

Promotion – bewusst entscheiden und gut starten



**Erarbeitet wurde diese Broschüre von folgenden Mitgliedern
des Netzwerkes QualitätsZirkel Promotion:**

Dr. Chmura, Nadine – Alumni-Verein Studienstiftung des deutschen Volkes (früher: University of Bayreuth Graduate School, Universität Bayreuth)

☞ <https://www.studienstiftung.de/alumniverein/>

Dr. Jäger, Theo – Graduiertenprogramm der Universität des Saarlandes (GradUS)

☞ <https://www.uni-saarland.de/forschung/gradus.html>

Dr. Küster, Sybille – Goethe Research Academy for Early Career Researchers (GRADE), Goethe Universität Frankfurt a. M.

☞ <https://www.uni-frankfurt.de/51934152/start>

Dr. Lundström, Kerstin – Gießener Graduiertenzentrum Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, Justus-Liebig-Universität Gießen

☞ <https://www.uni-giessen.de/fbz/zentren/ggs>

Dr. Meyer, Frank – ehemaliges Mitglied, Zentrale Studienberatung Universität Trier (früher: Internationales Graduiertenzentrum, Universität Trier)

Dr. Ruhl, Kathrin – Interdisziplinäres Promotionszentrum (IPZ), Universität Koblenz-Landau

☞ <http://www.ipz.uni-koblenz-landau.de>

Dr. Schindler, Agnes – Graduiertenzentrum (GUT), Universität Trier

☞ <https://www.gut.uni-trier.de>

Dr. Schmid, Thomas – Graduiertenschule für die Geisteswissenschaften (GSH), Julius-Maximilians-Universität Würzburg

☞ <https://www.graduateschools.uni-wuerzburg.de/humanities/home/>

Dr. Sicks, Kai – ehemaliges Mitglied, Dezernat Internationales, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (früher: Bonner Graduiertenzentrum (BGZ), Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn)

Dr. Wagner, Bettina – Ingenium-Young researchers at TU Darmstadt, TU Darmstadt

☞ <https://www.tu-darmstadt.de/ingenium>

Impressum:

1. Auflage 2019

Herausgeber: QualitätsZirkel Promotion (QZP) www.qz-promotion.de

Gestaltung: Alexandra Schneider, Universität Trier

Alle im Text genannten Internetlinks wurden überprüft am 30. Januar 2019.

Inhaltsverzeichnis

1. Einstieg / Vorwort	5
2. Motivation, fachliche und persönliche Voraussetzungen	7
3. Tipps für den Beginn der Promotion	15
· Die Promotion strukturieren	
· Die Betreuungsvereinbarung als Mittel zur Strukturierung	
· Karriereplanung nicht verpassen	
· Internationalisierung Ihrer Promotion	
· Netzwerke aufbauen	
· Das Exposé	
· Gute wissenschaftliche Praxis	
4. Formalitäten auf dem Weg zur Promotion	25
· Der Einstieg: Suche eines Themas und einer Betreuerin oder eines Betreuers	
· Doppelte Formalität: Betreuungszusage, Annahme und Anmeldung zur Promotion	
· Die Promotionsordnung	
· Anmeldung bei Ihrem Promotions- / Graduiertenzentrum oder einer Graduierteneinrichtung Ihrer Hochschule	
5. Finanzierungsoptionen für die Promotion	29
· Anstellung als Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in	
· Stellen im Bereich Wissenschaftsmanagement	
· Wissenschaftliche Hilfskraftstellen	
· Promotionsstipendium	
· Externe Finanzierung	
· Teilstipendien	

6. Verschiedene Promotionsstrukturen	37
· Strukturgrad der Promotion	
· Verankerung der Promotionsstrukturen	
· Die vier maßgeblichen Promotionskontexte / Betreuungskontexte	
· Promotion in einem strukturierten Programm	
· Wissenschaftliche Mitarbeit bzw. Stelle im Rahmen eines (eventuell drittmittelfinanzierten) Forschungsprojekts	
· Wissenschaftliche Mitarbeit / Stelle am Lehrstuhl oder Institut	
· Freie/externe Promotion / Promotion mit Stipendium	
7. Zukunftsaussichten / Karriereperspektiven und -wegen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft	45
· Wege zur Professur	
· Karriere im akademischen Mittelbau und Wissenschaftsmanagement	
· Wege in die außeruniversitäre Beschäftigung	
8. Zum Abschluss	51
9. Literaturempfehlungen und Internet-Links	53

1. Einstieg / Vorwort

Wenn Sie sich für eine Promotion entscheiden, sind Sie in guter Gesellschaft, denn Deutschland hat nach der Schweiz die höchste Promotionsquote weltweit. In Deutschland entscheiden sich mehr Personen eines Jahrgangs zu promovieren, als dies in fast allen anderen Ländern der Fall ist. Eine Promotion dauert im Durchschnitt viereinhalb Jahre, obwohl die meisten Zeit- und Fördermodelle sich weiterhin an einem Zeitraum von drei Jahren orientieren. Gegenwärtig promovieren rund 200.000 Personen an deutschen Hochschulen und die Zahl der jährlich vergebenen Dokortitel ist in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich angestiegen und lag im Jahr 2016 bei 29.303.¹ Als eine der Repräsentantinnen von hochschulfördernden Einrichtungen sieht die Präsidentin des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD), Prof. Dr. Margret Wintermantel, diesen Trend mit Wohlwollen. Denn, so ihr Argument, Deutschland ist eine Wissensgesellschaft und braucht viele kluge Köpfe mit höchster Qualifikation.

Andererseits führt eine Promotion nicht selbstverständlich zu einer hochdotierten Position etwa an einer Hochschule. Der Wissenschaftsrat – das beratende Gremium der Bundesregierung zu hochschulpolitischen Fragen – gibt zu bedenken (2014), dass nur 4% der derzeit Promovierenden letztlich eine unbefristete Stelle an einer Hochschule werden einnehmen können. Und: Der Weg von der Entscheidung zur Promotion bis zu dem Moment der Entgegennahme der Doktorurkunde ist lang und oftmals mit einigen Hürden versehen, die es zu überwinden gilt, um ans Ziel zu gelangen.

Sie sehen: Die Frage „Will ich promovieren?“ ist komplexer als man im ersten Moment vielleicht denken mag. Eine Reihe von Aspekten, Informationen und Fragen sind zu berücksichtigen und abzuwägen, ehe eine Antwort, die schließlich die Weichen für einen ganzen Lebensabschnitt stellt, gegeben werden kann oder sollte.

1 Statistisches Bundesamt (Destatis), 2018, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/Promovierende5213104149004.pdf?__blob=publicationFile

Mit unserer Broschüre möchten wir dazu beitragen, die Anforderungen und Perspektiven einer Promotion so darzustellen, dass der Weg zum Dokortitel transparent wird. Sie vermittelt Informationen zu den Rahmenbedingungen und dem Prozess des Promovierens, zu den zeitlichen und persönlichen Voraussetzungen sowie zu den Karriereaussichten nach der Promotion. Die Antwort auf die Frage „Will ich promovieren?“ soll Ihnen auf diese Weise leichter fallen.

2. Motivation, fachliche und persönliche Voraussetzungen

Warum möchten Sie eigentlich promovieren? Was reizt Sie an einer Promotion, und welche Ziele verfolgen Sie mit dem Verfassen einer Doktorarbeit? Was ist Ihre Motivation?

Haben Sie ein stark ausgeprägtes Interesse an der Forschung und streben Sie auf dieser Grundlage eine akademische Karriere an?

Dann benötigen Sie ein optimales Forschungsumfeld. Sie sollten also – soweit möglich – sicherstellen, dass dies an dem vorgesehenen Lehrstuhl bzw. der Professur oder dem Forschungsinstitut gegeben ist. Erkundigen Sie sich nach Möglichkeiten, Ihre Arbeit im Rahmen einer Graduierteneinrichtung oder eines strukturierten Promotionsprogramms anzufertigen (siehe hierzu auch Kapitel 6 „Promotionsstrukturen“). Diese Einrichtungen können ein inspirierender, forschungsintensiver Kontext für Sie sein, da sie oftmals eine Vielzahl von Personen zusammenbringen, die an einem ähnlichen Thema arbeiten. Auch die fachliche Passung, die sich aus dem Forschungsprofil Ihrer Betreuerin oder Ihres Betreuers ergibt, hat einen hohen Stellenwert. Ist Ihre Betreuungsperson in dem Fachgebiet einschlägig, das Sie interessiert? Bei dieser Frage kann es sich lohnen, den Rat von Promovierenden einzuholen, die bereits von ihr oder ihm betreut werden. Sie sollten sich auch fragen, ob vor Ort außer Ihrer Betreuungsperson weitere Mentor*innen oder Netzwerke vorhanden sind, die Sie in Ihrer Forschung voranbringen würden. Gegebenenfalls müssen Sie sich darüber klar werden, ob Sie für „Ihr“ Thema die Hochschule (eventuell auch ins Ausland) wechseln oder eher Abstriche bzw. Anpassungen am thematischen Fokus Ihrer Doktorarbeit machen würden, um an einem bestimmten Ort oder bei einer bestimmten Betreuungsperson zu bleiben.

Gerade mit Blick auf die akademischen Karriereaussichten nach der Promotion ist es wichtig abzuschätzen, wie das von Ihnen anvisierte Dissertationsthema in das fachliche Umfeld eingebettet ist. Bei eher randständigen Themen könnten die beruflichen Möglichkeiten im Anschluss an die Promotion begrenzter sein als

bei einem Thema, das in der „Mitte“ des Faches angesiedelt und an deutschen Hochschulen durch eine Reihe von Professuren vertreten ist. Wenn Sie eine Professur anstreben, benötigen Sie Lehrerfahrung; stellen Sie daher sicher, dass Sie in Ihrem Promotionsfach in der Lehre eingesetzt werden können. Auch die Teilnahme an hochschuldidaktischen Weiterbildungen kann Ihre Chancen auf eine Karriere in der Wissenschaft erhöhen. Mehr noch als der Gewinn von Lehrerfahrung ist die Möglichkeit, Forschungsergebnisse zu veröffentlichen und mit der wissenschaftlichen Gemeinschaft zu diskutieren, eine Voraussetzung für das erfolgreiche Verfolgen einer akademischen Karriere. Bei der Auswahl Ihrer Betreuungsperson und des fachlichen Umfelds sollten Sie versuchen abzuschätzen bzw. sich erkundigen, ob Sie die Möglichkeit hätten, wissenschaftlich zu publizieren, zum Beispiel im Rahmen von wissenschaftlichen Reihen, die am Institut oder Lehrstuhl angesiedelt sind.

Wie Sie vielleicht bereits selbst durch den Besuch von Forschungskolloquien oder Fachkonferenzen festgestellt haben, ist die wissenschaftliche Welt, wie alle Berufsfelder, durch bestimmte Umgangsformen und Konventionen des Verhaltens und Kommunizierens geprägt. Hinterfragen Sie Ihre Bereitschaft, sich auf die „scientific community“ samt deren Habitus und Verhaltensformen einzulassen, denn neben der fachlichen Anerkennung kann auch diese Seite des Tätigkeitsfeldes ausschlaggebend dafür sein, ob Sie hier erfolgreich agieren und sich wohl fühlen würden.

Auch bei großer Fachkompetenz und außerordentlicher Forschungsleistung ist es gut möglich, dass Ihr Traum von einer Professur sich nicht erfüllt oder der Weg dorthin langwierig und von zwischenzeitlich immer wieder unsicheren Perspektiven begleitet sein wird. Ein sehr langer Atem ist beim Verfolgen einer wissenschaftlichen Karriere in den meisten Fällen notwendig. Hier ist es wichtig, dass Sie sich selbst befragen, ob Sie die persönlichen Voraussetzungen, etwa in Form eines ausgeprägten Durchhaltevermögens und einer gewissen Beharrlichkeit, mitbringen, die Sie auch prekäre Zeiten und eventuelle Rückschläge auf dem Weg innerhalb der Wissenschaft gut überstehen lassen. Schließlich ist es auf jeden Fall klug, wenn Sie sich für den Fall, dass Sie keine wissenschaftliche Stelle an einer Hochschule erreichen, einen „Plan B“ zurechtlegen. Verschaffen Sie sich Klarheit über mögliche alternative Karrierewege, die für Sie attraktiv wären!

Haben Sie ein hohes Interesse an der Forschung und möchten Sie gern im wissenschaftsnahen Bereich tätig werden, ohne selbst eine akademische Karriere anzustreben?

In den letzten Jahren sind eine Reihe von Tätigkeitsfeldern an Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen entstanden, die für eine solche Motivation gute Perspektiven eröffnen. Im Bereich des Wissenschaftsmanagements etwa werden hochqualifizierte Personen mit Forschungserfahrung gesucht, die z. B. als Koordinator*innen oder Leiter*innen von Graduierteneinrichtungen, Forschungsnetzwerken oder als Mitarbeitende in universitären Infrastrukturen (z. B. zentrale Verwaltungen, Fachbereiche) ihre Kompetenz einbringen. Wenn Sie dieses Berufsfeld interessiert, kann es sinnvoll sein, im Hinblick auf Ihren Zeit- und Ressourceneinsatz für die Promotion pragmatischer vorzugehen, als bei einer Arbeit, die auf eine Karriere in der Wissenschaft ausgelegt ist. Nutzen Sie schon während der Promotionsphase die Möglichkeiten von beruflichen Weiterqualifizierungsangeboten in Hinblick auf den von Ihnen angestrebten Tätigkeitsbereich. Hier können z. B. Kurse zum Projektmanagement oder zur Kommunikation zwischen Forschung und außeruniversitärer Öffentlichkeit interessant und zielführend sein.

