



Die Promotion als Weggabelung

Karriere in der Wissenschaft oder der außerwissenschaftlichen Praxis?

von Prof. Dr. Heike Kahlert

Wer promoviert, sollte aus sich selbst heraus promovieren wollen, neugierig in Bezug auf ein bestimmtes Thema und die Vertiefung darin sein. Neben dieser hohen intrinsischen Motivation lohnt es sich auch, den Sinn der Promotion individuell zu reflektieren, und ob ein solches Projekt zu Vorstellungen des künftigen Lebens passt. Dazu gehört auch, sich vor Beginn einer Dissertation intensiver damit auseinanderzusetzen, wo man beruflich hinwill. Von dieser Klärung hängt bereits ab, ob überhaupt promoviert werden sollte: Als Faustregel gilt, unabhängig vom fachlichen Hintergrund, dass der Dokortitel desto eher gebraucht wird und für den weiteren Karriereweg nützlich ist, je näher die angestrebte berufliche Tätigkeit an der Forschung ist.

Aktive Karriereplanung

Die Entscheidung, wie es nach erfolgreich abgeschlossener Promotion beruflich weitergehen soll, sollte daher am besten bereits vor Beginn der Arbeit an der Dissertation getroffen werden, spätestens jedoch während-

dessen und möglichst nicht erst nach Abschluss des Promotionsverfahrens. Denn mit der Ausgestaltung der Promotionsphase werden bereits Weichen für die Zeit danach gestellt und der weitere Karriereweg vorbereitet.

Von Bedeutung ist hier zunächst die Themenwahl der Dissertation: Ein eher praxisnahes Thema kann die Tür zu einem außeruniversitären Beschäftigungsbereich öffnen, ein eher theoretisches Thema kann den Weg in die Grundlagenforschung an Universitäten oder außeruniversitären Forschungsinstituten bahnen. Aber auch die Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen und erste eigene Veröffentlichungen neben der Dissertation sind eng mit der weiteren Karriereplanung verbunden: Beides kann die Einmündung in die Wissenschaft unterstützen, wird dort nach Abschluss der Promotion erwartet und ist insofern gut investierte Zeit, während dies für eine anschließende außeruniversitäre Berufstätigkeit nicht vonnöten ist und lediglich den Abschluss dieses Qualifizierungsschritts verlängert.

Häufig, insbesondere in sozial- und geisteswissenschaftlichen Fachrichtungen, die nicht auf ein klar umrissenes Berufsbild ausgerichtet sind, wird die Entscheidung über die berufliche Zukunft auf die Zeit nach der Promotion verschoben. Dieses Nicht-Entscheiden kann während des Promovierens anhaltende Fragen nach dem Danach und Wozu aufwerfen, zudem Arbeitsblockaden fördern und so die Dauer der Promotion verlängern. Und von allein klärt sich die Frage, was nach der Promotion kommt bzw. kommen soll und kann, zumeist auch nach deren Abschluss nicht.

Mit Erwerb des Dokortitels sind die Promovierten dann an einer zentralen Weggabelung in ihrem Qualifizierungs- und Berufsweg angekommen, denn hier stellt sich zum ersten Mal im Karriereverlauf wirklich die Frage, ob Wissenschaft zum Beruf werden soll: Die erfolgreich abgeschlossene Promotion ist eine notwendige Voraussetzung und die unhintergehbare Eintrittskarte für eine wissenschaftliche Laufbahn – und sie kann den Einstieg in eine berufliche Laufbahn außerhalb der Wissenschaft eröffnen.

Universitäten wissen um diese oft schwierigen Entscheidungsprozesse und halten dafür, etwa im Rahmen von Graduiertenzentren und/oder Career Services, entsprechende Orientierungs- und Beratungsangebote im Einzel- oder Gruppensetting vor. Darüber hinaus können Promotionswillige, Promovierende und Promovierte die Unterstützung von Wissenschaftscoaches bzw. wissenschaftliche Karriereberatung in Anspruch nehmen,¹ um Klarheit zu gewinnen und die nächsten Schritte strategisch zu planen.

