



**UNIVERSITÄT
BIELEFELD**



Bielefeld Graduate School
in History and Sociology

BGHS Working Paper Series

**Das praktische Problem des Berufsverbleibs für Promovierende in
Soziologie und Geschichtswissenschaft**

Ulf Ortmann

BGHS Working Paper Series No. 4, Februar 2020

Impressum BGHS Working Paper Series

Ulf Ortmann

Das praktische Problem des Berufsverbleibs für Promovierende in Soziologie und Geschichtswissenschaft

Bielefeld: Bielefeld Graduate School in History and Sociology, Februar 2020

BGHS Working Paper Series No. 4

URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0070-pub-29414197>

BGHS Working Paper Series

General Editor: Dr. Sabine Schäfer

ISSN 2512-8051

The BGHS Working Paper Series is intended to aid the rapid distribution of work in progress, research findings and special lectures by researchers and associates of the BGHS. Papers are distributed free of charge in PDF format via the BGHS website:

[www.uni-bielefeld.de/\(en\)/bghs/Publikationen/Working_Paper/](http://www.uni-bielefeld.de/(en)/bghs/Publikationen/Working_Paper/)



The BGHS Working Paper Series is licensed under Creative Commons Attribution – NonCommercial – NoDerivatives 4.0 International (CC BY NC ND). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

The BGHS Working Paper Series is a work-in-progress online series. Each paper receives only limited review. The opinions expressed in the papers are solely those of the author/s who retain the copyright. Comments on individual Working Papers are welcomed, and should be directed to the author/s.

Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS)

Bielefeld University, Germany

Web: [www.uni-bielefeld.de/\(en\)/bghs/](http://www.uni-bielefeld.de/(en)/bghs/)

Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS)

Universitätsstr. 25

33615 Bielefeld

Tel.: +49 (0)521 106-6520

www.uni-bielefeld.de/bghs

E-Mail: bghs@uni-bielefeld.de

*Working Paper***Das praktische Problem des Berufsverbleibs für Promovierende in Soziologie und Geschichtswissenschaft**

Ulf Ortmann

What do PhD candidates, practitioners, and professors from sociology and history do to clarify their occupational destinations, and accordingly the occupational destinations of PhD candidates they supervise? By means of the analysis of qualitative interviews I argue that PhD candidates, professors, and practitioners essentially accept the question of occupational destinations for historians or sociologists – doing or holding a PhD – as an open question. The reason for this PhD candidates, professors, and practitioners give is: They answer the question of occupational destinations typically only under condition that PhD candidates or PhD holders are looking for funding – before, during, or subsequent to a PhD project.

*Was machen Promovierende, Praktiker*innen und Professor*innen aus Soziologie und Geschichtswissenschaft, um ihren beruflichen Verbleib bzw. den beruflichen Verbleib von Promovierenden, die sie betreuen, zu klären? Die These, die ich über die Auswertung qualitativer Interviews im vorliegenden Beitrag entwickle, ist, dass Promovierende, Professor*innen und Praktiker*innen die Frage nach dem beruflichen Verbleib von promovierenden bzw. promovierten Historiker*innen oder Soziolog*innen in erster Linie als offene Frage hinnehmen. Das Argument, das Promovierende, Professor*innen und Praktiker*innen dazu formulieren, lautet: Nach Antworten auf die Frage nach dem beruflichen Verbleib suchen Promovierende, Professor*innen und Praktiker*innen typischerweise nur unter der Bedingung, dass Promovierende oder Promovierte nach einer Finanzierung eines Promotionsprojekts bzw. nach einer Finanzierung im Anschluss an ein Promotionsprojekt suchen.*

Keywords: Promovierende, Professor*innen, Karriere, beruflicher Verbleib, Soziologie, Geschichtswissenschaft

Wörter:
4.922



1. Berufsperspektiven für Promovierende in Soziologie und Geschichtswissenschaft als praktisches Problem

Auf die Frage, wie sie nach der Promotion den Einstieg in ihr aktuelles Tätigkeitsfeld gefunden habe, antwortete mir eine promovierte Soziologin, dass sie nach Abgabe ihrer Dissertation Stellenanzeigen gefunden habe, die zu ihrem Profil passten: „Was ein ganz gutes Gefühl war, weil ich eigentlich erst mit der Abgabe angefangen hab, zu suchen.“ Um eine dieser Stellen habe sie sich dann erfolgreich beworben. Auf der Grundlage von qualitativen Interviews, die ich mit Promovierenden, Professor*innen und Praktiker*innen aus Soziologie und Geschichtswissenschaft geführt habe, will ich argumentieren, dass es sich hier keineswegs um eine Ausnahme, sondern um einen für Promovierende aus Soziologie und Geschichtswissenschaft typischen Verlauf von „Karriereplanung“ handelt: Die Frage des beruflichen Verbleibs wird – mit Erfolg – in zeitlich begrenzten Statuspassagen beantwortet.¹

Das mag überraschen, weil sich Berufsperspektiven für Promovierende der Soziologie und für Promovierende der Geschichtswissenschaft nicht gerade aufdrängen. Auch dann nicht, wenn man statistische Analysen zum Berufsverbleib zu Rate zieht. Antworten, die quantitative Absolvent*innenbefragungen zur Frage des Berufsverbleibs liefern, sind sowohl ernüchternd als auch vage: Auf der einen Seite sind die beruflichen Perspektiven innerhalb des wissenschaftlichen Dienstes an Hochschulen klar – die Professur – und bescheiden. Auf der anderen Seite: Außerhalb des wissenschaftlichen Dienstes sind die Perspektiven gut und vielfältig – auch Soziolog*innen und Historiker*innen sind zurzeit nahezu vollbeschäftigt – aber unklar; denn es gibt kaum typische Berufe für Soziolog*innen und Historiker*innen. Ich gehe im vorliegenden Papier der Frage des beruflichen Verbleibs als praktischem Problem nach: Was machen Promovierende aus Soziologie und Geschichte, um ihre Berufsperspektiven zu klären? Was machen Professor*innen aus Soziologie und Geschichte, um die Berufsperspektiven von Promovierenden, die sie betreuen, zu klären? Und was haben Praktiker*innen aus Soziologie und Geschichte getan, um ihren Berufseinstieg außerhalb des wissenschaftlichen Dienstes an der Hochschule zu finden?

