

UniWinD-Spezial

Karriereorientierung im deutschen Wissenschaftssystem

Handreichung für promovierte
Wissenschaftler*innen

Wiebke Deimann Alexandra Franzke Imke Girßmann
Janine Göttling Britta Hoyer Irina Kohlrautz
Marco Tomaszewski

UniWinD



UniWinD-Spezial

Karriereorientierung im deutschen Wissenschaftssystem

Handreichung für promovierte
Wissenschaftler*innen

Wiebke Deimann Alexandra Franzke Imke Girßmann
Janine Göttling Britta Hoyer Irina Kohlrautz
Marco Tomaszewski

Vorwort

Der Universitätsverband zur Qualifizierung von Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen in Deutschland (UniWinD) wurde 2009 gegründet und ist ein Forum für den hochschulübergreifenden Austausch über Chancen, Herausforderungen und Reformen in der Phase der Promotion und darüber hinaus. Das Netzwerk umfasst derzeit knapp 90 Mitgliedsinstitutionen. Eines der Hauptanliegen von UniWinD ist es, die Förderung von Promovierenden und promovierten Wissenschaftler*innen zu professionalisieren. Arbeitsgruppen und thematische Netzwerke ermöglichen einen vertieften Austausch über wesentliche Fragen und bestehende Angebote am jeweiligen Standort.

Diese deutschlandweite inhaltliche Zusammenarbeit im Rahmen von UniWinD hat insbesondere über den Austausch von Promising-Practice-Beispielen zur Entwicklung von fächer- und hochschulübergreifenden Konzepten geführt. Das gebündelte Expert*innenwissen aus den Arbeitsgruppen soll mit dem vorliegenden UniWinD-Spezial einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Als Vorstand von UniWinD wünschen wir uns, dass diese Ausgabe von UniWinD-Spezial mit dazu beiträgt,

- eine breite Diskussion über zentrale Herausforderungen der Förderung von Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen anzustoßen,
- den Austausch zu Promising-Practice-Beispielen fortzuführen,
- Modelle und Konzepte für eine nachhaltige Graduiertenförderung an deutschen Hochschulen zu entwickeln sowie konkrete Empfehlungen für Verantwortliche innerhalb der Hochschulen und in der Hochschulpolitik zu formulieren.

Die inhaltliche Verantwortung für die einzelnen Veröffentlichungen liegt bei den jeweiligen Autor*innen. Das vorliegende UniWinD-Spezial präsentiert die Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Transparenz und Aufklärung über Karriereverläufe“, die sich

innerhalb des UniWinD Postdoc Support Networks zusammengefunden und von 2024 bis 2025 zusammengearbeitet hat. Neben wichtigen Informationen zu Karrierewegen im deutschen Wissenschaftssystem bildet ein Gesprächsleitfaden den Kern der Publikation, den Wissenschaftler*innen in Gesprächen mit ihren Vorgesetzten nutzen können.

Jena, im April 2026

Der UniWinD-Vorstand
Prof. Dr. Katharina Al-Shamery,
Prof. Dr. Meike Sophia Baader,
Prof. Dr. Michael Bölker,
Prof. Dr. Uwe Cantner,
Prof. Dr. Isa Jahnke,
Dr. Linda Jauch

Arbeitsgruppe „Transparenz und Aufklärung über Karriereverläufe“ des UniWinD Postdoc Support Networks

Wiebke Deimann (Universität Bonn)
Alexandra Franzke (Universität Hamburg)
Imke Girßmann (Universität Bremen)
Janine Göttling (Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf)
Britta Hoyer (Universität Tübingen)
Irina Kohlrautz (Pädagogische Hochschule Ludwigsburg)
Marco Tomaszewski (Universität Freiburg)

Ziel der Publikation

Diese Handreichung richtet sich direkt an promovierte Wissenschaftler*innen aller Fächer in der frühen (R2) oder fortgeschrittenen (R3) Karrierephase gemäß dem EU-Referenzrahmen (EURAXESS, 2024 sowie Abb. 1, S. 14).

Sie bietet eine praktische Orientierung zu Karrierewegen im deutschen Wissenschaftssystem, in dem sie Begrifflichkeiten, Stellenkategorien und die gesetzliche Grundlage mit Fokus auf die R2- und R3-Karrierephasen vorstellt und diskutiert. Praktische Hinweise und Empfehlungen – etwa zu Karriereentwicklung, Forschungsförderung oder Netzwerkmöglichkeiten – sowie ein Überblick über das deutsche Wissenschaftssystem runden die Handreichung ab.

Die Handreichung eignet sich sowohl für die Gestaltung des Onboarding-Prozesses deutscher und internationaler promovierter Wissenschaftler*innen als auch zur Unterstützung von Beratenden und Führungskräften, die mit diesen Zielgruppen arbeiten. Wir hoffen, promovierte Wissenschaftler*innen mit dieser Handreichung auf ihrem erfolgreichen Karriereweg zu unterstützen und möchten gleichzeitig dazu anregen, spezifische Angebote der jeweiligen Institutionen zur Karriereförderung und individuellen Beratung wahrzunehmen.

Diese Publikation gibt den Stand der Informationen zum deutschen Wissenschaftssystem vom Februar 2026 wieder. Sie ersetzt keine rechtlichen oder institutionellen Regelungen und übernimmt keine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Angaben. Nutzer*innen sollten sich bei konkreten Fragen an die für sie zuständigen Einrichtungen wenden oder offizielle Quellen heranziehen.

Inhalt

1	Informationen zum Wissenschaftssystem in Deutschland	9
1.1	Forschungseinrichtungen in Deutschland	9
1.2	Auswirkungen des Föderalismus auf das Wissenschaftssystem	10
1.3	Charakteristiken deutscher Hochschulen	10
2	Karrierewege und Beschäftigung	14
2.1	Beschäftigung in der Wissenschaft: Angestellte und Beamt*innen	15
2.2	Befristete Arbeitsverträge im deutschen Wissenschaftssystem (WissZeitVG)	16
2.3	Stellenkategorien und Finanzierungsoptionen in der Wissenschaft nach der Promotion	17
2.4	Beschäftigung außerhalb der Wissenschaft	21
3	Karriereentwicklung in der Wissenschaft – Berufbarkeit und Qualifikationen	22
3.1	Habilitation/habilitationsäquivalente Leistungen	23
3.2	Publikationen	24
3.3	Drittmittel	25
3.4	Lehre	26
3.5	Internationale Erfahrungen und Kooperationen	27
3.6	Netzwerke	28
3.7	Führung und Betreuung	28
3.8	Preise	29
3.9	Gremienarbeit und Akademische Selbstverwaltung	29
3.10	Forschungstransfer und Wissenschaftskommunikation	30
3.11	Erfahrungen außerhalb der Hochschule	30

4	Gesprächsleitfaden für ein Erst- oder Orientierungsgespräch mit der vorgesetzten Person	32
4.1	Eigene Forschung, Forschungsprojekt, eigene Forschungsgruppe	33
4.2	Lehre	33
4.3	Betreuung von Abschlussarbeiten und Promotionen	34
4.4	Einwerbung von Drittmitteln	35
4.5	Administrative Aufgaben und akademische Selbstverwaltung	35
4.6	Netzwerke und Kooperationen	36
4.7	Organisatorisches	37
4.8	Zusammenarbeit mit dem/der Vorgesetzten	38
4.9	Weiterqualifizierung und Karriereentwicklung	39
	Abkürzungsverzeichnis	40
	Quellen und weiterführende Literatur	42

1 Informationen zum Wissenschaftssystem in Deutschland

Das deutsche Wissenschaftssystem weist im internationalen Vergleich spezifische Merkmale auf, die bei der wissenschaftlichen Karriereplanung nach der Promotion berücksichtigt werden sollten. Im Folgenden werden die wichtigsten Merkmale kurz beleuchtet.

1.1 FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN IN DEUTSCHLAND

Im Wintersemester 2024/2025 zählte das deutsche Hochschulsystem 422 Hochschulen – darunter 109 Universitäten, 6 Pädagogische und 16 Theologische Hochschulen, 25 Kunsthochschulen sowie 238 Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) – mit insgesamt rund 2,9 Millionen Studierenden (Statistisches Bundesamt 2025a und 2025b).

Neben den Hochschulen sind außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (AUFE) ein wichtiger Bestandteil des deutschen Wissenschaftssystems. Zu den AUFE gehören zahlreiche unabhängige Forschungsinstitute des Bundes und der Länder, sowie Institute, die zu den vier großen nicht-universitären Forschungsgesellschaften gehören: Max-Planck-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, Fraunhofer-Gesellschaft und Leibniz-Gemeinschaft.

