

dvb forum

Zeitschrift für Bildungs- und Berufsberatung

Geisteswissenschaftler:innen am Arbeitsmarkt



Abb.: Jarryy / Pixabay

www.dvb-fachverband.de
65. Jahrgang - Ausgabe 1 | 2026

E-Journal Einzelbeitrag
von: Andreas Eimer

Eigenverantwortung, Kompetenzaufbau, Profilbildung

Geisteswissenschaftler:innen auf dem Weg in den Beruf

aus: Geisteswissenschaftler:innen am Arbeitsmarkt (DVB2601W)
Erscheinungsjahr: 2026
Seiten: 19 - 24

Der Beitrag analysiert die Arbeitsmarkt- und Studiensituation von Geisteswissenschaftler:innen und zeigt, dass kollektive Aussagen zu ihren Berufsperspektiven die tatsächliche Situation nicht sinnvoll erfassen. Statt eines klar umrissenen Massenarbeitsmarkts eröffnen sich vielfältige, hoch individualisierte Berufswege, die maßgeblich das Ergebnis systematischer Selbstreflexion, Entscheidungsfähigkeit und Profilbildung der Studierenden sind. Am Beispiel des Career Service der Universität Münster wird ein mehrstufiges Vorgehen beschrieben, das Studierende bei der Entwicklung eines individuellen Berufsprofils unterstützt. Hochschulen sollten im Sinne eines Erwartungsmanagements zudem die Notwendigkeit dieser individuellen, beruflichen Profilentwicklung schon bei der Beschreibung ihrer geisteswissenschaftlichen Studiengänge klar benennen. Und Studierende sollten dann durch anspruchsvolle Studienformate, die die individuellen Kompetenzen erfahrbar werden lassen, und durch Einübung von Transferroutine auf einen kleingliedrigen und vielfältigen Arbeitsmarkt vorbereitet werden.

Schlagnote: Geisteswissenschaftler:innen; Arbeitsmarktsituation; Individuelle Berufswege; Selbstreflexion; Profilbildung; Career Service
Zitiervorschlag: Eimer, Andreas (2026). *Eigenverantwortung, Kompetenzaufbau, Profilbildung: Geisteswissenschaftler:innen auf dem Weg in den Beruf*. *dvb forum*, 65(1), 19-24. Bielefeld: wbv Publikation. DOI: <https://doi.org/10.3278/DVB2601W003>

Eigenverantwortung, Kompetenzaufbau, Profilbildung

Geisteswissenschaftler:innen auf dem Weg in den Beruf

Von **Andreas Eimer**

Abstract

Der Beitrag analysiert die Arbeitsmarkt- und Studiensituation von Geisteswissenschaftler:innen und zeigt, dass kollektive Aussagen zu ihren Berufsperspektiven die tatsächliche Situation nicht sinnvoll erfassen. Statt eines klar umrissenen Massenarbeitsmarkts eröffnen sich vielfältige, hoch individualisierte Berufswege, die maßgeblich das Ergebnis systematischer Selbstreflexion, Entscheidungsfähigkeit und Profilbildung der Studierenden sind. Am Beispiel des Career Service der Universität Münster wird ein mehrstufiges Vorgehen beschrieben, das Studierende bei der Entwicklung eines individuellen Berufsprofils unterstützt. Hochschulen sollten im Sinne eines Erwartungsmanagements zudem die Notwendigkeit dieser individuellen, beruflichen Profilentwicklung schon bei der Beschreibung ihrer geisteswissenschaftlichen Studiengänge klar benennen. Und Studierende sollten dann durch anspruchsvolle Studienformate, die die individuellen Kompetenzen erfahrbar werden lassen, und durch Einübung von Transferoutine auf einen kleingliedrigen und vielfältigen Arbeitsmarkt vorbereitet werden.

Wann, wenn nicht jetzt, sei es dringend an der Zeit, „Erkenntnisse der Geistes- und Sozialwissenschaften mit Macht in die Gesellschaft“ zu transportieren, fragt Anant Agarwala, Redakteur bei „DIE ZEIT“, im Dezember 2025 im Newsletter der Wochenzeitung. Politische Kippunkte, rechtspopulistische Strategien und Putins Handeln erforderten mehr denn je die Analysefähigkeit von Geistes- und Sozialwissenschaftler:innen (DIE ZEIT 2025: 4). Und Martha C. Nussbaum beschreibt in ihrem erst 2024 wieder neu aufgelegten Buch „Not for Profit: Why Democracy Needs the Humanities“ nachdrücklich die Unverzichtbarkeit der Geisteswissenschaften für eine kritisch-reflexive akademi-

