

Ein Leben nach der Uni ist möglich

Das praktische Problem des Berufsverbleibs für
Promovierende in der Soziologie

Ulf Ortmann

1. Berufsperspektiven für Promovierende in der Soziologie als praktisches Problem

Berufsperspektiven für Promovierende in der Soziologie drängen sich nicht gerade auf. Auch dann nicht, wenn man statistische Analysen zum Berufsverbleib zu Rate zieht. Antworten, die quantitative Absolvent*innenbefragungen zum Berufsverbleib liefern, sind sowohl ernüchternd als auch vage: Auf der einen Seite ist die berufliche Perspektive innerhalb des wissenschaftlichen Dienstes an Hochschulen klar – die Professur – und bescheiden. Auf der anderen Seite: Außerhalb des wissenschaftlichen Dienstes sind die Perspektiven gut und vielfältig – auch Soziolog*innen sind zurzeit nahezu vollbeschäftigt – aber unklar; denn es gibt kaum typische Berufe für Soziolog*innen. Ich gehe im vorliegenden Papier der Frage des beruflichen Verbleibs als praktischem Problem nach: Was machen Promovierende der Soziologie, um ihre Berufsperspektiven zu klären? Und was machen Professor*innen der Soziologie, um die Berufsperspektiven der Promovierenden zu klären, die sie betreuen?

Dass die Gelegenheiten rar sind, im wissenschaftlichen Dienst der Hochschulen Karriere zu machen, ist bekannt. So weisen etwa Johann und Neufeld (2016) darauf hin, dass fächerübergreifend durchschnittlich 20 % der Promovierenden eine Professur anstreben:

»Setzt man dies ins Verhältnis zur Personal- und Prüfungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, teilen ca. 12.000 von 60.000 in den Jahren 2012–14 Promovierten das Karriereziel »Professur« (ohne Medizin). Dem stehen jedoch gerade einmal 2.200 in den Jahren 2022–24 ausscheidende Professorinnen und Professoren gegenüber. 82 % der ambitionierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bliebe damit ihr Karriereziel strukturell verwehrt.« (Johann, Neufeld 2016: 791f.)

Und selbst diejenigen, die im Verlauf ihrer wissenschaftlichen Karriere die Berufungsfähigkeit erlangen, stehen mehrheitlich vor der Aufgabe, einen Berufsweg jenseits der Professur einzuschlagen: Wenn man die Erstberufungen Habilitierter zu abgeschlossenen Habilitationen ins Verhältnis setzt und die medizinischen Fächer nicht mitrechnet, gab es im Jahr 2014 in der Bundesrepublik 165 erstberufene Habilitierte und 784 Habilitationen (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 34).

Deutlich besser als die Chance, auf eine Professur zu gelangen, sind dagegen die Berufsperspektiven für Soziolog*innen im Allgemeinen. Die Bundesagentur für Arbeit gibt für 2018 für Soziolog*innen eine Arbeitslosenquote von 3,2 % an (vgl. BfA 2019: 107). Es sind kaum quantitative Auswertungen zum Einkommen promovierter Soziolog*innen sowie zur Adäquanz ihrer Beschäftigung (im Hinblick auf die Qualifikation) bekannt. Gleichwohl gibt die Promovierendenbefragung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung einen Hinweis darauf, dass Promovierende der Soziologie die Aufgabe, den je eigenen beruflichen Verbleib nach der Promotion zu klären, durchaus mit Erfolg lösen: Ein Jahr nach Abschluss der Promotion im Prüfungsjahrgang 2013/14 hatten in Vollzeit beschäftigte Sozialwissenschaftler*innen im Durchschnitt ein Bruttomonats-einkommen von 4.054 Euro (vgl. DZHW 2017: 7).

Allerdings bieten statistische Analysen zum Berufsverbleib kaum Hinweise auf typische Berufsfelder von Soziolog*innen. Während bis in die Mitte der 1970er Jahre die Hälfte der Absolvent*innen sozialwissenschaftlicher Fächer an Hochschulen beschäftigt war (vgl. Glöckner 2007: 163), arbeiteten Mitte der 2000er Jahre nur noch 10 % der Sozialwissenschaftler*innen an Hochschulen. 13 % arbeiteten in der öffentlichen Verwaltung, 13 % in Medien, 9 % in Verbänden, Organisationen und Stiftungen; die Mehrheit von 55 % der Sozialwissenschaftler*innen verteilte sich auf andere Branchen (vgl. Briedis et al. 2008: 45).

