



# BERUFSEINSTIEG FÜR HISTORIKER\*INNEN

PD Dr. Mareike Menne

PB, SoSe 23



# Agenda heute

---

- Ankommen, Themenspeicher
- Fachnahe Arbeitsmärkte
- Fachferne Arbeitsmärkte
- F&A
- Abschluss

# Agenda gesamt

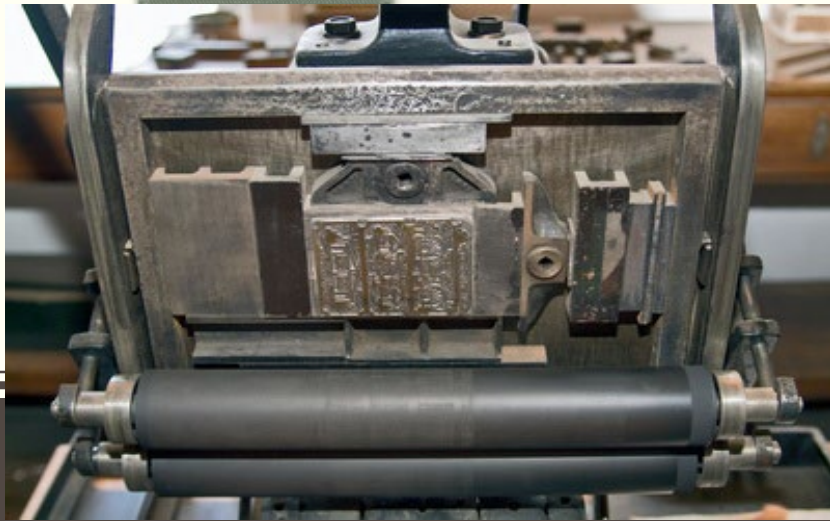
---

## Synchron

- Tag 2: Beschäftigungsformen: ÖD und Freiberuflichkeit. Soziale Rahmung der Berufstätigkeit
- Tag 3: Kompetenzprofil und berufliche Identität. Qualifikation, Weiterbildung, Anpassung
- Tag 4: Einstiegsszenarien, Bewerbung, Recruiting, Positionierung

## Asynchron

- Berufsprofil erarbeiten
- Kompetenzprofil erarbeiten
- Positive Selbstauskunft erarbeiten



# FACHNAHE BERUFE



# Fachnahe Berufe

Organisation	Öffentlicher Dienst oder Anlehnung daran	„freie Berufe“	„freie Wirtschaft“
Schlüssel	Abschluss als Einstiegs- und Einstufungskriterium	Abschluss als Zugang zum „Stand“ und Kriterium für steuerrechtliche Eingruppierung	Abschluss als Fachgruppenzugehörigkeit, Nachweis von höheren kognitiven Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen
Definition	Beschäftigung resultiert aus „Ausbildungsordnungen“	Rahmenbedingungen folgen §18 EStG und den „Standesordnungen“	Verbandsordnungen, IHK- Regelungen, kulturelle Praxis
Beispiele	Lehramt, wiss. Dienst, wiss. Referent*in, Archivdienst, öff. Kulturarbeit Kirchen	Journalistin, freier Historiker, Künstlerin, Publizist, Übersetzerin, Philosoph, Dozentin	Buchbranche, private Bildung, Kommunikationsagenturen, Kulturdienstleistungen, affine Beratungsdienstleistungen Gründungen
Einstieg	Referendariat, wiss. Mitarbeit, Direkteinstieg, Quereinstieg	Direkteinstieg, Einstieg aus Nebentätigkeit	Direkteinstieg, Trainee, Juniorposition, (Volontariat), Quereinstieg

Alternative /  
Weiterentwicklung digitales  
Lernen

Alternative und Berufsanteile  
Teilhabe/Integration/  
Begabtenförderung

Alternative Bildungsverwaltung

Alternative und Berufsanteile  
Lerncoaching

Quereinstieg in Mangelfächer

Mindmaps  
Lehrer\*in

Nebentätigkeiten möglich

Curriculare Veränderungen,  
Reduktion/Wegfall von  
traditionellen Fächern

Weiterentwicklung Abordnungen

Weiterentwicklung  
Schulbuch/Lernmedien

Arbeitgeber ÖD

Einkommen nach  
Besoldungstabellen

Arbeitgeberin Hochschule/  
ÖD

Promotion

Dauerstellen müssen öffentlich  
ausgeschrieben werden,  
befristete und Projektstellen  
nicht unbedingt – grauer  
Arbeitsmarkt

