

utb.

Sandra Jansen

# Leaving Academia: Erfolgreich neue Wege gehen



### **Eine Arbeitsgemeinschaft der Verlage**

Brill | Schöningh – Fink · Paderborn –  
Vandenhoeck & Ruprecht · Göttingen – Böhlau · Wien · Köln  
Verlag Barbara Budrich · Opladen · Toronto  
facultas · Wien  
Walter de Gruyter · Berlin · Boston  
Haupt Verlag · Bern  
Verlag Julius Klinkhardt · Bad Heilbrunn  
Mohr Siebeck · Tübingen  
Narr Francke Attempto Verlag – expert verlag · Tübingen  
Psychiatrie Verlag · Köln  
Psychosozial-Verlag · Gießen  
Ernst Reinhardt Verlag · München  
transcript Verlag · Bielefeld  
Verlag Eugen Ulmer · Stuttgart  
UVK Verlag · München  
Waxmann · Münster · New York  
wbv Publikation · Bielefeld  
Wochenschau Verlag · Frankfurt am Main

Sandra Jansen

# **Leaving Academia: Erfolgreich neue Wege gehen**

Ein Praxisratgeber

Verlag Barbara Budrich  
Opladen & Toronto 2026

**Die Autorin:**

**Dr. Sandra Jansen**, Gründerin von Leaving Academia, Bielefeld

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://portal.dnb.de> abrufbar.

Gedruckt auf FSC®-zertifiziertem Papier, CO<sub>2</sub>-kompensierte Produktion.  
Mehr Informationen unter <https://budrich.de/nachhaltigkeit/>. Printed in Europe.

Alle Rechte vorbehalten.

© 2026 Verlag Barbara Budrich GmbH, Opladen & Toronto  
Stauffenbergstr. 7 | D-51379 Leverkusen | [info@budrich.de](mailto:info@budrich.de) | [www.budrich.de](http://www.budrich.de)

<b>utb-Bandnr.</b>	<b>6732</b>
<b>utb-ISBN</b>	<b>978-3-8252-6732-2</b>
<b>utb-e-ISBN</b>	<b>978-3-8385-6732-7 (PDF)</b>
<b>DOI</b>	<b><a href="https://doi.org/10.36198/9783838567327">https://doi.org/10.36198/9783838567327</a></b>

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Digitale Ausgaben und Zusatzmaterial erhältlich unter [utb.de](http://utb.de).

Druck: Libri Plureos, Hamburg

Satz: Linda Kutzki, Berlin – [www.textsalz.de](http://www.textsalz.de)

Umschlaggestaltung: siegel konzeption | gestaltung

Titelbildnachweis: green bee design / Sinem Ertürk

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	9
<b>1 Warum viele Wissenschaftler*innen über einen Ausstieg nachdenken</b> .....	14
1.1 Kulturelle Bindung und emotionale Verstrickung.....	15
1.2 Strukturen, die an Grenzen führen.....	16
1.3 Zweifel als Wendepunkt.....	18
1.4 Reflexion und Ausblick: Wenn Zweifel nicht mehr leise sind.....	20
1.5 Aufgaben zum Kapitel.....	21
Checkliste Erste Klarheit gewinnen.....	22
<b>2 Gehen oder bleiben?</b> .....	23
2.1 Die innere Spannung verstehen.....	23
2.2 Psychologische Dynamiken hinter dem Zweifel.....	24
2.3 Vom Verstehen zum Handeln.....	27
2.4 Reflexion und Ausblick: Wenn Verstehen Raum schafft.....	28
2.5 Aufgaben zum Kapitel.....	28
Checkliste Klarheit im Übergang.....	30
<b>3 Der Mythos der Überqualifikation</b> .....	31
3.1 Was wir Überqualifikation nennen.....	31
3.2 Warum gerade Wissenschaftler*innen daran glauben.....	32
3.3 Der innere Wendepunkt.....	33
3.4 Was stattdessen zählt.....	34
3.5 Reflexion und Ausblick: Wenn der Mythos an Kraft verliert.....	35
3.6 Aufgaben zum Kapitel.....	36
Checkliste Bin ich wirklich überqualifiziert oder brauche ich Klarheit?.....	38
<b>4 Den inneren Ausstieg aktiv gestalten</b> .....	40
4.1 Warum Erkenntnis nicht reicht.....	40
4.2 Loslassen lernen.....	41
4.3 Beweglich werden.....	44
4.4 Reflexion und Ausblick: Erst Loslösung, dann Ausrichtung.....	45
4.5 Aufgaben zum Kapitel.....	45
Checkliste Den inneren Ausstieg aktiv gestalten.....	48

