

**„Das akademische Prekariat? -
Berufliche Einstiegsmöglichkeiten für
Geistes- und Sozialwissenschaftler“**

**AGSE e.V. - Verein der Absolventen der Geistes- Sozial-
und Erziehungswissenschaften Magdeburg**

agse.ev@gmail.com

www.agse-magdeburg.de

Lieber Leser, liebe Leserin¹,

wir hoffen, dass wir euch mit dieser Broschüre ein paar Informationen und Ansätze zum Jobeinstieg geben können. Die Idee zu dieser Broschüre kam uns, als wir merkten, dass viele Absolventen der FGSE Mühe haben, einen Job zu finden und dafür viel Zeit aufwenden müssen. Oft ist nicht klar, was man überhaupt kann, wer diese Fähigkeiten gebrauchen kann und wie man in die entsprechenden Berufsfelder einsteigen kann.

Da sich die Probleme vieler Absolventen ähneln, haben wir versucht, unsere Erfahrungen zu bündeln, um euch beim Berufseinstieg Zeit und Frust zu sparen. Wichtig ist, dass diese Broschüre auch keine Tipps zu Anschreiben, Bewerbungsmappe usw. gibt, da zu diesen Themen bereits genügend Informationsmöglichkeiten vorhanden sind. Diese Broschüre soll nur unsere Erfahrungen vorstellen, die zwar nicht umfassend, aber dafür an der Realität getestet sind. Daher kann diese Broschüre auch keine vollständige Angabe aller Berufsfelder und Lösungen zu allen denkbaren Problemen bereithalten.

Bitte betrachtet diese Seiten also nur als Anregung und Einstieg. Bei weiterführenden Fragen und der Suche nach konkreten Ansprechpartnern empfehlen wir euch, Mitglied in unserem Alumni-Verein AGSE e.V. zu werden. Hier findet ihr Ansprechpartner zu den jeweiligen Berufsfeldern und Firmen sowie weitere Informationen. Natürlich könnt ihr im Alumni-Verein auch mithelfen, anderen den Jobeinstieg zu erleichtern, indem ihr eure Erfahrungen und Erkenntnisse weitergebt. Außerdem solltet ihr euch Zeit nehmen, um die Hinweise auf Literatur und Links im Anhang wahrzunehmen.

Das Team des AGSE e.V. Magdeburg

¹ Zu Gunsten einer besseren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form genutzt. Selbstverständlich sind dabei immer auch Geisteswissenschaftlerinnen, Absolventinnen etc. gemeint.

Inhaltsverzeichnis

1. Einstieg – Hochzeit mit Hindernissen.....	5
1.1 Die Sicht des Bewerbers – Das Angebot	6
1.2 Die Sicht des Arbeitgebers – Die Nachfrage	7
1.3 Nachfrage + Angebot = Job	9
2. Können und Sollen.....	11
2.1 Kompetenzen	11
2.2 Defizite.....	14
2.3 Defizite beheben	15
3. Berufsfelder und Möglichkeiten	21
3.1 Bildung.....	21
3.2 Medien	22
3.4 Unternehmensberatung	26
3.5 Personalberatung.....	27
3.6 Personalbereich	28
3.7 Stiftungen & Co.	28
3.8 Existenzgründung.....	29
3.9 Wissenschaftliche Karriere	30
3.10 Weitere Berufsfelder	31
4. Wichtig für den Berufseinstieg	33
5. Karrieren und Hindernisse	35
5.1 Erfahrungsbericht 1: Far far away	35
5.2 Erfahrungsbericht 2: Was lange währt.....	37
5.3 Erfahrungsbericht 3: Business is usual	38
6. Der Verein AGSE	40
7. Kontaktmöglichkeiten	42
7.1 Ansprechpartner	43
7.2 Literaturtipps	43
7.3 Links.....	45
8. Aufnahmeantrag.....	47
9. Impressum.....	48

1. Einstieg – Hochzeit mit Hindernissen

„Wenn mein Sohn auch Politik studieren will, werde ich ihn einsperren.“

S. D., Absolvent der Politikwissenschaft

Vier Jahre oder länger studiert, oft gegen den Rat von Skeptikern, Studierenden der so genannten Zukunftsfächer und der eigenen Verwandtschaft. Schwerpunkt des Studiums die vorchristliche Schuhmode in Mittelasien. In den Prüfungen alles gegeben, auf einmal exmatrikuliert, und dann – nichts.

Erstmal bewerben. Hauptsache, man bewirbt sich, irgendwer wird einen schon wollen. Steigt die Zahl der Ablehnungen, wird die Verzweiflung größer. Irgendwann muss ein Job her, man hat doch nicht studiert, um dann Hartz IV zu beantragen.

Aber, was kann man als Absolvent der Geistes- Sozial und Erziehungswissenschaften² eigentlich? Vergleicht man die Anforderungen der Stellenausschreibungen mit den eigenen Skills, öffnet sich eine Lücke, die mit jeder neuen Ablehnung zu wachsen scheint. Jahre vertan, an deren Ende nicht mal eine klare Berufsbezeichnung steht und man Oma immer noch nicht erklären kann, was man eigentlich nach dem Studium machen kann?!

- Die schlechte Nachricht: Deine Situation wird nicht von allein besser.
- Die mittelmögliche Nachricht: 5 Jahre nach dem Abschluss haben immerhin 80 Prozent der Absolventen geisteswissenschaftlicher Fächer einen Job.
- Die gute Nachricht: Du kannst diese Zeitspanne wesentlich verkürzen.

Wichtig ist aus unserer Sicht, ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, dass Geisteswissenschaftler mit einem Handicap starten, da es keine festen Berufsbilder, viel Konkurrenz und eine vergleichsweise geringe Nachfrage

² Im Folgenden benutzen wir zu Gunsten der Lesbarkeit nur noch den Begriff Geisteswissenschaftler. Selbstverständlich sind damit auch Studierende und Absolventen der Sozial- und Erziehungswissenschaften gemeint.

gibt. Gleichzeitig sollte man als Absolvent Krisenbewusstsein nicht mit Krisenmentalität verwechseln. Es bringt niemandem etwas, immer wieder auf Absagen und Negativ-Erlebnissen herumzukauen. Es ist wichtig, sich mit der Situation konstruktiv und strukturiert auseinanderzusetzen und es hilft, mit Leuten zu sprechen, die in der gleichen Situation waren oder sind.

1.1 Die Sicht des Bewerbers – Das Angebot

Grundsätzlich geht es bei der Jobsuche zuerst einmal darum, seinen Lebensunterhalt zu finanzieren. Die meisten Menschen wollen früher oder später auf eigenen Beinen stehen und nicht mehr jeden Cent umdrehen bzw. dem Jobcenter ständig Rede und Antwort stehen müssen.

Im Regelfall hat jeder Absolvent wenigstens einen Wunscharbeitgeber, der ihm vorschwebt. Leider klappt oft gerade diese Bewerbung nicht, da dieser Arbeitgeber auch der Wunscharbeitgeber von tausenden anderen Absolventen ist, außerdem hat man noch keine Übung im Bewerbungsprozess, was Anschreiben, Lebenslaufgestaltung und Vorstellungsgespräche angeht. Nach ersten Absage versuchen viele Absolventen, ähnliche Arbeitgeber zu finden, holen sich aber auch dort Absagen.

Das Problem: Je verzweifelter man wird, weil es nur Absagen hagelt, desto eher ist man bereit, auch Stellen anzunehmen, für die man nicht qualifiziert oder überqualifiziert ist, die einem nicht liegen oder keinen Spaß machen oder einen aus anderen Gründen einfach nicht interessieren. Es ist aus meiner Sicht ein Fehler, *irgendeine* Stelle anzunehmen, weil man dann oft keine Erfüllung im Job findet, die Arbeit weniger motiviert erledigt und früher oder später doch wieder auf der Suche ist.

Daher ist der Weg, den Richard Bolles in seinem Buch „Durchstarten zum Traumjob“ vorschlägt, der sinnvollere. Er dreht den Spieß um und fragt, was der Leser eigentlich gut kann, was genau er tun will und wo er es tun will. Auf diese Weise gelangt man zu genaueren Informationen über sich selbst und weiß nach viel Arbeit, welche Tätigkeit man in welcher Branche an welchem Ort tun möchte. Damit verringert sich der Radius der möglichen Unternehmen deutlich und man kann diesen Unternehmen bei Initiativbewerbungen oder Ausschreibungen realistisch und überzeugend begründen, warum man dort arbeiten will. Verzweifelte Bewerber erkennt man oft daran, dass sie sich ihre eigenen Qualifikationen schön schreiben,

um auch nur ansatzweise auf die Stelle zu passen. Da es im Regelfall eine Menge qualifizierter Konkurrenten gibt, reicht dies nicht aus. Andere Verzweifelte bewerben sich auf Stellen, für die nicht einmal ein Studium gefordert wird.

Weil man sich zuerst über seine Fähigkeiten und Interessen klar werden muss, ergibt sich erst danach die Erkenntnis, in welchen Branchen und darauf aufbauend in welchen Unternehmen man arbeiten möchte. Dies ist bei jedem Absolventen aufgrund seiner persönlichen Talente und Schwerpunkte unterschiedlich. Trotzdem gibt es doch Berufsfelder, in denen viele Geisteswissenschaftler zu finden sind. Diese wollen wir euch ebenfalls vorstellen, damit ihr einen ersten Orientierungspunkt habt. Darüber hinaus solltet ihr euch unbedingt mit der einschlägigen Bewerbungsliteratur vertraut machen, um den gesamten Bewerbungsprozess zu verstehen, den wir hier nicht darstellen. Vorher jedoch ein paar Zeilen zum Arbeitgeber, diesem mysteriösen und oft scheuen Wesen.

1.2 Die Sicht des Arbeitgebers – Die Nachfrage

„Is´ mir egal, was die studiert haben. Dass sie studiert haben, ist wichtig, weil es zeigt, dass die in der Lage sind, sich über einen längeren Zeitraum tiefergehend mit etwas zu beschäftigen.“

Gerhard W., Inhaber einer Unternehmensberatung

Bekanntlich kommt die gute Nachricht immer zuerst. Denn studiert haben auch viele andere, so dass ein Studium zwar notwendig, aber eben nicht alles ist. Daher kamen gleich im Anschluss an dieses denkwürdige Zitat noch einige Kriterien, die das Feld dann doch erheblich einengten und sich unter dem Strich zu „Ich muss den halt sehen, dann entscheide ich das.“ zusammenfassen lassen. Trotzdem, noch einmal die gute Nachricht:

Ein Studienabschluss bleibt nach wie vor eine der wichtigsten Mindestvoraussetzungen für qualifizierte Jobs.

Am ehesten lässt sich die Suche nach einem Job mit der Partnerwahl vergleichen. Kein seriöses Unternehmen will die Katze im Sack kaufen oder sich lange an jemanden binden, den man dann doch nicht mag. Leider gibt es natürlich auch Heiratswillige, die nehmen, was gerade da ist. Hauptsache, es ist einer da – ob damit auch nur eine Seite glücklich wird, bleibt fraglich,

zumal es sich dabei oft um eher unschöne Jobs handelt. Daher sollte man prüfen, an wen man sich da binden möchte, statt wahllos jede Stellenanzeige mitzunehmen.

Das Problem ist wie bei der Partnersuche, dass jedes Gegenüber unterschiedliche Bedürfnisse hat. Es gibt also nicht DIE Eigenschaften, die jeder Kandidat für alle Jobs unbedingt haben muss. Es gibt auch nicht DIE Fähigkeiten, die man für eine bestimmte Branche mitbringen muss. Wichtig ist zuerst einmal, dass die Stelle zu den eigenen Eigenschaften, Fähigkeiten und Wünschen passt. Genau an dieser Stelle scheitern viele Bewerber, die sich nur auf die Stellen bewerben, die ausgeschrieben sind und ihre Wünsche den Stellen anpassen. Es gibt Personaler, die behaupten, dass sich 80 Prozent der Bewerber auf die 20 Prozent der Stellen bewerben, die tatsächlich ausgeschrieben sind.