Einstieg in die und Verbleib in der Wissenschaft

Wissenschaftskarrieren im deutschen Hochschul- und Forschungssystem sind nach wie vor ausschließlich als Führungskarrieren konstruiert. Erfolg zu haben, heißt an der Spitze anzukommen, heißt Professor*in zu werden, möglichst unbefristet, am besten an einer Universität oder außeruniversitären Forschungseinrichtung und

möglichst vergütet nach der höchsten Besoldungsstufe W3. Dieses organisationale Karriereprogramm mit dem dazugehörigen institutionalisierten Karrierepfad und seinen Erfolgskriterien wurde und wird durch Wissenschaftspolitik und -recht institutionell (re-)produziert: Erfolgreiche Übergänge von einer Karrierestufe zur nächsten auf dem gradlinig vorgestellten Weg nach oben müssen vom wissenschaftlichen Nachwuchs gemäß Wissenschaftszeitvertragsgesetz innerhalb vorgegebener Fristen bewältigt werden. Wenn jemand mehr Zeit für einzelne Stufen benötigt und der Übergang nicht rechtzeitig im vorgegebenen Zeitrahmen erfolgt, muss das damit entstehende arbeitsrechtliche Problem von den Betroffenen individuell verantwortet und gelöst werden.

Qualifizierte Nachwuchskräfte, die im deutschen Wissenschaftssystem verbleiben wollen, sind zudem zu vertikaler und geografischer Mobilität gezwungen: Sie müssen nicht nur von einer Stufe zur nächsten aufsteigen (wobei der Aufstieg eher Sprüngen als Schritten ähnelt), sondern auf ihrem Weg nach oben auch mindestens einmal nach dem Studienabschluss die Hochschule wechseln. Eine Garantie, dass der eingeschlagene Weg bis zur Spitze erfolgreich verläuft und die Nachwuchskräfte auch tatsächlich oben ankommen und auf eine unbefristete Professur berufen werden, gibt es nicht.

Diejenigen, die interessiert sind, sich in ihrem professionellen Leben mit Forschung zu befassen und keine Professur anstreben oder nicht auf eine solche berufen werden, haben kaum eine Chance, eine andere dauerhafte Position in der universitären Wissenschaft oder in Forschungsinstitutionen, die dem wissenschaftsbezogenen Arbeitsrecht unterliegen, zu finden: Wissenschaftliche Dauerstellen unterhalb der Professur sind im wissenschaftlichen Karrieresystem in Deutschland, wissenschaftspolitischer Rhetorik zum Trotz, in der Regel nicht vorgesehen. Alternativen liegen, bei anhaltendem wissenschaftlich-fachlichem Interesse, in der außeruniversitären, zum Teil industrienahen Forschung (die freilich nur in wenigen Fächern betrieben wird, vor allem in den Natur- und Technikwissenschaften). Andernfalls müssen die Hochqualifizierten den Wissenschaftsbetrieb über kurz oder lang verlassen, häufig im fortgeschrittenen Alter, in dem eine berufliche Einmündung in ande-

¹ Geeignete Berater*innen können beispielsweise über das Coachingnetz Wissenschaft e.V. (www.coachingnetz-wissenschaft.de) gefunden werden.

re Bereiche schwierig ist. Oder sie müssen ihre wissenschaftlichen Ambitionen im Ausland weiterverfolgen, wo es häufig flexiblere Karrieresysteme gibt, in denen die Professur nur eine Option neben anderen wissenschaftlichen Dauerstellen ist.

Wissenschaftskarrieren in Deutschland sind folglich hoch riskant und extrem individualisiert. Dabei scheint das Risiko zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt zu sein: Noch immer gelingt es anteilig weniger Frauen* als Männern, dauerhaft in der Wissenschaft zu verbleiben und/oder an der Spitze anzukommen, obwohl die Wissenschaftseinrichtungen verpflichtet sind, Frauenförderung und Chancengleichheit umzusetzen.

Karriereoptionen in der außerwissenschaftlichen Praxis

In Deutschland verwerten Promovierte ihre formale wissenschaftliche Weiterqualifizierung weit häufiger in außeruniversitären Tätigkeiten als innerhalb des Wissenschaftsbetriebs, allein schon, weil dieser nicht genügend Stellen vorhält, um alle Promovierten dauerhaft aufnehmen zu können. Dazu gehören beispielsweise Tätigkeiten in der Industrieforschung und/oder angewandten Forschung etwa im Gesundheitsbereich, in der Markt- und Meinungsforschung oder in der freien Wirtschaft. Hinzu kommen Funktionsstellen im Öffentlichen Dienst und in der Verwaltung, in Medien und Verlagen oder selbstständige Tätigkeiten etwa im Bildungs- und Beratungsbereich oder im Gutachter*innenwesen. Auch in der Hochschul- und Forschungsadministration bzw. in wissenschaftsstützenden Bereichen sind häufig Promovierte beschäftigt, etwa in der Hochschuldidaktik, Forschungsförderung, Personalentwicklung, Evaluation und im Diversity Management.