Wenn Sie Ihre berufliche Zukunft im wissenschaftsnahen Bereich sehen, ist eine Finanzierung Ihrer Promotion über eine berufsvorbereitende Tätigkeit ggf. günstiger als ein Stipendium, da Sie die Berufserfahrung später gut nutzen und bereits während der Promotion unterstützende Netzwerke aufbauen können. Am hilfreichsten wäre dafür eine Stelle an der Hochschule, da Sie hier einen direkten Einblick in die universitären und wissenschaftlichen Strukturen bekommen. Versuchen Sie, schon während der Promotionszeit Koordinationsaufgaben, wie Sie beispielsweise bei der Vorbereitung von Tagungen anfallen, zu übernehmen und sich gezielt in der Gremienarbeit zu üben.

Streben Sie die Promotion an, um außerhalb der Hochschule beruflich erfolgreich zu sein, also etwa im Bereich der Wirtschaft?

Für eine nicht-akademische Karriere ist es naheliegend, Ihre Zeit und Energie ggf. im Hinblick auf Forschungsthema und -tiefe entsprechend pragmatischer einzusetzen. Auch mit Blick auf den Besuch von Fachtagungen und die Anzahl

der wissenschaftlichen Publikationen, an denen Sie parallel zur Dissertation arbeiten wollen, kann „weniger mehr“ sein, wenn Sie eine außeruniversitäre Karriere anstreben. Nutzen Sie die Möglichkeiten, sich über berufliche Weiterqualifizierung schon während der Promotion Kompetenzen anzueignen, die Sie beim außeruniversitären Berufseinstieg unterstützen. Zukünftige Arbeitgeber*innen erwarten von Ihnen oftmals ausgeprägte Kompetenzen im Projektmanagement, in der effektiven Kommunikation und im Bereich des Netzwerkens. Erkundigen Sie sich nach den Angeboten der Graduierteneinrichtung an Ihrer Hochschule und nutzen Sie deren einschlägige Veranstaltungen! Wenn Ihr Karriereweg Sie letztlich aus der Hochschule hinausführen soll, ist es ratsam, schon während der Promotion Berufserfahrung oder eine Anbindung an den gewünschten späteren Tätigkeitsbereich zu suchen. Dies sollten Sie auch berücksichtigen, wenn Sie über Finanzierungsmöglichkeiten für Ihre Promotion nachdenken. Mit dem Qualifikationsziel „nicht-akademische Karriere“ kann eine berufsnahe Tätigkeit sinnvoller als ein Stipendium sein. In einigen Fachkulturen sind Promotionen in Kooperation mit der Industrie üblich und auf solchen Projektstellen haben Sie engen Kontakt zum Auftragsgeber des Projekts, erhalten Einblicke in industrielles Projektmanagement und können sich in außeruniversitären Kommunikations- und Denkstrukturen üben. Vielleicht kommt für Sie diese Form der sogenannten Industriepromotion in Frage, bei der das Unternehmen, in dem Sie eine Tätigkeit aufnehmen und Berufspraxis sammeln, gleichzeitig Ihre Promotion finanziert und Ihnen entsprechende zeitliche Freiräume ermöglicht?

Hat Ihnen eine Professorin oder ein Professor Ihres Instituts nach Abschluss des Studiums die Gelegenheit zur Promotion eröffnet, ggf. verbunden mit einem Stellenangebot?

Ein solches Angebot ist zunächst eine Wertschätzung Ihrer Person und Arbeit, die Sie genießen sollten. Aber gerade in dieser Situation, mit der Sie eventuell gar nicht gerechnet haben, ist es umso wichtiger, zu überlegen, ob das Angebot zu Ihren eigentlichen fachlichen und beruflichen Interessen passt. Auch die Rahmenbedingungen sollten Sie für sich kritisch überdenken, denn nicht in allen Fällen ist mit dem Angebot zur Promotion auch eine Anstellung als Mitarbeiter*in im Fach verbunden. Ohne Anstellung liegt es in Ihrer Verantwortung, sich um

eine auskömmliche und für Sie geeignete Finanzierung des Promotionsprojektes zu kümmern (siehe hierzu auch Kapitel 5 „Finanzierung“); dies kann einige Zeit in Anspruch nehmen. Gleichwohl muss eine noch unklare Finanzierung zu Beginn des Projektes kein Grund sein, Ihr Forschungsprojekt nicht durchzuführen. Aber nehmen Sie sich, auch wenn Ihnen eine Stelle als Mitarbeiter*in angeboten wird, die Zeit zur Reflektion und vermeiden Sie, in eine Position „hineinzurutschen“, die Sie später eventuell kaum unbeschadet wieder verlassen können. Die Annahme des Stellenangebots impliziert Ihre mehrjährige Anbindung an eine bestimmte Professur und ein Institut. Wenn möglich, sollten Sie sich bei anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach der Situation am Lehrstuhl bzw. Institut erkundigen, was die bestehenden Ressourcen für Forschung und Konferenzbesuche ebenso einschließen kann wie die Organisation der Arbeit, Anwesenheitspflichten und die menschliche Kommunikation untereinander. Klären Sie ab, welche Aufgaben Sie außer der Arbeit an Ihrer Dissertation in den Bereichen Lehre und Verwaltung übernehmen müssten, einschließlich deren Umfangs. Schließlich wird es für Sie auch wichtig sein, sich zu fragen, ob Sie mit der Annahme des Stellenangebots eher Ihrem eigenen Wunsch oder dem Wunsch Ihrer Professorin oder Ihres Professors entsprechen. Haben Sie Bedenken, die Sie fördernde Person zu kränken oder vor den Kopf zu stoßen, wenn Sie das Angebot ablehnen? Seien Sie so ehrlich wie möglich zu sich und auch zu der Person, die Ihnen das Angebot unterbreitet hat, denn eine vorschnelle Zusage kann Sie in eine Position hineinmanövrieren, der Sie eventuell nicht gewachsen sind, die Ihren eigentlichen Interessen zuwiderläuft oder die dazu geeignet ist, ein zwischen Ihnen und der betreuenden Person gewachsenes Vertrauen zu beschädigen. Wenn Sie offensiv und aktiv mit Ihren möglichen Zweifeln und Vorbehalten umgehen und sie ggf. ausräumen können, werden Sie das Stellenangebot umso motivierter annehmen!

Fühlen Sie sich nach Abschluss des Studiums eher unentschieden und noch nicht klar orientiert über den Weg, den Sie einschlagen wollen? Erwägen Sie eine Promotion, weil Sie nicht wissen, welchen Schritt Sie sonst gehen sollten oder sich hinsichtlich Ihrer weiteren Qualifizierung oder Tätigkeit noch nicht entscheiden können?

In diesem Fall ist es wichtig, dass Sie Ihre Situation realistisch einschätzen: Sind intensive Forschung und das Verfassen einer Dissertation wirklich Aufgaben, für die Sie die notwendige Lust und Motivation mitbringen? Haben Sie genug Durchhaltevermögen für eine „Verlegenheitslösung Promotion“? Überlegen Sie, welche Karriere- oder Berufsperspektiven Sie mit einer abgeschlossenen Promotion verbinden und fragen Sie sich, ob es für Sie berufliche und andere Entwicklungsperspektiven geben könnte, die eine Alternative zur Dissertation darstellen würden. Gerade in einer Phase, in der Sie sich gründlich und neu orientieren möchten, kann es für Sie von großem Gewinn sein, wenn Sie sich an die Beratungsstellen an Ihrer Hochschule, z. B. in den Graduierteneinrichtungen, wenden. Außer professioneller Beratung bieten diese Einrichtungen oftmals auch Veranstaltungen an, in denen Promotionsinteressierten ein Überblick und Orientierung über den weiteren Karriereweg gegeben wird.

Wie deutlich wird, gibt es sehr vielfältige und heterogene Motivationslagen für eine Promotion. Ein weiterer Punkt, über den Sie sich Klarheit verschaffen sollten, ist die fachlich-methodische Qualifikation, die in Ihrem Fach die Grundlage einer erfolgversprechenden Promotion darstellt. Zu Beginn Ihrer Promotion wird bereits von Ihnen erwartet, dass Sie dieses „Handwerkszeug“ Ihres Faches, das für eine große Forschungsarbeit unabdingbar ist, bereits in beträchtlichen Teilen beherrschen. So sollten Sie eine generelle Übersicht über die thematische und methodische Spannbreite Ihres Forschungsgebiets haben und Ihr mögliches Dissertationsthema darin verorten können. Gibt es wissenschaftliche Methoden oder Techniken, die Ihnen noch ungenügend vertraut sind, die Sie aber für die Durchführung Ihres Dissertationsprojekts brauchen? Welche Anlaufstellen gibt es, beispielsweise in Ihrer Arbeitsgruppe, bei Ihrer erstbetreuenden Person oder in einer Graduierteneinrichtung, die Sie dabei unterstützen können, die notwendige methodische Weiterqualifizierung in einem angemessenen Zeitrahmen zu erhalten?

Insbesondere vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren in den Medien viel-diskutierten Fälle von Plagiaten und wissenschaftlichem Fehlverhalten, ist es wichtig, dass Sie sich kundig machen, was gute wissenschaftliche Praxis in Ihrem Fach bedeutet. Machen Sie sich mit den diesbezüglichen Regeln vertraut, so dass Sie die Grenzen zwischen redlichem und problematischem wissenschaftlichen Arbeiten erkennen und möglichem Fehlverhalten in Ihrer Forschung vorbeugen können (siehe hierzu auch Kapitel 3 „Beginn“).

Die Dissertation ist eine eigenständige Forschungsleistung. Haben Sie ausreichend Übung im selbstständigen Konzipieren und Arbeiten? Klären Sie mit Ihrer erstbetreuenden Person, welcher Grad an Autonomie und Eigenverantwortung von Ihnen erwartet wird! Fühlen Sie sich fit im wissenschaftlichen Schreiben und in der Präsentation von Arbeitsergebnissen? Im Verlauf Ihrer Dissertation werden Sie mit einiger Sicherheit Ihr Forschungsthema und Ihre vorläufigen Ergebnisse auf Fach- und Nachwuchskonferenzen darstellen und diskutieren. Eine überzeugende Präsentation Ihrer Arbeit wird es Ihnen ermöglichen, sich in Ihrer Fachgemeinschaft zu positionieren, was auch im Hinblick auf die weiteren Karriereschritte nach Abschluss der Dissertation von großem Vorteil sein kann. Nutzen Sie die Qualifizierungsangebote, die Ihnen die Graduierteneinrichtungen an Ihrer Hochschule im Bereich des wissenschaftlichen Schreibens und Präsentierens bieten! Daneben ist es für das eigene Fortkommen wichtig, dass Sie sich ein Netzwerk aufbauen, das Ihnen den Einstieg in die Promotion erleichtert, Sie durch die Dissertationsphase begleitet und Sie auch in der Zeit zwischen Promotionsabschluss und dem nächsten Schritt Ihrer persönlichen und beruflichen Planung unterstützt. Bauen Sie dieses Netzwerk so auf, dass Sie mit Ihren Wegbegleiter*innen auch fachlich-methodische Fragen diskutieren und klären können!

Außer der Motivation und den fachlich-methodischen Kenntnissen spielen auch die persönlichen Voraussetzungen, die Sie zu Beginn der Promotion mitbringen, für einen erfolgreichen Abschluss dieser Qualifikationsphase eine entscheidende Rolle. Die Entscheidung für eine Promotion hat einen großen Einfluss auf Ihre Lebensgestaltung in den vor Ihnen liegenden Jahren. Prüfen Sie, ob Sie für die Erfordernisse einer Doktorarbeit die persönlichen Voraussetzungen mitbringen und ob diese Entscheidung mit Ihrer außerwissenschaftlichen Lebensplanung in Einklang steht.

Hier gilt es, sich mit einer Reihe von Fragen auseinanderzusetzen:

- Wie sieht meine Lebens- und Familienplanung aus?
- Bin ich belastbar und fähig zur Selbstmotivation und Selbstdisziplin?
- Besitze ich Durchhaltevermögen und eine gewisse Frustrationstoleranz?
- Verfüge ich über ein gutes Zeit- und Selbstmanagement?
- Habe ich ein zeitaufwändiges Hobby? Bin ich bereit, dieses vorübergehend einzuschränken?
- Benötige ich oft Urlaub oder komme ich auch mal ein Jahr ohne Urlaub aus?
- Benötige ich viel Freizeit? Kann ich Freundschaften und Familie hintanstellen?
- Komme ich eventuell auch mit relativ wenig Geld aus?
- Sind jahrelange prekäre Beschäftigungsverhältnisse und unsichere Karrierechancen für mich ein Problem?

Viele der oben genannten Fragen verweisen auf das vielschichtige Feld der „work-life-balance“. Seien Sie sich darüber im Klaren, dass die Arbeit an einer Dissertation immer wieder mit Phasen erheblicher Belastung und großem Zeitdruck einhergehen wird. Dem gegenüber stehen die Lust an der Forschung, die Anerkennung Ihrer Forschungsleistung durch die „scientific community“ in Ihrem Fach und ein relativ hoher Grad der Autonomie und Eigenverantwortung, der das wissenschaftliche Feld auszeichnet und für Viele attraktiv macht. Machen Sie sich die Komplexität dieser Situation bewusst und überlegen Sie, ob Sie die hohen persönlichen Anforderungen erfüllen wollen, die mit dem Verfassen einer Doktorarbeit einhergehen. Durch die Entscheidung für eine Promotion werden Sie in das universitäre System auf andere Weise und oft mit höheren Arbeitszeitanforderungen einbezogen als zur Zeit des Studiums. Innerhalb dieses Systems gibt es allerdings Spielräume, die Sie durch gute Vorausplanung und den Zusammenschluss mit Gleichgesinnten nutzen können, um die Promotionsbedingungen zu verbessern und eine zuträgliche „work-life-balance“ zu erreichen. Nehmen Sie sich Zeit für eine aktive Auseinandersetzung mit den Anforderungen und „Zumutungen“ der Promotionsphase, aber vergegenwärtigen Sie sich auch die Möglichkeiten und positiven Aspekte, die die wissenschaftliche Qualifizierung im Rahmen einer Promotion mit sich bringt.

