

Jasmin Overberg¹ (Oldenburg), Valerie Hug² (Bremen) & Heinke Röbbken³ (Oldenburg)

„Angekommen und glücklich“ – Außerakademische Employability von Promovierten und universitärer Support

Zusammenfassung

Obgleich ein Großteil der Promovierten in Deutschland erfolgreich einen Karriereweg außerhalb der Wissenschaft wählt, stößt diese Entscheidung auf ambivalente Reaktionen seitens Universität und Arbeitsmarkt. Für die oftmals kritische Übergangsphase zwischen Promotion und außerakademischer Berufstätigkeit können hochschulische Supportstrukturen eine zentrale Rolle spielen. Die vorliegende Studie liefert – anknüpfend an aktuelle öffentliche Diskussionen – neben Einblicken zur Employability von Promovierten diverse Implikationen für die Identifikation von universitären Unterstützungsbedarfen, die den Abbau von strukturellen und persönlichen Hürden befördern.

Schlüsselwörter

Promovierte, Employability, Unterstützungsstrukturen, Karrierewege, future skills

-
- 1 Corresp. Author, Universität Bremen; overberg@uni-bremen.de; ORCID 0000-0002-5863-1652
 - 2 Hochschule Bremen; valerie.hug@hs-bremen.de; ORCID 0009-0008-0607-4517
 - 3 Universität Oldenburg; heinke.roebken@uni-oldenburg; ORCID 0000-0001-8491-8799

Dieser Beitrag wurde unter der Creative-Commons-Lizenz 4.0 Attribution (BY) veröffentlicht.

<https://doi.org/10.21240/zfhe/19-2/05>

“Arrived and happy” – PhD holders’ employability outside academia and university support structures

Abstract

Although a significant proportion of doctoral graduates in Germany successfully choose career paths outside academia, this decision is often met with ambivalent reactions from the university and the labor market. University support structures can play a central role in the transition phase between doctoral studies and non-academic careers. In line with public discussions, the results of the present study provide insights into PhD holders’ employability, as well as various implications for indentifying support needs and framework conditions to reduce structural and personal hurdles along plannable career paths for doctoral graduates.

Keywords

doctoral graduates, employability, support structures, career paths, future skills

1 Einleitung und Hintergrund

„The rising number of doctorate holders in the last decade has led to an increase in those who develop their careers outside of academia. Hence, career paths outside of academia [...] are increasingly [...] perceived [...] as the most probable career path of a doctorate holder“ (EUA CDE, 2020, S. 4).

Das Thema Employability gilt seit einigen Jahrzehnten neben Wissenschaft und Persönlichkeitsbildung als eine der „drei zentralen Dimensionen akademischer Bildung“ (Wissenschaftsrat, 2015) und wird sowohl in Hochschulpolitik als auch in Hochschulforschung stark diskutiert (Tight, 2023). Übersetzt wird Employability auf deutschsprachiger Seite als „Beschäftigungsbefähigung von Hochschulabsolventen“ (HRK, o. J.) und definiert als Fähigkeit, „auf Basis wissenschaftlicher Bildung (fachliche und überfachliche Kompetenzen sowie berufsfeldbezogene Qualifikationen) eine qualifizierte Beschäftigung auf[zunehmen, diese [zu] halten und sich neue Beschäftigungsfelder [zu] erschließen“ (ebd.).

Zur Debatte steht das Thema bislang vorrangig im Kontext der Bachelor- und Masterstudiengänge. Der Arbeitsmarktvorbereitung im Rahmen der Promotion wird bislang wenig Beachtung geschenkt, soll die berufliche Laufbahn nach der Doktorarbeit doch „vorwiegend in der Wissenschaft und weiteren wissenschaftlichen Berufsfeldern“ (HQR, 2017) stattfinden. Dies bildet allerdings weder die Realität ab – ein Großteil wählt, wie eingangs angedeutet, einen Berufsweg abseits der Wissenschaft –, noch wird es aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen gerecht: „Eine wissenschaftliche Qualifikation ist [...] nicht nur für den akademischen Arbeitsmarkt wichtig, sie trägt neben den Erwerbssaussichten der Beschäftigten auch wesentlich zur Innovationskraft der Unternehmen in Deutschland bei. Nicht alle dort ausgebildeten Personen können und müssen daher langfristig im Wissenschaftssystem tätig sein“ (BMBF, 2021, S. 2).

Der vorliegende Beitrag nähert sich dieser Thematik auf zwei Ebenen:

Einerseits beleuchtet er, wie Promovierte in außerakademischen⁴ Feldern ihre eigene Employability einschätzen, sich also als ‚beschäftigungsfähig‘ beurteilen. Dies wird eng verknüpft mit der Frage nach erworbenen Kompetenzen: „Part of the graduate’s task in convincing a potential employer of their employability, therefore, is being able to articulate and exemplify the competencies they have developed“ (Tight, 2023, S. 4).

Andererseits nimmt er die Rolle der Hochschulen in den Blick und beantwortet die Frage, inwiefern Promovierte an der Hochschule, an der sie ihren Dokortitel erworben haben, eine diesbezügliche Unterstützung vorfanden oder sich ebenjene (stärker) gewünscht hätten, schließlich wird die Verantwortlichkeit für Employability auch bei der Herkunftshochschule gesehen (Krus, 2004).

Um diese Fragen zu beantworten, präsentiert der Beitrag Ergebnisse einer qualitativen Studie (N=21), in der im Zuge problemzentrierter Interviews (ausgewertet nach der Qualitativen Inhaltsanalyse) Promovierte in außerakademischen Handlungsfeldern befragt wurden.

