



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER



Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik

11/2011

Besonderheiten der Bewerbung
um Promotionsstellen und -gelegenheiten

Alexander Dilger

Discussion Paper of the
Institute for Organisational Economics

**Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik
11/2011**

November 2011

ISSN 2191-2475

**Besonderheiten der Bewerbung
um Promotionsstellen und -gelegenheiten**

Alexander Dilger

Zusammenfassung

Promotionsstellen und -gelegenheiten weisen einige Besonderheiten auf, insbesondere die Möglichkeit zur Promotion. Doch auch bei den universitären Stellenanbietern und -ausschreibungen gibt es Eigenarten, deren Kenntnis wichtig ist, um sich für oder gegebenenfalls auch gegen entsprechende Bewerbungen entscheiden und diese optimal gestalten zu können.

JEL-Codes: A11, A29, I23, J24, J45, M51, K31, D83, D73, C78

Peculiarities of Applications for Positions and Opportunities for Doctoral Students

Abstract

Academic positions and unpaid opportunities for doctoral students have some peculiarities, especially the possibility to receive a doctorate. Moreover the potential employers and job postings at universities have special features. To know them is important for a meaningful decision for or against applications for such positions and opportunities and also for the optimal composition of these applications.

Im Internet unter:

http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/downloads/DP-IO_11_2011.pdf

Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Institut für Organisationsökonomik
Scharnhorststraße 100
D-48151 Münster

Tel: +49-251/83-24303 (Sekretariat)
E-Mail: io@uni-muenster.de
Internet: www.wiwi.uni-muenster.de/io

Besonderheit der Bewerbung um Promotionsstellen und -gelegenheiten

1. Einleitung

Es gibt viele Bewerbungsratgeber, auch und gerade für Absolventen¹ und junge Akademiker.² Doch darin werden kaum die Besonderheiten der Bewerbung um universitäre Stellen für Nachwuchswissenschaftler mit Promotionsmöglichkeit oder gar um externe Promotionsgelegenheiten ohne entsprechende Stelle behandelt.³ Dabei sind bereits die betreffenden Stellen anders als sonstige Stellen, ihre Ausschreibungen weisen Besonderheiten auf und an die Bewerber und ihre Bewerbungen werden üblicherweise ebenfalls andere Anforderungen gestellt als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dies gilt noch mehr für die Bewerbungen um Promotionsgelegenheiten ohne bezahlte Stelle, für die es keine außeruniversitäre Entsprechung gibt. Aus mangelnder Kenntnis kommt es häufig zu leicht vermeidbaren Bewerbungsfehlern, die die Bewerber um die gewünschten Stellen bzw. Promotionsgelegenheiten bringen oder auch zu unpassenden Stellen und Promotionsversuchen führen können, die sich später als suboptimal erweisen oder sogar scheitern.

In diesem Beitrag wird dargestellt, worauf bei der Suche nach einer Stelle als Nachwuchswissenschaftler oder einer anderen Promotionsgelegenheit besonders zu achten ist und welche spezifischen Anforderungen an Bewerbungen in diesem Marktsegment gestellt werden. Im nachfolgenden zweiten Abschnitt werden die wichtigsten Kategorien von Stellen und anderen Promotionsgelegenheiten kurz vorgestellt. Im dritten Abschnitt geht es um die wichtigste Besonderheit von Promotionsstellen und -gelegenheiten, die genau in der Promotionsmöglichkeit besteht. Wer gar nicht promoviert werden möchte, für den sind solche Stellen oder gar unbezahlte Promotionsmöglichkeiten offensichtlich nicht geeignet. Der vierte Abschnitt widmet sich den Besonderheiten der Stellenanbieter, Abschnitt fünf den daraus folgenden Besonderheiten der Stellenausschreibung, die vor einer Bewerbung zu berücksichtigen sind. Der sechste Abschnitt behandelt dann die aus den vorhergehenden Punkten folgenden Besonderheiten bei der eigenen Bewerbung um solche Stellen oder auch andere Promotionsgelegenheiten. Der Beitrag schließt mit einem kurzen Fazit und Ausblick.

¹ Das männliche Genus umfasst hier und im Folgenden auch stets und ausdrücklich Personen weiblichen Geschlechts.

² Siehe z. B. Hesse/Schrader (2008) oder Püttjer/Schnierda (2010).