Erst wenn man sich aufgrund der eigenen Fähigkeiten, Interessen und Vorlieben für eine Branche entschieden hat, kommt die Überlegung, welchen Nutzen man für das Unternehmen hat. Ab diesem Zeitpunkt, aber wirklich erst ab diesem Zeitpunkt, steht nicht der Kandidat im Vordergrund, sondern der Nutzen, den das Unternehmen von ihm hat.

Es nützt nichts, dem Kunden - und nichts anderes ist der potentielle Arbeitgeber in diesem Moment - einen Hammer zu verkaufen, wenn dieser einen Schraubenzieher braucht. Es spielt in diesem Moment keine Rolle, ob der Hammer drei Fremdsprachen spricht und hervorragende Präsentationen abliefern. Wird ein Schraubenzieher benötigt, wird ein Schraubenzieher eingestellt, auch wenn dieser gerade so seinen Namen sagen kann.

Im Schnitt werden 90 Prozent aller Bewerbungen in der ersten Runde aussortiert. Pro Bewerbung werden ca. 90 Sekunden zur Sichtung verwendet. Dafür ist einerseits Zeitmangel verantwortlich, andererseits ein Überangebot an Bewerbern, außerdem natürlich schlampige Unterlagen. Dem Personaler geht es nicht darum, jeden Kandidaten in seiner Gänze wahrzunehmen und in seinem Wert als Mensch anzuerkennen. Er sucht stattdessen die Lösung für sein Problem, und er hat dafür wenig Zeit. Wenn aus den Unterlagen deutlich wird, dass ein Bewerber mehr als zwei der aufgeführten Kriterien nicht erfüllt, ist der Kandidat draußen und die Bewerbung war umsonst.

1.3 Nachfrage + Angebot = Job

Viele Absolventen bewerben sich auf Stellen, auf die sie oft nicht wirklich passen. Die Folge sind eine Flut von Ablehnungen und Frustration. Sinnvoller ist es, sich nach einer genauen Analyse der eigenen Fähigkeiten und Ziele Branchen und Unternehmen zu suchen, die Bedarf an den eigenen Fähigkeiten und Kenntnissen haben.

Grundsätzlich sucht ein Unternehmen keine Individuen um ihrer selbst willen. Es sucht stattdessen die Lösung für ein bestimmtes Problem bzw. für die Erledigung einer Aufgabe. Wenn diese von einem Hamster bewältigt werden könnten, würde es auch diesen einstellen. Wenn ich mich dem Unternehmen verkaufen und den Hamster schlagen will, muss ich meine Vorzüge kennen, aber auch und vor allem die Probleme und Bedürfnisse des Arbeitgebers. Nur wenn Angebot und Nachfrage zusammenpassen, hat die Bewerbung eine Erfolgchance.

Dieser Weg ist mühsamer, denn die Kenntnisse über Branchen und einzelne Unternehmen müssen recherchiert werden, was bei gründlicher Recherche einen erheblichen Zeitaufwand bedeutet. Der Vorteil: Erstens fallen Stellenausschreibungen in den Zielbranchen und bei den Zielunternehmen schneller auf. Zweitens ergeben sich schon durch die Recherche erste nützliche Branchenkenntnisse, die durchaus als hard skills zu bezeichnen sind. Drittens wird das Anschreiben deutlich überzeugender formuliert werden, da man sich mit den eigenen Fähigkeiten und Wünschen sowie dem Zielunternehmen beschäftigt hat. Dann gilt es nur noch, im Anschreiben deutlich zu machen, dass eine erhebliche Kongruenz zwischen beiden Parteien besteht. Wenn man sich in die Position des Gegenüber versetzen kann und die Frage: „Warum soll ich den einstellen?“ überzeugend beantworten kann, hat die Bewerbung erheblich größere Chancen.

Vergleicht man die Jobsuche mit der Partnersuche, fällt auf, dass viele Menschen viel Zeit und Geld aufwenden, um den richtigen Partner zu finden, zu umwerben und für sich zu gewinnen. Im Vergleich dazu wird bei der Wahl des Arbeits-„Partners“ viel weniger Zeit für Auswahl und Eigenwerbung aufgewendet. Niemand käme auf die Idee, einen Discoflirt zu fragen, ob er nicht Lust hätte, die nächsten 4 Jahre mit ihm zu verbringen, einfach weil er oder sie gut aussieht und nicht völlig auf den Kopf gefallen ist. Bei der Jobsuche hingegen kann man mit etwas Übung 3-4

Standardbewerbungen pro Tag schaffen, die aber vermutlich nicht viel mit dem Unternehmen oder dem Bewerber zu tun haben.

Kurz gefasst sind es folgende Kernfragen, die man beantworten können sollte, bevor man sich konkret an ein Unternehmen wendet:

1. **Was habe ich anzubieten?**
2. **Was kann ich besser als andere Bewerber?**
3. **Kenne ich die Branche und das Unternehmen?**
4. **Entsprechen Unternehmen und Position dem, was ich will?**
5. **Braucht das Unternehmen das, was ich anzubieten habe?**
6. **Würde ich mich an Stelle des Unternehmens einstellen?**

2. Können und Sollen

Im folgenden Kapitel soll es darum gehen, was Geisteswissenschaftler aus unserer Sicht besonders macht und welche Stärken und Schwächen sie haben. Ziel ist dabei nicht, Absolventen über den grünen Klee zu loben, aber auch nicht, sie als völlig ungeeignet für den Arbeitsmarkt darzustellen.

Aus meiner Erfahrung ist es oft so, dass Absolventen von einem Extrem ins andere verfallen, wenn es um die eigenen Kompetenzen geht. Während des Studiums wird frohgemut in die Zukunft geblickt und unguete Gefühle werden verdrängt. Kommt dann die Ernüchterung nach dem Abschluss, verfallen viele in die Haltung, dass sie nichts können und absolut unqualifiziert sind. Beides ist nicht zutreffend, die Frage ist vielmehr, was man kann, wo man hin will und was man dafür braucht. Gerade während des Studiums ist noch genügend Zeit, sich wichtige Fähigkeiten und Kenntnisse anzueignen sowie geisteswissenschaftliche Kernkompetenzen zu auszubauen.

2.1 Kompetenzen

„Entweder ich krieg was als Historiker oder Hartz IV – was anderes kann ich nicht.“

Anna S., optimistische Studentin

Zeit, Bilanz zu ziehen. Was können Geisteswissenschaftler, bzw. was können sie besser als andere? Wie immer gibt es keine allgemein und für jeden gültigen Aussagen. Trotzdem lassen sich aus unserer beruflichen und privaten Erfahrung einige Dinge aufzählen, in denen Geisteswissenschaftler oft besser sind als Absolventen anderer Fächer.

Abgesehen von den jeweiligen fachlichen Spezialkenntnissen, die aus der individuellen Schwerpunktlegung des Studiums resultieren, gibt es Dinge, die wir im Studium wesentlich öfter geübt haben als Absolventen anderer Fächer. Obwohl es sich dabei nicht in jedem Beruf um Kernkompetenzen handelt, können diese Fähigkeiten eine Bereicherung für jedes Team sein und sollten entsprechend beworben werden.

- **Recherche**

Geisteswissenschaftler sind geübt darin, sich schneller als andere in neue Themen einzuarbeiten. Sie finden Informationen schneller und verschaffen sich schneller einen Überblick. Nach Jahren der Literatursuche sind wir schneller und besser, wenn es darum geht, in Datenbanken, im Internet oder in Büchern nach der entscheidenden Information zu recherchieren.

- **Informationsverarbeitung und Textverständnis**

Geisteswissenschaftler sind Seitenfresser. Jeder Absolvent ist durch seinen Papierkonsum direkt und persönlich für das Waldsterben verantwortlich. Absolventen anderer Fachrichtungen sind vielleicht gut mit Zahlen, aber wenn es darum geht, schnell etwas zu erfassen und wiederzugeben, dauert es bei ihnen oft wesentlich länger.

- **Schriftliches Ausdrucksvermögen**

Lesen, Schreiben, Lesen, Schreiben. Geisteswissenschaftler sind oft besser darin, Dinge zielgruppengerecht auf den Punkt zu bringen. Während Naturwissenschaftler mühsam um Worte ringen oder Synonyme für Schnickschnack halten, haben wir längst vier Seiten fertig und fragen nach mehr.

- **Präsentationen**

Wer Geisteswissenschaften studiert, der recherchiert, liest, schreibt und präsentiert. Im Vergleich zu anderen Fachrichtungen sind viele Geisteswissenschaftler besser, wenn es um Vorträge und das Vortragen geht. Die Präsentationen sind vielleicht nicht so klicki-bunti wie bei Computervisualisten, aber dafür gibt es den freien Vortrag und die Auseinandersetzung mit dem Thema.

- **Diskussionen**

Wer vorträgt, muss auch einstecken können. Vier Jahre Universität bedeuten auch vier Jahre, in denen leidenschaftlich über alles diskutiert wurde, was wichtig und vielleicht auch weniger wichtig war. Fakt ist, Geisteswissenschaftler behalten in Meetings oft noch den Überblick, wenn die technischen Experten schon längst wieder mit dem Handy spielen und sämtliche Fäden verloren haben. Nebeneffekt: Wer gut darin ist, andere Studenten mit Worten zu erledigen, ist auch im Meeting gut darin, Recht zu behalten.

- **Strukturiertes Vorgehen**

Wer geistig über den Tellerrand schaut und sich gezielt überlegen muss, wie aus einer Fragestellung eine Bachelor- oder Seminararbeit wird, der ist fähig, sich Dingen strukturiert zu nähern und nicht wild drauflos zu schreiben oder einfach irgendwas zu machen. Das eigene Vorgehen und das der Anderen zu reflektieren ist eine Fähigkeit, die viele Absolventen nicht besitzen und Teams maßgeblich voranbringen kann.

- **Fremdsprachen**

Fließend Englisch bedeutet in vielen Lebensläufen, dass man schon mal auf Malta angeln war oder in einem Londoner Pub ein Bier getrunken hat. Absolventen der Sprach- und Geisteswissenschaften können hingegen oft qualifizierte Sprachkenntnisse vorweisen, die sie durch das Studium einer Fremdsprache und den längeren und ebenfalls qualifizierten Auslandsaufenthalt erworben haben. Wer jemals Vorträgen bei der NATO oder anderen Organisationen lauschen durfte, der wird nie wieder sein Licht unter den Scheffel stellen.

- **Interkulturelle Kompetenz**

Nein, in Saudi-Arabien isst man nicht mit der linken Hand, und nein, es ist nicht fair, im Ramadan auf der Straße etwas zu futtern, auch wenn man selbst kein Moslem ist. Was viele BWLer erst mühsam in teuren Seminaren zur Interkulturellen Kompetenz erlernen müssen, bringen Absolventen der Geisteswissenschaften schon mit, wenn sie sich längere Zeit mit einer Kultur beschäftigt und dort auch gelebt haben.

Zu diesen Fähigkeiten, die eher allgemein sind, kommen wie erwähnt die unterschiedlichen Fachkenntnisse aus dem Studium, Methodenwissen unterschiedlicher Fächer, die eigenen persönlichen Fähigkeiten, praktische Erfahrungen aus Nebenjobs oder Praktika, Zusatzqualifikationen usw. Es gilt, diese individuell und gezielt auszubehaupten und sie den richtigen Leuten zum richtigen Zeitpunkt unter die Nase zu reiben.

Um das Thema der eigenen Fähigkeiten zu vertiefen, sei euch Richard N. Bolles' „Durchstarten zum Traumjob“ empfohlen, bei dem es sehr intensiv darum geht, was ihr könnt. Auch der Kompetenztest der Allianz ist sehr empfehlenswert. (Literatur und Links im Anhang) Natürlich stehen auch die Mitglieder des AGSE e.V. als Ansprechpartner zur Verfügung.

2.2 Defizite

„Wie jetzt, du kennst das nicht? Das ist doch bloß eine Liquiditätsplanung. Nicht gerade Rocket Science, oder etwa doch?“

Susi B., Konzerncontrolling

Kein Licht ohne Schatten. Nachdem auf den vorhergehenden Seiten die Vorzüge der Geisteswissenschaftler hervorgehoben wurden, wird es Zeit, das Bild zu relativieren. Natürlich ist es super, wenn der Absolvent der Geisteswissenschaften drei Sprachen spricht und superschnell Bücher finden und lesen kann und hinterher im Meeting nach einer knackigen Präsentation alle Gegner von seinem Standpunkt überzeugt.