<b>5 Ikigai: Ausrichtung statt Anpassung</b> .....	50
5.1 Ikigai verstehen .....	50
5.2 Die eigene innere Landkarte .....	52
5.3 Vom Inneren zur Entscheidung .....	55
5.4 Reflexion und Ausblick: Wenn Ausrichtung beginnt .....	56
5.5 Aufgaben zum Kapitel .....	57
Checkliste Stärken, Werte und Prioritäten ordnen .....	60
<b>6 Sich selbst verstehen: Tätigkeiten, Kompetenzen und der eigene Weg</b> .....	61
6.1 Die Alles-was-ich-gemacht-habe Tabelle als zentrales Werkzeug der beruflichen Umorientierung .....	61
6.2 Die Methode Schritt für Schritt .....	63
6.3 Reflexion und Ausblick: Was sich verändert, wenn du dich anders liest .....	67
6.4 Aufgaben zum Kapitel .....	68
Checkliste Die eigene Erfahrung verstehen und nutzen .....	69
<b>7 Recherchieren, verstehen, fokussieren: Den Arbeitsmarkt als Forschungsfeld begreifen</b> .....	70
7.1 Mit der Haltung einer forschenden Person denken .....	71
7.2 Den Arbeitsmarkt lesen lernen .....	72
7.3 Übersetzen und anschlussfähig werden .....	77
7.4 Werkzeuge und Integration .....	77
7.5 Reflexion und Ausblick: Wenn Klarheit beginnt, strategisch zu werden .....	79
7.6 Aufgaben zum Kapitel .....	80
Checkliste Stellenanzeigen lesen in 5 Minuten .....	83
<b>8 Brauche ich noch weitere Qualifikationen?</b> .....	85
8.1 Die Denkfalle hinter der „Qualifikationslücke“ .....	85
8.2 Weiterbildung zwischen Strategie und Selbstberuhigung .....	87
8.3 Lernen im Übergang neu denken .....	88
8.4 Reflexion und Ausblick: Was du wirklich brauchst und was nicht .....	88
8.5 Aufgaben zum Kapitel .....	89
Checkliste Brauche ich wirklich weitere Qualifikationen? .....	90
<b>9 Sichtbar werden: Die eigene Marke gestalten und authentisch zeigen</b> .....	92
9.1 Haltung zeigen: Marke als Beziehung .....	93
9.2 Authentisch bleiben im System .....	94
9.3 Die eigene Geschichte neu erzählen .....	95
9.4 Reflexion und Ausblick: Wenn Sichtbarkeit stimmig wird .....	97
9.5 Aufgaben zum Kapitel .....	97
Checkliste Meine Marke leben und zeigen .....	98

---

<b>10 Der Umgang mit dem Umfeld: Erwartungen, Projektionen und gut gemeinte Ratschläge</b> .....	99
10.1 Wenn dein Ausstieg andere verunsichert .....	99
10.2 Projektionen verstehen und einordnen .....	102
10.3 Innerlich stabil bleiben .....	104
10.4 Kommunikativ handlungsfähig werden .....	105
10.5 Reflexion und Ausblick: Wenn du deinen Weg trotzdem gehst .....	106
10.6 Aufgaben zum Kapitel .....	106
Checkliste Stabil bleiben im sozialen Umfeld .....	108
<b>11 Netzwerken und Initiativbewerbungen: Chancen auf dem verdeckten Arbeitsmarkt gestalten</b> .....	109
11.1 Den verdeckten Arbeitsmarkt verstehen .....	109
11.2 Beziehung als Grundlage: Netzwerk statt Bewerbung .....	110
11.3 Vom Interesse zur organisationalen Passung: Initiativ bewerben .....	111
11.4 Sichtbarkeit neu denken: Wie war ich bisher sichtbar und wie anders werde ich sichtbar sein? .....	114
11.5 Reflexion und Ausblick: Wenn Beziehung wichtiger wird als Bewerbung .....	114
11.6 Aufgaben zum Kapitel .....	115
Checkliste Authentisch Netzwerken und Initiativbewerbungen gestalten .....	118
<b>12 Bewerbungsunterlagen neu denken: Den eigenen Weg sichtbar machen</b> .....	119
12.1 Das akademische Profil neu ordnen .....	119
12.2 Anschlussfähigkeit herstellen im Lebenslauf .....	121
12.3 Digitale Unterstützung reflektiert nutzen: Digitale Werkzeuge für das Schreiben der Bewerbung .....	125
12.4 Reflexion und Ausblick: Wenn Unterlagen deine Geschichte tragen .....	125
12.5 Aufgaben zum Kapitel .....	126
Checkliste Letzter Feinschliff für Bewerbungen .....	129
<b>13 Den Übergang planen: Zeit, Entscheidungen und Kommunikation</b> .....	131
13.1 Der Übergang als Zwischenraum .....	131
13.2 Institutionelle Logiken und unsichtbare Erwartungen .....	133
13.3 Kommunikation und typische Stolpersteine .....	136
13.4 Emotional und zeitlich realistisch planen .....	137
13.5 Reflexion und Ausblick: Den Übergang bewusst gestalten .....	138
13.6 Aufgaben zum Kapitel .....	139
Checkliste Den Übergang planen .....	140

