



Die
Bundesregierung

Stellungnahme der Bundesregierung zum Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase 2025

Der Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (BuWiK) (vormals BuWiN, Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs) liefert einmal pro Legislaturperiode empirisch fundierte Daten und aktuelle Forschungsbefunde zum Bestand, zu Qualifikations- und Karrierewegen sowie zu den beruflichen Perspektiven Promovierender und Promovierter in Deutschland. Die Daten und Befunde dienen den Wissenschaftseinrichtungen, den Ländern und dem Bund als Steuerungswissen. Den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in einer frühen Karrierephase (WiKa) dienen sie als Orientierungswissen und der Wissenschafts- und Hochschulforschung als Grundlagenwissen.

Der BuWiK 2025 wurde am 30.01.2025 veröffentlicht. Erstellt wurde er von einem unabhängigen wissenschaftlichen Konsortium unter der Leitung des Instituts für Innovation und Technik, Berlin (iit). Im Konsortium vertreten waren auch das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF), das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), das Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF), das International Center for Higher Education Research Kassel (INCHER-Kassel) sowie das Statistische Bundesamt (Destatis). Ein wissenschaftlicher Beirat hat die Konzeption und Ausgestaltung des Berichts intensiv unterstützt.

Neben der Anpassung des Titels und damit der Abkehr vom Begriff „wissenschaftlicher Nachwuchs“ entschied sich das Konsortium für eine weitere, grundlegende Änderung im Vergleich zu den bisherigen BuWiNs mit dem Ziel, die internationale Anschlussfähigkeit des Berichts zu erhöhen: WiKa wird im Rahmen des BuWiK fortan nur noch als Promovierende (R1) und Promovierte in der Orientierungsphase (R2) und nicht mehr wie bisher der „wissenschaftliche Nachwuchs“ einschließlich Promovierter in der Etablierungsphase (R3) definiert. Diese Änderung orientiert sich an dem EU-Framework for Research Careers (2023). Da die Phase R3 jedoch eine wichtige Rolle in der Karriereentwicklung und -planung der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler spielt, wird sie weiterhin in die Betrachtungen und Analysen eingeschlossen.

Eine Herausforderung bleibt weiter bestehen: Trotz der neueren Erfassung des Merkmals „Promotion“ in der amtlichen Statistik und damit der Möglichkeit einer Abgrenzung zwischen promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern reicht diese Unterscheidung für eine eindeutige Zuordnung zu den Phasen R1-R3 und im Besonderen einer eindeutigen Abgrenzung zwischen R2 oder R3 nicht aus. Somit müssen die Gruppen R1-R3 im Rahmen des BuWiK in Abhängigkeit der Datenverfügbarkeit weiterhin ergänzend mit Hilfe von Altersgrenzen gemäß „Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs“ angenähert werden. Mit dem Modell sollten stabile Indikatoren für eine langfristige Berichterstattung identifiziert und zur Verfügung gestellt werden. Das Indikatorenmodell setzt „35 Jahre“ als Grenze zwischen promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Es orientiert sich dabei am Durchschnittsalter beim Promotionsabschluss. Davon abgeleitet werden die Altersgrenzen für R2 auf unter 40 Jahre und für R3 auf 40 bis unter 45 Jahre für Promovierte bzw. unter 45 Jahre für Habilitierte für die Betrachtung im Rahmen des Berichts festgelegt. Hier wird auf das durchschnittliche Eintrittsalter bei Übernahme einer Professur Bezug genommen.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase tragen wesentlich zur Zukunftsfähigkeit der deutschen Wissens- und Innovationsgesellschaft bei: (i) Bereits während der eigenen Qualifizierung generieren sie Wissen und helfen, Innovationen zu schaffen und voranzubringen, (ii) Im Wissenschaftssektor stellen sie sicher, dass das hauptberufliche

wissenschaftliche Personal kontinuierlich erneuert werden kann wie auch Professuren an Hochschulen und Leitungspositionen an Forschungseinrichtungen stetig neu besetzt werden können, (iii) Diejenigen, die die Wissenschaft nach Ende der Qualifizierung verlassen, sorgen außerdem dafür, dass anspruchsvolle Aufgaben außerhalb des Wissenschaftssystems ebenfalls von hochqualifiziertem Personal erfüllt werden, sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst, etwa in Forschung, Entwicklung und Innovation, in der Krankenversorgung und in der Verwaltung. In sie zu investieren, heißt in die Zukunft zu investieren. Das bedeutet aber auch, dass es hervorragender Qualifizierungs- sowie attraktiver und klarer Rahmenbedingungen mit langfristigen und planbaren beruflichen Perspektiven bedarf.

Hauptträger der Qualifizierung von WiKa in Deutschland sind die Hochschulen und daneben die Einrichtungen der außeruniversitären Wissenschaftsorganisationen Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e. V. (FhG), Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V. (HGF), Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. (MPG) und Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e. V. (WGL). Aber auch die Ressortforschungseinrichtungen von Bund und Ländern, wissenschaftliche Bibliotheken und Museen, die Akademien sowie sonstige öffentlich geförderte Organisationen ohne Erwerbszweck mit Aktivitäten in den Bereichen Wissenschaft, Forschung und Entwicklung sind wichtige Partner bei der Qualifizierung der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Wesentliche Befunde des BuWiK 2025 und Stellungnahme der Bundesregierung

Mit dem BuWiK 2025 wird das Monitoring der vergangenen vier Bundesberichte zu WiKa und Promovierten in der Phase R3 und somit die Berichterstattung über empirisch fundierte Daten und aktuelle Forschungsbefunde fortgeschrieben. Der BuWiK belegt wie auch die Vorgängerberichte, dass das deutsche Wissenschaftssystem für die Gruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen und mittleren Karrierephase attraktiv ist. Er identifiziert aber auch Herausforderungen, die erfolgreich angegangen werden müssen, um weiterhin exzellente junge Talente aus dem In- und Ausland gewinnen und vor allem auch langfristig halten zu können - für den Erhalt und die Fortentwicklung einer leistungsstarken und wettbewerbsfähigen Wissens- und Innovationsgesellschaft.

In seinem Schwerpunkt befasst sich der BuWiK 2025 mit der Tenure-Track-Professur als neuem Karriereweg an Hochschulen und im Besonderen mit Erkenntnissen aus dem Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dazu. Letzteres wurde 2016 vom Bund gemeinsam mit den Ländern aufgesetzt, um Karrieren in der Wissenschaft planbarer und transparenter und das deutsche Wissenschaftssystem international attraktiver zu machen sowie den notwendigen Kultur- und Strukturwandel an Universitäten weiter voranzubringen.

Im Folgenden wird zu den Befunden des BuWiK 2025 Stellung genommen:

1. zu Rahmen- und Qualifizierungsbedingungen Promovierender (R1)
2. zu Perspektiven Promovierter innerhalb und außerhalb der Wissenschaft
3. zu Karriereverläufen Promovierter in der Orientierungs- (R2) und Etablierungsphase (R3) unter besonderer Berücksichtigung der Tenure-Track-Professur
4. zur Weiterentwicklung des Berichts

Zur Datenlage:

In der Stellungnahme wird – sofern nicht anders verzeichnet – auf Daten der amtlichen Statistik Bezug genommen. Auf Unterschiede zwischen einzelnen Datenquellen wird nur in besonderen Fällen hingewiesen.