Allerdings sind in vielen Unternehmen vor allem der Bereich Produktion/Dienstleistung/Wertschöpfung und der Bereich Verkauf/Vertrieb von elementarer Bedeutung. Hintendran kommt dann noch der so genannte Overhead, der Controlling, Marketing, Management usw. umfasst. Der Begriff Overhead lässt sich in manchen Unternehmen mit Wasserkopf gleichsetzen, auch wenn es gerade die Geschäftsleitung weniger gern hört. Trotzdem deutet dieser Begriff einen Bereich mit Kosten an, die nicht direkt zugeordnet werden können und der keinen Umsatz generiert. Nun könnte man argumentieren, dass Marketing etc. von elementarer Bedeutung ist, was Marketing-Mitarbeiter natürlich gern tun. Trotzdem besteht schon in diesem Bereich ein deutlich höheres Rechtfertigungspotential gegenüber dem kritischen Betrachter aus der Produktion.

Die schlechte Nachricht: Geisteswissenschaftler haben oft keine hard skills für Produktion oder Vertrieb, also die essentiell wichtigen Unternehmensbereiche und sie sind auch im Overhead nicht in allen Bereichen ohne weiteres einsetzbar. Dementsprechend existiert eine grundsätzlich geringere Nachfrage. So unschön es auch sein mag, dass kulturell inkompetente Ingenieure ihre chinesischen Gegenüber vor den Kopf stoßen – wenn die Zeiten hart sind und der Absatz trotzdem stimmt, muss man nicht extra eine Stelle schaffen. Stimmt der Absatz nicht oder er könnte höher sein, weil im Handelsblatt stand, dass der Betrieb sein China-Geschäft ausbauen will, sieht die Sache möglicherweise anders aus.

Es macht also keinen Sinn, sich auf eine Stelle zu bewerben, in der explizite Fachkenntnisse gefordert werden, die man nicht vorweisen kann. Allerdings auch hier der Hinweis, dass man sich diese Kenntnisse zum Teil auch im Rahmen von Weiterbildungen etc. aneignen kann, entweder vor oder nach dem Studium. Kommt es allerdings für den Personaler darauf an, in möglichst kurzer Zeit möglichst viele Kandidaten auszusieben, sind Geisteswissenschaftler ohne die Schlüsselqualifikationen für diese Stelle keinen zweiten Blick wert.

Ein weiteres Manko ist die mangelnde Berufserfahrung, über die keiner der frisch gebackenen Absolventen verfügt und die von Unternehmensseite gern gesehen wird. Um diesem zu begegnen, ist es ratsam, sich durch Praktika während des Studiums einen ersten Einblick in den Arbeitsmarkt verschaffen, um im Anschluss in einer besseren Verhandlungsposition zu sein. Mehr dazu im folgenden Kapitel.

Trotz aller möglichen Defizite bei den hard skills ist aus meiner Sicht das größte Defizit vieler Absolventen, nicht genau über die eigenen Fähigkeiten und Ziele Bescheid zu wissen. Wer nichts über sein Produkt weiß, weiß nicht, wie er es bewerben und wem er es verkaufen kann. Viele Absolventen gehen an den Bewerbungsprozess zu unstrukturiert heran und verlieren dann zu schnell den Mut, weil sie sich mit Hunderten von Konkurrenten um die paar Stellen schlagen, für die sie oft nicht besonders geeignet sind und die ihnen nicht einmal Spaß machen würden.

2.3 Defizite beheben

„Was soll ich? Noch mal was lernen? Ich hab' schon einen Magister, ich bin qualifiziert, jetzt soll sich mal das Arbeitsamt kümmern und mir einen Job verschaffen!“

K.A., Absolventin mit Realitätsverlust

Mit den hoch gelobten hard skills ist es natürlich so eine Sache. Hätte man sich IT-Kenntnisse aneignen wollen, hätte man Informatik studiert, und für eine Karriere im Marketing hätte man wohl BWL studiert. Daher soll es auf den folgenden Seiten nicht darum gehen, wie man als Absolvent der Geisteswissenschaften parallel doch noch schnell zum Maschinenbauer oder Arzt wird.

- **Praktika**

Praktika sind ein wichtiger Weg, um Branchen und Unternehmen kennen zu lernen. Es ist eine spannende Möglichkeit, frühzeitig heraus zu finden, was man will und was man nicht will. Gleichzeitig bekommt man einen Eindruck davon, wie der Hase im Betrieb so läuft und was er anhat. Nach zwei Monaten im Betrieb weiß man genug darüber, was man braucht, um in der Branche Fuß zu fassen bzw. ob diese Branche überhaupt etwas für einen ist.

Aus meiner Sicht es gerade für Geisteswissenschaftler sehr zu empfehlen, auch Praktika in der Wirtschaft zu absolvieren, statt nur bei den üblichen Verdächtigen wie öffentlichen oder öffentlich geförderten Institutionen vorbeizuschauen. Die Vorteile liegen darin, dass man sich bei der Unternehmenssuche übt und schon vor dem Studierendende einen gewissen Realitätsschock bekommt, der einen für die eigenen Defizite, aber eben auch Kompetenzen sensibilisiert.

- **Zusatzqualifikationen**

Während des Studiums gibt es eine ganze Reihe von Möglichkeiten, sich kostenlos weiterzuqualifizieren. Die Teilnahme an Programmen oder Nebenfächern wie Deutsch als Fremdsprache sichern einem ein zweites Standbein, wenn alles schief gehen sollte. Auch eine Teilnahme an Existenzgründungsprogrammen wie dem Impuls-Netzwerk Sachsen-Anhalt zeigen alternative berufliche Entwicklungsmöglichkeiten auf, beispielsweise als Freiberufler oder als Mitgründer eines Unternehmens. Darüber hinaus bietet die Universität (URZ) diverse IT-Kurse, Sprachkurse (Sprachzentrum) und andere Kurse an. Auch hier gilt es, die den eigenen Wünschen und Zielen entsprechenden Angebote zu finden.

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von Anbietern, die kostenpflichtige Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten. Die VHS und diverse andere privatwirtschaftlich aufgestellte Bildungsträger haben ein breites Angebot. Hier sollte man doppelt gründlich recherchieren, ob einem das Angebot zusagt und zum eigenen strategischen Plan passt, da man ja zuerst einmal investieren muss. Grundsätzlich ist auf jeden Fall zu Weiterqualifizierungen zu raten, da man auf diese Weise auch signalisiert, dass man bereit und fähig ist, sich zusätzlich zum Studium Wissen anzueignen.

- **Aufbaustudium**

Eine weitere Möglichkeit, die eigene Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, ist ein zusätzliches bzw. ein Aufbaustudium. Bei diesem Punkt gibt es keine eindeutige Empfehlung, denn ein weiteres Studium bedeutet noch einmal zwei bis vier Jahre, bis man dann endlich Geld verdient. Auch die Finanzierung könnte schwierig werden, denn Bafög gibt es vermutlich nicht mehr und die Eltern dürften auch weniger begeistert sein. Außerdem sollte man zuerst einmal versuchen, den Stellenmarkt systematisch zu erschließen und sich dann mit dem bisherigen Leistungs-Portfolio zu bewerben.

Vorteil eines Aufbaustudiums ist, dass man noch mal die Chance hat, „was Vernünftiges“ zu lernen, zu dem es auch eine konkrete Stellenbeschreibung gibt. Kombiniert man dies mit den Fähigkeiten und Erfahrungen aus dem geisteswissenschaftlichen Studium, hat man eine interessante und seltene Kombination, die für Unternehmen wirklich spannend sein kann. Beispiele sind der MBA oder auch das anschließende Lehramtsstudium, bei dem man bei der richtigen Fächerwahl im vorhergehenden Studium nur die pädagogischen Anteile des Studiums nachholen muss, was auch während des Referendariats machbar ist.

Konkret kann ich auf das Beispiel Steinbeis-MBA verweisen, der Nicht-BWLern den Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen soll, indem eine zweijährige Tätigkeit in einem Unternehmen mit einem Master oder Bachelor of Business Administration kombiniert wird, den man dann am Wochenende in Präsenzseminaren erwirbt. Der Haken an der Sache ist, dass man in dieser Zeit nur um die 1.000 Euro brutto verdient, weil das Unternehmen die Studiengebühren übernimmt. Aus meiner Sicht eine gute Möglichkeit und vergleichbar mit einer Trainee-Stelle, nur dass man on top auch noch einen zweiten Abschluss bekommt.

- **Nebenjobs**

Grundsätzlich ist jeder Nebenjob erwähnenswert, wenn man noch nichts anderes vorzuweisen hat, da er immerhin belegt, dass man über einen längeren Zeitraum fähig war, bestimmte Tätigkeiten durchzuführen. Wünschenswert wäre aber, dass die Nebenjobs zu dem passen, was man später macht. Ein Lehramtsstudent, der in seiner Freizeit privat oder in einer Firma Nachhilfe gegeben hat, zeigt damit einen roten Faden, der bei einem mehrmonatigen Ferienjob als Tierpfleger nicht gegeben ist. Ideal wäre

natürlich, wenn der Neben- oder Ferienjob schon in einer Firma stattfindet, die auch später als Arbeitgeber in Frage kommt. Leider ist die Zahl der qualifizierten Studentenjobs in Magdeburg relativ begrenzt, daher sollte man über Ferienjobs und Praktika in anderen Städten oder Ländern nachdenken, was wieder zu interkultureller Kompetenz und verbesserten Sprachkenntnissen führt.

- **Hobbys**

Normalerweise interessieren Hobbys den normalen Personaler nicht die Bohne, es sei denn, man teilt zufällig das gleiche Hobby oder deutet mit seinem Hobby (Segelfliegen, Freeclimbing) an, dass teure Schulungen sich als Fehlinvestition herausstellen könnten. Unternehmen sind primär an Arbeitskräften und damit an der Lösung ihrer Probleme interessiert, nicht an dem, was der Kandidat nach Feierabend macht.

Natürlich sollte man sich nicht als totaler Workaholic outen, der sein gesamtes Sozialleben dem Job geopfert hat. Klar ist es auch schön, dass jemand malt oder singt oder seinen Namen tanzen kann, aber aus meiner Erfahrung als Personalberater stehen Hobbys nicht zu Unrecht am Ende des Lebenslaufs. Sinnvoll ist es hingegen, wenn man auch aus den Hobbys eine Affinität zu der Position erkennt, auf die man sich bewirbt.

Grundsätzlich stellen Hobbys aber auch eine Möglichkeit dar, Fach- oder Branchenkenntnisse zu erwerben. Jeder, der irgendein Hobby intensiv betreibt, wird Anbieter kennen, als Abnehmer eigene Erfahrungen haben, vielleicht sogar selbst in einem Verein sein, der sich mit dem betreffenden Thema beschäftigt. Diese Kenntnisse sollte man nutzen und vertiefen, wenn sie mit der Richtung zu tun haben, in die man gehen will. Hier fällt es besonders leicht, die entsprechenden Unternehmen zu identifizieren und ihren Bedarf zu evaluieren.

- **Ehrenamtliches Engagement**

Im Prinzip fällt das ehrenamtliche Engagement zumindest im Lebenslauf in den Bereich „Sonstiges / Hobbys“. Wer Gutes tut und darüber redet, macht sich mit Sicherheit interessanter als das Gros der Bewerber. Das freiwillige Engagement für die gute Sache kann auch die schon erwähnten soft skills der Geisteswissenschaftler noch weiter vertiefen. Zum Üben gibt es zahlreiche Möglichkeiten: Studentenorganisationen, Hochschulgruppen, örtliche Sportvereine oder soziale Verbände. Was letztendlich zählt sind die Erfahrungen, die dadurch gewonnen werden und die für den zukünftigen Arbeitgeber manchmal weit mehr aussagen als nur die reine berufliche

Qualifikation. Allerdings sollte man aufpassen, nicht als Ehrenamtssammler aufzufallen, der überall als Karteileiche dabei ist, weil es mal seiner Karriere nützen könnte. Stehen mehr als zwei Ehrenämter im Lebenslauf, wird der geschulte Personaler misstrauisch und wenn man dann im Gespräch nichts zu dem sagen kann, was im Lebenslauf steht, wird es leicht peinlich. Darüber hinaus lassen zu viele private Aktivitäten auf Leute schließen, die sich nicht unbedingt im Beruf ausleben.