¹ Für konstruktive Kritik zu einer ersten Fassung dieses Papiers danke ich Sabine Schäfer.

Dass die Gelegenheiten, im wissenschaftlichen Dienst der Hochschulen Karriere zu machen, rar sind, ist bekannt. So weisen etwa Johann und Neufeld (vgl. 2016: 790) darauf hin, dass fächerübergreifend durchschnittlich 20 Prozent der Promovierenden eine Professur anstreben:

„Setzt man dies ins Verhältnis zur Personal- und Prüfungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, teilen ca. 12.000 von 60.000 in den Jahren 2012-14 Promovierten das Karriereziel ‚Professur‘ (ohne Medizin). Dem stehen jedoch gerade einmal 2.200 in den Jahren 2022-24 ausscheidende Professorinnen und Professoren gegenüber. 82 Prozent der ambitionierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bliebe damit ihr Karriereziel strukturell verwehrt.“ (Johann und Neufeld 2016: 791f.)

Und selbst diejenigen, die im Verlauf ihrer wissenschaftlichen Karriere die Berufungsfähigkeit erlangen, stehen mehrheitlich vor der Aufgabe, einen Berufsweg jenseits der Professur einzuschlagen: Wenn man die Erstberufungen Habilitierter zu abgeschlossenen Habilitationen ins Verhältnis setzt und die medizinischen Fächer nicht mitrechnet, gab es im Jahr 2014 in der Bundesrepublik 165 erstberufene Habilitierte und 784 Habilitationen (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 34).

Deutlich besser als die Chance, auf eine Professur zu gelangen, sind dagegen die Berufsperspektiven für Soziolog*innen und Historiker*innen im Allgemeinen. Die Bundesagentur für Arbeit (2019) gibt für 2018 für Soziolog*innen eine Arbeitslosenquote von 3,2 Prozent (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019: 107) und für Historiker*innen von 4 Prozent an (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2019: 29). Allerdings bieten statistische Analysen zum Berufsverbleib kaum Hinweise auf typische Berufsfelder von Soziolog*innen und Historiker*innen. Während bis in die Mitte der 1970er Jahre die Hälfte der Absolvent*innen sozialwissenschaftlicher Fächer an Hochschulen beschäftigt waren (vgl. Glöckner 2007: 163), arbeiteten Mitte der 2000er Jahre nur noch 10 Prozent der Sozialwissenschaftler*innen an Hochschulen. 13 Prozent arbeiteten in der öffentlichen Verwaltung, 13 Prozent in Medien, 9 Prozent in Verbänden, Organisationen und Stiftungen; die Mehrheit von 55 Prozent der Sozialwissenschaftler*innen verteilten sich auf andere Branchen (vgl. Briedis et al. 2008: 45). Historiker*innen arbeiteten Mitte der 2000er Jahre zu 25 Prozent in Kunst und Kultur; zu 16 Prozent in Medien; zu 13 Prozent in Hochschulen und zu 7 Prozent in Forschungseinrichtungen (vgl. Briedis et al. 2008: 45). Konegen-Grenier kommt in einer aktuellen Untersuchung zum beruflichen Verbleib von Geisteswissenschaftler*innen insgesamt gar zu dem Ergebnis, dass nur „gut die

Hälfte der Geisteswissenschaftler (57,3 Prozent) in Berufen tätig [sind], für die ein Zusammenhang mit den Inhalten eines geisteswissenschaftlichen Studiums angenommen werden kann.“² (Konegen-Grenier 2019: 14)

Den Personen, die ich für den vorliegenden Beitrag interviewt habe, stellt sich die Frage des Berufsverbleibs promovierter Soziolog*innen und Historiker*innen als praktisches Problem: Promovierende aus Soziologie und Geschichtswissenschaft treffen im Verlauf ihres Promotionsvorhabens – möglicherweise – Entscheidungen im Hinblick auf die eigene berufliche Karriere. Professor*innen aus Soziologie und Geschichtswissenschaft treffen im Verlauf der Promotionsprojekte, die sie betreuen – möglicherweise – Entscheidungen im Hinblick auf die berufliche Karriere ihrer Promovierenden. Oder Professor*innen sind – möglicherweise – in Konstellationen involviert, in denen sie ihre Promovierenden im Hinblick auf deren berufliche Karriere beraten. Und schließlich haben Praktiker*innen aus Soziologie und Geschichtswissenschaft in der Vergangenheit Entscheidungen getroffen, um ihren jeweiligen Berufseinstieg zu finden. Wie sie die Unwägbarkeiten des Berufsverbleibs als Promovierende, als Professor*innen oder als Praktiker*innen lösen, dazu habe ich mit insgesamt neun Promovierenden, sechs Praktiker*innen und sechs Professor*innen aus Soziologie und Geschichte qualitative Interviews geführt.³

Die Interviewpartner*innen habe ich so ausgewählt, dass die beruflichen Situationen, in denen sich die Befragten zum Zeitpunkt des Interviews befinden, möglichst heterogen sind: Unter den promovierenden Gesprächspartner*innen befinden sich wissenschaftliche Universitätsmitarbeiter*innen, Stipendiat*innen, Promovierende mit nebenberuflichen Tätigkeiten au-