Die Ergebnisse der Studie sind auf unterschiedlichen Ebenen relevant und bieten sowohl theoretische als auch praktische Implikationen: Zum einen liefern sie eine Ergänzung zum Konstrukt Employability auf der bislang vernachlässigten Stufe der Promotion. Zum anderen kann eine intensive Betrachtung der Karrierewege und -entwicklungen Promovierter helfen, potenzielle Karrieremöglichkeiten und den Wert der Promotion auf dem Arbeitsmarkt zu identifizieren sowie Unterstützungsbedarfe von und -formate für Promovierende zu konkretisieren. Dies ist nicht nur für die Hochschule als Organisation in Anbetracht steigender Promovierendenzahlen interessant, sondern kann auch für Betreuende von Promovierenden, die häufig ausschließlich wissenschaftlich sozialisiert wurden, wertvolle Erkenntnisse liefern.

4 An dieser Stelle wird bewusst von außerakademischen statt außeruniversitären Karrierewegen gesprochen, da darunter neben Tätigkeiten in der Privatwirtschaft, Politik, öffentlichen Verwaltung oder im Non-Profit-Sektor auch bspw. Positionen im Wissenschaftsmanagement fallen, die zwar außerakademisch, aber dennoch nicht außeruniversitär sind.

Ebenso können die Ergebnisse für potenzielle Arbeitgebende ertragreich sein, schließlich illustrieren sie, inwiefern Promovierende jene „Future Skills“ (Ehlers, 2020) mitbringen, die notwendig sind, um sich in einem Arbeitsumfeld, das sich stetig und rasant wandelt, einbringen zu können. Somit begradien sie eventuell bestehende Vorurteile. Die Studie knüpft insgesamt an hochaktuelle Diskussionen um das WissZeitVG an, in deren Rahmen nicht nur die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, sondern auch der berufliche Verbleib von Promovierten thematisiert und Hochschulen zunehmend als Arbeitgeberinnen begriffen werden, die einerseits Fachkräfte halten und andererseits Personalentwicklung so betreiben müssen, dass auch der außerakademische Weg bedacht wird (Scholz, 2023, o. S.).

2 Forschungsstand

Im Folgenden werden ausgewählte Arbeiten des wissenschaftlichen Diskurses präsentiert, die aus Gründen der Thematik und der Aktualität gewählt wurden. Präsentiert wird somit ein Einblick in aktuelle Studien zu Promovierten in außerakademischen Handlungsfeldern und zur Bedeutung der Übergangsphase.

Wie das einleitende Zitat andeutet, stieg die Anzahl Promovierender in den letzten Jahrzehnten an. Dies gilt auch für deutsche Hochschulen. Während 1998 noch knapp 25.000 Promotionen abgeschlossen wurden, sind es mittlerweile 28.000 pro Jahr (vgl. Statistisches Bundesamt, 2022). Grundsätzlich verspricht eine Promotion gute Beschäftigungsaussichten: Drei Jahre nach der Promotion stehen 90% der Promovierten in Erwerbstätigkeit; lediglich 1–2% sind arbeitssuchend (vgl. BUWIN, 2021; DZHW, 2017; de Vogel, 2020b).

Vorrangig sind diese Personen außerakademisch tätig: Auch wenn die Promotion auf eine wissenschaftliche Laufbahn vorbereiten soll, nimmt der Anteil der Promovierten im Wissenschaftsbetrieb in den Jahren nach Abschluss der Promotion kontinuierlich ab. Zehn Jahre nach der Promotion ist nur noch jede fünfte promovierte Person in der Wissenschaft tätig (vgl. BUWIN, 2021; de Vogel, 2020a) – nicht zuletzt,

weil der außerakademische Karriereweg eine attraktive Alternative darstellt: So gelangen Promovierte in außerakademischen Feldern schneller an eine entfristete Stelle und eine Führungsposition als innerhalb der Wissenschaft. Die monetären Erträge der Promotion sind dementsprechend insbesondere im außerakademischen Arbeitsmarkt hoch (vgl. BUWIN, 2021; DZHW, 2017; Flöther, 2017; de Vogel, 2020b; Löchte & von Schmeling, 2018).

Dennoch gilt die Übergangsphase aus der Wissenschaft als kritisch: Häufig ist von einem „mismatch of skills needed in these different settings“ (de Grande et al., 2014, S. 538) die Rede, wenn Promovierte die Wissenschaft verlassen und auf den außerakademischen Arbeitsmarkt treffen. Promovierte stoßen auf Vorurteile und gelten als theorielastig, wenig lösungsorientiert und schlecht zu integrieren (vgl. Löchte & von Schmeling, 2018; McAlpine, 2020). Bisherige Studien belegen allerdings einen positiven Einfluss von praxisbezogenen Angebotsstrukturen an Hochschulen auf die Verortung auf dem außerakademischen Arbeitsmarkt (vgl. de Vogel, 2020b):

„[P]roviding adequate training and career planning could improve [the] preparation for work in non-academic settings. [...] [I]ndividuals not only make better career choices by thinking about what they personally want, but their career choices may also be influenced by the training their organization provides, such as doctoral programmes including (or lacking) transferable skills training: critical skills, project management, language skills, etc.“ (de Grande et al., 2014, S. 538).

3 Forschungsdesign

Bislang wurden und werden die Karrierewege Promovierter vorrangig quantitativ untersucht (z.B. ProFile (iFQ), „Karrieren Promovierter“ (DZHW), die Absolventenpanels von DZHW und INCHER, regional begrenzte Absolventenpanels, WiN-bus Online-Access-Panel, Nacaps) (vgl. Wegner & Briedis, 2020; EUA CDE, 2020; Kunz & Briedis, 2022) und die Phase des Ausstiegs sowie die Gründe dafür standen im Mittelpunkt (z.B. Kahlert, 2011; Krempkow et al., 2014; Korff, 2020).

