

eine Broschüre für Promovierende und die, die es werden wollen

**Promovieren  
ja? nein?**

**Berufsbilder und mehr**

herausgegeben vom Scientific Career Service (SCS)  
und dem Frauenbüro

Berufsbilder für Promovierte



## Vorwort

*Liebe Leserinnen und Leser,*

Im November und Dezember 2012 fanden im Rahmen der CareerDays erstmalig die CareerDays<sup>Promotion</sup> statt. Masterstudierende (mit Promotionsinteresse) und Promovierende hatten die Möglichkeit, sich über Berufsbilder jenseits der klassischen wissenschaftlichen Karriere zu informieren, um bereits während der Promotion eine frühzeitige und sinnvolle Ausrichtung auf das spätere Berufsziel zu realisieren.

Die Vorträge, die im Rahmen der CareerDays<sup>Promotion</sup> gehalten wurden und werden, sollen in dieser kleinen Broschüre verschriftet und mit Karrierebeispielen ehemaliger (Bamberger) Promovierender ergänzt werden, um Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, Orientierung und Ideen für den eigenen Berufseinstieg nach der Promotion zu bieten.

Die Autorinnen und Autoren haben ihre Adressdaten zur Verfügung gestellt, sodass Sie mit ihnen in Kontakt treten können. Zudem finden Sie in jedem Beitrag einen ganz persönlichen Tipp, den Ihnen die jeweiligen Expertinnen und Experten aufgrund Ihrer eigenen Erfahrungen mit auf den Weg geben möchten. Ich möchte Ihnen gerne Folgendes an die Hand geben: Durch eine Promotion hat man die einmalige Möglichkeit, sich intensiv und mit voller Kraft einem Thema zu widmen – eine großartige Chance, die im späteren Berufsleben kaum wiederkehrt.

Doch zunächst stellt sich die Frage: Soll ich überhaupt promovieren? Die kleine Handreichung zu Fragen rund um die Promotion und die Informationen über die anschließenden Karrierewege in der Wissenschaft, sollen Ihnen bei dieser Entscheidung helfen.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.



*Prof. Dr. Astrid Schütz*

*Vizepräsidentin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs*

# Inhalt

Vorwort.....	3
Promovieren – JA oder NEIN?.....	5
Wie finanzieren Sie die Promotionsphase? .....	7
Wer berät zum Thema Promotion?.....	8
„Rein oder raus?“.....	10
„Hochschule ist anders.“ .....	16
Wege zur Professur.....	22
Wissenschaftliche Bibliothekarin bzw. Bibliothekar.....	24
Forschungsreferentin bzw. Forschungsreferent.....	26
Lektorenprogramm der Robert Bosch Stiftung.....	28
Fundraiserin bzw. Fundraiser.....	30
Wissenschaftsmanagerin bzw. Wissenschaftsmanager.....	32
Kulturjournalismus und Kulturmanagement.....	34
Unvollendeter Lebenslauf eines ehem. Doktoranden.....	36
„Ich möchte gar nicht promovieren“ .....	38
„Nach der Promotion ins Wissenschaftsmanagement“ .....	40
„Mein beruflicher Weg“ .....	42
„Reflections on a Professional Career“ .....	44
Linktipps und Literaturhinweise.....	46
Impressum.....	48

Promovieren?

3

Berufsbilder

16

Erfahrungsberichte

26

Linktipps und Literatur

32

## Promovieren - JA oder NEIN?

*Die Entscheidung für oder gegen eine Promotion ist nicht einfach, da sie mit vielen Fragen verbunden ist, die in die unterschiedlichsten Lebensbereiche hineinreichen. Eine Promotion nimmt drei bis fünf Jahre in Anspruch. Für diese Phase und auch die Zeit nach der Promotion müssen zahlreiche Aspekte geklärt werden.*

*Im Folgenden möchten wir daher anhand von zwei zentralen Leitthemen, „Promovieren – Ja oder Nein?“ und „Wie finanziere ich meine Promotion?“ einige Fragen aufwerfen, die zur Entscheidungsfindung beitragen.*

- ☑ Sind Sie bereit, drei bis fünf Jahre intensiv an einem Thema zu arbeiten und auch Rückschläge und Frustrationen in Kauf zu nehmen?
  - ☑ Ist Ihre Betreuerin bzw. Ihr Betreuer wissenschaftlich ausgewiesen auf diesem Gebiet?
  - ☑ Kann sie bzw. er Ihnen ein optimales Forschungsumfeld bieten?
  - ☑ Wäre eine Graduiertenschule oder ein Promotionsprogramm für Sie besser als eine Individualpromotion?
  - ☑ Wird es Ihnen möglich sein, gute Kontakte in die fachliche Community zu knüpfen?
  - ☑ Kennen Sie die Förder- und Serviceangebote für Promovierende an Ihrer Universität? Nutzen Sie diese?
  - ☑ Wie sehen die beruflichen Möglichkeiten nach Ihrer Promotion aus?
- 
- ☑ Können Sie die Wahl Ihres Promotionsthemas auf den angestrebten Bereich ausrichten?
  - ☑ Haben Sie die Möglichkeit, bereits während der Promotion Koordinationsaufgaben und Gremienarbeit zu übernehmen?
  - ☑ Ist eine einschlägige berufliche Weiterqualifizierung während der Promotionsphase möglich?

Ich „brenne“ für mein Fach oder für ein Thema und möchte mich diesem unbedingt widmen.

Ich möchte später im Wissenschaftsmanagement tätig sein.

Ich möchte Professorin bzw. Professor werden.

- Haben Sie die Möglichkeit, während der Promotion Lehrerfahrung zu sammeln und hochschuldidaktische Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen?
- Haben Sie die Möglichkeit, wissenschaftlich zu publizieren?
- Verfügen Sie über genügend Durchhaltevermögen, um eine unstete Einkommens- und Beschäftigungssituation über viele Jahre durchzustehen (Wechsel zwischen Stipendien, befristeter Vertrag, keine Beschäftigung)?
- Sind Sie bereit, des Öfteren den Wohnort zu wechseln oder ins Ausland zu gehen?
- Die Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere liegt bei ca. fünf Prozent bezogen auf die jährlich abgeschlossenen Promotionen in Deutschland (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2, 2010). Haben Sie einen Plan B, falls Sie keinen Ruf erhalten?
- Haben Sie bedacht, dass sich Ihre familiäre Situation in der Qualifizierungsphase ändern könnte und damit neue Herausforderungen auf Sie zukommen können?
- Haben Sie daran gedacht, dass auf Sie als Professorin oder Professor neben Lehre und Forschung auch viel Verwaltungsarbeit, Personalverantwortung und Engagement in universitären Gremien zukommen werden?

Eine Promotion ist für meine außeruniversitäre Karriere hilfreich.

- Haben Sie hierfür ernstzunehmende Anhaltspunkte oder ist es nur eine Vermutung?
- Hängt Ihr beruflicher Erfolg ausschließlich von der Promotion ab oder gibt es noch andere Faktoren? Welche sind das?
- Ist es möglich, das Promotionsthema auf Ihre berufliche Tätigkeit auszurichten?
- Wie hoch sind die Chancen, mit der Promotion beruflich voranzukommen? Ist es Ihnen wert, hierfür drei bis fünf Jahre Lebenszeit in eine Promotion zu investieren?

Ich wurde von meiner Professorin bzw. meinem Professor gefragt, ob ich promovieren möchte.

- Natürlich fühlt man sich geschmeichelt; überlegen Sie jedoch gut, ob eine Promotion für Sie sinnvoll ist. Trifft einer der oben genannten Gründe, warum Sie promovieren möchten, auf Sie zu?
- Haben Sie Freude am wissenschaftlichen Arbeiten?
- Welche Alternativen gibt es zur Promotion?



## Wie finanzieren Sie die Promotionsphase?

Der Scientific Career Service und das Büro der Frauenbeauftragten der Otto-Friedrich-Universität Bamberg bieten persönliche Beratungsgespräche, in denen Fragen zur Promotion und zur Finanzierung ausführlich diskutiert werden können.

**Kontakt unter:**  
 Scientific Career Service  
[www.uni-bamberg.de/scs](http://www.uni-bamberg.de/scs)

Büro der Frauenbeauftragten  
[www.uni-bamberg.de/frauenbeauftragte](http://www.uni-bamberg.de/frauenbeauftragte)

### Nebentätigkeiten

- Reichen Ihre Einkünfte aus den Nebentätigkeiten, um Ihren Lebensunterhalt zu finanzieren?
- Lassen sich Nebentätigkeiten und Promotion auf Dauer vereinbaren?
- Steht die Nebentätigkeit bereits im Zusammenhang mit Ihren beruflichen Zielen nach der Promotion? Können Sie diese Erfahrung für den späteren Berufseinstieg nutzen?

### Stipendium

- Erfüllen Sie die formalen Kriterien (z. B. Notendurchschnitt, Alter), um sich auf ein Stipendium bewerben zu können?
- Was machen Sie, wenn ein Stipendienantrag scheitert? Welche alternative Finanzierungsmöglichkeit sehen Sie?
- Falls Sie ein Stipendium bekommen, reicht es für die Promotionszeit aus oder benötigen Sie eine Anschlussfinanzierung? Wie sieht diese aus?

### Universitätsstelle

- Wie lange läuft diese Stelle?
- Ist eine Verlängerung möglich?
- Werden Sie die nötige Zeit für die Promotion aufbringen können?

### Eigene Mittel

- Reichen Ihre Mittel zur Finanzierung des Lebensunterhalts während der gesamten Promotionsphase aus?
- Gibt es evtl. finanzielle Belastungen, die während der Promotionsphase auf Sie zukommen, z. B. die Rückzahlung von BAföG, Studienkredit oder Studienbeitragsdarlehen?
- Haben Sie finanzielle Belastungen wie Sozialversicherungs- und Krankenkassenbeiträge im Blick?

## Wer berät zum Thema Promotion?

### Mein Tipp:

Sich für oder gegen eine Promotion zu entscheiden, ist nicht leicht. Sie können nie alle Eventualitäten im Blick haben. Aber: Wenn Sie ein Thema haben, das Sie wirklich interessiert und in das Sie auch gerne Ihre Freizeit investieren, dann machen Sie es. Suchen Sie Kontakt zu anderen Promovierenden und tauschen Sie sich mit diesen aus. Solche Netzwerke helfen auch bei Rückschlägen.



### Ansprechperson:

Johanna Bamberg-Reinwand  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin im  
Büro der Frauenbeauftragten  
Austraße 37  
96045 Bamberg  
Tel.: 0951/863-1244  
frauenbeauftragte@uni-bamberg.de  
www.uni-bamberg.de/frauenbeauf-  
tragte

Fachlich-inhaltliche Fragen werden direkt mit den betreuenden Professorinnen und Professoren besprochen. Mit allen allgemeinen, nicht-fachlichen Fragen rund um die Promotion können sich Promovierende und Promotionsinteressierte an den Scientific Career Service (SCS) wenden. Das Büro der Frauenbeauftragten bietet eine weitere Beratungsmöglichkeit speziell für Frauen an.

### Büro der Frauenbeauftragten

Das Frauenbüro berät Promovendinnen, Studentinnen und Absolventinnen zu Fragen einer wissenschaftlichen Karriere und informiert über das Förderangebot der Frauenbeauftragten:

- PUSH – Preis der Universitätsfrauenbeauftragten für Studentinnen mit hervorragenden Leistungen
- Step by Step – Brückenstipendien und Prämien
- Kolloquium Forschende Frauen
- feRNet Mentoring-Programm
- Workshops für Frauen

### Kurzinformation zur Person

Johanna Bamberg-Reinwand studierte von 2001 bis 2007 an der Universität Bamberg und an der NUIG in Galway (Irland) Soziologie. Seit Januar 2008 ist sie Mitarbeiterin im Büro der Frauenbeauftragten.

## Scientific Career Service (SCS)

Der SCS ist eine zentrale Service- und Beratungsstelle für Promovierende und Promotionsinteressierte und bietet Unterstützung und Beratung zu Themen wie:

- ☑ Entscheidungsfindung: Promovieren – Ja oder Nein
- ☑ Betreuersuche, Abschließen einer Betreuungvereinbarung
- ☑ Strukturierung und Konzeption der Promotionsphase
- ☑ Karriereperspektiven
- ☑ Weiterqualifizierung im Hinblick auf die berufliche Zielsetzung
- ☑ Möglichkeiten der Vernetzung und des Austausches
- ☑ Finanzierung (Stipendien, Berufstätigkeit), Unterstützung bei der Bewerbung (Verfassen eines Exposé, Unterlagencheck etc.)
- ☑ Besondere Herausforderungen während der Promotion, Promotionsabbruch

### Kurzinformation zur Person

Dr. Marion Hacke studierte 2001 bis 2005 Germanistik, Kommunikationswissenschaften und Erwachsenenbildung an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg und der Universidad Complutense de Madrid. Anschließend promovierte sie im Bereich Sprachwissenschaften in Bamberg. Seit Januar 2010 ist Dr. Marion Hacke zuständig für den Scientific Career Service (SCS) der Otto-Friedrich-Universität Bamberg.

*Mein Tipp:  
Überlegen Sie sich bereits vor der Promotion, in welchem Bereich Sie nach der Promotion gerne arbeiten würden. Versuchen Sie, die entsprechenden Kenntnisse und Erfahrungen, die Sie hierfür benötigen, bereits während der Promotionsphase zu sammeln, sodass der Übergang zwischen Promotion und Postdoc-Phase bzw. außeruniversitärem Berufseinstieg einfacher geschehen kann.*



### Ansprechperson:

Dr. Marion Hacke  
SCS - Scientific Career Service  
TRAC - Trimberg Research Academy  
Otto-Friedrich-Universität Bamberg  
An der Weberei 5, Raum 04.112  
96047 Bamberg  
Tel.: 0951/863-3501  
scs.trac@uni-bamberg.de  
www.uni-bamberg.de/trac/scs

# Rein oder raus? Berufserfolg und Arbeitsmarktperspektiven für Promovierte in Wissenschaft und Wirtschaft<sup>1</sup>

von Dr. René Krempkow, Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung – iFQ Berlin

Ein zentrales Ergebnis der Analyse von Promoviertenbefragungen für den Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftler-Nachwuchses in Deutschland (BuWiN)<sup>2</sup> bestand in der Aussage, dass unter den Hochschulabsolventen Promovierte im Durchschnitt erfolgreicher als Nichtpromovierte sind. Die Mehrheit der Promovierten (gut zwei Drittel) verfügt danach über hochqualifizierte und gut bezahlte Jobs. Rund ein Zehntel findet sich in inadäquaten Bereichen wieder; dazwischen liegt ein Fünftel, das man unterschiedlich beurteilen kann. Die Chancen auf das Erreichen einer adäquaten Tätigkeit hängen dabei nicht nur vom Abschluss ab. Insbesondere der Beschäftigungssektor und natürlich das Fach sind wichtig. Darüber hinaus können auch andere (z. B. individuelle) Erfolgsfaktoren bedeutsam sein. Die zwei zentralen hier zu beantwortenden Fragen lauten daher: Wie gestalten sich die Arbeitsmarktchancen von Promovierten in Wissenschaft und Wirtschaft? Womit hängen sie zusammen?