² Über den Berufsverbleib promovierter Geschichts- und Sozialwissenschaftler*innen im Besonderen liegen leider kaum Daten vor. Nach einer Auswertung von Flöther (2017) arbeiten ein bis zwei Jahre nach der Promotion 39 Prozent der promovierten Geisteswissenschaftler*innen in Hochschulen bzw. 3 Prozent an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, 32 Prozent arbeiten im öffentlichen Sektor und 26 Prozent in der Privatwirtschaft. In den Politik- und Sozialwissenschaften sind die promovierten Erwerbstätigen ähnlich verteilt wie in den Geisteswissenschaften: 33 Prozent arbeiten an Hochschulen bzw. 7 Prozent an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, 38 Prozent arbeiten im öffentlichen Sektor und 22 Prozent in der Privatwirtschaft (vgl. Flöther 2017: 358). Deutlich wird immerhin: Auch promovierte Geistes- und Sozialwissenschaftler*innen arbeiten in der Mehrheit – und das bereits ein bis zwei Jahre nach der Promotion – außerhalb der Wissenschaft. Und es ist davon auszugehen, dass der Anteil der promovierten Geistes- und Sozialwissenschaftler*innen, die außerhalb der Wissenschaft arbeiten, höher liegt als es in den hier vorliegenden Daten zu erkennen ist. Der Anteil der in der Wissenschaft Beschäftigten wäre erkennbar geringer, wenn die Beschäftigten in Hochschulen bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtungen entweder „wissenschaftlichem Dienst“ oder „Wissenschaftsmanagement und -verwaltung“ zugeordnet würden.

³ Eine*r der Befragten ist sowohl als Professor*in als auch nebenberuflich als Praktiker*in tätig und wird hier sowohl als Praktiker*in als auch als Professor*in gezählt.

Berhalb der Universität sowie Promovierende, die mit hauptberuflichen Tätigkeiten außerhalb der Universität berufsbegleitend an einer Dissertation arbeiten. Die befragten Praktiker*innen unterscheiden sich zum einen nach den Berufsfeldern, in denen sie tätig sind: in Verbänden, in der Organisationsberatung, im Wissenschaftsmanagement, in der öffentlichen Verwaltung, in den Medien und als freischaffende*r Historiker*in. Zum anderen haben die befragten Praktiker*innen unterschiedliche Bildungsbiografien: Sie haben mindestens ein Promotionsstipendium erfolgreich eingeworben; die Promotion abgebrochen oder abgeschlossen; habilitiert oder nicht habilitiert; und nach der Habilitation einen Beruf außerhalb der Universität ergriffen oder sind als Professor*in nebenberuflich tätig. Die befragten Professor*innen aus Soziologie und Geschichte unterscheiden sich nach der Zeit, die seit ihrer Berufung vergangen ist und die von wenigen Jahren bis zu mehreren Jahrzehnten reicht.

Die inhaltsanalytisch gewonnenen Ergebnisse präsentiere ich in den nächsten drei Abschnitten zunächst für jede Gruppe der Befragten: Promovierende (2.), Professor*innen (3.) und Praktiker*innen (4.). Im Fazit (5.) gelange ich zu der These, dass sich die Frage nach beruflichem Verbleib für Promovierende aus Soziologie und Geschichte als ein praktisches Problem zeigt, das in erster Linie hingenommen wird: Nach Antworten suchen Promovierende, Professor*innen und Praktiker*innen typischerweise nur unter der Bedingung, dass Promovierende oder Promovierte nach einer Finanzierung suchen.

2. Promovierende mit klaren Perspektiven und Promovierende mit vagen Aussichten

Promovierende finanzieren sich über verschiedene Quellen: über Stipendien, über wissenschaftliche Mitarbeiter*innenstellen an der Universität, über Vermögen, über private Unterhaltszahlungen oder über öffentliche Transferleistungen sowie über haupt- oder nebenberufliche Tätigkeiten außerhalb der Universität. Nur für Promovierende, die berufsbegleitend an einer Dissertation schreiben, ist der berufliche Verbleib – zumindest: vorläufig – schon im Verlauf eines Promotionsprojekts geklärt. Promovierende, die weder einer nebenberuflichen noch einer hauptberuflichen Tätigkeit außerhalb der Universität nachgehen, promovieren hingegen unter der Bedingung, dass der eigene berufliche Verbleib – sowohl in der Universität als auch außerhalb – nach der Promotion im Wesentlichen unwägbar ist.

Das zeige ich in diesem Abschnitt an zwei kontrastiven Fällen. Die Promovierende A. hat die Finanzierungsfrage ihrer Dissertation schon zu Beginn der Promotionszeit an die Frage des beruflichen Verbleibs außerhalb der Universität geknüpft und wurde im Verlauf ihrer noch nicht abgeschlossenen Promotion unbefristet beschäftigt. Der Promovierende B. hat die Finanzierungsfrage seiner fast abgeschlossenen Promotion dagegen über wissenschaftliche Mitarbeiter*innenstellen an der Universität beantwortet. Er hat es zum Ende seines Promotionsprojekts mit zwei Unwägbarkeiten zu tun: den Unwägbarkeiten einer akademischen Karriere und der Skizzenhaftigkeit von Berufsbildern für Historiker*innen und Soziolog*innen außerhalb der Universität.