Im Zuge dieses Artikels sollen weniger großflächige Entwicklungen, sondern vielmehr die Wahrnehmungen und Erfahrungen des Einzelfalls nach dem erfolgten Ausstieg und damit im außerakademischen Feld im Mittelpunkt stehen, sodass ein qualitativer Ansatz als passend erachtet wird.

3.1 Forschungsfragen

Wie bereits eingangs illustriert, bezieht sich das Konzept der Employability nicht nur auf das Bachelor- und Masterstudium, sondern kann auch auf die Promotion übertragen werden. Bei der Herausbildung und Feststellung dieser außerakademischen Beschäftigungsfähigkeit spielt zudem die Hochschule eine relevante Rolle.

Entsprechend sollen folgende Forschungsfragen im Mittelpunkt stehen:

- Wie beurteilen Promovierte ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit auf dem außerakademischen Arbeitsmarkt?
- Inwiefern erhielten Promovierte an der Hochschule, an der sie ihren Dokortitel erworben haben, Unterstützung bei der Vorbereitung auf außerakademische Tätigkeitsfelder?

3.2 Methode

Um die Erfahrungen des Einzelfalls untersuchen und die bislang vorrangig quantitative Datenlage ergänzen zu können, wurde die Methode des problemzentrierten Interviews nach Witzel (1982) gewählt, da sie auf „eine möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität“ (Witzel, 2000, o. S.) zielt. Die Befragung erfolgt bei dieser Methode offen und halbstrukturiert. Die Interviewten können relativ frei erzählen, werden aber – anders als im narrativen Interview – gegebenenfalls immer wieder auf die zentrale Problemstellung (hier: außerakademische Karriereentwicklung nach der Promotion) zurückgeführt (vgl. Kurz et al., 2007).

3.2.1 Stichprobenbeschreibung und Datenerhebung

Der Interviewleitfaden beinhaltet verschiedene inhaltliche Blöcke zum beruflichen Werdegang, der Übergangsphase zwischen Wissenschaft und außerakademischer Arbeitswelt und dortige Kompetenzwahrnehmung, zu persönlichen Rahmenbedingungen sowie hochschulischen Unterstützungsstrukturen und den Reaktionen des akademischen Umfelds.

Für die Rekrutierung der außerakademisch tätigen Promovierten als Befragte wurde zunächst das persönliche Netzwerk der Autorinnen aktiviert und über die Erfragung des Umfelds der Interviewten sukzessive erweitert. Somit wurden die Erstbefragten zu „„kleine[n]‘ Gatekeeper[n]““ (Helfferich, 2011, S. 176). Auf die Sicherstellung einer möglichst „breite[n] Variation“ (ebd., S. 174) der Stichprobe wurde im Zuge der Rekrutierung fortlaufend geachtet. Die finale Stichprobe setzt sich entsprechend zusammen aus Promovierten unterschiedlichster wissenschaftlicher Disziplinen.

Tabelle 1 dokumentiert die finale Stichprobe, die sich entsprechend aus kontrastierenden (diverse Tätigkeitsfelder und arbeitssuchende Person; unterschiedliche Altersklassen) und ebenso aus als typisch geltenden Fällen (z. B. Promovierte der Wirtschaftswissenschaften arbeiten in Privatwirtschaft) zusammensetzt. Auch wenn die Interviews nicht in Bezug auf unterschiedliche Promotionsfächer, das Alter oder jetzige Tätigkeit ausgewertet wurden, werden diese Kriterien aus Gründen der Transparenz und Nachvollziehbarkeit – auch in Bezug auf die Ankerzitate – in der Tabelle abgebildet.

Tabelle 1: Stichprobenbeschreibung

Nr.	Promotionsfach	Alter	Tätigkeitsfeld zum Interviewzeitpunkt
1	Biologie	35–44	Wissenschaftsjournalismus
2	Umweltwissenschaften	45–54	Lehrer
3	Biologie	45–54	Öffentlicher Dienst
4	Chemie	45–54	Wissenschaftsmanagement
5	Biologie	>54	Wissenschaftsmanagement
6	Geologie	>54	Wissenschaftsmanagement
7	Wirtschaftswissensch.	25–34	Privatwirtschaft
8	Pädagogik	35–44	Wissenschaftsmanagement
9	Literatur-/Kulturwissen- schaft	35–44	Wissenschaftsmanagement
10	Biologie	35–44	Wissenschaftsjournalismus
11	Forstwissenschaft	>54	NGO
12	Biologie	35–44	NGO
13	Wirtschaftsinformatik	35–44	Privatwirtschaft
14	Wirtschaftswissensch.	45–54	Privatwirtschaft
15	Neuropsychologie	35–44	Wissenschaftsjournalismus
16	Ozeanographie	45–54	Stiftung
17	Veterinärmedizin	35–44	Privatwirtschaft
18	Philosophie	35–44	Arbeitsuchend
19	Psychologie	35–44	Öffentlicher Dienst
20	Pädagogik	35–44	Wissenschaftsmanagement
21	Politik	35–44	Wissenschaftsmanagement

3.2.3 Auswertungsstrategie

Da es in der vorliegenden Studie vorrangig um inhaltliche Aspekte geht, erfolgte die Analyse überwiegend reduktiv, d. h., die Komplexität des Materials wurde in den Kernaussagen zusammengefasst. Hierfür wurde auf der Grundlage einer vollständigen Transkription des gesamten Interviewmaterials die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2000) eingesetzt, bei der einzelne Interviewpassagen anhand eines Kategoriensystems strukturiert werden. Die Hauptkategorien ergaben sich deduktiv aus dem Leitfaden; die Unterkategorien wurden induktiv ergänzt.