3. Tipps für den Beginn der Promotion:

Die Promotion strukturieren

Die üblichen drei bis fünf Jahre Promotionszeit (je nach Anstellungs- und Finanzierungsform) mögen Ihnen zu Beginn Ihrer Doktorarbeit noch sehr lang vorkommen. Lassen Sie sich nicht von diesem ersten Eindruck täuschen, eine Promotion braucht diese Zeit. Um sie auch sinnvoll zu nutzen, sollten Sie sich bereits am Anfang Ihrer Promotion einen Plan machen, wie Sie Ihr eigenes Projekt managen möchten. Bedenken Sie immer auch folgende Faktoren, die Ihre Planung stark beeinflussen könnten:

- Abhängigkeiten von Personen und bestimmten Voraussetzungen, die Sie für Ihre Forschung brauchen (Betreuende, Arbeitsgruppe, Studienteilnehmer*innen, Daten, technische Geräte, Einrichtungen wie bspw. Labore oder andere räumliche und zeitlich bedingte Gegebenheiten);
- Ziele für die Karriere nach der Promotion, die neben der fachlichen Vertiefung noch andere Qualifikationen bzw. Erfahrungen erfordern (z. B. Praktika, Lehrererfahrung, Auslandsaufenthalte, Konferenzbesuche, Anträge auf Forschungsförderung);
- die Gründung einer Familie bzw. die Vereinbarkeit mit der Familie (z. B. Mutterschutz, Elternzeit, Pflege, Arbeitsverbot in der Schwangerschaft, Kinderbetreuung neben der Arbeit).

Natürlich ist nicht jeder dieser Faktoren bereits am Anfang einer Promotion vorhersehbar. Sie aber bei der Planung zu berücksichtigen, hilft Ihnen, ein klareres Bild davon zu bekommen, was Sie eventuell in Ihrer Promotionszeit noch unterbringen möchten.

Falls Sie es nicht bereits vor dem Beginn der Promotion getan haben, sollten Sie bei Ihrer Projektplanung in jedem Fall auch die Promotionsordnung(en) lesen, die Sie in Ihrem Fachbereich, Graduiertenkolleg, Promotionsstudiengang etc. betrifft bzw. betreffen. In der Promotionsordnung ist in der Regel auch niedergelegt, ob während der Promotionszeit noch bestimmte Leistungen erbracht werden müssen.

Falls ja, sollten Sie dies bei der Strukturierung Ihrer Promotionszeit berücksichtigen. In manchen Fachbereichen, Promotionsprogrammen oder Graduierteneinrichtungen einiger Hochschulen müssen Sie beispielsweise ein Promotionsstudium oder Curriculum durchlaufen und sogar ECTS oder andere Credit Points sammeln. Solche Punkte sollten Sie sinnvoll in Ihren Projektplan einbinden, so dass Sie die zu belegenden Kurse zu einem für das Fortkommen in Ihrem Projekt günstigen Zeitpunkt durchlaufen. Grundsätzlich ist zu empfehlen, dass Sie sich zu Beginn der Promotion bereits ein gutes Handwerkszeug für das Zeit- und Projektmanagement zulegen, denn Sie sollten im Laufe der Promotion den Zeit- und Projektplan regelmäßig dem Forschungsprozess anpassen. Erkundigen Sie sich daher bei Ihrer Einrichtung und Hochschule, ob sie Kurse zum Zeitmanagement und/oder Projektmanagement (idealerweise mit Fokus auf die Promotion) anbietet. Viele Graduierteneinrichtungen, Career Centres oder Personalentwicklungsabteilungen an Hochschulen bieten heutzutage solche Kurse an. Angestellte können zudem vielfach über das Fortbildungsprogramm der Hochschulen oder des jeweiligen Landes, falls es ein solches gibt, Kurse für Mitarbeiter*innen buchen.

Die Betreuungsvereinbarung als Mittel zur Strukturierung

Wie eng die Zusammenarbeit mit Ihrer Betreuungsperson oder Ihren Betreuungspersonen sowohl bei der Planung als auch bei der Durchführung Ihres Projektes sein wird, ist stark von der Arbeitsform abhängig, in der Sie promovieren werden (Arbeitsgruppe vs. Individualpromotion), aber auch vom individuellen Betreuungsstil Ihrer Betreuungsperson/en, der jeweiligen Fachkultur und Ihrem eigenen Rücksprachebedürfnis. Mit dem Betreuungsverhältnis gehen beide Seiten, Betreuende und Promovierende, eine Beziehung zueinander ein, deren Funktionieren durch die Individuen und die daraus entstehende Interaktion geprägt ist. Um sich gemeinsam über das Projekt und dessen Verlauf zu verständigen und einen gemeinsamen „Fahrplan“ sowie die Verantwortlichkeiten zu definieren, wird empfohlen, eine Betreuungsvereinbarung abzuschließen. Diese beinhaltet in der Regel folgende Punkte:

- formale Angaben zu Namen der Beteiligten, Titel des Projekts, Fachbereich, promovierende Einrichtung;

- Verpflichtung zur Wahrung guter wissenschaftlicher Praxis;
- Frequenz und Rahmenbedingungen von Betreuungsgesprächen (Ort, Prozess der Terminplanung usw.);
- Einigungen zur Betreuungsleistung durch die betreuenden Personen (beispielsweise in welcher Form die Betreuung erfolgt: Gespräch, Kapitel lesen, gemeinsam publizieren etc.);
- Einigungen zur Leistungserbringung des oder der Promovierenden (ggf. Protokolle von Betreuungsgesprächen, regelmäßige Berichte zum Stand der Dissertation, Einreichen von Texten sowie bestimmte Qualifikationsziele wie Konferenzbesuche oder Fortbildungen);
- Arbeitsplan über die gesamte Laufzeit der Promotion;
- ggf. Angaben zur Finanzierung der Promotion (Stelle, Stipendium, Projektmittel, privat);
- besondere Maßnahmen oder Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit;
- Ansprechpartner*innen und Vorgehen im Konfliktfall;
- salvatorische Klausel und Unterschriften der betreuenden Person/en und der oder des Promovierenden.

Idealerweise füllen beide Parteien die Betreuungsvereinbarung zu Beginn der Promotion gemeinsam aus und unterschreiben sie. Im Laufe der Promotion sollte die Betreuungsvereinbarung aber immer wieder der Situation und den neu entwickelten Zielen und Bedürfnissen angepasst werden. Empfohlen ist, dass dies mindestens einmal im Jahr mit Ihrer betreuenden Person oder Ihren betreuenden Personen gemeinsam geschieht.

Eine Betreuungsvereinbarung ist zwar wie ein Vertrag aufgebaut, sie ist jedoch kein rechtskräftiger Vertrag (z. B. im Sinne eines Arbeitsvertrages). Das bedeutet, dass keine der beiden Parteien über den Rechtsweg einklagen kann, dass die vereinbarten Regelungen eingehalten werden. Nichtsdestoweniger ist die Betreuungsvereinbarung ein Dokument, auf das man sich in einem Rechtsstreit beziehen kann. Sind beispielsweise Dinge vorgefallen, die zum Rechtsstreit geführt haben, dient die Betreuungsvereinbarung als Nachweis über die gemeinsam ge-

troffenen Regelungen, über die eventuell gestritten wird, und kann eine mündliche Aussage unterstützen.

Grundsätzlich dient die Betreuungsvereinbarung dazu, den Dialog zwischen Promovierenden und Betreuenden zu strukturieren und zu dokumentieren. Dies ermöglicht beiden Parteien jederzeit die vereinbarten Regelungen nachzulesen, sich selbst daran zu orientieren oder auch die andere Seite daran zu erinnern, wenn es einmal schwierige Situationen zu meistern geben sollte.

Karriereplanung nicht verpassen

Die Promotionsphase ist eine Qualifikationsphase, die nicht nur auf die Einreichung einer Dissertation, sondern auch auf die berufliche Qualifikation abzielt. Sie sollten sich daher bereits zu Beginn überlegen, ob Sie nach der Promotion in der Wissenschaft bleiben möchten oder eher eine Karriere außerhalb der Wissenschaft anstreben. Auch wenn Sie diese Frage zu Beginn der Promotion noch nicht sicher beantworten können, sollten Sie sich frühzeitig Gedanken machen, welche Optionen für Sie überhaupt in Frage kommen. Ein Workshop oder auch ein Einzelcoaching zur Karriereplanung kann Ihnen dabei helfen, Ihre Ziele für sich selbst klarer zu definieren und die Qualifikationsanforderungen kennenzulernen und zu verstehen, die Sie für die Erreichung Ihrer Ziele erfüllen sollten (siehe hierzu auch Kapitel 7 „Karriere“).

Internationalisierung Ihrer Promotion

Bei der Planung Ihrer Promotionszeit sollten Sie auch überlegen, ob für Sie Auslandsreisen oder -aufenthalte in Frage kommen oder im Rahmen Ihrer Forschung nützlich bzw. sogar notwendig sind. Diese werden insbesondere durch Auslandsstipendien z. B. des DAAD, aber auch anderer Stipendieneinrichtungen, gefördert (siehe hierzu auch Kapitel 5 „Finanzierung“). Internationale Erfahrung wird generell positiv bewertet und in vielen Fächern zur Unterstützung der weiteren Karriere empfohlen. Überlegen Sie daher frühzeitig, welche Optionen, Auslands Erfahrungen zu erwerben, zu Ihrer fachlichen und persönlichen Situation passen könnten. Wenn Ihr Forschungsmittelpunkt eindeutig an Ihrer Heimathochschule

liegt und Ihre Fachkultur es nicht erfordert, können kürzere Auslandsreisen von mehreren Tagen, z. B. zu Konferenzen, Workshops oder Summer Schools, eine gute Option für Sie sein. Wenn Ihre Fachkultur eine internationale Ausrichtung hat, Sie eine*n internationale*n Zweitgutachter*in in Ihr Projekt miteinbeziehen möchten, Sie eine internationale Forschungseinrichtung besuchen wollen oder Sie Karriereziele im Ausland haben, können ein oder mehrere Auslandsaufenthalte von mehreren Wochen oder Monaten angeraten sein. Zum Beispiel können Sie Gastforscher*in an einer ausländischen Hochschule werden oder an einem Austauschprogramm für Dozent*innen oder Forscher*innen teilnehmen. Sie können auf diese Weise wertvolle Einblicke in die Strukturen ausländischer Hochschulsysteme und in die Forschung anderer Institute erhalten, Ihre Heimathochschule bliebe dennoch Ihr alleiniger Promotionsort im Sinne der Hochschule, die Ihnen die Doktorwürde verleihen wird.

Eine besondere Form der Internationalisierung in der Promotionszeit stellen hingegen binationale Promotionsverfahren wie ein Joint PhD oder eine Cotutelle-Promotion dar. In beiden Fällen handelt es sich um Promotionsverfahren, die von zwei Hochschulen in unterschiedlichen Ländern gemeinsam angeboten werden. Im ersten Fall handelt es sich um ein gemeinsam organisiertes Promotionsprogramm, das man als Doktorand*in durchlaufen kann, im zweiten Fall handelt es sich um eine individuell geschlossene Vereinbarung, eine*n Promovierende*n gemeinsam zu betreuen. Eine Cotutelle-Promotion steht insofern prinzipiell jeder promovierenden Person frei, während ein Joint PhD nur im Rahmen eines feststehenden Angebots erworben werden kann.

Eine binationale Promotion beinhaltet in der Regel folgende Eckpunkte:

- Sie haben zwei Erstbetreuer*innen, eine Person in jedem Land;
- Ihre Hochschule setzt eigens für Sie einen Vertrag mit der Partnerhochschule auf (hierzu gibt es bereits Musterverträge);
- Sie müssen eine vertraglich geregelte Zeit (mehrere Monate bis zu 50% der Promotionszeit sind möglich) an der Partnerhochschule verbringen;
- beide Hochschulen haben bestimmte Anforderungen an die Dissertation und die Prüfungsleistungen, die Sie erfüllen müssen;

- der angestrebte binationale Dokortitel (der keinen Doppeldoktor darstellt!) ist nur gültig, wenn Sie die Anforderungen beider Hochschulen vollständig erfüllen. Erfüllen Sie nur die Anforderungen einer Seite, kann es sein, dass Sie keinen Titel erhalten können.

Aufgrund der Komplexität der Formalitäten einer Cotutelle-Promotion sollten Sie sich auf jeden Fall eng mit Ihrer Betreuungsperson austauschen und sich durch relevante Stellen (International Offices, Graduierteneinrichtungen oder zuständige Verwaltungsstellen und Dekanate) ausführlich zu dem Thema beraten lassen.

Netzwerke aufbauen

Nicht unerheblich für die eigene Karriereplanung ist es, sich ein Netzwerk aufzubauen. Sich mit Personen in Ihrem wissenschaftlichen Umfeld gut zu verstehen, Beziehungen zu knüpfen und zu pflegen, fördert nicht nur Ihre berufliche, sondern auch Ihre persönliche Entwicklung. Insbesondere für eine mögliche wissenschaftliche Karriere ist es elementar, ein Teil der „scientific community“ zu werden. Forschung bedeutet in allen Disziplinen auch Zusammenarbeit mit anderen, so dass Sie mittels Ihres Netzwerkes auch immer Ihren eigenen Kompetenzbereich und Ihre Forschungsmöglichkeiten erweitern.