Ich möchte mich der Beantwortung dieser Fragen für eine möglichst konkrete Veranschaulichung mit einer Darstellung ausgewählter Ergebnisse von Befragungen zum beruflichen Verbleib und Erfolg von Promovierten zunächst aus der Perspektive der Promovierten einer Universität nähern. Danach zeige ich die Gemeinsamkeiten und ggf. auch Unterschiede zu Ergebnissen bundesweiter Studien auf – um einen Eindruck zu vermitteln, inwieweit die Ergebnisse einer Universität auf die Gesamtheit übertragen werden könnten. Als Beispieluniversität soll hier die Universität Freiburg dienen.<sup>3</sup>

---

1 Dieser Beitrag basiert in Teilen auf einem in der Zeitschrift „Forschung“ erschienen ausführlicheren Aufsatz des Verfassers, der für die Dokumentation seines Beitrages zur Vortragsreihe des SCS - Scientific Career Service der TRAC - Trimberg Research Academy an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg am 06.11.2012 gekürzt und um aktuelle Erkenntnisse ergänzt wurde (vgl. Krempkow, R. 2010: Wissenschaft oder Wirtschaft? - Arbeitsmarkt und Perspektiven für Promovierte in Deutschland. Forschung 1/2010, S. 24-27; darin weitere Literatur).

2 Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) BMBF (Hg.), Bonn: 2008: [www.buwin.de](http://www.buwin.de); sowie entspr. Kapitel der dazugehörigen Buchveröffentlichung: Krempkow, R. 2008: Die Post-doc-Phase: Empirische Befunde. In: Burkhardt, A. (Hg.): Wagnis Wissenschaft – Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig. Akademische Verlagsanstalt, S. 223-306. Im April 2013 erfolgte die Veröffentlichung des zweiten Bundesberichtes zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses vom BMBF (BuWiN 2013, URL: [www.buwin.de](http://www.buwin.de)), der viele Ergebnisse des ersten Bundesberichtes erneut bestätigt (wie auch die hier erwähnten).

3 Leider waren bis vor kurzem von einzelnen Universitäten kaum in derselben Weise nach Sektoren differenzierte und zugleich (zumindest als Gesamtmittelwerte für die Fächergruppierung) bundesweit vergleichbare Ergebnisse verfügbar.

## 1. Arbeitsmarktchancen in Wissenschaft und Wirtschaft

Eine Promotion bedeutet in Deutschland anders als in einigen Nachbarländern wie z. B. Frankreich nicht von vornherein eine relativ starke Festlegung auf die Hochschulkarriere. Dies geschieht hier erst bei Habilitation bzw. Juniorprofessur (siehe z. B. BuWiN 2008). Gerade die ersten Jahre nach der Promotion bedeuten für viele der (potentiellen) Nachwuchswissenschaftler(innen) damit eine erneute Phase der Orientierung und Prüfung der unterschiedlichen Optionen innerhalb und außerhalb der Hochschule. Auf der Basis bisheriger Studien konnte zudem festgestellt werden, dass Promovierte, die vor ihrem Abschluss durch die Art ihrer Finanzierung und Einbindung nur wenig in den Hochschulbetrieb integriert wurden (z. B. Externe), nach ihrem Abschluss nur noch schwer für eine Hochschulkarriere gewonnen werden können. Ein großer Teil der Promovierten arbeitet anschließend in der Privatwirtschaft. Dass relativ viele der Promovierten außerhalb von Hochschulen arbeiten, hängt – wie nachfolgend anhand von empirischen Ergebnissen gezeigt werden soll – m.E. nicht nur mit dem sehr begrenzten Angebot langfristiger Stellen in der Wissenschaft zusammen. Vielmehr hat es wahrscheinlich auch mit etwas Anderem zu tun: Promovierte vieler Fächer erzielen im privatwirtschaftlichen Sektor ähnliche oder sogar bessere Ergebnisse in zentralen Dimensionen beruflichen Erfolges. Dies gilt z. B. für die Einkommen<sup>4</sup> (siehe Grafiken)<sup>5</sup>.

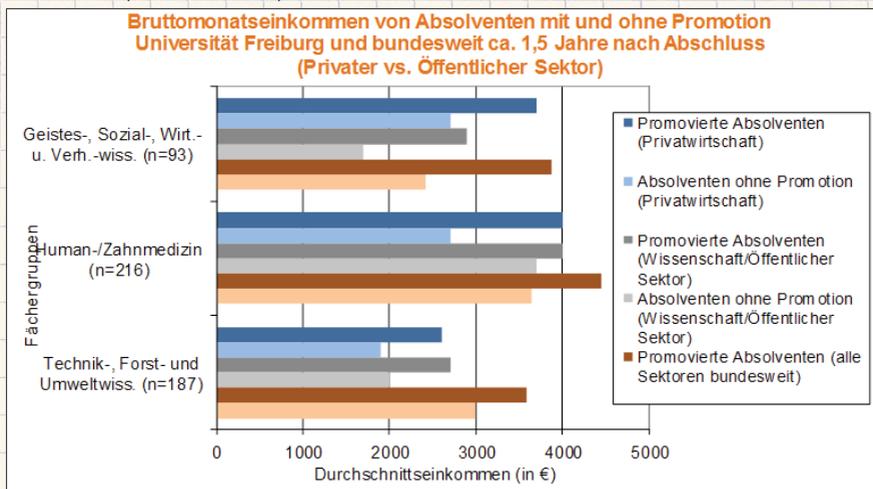


Abb. 1: Bruttomonatseinkommen von Absolventen mit und ohne Promotion Universität Freiburg und bundesweit, Quelle: eigene Berechnungen von Krempkow 2012 und Heidemann 2010, Heidemann/Vissering/ Krempkow 2009

4 Darüber hinaus haben sie offenbar auch höhere Chancen auf Führungspositionen (vgl. Krempkow 2010: 25).

5 Außerdem zeigen die Promovierenden-Berufswünsche aus dem iFQ-Promovierendenpanel ProFile auch bereits vor Abschluss der Promotion ein relativ großes Interesse über die Wissenschaftskarriere hinaus (vgl. Hauss, Kalle / Kaulisch, Marc / Zinnbauer, Manuela / Tesch, Jakob / Fräßdorf, Anna / Hinze, Sybille / Hornbostel, Stefan, 2012: Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel. iFQ-Working Paper No.13. Berlin.).

So zeigt das Beispiel der promovierten Absolventen der Universität Freiburg (Abb. 1), dass diese im Falle der Geistes-/Sozial-/Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaften in der Privatwirtschaft deutlich höhere Einkommen erzielen und dass in der Medizin sowie in den Technik-/Forst- und Umweltwissenschaften keine signifikanten Unterschiede vorliegen.

Die Abb. 1 zeigt aber auch, dass dies im Falle der Absolventen ohne Promotion in der Medizin nicht gilt: Dieser (allerdings relativ kleine) Teil der Medizin-Absolventen verdient im Öffentlichen Sektor mehr als in der Privatwirtschaft. Insgesamt bestätigt die Graphik noch einmal die Erkenntnis aus früheren Studien, dass Promovierte deutlich mehr Einkommen erzielen als Nichtpromovierte, und zwar an unserer Beispiel-Universität in allen Fächergruppierungen auch in beiden Sektoren.

Da zu den aktuelleren Ergebnissen in Abb. 1 bundesweit keine Differenzierung nach Sektoren verfügbar war, wird nachfolgend noch einmal eine entsprechende Graphik aus dem BuWiN (2008) mit einer Differenzierung nach sechs Fächern und den beiden Sektoren dargestellt. Diese zeigt sehr deutlich, dass Einkommensunterschiede zugunsten des Privatsektors in allen Fächern bestehen, auch in den Sozialwissenschaften und der Germanistik (vgl. Abb. 2):

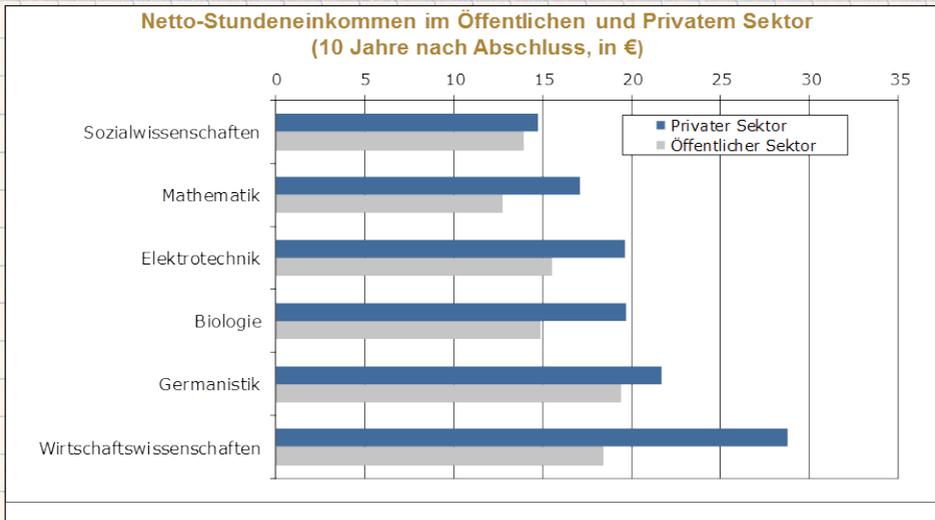


Abb. 2: Durchschnittliche bundesweite Netto-Stundeneinkommen in € nach Promotionsfach/Beschäftigungssektor, Quelle: BuWiN 2008

Selbst bei stärker auf die Wissenschaft orientierten ehemaligen DFG-Stipendiat(inn)en zeigte sich, dass das Einkommen in dieser Richtung differiert: Es ist bei denjenigen, die in die Privatwirtschaft gehen, deutlich höher ist als bei denjenigen, die im Öffentlichen Dienst bzw. an Hochschulen arbeiten. Dies gilt, wenngleich in unterschiedlichem Ausmaß, wiederum für alle Fächergruppen. Auf die vielschichtigen möglichen Ursachen kann an dieser Stelle nicht genauer eingegangen werden (vgl. hierzu Lit. in Krempkow 2010).

Hier geht es zunächst um den Befund an sich, da zu diesem in zahlreichen Gesprächen gegenüber dem Verfasser oft Verwunderung geäußert wurde und der demzufolge offenbar noch wenig bekannt ist. Für die Zeit nach Beginn der Finanzkrise liegen zwar bisher noch nicht viele Ergebnisse vor. Langzeituntersuchungen zu Promovierten über Zeiträume von Jahrzehnten zeigen jedoch, dass in schwierigeren Zeiten eher eine Verdrängung „von oben nach unten“ stattfindet und Promovierte daher von dieser Krise tendenziell weniger betroffen sein dürften. Für das Tätigkeitsfeld Hochschule sprach dagegen nach den bis zum ersten BuWiN (2008) vorliegenden Studien eine andere zentrale Dimension des beruflichen Erfolges: die höhere Arbeitszufriedenheit (was insbesondere mit der im Vergleich zur Privatwirtschaft höheren Autonomie zusammenhing). Ob dies inzwischen noch (in demselben Ausmaß) gilt, muss nach neueren Ergebnissen skeptisch gesehen werden. So zeigen nicht nur unsere nachfolgend dargestellten Auswertungen am Beispiel der Universität Freiburg, sondern auch eine Postdoc-Studie an der Universität Heidelberg (Sieverding/Evers 2013<sup>6</sup>) sowie noch unveröffentlichte Auswertungen bundesweiter Studien für den BuWiN 2013<sup>7</sup>,

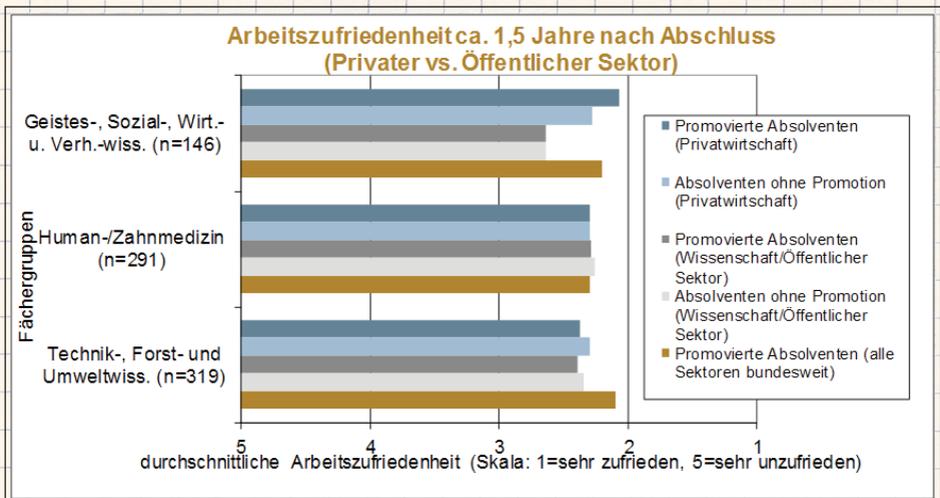


Abb. 3: Arbeitszufriedenheit von Absolventen mit und ohne Promotion Universität Freiburg und bundesweit, Quelle: eigene Berechnungen von Krempkow 2012 und Heidemann 2010, Heidemann/ Vissering/ Krempkow 2009

6 URL: <http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=12657#more-12657> (letzter Zugriff 04.04.2013)

7 Laut BuWiN (2013: 281) sei es „bemerkenswert“, dass die Promovierten innerhalb wie außerhalb der Wissenschaft neueren Auswertungen zufolge im Durchschnitt etwa ähnlich zufrieden sind, während noch ein Jahrzehnt zuvor die in der Wissenschaft Tätigen zufriedener waren.

dass die Arbeitszufriedenheit in der Wissenschaft inzwischen nicht mehr höher ist als in der Privatwirtschaft. Teilweise ist sie sogar niedriger, wie das Beispiel der Geistes-/Sozial-/Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaften an der Universität Freiburg zeigt (vgl. Abb. 3).

In jedem Fall ist die Arbeitszufriedenheit im Gegensatz zu den Befunden früherer Studien in keiner der untersuchten Fächergruppen der Universität Freiburg in der Wissenschaft signifikant höher als in der Privatwirtschaft; dies gilt auch für alle Absolventen ohne Promotion<sup>8</sup>. Insgesamt fällt die Arbeitszufriedenheit bundesweit für die promovierten Absolventen ähnlich hoch aus wie an der Universität Freiburg, lediglich in den Technik-/Forst- und Umweltwissenschaften ist sie etwas höher. Leider liegen bislang keine veröffentlichten bundesweiten Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit von Promovierten nach Sektoren differenziert vor. Allerdings zeigten noch unveröffentlichte Auswertungen bundesweiter Studien über mehrere Fächer hinweg ähnliche Ergebnisse.