<b>14 Bewerbungsgespräche meistern: Den eigenen Weg überzeugend erzählen</b>	142
14.1 Innere Klarheit	143
14.2 Im Dialog bleiben	144
14.3 Bei sich bleiben	146
14.4 Reflexion und Ausblick: Gespräche als Begegnung verstehen	147
14.5 Aufgaben zum Kapitel	148
Checkliste Bewerbungsgespräche bewusst und authentisch führen	149
<b>15 Gehalt und Benefits verhandeln: Den eigenen Wert erkennen und vertreten</b>	150
15.1 Selbstwert als Grundlage jeder Verhandlung	151
15.2 Vorbereitung: Marktkenntnis, Klarheit und Wert	152
15.3 Kommunikation mit Klarheit und Respekt	154
15.4 Reflexion und Ausblick: Wenn Wert nicht verhandelt, sondern vertreten wird	155
15.5 Aufgaben zum Kapitel	156
Checkliste Gehalt und Benefits reflektiert verhandeln	157
<b>16 Ankommen und Weiterentwickeln: Den Übergang bewusst gestalten</b>	158
16.1 Orientierung im neuen System	158
16.2 Bei sich bleiben im neuen Kontext	159
16.3 Wachsen und lernen	160
16.4 Reflexion und Ausblick: Ankommen ohne sich zu verlieren	161
16.5 Aufgaben zum Kapitel	162
Checkliste Bewusst ankommen und weiterentwickeln	163
<b>Literaturverzeichnis</b>	164

# Einleitung

## *Warum der Wunsch zu gehen kein individuelles Versagen ist*

Der Wunsch, die Wissenschaft zu verlassen, entsteht selten plötzlich. Meist ist er das Ergebnis eines längeren inneren Prozesses, der von Zweifel, Erschöpfung, Ambivalenz und oft auch Schuldgefühlen begleitet wird. Viele Wissenschaftler\*innen erleben diesen Wunsch zunächst nicht als legitime Option, sondern als persönliches Scheitern. Die Frage lautet dann nicht: *Passt dieses System noch zu mir?*, sondern: *Warum halte ich das nicht aus?*

Diese Perspektive ist eng mit der wissenschaftlichen Sozialisation verbunden. Leistungsfähigkeit, Durchhaltevermögen und intellektuelle Belastbarkeit gelten als zentrale Werte. Zweifel werden schnell als individuelles Defizit interpretiert, nicht als Reaktion auf strukturelle Bedingungen. Gerade engagierte und reflektierte Wissenschaftler\*innen neigen dazu, Verantwortung nach innen zu verlagern.

Dabei zeigen Studien zu akademischen Arbeitsbedingungen deutlich, dass Unsicherheit, Befristung, hohe Arbeitsbelastung und unklare Perspektiven prägende Merkmale des Wissenschaftssystems sind. In einem solchen Kontext ist der Wunsch nach Veränderung keine Schwäche, sondern eine nachvollziehbare Reaktion. Er weist nicht zwangsläufig auf mangelnde Eignung hin, sondern auf eine mögliche Diskrepanz zwischen persönlichen Werten und institutionellen Rahmenbedingungen.

Hinzu kommt, dass Wissenschaft für viele mehr ist als ein Beruf. Sie stiftet Identität, Zugehörigkeit und Sinn. Wer beginnt, diesen Raum infrage zu stellen, erlebt den Gedanken an einen Ausstieg daher oft als existenziell. Es geht nicht nur um eine berufliche Entscheidung, sondern um das eigene Selbstverständnis.

Dieses Buch versteht Zweifel nicht als etwas, die überwunden werden müssen, sondern als ernstzunehmenden Ausgangspunkt. Der Wunsch zu gehen ist kein Beweis für Versagen. Er kann Ausdruck von Klarheit sein, z. B. darüber, was nachhaltig ist und was nicht. Erst wenn dieser Wunsch nicht mehr moralisch bewertet wird, entsteht Raum für echte Orientierung.

## *Der Mythos des linearen Karrierewegs*

Viele Menschen haben ein klares inneres Bild davon, wie eine „gelungene“ Karriere aussehen sollte: logisch, aufeinander aufbauend, ohne größere Abweichungen. Besonders in der Wissenschaft ist dieses lineare Narrativ stark verankert, auch wenn bekannt ist, dass nur wenige diesen Weg vollständig gehen können, bleibt er der implizite Maßstab.

Abweichungen von diesem Ideal werden häufig als Bruch erlebt. Richtungswechsel, Übergänge oder Ausstiegsüberlegungen erscheinen erklärungsbedürftig, selbst dann, wenn der eingeschlagene Weg objektiv kaum noch Perspektiven bietet. Der

Gedanke, vom Plan abzuweichen, erzeugt Verunsicherung, weil das lineare Modell kaum Raum für Entwicklung vorsieht.

Biografische Forschung zeigt jedoch, dass lineare Karrieren eher die Ausnahme sind. Moderne Berufsverläufe sind häufig nicht-linear, geprägt von Übergängen, Neuausrichtungen und parallelen Interessen. Kohärenz entsteht dabei oft erst rückblickend, nicht im Moment der Entscheidung.

