vor allem eine Entscheidung gegen die weitere wissenschaftliche Laufbahn, verbunden mit der Suche nach Alternativen, oder eine Entscheidung für ein gewünschtes Arbeitsfeld außerhalb der Wissenschaft?

Die meisten der Interviewpartner*innen tendierten zu Beginn der Promotion zu einer wissenschaftlichen Laufbahn oder hatten noch keine klaren Berufsziele und hielten die Wissenschaft zumindest für ein mögliches Berufsfeld. Die Entscheidung gegen eine wissenschaftliche Laufbahn kam bei ihnen während der Promotions- oder Postdoc-Phase (vgl. Porträt 2, 5, 8, 13). Bei diesen Personen sind die Gründe interessant, die zu ihrer Entscheidung gegen eine wissenschaftliche Laufbahn geführt haben.

Immer wieder nennen die Promovierten die unsicheren Perspektiven in der Wissenschaft als Begründung für ihre berufliche Umorientierung (vgl. Porträt 2, 9, 13). Dass es für Wissenschaftler*innen unterhalb der Professur in der Regel keine Möglichkeit zum Bleiben, sondern nur den Weg zum Aufstieg oder Ausstieg gibt, wird als anstrengend und strukturell problematisch empfunden. Manche betonen auch, dass sie ihren Ausstieg aus der Wissenschaft zu einem angemessenen Zeitpunkt angehen und selbstbestimmt gestalten wollten, statt darauf zu warten, zu einem späteren Zeitpunkt möglicherweise zu diesem Schritt gezwungen zu sein.

Mehrmals wurde dabei die Familiengründung als Schlüsselmoment angesprochen (vgl. Porträt 2, 10, 13). Die Geburt eines Kindes führte dazu, dass Sicherheit und Stabilität des Arbeitsplatzes wichtiger wurden. Mit dem Verfolgen einer Wissenschaftskarriere assoziieren die Befragten ein hohes berufliches Risiko, mäßige Bezahlung, entgrenzte Arbeitszeiten und erzwungenen Ortswechsel. Einige benennen dies als Rahmenbedingungen, die sich nicht mit der Verantwortung für Kinder in Einklang bringen lassen – oder die für den Partner bzw. die Partnerin unzumutbar seien.

Neben den schlechten Zukunftsperspektiven spielen bei manchen auch konkrete negative Erfahrungen im wissenschaftlichen Umfeld eine Rolle. Mangelnde Betreuung bei der Promotion, aber auch eine unzureichende Beratung und fehlende Unterstützung durch Professor*innen im Hinblick auf Publikationsstrategien oder den Aufbau von Netzwerken können dazu führen, dass auf eine weitere wissenschaftliche Laufbahn verzichtet wird. Auch die Beobachtung eines unkollegialen Umgangs miteinander kann die Entscheidung gegen das Arbeitsfeld Wissenschaft verstärken.

Einige haben ihre Promotion von vornherein als Zwischenschritt auf dem Weg in eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft angesehen (vgl. Porträt 1, 6, 7). Für sie war entweder der Lernfortschritt durch die Promotion, der in Aussicht stehende Titel oder der Spaß an der wissenschaftlichen Arbeit die entscheidende Motivation für eine Promotion.

ZUFRIEDENHEIT MIT DER AKTUELLEN ARBEIT

Die Interviewpartner*innen waren alle während ihrer Promotionszeit wissenschaftlich tätig und arbeiten heute in ganz unterschiedlichen Positionen außerhalb der Wissenschaft. Sie haben demnach – wenn man die Promotionszeit als erste Phase der Berufstätigkeit betrachtet – einen beruflichen Wechsel hinter sich, und der Vergleich der Arbeitssituation vorher und nachher liegt nah. Alle sagen, dass sie mit ihrer aktuellen Arbeit zufrieden sind, manche sogar sehr zufrieden – allerdings muss man bedenken, dass eine gewisse Zufriedenheit möglicherweise eine Voraussetzung ist, um überhaupt in ein Interview zu diesem Thema einzuwilligen. Trotzdem ist diese Einschätzung der aktuellen Tätigkeit interessant: Was schätzen die Interviewpartner*innen an ihrer aktuellen Arbeit, gerade auch im Vergleich zu ihrer Tätigkeit innerhalb der Wissenschaft?

Besonders wichtig scheint ihnen zu sein, dass die Arbeit abwechslungsreich und vielseitig ist und dass sie immer wieder neue Herausforderungen bietet (vgl. Porträt 1, 4, 5, 8, 10). Mehrfach wird auch auf „viele Freiheiten“ hingewiesen (vgl. Porträt 7, 13). Das bezieht sich einerseits auf Zeiteinteilung und Arbeitsorganisation, andererseits auf die Möglichkeit, eigene Themenschwerpunkte zu setzen und Gestaltungsmöglichkeiten zu haben. Vielseitigkeit, Herausforderungen und ein hohes Maß an Autonomie und Freiheit kennzeichnen auch die Arbeit in der Wissenschaft. Hier scheint es demnach Parallelen zwischen der Arbeit innerhalb der Wissenschaft und den außerwissenschaftlichen Positionen zu geben, die die Promovierten innehaben. Man könnte sagen: Vielseitigkeit und Abwechslung, Herausforderungen und ein hohes Maß an Autonomie und Freiheit stellen in den Augen der Befragten Werte dar, die sie in die Wissenschaft geführt haben, die sie aber auch außerhalb suchen und finden. Zum Teil sehen die Befragten in ihrer jetzigen Position sogar mehr Gestaltungsmöglichkeiten und Abwechslung als in der Forschung.

Daneben kommen Themen zur Sprache, die eher auf den Unterschied zur Arbeit in der Wissenschaft verweisen. Eine unbefristete Stelle und eine gute Bezahlung sind Aspekte, die in den Augen unserer Gesprächspartner*innen ihre jetzige Arbeit von der vorhergehenden Arbeit in der Wissenschaft unterscheiden.

Aber auch inhaltliche Gründe sprechen aus Sicht der Befragten für ihre jetzige Arbeit. Einige betonen, dass ihnen der Kontakt zu Anwendern gefällt (vgl. Porträt 3, 4, 5, 6, 10). „Raus aus dem Elfenbeinturm“, „Nähe zum Markt und zum Kunden“, „sichtbare Ergebnisse“: Diese Zitate weisen darauf hin, dass der Sinn der eigenen Arbeit für die Befragten mit deren Anwendbarkeit verbunden ist. Arbeit soll ein sichtbares Ergebnis haben, das ist sowohl manchen Natur- und Lebenswissenschaftler*innen als auch manchen Geistes- und Sozialwissenschaftler*innen wichtig. Die Promovierten wollen sehen, wie das, was sie entwickeln, praktisch genutzt wird. Auch das ökonomische Denken und Handeln, das unter Wissenschaftler*innen manchmal als Argument gegen das Arbeiten in der Wirtschaft gilt, wurde von zwei der Befragten positiv hervorgehoben (vgl. Porträt 4, 10). Hier spielt wohl auch die Orientierung an Anwendbarkeit und Nutzen eine Rolle.

In wissenschaftsnahen Arbeitsfeldern tragen Anknüpfungspunkte zu der früheren Arbeit in der Wissenschaft zur Zufriedenheit bei. Im Bereich Wissenschaftsmanagement und Wissenschaftspolitikberatung kommt der Wunsch zum Tragen, das Wissenschaftssystem zu verstehen und mitzugestalten (vgl. Porträt 2). In der Forschung im Rahmen einer Stiftung ist ein Promovierter zufrieden, weil hier gründliche, vertiefte Forschung möglich ist (vgl. Porträt 3). Mehrere der Befragten erzählen, dass sie nach wie vor Kontakt zur Wissenschaft bzw. Universität halten (vgl. Porträt 1, 2, 9). Über Lehraufträge an einer Hochschule, wissenschaftliche Vorträge oder Publikationen können sie dies verwirklichen – dies geschieht dann zum Teil in ihrer Freizeit. So realisieren sie Interessen und Tätigkeiten in Forschung und Lehre, die sie in der Wissenschaft geliebt haben und mit dem Übergang in andere Arbeitsfelder nicht aufgeben wollen.

Schlaglichter: 13 Berufswege im Porträt

Die folgenden Porträts zeigen die beruflichen Werdegänge von 13 Promovierten, die sich in ihren Promotionsfächern, aktuellen Tätigkeitsfeldern sowie ihrem Familienstand unterscheiden. Die Interviewpartner*innen haben ihre persönlichen Geschichten erzählt und ihr Erfahrungswissen mit uns geteilt. Die 13 Berufsbiographien skizzieren daher individuelle Entscheidungen und Wege und verdeutlichen zugleich, dass Karriere nicht vollends planbar ist. Dennoch können diese Erfahrungen wertvolle Ideen und Anregungen bieten, den eigenen Berufsweg selbstsicherer zu gehen.

Informatikerin in der Produktentwicklung — Porträt 1

„FÜR MICH WAR ES WICHTIG, DIE STRUKTUREN LIEBER SELBER ZU SCHAFFEN, QUASI NICHT DAS KLEINE RÄDCHEN IM GETRIEBE EINES GROSSEN UNTERNEHMENS ZU SEIN."

Yvonne Bernard ist Informatikerin und hat nach dem Bachelor- und Masterstudium in der Informatik promoviert. Motiviert hat sie dafür vor allem die Begeisterung für die Themen: „Unbedingt promovieren war nicht das Ziel, sondern ich fand einfach das Projekt spannend und wollte diese wissenschaftliche Arbeit machen". Nachdem Yvonne Bernard bereits ihre Masterarbeit am Institut geschrieben hatte, ist ihr dort eine Promotionsstelle angeboten worden. Sechs Jahre lang beschäftigte sie sich intensiv mit Verschlüsselungstechniken und Kryptographie, für die sie sich auch noch heute begeistert. Ihre Promotion war in einer DFG-Forschungsgruppe angesiedelt. Dadurch hatte sie mit zahlreichen Kolleg*innen aus der heimischen Universität und der Partneruniversität zu tun, was die Informatikerin immer sehr schätzte.

AKTUELLE TÄTIGKEIT: KOORDINATORIN MIT TECHNISCHEM KNOW-HOW

Nach der Promotion hatte Bernard zunächst eine Assistenzstelle in ihrem jetzigen Unternehmen. Als ‚rechte Hand' der Leitung konnte sie alle Unternehmensbereiche kennenlernen und Einblicke in verschiedene Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche erhalten. Damit hat sie, wie sie selbst sagt, einen einem Traineeprogramm vergleichbaren Einstieg gefunden, der es ihr über zwei Jahre lang ermöglichte, „so einen Crashkurs in Business, den ich spannend fand", zu bekommen. Heute ist sie Abteilungsleiterin in der Produktentwicklung, offiziell ‚Head of Product Management', und in dieser Position unbefristet bei ihrem Arbeitgeber angestellt.

Mit der ihrer Stelle eigenen Mischung aus technischen und koordinativen Aufgaben im Produktmanagement, in dem sie auch Personalverantwortung für Auszubildende trägt, ist Bernard sehr zufrieden. Wie sie voller Begeisterung berichtet, gleicht kein Tag dem anderen, ja bald keine Stunde der anderen: „Das ist genau das Schöne: Es gibt keinen typischen Arbeitsalltag". Sie leitet die Entwicklungsprojekte in der Softwareentwicklung und in der systematischen Entwicklung und muss sich auf immer neue, vielfältige Aufgaben und Gesprächspartner wie den Geschäftsführer, die Entwicklungsleitung und einzelne Entwickler*innen oder auch Kund*innen einstellen. So behält sie den Überblick über den aktuellen Status aller Projekte und kümmert sich darum, dass die Kommunikation unter den Projekten und „gerade auch so abteilungsübergreifend" reibungslos verläuft.

Nötig für die Stelle ist ihr technischer Hintergrund im IT-Security-Bereich, um die technischen Projekte „auf dem Level betreuen" zu können, aber auch „viel Selbstständigkeit", die sie in der Promotion gelernt hat. Ihre aktuelle Stelle kann sie sehr eigenständig gestalten und von einem Blogbeitrag fürs Marketing bis hin zur Betreuung von studentischen Abschlussarbeiten, die nie zum eigentlichen Stellenprofil gehörten, eigene Akzente gemäß ihren Fähigkeiten und Interessen setzen. Das nutzt sie auch, um den Kontakt zur Wissenschaft nicht ganz abreißen zu lassen. Sie findet es einfach „spannend, bei der Ausbildung mitzuwirken, den Leuten ein bisschen was mitzugeben".