## 2. Was ist noch wichtig für Berufserfolg in Wissenschaft bzw. Wirtschaft?

Neben Fach und Beschäftigungssektor hängt der Berufserfolg natürlich auch noch mit anderen potenziellen Erfolgsfaktoren zusammen. Sie können insbesondere aus Analysen zu Determinanten beruflichen Erfolges ermittelt und zur (individuellen) Entscheidungsfindung in den Blick genommen werden. Als Ergebnis solcher Analysen für Promovierte und ähnlicher Studien für Hochschulabsolventen zeigte sich mittels multipler Regressionsberechnungen, dass nicht unbedingt die erwarteten Erfolgsfaktoren wie eine kurze Dauer der Qualifikation oder gute Abschlussnoten entscheidend sind, sondern andere Aspekte wichtiger sein können. Diese werden hier kurz zusammenfassend genannt: Im privaten Sektor sind den empirischen Analysen zufolge für das Einkommen v.a. Aspekte wichtig, die auch ohne Promotion Bedeutung haben: Förderlich sind v.a. Praxiserfahrung, Sozialkompetenzen, Auslandsaufenthalte, Karriereorientierung. Nicht förderlich sind nach diesen Studien: Geschlechtzugehörigkeit weiblich, Elternschaft.

Im Hochschulsektor sind den (promovierten) Absolventen oft andere Aspekte wichtig(er) als in der Privatwirtschaft. So stehen für sie meist Aspekte der Arbeitszufriedenheit wie eine hohe Autonomie und berufliche Anerkennung und (v.a. für befristete Beschäftigte) berechenbare Zukunftsperspektiven stärker im Vordergrund. Zum Erreichen einer höheren Arbeitszufriedenheit und einer sicheren Position sind v.a. wissenschaftsinterne Faktoren wichtig: Dies sind insbesondere Promotionsnote und -alter, Vernetzung/ Verankerung im Wissenschaftsbetrieb und Publikationen. Ebenfalls relevant, aber entsprechend der Richtung der gefundenen Zusammenhänge nicht förderlich sind: Unterbrechungen durch Arbeitslosigkeit, Geschlechtszugehörigkeit weiblich, niedrige soziale Herkunft.

Aus solchen Analyseergebnissen sollte aber keinesfalls zwingend die Schlussfolgerung abgeleitet werden, sich möglichst nur an Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Betroffene sollten vielmehr (selbst-)bewusst entscheiden, inwieweit sie dies wollen: Die Entscheidung könnte z. B. auch lauten, einen Schwerpunkt zu wählen, der als interessant und

---

<sup>8</sup> Die Postdoc-Studie an der Uni Heidelberg zeigte über alle Fächer hinweg eine um vier Zehntelnoten bessere Karrierezufriedenheit für Promovierte außerhalb der Wissenschaft (vgl. Sieverding/ Evers 2013).

spannend empfunden wird, selbst wenn er kaum Arbeitsmarktchancen verspricht. Jemand, der seinen Interessen und Fähigkeiten folgt, könnte sich so ggf. selbst ein (neues) Arbeitsfeld schaffen. Hier zeigen sich damit auch die Grenzen o.g. Studien (vgl. ausführlicher auch Krempkow/Pastohr 2006<sup>9</sup> und Krempkow 2010<sup>10</sup>).

9 Krempkow, René / Pastohr, Mandy, 2006: Was macht Hochschulabsolventen erfolgreich? Eine Analyse der Determinanten beruflichen Erfolges... In: Zeitschrift für Evaluation Nr. 1/2006, S. 7-38, Waxmann, Saarbrücken. ([www.kfbh.de/downloads/Was\\_macht\\_Hochschulabsolventen\\_erfolgreich.pdf](http://www.kfbh.de/downloads/Was_macht_Hochschulabsolventen_erfolgreich.pdf))

10 Krempkow, René, 2010: Was haben sie, was ich nicht hab'? Determinanten beruflichen Erfolges von Hochschulabsolventen. Soziologie heute, Nr. 1/ 2010, 40-42. (URL: [http://eurosociology.files.wordpress.com/2010/02/soziologieheute\\_februarausgabe2010.pdf](http://eurosociology.files.wordpress.com/2010/02/soziologieheute_februarausgabe2010.pdf))

### Kurzinformationen zur Person

Dr. René Krempkow studierte Soziologie, Kommunikationswissenschaft und Psychologie an der Technischen Universität Dresden und der Universidad de Salamanca. Nach seiner Promotion 2005 arbeitete er 2006 bis 2008 am Institut für Hochschulforschung Wittenberg am ersten Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) mit. Von 2008 bis 2009 war er im Rektorat der Universität Freiburg in der Abteilung Qualitätssicherung tätig. Seit August 2009 ist er Projektleiter am iFQ Berlin. Zu seinen Arbeits- und Forschungsschwerpunkten zählen u. a. Akademische Karrieren sowie Hochschul- und Bildungsforschung.

### Mein Tipp:

„Promovierte vieler Fächer erzielen im privatwirtschaftlichen Sektor ähnliche oder sogar bessere Ergebnisse in zentralen Dimensionen beruflichen Erfolges.“

Dr. René Krempkow ist seit August 2009 Projektleiter am iFQ Berlin. Zu seinen Arbeits- und Forschungsschwerpunkten zählen u. a. Akademische Karrieren sowie Hochschul- und Bildungsforschung.



### Ansprechperson:

Dr. René Krempkow  
iFQ Berlin  
Schützenstr. 6a  
10117 Berlin

E-Mail: [krempkow@forschungsinfo.de](mailto:krempkow@forschungsinfo.de)

# Hochschule ist anders.

## Überlegungen zur Fortsetzung der akademischen Karriere nach Abschluss der Promotion

von Dr. Nicolas Giersig, Trimberg Research Academy (TRAc), Universität Bamberg

### Einleitende Bemerkungen zum wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland

Promovieren in Deutschland ist heute beliebter denn je: Rund 27.000 Forscherinnen und Forscher (das sind 14 Prozent aller Hochschulabsolventinnen und -absolventen eines Jahrgangs) erhalten jährlich den höchsten akademischen Grad. In den meisten Fächern gilt „der Doktor“ als zentraler Baustein der wissenschaftlichen Karriere. Doch längst nicht alle, die hierzulande erfolgreich promovieren, tun dies auch mit dem Ziel, eine akademische Laufbahn einzuschlagen – und nicht alle, die auch im Anschluss an die Promotion weiterhin wissenschaftlich tätig sind, wollen oder können auch dauerhaft in der Wissenschaft verbleiben. Dies wird umso deutlicher, wenn man sich vor Augen hält, dass letztendlich für nur maximal zehn Prozent aller Promovierten eines Jahrgangs später auch eine unbefristete Beschäftigung (in der Regel die Professur) an einer deutschen Hochschule bereitstehen wird<sup>1</sup>.

Aufgrund welcher Motivationen und mit welchen beruflichen Zielsetzungen sich junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine Promotion entscheiden, hängt nicht unwesentlich vom jeweiligen Fachgebiet ab: In einigen naturwissenschaftlichen Fächern wird die Promotion häufig als Voraussetzung für die Übernahme von Leitungspositionen außerhalb der Wissenschaft angesehen – und dementsprechend liegt die Promotionsintensität (Anteil eines Jahrgangs an Hochschulabsolventinnen und Absolventen, der im Anschluss auch erfolgreich promoviert) dort bei 60–70 Prozent. Für einige geistes- und kulturwissenschaftliche Fächer liegt diese Quote hingegen nur bei etwa 5–10 Prozent<sup>2</sup>. In diesen Fällen ist die berufsqualifizierende Funktion von Promotionen für außerwissenschaftliche Tätigkeiten meist deutlich schwächer ausgeprägt – stattdessen dient das Promovieren hier in wesentlich stärkerem Maße der Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Promovieren in Deutschland ist also mit ganz unterschiedlichen Motivationen und beruflichen Zielsetzungen belegt – und die anderen Beiträge in dieser Broschüre lassen die enorme Vielfalt der beruflichen Möglichkeiten für Promovierte erahnen. In diesem Beitrag soll jedoch die Fortführung der wissenschaftlichen Tätigkeit nach Abschluss der Promotion im Mittelpunkt stehen: Welche Merkmale und Herausforderungen sind für die Arbeitsbedingungen des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses im deutschen Hochschulsystem charakteristisch? Welche Karrierewege und -ziele sind für Forscherinnen und Forscher möglich? Welche Risiken birgt die wissenschaftliche Karriere – und welche guten Gründe sprechen dafür, dennoch das Wagnis der wissenschaftlichen Karriere einzugehen?

---

1 iFQ-Working Paper No. 14 (2012), S. 40.

2 Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2, 2010.

## „Postdoc-Phase“ – ein unterschiedlich interpretierter Begriff

Der Begriff „Postdoc-Phase“ wird oftmals verwendet, um die gesamte Zeitspanne zu bezeichnen, die für wissenschaftlich Beschäftigte zwischen dem Abschluss der Promotion und dem Erhalt einer „Vollprofessur“ (W2 oder W3) liegt – und auch in diesem Beitrag folgen wir aus praktischen Gründen dieser breitestmöglichen Begriffsverwendung. Immer häufiger wird der Begriff „Postdoc-Phase“ jedoch verwendet, um ausschließlich die ersten zwei bis vier Jahre unmittelbar nach Abschluss der Promotion zu bezeichnen. In der Tat sprechen mindestens die folgenden beiden Argumente für eine solche engere Definition des Begriffs:

Zum Ersten nutzt ein beträchtlicher Anteil der frisch promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter die ersten Jahre direkt nach Abschluss der Promotion offenbar als eine Art „Orientierungsphase“: Im Anschluss daran erscheint manchen eine Tätigkeit jenseits der wissenschaftlichen Karriere (Wissenschaftsmanagement, Leitungspositionen in der freien Wirtschaft, Selbstständigkeit) als die bevorzugte Lösung, während andere sich endgültig dafür entscheiden, sich im nächsten Schritt über eine Habilitation, eine Juniorprofessur, oder die Leitung einer Nachwuchsgruppe weiter in Forschung und Lehre zu qualifizieren. Zum Zweiten spricht für eine enger gefasste Definition der Postdoc-Phase, dass sich die Förderangebote für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (DFG, EU, private Stiftungen etc.) nicht nur fächerspezifisch, sondern zusehends auch nach Karrierephasen ausdifferenzieren: Einige Drittmittelfinanzierungen richten sich explizit an die Zielgruppe derjenigen Forschenden, deren Promotion nur wenige Jahre zurückliegt – also Postdocs im engeren Sinn, während bei anderen Programmen von Bewerberinnen und Bewerbern bereits mehrere Jahre Erfahrung nach Abschluss der Promotion eingefordert werden.

Postdocs sind innerhalb der Universitäten keineswegs als homogene Gruppe erkennbar: Die Finanzierungsformen sind so vielfältig wie die Beschäftigungskontexte (haushaltsfinanzierte wissenschaftliche Mitarbeiterstelle an einem Institut oder Lehrstuhl; selbst eingeworbene „eigene Stelle“; Mitarbeit an einem Lehrstuhlprojekt etc.) – und auch in den universitären Gremien sind Postdocs zumeist nicht als eigenständige Gruppe sichtbar repräsentiert.

## Kontinuität, Spezialisierung, Professionalisierung

„Ich bin ein klassisches Unigewächs“, fassen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oftmals ihre berufliche Sozialisation zusammen. Sie verweisen damit auf den Umstand, dass sie Hochschulen als ein ganz besonderes Arbeitsumfeld begreifen – eines, das sich in vielerlei Hinsicht (z.B. Rekrutierung und Finanzierung des wissenschaftlichen Personals, Hierarchien, Art der Tätigkeit, Aufstiegsmöglichkeiten vor Ort, Identifizierung mit dem Arbeitgeber) von anderen Beschäftigungsfeldern unterscheidet<sup>3</sup>. Sicher ist: Wird nach der Promotion der Wissenschaftsbetrieb verlassen, so stellt der Berufseinstieg in vielerlei Hinsicht eine klare Zäsur dar. Diejenigen Personen aber, die auch nach Abschluss ihrer Promotion an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig sind, verbleiben sowohl institutionell als auch hinsichtlich ihrer Tätigkeit (Forschung und Lehre) weiterhin im gleichen Kontext wie zuvor – und dies nicht selten an derselben Universität oder sogar demselben Lehrstuhl.

3 Gülker, Silke (2011): Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen. Stand und Zukunftsbedarf. Eine Expertise gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung. Reihe Hochschule und Forschung. Frankfurt a.M.: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft; Seite 8-9.

Nach Abschluss der Promotion beginnt somit eine weitere „Qualifizierungsphase“ innerhalb des Wissenschaftssystems, die sich neben inhaltlicher und institutioneller Kontinuität auch durch eine verstärkte Spezialisierung und Professionalisierung in Forschung und Lehre auszeichnet. Dient die Promotion als Nachweis der Befähigung zur selbstständigen wissenschaftlichen Arbeit, so gilt es im Anschluss vor allem, mithilfe von Publikationen und Präsentationen innerhalb der jeweiligen Scientific Community mit einem „eigenen“ Thema sichtbar zu werden. Zudem gilt es, erste Erfahrungen im Bereich der Personalverantwortung und im selbstständigen Einwerben von Drittmitteln (zur Finanzierung der eigenen Stelle, zur Durchführung von Symposien etc.) zu sammeln.

Die Promotion gilt als Nachweis der Befähigung selbstständiger und vertiefter wissenschaftlicher Arbeit. In der Praxis jedoch bringt eine abgeschlossene Promotion für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht notwendigerweise auch einen Zuwachs an wissenschaftlicher Unabhängigkeit und Selbstständigkeit mit sich. Stattdessen lässt sich auch in dieser Hinsicht im Vergleich zur Promotionsphase häufig ein hoher Grad an Kontinuität erkennen: Auch in der Postdoc-Qualifizierungsphase ist die große Mehrheit der Forschenden befristet beschäftigt und weiterhin institutionell in die an Lehrstühlen, Instituten und Fakultäten bestehenden Hierarchien eingebunden. Wirkliche wissenschaftliche Unabhängigkeit und Selbstständigkeit wird in Deutschland in der Regel erst durch einen „Ruf“ auf eine Professur möglich.

### „Alles oder Nichts“: Herausforderungen und Risiken

Ob Wissenschaft, Wirtschaft<sup>4</sup> oder andere Berufsfelder: Berufseinsteiger stehen stets vor der Herausforderung, in ihrem Tätigkeitsfeld zunächst Fuß zu fassen und dort nach und nach aufzusteigen. Ungeachtet dessen bringen die Beschäftigungsbedingungen für den promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs innerhalb des Hochschulsystems in der Regel einige spezifische Herausforderungen und Risiken mit sich, die es im Folgenden kurz zu benennen gilt.

Ein Charakteristikum des deutschen Wissenschaftssystems besteht darin, dass das wissenschaftliche Personal „unterhalb“ der Professur so gut wie keine Optionen für ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis vorfindet. Wer also dauerhaft in Wissenschaft Fuß fassen möchte, muss sich letztendlich für eine Professur qualifizieren – und sich auf diesem Weg dorthin auf einen harten Wettbewerb einstellen. Denn nicht für alle wird am Ende eine solche begehrte Position auch verfügbar sein – so erhalten aktuell nur knapp 40% der habilitierten Forscherinnen und Forscher am Ende auch einen „Ruf“<sup>5</sup>.