Gerade im Übergang aus der Wissenschaft wird diese Diskrepanz sichtbar. Der Bruch liegt weniger in den erworbenen Kompetenzen als in der Erzählung darüber. Fähigkeiten wie Analyse, Projektarbeit oder Kommunikation sind nicht an einen institutionellen Kontext gebunden, sondern vielfältig anschlussfähig.

Dieses Buch lädt dazu ein, den linearen Karrierebegriff bewusst zu relativieren und nicht, um Orientierung aufzugeben, sondern um sie neu zu definieren. Entscheidungen dürfen vorläufig sein. Wege dürfen sich verändern. Der Übergang aus der Wissenschaft ist in diesem Sinne kein Sonderfall, sondern Teil einer biografischen Realität, in der Entwicklung nicht geradlinig verläuft.

*Warum dieses Buch kein „Raus aus der Wissenschaft um jeden Preis“ Buch ist*  
Dieses Buch ist kein Plädoyer gegen die Wissenschaft. Es richtet sich nicht gegen Forschung, Lehre oder akademische Institutionen. Es verfolgt auch nicht das Ziel, möglichst viele Menschen zum Ausstieg zu bewegen. *Leaving Accademia* ist vielmehr aus der Beobachtung entstanden, dass viele Wissenschaftler\*innen zwischen Bleiben und Gehen feststecken, ohne einen innerlich tragfähigen Rahmen für diese Entscheidung zu haben.

Der öffentliche Diskurs über den Ausstieg aus der Wissenschaft ist oft polarisiert. Entweder wird der Verbleib idealisiert und als einzig legitimer Weg dargestellt oder der Ausstieg wird als mutiger Befreiungsschlag inszeniert. Beide Narrative greifen zu kurz. Sie lassen wenig Raum für Ambivalenz, für Zweifel oder für Entscheidungen, die nicht eindeutig oder endgültig sind.

Dieses Buch geht von einer anderen Grundhaltung aus. Es nimmt die Wissenschaft ernst, genauso wie die Menschen, die in ihr arbeiten. Für manche wird der reflektierte Umgang mit Zweifeln zu einer bewussten Entscheidung für einen Verbleib führen. Für andere wird er den Weg nach außen öffnen. Beides sind legitime Ergebnisse eines ehrlichen Klärungsprozesses.

Ziel dieses Buches ist es daher nicht, eine bestimmte Richtung vorzugeben, sondern Entscheidungsfähigkeit zu stärken. Es lädt dazu ein, die eigenen Motive, Werte und Rahmenbedingungen zu reflektieren, statt vorschnelle Lösungen zu suchen. Der Übergang wird nicht als Akt des Mutes oder der Schwäche verstanden, sondern als persönliche, kontextgebundene Entscheidung.

Indem dieses Buch keine einfachen Antworten liefert, schafft es Raum für Differenzierung. Es ermutigt dazu, sich selbst ernst zu nehmen, auch, wenn die eigene Entscheidung nicht in klare Erfolgserzählungen passt. Der Ausstieg aus der Wissenschaft

ist hier keine Erfolgsgeschichte, die erzählt werden muss, sondern eine Möglichkeit unter mehreren, die bewusst gewählt oder verworfen werden kann.

### *Was dieses Buch bewusst nicht leisten will*

Dieses Buch erhebt keinen Anspruch darauf, alle Fragen rund um den Ausstieg aus der Wissenschaft zu beantworten. Es bietet keinen Masterplan, keine Abkürzung und keine Garantie für einen erfolgreichen Übergang. Diese Klarstellung ist wichtig, weil viele Wissenschaftler\*innen es gewohnt sind, mit klaren Zielvorgaben, Leistungsindikatoren und überprüfbaren Ergebnissen zu arbeiten. Übergänge lassen sich jedoch nicht nach denselben Kriterien strukturieren wie Forschungsprojekte.

*Leaving Academia* ist kein klassischer Karriereratgeber. Er enthält keine Listen mit richtigen Branchen, keine Empfehlungen für bestimmte Weiterbildungen und keine Rezepte, die bei allen gleichermaßen funktionieren. Der Ausstieg aus der Wissenschaft ist kein standardisierbarer Prozess, sondern eine individuelle Neuorientierung, die stark von persönlichen Werten, Lebensumständen und inneren Prioritäten geprägt ist.

Das Buch verspricht auch keine schnelle Klarheit. Zweifel, Ambivalenz und Unsicherheit werden nicht als Störfaktoren behandelt, die möglichst rasch beseitigt werden müssen. Sie sind Teil des Prozesses. Wer dieses Buch liest, wird nicht am Ende eine endgültige Antwort auf alle beruflichen Fragen haben, und genau das ist beabsichtigt.