Die Promovierende A. hat zu Beginn ihrer Promotion für einen kommunalen Migrationsrat, eine psychologische Frauenberatungsstelle und schließlich zweieinhalb Jahre für ein Sozialunternehmen in einem Forschungsprojekt zum Thema „Migration und Behinderung“ gearbeitet:

„Es wurden zwei Mitarbeiterinnen gesucht; eine mit russischem und eine mit türkischem Migrationshintergrund. Die Kollegin mit russischem Migrationshintergrund kannte mich aus dem Studium und sie hat mich damals für die Projektstelle empfohlen. Nach zweieinhalb Jahren und dem Ende des Projekts wurde eine Fachstelle als Dauerstelle eingerichtet. Meine Kollegin hat dann eine Stelle in der Behindertenhilfe im Unternehmen angetreten. Und ich bin auf die Fachstelle gekommen.“

Auf dieser „Fachstelle“ hat A. eine Brückenfunktion zwischen Pflegekräften, Management, Klient*innen des Unternehmens und deren Angehörigen: Zum einen vermittelt sie fallbezogen zwischen Pflegekräften und Angehörigen mit Migrationshintergrund; zum anderen ist sie auf konzeptioneller Ebene für die interkulturelle Öffnung des Unternehmens verantwortlich. A. arbeitet auf dieser Stelle bis jetzt und schreibt an ihrer Dissertation berufsbegleitend.

Der Promovierende B. ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität und kurz davor, seine Dissertation einzureichen. Er plant, nach der Promotion ein Forschungsprojekt an der Universität zu beantragen oder an der Universität sich um Mitarbeiterstellen zu bewerben: „Also, karrieretechnisch muss ich jetzt Forschung machen: nur. Wenn dann irgendwann wieder Lehre dabei ist, dann ist das natürlich gut. Die hilft mir aber jetzt nicht unmittelbar, um weiterzukommen.“ Falls er nach der Promotion auf dem akademischen Arbeitsmarkt nicht er-



folgreich ist, zieht er in Erwägung, nach Arbeit zu suchen, die seiner bisherigen wissenschaftlichen Arbeit ähnlich ist:

„Ich weiß nicht, wie viel Spaß mir Werbung oder wie viel Spaß mir Journalismus machen würde. Meine Mutmaßung ist, dass das mit Journalismus beispielsweise ganz gut passt zu dem, was mir eigentlich gefällt: ein Thema aufzuarbeiten, von dem man nicht so viel Ahnung hat; erst. Wo man recherchieren muss, wo man was rauskriegen muss, wo es Rätsel gibt. Wo man auch zusammenarbeiten muss, wahrscheinlich. Weil es einfach so komplex ist, dass man das nicht alleine in einer gewissen Zeit hinkriegt. Es geht natürlich um Schreiben. Um Kommunizieren von Erkenntnissen. So. Also, meine eigene Theorie ist, dass ich eigentlich für mehr Sachen offen bin. Oder auch andere Sachen irgendwie könnte. Aber ich suche praktisch nur nach akademischen Beschäftigungen.“

Die Promovierenden A. und B. stellen im Hinblick auf die Frage nach ihrem beruflichen Verbleib nach der Promotion Extremfälle dar. A. ist bei der Suche nach einer Finanzierung des eigenen Promotionsprojekts über die Empfehlung einer Kommilitonin und die Projektarbeit für ein Sozialunternehmen zu einer dauerhaften Anstellung während der Promotion gekommen. Demgegenüber plant B. kurz vor Abgabe seiner Dissertation vage, nach der Promotion entweder an der Universität Forschung zu betreiben oder außerhalb der Universitäten nach Tätigkeiten zu suchen, die Tätigkeiten des Forschens ähnlich sind. Kurz gesagt: Während A. über eine entfristete Stelle verfügt, die sie nach der Promotion entweder weiterhin innehat oder verlässt, hat B. die Präferenz – allerdings keine Angebote – zukünftig im wissenschaftlichen Dienst einer Universität zu arbeiten.

Zwischen diesen beiden Polen finden sich unter den Befragten Promovierende mit Promotionsstipendien; Promovierende mit befristeten haupt- oder nebenberuflichen Tätigkeiten außerhalb der Universität; oder auch Promovierende mit Mitarbeiter*innenstellen an der Universität, die vor der Promotion einer außeruniversitären Tätigkeit nachgegangen sind. Allen interviewten Promovierenden aber ist gemeinsam, dass ihre Aktivitäten, um die je eigene Berufsperspektive nach der Promotion zu klären, überschaubar sind – sofern die Finanzierung des Promotionsprojekts schon oder noch gesichert ist.

3. Professor*innen, die vor dem „Plan A“ warnen und über den „Plan B“ kaum sprechen

Es mag das Vorurteil geben, dass Professor*innen ihren Promovierenden den eigenen beruflichen Werdegang zur Nachahmung empfehlen und außeruniversitäre Karrieren als „Plan B“ geringschätzen. Die Professor*innen aus Soziologie und Geschichtswissenschaft, die ich interviewt habe, bestätigen dieses Klischee nicht. Vielmehr machen sie alle glaubhaft, dass sie sowohl mit Absolvent*innen, die bei ihnen die Betreuung einer Doktorarbeit anfragen, als auch mit Promovierenden über Unwägbarkeiten universitärer Karrieren in aller Deutlichkeit sprechen.

Davon ausgehend unterscheiden sich die Positionen, die Professor*innen zur Frage des Berufsverbleibs ihrer Promovierenden einnehmen. Auf der einen Seite finden sich Professor*innen, die gegenüber ihren Promovierenden über die eigene Berufserfahrung bis zur Professur und über außeruniversitäre Karrierewege ihnen persönlich bekannter Historiker*innen oder Soziolog*innen berichten – die aber allenfalls Karriereberatung im Hinblick auf eine mögliche wissenschaftliche Karriere von Promovierenden als eigene professorale Aufgabe ansehen. Auf der anderen Seite finden sich Professor*innen, die mögliche Karrierewege von Promovierenden als einen wesentlichen Aspekt bei der Planung eines Dissertationsprojekts einstufen.