³ Das gilt auch für allgemeine Promotionsratgeber wie z. B. Stock/Schneider/Peger/Molitor (2009) oder Knigge-Illner (2009).

2. Arten von Promotionsstellen und -gelegenheiten

Es gibt sehr viele Wege, auf denen jemand promoviert werden kann. Zumindest bislang besitzen noch die Universitäten und die ihnen gleichgestellten Hochschulen (nicht zu verwechseln mit den sich inzwischen auch häufig Hochschulen nennenden Fachhochschulen) das exklusive Promotionsrecht, auch wenn es z. T. Kooperationen mit Fachhochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen gibt.⁴ An den Universitäten und promotionsberechtigten Hochschulen gibt es im Wesentlichen zwei Kategorien von Stellen mit Promotionsmöglichkeit. Es gibt erstens Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter und zweitens solche für wissenschaftliche Hilfskräfte. In beiden Fällen gehört das Promotionsvorhaben zur Anforderung der Stelle und kann in der Regel (doch siehe den vierten Abschnitt) bereits während der regulären Arbeitszeit daran gearbeitet werden, auch wenn vor allem andere Aufgaben in Forschung oder Lehre bezahlt werden. Außerdem sind beide Arten von Stellen grundsätzlich befristet, wobei das Promotionsvorhaben den Befristungsgrund darstellt und die Befristung deshalb einschließlich aller Verlängerungen maximal sechs Jahre betragen darf. Die größten Unterschiede zwischen diesen beiden Stellenkategorien sind, dass wissenschaftliche Mitarbeiter besser bezahlt werden und sozialversichert sind, während die maximale Arbeitszeit von wissenschaftlichen Hilfskräften bei knapp zwanzig Stunden gedeckelt ist, damit ihnen noch genug Zeit für ihr Promotionsstudium bleibt, welches dabei im Vordergrund steht. Außerdem können wissenschaftliche Hilfskräfte bereits mit einem Bachelorabschluss beschäftigt werden. Wissenschaftlicher Mitarbeiter müssen dagegen die Voraussetzungen zur Beschäftigung im höheren Dienst erfüllen, zu denen nun regelmäßig ein Masterabschluss (oder Staatsexamen) gehört und ein solcher von Fachhochschulen nur eingeschränkt anerkannt wird.

Andere Promotionsgelegenheiten ergeben sich mit Stipendien, die entweder individuell auf Antrag insbesondere von gemeinnützigen Stiftungen gewährt werden⁵ oder im Rahmen eines Graduiertenkollegs, für das mehrere Stipendien im Block ausgeschrieben werden. Dann bewirbt man sich auf die Ausschreibung und kann später in dem Graduiertenkolleg noch nach einem individuellen Betreuer suchen.⁶ Individuelle Bewerbungen um ein Stipendium setzen hingegen eine eigenständige Betreuersuche voraus, wozu man sich initiativ bei geeigneten Hochschullehrern bewerben muss. Dasselbe gilt bei vollständig externen Promotionen, die man entweder aus privaten Geldmitteln, z. B. eigenen oder von seinen Eltern, finanziert oder

⁴ Vgl. hier und im Folgenden Hartmer (2011) sowie die einschlägigen Hochschulgesetze.

⁵ Für Stipendienggeber siehe Herrmann/Verse-Herrmann (2006).

⁶ Zu Graduiertenkollege und dem Erfolg ihrer Teilnehmer siehe Enders/Kottmann (2009).

mit einer Beschäftigung außerhalb des Hochschulbereichs (oder darin auf einer anderen Art von Stelle, bei der man nicht auch fürs Promovieren beschäftigt und bezahlt wird). Eine erfolgreiche Promotion ist rein in der Freizeit neben einer ganz anderen Vollzeitbeschäftigung sehr schwierig, allerdings auch nicht unmöglich, zumal es keine Begrenzung der Promotionsdauer gibt. Leichter und eher erfolgversprechend ist das Schreiben einer Dissertation dann, wenn entweder nur halbtags gearbeitet wird oder die andere Stelle starke Synergieeffekte damit aufweist. Einige Arbeitgeber insbesondere aus der Beratungsbranche stellen ihre Mitarbeiter sogar eine Zeit bezahlt frei für ihr Promotionsvorhaben.⁷