sche Bildung, skizziert gleichzeitig aber den globalen Bedeutungsverlust dieser Disziplinen im Bildungsangebot der Universitäten. Diese beiden Beispiele stehen stellvertretend für eine bereits seit Jahrzehnten andauernde Debatte über den Stellenwert der Geisteswissenschaften sowohl im hochschulischen Fächerkanon als auch auf dem Arbeitsmarkt. Auffallend ist, dass in diesen Debatten insbesondere bezüglich der Arbeitsmarktperspektiven häufig Extrempositionen vertreten werden: Auf der einen Seite werden Absolvent:innen geisteswissenschaftlicher Studiengänge aufgrund ihrer vermuteten intellektuellen Flexibilität und umfangreicher überfachlicher Kompetenzen als die idealen Kräfte für eine sich schnell verändernde Arbeitswelt gesehen. Andererseits existiert nach wie vor das Bild der brotlosen Kunst und die Forderung nach stärkerer Förderung von Qualifikationen in Wirtschaft, Technik und Naturwissenschaften. Um es vorwegzunehmen: Alle diese Debatten helfen Studierenden der Geisteswissenschaften in ihrem beruflichen Orientierungsprozess nicht weiter. Solche Betrachtungen führen in der Regel zu sehr pauschalen und kollektiven Aussagen über Wert und Nutzen geisteswissenschaftlicher Kompetenzprofile. Tatsächlich sind es ausgesprochen individuelle Zielsetzungen und Entscheidungen, die letztlich darüber bestimmen, ob Absolvent:innen geisteswissenschaftlicher Studiengänge objektiv und subjektiv beruflich erfolgreich und mit ihren Kompetenzen wirksam werden. Dazu später mehr.

Nimmt man die Lehramtsperspektive aus, ist die Gruppe der Studierenden der Geisteswissenschaften an den Hochschulen (8,2%) und auf dem akademischen Arbeitsmarkt (5,6%) relativ klein (Konegen-Grenier 2019: 3). Zudem ist die Studierendenzahl in diesen Fächern in den vergangenen zehn Jahren in Deutschland um rund 20% geschrumpft

(Bundesagentur für Arbeit 2025). Vermutlich lässt sich diese Entwicklung zumindest teilweise dadurch erklären, dass aufgrund der guten Chancen im Lehramtsbereich viele Studierende derzeit das lehramtsbezogene Staatsexamen anstreben, während zuvor eher nicht zum Lehramt führende Studienabschlüsse gewählt wurden.