Ich stelle in diesem Abschnitt zwei extreme Positionen dar: Professor C. beansprucht für sich keine Expertise im Hinblick auf mögliche außeruniversitäre Karrierewege seiner Promovierenden. Professorin D. dagegen berät ihre Promovierenden vor Beginn eines Promotionsprojekts auch im Hinblick auf berufliche Perspektiven außerhalb der Universität.

Professor C. sieht sich aus Gründen seiner eigenen Berufsbiografie einerseits nur für die wissenschaftliche Qualifikation von Promovierenden zuständig: „Ich kenne die Welt außerhalb der Uni nicht so wirklich.“ Andererseits betont er, dass er – sofern er mit Doktorand*innen über deren Karriere spricht – die Promovierenden nach Perspektiven für die je eigene universitäre Karriere fragt und dann die Unwägbarkeiten akademischer Karrieren hervorhebt – von denen die Promovierenden bereits wissen:

„Also, ganz überwiegend sprechen [die Promovierenden und Postdocs] mit mir über universitäre Karriere. Ja, das muss man schon ganz klar sagen: Das steht für die – für die Postdocs sowieso, das ist ja klar – aber auch für die Promovierenden steht das schon so ein bisschen im Vordergrund. Immer mit diesem zwiespältigen: Ich würde vielleicht gerne, aber ich weiß auch, dass es schwierig ist. Das ist ein großes Thema. Es ist auch eines, wo ich in aller Regel den Leuten sage: Machen Sie was anderes. Weil, ich meine, ich hab halt super Glück gehabt. Ja, das muss man einfach mal so sagen. Das hat auch mit Qualifikation am Ende gar nicht mehr so viel zu tun. Alle Leute, die hier [im Bewerbungsverfahren für die Professur, die C. innehat,] eingeladen waren, um hier vorzutragen, hätten diesen Job verdient gehabt.“

Sofern Promovierende mit C. ausdrücklich über außeruniversitäre Karriereoptionen sprechen, stellen sie oft die Frage danach, „was ich denke, wo sie das, was sie hier lernen, einbringen können.“ Dazu räumt er allerdings ein:

„Also, dass es unbedingt jetzt das Thema sein muss, [von dem die eigene Dissertation handelt,] ist, glaub ich, jetzt nicht so sehr der Punkt. Aber dass es irgendwas sein muss, wo man das Gefühl hat: Ja, das lohnt sich. Es ist gut, dass ich promoviert hab. Und es ist gut, dass ich diese oder jene Qualifikation vielleicht jenseits des Themas erworben hab. Um dann da arbeiten zu können. Und nicht was, was ich auch so hätte machen können. Das ist sozusagen so ein bisschen der Punkt. Und meistens fällt mir da nicht wahnsinnig viel ein. Das muss man ganz ehrlich sagen.“

Professor*innen sehen sich allerdings in unterschiedlichem Ausmaß dafür zuständig, Promovierende im Hinblick auf den beruflichen Verbleib zu beraten. Professorin D. schätzt die Auswahl von Themen und Methoden eines Dissertationsprojekts als im Hinblick auf mögliche Karrierewege relevante Entscheidungen ein – und sieht sich dafür verantwortlich, Dissertationen auch unter diesem Aspekt zu betreuen.

Professorin D. sieht für Absolvent*innen über Praktika während des Studiums einen typischen Weg ins Berufsleben, der Soziolog*innen auf die verschiedensten Berufsfelder führt. Ihre Einschätzung ist allerdings, dass Promovierende aus zwei Gründen einen schwierigeren Berufseinstieg haben als andere Absolvent*innen der Soziologie: Zum einen bekommt D. als Professorin Anfragen, Studierende als Hilfskräfte oder Praktikant*innen zu vermitteln; Promovierte sind aus ihrer Sicht dagegen mit dem Vorurteil konfrontiert, „dass man sie nicht mehr formen kann“. Zum anderen sind nach ihrer Erfahrung außeruniversitäre Praktiker*innen ohne Dokortitel nicht geneigt, Promovierte einzustellen. Auch vor dem Hintergrund, dass die Aufnahme einer Promotion den Nebeneffekt hat, die durch Praktika während

des Studiums geknüpften Kontakte (zunächst) nicht zum Berufseinstieg zu nutzen, berät sie Absolvent*innen mit Interesse an einer Promotion. In diesen Gesprächen – die stattfinden, bevor Absolvent*innen ein Promotionsprojekt beginnen und dazu mit ihr ein Betreuungsverhältnis eingehen – gibt sie zum einen zu bedenken, dass inneruniversitäre Karrieren unwahrscheinlich sind:

„Weil wenn jemand promovieren will, dann sage ich auch relativ deutlich, dass man sich das sehr gut überlegen muss, was man da tut. Ja, also sowohl im Hinblick auf außeruniversitäre als auch auf inneruniversitäre Karrieren. Das ist ja. Weiß ich nicht: Ich bin da damals relativ naiv reingerannt.“

Zum anderen rät sie sowohl dazu, Dissertationen mit Blick auf mögliche außeruniversitäre Karrieren als empirische Arbeit zu konzipieren (um Methodenkompetenzen nachzuweisen); als auch dazu, die Dissertation zu einem Thema zu schreiben, das zu einem für die/den Promovierende*n denkbaren Tätigkeitsfeld passt: „Man braucht ein funktionales Äquivalent dafür, dass Soziologen keine feste Berufsbezeichnung haben für irgendetwas.“