- **Promotion**

Eine Promotion ist eine akademische Weiterqualifizierung. Angesichts der Masse an Absolventen hebt man sich mit einem Dokortitel also deutlich von der Masse ab. Allerdings sind damit beträchtliche Aufwände an Zeit und Mühe verbunden. Knackpunkt ist für die meisten Doktoranden scheinbar die Motivation, die über mehrere Jahre aufrechterhalten werden muss. Hinzu kommt, dass eine Promotion eine weitere Spezialisierung darstellt, was die Anzahl möglicher Jobs mit genau dieser Spezialrichtung deutlich verringert. Während man sich mit einem Aufbaustudium breiter aufstellt, was die späteren Verwendungsmöglichkeiten anbelangt, ist ein Doktor eher schmaler aufgestellt, dafür verfügt er natürlich über Expertenwissen. Ein weiteres Plus der Promovierten ist eine selbstständige und strukturierte Arbeitsweise sowie verbesserte Fähigkeiten bei Research und Informationsverarbeitung. Außerdem schmückt sich so manches Unternehmen gern mit promovierten Mitarbeitern, wobei mangelnde Berufserfahrung auch bei promovierten Berufseinsteigern ein Minus ist.

- **Pimp my C.V.**

Ein Lebenslauf ist kein Roman. Wer sich auf eine Stelle bewirbt und dafür intensiv seinen CV frisieren muss, könnte beim Einstellungsgespräch oder am Arbeitsplatz unschöne Überraschungen erleben. Außerdem widerspricht es der Philosophie dieser Broschüre, nach der man eher daran arbeiten sollte, wenige gut recherchierte und vorbereitete Bewerbungen zu schreiben, auf die man auch wirklich passt, statt im Schnellverfahren mehrere 100 Bewerbungen zu verfassen, die nichts mit dem zu tun haben, was man kann oder was man will.

Trotzdem auch hier wieder eine Einschränkung aus der Erfahrung als Personalberater. Bei Bewerbern gibt es so gut wie nie Lücken im Lebenslauf, was einfach unrealistisch ist. Die Bewerber waren nie arbeitslos, sprechen alle mindestens fließend Englisch, viele auch

Französisch, Spanisch und Italienisch. Die Grundlage dieser Sprachkenntnisse ist in der Realität oft mehr als dürftig. Hier sollte man also eher zu dick auftragen, vorausgesetzt, dass man wirklich etwas zu bieten hat, da das breite Bewerberfeld schon bei Schulkenntnissen bei Englisch „fließend“ einträgt.

Gleiches gilt für IT-Kenntnisse. Es ist zum Teil recht gruselig, was bei Bewerbern als „gute“ Office-Kenntnisse beschrieben wird. Auch hier gilt: Man sollte sein Licht nicht unter den Scheffel stellen, immerhin haben alle Absolventen sich durch eine längere Arbeit und mehrere Seminararbeiten gequält und tippen teilweise wirklich schneller als manche Sekretärin. Trotzdem sollte man gerade Office wirklich ordentlich beherrschen und im Zweifelsfall ein paar gute Kurse besuchen. Oft werden bei Geistes- und Sozialwissenschaftlern auch statistische Kenntnisse und der Umgang mit SPSS und Konsorten verlangt. Hier kann man auf eine wirklich breite Angebotspalette des URZ mit vielen Kursen zurückgreifen.

3. Berufsfelder und Möglichkeiten

„Das Bildungssystem ist verrotten. Ich hasse Kinder.“

D.C., Lehramtsstudent

Nun wollen wir euch einige Berufsfelder vorstellen, in denen Absolventen der Geisteswissenschaften tätig sind. Es handelt sich dabei mit Sicherheit um keine vollständige Aufzählung, sondern um die Berufsfelder, in denen Mitglieder aus dem Alumni-Verein tätig waren oder sind und die sich deshalb in diesen Bereichen auskennen. Auch hier ersetzt die Vorstellung der Bereiche keine ausführliche Recherche, sondern soll nur als erste Orientierung dienen, um sich mit dem einen oder anderen Berufsfeld näher auseinanderzusetzen, wenn es zu den eigenen Wünschen und Interessen passt und daher womöglich als Ziel in Frage kommt.

3.1 Bildung

Einer der klassischen Tätigkeitsbereiche für Geisteswissenschaftler, auch wenn man nicht auf Lehramt studiert hat. Der Lehrermangel wird akut und Quereinsteiger haben eine realistische Chance auf den Jobeinstieg, wenn sie bereit sind, die notwendigen pädagogischen Qualifikationen im Referendariat nachzuholen. Bedarf gibt es vor allem in NRW, aber auch in anderen Bundesländern. Vorteil ist ganz klar die sichere Beschäftigung im Schuldienst. Trotzdem sollte dieser Weg nur von Absolventen beschritten werden, die wirklich 30 Jahre lang Kinder unterrichten wollen. Die Burnout-Raten im Schuldienst deuten darauf hin, dass einige Studenten sich vorher nicht ausreichend damit beschäftigt haben, was da auf sie zukommt.

Darüber hinaus gibt es den riesigen Bereich der Erwachsenenbildung, der sich in privatwirtschaftlich orientierte und gemeinnützige Träger unterteilen lässt. Für den Dozenten ist dies in der Regel belanglos, da das Stundenhonorar bei allen Trägern nicht so besonders ist. Dies hat zum Teil damit zu tun, dass so gut wie alle Träger ihre Programme durch die Bundesanstalt für Arbeit oder andere öffentliche Förderprogramme des Bundes, der Länder oder der EU finanzieren lassen. Hinzu kommt, dass Dozenten in aller Regel als Freiberufler tätig sind und somit von ihrem Honorar auch Krankenkassenbeitrag, Rentenversicherung und andere

Beiträge bezahlen müssen, was das Stundenhonorar weiter relativiert. Außerdem bekommt man oft nur Verträge, die sich über einige Monate erstrecken, so dass ein hoher Unsicherheitsfaktor für die eigene Finanzplanung besteht.

Vorteil des Ganzen ist, dass diese Träger weniger hohe Anforderungen haben als staatliche Schulen, d.h. dass man auch als Nicht-Pädagoge unterrichten darf, wenn man die fachlichen Inhalte so halbwegs beherrscht. Mittlerweile ist mir auch eine Absolventin bekannt, die über sechs Monate knapp 3.000 Euro brutto erhält und vorher bei diesem Träger als normale Hungerlohn-Dozentin aktiv war.

Außerdem beschäftigen Bildungsträger im Overhead-Bereich, also im Marketing oder in der Projektkoordination häufig Geisteswissenschaftler, deren bereits angesprochene Kompetenzen wie Organisations- und Kommunikationsfähigkeit hier angewendet werden können. Wenn man in den zentralen Bereichen der fast ausschließlich dezentral (über Akademie-Standorte) strukturierten größeren Bildungsträger arbeitet, hat man zudem zahllose dienstliche Kontakte zu staatlichen Stellen oder zur Wirtschaft, zu Förderbanken, Industrie- und Handelskammern, Verbänden und Partnerunternehmen. Daraus kann man einerseits viel jenseits der Grenzen des geisteswissenschaftlichen Horizonts lernen, andererseits kann sich daraus auch eine berufliche Weiterentwicklung ergeben. Wir kennen inzwischen zahlreiche Fälle, in denen die Leute beim Bildungsträger eingestiegen sind und sich aus den dortigen Kontakten und Erfahrungen heraus deutliche berufliche Verbesserungen ergeben haben.

Daneben gibt es professionelle Trainer und Coaches, die sich explizit um Weiterbildung und Personalentwicklung kümmern. Diese werden gern von großen Firmen engagiert, um Mitarbeiter in verschiedenen Feldern fit zu machen, z. B. im Bereich der interkulturellen Kommunikation. Auch hier können Wissen und Fähigkeiten, die man sich während des studentischen Engagements bis hin zu einer Trainerausbildung angeeignet hat, weiterhelfen und einen Einstieg ermöglichen. Eine qualifizierte Coaching-Ausbildung ist jedoch ziemlich teuer, darüber hinaus gehört zumindest zum Business-Coaching eine gewisse Lebenserfahrung, die Absolventen noch nicht vorweisen können.

3.2 Medien

Die Medien sind natürlich wiederum ein weites Feld. Hier heißt der Trainee Volontär, wird aber im Regelfall auch nicht gerade fürstlich entlohnt. Wer sich um einen Einstieg in die klassischen Medien wie TV und Print bemüht, muss sich der Horden von Absolventen der Journalisten-Schulen erwehren, die sich dort meist über ein Zweitstudium einen hard-skill-Vorteil verschafft haben.

Auch beim Einstieg in diese klassischen Medien ist es wichtig, in den Bereich zu wollen, für den man auch Interesse hat und in dem man idealerweise erste Erfahrungen (Schülerzeitung, offener Kanal etc.) sammeln konnte

So werden immer mal wieder Praktikanten gesucht, die in privaten TV-Sendern in der Redaktion arbeiten. Wer dies in den Ferien macht und sich dann auf eine Volontärsstelle bewirbt, hat schon mal keine schlechten Chancen. Allerdings muss man sagen, dass ein schnellerer Einstieg auch von einem schnelleren Ausstieg begleitet werden kann, wenn im Privatfernsehen die nächste große Sparrunde verordnet wird. Betrachtet man sich die Lebensläufe einiger Vorstände großer TV-Sender, schöpft man als Geisteswissenschaftler aber doch ein bisschen Hoffnung.

Sparrunden gibt es bei öffentlich-rechtlichen Sendern zwar nicht, dafür ist der Einstieg schwieriger. Wer aber einmal als Praktikant und dann als Volontär den Fuß in der Tür hatte, der wird sich im Regelfall über Zeitverträge bis zur kuscheligen Festanstellung hangeln und nie wieder woanders arbeiten müssen.

3.3 Internationale Organisationen

Fragt man Studenten der Geisteswissenschaften, wo sie am liebsten arbeiten würden, dann steht eine Art von Arbeitgebern ganz oben: Die internationalen Organisationen. Viele Studierende und Absolventen haben internationale Erfahrungen, haben im Ausland studiert und können sich einen Job auf dem internationalen Parkett sehr gut vorstellen. Und in der Tat, diese Jobs sind zumindest eines: Absolut interessant und abwechslungsreich.

Zunächst lassen sich die großen Institutionen der Entwicklungshilfe danach unterscheiden, ob sie staatlich oder nichtstaatlich sind. Die quasi-staatlichen Organisationen wie der Deutsche Entwicklungsdienst (DED), die Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) oder InWent

(Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH), die Parteienstiftungen oder das Goetheinstitut bieten eine Vielzahl von Jobs für „Weltverbesserer“ aus den Reihen der Geisteswissenschaften. Empfehlenswert ist hierbei die Messe zur Internationalen Arbeit in Bonn: Fachforum Engagement Weltweit. Dort kommen Durchführungsorganisationen der staatlichen Entwicklungszusammenarbeit, multilaterale Institutionen und Nichtregierungsorganisationen zusammen.

Der Deutsche Entwicklungsdienst (DED) war ursprünglich nach dem Vorbild von Kennedys Peace Corps als Freiwilligenorganisation für junge Leute geplant. Der Einsatz als Entwicklungshelfer (EH) in einem Land ist jeweils auf einige Jahre begrenzt. Inzwischen ist es jedoch für die überwiegende Zahl der Entwicklungshelfer so, dass sie von Einsatz zu Einsatz ziehen. Dieses Leben ist nicht sehr bodenständig und das Gehalt nicht sehr hoch. Aber das Leben in den armen Ländern ist nun mal billig, und aufgrund der staatlichen Förderung kann man sich das sogar mit Kindern leisten. Meist wird Berufserfahrung in einem gewissen Feld vorausgesetzt. Wer für den ökologischen Landbau in Bangladesh eingesetzt wird, der sollte schon Agrarwissenschaften studiert haben. Derzeit sind jedoch ca. die Hälfte der Stellen im Bereich Zivilgesellschaft oder Konfliktmanagement zu vergeben und richten sich vor allem an Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften. Allerdings gilt: So ganz ohne Berufserfahrung wird es auch schwierig. Es gibt jedoch das DED-Programm für Junior Berater, meist Leute frisch vom Studium. Außerdem kann man im neuen Freiwilligenprogramm „weltwärts“ des Entwicklungshilfe-Ministeriums, das sich an junge Leute zwischen 18 und 28 Jahren richtet, Erfahrungen im Ausland sammeln.