Alternative und Berufsanteile  
Wissenschaftsmanagement  
Fundraising  
Kommunikation

tw. Fachkräftemangel

zunehmende Durchlässigkeit

Nebentätigkeiten möglich

weiterer Weg linear: Postdoc,  
Habilitation/Tenure Track

weiterer Weg mit Wechsel: Stiftungen, Politik,  
Verwaltung, außeruniv. Forschung,  
Wiss.Management, Selbstständigkeit



Einstieg ok,  
langfristige Planung schwierig:  
Leaking Pipeline, Altersgrenzen

Einkommen nach  
Besoldungstabellen

Netzwerkorientierung

Nationaler Arbeitsmarkt

Dynamiken Digitalisierung,  
Globalisierung, WissZVG,  
Outreach, Grundfinanzierung der  
Hochschulen







Einstiegspositionen nicht immer zu erkennen

Arbeitgeber Verbände, Verlage, Bibliotheken, Agenturen, (Zwischen)Buchhandel

Alternative und Berufsanteile  
Projektmanagement  
Kommunikation  
Herstellung  
Vertrieb

Einbindung Freiberufler\*innen und Dienstleistungen steigend

zunehmende Durchlässigkeit

Einstieg schwierig, langfristige Perspektiven nicht immer gegeben

Viele unterschiedliche Zugangswege, Fachstudium nicht exklusiv, tw. spezialisiertes Studium erforderlich

Wenige Ausschreibungen, grauer Arbeitsmarkt



Nationaler Arbeitsmarkt, Zentren Berlin, Frankfurt, Stuttgart, Köln, München

Dynamiken Digitalisierung, Multimedialität, Internationalität, Eventorientierung, Automatisierung, Einsatz von KI

Wegfall/Veränderung traditioneller Berufe, z.B. Lektor\*in

Einkommen nach Branchenstandards, tw. etwas unter dem ÖD

# Veränderungen der klassischen Tätigkeiten

---

---

## Ersetzen

Andere Arbeitgeber oder Tätigkeiten treten an die Stelle , z.B. Privatisierung, Freiberuflichkeit, Automatisierte Prozesse

## Verändern

Das Tätigkeitsprofil verändert sich, z.B. Digitale Bildung in der Schule, Managementaufgaben in der Wissenschaft....

## Ergänzen

Es kommen neue Tätigkeiten hinzu:, etwa Anstieg der Kommunikation und Dokumentation in der akademischen Lehre, Outreach –Aktivitäten im Museum...

## Anreichern

Die Tätigkeiten werden qualitativ angereichert, z.B. ergänzende Tutorials zu Fachbüchern, crossmediale Konzepte, interdisziplinäres Arbeiten...

# Fachkräftemangel? → Spezialist\*innenmangel!

---

- Schätzung: 2025 ca. 12% Mangel an Geisteswissenschaftler\*innen
- Besonders betroffen: Schulwesen, Archiv, Bibliothek, wissenschaftlicher Dienst
- Jedoch kaum Wandel zu AN-Märkten!
- Nachteile: Kaum Einarbeitungsphasen und -unterstützung, wenig Matching mit den Wünschen der Bewerber\*innen, Versuch, ein „altes System“ weiterzubetreiben
- Vorteile: Zugangshürden werden abgebaut. Ohnehin dauerhafte Weiterbildung erforderlich.

# Arbeitsphase

---

- Was folgt aus diesen Informationen zu den Arbeitsmärkten für Sie?

Bitte tauschen Sie sich aus:

- Was war neu/anders?
- Was ist für Sie positiv?
- Was ist für Sie negativ/schwierig?
- Welche Handlungsoptionen sehen Sie für sich?