3. Die Möglichkeit zur Promotion als wichtigste Besonderheit

Die wichtigste Besonderheit und zugleich Gemeinsamkeit von den im letzten Abschnitt beschriebenen Promotionsstellen und sonstigen Promotionsgelegenheiten ist ganz einfach die Möglichkeit, promoviert zu werden, also für wissenschaftliche Leistungen den Dokortitel zu erhalten. Wenn man das eigentlich gar nicht oder zumindest nicht hinreichend möchte, macht eine unbezahlte externe Promotion offensichtlich überhaupt keinen Sinn. Aber auch ein Stipendium, eine mäßig bezahlte Stelle als wissenschaftliche Hilfskraft oder z. B. eine halbe Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter sind viel zu schlecht bezahlt, um sie allein des Geldes wegen anzustreben. Auf andere Weise kann jeder Akademiker mehr Geld verdienen, selbst wenn es schlimmstenfalls durch außerakademische Hilfsarbeiten ist. Volle Stellen als wissenschaftlicher Mitarbeiter könnten in marktfernen Fächern vom Gehalt her schon interessanter sein, während z. B. ein für eine Promotion hinreichend guter BWL-Absolvent außerhalb der Hochschule fast immer viel mehr verdienen kann und vor allem stets die Befristung zu bedenken ist.

Im günstigsten Fall scheidet man promoviert aus, ansonsten früher oder später unpromoviert, was nicht nur persönlich enttäuschend ist, sondern auch den Lebenslauf nicht ziert, obgleich es auch nicht alle Karriereoptionen beendet.⁸ Ein für eine externe Promotion freigestellter Berater verdient wohl relativ am besten, könnte aber ohne die Freistellung zumindest kurzfristig noch mehr verdienen. Es macht also keinen Sinn, eine Promotionsstelle oder auch andere Promotionsgelegenheit anzustreben und sich darauf zu bewerben, wenn man nicht promoviert werden möchte. Dabei kann das Promotionsmotiv entweder eine intrinsische

⁷ Siehe z. B. Hies (2010).

⁸ Zum Abbruch von Promotionsvorhaben siehe z. B. Findeisen (2011), Kapitel 3.

Motivation⁹ zu wissenschaftlicher Arbeit und Erkenntnis sein oder eine extrinsische Motivation durch bessere Karrierechancen und höheren Verdienst nach der Promotion oder auch eine Mischung aus beidem.

4. Besonderheiten der Stellenanbieter

Bei den Anbietern von Promotionsstellen gibt es einige Besonderheiten zu beachten. Erstens handelt es sich größtenteils um Stellen an öffentlichen Universitäten, so dass die Beschäftigung im öffentlichen Dienst erfolgt, was viele weitere Implikationen hat, die hier nicht weiter behandelt werden können.¹⁰ Aber auch an den Privathochschulen ist die Ausgestaltung häufig an den Konditionen der öffentlichen Hochschulen ausgerichtet.¹¹ Wichtiger ist noch, dass formal zwar die Hochschule oder, je nach Bundesland, das Land selbst die Stellen finanziert und die Stelleninhaber beschäftigt, der konkrete Vorgesetzte jedoch die faktische Entscheidungskompetenz hat.¹² Jedes Institut bzw. jede Professur ist quasi ein eigener Anbieter einiger weniger Stellen. Ob man sich bei Professor A oder B an Universität C bewirbt, kann einen weit größeren Unterschied machen als die Bewerbung bei noch einem anderen Professor an Universität D. Der jeweilige Professor entscheidet nicht nur über die Einstellung und Vertragsverlängerung, sondern ist regelmäßig auch der Erstbetreuer der geplanten Dissertation, was ihm einen sehr großen Einfluss gibt. Zugleich gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Professoren und in ihrem Umgang mit ihren Mitarbeitern und Doktoranden.¹³

Insgesamt handelt es sich um einen sehr großen Markt (bzw. etliche Märkte für verschiedene Fächer und Teilfächer) mit sehr vielen (potentiellen) Bewerbern und auch sehr vielen Stellenanbietern. Der Markt ist jedoch für beide Marktseiten ziemlich intransparent und die gehandelten „Güter“ sind auch sehr inhomogen. Jeder Doktorand ist anders, aber auch jeder Professor und damit fast jede Stelle. Einige legen sehr viel Wert auf eine wissenschaftlich sehr gute Promotion, anderen ist das fast egal, da es ihnen mehr auf andere Aufgaben der Doktoranden ankommt. Manche empfinden es als persönliche Niederlage, wenn auch nur ein Doktorand am Ende nicht promoviert wird, anderen ist das gleichgültig, wenn sie nicht sogar die Promotion aktiv behindern. Es gibt enorme Unterschiede in den Anforderungen an Dissertationen, aber auch hinsichtlich der sonstigen Tätigkeiten, der Arbeitszeiten, der

⁹ Zu verschiedenen Bedeutungen siehe Krapp (1999).