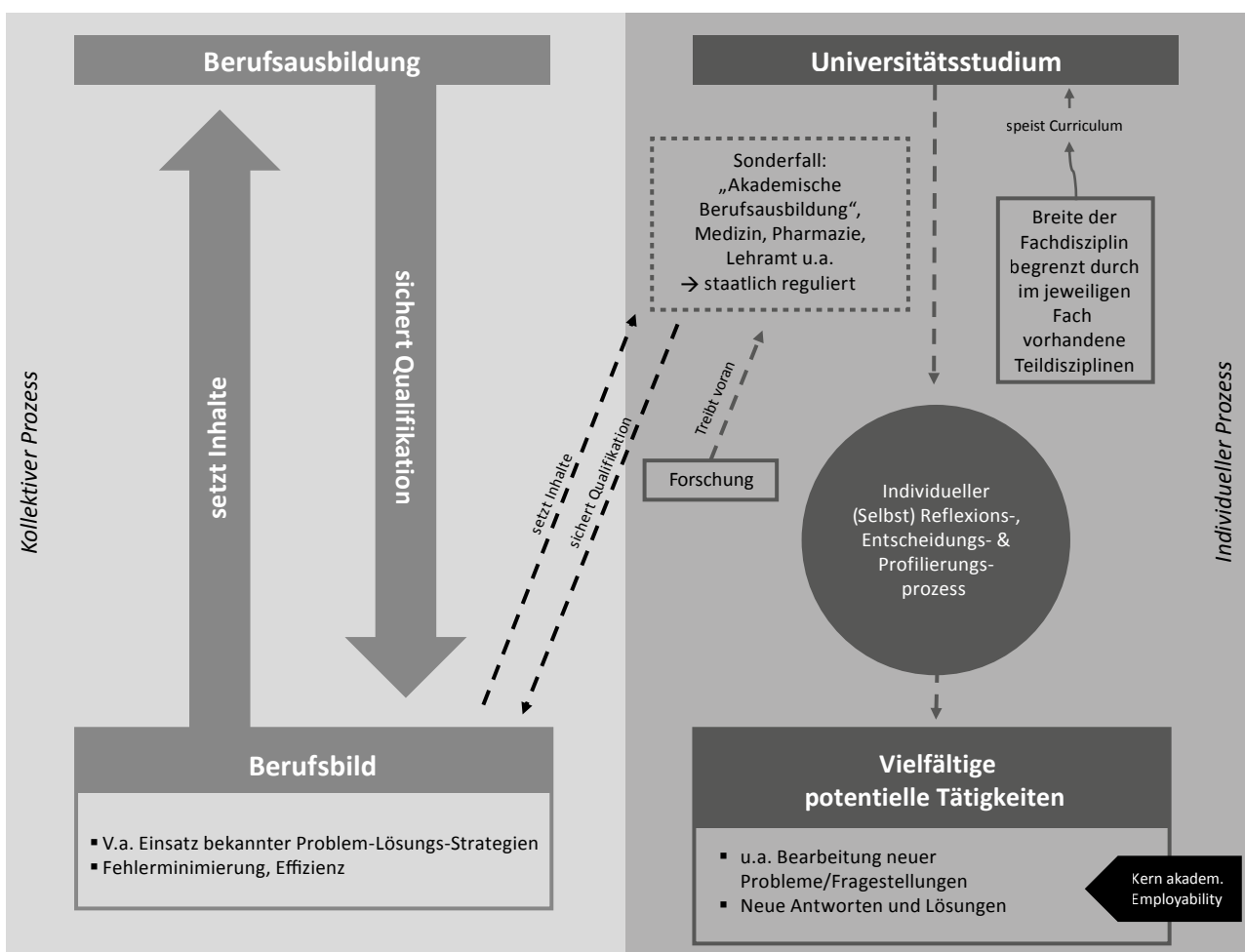
Die sogenannte Arbeitsmarktintegration geisteswissenschaftlicher Absolvent:innen stellt sich seit vielen Jahren im Durchschnitt (!) in immer ähnlicher Weise dar: Ihre Etablierungsphase ist häufiger und länger als in anderen Fächern geprägt durch befristete Stellen und projektbezogene Arbeitsverträge. Insbesondere am Anfang der beruflichen Entwicklung ist die Arbeitslosenquote höher als bei Absolvent:innen anderer Studienfächer, bewegt sich aber auf einem niedrigen Niveau. Mit einer Arbeitslosenquote bezogen auf das Jahr 2024 von 4,3 % ist der Unterschied zur durchschnittlichen Akademikerarbeitslosenquote, die zu dem Zeitpunkt bei 2,9 % lag, nicht dramatisch groß (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2025). Auffällig ist, dass viele Geisteswissenschaftler:innen in Bereichen tätig werden, die keinen oder

wenig direkten Bezug zu den Fachinhalten des Studiums haben. Gleichzeitig finden sich nur wenige Stellenausschreibungen, die sich ausdrücklich an Geisteswissenschaftler:innen richten (Bundesagentur für Arbeit 2025). Bezogen auf das Anforderungsniveau sind Geisteswissenschaftler:innen häufiger inadäquat beschäftigt als Absolvent:innen anderer Disziplinen. Das Durchschnittsgehalt der Geisteswissenschaftler:innen liegt unter dem Durchschnitt der Akademikergehälter (Konegen-Grenier 2019: 28; Bundesagentur für Arbeit 2025), eine Ausnahme bilden hier die Promovierten.

Auffällig bei vielen Studien zur beruflichen Situation von Absolvent:innen geisteswissenschaftlicher Studiengänge ist die häufig große statistische Streuung quantitativer Daten, die Differenzierung zwischen Untergruppen, der Verweis auf individuelle Besonderheiten oder schlicht die Erkenntnis, dass berufliche Verläufe so variantenreich sind, dass sich keine validen Aussagen über die Gesamtgruppe mehr treffen lassen. Das führt zu einer wichtigen Erkenntnis: Das Studium der Geisteswissenschaften bereitet auf keinen homogenen „Massenarbeitsmarkt“ vor, der sich über ein standardi-

Abb. 1: Systemlogiken Berufsausbildung vs. Universitätsstudium

Andreas Eimer, eigene Darstellung



sierteres Kompetenzprofil erschließt, das über konkret darauf abzielende Studiengänge erworben werden kann. Wir haben es mit hochindividualisierten Profilen und somit häufig nicht miteinander vergleichbaren beruflichen Verläufen zu tun. Und das ist auch gut so. Würden Universitäten in großer Zahl geisteswissenschaftliche Studiengänge anbieten, die auf ein spezifisches Berufsbild vorbereiten, würde das zu absehbaren Problemen führen. Die jeweiligen Tätigkeitsfelder sind zu klein, um hohe Zahlen an Absolvent:innen zu beschäftigen. Erst in der Summe der individuellen Möglichkeiten entsteht ein Arbeitsmarkt für Geisteswissenschaftler:innen, der für die meisten eine Perspektive bietet.