# FACHFERNE BERUFE

# Nähe und Ferne

---

## fachnah

Formale Konsekutivität (Abschluss) →

Kontinuität der Fachinhalte →

Kontinuität von fachspezifischen  
Arbeitsweisen und Methoden →

Kontinuität der berufssozialen  
Zugehörigkeit und Selbstbeschreibung als  
GW →

## fachfern

Anpassungsqualifikation, Erfahrung,  
Zusatzqualifikation

Modifikation, Ersatz, Ergänzung,  
Erweiterung der Fachinhalte

Einsatz, Modifikation Ergänzung, Ersatz von  
Arbeitsweisen und Methoden

Neue berufssoziale Zugehörigkeit

# Strategien und Praktiken

Kooperation		Assimilation	Differenzierung	Integration
Interdisziplinäres Arbeiten Schnittstelle für gemeinsame Aufgaben	Was geschieht?	GW passen sich an: Zusatzqualifikationen, Habitus	GW werden gezielt als „andere“ für einen fremden Kontext rekrutiert	GW werden rekrutiert, weil ihre Kompetenz als GW zentral ist
(zentr.) Hochschulverwaltung Wissenschaftspolitik Interdisziplinäre Forschungsprojekte	Arbeitsbereiche	Traineeprogramme, Technisches Lektorat UX-Design	Beratung, Kritik	Linguistische Beratung, Gleichstellung/Diversität, div. fachliche Expertisen
Fachgruppen- angehörige*r	Ihre Rolle als GW	Hochschulabsolvent*in neue professionelle Identität	GW als Ergänzung, Bereicherung, Methode	Fachliche Expertise



# Was ist anders in fachfremden Bereichen?

---

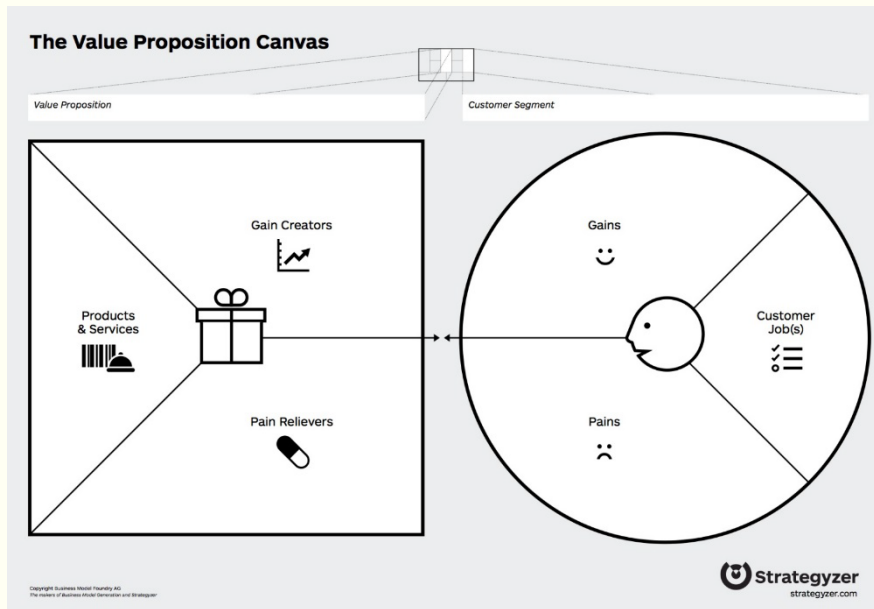
1. Das Gegenüber weiß vermutlich wenig über unsere Fächer – Bezeichnungen, Inhalte, Kompetenzen, übliche Einsatzbereiche ...  
→ Wir sollten über uns und unsere Fächer erzählen können.
2. Bei Kaltgesprächen weiß das Gegenüber vermutlich nicht, worin der Wert unserer Arbeit besteht.  
→ Wir sollten den Wert unserer Arbeit erkennbar machen und an Beispielen zeigen, was das Gegenüber mit uns gewinnen kann.
3. Für die Bereiche Assimilation und Differenzierung sind die Zugangswege nicht fachspezifisch, sondern fachübergreifend.  
→ Wir sollten uns generalistischer, universalistischer denken und entsprechende Kompetenzen professionalisieren, z.B. Projektmanagement.
4. Wir wissen wenig über die Arbeit, Prozesse, Wertschöpfung unserer Gegenüber.  
→ Wir sollten uns informieren bzw. nachfragen, um zu verstehen, wo der gemeinsame Schnittpunkt ist.

# Einzelarbeit, dann Gespräch

---

- Bitte überlegen Sie für die Punkte 1-3, welche Antworten Sie z.B. auf einer Jobmesse einem Gegenüber geben würden. Variieren Sie ruhig, es muss nicht die eine Antwort geben.
- Dann tauschen Sie sich in Kleingruppen aus. Stellen Sie Ihre Ideen vor, hören Sie zu, geben Sie Feedback.
- Sammeln Sie abschließend, welche Fragen und/oder Erkenntnisse Sie im Plenum teilen möchten.