Im Besonderen zu empfehlen ist aber auch die Vernetzung auf gleicher Ebene, also mit anderen Promovierenden und Nachwuchswissenschaftler*innen, um die Promotionszeit möglichst gut zu meistern. Tauschen Sie sich mit Ihren Mitstreiter*innen aus und teilen Sie gute wie schlechte Erfahrungen mit ihnen. Sie können enorm von den Erfahrungen und Herangehensweisen Ihrer Kommiliton*innen profitieren. Vernetzen Sie sich daher mit Peers, viele Hochschulen und Einrichtungen bieten dafür sogar feste Strukturen an. Dieses Angebot reicht vielfach von eher informellen Stammtischen oder Komitees für Promovierende bis hin zu finanziell geförderten Peer Mentoring-Gruppen. An manchen Einrichtungen und Hochschulen gibt es zudem Promotionsräte oder ähnliche offizielle Hochschulgremien, in denen Promovierende ihre Interessen gegenüber der Hochschule vertreten können. In einigen Fächern existieren auch Nachwuchsnetzwerke, die Gelegenheit zum Austausch auf fachlicher Ebene bieten.

Eine weitere Möglichkeit zur organisierten Vernetzung bietet z. B. THESIS e. V. (www.thesis.de). THESIS ist ein einzigartiges, deutschlandweites Netzwerk von Promovierenden und Promovierten, die sich über ihre eigene Hochschule hinweg miteinander vernetzen. THESIS unterstützt Nachwuchswissenschaftler*innen durch eine Reihe verschiedener Angebote wie regionale und bundesweite Workshops, Ortstreffen, Ausflüge etc. Der Verein versteht sich zudem als Kommunikationsplattform, die Informationen, Meinungen und Entwicklungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs bündelt.

Das Exposé

Der Einstieg in die Promotion gestaltet sich in den verschiedenen Disziplinen zum Teil sehr unterschiedlich. Daher sind die Tipps für den Beginn einer Promotion nicht immer gleichermaßen anwendbar und sollten immer in Bezug zur eigenen individuellen Situation in Betracht gezogen werden. Ein gutes Beispiel, um die Unterschiede zwischen den Disziplinen zu verdeutlichen, ist die Themenfindung (siehe hierzu auch Kapitel 4 „Formalitäten“): Besonders in den Ingenieur-, Natur- und Lebenswissenschaften existiert oftmals bereits das Thema, für das dann z. B. per Ausschreibung eine passende oder ein passender Promovend*in gesucht wird. In den Gesellschafts- und Geisteswissenschaften hingegen sucht sich in der Regel der oder die Promovierende das Thema selbst aus.

Wenn Sie also in Fächern promovieren, in denen Sie Ihr Promotionsthema selbst wählen, ist es ratsam, zu einem frühen Zeitpunkt ein Exposé Ihres Wunschprojektes zu erstellen. Dabei ist der genaue Zeitpunkt für ein Exposé wiederum nicht in jedem Fall festgelegt, sondern bemisst sich am Zweck, den Sie mit dem Exposé verfolgen. Neben dem nicht zu unterschätzenden individuellen Nutzen für Ihre eigene wissenschaftliche Entwicklung und die Ihres Projektes, den die schriftliche Strukturierung und Formulierung Ihres Forschungsvorhabens hat, gibt es mehrere formale Zwecke, für die Sie ein Exposé benötigen:

- Bewerbung bei einer gewünschten (Erst-)Betreuungsperson oder einem gewünschten Betreuungsteam;
- Zugangsvoraussetzung für die Annahme zur Promotion am Fachbereich/an der Fakultät oder an einer Graduiertenschule mit Promotionsrecht;

- Bewerbung auf eine Anstellung als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in;
- Bewerbung auf einen Promotionsplatz in einem strukturierten Promotionsprogramm (Graduiertenkolleg, Graduiertenschule etc.);
- Bewerbung für ein Promotionsstipendium bei einer Stiftung.

In den meisten Fällen benötigen Sie das Exposé innerhalb eines Bewerbungsverfahrens. An manchen Fachbereichen oder in bestimmten Einrichtungen ist es zudem eine notwendige Voraussetzung für die Zulassung zur Promotion. In jedem Fall stellt ein Exposé ein wichtiges Aushängeschild dar, mit dem Sie Ihre Innovationskraft und Ihre Fähigkeiten im wissenschaftlichen Arbeiten und Schreiben beweisen können. Auch im weiteren Verlauf der Promotion gibt es immer wieder Gelegenheiten, bei denen es hilfreich ist, auf ein zu Beginn erstelltes Exposé zurückgreifen zu können, wie zum Beispiel die Bewerbung auf Förderungen für Konferenzen oder Auslandsaufenthalte, die sich teils erst im Laufe der Promotion ergeben.

Für sämtliche Zwecke, die Sie mit dem Exposé verfolgen, tun Sie gut daran, auf eine hohe Qualität dieses Textes zu achten. Folgende wichtige Tipps können Ihnen dabei helfen: Halten Sie unbedingt die Struktur dieser Textsorte ein. Aus dem Exposé sollte vor allem klar hervorgehen, welchen Erkenntnisgewinn Sie mit Ihrer Forschung erzielen wollen. Außerdem sind im Exposé die für das Forschungsvorhaben notwendigen Schritte sowie die Methode und der zeitliche Ablauf der Durchführung definiert. Ist diese Struktur nicht erkennbar, fehlen wichtige Schritte oder tauchen formale Fehler auf, können Leser*innen diese Mängel schnell zum Ausschlusskriterium werden lassen. Ein Exposé ist in der Regel wie folgt aufgebaut:

1. Problemstellung des Promotionsvorhabens;
2. aktueller Forschungsstand zum Thema;
3. konkrete Fragestellung Ihrer geplanten Dissertation, inkl. des Erkenntnisinteresses, des deklarierten Ziels der Arbeit und möglicher Hypothesen;
4. Theorie/n, die Sie Ihrer Arbeit zugrunde legen;
5. Methode/n, die Sie verwenden;
6. Quellen bzw. Material, die bzw. das Sie in Ihrer Arbeit verwenden, und Zugang zu denselben;

7. vorläufige Gliederung bzw. Projektplan;
8. Zeitplan.

Achten Sie darauf, dass die Regeln der Rechtschreibung eingehalten werden. Viele Flüchtigkeits- oder Rechtschreibfehler lassen auf geringe Sorgfalt schließen und werden im schlimmsten Fall sogar als sprachliche oder fachliche Ungenauigkeit gewertet – und damit als negatives Urteil über Sie als Nachwuchswissenschaftler*in.

Lassen Sie Ihr Exposé immer von (idealerweise fachnahen) Leser*innen prüfen. Bitten Sie Ihre Leser*innen, auf die Kohärenz des Textes, auf Verständlichkeit, Stringenz und Überzeugungskraft der Argumentation sowie auf die korrekte Nutzung von Fachbegriffen zu achten. Legen Sie selbst beim Schreiben Wert auf eine sachliche und der Fachkultur angemessene Sprache.

Achten Sie auf Kürze und Prägnanz. Ein Exposé ist keine Dissertation, sondern nur die Skizze bzw. der Plan einer solchen. Ein Exposé sollte entsprechend den Umfang von 5-20 Seiten nicht überschreiten. Im Hinblick auf die begrenzte Zeit der Leser*innen sollten Sie daher auf Redundanzen und Detailbeschreibungen verzichten, wenn diese nicht unbedingt notwendig sind.

Gute wissenschaftliche Praxis

Bevor Sie Ihre wissenschaftliche Arbeit beginnen, ist es wichtig und außerordentlich ratsam, sich die „Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis“ (ggf. erneut) vor Augen zu halten (s. unten). Auch wenn Ihnen bereits die Grundzüge der guten wissenschaftlichen Praxis aus dem Studium bekannt sind, sollten Sie sich unbedingt mit dem Thema befassen. Innerhalb der „scientific community“ ist die gute wissenschaftliche Praxis elementar. Nur wer sich an die Regeln hält, kann auch Teil der „scientific community“ sein. Verstöße gegen die Regeln erfolgen nicht immer absichtlich, sondern vielfach aus Unkenntnis. Ein solcher Regelbruch muss für Sie nicht zwingend eine rechtliche Konsequenz haben, hat aber fast immer Auswirkungen auf Ihr Renommee innerhalb der „scientific community“ und kann sehr schnell zum Ausschluss und damit zwangsläufig zur Beendigung Ihrer Karriere in dem Bereich führen.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat zur Wahrung der guten wissenschaftlichen Praxis sowohl eine Denkschrift „*Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis*“ als auch einen „*Verfahrensleitfaden zur guten wissenschaftlichen Praxis*“ herausgegeben, die Sie in jedem Fall zu Beginn der Promotion lesen sollten.²

² Download unter: www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/gwp/

4. Formalitäten auf dem Weg zur Promotion

Der Einstieg: Suche eines Themas und einer Betreuerin oder eines Betreuers

Am Anfang der Promotion stehen zwei Schritte, die eng miteinander verbunden sind: die Betreuer*innen- und die Themensuche. Entscheidend ist, dass beide Schritte den weiteren Formalitäten vorausgehen, denn ohne Betreuer*in und ohne Thema können Sie in der Regel keine formale Annahme als Doktorand*in erreichen.

Für den Erstkontakt mit der betreuenden Person ist es ratsam, bereits ein Forschungsfeld ins Auge zu fassen, innerhalb dessen das Promotionsprojekt angesiedelt sein soll. Wie präzise die Ausarbeitung Ihrer eigenen Gedanken und Ihrer Forschungsidee sein sollte, ist dabei u.a. abhängig von der Forschungsdisziplin (aber auch innerhalb einer Forschungsdisziplin können die Erwartungen hierzu von Betreuer*in zu Betreuer*in durchaus unterschiedlich sein). In manchen Disziplinen – vor allem in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften – ist die eigenständige Entwicklung des Forschungsprojektes einer Promotion ein entscheidender Teil der Promotionsleistung. In anderen Disziplinen dagegen – etwa in den experimentellen Laborwissenschaften – bearbeiten Promovierende oft ein in seinen Grundzügen definiertes Projekt.

In jedem Fall sollten Sie die genaue Eingrenzung des Projekts in enger Absprache mit Ihrer oder Ihrem potentiellen Promotionsbetreuer*in vornehmen. Stellen Sie sicher, dass Ihr*e Betreuer*in Ihnen eine klare Zusage gibt. Manche Hochschulen sehen verpflichtende, schriftliche Betreuungsvereinbarung vor (siehe hierzu auch Kapitel 3 „Beginn“). Auch wenn dies an Ihrer Hochschule nicht der Fall ist, wäre es überlegenswert, Ihre oder Ihren Betreuer*in darauf anzusprechen, ob anhand einer solchen Vereinbarung bestimmte Rahmenbedingungen des Betreuungsverhältnisses festgelegt werden sollten.

In der Regel ist es nicht notwendig, bereits zu Beginn der Promotion eine oder einen Zweitgutachter*in zu benennen. Dies wird meistens erst in einer fortgeschrittenen Phase oder sogar erst in der Endphase der Promotion erforderlich. Es gibt jedoch durchaus Betreuungskonstellationen (z. B. bei interdisziplinären Forschungs-

themen), in denen bereits in einer frühen Phase eine zweite Betreuungsperson und/oder eine zweite oder ein zweiter Gutachter*in festgelegt werden kann und soll. Das frühe Einbeziehen einer zweiten Betreuungsperson hat u. a. den Vorteil, dass Sie von einer weiteren wissenschaftlichen Expertise profitieren können.

Die Einbeziehung einer oder mehrerer weiterer Betreuungspersonen sollte immer in Absprache mit der oder dem Erstgutachter*in erfolgen.

***Doppelte Formalität: zuerst die Betreuungszusage,
danach die Annahme und Anmeldung zur Promotion***

Ein entscheidender Unterschied zwischen dem Bachelor-/Master-Studium und der Promotion besteht darin, dass prüfungsrechtlich und -organisatorisch in der Regel nicht mehr das Prüfungsamt zuständig ist, sondern promotionsberechtigte Einrichtungen wie z. B. die Dekanate, Fakultäten/Fachbereiche, Graduate Schools oder andere Graduierteneinrichtungen.

Sobald eine Betreuungszusage oder -vereinbarung einer promotionsberechtigten Einrichtung vorliegt, sind Sie in der Lage, Ihre offizielle Annahme als Doktorand*in zu beantragen. Wichtig ist, dass Sie nach Vorliegen der Betreuungszusage nicht lange zögern, diesen formalen Schritt einzuleiten, denn am Ende könnten Ihrer Zulassung unerwartete Hindernisse im Weg stehen, die Sie besser früher als später ausräumen sollten (wie z. B. das mögliche Problem, dass eine oder ein andere*r Doktorand*in sich mit dem gleichen oder einem sehr ähnlichen Forschungsthema anmelden möchte, dass noch spezifische Studien- oder Prüfungsleistungen erbracht oder ein Eignungsfeststellungsverfahren durchlaufen werden müssen).

Um als Promovierende*r angenommen zu werden, kontaktieren Sie nun die Geschäftsstelle bzw. das Sekretariat der für Sie zuständigen promotionsberechtigten Einrichtung. Oft können Sie bereits online die erforderlichen Formulare und eine Liste der einzureichenden Dokumente finden. Zu diesen Dokumenten gehören in der Regel v. a. Ihre bisherigen Hochschulabschlusszeugnisse (sowie in manchen Fällen der Nachweis der Immatrikulation). Eine Immatrikulation als Doktorand*in ist bei manchen Hochschulen nicht verpflichtend – jedenfalls nicht in der Anfangs-

phase der Promotion, so dass es in vielen Fällen möglich ist, ganz „offiziell“ mit der Doktorarbeit zu beginnen, ohne überhaupt immatrikuliert zu sein.

In jedem Fall sollten Sie darauf achten, frühzeitig eine Einschreibung und/oder eine offizielle Annahme als Doktorand*in durchzuführen, da Ihnen das bei eventuellen, später auftretenden Schwierigkeiten (z. B. Wegfall der Betreuerin oder des Betreuers, zwischenzeitliche Änderung der Promotionsordnung o. ä.) maßgeblich bei der weiteren Durchführung Ihrer Doktorarbeit helfen könnte. Auch bei einer Bewerbung um ein Stipendium zur Promotion verlangen manche Stiftungen als Bestandteil der Bewerbungsunterlagen eine Immatrikulationsbescheinigung oder eine andere Form des Nachweises der Annahme oder Zulassung zur Promotion.