Zudem verfügt Deutschland über einen umfangreichen Forschungssektor in der Industrie, aus dem mehr als zwei Drittel der jährlichen Investitionen in die Forschung stammen. Eine Übersicht über die wichtigsten Akteure im deutschen Wissenschaftssystem bietet Abbildung II-1 im Bundesbericht Forschung & Innovation (2024, S. 48). Weitere Informationen zur Struktur des

deutschen Wissenschaftssystem finden sich auf der Webseite der Hochschulrektorenkonferenz (HRK, 2025) oder auf „Research in Germany“ (Research in Germany, 2025a).

1.2 AUSWIRKUNGEN DES FÖDERALISMUS AUF DAS WISSENSCHAFTSSYSTEM

Im Hochschulwesen der Bundesrepublik Deutschland besitzen die 16 Bundesländer einen hohen Grad an Autonomie und verfügen über eigene Gesetzgebungskompetenzen. Daher kann es wichtig sein, bei einzelnen Fragen das Landeshochschulgesetz des jeweiligen Bundeslandes und die dort geltenden Vorschriften zu kennen. Eine Übersicht der verschiedenen Landeshochschulgesetze ist auf der Webseite des Deutschen Hochschulverbands (DHV) zusammengestellt (Deutscher Hochschulverband, 2025a, online). Einige Aspekte des Wissenschaftssystems, wie zum Beispiel das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), das in Kapitel 2 näher erläutert wird, sind jedoch auf Bundesebene geregelt.

1.3 CHARAKTERISTIKEN DEUTSCHER HOCHSCHULEN

1.3.1 Hochschulfinanzierung

Die meisten Hochschulen in Deutschland werden auf drei Wegen finanziert: Zum Ersten durch eine Grundfinanzierung des jeweiligen Bundeslandes, zum Zweiten durch eine gemeinsame Finanzierung von Bund und Ländern im Rahmen des Zukunftsvertrags „Studium und Lehre stärken“, zum Dritten durch Drittmittelfinanzierung. Die Landesmittel dienen der Finanzierung von Personal, Forschungsmitteln und der wissenschaftlichen Infrastruktur. Der Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ sichert finanzielle Planungssicherheit für die Hochschulen im Bereich Studium und Lehre. Drittmittel werden in der Regel bei Institutionen zur Förderung von Forschung und Lehre eingeworben – etwa der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) als größtem Fördergeber im wissenschaftlichen Bereich in Deutschland, bei Stiftungen, der Europäischen Union (EU) und dem

Europäischen Forschungsrat (ERC). Aber auch die Bundesregierung (insbesondere über das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt, BMFTR) sowie die Industrie stellen Fördermittel bereit. Diese Mittel können sowohl von einzelnen Forschenden (z. B. durch das „Modul Eigene Stelle“ der DFG oder ERC Grants der EU) als auch von Forschungsgruppen (z. B. über Sonderforschungsbereiche, SFB) oder ganzen Hochschulen (z. B. im Rahmen der Exzellenzstrategie des Bundes) eingeworben werden. Die Bedeutung der Drittmittelinwerbung zur Forschungsfinanzierung wächst seit Jahren.

1.3.2 Freiheit von Forschung und Lehre

Die Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre ist im Grundgesetz als eigenständiges Grundrecht garantiert (Art. 5, Abs. 3, Satz 1). Sie schützt die wissenschaftliche Tätigkeit in allen Phasen – von Themenwahl über Methodik bis zur Veröffentlichung der Ergebnisse – und umfasst sowohl Forschung als auch Lehre. Geschützt sind die wissenschaftlich Tätigen selbst, insbesondere Hochschullehrende, Forschende und Studierende, sowie wissenschaftliche Institutionen im Rahmen ihrer Selbstverwaltung.

Die Lehrfreiheit erlaubt es, Lehrinhalte, -methoden und -ziele frei zu bestimmen, wissenschaftliche Meinungen zu vertreten und Studierende zur kritischen Reflexion anzuhalten. Die Forschungsfreiheit umfasst die Wahl von Forschungsgegenständen und -methoden sowie die Veröffentlichung von Ergebnissen. Der Staat darf dabei weder inhaltlich noch methodisch eingreifen, wohl aber organisatorische und finanzielle Rahmenbedingungen setzen.

Wie jedes Grundrecht ist die Wissenschaftsfreiheit nicht grenzenlos: Sie steht unter Vorbehalt kollidierenden Verfassungsrechts, etwa der Menschenwürde, des Lebens- und Gesundheitsschutzes oder des Tierschutzes, und kann durch die Treuepflicht im öffentlichen Dienst eingeschränkt werden. Schranken durch ein Gesetz bestehen hingegen nicht; Einschränkungen sind nur durch Verfassungsrecht zulässig.

In der Praxis bedeutet dies, dass Professor*innen auf Lebenszeit in Forschung und Lehre nicht weisungsgebunden sind. Für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen gilt die Freiheit grundsätzlich ebenfalls, kann jedoch in projekt- oder dienstbezogenen Kontexten eingeschränkt sein.

1.3.3 Einheit von Forschung und Lehre

Die Idee der Einheit von Forschung und Lehre an deutschen Hochschulen, oft als „Humboldt’sches Bildungsideal“ bezeichnet, geht auf den preußischen Politiker Wilhelm von Humboldt zurück. Kern des Prinzips ist, dass Lehre und Forschung untrennbar miteinander verbunden sind: Lehre soll forschungsbasiert gestaltet werden, und Studierende sollen in den Forschungsprozess einbezogen werden. Dadurch wird sichergestellt, dass die Lehre auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft basiert und Studierende zu selbstständigem wissenschaftlichem Arbeiten befähigt werden. In diesem Kontext übernehmen Professor*innen in Deutschland zugleich Lehrverpflichtungen und werden daher als Hochschullehrende bezeichnet.

1.3.4 Hochschulautonomie und akademische Selbstverwaltung

Hochschulen genießen im Rahmen der Wissenschaftsfreiheit organisatorische Selbstständigkeit (Hochschulautonomie), insbesondere in Fragen von Forschung und Lehre. Dies schließt grundsätzlich die Unabhängigkeit der Hochschulen von staatlicher Einflussnahme in Finanz-, Personal- und Organisationsangelegenheiten ein.

Umgesetzt wird dies durch die akademische Selbstverwaltung. Dies bedeutet, dass Hochschulen ihre inneren und äußeren Angelegenheiten durch Mitbestimmungs- und Entscheidungsverfahren selbst regeln. Wichtige Entscheidungen in Bezug auf Forschung und Lehre werden in Hochschulgremien, wie zum Beispiel dem Senat, dem Fakultätsrat und dem Hochschulrat, getroffen. Eine aktive Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung wird von Professor*innen, aber auch von anderen Statusgruppen erwartet. So gibt es beispielsweise auch eine Vertretung der nicht-professoralen akademischen Angestellten.

1.3.5 Sprache

Die meisten Lehrveranstaltungen an deutschen Hochschulen finden auf Deutsch statt, insbesondere in Studienprogrammen, die nicht primär international ausgerichtet sind. Auch die akademische Selbstverwaltung in Fachbereichen und Hochschulgremien wird größtenteils auf Deutsch durchgeführt, und Informationen sowie Mitteilungen der Hochschulverwaltung sind häufig nur auf Deutsch verfügbar.

Englisch ist hingegen in vielen Forschungseinrichtungen und Laboren die zentrale Kommunikationssprache, insbesondere in internationalen Projekten und in der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen aus dem Ausland. Zahlreiche Studienprogramme und einzelne Lehrveranstaltungen werden ebenfalls auf Englisch angeboten, vor allem in international ausgerichteten Bereichen.

Deutschkenntnisse sind daher dringend empfohlen, wenn man langfristig in Deutschland im Wissenschaftssystem tätig sein möchte. Für den Einstieg in eine Postdoc-Stelle sind sie oft keine formale Voraussetzung, während in fortgeschrittenen Karrierephasen oft erwartet wird, dass Lehrveranstaltungen auf Deutsch angeboten werden. Deutschkenntnisse erleichtern zudem die aktive Teilnahme am akademischen Leben und stärken die Rolle der Hochschule im Wissenstransfer und im Dialog mit der Gesellschaft. In diesem Kontext spielt die Kommunikation in der Landessprache eine zentrale Rolle.