ENTSCHEIDUNG UND BEWERBUNG: ENTSCHLUSS FÜR WACHSTUMSMARKT MIT PERSPEKTIVE

Die Universität nach der Promotion zu verlassen war für Bernard im Grunde keine Entscheidung. Sie merkte etwa nach der Hälfte der Promotionszeit: „Wissenschaftlich arbeiten kann

ich“, fand aber gleichzeitig den Mechanismus, um Gelder für die Forschung zu bekommen, schwierig: „Ich glaube, dass man in der Industrie aus dem gleichen Geld mehr machen kann. Da muss man auch wirklich Geld verdienen, sonst ist man als Unternehmen nicht mehr lange da“. Bei Bernard ist, wie sie sich selbst beschreibt, „dieser Businessfokus ausgeprägt, und ich hätte es schade gefunden, nie aus der Uni wegzugehen und das nicht auch mal auszuleben“. Deshalb hat sie auch bereits während der Promotion ein zweisemestriges Qualifizierungsprogramm belegt, das Managementkompetenzen vermittelt und außeruniversitäre Karriereschritte vorbereitet. Gerade die Kombination aus diesem Programm und ihrer selbstständigen Promotion fand sie „extrem hilfreich“. Den Kontakt zu ihrem heutigen Arbeitgeber konnte sie schließlich auf einer IT-Messe herstellen. Durch einen Vortrag, den sie dort in einem sogenannten Job Tempo-Meeting gehalten hat, wurde der Geschäftsführer auf sie aufmerksam und schlug ihr vor, sich auf die freie Assistenz, ihre Einstiegsstelle, zu bewerben.

Was nach einem zufälligen Einstieg klingt, hat Bernard nach Branche, Region und Unternehmensgröße bewusst entschieden. Für sie war es wichtig, „die Strukturen lieber selber zu schaffen, quasi nicht das kleine Rädchen im Getriebe“ eines großen Unternehmens zu sein, sie hat deshalb bewusst nach einem mittelständischen Unternehmen gesucht. In die IT-Security-Branche, einem Wachstumsmarkt mit Perspektive, wollte sie schon immer und hat ein halbes Jahr vor dem Promotionsabschluss „angefangen zu gucken, wie sich der Markt entwickelt“. Auch auf die Region legte sie aus privaten Gründen großen Wert und schätzt heute sehr die Nähe von Wohn- und Arbeitsort. Sie sieht deshalb auch ihre weitere Perspektive bei ihrem aktuellen Arbeitgeber, ist sie doch erst einmal dort angekommen, wohin sie wollte.

Germanist in der wissenschaftspolitischen Beratung — Porträt 2

„ICH INTERESSIERE MICH FÜR DIE STRUKTUREN DES WISSENSCHAFTSSYSTEMS: WAS LÄUFT DA AM BODENSATZ AB, DAMIT WISSENSCHAFT ALS SYSTEM FUNKTIONIEREN KANN?“

Markus Drewes (Name geändert) studierte Germanistik und Anglistik (Magister Artium) in Bamberg und Waterloo/Kanada. 2007 bis 2011 promovierte er im Bereich Neuere deutsche Literaturwissenschaft zu Heinrich Mann. Finanziert hat er seine Promotion zunächst für einige Monate durch eine Stelle als Lehrkraft für besondere Aufgaben, dann durch ein Stipendium der Studienstiftung des deutschen Volkes. Nach Abschluss der Promotion wollte er zunächst weiter in der Wissenschaft bleiben. Als Elternzeitvertretung hatte er eine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter und entwarf ein Habilitationsprojekt, mit dem er sich dann bei verschiedenen Stipendien- und Drittmittelgebern bewarb. Gleichzeitig bewarb er sich auf Stellen im Wissenschaftsmanagement. Nach einer Zeit der Arbeitslosigkeit bekam er dann gleichzeitig zwei Zusagen: Für eine halbe Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Germanistik und für eine Stelle als Koordinator einer Graduiertenschule für Wirtschaftswissenschaften (gefördert aus Mitteln der Exzellenzinitiative), beide befristet. Er entschied sich für den Weg ins Wissenschaftsmanagement. Nach drei Jahren als Koordinator der Graduiertenschule wechselte er zur Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates nach Köln, wo er aktuell auf einer ebenfalls befristeten Stelle in der Abteilung Medizin arbeitet.

AKTUELLE TÄTIGKEIT: „ICH LERNE KONSTANT DAZU“

Sein aktuelles Arbeitsfeld bezeichnet Drewes als „Politikberatung“. Er ist Referent beim Wissenschaftsrat, dem wichtigsten wissenschaftspolitischen Beratungsgremium für Bund und Länder in Deutschland. Zu seinen Aufgaben dort gehört u.a. die Koordination der Evaluierung von medizinischen Einrichtungen verschiedener Universitäten. Drewes arbeitet mit den Wissenschaftler*innen der evaluierten Einrichtungen und mit den Gutachter*innen zusammen. Er kümmert sich um die Zusammensetzung von Arbeitsgruppen, spricht mit den Gutachter*innen und den Begutachteten an den verschiedenen Standorten, bereitet Sitzungen vor und nach und fungiert als Bindeglied zwischen Politik und Wissenschaft. In die speziellen Strukturen der Universitätsmedizin musste er sich einarbeiten, aber gerade diese Einarbeitung in komplexe neue Themen schätzt er. Zu seinen Aufgaben gehört viel Schreibarbeit: Aus den Selbstberichten der Einrichtungen, den Begehungsprotokollen und Gutachten muss er am Ende einen Textentwurf erstellen, der dann im Wissenschaftsrat diskutiert und als Stellungnahme veröffentlicht wird.

Aus seiner wissenschaftlichen Ausbildung hilft ihm vor allem, dass er sehr gut mit Informationen umgehen kann: Texte quer zu lesen, Informationen ansprechend aufzubereiten und schnell ein Verständnis für unterschiedliche Sachverhalte zu entwickeln, sind für ihn typische Fähigkeiten von Geistes- und Sozialwissenschaftler*innen. „Als Geistes- und Sozialwissenschaftler ist man eine Allzweckwaffe“, fasst er es zusammen.

Für Drewes ist die Institution wichtig, bei der er arbeitet – wichtiger als das konkrete Themenfeld, das er dort bearbeitet. „Ich interessiere mich für die Strukturen des Wissenschaftssystems: Was läuft da am Bodensatz ab, damit Wissenschaft als System funktionieren kann?“, so Drewes. Neben diesem grundsätzlichen Interesse ist für ihn entscheidend, dass seine Arbeit ihn nicht unterfordert und er immer wieder Neues lernt. Seine vorherige Position im Wissenschaftsmanagement einer Graduiertenschule hat er aufgegeben, als nach den ersten Jahren die wesentlichen Strukturen geschaffen waren und er den Eindruck hatte, dass es auf die Dauer eher in eine administrative Tätigkeit übergehen würde. Für die neuen Herausforderungen hat er die Aussicht auf Entfristung aufgegeben und sich auf eine befristete Projektstelle beim Wissenschaftsrat eingelassen.

ENTSCHEIDUNG UND BEWERBUNG: „ICH WOLLTE MICH DEM SCHICKSAL NICHT FATALISTISCH ÜBERLASSEN“

Für Drewes war sein Weg nicht vorgezeichnet. Studium, Promotion und der Beginn seiner Habilitationszeit führten ihn zunächst in Richtung Wissenschaftskarriere. „Das Studium ist mir leicht gefallen und ich war gut darin. Mein Doktorvater hat das gesehen und mich gefördert.“ Obwohl die „fachliche Begeisterung und der Spaß an der intellektuellen Arbeit“ bei ihm stark vorhanden waren, hat er sich schließlich gegen eine Stelle in seinem Fach und damit gegen eine Zukunft als Wissenschaftler entschieden.

Drewes hatte ein dreiviertel Jahr Arbeitslosigkeit durchzustehen, in dem er sich zweigleisig sowohl in der Wissenschaft als auch im Wissenschaftsmanagement bewarb. Bei Drittmittelanträgen und wissenschaftlichen Bewerbungen hat er es oft nur knapp nicht geschafft: Er bekam positive Rückmeldungen und war mehrfach unter den letzten von zahlreichen Bewerber*innen. Vor diesem Hintergrund setzte er sich damit auseinander, wie künftige Berufungsverfahren auf eine Professur ablaufen könnten. „Statistisch gesehen sind die Chancen auf eine Dauerstelle oder Professur in meinem Fach verschwindend gering.“ Wer von den viel zu vielen guten Leuten tatsächlich Erfolg habe, hänge nicht nur an der Qualität der wissenschaftlichen Arbeit, sondern an vielen Unwägbarkeiten. „Da gibt es kein rationales Prinzip, das irgendwie nachvollziehbar oder berechenbar wäre. Und diesem Schicksal wollte ich mich nicht fatalistisch überlassen.“ Deshalb hat sich Drewes gegen eine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Germanistik entschieden, obwohl sie ihm irgendwann offenstand. Bei seiner Entscheidung zwischen Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement war

auch seine Familie ein wichtiger Faktor. „Ich wollte nicht meine Frau zur Erfüllungsgehilfin meiner eigenen Ambitionen machen. Ich wollte sie und die Kinder nicht zwingen dem zu folgen, wo es mich gerade hintreibt“, so beschreibt Drewes seine Auseinandersetzung mit den Mobilitätsanforderungen, denen man als Nachwuchswissenschaftler* in unterliegt. Seine Arbeit im Wissenschaftsmanagement bzw. aktuell in der Wissenschaftspolitik interessiert und fordert ihn, aber die Identifikation und Verschmelzung mit der Arbeit ist längst nicht so stark wie zu seinen Zeiten als Wissenschaftler. Dass er seine Arbeit abends im Büro lassen kann und dass es einen gewissen Abstand zwischen Arbeit und Privatleben gibt, sieht er als Pluspunkt im Vergleich mit der Wissenschaft an.

Beim Einstieg ins Wissenschaftsmanagement hat ihm geholfen, dass er auf einer Stelle am Lehrstuhl bereits Berührungmit diesem Bereich hatte. Er war u.a. mit der Umsetzung der Bologna-Reform in den germanistischen Studiengängen befasst, hat Anträge geschrieben und Veranstaltungen organisiert – alles Erfahrungen, die ihm bei der Bewerbung auf seine erste Stelle im Wissenschaftsmanagement zu Gute kamen. Wichtig war auch sein Auslandsstudium, denn in der Graduiertenschule liefen alle Prozesse in englischer Sprache ab. Der Bewerbungsprozess für seine nächste Stelle beim Wissenschaftsrat verlief dann wesentlich weniger mühsam. Insgesamt rät er Promovierenden, auf die Arbeitsmarktstatistik zu schauen, denn die Arbeitslosigkeit unter Promovierten ist verschwindend gering. Er selbst kann diese Erfahrung weitergeben: „Es wird vielleicht haarig und es kann dauern, aber es kommt auch was.“

Historiker im Archiv — Porträt 3

„WIR MACHEN DIE QUELLEN ZUGÄNGLICH, IN DER HOFFNUNG, DASS SIE VON WISSENSCHAFTLERN UND INTERESSIERTEN GENUTZT WERDEN. WIR VERSTEHEN UNS ALS DIENSTLEISTER FÜR DIE, DIE IM ARCHIV FORSCHEN.“

Christian Hain studierte in Jena Germanistik und Geschichte für das Lehramt an Gymnasien. In seiner Promotion im Fach Geschichte untersuchte er das karitative Werk von Johannes Daniel Falk in Weimar. Für seine Promotion hatte Hain drei Jahre lang eine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter im DFG-geförderten Sonderforschungsbereich (SFB), in dem er vorher bereits mehrere Jahre als studentische Hilfskraft tätig war. Seit mehreren Jahren arbeitet er nun im Goethe- und Schiller-Archiv Weimar und hat dort eine unbefristete Anstellung. Hain lebt mit seiner Frau und zwei Kindern in Jena.

AKTUELLE TÄTIGKEIT: DIE BESSERE WISSENSCHAFT

Hains Aufgabe im Goethe- und Schiller-Archiv besteht darin, mit zwei Kolleginnen und einem Kollegen zusammen eine Regest-Ausgabe der Briefe an Goethe zu erstellen. Die erhaltenen Briefe an Goethe – das sind mehr als 20.000 Privatbriefe – sind für Forschungen in vielen Fachbereichen interessant, weil sie die ganze Bandbreite der Gesellschaft um 1800 wiederspiegeln. In der Regest-Ausgabe werden die Briefe nicht abgedruckt, sondern zusammengefasst, in ihren Kontext eingeordnet und mit Erklärungen versehen. „Wir machen die Quellen zugänglich, in der Hoffnung, dass sie von Wissenschaftlern und Interessierten genutzt werden. Wir verstehen uns als Dienstleister für die, die im Goethe- und Schiller-Archiv forschen.“ Hains Spezialgebiet ist es,

die in den Briefen genannten Personen zu identifizieren, um die dargestellten Situationen und Themen verständlich zu machen. „Der heutige Leser weiß oft gar nicht, wer gemeint ist, wenn von ‚dem Geheimrat', ‚Hofadvokat Schwabe' oder ‚dem Bruder unseres Hofmarschalls' die Rede ist. Das gleicht manchmal einer Detektivarbeit, diese Codes zu entschlüsseln," so Hain. Er liebt diese Detektivarbeit. „Erst mit den Informationen, die wir recherchieren, werden die Quellen wirklich nutzbar. Es ist toll, dass wir hier die Zeit haben, die nötige Detailarbeit gründlich zu erledigen." Bei seiner Arbeit an der Universität habe er oft den Eindruck gehabt, dass alles zu schnell gehen muss. „Mich hat gestört, dass du von einem Antrag zum nächsten gehetzt bist." Der nächste Antrag müsse geschrieben werden, noch bevor man sich wirklich in das Forschungsthema vertiefen konnte. „Und dann immer diese Forderung: Da muss Antragslyrik rein!" Das, was an der Uni normal sei, könne man oft kaum noch als „wissenschaftliches Arbeiten" bezeichnen, so Hain. Für ihn ist seine Arbeit im Archiv die „bessere Wissenschaft".