Die Promotionsordnung

Es ist wichtig, dass Sie sich bereits in der Anfangsphase der Promotion mit der gültigen Promotionsordnung vertraut machen. Manche Dekanate/Institute/Fakultäten überreichen Promovierenden bei der Anmeldung zur Promotion die aktuell gültige Promotionsordnung oder informieren zumindest darüber, wo man diese finden kann. Es wird jedoch nicht immer zu Beginn der Promotionsphase auf die Promotionsordnung hingewiesen. In der Annahme, diese werde erst bei Abgabe der Doktorarbeit oder kurz vor der Einleitung des Promotionsverfahrens relevant, vernachlässigen viele Promovierende es zunächst, die für sie gültige Promotionsordnung durchzusehen.

Dabei besteht meistens der Grundsatz, dass die Promotionsordnung, die zum Zeitpunkt der Annahme zur Promotion gültig ist, auch dann weiterhin Bestand hat, wenn während der Promotionsphase Änderungen darin vorgenommen werden. In der Regel wird bei Änderung der Promotionsordnung zumindest eine Übergangsregelung festgesetzt, die besagt, wie lange die vorherige Ordnung noch in Kraft ist. In vielen Fällen garantieren die promotionsberechtigten Einrichtungen sogar unbefristeten Bestandsschutz für die zum Zeitpunkt des Promotionsbeginns geltende Ordnung.

Anmeldung beim Promotionszentrum oder einer Graduierteneinrichtung Ihrer Hochschule

Je nach Promotionsform (strukturierte oder nicht strukturierte Promotion; als Mitarbeiter*in, Stipendiat*in, Mitglied in einem Graduiertenkolleg, extern Promovierende*r etc.) werden Promovierende auf sehr unterschiedliche Weise in Weiterbildungs- und Beratungsstrukturen eingebunden bzw. nicht eingebunden (siehe hierzu auch Kapitel 6 „Promotionsstrukturen“). Die meisten Hochschulen bieten jedoch promotionsbegleitende Weiterbildungsangebote und Beratungsmöglichkeiten an, die – unabhängig von der Promotionsform – allen Promovierenden zugänglich sind. Eine (zumeist eigeninitiativ erfolgende) Anmeldung bei solchen zentralen Promotionszentren oder Graduierteneinrichtungen ist sehr empfehlenswert.

5. Finanzierungsoptionen für die Promotion

Bei der Entscheidungsfindung für eine Promotion spielt die Frage der Finanzierung eine wichtige Rolle. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, den Lebensunterhalt während der Promotion zu bestreiten und diese haben wiederum Auswirkungen auf die Durchführung der Promotion, v. a. hinsichtlich der zeitlichen Kapazitäten, die für die Promotion aufgewendet werden können, und der Häufigkeit des Kontakts zur Betreuungsperson. Zudem hat die Finanzierungsart auch etwas damit zu tun, welche berufliche Karriere Sie im Blick haben. Egal, ob Sie in der Wissenschaft oder auf dem freien Arbeitsmarkt Fuß fassen möchten, ist es ratsam, sich im jeweiligen Feld frühestmöglich zu platzieren, Erfahrungen zu sammeln und Netzwerke aufzubauen.

In vielen Fällen handelt es sich bei der Promotionsfinanzierung um eine „Mischfinanzierung“, d. h. dass während der Promotion die Finanzierungsart wechselt und nicht durchgängig aus einer Quelle gespeist wird. Häufig sind die Laufzeiten von Stellen für Mitarbeiter*innen oder Stipendien nicht ausreichend, um die gesamte Promotionsdauer abzudecken. Auch müssen Übergänge, etwa für die Beantragung eines Stipendiums, überbrückt werden.

Nachfolgend werden die gängigsten Finanzierungsarten der Promotion sowie damit verbundene mögliche Vor- und Nachteile vorgestellt:

- Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in;
- Stellen im Bereich Wissenschaftsmanagement;
- Wissenschaftliche Hilfskraftstellen;
- Promotionsstipendium;
- externe Finanzierung;
- Teilstipendien.

Die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Promotion und Familie spielt bei der Stellen- bzw. Finanzierungswahl häufig ebenfalls eine Rolle. Die Beschäftigung an einer Hochschule bietet i. d. R. Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten, die meisten Hochschulen haben zudem für die Kinder der Studierenden, Promovierenden

und Mitarbeiter*innen eigene Kindertagesstätten und gesonderte Programme bzw. Angebote zur Vereinbarkeit. Die meisten Stipendienggeber gewähren monatliche Familienzuschläge und Förderungen für Betreuungskosten.

Anstellung als Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in

Beschäftigungen als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Hochschulen haben verschiedene Profile und Aufgabenschwerpunkte. Sie sind laut mehreren Studien die am häufigsten vorkommende Finanzierungsart für die Promotion.³ Mitarbeiter*innenstellen lassen sich grob in drei Kategorien unterteilen (s. u.).⁴ Allen Kategorien ist gemein, dass sich der Verdienst nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder richtet und für Promovierende meist die Gehaltsstufe TV-L E 13 vorgesehen ist. Stellenumfang, Laufzeit und Aufgaben sind der jeweiligen Stellenausschreibung zu entnehmen; daran lässt sich auch erkennen, in welcher der drei Kategorien die Stelle anzusiedeln ist. Bei einer Anstellung ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zu beachten, das die zeitliche Befristung von wissenschaftlichem Personal regelt. Grob gesprochen gilt für Promovierende, dass sie während der Promotion bis zu sechs Jahre als wissenschaftliches Personal befristet beschäftigt werden können. Darüber hinaus gibt es viele Detail- und Sonderregelungen. Daher ist es empfehlenswert, dass Sie sich auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) über das Gesetz informieren, sich von der Personalabteilung der eigenen Hochschule in Bezug auf die betreffende Stelle Auskunft geben lassen und die Befristung bei der Planung des Promotionsvorhabens einbeziehen.

3 Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Promovierende in Deutschland. Wintersemester 2014/2015, Wiesbaden 2016, S. 39:

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/Promovierende5213104149004.pdf?__blob=publicationFile

vgl. Hauss, K. et al.: Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem Profile-Promovierendenpanel. ifQ-Working Paper No. 13, Berlin 2012:

www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_13_2012.pdf, S. 124.

4 Mitarbeiter*innenstellen mit forschungsorientiertem oder wissenschaftlichem Zuschnitt werden auch an (Fach-) Hochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaft ausgeschrieben. Hier erfolgt die Eingruppierung z. T. in niedrigere Gehaltsstufen und das Aufgabenspektrum ist ggf. anders gelagert.

- Institutsstellen gelten als „klassische“ Qualifikationsstellen und sind einer Professur zugeordnet. Sie haben einen je nach Bundesland verschieden hohen Anteil an Lehre, und zum Aufgabenspektrum gehören zudem i. d. R. die Betreuung von Studierenden und studentischen Qualifikationsarbeiten, der Besitz bei Prüfungen, die Mitarbeit bei den Aufgaben der jeweiligen Professur, ggf. die Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung und ggf. die Arbeit an der eigenen Qualifikationsarbeit. Da letzteres nicht zwangsläufig Teil des Stellenprofils ist, empfiehlt sich die Klärung, wenn dies aus der Stellenausschreibung nicht hervorgeht. Der Stellenumfang variiert zwischen den Disziplinen, so ist in den Geistes- und Sozialwissenschaften meist von einer Teilzeitstelle auszugehen, Vollzeitstellen sind v. a. im Bereich Informatik/Elektrotechnik zu finden (vgl. Hauss et al. 2012, S. 127). Bei Institutsstellen ist meist der/die Vorgesetzte gleichzeitig auch Betreuer*in der Promotionsarbeit, was sich positiv auf die Häufigkeit des Austauschs auswirkt, aber auch Nachteile in Bezug auf die Übertragung möglicher (Interessens-) Konflikte mit sich bringen kann. Durch die Einbindung in den „Hochschulbetrieb“ und die akademischen Netzwerke sind Institutsstellen mit Blick auf eine wissenschaftliche Karriere ideal.
- Projektstellen werden durch etablierte Wissenschaftler*innen, häufig Professor*innen, bei Drittmittelgebern (z. B. Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), großen Stiftungen, Förderprogrammen der Europäischen Union, Industrie) eingeworben; dies können einzelne Stellen sein, aber auch größere Projekte mit einer Vielzahl von Beschäftigungsverhältnissen. Der Aufgabenschwerpunkt einer Projektstelle ist auf den Inhalt des Projekts ausgerichtet und dieser ist wiederum meist mit der Promotion verknüpft. Je nach Geldgeber bzw. Projektzuschnitt gehört Lehre in begrenztem Umfang zu den Dienstaufgaben oder ist eine Fokussierung auf Forschung vorgesehen. Auch dieser Stellentypus ist mit Blick auf eine akademische Karriere und die Promotion ideal.
- Lehrkräfte für besondere Aufgaben werden für die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse eingestellt, übernehmen z. T. ähnliche Aufgaben wie die Mitarbeiter*innen der o. g. Institutsstellen und sind ebenfalls einer Professur zugeordnet. Besonderes Merkmal ist jedoch, dass sie einen beson-

ders hohen zeitlichen Anteil an Lehre haben und keinen für die eigene Weiterqualifikation. Für die Finanzierung der Promotion sind solche Stellen zwar möglich, aber aufgrund ihres Zuschnitts nicht empfehlenswert.

Stellen im Bereich Wissenschaftsmanagement

Stellen im Wissenschaftsmanagement haben einen gänzlich anderen Zuschnitt als die bisher genannten: damit verbunden sind konzeptionelle und organisatorische Aufgaben, die häufig auch in zentralen Einrichtungen von Hochschulen angesiedelt sind. Anteile für die wissenschaftliche Weiterqualifikation sind im Rahmen dieser Stellen nicht vorgesehen, die Einbindung in den Lehrbetrieb gehört normalerweise ebenfalls nicht zu den Dienstaufgaben. Auch wenn der Arbeitsplatz die Hochschule ist, sind mit dem Stellenprofil promotionsferne Tätigkeiten verbunden und es ist keine fachwissenschaftliche Einbindung gegeben. Diese Stellen eignen sich dadurch nur bedingt für die Qualifikationsphase, ebnet aber den Weg für Managementaufgaben und weniger für eine klassische wissenschaftliche Karriere.

Wissenschaftliche Hilfskraftstellen

Stellen als wissenschaftliche Hilfskraft mit Abschluss sind in manchen Fällen ein Einstieg in das Arbeitsfeld Hochschule, z. B. wenn von der Hilfskraftstelle aus eine Bewerbung auf eine Beschäftigung als Mitarbeiter*in erfolgt, dadurch bereits Kontakte bestehen, einschlägige Erfahrungen vorliegen und sich somit die Ausgangsbedingungen verbessern. Als „Hiwis“ beschäftigte Promovierende übernehmen ebenfalls Dienstleistungen in Forschung und Lehre, also Aufgaben, die ähnlich denen der Mitarbeiter*innen sind. Das Gehalt einer Hilfskraft bemisst sich nach dem im Arbeitsvertrag festgelegten Stundenumfang und unterliegt nicht dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder. Es gibt keinen bundesweit einheitlichen Stundensatz, sondern dieser wird von den Bundesländern (und in einzelnen Bundesländern differenziert nach Hochschule) festgelegt. Grundsätzlich gilt jedoch, dass eine Hilfskraft ein geringeres Einkommen als ein*e Mitarbeiter*in mit vergleichbarer Wochenarbeitszeit hat. Auch können Hiwis nicht mehr als 19 Stunden pro Woche beschäftigt werden, was die Verdienstmöglichkeiten auf dieser Position weiter einschränkt. Die Vertragslaufzeit ist variabel und richtet sich oft

nach der Verfügbarkeit der Mittel. Eine Anstellung als Hiwi ist daher keine Dauerlösung, sondern vielmehr ein Sprungbrett oder eine Übergangsfinanzierung.

Promotionsstipendium

Ein Stipendium ermöglicht die volle Konzentration auf das Promotionsvorhaben und stellt durch den erfolgreich durchlaufenen, umfangreichen Auswahlprozess eine Auszeichnung dar. Für die Bewerbung sind u. a. ein Exposé, Zeitplan, Gutachten, Lebenslauf, Zeugniskopien und der Nachweis der Annahme als Doktorand*in bzw. die Immatrikulation erforderlich. Fast alle Förderinstitutionen halten neben der finanziellen Unterstützung auch eine ideelle bereit, z. B. durch ein Fortbildungsprogramm oder ein Netzwerk. Zudem ist es bei vielen Geldgebern möglich, auch Arbeitsphasen im Ausland über diese Promotionsstipendien mitfinanzieren zu lassen. Der Nachteil von Promotionsstipendien ist, dass diese nicht sozialversicherungspflichtig sind; Beiträge z. B. zur Krankenkasse müssen selbst übernommen werden. Stipendiat*innen zahlen zudem nicht in die Arbeitslosen- und Rentenversicherung ein, wodurch nach Auslaufen des Stipendiums kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Stipendien bieten normalerweise die Möglichkeit des Nebenverdienstes bis zu einer bestimmten Höhe. Bei Überschreiten der festgelegten Nebenverdienstgrenze wird die Stipendienrate jedoch entsprechend gekürzt. Etliche Stipendiat*innen arbeiten stundenweise als wissenschaftliche Hilfskraft, dadurch haben sie eine engere Anbindung an die Hochschule und können über diesen Status krankenversichert werden. Die Option der Nebentätigkeit bietet neben dem finanziellen Aspekt auch den Vorteil, Netzwerke aufzubauen und Berufserfahrungen in dem Bereich zu erlangen, in dem Sie nach der Promotion tätig sein möchten. Beachten Sie, dass es bei den meisten Promotionsstipendien nicht möglich ist, diese als Teilstipendien mit einer umfangreichen Nebentätigkeit zu verbinden.