2 Karrierewege und Beschäftigung

Die Europäische Kommission (European Commission, 2025) definiert vier international vergleichbare Karrierephasen (R1–R4). Diese Karrierephasen gelten für alle Wissenschaftler*innen unabhängig davon, ob sie an Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AUFE), in Unternehmen oder NGOs tätig sind. Sie dienen dazu, die eigene Karrierephase sowie den beruflichen Standort im Wissenschaftssystem zu reflektieren. Die Phasen müssen nicht zwingend vollständig durchlaufen werden, sondern bieten einen Orientierungsrahmen, um die individuelle Karriereentwicklung einzuordnen und potenzielle Entwicklungspfade zu erkennen.

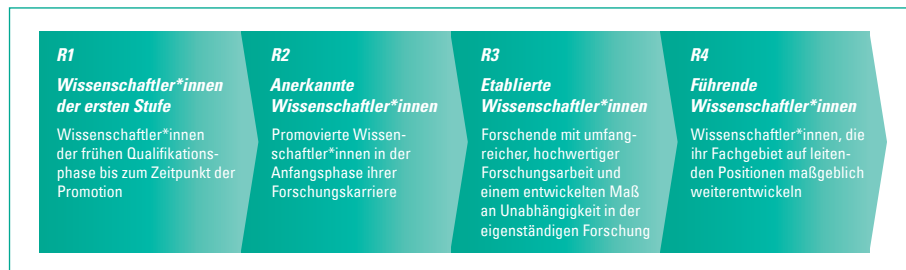


Abb. 1: EU-Phasenmodell der wissenschaftlichen Karriereentwicklung. Eigene Darstellung.

Diese Handreichung richtet den Blick auf die Karrierephasen im Anschluss an die Promotion (R2 und R3). Diese dienen der Vertiefung der wissenschaftlichen Arbeit, dem Aufbau eines eigenen Forschungsprofils sowie der weiteren Qualifizierung für verantwortungsvolle Aufgaben in Forschung und Lehre. Im deutschen Wissenschaftssystem gibt es neben der Professur nur wenige unbefristete Stellen für promovierte Wissenschaftler*innen. Aus diesem Grund sind die Karrierewege an Hochschulen überwiegend auf das Ziel der Professur ausgerichtet. Auch wenn seit einigen Jahren an verschiedenen Einrichtungen das Angebot an Dauerstellen neben der Professur erweitert wird, bleibt dieses weiterhin sehr

begrenzt. Eine verlässliche Auskunft über die Wahrscheinlichkeit eine Professur zu erlangen, ist aufgrund der komplexen Datenlage nicht möglich. Fest steht jedoch, dass die Zahl der Bewerber*innen die Zahl der freiwerdenden Professuren deutlich übersteigt (Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (BuWiK) 2025; Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021 und 2017).

2.1 BESCHÄFTIGUNG IN DER WISSENSCHAFT: ANGESTELLTE UND BEAMT*INNEN

An deutschen Hochschulen erfolgt die Beschäftigung entweder im Beamtenverhältnis oder als tariflich angestellte*r Mitarbeiter*in im öffentlichen Dienst. Professor*innen sind in der Regel verbeamtet. Wissenschaftler*innen ohne Professur arbeiten hingegen fast ausschließlich im Angestelltenverhältnis.

Der Beamtenstatus führt – nach einer üblichen Probezeit von rund drei Jahren – zu einer Lebenszeitanstellung. Das bedeutet, dass Professor*innen nicht ordentlich gekündigt werden können, sondern nur bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen aus dem Dienst entfernt werden. Beamt*innen zahlen keine Sozialversicherungsbeiträge (z. B. Renten-, Arbeitslosen- oder gesetzliche Krankenversicherung). Sie sind hingegen privat krankenversichert und erhalten im Ruhestand eine staatliche Pension. Eine Ausnahme stellen Verbeamtungen auf Zeit dar, hier endet die Verbeamtung nach Ablauf der festgelegten Frist (z. B. Juniorprofessur oder Akademischer Rat/Akademische Rätin auf Zeit). In diesem Fall ist es wichtig, sich über die Folgen für die Krankenversicherung und spätere Rentenansprüche zu informieren. Im Gegensatz dazu sind Wissenschaftler*innen als Angestellte im öffentlichen Dienst sozialversicherungspflichtig (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) und meist befristet beschäftigt.

Auch beim Gehalt gibt es Unterschiede: Professor*innen werden nach der sogenannten „W-Besoldung“ vergütet, dem Besoldungssystem für Hochschullehrende in Deutschland, das je nach Position, Bundesland und Erfahrungsstufe unterschiedliche Gehaltsstufen vorsieht (Deutscher Hochschulverband, 2025b).

Angestellte an Hochschulen werden in allen Bundesländern nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L) bezahlt; in Hessen gilt ein eigener Tarifvertrag. Für Wissenschaftler*innen gilt in der Regel mindestens die Entgeltgruppe E13 TV-L. Die genaue Höhe hängt von der Entgeltgruppe sowie der Stufe ab, die sich nach der Berufserfahrung richtet.

2.2 BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE IM DEUTSCHEN WISSENSCHAFTSSYSTEM (WISSZEITVG)

Befristete Arbeitsverträge haben im deutschen Wissenschaftssystem einen besonderen arbeitsrechtlichen Status: Sie unterliegen dem WissZeitVG, einer Sonderregelung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), während unbefristete Verträge im öffentlichen Dienst in der Regel bis zum Renteneintritt unbefristet bestehen. Eine Befristung kann entweder auf Grundlage von Drittmitteln oder zur wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgen. Drittmittelverträge sind in der Regel an die Laufzeit des jeweiligen Projekts gebunden. Im Rahmen des WissZeitVG wird zwischen einer Qualifizierungsphase vor und nach der Promotion unterschieden: Vor der Promotion dient die Beschäftigung in der Regel der Anfertigung der Dissertation, nach der Promotion kann sie beispielsweise der Habilitation oder der Weiterentwicklung eines eigenständigen Forschungsprofils sowie anderer wissenschaftlicher Leistungen dienen, die für die Berufbarkeit auf eine Professur erforderlich sind.

Das WissZeitVG legt eine Höchstdauer für solche befristeten Qualifikationsstellen fest. Vor der Promotion sind insgesamt bis zu sechs Jahre möglich, nach der Promotion weitere sechs Jahre (in der Medizin sechs Jahre vor und neun Jahre nach der Promotion). Für jedes Kind, das während dieser Qualifikationsphase betreut wird, kann sich die zulässige Befristungsdauer um bis zu zwei Jahre pro Kind verlängern. Die konkrete Umsetzung hängt von der jeweiligen Hochschule ab; in der Regel sind Nachweise wie Geburtsurkunden und Meldebescheinigungen erforderlich, und die Verlängerung erfolgt nur, wenn die Betreuung mindestens zwei Jahre andauert. Es wird daher empfohlen, sich bei Fragen direkt an die Personalabteilung oder den Per-

sonalrat der eigenen Einrichtung zu wenden. Nach Ablauf der jeweiligen Höchstdauer ist eine weitere befristete Beschäftigung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG weder an einer Hochschule noch an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung zulässig; andere Befristungsgrundlagen bleiben hiervon unberührt.

Ziel des Gesetzes ist es, die Dauer der Beschäftigung an den Qualifikationsprozess anzupassen und gleichzeitig die nötige Flexibilität für Forschungsprojekte zu sichern. Damit soll einerseits eine planbare Qualifizierungsphase gewährleistet werden, andererseits sollen Kettenbefristungen vermieden werden. In der Praxis wird das System jedoch immer wieder kritisch diskutiert: Es ermöglicht zwar eine dynamische und wettbewerbsorientierte Wissenschaft, führt aber auch zu hohem Druck und jahrelanger Unsicherheit für Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen.

Zudem ist seit 2024 eine Reform des WissZeitVG in parlamentarischer Beratung, deren endgültige konkrete Ausgestaltung derzeit jedoch noch nicht abgeschlossen ist (Stand 02/2026). Aufgrund der hohen Relevanz dieser Regelungen für individuelle Karrierewege ist es dringend zu empfehlen, sich über die jeweils aktuellen Bestimmungen zu informieren und gegebenenfalls Beratung in Anspruch zu nehmen. Ansprechpersonen sind die Personalabteilung und der Personalrat der eigenen Einrichtung, außerdem bieten die Gewerkschaften ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) und GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) Informationen und Unterstützung. Die aktuelle Gesetzesfassung ist auf den Internetseiten des BMFT zugänglich.