Die Datenlage hat sich gegenüber dem BuWiK 2021 weiter geringfügig verbessert. Einen großen Anteil daran hat die 2016 in Kraft getretene Novelle des Hochschulstatistikgesetzes und damit verbunden die 2017 als Verlaufsstatistik eingeführte Promovierendenstatistik. Um die Hochschulen bei der Promovierendenerfassung zu unterstützen, förderte die Bundesregierung bis Mitte 2023 die Koordinierungsstelle Nachwuchsinformationen des Universitätsverbands zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniKoN). Eine wichtige Ergänzung der amtlichen Statistik sind außerdem die Ergebnisse der DZHW-Befragungen von Promovierenden und Promovierten im Rahmen der National Academics Panel Study (Nacaps). Sie geben Auskunft über die Dauer der Promotion, Abbruchgründe und Familienpflichten der WiKa. Die Bundesregierung fördert diese nationale Panelstudie im Multikohorten-Sequenz-Design seit 2017, durch die Institutionalisierung im Januar 2025 wird die langfristige Etablierung von Nacaps sichergestellt.

Es bleibt jedoch anzumerken, dass die Datenqualität insgesamt noch immer nicht ausreichend ist. Es gilt weiter, Datenlücken zu schließen und die Datenerfassung zu verbessern. Auch muss von Seiten der

Wissenschaft perspektivisch eine allgemein akzeptierte Definition für eine Berechnung des akademischen Alters erarbeitet und in die Anwendung gebracht werden, damit nicht-lineare Lebensläufe besser abgebildet werden können und das auch im BuWiK 2025 noch notwendige Hilfsmerkmal „biologisches Alter“ zukünftig wegfallen kann. Ebenso gilt es, neue Stellenkategorien wie sie im Rahmen der Entwicklung und Umsetzung von Personalstrukturkonzepten an Hochschulen entstehen oder bereits eingeführt sind, statistisch eindeutig erfassen und entsprechend berücksichtigen zu können.

Eine verbesserte Datenlage vergrößert die Aussagekraft des BuWiK, erleichtert die Bewertung der Situation der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und eröffnet bessere Steuerungsmöglichkeiten im Wissenschaftssektor mit dem Ziel der bestmöglichen Qualifizierung und Förderung von Promovierenden (R1) und Promovierten (R2 und R3). Letzteres liegt auch im besonderen Interesse der Bundesregierung.

Zu fächerspezifischen Unterschieden:

Der BuWiK bestätigt erneut, dass es in allen Phasen große Unterschiede zwischen den Fächern bzw. Fächergruppen gibt und geben kann. Die Bundesregierung erkennt diese fachkulturellen Unterschiede im Allgemeinen an und geht in der Stellungnahme explizit nur dann darauf ein, wenn Besonderheiten einzelne Fächer(gruppen) betreffend berichtet werden. Die Bundesregierung geht weiter davon aus, dass sich Vertreterinnen und Vertreter der einzelnen Fächer bzw. Fächergruppen mit den Ergebnissen des BuWiK befassen, sie für sich bewerten und fachspezifisches Veränderungspotential diskutieren, definieren und mit Hilfe geeigneter Maßnahmen angehen.

1. Rahmenbedingungen für die Qualifizierung von Promovierenden (R1)

1.1 Befunde des BuWiK 2025 und deren Bewertung

Die erste Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung ist die Promotionsphase. Die zentralen Befunde des Berichts bezogen auf diese Phase betreffen die am Promotionsgeschehen beteiligten Einrichtungen, die Zahl der Promovierenden und die Promotionsdauer, die Promotionsquote, den Übergang zur Promotion, die Beschäftigungs- und Betreuungssituation, die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere sowie die Mobilität Promovierender im internationalen Vergleich.

Der Wissenschaftsrat hat sich in seinem 2023 veröffentlichten Positionspapier erneut ausführlich mit der Ausgestaltung der Promotion in Deutschland beschäftigt. Wichtige Aspekte waren hier die finanzielle Absicherung von Promovierenden über die gesamte Laufzeit der Promotion einschließlich angemessener Vertragslaufzeiten, eine angemessene Promotionsdauer, einheitliche und hohe Qualitätsstandards sowie eine gute Betreuung verbunden mit strukturellen Rahmenbedingungen, die ausreichend Freiraum zur eigenständigen Forschung lassen. Die Bundesregierung stimmt den Empfehlungen zu und spricht sich weiter für ihre konsequente Umsetzung durch die Einrichtungen aus.

Zu den Wissenschaftseinrichtungen, die an Promotionsverfahren beteiligt sind und zur Betreuungssituation: Die Gestaltung der Qualifizierungs- und Rahmenbedingungen der Promotion obliegt in Deutschland den promotionsberechtigten Hochschulen. In der Regel sind dies die

Universitäten. Seit 2016 werden jedoch an Fachhochschulen (FHs)/Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) zunehmend mehr Promovierende eigenständig betreut. Im Jahr 2023 haben bereits acht der 16 Bundesländer forschungsstarken FHs und HAWs ein eigenes Promotionsrecht eingeräumt. Im selben Jahr wurden 455 laufende Promotionen eigenständig an FHs/HAWs und 1.727 laufende Promotionen in Kooperation zwischen Universitäten und FHs/HAWs betreut. Daneben gibt es Promotionsverfahren auch in institutionalisierter und nicht-institutionalisierter Kooperation von Universitäten mit außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, FHs/HAWs, Unternehmen/sonstigen Einrichtungen oder ausländischen Universitäten. Institutionalisierte Kooperationen bilden bei Promotionsverfahren weiter die Ausnahme. Sie umfassen ca. 8 % der in Deutschland insgesamt erfassten 204.945 laufenden Promotionen im Jahr 2023.

Die Individualpromotion ist in Deutschland weiterhin der Normalfall. Der Anteil Promovierender in strukturierten Promotionsprogrammen, der erstmalig aus der Promovierendenstatistik abgeleitet werden kann, lag 2023 bei 22 %. Die Betreuungsrelation „Promovierende pro Professorin bzw. Professor“ lag 2022 laut Daten der Nacaps-Studie bei 7,8 zu 1 und hat sich gegenüber 2018 (BuWiN 2021; 6,9 zu 1) leicht verschlechtert. Eine Erklärung dafür liefern die Daten nicht. Besonders auffällig sind jedoch die fachspezifischen Unterschiede von bspw. 13 Promovierenden pro Professorin/Professor in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften im Vergleich zu 5 Promovierenden pro Professorin/Professor in den Geisteswissenschaften. 86 % der Promovierenden hatten 2022 eine Betreuungs-/Promotionsvereinbarung abgeschlossen. Das entspricht einer Steigerung von 11 Prozentpunkten im Vergleich zum BuWiN 2021. Der Anteil Promovierender mit einer solchen Vereinbarung war für Mitglieder in strukturierten Promotionsprogrammen erneut höher als für Nicht-Mitglieder (91 % bzw. 84 %). Dieses Ergebnis zeigt, dass die Strukturen der Betreuung in strukturierten Promotionsprogrammen im Vergleich zur traditionellen Promotion häufiger formal geregelt sind, auch wenn dies inzwischen auch auf einen Großteil der traditionellen Promotionen zutrifft.

Bewertung:

Auch wenn die Mehrzahl der Promotionen weiterhin primär und alleinig an Universitäten betreut wird, begrüßt die Bundesregierung das Engagement und die Beteiligung aller außeruniversitären Einrichtungen bei der Ausbildung und Qualifizierung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf dem Weg zur Promotion in Kooperation und darüber hinaus. Es wird beobachtet und begrüßt, dass die Länder den Zugang zu Promotionsmöglichkeiten und den dafür erforderlichen Rechtsrahmen überdenken und schrittweise modifizieren. Dadurch werden zusätzliche Optionen für Promotionsinteressierte geschaffen und neue Karrierewege eröffnet. Essenziell ist und bleibt auch hier, dass die Zugänge zur Promotion qualitätsgesichert, verlässlich und allgemein anerkannt sind. Die strukturierte Promotion wird ebenfalls als positiv bewertet. Elementar ist aus Sicht der Bundesregierung, dass allen Promovierenden in gleichem Maße Unterstützungsstrukturen zur Verfügung stehen, die einen klaren Rahmen sowie eine promotionsfördernde Umgebung schaffen. Die Bundesregierung begrüßt es daher sehr, dass Betreuungsvereinbarungen nun fast flächendeckend eingeführt sind – in strukturierten Programmen und bei Individualpromotionen. Betreuungsvereinbarungen helfen, die Qualität der Promotion zu sichern und Standards guter wissenschaftlicher Praxis einzuhalten und weiter voranzubringen. Entscheidend dafür ist, dass diese Vereinbarungen in der Praxis auch gelebt und unterstützend begleitet werden.