Zur Promotionsfinanzierung stehen eine ganze Reihe von Stipendien zur Verfügung, die durch eine Stiftung oder Einrichtung ausgelobt sowie von der Wirtschaft oder Industrie finanziert werden können. Es gibt erstens thematisch gebundene Stipendien, die sich an bestimmte Fächergruppen oder Themenschwerpunkte richten, zweitens solche, die im Rahmen eines strukturierten Pro-

gramms (z. B. Graduiertenkolleg, Graduiertenschule, Research School o. ä.) vergeben werden und drittens Stipendien, um die sich Promovierende aus allen Bereichen bewerben können (siehe hierzu auch Kapitel 6 „Promotionsstrukturen“). Aufgrund der Vielfalt der Stipendien können an dieser Stelle nur einzelne vorgestellt werden. Für die individuelle, auf Sie und Ihr Projekt zugeschnittene Suche helfen mehrere Datenbanken; empfehlenswert sind:

- Stipendienlotse⁵;
- ELFI, die Servicestelle für Elektronische Forschungsförderinformationen⁶;
- Stifterverband⁷.

Einige Bundesländer unterhalten Stipendienprogramme und stellen den Hochschulen eine bestimmte Anzahl an Promotionsstipendien zur Verfügung, die diese selbst ausschreiben. Häufig gibt es an den Hochschulen darüber hinaus auch eigene Förderprogramme, die die gesamte oder nur einzelne Phasen der Promotion unterstützen (z. B. Abschluss- oder Anschubstipendien). Informieren Sie sich daher an Ihrer Hochschule, welche internen bzw. Landesprogramme vorhanden sind und wie die Konditionen und Fristen lauten.

Die unter dem Dach des BMBF versammelten Begabtenförderungswerke⁸ vergeben die meisten Promotionsstipendien. Dort können sich Promovierende aller Fächer (in einigen Fällen auch Medizin) mit ihrem Projekt um ein Stipendium bewerben. Bei den 13 Begabtenförderungswerken bestehen mehrere Gemeinsamkeiten: die monatliche Stipendienrate, mögliche Zusatzleistungen (z. B. Familienzuschlag, Kinderbetreuungskosten) und die Laufzeit sind identisch. Zudem bieten alle eine ideelle Förderung in Form von Betreuung, Vernetzung, einem Veranstaltungsangebot und Unterstützung für Auslandsaufenthalte und Verlängerungsmöglichkeiten des Stipendiums für Promovierende mit Kind/Kindern. Bei allen durchlaufen

5 <https://www.stipendienlotse.de>

6 <https://www.elfi.info>

7 <https://www.stifterverband.org/foerdersuche>

8 <https://www.bmbf.de/de/die-begabtenfoerderungswerke-884.html>

die Bewerber*innen ein mehrstufiges Auswahlverfahren und müssen umfangreiche Unterlagen einreichen. Wichtig zu wissen ist, dass Bewerber*innen neben guten Noten auch gesellschaftliches bzw. ehrenamtliches Engagement mitbringen müssen. Unterschiede bestehen bei diesen Einrichtungen hinsichtlich der inhaltlichen Ausrichtung, die Sie bei der Auswahl berücksichtigen sollten: es gibt weltanschaulich neutrale sowie politisch, religiös, gewerkschaftlich und wirtschaftlich orientierte Förderwerke.

Externe Finanzierung

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, eine Promotion mit einer externen Finanzierung zu realisieren, d. h. außerhalb der Hochschule tätig zu sein und nur zum Zwecke der Promotionsbetreuung an diese zu kommen. Besondere Herausforderungen können entstehen, wenn seitens des Arbeitgebers das Interesse an der Promotion vorhanden ist bzw. die Stelle explizit der Promotion dient. Bei sogenannten Industriepromotionen kann es zu unterschiedlichen Auffassungen hinsichtlich der Rechte an den Daten kommen, zu Divergenzen hinsichtlich Geheimhaltung versus Veröffentlichungspflicht und zu unterschiedlichen Interessen zwischen Betreuer*in und Unternehmen. Sie können dem vorbeugen, indem Sie diese Themen eingangs ansprechen und die getroffenen Vereinbarungen schriftlich fixieren. Dabei sind die Vorgaben der Universität hinsichtlich guter wissenschaftlicher Praxis zu beachten (siehe hierzu auch Kapitel 3 „Beginn“).

Die Stellensituation auf dem freien Arbeitsmarkt ist sowohl bezüglich der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Promotion als auch hinsichtlich der Vergütung äußerst heterogen. Hier muss individuell geprüft werden, wie die Promotion bei welchem Stellenumfang umgesetzt werden kann und ob eine inhaltliche Verbindung von Beruf und Promotionsthema möglich ist. Eine auf Forschung ausgerichtete Beschäftigung bieten außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (die meist auch nach dem oder in Anlehnung an den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder vergüten) oder Forschungsabteilungen großer Konzerne.

Die Finanzierung der Promotion durch eine Tätigkeit außerhalb der Hochschule stellt möglicherweise deutliche Herausforderungen an Sie, was das Selbst- und

Zeitmanagement betrifft und nicht selten stehen die Arbeit an der Promotion und die Erwerbstätigkeit in einer gewissen Konkurrenz zueinander. Dieser Herausforderung gilt es, sich im Vorfeld klar zu sein und sich ihr zu stellen. Gleichzeitig bietet die externe Tätigkeit gerade für diejenigen, die keine wissenschaftliche Karriere anvisieren, deutliche Möglichkeiten der Qualifikation für den Arbeitsmarkt nach der Promotion.

Teilstipendien

Teilstipendien können zu verschiedenen Anlässen zusätzlich zum Einkommen beantragt werden. Planen Sie z. B. einen Forschungsaufenthalt im Ausland, gibt es gesonderte Stipendien vom Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD), die Reisekosten und z. T. Lebenshaltungskosten abdecken. Verschiedene Stiftungen und hochschulinterne Programme ermöglichen zudem beispielsweise die Bewerbung um Zuschüsse für Tagungsteilnahmen oder die Publikation der Dissertation. Solche Teilstipendien sind zum einen eine gute Möglichkeit, die Kosten im Rahmen der Promotion geringer zu halten und zum anderen sind sie ein positives Element im Lebenslauf. Wichtig ist hier, dass Sie sich frühzeitig über die Bewerbungsmodalitäten informieren, um genügend Zeit zur Vorbereitung der Unterlagen zu haben und um die teils mehrere Monate im Voraus liegenden Bewerbungsfristen nicht zu verpassen.

6. Verschiedene Promotionsstrukturen

Bevor Sie sich für die Aufnahme einer Promotion entscheiden, stellt sich Ihnen die Frage, ob Sie anstreben, im Rahmen einer der verschiedenen Promotionsstrukturen zu promovieren oder in klassischer Weise „frei“ bzw. extern, d. h. ohne vorgegebene Einbindung in einen strukturierenden Promotionskontext und ggf. mit nur einer promotionsbetreuenden Person.

Es gibt an Hochschulen traditionell unterschiedliche Promotions- und Betreuungskontexte wie z. B. die Mitarbeit über eine Stelle an einem Lehrstuhl/Institut oder seit den frühen 1990er Jahren die sogenannten Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) etc. Die meisten Hochschulen haben aber gerade in den letzten Jahren strukturierende Promotionseinrichtungen auf- und ausgebaut, wie Graduiertenschulen, Graduiertenakademien, Graduiertenzentren o. ä., die die Promotions- und Betreuungskulturen nachhaltig geprägt, neue Standards gesetzt und die Professionalisierung der Betreuungsverhältnisse gefördert haben. Grundsätzlich gemein ist allen Graduierteneinrichtungen, dass sie die Promotion insbesondere durch ihr Betreuungs- und Qualifikationsangebot deutlich stärker strukturieren. Diese Einrichtungen sind an den verschiedenen Hochschulen zum Teil in unterschiedlicher Weise und mit variierenden Angeboten verankert: Manche Einrichtungen decken beispielsweise alle Fachbereiche ihrer Hochschule ab, anderen liegt eine klare fachliche oder thematische Ausrichtung zugrunde.

Strukturgrad der Promotion

Die Interpretation einer strukturierten Promotion kann an verschiedenen Hochschulstandorten und auch unter Betreuenden sehr unterschiedlich sein. Ganz entscheidend ist hierbei der jeweilige Strukturierungsgrad des einzelnen Betreuungskontextes, der sich vor allem in Folgendem manifestiert:

1. in der Intensität und einer meist an einem Standard ausgerichteten Betreuung;
2. dem Angebot an fachlichen und überfachlichen Qualifikationsprogrammen;

3. den Informations-, Unterstützungs-, Förder-, Stipendien- und Vernetzungsangeboten etc.⁹

Verankerung der Promotionsstrukturen

Informieren Sie sich frühzeitig vor allem bei den Graduierteneinrichtungen vor Ort über die möglicherweise unterschiedlichen Promotionsmöglichkeiten und -strukturen an Ihrem Standort. Besprechen Sie sich mit Ihrer potentiellen Betreuungsperson oder Ihren Betreuungspersonen und loten Sie für sich aus, welcher Strukturgrad für Sie persönlich, für Ihr wissenschaftliches Vorhaben, für Ihren weiteren wissenschaftlichen oder außeruniversitären Berufsweg am passendsten ist. Unterschiedliche Promotionsstrukturen sind üblicherweise v. a. in den jeweiligen Promotionsordnungen festgeschrieben:

- An den meisten Standorten führen Fakultäten/Fachbereiche formal eine Promotion nach ihrer jeweiligen Promotionsordnung durch und Promovierende erhalten von den fachlichen oder hochschulumfangsenden Graduierteneinrichtungen als Service Leistungen, die die Promotion strukturieren und fördern;
- an einigen wenigen Hochschulen gibt es zusätzlich auch Promotionseinrichtungen mit eigenen, im Allgemeinen auf eine noch stärkere Strukturierung ausgerichteten Promotionsordnungen und teilweise gar mit eigenen Promotionsstudiengängen.

Sollte die Ihren Vorstellungen am meisten entgegenkommende Promotionsstruktur an Ihrem Hochschulstandort eventuell nicht angeboten werden, lässt sich diese möglicherweise an einer anderen Hochschule finden.

⁹ Zu den unterschiedlichen finanziellen Aspekten der jeweiligen Betreuungskontexte siehe auch Kapitel 5 „Finanzierung“.

Die vier maßgeblichen Promotionskontexte/Betreuungskontexte

Im Einzelnen sind dies in absteigendem Strukturierungsgrad¹⁰:

- Promotion in einem strukturierten Programm, z. B. innerhalb eines Graduiertenkollegs, einer Graduiertenschule oder eines speziellen Promotionsstudienganges;
- Wissenschaftliche Mitarbeit bzw. Stelle im Rahmen eines (evtl. drittmittelfinanzierten) Forschungsprojekts;
- Wissenschaftliche Mitarbeit bzw. Stelle am Lehrstuhl/Institut;
- freie/externe Promotion oder Promotion mit Stipendium.

Eine Umfrage unter Promovierenden zu ihren Promotions- und Arbeitsbedingungen in diesen unterschiedlichen Promotionskontexten hat u. a. gezeigt, dass die jeweiligen Promotions- und Arbeitsbedingungen sehr unterschiedlich sein können und jeder Kontext zugleich Vor- und Nachteile haben kann.¹¹ Es besteht aber offenbar kein zu verallgemeinernder, wesentlicher Einfluss auf die Betreuungszufriedenheit der Promovierenden; die Intensität der Promotionsbetreuung ist aber vor allem in einer strukturierten Promotion und in Forschungsprojekten besonders hoch.

Entscheidend für die eigene Zufriedenheit mit der gewählten Promotionsform ist sicher eine intensive Auseinandersetzung mit dem eigenen Arbeitsverhalten und den Bedürfnissen vor Beginn der Promotion. Hilfreich ist es dabei, dass Sie sich Gedanken zu folgenden Fragen machen: Wieviel Struktur wünsche ich mir oder brauche ich für die Arbeit an der Promotion? Welche Strukturen würden mich bestmöglich unterstützen, welche möglicherweise eher hindern? Welche individuellen Vor- und Nachteile kann ich für mich persönlich im Vorfeld absehen und welche Konsequenzen leiten sich daraus ab?

¹⁰ Es gilt dabei zu beachten, dass diese Auflistung eine Erstinformation darstellt, d. h. sie fokussiert sich auf einige Kern-Charakteristika und ist nicht als abschließend zu betrachten; zudem gestalten sich diese Charakteristika an den einzelnen universitären Standorten, Instituten oder Fachbereichen je nach den dortigen Rahmenbedingungen unterschiedlich.

¹¹ Jaksztat, S., Preßler, N., Briesis, K.: Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich, HIS: Forum Hochschule, 15/2012, https://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201215.pdf

Promotion in einem strukturierten Programm

Ein strukturiertes Programm unterstützt gezielt die oder den Promovierende*in und das Promotionsprojekt mit verschiedenen Elementen:

- eine enge Betreuung über ein meist mehrköpfiges, ggf. auch interdisziplinäres Betreuungsteam, mit einem zu vereinbarenden Gesprächsrhythmus;
- die Betreuer*innen- und Gutachter*innen-Auswahl ist in der Regel eingeschränkt;
- ein speziell auf die Promotion und künftige, außer- wie inneruniversitäre Berufsanforderungen ausgerichtetes Qualifikationsprogramm mit fachlichen Veranstaltungen, d. h. mit Promovierendenkolloquien, (Haupt-/Ober-)Seminaren, Tagungsteilnahmen, Lehrveranstaltungen etc. sowie überfachlichen Workshops z. B. zu Rhetorik, Präsentationstechniken, Projekt-/Team-/Zeit-Management, etc.;
- z. T. eigene Stipendienausschreibungen, Reisebeihilfen, Mittel für Sachanschaffungen etc.;
- Unterstützung durch Informationen über Stipendien-, Projektmittel-, Preisausschreibungen etc., ggf. auch individuelle Beratung über Antragsmöglichkeiten durch die jeweilige Geschäftsstelle;
- verstärkt Vernetzungsmöglichkeiten durch gemeinsame Veranstaltungen der Graduierteneinrichtung;
- die Aufnahme in das Programm erfolgt durch ein transparentes Bewerbungsverfahren;
- es gibt Programme aus verschiedenen Finanzierungskontexten wie z. B. die Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), bei denen ca. zehn bis zwölf Promovierende mit ihren Dissertationen Teilaspekte eines gemeinsamen, übergeordneten Projektthemas bearbeiten und insbesondere eine enge, v. a. fachliche Betreuung erhalten¹².