2.3 STELLENKATEGORIEN UND FINANZIERUNGSOPTIONEN IN DER WISSENSCHAFT NACH DER PROMOTION

1. Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in (Haushaltsmittel)

Anstellung über Haushaltsmittel der Hochschule oder AUF, in der Regel verbunden mit Lehrtätigkeit, koordinierenden Aufgaben und/oder Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung. Stellen aus Haushaltsmitteln werden als Qualifikationsstellen befristet vergeben, für Daueraufgaben (z. B. in der wissen-

schaftlichen Infrastruktur) sind jedoch auch unbefristete Stellen möglich.

2. Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in in drittmittelfinanziertem Projekt

Befristete Anstellung über ein Drittmittelprojekt, z. B. im Rahmen eines DFG-Projekts, eines BMFTR-Projekts, eines SFBs oder eines Exzellenzclusters.

3. Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in auf selbst eingeworbenem Drittmittelprojekt

Befristete Finanzierung der eigenen Stelle über selbst eingeworbene Fördergelder, z. B. DFG „Modul Eigene Stelle“ oder das Walter Benjamin-Programm. Mit größeren Förderlinien können eigene Forschungsgruppen aufgebaut werden, z. B. im Emmy Noether- oder Heisenberg-Programm (DFG), über Junior Research Groups (BMFTR) oder einen ERC Starting Grant.

4. Akademischer Rat/Akademische Rätin (auf Zeit oder unbefristet)

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen oder Beamtenstelle, meist befristet auf sechs Jahre, teilweise mit Zwischenevaluation nach drei Jahren. Verbunden mit Lehre und Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung, häufig mit dem Ziel der Habilitation. In einigen Bundesländern gibt es auch unbefristete Akademische Ratsstellen; deren Verfügbarkeit hängt jedoch stark von der Personalpolitik der Hochschule ab.

Erfolgt die Beschäftigung im Beamtenverhältnis, hat das besondere Konsequenzen: Während der Zeit im Beamtenstatus besteht keine Sozialversicherungspflicht. Bei einem Beamtenverhältnis auf Zeit endet die Anstellung ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld, da in dieser Zeit keine Beiträge in die Arbeitslosenversicherung gezahlt wurden. Allerdings haben Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen, die nicht auf ihren eigenen Antrag aus dem Beamtenverhältnis entlassen werden, unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Übergangsgeld. Ein sorgfältiger

Blick auf die individuellen Absicherungen (z. B. Rentenversicherung, Krankenversicherung) ist daher empfehlenswert.

5. Juniorprofessur (W1/W2) mit oder ohne Tenure Track, bzw. Qualifikationsprofessur (in Hessen)

- Juniorprofessur (in Hessen Qualifikationsprofessur) **ohne Tenure Track**: Eine in der Regel auf sechs Jahre befristete Professur mit Zwischen- und Abschlussevaluation. Die Laufzeit ist zunächst befristet; nach positiver Zwischenevaluation erfolgt eine Verlängerung (häufig im Modell 3 + 3 Jahre oder 4 + 2 Jahre). Eine positive Abschlussevaluation wird als habilitationsäquivalent anerkannt.
- Juniorprofessur (in Hessen Qualifikationsprofessur) **mit Tenure Track**: Eine in der Regel auf sechs Jahre befristete Professur mit Zwischen- und Abschlussevaluation. Die Laufzeit ist zunächst befristet; nach positiver Zwischenevaluation erfolgt eine Verlängerung (häufig im Modell 3 + 3 Jahre oder 4 + 2 Jahre). Bei positiver Abschlussevaluation erfolgt anschließend der Übergang in eine unbefristete Professur (W2 oder W3).

Juniorprofessuren werden in der Regel in einem Beamtenverhältnis auf Zeit (W-Besoldung) besetzt, können jedoch in einzelnen Fällen auch als Anstellung nach TV-L/TVöD ausgestaltet sein. Der Beamtenstatus bringt ähnliche Besonderheiten mit sich wie bei Stellen als Akademischer Rat / Akademische Rätin auf Zeit. Wissenschaftler*innen sollten daher frühzeitig prüfen, welche Auswirkungen dies auf ihre persönliche soziale Absicherung hat.

6. Unbefristete Stellen als Researcher, Lecturer u. ä.

Einige Hochschulen haben für unbefristete Stellen jenseits der Professur bereits systematisch Stellenkategorien für Daueraufgaben in Wissenschaft, Lehre oder im Forschungsmanagement eingeführt oder führen sie derzeit ein (z. B. als (Senior) Researcher oder (Senior) Lecturer). Je nach Hochschule werden diese Positionen entweder direkt unbefristet ausgeschrieben oder

zunächst befristet vergeben und führen nach einem (teilweise gestuften) Evaluationsverfahren (z. B. zwei plus zwei Jahre im Sinne eines Tenure-Track-Modells) zu einer Dauerstelle.

7. Vertretungsprofessuren

Zeitlich befristete Professuren zur Vertretung von Professor*innen, d. h. Professor*innen, die sich z. B. im Forschungssemester oder in Elternzeit befinden.

8. Lehrkraft für besondere Aufgaben

Stelle mit Schwerpunkt auf Lehre, organisatorischen Aufgaben und Unterstützung von Studiengängen. Je nach Hochschule und Ausgestaltung kann sie befristet oder unbefristet sein. Forschung ist in der Regel nicht der Schwerpunkt; daher handelt es sich meist nicht um eine klassische Qualifikationsstelle für eine Professur.

9. Forschungsstipendium für Auslandsaufenthalt und Gastprofessoren

Nach der Promotion besteht die Möglichkeit, Forschungsaufenthalte im Ausland zu absolvieren. Neben festen Positionen an ausländischen Hochschulen können promovierte Wissenschaftler*innen auch zeitlich begrenzt über Forschungsstipendien oder Gastprofessuren ins Ausland gehen.

- Forschungsstipendien für Auslandsaufenthalte
Diese Stipendien ermöglichen promovierten Wissenschaftler*innen, eigene Forschungsprojekte im Ausland durchzuführen. Beispiele sind das Walter Benjamin-Programm (DFG), das Feodor-Lynen-Forschungsstipendium (AvH) oder das DAAD-Programm PRIME (Postdoctoral Researchers International Mobility Experience).
- Gastprofessuren
Kurzzeitige Professuren, häufig im Ausland, bieten die Möglichkeit, internationale Erfahrungen zu sammeln und wissenschaftliche Netzwerke auszubauen.

10. Stellen an AUFE

Neben den genannten Stellen an Hochschulen – einschließlich Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) – bestehen auch an AUFE befristete Beschäftigungsmöglichkeiten für promovierte Wissenschaftler*innen, die ebenfalls dem WissZeitVG unterliegen. Diese Handreichung stellt nicht alle möglichen Stellenprofile im Detail dar, sondern gibt einen groben Überblick über typische Karriere- und Beschäftigungsprofile.

2.4 BESCHÄFTIGUNG AUSSERHALB DER WISSENSCHAFT

Die Mehrheit der Promovierten in Deutschland arbeitet langfristig außerhalb der Wissenschaft. Der Doktorgrad wirkt auf dem außerakademischen Arbeitsmarkt als Indikator für Problemlösungs- und Leistungsfähigkeit und kann in einigen Berufsfeldern zudem die Übernahme von Leitungspositionen begünstigen (BuWiK 2025, S. 159). Unter Promovierten herrscht laut BuWiK seit Jahren beinahe Vollbeschäftigung (BuWiK 2025, S. 159).

Zu den zentralen Gründen für den Wechsel aus der Wissenschaft zählen die rechtlichen Rahmenbedingungen des WissZeitVG, die hohe Zahl befristeter Verträge sowie die vergleichsweise geringe Anzahl unbefristeter Stellen. Darüber hinaus spielen finanzielle Aspekte, hoher Arbeits- und Leistungsdruck sowie eingeschränkte Work-Life-Balance eine wichtige Rolle. Persönliche oder familiäre Gründe, etwa die Notwendigkeit hoher geographischer Mobilität, tragen ebenfalls häufig zum Austritt aus der akademischen Laufbahn bei, sodass viele Promovierte bereits nach Abschluss ihrer Promotion in außerakademische Tätigkeiten wechseln.

