

René Krempkow¹, Corinna Geppert² & Elena Wilhelm³ (Hrsg.)

Editorial: Profile bilden und Pfade öffnen. Wissenschaftliche Karrieren zwischen Struktur und Selbstgestaltung

1 Einleitung

Die Wissenschaft lebt davon, dass immer wieder neue Generationen von Forschenden in den Wissenschaftsbetrieb eintreten, und doch sind es gerade Jungwissenschaftler:innen, deren Karrierepfade von Unsicherheit, Komplexität und Ambivalenz geprägt sind. Die Transformationen der Hochschullandschaft – vorangetrieben durch technologischen Fortschritt, Globalisierung, demografischen Wandel und ökonomischen Druck – verändern nicht nur Forschung und Lehre, sondern auch die Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit selbst. Akademische Karrieren entstehen heute in einem Spannungsfeld aus Metrifizierung, Mobilitätsanforderungen und sich wandelnden Rollenbildern. Dabei kommt es zu einer paradoxen Verdichtung von Anforderungen: Junge Forschende sollen disziplinär exzellent und zugleich interdisziplinär anschlussfähig sein, international mobil und gleichzeitig lokal-regi-

1 Corresponding Author; BTU - Brandenburgische Technische Universität, und IU – Internationale Hochschule; rene.krempkow@b-tu.de;
ORCID 0009-0000-6760-3285

2 Universität für Weiterbildung Krems; corinna.geppert@donau-uni.ac.at;
ORCID 0000-0002-0823-5766

3 Zürcher Hochschule der Künste; elena.wilhelm@zhdk.ch
ORCID 0009-0000-9514-9198

onal verankert, forschungsstark, drittmittelfähig, didaktisch versiert und kommunikationsgewandt – und das zumeist auf befristeten Stellen, bei steigender Arbeitsverdichtung und in wachsender Konkurrenz.

Karrieren in der Wissenschaft sind damit längst keine linearen Fortschreibungen mehr, sondern Konfigurationen aus biografischen Entscheidungen und Zufällen, organisationalen Rahmungen und kollektiven Diskursen. Wie aus Hoffnung Ambition wird, aus Ambition Planung, und aus Planung dann eine tragfähige Laufbahn ist nicht allein Sache individueller Resilienz oder institutioneller Angebote, sondern eine systemische Herausforderung.

In vielen Fällen lässt sich, wie schon der Call zum vorliegenden Themenheft betonte, von berechenbaren Karrierewegen in der Wissenschaft mit ‚Bestenauslese‘ schwerlich ausgehen. Gerade deshalb sind differenzierte Karrieremodelle und Professionalisierungsstrategien notwendig, die sowohl strukturelle Reformen als auch individuelle Ermöglichungsperspektiven eröffnen. Tenure-Track-Professuren, unbefristete Stellen für Senior Scientists, (Senior) Researcher, Lecturer und Academic Manager sowie ähnliche Konzepte für unbefristete Stellen sind Schritte in die richtige Richtung. Deren Neben- und Wechselwirkungen untereinander sowie mit vorhandenen Stellenkategorien, Karrierewegen und Strukturen müssen bei der Ausgestaltung jedoch mitgedacht werden.

Dieses Themenheft der *Zeitschrift für Hochschulentwicklung* nimmt sich dieser Herausforderung aus drei komplementären Perspektiven an: Es beleuchtet den strukturellen Wandel im akademischen Beschäftigungssystem, rekonstruiert subjektive Karriere-Erfahrungen und stellt institutionelle Strategien zur Förderung, Gestaltung und Professionalisierung von Hochschulkarrieren vor. Die forschungsbasierten und praxisnahen Beiträge zeigen, wie wissenschaftliche Laufbahnen im 21. Jahrhundert vielfältiger, aber auch prekärer geworden sind. Sie analysieren, wie neue Rollenprofile entstehen, alte Pfade ihre Selbstverständlichkeit verlieren und Hochschulen gezielt an ihrer Attraktivität als Arbeitgeber:innen arbeiten.

2 Zu den Beiträgen

2.1 Strukturwandel und neue Karrierelogiken

Der Beitrag von *Roland Bloch*, *Anne Krüger* und *Carsten Würmann* gibt einen systematischen Überblick über Dauerstellenkonzepte an deutschen Universitäten als Reaktion auf die wachsende gesellschaftliche Forderung nach stabilen Karriereperspektiven jenseits der Professur. Die explorative Studie zeigt auf, dass Konzepte existieren, jedoch vielfältig, widersprüchlich und organisatorisch oft schwer zu implementieren sind.

Carolin Luksche und *Philipp Köker* analysieren zwei zentrale Karrierewege – Habilitation und Tenure-Track – im Vergleich. Sie zeigen, wie unterschiedlich beide Modelle in Anspruch und Struktur ausfallen und wie dringend eine Harmonisierung oder zumindest systematische Anschlussfähigkeit zwischen beiden Wegen wäre.

Einen institutionellen Gestaltungsansatz verfolgen *Anne Busch*, *Martin Wagner* und *Alexandra Zimmermann*. Sie beschreiben die partizipative Entwicklung eines neuen Karrieremodells an einer Fachhochschule mit Fokus auf rechtliche, methodische und kulturelle Herausforderungen der Implementierung.

Andrea Eichholzer und *Hanne Bestvater* rücken das Wissenschaftsmanagement in den Fokus, einen Bereich, der trotz seiner Relevanz lange im toten Winkel hochschulischer Karrierepolitik lag. Ihr Beitrag zur Professionalisierung dieser Gruppe plädiert für eine stärkere Anerkennung und strukturelle Verankerung von Karrierewegen im Third Space.