Zur Promotionsdauer: Der Bericht greift erstmals auf Nacaps Daten zurück, in denen der von den Befragten festgelegte Zeitpunkt des Beginns der inhaltlichen Arbeiten als Start der Promotion bewertet wird. Auch das Ende der Promotion wird von den Befragten selbst definiert. Mit diesen Angaben wird eine realistischere Näherung an die tatsächliche Dauer der Promotion erwartet. Der Bericht beziffert die durchschnittliche Promotionsdauer über alle Fächer hinweg mit 5,1 Jahren. Größere Unterschiede der Dauer bei Frauen und Männern wie im BuWiN 2021 berichtet konnten nicht mehr beobachtet werden (Frauen: 5,2 Jahre, Männer: 5,1 Jahre). Ebenso gleicht sich die Promotionsdauer in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften erstmals in der Betrachtung dem Durchschnittswert aller Fächer an.

Verlässliche, verallgemeinerbare Informationen zur Promotionsdauer und zu Erfolgs- und Abbruchquoten liegen weiterhin nicht vor. Grund dafür sind Datenlücken in der Promovierendenstatistik. Informationen zu Erfolgs- und Abbruchquoten sollen zukünftig jedoch durch die Erfassung der Promovierenden in der Studienverlaufsstatistik verfügbar sein. Gleiches gilt für Promotionsunterbrechungen – etwa wegen Krankheit, Schwangerschaft, Elternzeit, fehlender Finanzierung: Sie können ebenfalls nicht zuverlässig abgebildet werden.

Bewertung:

Die fachspezifischen Unterschiede in der Dauer einer Promotion bewertet die Bundesregierung nicht. Sie geht vielmehr davon aus, dass die Verantwortlichen bestmöglich darauf hinwirken, Promotionen wie vom Wissenschaftsrat empfohlen auf eine für das zu erreichende Qualifikationsziel im jeweiligen Fach angemessene Zeit zu beschränken. Den Umstand aber, dass die Promotionsdauer nach wie vor nur näherungsweise erfasst werden kann und Unterbrechungen nicht berücksichtigt werden können, bewertet die Bundesregierung als nicht zufriedenstellend, ebenso die Tatsache, dass Einrichtungen übergreifend keine einheitliche Definition von Beginn und Ende einer Promotion angelegt haben.

Zu Promotionsquoten: Promotionsquoten, also das Verhältnis von Promotionen zu promotionsberechtigenden Abschlüssen in den Jahren davor, geben Auskunft über die Wahrscheinlichkeit, eine Promotion aufzunehmen. Der Durchschnitt lag im Jahr 2022 bei 18 % und ist damit im Vergleich zum BuWiN 2021 (21 %) leicht gesunken. Die Promotionsquoten nach Fächergruppen variieren weiterhin stark. Die teilweise sehr ausgeprägten Unterschiede spiegeln Fachkulturen wie auch die fachspezifische Bedeutung der Promotion für den weiteren Berufsweg wider. In den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften sowie Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin sind die Promotionsquoten im Vergleich zum BuWiN 2021 am stärksten gesunken (von 17 % auf 12 % bzw. 26 % auf 21 %). Eindeutige Aussagen zu einer veränderten Attraktivität der Promotion in einzelnen Fächergruppen bzw. für die jeweiligen Arbeitsmärkte können mit den vorliegenden Daten jedoch nicht getroffen werden. Hierfür sind Informationen zu individuellen Bildungsverläufen sowie subjektiven Entscheidungen notwendig.

Bewertung:

Die berichtete eher rückläufige Tendenz der Promotionsquoten und deren mögliche Bedeutung für die Promotion im Wissenschaftssektor sowie für die fachspezifischen Arbeitsmärkte gilt es weiter zu beobachten, um ggf. darauf zu reagieren.

Die im BuWiN 2021 eingeführte und im BuWiK 2025 fortgeführte Auswertung der Daten des IAB-INCHER-Projekts Erworbenener Doktorgrade (IIPED) zu Bildungsverläufen Promovierter werden hierfür als eine sehr gute Grundlage angesehen. Aus Sicht der Bundesregierung sollte diese Grundlage

nachhaltig ausgebaut werden. Ebenso sollte das Research and Innovation Careers Observatory (ReICO) von OECD und EU, welches zum Ziel hat, die Datenlage und Datenqualität zu Karriereverläufen Promovierter und Masterabsolventinnen und -absolventen in Forschung und Innovation nachhaltig zu verbessern und die Daten international vergleichbar zu machen, unterstützt werden. BMFTR beteiligt sich für Deutschland an dem Projekt.

Zum Übergang zur Promotion: Soziodemografische Faktoren haben einen Einfluss darauf, eine Promotion aufzunehmen. Nacaps-Erstbefragungen 2019, 2021 und 2023 liefern Daten zum Migrationshintergrund sowie zur elterlichen Bildungsherkunft Promovierender: So steigt der Anteil Promovierender mit Migrationshintergrund von 23 % im Jahr 2019 auf 28 % im Jahr 2023 und liegt damit über dem Anteil Studierender mit Migrationshintergrund im Jahr 2021. Hinsichtlich der elterlichen Bildungsherkunft zeigt sich, dass im Jahr 2023 47 % der Promovierenden aus einem Elternhaus mit mindestens einem Hochschulabschluss kommen. Studien zeigen zudem, dass die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer Promotion steigt, wenn auch mindestens ein Elternteil über eine Promotion verfügt. Der Anteil Promovierender mit einer solchen Bildungsherkunft ist seit 2019 konstant und liegt bei 16 %.

Bewertung:

Die Tatsache, dass der elterliche Bildungshintergrund weiter eine so entscheidende Rolle im Bildungsverlauf und bei der Aufnahme einer Promotion spielt, wird aus Sicht der Bundesregierung als sehr kritisch bewertet. Die Bundesregierung setzt sich sehr für eine gerechte Teilhabe an Bildung und Qualifizierung bereits ab dem frühkindlichen Alter ein. Sie appelliert daher mit Nachdruck an alle verantwortlichen und beteiligten Akteure, dabei zu unterstützen, den Zugang zu Bildung und Qualifizierung allen auf allen Stufen gleichermaßen zu ermöglichen, um so vorhandenes Potenzial bestmöglich auszuschöpfen und auf die steigende Nachfrage an hoch qualifiziertem Personal reagieren zu können. Die Bundesregierung betont die Wichtigkeit, weitere Maßnahmen zu ergreifen, um das deutsche Wissenschaftssystem inklusiver werden zu lassen, damit keine Talente verloren gehen. Hierzu gehört auch der Ausbau zielgruppenspezifischer Informationsangebote.

Zur Beschäftigungssituation Promovierender an Wissenschaftseinrichtungen: Promovierende finanzieren ihren Lebensunterhalt mehrheitlich über die Beschäftigung an einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung. Für 50 % der Promovierenden stellt laut Nacaps 2023 diese Beschäftigung die hauptsächliche Art der Finanzierung dar. Im Jahr 2022 zählten an Hochschulen 44.331 Promovierende zum hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unter 35 Jahren (ohne Professorinnen und Professoren). 99,7 % waren befristet beschäftigt. An außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Einrichtungen des öffentlichen Sektors waren im selben Jahr 25.930 nicht-promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter 35 Jahren beschäftigt, darunter 88 % befristet. Zu Vertragslaufzeiten Promovierender, die an Hochschulen beschäftigt sind, liegen unter anderem Daten aus der Wissenschaftsbefragung 2019 vor, laut der Verträge von befristet beschäftigten Promovierenden an Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht im Durchschnitt eine Laufzeit von 29,6 Monaten hatten (Wissenschaftsbefragung 2016: 22,7 Monate).