Die Mehrheit der Promovierten ist laut dem BuWiK 2025 schon im Jahr des Promotionsabschlusses außerhalb des akademischen Sektors beschäftigt. Sieben Jahre nach der Promotion arbeiten 48 % in der Privatwirtschaft, 24 % an Hochschulen oder AUFE, 24 % in Krankenhäusern und Arztpraxen und 4 % im sonstigen öffentlichen Dienst (BuWiK 2025, S. 165).

3 Karriereentwicklung in der Wissenschaft – Berufbarkeit und Qualifikationen

Für alle, die eine Karriere in der Wissenschaft anstreben, empfiehlt sich eine frühzeitige Auseinandersetzung mit den erforderlichen akademischen Qualifikationsleistungen für eine Professur oder andere Dauerstellen im Wissenschaftsbetrieb. Eine gut durchdachte, regelmäßig überprüfte Strategie – kombiniert mit gezielter Karriereplanung und dem aktiven Aufbau von Netzwerken – schafft wertvolle Voraussetzungen für eine erfolgreiche Laufbahn im Wissenschaftssystem. Ein Karriereentwicklungsplan kann dabei helfen, mit Unsicherheiten umzugehen und auf verschiedene Szenarien vorbereitet zu sein. Seit einigen Jahren bieten die meisten Hochschulen und AUFES Möglichkeiten zur Karriereberatung und individueller Kompetenzentwicklung an. Darüber hinaus gibt es überregionale Angebote (wie z. B. GSO, academics, DHV). In vielen Fachgesellschaften wächst ebenfalls das Angebot zur Förderung von Wissenschaftler*innen in den Karrierestufen R2 und R3.

Die Karrierephase nach der Promotion dient der Vertiefung der wissenschaftlichen Forschung und dem Aufbau eines eigenständigen Forschungsprofils. Im Folgenden werden die verschiedenen zugehörigen Bestandteile erläutert. Dabei bilden die ersten drei Aspekte die Basis für die grundsätzliche Berufbarkeit. Die weiteren Faktoren können je nach Fächerkultur unterschiedlich stark gewichtet werden.

Persönliche Umstände wie Pflege- und Kinderbetreuungsaufgaben, gesundheitliche Einschränkungen oder beschäftigungsspezifische Vorgaben können es erschweren, alle Aspekte vollständig zu erfüllen. Deshalb ist an dieser Stelle eine individuelle Strategie wichtig. Vorgesetzte und Mentor*innen sollten unbedingt zurate gezogen werden, insbesondere im Hinblick auf die fachspezifischen Anforderungen. Eine Hilfestellung für solche Gespräche bietet der Gesprächsleitfaden (Kap. 4 ab S. 32).

In Deutschland bestehen hochschulgesetzliche Regelungen hinsichtlich sogenannter „Hausberufungen“, also der Berufung auf eine Professur an der Hochschule, an der die Kandidat*innen zuvor studiert oder promoviert haben, wobei in der Praxis unterschiedliche Verständnisse der Handhabung existieren. Je nach Landeshochschulgesetz kann dies bedeuten, dass ein Wechsel zu einer anderen Hochschule für einige Jahre erforderlich ist, um eine Professur zu erhalten; dies schließt jedoch aktuelle Angestellte nicht grundsätzlich aus.

Darüber hinaus kann es in Berufungskommissionen als Indiz für mangelnde wissenschaftliche Selbstständigkeit gewertet werden, wenn Kandidat*innen ausschließlich an derselben Einrichtung studiert, promoviert und anschließend gearbeitet haben. Daher ist ein Hochschulwechsel im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere in den meisten Fällen empfehlenswert, um die Berufbarkeit zu stärken.

3.1 HABILITATION/HABILITATIONSÄQUIVALENTE LEISTUNGEN

Für die Berufbarkeit auf eine unbefristete Universitätsprofessur (W2 oder W3) wird in Deutschland in der Regel neben der Promotion eine weitere Qualifikation erwartet. Traditionell ist dies eine weitere Qualifikationsschrift, die Habilitation. Je nach Fach werden aber auch andere Leistungen als habilitationsäquivalent akzeptiert oder gefordert, bspw. die Leitung einer Forschungsgruppe. Eine positiv evaluierte Juniorprofessur ist ebenfalls habilitationsäquivalent. Tenure-Track-Professuren bieten einen weiteren attraktiven Weg zu einer unbefristeten Professur, der häufig an eine Juniorprofessur oder vergleichbare Qualifikations-

positionen anknüpft. (siehe Kapitel 2.3, Punkt 5). Da die Fachspezifika in diesem Punkt sehr verschieden sind, ist es unbedingt ratsam, sich hier individuell umfassend zu informieren, sich von Mentor*innen und Vorgesetzten beraten zu lassen und sich mit der Habilitationsordnung der jeweiligen Einrichtung zu beschäftigen. Hilfreich kann es auch sein, aktuelle Stellenausschreibungen für Professuren im jeweiligen Fachbereich zu lesen oder sich als Mitglied einer Berufungskommission zu engagieren.

Die Berufungsvoraussetzungen für eine Professur an einer HAW unterscheiden sich deutlich von denen an Universitäten. Eine Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen sind in der Regel nicht erforderlich. Stattdessen werden praxisbezogene Erfahrungen, einschlägige Berufstätigkeit, projektbezogene Forschungs- oder Entwicklungsleistungen sowie eine nachgewiesene Lehrkompetenz besonders gewichtet. Bei Lehramt-Professuren an Universitäten oder Pädagogischen Hochschulen werden zusätzlich ein Referendariat und mehrjährige Schulpraxis vorausgesetzt, die je nach Landeshochschulgesetz variieren.

3.2 PUBLIKATIONEN

Beim Publizieren spielt die Qualität oft eine entscheidendere Rolle als die Quantität. Daher empfiehlt sich die Konzentration auf qualitativ hochwertige Forschung, die möglichst renommiert publiziert werden sollte. Gleichzeitig sollten möglichst regelmäßig Beiträge veröffentlicht werden, um Publikationslücken zu vermeiden.

- Möglichst international, je nach Fachgebiet.
- Je nach Fachkultur Zeitschriften mit Peer-Review-Verfahren und hohem Impact Factor bevorzugen.
- In den Geisteswissenschaften und in Teilen der Sozialwissenschaften ist für die Habilitation häufig eine weitere Monographie nach der Promotion erforderlich, die in einem wissenschaftlichen Fachverlag veröffentlicht werden kann; alternativ ist eine kumulative Habilitationsschrift möglich.
- In den Fachdidaktiken ist es ratsam, neben hochrangigen Journalbeiträgen auch an Praxisbeiträgen zu arbeiten.

3.3 DRITTMITTEL

Die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln gilt als zentrales Kriterium für wissenschaftliche Selbstständigkeit und spielt eine wichtige Rolle bei Berufungsverfahren auf Professuren. Drittmittel eröffnen die Möglichkeit, Forschungsprojekte unabhängig zu finanzieren, Kooperationen auszubauen und Führungserfahrung zu sammeln. Daher kann die frühzeitige Einwerbung von Drittmitteln langfristig von Vorteil sein, selbst wenn sie für die unmittelbare Finanzierung nicht zwingend erforderlich sein mag.

- Drittmittelanträge sollten möglichst strategisch geplant werden, um die jeweils passende Förderlinie für das Forschungsvorhaben zu nutzen.
- Drittmittelprojekte eröffnen oft Zugang zu weiteren Fördermöglichkeiten und wissenschaftlichen Kooperationen; daher kann eine frühe Einwerbung sinnvoll sein.
- Die Einwerbung eigener Projekte oder Forschungsgruppen ermöglicht wissenschaftlich eigenständig zu arbeiten und Führungs- sowie Betreuungsaufgaben zu übernehmen.
- Erfolgreiche Drittmittelanträge erhöhen die Sichtbarkeit der eigenen Forschung und stärken die wissenschaftliche Reputation im Fachbereich.
- Die Einwerbung eigener Mittel signalisiert Peer-Groups und Berufungskommissionen Kompetenz im Projektmanagement und in der wissenschaftlichen Leitung.
- Drittmittel sichern die kontinuierliche Finanzierung der Forschung und erhöhen die Chancen auf Folgeprojekte.

Weiterbildungs- und Beratungsangebote der jeweiligen Einrichtung können dabei unterstützen, Kompetenzen in Antragstellung, Projektmanagement und Drittmittelverwaltung zu entwickeln, sodass Forschungsprojekte effizient und erfolgreich durchgeführt werden können.