Hains Arbeit im Archiv ist wissenschaftsnah. Er arbeitet zum Teil mit Kollegen und Kolleginnen aus Universitäten und Akademien, aber auch aus anderen Archiven zusammen. Die Arbeit im Goethe- und Schiller-Archiv ist langfristig angelegt, langfristiger selbst als große DFG- oder Akademie-Projekte. Allerdings hält die Projektlogik mit den dazugehörigen Befristungen und regelmäßigen Evaluierungen auch in seinem Bereich Einzug: Kolleg*innen aus anderen Arbeitsgruppen arbeiten zum Teil in Projekten mit kürzeren Laufzeiten. Hains Tätigkeit ist eine Hintergrundarbeit, die ein ungeheures Spezialwissen erfordert, das im Lauf der Jahre immer größer wird. Hain kann sich durchaus vorstellen, in diesem Themenbereich bis zur Rente zu arbeiten, denn er mag seine Arbeit sehr.

ENTSCHEIDUNG UND BEWERBUNG: LEIDENSCHAFT, PRAGMATISMUS UND DOPPELTER BODEN

Dass er einmal eine solche Arbeitsstelle haben würde, war für Hain nicht absehbar. „Ich habe die Fächer Germanistik und Geschichte studiert, weil sie mich schon immer interessiert haben. Gleichzeitig war es mir wichtig, ein konkretes Berufsfeld vor Augen zu haben, in dem ich später unterkommen und Geld verdienen kann. Das war für mich das Lehramt", berichtet Hain. Während des Studiums hat er vor allem für das Fach Geschichte immer mehr Leidenschaft entwickelt und sich dort schwerpunktmäßig auf die Zeit um 1800 konzentriert. Eine Stelle als studentische Hilfskraft in einem DFG-geförderten Sonderforschungsbereich hat ihm bei der Spezialisierung geholfen. Gleichzeitig haben sich methodische Schwerpunkte herauskristallisiert. „Ich habe die Angebote genutzt, die sich in den Seminaren geboten haben. Aber du musst dann Interesse haben und einen Schritt weiter gehen, raus aus der Uni, rein in die Praxis. Vieles wird an der Uni nicht so tief vermittelt, da musst du selbständig weitermachen." Hain ging in Archive und nahm an einem Sommerkurs für Handschriftenkunde teil. „Das unterscheidet dich dann von anderen, die Geschichte studieren: Traust du dich an die Quellen noch im Original ran?" In seiner Staatsexamensarbeit und in seiner Promotion hat Hain dann in seiner Schwerpunktepoche im Archiv als Nutzer geforscht – in dem Archiv, in dem er heute angestellt ist. Als die Stellenausschreibung kam, war er gerade in Elternzeit und noch nicht mit seiner Promotion fertig. Mit der Stellenausschreibung hatte er nicht gerechnet. „Während der Promotionszeit habe ich schon gemerkt, dass der Plan mit dem Lehramt schnell von Plan A zu Plan C wurde, aber ich dachte: Gut, wenn sich nichts anderes ergibt, dann werde ich eben Lehrer." Die Stelle im Archiv bezeichnet er als „Sechser im Lotto". Zuerst war eine auf TV-L 9 dotierte Stelle ausgeschrieben, das war sein Einstieg. „Das war schon komisch, die Vorstellung, dass ich dann auf einer vollen Stelle genauso viel verdiene wie vorher auf einer halben Stelle. Aber es war so verlockend, da arbeiten zu können, die Arbeit hat mich so fasziniert!" Erst später

hat sich dann die Möglichkeit eröffnet, sich von dort auf eine besser dotierte Wissenschaftlerstelle in derselben Arbeitsgruppe zu bewerben.

War sein Weg geradlinig? Ja und nein. „Ich denke, jeder muss den Spagat hinbekommen zwischen der Leidenschaft für eine Sache und der pragmatischen Notwendigkeit, später einmal auf dem Arbeitsmarkt unterzukommen. Meine beiden Fächer waren für die Anstellungschancen als Lehrer nicht ideal, das hatte ich beim Kultusministerium erfragt, aber ich habe sie trotzdem gewählt.“ Während des Studiums hat Hain aus pragmatischen Erwägungen irgendwann Latein als Drittfach angefangen, aber als er die Hilfskraft-Stelle im SFB bekam, hat er das Drittfach zugunsten des SFB wieder aufgegeben. „Es war bei mir oft eine Entscheidung für die Leidenschaft, aber ich hatte das Lehramt als doppelten Boden und wusste, dass ich damit irgendwie unterkommen würde.“ Dieser Rückhalt sei auch während der Promotionszeit wichtig gewesen. „Ich rate jedem, sich das ganz nüchtern zu überlegen: Was ist meine Leidenschaft? Und wie oder womit kann ich später Geld verdienen? Und dann muss man eine Entscheidung treffen, egal wie die dann aussieht.“ Für Hain hat sich ein Berufsfeld ergeben, auf das er sich nicht strategisch vorbereitet hat – es gibt einen offiziellen Weg über Geschichtsstudium, Promotion und Archivreferendariat, aber das war ihm nicht bewusst. „Da war ich ein bisschen naiv“, gesteht er. Aber durch seine Leidenschaft, sein Engagement und ein paar glückliche Umstände hat er sich eine Expertise angeeignet, die ihm später den Weg in seinen Job ermöglicht hat.

Biologin in der Produktentwicklung — Porträt 4

„MIR GEFÄLLT DIE VIELFALT DER TÄTIGKEITEN. ALLES, WAS SO AN NEUEN FRAGESTELLUNGEN AUFTRITT, KANN AUCH BEI MIR LANDEN.“

Catarina Henke studierte in Bonn Diplom-Agrarwissenschaften. Schnell wurde ihr klar, dass sie ihr Diplomthema, die Interaktion von Organismen, in einer Promotion vertiefen wollte. In einem Gespräch bei der Studienstiftung des deutschen Volkes wurde sie darauf aufmerksam, dass am Max-Planck-Institut für Chemische Ökologie in Jena Spezialist*innen zu ihrem Thema forschen. Sie bewarb sich dort und erhielt ein Stipendium für eine Promotion in der Mikrobiologie, später finanzierte sie sich über eine Mitarbeiter*innenstelle an der Universität Jena. Gegen Ende ihre Promotion wurde ihr bewusst, dass sie es spannend „findet, am Produkt und am Kunden in der grünen Branche“ zu arbeiten. Durch eine Initiativbewerbung bekam sie gleich nach ihrer Promotion in der Biologie eine befristete Vollzeitstelle beim mittelständischen Unternehmen W. Neudorff GmbH KG.

AKTUELLE TÄTIGKEIT: DIE PRODUKTENTWICKLERIN – FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG IM MITTELSTÄNDISCHEN UNTERNEHMEN

Die Firma Neudorff ist ein Unternehmen in der sogenannten grünen Branche: Sie vertreibt vor allem Produkte für den Haus- und Hobbygärtner, wie etwa Saatgut, Dünger oder Pflanzenschutz. Catarina Henke arbeitet dort im Bereich Forschung und Entwicklung als Produktentwicklerin, insbesondere für Dünger. Ihre Aufgaben sind neben der Produktentwicklung und -optimie-

rung aber auch Fragen der Internationalisierung von Produktpaletten, Klärung von Zulassungen und Beratung anderer Abteilungen im Unternehmen. Ein wichtiger Schwerpunkt ihrer Arbeit ist außerdem die Vertretung von Firmeninteressen in nationalen und EU-Gremien. Insgesamt verbringt sie etwa 60 Prozent ihrer Zeit mit Forschung und Entwicklung, 40 Prozent entfallen etwa auf die Verbandsarbeit, Absprachen mit Kooperationspartner*innen oder Besuchen von Fachmessen. Gerade diese „Vielfalt der Tätigkeiten" ist es, was Catarina Henke an ihrem Job gefällt. Zudem schätzt sie, dass auch neue Ideen oder Sonderprojekte in ihren Verantwortungsbereich fallen: „Alles, was so an neuen Fragestellungen auftritt, kann auch bei mir landen." Die Aufgabenteilungen und Hierarchien in ihrem Unternehmen werden nicht allzu streng gehandhabt, was ihr immer wieder die Möglichkeit gibt, neue Herausforderungen anzugehen. Sie führt das vor allem auf die mittelständische Größe der Firma Neudorff zurück. Ihrer Meinung nach hat die Promotionsphase sie auf ihre wichtigsten Aufgabengebiete vorbereitet – auf das Forschen und Entwickeln und auf die Verbands- und Kommunikationsarbeit. Bezogen auf den letzten Punkt betont sie, dass sie während ihrer Promotion auch viele Dinge parallel gemacht hat, unter anderem war sie in der Promovierendenvertretung aktiv, und bei diesen Tätigkeiten ist sie verstärkt mit „Kommunikationsprozessen auf verschiedenen Ebenen" in Berührung gekommen.

Catarina Henke ist mit ihrer aktuellen Situation sehr zufrieden. In ihrem Unternehmen wird auf die Einhaltung der Arbeitszeiten geachtet, weshalb sie ihre Work-Life-Balance als ausgeglichen ansieht. Sie sagt, dass es für sie „im Moment genau das richtige ist", macht gleichzeitig aber auch deutlich, dass sie für weitere Entwicklungen und neue Herausforderungen durchaus offen ist.

ENTSCHEIDUNG UND BEWERBUNG: EINE UNGEWÖHNLICHE INITIATIVBEWERBUNG MIT ERFOLG

Catarina Henke hatte sich in der Endphase ihrer Promotion auf dem Arbeitsmarkt umgesehen und ihre eigenen Schwerpunkte und Vorlieben sondiert. Schnell stand für sie fest, dass sie sich gut vorstellen kann in einem mittelständischen Unternehmen zu arbeiten und die Firma Neudorff gehörte dabei zu ihren Favoriten. Ihr gelang es, ein Trainee-Programm einzuwerben, wofür sie Neudorff als kooperierendes Unternehmen ansprach. Diese Bewerbung wurde wohl als ungewöhnlich erachtet, da normalerweise Trainee-Programme von Firmen angeboten werden. Catarina Henke wurde zum Bewerbungsgespräch eingeladen und statt eines Trainee-Programms bot man ihr den Direkteinstieg an. Catarina Henke betont, dass für ihren Arbeitgeber besonders die Vielfalt ihrer vorherigen Aktivitäten wichtig war – neben ihrer Promotion und ihrem gesellschaftspolitischen Engagement sammelte sie während ihrer Dissertationsphase bei längeren Auslandsaufenthalten und Industriepraktika zusätzliche Erfahrungen. Catarina Henke selbst betrachtet ihre jetzige Tätigkeit nicht als Abschied aus der Wissenschaft, sondern als logischen Schritt nach der „Qualifikationsphase Promotion". Sie hätte sich durchaus eine Karriere in der Wissenschaft vorstellen können, aber dann nur als Professorin, nicht im Mittelbau. Jedoch hatte sie am Ende ihrer Promotion das Gefühl, ihre Fähigkeiten besser in einem Unternehmen einsetzen zu können. Ihre jetzige Tätigkeit hat noch eine gewisse inhaltliche Nähe zur Wissenschaft. Wege zurück in die Wissenschaft, wie zum Beispiel eine FH-Professur, schließt sie für sich nicht aus.

Catarina Henke sieht sich selbst als Planerin ihres eigenen Weges, für sie war es immer wichtig, zu reflektieren, was für sie wichtig ist und was sie möchte. Dies ist auch ihr Rat an andere Promovierende: „So früh wie möglich den Blick offen zu halten, sowohl für den Plan B, aber auch neben dem PhD-Projekt über den Tellerrand zu blicken. Und ich finde es wichtig sich ganz früh zu fragen: Warum studiere ich eigentlich? Warum promoviere ich? Immer wieder auch während der Promotion zu reflektieren, was man mit der Promotion am Ende anfangen will, also die Frage zu klären, wohin die Reise gehen soll."

Biochemiker im Vertrieb eines internationalen Konzerns — Porträt 5

„FÜR MICH SIND DER DOKTORTITEL UND TIEFGEHENDE FACHKENNTNISSE ENTSCHEIDEND. ICH MUSS WISSENSCHAFTLICHE EXPERTISE VORWEISEN, UM VON DEN KUNDEN IN DER FORSCHUNG ALS GLEICHBERECHTIGTER DISKUSSIONSPARTNER WAHRGENOMMEN ZU WERDEN."