¹⁰ Siehe z. B. Linde/Jansen (2010) oder Müller/Preis (2009).

¹¹ Dies gilt allerdings stärker für wissenschaftliche Mitarbeiter als für Professoren, vgl. Dilger (2009). Zu den Besonderheiten von Privathochschulen allgemein siehe z. B. Sperlich (2008).

¹² Vgl. Dilger (2007).

¹³ Siehe z. B. Rehder (1998).

Promotionsdauer, der Note, der Abbruchwahrscheinlichkeit, des Arbeitsklimas etc. Diese Unterschiede beinhalten Risiken, insbesondere für naive Bewerber, die nur irgendwo irgendetwas finden wollen, aber auch Chancen, da sich irgendwo eine ziemlich gut passende Stelle finden lassen sollte, zumal die Passung keine eindimensionale Eigenschaft ist, bei der alle nach demselben Optimum suchen würden.¹⁴

5. Besonderheiten der Ausschreibung

Aus den im letzten Abschnitt skizzierten Besonderheiten der Stellenanbieter ergeben sich auch Besonderheiten bei der Stellenausschreibung. Diese werden häufig über- und fehlinterpretiert. So ist zu bedenken, dass ein Professor nur wenige Sätze von recht langen Ausschreibungen selbst gestalten kann. Dass z. B. Frauen „bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt“ werden, muss da stehen.¹⁵ Das heißt nicht, dass es nicht stimmen muss, doch der Informationsgehalt solcher vorgeschriebenen Formulierungen ist eher gering, zumal die Gleichheit der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung schwer gerichtlich überprüfbar ist. Dass Schwerbehinderte „bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt“ werden, ist da schon, auch vom suchenden Professor, ernster zu nehmen, da es gegebenenfalls zu Klagen führen kann (was wiederum zu Ausweichreaktionen führt, so dass den Betroffenen gar nicht unbedingt geholfen ist¹⁶). Um den echten Informationsgehalt von Ausschreibungen festzustellen, sollten einige (von verschiedenen Professoren) miteinander verglichen werden. Was jeweils abweicht, ist im Zweifel relevanter.

Eine weitere Besonderheit ist, dass zumindest an öffentlichen Hochschulen die Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben werden müssen. Dabei ist „grundsätzlich“ im juristischen Sinne zu verstehen, also dass es begründete Ausnahmen geben kann.¹⁷ Doch der Regelfall ist die Ausschreibung von Stellen vor ihrer Erstbesetzung (im Gegensatz zur Verlängerung mit demselben Stelleninhaber). Dafür ist in der Regel kein Geld da, so dass nur sehr wenige Promotionsstellen z. B. in Tageszeitungen oder kommerziellen Stellenbörsen ausgeschrieben werden. Dass es auf solche Ausschreibungen relativ viele Bewerbungen gibt, deutet darauf hin, dass den meisten Bewerbern nicht klar ist, wo sie eigentlich suchen sollten, nämlich vor allem auf den einschlägigen Homepages der jeweiligen

¹⁴ Zur hier relevanten Matching-Theorie siehe Jovanovic (1997).

¹⁵ Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hat diese Situation eher noch verschärft, siehe z. B. Ohlen-dorf/Schreier (2008).

¹⁶ Siehe zu diesem Problem beispielsweise Jungwirth (2002).

¹⁷ Gesetzlich besteht die Pflicht zur Ausschreibung nur für Beamte, tarifvertraglich jedoch regelmäßig für alle Stellen, wovon jedoch in bestimmten Fällen mit Zustimmung des Personalrats abgewichen werden kann, siehe etwa Brockhaus (2008).

