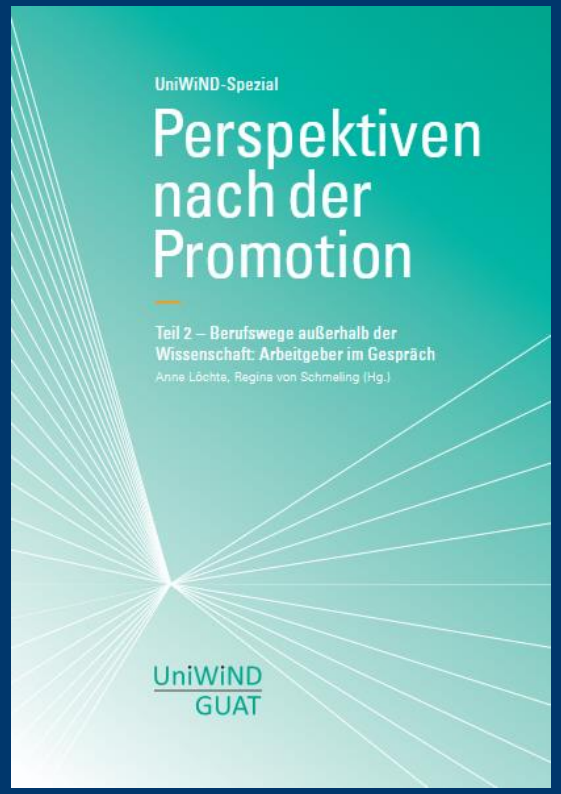
Humboldt Graduate School

Dr. Regina von Schmeling

Aus der Wissenschaft in die Praxis

Was Arbeitgeber dazu sagen

UniWiND-Spezial (2018)



- Perspektiven nach der Promotion. Teil 2 – **Berufswege außerhalb der Wissenschaft: Arbeitgeber im Gespräch.** *Anne Löchte, Regina von Schmeling (Hg.)*
- *PD Dr. Avan N. Antia (Kiel), Dr. Sandra Barth (HH), Dr. habil. Gesche Braker (Kiel), Dr. Simone Brandes (Düsseldorf), Pauline Glawe (Greifswald), Julia Häuser-Huth (Mainz), Dr. Linda Jauch (Oldenburg), Antonia Leinz (Greifswald), Dr. Tanja Michler-Cieluch (Hannover), Signe Tuborgh (München), Dr. Katharina Ulbrich (Dresden)*
- *Link: https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2UniWiND-Spezial_final_online.pdf*


Stiftungen


Life Science


Banken &
Versicherungen


Öffentlicher Dienst


Mobilität


Beratung

Themen im Interview

- Anzahl, Tätigkeitsfelder, fachliche Hintergründe der Promovierten
- Relevanz der Promotion
- Rekrutierung und Stellenbesetzungsverfahren
- Positive Zuschreibungen – Vorbehalte gegenüber Promovierten
- Karriereentwicklung in der Organisation
- Tipps an Promovierte für den Übergang in den außeruniversitären Arbeitsmarkt

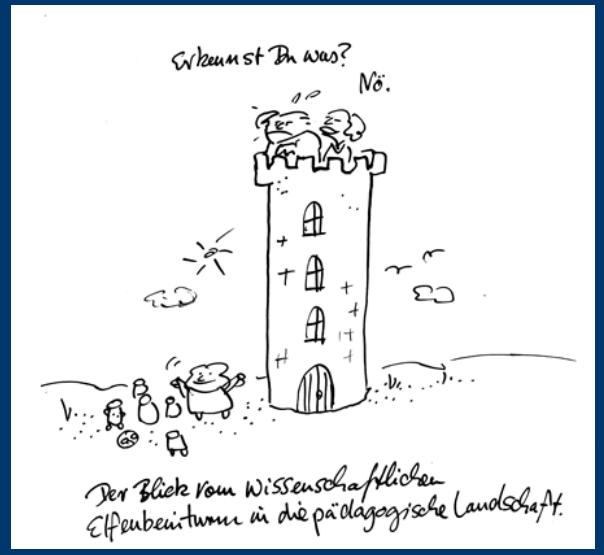
BUA Postdoc Career Fair

- **Podiumsdiskussionen & „ArbeitgeberMesse“**
- 2024, 2025, 2026



- 2026: Befragung von 8 Arbeitgebern (Unternehmerverband, (Spezial-)Beratungsunternehmen, außeruniversitäre Forschungseinrichtung)