Daniel Hoffmann (Name geändert) ist studierter Biochemiker. Er promovierte zu einem medizinisch-mikrobiologischen Thema an einem Max-Planck-Institut und war für diese Zeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter auf einer halben Stelle angestellt. Im Anschluss an die Promotion verblieb er am Institut und arbeitete für weitere fünf Jahre zunächst als Postdoc und später als Gruppenleiter auf dem für seine spätere Laufbahn relevanten fachlichen Gebiet des Robotik-gestützten Hochdurchsatzscreening, bei dem eine hohe Anzahl von Proben auf bestimmte Inhaltsstoffe hin durchsucht wird. Aus dieser Position wurde er vor fünf Jahren durch seinen jetzigen Arbeitgeber in eine unbefristete Anstellung abgeworben. Hoffmann lebt mit seiner Frau und seinen zwei Kindern in einer deutschen Großstadt.

AKTUELLE TÄTIGKEIT: „MAßGESCHNEIDERTE LÖSUNGEN" / AN DER SCHNITTSTELLE ZWISCHEN FORSCHUNG UND DIENSTLEISTUNG

Hoffmann arbeitet als Produktspezialist für Automation bei einem global agierenden amerikanischen Arbeitgeber. Er automatisiert Laborprozesse, die infolge hoher Probenzahlen anfallen und für eine manuelle Durchführung zu kostenintensiv sind. Hoffmann berät zur Umsetzung, konzipiert die komplexen Anlagen und führt die Verkaufsverhandlungen. Es ist besonders das Vielseitige, Herausfordernde und Abwechslungsreiche, was er an seinem Beruf mag. Hinzu kommen die Kommunikation mit den Kunden und die Möglichkeit, seine Arbeitstage zwischen home-office und Reisetätigkeit eigenverantwortlich gestalten zu können. Seine normalen Arbeitstage bestehen beispielsweise aus der Erarbeitung von Konzepten für Automatisierungen und deren Simulation am Computer. An anderen Tagen nimmt Hoffmann Kundentermine wahr. Diese beginnen oftmals mit einer zweistündigen Bedarfsanalyse, in der die Kund*innen die zu automatisierenden Prozesse im Detail beschreiben. Informelle Besuche und Präsentationen von fertigen Automationssystemen gehören ebenfalls dazu wie finale Verkaufsverhandlungen. Hinzu kommt noch ein Reiseanteil zu firmeninternen Treffen, da der Konzern international agiert. Bei allen Vorteilen, die diese spannende Tätigkeit bereithält, verweist Hoffmann jedoch auch auf seine Rolle als Einzelkämpfer, die sehr viel Eigendisziplin erfordert. Sein Kontakt an Tagen im home-office beschränkt sich auf Email-Kommunikation und Telefonate, ein gemeinsames Büro und den damit verbundenen häufigen Austausch mit Kolleg*innen gibt es in dieser Form nicht.

Titel und tiefgehende Fachkenntnisse spielen seiner Meinung nach eine entscheidende Rolle für die aktuelle Position, da er zum einen wissenschaftliche Expertise vorweisen muss, um von den Kunden in der Forschung als gleichberechtigter Diskussionspartner wahrgenommen zu werden. Zum anderen muss er die einzelnen zu automatisierenden Prozesse verstehen und die selten diskutierten Hintergründe wissenschaftlicher Forschungsarbeit kennen. Als relevant erachtet er zudem eine wissenschaftliche Herangehensweise, analytisches Denken und die Sicherheit, sich im wissenschaftlichen Umfeld bewegen zu können. Kenntnisse und Erfahrungen aus seiner Promotionszeit und seiner anschließenden Tätigkeit als Wissenschaftler waren dafür unverzichtbar.

ENTSCHEIDUNG UND BEWERBUNG: „ABGEWORBEN VOM INDUSTRIEPARTNER“

Die Promotion war für Hoffmann die logische Fortführung nach dem Studium. Er bewarb sich hierfür initiativ an mehreren Instituten in Berlin und entschied sich für ein Max-Planck-Institut, weil sein späterer Betreuer dort ein interessantes Thema überzeugend darstellte. An seine Doktorarbeit erinnert sich Hoffmann positiv, trotz vieler Höhen und Tiefen. Aus heutiger Sicht würde er sich erneut für eine Promotion entscheiden.

Die Entscheidung, die Forschung zu verlassen, entwickelte sich langsam. Hoffmann forschte nach der Promotion mit Hilfe von Robotersystemen weiter am Max-Planck-Institut. Da die Systeme von der Firma seines späteren Arbeitgebers stammten, erhielt er durch regelmäßigen Kontakt mit dessen Vertreter bereits Einblicke in seine spätere Tätigkeit. Dieser sprach ihn schließlich direkt an und bot ihm die Stelle eines Produktspezialisten an. Hoffmann sah darin eine einmalige Chance, weil es diese Art von Stelle sehr selten gibt. Aber eigentlich kam das Angebot zu früh. Zunächst wollte er seine laufenden Projekte erfolgreich abschließen und publizieren und plante deshalb, die Stelle abzulehnen. In dem Telefonat, mit dem er das Angebot eigentlich absagen wollte, überzeugte ihn der Produktspezialist schließlich vom Gegenteil und Hoffmann nahm das Angebot an.

Hoffmann betont, dass es wichtig ist, sich selbst Einblicke zu verschaffen und bei bestimmten Berufszweigen nicht einfach die vorgefertigte Meinung zu übernehmen. Für ihn stellte sich heraus, dass sich hinter dem Beruf eines Verkäufers eine spannende, kreative und technisch anspruchsvolle Tätigkeit als Produktspezialist verbirgt, der für jeden neuen Auftrag individuelle Lösungen findet.

Physiker und eigenständiger Unternehmer — Porträt 6

„MICH FASZINIERT, WIE PROZESSE AUTOMATISIERT WERDEN. EIN ROBOTERARM GREIFT UND BEWEGT INNERHALB VON SEKUNDEN EIN BAUTEIL UND SETZT ES AN ANDERER STELLE PASSGENAU EIN – DURCH DIE SOFTWARE, DIE ICH PROGRAMMIERT HABE!.“

Bernd Kemper (Name geändert) studierte Physik und promovierte anschließend in diesem Fach. Bereits bei seiner Diplomarbeit beschäftigte er sich mit der Thematik der 3D-Vermessung, die er später beruflich weiterverfolgen sollte. Während der Promotion erwuchs gemeinsam mit den promovierenden Kollegen die Idee, die guten Promotionsergebnisse als Basis für eine Ausgründung zu nutzen. Bernd Kemper ist verheiratet und lebt mit seiner Frau und seinen zwei Kindern in einer deutschen Universitätsstadt.

AKTUELLE TÄTIGKEIT: „NISCHENPRODUKT ALS SPRUNGBRETT“ / 3D-VERMESSUNG VON BAUTEILEN

Kemper arbeitet als Softwareentwickler im Bereich Bildverarbeitung in der Firma, die er gemeinsam mit zwei Kollegen aus seiner Promotionszeit gegründet hat. Das start up-Unternehmen beschäftigt sich mit der individuellen 3D-Formvermessung – beispielsweise mit dem Ziel, fehlerhafte Bauteile in der Produktion zu erkennen. Dafür entwarfen die Unternehmer eine Kamera und eine dazugehörige Software, die an die jeweilige Kundenanwendung angepasst und dadurch weiterentwickelt wird. Kemper programmiert die Software und stimmt sich parallel mit den einzelnen Teams der Bereiche Hardware, Elektronik und Software ab. Als

Mitinhaber des Unternehmens war er auch an der Finanzakquise sowie der Personalplanung und -auswahl beteiligt, ebenso an der Vorstellung des Produkts bei Messen und Fachveranstaltungen. An seiner Arbeit fasziniert ihn, wie Prozesse durch seine Programmierung automatisiert werden. So greift und bewegt mithilfe der von ihm programmierten Software ein Roboterarm innerhalb von Sekunden ein Bauteil und setzt es an anderer Stelle passgenau ein.

Mit seiner Stelle und den damit verbundenen Aufgaben und Karriereperspektiven in Bezug auf Gehalt und Sicherheit, Führung und Verantwortung ist Kemper sehr zufrieden. Nur die Work-Life-Balance hat sich seit der Promotion verschoben, da er sehr viel arbeitet und weniger Zeit für die Familie hat. Angesprochen auf den Unterschied zwischen Promotion und seiner jetzigen Tätigkeit, nennt er die fehlende Zeit, Dinge einfach ausprobieren zu können. Die finanziellen Mittel eines start-up Unternehmens sind knapp, daher muss er ständig den konkreten Kundennutzen im Hinterkopf haben.

ENTSCHEIDUNG UND BEWERBUNG: IDEEN AUS DER PROMOTION ALS BASIS FÜR DEN ERFOLG

Kemper erinnert sich gern an die Promotion und sieht sie im Nachhinein als Bereicherung, auch wenn sie nicht so geradlinig verlief, wie anfangs geplant. Insbesondere das Auftreten und den Umgang mit Hindernissen bezeichnet er als wichtige Erfahrung aus dieser Zeit, die ihm bei seiner aktuellen Tätigkeit zugutekommt.

Den Doktortitel sieht Kemper einerseits nicht unbedingt als Voraussetzung für seine Tätigkeit, da sich bei ihm der Übergang von der Promotion in den Beruf fließend gestaltete. Andererseits wäre die Ausgründung ohne die Ergebnisse aus der Promotion nicht vorstellbar gewesen. Aus heutiger Sicht würde er sich erneut für die Promotion entscheiden, da er den Punkt, an dem er sich jetzt befindet, ohne seine Promotion nicht erreicht hätte. Gleichzeitig erachtet er es als wichtig, mögliche unterschiedliche Erwartungen bezüglich der Betreuung und der Finanzierung anzusprechen und diese Fragen bereits zu Beginn der Promotion zu klären.

Seine Zukunft sah Kemper nie in der Wissenschaft, da aus seiner Sicht die Perspektiven und das Gehalt im Vergleich zu anderen Karrierewegen ihn nicht überzeugten. Darin zeigt sich für ihn eine mangelnde Wertschätzung der wissenschaftlichen Arbeit.

Nachdem er sich mit seinen späteren Kollegen bereits während der Diplomarbeit gut verstand und auch sehr gut zusammenarbeitete, reifte während der gemeinsamen Promotionszeit der Plan, die zahlreichen guten Ergebnisse zu bündeln und im Rahmen eines eigenen Unternehmens zu vermarkten. Dies gestaltete sich zunächst etwas schwierig, da universitäre Einrichtungen die Ergebnisse anderweitig verwenden und nicht für eine Ausgründung freigeben wollten. Dank der Hartnäckigkeit und Zielstrebigkeit der Gründungswilligen konnte das Unternehmen, auch mit großer Unterstützung der universitätseigenen Gründungsförderung, letztendlich doch gegründet werden. In diesem Zusammenhang verweist Kemper auf die Bedeutung von Patenten, die bei der Ausgründung auf Basis von Forschungsergebnissen eine grundlegende Rolle spielen. Er betont, dass Zeit und Sorgfalt aufgebracht werden müssen, um im Nachhinein keine bösen Überraschungen, wie eine gerichtliche Klage, zu erleben.

Wirtschaftsrechtlerin im Vorstand einer Interessenvertretung — Porträt 7

„ICH WOLLTE FÜHRUNGSKRAFT WERDEN UND WOLLTE WISSEN, BIN ICH ALS FÜHRUNGSKRAFT GEEIGNET ODER EHER FÜR DIE FACHLICHE LAUFBAHN?“

Annabel Oelmann, Vorstand der Verbraucherzentrale Bremen, absolvierte zu Beginn ihrer Karriere eine Banklehre. Nach deren Abschluss begann sie ein Studium in Wirtschaftsrecht an der Fachhochschule Osnabrück, welches sie als Jahrgangsbeste mit dem Titel Diplom-Wirtschaftsjuristin abschloss. Sie promovierte im Anschluss an der Universität Osnabrück im Bereich Sozialwissenschaften. Ihr beruflicher Einstieg begann mit einer Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Forschungsinstitut ‚Betriebliche Bildung‘ in Nürnberg. Anschließend war sie sieben Jahre lang bei der Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen tätig, zunächst als Gruppenleiterin und später als Bereichsleiterin. Seit 2016 leitet Oelmann als Vorstand die Verbraucherzentrale Bremen.

AKTUELLE TÄTIGKEIT: ZWISCHEN STRUKTUR UND CHAOS

Bei ihrem aktuellen Vorstandsposten handelt es sich um eine gut bezahlte, jedoch befristete Stelle, mit der sie sehr zufrieden ist. Da ihre Position die entsprechenden Freiheiten mit sich bringt, war es ihr das auch wert, die vorherige, unbefristete und besser bezahlte Stelle aufzugeben: „Ich habe mich gegen diese Sicherheit und gegen das Geld und für die Freiheit entschieden, die ich hier habe.“ Sie liebt die Abwechslung und die Unberechenbarkeit der Aufgaben, die ihr Beruf mit sich bringt: „Ich weiß um acht Uhr nicht, was um neun Uhr auf meinen Tisch kommt.“

Was Oelmann aus der Zeit ihrer Promotion gewonnen hat, ist vor allem Durchhaltevermögen und das Schaffen von Strukturen. „Um mich drum herum ist ganz häufig Chaos, und das, was ich mache ist zu rufen: Halt, Stop! Wo sind die Probleme? Wo ziehen wir jetzt Strukturen ein? Wo brauchen wir die Linien? In welche Richtung gehen wir weiter?“

Aufgrund ihrer Personal-, Budget- und Führungsverantwortung ist es für sie ein essentieller Punkt, die Work-Life-Balance aufrecht zu erhalten. Ihr Vorstandsposten ist mit einem hohen Arbeitsaufwand verbunden, 50 bis 60 Wochenstunden sind keine Seltenheit. Was ihr dabei hilft, ist die Leidenschaft, die sie für ihren Beruf mitbringt – und der entsprechende Ausgleich sowie Erholung am Wochenende.