4 Ergebnisse

Im Folgenden wurde eine Beschränkung auf jene Kategorien vorgenommen, die zur Beantwortung der Forschungsfragen beitragen. Vereinzelt werden die Ergebnisse durch prägnante Ankerzitate aus den Interviews ergänzt.

4.1 Employability

Employability	
Subjektive Zufriedenheit mit Passung	Erworbene Kompetenzen* <ul style="list-style-type: none"> • <i>Organisationsfähigkeit & Projektmanagement</i> • <i>Durchhaltevermögen</i> • <i>Eigenständiges Arbeiten</i> • <i>Selbstbewusstsein</i> • <i>Verfassen von Texten</i> • <i>Analytisches Vorgehen</i> • <i>Wissenschaftliches Arbeiten</i> • <i>Auffassungsgabe</i> • <i>Zeitmanagement</i> • <i>Rhetorik</i> • <i>Kenntnisse über Wissenschaftssystem</i> • <i>Kommunikation</i> • <i>Effektives Arbeiten</i> • <i>Problemlösung</i> • <i>Soziale Kompetenzen</i> • <i>Verwaltung/Koordination</i> • <i>Interkulturelle Kompetenzen</i> • <i>Innovationsfähigkeit</i> • <i>Spontanität</i> • <i>Systemisches Denken</i> • <i>Netzwerkbildung</i> • <i>Personalmanagement</i>
Bedeutung des Titels	

*nach Häufigkeit der Nennung sortiert

Abb. 1: Eingeschätzte Beschäftigungsbefähigung

Nimmt man zunächst die empfundene Employability der Befragten in den Blick, so wird diese durchweg als stark gegeben beurteilt. Die Befragten weisen zum größten Teil eine sehr hohe Zufriedenheit mit ihrer jetzigen Position auf und illustrieren, dass sie sich dort mit ihrem Wissen aufgehoben fühlen und ihre Kompetenzen gut einbringen können:

„Es gab Fälle, auch in meinem Umkreis, die nach dem Dokortitel sehr schwer Fuß gefasst haben. Und es gab Fälle, die gut Fuß gefasst haben. Und das meine ich gar nicht wertend im Sinne von: Wo sind sie untergekommen? Sondern: Haben sie das Gefühl, wirklich wirksam zu werden, da wo sie gerade sind? Kommt das, was ich die letzten Jahre gemacht habe, gut zur Anwendung? Ich

glaube, das würden einige nicht so mit einem Ja beantworten und ich kann's sehr stark mit Ja beantworten.“ (I7)

„Ich hatte das Gefühl, ich kann irgendwo ankommen. Ich kann irgendwo bleiben, das war so das beherrschende Gefühl. [Es] war zweierlei. Zum einen war es so ‚es passt zu mir‘. [...] Und das Zweite ist, dass ich das Gefühl hatte, ich kann dort bleiben und das, was ich gestalte, das bleibt da und ich bleibe auch da.“ (I8)

„Ich fühle mich angekommen und glücklich.“ (I1)

In den meisten Interviews wurde die Promotion nicht als unbedingte Voraussetzung für die jetzige Position genannt, in manchen Fällen jedoch als Vorteil und in einem Interview sogar als Nachteil im Bewerbungsprozess interpretiert:

„Einerseits hat's mir, glaube ich, auch geholfen, die Stelle überhaupt zu bekommen. (-) Also, angenommen zu werden, für die neue Position interessant und geeignet zu sein, und dann aber auch in der Tätigkeit tatsächlich.“ (I17)

„Was mir schon auch aufgefallen ist im Nachhinein, dass vielleicht so ein Dokortitel gar nicht immer nur was Positives ist. [...] Wenn dann der Chef da selber keinen Dokortitel hat, dann ist es, glaube ich, zum Teil eher ein Hemmnis dann jemanden mit Dokortitel einzustellen, als was Positives. Von daher habe ich mir da schon gedacht, ja, hättest du jetzt nicht unbedingt gebraucht wahrscheinlich, diesen Dokortitel.“ (I12)

Neben der subjektiven Zufriedenheit mit der Passung wird die Employability auch durch die Vielzahl der während der Promotionsphase erworbenen überfachlichen Kompetenzen widerspiegelt, die in der jetzigen Tätigkeit von großer Bedeutung sind: „Ich habe wirklich extrem viele Skills, würde ich sagen“ (I1). In erster Linie wurden hier Kompetenzen genannt, die mit der Herausforderung einhergehen, ein mehrjähriges Projekt weitestgehend selbstständig zum Erfolg zu führen: Organisationsfähigkeit, Projektmanagement, Zeitmanagement und eigenständiges sowie effek-

tives Arbeiten. Damit einher geht der Umgang mit Rückschlägen und Herausforderungen, die zu einem hohen Maß an Durchhaltevermögen und Selbstbewusstsein geführt haben.

„Du hast wirklich [...] bewiesen, dass du an einem Thema bis zur Zerfleischung dranbleiben kannst. Du gehst einfach nicht weg, sondern du bleibst dran und du machst das bis zum Ende, du hast also bewiesen, dass du [...] sehr durchhaltefähig bist, dass du auch leidensfähig bist in diesem ganzen Prozess.“ (I6)

Als im außerakademischen Bereich wertvoll werden ebenfalls ein analytisches Vorgehen, eine hohe Auffassungsgabe, Spontanität und systemisches Denken beurteilt. Außerdem bedeutsam sind rhetorische Fähigkeiten, Kommunikations- und soziale Kompetenzen. Je nach jetzigem Tätigkeitsfeld sind außerdem Kenntnisse über das Wissenschaftssystem, Verfassen von Texten, Verwaltungserfahrungen, interkulturelle Kompetenzen und Personalmanagement und zu guter Letzt auch wissenschaftliches Arbeiten gefragt.