# Den Wert präzisieren



<https://www.strategyzer.com/canvas/value-proposition-canvas>

Bitte überlegen Sie, welche Wertangebote wir als Absolvent\*innen eines Geschichtsstudiums für Zielgruppen bereithalten. Orientieren Sie sich dabei an dem Value-Proposition-Schema (siehe Arbeitsblätter).

Es gibt Zielgruppen, die haben bestimmte **Aufgaben** (Customer Jobs), die wir erfüllen können. Z.B. hat der Staat die Aufgabe, Geschichtsunterricht an Schulen anzubieten. Andere Zielgruppen haben **Probleme** (Pains), bei deren Lösung wir unterstützen können. Etwa einen Shitstorm wegen Zwangsarbeit in Diktaturen. Hier können wir Aufklärungsarbeit leisten und so zur Transparenz, Entschädigung und Werteorientierung beitragen.

Wieder andere wollen **Ziele** erreichen (Gains), bei denen wir sie unterstützen können, z.B. ihre Familiengeschichte schreiben.

Bitte erarbeiten Sie zu zweit weitere Wertangebote in diesen drei Feldern.

Arbeitgeberin (alle) Hochschulen, Stiftungen,  
Verbände, Wissenschaftsdienstleister,  
Wissenschaftsförderung,  
Wissenschaftspolitik

alle Qualifikationsstufen

Zugang organisch und/oder  
über eine Zusatzqualifikation  
oder aktiv über inter- und  
transdisziplinäres Handeln

Berufsanteile  
Verwaltung, Koordination,  
Prozessverantwortung,  
Führung/Steuerung,  
Dokumentation,  
Budgetverantwortung,  
Weiterbildung, Analysen,  
Publikationen, Gleichstellung

tw. Fachkräftemangel: z.B.  
Digitalisierung,  
Wissenschaftskommunikation,  
Prozesskompetenz

Mindmap  
**Wissenschafts-  
management**

Einstieg intern, über  
Ausschreibungen, Empfehlungen,  
Berufsverbände

weiterer Weg lineare oder  
horizontale  
Verwaltungslaufbahn

Nationaler Arbeitsmarkt

weiche Voraussetzung gutes  
Wissen über Wissenschafts- und  
Hochschulstrukturen

affine Fachgruppen und  
Studiengänge: alle

Beratung für die eigenen Fächer,  
z.B. Employability, Digitalisierung,  
Schnittstellendesign, New Work,  
PR...

fachnahe Beratungstätigkeiten  
aus fachlicher Expertise, z.B.  
Gleichstellung, Sprache,  
ethnologische Inhalte

Zugang über Gründung,  
Zusatzqualifikation, Trainee,  
Berufserfahrung

affine Fachgruppen und  
Studiengänge: alle

Berufsanteile Coaching, Training,  
Lehre, Operative Tätigkeiten

sehr gute Kommunikation und  
Prozesskompetenz

hohe Adaptionfähigkeit und  
Lernbereitschaft

Adaptierte Beratungstätigkeiten:  
Prozess-, Lern-, Strategieberatung



Anforderung meist MA

regionale, nationale und  
internationale Märkte

selbstständig und angestellt  
Nebentätigkeit

Beratung nach  
Weiterqualifikation:  
Systemische Beratung (nah),  
Toolbezogene Beratung,  
(Psycho)Therapie, Führung, OE

wachsender Markt  
beratungsrelevanter Themen

Weiterentwicklung lineare Unternehmenskarriere, thematische, regionale oder  
methodische Erweiterung, Selbstständigkeit, skalierbare teilautomatisierte  
Angebote



Zugänge auch aus anderen  
Fächern, Ausbildungen,  
Quereinstiegen

Arbeitgeber  
Unternehmensabteilungen,  
spezialisierte Unternehmen,  
Verbände, Öffentlicher Dienst,  
Agenturen..

Berufsanteile Texten, Moderation,  
Social-Media-Management,  
Konzeption, Visualisierung,

Einstieg als Quereinstieg, über  
berufsbegleitendes Studium,  
Weiterqualifikation, Trainee, eigene  
Gründung

*Mindmap*  
**Marketing, PR,  
Kommunikation**

viele Einstiegsmöglichkeiten in  
fachlicher Nähe

Ausschreibungen:  
Kommunikationswissenschaft  
ler\*in, Marketing-  
Spezialist\*in, PR-/  
Öffentlichkeitsarbeit  
(Referentin, Mitarbeiter...), tw.  
sehr individuelle