Für den Weg nach der Promotion hatte sich Oelmann ein klares Ziel gesetzt: „Ich wollte Führungskraft werden und wollte wissen, bin ich als Führungskraft geeignet oder bin ich eher für die fachliche Laufbahn geeignet.“ Um dies herauszufinden, wählte sie den Ausstieg aus der Wissenschaft und den Einstieg in den außeruniversitären Arbeitsmarkt. Und wie sich herausstellte, war dies der richtige Weg für sie. „Personalverantwortung ist genau das, was mir sehr viel Spaß macht, also mit Leuten zu arbeiten, Leute zu coachen, aber auch die Probleme, die einem da begegnen und die Herausforderungen, die man hat – es macht mir viel Freude, die Verantwortung zu tragen.“

ENTSCHEIDUNG UND BEWERBUNG: SOZIALE VERNETZUNG ESSENTIELL WICHTIG

Die Friedrich-Ebert-Stiftung, von der sie während des Studiums bereits ein Stipendium erhalten hatte, legte ihr nahe zu promovieren. Nach mehreren Überredungsversuchen stimmte sie einer Promotion zu. Eine Betreuerin bzw. einen Betreuer an

der Universität zu finden, gestaltete sich schwierig, da sie einen Fachhochschul- und keinen Universitätsabschluss besaß und keinerlei Verbindungen zu einer Universität hatte. Mit Hilfe eines Fachhochschul-Professors knüpfte Oelmann den Kontakt zu ihrem Doktorvater an der Universität, der ihr das Promotionsthema zu ‚Direktinvestitionen nach Mittel- und Osteuropa' vorschlug. Zur Finanzierung der Promotion gewährte ihr die Friedrich-Ebert-Stiftung ein Stipendium für die Dauer von zwei Jahren. Zusätzlich finanzierte sie sich durch bezahlte Lehraufträge an der Fachhochschule, an der sie studiert hatte. Das letzte Jahr der Promotionszeit, in dem nur noch das Rigorosum ausstand, arbeitet sie bereits Vollzeit.

Die Promotion war für sie der Schlüssel zum Erfolg, ein „essentieller Wegöffner für alles Weitere, was kam", wenn auch der akademische Grad entscheidender war als ihr Fachbereich. Einen Bezug zur Wissenschaft hat sie in ihrem jetzigen Beruf nicht mehr, eine Rückkehr dorthin schließt sie aus: „So richtig klassische Wissenschaft war bei mir nie der Wunsch und ist auch nicht hochgekommen in der Promotion." Auch die Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Forschungsinstitut ‚Betriebliche Bildung' enthielt kaum noch Bezug zur Wissenschaft, da ihre Hauptaufgaben aus Kommunikations-, Presse- und Marketingarbeit bestanden.

Auf ihrem Karriereweg haben ihr vor allem Netzwerke geholfen. Für die Stelle in Nürnberg war sie empfohlen worden. Für ihren jetzigen Vorstandsposten in Bremen wurde sie wiederum vorgeschlagen. Aus ihrer Erfahrung heraus gibt sie Promovierenden den Tipp, auf ordentliche Bewerbungsunterlagen zu achten und sich intensiv auf Vorstellungsgespräche vorzubereiten. Dies habe ihr sehr geholfen. Und sie rät, die persönlichen Ziele nicht aus den Augen zu verlieren, auch wenn es nicht so läuft, wie geplant, denn „schlägt die eine Tür zu, geht eine andere auf." Ihr Ziel, Führungskraft zu werden, hat Annabel Oelmann erreicht, und ihre Karriereperspektiven sind vielversprechend.

Forstwissenschaftlerin im Qualitätsmanagement — Porträt 8

„TROTZDEM MAG ICH DIESES UNIVERSITÄRE UMFELD NACH WIE VOR. ICH FINDE, DAS IST EINE WIRKLICH GROSSARTIGE INSTITUTION, IN DER MAN EINE ZEIT LANG SEHR FREI SICH THEMEN WIDMEN KANN, WAS ABSOLUT NOTWENDIG IST FÜR DIE GESELLSCHAFT."

Kathrin Schmidt begann nach dem Studium der Forstwissenschaft eine Promotion zum Thema „Integrationsprojekte als Aufgabe urbaner Forstwirtschaft". In dieser Arbeit setzte sie sich mit der Evaluation von Integrationsprojekten für sozial benachteiligte Jugendliche auseinander und erarbeitete sich dadurch Kompetenz in empirischen Forschungsmethoden. Während der Promotion bekam sie ein Stipendium und war gleichzeitig als wissenschaftliche Mitarbeiterin mit einer halben Stelle am Lehrstuhl tätig. Im Rahmen dieser Tätigkeit kümmerte sie sich insbesondere um die Evaluationen der Lehrveranstaltungen. Das Thema Evaluation, mit dem sie sich sowohl in der Promotion als auch in der Lehrstuhlarbeit beschäftigte, wurde ihr Steckenpferd: „Dieses Thema Evaluation, das ist etwas, das ich total spannend finde. Und auch Qualitätsmanagement (QM). Das könnte ich mir vorstellen."

AKTUELLE TÄTIGKEIT: VIELFALT UND GESTALTUNGSSPIELRAUM

Daher schaute sie sich nach Abschluss der Promotion nach Stellen um, die insbesondere etwas mit Evaluation und Qualitätsmanagement zu tun hatten. Ihre erste Stelle als Referentin für Qualitätsmanagement war an einer anderen Universität: „Im

Prinzip habe ich ja der Uni nach der Promotion gar nicht den Rücken gekehrt, sondern bin erst richtig eingestiegen." Nach ca. vier Jahren spürte sie, dass ihr auf Dauer die Tätigkeit und der Umfang an Verantwortung nicht reichen würden: „Da hatte man sich jetzt auch nicht großartig weiterentwickeln können." Deshalb schaute sie sich nach Stellen im Qualitätsmanagement außerhalb des universitären Bereichs um. Mit einer Stelle als Qualitätsmanagerin mit Leitungsfunktion in der Holzindustrie fand sie die für sie perfekte Kombination aus Studium, erworbenen Kompetenzen in Evaluation und Qualitätsmanagement und Führungsverantwortung. Derzeit ist sie mit den gebotenen Perspektiven zufrieden.

An ihrer jetzigen Tätigkeit schätzt sie besonders, dass diese „so breit gefächert" ist. Die QM-Abteilung hat eine Schnittstellenfunktion innerhalb der Organisationsstruktur und bündelt alle relevanten Informationen der anderen Abteilungen Planung, Produktion und Verkauf. Daher ist sie sehr gut eingebunden und hat einen Gesamtüberblick. Sie trifft strategische Entscheidungen und ist im operativen Geschäft tätig. Ebenso schätzt sie es, dass sie sich immer wieder neue Themen erarbeiten kann. Dabei nutzt sie die Kompetenzen, die sie sich während der Promotion angeeignet hat, d.h. vor allem sich ein unbekanntes Thema selbständig zu erschließen. Auch mit ihrem Gehalt ist sie relativ zufrieden, es ist mehr als im öffentlichen Dienst, wenn auch, so stellt sie fest, im Vergleich zum Qualitätsmanagement in der Automobilbranche noch steigerungsfähig.

Das universitäre Umfeld schätzt sie noch sehr: „Trotzdem mag ich dieses universitäre Umfeld nach wie vor. Ich finde, das ist eine wirklich großartige Institution, in der man eine Zeit lang sehr frei sich Themen widmen kann, was absolut notwendig ist für die Gesellschaft." Sie hat noch enge Kontakte in die Wissenschaft durch eine Kommilitonin, die mittlerweile Lehrstuhlinhaberin ist. Sie ist von ihrer Universität auch angesprochen worden, ein Praxis-Seminar zu geben. Diese Kontakte genießt sie sehr und freut sich darüber, Wissenschaft und Praxis verbinden zu können.

Die Work-Life-Balance ist derzeit bei ihr nicht ausgeglichen: „definitiv zu viel work." Dies sieht sie als direkte Konsequenz aus der Aufgabenvielfalt und auch der Gestaltungsfreiheit, die sie so sehr schätzt. Wenn man so viel ins Strategische als auch ins Operative eingebunden ist und zu jedem Bereich etwas sagen kann/muss, bedeutet das einen sehr hohen Arbeitsaufwand.

ENTSCHEIDUNG UND BEWERBUNG: SELBSTBESTIMMTER ABSCHIED AUS DER WISSENSCHAFT

Kathrin Schmidt ist sehr froh, den universitären Bereich verlassen zu haben. Es tat ihr gut, sich zunächst noch auf einer Stelle im universitären, aber nicht mehr wissenschaftlichen Bereich weiterzuentwickeln. Sie beschreibt es so, dass es zunächst schwierig ist, sich einen anderen Bereich als die Universität als Arbeitsplatz vorzustellen. An der Universität kennt man sich aus, man fühlt sich wohl und hat kaum Vorstellungen „von der Welt da draußen". Da sie sich schon während der Promotion entschieden hatte, dass sie die wissenschaftliche Karriere nicht weiterverfolgen möchte, sah sie sich nach Stellen um, bei denen sie die erworbenen Kompetenzen und Kenntnisse einsetzen konnte, und die ihr inhaltlich Spaß machen könnten. Dadurch gelang ihr ein selbstbestimmter Abschied von der Universität ohne Wehmut: „Da ich mich selbst entschieden habe zu gehen, ist bei mir jetzt kein Lebenstraum erschüttert worden."

Der Bewerbungsprozess für beide Stellen (Qualitätsmanagement an der Universität, Qualitätsmanagement in der Holzindustrie) verlief recht klassisch mit der Bewerbung auf eine Stellenanzeige, Bewerbungsgespräch und Zusage. Sie hatte keine Netzwerke oder Kontakte, durch die sie auf die Stelle aufmerksam gemacht oder bei der Bewerbung unterstützt worden wäre. Beim QM an der Universität hatte der Doktortitel schon Einfluss darauf, dass sie die Stelle bekommen hatte, weil es im Umgang mit Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen von Vorteil sein kann, ihnen das Gefühl zu vermitteln, dass man mit ihrer Erfahrungswelt vertraut ist. Bei der Stelle in der Holzindustrie hatte der Titel keinen Einfluss, sondern ist ein schöner Zusatz, wenn sie im Kundenkontakt ist oder sich offiziell äußert. Beide Male hatte sie das Gefühl, „das sichere Nest", in dem sie sich zum Zeitpunkt

der Bewerbung befindet, zu verlassen. Sie ist dennoch sehr froh, diese Schritte gewagt zu haben. Daher ist auch ihr Rat an Promovierende und Promovierte, „frühzeitig ganz ehrlich mit sich selbst zu sein“. Man solle sich die Frage stellen, was man wirklich möchte. Und wenn man zu dem Schluss kommt, dass man wirklich in der Wissenschaft bleiben will, dann geht es nur, wenn man sich zu 100 Prozent darauf einlässt, auf alles. „Ich muss mich auf Stipendien bewerben, ich muss mich auf Forschungsförderung und auf Verträge einlassen, die nur drei bis fünf Jahre gehen. Ich muss mich auf die Zeiten, die im Hochschulgesetz stehen, einlassen. Ich weiß, ich habe sechs Jahre bis zur Promotion und ich habe sechs Jahre bis zur Habil. Ich muss mir bewusst sein, was ich will und wo der Weg hingehen kann.“ Und wenn man die Entscheidung trifft, dass der Weg aus der Universität herausführt, dann solle man keine Angst vor diesem Schritt haben, sondern ihn einfach gehen.

Romanistin in einem Chemieunternehmen — Porträt 9

„SICHERHEIT UND EIN GEWISSER FINANZIELLER RAHMEN SIND FÜR MICH DIE LEITPLANKEN FÜR EINEN WEG.“

Anna Schneider (Name geändert) hat Romanistik mit wirtschaftswissenschaftlicher Qualifikation absolviert. Während des Studiums war sie als studentische Hilfskraft an einem Lehrstuhl der Romanistik tätig. Nach dem Abschluss konnte sie dort eine halbe Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin aufnehmen und begann mit ihrer Promotion. Nach anderthalb Jahren wechselte sie in die Wirtschaft und führte ihre Promotion dann als externe Doktorandin weiter. Sie arbeitete Vollzeit, während der Abschlussphase hatte sie kurzzeitig ihre Arbeitszeit reduziert.