Diese Analyse hat im Career Service der Universität Münster bereits vor vielen Jahren dazu geführt, die berufliche Orientierung und Entwicklung der Studierenden der Geisteswissenschaften in erster Linie als hoch individualisierten

Erst durch einen persönlichen Selbstreflexions-, Entscheidungs- und Profilierungsprozess entstehen in der Zusammenschau der Studieninhalte mit vielen anderen Komponenten individuelle berufliche Optionen.

Prozess zu betrachten. Dementsprechend sind auch die Beratungs- und Seminarangebote für diese Zielgruppe ausgerichtet. Bevor jedoch die Arbeit an der Entwicklung eines individuellen beruflichen Profils sinnvoll starten kann, sind die Vermittlung von System- und Orientierungswissen sowie auch ein gewisses Erwartungsmanagement hilfreich. Viele Studierende der Geisteswissenschaften beginnen aus unserer Beobachtung ihr Studium mit einer Erwartung, die eher der Logik einer Berufsausbildung folgt. Auch wenn sie selbst noch nicht wissen, welche Perspektive am Ende ihres Studiums stehen könnte, erhoffen sie dennoch, dass der Studiengang im Laufe der Zeit automatisch berufliche Möglichkeiten konkret werden lässt. Wenn auch etwas diffus, existiert häufig die Annahme, dass die Studiengangsentwickler:innen bei der Planung des Curriculums die Inhalte auf bestimmte Tätigkeitsfelder hin konzipiert haben. Daher ist es wichtig, den Studierenden zu verdeutlichen, dass die Inhalte wissenschaftsorientierter, geisteswissenschaftlicher Studiengänge meist nicht durch die Anforderungen konkreter Berufs- oder Tätigkeitsbilder definiert werden, sondern ein Abbild der entsprechenden wissenschaftlichen Disziplin darstellen. Erst durch einen persönlichen Selbstreflexions-, Entscheidungs- und Profilierungsprozess entstehen in der Zusam-

mensschau der Studieninhalte mit vielen anderen Komponenten individuelle berufliche Optionen. Bei diesem Prozess unterstützt der Career Service der Universität Münster intensiv mit seinen Beratungs- und Seminarangeboten. Abb. 1 veranschaulicht die unterschiedlichen Systemlogiken von Berufsausbildung, staatlich regulierter „akademischer Berufsausbildung“ (teilweise auch als Staatsprofessionen bezeichnet, vgl. Weyland/Terhart 2021) und autonom universitär konzipierter Studiengänge.

Zum Selbstreflexionsprozess gehört auch, dass die Studierenden noch einmal den Entscheidungsprozess ihrer Studienwahl rekapitulieren. Viele haben sich nämlich gerade deshalb für einen geisteswissenschaftlichen Studiengang entschieden, um sich möglichst viele Optionen offenzuhalten. In diesem Kontext ist es hilfreich, die Notwendigkeit von

Entscheidungen für einen Profilierungsprozess zu verdeutlichen und auch Qualität und Dynamik der Entscheidungsfindung zu thematisieren. Während in der beruflichen Bildung oder auch bei sehr berufsbezogenen Studiengängen die Laufbahnentscheidung bereits vor Aufnahme der Ausbildung getroffen wird, ist die individuelle Profilierung bei Geisteswissenschaftler:innen unter anderem ein Ergebnis vieler einzelner Entscheidungen während des Studiums. Die Tatsache, sich viele Optionen offen gehalten zu haben, bedeutet somit nicht, dass man auch zukünftig keine Entscheidung

für oder gegen bestimmte Wege treffen muss. Genau das Gegenteil ist der Fall. Und die Perspektivenunklarheit innerhalb eines Studiums ist in der Regel nicht die Folge eines defizitären Curriculums, sondern die Konsequenz der eigenen Entscheidung, sich möglichst viele Optionen offenhalten zu wollen. Die Frage, ob jemand persönlich geeignet ist, einen selbstverantworteten, individuellen Profilierungsprozess während des Studiums gestalten zu können, sollte bereits bei der Studienwahl mit abgewogen werden. Unsicherheits-toleranz und Selbstwirksamkeitsüberzeugung sind dabei zwei Qualitäten, die hilfreich und oft auch notwendig sind. Auch darüber hinaus kann es wertvoll sein, den Blick auch auf weitere persönliche Voraussetzungen der Studieninteressierten zu richten, die für ein erfolgreiches geisteswissenschaftliches Studium relevant sein können (vgl. Eimer 2023).