4.2 Übergangsphase

Übergangsphase	
Unsicherheiten	Nahtloser Übergang vs. temporäre Arbeitslosigkeit
Orientierungsprozesse <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jobmessen/-portale</i> • <i>Agentur für Arbeit</i> • <i>Nebenjobs/Praktika</i> • <i>Neben-/Weiterqualifizierung</i> • <i>Netzwerke</i> 	Mismatch/Kulturschock

Abb. 2: Beschreibung der Übergangsphase

Während die jetzige berufliche Passung in allen Fällen als sehr hoch beschrieben wurde, wurde der Weg dorthin als ein unterschiedlich ausgedehnter Orientierungsprozess beschrieben und auch als unterschiedlich schwierig wahrgenommen. Während er bei einigen Interviewten „mit vielen Unsicherheiten behaftet“ (I1) war und akzeptiert wurde, dass „man halt einfach ein bisschen Zeit [braucht]“ (I12), war bei manchen das schnelle Finden einer neuen Anstellung außerhalb der Wissenschaft aufgrund von Familienpflichten essenziell: „Für mich stand dann tatsächlich im Vordergrund: Ich muss hier Kohle verdienen, das hilft jetzt irgendwie alles nichts“ (I6).

Der Orientierungsprozess wurde dabei verschieden stark durch Eigeninitiative geprägt. Einige der Interviewten waren temporär arbeitslos und/oder verschafften sich auf Jobmessen, Jobportalen, durch Netzwerke oder durch die – als mal mehr und mal weniger hilfreich wahrgenommene – Unterstützung der Agentur für Arbeit einen Überblick.

Einige schärften ihr Profil durch Nebenjobs, Praktika oder Weiterbildungen, die mit Zertifikaten enden:

„Und da ist mir klar geworden, wenn ich jemals außerhalb erfolgreich für mich eine Stelle an Land ziehen will, dann muss ich nachweisen, dass ich die Dinge kann, die ich kann. Da reicht es eben nicht, sie zu können, sondern es muss belegt werden.“ (I16)

Bei anderen verlief der Übergang insofern nahtlos, als ihnen durch das persönliche Netzwerk ohne Bewerbungsverfahren eine Stelle vermittelt wurde oder die erste außerakademische Bewerbung in einen Erfolg mündete.

„Eine Stellenausschreibung kam ganz klassisch in der regionalen Zeitung, ich hab gedacht ‚Das isses. Das kann’s eigentlich nur sein‘. Hab mich beworben und es hat geklappt.“ (I8)

Beim letztendlichen Übertritt in den außerakademischen Arbeitsmarkt wurde mitunter ein „Kulturschock“ (I7) beschrieben, der sich dadurch auszeichnete, dass häufig

von „zwei Welten“ (I 11; 12; 16) gesprochen wurde. Zum einen wurde die wissenschaftliche Welt aus der heutigen außerakademischen Perspektive als realitätsfern betrachtet:

„[W]enn ich das so mitkriege, also, die [an der Uni] modellieren sich ja noch zu Tode und draußen in der Wirklichkeit kennen sich immer weniger Leute aus. [...] [Wir] haben jetzt wieder ein <Name einer Förderlinie>-Projekt und (lacht) bei der letzten Videoschleife war es auch so – lieber Gott! Haben die wieder Sachen vorgetragen und was sie wieder alles irgendwie modellieren und machen und tun und mir ist dann irgendwann der Kragen geplatzt.“ (I11)

Zum anderen wurde die Arbeitskultur im außerakademischen Bereich als konträr zu jener in der Wissenschaft empfunden und in ihren Unterschieden z. T. als vorteilhaft empfunden:

„An der Uni bist du [...] sehr stark für dein eigenes Vorankommen verantwortlich. Du musst dich selbst disziplinieren. Es hat mir wahnsinnig gelegen, ich habe es sehr geschätzt und für mich war es eine krasse Umstellung, als ich in den außerakademischen Kontext gekommen bin. Richtig ein Teammitglied zu sein.“ (I7)

„[Die] Arbeitsbedingungen [erlebe ich] dort als deutlich angenehmer. Unter anderem deshalb, weil es eine Arbeitszeiterfassung gibt, die an der Universität ja nicht üblich ist.“ (I19)

Die letztendliche Einarbeitung wurde trotz aller kulturellen Unterschiede als „recht leicht“ (I17), also als ein gut und schnell zu bewältigender Prozess, beschrieben.

4.3 Unterstützungsstrukturen

Unterstützungsstrukturen	
Institutionelle Unterstützung <ul style="list-style-type: none">• <i>Formate</i>• <i>Unterstützung (noch) nicht relevant</i>• <i>Unterstützung nicht bekannt</i>• <i>Unterstützung nicht vorhanden</i>• <i>Wünschenswerte Formate</i>	Zukunftsausblick <ul style="list-style-type: none">• <i>Rückkehr in/Verbindung zu akademischem Arbeitsfeld</i>• <i>Verbleib in aktueller Position/Aufstieg</i>• <i>Ungewissheit</i>
Unterstützung in der Disziplin <ul style="list-style-type: none">• <i>Betreuer/innen</i>• <i>Rückmeldungen zur außerakademischen Berufswahl</i>	
„Mit sich selbst ausgemacht“	

Abb. 2: Unterstützungsstrukturen und Zukunftsausblick

Die Unterstützungsstrukturen bezüglich der Karriereentwicklung wurden in den Interviews auf zwei unterschiedlichen Ebenen beschrieben: Zum einen die Unterstützung auf der institutionellen Ebene (z. B. durch zentrale Karriereberatungen oder Graduiertenschulen), zum anderen die Unterstützung auf der Ebene der Wissenschaftsdisziplin, z. B. durch Betreuer:innen und Peers. Auf institutioneller Ebene wurden Formate wie Bewerbungstrainings, Informationsabende, Netzwerkveranstaltungen mit Personen aus der Wirtschaft oder Angebote mit Role Models genannt, die insgesamt als unterschiedlich hilfreich wahrgenommen wurden:

„[Die Graduiertenschule] hat damals schon immer Treffen gemacht, die zum Thema ‚Life after PhD‘ waren. [...] Hier, das habe ich nach meinem Doktor gemacht. [...] Einfach, dass man ein bisschen gucken konnte. Okay, es gibt Möglichkeiten außerhalb der Wissenschaft. Das hat schon enorm geholfen, überhaupt mal darüber nachzudenken und da überhaupt auch mal einen Rahmen zu haben, wo man da auch drüber sprechen kann. Das war eine super Unterstützung.“ (I1)

„Und die [Bewerbungstrainerin] war dann irgendwie total überrascht darüber, dass wir ja eigentlich alle auf prekären Stellen sitzen [und] dass es natürlich einen großen Unsicherheitsfaktor für viele Leute bedeutete. [...] Und leider waren halt auch manche Seminare, von denen ich jetzt irgendwie so grundsätzlich schon sagen würde ‚Ja, es ist wichtig‘ und das Thema ist gut (-) aber die waren halt einfach manchmal nicht gut. Das [...] Label ist zwar das Richtige, aber der Inhalt ist nicht so schön, dann ist es halt ein bisschen schade.“ (I9)

Der Großteil der Befragten gab jedoch an, dass derartige institutionelle Unterstützungsformate entweder gar nicht vorhanden, nicht bekannt oder von ihnen aufgrund fehlender Zeit oder fehlender Unterstützung von anderer Seite nicht nutzbar waren: „[W]oraufhin mein Doktorvater gesagt hat: Jetzt brauchst du da auch nicht mehr dran teilnehmen, sonst hast du so viel aufzuholen, das schaffst du nicht mit der Promotion“ (I3). Hervorgehoben wurde mehrfach, dass derzeit ein Wandel beobachtet und den Hochschulen die Problematik bewusster werde. Als Formate, die sich die Promovierten auf institutioneller Ebene gewünscht hätten, wurden bspw. Karriereberatungen, Mentoring-Programme, Vernetzungsmöglichkeiten, Formate mit Role Models und Angebote zu ‚transferable skills‘ genannt, um die bereits unter 4.2 thematisierten Unsicherheiten zu adressieren:

„Und das war von der Orientierung sehr schwierig, weil es ja erstmal so keine Angebote gibt, wo man Input kriegt, was man eigentlich machen kann mit dem, was man gelernt hat in der Wissenschaft.“ (I3)

In Hinblick auf die Unterstützung seitens der Betreuung ergibt sich eine große Spannweite. Während in einigen Fällen „hauptsächlich konzentriert natürlich auf den hochschulischen Bereich“ (I8) unterstützt wurde, wurde in anderen Fällen die außerakademische Karriere durch externe Netzwerke eingeleitet (z. B. I13). Auch wenn dies nicht den Regelfall darstellt und eine außerakademische Karriereberatung von der wissenschaftlichen Betreuung keineswegs erwartet wird, wurde jedoch an dieser Stelle eine ehrliche Rückmeldung als wünschenswert betont:

„[Ich] würde mir von [...] Professoren wünschen, dass sie ihren Nachwuchs ehrlicher beraten im Hinblick auf ‚du hast das Zeug, es in der Wissenschaft zu versuchen‘ oder ‚du hast es nicht‘. Die wären überfordert, wenn sie die gesamte Palette an Berufsmöglichkeiten ausblättern könnten. Das ist nicht deren Job, das kann man nicht verlangen. Wenn einer da gut drin ist oder Beziehungen in die Industrie oder so hat, dann kann er die Karte ausspielen. Aber das Minimum ist, dass sie ihrem wissenschaftlichen Nachwuchs reinen Wein einschenken, ob jemand die Grundvoraussetzungen für eine wissenschaftliche Karriere [...] erfüllt.“ (I16)

In vielen Fällen war die Karriere nach der Promotion jedoch im Kontext der Betreuung „eigentlich nie ein Thema“ (I1) und die Entscheidungsfindung für außerakademische Tätigkeiten wurde „mit [sich] selbst ausgemacht“ (z. B. I1; 2; 20). „Das ist so ein Tabuthema. Dieses Aussteigen [...], das ist ein Thema, wo man sich nicht traut“ (I1).

Die in 4.1 illustrierte generelle Zufriedenheit mit der jetzigen Position spiegelt sich auch darin wider, dass die meisten der Interviewten sich auch in fünf Jahren noch in ihrem jetzigen Arbeitsumfeld sehen. Während einige Befragte betonten, wie froh sie darüber seien, der Wissenschaft den Rücken gekehrt zu haben, wurde vereinzelt auch der ausdrückliche Wunsch nach einer Rückkehr an die Hochschule geäußert.

5 Fazit

Nimmt man nun rückblickend Bezug auf die eingangs erwähnte Definition der HRK (o. J.) zur Employability, so lässt sich feststellen, dass die Promovierten diese voll und ganz in ihren Aussagen widerspiegeln: Promovierende betonen zum Großteil eine hohe Zufriedenheit und Passung mit ihrer jetzigen Position, nehmen also eine „qualifizierte Beschäftigung“ (ebd.) ein. Zudem weisen sie nicht nur etliche fachliche und überfachliche Kompetenzen auf, sie sind auch in der Lage, diese zu artikulieren und außerhalb der Wissenschaft einzusetzen (Tight, 2023). Einschränkungen

gibt es jedoch in Bezug auf die Übergangsphase – die tatsächliche Beschäftigungsbefähigung scheint sich erst im Orientierungsprozess auszubilden und zu konkretisieren. Hier weisen die Interviews darauf hin, dass sowohl auf institutioneller als auch auf Ebene der Wissenschaftsdisziplin Unterstützungsstrukturen mitunter noch ausbaufähig sind.

