



Was bringt der Dokortitel auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt?

Ergebnisse einer UniWiND-Interviewstudie
mit Arbeitgebern aus Wirtschaft und Öffentlichem Dienst

Dr. Katharina Ulbrich
Referentin Graduiertenakademie

Agenda

1) Hintergrund und Anliegen der Studie:

Was wollten wir herausfinden und wozu?

2) Erste Ergebnisse:

- ❖ Überblick über die Bereiche
- ❖ Positive/negative Stereotype & Erwartungen

3) Fazit:

Was bedeutet das für Sie und Ihre Karriereorientierung auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt?

Hintergrund und Anliegen der Studie (1)

Ausgangspunkt der Studie:

- steigende Anzahl Promovierter
- über 90 % aller Promovierten verlassen letztlich das Wissenschaftssystem
- Promovierte sehr gut in außerakademischen Arbeitsmarkt integriert
- Berufseinstieg jedoch wenig untersucht

UniWiND - Arbeitsgruppe zum Thema „**Außeruniversitäre
Karrierewege für Promovierte**“, Teilprojekt B: **Die Sicht von
Arbeitgebern** (10/2015 – 10/2017)

Hintergrund und Anliegen der Studie (2)

40 leitfadengestützte **Interviews** mit **Personalverantwortlichen** von Organisationen und Unternehmen aus den Bereichen:

- Behörden
- Stiftungen und Wissenschaftsförderorganisationen
- Banken und Versicherungen
- Mobilität und Verkehr
- Unternehmensberatung
- Life Science und Biotechnologie

Anonymisierte Auswertung

Explorativer, pragmatischer Charakter der Studie

Erste Einblicke, exemplarische Ergebnisse

Hintergrund und Anliegen der Studie (3)

Was wollten wir herausfinden?

- Wie werden Promovierte von Arbeitgebern wahrgenommen? Welche Kompetenzen werden ihnen zugeschrieben? Welche fehlen ihnen?
- Wie sehen spezifische Einstellungsbedingungen für Promovierte in einzelnen Arbeitsmarktsegmenten aus?
- Welche Beschäftigungsfelder sind besonders attraktiv, welche weniger offen für Promovierte?
- Worauf sollten Promovierte beim Bewerbungsprozess im nicht-akademischen Bereich achten?

Erste Ergebnisse: Übersicht über die Bereiche (1)

	Ministerien	Fachbehörden	Unternehmens- beratungen
Anteil Promovierter	(10%)	bis 25%	bis 63%
Fachlicher Hintergrund	alle Fachbereiche mit Schwerpunkt Jura, MINT, Wirtschaftswissenschaften	Fachspezialisten entsprechend Tätigkeitsschwerpunkt	alle Fachbereiche mit Schwerpunkt BWL, Jura, Psychologie, MINT
Relevanz der Promotion	gering	hoch, teilw. Einstellungs- voraussetzung	häufig von Vorteil, selten Einstellungsvoraussetzung
Rekrutierung	eher fachoffen, hochgradig standardisiert & formalisiert sehr kompetitiv & selektiv	fachspezifisch, weniger formalisiert & selektiv (kleineres Bewerberfeld)	„active recruiting“ (soziale Netzwerke), kaum standardisiert
Karriere- verläufe	unbefristet, Rotation, teilw. Auslandseinsätze, Führungs- karrieren mögl. aber eher selten	i.d.R. unbefristet, Fach- seltener Führungskarrieren	Up-or-out, leistungsbasierte Aufstiegsmöglichkeiten, kurze Verweildauer

Erste Ergebnisse: Übersicht über die Bereiche (2)

	Mobilität & Verkehr	Banken & Versicherungen	Life Science & Biotechnologie
Anteil Promovierter	unter 10 %	unter 5 %	bis 35 %
Fachlicher Hintergrund	Ingenieurwissenschaften, (teilw. MINT & Sozialw.)	WiWi, Jura, MINT (vereinzelt weitere FB)	MINT (selten auch Ingenieursw. & Jura)
Relevanz der Promotion	gering, Promotion im Unternehmen von Vorteil	gering	sehr hoch, jedoch selten Einstellungs Voraussetzung
Rekrutierung	Ausschreibungen Print & Online, AC-Verfahren	Ausschreibungen Print & Online bzw. Zeitarbeits- & Personalvermittlungsfirmen	hochgradig fachspezifische Ausschreibungen, teilw. Headhunting, informelle Zugänge, Initiativbewerbungen
Karriereverläufe	unbefristet, Entwicklung hin zu Führungsposition möglich (internen Förderprogramme)	unbefristet, Fach- oder Führungslaufbahn (interne Förderprogramme)	häufig zunächst befristet, Fachlaufbahn „gerade“ od. „quer“, Führungslaufbahn (interne Förderprogramme)