3.4 LEHRE

Oft sind Lehrerfahrungen und/oder nachweisbare Lehrkompetenzen eine wichtige Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur, da diese in der Regel mit Lehraufgaben verbunden ist (siehe auch Kapitel 1.3.3). Wissenschaftliche Beschäftigte erwerben solche Erfahrungen meist im Rahmen ihrer Lehrverpflichtung. Auch ohne eine formale Verpflichtung – etwa bei rein forschungsorientierten, drittmittelfinanzierten Stellen – kann es also empfehlenswert sein, in einem gewissen Umfang Lehrtätigkeit zu übernehmen. An AUFs bestehen zwar häufig keine etablierten Strukturen, um Lehrpraxis zu erwerben, über das dort tätige professorale Personal ergeben sich jedoch in vielen Fällen Möglichkeiten, Lehrveranstaltungen an kooperierenden Hochschulen anzubieten.

Die Vor- und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen ist häufig sehr zeitintensiv, sodass es herausfordernd sein kann, parallel genügend Raum für die eigene Forschung zu bewahren. Hilfreich ist es, Lehrinhalte eng mit den eigenen Forschungsschwerpunkten zu verknüpfen. Dies erleichtert die Vorbereitung und kann in manchen Fächern zudem dazu führen, dass Studierende Bachelor- oder Masterarbeiten in den betreffenden Projekten schreiben. Andererseits können Lehrveranstaltungen außerhalb des eigenen Spezialgebiets dabei helfen, im Bewerbungsverfahren zu zeigen, dass das eigene Profil neben der inhaltlichen Tiefe auch die fachliche Breite abdeckt.

- Evaluierungen der eigenen Lehrveranstaltungen ermöglichen es, Lehrkompetenz und pädagogisches Engagement bei Bewerbungen sichtbar zu machen.
- Hochschuldidaktische Weiterbildungen und entsprechende Zertifikate können die eigene Lehrkompetenz systematisch stärken.

3.5 INTERNATIONALE ERFAHRUNGEN UND KOOPERATIONEN

Internationale Erfahrungen tragen wesentlich zur Sichtbarkeit von Forschungsprojekten bei und unterstreichen deren wissenschaftliche Relevanz. Sie erweitern das fachliche Netzwerk, eröffnen neue Perspektiven und können die Karrierechancen deutlich verbessern. In einigen Disziplinen werden längere Forschungsaufenthalte im Ausland sogar ausdrücklich vorausgesetzt. Auch bei einigen hochkarätigen Drittmittelprogrammen, wie etwa bei Emmy Noether, wird substantielle internationale Forschungserfahrung vorausgesetzt, um eine Bewerbung einzureichen.

- Forschungsaufenthalte im Ausland sollten idealerweise länger als sechs Monate dauern, um ein Forschungsprojekt erfolgreich durchführen und belastbare Ergebnisse erzielen zu können. Gleichzeitig bieten sie Gelegenheit, internationale Netzwerke aufzubauen, die eigene Sichtbarkeit zu erhöhen und andere Wissenschaftskulturen kennenzulernen.
- Internationale Kooperationen können in vielfältiger Form nachgewiesen werden, etwa durch gemeinsame Forschungsprojekte, die Betreuung von Promovierenden oder die Beteiligung an Austauschprogrammen für Studierende.
- Besonders wertvoll sind Kooperationen mit international anerkannten Fachvertreter*innen. Häufig bestehen an den eigenen Einrichtungen bereits etablierte Kooperationen und strategische Partnerschaften, die genutzt oder ausgebaut werden können. In diesem Rahmen stehen mitunter auch spezifische Fördermöglichkeiten zur Verfügung.
- Forschungsaufenthalte und internationale Kooperationen lassen sich vielfach über Drittmittelprogramme finanzieren. Verschiedene Fördermittelgeber bieten zudem spezielle Rückkehrprogramme an, die den Wiedereinstieg in die deutsche Wissenschaft erleichtern.

3.6 NETZWERKE

Der Aufbau eines wissenschaftlichen Netzwerks und der Austausch mit Kolleg*innen tragen wesentlich dazu bei, eigene Ideen weiterzuentwickeln, die Forschung sichtbar zu machen sowie geeignete Kooperationspartner*innen, Mentor*innen und Unterstützer*innen zu finden. Ein gut gepflegtes Netzwerk kann zudem zusätzliche Karrierechancen eröffnen.

Mögliche Aktivitäten zur Vernetzung innerhalb der Scientific Community sind u. a.:

- aktive Teilnahme an Konferenzen und ggf. Organisation eigener Tagungen
- Übernahme von Gastvorträgen, z. B. in Kolloquien
- Mitgliedschaft und Engagement in Fachgesellschaften sowie wissenschaftlichen Netzwerken
- Sichtbarkeit in sozialen Medien.

3.7 FÜHRUNG UND BETREUUNG

Führungs- und Betreuungskompetenzen gewinnen in Berufungsverfahren sowie bei der Bewerbung auf andere unbefristete Stellen in der Wissenschaft zunehmend an Bedeutung.

- Promovierte Wissenschaftler*innen übernehmen in der Regel die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten und können, sofern die Promotionsordnung dies zulässt, auch die (Ko-)Betreuung von Dissertationen übernehmen.
- Je nach Fach können gemeinsame Publikationen mit Studierenden und Promovierenden Teil der Betreuungstätigkeit sein.
- Aus erfolgreicher Einwerbung von Mitteln für Promotionsstellen oder für die Leitung einer selbständigen Arbeitsgruppe ergeben sich ebenfalls Führungs- und Betreuungsverantwortung.
- Fortbildungs- und Coachingangebote an der jeweiligen Einrichtung können gezielt dazu genutzt werden, Führungskompetenzen zu entwickeln und das eigene Führungsverständnis zu reflektieren.

3.8 PREISE

Neben Publikationen und Drittmitteln sind Preise und Auszeichnungen wichtige Indikatoren für wissenschaftliche Leistungen.

- Für manche Preise ist eine eigene Bewerbung möglich; es empfiehlt sich, frühzeitig nach passenden Auszeichnungen zu recherchieren und sich proaktiv zu bewerben.
- Ist eine Eigenbewerbung nicht vorgesehen, kann eine vorschlagsberechtigte Person um Nominierung gebeten werden.

3.9 GREMIENARBEIT UND AKADEMISCHE SELBSTVERWALTUNG

Die Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung vermittelt Kenntnisse über universitätsinterne Entscheidungsprozesse, ermöglicht Mitgestaltung und trägt zur Vernetzung innerhalb der Einrichtung bei. Erfahrung in diesem Bereich ist häufig eine erwünschte Qualifikation bei Berufungen auf Professuren.

Möglichkeiten zur Mitwirkung sind zum Beispiel:

- Mitgliedschaft in (Berufungs-)Kommissionen
- Engagement als Mittelbauvertretung oder Mitglied in Gremien wie Fakultätsrat, Senat oder Institutsversammlung
- Funktionen als Gleichstellungsbeauftragte*r, Ombudsperson o.ä.

Der Aufwand in der akademischen Selbstverwaltung kann hoch sein; daher ist es sinnvoll, die eigene Beteiligung an den persönlichen Zielen auszurichten. Für internationale Wissenschaftler*innen ist zudem zu beachten, dass die meisten Gremien auf Deutsch tagen und ausreichende Deutschkenntnisse für eine sinnvolle Beteiligung erforderlich sind.

3.10 FORSCHUNGSTRANSFER UND WISSENSCHAFTSKOMMUNIKATION

Die Zusammenarbeit als Hochschule mit AUFE, Unternehmen, Industrie und öffentlichen Einrichtungen sowie der Transfer von Forschungsergebnissen gewinnen zunehmend an Bedeutung. Umsetzungsmöglichkeiten und Relevanz variieren jedoch je nach Fachbereich.

Beispiele für Aktivitäten:

- Kooperationen mit Bildungsträgern, Wirtschaft oder Industrie zum Wissenstransfer
- Ausgründungen, Spin-offs oder Lizenzierungen von Forschungsergebnissen
- Wissenschaftskommunikation: Verbreitung von Ergebnissen über Social Media, Blogs, Veranstaltungen, Ausstellungen etc.
- Anmeldung von Patenten oder Schutzrechten
- Beratung, Gutachtertätigkeiten oder Mitwirkung in Fach- und Transfergremien

3.11 ERFAHRUNGEN AUSSERHALB DER HOCHSCHULE

In einigen Fachdisziplinen und an HAW, insbesondere in den Fachdidaktiken, wird Berufserfahrung außerhalb der Hochschule vorausgesetzt, etwa im Schuldienst. Die Bewertung hängt vom Fach und vom Bundesland ab.