Richtig gut geht es einem bei der GTZ. Ihre ca. 10.000 Berater weltweit bekommen ein recht fürstliches Gehalt, das auch noch steuerfrei und in Ländern, wo sie sich dann locker ein feudales Leben mit Putzfrau, Fahrer und Koch leisten können. Die GTZler sind denn auch die Fürsten unter den Entwicklungshelfern. Sie bleiben meist lange in einer Region und verbringen i.d.R. mit ihren Familien das halbe Leben im Ausland.

Daneben gibt es noch eine Vielzahl von staatlichen, kirchlichen oder privaten Hilfsorganisationen. Meist arbeiten sie projektorientiert und schicken ihre Leute also auf Zeit ins Ausland. Es macht auch einen großen Unterschied, ob man entsandt ist oder sich vielleicht vor Ort bewirbt. Wer entsandt ist, kriegt normalerweise ein deutsches (steuerfreies) Gehalt, ein

üppiges Sozialpaket und freie Flüge. Bei vielen privaten Hilfsorganisationen sind die Bedingungen eher unsicher und die Bezahlung schlecht.

Auch das Auswärtige Amt beschäftigt viele Geisteswissenschaftler. Der Einstieg erfolgt über das jährliche Auswahlverfahren, in dem aus mehreren tausend Interessenten eine sehr sehr kleine Gruppe von Bewerbern ausgesiebt wird, die dann eine einjährige Diplomatenausbildung machen darf. Bei dem Verfahren fallen jedoch die meisten Kandidaten raus, weil es ihnen an der geforderten Allgemeinbildung aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Staat mangelt. Hier haben umfassend interessierte Generalisten wie Geisteswissenschaftler prinzipiell gute Chancen. Im Beruf des Diplomaten werden dann auch maßgeblich die Kompetenzen gefordert, in denen Geisteswissenschaftler normalerweise stark sind – angesichts der hohen Zahl der Mitbewerber sollte man aber pessimistisch sein.

Darüber hinaus gibt es noch die unüberschaubar große Gruppe internationaler Organisationen, an denen Deutschland über multilaterale Abkommen beteiligt ist, sie kräftig mitfinanziert und dementsprechend auch Stellen besetzen darf. Dazu gehören nicht nur die UN und die EU, sondern auch die Entwicklungsbanken in Asien, Afrika oder Lateinamerika, die ILO, der WMF, die Weltbank oder die tausendundeine Unterorganisationen der UN. In der Regel besetzen diese Institutionen ihre Stellen jedoch aus einem Pool an nationalen Beamten oder Führungskräften in Bundes- oder Landesbehörden, also mit Leuten, die schon im öffentlichen Dienst sind, oder nach einem strengen Auswahlverfahren. Hier können jedoch auch Geisteswissenschaftler zum Zuge kommen.

Um einen Fuß in der EZ zu fassen, bieten sich Trainee- oder Nachwuchsprogramme (GTZ, DED, EED etc.) an, die jährlich ausgeschrieben werden jeweils mit einem Jahr Vorlaufzeit. Gleichzeitig gibt es zahlreiche Freiwilligenprogramme - teils staatlich, teils von NGOs organisiert und ausgeführt - die die Möglichkeit bieten, auf Freiwilligenbasis erste Erfahrung in der EZ zu sammeln. Die Kontakte, die durch solches Engagement geschaffen werden, sollten meiner Meinung nicht unterschätzt werden.

Eine Alternative bei allen oben genannten Organisationen ist die lokale Bewerbung als Ortskraft. Zum Beispiel beschäftigt das Auswärtige Amt zahlreiche Deutsche, die im Ausland leben, als Ortskräfte. Da ist das Gehalt natürlich nicht so hoch, aber man hat natürlich als Deutscher aufgrund seiner Ausbildung und Sprachkenntnisse einen unschätzbaren Vorteil

gegenüber den einheimischen Bewerbern, auch wenn es sich dabei meist um die örtliche Bildungselite handelt. Wer also eine Affinität zu einer bestimmten Weltregion hat und auch entsprechende Sprachkompetenzen vorweisen kann, der kann also vor Ort alle deutschen oder internationalen Organisationen abklappern. Ein lokales Gehalt ist meist nicht mit deutschen Standards zu messen, aber es reicht bei diesen (nach örtlichen Maßstäben) Topjobs meist für ein Leben in Luxus vor Ort. Es lebt sich von 800 Euro in Bogota oder Bangkok ganz außerordentlich gut. Man lernt so nicht nur neue Leute und Kontakte aus besten Kreisen kennen und trifft auf Präsidenten, Generäle und Gouverneure, sondern erwirbt auch interessante Berufserfahrungen in einem meist phantastisch interessanten Umfeld.

Doch sei an dieser Stelle vor blindem Übereifer gewarnt: Es gibt viele Absolventen, die ebenso den Einstieg in der EZ suchen. Daher sollten bereits während des Studiums grundlegende Fähigkeiten erworben werden, um durch Praktika einen ersten Einblick in der EZ zu bekommen. Gerade für internationale Organisationen ist das außeruniversitäre Engagement wichtig. Denn wer schon einmal in der Ortsgruppe von Amnesty International gearbeitet hat, zeigt, dass er sich mit Strukturen und Prozessen einer Organisation in diesem Maße auskennt. Außerdem sind auch Organisationen der EZ vor allem auf fachliche Expertise angewiesen – es reicht nicht, den armen Leuten in der Dritten Welt helfen zu wollen.

3.4 Unternehmensberatung

In manchen Unternehmensberatungen stellen BWLer nur 50 Prozent des gesamten Beraterpersonals. Der Rest wird von Juristen, Biologen, Exoten und auch Geisteswissenschaftlern gestellt. Allerdings gilt auch hier, dass BWLer die Unternehmensanalyse anhand der Unternehmensdaten von Natur aus besser beherrschen als der Geisteswissenschaftler, der seit dem Abitur keinen Taschenrechner mehr in der Hand hatte. Allerdings sind Geisteswissenschaftler oft besser darin, Zusammenhänge zu erkennen, die mehrere Bereiche betreffen, was bei der Beratung großer Unternehmen oft gegeben ist. Gerade die unternehmensinternen Faktoren und Konflikte werden von BWLern oft nicht wahrgenommen, wenn sie nicht als Excel-Formel ausgedrückt werden können.

Grundsätzlich ist die Konkurrenz beim Einstieg in die großen Beratungen hoch. Daher dürften es nur die besten Absolventen mit einem makellosen Lebenslauf, fünf Praktika und drei Auslandsaufenthalten etc. etc. schaffen. Wichtig ist auch hier, dass der Personaler im Lebenslauf eine Entwicklung

sieht, die die Beratung als nächsten Schritt logisch erscheinen lässt, z.B. durch Praktika in Unternehmensberatungen oder andere Dinge, die ein Interesse an Beratung und Wirtschaft erkennen lassen. Als Lohn winken 20 Überstunden pro Woche und ein wirklich annehmbares Gehalt, dafür leiden die Sozialbeziehungen zu Freunden und Verwandten. Steigt man bei den kleinen Beratungen ein, sind die Chancen besser und es winken 20 Überstunden und ein akzeptables Gehalt. Bei den kleinen Beratungen besteht wie immer bei kleinen Firmen das Risiko, dass ein Einbruch der Aufträge nur durch eine schnelle Verschlankung der Personalstruktur kompensiert werden kann, d.h. ihr werdet relativ schnell gefeuert, wenn es eng wird.

Ein paar Jahre im Consulting sind eine gute Möglichkeit, viele Unternehmen kennen zu lernen, sich betriebswirtschaftliches Know-How anzueignen und den Stallgeruch der Elite anzunehmen, da man oft mit Geschäftsführern und der 2. Führungsreihe zu tun hat. Dafür gibt es viel Bewegung: viele Kilometer auf der Autobahn, im Flugzeug und mit der Bahn, gern auch in anderer Reihenfolge und am gleichen Tag.

3.5 Personalberatung

Wer immer mal wollte, dass sich Geschäftsführer bei einem selbst um eine Stelle bewerben, der sollte die Personalberatung ins Auge fassen. Hier kann man seine Fähigkeiten als Researcher ins Spiel bringen und als Headhunter potentielle Ziele identifizieren und kontaktieren.

Allerdings sind die Personalberatungen im Bereich Top und Middle Management sehr wählerisch. Hier herrscht große Konkurrenz und je nach Art der Beratung kann es ein echter Knochenjob sein. Manche Beratungen verlangen, dass man pro Tag 60-80 Firmen anruft und diese fragt, ob sie nicht Aufträge für die Personalberatung haben. Es handelt sich dann also um reine Kaltakquise, von der man gerade auf der untersten Stufe nicht viel hat, denn die eigentliche Personalberatung macht dann der Senior-Berater, der in der Nahrungskette weiter oben steht.

Wenn der Research- und Beratungsanteil hoch ist, ist es auf jeden Fall eine spannende Sache, bei der man viele interessante Leute kennen lernt, die Scheu vor Chefs verliert und die eigene Menschenkenntnis erweitern kann. Ist es hingegen eine reine Akquise-Tätigkeit, besteht das Risiko eines Burnouts nach wenigen Monaten, was für die betreffende Beratung kein Problem ist, da genügend Leute nachwachsen.

Eine ähnliche Tätigkeit ist auch die Personalvermittlung. Dabei geht es nicht um die Besetzung von Top-Positionen, sondern um die Vermittlung von Positionen in den Bereichen Handwerk, Technik, Büroorganisation und ähnliches. Ich bin nicht sicher, wie hoch der Akquiseanteil ist, würde aber raten, das im Vorstellungsgespräch zu erfragen. Darüber hinaus gibt es die Arbeitsvermittlung bei der Agentur für Arbeit. Hier ist die Sache noch einmal etwas anders gelagert, da die Funktionsbereiche klar getrennt sind und die Größe der Organisation einen anderen Arbeitsmodus mit recht klar abgegrenzten Kompetenzen erfordert. Wer im Arbeitgeberservice tätig ist, ist Ansprechpartner für Firmen und bei diesen vor Ort, während die Vermittler die ihnen zugeteilten Arbeitslosen betreuen, coachen und ihnen Stellen vermitteln.

3.6 Personalbereich

Auch im Personalbereich, also der echten Personalabteilung von Unternehmen, sind Geisteswissenschaftler zu finden. Hier konkurrieren sie allerdings gegen BWLer mit Schwerpunkt Personal, die sich im Studium wichtige personalrechtliche Kenntnisse usw. angeeignet haben. Trotzdem ist dieser Bereich auch für Geisteswissenschaftler geeignet. Je nach Branche fängt man dabei oft als Sachbearbeiter an, um dann auf die nächsthöhere Stufe des Personalreferenten aufzusteigen, wenn diese Position frei wird. Wer eine Karriere im Bereich Personalverwaltung anstrebt, sollte sich frühzeitig darum bemühen, die notwendigen Kenntnisse zumindest teilweise nebenbei aufzubauen. Auch Praktika sind wie immer hilfreich.

Vorteil eines Einstiegs in den Personalbereich ist, dass man irgendwann eine Berufsbezeichnung erobert hat und als Personalreferent prinzipiell überall anfangen kann, wo eine Stelle ausgeschrieben ist. Natürlich auch hier wieder der Hinweis, dass eine Tätigkeit in der Personalabteilung zu den eigenen Interessen und Fähigkeiten passen muss.

3.7 Stiftungen & Co.

Stiftungen und andere gemeinnützige Institutionen (z. B. Vereine oder Verbände) sind ein klassischer Bereich, in dem Geisteswissenschaftler arbeiten. Sei es im Bereich Umwelt, Jugend, Kultur, Sport oder Politik - Stiftungen und andere gemeinnützige Institutionen gibt es wie Sand am

Meer und bieten je nach Fachrichtung ein ideales Betätigungsfeld für Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften.