Bewertung:

Die Bundesregierung stellt fest, dass sich die Sachlage bezogen auf befristete Beschäftigungsverhältnisse Promovierender insgesamt verbessert hat. Die mit der Promotionsphase in der Regel verbundenen befristeten Beschäftigungsverhältnisse sind für das Wissenschaftssystem grundsätzlich

funktional. Ziel sollte jedoch weiter sein, die Vertragslaufzeiten insgesamt an die Dauer der Promotion anzugleichen (siehe auch WR-Positionspapier zur Ausgestaltung der Promotion, 2023) und Kurz- und Kettenbefristungen zu vermeiden, um die Promovierenden zu entlasten und die für die eigenständige Forschung notwendigen Freiräume zu ermöglichen. Die im BuWiK 2025 berichteten Vertragslaufzeiten, die sich im Vergleich zum BuWiN 2021 weiter verlängert haben, werden daher als positive Entwicklung wahrgenommen.

Zur Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere: Der Bericht definiert Vereinbarkeit als Herausforderung von Frauen und Männern und bezieht Familie sowohl auf das Leben mit Kindern als auch auf die Pflege Angehöriger. Der BuWiK zeigt wie auch die Berichte davor, dass der Kinderwunsch bei Promovierenden oftmals aufgeschoben wird.

Als zentrale Gründe gaben die Befragten in der Wissenschaftsbefragung 2023 mangelnde Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (56 %), berufliche Unsicherheiten (51 %) und Einschränkungen in der persönlichen Entwicklung (34 %) an; Frauen dabei zu einem höheren Anteil als Männer.

Bewertung:

Der Befund, dass Promovierende Kinderwünsche oftmals aufschieben, zeigt, wie wichtig es ist, dass die Hochschulen die wissenschaftliche Karriere während und nach der Promotion verantwortungsvoll gestalten. Die Bundesregierung begrüßt, dass die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere als Herausforderung für alle Promovierenden, unabhängig vom Geschlecht, beschrieben wird, und sieht es als erforderlich an, dass alle beteiligten Akteure weiter auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Karriere hinwirken.

Zur Mobilität Promovierender im internationalen Vergleich: Der Anteil deutscher Promovierender mit Auslandsaufenthalt während der Promotionsphase wird in zwei Studien, MORE4 und Nacaps, untersucht. Der in der MORE4-Studie ausgewiesene Anteil von 15 % im Jahr 2019 liegt um 5 Prozentpunkte höher als noch 2016. Dennoch liegt Deutschland damit weiter unter dem europäischen Durchschnitt von 21 %. Auswertungen von Nacaps-Daten zu temporären studienbezogenen Auslandsaufenthalten zufolge absolvierten 31 % der befragten Promovierten, die zwischen 2019 und 2022 ihre Promotion abgeschlossen hatten, während ihrer Promotion mindestens einen temporären Aufenthalt im Ausland.

Bewertung:

Dass Deutschland für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler attraktiv ist, belegt Platz 2 der beliebtesten Gastländer in „Wissenschaft weltweit“ des DAAD (2024); für die Teilgruppe der internationalen Promovierenden steht Deutschland hier auf Platz 3. Im Wettbewerb um die besten Köpfe besonders auch vor dem Hintergrund aktueller globaler Veränderungen und damit verbunden auch die Bedeutung internationaler Kooperationen stellt die internationale Mobilität (outgoing wie incoming) ein wichtiges Steuerungsinstrument für den deutschen Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor dar. Deshalb trägt die Bundesregierung mit einem ganzen Bündel an Maßnahmen dazu bei, die Mobilität Promovierender zu stärken. So fördert sie zum einen „individuell“, etwa über die Finanzierung von Auslands- und Gastaufenthalten Promovierender durch die Mittlerorganisationen Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) und Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) und die 13 Begabtenförderungswerke, die jeweils mehrheitlich bundesfinanziert sind. Daneben fördert die Bundesregierung Forschungsverbände wie die

internationalen Graduiertenkollegs der DFG. Gerade in Zeiten globaler Veränderungen müssen die Entwicklungen weiter beobachtet und unterstützt werden.

2. Perspektiven Promovierter innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems

2.1 Befunde des BuWiK 2025 und deren Bewertung

Zentrale Befunde des Berichts betreffen u.a. folgende Aspekte: Beschäftigtenquote und Einkommenshöhe, Beschäftigungssektoren und Sektorenwechsel, Funktionen von Beschäftigten sowie Adäquanz von erlangter Qualifikation und Anforderungsprofil bzw. beruflicher Tätigkeit.

Zur Beschäftigtenquote und zur Einkommenshöhe: Promovierte sind im Karriereverlauf selten arbeitslos. Zwischen dem dritten und siebten Jahr nach der Promotion liegt die Arbeitslosigkeit von Promovierten laut den IIPED-Daten kontinuierlich bei etwa 1-2 %. Dies gilt als Vollbeschäftigung. Fünf Jahre nach Promotion erzielten Promovierte im Durchschnitt deutlich höhere Einkommen als nicht-promovierte Hochschulabsolventinnen und -absolventen.

Bewertung:

Wie die bislang in allen Bundesberichten festgestellte niedrige Erwerbslosenquote zeigt, sind Promovierte für den Arbeitsmarkt hoch attraktiv, und die Nachfrage nach hochqualifiziertem Personal wird voraussichtlich weiter steigen. Die Zahl der Promovierenden und der Promovierten in Deutschland erscheint somit funktional. Zugleich nimmt die Bundesregierung aber die Unterschiede in den Karriereverläufen und beim Einkommen von Männern und Frauen nach der Promotion zur Kenntnis: Promovierte Männer verdienen nach wie vor deutlich besser als promovierte Frauen. Auch arbeiten Frauen weiter häufiger in Teilzeit als Männer. Sollten hinter der Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung strukturelle, geschlechterspezifische Benachteiligungen liegen, besteht aus Sicht der Bundesregierung auch hier dringender Handlungsbedarf. Frauen wie Männer darin zu unterstützen, wirtschaftlich eigenständig zu sein, ist Kernziel der Politik der Bundesregierung für die ökonomische Gleichstellung. Die partnerschaftliche Aufteilung familiärer Aufgaben wie Kinderbetreuung oder Pflege ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Frauen und Männer ihre wirtschaftliche Eigenständigkeit sichern. Dafür braucht es Rahmenbedingungen, die beiden Elternteilen oder pflegenden Angehörigen eine vollzeitnahe Erwerbstätigkeit auch in Care-Phasen ermöglichen, erleichtern und lohnender machen. Sie fordert damit alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf, sie bei diesem Vorhaben aktiv zu unterstützen.

Zu Funktionen von Beschäftigten sowie zur Adäquanz von erlangter Qualifikation und Anforderungsprofil bzw. beruflicher Tätigkeit: Häufiger als nicht-promovierte Akademikerinnen und Akademiker nehmen Promovierte Führungspositionen ein. Zudem gehen Promovierte häufiger als nicht-promovierte Akademikerinnen und Akademiker beruflichen Tätigkeiten nach, die vom Anforderungsprofil her den angestrebten Qualifizierungszielen entsprechen.