Gleichzeitig will dieses Buch nicht zur Selbstoptimierung antreiben. Es fordert nicht dazu auf, sich effizienter, belastbarer oder anpassungsfähiger zu machen, um in ein anderes System zu passen. Der Fokus liegt nicht auf Leistungssteigerung, sondern auf Orientierung. Es geht darum, Entscheidungen bewusst zu treffen und nicht darum, sich selbst weiter unter Druck zu setzen.

Indem dieses Buch seine eigenen Grenzen offenlegt, schafft es Raum für Realismus. Es versteht sich nicht als Lösung, sondern als Begleitung. Wer es liest, wird nicht „fertig“ sein. Aber Leser\*innen werden besser verstehen, welche Fragen wirklich relevant sind und welche Erwartungen losgelassen werden können.

### *Für wen dieses Buch besonders geeignet ist und für wen (noch) nicht*

Dieses Buch richtet sich an Wissenschaftler\*innen, die beginnen, ihre berufliche Situation grundlegend zu hinterfragen. Es ist besonders hilfreich für Menschen, die sich innerlich nicht mehr selbstverständlich in der Wissenschaft verorten, aber auch noch keinen klaren Alternativweg vor Augen haben. Typisch für diese Phase ist ein Zustand zwischen Bleiben und Gehen: Die bisherigen Strukturen geben keinen Halt mehr, doch neue sind noch nicht sichtbar.

Weniger geeignet ist dieses Buch für Situationen akuter Krise. Wer sich stark erschöpft, handlungsunfähig oder emotional überwältigt fühlt, benötigt zunächst Stabilisierung und Unterstützung, die dieses Buch nicht ersetzen kann. Ebenso richtet es sich nicht an Menschen, die den Ausstieg aus der Wissenschaft bereits vollständig vollzogen haben und nun konkrete Karriereanleitungen suchen.

Wer sich aber in einer Übergangsphase befindet, in der alte Gewissheiten brüchig geworden sind, findet in diesem Buch einen Rahmen, um diese Unsicherheit nicht als Defizit zu begreifen. Es bietet Orientierung für Menschen, die ihren nächsten Schritt nicht erzwingen wollen, sondern verstehen möchten, was ihnen Halt gibt, unabhängig davon, wie die Entscheidung am Ende ausfällt.

### *Eine Einladung statt eines Versprechens*

Dieses Buch gibt kein Versprechen. Es garantiert weder Klarheit noch einen bestimmten Ausgang. Es lädt vielmehr dazu ein, einen Prozess ernst zu nehmen, der Zeit, Aufmerksamkeit und Ehrlichkeit erfordert. Der Übergang aus der Wissenschaft ist selten eine punktuelle Entscheidung. Er ist ein Weg, der sich schrittweise entfaltet, oft widersprüchlich, manchmal zögerlich, und nicht immer eindeutig.

Die Einladung dieses Buches besteht darin, diesen Weg nicht zu beschleunigen, sondern bewusst zu gestalten. Es fordert nicht dazu auf, sofort zu handeln oder schnelle Lösungen zu finden. Stattdessen ermutigt es dazu, innezuhalten, Fragen zuzulassen und die eigenen Reaktionen ernst zu nehmen. In einer Umgebung, die stark auf Leistung, Effizienz und Zielerreichung ausgerichtet ist, kann diese Haltung ungewohnt wirken. Sie ist jedoch zentral für nachhaltige Entscheidungen.

*Leaving Academia* versteht sich als Begleitung, nicht als Anleitung. Das Buch bietet Orientierung, keine Rezepte. Die Kapitel bauen aufeinander auf, ohne einen festen Endpunkt zu definieren. Leser\*innen können sich durch das Buch bewegen, innehalten, zurückblicken oder Passagen überspringen. Der Prozess muss nicht linear verlaufen, um wirksam zu sein.

Diese Einladung richtet sich an Menschen, die bereit sind, Verantwortung für ihre Entscheidung zu übernehmen, unabhängig davon, wie sie am Ende ausfällt. Verantwortung bedeutet hier nicht, alles kontrollieren zu müssen, sondern die eigenen Motive, Grenzen oder Bedürfnisse ernst zu nehmen. Entscheidungen dürfen vorläufig sein. Sie dürfen sich verändern, wenn neue Erkenntnisse hinzu kommen.

Der Übergang aus der Wissenschaft ist kein Test, den es zu bestehen gilt. Er ist eine Phase, in der Orientierung neu entsteht. Dieses Buch begleitet diesen Prozess, ohne ihn zu bewerten oder zu beschleunigen. Es öffnet einen Raum, in dem Zweifel erlaubt sind und Klarheit wachsen kann. Mit der Bereitschaft, genau hinzusehen, beginnt das erste Kapitel.

### *Zur Arbeit mit den Reflexionsaufgaben und Checklisten*

Am Ende jedes Kapitels befinden sich Reflexionsaufgaben. Online finden sich für jedes Kapitel Checklisten. Diese Elemente sind als Einladung gedacht, nicht als Verpflichtung. Sie sollen dabei helfen, die Inhalte des jeweiligen Kapitels auf die eigene Situation zu beziehen und Gedanken zu strukturieren, die sich beim Lesen oft nur vage oder unsortiert einstellen.