Zwischen den beiden hier dargestellten Extrempositionen finden sich Professor*innen, die sich weder durch ihre Ausbildung befähigt noch durch den Ruf zur Professor*in dazu beauftragt sehen, Promovierende im Hinblick auf deren beruflichen Verbleib zu beraten; die sich aber in einzelnen Konstellationen mit Promovierenden oder Promovierten über Karriereverläufe und mögliche Karriereverläufe intensiv austauschen. Hervorzuheben ist, dass die Karrierewege von Promovierenden typischerweise dann zum Gegenstand von Diskussionen zwischen Promovierenden und Professor*innen gemacht werden, wenn die Finanzierung des Promotionsprojekts entweder noch nicht oder nicht mehr gesichert ist. In der Zwischenzeit wird der berufliche Verbleib zwischen Professor*innen und Promovierenden – zumindest im Hinblick auf außeruniversitäre Karrieren – nicht verhandelt. Optimistisch betrachtet diesen Umstand Professor E., der im Gespräch mit den Promovierenden Ideen für die je eigene Karriereplanung der Promovierenden entwickelt:

„Das Geld geht zu Ende. Und die [Promovierenden] kommen dann zu mir natürlich wegen des Geldes. Das ist ein typischer Fall, dass die sagen: Ja, ich bin hier, was gibt es denn? Und ich muss dann immer sagen: Ja, leider, wir haben hier keine Stellen. Es sieht ganz schlecht aus. Nicht, die BGHS ist auch nicht mehr so gut ausgestattet wie es mal war. Alles schwierig. Und das ist der Einstiegspunkt, wo ich dann sage: Ja, was gibt es denn für Optionen?“

Pessimistisch betrachtet diesen Umstand dagegen Professor F., der im Verlauf unseres Interviews zu Karrieren und Karriereberatung von Promovierenden die Vermutung äußert, dass nicht nur Fragen der Karriereplanung im Besonderen, sondern Probleme, die sich für Promovierende im Verlauf eines Promotionsprojekts ergeben und die ihnen schwer wiegen, im Allgemeinen zwischen Professor*innen und Promovierenden nicht besprochen werden:

„Ich find, das ist so ne richtige black box. Dadurch, dass die Doktorand*innen gegenüber den Professor*innen ja sehr zurückhaltend sind, was jetzt ihr eigenes Leiden angeht. Häufig sieht man das als Betreuer*in erst, wenn ganz, ganz viel schief gelaufen ist.“

Während aus der Sicht von E. im Verlauf eines Promotionsvorhabens zu wenigstens einem Zeitpunkt eine Diskussion zum beruflichen Verbleib von Promovierenden angeregt und von ihm als Betreuer aufgegriffen wird, hebt F. hervor, dass nach seiner Erfahrung im Verlauf eines Promotionsprojekts relevante Probleme zwischen Promovierenden und Professor*innen nicht thematisiert werden – die Frage nach dem beruflichen Verbleib stellt nach seinem Ermessen keine Ausnahme dar. Allen befragten Professor*innen ist dagegen die Einschätzung gemeinsam: Dass Promovierende und Professor*innen miteinander über Karriereoptionen sprechen, ist selten.

4. Praktiker*innen, die kurz suchen und einen Weg aus der Universität finden

Die Historiker*innen und Soziolog*innen, die ich als Praktiker*innen interviewt habe, haben den Einstieg in außeruniversitäre Berufsfelder zu unterschiedlichen Zeitpunkten während oder nach der Arbeit an einem Promotionsprojekt gefunden. Es sind Soziolog*innen und Historiker*innen, die ein Promotionsstipendium erfolgreich eingeworben und das Stipendium vor seinem Beginn zurückgegeben haben; oder die ihr Promotionsprojekt abgebrochen haben; oder die unmittelbar nach der Promotion „in die Praxis“ gegangen sind; oder die nach der Promotion – in einem Fall: bis zur Habilitation und als Privatdozent – an der Universität gearbeitet haben und jetzt außeruniversitär tätig sind; oder die – in einem Fall – als Professor nebenberuflich tätig sind.

Typisch ist, dass die Praktiker*innen erst zum jeweiligen Ende ihrer universitären Ausbildung einen Weg aus der Uni suchen. Im Vergleich mit den anderen interviewten Praktiker*innen

hat der nebenberuflich tätige Professor einen strategischen Zugang zu außeruniversitären Tätigkeitsfeldern gesucht: Er hat während der Habilitation begonnen, 30 bis 40 Tage im Jahr für außeruniversitäre Auftraggeber zu arbeiten. Der Praktiker, der als Privatdozent die Universität verlassen hat, hat dagegen erst in der Zeit, als er sich um Professuren bewarb, begonnen, nach außeruniversitären Auftraggebern zu suchen. Die Befragten, die im ersten Jahr nach ihrer Promotion die Universität verlassen haben, haben sich erst zwischen dem Einreichen und der Verteidigung ihrer Dissertation um Stellen außerhalb der Universität beworben. Und diejenigen, die ihre Promotion zugunsten eines außeruniversitären Berufseinstiegs abgebrochen haben, haben erst kurz vor dem Abbruch ihrer Promotion nach Alternativen zum Promovieren gesucht.

Die Befragten arbeiten auf verschiedenen Tätigkeitsfeldern: Sie arbeiten in einer Gewerkschaft, in der Organisationsberatung, freischaffend in der Geschichtsvermittlung, in einer Agentur für Unternehmenskommunikation, in der öffentlichen Verwaltung und in der Verwaltung einer Hochschule. Ich stelle in diesem Abschnitt die Berufseinstiege von zwei Praktiker*innen vor. Während Praktiker G. über sein ehrenamtliches Engagement mit späteren Arbeitgebern in Kontakt gekommen ist, ist Praktikerin H. während der Promotion mit ihrem Arbeitgeber – der Universität – in Berührung gekommen.