Bewertung:

Die Befunde des BuWiK 2025 zeigen erneut, dass Promovierte über alle Fächer hinweg gute Karriereperspektiven haben – zusätzlich zum Einkommen auch hinsichtlich Führungspositionen und Adäquanz von Qualifikation und Beschäftigung. Die Bundesregierung begrüßt die Befunde, weil sie zeigen, dass sich die Investitionen in eine Promotion in doppelter Hinsicht auszahlen: Zum einen gilt dies aus individueller Perspektive, zum anderen aus staatlicher und somit gesamtgesellschaftlicher und

volkswirtschaftlicher Perspektive. Diese Einschätzung nimmt zugleich die verantwortlichen Akteure aus den Wissenschaftseinrichtungen in die Pflicht, sich auch künftig verstärkt um die Bewahrung, Einhaltung, Überprüfung und Weiterentwicklung hoher Qualitätsstandards während und nach der Promotion zu bemühen.

Zu Beschäftigungssektoren und Sektorenwechseln: Sieben Jahre nach Promotion haben 76 % die Wissenschaft verlassen. Der überwiegende Anteil (48 %) ist in der Privatwirtschaft tätig. Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Während 57 % der männlichen Promovierten in der Privatwirtschaft arbeiten, sind es bei den weiblichen Promovierten nur 36 %. Häufig verlassen Promovierte den Beschäftigungssektor „Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen“ in den ersten beiden Jahren nach der Promotion. In diesen Jahren sinkt der Beschäftigtenanteil in diesem Sektor von 48 % auf 33 %. Auch der Befristungsstatus hat einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, die Wissenschaft zu verlassen: Daten des DZHW-Promoviertenpanels (Kohorte 2014) zeigen, dass 51 % der Promovierten, deren letzter Arbeitsvertrag befristet war, die Wissenschaft verlassen haben. Für Unbefristete lag der Anteil nur bei 18 %.

Auf Basis einer Primärdatenerhebung wurde im BuWiK 2025 darüber hinaus erstmalig eine Fluktuationsquote für befristetes und unbefristetes promoviertes wissenschaftliches Personal an Hochschulen ermittelt. Ungeachtet von Befristungsstatus und Finanzierungsart ergibt sich eine Fluktuationsquote von 25 %. Davon verlassen 18 % der Promovierten ihre Institution, bei 7 % hat sich das Beschäftigungsverhältnis innerhalb der eigenen Institution geändert. Ferner zeigt sich, dass befristet beschäftigte Promovierte mit 35 % eine deutlich höhere Fluktuationsquote aufweisen als unbefristet beschäftigte Promovierte. Bei den unbefristet beschäftigten Promovierten liegt die Fluktuationsquote aber immer noch bei 8 %.

Bewertung:

Der wiederholte Befund der Berichte, dass der Großteil der Promovierten mittel- bis langfristig die Wissenschaft verlässt, unterstreicht aus Sicht der Bundesregierung die Notwendigkeit, Entscheidungen über einen Verbleib in der Wissenschaft und mögliche Perspektiven transparent zu gestalten und frühzeitig zu kommunizieren. Es muss sichergestellt werden, dass ein Wechsel in den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt gut vorbereitet und begleitet vollzogen wird. Ebenso wichtig sind hierbei breit angelegte Informationsangebote über Karriereoptionen, die nicht primär zur wissenschaftlichen Leitungsfunktion (R4) führen – sei es in anderen Sektoren oder in wissenschaftsnahen Bereichen der Einrichtungen. Die positiven Entwicklungen der letzten Jahre im Bereich Personalentwicklung sowie der Ausbau von professionalisierten Unterstützungsstrukturen an den Einrichtungen sind aus Sicht der Bundesregierung daher ausdrücklich zu begrüßen und weiter nachhaltig zu fördern. Worauf die starke Diskrepanz zwischen dem Wechsel von Frauen und Männern in den privaten Sektor zurückzuführen ist, sollte weiter untersucht werden, um potenziell nachteilige Strukturen für Wissenschaftlerinnen ausschließen zu können. Chancengerechtigkeit ist der Bundesregierung ein wichtiges Anliegen.

Wie die Befunde weiter deutlich zeigen, hängt die Entscheidung, in der Wissenschaft zu bleiben, nicht alleine von den Perspektiven ab, sondern auch vom Beschäftigungsstatus. Die Wissenschaft braucht Offenheit für nachrückende Generationen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, aber gleichzeitig auch Stabilität. Sie sollte als Arbeitgeberin verantwortungsvoll handeln und Befristungen auf ein notwendiges Maß beschränken. Die Ergebnisse zeigen, dass es Fluktuation entgegen der häufig

verwendeten Argumentation auch bei unbefristet Beschäftigten gibt. Die aktuelle Entwicklung hin zu veränderten Personalstrukturen und strategischer Personalplanung kann hier einen wichtigen Beitrag zu mehr Transparenz und Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren leisten.

3. Karriereverläufe Promovierter in der Orientierungs- (R2) und Etablierungsphase (R3) unter besonderer Berücksichtigung der Tenure-Track-Professur

3.1 Befunde des BuWiK 2025 und deren Bewertung

In diesem Abschnitt werden die zentralen Befunde des Berichts bezogen auf die Orientierungs- und Etablierungsphase nach der Promotion zusammengestellt. Dies betrifft die Zahl des promovierten Personals unter 45 Jahren (R2 und R3), die Verteilung der Karrierewege auf dem Weg zur Professur (R3), die Beschäftigungssituation Promovierter, das Durchschnittsalter sowie die Vorqualifikationen bei Erstberufungen, das Durchschnittsalter bei Abschluss der Habilitation, das Thema Chancengerechtigkeit, die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere und die Mobilität der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (R2-R4) im internationalen Vergleich.

Zur Zahl der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter 45 Jahren (R2 und R3) sowie deren Verteilung auf die unterschiedlichen Karrierewege im Jahr 2022: Die Gesamtzahl der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter 45 Jahren (R2 und R3) beziffert der Bericht auf 374.000, davon 247.000 unter 40 Jahren (R2). Hierbei gilt aber zu beachten, dass die Altersgrenze nur ein ergänzendes Hilfsmerkmal darstellt. Eine klare und eindeutige Trennung zwischen R2 und R3 ist mit den aktuell verfügbaren Daten nicht möglich. Gründe sind u.a. eine fehlende Definition von WiKa in R2 (allgemein als Postdoktorandinnen und Postdoktoranden bezeichnet) und damit verbunden das Fehlen einer Zuordnung aller R2 und R3 zu Stellenkategorien, die qualitätsgesichert statistisch erfasst werden könnten wie bspw. Juniorprofessorinnen und -professoren, Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren oder Nachwuchsgruppenleitungen für R3. Im Jahr 2022 wurden an deutschen Hochschulen 5.267 Habilitierende und 1.966 Habilitierte (unter 45 Jahren) erfasst, es gab 1.800 Juniorprofessorinnen und -professoren, 1.336 Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren und 981 Nachwuchsgruppenleitungen. An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen FhG, HGF, MPG, WGL wurden für das Jahr 2022 650 Nachwuchsgruppenleitungen gezählt.