Vor dem Hintergrund oben angestellter Betrachtungen wird klar, dass sich die Antwort auf die Frage, welche beruflichen Perspektiven sich aus einem Studium der Geisteswissenschaften erschließen, nicht durch externe, allgemeine Informationen ergibt, sondern nur durch einen individuellen Analyse- und Gestaltungsprozess. Dennoch versuchen viele Studierende, sich Klarheit zu „ergoogeln“. Diese Haltung wird dadurch verstärkt, dass auch in vielen Informa-

tionsquellen über geisteswissenschaftliche Studiengänge versucht wird, allgemeingültige Aussagen zu treffen oder mit wenig aussagekräftigen, statistischen Durchschnittswerten gearbeitet wird. Stattdessen sollte auch hier nachdrücklich auf die Notwendigkeit persönlicher Profilbildung und damit verbunden individueller Verantwortung für diesen Prozess hingewiesen werden.

An der Universität Münster arbeitet der Career Service mit den Studierenden insbesondere (aber nicht nur) der Geisteswissenschaften mit einem mehrstufigen Ansatz:

1 (Selbst-)Reflexion: über Studienschwerpunkte, Interessen, überfachliche Kompetenzen, vorhandene formale und informelle Qualifikationen, Werte, Lebens- und Berufsziele, passende berufliche Strukturen, Erkenntnisse aus vorhandenen beruflichen oder berufsähnlichen Erfahrungen, Hobbies, Persönlichkeitsstruktur, vorhandene Netzwerke u. a. Grundsätzlich ist das Analyseraster offen und kann je nach persönlichen Voraussetzungen erweitert werden. Ziel der Selbstreflexion ist, zunächst möglichst viele Merkmale zu sammeln und aufzuschreiben. Die (Selbst-)Reflexion dient zunächst ausschließlich der persönlichen Standortbestimmung und sollte ausdrücklich nicht durch den Filter laufen, „was Arbeitgeber hören möchten“ oder „wie man sich am besten verkauft“.

2 Priorisierung der Merkmale: Welche Merkmale möchte ich in mein individuelles berufliches Profil aufnehmen, welche sind mir dabei besonders wichtig, welche möchte ich aber auch nur privat einsetzen (z. B. ein Musikinstrument spielen zu können nicht als Aspekt beruflicher Tätigkeit, sondern als Ausgleich zu beruflichen Anforderungen).

3 Tätigkeitsideen konkretisieren: Durch die Priorisierung, die Zusammenschau und Verknüpfung der Merkmale entsteht im besten Fall ein kompaktes Bild eines individuellen beruflichen Profils. Auf dieser Basis kann dann formuliert werden, was eine Person kann (Kompetenz) und will (Motivation) und welche Aufgaben und Tätigkeiten aufgrund dieses Profils (vermutlich) ausgeführt werden können. Die Tätigkeiten für Geisteswissenschaftler:innen entsprechen in der Regel nicht klar und einheitlich definierten (oder sogar rechtlich verbindlichen) Berufsbezeichnungen. Daher ist es an dieser Stelle des Reflexionsprozesses oft hilfreich, Tätigkeitsideen, die sich aus der Zusammenschau des Profils ergeben, detaillierter zu beschreiben und nicht zu erwarten, dass sie sich in einer eindeutigen Berufsbezeichnung fassen lassen.

4 Externe Recherche: Nach den ersten drei Schritten ist es sinnvoll, den Blick nach außen zu richten und dann tatsächlich in die Informationsrecherche zu gehen, denn jetzt kann diese Suche konkret und auf die eigene Person bezogen erfolgen: Wo gibt es Bedarf an Personen mit meinen Kompetenzen? Welche Branche, welche Arbeitgeber kommen in Frage? Ist mein Kompetenzprofil für diese Aufgaben und Tätigkeiten schon vollständig? Oder formulieren die Arbeitgeber (z. B. in Ausschreibungen) diesbezüglich noch Anforderungen, für die ich mich ggf. noch zusätzlich qualifizieren und so mein Profil erweitern muss? Im Rahmen der Recherche können natürlich viele öffentlich zugängliche Quellen genutzt, eventuell aber auch gezielt Personen kontaktiert werden, die in ähnlichen Feldern bereits tätig sind. So entsteht parallel zusätzlich ein berufsbezogenes Netzwerk.