12 Ausführliche Informationen unter:

www.dfg.de/foerderung/programme/koordinierte_programme/graduiertenkollegs

Wissenschaftliche Mitarbeit bzw. Stelle im Rahmen eines (eventuell drittmittelfinanzierten) Forschungsprojekts

Die Strukturierung der Promotion erfolgt bei dieser Variante in erster Linie durch den Arbeitskontext einer Wissenschaftlichen Stelle, deren grundsätzliche Charakteristika hier unter „Wissenschaftliche Mitarbeit bzw. Stelle am Lehrstuhl/Institut“ sowie im Kapitel 5 „Finanzierung der Promotion“ beschrieben sind. Promotionsstellen können auch im Rahmen eines (evtl. drittmittelfinanzierten) Forschungsprojekts ausgeschrieben werden; dies gilt insbesondere für die traditionell besonders personalintensiven und zugleich drittmittelstarken Bereiche wie die Natur- oder Ingenieurwissenschaften.

Die Wissenschaftliche Mitarbeit bzw. Stelle im Rahmen eines Forschungsprojektes definiert den Promotionsrahmen häufig folgendermaßen:

- Mit der Annahme/Besetzung einer Stelle im Rahmen eines bestimmten Forschungsprojekts ist zugleich auch die Vergabe eines bestimmten Dissertationsthemas verknüpft und dadurch später nur eingeschränkt variiert- oder gar austauschbar;
- demgemäß sind auch die Betreuer*innen- und Gutachter*innen-Auswahl eingeschränkt;
- hier liegt der Schwerpunkt auf der wissenschaftlichen Arbeit an der Dissertation und Projektmitarbeit, d. h. im Grundsatz ist eine solche Stelle mit weniger Lehr- und anderen Aufgaben verknüpft, als bei einer Lehrstuhl-finanzierten Stelle (siehe unten „Wissenschaftliche Mitarbeit bzw. Stelle am Lehrstuhl/Institut“);
- die Wahrnehmung von eventuell angebotenen Qualifizierungsprogrammen liegt in der Regel in der eigenen Entscheidung und Verantwortung eines/einer Promovierenden.

Wissenschaftliche Mitarbeit/Stelle am Lehrstuhl oder Institut

Bei einer wissenschaftlichen Mitarbeit am Lehrstuhl/Institut ist die Strukturierung der Promotion in erster Linie durch den Arbeitskontext am Lehrstuhl/Institut geprägt. Hier liegt das Promotionsthema im Allgemeinen naturgemäß im Bereich

der generellen Forschungsausrichtung(en) des oder der Betreuenden. Derartige Stellen dienen üblicherweise dazu, eine Promotion zu ermöglichen, d. h. mit der Annahme einer solchen Stelle geht zugleich auch die Entscheidung einher, eine Promotion zu beginnen. In Bereichen wie den Geistes- oder Gesellschaftswissenschaften erfolgt häufig eine Betreuungszusage losgelöst von einem gleichzeitigen Beschäftigungsangebot; hier besteht auch die Option, sich im Laufe der Promotion auf eventuell frei werdende Stellen zu bewerben.

Die Promotion als Wissenschaftliche Mitarbeiter*in bzw. über eine Stelle im Fach wird in dieser Form vor allem durch folgende Aspekte mitgestaltet bzw. strukturiert:

- eine enge Einbindung in das Lehrstuhl-/Institutsgeschehen über Doktorandenkolloquien, gemeinsame, ggf. auch (mit-)organisierte Veranstaltungen des Lehrstuhls oder des Instituts wie Tagungen, Symposien, Retreats o. ä.; mitunter werden auch nicht- oder überfachliche Qualifizierungsmaßnahmen angeboten;
- eine Wissenschaftliche Stelle ist immer auch mit Lehraufgaben und zum Teil mit Aufgaben der Selbstverwaltung des Faches verknüpft, die im Allgemeinen einen sehr großen zeitlichen Umfang einnehmen und mit dem notwendigen zeitlichen Aufwand an der Dissertation vereinbart werden müssen; hierzu gehören Aufgaben wie Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Seminaren, Übungen, Exkursionen o. ä., Durchführung und Korrektur von Klausuren, Studierendenberatung etc., aber auch die allgemeine Unterstützung der Lehrstuhl- oder Institutsarbeit;
- ein Arbeitsplatz ist im Allgemeinen vorhanden mit einem Zugriff auf die Infrastruktur, Lehrstuhl- oder Institutsbibliothek und neueste Fachartikel (wichtig!), Unterstützung durch Wissenschaftliche Hilfskräfte, technisches Personal, Sekretariat etc.;
- meist direkte, enge und permanente Betreuung durch die betreuende(n) Person(en), kurze Wege für Informationsaustausch, Beratung etc. Häufig werden jedoch Promotionsgespräche auch zur Besprechung von Lehr- und Lehrstuhllangelegenheiten im Rahmen der Stelle genutzt, wodurch die vorhandene Zeit zur Erörterung von wissenschaftlichen Fragen zur Dissertation stark reduziert werden kann;

- eventuell besteht ein gewisser Konkurrenzdruck unter den Promovierenden, z. B. um zu verlängernde, neu zu vergebene (eventuell auch Postdoc-)Stellen, um künftige Förderung in der Postdoc-Phase durch die betreuende Person etc.;
- auch hier liegt die Wahrnehmung von eventuell angebotenen Qualifizierungsprogrammen im Allgemeinen in der eigenen Entscheidung und Verantwortung der oder des Promovierenden.

Freie/externe Promotion oder Promotion mit Stipendium

Bei einer freien oder externen Promotion ist der Grad der Strukturierung nicht vorgegeben; d. h. Aufenthalte am Institut dienen hauptsächlich Betreuungszwecken und die Finanzierung erfolgt extern oder über private Quellen. Ein Promotionsstipendium soll finanziellen Freiraum für die Aufnahme einer Promotion schaffen, ohne z. B. im Rahmen einer Stelle als Mitarbeiter*in an der Hochschule zu arbeiten oder von einer anderweitigen Finanzierung abhängig zu sein.

Daraus ergeben sich folgende Aspekte hinsichtlich der Strukturierung und Gestaltung der Promotionsphase:

- Ein Stipendium, das nicht im Rahmen von strukturierten Promotionsprogrammen vergeben wird, bietet die größte Freiheit bei der Themen-, Betreuenden- und Gutachter*innenwahl, zugleich aber auch die größte Herausforderung und Eigenverantwortlichkeit hinsichtlich Arbeitsplanung und Zeiteinteilung, Finanzierung und Gestaltung der Rahmenbedingungen (ggf. Familie, Motivation, Vernetzung, Platzierung in der „Scientific Community“ etc.);
- es wäre zu prüfen, ob ein Arbeitsplatz am Lehrstuhl oder dem Institut bereitgestellt werden kann, der Zugang zu universitären Einrichtungen wie Universitätsbibliothek, Rechenzentrum etc. ermöglicht; dies ist im Allgemeinen nur für immatrikulierte Promotionsstudierende automatisch gegeben;
- der regelmäßige Austausch mit anderen Promovierenden, die Team-Einbindung und Vernetzung sind nicht garantiert, sodenn bedürfen einer deutlichen Eigeninitiative;

- keine Lehr- oder andere Lehrstuhl-Aufgaben, zugleich aber auch keine weitere automatische Einbindung in die Lehrstuhl- oder Institutsarbeit, eventuell nur eingeschränkter Zugang zu Informationen über Ausschreibungen oder Vergaben von Stellen, Lehraufträgen, Möglichkeiten zur Beteiligung an Projekten, Tagungen, Publikationen etc.;
- es wird empfohlen, sich eigeninitiativ über Qualifizierungsmöglichkeiten durch unterschiedliche Einrichtungen und Institute zu informieren, die vielfach auch externen Promovierenden offen stehen, und derartige Möglichkeiten mit Blick auf die eigenen Karriereabsichten, die Promotionsdisziplin und die sonstigen Umstände (ggf. Stellenangebot an einem anderen Standort) abzuwägen und wahrzunehmen.

7. Zukunftsaussichten/Karrierperspektiven und -wege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft

Sie denken darüber nach, ob Sie promovieren möchten und haben die unterschiedlichen Entscheidungshilfen schon berücksichtigt (siehe hierzu auch Kapitel 2 „Motivation“). In Ihre Entscheidung sollten Sie zudem einfließen lassen, welcher Karriereweg Ihnen vorschwebt: Können Sie sich eine wissenschaftliche Karriere vorstellen oder möchten Sie außeruniversitär tätig werden? Diese Entscheidung sollten Sie in der fortgeschrittenen Phase der Promotion treffen und dahingehend Ihre Kompetenzen und Erfahrungen für den jeweiligen Arbeitsmarkt erweitern sowie strategische Planungsschritte in Ihrer Berufsorientierung berücksichtigen.

Um Ihnen die Entscheidung zur Promotion zu erleichtern und die unterschiedlichen Karrierewege aufzuzeigen, geben wir Ihnen hier einige Zahlen und Fakten als Hilfestellung: Sowohl die Studie des Deutschen Zentrums für Wissenschafts- und Hochschulforschung (DZHW) aus dem Jahr 2014, die Promovierte nach ihren Karrierewegen befragte, als auch der „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017“ zeigen, dass es kaum Promovierte gibt, die ca. zwei Jahre nach der Promotion nicht in einer Erwerbstätigkeit sind. Weniger als drei Prozent sind arbeitslos; große Unterschiede gibt es jedoch in der Fächerkultur: Promovierte aus den Ingenieur-, Natur- und Lebenswissenschaften starten mit besseren Job-Aussichten als Promovierte der Geistes- oder Rechtswissenschaften. Ein Vorteil einer Promotion könnte der schnellere Aufstieg auf der Karriereleiter sein. So gab ein Drittel der Befragten an, anderthalb Jahre nach der Promotion eine Leitungsfunktion inne gehabt zu haben.

In allen Bereichen spielen aber die Weiterqualifizierung während der Promotion und das Einstiegsalter für die meisten Arbeitgeber*innen eine wichtige Rolle: Während Ihrer Promotion sollten Sie sich bereits Gedanken über Ziele und Wege nach der Promotion gemacht haben. Möchten Sie in der Wissenschaft bleiben, eine Stelle im Wissenschaftsmanagement besetzen oder den Weg in den außer-universitären Arbeitsmarkt gehen? Die Wegpunkte und Qualifizierungen für diese Karrierewege sollten Sie schon während Ihrer Promotionszeit gesteckt haben. Laut einer Umfrage des DZHW zu den Karrieren Promovierter streben 55 % der

Befragten ein Jahr nach der Promotion keine Zukunft in der Wissenschaft an. Die Verbleibeabsichten sind in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften am höchsten, während von den Wirtschafts-, Rechts-, Natur-, und Ingenieurwissenschaftler*innen nur etwa 20 % in der Wissenschaft bleiben möchten.

Auch zeigt der „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs“ die unterschiedliche Verteilung der Arbeitsumgebungen nach der Promotion:

- 39 % der Promovierten arbeiten in der Privatwirtschaft;
- 36 % im öffentlichen Sektor;
- 20 % an einer Hochschule;
- 5 % an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung.

Nahezu alle Promovierten (98%), die in der Wirtschaft arbeiten, haben eine unbefristete Stelle. Dagegen gelingt es nur fünf Prozent aller Promovierten, die in der Wissenschaft bleiben, eine unbefristete Stelle zu erhalten. Als Vorteile einer Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft werden die ggf. bessere Bezahlung, das schnellere Erreichen eines unbefristeten Vertrages und die Vielfalt der Arbeitsmöglichkeiten genannt. Besonders attraktiv an der Beschäftigung an einer Hochschule ist hingegen die freie Gestaltung von Forschung und Arbeitszeit.

An wen kann man sich während der Promotionsphase wenden, wenn man sich über Karriereoptionen und -strategien informieren will? Das hängt zunächst von den o. g. unterschiedlichen Karrierewegen ab. Wenn Sie eine wissenschaftliche Karriere anstreben, können Sie in vielen Fällen von den jeweiligen Betreuungspersonen Ihrer Forschungsarbeit wichtige Tipps, Vernetzungsmöglichkeiten und z. T. auch konkrete Hinweise auf mögliche Arbeitsstellen erhalten. Einige Betreuer*innen sehen es nicht als ihre Aufgabe an, Unterstützung bei der Planung des Karrierewegs nach Abschluss der Promotion anzubieten. Aber viele Betreuer*innen sind durchaus bereit, ihren Promovierenden laufbahnbezogene Kenntnisse, Erfahrungen und Kontakte zu eröffnen. Wenn Sie eine Wissenschaftskarriere planen, wäre es also gut, Ihre betreuende(n) Person(en) hierüber zu informieren und durchaus selbstinitiativ Unterstützungsmöglichkeiten anzusprechen. Eine weitere gute Möglichkeit besteht an manchen Hochschulen darin,

dass promotionsbegleitende Mentoring-Programme angeboten werden (Näheres hierzu können Sie u. a. in den Graduiertenfördereinrichtungen erfahren).