Den Personen, die ich für den vorliegenden Beitrag interviewt habe, stellt sich die Frage des Berufsverbleibs promovierter Soziolog*innen als praktisches Problem: Promovierende aus der Soziologie treffen im Verlauf ihres Promotionsvorhabens – möglicherweise – Entscheidungen im Hinblick auf

die eigene berufliche Karriere. Professor*innen aus der Soziologie treffen im Verlauf der Promotionsprojekte, die sie betreuen – möglicherweise – Entscheidungen im Hinblick auf die berufliche Karriere ihrer Promovierenden. Oder Professor*innen sind – möglicherweise – in Konstellationen involviert, in denen sie ihre Promovierenden im Hinblick auf deren berufliche Karriere beraten.

Über den Umgang mit den Unwägbarkeiten des Berufsverbleibs als Promovierende oder als Professor*innen habe ich mit fünf Promovierenden und vier Professor*innen aus der Soziologie qualitative Interviews geführt. Zusätzlich habe ich zu diesem Thema vier Promovierende der Geschichtswissenschaft, zwei Professor*innen der Geschichtswissenschaft und insgesamt sechs Praktiker*innen aus Soziologie und Geschichtswissenschaft interviewt. Im Folgenden veranschauliche ich meine Ergebnisse nur mit jenen Interviews, die ich mit Promovierenden und Professor*innen in der Soziologie geführt habe. Die hier präsentierten Ergebnisse werden meines Erachtens durch Interviews mit Promovierenden und Professor*innen der Geschichtswissenschaft sowie mit Praktiker*innen aus Soziologie und Geschichtswissenschaft gestützt; ich gehe hier auf die letztgenannten Interviews jedoch nicht weiter ein.

Die Interviewpartner*innen habe ich so ausgewählt, dass die beruflichen Situationen, in denen sich die Befragten zum Zeitpunkt des Interviews befinden, möglichst heterogen sind: Unter den promovierenden Gesprächspartner*innen befinden sich wissenschaftliche Universitätsmitarbeiter*innen, Stipendiat*innen, Promovierende mit nebenberuflichen Tätigkeiten außerhalb der Universität sowie Promovierende, die mit hauptberuflichen Tätigkeiten außerhalb der Universität berufsbegleitend an einer Dissertation arbeiten. Die befragten Professor*innen unterscheiden sich nach der Zeit, die seit ihrer Berufung vergangen ist und die von wenigen Jahren bis zu mehreren Jahrzehnten reicht.

In den nächsten beiden Abschnitten präsentiere ich die inhaltsanalytisch gewonnenen Ergebnisse zunächst getrennt nach Promovierenden (2.) und Professor*innen (3.). Im Fazit (4.) gelange ich zu der These, dass sich die Frage nach beruflichem Verbleib für in der Soziologie Promovierende als praktisches Problem zeigt, das in erster Linie hingenommen wird: Promovierende und Professor*innen suchen Antworten auf die Frage nach dem beruflichen Verbleib typischerweise nur, wenn es um Anschlussfinanzierung geht.

2. Promovierende mit klaren Perspektiven und Promovierende mit vagen Aussichten

Promovierende finanzieren sich über verschiedene Quellen: über Stipendien, über wissenschaftliche Mitarbeiter*innenstellen an der Universität, über Vermögen, private Unterhaltszahlungen oder öffentliche Transferleistungen sowie über haupt- oder nebenberufliche Tätigkeiten außerhalb der Universität. Nur für Promovierende, die berufsbegleitend an einer Dissertation schreiben, ist der berufliche Verbleib – zumindest: vorläufig – schon im Verlauf eines Promotionsprojekts geklärt. Promovierende, die weder einer nebenberuflichen noch einer hauptberuflichen Tätigkeit außerhalb der Universität nachgehen, promovieren hingegen unter der Bedingung, dass der eigene berufliche Verbleib – sowohl in der Universität als auch außerhalb – nach der Promotion im Wesentlichen unwägbar ist.