5 Kommunikation und Argumentation: Durch die strukturierte (Selbst-)Reflexion und die darauf folgende gezielte Recherche entsteht neben der individuellen Standortbestimmung zusätzlich eine solide Grundlage für alle Phasen des Bewerbungsprozesses. Insbesondere sind die Bewerber:innen dadurch in der Lage, überzeugend und authentisch darzustellen, für welche Tätigkeiten und Aufgaben sie geeignet und motiviert sind. Da die beruflichen Verläufe geisteswissenschaftlicher Absolvent:innen in der Regel eben keinen normierten und allgemein bekannten Mustern folgen, liegt es schwerpunktmäßig in der Verantwortung der geisteswissenschaftlichen Bewerber:innen, das eigene individuelle berufliche Profil und die daran geknüpften Leistungsüberzeugungen Arbeitgebern gegenüber nachvollziehbar und zielgruppengerecht darzustellen.

Der Befund, dass Geisteswissenschaftler:innen sehr individuelle berufliche Verläufe aufweisen, hat weitere Konsequenzen, die sowohl Studiengangsverantwortliche als auch Studierende betreffen. Hochschulen und Fachbereiche sollten die Notwendigkeit individueller Profilentwicklung bei der Beschreibung geisteswissenschaftlicher Studiengänge klar benennen. Die alleinige Auflistung von potentiellen Arbeitsfeldern (in der Regel solche, in denen vorherige Absolvent:innen des Faches tätig sind), führt bei Studierenden häufig zu der (fälschlichen) Wahrnehmung, dass ihr Studiengang eben konkret auf diese genannten Tätigkeiten vorbereitet. Daher muss in den Studiengangsbeschreibungen deutlich gemacht werden, dass diese Arbeitsfelder lediglich beispielhaft für verschiedene Optionen stehen, die sich erst nach einem individuell gestalteten Prozess erschließen. Die individuelle Verantwortung der Studierenden dafür muss fairerweise klar benannt werden, auch wenn (oder gerade weil) Studieninteressierte dadurch ihre Studiengangsentscheidung noch einmal überdenken.

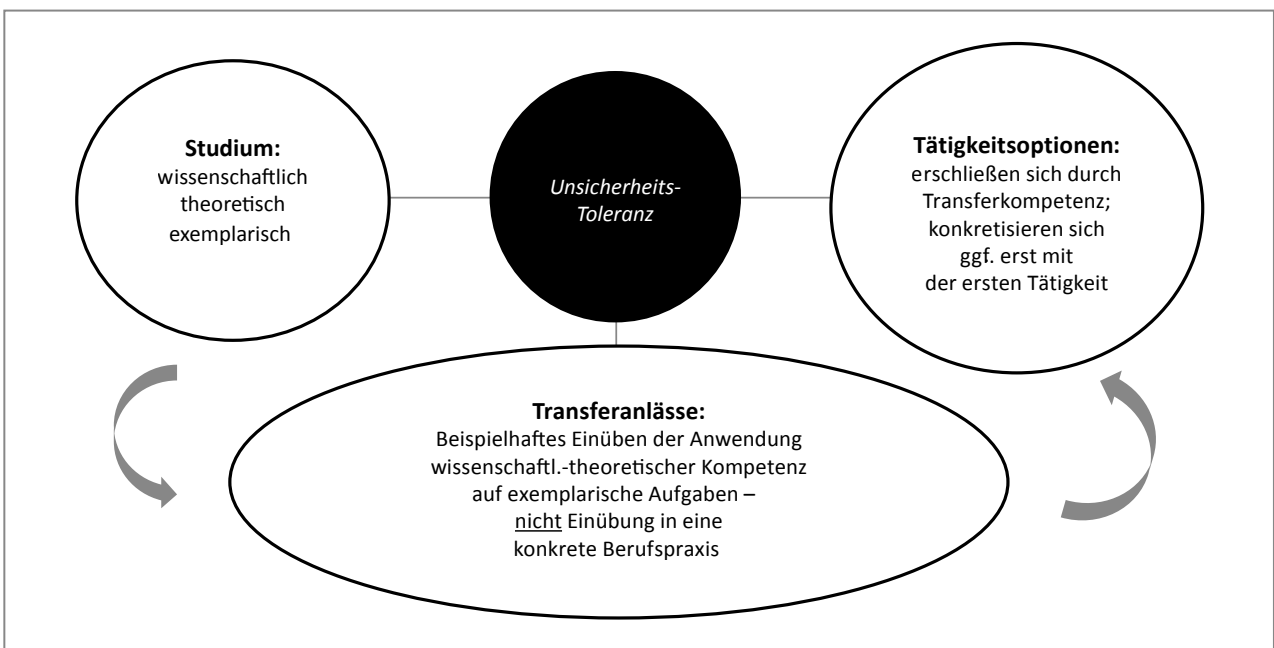
Zudem sollten Studiengangsentwickler:innen nicht unreflektiert der sowohl von Arbeitgeber- als auch Studierenden immer wieder geforderten Integration von sogenannten Praxiselementen folgen. Aus unserer Erfahrung besteht die Gefahr, dass diese berufspraktischen Inhalte bzw. Aufgaben bei den Studierenden dann doch wieder die Hoffnung nähren, dass ihr Studiengang genau auf solche Tätigkeitsfelder vorbereitet, aus denen das Praxisbeispiel stammt. Aufgrund der Vielfalt und der Unterschiedlichkeit der Tätigkeiten, die Geisteswissenschaftler:innen nach ihrem Abschluss übernehmen, ist es hoch unwahrscheinlich, dass sich individuell genau in dem Feld die berufliche Perspektive herauskristallisiert, aus dem das Praxisbeispiel stammt. Natürlich sind Anwendungsbeispiele für die im Studiengang erworbenen Kompetenzen unverzichtbar. Aber im Studiengang muss deutlich gemacht werden, um was es sich dabei handelt: eben um Beispiele. Insofern sollten diese Studienkomponenten nicht Praxiselemente, sondern Transferübungen genannt werden. Daran können die Studierenden exemplarisch (!) Erfahrungen damit sammeln, wie sie auf der Basis ihrer Kompetenzen an Aufgaben- und Problemstellungen aus verschiedenen Tätigkeitsfeldern herangehen. Was sie dabei erwerben, ist in erster Linie keine konkret auf einen Aufgabenbereich bezogene Problem-Lösungs-Kompetenz, sondern Transferroutine. Und genau das wird ihnen den beruflichen Einstieg und beruflichen Weg erleichtern: schon im Studium gelernt zu haben, auf Grundlage ihres Kompetenzprofils neue, unbekannte und vielleicht auch unerwartete Aufgaben zu bearbeiten. Abbildung 2 illustriert diesen Prozess.