AKTUELLE TÄTIGKEIT: WEITERENTWICKLUNG INNERHALB DES UNTERNEHMENS

Zum Zeitpunkt des Interviews war Frau Schneider als „Senior HR Business Partner“ eines großen deutschen Chemieunternehmens tätig. Zu dieser Stelle führten mehrere Stationen innerhalb des Unternehmens. Der Einstieg erfolgte über eine Stelle im Vertrieb, dort als Ansprechpartnerin für französische Kund*innen. Danach wechselte sie intern in den Bereich Marketing als Produktmanagerin. Nachdem sie ihre Promotion abgeschlossen hatte, hat sie sich intern erfolgreich für eine Stelle im Bereich „Diversity and Inclusion“ beworben. Dies Thema ist ein Schnittstellenthema zwischen betriebswirtschaftlichen Prozessen und sozialen Systemen. Das Team arbeitet als eine Art interne Personalberatung. Der nächste Wechsel erfolgte dann in das operative

Personalmanagement. Dort unterstützt und berät sie Führungskräfte in allen Personalthemen.

In vielen großen Unternehmen ist es üblich, nach einiger Zeit (ca. drei bis vier Jahren) intern den Arbeitsplatz zu wechseln und einen anderen Unternehmensbereich kennenzulernen. Auf diese Weise gelingt es, ständig dazuzulernen und sich weiterzuentwickeln. Da diese Möglichkeit des kontinuierlichen Lernens für Frau Schneider einen Wert an sich darstellt, ist sie prinzipiell zufrieden. Allerdings fehlt ihr manchmal die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit einem Thema, so dass sie Verbindungen in die akademische Welt aufgebaut hat und diese pflegt. Auf diese Weise versucht sie, aus der Welt der Wirtschaft heraus noch Kontakt zur akademischen Welt zu bewahren, um die für sie wichtige wissenschaftliche Auseinandersetzung für sich zu ermöglichen. Die Verbindungen zur Hochschule sind bspw. wissenschaftliche Vorträge über das Thema ihrer Promotion oder ein Lehrauftrag an einer Universität. Auf diese Weise erhält sie sich auch die Möglichkeit, wenn zwar nicht vollständig in die Welt der Wissenschaft zurückzukehren, so aber doch, in beiden Welten (Wissenschaft / Wirtschaft) zu arbeiten.

ENTSCHEIDUNG UND BEWERBUNG: SICHERHEIT DES ARBEITSPLATZES GEHT VOR

Die Entscheidung, nicht ausschließlich eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen, fiel vergleichsweise früh in der Promotionszeit. Nach ca. anderthalb Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl ergab sich der Wechsel in die Wirtschaft. Ohne aktiv auf der Suche zu sein, wurde sie durch persönliche Kontakte auf eine freie Stelle in dem Unternehmen aufmerksam gemacht. Die Bewerbung war erfolgreich, sie führt dies auf ihre Sprachkenntnisse und ihre betriebswirtschaftlichen Kenntnisse zurück, die sie im Studium erworben hat.

Die beiden wesentlichen Gründe, die Universität zu verlassen und die Promotion als externe Doktorandin weiterzuführen, war erstens die Unsicherheit, ob jemals eine Arbeit mit einem unbefristeten Vertrag möglich sein wird und zweitens die finanziellen Rahmenbedingungen als wissenschaftliche Mitarbeiterin. „Sicherheit und ein gewisser finanzieller Rahmen sind für mich die Leitplanken für einen Weg.“ Das Risiko einer akademischen Karriere wollte sie, trotz der Inhalte und der Freiheiten, die sie am akademischen Arbeiten sehr schätzt, nicht eingehen.

Trotz der klaren Prioritätensetzung und des Eintritts in die Wirtschaftswelt fühlt sie sich gelegentlich hin- und hergerissen zwischen der Wirtschaft und der Wissenschaft. Sie sucht immer wieder von Neuem die Balance und Verbindung von beiden Bereichen. So findet sie Gelegenheiten, die Verbindung zur Wissenschaft aufrechtzuerhalten und auf diese Weise den Aspekt der Sicherheit mit ihrem Wunsch nach geistiger Auseinandersetzung und dem dialogischen Austausch zu wissenschaftlichen Themen zu verknüpfen.

Germanist im digitalen Marketing — Porträt 10

„ICH ERINNERE MICH AN EINEN GRUNDLEGENDEN THEORIEWECHSEL WÄHREND DER ARBEIT AN MEINER DISSERTATION, DER DEM PLÖTZLICHEN UMDENKEN BEI PROJEKTEN HEUTE GAR NICHT UNÄHNLICH IST."

Wilko Steffens studierte Germanistik, Linguistik und Musikwissenschaft und promovierte anschließend in der Germanistik über Kafkas Schloß-Roman. Jetzt ist er im Bereich Digitales Marketing als Teamleiter für Onlinekommunikation bei der hkk Krankenkasse in Bremen tätig.

Früh in seiner akademischen Ausbildung merkte Steffens, dass er gern wissenschaftlich arbeitet. Im Studium der Germanistik begeisterte ihn vor allem ein „tolles Einführungsseminar" zu Kafka, das den Grundstein für sein späteres Promotionsthema legte. Der Prager Autor hatte ihn „wirklich fasziniert" und nach wie vor begeistert er sich für die Fin de Siècle-Literatur. Die Promotion und eine mögliche akademische Laufbahn waren für ihn somit „der logische nächste Schritt".

„Ich habe relativ viel kämpfen müssen", erinnert sich Steffens an seine Promotionszeit. Es war oft „belastend", vor allem „finanziell schwierig" und insgesamt eine „Zeit des harten Arbeitens". Er promovierte in drei Jahren, unterschiedlich finanziert, teils über ein Stipendium, doch da dieses sowohl monetär nicht ausreichend als auch zeitlich befristet war, musste er immer arbeiten. Er würde „definitiv noch einmal promovieren", doch weiß er nicht, ob er sich wieder ausschließlich von seiner Faszination für einen Autor leiten lassen würde, denn „ein weniger erschlossenes Forschungsfeld hätte ggf. die Finanzierung erleichtert".

AKTUELLE TÄTIGKEIT: „DIE BRANCHE STECKT NOCH IN DEN KINDERSCHUHEN"

Heute ist Steffens als Teamleiter für Onlinekommunikation vor allem mit dem Relaunch der gesamten hkk-Webseite befasst, für den er viel zwischen seinem Unternehmen und den kooperierenden Agenturen vermittelt. Sein Team kümmert sich im Alltag zudem um die Aktualisierung der Webseite und diverse Social-Media-Kanäle wie z. B. Facebook. Wichtige rechtliche Satzungen müssen stets aktuell sein und die Abonnenten wollen monatlich mit Newslettern versorgt werden. Hier muss er die Aufgaben der Mitarbeiter*innen koordinieren. Mal kommt es zu personellen Ausfällen und es muss schnell eruiert werden, wo noch zeitliche Puffer sind und was wie prompt anders gelöst werden kann. Das Projektmanagement gleicht darin manchem Promotionsprozess. Steffens erinnert sich an einen grundlegenden Theoriewechsel während der Arbeit an seiner Dissertation, der dem plötzlichen „Umdenken bei Projekten heute gar nicht unähnlich ist". Auch seine vielen Nebentätigkeiten musste er mit der Promotion stets gut abstimmen – gerade dieses „Doing", wie er es nennt, hat ihn gut auf das Projektmanagement von heute vorbereitet. Andere Schlüsselkompetenzen für seine Tätigkeit im Bereich Digitales Marketing hat Steffens vor allem bei seinen vorherigen Arbeitgebern, einer Agentur und einem internationalen Unternehmen, erworben.

Wilko Steffens ist mit seiner jetzigen Stelle „sehr zufrieden". Die Branche ist zukunftsfähig und „steckt noch in den Kinderschuhen" – und das macht sie sehr spannend. Zudem hat er einen unbefristeten Vertrag. Im Bereich seiner relativ neuen Führungsaufgaben sieht er viele Möglichkeiten zur fachlichen wie persönlichen Weiterentwicklung. Darüber hinaus mag er, dass sich seine Tätigkeit relativ unmittelbar wirtschaftlich niederschlägt. Diese ökonomische Orientierung spielt in der Literaturwissenschaft in der Regel keine übergeordnete Rolle, doch für ihn ist sie auch „eine faszinierende Welt". Die Work-Life-Balance ist bei der Führungsposition allerdings eine Herausforderung, bzw. „gar nicht möglich". „Ich mache halt nichts mehr für mich". Familie

und Arbeit in Einklang zu bringen ist schwierig und wenn man seinen Job gerne macht, so Steffens, dann funktioniert „Büro ist Büro“ als Leitsatz nicht.

Neben seiner Tätigkeit für die hkk arbeitet er in den Kultur- und Medienwissenschaften der Universität Bremen als Lehrbeauftragter für ein Praxismodul. Es macht ihm Spaß, seine praktischen Erfahrungen aus dem digitalen Marketing in die Universität hineinzutragen und dabei von Studierenden zu lernen, beispielsweise zu sozialen Medien. Dennoch vermisst Steffens, auch wenn er privat weiterhin viel liest, die „intensive Auseinandersetzung mit Theorien und Texten“. Zwar ist er in der Deutschen Kafka-Gesellschaft und besucht ab und zu seinen ehemaligen Zweitbetreuer, doch es gibt „beruflich nicht viele Überschneidungen“ zu seiner damaligen wissenschaftlichen Tätigkeit. Sein Lehrauftrag ist in einem anderen Fach.

ENTSCHEIDUNG UND BEWERBUNG: HABILITATION ODER DIGITALES MARKETING?

Zum Ende von Steffens Promotionszeit trugen Freunde die Möglichkeit an ihn heran, für eine Agentur zu arbeiten. Durch diese freiberufliche Tätigkeit wurde sein zukünftiger Chef auf ihn aufmerksam. Als dann eine Stelle im festen Team frei wurde, sprach Steffens den Vorgesetzten an und bewarb sich als Projektmanager. „Mein privates Netzwerk war entscheidend für den Berufseinstieg“.

Bei seinen beiden weiteren Anstellungen, die er ohne Kontakte bekam, waren allerdings seine Vorerfahrungen ausschlaggebend. Seine wichtigste Fähigkeit für Berufseinstieg und Werdegang war aber vor allem seine Anpassungsfähigkeit. „Auf Neues einstellen konnte ich mich schon immer gut“, erklärt Steffens und fügt hinzu, er musste mit „dem Bruch klar kommen“, die Literaturwissenschaft hinter sich zu lassen. Sein jetziges Berufsfeld ist zum Beispiel sehr informatiklastig. Zentral ist zudem, meint Steffens auch aus seiner Erfahrung als Teamleiter, dass man ins Unternehmen passt und sich schnell einarbeiten kann.

Insgesamt verlief sein Bewerbungsprozess in der Wirtschaft positiv, „diese ist ja bei der freiberuflichen ersten Anstellung eher auf mich zugekommen“. In der Wissenschaft war es „eher schwierig“. Auch diese Bewerbungserfahrungen haben ihn ermutigt, einen Karriereweg außerhalb der Universität einzuschlagen.

Der Doktortitel war für seine Einstellung keine Notwendigkeit, doch in der eher „konservativen Branche“ der Krankenkassen ist er bisweilen nützlich. Er wird, so Steffens, oft als „Zeichen für Seriosität“ wahrgenommen und kann die eine oder andere Tür öffnen.

An seinem Habilitationsexposé, welches er bereits während der Dissertation begonnen hatte, arbeitete er während der freiberuflichen Tätigkeit parallel weiter und bewarb sich auf die wenigen Habilitationsstellen in der Germanistik. Letztlich zeichnete sich sowohl im universitären als auch im wirtschaftlichen Bereich eine Perspektive ab. Als sich privat das erste Kind ankündigte, nahm er aber die unbefristete Stelle bei der Agentur in Bremen an. „Schließlich ist man nicht mehr nur für sich selbst verantwortlich.“ Es war vor allem eine Entscheidung für die Familie, doch auch eine, bei der er die Perspektiven in der Wissenschaft und im digitalen Marketing abwog – „die richtige Entscheidung“, wie er rückblickend sagt. Sein Orientierungs- und Entscheidungsprozess war davon geprägt, vor allem „Möglichkeiten zu nutzen“.

Pädagogin und Theologin in einer kirchlichen Einrichtung — Porträt 11

„ICH HAB IN MEINER PROMOTIONSZEIT NOCHMAL GANZ ANDERS GELERNT, VERNETZT ZU DENKEN. UND DAS MUSS ICH HIER STÄNDIG."

Judith Weber, Leiterin der Abteilung Erwachsenenpastoral im Erzbischöflichen Seelsorgeamt Freiburg, begann ihren akademischen Bildungsweg mit einem Theologiestudium, an das sie ein Studium der Diplom-Pädagogik anschloss. Anschließend absolvierte sie eine Ausbildung zur Pastoralreferentin und arbeitete drei Jahre in der Seelsorgeeinheit Freiburg-Nord. Von dort wechselte sie an die Katholische Fachschule für Sozialpädagogik und unterrichtete als Berufsschullehrerin. Über berufliche Kontakte erhielt sie einen nebenberuflichen Lehrauftrag an der Pädagogischen Hochschule Freiburg, aus dem heraus sich im Folgenden ein Promotionsvorhaben im Rahmen eines DFG-Drittmittelprojekts entwickelte. Auch während ihrer Promotionszeit blieb sie – wenngleich mit verringertem Deputat - als Lehrerin an der Berufsschule tätig und schätzte die Möglichkeit, die Theorie mit der Praxis zu verknüpfen. Trotz der vielseitigen Anforderungen, die an sie durch den Beruf, die Promotion und die Familie gestellt wurden, konnte sie 2014 nach einer Promotionszeit von knapp 2 ¾ Jahren im Themengebiet „religionssensible Bildung" im Fachbereich „Katholische Theologie/Religionspädagogik" ihre Promotion abschließen. Die Zusage für die jetzige Stelle erhielt Weber noch in der Endphase Ihrer Promotionszeit. Sie ist verheiratet und hat drei Kinder im Alter zwischen zehn und fünfzehn Jahren. Ihr Mann ist ebenfalls promoviert und arbeitet in Vollzeit.