Bewertung:

Die Verteilung der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (R3) auf die verschiedenen Karrierewege zeigt, dass die Habilitation noch immer der meistbeschränkte Weg zur Professur an Universitäten ist. Gleichzeitig ist erkennbar, dass sich vor allem mit der Tenure-Track- und Juniorprofessur sowie der Nachwuchsgruppenleitung Karrierewege etabliert haben, die mit Selbständigkeit und Unabhängigkeit sowie – im Fall der Tenure-Track-Professur – auch mit einem hohen Maß an Planbarkeit einhergehen. Die Bundesregierung begrüßt die Zunahme an Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren insgesamt, d.h. auch über die im Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses („Tenure-Track-Programm“) geförderten hinaus. Die Tenure-Track-Professur ist im deutschen Wissenschaftssystem angekommen. Dies bestätigen auch die Ergebnisse der ersten begleitenden Evaluation zum Bund-Länder-Programm. Zum Stichtag 31. Mai 2023 konnten insgesamt 971 der 1000 Professuren erstmals besetzt werden. Die Bundesregierung geht davon aus, dass der mit dem Tenure-Track-Programm eingeleitete Strukturwandel dazu führen wird,

dass sich die Tenure-Track-Professur nach und nach weiter durchsetzt, weil sie einen national und international anerkannten und konkurrenzfähigen Karriereweg darstellt. Die landesrechtlichen Rahmenbedingungen sind geschaffen und die Satzungen der Hochschulen entsprechend angepasst. Die weiteren Entwicklungen sind über die nächsten Jahre zu beobachten und zu bewerten.

Zum Durchschnittsalter bei Abschluss der Habilitation sowie bei erstberufenen Professorinnen und Professoren und zu deren Vorqualifikationen: 2022 lag das Durchschnittsalter bei Erstberufung auf eine Juniorprofessur bei 35,8 Jahren, bei Abschluss der Habilitation bei 41,6 Jahren und bei Erstberufung auf eine W2- bzw. W3-Professur bei 42,2 bzw. 43,6 Jahren. Bei der Berufung auf die erste Lebenszeitprofessur nimmt die Bedeutung der Habilitation über die Zeit ab (von 20 % in 2016 auf 15 % in 2022), die Relevanz der „sonstigen habilitationsadäquaten Leistungen“ dagegen zu (von 11 % in 2016 auf 15 % in 2022). Die Nachwuchsgruppenleitung scheint ebenfalls an Relevanz zu gewinnen, sie macht zahlenmäßig allerdings nur einen kleinen Anteil an Vorqualifikationen aus. Die Tenure-Track-Professur hat aufgrund der kurzen Laufzeit der Professuren noch keinen großen Anteil bei der Vorqualifikation zur Erstberufung (2,5 % in 2022; Juniorprofessur: 4,5 % in 2022).

Bewertung:

Der Indikator „Durchschnittsalter“ bei Erstberufung oder Abschluss der Habilitation ermöglicht Aussagen dazu, wie attraktiv wissenschaftliche Karrieren nach der Promotion im Vergleich zu einer Karriere außerhalb der Wissenschaft oder an einer Wissenschaftseinrichtung außerhalb Deutschlands sind. Eine frühe Entscheidung über den langfristigen Verbleib in der Wissenschaft deutet auf gute Rahmenbedingungen hin. Es wird festgestellt, dass sich das Durchschnittsalter bei Erstberufung im Vergleich zum BuWiN 2021 nicht wesentlich verändert hat, im Gegenteil sogar z.T. leicht gestiegen ist. Hier gibt es also weiter Verbesserungspotential. Deshalb ist es aus Sicht der Bundesregierung umso wichtiger, dass zunehmend mehr Tenure-Track-Professuren eingerichtet werden – losgelöst vom Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern. Die demografische Entwicklung der kommenden Jahre kann hierfür ein weiterer Impuls sein. Die Tenure-Track-Professur ist der einzige Karriereweg, bei dem junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bereits in den ersten Jahren nach der Promotion auf eine Professur berufen werden und nach einer erfolgreichen Bewährungsphase unmittelbar eine unbefristete Professur erhalten – anhand transparenter Evaluationskriterien verbunden mit einem klaren und verlässlichen Zeithorizont. Die im Rahmen des Programms bis zum 31. Mai 2023 erstmalig besetzten 971 Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren waren laut Monitoring-Bericht im Mittel 35,9 Jahre alt.

Der Vergleich der verschiedenen Karrierewege nach der Promotion belegt, dass die Bedeutung der Habilitation in allen Fächergruppen außer in Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften abnimmt (in Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften erfolgt auch insgesamt mehr als die Hälfte aller Habilitationen). Dies zeigt sich sowohl in der rückläufigen Zahl abgeschlossener Habilitationen in den jeweiligen Fächergruppen über die Zeit wie auch bei der Vorqualifikation zur Erstberufung. Die Habilitation hat bei den Vorqualifikationen zwar weiterhin den höchsten Anteil gefolgt von habilitationsäquivalenten Leistungen; die Daten zeigen aber auch relative Zunahmen der alternativen Wege zur Professur wie Junior-, Tenure-Track-Professur und Nachwuchsgruppenleitung. Die Tenure-Track-Professur fällt hier im Besonderen auf: Nicht nur, dass sich ihre Zahl seit 2018 mehr als verdoppelt hat (von 665 auf 1.336), ihr starker Zuwachs deutet ebenso darauf hin, dass sie die anderen Karrierewege einschließlich Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung zunehmend ersetzt.

Besonders in den Fächergruppen Ingenieurwissenschaften sowie Mathematik, Naturwissenschaften und Informatik ist eine deutliche Zunahme an Tenure-Track-Professuren zu verzeichnen.

Zur Beschäftigungssituation Promovierter an Wissenschaftseinrichtungen: Bezogen auf die öffentliche Debatte um Beschäftigungsbedingungen der WiKa betont der Bericht den weiter hohen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Dieser liegt für Promovierte unter 40 Jahren (R2) bei 90 %. In der R3-Phase sind Promovierte zwischen 40 und unter 45 Jahren zu 62 % befristet beschäftigt, Nachwuchsgruppenleitungen zu 72 % und Habilitierte unter 45 Jahren zu 44 %. An außeruniversitären Forschungseinrichtungen betrug der Anteil des promovierten, befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals unter 40 Jahren 76 % im Jahr 2022, bei den Promovierten zwischen 40 und unter 45 Jahren 45 %. Zu Vertragslaufzeiten an Hochschulen liegen Daten der Wissenschaftsbefragung 2019 vor. Die selbstberichtete, durchschnittliche Vertragslaufzeit bezogen auf den aktuellen Arbeitsvertrag lag bei Promovierten bei 34,3 Monaten (2016: 27,5 Monate). 45 % der WiKa (R1 und R2) an Hochschulen sind in Teilzeit beschäftigt (Promovierende unter 35 Jahren (R1) zu 59 %, Promovierte unter 40 Jahren (R2) zu 25 % und Promovierte zwischen 40 und unter 45 Jahren (R3; keine WiKa) zu 37 %. Über alle Fächergruppen hinweg sind Frauen häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer. Besonders groß ist der Unterschied in der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften. Hier liegt der Teilzeitanteil der Frauen (R1 und R2) 18 Prozentpunkte über dem der Männer (38 vs. 20 %). Im Vergleich zu den Hochschulen ist an den AUFEn der Anteil an in Teilzeit beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unter 45 Jahren geringer. Im Jahr 2022 lag er bei 33 %. Bei den unter 35-Jährigen ohne Promotion (R1) liegt die Teilzeitquote bei 40 %, bei den Promovierten unter 40 Jahren (R2) bei 18 % und bei den Promovierten zwischen 40 und unter 45 Jahren (R3) bei 26 %.