Ein Einstieg bei einer Stiftung kann vielfältig aussehen: als Stipendiat während des Studiums eine Grundförderung zu genießen, über ein Praktikum näher herein schnuppern oder über ein Traineeprogramm den Direkteinstieg erhalten, wie es bspw. die Mercator-Stiftung in Duisburg anbietet. Die Seite www.stiftungen.org des deutschen Stifterverbandes gibt einen guten Überblick über Stiftungen im In- und Ausland. Dort arbeitet man als wissenschaftlicher Mitarbeiter, Referent oder in der Stiftungsverwaltung.

Auch bei Parteien sind Absolventen der Geisteswissenschaften schon als Fraktionsgeschäftsführer oder Pressesprecher gesichtet worden, allerdings würde man wohl vergeblich nach CDU-Fraktionsgeschäftsführern mit SPD-Parteibuch suchen. Gern werden Studenten auch bei Parteien als wissenschaftliche Hilfskräfte genommen, da ihre Kernkompetenzen – wie bereits erwähnt – in der schnellen Recherche und Analyse von Informationen liegen. Womit bereits der erste Einstieg geschafft wäre...

Bei anderen gemeinnützigen Institutionen ist es ratsam, über das Ehrenamt oder ein Praktikum den Einstieg zu probieren. Wichtige soft skills sind hier sicherlich Organisations- und Kommunikationsfähigkeit, Erfahrung im Fundraising oder auch ein gewisses Maß an Empathie. Wichtig sind Engagement und Einsatzbereitschaft und können auch über manches Wissensdefizit hinweghelfen. Gleichwohl sollte man darauf gefasst sein, dass die Entlohnung im sogenannten Nonprofit-Bereich geringer ausfällt als in der freien Wirtschaft und die Verträge oft auf ein bis zwei Jahre befristet sind.

3.8 Existenzgründung

Wer schon immer mal sein eigener Chef sein wollte und keine Lust hat, von den Fehlern anderer betroffen zu sein, der sollte eine Karriere als Existenzgründer ins Auge fassen. Die Vorteile liegen auf der Hand: Eigener Chef, eigenes Geld, man arbeitet nicht mehr für einen Bruchteil dessen, was man als Angestellter erwirtschaftet und man kann tun und lassen, was man will, *wenn* es gut läuft.

Wenn es nicht gut läuft, wird es bitter. Dann hat man im worst case das eigene Geld versenkt, Mutti um ihr Ersparnis gebracht und schuldet der

Bank soviel, dass auch die Enkel noch betroffen sein könnten, wenn man nicht in die Privatinsolvenz geht und sieben Jahre Hartz IV-Niveau in Kauf nimmt. Doch auch wenn es gut läuft, kann das Leben als eigener Chef ziemlich stressig sein, wenn neue Kunden da sind, Bestandskunden reklamieren und Rechnungen ewig nicht bezahlt werden.

Wichtig ist natürlich, dass die eigene Geschäftsidee auch Potential hat. Ohne Kunden kein Geschäft. Ohne Akquise aber auch keine Kunden. Wer also nicht der Typ ist, der permanent auf Leute zugeht, ist womöglich nicht geeignet oder braucht einen Partner, der Kunden gewinnen kann.

Hier ist die Teilnahme an Existenzgründerseminaren wie dem Impuls-Netzwerk vorteilhaft, weil man im Rahmen der Seminare gleich gesinnte Gründungswillige findet und diese vielleicht von der eigenen Geschäftsidee zu überzeugen oder bei einem anderen viel versprechenden Projekt mitmachen kann. Darüber hinaus lernt ihr, eure Geschäftsidee in einem Businessplan zu konkretisieren und euch damit wirklich intensiv auseinander zu setzen.

Auch als Freiberufler ist man im Alleinflug unterwegs und nur seinem Kunden Rechenschaft schuldig. Vorteil sind die geringeren Investitionen und dass man im Regelfall eine Dienstleistung vermarktet, die man (hoffentlich) bereits gut beherrscht und für die es einen Markt gibt und man bereits einige Ansprechpartner kennt. Journalisten, Filmschaffende, Dozenten usw. sind oft als Freiberufler unterwegs. Allerdings sollte man immer bedenken, dass auf Phasen intensiver Beschäftigung auch Lücken von mehreren Monaten entstehen können, in der kein einziger Cent verdient wird und man trotzdem sämtliche Fixkosten bezahlen muss.

3.9 Wissenschaftliche Karriere

Die wissenschaftliche Karriere steht grundsätzlich natürlich jedem offen. Hier sollte man möglichst frühzeitig eine Hiwi-Stelle als Tutor anstreben, um erste Lehrerfahrung vorzuweisen und Kontakt zum Professor zu knüpfen.

Mittlerweile gibt es doch ein paar mehr Doktorandenstellen, die über einschlägige Portale wie www.kisswin.de gefunden werden können. Oft sind diese mit nur 50% angesetzt, damit man Zeit hat, die Promotion voranzutreiben, vorausgesetzt, man bekommt diese Zeit auch wirklich eingeräumt.

Alternativ gibt es viele Stipendien von Stiftungen und auch Promotionsstipendien des Landes Sachsen-Anhalt, über die ihr euch bei Frau Wölke (Graduiertenförderung) informieren könnt. Stipendien haben den Vorteil, dass ihr full-time an der Promotion arbeiten könnt. Nachteil ist, dass die Beschenkten manchmal dazu tendieren, die Dinge schleifen zu lassen, denn das Geld kommt ja trotzdem. Nach Förderungsende wird es dann bei einigen mehr als schwierig.

Abzuraten ist von einer externen Promotion, bei der ihr nur einen Doktorvater habt und euch kümmern müsst, wie ihr während der Promotion über die Runden kommt. Wenn die Finanzierung nicht halbwegs gesichert ist, habt ihr nicht den Kopf frei, sondern werdet von finanziellen Problemen abgelenkt. Helfen kann hier ein Bildungskredit, der von verschiedenen Banken angeboten wird.

Nachteil des Ganzen: Je höher man im Elfenbeinturm aufsteigt, desto schwieriger ist es, den Einstieg in die Wirtschaft zu meistern, falls es doch nicht mit dem Lehrstuhl klappt. Paradebeispiel ist der Dozent, der seine Promotion nicht rechtzeitig vor Auslaufen seines Vertrages fertig stellte, dann nicht verlängert wurde und nun als Call Center Agent aktiv ist.

Vorteil der wissenschaftlichen Karriere ist die relativ entspannte Arbeitszeit und Atmosphäre und wer gern liest und forscht und schreibt, ist an der Universität bestens aufgehoben. Im Interesse der Studenten wäre es aber trotzdem schön, wenn ihr euch dann nebenbei pädagogisch updaten lasst...

3.10 Weitere Berufsfelder

Neben den hier vorgestellten Berufsfeldern gibt es noch andere, in denen wir aber noch nicht persönlich tätig waren und daher keine Erfahrungen weitergeben könnten. Trotzdem sind diese Berufsfelder erwähnenswert und vielleicht ein Startpunkt für die weitere Recherche.

Ein weiteres Feld, auf dem Geisteswissenschaftler mit ihren Kernkompetenzen punkten können, ist die Werbung. Wer gut mit Worten umgehen kann und sich dafür interessiert, kann sich in diese Richtung entwickeln. Nach allem was man hört, ist gerade der Einstieg ziemlich hart, weil man viel arbeitet und relativ wenig verdient. Trotzdem keine schlechte Alternative, weil man es in dieser Richtung durchaus zu etwas bringen kann.

Hier ist ein Praktikum unbedingt anzuraten, um zu prüfen, ob man wirklich in diese Branche und zum Menschenschlag der Werbeschaffenden gehört.

Auch in Ingenieurbüros sind Geisteswissenschaftler tätig, dann allerdings aufgrund ihrer technischen Kenntnisse und nicht aufgrund ihres Studiums. In der quantitativen Marktforschung kommen ebenfalls Sozialwissenschaftler zum Einsatz, wenn sie statistische Kenntnisse haben und sich mit SPSS auskennen. Dort geht es um die methodisch saubere Erfassung und die richtige Auswertung von statistischen Daten.

Möglich ist außerdem, sich von einer Zeitarbeitsfirma vermitteln zu lassen. Die Löhne sind nicht besonders, die Stellen oft nicht das, was man sich vorgestellt hat, aber andererseits ist es vielleicht ein Einstieg, von dem aus man auf bessere Positionen kommt – und besser als Hartz IV ist es allemal.

Der echte klassische Vertrieb ist ebenfalls eine Möglichkeit, Geld zu verdienen. Allerdings muss man der richtige Typ sein bzw. sich einige Zeit mit dem Verkauf beschäftigen, um erfolgreich zu sein. Wer dann im Außenhandel loslegt und dabei erfolgreich ist, dem wird es finanziell definitiv gut gehen.

4. Wichtig für den Berufseinstieg

Aus meiner Sicht ist es wichtig, den Bewerbungsprozess strukturiert anzugehen. Dazu gehört, sich in Ruhe mit den eigenen Zielen und Fähigkeiten zu beschäftigen. Dabei hilft eine ganze Reihe von einschlägigen Bewerbungsrategebern, in die man sich ausgiebig vertiefen sollte. Auch online gibt es eine Menge Seiten, die wertvolle Informationen und Einblicke bereithalten.

Hat man sich anhand seiner Interessen und Fähigkeiten auf einige interessante Branchen festgelegt, sollte man sich gründlich einarbeiten und zu einzelnen Unternehmen recherchieren. Gerade große Unternehmen haben eigene Abteilungen für die Außenkommunikation, die einem auch gern Informationsmaterial zuschicken und einen auch sonst informieren können, wie die Chancen gerade stehen.

Teil der Recherche sollte die Lektüre der betreffenden Tages- und Wochenzeitungen oder Newsletter sein. Gerade der Wirtschaftsteil der Zeitungen wird mit der Zeit immer interessanter, weil dort Nachrichten über potentielle Arbeitgeber stehen. Ist man an börsennotierten Unternehmen interessiert, lassen sich diverse Finanznachrichten oder auch mal ein Jahresabschluss aus dem Internet ziehen.

Außerdem sollte man bereits während des Studiums anfangen, Stellenanzeigen zu lesen, um ein Gefühl für den Arbeitsmarkt zu bekommen. Auf den Seiten der betreffenden Zielunternehmen sollte man natürlich auch nach Stellenangeboten schauen, um Berufsbezeichnungen zu bekommen. Hat man bei dem betreffenden Unternehmen keine Chance, sucht man mal im Internet, ob nicht die Konkurrenz nach Leuten mit genau dieser Berufsbezeichnung sucht.

Trotz aller Vorbereitung sollte man eine gewisse Durststrecke einplanen, bis man den ersten Arbeitsvertrag unterschrieben hat. Es ist ratsam, sechs Monate vor Studierende mit den ersten Bewerbungen anzufangen. Erfahrungsgemäß ist man erst nach zwei Monaten richtig „drin“ im Bewerbungsmodus und hat erste Erfahrungen mit Gesprächen, Assessment Centern und ähnlichen Herausforderungen. Auch für die Findungsphase und die Beschäftigung mit der einschlägigen Bewerbungsliteratur sollte man genügend Zeit einplanen.

Auch für die weiteren Stufen des Bewerbungsverlaufs sollte man sich anhand der vorhandenen Bewerbungsliteratur gründlich vorbereiten. Zu den einzelnen Herausforderungen zählen Telefoninterview, Vorstellungsgespräch und AC mit diversen Übungen und Tests. Vor allem an Fragen wie „Erzählen Sie doch mal etwas über sich...“, die sogenannte Selbstpräsentation scheitern viele Bewerber, die aber in ACs und Vorstellungsgesprächen Standard sind. Sie bieten dem Bewerber die Möglichkeit, sich in dem Licht zu präsentieren, in dem man auch vom Personaler gesehen werden will. Gleichzeitig kann man auf gewisse Erfahrungen und Fähigkeiten näher eingehen und damit den anschließenden Gesprächsverlauf enorm beeinflussen. Auch hier gibt es viel Literatur (in Printform und online). Übung macht bekanntlich den Meister und je mehr Vorstellungsgespräche man hinter sich hat, umso lockerer und selbstverständlicher geht man an die Sache heran.