Zudem ist die Qualifikationsphase nicht beliebig zeitlich dehnbar: Das 2007 auf Bundesebene verabschiedete „Wissenschaftszeitvertragsgesetz“<sup>6</sup> legt fest, dass das wissenschaftliche

---

4 Zu Arbeitsmarktperspektiven und Berufserfolg von Promovierten in Wissenschaft und (Privat-)Wirtschaft vgl. auch den Beitrag von Kremppow in diesem Band.

5 Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Hrsg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Referat Wissenschaftlicher Nachwuchs, wissenschaftliche Weiterbildung. Bonn, Berlin 2008, S. 116.

6 An dieser Stelle kann nur der Kerninhalt des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes in aller Kürze wiedergegeben werden. Für eine ausführlichere Darstellung siehe folgende Webseite: <http://www.bmbf.de/de/7702.php> (letzter Zugriff: 09.04.2013)

und künstlerische Personal an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen nach Abschluss der Studiums lediglich für einen Zeitraum von insgesamt zwölf Jahren (Medizin: 15) befristet beschäftigt werden darf. Danach muss eine dauerhafte Beschäftigung erreicht sein – diese existiert für das wissenschaftliche Personal im Hochschulbereich jedoch fast ausschließlich in der Form von W2- oder W3-Professuren. Eine Weiterfinanzierung im Hochschulbereich ist hingegen nach dem Ablauf dieser Frist nur noch über Drittmittelprojekte (die grundsätzlich befristet sind) möglich.

Was also, wenn der Plan nicht aufgeht – wenn also die 12 Jahre abgelaufen sind und das begehrte Karriereziel Professur nicht erreicht wurde? In der Tat stehen die betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in diesem Fall häufig vor schwerwiegenden Problemen. In aller Regel handelt es sich um hochqualifizierte, aber eben auch fachlich-inhaltlich stark spezialisierte Arbeitskräfte, die nicht selten ihr gesamtes Arbeitsleben an Hochschulen verbracht haben. Gerade aufgrund dieser starken Spezialisierung innerhalb des Wissenschaftssystems sowie der häufig fehlenden Leitungserfahrung gelten frisch habilitierte Arbeitskräfte in einem Alter von durchschnittlich knapp 41 Jahren auf dem Arbeitsmarkt außerhalb von Hochschulen oftmals als nur noch schwer vermittelbar.

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die Planungsunsicherheit für den wissenschaftlichen Nachwuchs häufig bis ins fünfte Lebensjahrzehnt hinein bestehen bleibt und die gesamte Qualifikationsphase überdies durch hohe Erwartungen an die räumliche Flexibilität und Mobilität gekennzeichnet ist, erscheint die häufig von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vorgebrachte Klage über die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachvollziehbar. Zu einem gewissen Grad bestehen diese Probleme durchaus auch für diejenigen Forscherinnen und Forscher, die am Ende erfolgreich sind und einen Ruf auf eine Professur erhalten: Durch die lange Phase der Planungsunsicherheit und hoher Mobilität wird die Familiengründung und die Schaffung eines festen Wohnsitzes häufig lange hinausgezögert. Erfolgt dann der ersehnte „Ruf“ auf eine Professur, geht dieser Schritt aufgrund des „Hausberufungsverbots“ meist mit einem Umzug oder (fortgesetztem) Berufspendeln einher. Die Tatsache, dass sich der wissenschaftliche Nachwuchs in Deutschland dieser meist fehlenden internen Aufstiegsmöglichkeiten bewusst ist, führt (gerade im Vergleich zu vielen privatwirtschaftlichen Unternehmen) mitunter auch zu einer deutlich geringeren Identifikation mit der arbeitgebenden Institution.

### **Und trotzdem: Argumente und Strategien für den Traumjob Wissenschaft**

Die oben genannten Bedenken wiegen schwer. Zwar wissen wir nicht, wie viele kompetente, hochqualifizierte und motivierte Forscherinnen und Forscher angesichts der oben genannten Unwägbarkeiten und Risiken der Wissenschaft in Deutschland bzw. der Wissenschaft insgesamt Jahr für Jahr den Rücken kehren. Dass es zu viele sind, steht jedoch fest. Aus den Ergebnissen der Hochschulforschung wird daher auch seit Jahren in weitgehendem Konsens abgeleitet, dass Reformen vonnöten sind, die dem akademischen Nachwuchs verlässlichere Karriereperspektiven sowie die Erlangung früherer Unabhängigkeit und Selbstständigkeit eröffnen. Die Analysen und wissenschaftspolitischen Reformvorschläge hierzu sind vielfältig und können an dieser Stelle nicht im Einzelnen vorgestellt werden.<sup>7</sup> Stattdessen soll am Ende dieses kurzen Beitrags dargestellt werden, welche Argumente auch angesichts der gegenwärtigen Rahmenbedingungen für die „Wissenschaft als Beruf“ sprechen – und welche Strate-

---

gigen junge Forschende verfolgen können, um zum Gelingen dieses Wagnisses beizutragen. Ungeachtet aller Planungsunsicherheiten und Entbehrungen stellt für viele Menschen „Wissenschaft als Beruf“ zweifellos einen Traumjob dar. In welchem anderen Berufsfeld ist es in vergleichbarer Weise möglich, auf hohem Niveau in einem intellektuell anregenden, oft internationalen Umfeld an spannenden Forschungsfragen zu arbeiten und diese in der Lehre weiterzuvermitteln? Welche anderen Tätigkeitsfelder bieten ein derartig hohes Maß an Freiheiten hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort? Wo sonst hat man die Chance, sich die eigene Stelle an einer selbst gewählten Institution im In- oder Ausland selbst zu schaffen – und somit die durchaus auch existierenden Vorteile eines mobilen Arbeitslebens voll auszukosten? <sup>8</sup> Zweifellos: Wer für sein Berufsleben vor allem nach verlässlichen Aufstiegschancen, stabilen Berufsbiographien oder hohem Einkommen sucht, mag im Wissenschaftsbetrieb verzweifeln. Für diejenigen jedoch, deren Motivation vor allem wissenschafts-intrinsischer Natur ist, birgt die wissenschaftliche Karriere trotz aller Fallstricke enorme Chancen und Entfaltungspotenziale.

Doch auch wissenschaftsbegeisterte Forscherinnen und Forscher wünschen sich Planbarkeit, Sicherheit und Sesshaftigkeit. Was also tun? Obwohl sich die hier genannten Karriererisiken sicherlich nicht vollständig eliminieren lassen, so ist es doch möglich, Strategien zu entwickeln, die dabei helfen können, sie zu einem gewissen Teil „abzufedern“ und zu minimieren:

- ☑ An vielen Universitäten haben bereits heute Promovierende die Möglichkeit, eine ganze Reihe fächerübergreifend relevanter Kurs- und Weiterbildungsangebote wahrzunehmen (sog. Professional Skills bzw. Schlüsselqualifikationskurse wie z.B. Zeitmanagement, Rhetorik, Konfliktmanagement), die sowohl für den Verbleib in der Wissenschaft als auch im Falle eines Wechsels in andere Berufsfelder wertvoll und nützlich sein können. Diese oft kostenfreien Angebote gilt es unbedingt zu nutzen!
- ☑ Können junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bereits auf außerwissenschaftliche Erfahrungen zurückblicken (die z.B. im Rahmen von Praktika, Ausbildungen oder nebenberuflichen Tätigkeiten erworben wurden), so ist es ratsam, die Verbindung zu diesen Einrichtungen nach Möglichkeit im Rahmen der zur Verfügung stehenden Zeit aufrecht zu erhalten. Mit anderen Worten: In einem risikobehafteten Berufsfeld wie der Wissenschaft gilt es, einen vorhandenen „Plan B“ zu pflegen und am Leben zu erhalten! Die in der Postdoc-Phase so wichtige Kontaktpflege mit Kolleginnen und Kollegen kann auch in dieser Hinsicht von großem Wert sein. (Vielleicht lernen Sie z.B. einen Forscher oder eine Forscherin aus Ihrem Fachbereich kennen, der/die über eine interessante Idee verfügt, wie sich das bereits erworbene Fachwissen womöglich auch in einer Tätigkeit außerhalb der „klassischen“ wissenschaftlichen Laufbahn nutzen lässt?)

Die genannten Strategien lassen sich als ein Versuch beschreiben, über ein Handeln hinauszugehen, das den beruflichen Erfolg vor allem durch eine bloße Anpassung an die Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs zu sichern versucht. Gerade vor dem Hintergrund, dass einige Faktoren und Entwicklungen sich dem eigenen Einfluss weitgehend entziehen, erscheint eine möglichst breite berufliche „Aufstellung“ und die Pflege fächerübergreifender Qualifikationen besonders wichtig. Es stellt einen Unterschied dar, ob man an der bestmögli-

---

<sup>8</sup> Wie Krempkow in seinem Beitrag in dieser Broschüre aufzeigt, darf jedoch keineswegs mehr als gesichert gelten, dass die Arbeitszufriedenheit in der Wissenschaft insgesamt signifikant höher ist als im privatwirtschaftlichen Bereich.

chen Anpassung an ein konkretes Berufsfeld arbeitet, oder die Abhängigkeit von einem einzigen Berufsfeld durch Strategien zur Verbesserung der allgemeinen Anpassungsfähigkeit aktiv zu relativieren sucht.

### Informationen zum Autor

Dr. Nicolas Giersig (\*1976) hat an der Humboldt-Universität zu Berlin Sozialwissenschaften studiert und ebendort im Jahr 2008 promoviert. Im Rahmen der Promotion war ein Jahr an der Universität Helsinki (Finnland) tätig. Nach einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Koordinator an der Bauhaus-Universität Weimar wechselte er 2010 an die Universität Bamberg, um dort als Koordinator die neugegründete Trimberg Research Academy (TRAc) aufzubauen.

#### Mein Tipp:

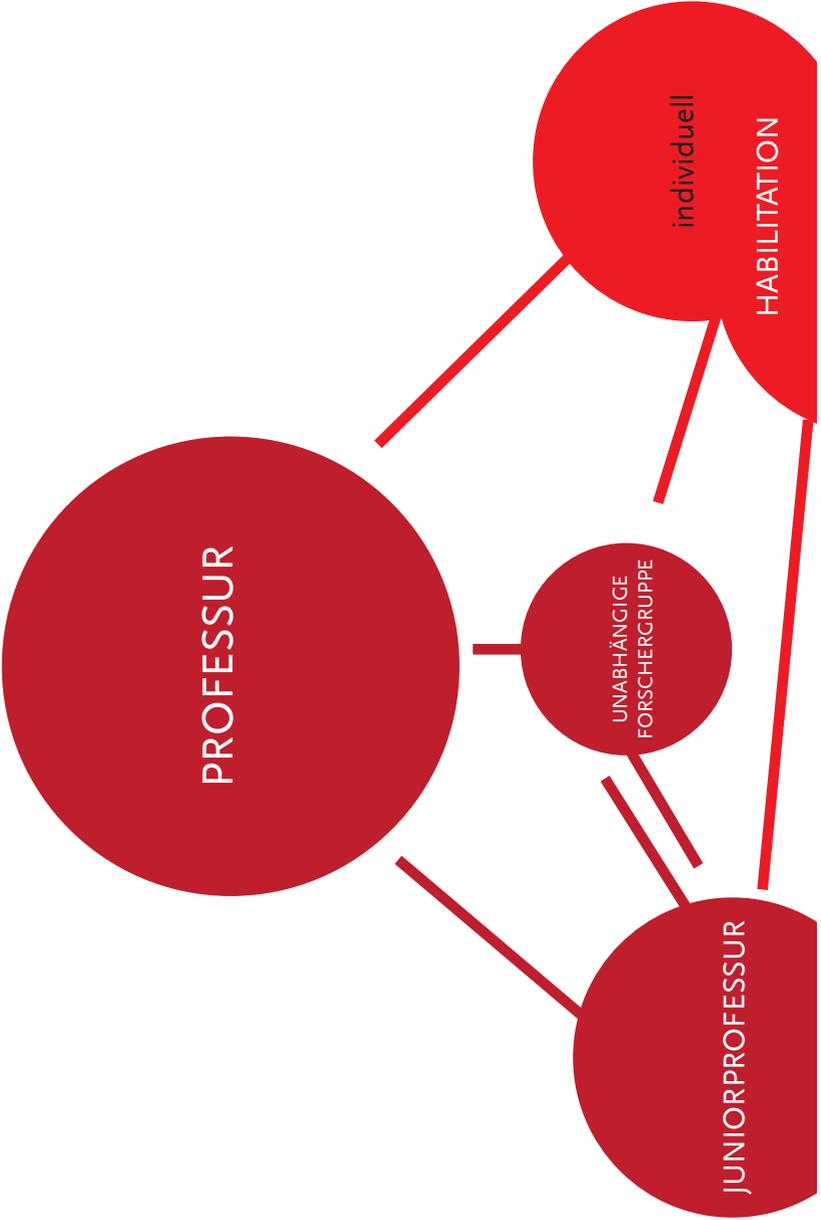
*„Besuchen Sie schon während der Promotion die an der Universität angebotenen fächerübergreifenden Schlüsselqualifikationskurse! Sie werden Ihnen später nützlich sein - ganz gleich ob Sie an der Universität bleiben oder das Berufsfeld wechseln.“*

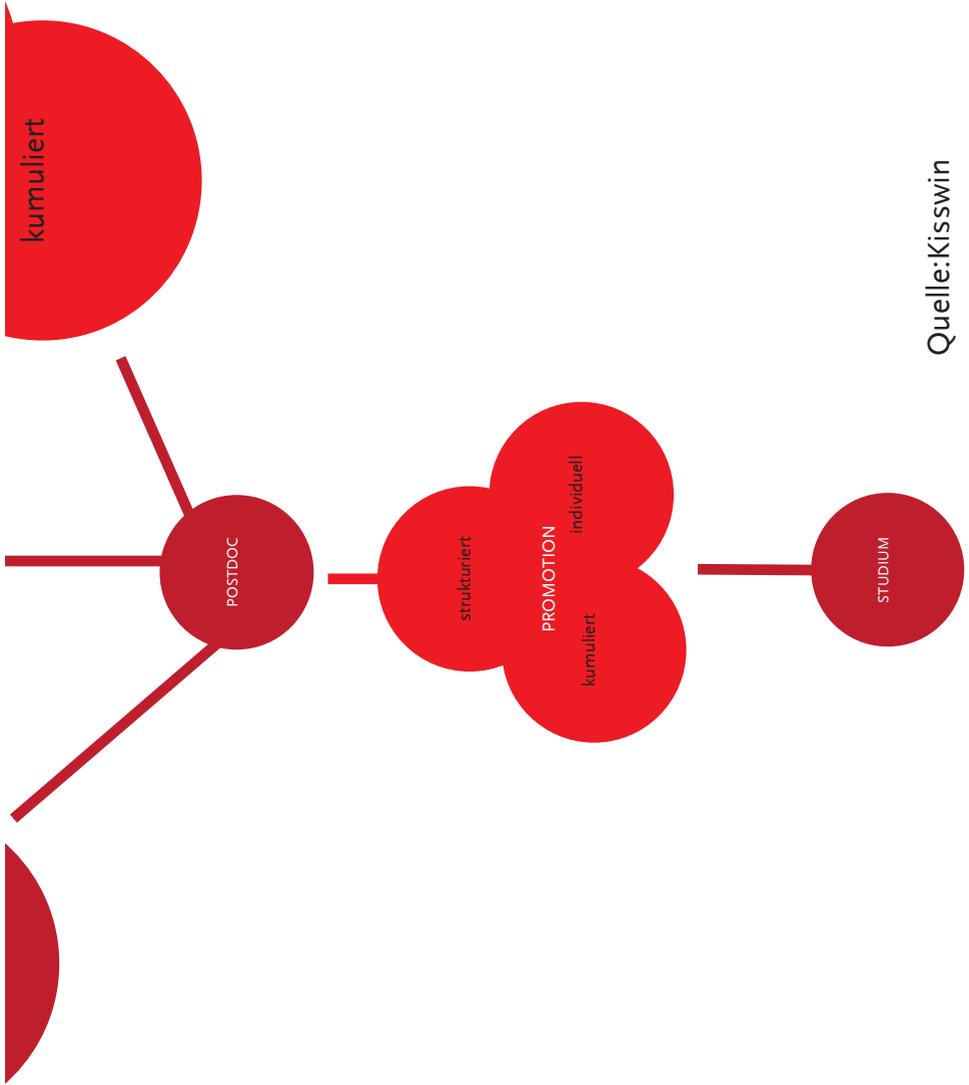
*Dr. Nicolas Giersig ist seit Oktober 2010 Koordinator der Trimberg Research Academy (TRAc). Zu seinen Arbeitsschwerpunkten zählt u. a. die Beratung und Unterstützung nach der Promotion*