Praktiker G. ist Historiker und hat seit 1990 als Arbeitsdirektor für einen Konzern der Metallindustrie, für verschiedene Gewerkschaften, die Hans-Böckler-Stiftung und für verschiedene Gewerkschaftsföderationen gearbeitet. Sein Promotionsstipendium hat er vor der Aufnahme seiner Promotion zurückgegeben, weil ihm unmittelbar nach dem Ende seines Studiums die Stelle eines „Beauftragten für internationale und europäische Politik“ beim Vorstand einer deutschen Gewerkschaft angeboten wurde:

„Weil ich vorher schon gewerkschaftlich aktiv war, hatte ich Kontakte in die Gewerkschaften hinein. Da habe ich Kenntnis erhalten über eine Stelle, die ausgeschrieben war, und von der ich mir gedacht habe: Naja, Du kannst es mal versuchen. Mit relativ begrenztem Optimismus, dass ich die Stelle bekomme. Aber ich hab die Stelle tatsächlich bekommen und mich dann gegen den weiteren Verbleib an der Uni entschieden.“

Praktiker*in H. ist Soziologin, arbeitet in der Verwaltung einer Universität und hatte erst kurz vor der Bewerbung um die Stelle, die sie jetzt hat, ihre Dissertation verteidigt:

„Ich habe mich bei meinen Bewerbungen damals auf Stellen im Wissenschaftsmanagement konzentriert – und es gab ein paar Stellen, von denen ich dachte: Mein Profil passt. Was ein ganz gutes Gefühl war, weil ich eigentlich erst mit der Abgabe angefangen hab, zu suchen.“

Sie argumentiert, dass beim Einstieg in ihr Tätigkeitsfeld die „Hürden der Praxiserfahrung“ vergleichsweise niedrig sind: Wissenschaftsmanagement ist ein Praxisfeld, auf dem man punkten kann mit wissenschaftlichem Wissen, in diesem Fall: über die Wissenschaft; Erfahrung als wissenschaftliche Mitarbeiterin an Hochschulen wird auf diesem Feld als Feldkompetenz bewertet; und die analytischen Kompetenzen von Promovierten werden hier anerkannt – schließlich geht sie bei ihrer Arbeit (etwa der Beratung zu Anträgen auf Forschungsgelder) mit Wissenschaftsprodukten um.

Die Hürden der Praxiserfahrung sind in anderen Tätigkeitsfeldern durchaus höher: Führungskarrieren in der öffentlichen Verwaltung erfordern für Universitätsabsolvent*innen (abgesehen von Jurist*innen) einen Anwärter*innendienst; im Journalismus sind Volontariate üblich; und die Position eines senior consultant in der Organisationsberatung erfordert Führungs- oder Beratungserfahrung. Auf ähnlichem Niveau sind hingegen die strategischen Aktivitäten der promovierenden bzw. promovierten Historiker*innen oder Soziolog*innen, um sich auf Stellen auf den jeweiligen Tätigkeitsfeldern zu bewerben: Auffallend ist, dass die befragten Praktiker*innen – mit einer Ausnahme – weder von Studienschwerpunkten, von Weiterbildungen, von soft skills noch von beruflichen Kontakten berichten, die sie im Hinblick auf den je eigenen Berufseinstieg über einen langen Zeitraum gesammelt hätten. Typisch ist vielmehr, dass Praktiker*innen sich erst kurz vor Ende ihrer akademischen Bildung in Sachen ihres Berufseinstiegs außerhalb der Universität engagieren. Wohlbemerkt: Hier handelt es sich nicht um Praktiker*innen, die ihren Berufseinstieg zu den aktuellen Bedingungen – dass Historiker*innen und Soziolog*innen in der BRD nahezu vollbeschäftigt sind – gefunden haben; sondern um Historiker*innen und Soziolog*innen, die ihren Berufseinstieg zu verschiedenen Zeitpunkten innerhalb der letzten 30 Jahre gefunden haben.

5. Fazit: Die Frage nach beruflichem Verbleib beantworten promovierende Soziolog*innen und Historiker*innen in Statuspassagen – mit Erfolg

Ich bin im vorliegenden Beitrag der Frage nachgegangen, was Promovierende, Praktiker*innen und Professor*innen aus Soziologie und Geschichtswissenschaft machen, um ihren beruflichen Verbleib bzw. den beruflichen Verbleib der von ihnen betreuten Promovierenden zu klären. Die These, die ich über die Auswertung qualitativer Interviews mit diesen Befragten entwickelt habe, ist, dass Promovierende, Professor*innen und Praktiker*innen die Frage nach dem beruflichen Verbleib als promovierende bzw. promovierte Historiker*innen oder Soziolog*innen in erster Linie als offene Frage hinnehmen. Das Argument, das Promovierende, Professor*innen und Praktiker*innen dazu formulieren, lautet zusammengefasst: Nach Antworten auf die Frage nach dem beruflichen Verbleib suchen Promovierende, Professor*innen und Praktiker*innen typischerweise nur unter der Bedingung, dass Promovierende oder Promovierte nach einer Finanzierung suchen. Dass die Frage des beruflichen Verbleibs an eine Finanzierungsfrage geknüpft ist, zeigt sich je nach Position der Beteiligten wiederum auf verschiedene Weise.