Naheliegenderweise sind Praktika eine sehr geeignete Möglichkeit, Transferkompetenz aufzubauen. Allerdings wird diese Möglichkeit selten genutzt. Vielmehr existieren Studium und Praktika sehr häufig recht unverbunden nebeneinander (vgl. u. a. Schubarth et al. 2016). Der Career Service der Universität Münster hat ein theoriegeleitetes „Modell zur Förderung der Transferkompetenz durch ein Praktikum“ entwickelt, das öffentlich zur Verfügung steht und von interessierten Studiengangsverantwortlichen genutzt werden kann (Universität Münster 2020).

Aus der Politik und von Arbeitgeberseite hört man regelmäßig, dass die Bedeutung fachlicher Kompetenzen abnehme, Persönlichkeitsmerkmale und methodische Kompetenzen hingegen an Relevanz gewinnen. Ob diese Aussagen auch der Rekrutierungspraxis standhalten, ist zumindest fragwürdig. Der deutsche Arbeitsmarkt ist u. a. durch die berufsspezifische Duale Ausbildung und durch hoch spezialisierte Wirtschaftssegmente wie die Automobil-, Maschinenbau- und Chemieindustrie traditionell stark geprägt von einer Nachfrage nach fachlichen Spezialisten und weniger nach Generalisten, die „on the job“ fachspezifisch entwickelt werden. Auch Geisteswissenschaftler:innen benötigen für ein erfolgreiches Berufsleben ein solides Fundament aus fachwissenschaftlichen, überfachlichen und methodischen Kompetenzen. Wenn sie Fachexpert:innen werden wollen, ist das offensichtlich. Aber auch diejenigen, die eher in Querschnittsfunktionen tätig werden möchten, brauchen diesen Hintergrund. Sich anhand einer Fachwissenschaft in ein

Abb. 2: Transferkompetenz/ Transferroutine

Andreas Eimer, eigene Darstellung



komplexes Gebiet umfassend eingearbeitet zu haben, Informationen sauber recherchiert und bewertet zu haben sowie methodisch solide Analysen vornehmen zu können, sind beispielsweise Erfahrungen, die auch in fachferneren Anwendungsfeldern zum Tragen kommen.