AKTUELLE TÄTIGKEIT: VIELFÄLTIGKEIT UND GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN

Judith Weber ist seit ihrer Promotion in leitender Funktion in einer kirchlichen Einrichtung tätig. Sie arbeitet 100 Prozent und hat einen unbefristeten Vertrag. Mit Ihrer Tätigkeit ist sie sehr zufrieden – „Mir geht's richtig gut". Als Abteilungsleiterin unterstehen ihr fünf Referate mit insgesamt 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ihr Aufgabengebiet umfasst neben der Personalverantwortung auch die Budgetverantwortung für ihre Abteilung. Sie wirkt aktiv an Strategieentwicklungsprozessen mit und schätzt besonders ihre Gestaltungsmöglichkeiten, die sie während ihrer Tätigkeit vor und während der Promotion als „leidenschaftliche Lehrerin" an einer Fachschule für Sozialpädagogik nicht im gewünschten Maß hatte. „Was mich an der Stelle so gereizt hat, ist eben die Vielfältigkeit. Es ist nicht so eindimensional." Auch ist Vernetzung mit anderen Personen – sowohl in der eigenen Diözese als auch auf Bundesebene – ein wichtiger Aspekt ihres Berufsalltags.

Durch Zufall hat sie die Stellenausschreibung schon während ihrer Promotionszeit gelesen und gleich entschieden, sich zu bewerben. „Da bin ich an einer Stelle, an der ich auch was gestalten kann." Die Promotion war in der Stellenausschreibung weder gewünscht noch erforderlich, doch sie hält es für möglich, dass sie letztlich die Entscheidung beeinflusst hat. Für die Tätigkeit selbst beschreibt sie die Promotion als vorteilhaft. „Ich hab in meiner Promotionszeit nochmal ganz anders gelernt, vernetzt zu denken. Und das muss ich hier ständig." Zudem profitiert sie inhaltlich von ihrer Promotion. „Die Themen, die mir während meiner Zeit an der Pädagogischen Hochschule begegnet sind, also z.B. Genderforschung, Inklusion usw. sind Themen, die hier auch wieder auftauchen." Dabei ist sie es durch ihren Werdegang gewohnt, Erkenntnisse der Wissenschaft in einer verständlichen Sprache zu formulieren. „Dadurch, dass ich auf der einen Seite wissenschaftlich gearbeitet und es auf der anderen Seite unterrichtet habe, war schon immer die Übersetzung notwendig." Insgesamt, so fasst Weber zusammen, ermöglicht ihr ihre aktuelle Tätigkeit auf ganz verschiedenen Ebenen in vielfältigen Themenfeldern mit

unterschiedlichen Menschen in Kontakt zu kommen. „Das finde ich total spannend, das macht mir total Spaß!“

Ihre Work-Life-Balance sieht sie ganz in ihrer eigenen Verantwortung. Als Abteilungsleiterin fühlt sie sich in der Lage, ihre Arbeitszeit flexibel dem Bedarf – sowohl beruflich als auch familiär – anzupassen. Dabei weiß sie als Führungskraft um ihre Vorbildfunktion für ihre Mitarbeiter*innen. Bedingt durch die 100prozentige Berufstätigkeit beider Elternteile wurden ihre drei Kinder von klein auf zur Selbständigkeit erzogen. „Wir haben schon früh Kinder gekriegt, schon im Studium. Wir fanden es cool, Kinder zu haben. Und es war klar, wir beide entwickeln uns trotzdem auch beruflich.“

ENTSCHEIDUNG UND BEWERBUNG: OFFENHEIT UND PRAXISORIENTIERUNG

Judith Weber kam aus der Praxis eher zufällig in den Wissenschaftsbetrieb, in dem zu bleiben sie sich hätte vorstellen können. Beabsichtigt hatte sie eine wissenschaftliche Karriere jedoch nicht. „Ich hatte das Gefühl, an der Hochschule ist man schon auch immer sehr stark von vielen Faktoren abhängig. Und Abhängigkeit ist etwas, womit ich mich ganz schwer tue. Das ist ja auch sehr viel Stress. Ich hab auch immer das Gefühl gehabt, es besteht ein wahnsinniger Gelddruck. Da muss man sich schon überlegen, ob man da mitmischen will.“

Während der Promotion wurde Weber klar, dass sie sich neu orientieren und nicht als Lehrerin zurück an die Fachschule möchte. Daher begann sie nach zwei Jahren ihrer Promotionszeit, sich nach möglichen Stellen umzuschauen. Mit ihrem Doktorvater war sie dazu in engem Austausch. Ebenso hatte ihr Mann einen großen Einfluss und bestärkte ihre Entscheidung für die aktuelle Tätigkeit. Beworben hatte sie sich letztlich auf drei Stellenausschreibungen innerhalb und außerhalb der Hochschule. Aufgrund ihrer sehr breiten Qualifizierung und nachweislichen Belastbarkeit bekam sie für die beiden favorisierten Positionen außerhalb der Hochschule eine Zusage. Eine Hochschulkarriere hat sich aus ihrer Sicht somit „einfach nicht ergeben“. Schwer fiel ihr dieser Entscheidungsprozess für eine außeruniversitäre Karriere nicht, da sie bereits vor der Promotion außerhalb der Hochschule gearbeitet hatte. Sie nimmt ihre Entscheidung nicht als Bruch wahr. Die Optionen einer wissenschaftlichen oder außeruniversitären Karriere standen sich vielmehr gleichrangig gegenüber.

Beruflich und auch familiär vergleicht sie ihr Leben mit Etappen, in denen ganz unterschiedliche Erfahrungen eine Rolle spielen. „Das Leben mit drei Kindern bringt jeden Tag Neues, wo ich denke, keine Ahnung, was heute auf mich zukommt. Es gefällt mir aber, also ich kann das gut annehmen im Leben.“ Diese Offenheit empfiehlt sie auch Promovierenden. „Was wichtig ist, ist nicht die Festlegung, sondern eine Offenheit zu haben. Das macht natürlich auch unsicher, wenn man nicht weiß, wie es weitergeht. Aber trotzdem die Offenheit zu haben, zu kucken, was bietet sich, was kommt, was sehe ich, was läuft mir über den Weg. Aber mir kann auch nur etwas über den Weg laufen, wenn ich offen dafür bin.“

So wie Judith Weber eher zufällig zur Promotion kam, so möchte sie selbst auch in Zukunft offen bleiben für berufliche Entwicklungen: „Das ist so ein Lebensgefühl, das ich habe: Mal kucken, was kommt im Leben.“

Soziologin in einem Think Tank — Porträt 12

„MAN MUSS SICH SELBST UM PRAKTIKA UND BERUFSERFAHRUNG KÜMMERN, UM ARBEITSERFAHRUNG AUSSERHALB DER WISSENSCHAFT ZU SAMMELN."

Carola Wendler (Name geändert) studierte Soziologie und Geschichte und promovierte im Fach Soziologie zu einem rechtswissenschaftlichen Thema. Die Promotion erfolgte im Rahmen eines Graduiertenkollegs und wurde durch ein Stipendium des Graduiertenkollegs finanziert. Während der Promotion war Carola Wendler kurzzeitig als Referentin in einem Think Tank in Teilzeit tätig. 2014 schloss sie ihre Promotion ab. Derzeit ist Carola Wendler als wissenschaftliche Mitarbeiterin in unbefristeter Anstellung bei einem Think Tank in der Politikberatung beschäftigt.

AKTUELLE TÄTIGKEIT: WISSENSCHAFTSNAHE TÄTIGKEITEN & POLITIKBERATUNG

Ihre Tätigkeiten empfindet sie als vielfältig und spannend. All ihre Tätigkeiten sind wissenschaftsnah. So analysiert sie Dokumente und Quellen und verfasst Publikationen. Gleichzeitig spielt auch die Praxis in Form der Politikberatung eine große Rolle. Sie steht im Austausch mit Bundes- und Landesbehörden, Parteien und Verbänden und nimmt an Gremienterminen teil. Vertikale Entwicklungsmöglichkeiten sind in ihrem aktuellen Job nicht gegeben. Aber Carola Wendler sind horizontale Entwicklungsmöglichkeiten deutlich wichtiger: „Man kann sich auf der Stelle weiter entwickeln und in neue Themen einarbeiten". Carola Wendler ist sehr zufrieden mit ihrer Arbeitsstelle, was vertragliche und finanzielle Sicherheit und Gehalt anbelangt.

ENTSCHEIDUNG UND BEWERBUNG: BERUFSERFAHRUNG PLUS EXPERTISE AUS DER FORSCHUNG

Die Suche nach einer Arbeitsstelle nach der Promotion verlief unkompliziert. Hilfreich war dabei aus ihrer Sicht, dass sie bereits über Berufserfahrung außerhalb der Wissenschaft verfügte. Die durch die Promotion erlangten Kompetenzen waren ihrer Ansicht nach das entscheidende Kriterium und die Voraussetzung für ihre Einstellung, da Carola Wendler dank ihrer Forschung über rechtswissenschaftliche als auch soziologische Expertise verfügte. Eine Kombination, die bei Soziolog*innen selten zu finden ist.

Carola Wendlers Verhältnis zur Wissenschaft ist zwiespältig: Einerseits nahm sie die Wissenschaft und Forschung als sehr bereichernd wahr, insbesondere sich intensiv über Jahre hinweg mit einem wissenschaftlichen Thema beschäftigen zu können. Im aktuellen Job fehlt oft die Zeit, sich inhaltlich tief in Themen einzuarbeiten. Andererseits sah sie die Berufschancen im Wissenschaftssystem als zu schlecht an, um ernsthaft eine wissenschaftliche Karriere zu planen. Unter anderem empfand sie eine akademische Karriere als für Frauen schwer vereinbar mit einer möglichen Familienplanung. Ihr war schon vor Beginn der Promotion klar, dass sie keine wissenschaftliche Karriere anstreben möchte. Für problematisch hält Carola Wendler zum Beispiel befristete Arbeitsverträge, Teilzeitstellen und daraus resultierend geringes Gehalt und Probleme bei der Altersvorsorge. Sie sieht unter anderem die Hochschulleitung und Doktormütter oder -väter in der Verantwortung, über die Unsicherheit bei der Wissenschaftskarriere aufzuklären. Es sollte offen darüber gesprochen werden, dass eine Promotion für eine Wissenschaftskarriere benötigt wird, aber eben auch außerhalb der Wissenschaft von Nutzen sein kann. „Die Wissenschaftskarriere ist nicht die Königsklasse", findet Carola Wendler. Vielmehr ist eine gute Kommunikation über verschiedene Karrierewege von Seiten der Hochschulleitung und Betreuungspersonen wichtig. Was sie anderen Promovierenden rät? „Sich selbst um Praktika und Berufserfahrung zu kümmern, um Arbeitserfahrung außerhalb der Wissenschaft zu sammeln".

Ethnologin in einer Stiftung — Porträt 13

„ES WAR FÜR MICH KEINE LEICHTE ENTSCHEIDUNG, MICH GEGEN DIE WISSENSCHAFT ZU ENTSCHEIDEN, WEIL ICH EIGENTLICH DAS GEFÜHL HATTE, DAS IST GENAU MEIN DING."

Johanna Wieland (Name geändert) studierte und promovierte im Fach Ethnologie. Vor Beginn ihres Studiums hatte sie bereits eine Ausbildung zur Erzieherin absolviert und war längere Zeit in diesem Bereich tätig. Nach Studium und Promotion begann sie bei einer renommierten deutschen Stiftung im Bereich Nachwuchsförderung von Studierenden und Promovierenden zu arbeiten. Von dieser Stiftung hatte sie auch ihr Promotionsstipendium erhalten, weshalb sie ihren Arbeitsgeber bereits aus der Sicht der Stipendiatin kannte. Seit 2012 leitet sie dort den Bereich ‚Alumni'.