Trends Personalisierung, Automatisierung  
(Chatbot, E-Mail...), Design, MarTech,  
interactive content, omnichannel  
marketing, branding

affine Fächer:  
Kommunikations-/Medienwissenschaft,  
Philologien, Soziologie, Kunst /  
Kunstgeschichte

Abgrenzung von  
Ausbildungsberufen und  
klassischen BWL-  
Personaler\*innen

affine Fächer und Studiengänge:  
Lehramt, Soziologie, Pädagogik,  
Psychologie

hilfreiches Vorwissen:  
Grundkenntnisse Wirtschaft und  
BWL



Dynamiken hybrides Arbeiten,  
Automatisierung,  
Ganzheitlichkeit, New Work,  
Diversität, Changemanagement,  
Leadership, Purpose, Flexibilität,  
Gesundheitsmanagement/-  
verwaltung, Staff  
Experience/Gamification

Arbeitgeber:  
Unternehmens-/Organisationsab-  
teilungen, Personaldienstleister,  
Arbeitsagentur, Bildungsträger

hohe kommunikative Anteile,  
datenbasiertes Arbeiten

Einstieg als Quereinstieg, über  
berufsbegleitendes Studium,  
Weiterqualifikation, Trainee,  
eigene Gründung

Bezeichnungen  
Arbeitsvermittler\*in,  
Personalreferent\*in,  
Karriereberater\*in,  
Personalentwickler\*in,  
Recruiter, Coach

angestellt und selbstständig



# Abschluss

---

- Was folgt aus diesen Informationen zu den Arbeitsmärkten für Sie?

Bitte tauschen Sie sich aus:

- Was war neu/anders?
- Was ist für Sie positiv?
- Was ist für Sie negativ/schwierig?
- Welche Handlungsoptionen sehen Sie für sich?



---

# GESCHLECHTERFRAGEN

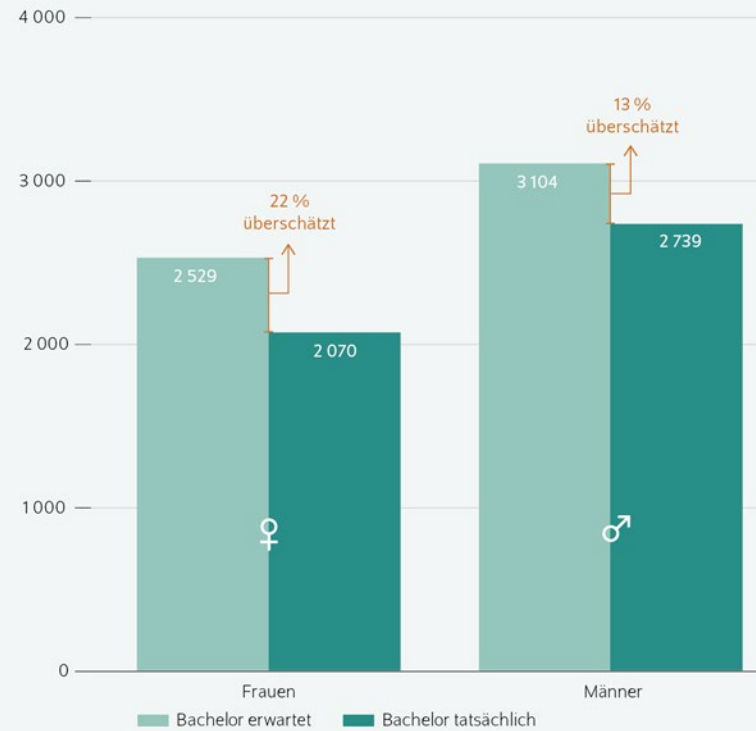
---

# Gender Pay Gap

Abbildung 2

## Erwartetes und tatsächliches Netto-Erwerbseinkommen mit Bachelorabschluss

In Euro



Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis des Berliner-Studienberechtigten-Panels (Best Up), Welle 3; Mikrozenus, Jahre 2010 bis 2012.

© DIW Berlin 2022

Angesichts der im Befragungsumfeld tatsächlich realisierten monatlichen Einkommen hatten vor allem Frauen hohe Erwartungen.

# Frauenanteile

---

- Studierende: ca. 70%
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Promovierende: ca. 57%
  
- **Archivarinnen**: ca. 67% (2021)
- Beschäftigte im **Museum**: ca. 65% (2020), v.a. im Bereich Bildung und Vermittlung
- **Lehramt**: ca. 70%
- **Bibliothekarinnen** sowie **Lektorat/Herstellung** in der Buchbranche: ca. 75% (2021)
  
- **Medien**: ca. 40%
- **Professuren**: ca. 37% (2020)
- Führungspositionen in der **Buchbranche**: ca. 32%
- Bundestag: 31%
- **Museumsdirektionen** sowie **Stiftungsrat/Stiftungsvorstand**: ca. 25% (2021/2020)

# Abschluss

---

- Was folgt aus diesen Informationen für Sie?