- Für Professuren an HAW ist in der Regel eine mindestens dreijährige außerhochschulische Berufserfahrung (mindestens 50 % Teilzeit) nach dem ersten Hochschulabschluss notwendig. Erwartet wird außerdem die Fähigkeit, praxisorientiertes Wissen in die Lehre einzubringen und Studierende auf berufliche Anforderungen vorzubereiten. Forschung spielt zwar auch an HAWs eine Rolle, steht jedoch meist hinter der Lehre zurück und ist stärker anwendungsorientiert ausgerichtet.

- Wissenschaftler*innen sollten prüfen, welche praktischen Erfahrungen für die Berufbarkeit in ihrem Fach relevant sind, und diese gezielt nachweisen.

4 Gesprächsleitfaden für ein Erst- oder Orientierungsgespräch mit der vorgesetzten Person

Unter Mitarbeit von Angela Weil-Jung (Universität Regensburg)

Zu Beginn der R2-Phase (siehe Abb. 1, S. 14) ist es hilfreich, die eigene Position, Forschungsausrichtung und mögliche Karrierewege systematisch zu reflektieren. Aufbauend auf den bisherigen Einblicken in das Wissenschaftssystem in Deutschland sowie in die Stellensituation und Karrierepfade nach der Promotion bietet dieser Abschnitt einen Leitfaden für das Erst- und Orientierungsgespräch mit der vorgesetzten Person. Dabei empfiehlt es sich zu prüfen, ob an der eigenen Hochschule eigene Leitfäden oder vergleichbare Materialien verfügbar sind.

Die Selbstreflexion erleichtert nicht nur, die Zusammenarbeit von Anfang an klar und zielgerichtet zu gestalten, sondern unterstützt auch dabei, die Qualifizierungsphase auf das langfristige Karriereziel (siehe Kapitel 3) auszurichten.

Im Folgenden bietet jeder Gesprächsbaustein eine Übersicht möglicher Themen sowie unterstützende Reflexionsfragen zur Vorbereitung. In späteren Gesprächen können diese Themen weiter vertieft und konkretisiert werden.

4.1 EIGENE FORSCHUNG, FORSCHUNGSPROJEKT, EIGENE FORSCHUNGSGRUPPE

Gesprächsthemen

- aktueller Stand, Vision, Ziele
- Plan für anstehende nächste Schritte/ Umsetzungsplan inkl. zeitlicher Meilensteine
- möglicher Unterstützungsrahmen des/der Vorgesetzten für z. B. wissenschaftliche Selbständigkeit, Publikationen, Habilitation, Transfer

Fragen zur Selbstreflexion

- Was möchte/muss ich aus vorhergehenden Arbeitskontexten weiterverfolgen (z. B. Publikationen, Verwertung der Dissertation)? Was möchte ich mir neu erschließen?
- Gibt es aktuelle Hindernisse (bspw. Finanzierungslücken für Material, Ausstattung, Personal, Reisen)?
- Welche konkrete Unterstützung brauche ich von meinem/meiner Vorgesetzten für meine nächsten Schritte?
- Welche Strategie verfolge ich für Publikationen/ Konferenzbeiträge?
- Möchte ich mich an Wissenschaftskommunikation und Transferaktivitäten beteiligen?

4.2 LEHRE

Gesprächsthemen

- Vorgaben/Erwartungen und eigener Anspruch bzgl. der Übernahme von Lehrveranstaltungen
- Ablauf der Evaluation von Veranstaltungen, Vorgaben und Gestaltungsmöglichkeiten
- Hochschuldidaktische Qualifikationsmöglichkeiten

Fragen zur Selbstreflexion

- Wie viel Lehre soll und möchte ich leisten?
- Welche Erwartungen habe ich an mich bzgl. Lehre?
- Wie möchte ich meine Lehrtätigkeiten evaluieren lassen?
- Welche Strategie verfolge ich für die Ausgestaltung und Erweiterung meines Lehrportfolios?
- Möchte ich ein hochschuldidaktisches Zertifikat absolvieren?
- Gibt es eigene Ideen und Konzepte, die ich in der Lehre einbringen möchte?

4.3 BETREUUNG VON ABSCHLUSSARBEITEN UND PROMOTIONEN

Gesprächsthemen

- (Co-)Betreuung von Bachelor-, Master- und ggf. Promotionsarbeiten
- Möglichkeiten zur fachlichen Begleitung und Beratung von Studierenden/Promovierenden
- Ressourcen und Unterstützung bei der Betreuung

Fragen zur Selbstreflexion

- Wie viele Kapazitäten habe ich, um Betreuungsaufgaben zu übernehmen?
- Wie möchte ich betreuen? Inwiefern reichen meine bisherigen Erfahrungen, und wo kann ich meine Betreuungskompetenzen durch Schulungen oder Coachings erweitern?
- Welche Strategie verfolge ich für die Betreuung meiner Studierenden/Promovierenden?
- Welche Unterstützung benötige ich von meiner Einrichtung für eine qualitativ hochwertige Betreuung?

4.4 EINWERBUNG VON DRITTMITTELN

Gesprächsthemen

- Drittmittelanträge für das laufende Projekt
- Anträge für (Folge-)Projekte oder Tätigkeiten
- Perspektiven und Möglichkeiten zukünftiger Forschung und Anstellungen

Fragen zur Selbstreflexion

- Welche Möglichkeiten habe ich zum Einwerben von Drittmitteln?
- Was ist die Erwartung des/der Vorgesetzten bzgl. der Einwerbung von Drittmitteln?
- Was ist meine Erwartung an mich bzgl. der Einwerbung von Drittmitteln?
- Strategische Überlegungen: Wie können Drittmittel helfen, wissenschaftliche Eigenständigkeit zu erlangen?
- Welche Unterstützung der Einrichtung gibt es, z. B. Drittmittelberatung?
- Welche langfristigen Effekte kann die Drittmittelinwerbung auf meine Sichtbarkeit, Teamaufbau und internationale Kooperationen haben?

4.5 ADMINISTRATIVE AUFGABEN UND AKADEMISCHE SELBSTVERWALTUNG

Gesprächsthemen

- Art und Umfang der Übernahme von administrativen Aufgaben für den Lehrstuhl/für die Abteilung/für das Institut klären
- mögliche Beteiligung in Gremien und Entscheidungen sowie anderen Aufgaben in der Selbstverwaltung

Fragen zur Selbstreflexion

- Welche administrativen bzw. koordinierenden Tätigkeiten werden von mir erwartet?
- Welche Gremien gibt es in meiner Einrichtung, in die ich mich einbringen kann und möchte?
- Welche Gremien möchte ich kennenlernen und welche Kapazitäten habe ich für die Mitarbeit? Welche Rollen (leitend, Mitglied, vertretendes Mitglied) bin ich bereit einzunehmen?

4.6 NETZWERKE UND KOOPERATIONEN

Gesprächsthemen

- mögliche Kooperationspartner*innen an der Einrichtung (und darüber hinaus); Kontaktmöglichkeiten eruieren und nutzen
- Forschungsthemen und Methoden am Lehrstuhl/am Institut
- Einbindung in bestehende Strukturen/Projekte

Fragen zur Selbstreflexion

- Welchen Projekten könnte ich mich sowohl innerhalb als auch außerhalb der Einrichtung anschließen?
- Mit wem könnte ich mich regelmäßig austauschen?
- Welche Netzwerke möchte ich kennenlernen; intern und über die Einrichtung hinaus (national und international)?
- Gibt es E-Mail-Verteiler/Newsletter, die ich abonnieren sollte?
- Wo kann mir mein*e Vorgesetzte*r Kontakte vermitteln?
- Wie kann ich meine (neue) Rolle zwischen Eigenständigkeit/Verantwortung und Abhängigkeit gestalten?