„Welt der Wissenschaft“ versus „harte Arbeitswelt“



- Freiheit der Forschung
- „Tiefenbohrungen“
- Detailgenauigkeit
- Theoretisches Arbeiten



- Ergebnisorientierung
- Wirtschaftlichkeit
- Kundenorientierung
- Pragmatismus
- „Zeit ist Geld“

„Welt der Wissenschaft“ versus „harte Arbeitswelt“

Automobilzulieferer 2016: „*Promotion und Wissenschaft bedeutet ja auch, sich mit dem Thema sehr tiefschürfend auseinanderzusetzen. Und wir brauchen halt manchmal die 70%-Lösung…“*

Personaldienstleister 2016 : „*Der Vorwurf, dass jemand sich zu sehr mit der Theorie beschäftigt hat und nicht in der Lage ist, das in die Praxis umzusetzen, ist manchmal gerechtfertigt.“*

„Welt der Wissenschaft“ versus „harte Arbeitswelt“

IT-Beratung 2026: Promovierte stellen *„zu viele Fragen, sind zu genau (…) diese Extra-Optimierung führt zu Zeitverlust“*

Unternehmerverband 2026: Promovierte *(…) sind manchmal nicht schnell genug (…), wollen alles erst genau verstanden haben“*

6 Gründe, warum eine Promotion positiv gesehen wird

1. Die Promotion gilt als Regelabschluss
2. Promovierte sind ausgewiesene Fachexpertinnen und -experten
3. Promovierte haben wertvolle Kontakte in die Wissenschaft
4. Promovierte sind mit der „Welt der Wissenschaft“ vertraut
5. Das Renommee des Doktortitels wird geschätzt
6. Mit der Promotion werden überfachliche Kompetenzen und positive Persönlichkeitseigenschaften verbunden

1. Promotion als Regelabschluss

Biotechnologieunternehmen 2016:
„Um in der Forschung ein Projekt leiten zu können, muss man promoviert sein.“

Außeruniv. Forschungseinrichtung 2026: *„es ist immer ein Pluspunkt“, „wird für Aufstieg erwartet“*

2. Promovierte sind ausgewiesene Fachexpertinnen und -experten

Versicherung 2016: „(…) *Naturkatastrophenmodellierung. Wenn sich da jemand als Geophysiker spezialisiert hat, hat er natürlich sehr aussichtsreiche Kenntnisse, um hier einzusteigen“*

Beratungsunternehmen 2026: *„Hohe Expertise in einem Fachbereich“*

Finanzberatung 2026: *„Zahlenkompetenz“*

Unternehmerverband 2026: *„Spezialkenntnisse“*

3. Promovierte haben wertvolle Kontakte in die Wissenschaft

Biotechnologieunternehmen 2016:
„Spannend finde ich, wenn Kollegen mit einer Idee zu uns kommen und sagen: „Ich finde das sehr spannend (….) Und ich hätte hier an der Stelle interessante Kooperationspartner“

Außeruniv. Forschungseinrichtung 2026: ein idealer Kandidat ist (u.a.) *„gut universitär angebunden“*

4. Promovierte sind mit der „Welt der Wissenschaft“ vertraut

Wiss. Förderorganisation 2016: *„In der Förderung ist die Promotion sehr, sehr wichtig. Es soll einfach Kommunikation auf Augenhöhe sein. Das ist auch eine Akzeptanzgeschichte“*

Spezialberatung 2026: Wir setzen darauf, *„dass diese wissenschaftliche Erfahrung, dieser Horizont da ist“*

5. Das Renommee des Doktortitels wird geschätzt

IT-Beratung 2016: *„In gewissen Branchen benutzen wir den Doktortitel auch, wenn wir zeigen wollen, dass eine Person sehr senior ist“*

Spezialberatung 2026: *„Ganz toll (ist), dass wir so viele promovierte Leute haben, damit werben wir auch. Das möchte man nicht missen“*

6. Mit der Promotion werden überfachliche Kompetenzen und positive Persönlichkeitseigenschaften verbunden

Personaldienstleister 2016 *„Die Promovierten sind in der Lage, selbständig zu arbeiten, sich Themen selber zu erarbeiten, sich gegen Wiederstände durchzusetzen, wenn es schwierig wird und eine Durststrecke kommt“*

- Analytisches Denken & strukturierte Arbeitsweise
- Eigenständige Erarbeitung komplexer Themen
- Durchhaltevermögen, Leidensfähigkeit
- Konzeptionelle Stärke & Projektmanagement

Was halten Arbeitgeber 2026 von den überfachlichen Kompetenzen Promovierter?