Bemerkenswert ist, dass in Bezug auf die während der Promotion erworbenen Kompetenzen in nahezu allen Interviews die Stressresistenz und das Durchhaltevermögen hervorgehoben wurden. Dies lässt den Rückschluss zu, dass die Promotionsphase als sehr herausfordernd erlebt wird, deren Anstrengungen sich im Rückblick durchaus auch im außerakademischen Bereich lohnen und Promovierte von Master- und Bachelorabsolvent:innen unterscheiden. Nichtsdestotrotz muss an dieser Stelle auch erwähnt werden, dass diese Anstrengungen bei manchen Interviewten insofern überhandnahmen, als sie diese Phase in negativer Erinnerung behalten und den Ausstieg aus der Wissenschaft als einzig mögliche Lösung betrachteten.⁵ Auch hier könnten Unterstützungsstrukturen hilfreich sein – nicht zuletzt, weil außerakademische Alternativen bereits in der Phase der Promotion entlastend wirken können.

Gleicht man die erworbenen Kompetenzen der Promovierten mit den sogenannten „Future Skills“ ab (Ehlers, 2020), so ergeben sich viele Überschneidungen (z. B. Selbstkompetenz, Innovationskompetenz, Kommunikationskompetenz). Dies ist ein Erkenntnis, die insbesondere für Arbeitgebende relevant sein kann: Promovierte sind bestens aufgestellt, um sich in einem wandelnden Arbeitsumfeld behaupten und gesellschaftlichen Entwicklungen entgegenzutreten zu können.

5.2 Reflexion des Forschungsprozesses

Insbesondere beim Vorgehen zur Rekrutierung der Interviewten über persönliche Kontakte und Gatekeeper bestand trotz des Bestrebens nach Diversität die Gefahr,

5 Zu den im Zuge der vorliegenden Studie herausgestellten Gründen des Ausstiegs wurde bereits ein Artikel publiziert (Röbken et al., 2023).

„dass die Rekrutierungskreise möglicherweise zu homogen und eng bleiben“ (Helfferich, 2011, S. 176). Da das Forschungsteam selbst jedoch fachlich divers zusammengesetzt war, über Kontakte aus unterschiedlichen Disziplinen verfügte und das Sample sukzessive geprüft und ergänzt wurde, konnte eine Homogenität weitestgehend vermieden werden.

In Bezug auf die Erhebung ist zu beachten, dass die Promovierten ihre Unterstützungs- und Einstiegserfahrungen zum einen retrospektiv beurteilt haben, was zu Verzerrungen führen kann, zum anderen die Aussage, dass es keine Unterstützung gab, nicht gezwungenermaßen einer Tatsache entsprechen muss – möglicherweise war diese schlichtweg nicht bekannt.

Ein ‚blinder Fleck‘ könnte zudem entstanden sein durch die Tatsache, dass nur diejenigen, die bereits außerakademisch tätig sind, befragt wurden. Interessant wäre auch die Beurteilung der Employability aus der Sicht von Personen, bei denen der Ausstieg bislang gescheitert ist, sowie eine größer angelegte Studie, die eine Auswertung in Bezug auf unterschiedliche Wissenschaftsdisziplinen ermöglicht.

5.3 Ausblick

Die interviewten Personen waren zum Großteil zwischen 35 und 44 Jahren alt und hatten somit noch eine zeitliche Nähe zu ihrer Promotion. Gerade diese Personen haben häufig noch ihre Herkunftsinstitutionen im Blick und stellen fest, dass sich Änderungen im Vergleich zu ihrer eigenen Promotionszeit in Hinblick auf Unterstützungsformate ergeben haben, z. B. durch strukturierte Programme. Durch den weiteren Anstieg derartiger Programme ist zu erwarten, dass auch strukturierte Unterstützungsformate zur Orientierung weiter anwachsen werden.

Zur Diskussion steht jedoch die Frage, in welchem Maße, mit welchem Verantwortungsbewusstsein und in welcher Qualität und Selbstverständlichkeit dies geschehen wird. Die Interviews bestätigen insgesamt den Forschungsstand zum erfolgreichen Verbleib von Promovierten und belegen, dass die Befragten größtenteils eine hohe

Zufriedenheit mit ihrer jetzigen Tätigkeit aufweisen – auch jene, die keine Unterstützungsformate an ihren Promotionseinrichtungen erhalten oder in Anspruch genommen haben. Sehr häufig wurde illustriert, dass die außerakademische Orientierung ‚mit sich selbst‘ ausgemacht wurde – in der Regel mit Erfolg, auch wenn sich dieser nicht immer unmittelbar nach der Promotion einstellte. Entsprechend stellt sich die Frage, ob derartige Angebote überhaupt vonnöten sind oder die Ressourcen anderweitig eher benötigt werden (z. B. bzgl. wissenschaftlicher Methoden).

Mit den Promovierendenzahlen steigen letztendlich auch die Zahlen der Promovierten auf dem außerakademischen Markt. Damit könnte neben der Anzahl der potenziell verfügbaren Role Models, die im Rahmen der (erwünschten) Unterstützungsformate in den Interviews immer wieder genannt wurden, auch die Selbstverständlichkeit steigen, mit der Arbeitgeber:innen auf Promovierte reagieren. Eine solche Selbstverständlichkeit könnte sich auch seitens der Hochschule einstellen: Eine hochschulische Umgebung, bei der realistisches Feedback und eine ergebnisoffene Kommunikation im Hinblick auf verschiedene Karriereoptionen in der Beziehung zwischen Betreuenden und Promovierenden von Beginn an eine Rolle spielen, könnte Unterstützung auf niedrigschwelligem Level bieten und die berufliche Orientierung somit kein Thema mehr sein, „wo man sich nicht traut“ (II).