**Ansprechperson:**  
 Dr. Nicolas Giersig  
 An der Weberei 5  
 Raum 04.111  
 96047 Bamberg  
 Tel.: 0951/863 3500  
 Email: [trac@uni-bamberg.de](mailto:trac@uni-bamberg.de)

# Wege zur Professur





Quelle: Kisswin



## Wissenschaftliche Bibliothekarin bzw. wissenschaftlicher Bibliothekar

*Universitätsbibliotheken haben die Aufgabe, die Literatur- und Informationsversorgung aller Angehörigen der Universität für Forschung, Lehre und Studium sicherzustellen. Im Rahmen dieser Aufgabe sind wissenschaftliche Bibliothekarinnen und wissenschaftliche Bibliothekare in verschiedene Tätigkeitsfelder eingebunden.*

### **Tätigkeiten**

Fachreferat:

- ☑ Unterstützung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Studieren bei der Informationsrecherche, der Informationsbeschaffung und beim (elektronischen) Publizieren
- ☑ Auswahl der zu erwerbenden Medien in Abstimmung mit den Fachvertreterinnen und Fachvertretern
- ☑ Erschließung der erworbenen Medien (Vergabe der Systemstellen und Schlagwörter)
- ☑ Verwaltung des Literaturetats
- ☑ Bestandspflege und Aussonderung
- ☑ Vermittlung von Informationskompetenz (Beratung und Lehrveranstaltungen)

Leitungs- und Verwaltungsaufgaben:

- ☑ Personalführung und -entwicklung
- ☑ Aufgabenplanung und Controlling
- ☑ Aus- und Fortbildung
- ☑ Bibliotheksbau
- ☑ Öffentlichkeitsarbeit
- ☑ Projektarbeit
- ☑ Vorbereitung von Ausstellungen
- ☑ Weiterentwicklung von Bibliotheksdiensten
- ☑ Benutzerforschung
- ☑ Publizieren von Forschungsergebnissen

und Praxiserfahrungen im Gebiet Bibliothekswesen

- ☑ Informationsmanagement und -technologie

Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben arbeiten wissenschaftliche Bibliothekarinnen und Bibliothekare in regionalen und überregionalen Arbeitsgruppen zusammen und pflegen einen intensiven Austausch in nationalen und internationalen Bibliotheksverbänden und -kooperationen.

### **Berufs- und Lebenserfahrung**

Für den Beruf der wissenschaftlichen Bibliothekarin bzw. des wissenschaftlichen Bibliothekars ist ein abgeschlossenes Universitätsstudium in einem Studienfach und eine anschließende Zusatzausbildung erforderlich. Diese kann auf zwei verschiedenen Wegen erfolgen: ein zweijähriges Masterstudium mit Praktika (in der Regel mit Studiengebühren) oder ein zweijähriges vergütetes Referendariat oder Volontariat. In Bayern gliedert sich das Referendariat in ein Praxisjahr an einer wissenschaftlichen Bibliothek und ein Theoriejahr an der Bibliotheksakademie Bayern in München.

### **Fachwissen**

Breite interdisziplinäre Fachkenntnisse, Umgang mit Internet und Online-Ressour-

cen, Informationsmanagement, IT-Kenntnisse, betriebswirtschaftliche Kenntnisse.

### **Persönliche Eigenschaften**

Problemlösungskompetenz, soziale Kompetenzen, Kommunikation, Organisations-talent, Teamfähigkeit, Dienstleistungsorientierung, fachübergreifende Interessen, Motivation zur Gestaltung von Informationsinfrastrukturen, Freude am Umgang mit neuen Medien.

### **Einstellungsvoraussetzungen**

Für eine Bewerbung um ein Referendariat: abgeschlossenes Fachstudium, gute Noten, das „richtige“ gerade gesuchte Studienfach, Promotion oft erwünscht.

Für den Beruf: abgeschlossenes Fachstudium sowie eine bibliothekarische Zusatzausbildung.

### **Bewertung der Promotion zum Berufsbild**

In den Ausschreibungen für ein Referendariat wird oftmals „Promotion erwünscht“ angegeben, d. h. bei ansonsten gleicher Qualifikation gibt die Promotion den Ausschlag. Im Beruf kann die Promotion helfen, von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern akzeptiert zu werden. Jedoch gibt es auch viele erfolgreiche wissenschaftliche Bibliothekarinnen und Bibliothekare ohne Promotion.

### **Angaben zum Gehalt**

Beispielhaft an der Beamtenbesoldung in Bayern 2013 (monatliches Bruttoeinkommen): Referendar/in: 1.169 €, Fachreferent/in (A13 bzw. A 14): 3.669 – 4.530 € bzw. 3.898 - 5.016 €, Abteilungsleiter/in oder Stellv. Direktor/in (A15): 4.511 – 5.663 €, Direktor/in (A16): 4.976 – 6.308 €

### **Offene Stellen pro Jahr**

In Bayern werden pro Jahr zwischen 2 und 8 Referendariatsstellen (je nach Bedarf) ausgeschrieben. Die Ausschreibung erfolgt jeweils im Frühjahr, die Einstellung zum 1. Oktober.

### *Mein Tipp:*

*Wenn Sie an der Entwicklung innovativer Dienstleistungen interessiert sind, um Forschende, Lehrende und Studierende beim Informationsmanagement zu unterstützen, bietet sich ein spannendes und zukunfts-trächtiges Berufsfeld im universitären Umfeld. Der Beruf der wissenschaftlichen Bibliothekarin bzw. des wissenschaftlichen Bibliothekars ist jedoch nicht geeignet, wenn Sie vorwiegend wissenschaftlich in Ihrem Studienfach weiterarbeiten möchten.*



*Dr. Fabian Franke ist seit 2006 Direktor der Universitätsbibliothek Bamberg. Zuvor arbeitete der promovierte Elementarteilchenphysiker als Fach- und Teilbibliotheksleiter in der Universitätsbibliothek Würzburg.*

### **Ansprechperson:**

**Dr. Fabian Franke**  
 Direktor der Universitäts-  
 bibliothek Bamberg  
 Feldkirchenstr. 21  
 96052 Bamberg  
 Tel.: 0951/863 1500  
 E-Mail: [fabian.franke@uni-bamberg.de](mailto:fabian.franke@uni-bamberg.de)



## Forschungsreferentin bzw. Forschungsreferent an der Universität

*Forschungsreferentinnen und -referenten arbeiten an Hochschulen, Forschungsinstituten und anderen Wissenschaftsorganisationen, bei Stiftungen von Vereinigungen und Interessenvertretungen sowie in der öffentlichen Verwaltung. Sie betreuen Forschungsprojekte und unterstützen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Anbahnung von Projekten.*

### **Tätigkeiten**

- ☑ Information der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu aktuellen Förderausschreibungen durch Newsletter oder persönliche Beratung.
- ☑ Organisation von Infoveranstaltungen
- ☑ Antragsunterstützung: Projektentwicklung sowie Schreiben von allgemeinen Antragsteilen, z. B. allgemeine Beschreibung der Uni, Managementstrukturen von Verbundprojekten
- ☑ Projektdurchführung: Unterstützung des Projektmanagements
- ☑ Multiplikatorenfunktion: Aufbau eines externen Infonetzes und Teilnahme an externen Informationsveranstaltungen, Aufbereitung und Weiterreichung der Informationen an die relevanten internen Stellen.
- ☑ Arbeitskreise der EU-Referenten bzw. Forschungsreferenten: Erfahrungsaustausch zu aktuellen Problemen im Zusammenhang mit relevanten Förderprogrammen
- ☑ Beobachtung und Aufbereitung relevanter forschungspolitischer Entwicklungen
- ☑ Kontaktpflege zu Projektträgern, z.B. DFG, BMBF, Stiftungen, Europäische Kommission etc.

### **Berufs- und Lebenserfahrung**

Sicheres Englisch ist ein Muss, da viele Anträge auf Englisch verfasst werden und im Rahmen des Projektmanagements die Kommunikation zu Projektträgern und Projektpartnern auf Englisch erfolgt. Weitere Sprachkenntnisse sowie Auslandsaufenthalte während des Studiums und/oder der Promotion sind von Vorteil.

Erfahrungen mit der Abwicklung von Forschungsprojekten (evtl. als studentische Hilfskraft oder während der Promotion gewonnen) sowie die Fähigkeit, Veröffentlichungen und Anträge zu verfassen, sind ebenfalls hilfreich.

Für den Berufseinstieg kann ein Praktikum bei der Kooperationsstelle EU der Wissenschaftsorganisationen (KoWi) in Brüssel bzw. bei anderen nationalen/internationalen Beratungsstellen dienlich sein.

### **Fachwissen**

Bei fachspezifischem Bezug der Stelle entsprechender wissenschaftlicher Hintergrund, bei zentralen Universitätsstellen sekundär.

### **Persönliche Eigenschaften**

Organisationstalent, Einfühlungsvermögen, eigenständiges Arbeiten, Problemlöse-

kompetenz, Frustrationstoleranz, Fähigkeit, Informationen strukturiert aufbereiten zu können.

### **Einstellungsvoraussetzungen**

Abgeschlossenes Masterstudium und sehr gute Englischkenntnisse. Oft ist eine Promotion von Vorteil.

### **Bewertung der Promotion zum Berufsbild**

Durch die Promotion werden für den Beruf wichtige Fähigkeiten wie z. B. eigenständiges Arbeiten, strukturiertes Aufbereiten von Informationen etc. (siehe oben) nachgewiesen.

Der wissenschaftliche Hintergrund, die evtl. erworbene internationale Forschungserfahrung und entsprechenden Sprachkenntnisse sowie die Vertrautheit mit universitären (Kommunikations)strukturen sind für die Tätigkeit als Forschungsreferentin bzw. Forschungsreferent von Vorteil.

### **Angaben zum Gehalt**

In der Regel TV-L 13 oder TV-L 14.

### **Offene Stellen pro Jahr**

Aufgrund der flexiblen Ausgestaltung des Berufsbild sind keine genauen Angaben möglich. Da aber die Einwerbung von Forschungsprojekten generell stark an Bedeutung gewinnt, ist grundsätzlich ein starker Zuwachs an Forschungsreferentenstellen zu beobachten.

### **Karriereaussichten**

Ein möglicher Weg wäre:

1. Einstieg als Projektmanager (wissenschaftlich oder administrativ)
2. Forschungsreferent, EU-Referent
3. Leitende Position im Bereich der Forschungsförderung.

Meist erhält man zwei-jährige Verträge, eine unbefristete Anstellung ist zu einem späteren Zeitpunkt zuweilen möglich.

### **Mein Tipp:**

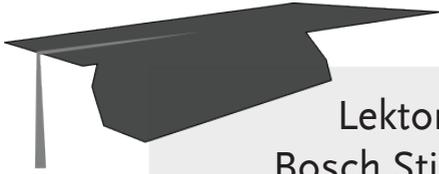
*Durchaus „Durststrecke“ eines Einstiegspraktikums in Kauf nehmen, da es Sicherheit gibt, ob der Umstieg aus der Forschung in die Forschungsunterstützung das Richtige für einen selbst ist. Außerdem erhöht es die Chancen bei einer Bewerbung um eine Forschungsreferentenstelle deutlich.*

**Dr. Oliver Clarenz** arbeitet seit 2009 als EU-Referent im Dezernat Forschungsförderung und Transfer der Universität Bamberg und unterstützt die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität bei der Anbahnung von europäischen und internationalen Forschungsprojekten.



### **Ansprechperson:**

**Dr. Oliver Clarenz**  
 EU-Referent der Otto-Friedrich-Universität Bamberg  
 Dezernat Forschungsförderung und Transfer  
 Kapuzinerstr. 16, Raum 308  
 Tel.: 0951/863 1218  
 E-Mail: [oliver.clarenz@uni-bamberg.de](mailto:oliver.clarenz@uni-bamberg.de)



## Lektorenprogramm der Robert Bosch Stiftung an Hochschulen in Osteuropa und China

*Das Lektorenprogramm der Robert Bosch Stiftung fördert im Rahmen eines Stipendiums deutschsprachige Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die an Hochschulen in Osteuropa und China unterrichten und Projekte durchführen. Durch ihre Erfahrungen in Lehre und Projektarbeit qualifizieren sich die Stipendiatinnen und Stipendiaten im Gastland beruflich weiter und leisten gleichzeitig einen Beitrag zur Völkerverständigung.*

Die Lektorinnen und Lektoren unterrichten Deutsch als Fremdsprache oder geben Fachunterricht auf Deutsch im Umfang von bis zu sechs Semesterwochenstunden. Sie sind in den Lehrstuhl ihrer Gasthochschule eingebunden und beraten Studierende sowie Lehrende zu deutschlandspezifischen Fragen. Die Lektorinnen und Lektoren gestalten durch ihre Projekte das Leben an der Gasthochschule mit und qualifizieren sich dadurch in allen Facetten des Projektmanagements.

### **Berufs- und Lebenserfahrung**

Lehr- und Praxiserfahrung im Bereich Deutsch als Fremdsprache oder, weiter gefasst, im pädagogischen Bereich ist von Vorteil. Dazu zählen auch Tutorentätigkeiten, die Begleitung von Seminaren oder Gruppen etwa bei Jugendfreizeiten etc. Wichtig ist, dass sich die Bewerberinnen und Bewerber gesellschaftlich engagieren oder dies in der Vergangenheit getan haben.