Promovierende lösen das Finanzierungsproblem des je eigenen Promotionsprojekts auf unterschiedliche Weise: Während nebenberuflich tätige oder berufsbegleitend Promovierende ihren beruflichen Verbleib – zumindest: vorläufig – im Vollzug eines Promotionsprojekts klären, nehmen Promovierende mit anderen Finanzierungsquellen zwei Unwägbarkeiten bis zur Promotion – oder dem vorzeitigen Abbruch des Promotionsprojekts – hin: Stipendiat*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Hochschulen sowie Promovierende, die sich über private Unterhaltszahlungen, staatliche Transferleistungen oder Vermögen finanzieren, akzeptieren die Unwägbarkeiten einer akademischen Karriere ebenso wie die Skizzenhaftigkeit von Berufsbildern für Historiker*innen und Soziolog*innen. Damit korrespondiert, dass *Professor*innen* aus Soziologie und Geschichtswissenschaft (zumindest) mögliche außeruniversitäre Karrierewege mit ihren Promovierenden nur dann diskutieren, wenn die Finanzierung des jeweiligen Promotionsprojekts noch nicht oder nicht mehr gesichert ist. Und der Rückblick, den *Praktiker*innen* aus Soziologie und Geschichtswissenschaft auf ihren jeweiligen Berufseinstieg werfen, offenbart, dass strategisches Handeln im Hinblick auf den Berufseinstieg – das Sammeln von Praxiserfahrungen, Weiterbildungen oder Kontakten „in die Praxis“ – vornehmlich dann zu beobachten ist, wenn sich die Handelnden in Statuspassagen befinden: im

jeweiligen Übergang zwischen Studium und Promotion; oder zwischen dem Abbrechen eines Promotionsprojekts und dem Beginn einer zusätzlichen Ausbildung; oder zwischen der Abgabe der Dissertation und der Aufnahme eines Anwärter*innendienstes im öffentlichen Dienst; oder etwa zwischen dem Erlangen der Berufungsfähigkeit und dem Ergreifen einer außeruniversitären Tätigkeit.

Dass Promovierende, Praktiker*innen und Professor*innen die Frage nach beruflichem Verbleib von Promovierenden und Promovierten in Statuspassagen klären, heißt nicht, dass der berufliche Verbleib der/des jeweiligen Historiker*in oder Soziolog*in nach dem Übergang von Promotionsprojekt und Beruf – ebenso wenig wie nach dem Studium oder nach der Habilitation – bis zur Rente geklärt ist. Aber auch, wenn es sich hier um einen immer nur vorläufigen Berufsverbleib handelt, der in Statuspassagen geklärt wird: Es sind zeitlich deutlich eingegrenzte Aktivitäten, in die Promovierende, Professor*innen und Praktiker*innen involviert sind.

Die Aufgabe, den je eigenen beruflichen Verbleib nach der Promotion zu klären, bewältigen Promovierende und Promovierte aus Soziologie und Geschichtswissenschaft also durchaus mit Erfolg: Soziolog*innen und Historiker*innen sind nahezu vollbeschäftigt; für 84,8 Prozent der in Vollzeit erwerbstätigen promovierten Geisteswissenschaftler*innen erfordert ihr Beruf einen Master-, Diplom-, Staatsexamens- oder Promotionsabschluss (vgl. Konegen-Grenier 2019: 22); 59,4 Prozent der promovierten Geisteswissenschaftler*innen verdienen in Vollzeit nach Abzug aller Abgaben und Steuern zwischen 2.000 und 4.000 Euro; und 31,7 Prozent der promovierten Geisteswissenschaftler*innen in Vollzeit verdienen 4.000 Euro netto oder mehr (vgl. Konegen-Grenier 2019: 30). Dass der Zugang zu diesen Tätigkeiten und Gehältern in kurzen Statuspassagen gelingt, könnte ein Argument sein, um – bisweilen: düstere – Diskussionen zum beruflichen Verbleib von Nachwuchswissenschaftler*innen aufzuheben.

Literatur

Briedis, Kolja; Fabian, Gregor; Kerst, Christian; Schaeper, Hildegard (2008): Berufsverbleib von Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftlern (HIS: Forum Hochschule). On-

line verfügbar unter <http://ids.hof.uni-halle.de/documents/t1703.pdf>, zuletzt geprüft am 25.09.2019.

Bundesagentur für Arbeit (2019): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Akademikerinnen und Akademiker. Nürnberg. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Broschuere-Akademiker.pdf>, zuletzt geprüft am 29.09.2019.

Flöther, Choni (2017): Promovierte auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt: mehr als ein „Plan B“. In: *WSI-Mitteilungen* 70 (5), S. 356–363.

Glöckner, Ulf (2007): Hintergrund: Wandel der Tätigkeitsfelder von Sozialwissenschaftlern. In: Wolfram Breger und Sabrina Böhmer (Hg.): Was werden mit Soziologie. Berufe für Soziologinnen und Soziologen. Stuttgart: Lucius & Lucius, S. 163–176.

Johann, David; Neufeld, Jörg (2016): Nachwuchsprobleme. Situation und Berufsziele des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: *Lehre und Forschung* 23 (9), S. 790–791.

Konegen-Grenier, Christiane (2019): Geisteswissenschaftler auf dem Arbeitsmarkt. Berufe, Chancen, Karrierepositionen (IW-Report, 32/19). Online verfügbar unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2019/IW-Report_2019_Geisteswissenschaftler.pdf, zuletzt geprüft am 12.11.2019.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Online verfügbar unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>, zuletzt geprüft am 09.01.2019.



Informationen zum Autor

Dr. Ulf Ortmann koordiniert das Projekt „Außeruniversitäre Karrieren für Geistes- und Sozialwissenschaftler*innen“ an der BGHS.

Kontakt

ulf.ortmann@uni-bielefeld.de