Das zeige ich in diesem Abschnitt an zwei kontrastiven Fällen. Die Promovierende A. hat die Finanzierungsfrage ihrer Dissertation schon zu Beginn der Promotionszeit an die Frage des beruflichen Verbleibs außerhalb der Universität geknüpft und wurde im Verlauf ihrer noch nicht abgeschlossenen Promotion unbefristet beschäftigt. Der Promovierende B. hat die Finanzierungsfrage seiner fast abgeschlossenen Promotion dagegen über wissenschaftliche Mitarbeiterstellen an der Universität gelöst. Er hat es zum Ende seines Promotionsprojekts mit zwei Unwägbarkeiten zu tun: der einer akademischen Karriere und der Skizzenhaftigkeit von Berufsbildern für Soziolog*innen außerhalb der Universität.

Die Promovierende A. hat zu Beginn ihrer Promotion für einen kommunalen Migrationsrat, eine psychologische Frauenberatungsstelle und schließlich zweieinhalb Jahre für ein Sozialunternehmen in einem Forschungsprojekt zum Thema »Migration und Behinderung« gearbeitet:

»Es wurden zwei Mitarbeiterinnen gesucht; eine mit russischem und eine mit türkischem Migrationshintergrund. Die Kollegin mit russischem Migrationshintergrund kannte mich aus dem Studium und sie hat mich damals für die Projektstelle empfohlen. Nach zweieinhalb Jahren und dem Ende des Projekts wurde eine Fachstelle als Dauerstelle eingerichtet. Meine Kollegin hat dann eine Stelle in der Behindertenhilfe im Unternehmen angetreten. Und ich bin auf die Fachstelle gekommen.«

Auf dieser »Fachstelle« hat A. eine Brückenfunktion zwischen Pflegekräften, Management, Klient*innen des Unternehmens und deren Angehörigen: Zum einen vermittelt sie fallbezogen zwischen Pflegekräften und Angehörigen mit Migrationshintergrund; zum anderen ist sie auf konzeptioneller

Ebene für die interkulturelle Öffnung des Unternehmens verantwortlich. A. arbeitet auf dieser Stelle bis jetzt und schreibt an ihrer Dissertation berufs-
begleitend.

Der Promovierende B. ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität und kurz davor, seine Dissertation einzureichen. Er plant, nach der Promotion ein Forschungsprojekt an der Universität zu beantragen oder sich an der Universität um Mitarbeiterstellen zu bewerben. Falls er nach der Promotion auf dem akademischen Arbeitsmarkt nicht erfolgreich ist, zieht er in Erwägung, nach Arbeit zu suchen, die seiner bisherigen wissenschaftlichen Arbeit ähnlich ist:

»Ich weiß nicht, wie viel Spaß mir Werbung oder wie viel Spaß mir Journalismus machen würde. Meine Mutmaßung ist, dass das mit Journalismus beispielsweise ganz gut passt zu dem, was mir eigentlich gefällt: ein Thema aufzuarbeiten, von dem man nicht so viel Ahnung hat; erst. Wo man recherchieren muss, wo man was rauskriegen muss, wo es Rätsel gibt. Wo man auch zusammenarbeiten muss, wahrscheinlich. Weil es einfach so komplex ist, dass man das nicht alleine in einer gewissen Zeit hinkriegt. Es geht natürlich um Schreiben. Um Kommunizieren von Erkenntnissen. So. Also, meine eigene Theorie ist, dass ich eigentlich für mehr Sachen offen bin. Oder auch andere Sachen irgendwie könnte. Aber ich suche praktisch nur nach akademischen Beschäftigungen.«

Die Promovierenden A. und B. stellen im Hinblick auf die Frage nach ihrem beruflichen Verbleib nach der Promotion Extremfälle dar. A. ist bei der Suche nach einer Finanzierung des eigenen Promotionsprojekts über die Empfehlung einer Kommilitonin und die Projektarbeit für ein Sozialunternehmen zu einer dauerhaften Anstellung während der Promotion gekommen. Demgegenüber plant B. kurz vor Abgabe seiner Dissertation vage, nach der Promotion entweder an der Universität Forschung zu betreiben, oder außerhalb der Universitäten nach Tätigkeiten zu suchen, die dem Forschen ähnlich sind. Kurz gesagt: Während A. über eine entfristete Stelle verfügt, die sie nach der Promotion entweder weiterhin innehat oder verlässt, hat B. die Präferenz – allerdings keine Angebote – zukünftig im wissenschaftlichen Dienst einer Universität zu arbeiten.