Universitäten. Wer mobil ist, sollte entsprechend auf Dutzende oder sogar alle universitären Seiten mit solchen Ausschreibungen schauen. Außerdem lohnt sich ein Blick direkt auf die Seiten der fachlich interessanten Lehrstühle und Institute. Umgekehrt sind Initiativbewerbungen auf richtige Stellen schwierig, da erstens jeder Professor nur einige wenige Stellen hat und er diese zweitens ohnehin öffentlich ausschreiben muss. Gelegenheiten zur externen Promotion werden hingegen so gut wie nie ausgeschrieben, so dass es hier tatsächlich auf Initiativbewerbungen ankommt, falls sich ein Kontakt nicht anders herstellen lässt. Sehr gute Absolventen werden gelegentlich von ihren Professoren angesprochen, ob sie nicht promoviert werden möchten. Bereits als Student kann man als studentische Hilfskraft eine Professur näher kennenlernen, woraus sich ebenfalls eine Promotionsgelegenheit ergeben kann.

Was an Ausschreibungen auch häufig überinterpretiert wird, sind die Angaben zur Laufzeit der Stelle und deren Umfang. Wenn z. B. eine Stelle mit Promotionsmöglichkeit für ein halbes Jahr ausgeschrieben wird, dann erwartet niemand, dass innerhalb dieses halben Jahres eine komplette Dissertation geschrieben und verteidigt wird. Für die kurze Befristung gibt es in der Regel formale Gründe, die für den Bewerber mehr oder weniger uninteressant sind, z. B. eine Finanzierung aus kurzfristigen Mitteln, die danach auf andere Mittel umgestellt werden soll, oder eine Art Probezeit, da befristete Verträge während der Laufzeit kaum kündbar sind. Problematischer ist es hingegen, wenn explizit ein Grund für die kurze Befristung benannt wird, z. B. ein danach abgeschlossenes Forschungsprojekt, was die Weiterfinanzierung deutlich weniger wahrscheinlich macht. Außerdem ist, alles andere gleich, eine längere Befristung natürlich besser als eine kürzere, während eine volle Stelle mehr Geld bringt als eine halbe (wegen der Steuerprogression allerdings netto nicht ganz das Doppelte). Aber es ist zu bedenken, dass alles andere eben nicht gleich ist. Wie im letzten Abschnitt dargelegt wurde, hat jeder Professor einen anderen Ansatz. Eine volle Stelle auf sechs Jahre ist gar nicht so ideal, wenn man am Ende überhaupt nicht promoviert wird. Eine halbe Stelle erst einmal auf ein halbes Jahr mit Verlängerung um ein Jahr mit wenig anderen Verpflichtungen und schneller Promotion dürfte z. B. ein besserer Deal sein. Leider sieht man diese wichtigen Eigenschaften einer Ausschreibung in der Regel gar nicht an, so dass man nach weiterer Evidenz suchen sollte, z. B. auf der Homepage des Instituts, durch Nachfrage bei aktuellen Mitarbeitern und bereits dort Promovierten etc.

6. Besonderheiten bei der eigenen Bewerbung

Aus den bislang behandelten Besonderheiten von Promotionsstellen und -gelegenheiten, den Anbietern solcher Stellen und Gelegenheiten sowie von deren (fehlenden) Ausschreibungen ergeben sich auch einige Besonderheiten für die Bewerbung. Abgesehen davon wird von guten bis sehr guten Absolventen, die sich selbst für promotionswürdig erachten, erwartet, dass sie die allgemeinen Anforderungen an Bewerbungen kennen und zumindest größtenteils einhalten. Selbst eine kalkulierte Regelübertretung setzt eine genaue Kenntnis der betreffenden Regel voraus und ist regelmäßig nicht zu empfehlen (andernfalls würde die Regel gar nicht mehr bestehen). Jeder Bewerber sollte also ein aussagekräftiges und möglichst fehlerfreies Anschreiben verfassen, welches von einem ebenso gestalteten Lebenslauf mit relevanten Anlagen begleitet wird. Dabei sind im universitären Bereich akademische Grade und Noten in der Regel deutlich wichtiger als bei hochschulexternen Arbeitgebern, während umgekehrt außeruniversitäre Aktivitäten einschließlich Praktika oder auch erster Berufstätigkeit weniger ins Gewicht fallen.