Die Reflexionsaufgaben müssen nicht vollständig oder in der vorgesehenen Reihenfolge bearbeitet werden. Manche Fragen werden sofort anschlussfähig sein, andere erst zu einem späteren Zeitpunkt. Es ist ausdrücklich vorgesehen, Aufgaben zu überspringen, zu einem späteren Zeitpunkt zu einem Kapitel zurückzukehren oder nur einzelne Aspekte herauszugreifen. Der Nutzen entsteht nicht durch Vollständigkeit, sondern durch Passung.

Die Checklisten dienen dazu, zentrale Gedanken eines Kapitels noch einmal zu bündeln. Sie können als kurze Standortbestimmung gelesen werden oder als Orientierungshilfe, wenn das Buch nicht linear bearbeitet wird. Auch hier gilt: Sie sind kein Kontrollinstrument, sondern ein Angebot zur Selbstklärung.

Dieses Buch folgt keiner „richtigen“ Bearbeitungslogik. Es darf gelesen, unterbrochen, wieder aufgenommen und quer genutzt werden. Die Aufgaben und Checklisten unterstützen diesen Prozess, ersetzen ihn aber nicht. Entscheidend ist nicht was am Ende abgehakt ist, sondern was sich innerlich geklärt hat.

Die Einleitung dieses Buches hat einen Rahmen gesetzt. Sie hat Zweifel normalisiert, Erwartungen geklärt und den Übergang aus der Wissenschaft als Prozess beschrieben und nicht als einmalige Entscheidung. Mit Kapitel 1 beginnt nun die eigentliche Arbeit. Sie setzt dort an, wo viele Übergänge beginnen: Bei der inneren Auseinandersetzung mit dem Bleiben und dem Gehen. Nicht mit schnellen Antworten, sondern mit der Bereitschaft, die eigenen Gedanken, Gefühle und Annahmen ernst zu nehmen. Von hier aus entfaltet sich Schritt für Schritt der weitere Weg.

# 1 Warum viele Wissenschaftler\*innen über einen Ausstieg nachdenken

## *Zwischen System und Selbst: Erste Zweifel verstehen*

Nachdem die Einleitung den Rahmen für dieses Buch gesetzt hat, beginnt mit diesem Kapitel die inhaltliche Auseinandersetzung. Viele Wissenschaftler\*innen kommen an einen Punkt, an dem sie beginnen, ihre berufliche Situation ernsthaft zu hinterfragen. Vielleicht kennst du diesen Moment: Zweifel tauchen auf, oft leise, manchmal irritierend und sie lassen sich nicht mehr vollständig beiseite schieben.

In den vergangenen Jahren hat sich die öffentliche Aufmerksamkeit für die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft deutlich verändert. Diskussionen, die zuvor innerhalb kleiner Fachkreise geführt wurden, haben eine breitere gesellschaftliche Beachtung gefunden. Besonders sichtbar wurde dies durch die Bewegung unter dem Hashtag #IchBinHanna, die seit 2021 die prekären Beschäftigungsverhältnisse im deutschen Wissenschaftssystem in den Mittelpunkt rückte. Zahlreiche Wissenschaftler\*innen berichteten von befristeten Verträgen, struktureller Unsicherheit, Leistungsdruck und Erschöpfung. Durch Social Media entstand eine Form der kollektiven Sichtbarkeit: Viele erkannten, dass sie mit ihren Erfahrungen nicht allein waren (Bahr, Eichhorn & Kubon 2022).

In den folgenden Jahren entstanden weitere Initiativen, die ähnliche Ziele verfolgen. 2022 gründete sich das Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft und 2025 schlossen sich Privatdozent\*innen im Netzwerk PDprekär zusammen, um auf die besonders schwierige Lage habilitierter Wissenschaftler\*innen aufmerksam zu machen. Diese Bewegungen markieren eine tiefgreifende Veränderung: Zum ersten Mal seit Langem wird das Wissenschaftssystem nicht nur als Ort intellektueller Freiheit, sondern auch als Arbeitsplatz mit strukturellen Belastungen betrachtet.

Die Sichtbarmachung dieser Bedingungen hat das Bewusstsein vieler Wissenschaftler\*innen erweitert. Zweifel an der wissenschaftlichen Laufbahn erscheinen heute weniger als individuelles Versagen, sondern als nachvollziehbare Reaktion auf ein System, das hohe Ideale mit prekären Realitäten verbindet. Die Entscheidung, die Wissenschaft zu verlassen, entsteht selten spontan. Sie wächst aus einem länger andauernden Spannungsfeld zwischen persönlichem Anspruch, systemischen Strukturen und dem Wunsch nach Stabilität und Sinn. Zweifel entstehen auch nicht im luftleeren Raum. Sie wachsen in einem System, das gleichzeitig inspiriert und überfordert.