Nützlich ist auch ein Abonnement der Zeitschrift „Arbeitsmarkt“ des WiLa Bonn. Hier bekommt ihr die Stellenanzeigen sämtlicher Zeitungen der letzten Woche, die für Geisteswissenschaftler interessant sein könnten. Auch Meta-Suchmaschinen wie jobturbo.de führen zu ähnlichen Ergebnissen, beinhalten jedoch nur die großen Zeitungen und dafür viele online-Stellenbörsen.

Wichtig: Die Stellenangebote sind oft so gehalten, dass der wirklich zu 100% passende Kandidat noch nicht geboren ist. Hier spielt immer auch das Wunschdenken der Unternehmen eine Rolle, die oft nicht realisieren, dass der Kandidat, der alle Anforderungen erfüllt, es nicht mehr nötig hätte, bei diesem Unternehmen anzufangen, weil er mit diesen Qualifikationen auch bei wirklich renommierten Unternehmen unterkommt. Generell gilt aber trotzdem, dass man in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten und Wünsche und die Deckung mit dem Stellenangebot realistisch sein sollte. Ist eine Anforderung nicht erfüllt, ist das nicht unbedingt ein Problem, wenn es eine nachrangigere Anforderung ist. Sind zwei Kriterien nicht erfüllt, ist man raus, nicht zuletzt, weil es Kandidaten gibt, die nur eine Anforderung nicht erfüllen.

Und: Ist man im Zweifel, kann ein Telefonanruf Wunder wirken. So unschön es ist, wenn man am Telefon gesagt bekommt, dass man nicht auf die Stelle passt, spart es doch Zeit, Aufwand und Geld. Außerdem kann man bei dieser Gelegenheit noch die eine oder andere Frage stellen, was man denn machen und wo man es probieren könnte. Diese oft wertvollen Informationen gibt es bei keiner Standard-Ablehnung.

5. Karrieren und Hindernisse

Auf den folgenden Seiten wollen wir ein paar Mitglieder des Alumni-Vereins und ihren Lebenslauf vorstellen. Dabei geht es nicht um die Personen an sich, sondern darum, euch einen Eindruck zu vermitteln, wie das Leben nach dem Abschluss so laufen kann und wie immer mal wieder der rote Faden auftaucht.

5.1 Erfahrungsbericht 1: Far far away

Jens Kayser (37)

Nach der Berufsausbildung zum Industriemechaniker, Zivildienst und verschiedenen Tätigkeiten im In- und Ausland Studium der Politikwissenschaft, Anglistik und Geschichte in Magdeburg. Praktikum im Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Singapur und Auslandssemester auf den Philippinen. Viele Reisen und die Begegnung mit vielen Menschen aus verschiedenen Kulturen haben ein tiefes Interesse an der Welt und den Vorgängen darin geweckt – eine Grundeigenschaft, über die jeder Geisteswissenschaftler verfügen sollte.

Nach dem Studium Umzug nach Manila / Philippinen. Dort zunächst bei einer NGO Projektleiter für eine Schule im Elendsviertel. Nebenbei Ausbildung zum Deutschlehrer am Goetheinstitut in Manila. Dann dreijährige Tätigkeit im Regionalbüro von InWEnt (Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH). Im Rahmen der deutschen Entwicklungshilfe Organisation und Durchführung von Trainings und Weiterbildungen für Fach- und Führungskräfte in ganz Südostasien. Seit der Rückkehr nach Deutschland Koordinator für internationale Projekte bei einem großen bundesweit agierenden Bildungsträger.

Der rote Faden im beruflichen Teil des Lebenslaufs ist die Internationalität und der Schwerpunkt Erwachsenen- und Weiterbildung. Daneben vielfältige außerberufliche Aktivitäten (Social Entrepreneurship, politische Aktivitäten u. a.), aus denen sich wichtige Impulse und Kontakte für die berufliche Arbeit ergeben. Als Vater von zwei kleinen Kindern unschätzbare zusätzliches Training in Zeitmanagement und Stressbewältigung.

Was war bei deinem Jobeinstieg das Schwierigste?

Zu wissen, wohin es gehen soll. Ich bin mehr durch Zufall in meinen ersten Job in Manila „hineingeraten“, einfach weil ich einer der wenigen Deutschen vor Ort war. Damit hat mir der Zufall zum wohl Wichtigsten verholfen, was man als Geisti braucht: Berufserfahrung und gute Referenzen.

Sonst hätte ich wie viele erstmal meine Erwartungen drastisch runterschrauben müssen. Mein Fehler: Ich habe erst relativ spät einen Plan gehabt und bis auf die letzten Semester wertvolle Zeit ungenutzt gelassen, die ich für Praktika, Fremdsprachen oder Zusatzqualifikationen hätte nutzen können.

Was hat dir am meisten geholfen, einen Job zu finden?

Zunächst natürlich der Zufall und vor allem die Bereitschaft, das unmöglich Erscheinende zu wagen: Mich auf ein langfristiges Leben am anderen Ende der Welt mit allen Konsequenzen einzulassen. Dazu vor allem das, was man brauchte, um für den entsprechenden Job interessant zu sein: Die Fähigkeit, sich in der fremden Kultur einzufügen und die Praktikaerfahrungen in Asien bei einer namhaften Institution. Die nachfolgende Stellensuche in Deutschland baute dann konkret auf den gesammelten Berufserfahrungen auf.

Was sind die größten Stärken der Geisteswissenschaftler?

Die geistige Flexibilität. Die Fähigkeit, sich schnell in neue Themen einzuarbeiten. Der kompetente Umgang mit umfassenden Themen. Das persönliche Interesse an den Inhalten des Studiums, denn sonst hätte man ja nicht „brotlose Kunst“ studiert ...

Was sind die größten Schwächen der Absolventen?

Eine gewisse Planlosigkeit bei vielen, bis nach dem Studium der Realitätsschock kommt. Die häufig langen Studienzeiten und der Mangel an Zusatzqualifikationen, die man als Geisti absolut braucht.

Was empfehlt du Studierenden oder Absolventen?

Auf jeden Fall: Das Studium als EINEN Teil der Karrierebildung begreifen! Ein geisteswissenschaftliches Studium allein befähigt keinesfalls für den Arbeitsmarkt. Vielmehr braucht der Absolvent einen „roten Faden“ in seiner Biographie, der vom Studium flankiert wird, und nicht umgekehrt. Dieser „rote Faden“ muss spätestens zu Beginn des Studiums klar erkennbar sein, als das Ziel, das der Studierende vor Augen hat, und auf das er auf verschiedensten Baustellen (Praktika, Auslandsaufenthalte, aktiven

Mitgliedschaften in Vereinen und Netzwerken, bürgerschaftliches Engagement, Fremdsprachen, Zusatzqualifikationen) hinarbeitet.

5.2 Erfahrungsbericht 2: Was lange währt

Constance Marschan (28)

Ich habe Politikwissenschaft und Soziologie studiert. Während des Studiums arbeitete ich u. a. im Institut für Soziologie und im Landtag von Sachsen-Anhalt und machte Praktika im In- und Ausland. Gleichzeitig engagierte ich mich bei der internationalen Studentenorganisation AIESEC und verbrachte zwei Auslandssemester in Paris. Durch dieses Engagement kristallisierte sich auch mein Berufswunsch heraus: die Entwicklungszusammenarbeit. Nach dem Studium zog es mich nach Bonn und ich versuchte hier ein Netzwerk aufzubauen. Durch zahlreiche Nebenjobs als Messehostess, während einer Verkehrsteilnehmerbefragung im lokalen Verkehrsverbund, bei einer politischen Stiftung oder auf lokalen Konferenzen knüpfte ich Kontakte auf beruflicher Ebene. In diesem gefühlten langen Jahr nach Studienende versuchte ich mich gleichzeitig weiterzubilden durch einen Rhetorik- und einen Arabischkurs. Der Berufseinstieg bei einer internationalen Organisation im Bildungsbereich im September 2009 kam durch die vorher geknüpften Kontakte zustande.

Was war bei deinem Jobeinstieg das Schwierigste?

Die mangelnde Berufserfahrung, zu wissen, wo es hin gehen soll und gleichzeitig den Gegenüber von meinen Fähigkeiten zu überzeugen. Daneben empfand ich die Selbstmotivation als größte Herausforderung. Nicht einfach den Kopf hängen zu lassen nach der zügigen Absage war ungemein schwierig.

Was hat dir am meisten geholfen, einen Job zu finden?

Mein persönliches Netzwerk und die dazu gelernte Fähigkeit, offen zu artikulieren, dass ich auf der Suche nach einem Job bin. Nach dem Motto: Nur wenn ich meinem Gegenüber auch sage, was ich will, komme ich weiter. Die soft skills aus diversen Jobs haben dann das restliche getan...

Was sind die größten Stärken der Geisteswissenschaftler?

Wandlungsfähigkeit und auch geistige Flexibilität mit den schon erwähnten vielseitig einsetzbaren Fähigkeiten.

Was sind die größten Schwächen der Absolventen?

Sich selbst nicht richtig verkaufen zu können und nicht zu wissen, was man nach den Jahren des Studiums kann.

Was empfiehlst du Studierenden oder Absolventen?

Ein Netzwerk aufzubauen erscheint mir als sehr wichtig: Kontakte durch Nebenjobs, Praktika, ehrenamtliches Engagement sammeln und pflegen. Lasst euch von eurer Familie, Freunden, Bekannten etc. nicht entmutigen, wenn der Berufseinstieg länger dauert. Meine Erfahrung ist: Zähne zusammenbeißen, an sich glauben und irgendwann ist das Richtige dabei, wofür es wert war zu warten. Schließlich sollte der Job auch Spaß machen. In der Übergangszeit hilft es sich weiterzuqualifizieren, sich ergänzende Skills anzueignen oder schon bestehende Fähigkeiten auszubauen.

5.3 Erfahrungsbericht 3: Business is usual

Christian Genz (31)

Studium der Politik und Anglistik, studienbegleitend Ausbildung zur Lehrkraft für Deutsch als Fremdsprache. Nur 1 Pflichtpraktikum, dafür aber zumindest ein Auslandssemester in den USA. Während des Studiums und der Promotion diverse Nebenjobs als Nachhilfelehrer, Übersetzer, Ghostwriter, Security. Nach dem Studium Auslandssemester in Kairo, dort als Sprachlehrer gearbeitet und Arabisch gelernt.

Danach extern in Politikwissenschaft promoviert und als Dozent für Deutsch als Fremdsprache an der VHS die Promotion finanziert, parallel die Ausbildung zum Firmengründer beim Impuls-Netzwerk Sachsen-Anhalt gemacht. Anschließend eine Firma gegründet, um den Businessplan an der Realität zu testen und Erfahrungen zu sammeln. Nach der Promotion keine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter bekommen, alternativ und aus Interesse an wirtschaftlichen Zusammenhängen Unternehmensberater geworden, dabei vorwiegend Restrukturierung und Prozessoptimierung, außerdem Personalberatung.

Was war bei deinem Jobeinstieg das Schwierigste?

Überhaupt irgendwo den Einstieg zu finden, da ich im Studium nur ein Pflichtpraktikum von 4 Wochen gemacht hatte. Darum hatte ich keine praktischen Erfahrungen und auch keine Ahnung, was ich will.

Was hat dir am meisten geholfen, einen Job zu finden?

Meine Promotion und die Zusatzqualifikationen, die ich während des Studiums erworben habe, z.B. die Ausbildung zur Lehrkraft für Deutsch als Fremdsprache oder die Teilnahme an der Nachwuchsgruppe Entrepreneurship bzw. beim Impulsnetzwerk.

Was sind die größten Stärken der Geisteswissenschaftler?

Recherchieren, Lesen, Schreiben, Vortragen.

Was sind die größten Schwächen der Absolventen?

Keine „hard skills“, die ein Unternehmen direkt verwerten kann. Ein Magister oder Bachelor an sich qualifiziert einen noch nicht für eine konkrete Tätigkeit.

Was empfiehlst du Studierenden oder Absolventen?

Bei Trainee-Stellen kann man wertvolle Erfahrungen (hard skills!) sammeln und wird am Ende oft direkt übernommen. Ansonsten für Anregungen immer mal schauen, was die anderen Absolventen so machen, z.B. auf xing.de Und unbedingt schon neben dem Studium weiterqualifizieren und Praktika machen.