In Bezug auf den DaF-Unterricht findet eine Vorbereitungswoche statt. Auch während der Lektoratszeit gibt es Seminare zu diesem Thema. Außerdem absolvieren die Lektorinnen und Lektoren während des Lektorats die wissenschaftliche Ausbildung „Bildungsmanagement an Hochschulen in Osteuropa

und China“. Dieser in Kooperation mit der Arbeitsstelle organization studies der Universität Hildesheim speziell für das Lektorenprogramm entwickelte Ausbildungsgang verzahnt in einzigartiger Weise Praxis und Theorie gemäß dem Konzept des lebenslangen Lernens. Die Seminarthemen liefern den Lektorinnen und Lektoren Impulse für ihre Tätigkeit. Gleichzeitig bildet der Ausbildungsgang eine Grundlage für den beruflichen Einstieg nach dem Lektorat.

### **Fachwissen**

Kenntnisse aus dem DaF-Bereich, Germanistik oder einer Fremdsprachenphilologie sind von Vorteil. Sie sind allerdings keine Voraussetzung. Generell sind die Lektorinnen und Lektoren der Robert Bosch Stiftung Absolventinnen und Absolventen der Fächer Deutsch als Fremdsprache, Germanistik, einer Fremdsprachenphilologie, der Geistes-, Sozial-, Rechts- oder der Wirtschaftswissenschaften.

### **Persönliche Eigenschaften**

Vor allem Neugierde ist gefragt, Experimentierfreude, Offenheit für Neues, Interesse am osteuropäischen bzw. chinesischen Hochschul- und Kulturraum, Sensibilität für Interkulturelles, Mut und kreative Ideen

für die Völkerverständigung.

### **Einstellungsvoraussetzungen**

Bewerber können sich alle so genannten „Bildungsinländer“, die mindestens die Hochschulreife in Deutschland (bzw. die Hochschulzugangsberechtigung in der Schweiz oder in Österreich) erworben haben und die deutsche Sprache auf muttersprachlichem Niveau beherrschen.

Der Hochschulabschluss bzw. die Promotion liegt nicht länger als fünf Jahre zurück.

### **Bewertung der Promotion zum Berufsbild**

Eine Promotion ist nicht hinderlich, wenn sie bereits abgeschlossen ist. Lektorat und Promotion gleichzeitig in Angriff zu nehmen (auch wenn es „nur noch“ um die Verteidigung geht) bringt erfahrungsgemäß eine zu hohe Belastung mit sich.

Bewerber mit Promotion müssen in stärkerem Maß begründen, warum eine (weitere) Förderung wie im Lektorenprogramm sie dem Berufseinstieg näher bringt.

### **Angaben zum Gehalt**

Das Stipendium (Grundstipendium monatlich 1.000 Euro ggf. zzgl. Zuschläge) wird zunächst für ein Jahr vergeben und dann um ein weiteres Jahr verlängert. Die Förderung der Stipendiatinnen und Stipendiaten beginnt zum 1. August und endet am 31. Juli. Die Stiftung trägt sämtliche Kosten für Reisen, Weiterbildung und Versicherung des Lektors im Gastland. In bestimmtem Umfang stehen auch Mittel für Sprachkurse und Lehrmaterialien zur Verfügung.

### **Karriereaussichten**

Typische Einstiegsbranchen der ersten Anstellung nach dem Lektorat sind Gewerkschaften, Verbände, Stiftungen, Hochschulen und Universitäten, Internationale Organisationen, der Erwachsenenbildungsbereich und allgemeinbildende Schulen.

#### *Mein Tipp:*

*Das Programm ist ein Geschenk – nicht drauf verzichten.*

*Learning by doing – einfach loslegen und individuell durchstarten.*

*Selbstwirksamkeit testen:*

*Zukunftsprojekte starten.*

*Keine Angst haben – der Gruppe und den Koordinatorinnen bzw. Koordinatoren vertrauen.*



**Christian Wochele** war zum Zeitpunkt der CareerDays<sup>Promotion</sup> 2012 Ansprechpartner für das Lektorenprogramm der Robert Bosch Stiftung an Hochschulen in Osteuropa und China.

#### **Ansprechperson:**

Universität Hohenheim  
Osteuropazentrum (770)  
Lektorenprogramm  
70593 Stuttgart  
Tel.: 0711/45 92-3977  
E-Mail: oez@boschlektoren.de  
www.boschlektoren.de



## Fundraiserin bzw. Fundraiser

*Fundraising ist die Beschaffung von Geld-, Sach- und Dienstleistungen zur Verwirklichung von am Gemeinwohl orientierten Zwecken. Zu den Institutionen, die Fundraiserinnen bzw. Fundraiser beschäftigen, gehören z. B. große soziale Dienstleister (z. B. Jugendhilfe, Altenhilfe, Behindertenhilfe, Krankenhäuser, Bildungseinrichtungen), öffentliche Einrichtungen (Universitäten, Krankenhäuser), Verbände, Dienstleister (z. B. Fundraisingagenturen, Unternehmensberatung) und Stiftungen. Laut Schätzung des Deutschen Fundraising Verbands gibt es ca. 3.000 professionelle hauptamtlich arbeitende Fundraiserinnen und Fundraiser.*

### **Tätigkeiten**

- Strategische Planung
- Öffentlichkeits-, Presse- und Netzwerkarbeit
- Durchführung von Direktmarketingmaßnahmen
- Interne Schnittsteller zum Vorstand und den Projektverantwortlichen
- Persönliche Betreuung von Großspendern/Stiftern
- Aufbau von Unternehmenskooperationen
- Einwerben von Fördermitteln
- Steuerung der Spendenverwaltung
- Steuerung von externen Dienstleistern
- Konzeption und Durchführung von Spendenevents
- Nutzung der Online-Kommunikation

### **Berufs- und Lebenserfahrung**

Viele Fundraiser und Fundraiserinnen sind Quereinsteiger aus Bereichen wie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Marketing/Vertrieb oder Fachkräfte aus den verschiedenen Non-Profit-Bereichen.

Des Weiteren kann der Berufseinstig über Praktika, ehrenamtliches Engagement oder nach einer entsprechenden Weiterbildung erfolgen.

### **Fachwissen**

- Öffentlichkeitsarbeit und Marketing
- Kommunikationstechniken
- Fundraisingtechniken und -prozesse
- Fundraisingstrategie

### **Persönliche Eigenschaften**

- Ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit (mündlich und schriftlich)
- Verkäufertalents
- Konzeptionelles und kreatives Arbeiten
- Selbstständiges Arbeiten und hohe Zielorientierung
- Strategisches Denken
- Freude an Netzwerk- und positiver Lobbyarbeit
- Strukturiertes Arbeiten unter hohem terminlichen und inhaltlichen Druck

### **Einstellungsvoraussetzungen**

- Hochschulabschluss ist Standard
- Erste Erfahrung im Bereich durch Prak-

tika oder ehrenamtliches Engagement

- ☑ Häufig Nachweis von fachspezifischen Fort- und Weiterbildungen

**Bewertung der Promotion zum Berufsbild**

- ☑ Im Hochschul- und Forschungsfundraising extrem hilfreich und manchmal auch zwingende Voraussetzung
- ☑ Bei der Betreuung von Großspendern, Sponsoren und im Erbschaftsfundraising ist der akademische Status nützlich
- ☑ Bei thematischer Überschneidung mit dem Fundraisingbereich (z. B. Soziale Arbeit, Kommunikation, Forschung) kann Fachwissen genutzt werden
- ☑ Nützliche Eigenschaften: Abstraktionsvermögen, schnelle Erschließung von komplexen Themen, Umgang mit Statistiken und Datenbanken, Ausdrucksfähigkeit

**Angaben zum Gehalt**

- ☑ Extrem unterschiedlich
- ☑ Viele kleinere Organisationen erwarten ehrenamtliches Engagement
- ☑ Professionelle Organisationen bezahlen Jahresgehälter von 25.000 Bis 55.000 Euro

**Karriereaussichten**

- ☑ Führungsverantwortung in großen Organisationen mit Abteilungen von 15 bis 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- ☑ Selbstständige Tätigkeit als Fundraisingberaterinnen und -berater

*Mein Tipp:  
Erste Erfahrungen über ehrenamtliches Engagement und Praktika sammeln, sowie Ausbildungsangebote nutzen.*



**Torsten Schmotz ist Mitglied im Deutschen Fundraising Verband und Leiter der Regionalgruppe Nürnberg.**

**Ansprechperson:**  
**Torsten Schmotz**  
 Geschäftsführender Inhaber von  
 Förderlotse  
 Flurstraße 15  
 91564 Neuendettelsau  
 Tel.: 09874/322-311  
 E-Mail: [presse@foerder-lotse.de](mailto:presse@foerder-lotse.de)



## Wissenschaftsmanagerin bzw. Wissenschaftsmanager

*Eine feste Definition für dieses junge Berufsbild gibt es derzeit nicht. Wissenschaftsmanagerinnen und -manager sind an Hochschulen und Förderinstitutionen (z. B. Deutsche Forschungsgemeinschaft) tätig. Sie sind selbst nicht in Forschung und Lehre aktiv, sondern arbeiten forschungsnah in verschiedensten Tätigkeitsfeldern.*

Typische Positionen, die unter dem Begriff Wissenschaftsmanagement subsumiert werden können, sind zum Beispiel:

- ☑ Fakultätsmanagerin bzw. -manager
- ☑ Geschäftsführer bzw. -führerinnen und Koordinatorin bzw. Koordinator in den Bereichen Forschung und Lehre (z. B. von Graduiertenschulen, Studiengängen)
- ☑ Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter im Akademischen Auslandsamt, Welcome Center, Career Service
- ☑ Referatsleitung und (persönlicher) Referentin bzw. Referent (z. B. im Präsidium, Frauenbüro, Forschungsdezernat)
- ☑ Qualitäts- und Planungsbeauftragte
- ☑ Programm- und Bereichszuständige

Je nach Position liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit z. B. auf Beratung, Koordination, Administration, Organisation von Veranstaltungen etc. Hinzu kommen ggf. Dienstreisen, Netzwerktreffen, Weiterbildungen und Publikationen. Wissenschaftsmanagerinnen und -manager gestalten Prozesse der Hochschulen aktiv mit, bereiten Managemententscheidungen vor oder sind in Servicestellen tätig.

### ***Berufserfahrung/Fachwissen***

Das Studienfach hat in der Regel eine weniger große Bedeutung (außer bei fachspezifischen Stellen). Wichtig sind dagegen Schlüsselqualifikationen wie z. B. Kommunikations- und Organisationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Selbstständigkeit. Einschlägige Erfahrungen, die während der Promotion z. B. durch Gremienarbeit oder Tagungsorganisation erworben werden, sind ebenfalls von Vorteil. Je nach Position sollten bestimmte Vorkenntnisse oder ein spezifisches Wissen vorhanden sein (z. B. sehr gute Sprachkenntnisse für eine Tätigkeit im Akademischen Auslandsamt; Beratungserfahrung für eine Tätigkeit in der Studienberatung). Steht man bereits im Beruf, kann und sollte man sich durch entsprechende Fortbildungen weiterqualifizieren, die von der eigenen Hochschule oder extern (siehe Rubrik Linktipps und Literatur) angeboten werden.

### ***Einstellungsvoraussetzungen***

In den Ausschreibungen wird in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium gefordert. Zuweilen ist eine Promotion Einstellungsvoraussetzung.

### **Bewertung der Promotion zum Berufsfeld**

Der wissenschaftliche Hintergrund und die Vertrautheit mit den Hochschulstrukturen und -zusammenhängen sind durchaus dienlich. Laut einer INCHER-Studie hat ein Drittel, der in der „Hochschulprofession“ tätigen, eine Promotion.

### **Offene Stellen pro Jahr**

Das Berufsfeld des Wissenschaftsmanagement ist sehr jung. In den letzten Jahren hat die Zahl der Wissenschaftsmanagerinnen und -manager deutlich zugenommen. Stellenanzeigen sind in Stellenportalen wie academics.de oder DIE ZEIT zu finden (siehe hierzu auch [www.uni-bamberg.de/scs](http://www.uni-bamberg.de/scs) unter „Nach der Promotion“).

### **Angaben zum Gehalt**

In der Regel TV-L 13 oder TV-L 14, an Fachhochschulen TV-L 11; bei Förderorganisationen erfolgt die Entlohnung meist analog zum Tarifvertrag der Länder (TV-L). Die Verträge sind oftmals befristet.

### **Karrieraussichten**

Nach entsprechender Berufserfahrung ist die Übernahme einer Leitungsfunktion möglich.

#### *Unser Tipp:*

*Wer zunächst in einen bestimmten Tätigkeitsbereich aus dem Berufsfeld des Wissenschaftsmanagements hineinschnuppern möchte, könnte sich nach einer Hospitanz erkundigen. Einfach bei der Stelle, die man näher kennenlernen möchte, nachfragen, ob eine ein- bis zweiwöchige Hospitanz möglich ist.*

**Dr. Marion Hacke  
Rosemarie Fleck**



#### **Ansprechpersonen:**

**Dr. Marion Hacke**  
Scientific Career Service  
[scs.trac@uni-bamberg.de](mailto:scs.trac@uni-bamberg.de)

**Rosemarie Fleck**  
Büro der Frauenbeauftragten  
[mentoring.frauenbeauftragte@uni-bamberg.de](mailto:mentoring.frauenbeauftragte@uni-bamberg.de)



## Kulturjournalismus und Kulturmanagement

*Die Berufsbilder im Kulturjournalismus und -management sind vielfältig und bestehen oftmals aus einer Kombination verschiedener beruflicher Bereiche, wie es in diesem Berufsbeispiel der Fall ist: Die Autorin dieses Beitrags ist als freie Lektorin und Journalistin für Kultur und Tourismus sowie als Leiterin der Servicestelle des Bezirks Oberfranken für Theater und Literatur tätig.*

### **Tätigkeiten der Autorin**

- ☑ Journalistische Arbeit für Tageszeitungen und Magazine mit Schwerpunkt im kulturellen Bereich.
- ☑ Autorin für das Projekt „Die besten Tagungshotels in Deutschland“.
- ☑ Pressearbeit für den Verein Jean Paul 2013 e.V.
- ☑ freie Lektorin für Agenturen und Verlage, sowie wissenschaftliche Texte.
- ☑ Servicestelle für Theater und Literatur des Bezirks Oberfranken: Organisation des Literaturfestivals „WortSpiele“ und des Oberfränkischen Mundart-Theater-Tags, Beratung von Theatergruppen, inhaltliche Verantwortung der Homepage des Jean-Paul-Wanderweges.

### **Berufs- und Lebenserfahrung**

Ein spezifisches Programm für diese Tätigkeiten gibt es nicht. Ich habe schon sehr früh angefangen, als freie Mitarbeiterin für Tageszeitungen zu arbeiten. Dabei habe ich das journalistische Handwerkszeug gelernt und arbeite immer weiter am eigenen Stil. Für die Arbeit als Freie Lektorin habe ich die Fortbildung zur Freien Lektorin bei der Akademie des Deutschen Buchhandels besucht und ein entsprechendes Zertifikat erhalten.