Für viele wird die Zugehörigkeit zur Wissenschaft über Jahre Teil der Identität: Forschung, Lehre, Denken und Schreiben prägen nicht nur den Alltag, sondern auch

das Selbstbild. Wenn dann die ersten Fragen wie „Will ich das noch?“ und „Bin ich hier richtig?“ auftauchen, fühlt es sich oft wie Verrat an. Nicht an einer Karriere, sondern an einem Teil der eigenen Biographie. Genau hier beginnt die eigentliche Bewegung: nicht in der äußeren Entscheidung, sondern in der inneren Erlaubnis, überhaupt zu fragen.

## 1.1 Kulturelle Bindung und emotionale Verstrickung

### 1.1.1 Kulturelle Rahmung und emotionale Bindung

Wissenschaft ist nicht nur eine Arbeitsform, sondern auch eine Kultur. Sie prägt Denkweisen, Werte und Selbstbilder. Eine qualitative Untersuchung von Müller (2014) zeigt, dass Promovierende und Postdocs häufig internalisieren, wissenschaftliche Arbeit sei ein Lebensprojekt, dem alles andere untergeordnet werden müsse. Der Gedanke, die Wissenschaft zu verlassen, erscheint daher nicht als berufliche, sondern als existenzielle Entscheidung, fast wie ein Bruch mit der eigenen Identität.

Diese kulturelle Prägung wird durch Sprache und Tradition verstärkt. Begriffe wie „Doktorvater“ oder „Doktormutter“, die bis heute in der deutschen Wissenschaft üblich sind, erzeugen ein pseudofamiliäres Bild von Nähe, Loyalität und Abhängigkeit. Sie suggerieren Fürsorge, transportieren aber zugleich Hierarchie und emotionale Verpflichtung. Wer die Wissenschaft verlässt, hat daher nicht selten das Gefühl, eine „Familie“ zu enttäuschen. Volkert (2013) beschreibt diese Dynamik als eine Form von emotionaler Schuld, die den Prozess der beruflichen Abgrenzung erschwert.

### 1.1.2 Ursachen für Unzufriedenheit

Ein kultureller Aspekt der Wissenschaft ist die Glorifizierung der Überarbeitung als Prestigemerkmale. Die Belastung im wissenschaftlichen Alltag ist für viele Forschende eine ständige Begleiterin. Häufig wird sie erst dann greifbar, wenn körperliche oder psychische Warnsignale auftreten. Eine Untersuchung an Berliner Universitäten zeigt, wie verbreitet emotionale Erschöpfung, Überlastung und das Risiko eines Burnouts sind: Der Berlin Science Survey 2024 (Ambrasat, Lüdtke & Yankova 2024) belegt, dass 56% der Promovierenden und Postdocs sich oft oder dauerhaft erschöpft fühlen. Selbst unter Professor\*innen berichten 43% von ähnlichen Symptomen.

Über die Hälfte der Befragten arbeitet regelmäßig unter starkem Zeitdruck, zwei Drittel erleben eine dauerhafte Belastung. 39,6% müssen regelmäßig Abstriche im Privatleben machen und mehr als die Hälfte sieht die eigene Gesundheit gefährdet. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass strukturelle Erschöpfung kein individuelles Problem ist, sondern Teil der Arbeitskultur.

Prekäre Verträge, unklare Karrierewege und ständiger Wettbewerb bilden ein Umfeld, das Dauerstress begünstigt. Für viele wird der Gedanke an einen Ausstieg

damit auch zu einem Akt der Selbstfürsorge. Wer über Alternativen nachdenkt, tut dies oft nicht aus mangelnder Motivation, sondern aus dem Wunsch nach Planbarkeit, Gesundheit und innerer Ruhe.

## 1.2 Strukturen, die an Grenzen führen

### 1.2.1 Die Realität befristeter Beschäftigung

Parallel zu dieser kulturellen Bindung steht die bereits erwähnte strukturelle Unsicherheit. Laut dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021) sind 92% des hauptberuflich wissenschaftlichen Personals unter 45 Jahren ohne Professur befristet beschäftigt. Mehrere Zeitverträge folgen aufeinander, oft ohne Aussicht auf Entfristung. Diese Kettenbefristungen erschweren langfristige Lebensentscheidungen: Familiengründung, Wohnortwahl oder finanzielle Planung werden zu unsicheren Projekten.

Die psychischen Folgen dieser Situation sind gravierend. Viele Forschende berichten von Schlafstörungen, Erschöpfung, Zukunftsängsten und dem Gefühl, in einer Warteschleife zu leben. Bloch und Würmann (2021) zeigen, wie dieses System strukturell Unsicherheit erzeugt. Es hat nicht nur Konsequenzen für Einzelne, sondern auch für die Wissenschaftsfreiheit selbst. Wer permanent um die nächste Finanzierung ringt, agiert vorsichtiger, vermeidet Risiken und verliert Freiräume für Kreativität.