Bitte tauschen Sie sich aus:

- Was war neu/unerwartet?
- Was ist für Sie positiv?
- Was ist für Sie negativ/schwierig?
- Welche Handlungsoptionen sehen Sie für sich?



---

# NACHKLANG

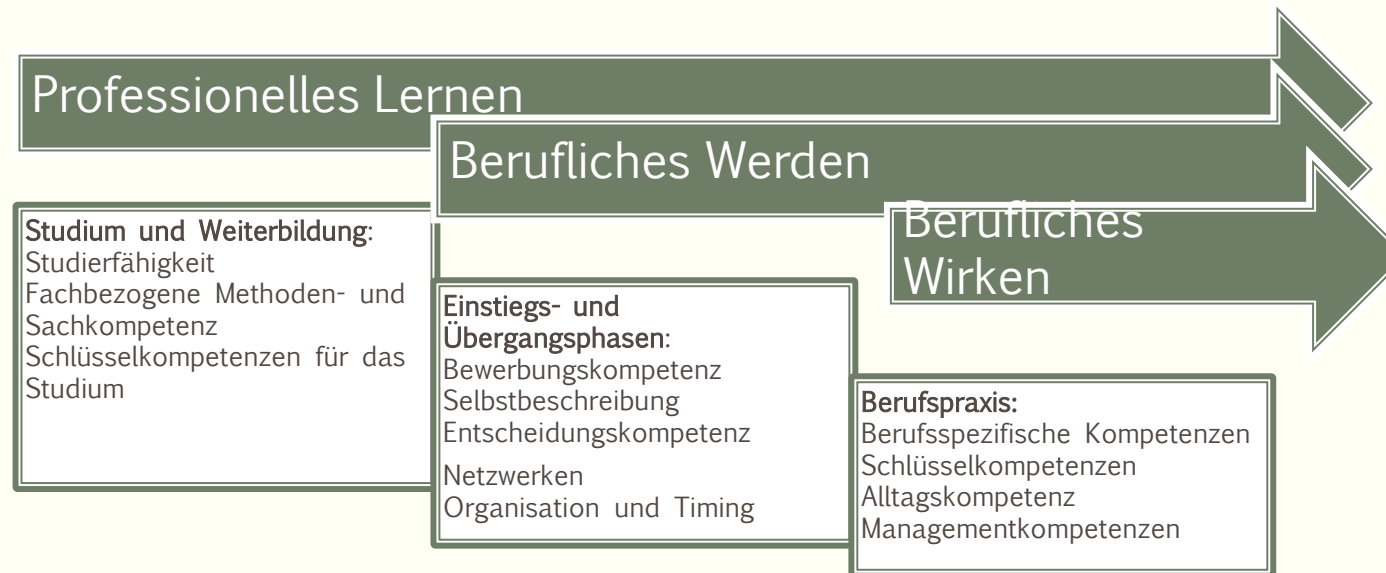
---

# Kompetenzwandel

---

Für unterschiedliche professionelle Lebensphasen sind unterschiedliche Kompetenzbündel erforderlich.

Diese Kompetenzbündel brauchen je nach Anforderung der Lebensphase neue und veränderte Zusammensetzungen.





# Analyseeinheiten

---

## Studium:

Erfüllt Erwartungen ?

Kontinuieren

Ergänzen

Verändern

Ersetzen / Lösen

## Arbeitsmarkt

Erfüllt Erwartungen? Bietet Chancen?

Darauf linear/lateral zubewegen

gefunden werden

Wissen sammeln

Job Crafting

## Sozialer Kontext

Fördert/fremdelt, hindert?

gender, class, nation?

Netzwerke nutzen

Netzwerke aufbauen

Netzwerke schaffen

Rechtfertigen/vermitteln

Kontext wechseln

## Persönlichkeit

Werte, Kompetenzen, Vorlieben

Introvertiert/extrovertiert

leistungsorientiert/ganzheitlich orientiert

im Zentrum/in der Peripherie/Außenseiterin

Start in Stärke/Start in Schwäche

Wunsch nach Stabilität/Wunsch nach Freiheit