6. Der Verein AGSE

Der Alumni-Verein der Absolventen der Geistes- Sozial- und Erziehungswissenschaften an der Otto- von- Guericke-Universität Magdeburg will Probleme und Möglichkeiten der Geisteswissenschaftler auf dem Arbeitsmarkt thematisieren, die Berufswahl bzw. Karriereplanung strukturieren und Kontakte knüpfen.

Der Verein bietet dazu Veranstaltungen an, baut eine Informationsplattform auf und lädt Alumni und andere Personen für Vorträge vor den Studenten ein. Das entstehende Netzwerk soll somit Hilfestellung für den Berufseinstieg und die berufliche Weiterentwicklung der Alumni geben.

Die Idee zum Verein kam den Initiatoren, als sie feststellten, dass viele Geisteswissenschaftler auf dem Arbeitsmarkt besondere Probleme haben und aufgrund der enormen Vielfalt der Berufs- und Karrieremöglichkeiten meist bis kurz vor Studierende keine Perspektive für den Berufseinstieg existiert. Damit geht für viele Absolventen wertvolle Zeit verloren und es bleibt als erste Lösung oft nur der Gang zum Arbeitsamt. Andere brechen ihr Studium ab oder sind bei der langwierigen Stellensuche nach dem Abschluss schnell frustriert.

Hier will der Verein ansetzen. Im Kern geht es darum, die Probleme, aber auch die Möglichkeiten der Geisteswissenschaftler auf dem Arbeitsmarkt frühzeitig zu thematisieren und die Berufswahl bzw. Karriereplanung mit einer Struktur zu versehen, die sich zumindest zum Teil aus den Erfahrungen der Alumni speist. Hier gilt es auch, den Studierenden und Absolventen deutlich zu machen, über welche Qualifikationen sie bereits verfügen.

Der Vorstand



Jens Kayser – Vorsitzender



Antje Wuest – Beisitzerin



*Dr. Christian Genz –
Stellvertretender Vorsitzender*



Juliane Lorenz – Beisitzerin



Martin Hoffmann – Schatzmeister

7. Kontaktmöglichkeiten

Bei Fragen, Wünschen, Anregungen oder Kritik sind wir unter folgender Postanschrift erreichbar, an die ihr auch eure Beitrittsformulare schicken könnt:

Alumni-Verein AGSE e.V.
c/o Jens Kayser, Dr. Christian Genz
Weberstraße 3
39112 Magdeburg

Email: agse.ev@gmail.com

Homepage: www.agse-magdeburg.de

Alternativ sind wir auch über www.xing.de unter unseren persönlichen Profilen und über die StudiVZ-Gruppe Alumniverein AGSE Magdeburg erreichbar.

8. Informationsmöglichkeiten

Unsere Tipps erheben wiederum keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir geben hier nur unsere Erfahrungen wieder, freuen uns aber über jede zusätzliche Ergänzung und jeden Tipp, den wir den Studierenden und Absolventen noch geben können. Schreibt uns in diesem Fall eine Mail oder noch besser, tretet dem Verein bei und bringt alle eure Erfahrung ein.

7.1 Ansprechpartner

Neben uns und unserem Alumni-Verein gibt es eine ganze Reihe lokaler Ansprechpartnern, die euch Informationen geben können.

Graduiertenförderung der OvGU – hier bekommt ihr Informationen zur Promotion und zu den Stipendien des Landes Sachsen-Anhalt

Hochschulteam der Arbeitsagentur – hier bekommt ihr einen ersten Eindruck, wie die Lage für geisteswissenschaftliche Akademiker aus Sicht des Arbeitsamtes ist. Ein Gespräch kann nicht schaden und ist wirklich zu empfehlen, bevor man tatsächlich Kunde bei der BA bzw. beim Jobcenter wird.

Verwandte, Freunde, Bekannte – So seltsam es klingt, manch' einer hat seinen Job schon über Freunde gefunden. Vitamin B wirkt immer noch, allerdings müssen die Leute in Schlüsselpositionen auch wissen, dass man auf der Suche ist. Selbst wenn man keine konkreten Jobs bekommt, kann man manchmal Insider-Informationen über Branchen und Unternehmen bekommen. Außerdem können Personen, die einen näher kennen, über die eigenen Fähigkeiten und Defizite aufklären, was ebenfalls hilfreich ist.

7.2 Literaturtipps

Hier ein paar Bücher, die von uns als hilfreich für den Einstieg empfunden wurden. Die Liste ist natürlich wie immer unvollständig und individuell.

Bolles, Richard Nelson: Durchstarten zum Traumjob, Campus Verlag

Ein wirklich gutes Buch, das einen über die eigenen Fähigkeiten und Defizite aufklärt und einen dabei begleitet, wie man sich und seine

beruflichen Ziele besser definieren kann. Darüber hinaus auch Tipps zur besten Bewerbungsstrategie, zu Vorstellungsgesprächen und allem, was mit der Jobsuche zu tun hat. Ein Großteil der Philosophie dieser Broschüre ist von Richard Bolles geprägt. Entschiedene Empfehlung!

Cornelia Putzker: Auf dem Weg zum ersten Job, Shaker Verlag

Ein Buch speziell für Absolventen geisteswissenschaftlicher und sozialwissenschaftlicher Fachrichtungen. Eigentlich schon ganz gut, es gibt Informationen zum Selbstmarketing, den Bewerbungsunterlagen, Assessment Center und auch rechtlichen Aspekten des Arbeitsverhältnisses. Meiner Meinung nach steht zu wenig über Berufsfelder drin. Die Frage: „Welche Berufsfelder können Sie sich vorstellen“ ist gerade bei Geisteswissenschaftlern nicht ausreichend, wenn man nicht weiß, wohin die Reise gehen soll. Bei meinem Berufsfeld Weltraumpilot hat es jedenfalls nicht geholfen. Trotzdem mal lesenswert, wenn man es auch nicht unbedingt kaufen muss.

Kellner, Hedwig: Das Wissen der Karriereprofis, Eichborn

Ein Buch für alle, die auch mal mit den Ellenbogen arbeiten. Wer Machiavelli mag, wird sich bei Hedwig Kellners schmerzfreier Analyse der Machtverhältnisse und wie man sie nutzt mehr als wohlfühlen. Das Buch reißt in Kapitel 1 auch an, wie man seinen Traumjob findet und ihn bekommt, umfasst aber in den restlichen Kapiteln den Weg bis zur Spitze als Führungskraft. Wer langfristig plant und Aufwand in seine Karriere investiert, der sich erst in Jahren bezahlt macht, wird hier viele Anregungen finden. Empfehlenswert ist es aber vor allem durch seine realistische Vermittlung der kuschelfreien Welt außerhalb der Universität.

Menden, Stefan: Das Insider-Dossier: Bewerbung bei Unternehmensberatungen, squeaker.net

Neben einer allgemeinen Vorstellung der Branche geht es flott zur Sache. Der Autor stellt die Tools vieler großer Unternehmensberatungen vor, mit denen Unternehmen analysiert werden. Anschließend gibt es Beispiel-Cases, an denen Unternehmensberatungen ihre Bewerber gern prüfen. Im Anschluss werden Brain-Teaser, Erfahrungsberichte sowie die wichtigsten Consulting-Firmen vorgestellt. Wenn man sich nicht sicher ist, ob die Beratung eine Branche ist, in der man arbeiten möchte, sollte man das Buch lesen, bevor man ein Praktikum absolviert. Die Fixiertheit der großen

Consulting-Firmen auf die etwas verkürzten Business-Cases ist zwar zweifelhaft, trotzdem vermittelt das Buch, mit welchen Fragestellungen sich Unternehmensberatungen so beschäftigen und welche Tools man für ihre Lösung nutzen kann. Nicht im Buch enthalten sind Faktoren wie interne Machtkämpfe, Reibereien zwischen Abteilungen, Liebesdramen und die langsame Trockenlegung von Soziotopen, die für die Lösung einiger Beraterprobleme wesentlich wichtiger sind als die bloßen Zahlen.

7.3 Links

www.bildungsserver.de – Allgemeine Stellenbörse für Akademiker

www.wiwitreff.de – Hier gibt es viele Tipps zum Einstieg bei Unternehmens- und Personalberatungen

www.squeaker.net – Auch hier gibt es viele Informationen zum Einstieg in die Business-Welt

www.xing.de – eine großartige Seite, sozusagen Studivz in erwachsen, auf der alle möglichen Leute ihre Lebensläufe posten. Hier kann man über die Suchfunktion nachverfolgen, welcher Bekannte jetzt wo arbeitet, aber sich auch mal allgemein informieren, in welchen Branchen Absolventen des eigenen Studienfachs jetzt tätig sind. Außerdem baut man langsam, aber sicher ein eigenes Netzwerk auf und kann die Chefs oder wichtige Mitarbeiter der Zielunternehmen direkt kontaktieren.

www.jobturbo.de – Metasuchmaschine, die sämtliche Stellenportale durchsucht und auch die wichtigsten Tageszeitungen durchforstet

www.jobboerse.arbeitsagentur.de – in neuem Layout, das die Suche deutlich einfach macht

www.jobboerse-magdeburg.de – Jobs in MD und Sachsen-Anhalt

www.kisswin.de - hier gibt es Infos und eine Stellenbörse für Wissenschaftler aller Fachrichtungen

www.wiwa.ovgu.de – Das Career Center der Universität mit weiteren Informationen

wilabonn.de – Der WiLa Bonn wertet wöchentlich Stellenangebote aus und verschickt diese in gedruckter Form an die Abonnenten. Außerdem werden dort weitere Stellenangebote gepostet, die nicht im Heft stehen

www.zeit.academics.de - der zentrale Stellenmarkt für Absolventen

www.epojobs.de – Jobs in der EZ sind hier zu finden

www.oneworld-jobs.org – Ebenso eine Seite, die sowohl Jobs in der EZ als auch Freiwilligeneinsätze vermittelt

Empfehlenswert sind auch die Perspektiven-Tests der Allianz, die auf der Homepage der Allianz zu finden sind. Hier kann man unterschiedliche Tests für Studenten, Berufstätige und Schüler auswählen, die wissenschaftlich fundiert sind und einem Aufschluss über die eigenen Neigungen geben.

8. Aufnahmeantrag

Bitte ausfüllen und per Post an folgende Adresse schicken:

**Alumni-Verein AGSE e.V. -c/o Jens Kayser, Dr. Christian Genz
Weberstraße 3 - 39112 Magdeburg**

Bitte vollständig angeben:

Name	Vorname
Evtl. Akademischer Titel / Abschluss	Geburtsdatum
Str., Nr.	PLZ, Wohnort
Telefon	E-Mail

Gewünscht wird mit sofortiger Wirkung die Mitgliedschaft im Alumni-Verein AGSE e.V. Die gültige Satzung wurde mir zur Verfügung gestellt bzw. konnte eingesehen werden und wird nach Aufnahme in den Verein als verbindlich anerkannt.

Bitte Art der Mitgliedschaft entsprechend Satzung und Beitragsordnung ankreuzen:

<input type="checkbox"/> ordentliche Mitgliedschaft (Ehemalige und Studierende)	<input type="checkbox"/> Fördermitgliedschaft (Förderbeitrag frei wählbar)
--	---

Ort, Datum	Unterschrift
------------	--------------

Die vorgenannten Daten werden ausschließlich zum Zweck der Mitgliederverwaltung benötigt und vertraulich verwendet, unter Beachtung der Vorgaben des BDSG.

BANKVERBINDUNG (für den Mitgliedsbeitrag)
AGSE e.V. – Volksbank Magdeburg – Kontonummer 14 12 418 –
Bankleitzahl 810 932 74

9. Impressum

Herausgeber: AGSE Magdeburg
c/o Jens Kayser, Dr. Christian Genz
Weberstraße 3
39112 Magdeburg

Konzeption und Redaktion: Dr. Christian Genz
Texte: Dr. Christian Genz, Jens Kayser, Constance Marschan
Stand: September 2009

© AGSE Magdeburg

Nachdruck und alle andere Formen der Vervielfältigung sind ohne Genehmigung des Vereins und der Autoren untersagt.