Auf jeden Fall ist darauf zu achten, dass die formalen Voraussetzungen zur Beschäftigung (siehe den zweiten Abschnitt) und zur Promotion (die sich in der Promotionsordnung der jeweiligen Fakultät bzw. des Fachbereichs nachlesen lassen) nicht nur erfüllt werden, sondern deren Erfüllung in den Unterlagen auch nachgewiesen wird. Zumindest der Autor bekommt regelmäßig Initiativbewerbungen und auch auf jede Ausschreibung etliche Bewerbungen, bei denen diese Angaben fehlen, zu ungenau sind oder direkt eine Nichterfüllung bereits der formalen Voraussetzungen anzeigen. Dann kann man beiden Seiten die Mühen des Bewerbungsprozesses ersparen. Doch selbst wenn sich auf Nachfrage herausstellt, dass die Anforderungen erfüllt sind, war der erste Eindruck kein guter, was sich leicht hätte vermeiden lassen. Manche Bewerber wollen dann noch diskutieren, dass doch z. B. die Promotionsordnung auch Ausnahmen zuließe, nach denen jemand selbst ohne Prädikatsexamen promoviert werden dürfe. Das ist einerseits richtig, doch andererseits handelt es sich tatsächlich um Ausnahmen, bei denen außergewöhnliche Umstände vorliegen müssen, z. B. eine nachgewiesene Spezialbegabung oder bereits gute Veröffentlichungen im Forschungsfeld.

Auch wer die formalen Anforderungen erfüllt, wird nicht sogleich genommen, da es sich um (grundsätzlich) notwendige, nicht hinreichende Bedingungen handelt. Zusätzliche akademische Leistungen, z. B. eine erste Veröffentlichung oder einen Preis für die Abschlussarbeit, sollte man nicht geheim halten. Ansonsten sind Abschluss- oder auch Seminararbeiten am

ehesten repräsentativ für die spätere wissenschaftliche Tätigkeit,¹⁸ so dass man deren hoffentlich besonders gute Noten herausstellen und Kopien dieser Arbeiten anbieten (aber noch keinesfalls mit der ersten Bewerbung schicken) sollte. Weiterhin ist es hilfreich, wenn sich Bewerber bereits Gedanken zu ihrem möglichen Dissertationsthema gemacht haben. Diese Gedanken sollten möglichst konkret, aber zugleich hinreichend flexibel sein. Vor allem muss das vorgeschlagene Thema unbedingt zum Adressaten der Bewerbung und dessen Themen passen. Allein schon deshalb verbieten sich im universitären Bereich Massenbewerbungen, bei denen nur die Anschriftenfelder ausgetauscht werden.

Besondere Vorsicht ist außerdem bei elektronischen Bewerbungen angebracht. Wenn in der Ausschreibung eine schriftliche Bewerbung verlangt wird, ist damit gerade keine elektronische gemeint. Bewerbungen per E-Mail sollten nicht zu groß sein. 2 bis maximal 3 MB gelten allgemein als Obergrenze,¹⁹ die mit eigenen Textdateien kaum erreicht werden kann, mit nicht effizient eingescannten Dokumenten dagegen schnell überschritten wird, so dass man diese nicht mitschicken sollte, sondern z. B. unter Hinweis auf die Größe eine Zusendung auf Nachfrage anbieten oder sie mit einem Link im Internet hinterlegen kann. Bei Initiativbewerbungen bietet es sich schließlich an, vor einer kompletten Bewerbung nur eine kurze elektronische Anfrage zu schicken, die höchstens den Lebenslauf enthält. Gar nicht gern gesehen wird es hingegen, wenn sich jemand quasi selbst zum Vorstellungsgespräch einladen will oder sogar zu diesem Zweck in die reguläre Sprechstunde eines Professors kommt.

Wird man hingegen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, ist das bereits ein Erfolg. Auf das Gespräch sollte man sich gut vorbereiten und spätestens dann Vorstellungen zu einem Dissertationsthema vortragen können. Auch sollte man sich Antworten auf leicht zu erwartende Fragen überlegen, z. B. warum man promoviert werden möchte oder sich gerade an diesem Institut beworben hat. Außerdem sollte man nicht vergessen, eigene Fragen zu stellen. Schließlich geht es nicht darum, irgendeine Stelle oder Promotionsgelegenheit zu bekommen, sondern eine für alle Beteiligten gut passende, auf der man nach angemessener Zeit auch tatsächlich promoviert wird.

¹⁸ Natürlich erlauben sie keine sicheren Vorhersagen, doch sie stellen die beste verfügbare Evidenz dar, mit der Bewerber ihre Kompetenz signalisieren (vgl. Spence 1973) und Professoren die Bewerber screenen (vgl. Stiglitz 1975 und Wolpin 1977) können.