### **Fachwissen**

- ☑ Journalistisches Handwerkszeug und ein sicherer, eigener Stil, den man sich mit der Zeit aneignet.
- ☑ Volontariat wird gerne gesehen, ist aber nicht zwingend nötig.
- ☑ Weiteres Fachwissen eignet man sich an durch die Themen, die man journalistisch bearbeitet.

### **Persönliche Eigenschaften**

Voraussetzung für beide freiberuflichen Tätigkeiten sind Freude an der Sprache und am Schreiben sowie die Lust am Lesen. Hinzukommen eine gewisse Neugierde, damit man entsprechend recherchieren kann. Kontaktfreude und die Fähigkeit, Netzwerke aufzubauen und darin zu arbeiten, sind ebenfalls unumgänglich. Dazu zählen sicherlich die sozialen Netzwerke im Internet, aber genauso wichtig ist es, „reale“ Netzwerke aufzubauen und mit Menschen unmittelbar zu kommunizieren.

### **Einstellungsvoraussetzungen**

- ☑ Hochschulabschluss ist Grundvoraussetzung
- ☑ Volontariat und Weiterbildungen

### **Bewertung der Promotion zum Berufsbild?**

Eine Promotion ist sicherlich hilfreich, um

Kontakte aufzubauen. Außerdem dokumentiert sie Fachwissen. Für die Leitung der Servicestelle des Bezirks Oberfranken für Theater und Literatur war die Promotion hilfreich und sie gab den Ausschlag für meine Einstellung.

### Angaben zum Gehalt

- ☑ Das Gehalt hängt von der Auftragslage und dem eigenen Engagement ab. Die Medien zahlen unterschiedliche Honorare, ebenso hängt das Lektoratshonorar vom Auftraggeber ab. Der Bund der Freien Lektoren gibt dazu hilfreiche Tipps.
- ☑ Die Leitung der Servicestelle für Theater und Literatur ist mit TVÖD 13 eingruppiert.

### Offene Stellen pro Jahr

Es gibt unzählige freie Journalisten und Lektoren auf dem Arbeitsmarkt. Für eine Fest-einstellung bei Tageszeitungen oder Verlagen gestaltet sich die Stellensuche schwierig. In beiden Bereichen werden Stellen abgegeben und viele Verlage verlagern die Lektoratsarbeit nach außen. Die Servicestelle ist eine einmalige Einrichtung des Bezirks Oberfranken.

### Karriereaussichten

Es gibt unzählige freie Journalisten und Lektoren auf dem Markt, d.h. man muss seine eigene Nische finden. Dies ist der wichtigste Schritt, um als Freiberufler Fuß fassen zu können. Prinzipiell ist das Entwicklungspotenzial in der Freiberuflichkeit enorm, da man sich seine eigenen Themenfelder suchen und bearbeiten kann. Hinzu kommt, dass sich aus einzelnen Aufträgen Folgeaufträge entwickeln können. Als Leitung der Servicestelle für Theater und Literatur des Bezirks Oberfranken habe ich bis zu einem gewissen Grad „freie Hand“, was die Gestaltung dieser Stelle angeht. Das Entwicklungspotenzial ist inhaltlich wie gestalterisch ebenfalls gegeben; allerdings sind die Karriereaussichten begrenzt, da diese Stelle im Öffentlichen Dienst angesiedelt ist.

### Mein Tipp:

*Neben den akademischen Abschlüssen, ist es wichtig, zu wissen, wo die eigenen Stärken und Vorlieben liegen. Auch ob man in einem Team oder lieber allein arbeitet, ist eine Frage, die man sich beantworten muss. Wie belastbar bin ich, kann ich gut unter Zeitdruck arbeiten, wie schnell kann ich Themen bearbeiten, arbeite ich lieber auf vielen verschiedenen Feldern oder konzentriere ich mich gerne auf ein Thema etc. Praktika (auch schon während des Studiums) können bei der Beantwortung dieser Fragen helfen. Gespräche mit Berufstätigen, die in den Bereichen arbeiten, in denen man selbst tätig werden möchte, geben Einblicke in die Berufsfelder und können bei der Entscheidung ausschlaggebend sein. Neugierig sein, Fragen stellen, Kontakte/Netzwerke aufbauen, erleichtern den Berufseinstieg.*



*Dr. Barbara Pittner studierte Vergleichende Literaturwissenschaften, Anglistik, Theaterwissenschaften und Philosophie.*

### Ansprechperson:

**Dr. Barbara Pittner**  
 Obstmarkt 9  
 96047 Bamberg  
 Tel.: 0951/91 79 3 666  
 Mobil: 0170/96 35 851  
 E-Mail: [barbara.pitner@t-online.de](mailto:barbara.pitner@t-online.de)  
[www.textform-pittner.de](http://www.textform-pittner.de)

# Unvollendeter Lebenslauf eines ehemaligen

*Vor genau 15 Jahren reichte ich meine Promotionsschrift im Philosophischen Dekanat der Westfälischen Wilhelms Universität ein. Mit breiter Brust und großem Optimismus verließ ich darauf das Büro auf dem Prinzipalmarkt, welcher ja aus dem Tatort aus Münster jedermann bekannt ist. Jener Optimismus war damals stark von meinem (ersten) Ziel geprägt, durch meine Forschungsleistungen samt dem erhofften Titel `Dr.phil.', zunächst im Bereich der Internationalen Beziehungen als anwendender Politikwissenschaftler gute Jobeinstiegsoptionen zu bekommen und meine bevorstehende Karriere in internationalem Krisenmanagement als Diplomat der UNO bzw. der EU zu forcieren. Dies gelang mir auch, wenn auch durch den Umweg eines Postpromotion-Masterstudiengangs in Venedig und Padua.*

## **Der Beginn des Unterrichts**

Zunächst unterrichtete ich, nach dem Nutzen persönlicher Kontakte während des Studiums, am UN Staff College in Turin als programmkoordinierender Dozent UN-Peacekeeper über Frauenrechte in UN Missionen. Im Anschluss verfolgte ich dann aus der Ferne als Grenzbeobachter der OSZE von Albanien aus die fortschreitenden Gräueltaten im benachbarten Kosovo. Später arbeitete ich für Ärzte ohne Grenzen, den Europarat, die UNO und die EU. Mein erstes berufliches Ziel war erreicht. Später arbeitete ich auch für Interpeace in Somalia,

für UNDP in Turkmenistan und Nigeria und für The Rights Practice in der Volksrepublik China. Was jedoch mein zweites Ziel anbelangte, war mir bislang der Erfolg vergönnt. Als ich damals promovierte war ich stark von meinem ersten Master in International Relations an der University of Keele geprägt.

## **Die besten Professoren**

Dort waren meine besten Professoren jene, welchen es gelang, Forschung mit Praxis zu verbinden, die (Un-)Anwendbarkeit von Theoremen zu vermitteln und neben dem Elfenbeinturm auch aus der konkreten Politikumsetzung berichten zu können. Dies war mein zweites Ziel. Ich wollte nach meiner Promotion Berufserfahrung als Praktiker sammeln und dann die Anwendbarkeit von Theoremen reflektieren, meine Forschung fortsetzen und an der Universität jene Lehrveranstaltungen anbieten, welche mich im englischen Keele selbst so animierten und bereicherten. Doch bei all diesen ehrenwerten Vorsätzen übersah ich, dass gerade deutschsprachige Universitäten auf eine `akademische Nestwärme´ bestehen; will sagen, dass es mir verschiedenste Auswahl-Professoren übel nahmen, mich zu weit in der Realpolitik verwicklicht zu haben.

## **Ungünstiges biografisches Alter**

Schließlich sprach mancher Professor entweder direkt oder vor vorgehaltener Hand

# Doktoranden

von einem „ungünstigen biographischem Alter“. Es schien, dass den Professoren der Sozialwissenschaften ein junger Nachwuchsforscher lieber war, der oder die (fast) unmittelbar nach der Promotion der Universität treu und ergeben blieben. Ein Akademiker der `rational choice-Ansätze´ in Turkmenistan oder konstruktivistische Ansätze im Kosovo, in Aceh oder im Südsudan in der konkreten Anwendung verfolgen konnte, wurde stets eher geringgeschätzt.

Erst vergangenes Jahr durfte ich erstmals konkrete Früchte meiner veröffentlichten Promotionsarbeit (zu der Frage warum die Friedenspolitik der UNO und die EU in Somalia nicht den erhofften Frieden brachten) ernten.

## **Nairobi**

In Nairobi traf ich im Auftrag von Interpeace mehrere Diplomaten der UNO, der EU und Deutschlands, welche allesamt eine Ausgabe meiner Promotion besaßen und sich freuten, erstmals dessen Autor kennenzulernen.

**Nachtrag:** Oftmals wollten auch internationale Missionen keinen `teuren Akademiker´ im Team und wählten stattdessen lieber einen günstigeren M.A. als Rookie aus. Manchmal liegen Wissenschaft und Praxis eben näher beisammen als man denken möchte.



## **Kurzinformation zur Person**

*Dr. phil. Ron Herrmann studierte zunächst Humanmedizin an der LMU in München, dann Politik- und Medienwissenschaft, sowie Soziologie an der WWU in Münster, wo er auch promovierte. Zudem besitzt er einen M.A. in International Relations der Keele University (UK) wie auch einen European M.A. in Human Rights and Democratization der Universität Padua (I). Seit 1998 arbeitet er u. a. in den Bereichen internationale Friedens- und Demokratieförderung, sowie Krisenmanagement für die UNO und die EU. Just im Februar 2013 kehrte er aus Jordanien nach Bayreuth zurück, um nun einen neuen Auftrag in Nepal für die EU auszuführen.*

*Neben seiner Teilnahme an internationalen Projekten und Friedensmissionen forscht und lehrt er auch in unterschiedlichen Universitäten (Bayreuth, Beirut, Costa Rica, Humboldt Universität Berlin, Podgorica, Stadtschlaining u.A.). 2012 diskutierte Dr. Ron Herrmann im Rahmen der CareerDays mit Studierenden und Promovierenden der Universität Bamberg.*

*Kontakt: ron\_herrmann@hotmail.com*

# „Ich möchte gar nicht

„Ich möchte gar nicht promovieren.“ Frau Theis-Berglmair, die spätere Betreuerin meiner Doktorarbeit, erinnert mich heute noch gerne an diesen Satz. Ich äußerte ihn in meinem Vorstellungsgespräch für eine bei ihr zu besetzende Mitarbeiterstelle. Mein Studium der Soziologie war gerade erst seit einigen Wochen beendet, ich hatte einen wunderbaren Sommer in Bamberg genossen und wollte auf gar keinen Fall schon wieder an ein mehrjähriges, ungewisses und noch völlig unklares Dissertationsvorhaben denken. Im Gegenteil, mir passte es sehr gut, für etwa ein Jahr in ein bereits laufendes Forschungsprojekt einzusteigen, wo ich meine soziologischen und methodischen Kenntnisse (Onlinebefragungen waren damals, 1999, noch recht neu) einbringen konnte. Wohin ich danach wollte, sowohl beruflich als auch örtlich, wollte ich erst mal abwarten.

Ein Jahr später war mir klar: Ich wollte gern in Bamberg bleiben, und ich konnte mir mittlerweile eine Promotion gut vorstellen. Dafür hatten zum einen die sehr interessanten und abwechslungsreichen Tätigkeiten an der „Forschungsstelle Neue Kommunikationsmedien“, zum anderen die anregenden Diskussionen im Oberseminar von Prof. Münch gesorgt, in denen ich erste Ideen für ein Dissertationsprojekt vorstellen konnte: Irgendwas mit Internet sollte es sein ...

Wie das so ist, konkretisierte sich das Thema und der genaue Zuschnitt der Arbeit im Lauf der Zeit. Zwischen dem gereiften Entschluss zur Promotion und der tatsächlichen Abgabe meiner Arbeit „Der virtuelle lokale Raum“ lagen letztlich etwas mehr als drei Jahre. Und es war auch eine durchaus bewegte Zeit, denn ich hatte keine feste Projekt- oder Mitarbeiterstelle, sondern insgesamt zwölf verschiedene Anstellungsverhältnisse bei sieben verschiedenen Arbeitgebern. Darunter waren Verträge als wissenschaftliche Hilfskraft, eine einjährige Schwangerschaftsvertretung und auch eine Phase der freiberuflichen Tätigkeit – aber immerhin alle in Bamberg, und alle im akademisch-universitären Umfeld. Auch wenn keine der Beschäftigungen inhaltlich direkt mit meiner Promotion zu tun hatte, so boten mir die verschiedenen Konstellationen von Aufgaben, Arbeitszeit und finanzieller Vergütung etwas ganz wesentliches: Freiraum und Flexibilität, um mein eigenes Thema verfolgen zu können, sowie die Möglichkeit, weiterhin in Bamberg leben zu können, wo ich durch Freunde, Sport und politisches Engagement auch nach dem Studium verwurzelt blieb.

Zugleich erfuhr ich am eigenen Leib, was man im Soziologiestudium theoretisch diskutiert: Wir leben in einer Zeit der vernetzten Individualität.

# promovieren“

Immer mehr Menschen, nicht nur, aber insbesondere im akademischen Bereich, leben mit befristeten Verträgen und der Anforderung, ihren ganz eigenen Weg in den Beruf gestalten zu müssen. Im Idealfall ist man dabei aber nicht Einzelkämpfer/in, sondern schafft sich seine Beziehungen, seine Netzwerke, sein Sozialkapital, die im beruflichen wie im privaten Bereich tragen und weiterhelfen.

An die Promotion schlossen sich einige Monate des akademischen Auslandsaufenthalts an, bevor ich für weitere zwei Jahre nach Bamberg zurückkehren und ein Postdoc-Projekt bearbeiten durfte, das sich mit der Rolle des Internet für den Wandel sozialer Beziehungen und Netzwerke befasste. 2007 ging ich dann nach Hamburg, wo ich seitdem lebe und arbeite – das Studium und die Promotion in Bamberg werden mir aber immer als prägende Jahre in Erinnerung bleiben.



## **Kurzinformation zur Person**

*Dr. Jan-Hinrik Schmidt, \*1972, ist Senior Researcher für digitale interaktive Medien und politische Kommunikation am Hans-Bredow-Institut für Medienforschung (Hamburg). Aktuelle Informationen finden sich unter <http://www.schmidtmitdete.de>*

# „Nach der Promotion ins Wissenschaftsmanagement“

## *Warum habe ich promoviert?*

An der Universität Passau und der Universidade Federal de Juiz de Fora, Brasilien, habe ich den Diplomstudiengang „Sprachen, Wirtschafts- und Kulturraumstudien“ studiert. Als Hiwi am Lehrstuhl für Soziologie schnupperte ich in das Aufgabenspektrum eines wissenschaftlichen Mitarbeiters, fand durchaus Gefallen an diesen Tätigkeiten und arbeitete nach Abschluss des Studiums als wissenschaftlichen Mitarbeiterin an diesem Lehrstuhl. Zudem erschien mir eine fachliche Vertiefung nach meinem interdisziplinären Studium folgerichtig.