6 Literaturverzeichnis

BMBF (2021). *#IchbinHanna – Antwort des BMBF auf die Diskussion in den Sozialen Netzwerken*. Stellungnahme vom 13.06.2021. <https://web.archive.org/web/20210613204441/https://www.bmbf.de/de/ichbinhanna---antwort-des-bmbf-auf-die-diskussion-in-den-sozialen-netzwerken-14675.html?s=09>

BMBF (o. J.). *Das Förderprogramm*. <https://www.fh-personal.de/foerderprogramm>

BUWIN (2021). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: wbv Publikation.

- De Grande, H., De Boyser, K., Vandeveld, K. & Van Rossem, R. (2014). From Academia to Industry: Are Doctorate Holders Ready? *Journal of the Knowledge Economy*, 5(3), 538–561.
- De Vogel, S. (2020a). Funktionen und Erträge der Promotion. In S. De Vogel (Hrsg.), *Individuelle und strukturierte Formen der Promotion* (S. 77–101). Wiesbaden: Springer VS.
- De Vogel, S. (2020b). Schlussbetrachtung. In S. De Vogel (Hrsg.), *Individuelle und strukturierte Formen der Promotion* (S. 323–342). Wiesbaden: Springer VS.
- DZHW (2017). *3 Jahre nach der Promotion: Tätigkeiten in und außerhalb von Forschung, Entwicklung oder Lehre*. http://www.promoviertenpanel.de/pdf/ergebnisse_taetigkeitsfelder_w1_bis_w3_promoviertenstudie_2017.pdf
- Ehlers, U. D. (2020). *Vier Szenarien für die Hochschule der Zukunft*. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-29297-3_13
- EUA CDE (2020). *Tracking the careers of doctorate holders: EUA-CDE Thematic Peer Group Report*. <https://eua.eu/component/attachments/attachments.html?id=2988>
- Flöther, C. (2017). *Promovierte auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt: mehr als ein „Plan B“*. WSI-Mitteilungen 5/2017. https://www.wsi.de/data/wsi-mit_2017_05_floether.pdf
- Helfferrich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. Wiesbaden: VS Verlag.
- HQR (2017). *Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse*. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_02_16-Qualifikationsrahmen.pdf
- HRK (o. J.). *Beschäftigungsbefähigung*. <https://www.hrk-modus.de/ressourcen/glossar/beschaeftigungsbefaeigung-364/>
- Kahlert, H. (2011). ‘Cooling out’ und der riskante Weg an die Spitze: Zum Einfluss von Ungleichheitsregimes auf Karriereorientierungen im wissenschaftlichen Nachwuchs. In J. Wergen (Hrsg.), *Von der Forschung zur Förderung: Promovierende im Blick der Hochschulen* (S. 105–123). Münster: Lit.
- Krempkow, R., Huber, N. & Winkelhage, J. (2014). Warum verlassen Promovierte die Wissenschaft oder bleiben? Ein Überblick zum (gewünschten) beruflichen Verbleib nach der Promotion. *Qualität in der Wissenschaft*, 8(4), 96–106.

- Kruss, G. (2004). Employment and Employability. *Journal of Education Policy*, 19(6), 673–689.
- Korff, S. (2020). „Bin ich auf dem richtigen Weg?“ Der Ausstieg aus der Wissenschaft als permanente Option im ereignisgestützten Orientierungsprozess der Postdoc-Phase. *die hochschule*, 29(1), 54–65.
- Kunz, C. & Briedis, K. (2022). Verbleib in der Wissenschaft von weiblichen Promovierenden – Eine Frage der Betreuung?. *Beiträge zur Hochschulentwicklung*, 17(2), 281–298.
- Kurz, A., Stockhammer, C., Fuchs, S. & Meinhard, D. (2007). Das problemzentrierte Interview. In R. Buber & H. H. Holzmüller (Hrsg.), *Qualitative Marktforschung* (S. 463–475). Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Löchte, A. & Von Schmeling, R. (2018). *Perspektiven nach der Promotion. Berufswege außerhalb der Wissenschaft: Arbeitgeber im Gespräch* (UniWiND Spezial Teil 2). https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2UniWiND-Spezial_final_online.pdf
- Mayring (2000). Qualitative Inhaltsanalyse. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 1(2), Art. 20. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002204>
- McAlpine, L. (2020). Views on the Usefulness of the PhD Outside Academia: What Do We Know and Need to Know? In S. Cardoso, O. Tavares, C. Sin & T. Carvalho (Hrsg.), *Structural and Institutional Transformations in Doctoral Education. Issues in Higher Education* (S. 241–274). Cham: Palgrave Macmillan.
- Röbken, H., Overberg, J., & Hug, V. (2023). “You have to be really fired up about it” – formal and informal factors that influence aspirational cooling out among PhD graduates. *European Journal of Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/21568235.2023.2204241>
- Scholz, A.-L. (2023). *Hör auf zu heulen, Hanna*. <https://www.zeit.de/campus/2023-06/arbeitsbedingungen-wissenschaft-forschung-ichbinhanna>
- Statistisches Bundesamt (2022). *Prüfungen an Hochschulen*. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/pruefungen-hochschulen-2110420217004.pdf?__blob=publicationFile
- Tight, M. (2023). Employability: a core role of higher education? *Research in Post-Compulsory Education*, 28(4). <https://doi.org/10.1080/13596748.2023.2253649>

Wissenschaftsrat (2015). *Empfehlungen zum Verhältnis von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt*. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4925-15.html>

Witzel, A. (1982). *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen*. Frankfurt a. M.: Campus.

Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 1(1). <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519>