Erste Ergebnisse: Übersicht über die Bereiche (3)

	Politische Stiftungen	Stiftungen Bildung & Gesellschaft	Wissenschaftsförderorganisationen
Anteil Promovierter	bis 20%	8% bis 17%	ca. 50% auf der Leitungsebene
Fachlicher Hintergrund	Schwerpunkt Geistes- und Sozialwissenschaften	fachoffen mit Schwerpunkt GSW oder MINT je nach Stiftungszweck	alle Fachrichtungen
Relevanz der Promotion	hoch, jedoch keine Einstellungsvoraussetzung	eher gering oder „nice-to-have“	hoch, teilw. Einstellungsvoraussetzung
Rekrutierung	informelle Zugänge: Netzwerke & Empfehlungen	stellenspezifische Ausschreibungen (online), wenig formalisierte Auswahl	standardisiert & formalisiert (vergleichbar mit ÖD), kaum informelle Zugänge
Karriereverläufe	zunächst befristet, Trainee- oder Projektassistentenstellen, teilw. Ausland	zunächst befristet, keine festen Laufbahnmodelle, viel Weiterbildung, wenig Aufstiegsoptionen	zunächst befristet, keine festen Laufbahnmodelle, begrenzte Aufstiegsoptionen

Zuschreibungen & Stereotype

- Je nach Unternehmen & Stellenprofil wird die Promotion als **Vorteil** im Auswahlverfahren honoriert.
- Es gibt jedoch auch **Vorurteile** gegenüber promovierten Bewerberinnen und Bewerbern.

Zuschreibungen & Stereotype

Vorteil:

„dass jemand mit einer Promotion zumindest erstmal damit punkten kann, dass sehr viel abstraktes Denkvermögen da ist, analytische Fähigkeiten, Fähigkeiten sich zu konzentrieren, sich intensiv mit einem Thema auseinander zu setzen, sehr tief in ein Thema einzutauchen“

(großes Versicherungsunternehmen)

- **wissenschaftliche Arbeitsweise:
strukturiert, analytisch, in die Tiefe gehend**

Zuschreibungen & Stereotype

Vorurteil:

„Promotion und Wissenschaft bedeutet ja auch, sich durchaus mit dem Thema sehr intensiv, sehr tiefschürfend auseinander zu setzen und da jeden Stein umzudrehen. Und wir brauchen halt manchmal die 70% Lösung [...]. Und wenn man das nicht aushalten kann – und diese Erfahrung machen dann halt manche Leute, dass sie da denken: aber es ist doch noch gar nicht fertig. Ja, dann ist es halt nicht fertig.“

(großer Automobilzulieferer)

- **Mangel an Zielorientierung, Pragmatismus & Flexibilität**

Zuschreibungen & Stereotype

Vorteil:

„Es hilft in der Akzeptanz nach außen, weil natürlich man es auch mit höherrangigen Wissenschaftlern zu tun hat, die dann einfach sehen, da ist jemand mit eigener abgeschlossener akademischer Arbeit. Es hilft aber wie gesagt auch, die Perspektive der Antragsstellenden noch viel besser zu verstehen.“

(große Forschungsfördereinrichtung)

- **professioneller Status, Reputation in der Fachwelt**

Zuschreibungen & Stereotype

Vorteil:

„Was wir aber schon merken ist, dass es manchmal in gewissen Branchen [...] hilft, da benutzen wir den Dokortitel auch [...], wenn wir zeigen wollen, dass eine Person sehr ‚senior‘ ist und sehr viel Erfahrung hat.“

(große IT- und Managementberatungsfirma)

Zuschreibungen & Stereotype

Vorteil:

„und zum anderen hat es auch eine gewisse Außenwirkung, darf man nicht vergessen, ein promovierter Sachverständiger macht schon was her im Gerichtsverfahren“

(Landeskriminalamt)

Zuschreibungen & Stereotype

Vorurteil:

„Vorbehalte gibt es, wenn die Menschen mit ihrer Promotion hausieren gehen, so nach dem Motto: Herr Dr.! so viel Zeit muss sein.“

(Landesministerium)