¹⁹ Vgl. Schimbeno (2009), S. 66.

7. Fazit und Ausblick

Vor einer Bewerbung auf eine Promotionsstelle oder um eine andere Promotionsgelegenheit sollte man sich gut überlegen, ob und warum man überhaupt promoviert werden möchte. Dann gilt es die hier vorgestellten Besonderheiten zu beachten, um sich am richtigen Ort auf die passende Weise zu bewerben. Wenn das beim ersten Mal nicht gelingt, gibt es viele weitere Professoren, bei denen man sich bewerben kann. Dabei gilt, dass gute Nachwuchswissenschaftler immer gesucht werden. Wenn man sich dazu zählt (und das etwa durch ein Topexamen auch nach außen dokumentieren kann), dann ergibt sich eine entsprechende Gelegenheit. Sollte man trotzdem etliche Versuche ohne Erfolg unternommen haben, bietet es sich an, die eigene Bewerbungsstrategie zu überprüfen oder noch besser von einem Dritten überprüfen zu lassen.

Literatur

- Brockhaus, Jens (2008): „Die Auswirkungen des neuen Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalen auf die Beteiligungsrechte des Personalrats“, Hamburg: Igel Verlag.
- Dilger, Alexander (2007): „German Universities as State-sponsored Co-operatives“, management revue 18, 2, S. 102-116.
- Dilger, Alexander (2009): „Privathochschulen als Nischenanbieter in Deutschland: Anpassungsstrategien an die Dominanz staatlicher Hochschulen“, Forschung & Lehre 16, 10, S. 732-734.
- Enders, Jürgen/Kottmann, Andrea (2009): „Neue Ausbildungsformen – andere Werdegänge? Ausbildungs- und Berufsverläufe von Absolventinnen und Absolventen der Graduiertenkollegs der DFG“, Weinheim: Wiley-VCH Verlag.
- Findeisen, Ina (2011): „Hürdenlauf zur Exzellenz: Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hartmer, Michael (2011): „Das Recht des wissenschaftlichen Nachwuchses“, in: Hartmer, Michael/Detmer, Hubert (Hrsg.): „Hochschulrecht: Ein Handbuch für die Praxis“, 2. Auflage, Heidelberg etc.: C. F. Müller, S. 199- 244.
- Herrmann, Dieter/Verse-Herrmann, Angela (2006): „Geld fürs Studium und die Doktorarbeit: Wer fördert was?“, Frankfurt a. M.: Eichborn Verlag.
- Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian (2008): „Bewerbungsstrategien für Hochschulabsolventen: Startklar für die Karriere“, Hallbergmoos: Stark Verlagsgesellschaft.
- Hies, Michael (Hrsg.) (2010): „Perspektive Unternehmensberatung 2011: Das Expertenbuch zum Einstieg“, München: e-fellows.net.
- Jovanovic, Boyan (1979): „Job Matfching and the Theory of Turnover“, Journal of Political Economy 87, 5, S. 972-990.
- Jungwirth, Carola (2002): „Die Zukunft von Frauen im Arbeitsmarkt: Verbessert das reformierte Bundeserziehungsgeldgesetz ihre Chancem?“, in: Dilger, Alexander (Hrsg.):