Die Einmündung in die außerwissenschaftliche Praxis kann parallel zum oder nach dem Promovieren durch frühzeitige Praxiskontakte, beispielsweise in Form von regelmäßigen Feldkontakten, Wissenstransfer, Praktika, beruflichen Netzwerken und/oder Berufsverbänden sowie sozialen Netzwerken für Beruf und Karriere, z.B. Xing oder LinkedIn, oder durch Fort- und Weiterbildungen aktiv vorangetrieben und durch die Wahl eines entsprechenden Promotionsthemas unterstützt werden. Für

den Promotionsfortschritt ist es allerdings nur bedingt förderlich, wenn neben der Arbeit an der Dissertation gezielt an Praxiskontakten gearbeitet wird oder Fortbildungen zum Einstieg in einen außerwissenschaftlichen Berufsbereich besucht werden. Mehrgleisigkeit in der Karriereplanung klingt zwar verlockend und verspricht auch, mehrere Türen offen zu halten; sie birgt aber die Gefahr, dass nichts davon richtig vorangebracht werden kann und Zeit verloren geht, die möglicherweise sinnvoller in den Abschluss des Promotionsvorhabens investiert ist.

Von der außeruniversitären Praxis zurück in die Wissenschaft

Eine Option für den späteren Karriereschritt zurück in die Wissenschaft bietet die Professur an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften: Geeignete Bewerber*innen sollen neben der qualifizierten Promotion eine mindestens fünfjährige, für die betreffende Professur einschlägige Berufspraxis mitbringen, also in einem erkennbaren Zusammenhang stehen mit dem Fach, das unterrichtet werden soll. Davon sollen mindestens drei Jahre außerhalb von Hochschulen und Forschung verbracht worden sein. Hier interessiert vor allem die Berufserfahrung in der sogenannten Praxis und die damit verbundene Anwendungsorientierung. Wer sich diesen Weg zurück in die Wissenschaft offenhalten möchte, sollte auch während der Tätigkeiten in der außerwissenschaftlichen Praxis Kontakt zu dem betreffenden Wissenschaftsbereich zu halten versuchen, etwa über Fachgesellschaften, Lehraufträge o.Ä.

So verlockend es auch klingen mag: Die Möglichkeit, nach mehreren Jahren qualifizierter Berufstätigkeit außerhalb der Wissenschaft wieder in hochschulischer Forschung und Lehre tätig zu werden, besteht nur für Promovierte derjenigen Fachrichtungen, die an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften vertreten sind.

Fazit

Bereits die Aufnahme der Arbeit an einer Dissertation sollte in einen aktiven Karriereplanungsprozess eingebunden werden, um deren Sinn und Ziel individuell zu bestimmen. Die aktive Karriereplanung sollte über den

gesamten Promotionsprozess hinweg fortgesetzt werden, um die Weichenstellung für die berufliche Zukunft fortlaufend zu überprüfen und möglicherweise neu zu justieren. Professionelle Karriereberatung kann dabei wichtige Unterstützung leisten.

Literatur

Kahlert, Heike (2015): Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung 37 (2), S. 60–78.

Kahlert, Heike (2014): „Sie müssen Ihren Lebenslauf attraktiv machen!“ Karrierenormen und Geschlechterwissen in der professoralen Beratung zur wissenschaftlichen Laufbahnplanung. In: Gerlinde Malli und Susanne Sackl (Hrsg.): Wider die Gleichheitsrhetorik. Soziologische Analysen – theoretische Interventionen. Texte für Angelika Wetterer. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 98–116.

Kahlert, Heike (2013) unter Mitarbeit von Doreen Kruppa: Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Kahlert, Heike (2012): Was kommt nach der Promotion? Karriereorientierungen und pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fächer- und Geschlechtervergleich. In: Beaufaÿs, Sandra, Engels, Anita und Kahlert, Heike (Hrsg.) (2012): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt, New York: Campus Verlag, S. 57–86.



© RUB, Foto Schirdewahn

Die Autorin

Heike Kahlert, Prof. Dr. rer. soc. habil., Dipl.-Superv. FH (DGSv), ist Inhaberin des Lehrstuhls für Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht der Ruhr-Universität Bochum und nebenberuflich tätig als Supervisorin, Coach und Karriereberaterin in Hochschule und Forschung. Sie forscht u.a. zu Bildungs- und Berufskarrieren in Hochschule und Forschung. Zwei größere fächer- und geschlechtervergleichend angelegte empirische Studien fokussierten den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie die Bedeutung von Hochschullehrenden als Gatekeepern und von professioneller Karriereberatung für erfolgreiche Qualifizierungsprozesse und Berufsverläufe. Kontakt: mail@heike-kahlert.de; www.heike-kahlert.de.