Gerade in einer Phase, in der die KI viele Arbeitsbereiche durchdringt, ist eine solide fachliche Grundlage relevant für berufliche Perspektiven: Zahlreiche operative Prozesse können durch die KI übernommen werden („Automation“), die Ergebnisse der KI aber inhaltlich beurteilen und weiterentwickeln zu können („Augmentation“), wird zur Aufgabe gut qualifizierter Mitarbeiter:innen (vgl. Brynjolfsson et al. 2025). Das gilt natürlich auch für Geisteswissenschaftler:innen. Dabei sollten Studierende der Geisteswissenschaften bereit sein, sich an ihren Kompetenzen messen zu lassen. Dazu gehört, die eigenen Stärken benennen zu können und zu wollen. Unsere Beratungs- und Lehrerfahrung zeigt, dass gerade geisteswissenschaftliche Studierende häufig angeben, zu bescheiden zu sein, um ihre Kompetenzen klar zu formulieren. Hinter dieser Haltung kann sich aber der Versuch verbergen, Erwartungen zu minimieren und Verantwortung für das eigene Können nicht übernehmen zu wollen. Hier braucht es an den Hochschulen ermutigende, aber auch herausfordernde Veranstaltungsformate, an denen sich geisteswissenschaftliche Studierende messen können, bereits Mögliches und noch Angestrebtes zu erleben und Selbstwirksamkeit zu erfahren. In diesen Kontext gehört auch konstruktiv-kritisches Feedback der Lehrenden und der studentischen Peers.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich berufliche Perspektiven von Absolvent:innen geisteswissenschaftlicher Studiengänge einer kollektiven Beschreibung weitgehend entziehen. Perspektiven entwickeln sich vornehmlich auf der Basis individueller Reflexions- und Entwicklungsprozesse. Den Studierenden kommt dabei eine hohe Verantwortung und eine große Gestaltungsnotwendigkeit zu. Dabei können Hochschulen wirkungsvoll unterstützen: durch Darstellung dieser Anforderungen in den Studiengangsbeschreibungen; durch solide, vielfältige Lehre; durch einen fairen, aber hohen Leistungsanspruch; durch Befähigung der Studierenden, ihre eigenen fachlichen, überfachlichen und methodischen Kompetenzen realistisch einzuschätzen; durch Begleitung und Unterstützung dieses gesamten Prozesses durch Seminare und Beratung durch einen professionellen, qualitativ hochwertigen Career Service. Damit wird die Basis geschaffen für aussichtsreiche, individuell passgenaue berufliche Verläufe und beeindruckende geisteswissenschaftliche Karrieren. Beispiele dafür gibt es zahlreich.

Quellen

Brynjolfsson Erik/Chandar, Bharat/Chen, Ruyu (2025): Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence, [online] <https://digitaleconomy.stanford.edu/publications/canaries-in-the-coal-mine/> [abgerufen am 13.01.2026]

Bundesagentur für Arbeit (2025): Blickpunkt Arbeitsmarkt: Akademikerinnen und Akademiker. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

DIE ZEIT (2025): Wissen3. Brief für Hochschule, Wissenschaft, Scientific Community, Ausgabe vom 18. Dezember 2025. Hamburg: DIE ZEIT

Eimer, Andreas/Bohndick, Carla (2023): Facing fragmented labour markets: Individual variables and the decision-making ability of humanities students, in: *Industry & Higher Education*, 37(6), S. 782-791. DOI: 10.1177/09504222231165747

Konegen-Grenier, Christiane (2019): IW-Report 32/19. Geisteswissenschaftler auf dem Arbeitsmarkt. Berufe, Chancen, Karriererepositionen. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.

Nussbaum, Martha C. (2024): Not for profit: why democracy needs the humanities. Princeton, USA: Princeton University Press.

Schubarth, Wilfried/Speck, Karsten/Ulbricht, Juliane (2016). Qualitätsstandards für Praktika: Bestandsaufnahme und Empfehlungen, [online] https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-01-Tagungen/07-01-50-Praktika_im_Studium/Praktika_Fachgutachten.pdf [abgerufen am 13.01.2026]

Universität Münster (2020): Modell zur Förderung der Transferkompetenz durch ein Praktikum, [online] <https://www.uni-muenster.de/CareerService/infos/praktika/modell-seite-praktikum.html> [abgerufen am 13.01.2026].

Weyland, Ulrike/Terhart, Ewald (2021): Praktikum, in T. Schmohl & T. Philipp (Hrsg.), *Hochschulbildung: Lehre und Forschung. Handbuch Transdisziplinäre Didaktik*, Bd. 1, S. 231-242. Bielefeld: transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839455654-022>



Dr. Andreas Eimer ist seit 1998 Leiter des Career Service der Universität Münster ist. Er hat an der University of London Organisationspsychologie mit dem Schwerpunkt „Career Management and Counselling“ studiert und mit einem

M.Sc. abgeschlossen und anschließend an der Universität Hamburg promoviert. Zudem machte er mehrjährige Weiterbildungen in Beratungsmethoden und Klärungsorientierter Psychotherapie. In seiner Funktion als Leiter des Career Service ist Andreas Eimer tätig in Lehre, Beratung und strategischer Entwicklung.

andreas.eimer@uni-muenster.de

Foto: Nike Gais