- Problemlösefähigkeit
- Lebenserfahrung
- Gut selbst reguliert
- Sehen die Aufgaben selber
- Gute Rhetorik und Kommunikation
- Innovation
- Grundlagenforschung
- Detailtreue

Neu in 2026: KI

Beratungsunternehmen 2026: *„Es gibt viele Promovierte, sogar mehr in den letzten Jahren … weil es neu den Bereich KI gibt und da sind viele – nicht nur IT-ler, sondern auch Biologen, Soziologen, Ethiker etc, die sich irgendwann auf KI spezialisiert hatten – das passt super, weil KI sich auch mit sozialen und ethischen Fragen beschäftigt und dann haben die da beides… das Fachliche, das Technische und die analytischen Fähigkeiten, Problemlösefähigkeit“*

Unternehmerverband 2026: *„Gut wären Leute, die eine Ahnung von KI haben und davon, wie die Gesellschaft sich entwickelt (…) Was passiert gerade? (…) Wie kann man diese Transferprozesse gut gestalten? … Treibsandtauglichkeit… Gestaltungswille in dieser unsicheren Situation“*

Tipps von Arbeitgebern an promovierte Bewerber*innen

- Schärfen Sie ihr Profil – frühzeitig
- Lernen Sie die Arbeitswelt kennen
- Entwickeln Sie überfachliche Kompetenzen und erläutern Sie diese
- Halten Sie Ausschau und knüpfen Sie Kontakte auch außerhalb Ihres Faches
- Worüber wurde geforscht? Nutzen der Promotion?
- Offenheit für neue Themen, Blick über den Tellerrand
- Welche Probleme wurden gelöst? Lösungsorientierung zeigen

Perspektivwechsel als Schlüsselkompetenz – Tipps 2026

- Informieren Sie sich gründlich über den Arbeitgeber!
- Empathie im Bewerbungsprozess: Was suchen Arbeitgeber?
- Auf zentrale Kompetenz verweisen: Was brauchen Kund*innen?
- Der ideale Kandidat ist jemand, der nicht „*(…) nur darin aufgeht, was er weiß und was er kann, sondern fragt, was braucht eigentlich der andere?*“ (Personalberatung)
- Beide Bälle spielen: Von sich selber sprechen und immer wieder auf die Einrichtung beziehen: Die entscheidende Frage: „Wieso passe genau ICH zu genau diesem ARBEITGEBER?“
- CV auf Industrie-CV anpassen – die Sprache sprechen, die Buzzwords verwenden

No-Gos für promovierte Bewerber*innen

- Eine lange Liste mit Literatur (oder Programmiersprachen oder Projekten)
- Unklarheit über die Frage: Wissenschaft oder raus aus der Wissenschaft
- Eine sichtbar (nur) von KI generierte Bewerbung
- Eine fehlerhafte Bewerbung

Exkurs: Ausstiegszeitraum aus der Wissenschaft 2016 und 2026

- Die meisten Arbeitgeber plädieren dafür, nach der Promotion zügig in den außerakademischen Arbeitsmarkt zu wechseln:
- *„Je weiter man in der akademischen Karriere ist, desto schwieriger wird es …*
- *„… Ausnahme: AI & Data Science*“ (IT-Beratung)

- Für ein paar Arbeitgeber spielt die Verweildauer in der Wissenschaft keine Rolle: „*Wenn jemand der Richtige ist, ist es auch (…) nach vielen Jahren Postdoc noch okay*“ (Spezialberatung)

Ausblick 2016

- Kulturwandel ermöglichen
- Rahmenbedingungen verbessern, Transparenz schaffen
- Gezielte Unterstützungsangebote für außerakademische Karriere
- Einblicke in die außerakademische Arbeitswelt ermöglichen

Vor diesem Hintergrund: Wie könnten wir als Dachgraduierteneinrichtungen den Übergang in den außerakademischen Arbeitsmarkt weiter verbessern?