- „Zukunft der Arbeit: wirtschaftliche Dynamik und Reformen“, München und Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 41-58.
- Knigge-Illner, Helga (2009): „Der Weg zum Dokortitel: Strategien für die erfolgreiche Promotion“, 2. Auflage, Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- Krapp, Andreas (1999). „Intrinsische Lernmotivation und Interesse“, Zeitschrift für Pädagogik 45, 3, S. 387-406.
- Linde, Peter/Jansen, Beatrix (2010): „Beschäftigte im öffentlichen Dienst: Grundlagen des Arbeitsverhältnisses“, Heidelberg etc.: R. v. Decker.
- Müller, Bernd/Preis, Francisca (2009): „Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst: mit TVöD und TV-L“, 7. Auflage, München: Verlag Franz Vahlen.
- Ohlendorf, Bernd/Schreier, Michael (2008): „AGG-konformes Einstellungsverfahren – Handlungsanleitung und Praxistipps“, Betriebs-Berater 63, 45, S. 2458-2465.
- Püttjer, Christian/Schnierda, Uwe (2010): „Perfekte Bewerbungsunterlagen für Hochschulabsolventen: Erfolgreich zum Traumjob – auch für Online-Bewerbungen“, 7. Auflage, Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- Rehder, Wulf (1998): „Der Deutsche Professor: Handbuch für Studierende, Lehrer, Professoren ... und solche, die es werden wollen“, 2. Auflage, Frankfurt a. M.: Minerva – Edition Wissen.
- Schimbeno, Andrea (2009): „Online bewerben für Dummies“, Weinheim: Wiley-VCH Verlag.
- Spence, Michael (1973): „Job Market Signaling“, Quarterly Journal of Economics 87, 3, S. 355-374.
- Sperlich, Andrea (2008): „Theorie und Praxis erfolgreichen Managements privater Hochschulen in Deutschland“, Berlin: BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag.
- Stiglitz, Joseph (1975): „The Theory of ‘Screening,’ Education, and the Distribution of Income“, American Economic Review 65, 3, S. 283-300.
- Stock, Steffen/Schneider, Patricia/Peper, Elisabeth/Molitor, Eva (Hrsg.) (2009): „Erfolgreich promovieren: Ein Ratgeber von Promovierten für Promovierende“, 2. Auflage, Berlin und Heidelberg: Springer Verlag.
- Wolpin, Kenneth (1977): „Education and Screening“, American Economic Review 67, 5, S. 949-958.

Bisher erschienen:

Diskussionspapiere des Instituts für Organisationsökonomik

- DP-IO 11/2011** Besonderheiten der Bewerbung um Promotionsstellen und -gelegenheiten
Alexander Dilger
November 2011
- DP-IO 10/2011** 1. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik
Alexander Dilger/Stephanie Kiefer/Katrin Scharfenkamp
Oktober 2011
- DP-IO 9/2011** Corporate Governance and Employee Power in the Boardroom
An Applied Game Theoretical Analysis
Benjamin Balsmeier/Andreas Bermig/Alexander Dilger/Hannah Geyer
September 2011
- DP-IO 8/2011** Ein Ranking von Hochschulen und (Bundes-)Ländern
am Beispiel der Betriebswirtschaftslehre
Harry Müller/Alexander Dilger
August 2011
- DP-IO 7/2011** Befragung der Kommission Hochschulmanagement zu VHB-JOURQUAL
Alexander Dilger
Juli 2011
- DP-IO 6/2011** Director Interlocks and Executive Turnover in German Public Corporations
A Hazard Analysis for the Period from 1996 to 2008
Benjamin Balsmeier/Achim Buchwald/Alexander Dilger/Jörg Lingens
Juni 2011
- DP-IO 5/2011** Personalökonomik
Stärken, Schwächen und ihr Platz in der Personalwirtschaftslehre
Alexander Dilger
Mai 2011
- DP-IO 4/2011** Familienbewusste Personalpolitik und Unternehmenserfolg
Eine empirische Untersuchung
Christian Lehmann
April 2011
- DP-IO 3/2011** Welche Unternehmen berufen Vorstandsvorsitzende und andere Vorstände als externe
Kontrolleure?
Eine empirische Analyse der Präsenz von externen Vorständen in den Aufsichtsräten
deutscher Großunternehmen
Achim Buchwald
März 2011
- DP-IO 2/2011** Hat Julia aufgrund ihres Vornamens Wettbewerbsvorteile gegenüber Ayse und
Chantal? Ein Experiment auf dem Beziehungs-, Nachhilfe- und Wohnungsmarkt
Laura Lütkenhöner
Februar 2011
- DP-IO 1/2011** Die dunkle Seite der Gerechtigkeit
Alexander Dilger
Januar 2011

- DP-IO 3/2010** On the Overconfidence-Effect in Teams
Hanke Wickhorst
Dezember 2010
- DP-IO 2/2010:** Leistung, Identifikation oder die Unsicherheit über den Spielausgang – was zählt wirklich? Relevante Einflussfaktoren auf die Zuschauerzahlen in der Basketball-Bundesliga
Hannah Geyer
November 2010
- DP-IO 1/2010:** A Citation Based Ranking of German-speaking Researchers in Business Administration with Data of Google Scholar
Alexander Dilger/Harry Müller
Oktober 2010



Herausgeber:
Prof. Dr. Alexander Dilger
Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Institut für Organisationsökonomik
Scharnhorststr. 100
D-48151 Münster

Tel: +49-251/83-24303
Fax: +49-251/83-28429

www.wiwi.uni-muenster.de/io