2.2 Subjektive Perspektiven auf Karriere

Wie werden Karrieren erlebt, erzählt, gestaltet oder eben auch verworfen? Diese Frage steht im Mittelpunkt der Beiträge der zweiten Sektion. *Anna Ransiek* und *Anina Mischau* analysieren die Karriereerwartungen von Nachwuchsmathematiker:innen in einem Exzellenzcluster. Entgegen verbreiteter Annahmen zeigen sich

keine relevanten Geschlechterunterschiede in den Narrativen, hingegen ein gemeinsames Motiv: die wachsende Unattraktivität der Professur.

Martin Galevski erweitert die Diskussion um eine international vergleichende Perspektive: In seinem Beitrag beschreibt er die Erfahrungen von Early Career Academics in einem peripheren Hochschulsystem. Die Ergebnisse verweisen auf strukturelle Überlastung, mangelnde Unterstützung und eine chronische Entkopplung von Forschung und Lehre.

Michael Wiedmann, Heike Ehrhardt und *Timo Leuders* stellen ein Förderprogramm vor, das Lehrkräften in Baden-Württemberg wissenschaftliche Karrierepfade eröffnet. Die Evaluation zeigt, dass die Programme bei niedrigen Abbruchquoten und hoher Rückbindung an wissenschaftliche Arbeitsfelder erfolgreich sind.

Ein innovativer Zugang zur individuellen Karrieregestaltung findet sich bei *Dominik E. Froehlich*. Er untersucht die Bedeutung von Peer-Learning für moderne akademische Karrieren und sieht Peer-Learning als reflexiven, kollektiven Lern- und Entwicklungspfad. Sein Beitrag argumentiert gegen die Überbetonung individueller Konkurrenz und für resilienzfördernde, dialogische Formate, die auch strukturell anschlussfähig sind.

2.3 Karriere gestalten: Strategien und Programme

Die dritte Sektion versammelt Beiträge, die sich mit gezielten Programmen, Governance-Fragen und institutionellen Strategien der Nachwuchsförderung befassen.

Kevin Fuchs und *Cornelia Enger* rekonstruieren anhand eines Qualifizierungsmodells die Bedingungen gelingender akademischer Personalentwicklung unter Rückgriff auf Befragungen, Netzwerkstrategien und Governance-Instrumente.

Mareike Teigeler und *Valerie Hug* zeigen, wie die professorale Rekrutierung durch gezielte Erfahrungsräume und „Touchpoints“ attraktiver gestaltet werden kann. Ihr Beitrag verweist auf die Rolle strategischer Kommunikation und niedrighschwelliger Einstiegsformate, die insbesondere jene adressieren, die sich selbst nicht als professoral „sichtbar“ wahrnehmen.

Barbara Pöcher, David Campbell, Stephan Weiss und Jan Steinbrener schließlich verbinden Third Mission und Third Space zu einem neuen Profil von Hochschulprofessionellen, die zwischen Wissenschaft, Gesellschaft und Organisation vermitteln. Ihre Fallstudie an der Universität Klagenfurt zeigt, wie solche Rollen zur Nachwuchsförderung beitragen und neue Handlungsspielräume im Wissenschaftssystem eröffnen.

2.4 Freie Beiträge: Perspektiven auf Diversität, Exzellenz und Krisenresistenz

Ergänzt werden die themenspezifischen Beiträge dieses Hefts durch zwei freie Beiträge, die aktuelle Fragen der Hochschulentwicklung aus je eigener Perspektive beleuchten – von Diversitätsstrategien über Weiterbildung bis zur Exzellenzkultur.

Anna Straetmans und *Anette Rohmann* analysieren Diversitätsleitbilder an deutschen Universitäten und zeigen, dass die institutionelle Rhetorik zur Förderung von Vielfalt nicht immer empirisch fundiert oder wirksam ist. Ihre Untersuchung offenbart erhebliche Unterschiede in der Breite und Begründung der Diversity-Rationale und wirft damit kritische Fragen an die normativen Selbstbeschreibungen der Hochschulen auf.

Sheron Baumann widmet sich in seinem Beitrag dem Thema hochschulische Weiterbildung unter Krisenbedingungen. Während der Covid-19-Pandemie wurden Weiterbildungsangebote unter zahlreichen Auflagen durchgeführt, was laut mehreren Studien ihren Nutzen beeinflusst haben könnte. Anhand von Daten einer Langzeitbefragung von über 2.600 Absolvent:innen an einer Schweizer Fachhochschule für Wirtschaft zeigt er die trotz Krise bemerkenswert stabile Bewertung der Weiterbildungen auf.

3 Ausblick: Neue Narrative für akademische Karrieren

Die Beiträge dieses Hefts machen deutlich: Karriereentwicklung in der Wissenschaft ist kein bloßes Resultat von Leistung oder Zufall, sondern Ausdruck einer systemischen Konfiguration, in der sich Struktur, Biografie und Institution gegenseitig bedingen. Die Zunahme an transversalen Kompetenzen, die wachsende Bedeutung von außerakademischen Kompetenzen, die Entstehung neuer Rollen und Profile sowie der Wandel etablierter Laufbahnen fordern nicht nur Anpassung, sondern auch eine Neuausrichtung hochschulischer Governance.

Wer akademische Karrieren ermöglichen will, muss Profile bilden und Pfade öffnen. Dieses Heft liefert dafür empirische Befunde, theoretische Einsichten und praktische Anregungen.

Wir wünschen unseren Leser:innen anregende Stunden der Lektüre und senden kollegiale und herzliche Grüße

die Herausgeber:innen