Wenn Sie einen außeruniversitären Karriereweg anstreben, sind die Promotionsbetreuer*innen normalerweise keine ausreichende Informationsquelle, können jedoch ggf. auf Kontakte in den außeruniversitären Arbeitsmarkt verweisen bzw. diese herstellen. Für die nicht-wissenschaftlichen Karrieremöglichkeiten sind daher zum einen die an vielen Hochschulen vorhandenen Career-Centre-Einrichtungen und z. T. auch auf den außeruniversitären Bereich zugeschnittenen Mentoring- und Alumni-Programme eine wichtige Anlaufstelle. Zum anderen bieten die meisten Graduierteneinrichtungen Informationen, Beratungsangebote und/oder promotionsbegleitende Workshops bezüglich der Karrieremöglichkeiten an.

Wege zur Professur

Wenn Sie sich dafür entschieden haben, nach Ihrer Promotion den Weg zur Professur gehen zu wollen, sollten Sie die ersten Weichen bereits frühzeitig stellen. Die Chance auf die höchstdotierte Professur (W3-Professur) an einer Hochschule liegt bei unter 10 %¹³. Wenn man sie aber erreicht hat, bedeutet das in der Regel, einen unbefristeten Beamtenstatus zu erhalten – mit einem Gehalt von ca. 6.000 EUR brutto¹⁴ (die Gehälter variieren von Bundesland zu Bundesland, plus Zulage je nach Verhandlung) und einem großen Freiraum in Forschung und Lehre. Im Schnitt sind Wissenschaftler*innen allerdings 41 Jahre alt, wenn sie erstmals auf eine Professur berufen werden. Doch auch der Weg zu einer Hochschulprofessur

13 Laut „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs“ kommt auf zehn Promovierte nur eine Neubeförderung. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013a, S. 311. Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) veröffentlichte in ihrem Positionspapier „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“ vom 13.05.2014 sogar ein Verhältnis von 20:1:
<https://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/beschluss/detail/orientierungsrahmen-zur-foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses-nach-der-promotion-und-akademis/>

14 Die aktuelle Gehaltstabelle finden Sie unter <https://www.hochschulverband.de/w-besoldung.html>

kann sehr unterschiedlich gestaltet sein. Er kann über die Habilitation, Nachwuchsgruppenleitung oder eine Juniorprofessur/Tenure Track-Professur führen.

Bereits während Ihrer Promotion sollten Sie sich darüber klar werden, ob Sie Freude an der Lehre und der anwendungsorientierten bzw. praxisbezogenen Forschung (Fachhochschul (FH/HAW)-Professur/Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW)) haben, oder ob die Grundlagenforschung bzw. die wissenschaftlich-theoretische Forschung (Universitätsprofessur) eher Ihren Vorstellungen entspricht. Eine Affinität zur Lehre und eine hochschuldidaktische Eignung sind sowohl an der Universität als auch an den (Fach-)Hochschulen vorteilhaft, jedoch steht die Lehre bei einer Professur an (Fach-) Hochschulen deutlicher im Zentrum des Tätigkeitsbereichs.

Auch sollte nicht unerwähnt bleiben, dass sich die Karrierewege zwischen Universitätsprofessur und FH/HAW-Professur so deutlich unterscheiden, dass ein Wechsel von der einen zur anderen Hochschulform in vielen Fällen nicht ohne weiteres möglich ist. Die Voraussetzungen für eine FH/HAW-Professur sind in der Regel eine Promotion und mehrjährige Berufserfahrung in der Wirtschaft im fachlichen Bereich der Professur. Zudem haben FH/HAW-Professuren ein deutlich höheres Lehrdeputat, weshalb, wie bereits angesprochen, die pädagogische Eignung eine besonders große Rolle spielt.

Entscheiden Sie sich für eine Universitätsprofessur, müssen Sie sich darüber im Klaren sein, dass der Weg dorthin risikobehaftet ist. Während Sie bei einer FH/HAW-Professur immer noch den Praxisbezug zur Wirtschaft haben und somit notfalls leichter auf einen „Plan B“ zurückgreifen können, bietet der Weg zur Professur an einer Universität meistens keine karriereinhärenten beruflichen Alternativen.

Ein noch immer häufig genutzter Weg zur (Universitäts-)Professur ist die Habilitation. In der Regel nutzen Sie sechs Jahre an einer Universität (mit oder ohne Anstellung), um Ihre Habilitationsschrift zu verfassen. Die Verfahren für die Habilitation sind von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. Seit 2002 wird als Alternative zur Habilitation verstärkt die Juniorprofessur bzw. auch Tenure Track-Professur angeboten. Die Tenure Track-Professur stellt eine entfristete Anstellung

nach einer erfolgreichen Zwischenevaluation der Professur in Aussicht. Beide Professurtypen können mit einer bis zu sechsjährigen Anstellung verbunden sein, bieten die Möglichkeit zum unabhängigen Forschen und berechtigen zur Durchführung von Prüfungen sowie zur Einwerbung von Drittmitteln. Auch der Beginn einer wissenschaftlichen Karriere als Nachwuchsgruppenleiter*in kann ein Weg zur Professur sein. Entsprechende Förderprogramme ermöglichen Forschung mit großzügigem Budget, einer guten Ausstattung und einem eigenen Team.

Egal für welche Professur Sie sich letztlich entscheiden: Sie müssen in jedem Fall ein Berufungsverfahren durchlaufen. Hierzu gehören, neben der vorgelagerten klassischen Bewerbung, ein Probevortrag (das sogenannten „Vorsingen“), eine Lehrprobe und Berufungsgespräche. Nutzen Sie die Zeit Ihrer Promotion, um sich in Berufungskommissionen zu engagieren und erste Erfahrungen im Bereich der Berufungsverfahren zu machen.

Karriere im akademischen Mittelbau und Wissenschaftsmanagement

Neben der Professur besteht auch die Möglichkeit, einen Verbleib im sogenannten akademischen Mittelbau oder im Wissenschaftsmanagement anzustreben. Hier gibt es verschiedene Optionen, (Führungs-)Positionen an Hochschulen einzunehmen: in Forschung und Lehre, Forschungsinfrastrukturen, Technologie- und Forschungstransfer und in wissenschaftsunterstützenden Aufgaben wie Wissenschaftsmanagement und -administration. Während die wissenschaftsunterstützenden Positionen teils unbefristet sind, werden beim wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur meist nur befristete Anstellungen vorgenommen. Häufig werden sie als „Durchgangsstationen“ zur Professur verstanden, während es nur sehr wenige unbefristete wissenschaftliche Funktionsstellen gibt (das sind insbesondere Stellen als Akademischer Rat/Akademische Rätin). Falls man sich gegen eine wissenschaftliche Laufbahn und für eine Position im Wissenschaftsmanagement entscheidet, sollte berücksichtigt werden, dass man zwar wissenschaftsnah tätig ist, aber die Aufgaben zum größten Teil der Verwaltungsarbeit zuzurechnen sind und keine Zeit für eigene wissenschaftliche Forschung bleibt.

Wege in die außeruniversitäre Beschäftigung

Laut einer Umfrage der Wochenzeitschrift DIE ZEIT denken 81 % der Nachwuchswissenschaftler*innen über einen Ausstieg aus der Wissenschaft nach.¹⁵ Falls Sie sich für eine Laufbahn im außeruniversitären Bereich interessieren oder dies zumindest als „Plan B“ in Betracht ziehen, sollten Sie Ihren Karriereweg während der Promotion gut planen. Für eine Bewerbung in der Wirtschaft stehen vor allem Berufserfahrung und das Erlangen sogenannter „Schlüsselqualifikationen“ im Vordergrund. Für eine Bewerbung in einem Unternehmen sollten Sie kenntlich machen, dass Sie schon während der Promotion auf eine solche Tätigkeit hingearbeitet haben. Viele Career Centres und Graduierteneinrichtungen bieten auf Grund der hohen Nachfrage nach Qualifikation und Orientierung unterschiedliche Maßnahmen an, um Sie auf den außeruniversitären Arbeitsmarkt vorzubereiten. Um eine erste Orientierung zu bekommen, welche Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt existieren, empfiehlt es sich, Stellenausschreibungen zu beobachten und zu eruieren, welche Stellen Sie am meisten interessieren würden und zu Ihrem Profil passen könnten. Im weiteren Vorgehen sollten Sie die in der Stellenausschreibung abgefragten Qualifikationen mit Ihren eigenen Kenntnissen abgleichen, um bestehende Kompetenzlücken zu identifizieren und diese dann im Verlauf der Promotion zu „füllen“. Lassen Sie sich in den Graduierteneinrichtungen und im Career Centre Ihrer Hochschule beraten, wie Sie auch die bestehenden und angebotenen Netzwerke, wie z. B. Karrieremessen, Alumni-Treffen, Career Talks für Ihre Karriere nutzen können.

15 Die Zeit vom 5. Dezember 2015: www.zeit.de/2015/49/junge-wissenschaftler-karriere-wissenschaft-professur-arbeitsbedingungen

8. Zum Abschluss

Ist nun die Aufnahme einer Promotion die individuell für Sie und Ihre Lebensziele bestmögliche Entscheidung? Wie der Titel unserer Broschüre deutlich macht, soll diese mit ihren Informationen vor allem darauf hinwirken, dass Sie Ihre Entscheidung möglichst bewusst und nach Abwägung möglichst vieler relevanter Aspekte treffen können.

Die Promotion ist „...eine eigene, selbstständige und originäre Forschungsleistung, die zum Erkenntnisfortschritt im jeweiligen Fach beiträgt...“.¹⁶ Während der Arbeit an der Promotion werden Sie feststellen, dass sich Ihr Projekt, Ihre Denk- und Arbeitsweise und damit auch Ihre Persönlichkeit weiterentwickeln: Sie werden sich mit Ihrem Promotionsprojekt auf jeden Fall auf Neuland begeben, und weder die Ergebnisse noch der Weg dorthin sind vollständig vorhersehbar – Ihr Forschungsgegenstand wird sich amorph und bis zu einem gewissen Grad unwägbar verhalten und sich womöglich erst zum Schluss hin zu neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen verfestigen.

Demgemäß erfordert Ihre ursprüngliche Forschungsidee – die Sie zunächst vielleicht erst einmal als Hypothese, als Projekt mit Arbeitstitel o. ä. formuliert haben – von Ihnen jahrelange wissenschaftliche Arbeit, stets aufs Neue die Überprüfung und das Hinterfragen Ihrer bisherigen Ergebnisse, Ihrer angewandten Methoden, Ihrer Arbeitsschritte, ja eventuell sogar Ihrer originären Forschungsziele, um tatsächlich neues Wissen erschaffen zu können. So finden Promovierende häufig erst durch die jahrlange wissenschaftliche Arbeit an ihrem Projekt heraus, ob ihr Drang, Forschungsarbeit zu leisten immer stärker wird und Wissenschaft dann auch ihr künftiger beruflicher Weg werden soll – und das ist eine grundsätzliche Fragestellung dieser ersten wissenschaftlichen Qualifikationsstufe.

¹⁶ Wissenschaftsrat (Hrsg.): Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier. Halle, November 2011, S. 8. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf>

Also: Eine Promotion ist gleichermaßen ein wissenschaftliches wie ein persönliches Abenteuer. Ihre sicherlich wichtigste und beste Startvoraussetzung hierfür ist, wenn genau *das* Sie reizt!

9. Literaturempfehlungen und Internet-Links¹⁷

Literaturempfehlungen

Cone, J. D. & Foster, S. L.: Dissertations and Theses from Start to Finish: Psychology and Related Fields. American Psychological Association, 2nd ed. 2006.

Graduate Center LMU (Hrsg.): Empfehlungen für die Gestaltung der Promotionsphase an der LMU (Ludwigs-Maximilians-Universität München), 2010.
www.graduatecenter.uni-muenchen.de/promotion/betreuung/gestaltung_promotion.pdf

Hillenbach, A.-K., Hacke, M., Schlegel, M., Witter, B.: Empfehlungen für den Übergang von der Master- in die Promotionsphase.
UniWiND-Publikationen, Bd. 2/2014, Freiburg 2014.
https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/UniWiND_Pub_Bd2_web.pdf

Jaksztat, S., Preßler, N., Briedis, K.: Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. HIS: Forum Hochschule 15/2012, Hannover 2012. https://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201215.pdf

Matthiesen, J. & Binder, M.: How to Survive Your Doctorate. Open University Press, 2009.

Neis, M., Rubelt, J.: Wissenschaftliches Prekariat an Hochschulen. Nachwuchswissenschaftler/-innen zwischen Karriere und Ausstieg.
Tagungsdokumentation, Berlin (2010). https://www.prwiss.uni-wuppertal.de/fileadmin/prwiss/download_prwiss/offen/doc/Wissenschaftliches_Prekariat.pdf

¹⁷ Internet-Links am 30. Januar 2019 geprüft.

Nünning, A. & Sommer, R. (Hrsg.): Handbuch Promotion: Forschung – Förderung – Finanzierung. Stuttgart 2007.

QualitätsZirkel Promotion/QZP (Hrsg): Gemeinsam die Promotion gestalten. Handlungsempfehlungen für Promovierende/Handlungsempfehlungen für Betreuende. Neustadt/A., 4. Aufl. 2018. <https://www.qz-promotion.de/home/projekt-handbuch>

Stock, S., Schneider, P., Peper, E. & Molitor, E.: Erfolgreich promovieren: Ein Ratgeber von Promovierten für Promovierende. Berlin, Heidelberg 2009.

Thesis – Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende e. V., Deutscher Hochschulverband (DHV): Best-Practice-Papier. Bonn 2009: www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/pm/BestPracticeThesis_Endfassung.pdf

Zinnbauer, M., Kaulisch, M., Hornbostel, S.: Promovierendenbefragung an der Goethe-Universität Frankfurt. Berlin 2013.

Internet-Links

Promotionsratgeber. Universität Koblenz-Landau, IPZ:
<https://www.uni-koblenz-landau.de/de/ipz/promotion/infomaterial-literatur/promotionsratgeber>

Study Advice: Working with Supervisors. University of Reading:
www.reading.ac.uk/internal/studyadvice/postgraduates/sta-working.aspx