Und auch der Weg zur Professur bleibt eng. Trotz der steigenden Zahl an Promotionen stagniert die Zahl der Professuren seit Jahren. Laut Destatis (2022) gibt es in Deutschland etwa 47.600 Professuren gegenüber 200.000 Promovierten im Mittelbau, was eine rechnerische Chance von unter 10% ergibt, um eine Professur zu erlangen. Diese Diskrepanz erzeugt Konkurrenz und Druck, der sich tief in die Kultur des Wissenschaftsbetriebs eingeschrieben hat.

Für viele wird der Alltag dadurch zu einer Gratwanderung zwischen Idealismus und Erschöpfung. Mobilität, Pendeln und wiederholte Ortswechsel gehören zum Normalzustand. Besonders für Forschende mit Care-Verantwortung werden die strukturellen Anforderungen schnell zur Überforderung. Unflexible Arbeitszeiten, Konferenzen an Wochenenden und fehlende institutionelle Unterstützung machen Vereinbarkeit oft unmöglich (Leopoldina 2022).

### 1.2.2 Warum viele an Grenzen stoßen

Die meisten Wissenschaftler\*innen beginnen ihre Laufbahn mit einer starken intrinsischen Motivation. Sie wollen Erkenntnisse gewinnen, Wissen teilen, Verantwortung übernehmen und gesellschaftliche Entwicklungen mitgestalten. Diese Ideale tragen viele durch die ersten Jahre, auch durch Überstunden und befristete Stellen. Doch mit

zunehmender Erfahrung prallen sie auf eine Realität, in der Drittmittel, Rankings und Sichtbarkeit entscheidender werden als Forschungstiefe oder Lehrqualität.

Die Logik des *publish or perish* steht in scharfem Gegensatz zu dem ursprünglichen Anliegen, Erkenntnisse um ihrer selbst Willen zu entwickeln. Verwaltung, Projektanträge und strategische Selbstvermarktung prägen den Alltag. Viele erleben, dass Netzwerke, Empfehlungen und institutionelle Politik stärker über den Karriereverlauf entscheiden als wissenschaftliche Leistung allein.

Damit verschiebt sich der Sinnhorizont: Was einst Berufung war, fühlt sich zunehmend wie eine Dauerprüfung an. Die Erkenntnis, dass „Exzellenz“ allein nicht ausreicht, um dauerhaft im System Fuß zu fassen, ist für viele schmerzhaft und ist doch ein möglicher Wendepunkt. Sie eröffnet die Chance, den eigenen Wert jenseits akademischer Strukturen neu zu definieren.

### 1.2.3 Das Schweigen im System und wem es nützt

So präsent Überlastung und Erschöpfung sind, so selten werden sie offen angesprochen. In Kaffeepausen und auf Fluren sind Klagen leise, ironisch oder anonymisiert. Man spricht über „den Druck“, aber nicht über das eigene Leiden. Die Zurückhaltung hat kulturelle Gründe: Wissenschaft ist auch Bühne und auf dieser Bühne soll Leistung sprechen, nicht Verletzlichkeit. Wer Zweifel zeigt, riskiert, als wenig „förderfähig“ oder „berufbar“ zu gelten. Das Schweigen schützt kurzfristig, aber es isoliert auch. Zugleich stabilisiert es das System. Solange Zweifel privat bleiben, erscheinen Probleme als individuelle Schwäche. Solange Überlastung als persönliches Versagen gilt, bleibt die Struktur unangetastet.

Hier ist die Frage nach dem *cui bono* zentral: Wem nützt es, dass das Narrativ vom Scheitern („ich habe nicht genug getan“) aufrecht erhalten wird? Und da ist die Antwort klar: Es nützt jenen, die von einem Betrieb profitieren, der endlose Leistungsbereitschaft erzeugt. Ein System, das auf Konkurrenz, Idealismus und Selbstaussbeutung baut, braucht Menschen, die glauben, sie seien selbst schuld, wenn sie an Grenzen stoßen.

Der Glaube an die sogenannte Bestenauslese ist ein zentraler Bestandteil dieses Narrativs. Nach außen wird vermittelt, dass diejenigen, die in der Wissenschaft bleiben, es dorthin geschafft haben, weil sie „besser“ also klüger, engagierter und disziplinierter sind. Doch in der Realität spielen viele andere Faktoren eine entscheidende Rolle: institutionelle Nähe, Netzwerkstrukturen, Glück, passende Förderlinien oder schlicht der Zeitpunkt einer Ausschreibung. Studien zeigen, dass wissenschaftliche Karrieren stark von Zufällen und strukturellen Vorteilen abhängen (Bourdieu 1988). Das Ideal einer objektiven Leistungsbewertung dient also weniger der Gerechtigkeit als der Legitimation eines Systems, das Ungleichheit reproduziert. Solange an der Erzählung von der Bestenauslese festgehalten wird, bleibt das individuelle Scheitern erklärbar und das System unangetastet.