Bewertung:

Die Personalpolitik und Personalplanung an den Hochschulen ist angesichts von Fachkräfteengpässen, der aktuellen Debatten über die Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen (WissZeitVG, #ichbinhanna) sowie der globalen Entwicklungen wiederholt in den Fokus der Diskussion gerückt. Dass promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Wissenschaftseinrichtungen weiterhin in sehr vielen Fällen befristet beschäftigt sind, oftmals unselbständig arbeiten und ihre Karrieren nur sehr bedingt planen können, ist aus Sicht der Bundesregierung problematisch. Auch wenn Befristungen in der Orientierungsphase (R2) funktional sein können, um der in dieser Phase erwarteten hohen Mobilität und Flexibilität Rechnung zu tragen, sind aus Sicht der Bundesregierung umso mehr verlässliche und planbare Perspektiven sowie gute Rahmenbedingungen im Anschluss an diese anspruchsvolle Phase erforderlich. Nur so bleibt der Wissenschaftssektor als Arbeitgeber weiterhin attraktiv. Befunde aus der Nacaps-Befragung 2023 wie auch aus dem Barometer der Wissenschaft 2023 des DZHW unterstreichen die Notwendigkeit der Überprüfung der Arbeits- und Rahmenbedingungen sowie dem Ausbau alternativer Karriereoptionen: Die Mehrzahl der befragten WiKa (R1 und R2) möchte zwar in der Wissenschaft bleiben, die Professur ist aber nicht mehr zwingend das primäre Karriereziel. Das bedeutet, dass zum einen mehr Tenure-Track-Professuren eingerichtet werden sollten, die Karrieren hin zur Professur planbar machen und frühzeitig zu einer Entscheidung über den Verbleib in der Wissenschaft führen. Zum anderen müssen Stellen(kategorien) unterhalb bzw. neben der Professur eingeführt und etabliert werden, die ebenfalls zuverlässig in dauerhafte und attraktive Beschäftigungen im wissenschaftlichen wie wissenschaftsnahen Bereich münden.

Einige Länder und Einrichtungen haben sich bereits auf den Weg gemacht und neue Stellenkategorien wie bspw. (Senior) Lecturer und (Senior) Researcher/Scientist eingeführt. Damit einher geht auch ein Wechsel hin zu einer wesentlich strategischeren Personalplanung einschließlich einer einrichtungsspezifischen Bedarfsanalyse verbunden mit der Weiterentwicklung der Personal- und Organisationsstruktur. Dieser Wechsel muss flächendeckend und vergleichbar erfolgen. Das im Juli verabschiedete Positionspapier des Wissenschaftsrates „Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem“ bietet hierfür den geeigneten Orientierungsrahmen, der auch international anschlussfähig ist.

Die Bundesregierung begrüßt daher die Anstrengungen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, mehr unbefristete Stellen und insgesamt transparentere, verlässlichere und nachhaltige Personalstrukturen zu schaffen, um auf diesem Wege die Befristungsquoten bei den Promovierten zu senken.

Bund und Länder leisten bereits jetzt schon einen wesentlichen Beitrag: Das Tenure-Track-Programm schafft planbare, verlässliche und dauerhafte Karrieren. Mit seinen positiven Ergebnissen kann es somit als Blaupause für die Erarbeitung von Konzepten für dauerhafte Stellen neben der Professur dienen. Die unbefristeten Bund-Länder-Programme Exzellenzstrategie und „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ sorgen an den Hochschulen für Planungssicherheit und erleichtern damit auch den Ausbau dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft, was auch für WiKa bessere Karriereperspektiven bedeutet. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie die DFG erhalten Planungssicherheit über den Pakt für Forschung und Innovation (PFI). Das PFI-Ziel, die besten Köpfe für die deutsche Wissenschaft zu gewinnen, umfasst auch langfristige und strategische Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. An FHs/HAWs wird mit positiven Entwicklungen durch das Bund-Länder-Programm zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen (FH-Personal) gerechnet. Es unterstützt den Ausbau und die Umsetzung von Strategien zur Gewinnung und Qualifizierung von professoralem Personal an FHs/HAWs systematisch. Durch die Einrichtung und Etablierung von Tandemstellen, die durch eine gleichzeitige Beschäftigung an der Hochschule und bei einem Arbeitgeber aus Wirtschaft und Gesellschaft auf eine Professur vorbereiten sollen, werden neue Karrierewege unterstützt. Parallel dazu schaffen mehr Länder die Möglichkeit für ein FH/HAW-eigenständiges Promotionsrecht sowie die Möglichkeit für Tenure-Track auch an FHs/HAWs.

Die Bundesregierung wird darüber hinaus entsprechend dem Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) reformieren, um verlässlichere und transparentere Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Karrierewege zu unterstützen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Zur Chancengerechtigkeit: An Hochschulen lag der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal im Jahr 2022 bei 42 %, an wissenschaftlichen Einrichtungen des öffentlichen Sektors (ohne Hochschulen) bei 39 %. Die Frauenanteile nehmen auf den Qualifizierungs- und Karrierestufen weiterhin ab, man spricht hier auch von einer sogenannten „Leaky Pipeline“. Der Anteil der Frauen unter den 2022 erfolgreich Habilitierten lag bei 37 %. Unter den erstberufenen Junior-, Tenure-Track-, W2- und W3-Professorinnen und -Professoren lag er 2022 bei 49 %, 44%, 46 % bzw. 36 %. Unter den Nachwuchsgruppenleitungen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen variierte der Frauenanteil im Jahr 2022 zwischen 28 % in der FhG und 47 % in der MPG. Bezogen auf die Quoten von Listenplätzen zu Bewerbungen auf Professuren und von Berufungen zu Listenplätzen

an Hochschulen zeigt der Bericht, dass Frauen im Vergleich zu Männern konstant eine etwas bessere Chance haben, einen Listenplatz zu erhalten bzw. berufen zu werden. Frauen zuzuordnen waren 31 % der Bewerbungen, 42 % der Listenplätze und 43 % der Berufungen im Jahr 2022.

Bewertung:

Auch, wenn die Entwicklung der Frauenanteile bei den W2- und W3-Erstberufungen positiv ist und in die richtige Richtung geht, haben wir es hier nach wie vor mit einer deutlich erkennbaren Schere („Leaky Pipeline“) zu tun. Dies zeigt aus Sicht der Bundesregierung, dass sich die Bemühungen der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zwar auszahlen, wir mit Blick auf Parität aber noch lange nicht am Ziel sind. Der entsprechende gleichstellungs- und diversitätsfördernde Kulturwandel in Wissenschaft und Forschung muss weiter intensiviert werden. Die Wissenschaftseinrichtungen müssen sich konsequent darum bemühen, die Chancen von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen nach der Promotion und insbesondere auf Professuren und Leitungspositionen weiter zu verbessern. Mit dem Professorinnenprogramm wollen Bund und Länder dazu beitragen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem zu stärken und die Anzahl von Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen an Hochschulen in Richtung Parität zu erhöhen. Darüber hinaus stärkt das Programm durch spezifische Maßnahmen die Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen nachhaltig. Das Tenure-Track-Programm zählt ebenfalls auf Chancengerechtigkeit ein: So lag der Frauenanteil bei den 971 besetzten Tenure-Track-Professuren bei 49 %.

Es wird von allen Beteiligten erwartet, dass sie sich weiter für die Verbesserung der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere einsetzen. Insofern wird davon ausgegangen, dass zukünftig mit einer weiteren Steigerung der Anteile von Frauen bei WiKa und darüber hinaus zu rechnen ist.

Zur Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere: Zur Familiensituation Promovierter unter 40 Jahren kann erstmalig auf Daten des Mikrozensus für den Erwerbssektor Wissenschaft im direkten Vergleich mit der Privatwirtschaft zurückgegriffen werden. Demnach sind 43 % der Promovierten an Hochschulen (befristet und unbefristet) und 47 % der Promovierten in der Privatwirtschaft Eltern. Damit kann kein großer Unterschied innerhalb dieser Gruppe zwischen beiden Sektoren mehr gezeigt werden.