Zwischen diesen beiden Polen finden sich unter den Befragten Promovierende mit Promotionsstipendien; Promovierende mit befristeten haupt- oder nebenberuflichen Tätigkeiten außerhalb der Universität; oder auch Promovierende mit Mitarbeiter*innenstellen an der Universität, die vor der Promotion einer außeruniversitären Tätigkeit nachgegangen sind. Allen interviewten Promovierenden aber ist gemeinsam, dass ihre Aktivitäten, um die

je eigene Berufsperspektive nach der Promotion zu klären, überschaubar sind – sofern die Finanzierung des Promotionsprojekts schon oder noch gesichert ist.

3. Professor*innen, die vor dem »Plan A« warnen und über den »Plan B« kaum sprechen

Es mag das Vorurteil geben, dass Professor*innen ihren Promovierenden den eigenen beruflichen Werdegang zur Nachahmung empfehlen und außeruniversitäre Karrieren als »Plan B« geringschätzen. Die Soziologieprofessor*innen, die ich interviewt habe, bestätigen dieses Klischee nicht. Vielmehr machen sie alle glaubhaft, dass sie sowohl mit Absolvent*innen, die bei ihnen die Betreuung einer Doktorarbeit anfragen, als auch mit Promovierenden und Postdocs über Unwägbarkeiten universitärer Karrieren in aller Deutlichkeit sprechen.

Davon ausgehend unterscheiden sich die Positionen, die Professor*innen zur Frage des Berufsverbleibs ihrer Promovierenden einnehmen. Auf der einen Seite finden sich Professor*innen, die gegenüber ihren Promovierenden über die eigene Berufserfahrung bis zur Professur und über außeruniversitäre Karrierewege ihnen persönlich bekannter Soziolog*innen berichten – die aber allenfalls Karriereberatung im Hinblick auf eine mögliche wissenschaftliche Karriere von Promovierenden als eigene professorale Aufgabe ansehen. Auf der anderen Seite finden sich Professor*innen, die mögliche Karrierewege von Promovierenden als einen wesentlichen Aspekt bei der Planung eines Dissertationsprojekts einstufen.

Ich stelle in diesem Abschnitt zwei extreme Positionen und eine Zwischenposition vor. Professorin C. berät ihre Promovierenden vor Beginn eines Promotionsprojekts im Hinblick auf berufliche Perspektiven außerhalb der Universität. Professor D. nimmt eine mittlere Position ein und greift das Thema in Gesprächen mit Promovierenden auf, sofern Promovierende den beruflichen Verbleib ihm gegenüber ansprechen. Professor E. hat hingegen die Erfahrung gemacht, dass die Statusdifferenz zwischen Betreuer*innen und Doktorand*innen – nicht nur im Hinblick auf den beruflichen Verbleib – »verhindert, dass die Leute sagen, was wirklich los ist.«

Professorin C. schätzt die Auswahl von Themen und Methoden eines Dissertationsprojekts als im Hinblick auf mögliche Karrierewege relevante

Entscheidung ein – und sieht sich dafür verantwortlich, Dissertationen auch unter diesem Aspekt zu betreuen. Sie sieht für Absolvent*innen über Praktika während des Studiums einen typischen Weg ins Berufsleben, der Soziolog*innen auf verschiedene Berufsfelder führt. Ihre Einschätzung ist allerdings, dass Promovierende aus zwei Gründen einen schwierigeren Berufseinstieg haben als andere Absolvent*innen der Soziologie: Zum einen bekommt C. als Professorin Anfragen, Studierende als Hilfskräfte oder Praktikant*innen zu vermitteln; Promovierte sind aus ihrer Sicht dagegen mit dem Vorurteil konfrontiert, »dass man sie nicht mehr formen kann«. Zum anderen sind nach ihrer Erfahrung außeruniversitäre Praktiker*innen ohne Dokortitel nicht geeignet, Promovierte einzustellen. Sie berät Absolvent*innen mit Interesse an einer Promotion auch vor dem Hintergrund, dass die Aufnahme einer Promotion den Nebeneffekt hat, dass die durch Praktika während des Studiums geknüpften Kontakte (zunächst) nicht zum Berufseinstieg genutzt werden können.