- **Dr.-Titel als Statussymbol, Distinktionsanspruch**

Zuschreibungen & Stereotype

Vorteil:

„dass jemand strukturiert und selbständig arbeiten kann, dass jemand Durchhaltewillen und Biss hat, dass jemand Eigeninitiative zeigt, dass jemand mit komplexen Problemstellungen sich vertraut machen kann oder Lösungen herbeiführt, dass jemand proaktiv Dinge vorantreiben kann, das ist ja typischerweise der Fall bei einer Promotion“

(großes Beratungsunternehmen)

- **persönliche Kompetenzen wie Eigenständigkeit, Durchhaltevermögen, Leistungsorientierung stark ausgeprägt**

Zuschreibungen & Stereotype

Vorteil:

„Wenn ich mir jemanden ansehe, der promoviert hat, dann weiß ich, dass er auch eine gewisse Leidenschaft mitbringt.“

(kleines Beratungsunternehmen)

Zuschreibungen & Stereotype

Vorurteil:

„weil das akademische Selektionssystem erzieht ja auch manchmal den einsamen Wolf und der einsame Wolf ist ja auch manchmal ein Ellbogenmensch. Das ist aber in einem Gefüge, wo es um soziale Gruppen und das Zusammenführen von Wissen aus verschiedenen Köpfen geht, eher hinderlich.“

(Landesministerium)

- **soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kooperationsbereitschaft, Kommunikationsstärke wenig ausgeprägt**

Zuschreibungen & Stereotype

Vorteil:

„was man bei den Leuten sieht, die sich nach der Promotion bei uns bewerben, dass die in der Regel einfach reifer sind, mehr Lebenserfahrung mit sich bringen, die Promotion dauert in der Regel ja meistens noch einmal drei bis fünf Jahre, die die Leute dann an Erfahrung mehr haben, das merkt man und das ist durchaus etwas, was positiv ist“

(große Beratungsunternehmen)

➤ **Reife und (Lebens-)Erfahrung**

Zuschreibungen & Stereotype

Vorurteil:

„Also wenn jemand dann doch sehr stark nur eine Uni von innen gesehen hat, dann fällt es vielleicht schwer, da kommen ja ein paar Jahre zusammen, da fällt es vielleicht schwerer, jemanden einzugliedern in eine sehr praxisorientierte Umgebung.“

(großes Transportunternehmen)

➤ **zu alt, schwer integrierbar**

Fazit

Der Dr.-Titel wird auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt als Hinweis auf **ganz unterschiedliche Kompetenzen** wahrgenommen:

- Fachexpertise,
- wissenschaftliche Methodenkompetenz,
- Reputation in der Fachwelt,
- ausgeprägte persönliche Kompetenzen oder
- Reife & Lebenserfahrung.

Überlegen Sie, **voran genau Ihr zukünftiger Arbeitgeber interessiert sein könnte** und stellen Sie diesen Aspekt besonders heraus!

Fazit

Der Dokortitel wird dort besonders honoriert, wo entweder **Spezialisten** gesucht und/oder der **professionelle Status** Promovierter in der Fachwelt geschätzt werden:

- Fachbehörden,
- Life Sciences & Biotechnologie,
- Stiftungen und Wissenschaftsfördereinrichtungen,
- Unternehmensberatungen.

Fazit

Werden hingegen **Generalisten** gesucht bzw. sind profunde **Praxiskenntnisse** gefragt, ist die Promotion zwar mitunter gern gesehen aber kein entscheidendes Auswahlkriterium:

- Ministerien
- Verkehr & Mobilität
- Banken & Versicherungen

„Sei stolz auf deine Promotion, aber sieh sie nicht als das Entscheidende im Leben, sondern orientiere dich an deinem neuen Umfeld, den neuen Aufgaben und versuch, den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes gerecht zu werden mit den Qualifikationen, die du durch die Promotion mitgebracht hast.“

(Landesministerium)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Dr. Katharina Ulbrich
Graduiertenakademie der TU Dresden
<https://tu-dresden.de/ga>

UniWiND – Arbeitsgruppe:

„Außeruniversitäre Karrierewege für Promovierte“

Teilprojekt B: Die Sicht von Arbeitgebern

Koordination: Dr. Anne Löchte & Dr. Regina von Schmeling
Humboldt-Universität zu Berlin

<http://www.uniwind.org/aktivitaeten/arbeitsgruppen/ausseruniversitaere-karrierewege/>