AKTUELLE TÄTIGKEIT: AUF AUGENHÖHE MIT GRADUIERTEN

Ihren Arbeitsbereich beschreibt sie als klassisches Wissenschaftsmanagement. Zusammen mit ihren beiden Mitarbeiterinnen betreut sie Graduierte und Promovierte, unterstützt den Aufbau fachlicher und regionaler Netzwerke und betreut ein Mentoring-Programm. Die Erfahrungen, die sie selbst als Promovendin und ehemalige Stipendiatin ihres jetzigen Arbeitgebers im Vorfeld sammeln konnte, sind bei der Beratung, Förderung und Vernetzung von Ehemaligen ein großes Plus. „Man muss Förderentscheidungen treffen, und die muss man den Menschen vermitteln und das ist manchmal nicht einfach. Ich bin entscheidungsfreudig und kann das auch vermitteln in einer Art und Weise, dass dann auch klar ist, DAS ist die Antwort und da wird nicht noch fünfmal nachgehakt." Als Leiterin des Bereichs ist Wieland zudem für das Networking zuständig. Häufig nimmt sie an Dienstreisen und Netzwerk-Treffen teil, um sich selbst, die Stiftung und Ehemalige zu vernetzen. Als alleinerziehende Mutter eines Kindes im Grundschulalter ist die Vereinbarung der reiseintensiven Vollzeit-Stelle und der Betreuung ihres Kindes eine Herausforderung und Planungssache. Um die Work-Life-Balance aufrecht zu erhalten, ist die zusätzliche Investition in private Kinderbetreuung allerdings Voraussetzung.

Mit ihrer jetzigen Tätigkeit ist Wieland im Großen und Ganzen sehr zufrieden. Ihr Job ist gut bezahlt, unbefristet und entspricht ihrem Berufswunsch Wissenschaftsmanagerin. Sie ist zufrieden mit ihrem Verantwortungsbereich und den gegebenen Freiheiten. Doch sie vermisst den fachlichen Bezug zu ihrem Forschungsbereich. „Meine ganze Promotion, mein ganzes Studium hat sehr wenig mit dem zu tun, was ich jetzt heute beruflich mache. Und das ist manchmal sehr schade." Die Promotion war für sie eine wertvolle Erfahrung und für die jetzige Stelle essentiell. „Ich denke, ohne die Promotion hätte ich den Job nicht bekommen, aber nur, weil es sozusagen der Titel ist und weil das einfach wichtig ist für dieses Standing, was ich in diesen Netzwerken habe, wo natürlich nur Akademiker sind, viele auch promoviert."

ENTSCHEIDUNG UND BEWERBUNG: SICHERHEIT VOR RISIKO

An ihre Promotion denkt Wieland mit gemischten Gefühlen zurück. Zwar würde sie sich jederzeit wieder dafür entscheiden, doch einfach zu bewältigen war jener Lebensabschnitt nicht. Vor der Geburt ihres Kindes forschte die Ethnologin eineinhalb Jahr im Ausland. Dadurch fehlte die zum wissenschaftlichen Austausch notwendige Nähe zum universitären Netzwerk. Außerdem hätte sie sich eine bessere Unterstützung durch ihren Doktorvater gewünscht. Gesundheitliche Einschränkungen sowie die Schwangerschaft erschwerten mit gemeinsam einhergehenden finanziellen Problemen ihre Situation. Was sie aus dieser Zeit gelernt hat, ist Frustrationstoleranz und die Fähigkeit,

sich selbst zu helfen. „Diese Feldforschung war persönlich eine Herausforderung, weil ich da anderthalb Jahre alleine war, da musste ich Sachen einfach selber lösen. Da konnte ich nicht sagen, das macht mal der und der für mich."

Sie entschied sich, am Ende der Promotion einen Schlussstrich unter die Wissenschaft zu ziehen und den Weg der außeruniversitären Karriere zu gehen. „Es war für mich keine leichte Entscheidung, mich gegen die Wissenschaft zu entscheiden, weil ich eigentlich das Gefühl hatte, das ist genau mein Ding." Neben der oft langjährigen finanziellen Unsicherheit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg sind persönliche Gründe für den Ausstieg verantwortlich. „Ich wäre da Mitte 40 soweit gewesen, meine Habilitation zu haben, und wenn ich dann keinen Ruf bekommen hätte, dann wäre ich schnell Ende 40 gewesen und das war mir einfach zu heikel, dann noch in den nicht-akademischen Arbeitsmarkt zu drängen."

Über offene Stellen im Wissenschaftsmanagement informierte sie sich in den Arbeitsmarkt-Magazinen des Wissenschaftsladen Bonn e. V. Sie beschreibt den Bewerbungsprozess als zäh und frustrierend. Etwa ein dreiviertel Jahr vor Ende der Promotion und vor Ende des Stipendiums begann sie mit dem Schreiben von Bewerbungen, wurde jedoch kein einziges Mal zu einem Gespräch eingeladen. Trotz Promotion und Berufserfahrung hatte sie zunächst Schwierigkeiten, eine passende Stelle zu finden. Dann kam die Zusage der Stiftung.

Sie rät denjenigen Promovierenden, die eine außeruniversitäre Karriere planen, die Abgabe der Dissertation nicht zu weit hinauszuzögern. „Wenn man gerade eben nicht an der Uni ist, wenn man in anderen Jobs ist und diese Diss noch mit sich herumschleift, dann geht es einfach nur noch darum, abzugeben. Dann ist das auch total egal, ob das ein magna ist, oder ein cum."

Rat an Promovierende

WAS IST DEN PROMOVIERTEN IN WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT IM RÜCKBLICK WICHTIG? WAS EMPFEHLEN SIE ANDEREN, UM IHREN BERUFLICHEN WEG GUT GEHEN ZU KÖNNEN?

LANGFRISTIGE VORBEREITUNG:

— Eine ehrliche und fundierte Selbsteinschätzung ist essentiell. Was sind meine Stärken und Schwächen? Was will ich, was interessiert mich und in welchem Umfeld kann ich gut arbeiten?

— Wenn man engagiert ist und den eigenen Interessen folgt, entwickelt man fast automatisch ein eigenes Profil und viele Kompetenzen. Es reicht nicht aus, sich auf die vorgegebenen Studieninhalte und den begrenzten Bereich der eigenen Forschung zu beschränken. Das, was „nebenbei" getan wird, ist nicht selten der Schlüssel zum späteren Job.

— Man sollte sich bewusst mit der Entscheidung und den Konsequenzen auseinandersetzen, was beruflich nach der Promotion kommt. Der wissenschaftliche Karriereweg kennt wenig Optionen außerhalb einer Professur und birgt ein hohes Risiko. Ein Blick auf die Zahlen im eigenen Fachgebiet kann Illusionen vorbeugen: Wie viele Promovierte und Postdocs gibt es auf der einen Seite und wie viele Professuren auf der anderen Seite?

— Die Welt außerhalb der Universität kommt vielen fremd vor. Hier sollte man Chancen nutzen und auch selbst die Initiative ergreifen, um sie kennenzulernen: Praktika, Vorträge aus der Praxis, Nebenjobs, ehrenamtliche Tätigkeiten, private Kontakte, Netzwerke pflegen etc. Das hilft bei der Entscheidung und erleichtert den Übergang.

— Kontakte können den Weg in ein neues Berufsfeld bahnen und Türen öffnen. Wer sich nur auf die eigene Forschung konzentriert und darüber keine Zeit mehr für Gespräche und Begegnungen im beruflichen und privaten Umfeld hat, verpasst manchmal das Wichtigste. Aufgeschlossenheit und Interesse für andere sind der Schlüssel zu guten Netzwerken.

— Ein konkreter Hinweis betrifft Ausgründungen: Wenn in der Promotion Forschungsergebnisse entstehen, die in Patente münden (könnten), ist es wichtig, sich gut über Patentrecht zu informieren und beraten zu lassen. Universitäten haben dafür meist kompetente Ansprechpartner, zum Beispiel beim Gründerservice. Patente können später für eine Ausgründung wichtig werden.

STELLENSUCHE UND BEWERBUNG:

— Gute Bewerbungsunterlagen sind wichtig, um für eine Position überhaupt genauer in Augenschein genommen zu werden. Dies scheint selbstverständlich zu sein, wird aber in der Praxis oft nicht beachtet. Hier lohnt es sich, Zeit zu investieren und sich beraten zu lassen.

— Bewerbungsgespräche sollte man üben, um nicht bei den ersten ernsthaften Bewerbungsgesprächen zu unsicher zu wirken.

— Stellenangebote kommen nicht selten über andere Kanäle als über offizielle Stellenausschreibungen. Kontakte sind wichtig, um ggf. für eine Stelle angefragt zu werden. Hier können auch digitale Netzwerke hilfreich sein, die im beruflichen Umfeld verbreitet sind.

— Der Bewerbungsprozess kann sich über mehrere Monate hinziehen. Das ist kein Grund, mutlos zu werden oder an sich selbst zu zweifeln. Eine Phase der Arbeitslosigkeit ist hart, heißt aber nicht, dass es danach nicht sehr erfolgreich weitergehen kann!

Empfehlungen an die Universitäten

WELCHE WEICHENSTELLUNGEN BZW. HILFESTELLUNGEN FÜR EINEN GUTEN ÜBERGANG IN WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT ERWARTEN DIE PROMOVIERTEN IM RÜCKBLICK VON DEN UNIVERSITÄTEN? WAS HABEN ODER HÄTTEN SIE ALS HILFREICH EMPFUNDEN UND WELCHE STRUKTURVERÄNDERUNGEN WÜRDEN SIE SICH WÜNSCHEN?

— Wichtig ist den Promovierten, dass die wissenschaftliche Karriere nicht der einzige Weg in ein erfülltes Berufsleben ist und dies auch nicht so dargestellt wird. Sie halten eine offene und gute Kommunikation innerhalb der Universität für notwendig, in der eine Karriere innerhalb und außerhalb der Hochschulen gleichermaßen präsent ist. Von der Hochschulleitung wird erwartet, dass Wege außerhalb der Wissenschaft nicht als Tabu behandelt, sondern offen thematisiert werden. Das kann zum Beispiel durch aktive Arbeit von Career Services geschehen oder durch von der Universität herausgegebene Broschüren. Eine Möglichkeit ist auch, verstärkt Alumni der Universität mit außeruniversitärer Anstellung über ihren Werdegang berichten zu lassen.

— Eine besondere Rolle bei der Entscheidung für die Karrierewege spielen für die Promovierten die Betreuungspersonen. Sie sollen offen darüber reden, wie hoch die Chancen einer wissenschaftlichen Karriere allgemein sind, aber auch den eigen Promovierenden ein konkretes Feedback zum möglichen Werdegang geben.

— Die Promovierten plädieren für Strukturen an der Universität, die es frühzeitig ermöglichen, sich Orientierung zu verschaffen. Als besonders wichtig empfinden sie:

- Beratungseinrichtungen an den Universitäten, die eine frühzeitige Karriereberatung anbieten und genügen Kapazitäten bzw. Zeit für eine umfassende Beratung haben
- Angebote zur Orientierung wie Workshops oder Podiumsdiskussionen
- Workshops, die Qualifikationen für Bewerbungen und spätere mögliche Tätigkeiten vermitteln
- Vernetzungsmöglichkeiten für Promovierende untereinander, zum Beispiel in Form von Stammtischen
- Kontakte zur Wirtschaft, auch für Sozial- und Geisteswissenschaftler*innen: Career Talks, Praktika, Job-Shadowing, Unternehmenstouren, Mentoring-Programme

Die Promovierten begrüßen auch Einrichtungen wie Career Services, die in den letzten Jahren verstärkt an den Universitäten aufgebaut wurden. Diese Arbeit kann aus Sicht der Interviewten noch mehr Gewicht bekommen.

Zum Weiterlesen

— Basalla, Susan und Debelius, Maggie: „So What Are You Going to Do with That?" Finding Careers Outside Academia, Chicago [3]2014.

— Funken, Christiane et al.: Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft, Frankfurt/New York 2015.

— Müller, Mirjam: Karriere nach der Wissenschaft. Alternative Berufswege für Promovierte, Frankfurt/New York 2017.

— Wissenschaftsladen Bonn e.V. (Hrsg.), Im Arbeitsleben angekommen. Ehemalige Abonnentinnen und Abonnenten berichten, 2016 (http://www.wila-arbeitsmarkt.de/blog/2016/04/11/wila-arbeitsmarkt-e-book-im-arbeitsleben-angekommen/)

Impressum

UniWiND-Publikationen ISSN 2199-9325
© UniWiND e.V. Freiburg 2018
www.uniwind.org, E-Mail: kontakt@uniwind.org

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben vorbehalten.

Autorinnen dieser UniWiND-Spezial Ausgabe (Teil 1)

Hanna Kauhaus, Astrid Bergmann, Heike Ehrhardt, Melanie Eulitz, Patricia Körfgen, Isabell Ludewig, Valerie Lukassen, Nadine Pippel, Charlotte Reinisch, Marie Sander, Antje Stephan

Reihenherausgeber

Vorstand UniWiND
Prof. Dr. Michael Bölker, Prof. Dr. Andreas Breiter, Prof. Dr. Erika Kothe (Vorsitzende), Prof. Dr. Enrico Schleiff (Stellvertretender Vorsitzender), Prof. Dr. Gerhard Rödel

Redaktion

UniWiND-Geschäftsstelle Jena, Franziska Höring

Bildnachweis

S.10: UniWiND 2016 / Klaus Gigga; S. 16: UniWiND 2014 / Uwe Dettmar; S.68: UniWiND 2012 / Alexander Grünsel

Gestaltung und Satz

Gesa Meyer, Berlin

Druckproduktion

print24, Radebeul

Mit freundlicher Unterstützung von:

STIFTERVERBAND

Bildung. Wissenschaft. Innovation.