In diesen Gesprächen – die stattfinden, bevor Absolvent*innen ein Promotionsprojekt beginnen und dazu mit ihr ein Betreuungsverhältnis eingehen – gibt Professorin C. zum einen zu bedenken, dass inneruniversitäre Karrieren unwahrscheinlich sind. Zum anderen rät sie sowohl dazu, Dissertationen mit Blick auf mögliche außeruniversitäre Karrieren als empirische Arbeit zu konzipieren (um Methodenkompetenzen nachzuweisen), als auch dazu, die Dissertation zu einem Thema zu schreiben, das zu einem für die/den Promovierende*n denkbaren Tätigkeitsfeld passt: »Man braucht ein funktionales Äquivalent dafür, dass Soziologen keine feste Berufsbezeichnung haben für irgendetwas.«

Die Karrierewege von Promovierenden werden typischerweise dann zum Gegenstand von Diskussionen zwischen Promovierenden und Professor*innen gemacht, wenn die Finanzierung des Promotionsprojekts entweder noch nicht oder nicht mehr gesichert ist. In der Zwischenzeit wird der berufliche Verbleib zwischen Professor*innen und Promovierenden – zumindest im Hinblick auf außeruniversitäre Karrieren – nicht verhandelt. Optimistisch betrachtet diesen Umstand Professor D., der im Gespräch mit den Promovierenden Ideen für die je eigene Karriereplanung der Promovierenden entwickelt:

»Das Geld geht zu Ende. Und die [Promovierenden] kommen dann zu mir natürlich wegen des Geldes. Das ist ein typischer Fall, dass die sagen: Ja, ich bin hier, was gibt es denn? Und ich muss dann immer sagen: Ja, leider, wir haben hier keine Stellen.

Es sieht ganz schlecht aus. [...] Alles schwierig. Und das ist der Einstiegspunkt, wo ich dann sage: Ja, was gibt es denn für Optionen?»

Pessimistisch betrachtet diesen Umstand dagegen Professor E., der im Verlauf unseres Interviews zu Karrieren und Karriereberatung von Promovierenden die Vermutung äußert, dass nicht nur Fragen der Karriereplanung im Besonderen, sondern allgemein Probleme zwischen Professor*innen und Promovierenden nicht besprochen werden, die sich für Promovierende im Verlauf eines Promotionsprojekts ergeben und die ihnen schwer wiegen:

»Ich find, das ist so 'ne richtige black box. Dadurch, dass die Doktorand*innen gegenüber den Professor*innen ja sehr zurückhaltend sind, was jetzt ihr eigenes Leiden angeht. Häufig sieht man das als Betreuer*in erst, wenn ganz, ganz viel schiefgelaufen ist.«

Während aus der Sicht von D. im Verlauf eines Promotionsvorhabens zu wenigstens einem Zeitpunkt eine Diskussion zum beruflichen Verbleib von Promovierenden angeregt und von ihm als Betreuer aufgegriffen wird, hebt E. hervor, dass nach seiner Erfahrung im Rahmen eines Promotionsprojekts relevante Probleme zwischen Promovierenden und Professor*innen nicht thematisiert werden – die Frage nach dem beruflichen Verbleib stellt nach seinem Ermessen keine Ausnahme dar. Allen befragten Professor*innen ist dagegen eine Einschätzung gemeinsam: Promovierende und Professor*innen sprechen selten miteinander über Karriereoptionen.

4. Fazit: Die Frage nach beruflichem Verbleib beantworten promovierende Soziolog*innen in Statuspassagen – mit Erfolg

Auf die Frage, wie sie nach der Promotion den Einstieg in ihr aktuelles Tätigkeitsfeld gefunden habe, antwortete mir eine promovierte Soziologin, dass sie nach Abgabe ihrer Dissertation Stellenanzeigen gefunden habe, die zu ihrem Profil passten: »Was ein ganz gutes Gefühl war, weil ich eigentlich erst mit der Abgabe angefangen hab zu suchen.« Um eine dieser Stellen habe sie sich dann erfolgreich beworben. Auf der Grundlage von qualitativen Interviews, die ich mit Promovierenden und Professor*innen aus der Soziologie geführt habe, habe ich argumentiert, dass es sich hier keineswegs um eine

Ausnahme, sondern um einen für in der Soziologie Promovierende typischen Verlauf von »Karriereplanung« handelt: Die Frage des beruflichen Verbleibs wird in zeitlich begrenzten Statuspassagen beantwortet.