## *Welchen Herausforderungen bin ich begegnet?*

Das Lehrstuhlumfeld war für mein Wunschpromotionsthema nicht ideal. Ich bewarb mich daher am Bamberger DFG-Graduiertenkolleg „Märkte und Sozialräume in Europa“. Hier fand ich nicht nur professorale Unterstützung, die mir den nötigen Raum für meine wissenschaftliche Arbeit gab, sondern auch den wertvollen Austausch mit Kollegen, die mit ähnlichen Problemen im Promotionsprozess konfrontiert waren. Zudem erforderte mein Mangel an einer umfassenden wissenschaftlichen Methodenbildung während meines Studiums ein hohes Maß an Eigeninitiative, um meine Kompetenzlücken darin zu schließen.

## *Was sollte nach der Promotion passieren?*

Während meiner Promotion wurde mir klar,

dass mich der Wissenschaftsbetrieb zwar an sich fasziniert, aber mich oftmals die einsamen Promotionsphasen, die mit dem wissenschaftlichen Arbeiten verbunden sind, nicht erfüllten. Eine Habilitation kam daher nicht in Frage. Im Bewerbungsprozess musste ich feststellen, dass ich zwar hochqualifiziert war, aber in vielen Bereichen mit Master-Absolventen konkurrierte, die um einiges jünger waren, in anderen Fällen mit Gleichaltrigen, die aber bereits wesentlich mehr Berufserfahrung besaßen (denn leider gilt allzu häufig: wissenschaftliches Arbeiten ≠ einschlägige Berufserfahrung). Vermutlich hätten mir weitere Praktika während Studium/Promotion geholfen.

Das universitäre Umfeld habe ich immer geschätzt, insbesondere die geistige Freiheit. Daher fokussierte ich mich schließlich auf den Bereich des Wissenschaftsmanagements und wurde bald fündig: An der Zepelin Universität arbeite ich nun als Programmdirektorin für den Studiengang „Sociology, Politics & Economics“. Hier vereinen sich genau die Fächer, mit denen ich mich in meiner akademischen Ausbildung beschäftigte. Zu meinen Aufgabengebieten gehören u.a. die strategische und inhaltliche Entwicklung des Programms, der Ausbau der Internationalisierungsprozesse, Neuentwicklung von Programmen, Dozentenakquise und -betreuung sowie die Studierendenberatung. Ich habe also mit all dem zu tun,

was mir in der Wissenschaft immer sehr viel Spaß gemacht hat und habe gleichzeitig einen sehr kommunikationsintensiven und abwechslungsreichen Job.

### **Was hat mir geholfen?**

- ☑ Ein Doktorvater, der mein Thema umfassend unterstützte und mich die Hilfe zur Selbsthilfe lehrte.
- ☑ Gespräche mit vielen verschiedenen Menschen. So habe ich immer wieder neue Ideen bekommen.
- ☑ Kontakt zu „Leidensgenossen“, um die einsamen Promotionsphasen gut zu überstehen.
- ☑ In zahlreichen Workshops und Tagungen konnte ich mein wissenschaftliches Netzwerk ausbauen und sogar einen Teil meiner Forschungen im Ausland, u.a. an der Stanford University, vorantreiben.

Der Weg zu meinem Job war nicht der direkteste, aber jeder nächste Schritt war aus meiner Perspektive logisch und konsequent. Falls es einem von euch ähnlich geht und ihr überlegt, ins Wissenschaftsmanagement einzusteigen, dafür einen Gesprächspartner sucht, meldet euch einfach ([stefanie.herberger@zu.de](mailto:stefanie.herberger@zu.de)).



### **Kurzinformation zur Person**

*Dr. Stefanie Herberger (geb. Klein) promovierte von 2009 bis 2011 am DFG-Graduiertenkolleg „Märkte und Sozialräume in Europa“ bei Prof. Dr. Richard Münch an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Seit 2012 ist sie als Programmdirektorin an der Zeppelin Universität in Friedrichshafen tätig ([www.zu.de](http://www.zu.de)).*

# „Mein beruflicher Weg“

Bereits während meiner ersten Berufsausbildung zur Informationselektronikerin stellte ich fest, dass es für mich von großer Bedeutung ist, selbstbestimmt und eigenständig zu arbeiten. Der Gedanke an eine spätere selbständige Tätigkeit lag mir damals allerdings noch völlig fern. Nach meinem Abitur über den zweiten Bildungsweg entschied ich mich nach einer ersten Orientierungsphase für ein geisteswissenschaftliches Studium: Theaterwissenschaft, Politikwissenschaft und Neuere Deutsche Literaturgeschichte – ein echtes Neigungsstudium. Mir war völlig klar, dass es vor allem an meiner Initiative und Kreativität liegen würde, wie sich mein späterer Berufseinstieg nach dem Studium gestaltet. Die Arbeitsmarktsituation für Absolventen geisteswissenschaftlicher Fächer war auch damals nicht rosig. Schon während meines Studiums arbeitete ich daher als studentische Mitarbeiterin für ein Forschungsinstitut in Nürnberg und konnte so viele Erfahrungen in der Konzeption und Durchführung sozialwissenschaftlicher Studien sammeln. Dieses zusätzliche Know-how floss später in meine Magisterarbeit und vor allem auch in meine Doktorarbeit ein.

Mein eigentlicher Berufseinstieg erfolgte über eine 50%-Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin in jenem Forschungsinstitut. Hier bot sich die Gelegenheit, die Abteilung „Gründungsberatung“ von Anfang an mit aufzubauen. Da ich mich bereits in meiner

Magisterarbeit mit der sozialen und wirtschaftlichen Situation von Künstlerinnen und Künstlern auseinandergesetzt hatte, gab es hier spannende inhaltliche Überschneidungen, die ich in meiner interdisziplinär angelegten Dissertation „Existenzgründung in Kultur- und Medienberufen“ weiter vertiefen konnte. Meine konkrete Tätigkeit als Gründungsberaterin und meine Forschungsfragestellung im Rahmen der Dissertation ergänzten sich in idealer Weise. Es ergaben sich wertvolle Synergien, die den Grundstein für meine spätere berufliche Selbständigkeit legten.

## *Bedeutung der Promotion*

Im großen Feld der selbständigen Beraterinnen und Berater erweist sich die Promotion immer wieder als Wettbewerbsvorteil. Die Kombination von Forschung und Beratung in Verbindung mit der thematischen Spezialisierung auf den Bereich Kultur- und Kreativwirtschaft unterscheidet sich stark von klassischen Zugängen zum Beraterberuf.

Über Publikationen vielfältiger Art – ein vertrautes Terrain für Wissenschaftler – entwickelte sich ein Bekanntheitsgrad in Fachkreisen. Einladungen zu Tagungen und namhaften Podien folgten. Ein bundesweites berufliches Netzwerk entstand. Der Schritt in die berufliche Selbständigkeit war letztlich nur noch eine Frage der Zeit. Über

die Promotion hinaus erwarb ich kontinuierlich weitere Zusatzqualifikationen, vor allem im Bereich Beratung und Training, die das professionelle Spektrum ergänzten und abrundeten, in dem ich nun seit vielen Jahren tätig bin.

### **Fazit**

Durch meinen vielfältigen Berufs-, Ausbildungs- und Lebensweg kenne ich eine große Bandbreite von Denkmodellen aus eigener Erfahrung. Technische, künstlerisch-kreative, sozialwissenschaftliche sowie betriebswirtschaftliche Herangehensweisen sind mir gleichermaßen vertraut. Gerade für meine selbständige Tätigkeit als Beraterin, Coach und Trainerin bildet dieser Mix aus persönlichem Hintergrund und Promotion eine wertvolle Ressource.



### **Kurzinformation zur Person**

*Dr. Maria Kräuter – Beratung & Training,  
Nürnberg*

*Seit 1999 bundesweit tätig als selbständige  
Beraterin, Coach und Trainerin für Existenz-  
gründer, Selbständige und KMU ([www.maria-  
kraeuter.de](http://www.maria-<br/>kraeuter.de)).*

# „Reflections on a Professional Career“

Mein Name ist C. Dominik Güss, in Amerika heute auch Dr. Guess genannt. 1990 begann ich mit dem Psychologiestudium an der Universität Bamberg und promovierte dort im Jahr 2000. Eigentlich wollte ich nicht in die Wissenschaft gehen, aber meine Begeisterung für Kulturvergleichende Forschung stieß bei meinen Professoren auf offene Ohren. Sie ermutigten mich zur Promotion. In meiner Doktorarbeit erforschte ich dann das Planen in realen Problemsituationen. Ich hatte damals eine halbe Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter.

Nach meiner Promotion ging ich mit meiner Frau, ebenfalls promovierte Psychologin, an die Ateneo de Manila University auf den Philippinen. Die Bedingungen für Forschung sind in vielen ärmeren Ländern verständlicherweise nicht sehr ideal und es wurde uns bald klar, dass wir uns wegbewerben mussten. Deutschland bot für uns beide damals keine Berufsoptionen und so versuchten wir es in den USA.

Die ersten Stellen waren keine Idealstellen: Ich hatte eine Forschungsstelle befristet für ein Jahr und meine Frau arbeitete bei der psychologischen Beratungsstelle der Northern Illinois University. Von Illinois aus bewarben wir uns weiter, allerdings gab es nur zwei Universitäten, die gleichzeitig eine Stelle in Cognitive Psychology (für mich)

und Counseling Psychology (für meine Frau) anboten. Eine davon war die University of North Florida (UNF) und da wurden wir beide genommen. Sicherlich hat es mir im Bewerbungsprozess geholfen, dass ich bereits während meiner Zeit in Illinois ein Stipendium der National Science Foundation bekommen hatte. Dadurch wurde ich von den amerikanischen Professoren als kompetitiver Bewerber angesehen.

Heute sind meine Frau und ich Associate Professoren an der UNF. In den USA kann man sich nach der Promotion direkt auf eine Assistant-Professor-Stelle bewerben. Es handelt sich um Tenure-Track-Stellen, die jährlich evaluiert werden. Tenure ist in etwa vergleichbar mit einer unbefristeten Beamtenstelle. Nach fünf Jahren wird man bei positiver Evaluierung Associate Professor mit Tenure. Nach weiteren fünf Jahren kann man Full Professor werden. Obwohl es Bewertungsrichtlinien gibt, sollte man aber die persönlichen Beziehungen zu den Kollegen, die am Bewertungsprozess beteiligt sind, nicht unterschätzen!

**Hier ein paar Dinge die mir bisher auf dem beruflichen Weg geholfen haben:**

- Begeisterung für das Forschungsthema. Mut zu Neuem! The passion for the topic keeps you going!

- ☑ Spaß an der Arbeit, so dass eine 50-Stunden-Woche nicht als Stress empfunden wird.
- ☑ Unterstützende Mentoren. Einfach auf Leute zugehen und fragen.
- ☑ Wenn möglich im Ausland ein paar Semester studieren und Kontakte knüpfen.
- ☑ Auf Kongresse gehen und dabei offen auf andere zugehen.

**Und hier noch ein paar Dinge, die ich aber heute machen würde:**

- ☑ Lieber ein Semester länger studieren und noch ein gutes zusätzliches Praktikum machen.
- ☑ Wenn möglich während der Promotion oder vorher ein zweites Fach studieren. Für Psychologie bietet sich zum Beispiel an: Anthropologie, Soziologie, Computer- oder Wirtschaftswissenschaften.
- ☑ Sich um Stipendien bewerben. Man lernt dabei den Prozess des Antragschreibens. Nur nicht entmutigt werden, wenn diese Anträge abgelehnt werden. Das passiert jedem.

Alles Gute! Und wenn Sie mal ein Forschungspraktikum in Psychologie in Florida machen wollen, kontaktieren Sie mich einfach: [dguess@unf.edu](mailto:dguess@unf.edu)



### **Kurzinformation zur Person**

*Dr. Dominik Güss ist Professor an der University of North Florida (UNF) in Jacksonville, Florida. Er lehrt dort Cognitive Psychology, Experimental Cognitive Psychology und Cross-cultural Psychology.*

*Seine Forschung konzentriert sich auf komplexes Problemlösen in verschiedenen Kulturen und auf Selbstmordattentäter.*

## Linktipps und Literaturhinweise

### Fundraiserin bzw. Fundraiser

- ☑ <http://www.fundraisingverband.de>
- ☑ <http://www.fundraising-forum.de/>
- ☑ <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2010-01/fundraising-praxis-ausbildung>
- ☑ <http://www.zeit.de/2011/13/C-fundraiser-1>
- ☑ <http://sozialmarketing.de/>
- ☑ <http://www.fundraising-wiki.de/s/Hauptseite>

### Wissenschaftsmanagerin bzw. Wissenschaftsmanager

- ☑ <http://www.wissenschaftsmanagement.de/>
- ☑ <http://www.netzwerk-wissenschaftsmanagement.de/>
- ☑ [http://www.che.de/downloads/CHE\\_AP\\_148\\_BoI](http://www.che.de/downloads/CHE_AP_148_BoI)  
Prozess\_aus\_Sicht\_der\_Hochschulforschung.pdf
- ☑ <http://www.uni-kassel.de/einrichtungen/incheschulung/governance-und-organisation/hopro-hochschulpfessionen.html>
- ☑ <http://www.zwm-speyer.de/>

### Forschungsreferentin bzw. Forschungsreferent

- ☑ <http://www.duz-wissenschaftskarriere.de/de/>
- ☑ <http://www.forschungsreferenten.de>
- ☑ <http://www.kowi.de/desktopdefault.aspx/tabid-195/>
- ☑ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/jobs/jvSearch>

### Wissenschaftliche Bibliothekarin bzw. wissenschaftlicher Bibliothekar

- ☑ Bibliotheksportal: <http://www.bibliotheksportal.de/themen/beruf.html>
- ☑ Verein Deutscher Bibliothekare: <http://www.vdb-online.org/kommissionen/qualifikation/ausbildungsinfo/>
- ☑ Bibliotheksakademie Bayern: <http://www.bsb-muenchen.de/Bayerische-Bibliotheksschule.2959.0.html>
- ☑ Jobbörse der Bayerischen Staatsbibliothek: <http://www.bsb-muenchen.de/Jobboerse.23.0.html>
- ☑ Diskussionsliste inetbib (aktuelle Themen und Jobangebote): <http://www.inetbib.de/index.html>
- ☑ Plassmann, Engelbert/u.a. (Hrsg.): Bibliotheken und Informationsgesellschaft in Deutschland. Eine Einführung. 2. Aufl. Wiesbaden 2011.

alle Links zum An-  
klicken gibt es auch  
im Promovierenden-  
Forum  
[www.uni-bamberg.de/  
scs/promovierenden-  
forum](http://www.uni-bamberg.de/scs/promovierendenforum)

Impressum:

Careerdays<sup>Promotion</sup> : Berufsbilder für Promovierte

Herausgegeben von: Scientific Carrer Service, Büro der Frauenbeauftragten

Redaktionsschluss:

*Layout:* Sarah-Janine Fischer

*Redaktion und Satz:* Johanna Bamberg-Reinwand, Sarah-Janine Fischer,  
Rosemarie Fleck, Dr. Marion Hacke

*Druck:* Universitätsdruckerei

*Auflage:*