4.7 ORGANISATORISCHES

Gesprächsthemen

- Struktur am Lehrstuhl/am Institut/in der Abteilung ...
- Ausgestaltung der Zusammenarbeit im Team/in der Abteilung/am Lehrstuhl/im Institut/in der Arbeitsgruppe (z. B. Häufigkeit der Meetings, kollaborative Tools etc.)
- Erreichbarkeiten am Lehrstuhl/am Institut/ ...
- Ausstattung Arbeitsplatz
- Zugang zu Ressourcen (z. B. Nutzung von Laboren o. ä.)
- wichtige Anlaufstellen in der Einrichtung
- Finanzen
- institutionelle Unterstützung
- stellengebundene Rahmenbedingungen

Fragen zur Selbstreflexion

- Kenne ich die Zuständigkeiten von Institutsmitgliedern (z. B. IT-Beauftragte*r, Mittelbau-Vertretung, Sekretariate, Fachbereichsverwaltung)?
- Kenne ich meine*ne Ansprechpartner*in für meinen Arbeitsvertrag in der Personalabteilung?
- Kenne ich die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes? Welche davon sind für mich relevant?
- Was fehlt bei mir am Arbeitsplatz bzw. funktioniert noch nicht (z. B. IT-Software, Hardware)?
- Wie erfolgen Bestellungen von Sachmitteln, Kostenerstattungen, Dienstreiseanträge usw. an meiner Einrichtung (z. B. über eine eigene Kostenstelle, über ein zentrales Bestellsystem usw.)? Welche Vorgaben gibt es?
- Welche unterstützenden Ressourcen gibt es für mich (z. B. für Wissenschaftler*innen mit Kindern oder Sprachkurse für internationale Forscher*innen, etc.)?

4.8 ZUSAMMENARBEIT MIT DEM/DER VORGESETZTEN

Gesprächsthemen

- Bedarf formulieren nach beidseitigem regelmäßigem Austausch (Form, Häufigkeit, Dauer, etc.) und Folgetermine (ggf. Zeitplan)
- Vereinbarung zu Karriereentwicklungsgesprächen
- Klärung von Erreichbarkeiten (Form, Zeit, etc.) und Zeiten, in denen keine Rückmeldungen erwartet werden („nicht verfügbare Zeiten“)
- Feedback zu meinen Ideen und Vorhaben

Fragen zur Selbstreflexion

- Wie oft und in welcher Form möchte ich Austausch mit meinem bzw. meiner Vorgesetzten?
- Welche Zeiten eignen sich für meine Erreichbarkeit und wann benötige ich ungestörte Arbeitszeiten?
- Wie und wie oft möchte ich Feedback haben?
- Inwiefern wünsche ich mir Unterstützung beim Anstreben der nächsten Karriereschritte, z.B. Bewerbung auf die erste Professur?
- Wie oft werden Karriereentwicklungsgespräche stattfinden?
- Wie möchte ich Unterstützung beim nächsten Karriereschritt erhalten?

4.9 WEITERQUALIFIZIERUNG UND KARRIEREENTWICKLUNG

Gesprächsthemen

- Sicherstellung der Weiterqualifizierung
- (internationale) Mobilität
- individuelle (kurz- und langfristige) Karriereziele
- fachspezifische Voraussetzungen für Berufbarkeit, unbefristete Stellen in der Wissenschaft

Fragen zur Selbstreflexion

- Welche Ziele verfolge ich langfristig?
- Kenne ich für den wissenschaftlichen Karriereweg in meinem Fach die Regeln/Voraussetzungen? Ist es z. B. sinnvoll für mich, eine Habilitation anzustreben? Wenn ja, wie könnte der Plan dafür aussehen?
- Inwiefern spielt ein unbefristeter Vertrag eine Rolle in meinen Karriereentscheidungen?
- Wie möchte ich mich auf den nächsten Karriereschritt vorbereiten? Welche Art der Unterstützung wünsche ich mir dafür?
- Möchte ich Forschungsaufenthalte an anderen nationalen oder internationalen Einrichtungen anstreben? Welche Unterstützung gibt es dafür?
- Welche Weiterbildungsangebote möchte ich wahrnehmen?
- Welche In-House-Angebote (Graduierteneinrichtung, Personalentwicklung, Förderprogramme, Mentoring, Coaching ...) möchte ich nutzen?
- Welche internationalen Forschungsaufenthalte sind sinnvoll, um Projekte erfolgreich durchzuführen und Netzwerke aufzubauen?

Abkürzungsverzeichnis

AUFE	Außeruniversitäre Forschungseinrichtung
AvH	Alexander von Humboldt Stiftung
BMFTR	Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt
BuWiK	Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase
BuWiN	Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst e. V.
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DHV	Deutscher Hochschulverband
ERC	European Research Council (Europäischer Forschungsrat)
EU	Europäische Union
EURAXESS	Portal der Europäischen Union, das die Mobilität und Karriere internationaler Forschender fördert
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GSO	Guidance, Skills & Opportunities for Researchers e. V. (früher: German Scholars Organization)
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
PRIME	Postdoctoral Researchers International Mobility Experience (DAAD-Postdoc-Programm)
SFB	Sonderforschungsbereich
TV-L	Tarifvertrag der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

UniWinD	Universitätsverband zur Qualifizierung von Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen in Deutschland
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Quellen und weiterführende Literatur

BMFTR (2025): Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Online verfügbar unter: https://www.bmfr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/WissenschaftlicheKarriere/Wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz_node.html

Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase 2025 (BuWiK 2025): Bundesministerium für Bildung und Forschung. Verfügbar unter: https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/2025/2025_buwik.html

Deutscher Hochschulverband (2025a): Hochschulgesetzsammlung. Online verfügbar unter: <https://www.hochschulverband.de/hochschulgesetzsammlung>

Deutscher Hochschulverband (2025b): W-Besoldung. Online verfügbar: <https://www.hochschulverband.de/w-besoldung>

European Commission (2025): Council Recommendation of 18 December 2023 on a European framework to attract and retain research, innovation and entrepreneurial talents in Europe (C/2023/1640). Online verfügbar unter: <https://secureproject.eu/council-recommendation-on-research-careers/>

Guidance, Skills and Opportunities for Researchers (2025): Karrierewissen: Facts & Tool – Wissenschaftszeitvertragsgesetz in a Nutshell (2024). Online verfügbar unter: <https://gsonet.org/karrierewissen/facts-tool-wissenschaftszeitvertragsgesetz-in-a-nutshell-2024/>

Hochschulrektorenkonferenz (2025): Higher Education System. Online verfügbar unter: <https://www.hrk.de/activities/higher-education-system/>

Research in Germany (2025a): Overview of the German Research System. Online verfügbar unter: <https://www.research-in-germany.org/en.html>

Research in Germany (2025b): Your Goal: PhD in Germany. Online verfügbar unter: <https://www.research-in-germany.org/en/your-goal/phd.html>

Statistisches Bundesamt (2025a): Hochschulen nach Hochschularten. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/hochschulen-hochschularten.html>

Statistisches Bundesamt (2025b): Wintersemester 2024/2025: Studierendenzahl weitgehend unverändert zum Vorjahr, Pressemitteilung Nr. 447 vom 28.11.2024. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/11/PD24_447_21.html

Bundesbericht Forschung & Innovation 2024 (Bfi 2024): Bundesministerium für Bildung und Forschung. Verfügbar unter: <https://www.bundesbericht-forschung-innovation.de>

Müller, M. (2024): Promotion – Postdoc – Professur. Karriereplanung in der Wissenschaft. Campus Verlag.

Müller, M. (2023): Bewerben auf Juniorprofessuren und Professuren – Strategien für die ersten Berufungsverfahren. Campus Verlag.

Noeske, K., Rott, B., & Hille, K. (2023): Survival Guide Wissenschaft. (Über-)Lebenstipps für akademische Karrieren. Springer-Verlag.

o.V. (2023): Freedom of Expression in Academia – Submission Germany. Online verfügbar unter: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/education/cfis/cfi-expression/subm-academic-freedom-sta-germany.pdf>

Färber, C., & Riedler-Landthaler, M. U. (2016): Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur. Campus Verl

Impressum

ISSN 2199-9325

© UniWinD e. V. Freiburg 2026

www.uniwind.org

E-Mail: kontakt@uniwind.org

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben vorbehalten.

Reihenherausgeber: Vorstand UniWinD
Prof. Dr. Katharina Al-Shamery,
Prof. Dr. Meike Sophia Baader (stellv. Vorsitzende),
Prof. Dr. Michael Böker (Vorsitzender),
Prof. Dr. Uwe Cantner,
Prof. Dr. Isa Jahnke,
Dr. Linda Jauch

Redaktion: Geschäftsstelle UniWinD, Jena
Franziska Höring

Gestaltung: ctw • gesellschaft für
kommunikationsdesign mbH, Jena
www.ctw-jena.de

Satz: werkpost: kommunikation & medien, Jena
www.werkpost.de