Bewertung:

Während sich für Promovierende weiter bestätigt, dass der Kinderwunsch oftmals aufgeschoben wird, kann dies bei Promovierten unter 40 Jahren mit den vorliegenden Daten in der Deutlichkeit nicht mehr gezeigt werden. Dennoch darf die Auswirkung der Beschäftigungssituation auf die Familienplanung nicht unterschätzt werden. Die Daten des Mikrozensus zeigen, dass der Anteil an Eltern unter befristet beschäftigten Promovierten an Hochschulen mit 36 % deutlich geringer ausfällt. Die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere ist der Bundesregierung ein wichtiges Anliegen. Sie setzt sich daher für familienfreundliche Regelungen und Unterstützungsmaßnahmen ein, etwa im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) oder des Tenure-Track-Programms. Mit Blick auf den demografischen Wandel und damit verbunden der Pflege Angehöriger wären Daten zur Vereinbarkeit und Pflege gerade für die Gruppe der Promovierten eine wichtige Ergänzung für eine Bewertung, um auch hier frühzeitig zielgruppenspezifische, unterstützende Maßnahmen aufzubauen.

Zur Mobilität der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (R2-R4) im internationalen Vergleich: Der Anteil deutscher promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einschließlich Professorinnen und Professoren (R2-R4), die in den letzten zehn Jahren zu Forschungszwecken mindestens drei Monate im Ausland verbracht haben, lag 2019 bei 33 %. Der Bericht beschreibt auch die zunehmende Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals in Deutschland. Der Anteil des ausländischen Wissenschaftspersonals insgesamt stieg an deutschen Hochschulen zwischen 2015 und 2022 von 11 % auf 15 %. Die größte Gruppe bilden im Vergleich der Nicht-EU-Herkunftsstaaten dabei indische und chinesische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen des nicht-deutschen wissenschaftlichen Personals zwischen 2015 und 2022 von 20 % auf 30 % und variierte im Jahr 2022 zwischen 12 % in den Einrichtungen der FhG und 52 % in denen der MPG.

Bewertung:

Schlussfolgerungen aus der Datenlage zur internationalen Vergleichbarkeit der Situation der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und insbesondere zur Mobilität können nur bedingt gezogen werden. Dies ist aus Sicht der Bundesregierung bedauerlich, weil internationale Mobilität vor allem in der Phase nach der Promotion für die wissenschaftliche Karriere noch immer als besonders wichtig eingestuft wird und wir zukünftig mehr auf internationale Fachkräfte angewiesen sein werden. Die Bundesregierung unterstützt die Wissenschaftseinrichtungen bei ihren Internationalisierungsbestrebungen und fördert promovierte junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland. Neben den großen Bund-Länder-Programmen wie der Exzellenzstrategie und dem Pakt für Forschung und Innovation, die auf institutioneller Ebene auch die Internationalisierung und die Rahmenbedingungen von Mobilität befördern sollen, ist vor allem an die Individualförderung der promovierten jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu denken, die wie bei den Promovierenden insbesondere durch die Mittlerorganisationen DAAD und AvH erfolgt. Die im letzten Jahr von den Wissenschaftsministerinnen und Wissenschaftsministern von Bund und Ländern beschlossene Strategie zur „Internationalisierung der Hochschulen in Deutschland“ leistet ebenfalls einen wichtigen Beitrag, internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern den Start in Deutschland zu erleichtern. Vor dem Hintergrund der globalen Entwicklungen ist die Bundesregierung bestrebt, jungen Talenten aus dem Ausland darüber hinaus mit weiteren gezielten Maßnahmen und Programmen wie beispielsweise der im Juli 2025 gestarteten Global Minds Initiative Germany attraktive Perspektiven in Deutschland anzubieten und damit den deutschen wie auch den europäischen Forschungsstandort weiter zu stärken.

4. Weiterentwicklung des Berichts

4.1 Befunde des BuWiK 2025 und deren Bewertung

Zur Datenlage: Entscheidend für die Aussagekraft des Berichts sind Verfügbarkeit, Vergleichbarkeit und Qualität der Daten. Zukünftig sollte der Fokus daher nicht primär auf mehr Daten liegen, sondern darauf, bestehende Datenerhebungen und -quellen zu stärken und diese ggf. nachhaltig auszubauen (wie z.B. die IIPED-Daten). Auch internationale Initiativen wie das Research and Innovation Careers Observatory (ReICO), in dessen Rahmen Daten zum Verlauf von Karrierewegen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erhoben werden, sollten mit Blick auf internationale Anschlussfähigkeit und Vergleichbarkeit Berücksichtigung finden. Sie können einen wichtigen Beitrag

zur Einordnung des deutschen Wissenschaftssystems im europäischen und außereuropäischen Raum leisten.

Bewertung:

Die Bundesregierung begrüßt und unterstützt den Ansatz einer Stärkung bestehender Datenquellen zur Steigerung der Datenqualität. Nur mit qualitätsgesicherten Daten lassen sich evidenzbasiert Aussagen treffen, die dann in zielgenauen Maßnahmen zur Förderung der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler münden können. Die Bundesregierung appelliert daher vor allem an die beteiligten Akteure in den jeweiligen Organisationen, die eigenen Möglichkeiten hin zu einer verbesserten Datenqualität zu prüfen und weiter auszubauen. Mit Hilfe einer fundierten und langfristig angelegten Datenbasis können Entwicklungen im Wissenschaftssystem beobachtet und eingeordnet sowie der Erfolg von Maßnahmen bewertet werden.

Konzeptionelle Weiterentwicklung: Anknüpfend an die aktuellen Diskussionen und Entwicklungen Karrierewege und Personalstrukturen in der Wissenschaft betreffend werden Optionen für eine Weiterentwicklung des Berichts vorgeschlagen, so u.a. die Ausweitung der Analyse und Betrachtung außerakademischer Karrierewege sowie die Erweiterung der Zielgruppe.

Bewertung:

Ein erklärtes Ziel der Bundesregierung ist es, Karrierewege und Karriereoptionen für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler planbarer, transparenter und verlässlicher zu gestalten. Dies schlägt sich auch im Koalitionsvertrag zur 21. Legislaturperiode nieder. Dort werden nicht nur Karriereoptionen mit dem Ziel Professur, sondern auch attraktiv gestaltete und langfristig angelegte Positionen neben der Professur adressiert. Ergänzend dazu machen aktuelle geopolitische sowie demografische Entwicklungen notwendige Veränderungen in der Personal- und Organisationsstruktur an den Einrichtungen deutlich, damit die Wissenschaft weiterhin als Arbeitgeberin attraktiv sein und den zunehmenden Fachkräfteengpässen nachhaltig entgegengewirkt werden kann. Dazu zählen auch Maßnahmen, die eine erleichterte Mobilität zwischen den Sektoren hin und zurück ermöglichen. Aus Sicht der Bundesregierung ist es daher wichtig, die berufliche Entwicklung der Personen in den Fokus zu rücken und mehr Synergien zwischen Forschungsförderung und Karrierewegen zu schaffen. Dies erfordert die Bereitschaft aller Akteure hin zu Veränderung sowie einen kontinuierlichen und konstruktiven Dialog auf Augenhöhe. Nur so kann das vorhandene Potenzial bestmöglich erschlossen und die Innovationskraft des Wissenschaftsstandorts Deutschland insgesamt gesteigert werden.

Die Bundesregierung begrüßt daher die Überlegungen, den Bericht konzeptionell weiterzuentwickeln und die Betrachtung primär vom Weg zur universitären Professur auf Karriereoptionen in anderen Sektoren (wie z.B. Industrie, Verwaltung) und Organisationstypen (wie z.B. FHs/HAWs) oder andere Zielpositionen im wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen Umfeld (wie z.B. Lecturer, Researcher, Research Manager) auszuweiten.

Wo angebracht und sinnvoll, kann aus Sicht der Bundesregierung die Kernpersonengruppe des Berichts erweitert betrachtet werden. Der Fokus sollte jedoch weiterhin auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in einer frühen und mittleren Karrierephase (R1-R3) liegen. Sie stehen oftmals vor besonderen Herausforderungen, die es spezifisch zu adressieren gilt.