Meine These ist, dass Promovierende und Professor*innen die Frage nach dem beruflichen Verbleib als promovierende bzw. promovierte Soziolog*innen in erster Linie als offene Frage hinnehmen. Das Argument, das Promovierende und Professor*innen dazu formulieren, lautet zusammengefasst: Nach Antworten auf die Frage nach dem beruflichen Verbleib suchen Promovierende und Professor*innen typischerweise nur unter der Bedingung, dass Promovierende oder Promovierte eine Finanzierung benötigen. Dass die Frage des beruflichen Verbleibs an die Finanzierungsfrage geknüpft ist, zeigt sich je nach Position der Beteiligten wiederum auf verschiedene Weise.

Promovierende lösen das Finanzierungsproblem des je eigenen Promotionsprojekts unterschiedlich. Während nebenberuflich tätige oder berufsbegleitend Promovierende ihren beruflichen Verbleib – zumindest: vorläufig – im Vollzug eines Promotionsprojekts klären, nehmen Promovierende mit anderen Finanzierungsquellen zwei Unwägbarkeiten bis zur Promotion – oder dem vorzeitigen Abbruch des Promotionsprojekts – hin: Stipendiat*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Hochschulen sowie Promovierende, die sich über private Unterhaltszahlungen, staatliche Transferleistungen oder Vermögen finanzieren, akzeptieren die Unwägbarkeiten einer akademischen Karriere ebenso wie die Skizzenhaftigkeit von Berufsbildern für Soziolog*innen. Damit korrespondiert, dass Professor*innen für Soziologie (zumindest) mögliche außeruniversitäre Karrierewege mit ihren Promovierenden nur dann diskutieren, wenn die Finanzierung des jeweiligen Promotionsprojekts noch nicht oder nicht mehr gesichert ist.

Dass Promovierende und Professor*innen die Frage nach dem beruflichen Verbleib von Promovierenden und Promovierten in Statuspassagen klären, heißt nicht, dass der berufliche Verbleib der/des jeweiligen Soziolog*in nach dem Übergang von Promotionsprojekt und Beruf – ebenso wenig wie nach dem Studium oder nach der Habilitation – bis zur Rente geklärt ist. Aber auch, wenn es sich hier um einen immer nur vorläufigen Berufsverbleib handelt, der in Statuspassagen geklärt wird: Es sind zeitlich deutlich eingegrenzte Aktivitäten, in die Promovierende, Professor*innen und Praktiker*innen involviert sind. Dass der Übergang in kurzen Statuspassagen gelingt, könnte ein Argument sein, um – bisweilen: düstere – Diskussionen zum beruflichen Verbleib von Nachwuchswissenschaftler*innen aufzuheben.

Literatur

- Briedis, K., Fabian, G., Kerst, C., Schaeper, H. 2008: Berufsverbleib von Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftlern. HIS: Forum Hochschule, Band 11.
- BfA 2019: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Akademikerinnen und Akademiker. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- DZHW 2017: Sozialwissenschaften. Ergebnisse der Promoviertenbefragung des Prüfungsjahrgangs 2013/2014. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, https://www.dzhw.eu/pdf/22/ergebnisse_sozialwissenschaften_promoviertenstudie.pdf, letzter Aufruf 22. April 2020.
- Flöther, C. 2017: Promovierte auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt: mehr als ein »Plan B«. WSI-Mitteilungen, 70. Jg., Heft 5, 356–363.
- Glöckner, U. 2007: Hintergrund: Wandel der Tätigkeitsfelder von Sozialwissenschaftlern. In W. Breger, S. Böhmer (Hg.), Was werden mit Soziologie. Berufe für Soziologinnen und Soziologen. Stuttgart: Lucius & Lucius, 163–176.
- Johann, D., Neufeld, J. 2016: Nachwuchsprobleme. Situation und Berufsziele des wissenschaftlichen Nachwuchses. Forschung und Lehre, 23. Jg., Heft 9, 790–791.
- Konegen-Grenier, C. 2019: Geisteswissenschaftler auf dem Arbeitsmarkt. Berufe, Branchen, Karrierepositionen. IW Report, Nr. 32.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) 2017: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: wbv.