



■ TRENDS

Karriere in der Wissenschaft?

Wer sich in Deutschland für eine wissenschaftliche Karriere entscheidet, muss sich auf viele Unsicherheiten und Einschränkungen einstellen. Neben einer sehr guten fachlichen Qualifikation sind weitere Fähigkeiten gefragt. | *Cornelia Voß*

Die wissenschaftliche Ausbildung hat sich in den vergangenen Jahren stetig verändert. Hierzu haben auch die verstärkte Fächer- und Hochschuldifferenzierung sowie der Bologna-Prozess beigetragen. Für das akademische Ausbildungssystem wurde mit dem Bologna-Prozess der Weg zu einer europäischen Hochschulpolitik geebnet. Aber auch viele neue nationale Reformen verändern die akademische Laufbahn: Juniorprofessuren, Förderprogramme für Postdocs, strukturierte Doktorandenausbildung (Graduiertenkolleg). Neben den Fachkompetenzen werden vom wissen-

schaftlichen Nachwuchs verstärkt Schlüsselqualifikationen wie z.B. Sozial- und Organisationskompetenzen erwartet.

Natürlich ist auch der Arbeitsmarkt Wissenschaft in Bewegung geraten. Eine leistungsfähige Wissenschafts- und Forschungslandschaft ist im internationalen Wettbewerb immer wichtiger geworden. Dementsprechend stehen Universitäten und Studiengänge durch Evaluierungen, Rankings und Ratings heute stärker auf dem Prüfstand als in früheren Jahren.

Wer sich für eine wissenschaftliche Karriere entscheidet, wählt meist einen unsicheren und entbehrungsreichen

beruflichen Weg. Viele Studierende träumen von einer wissenschaftlichen Laufbahn – erst einmal „Doktor“ und später vielleicht „Professor“ zu werden. Doch der Weg ist nicht nur lang, sondern auch voller Hindernisse. Im Durchschnitt brauchen Absolventen etwa 12 Jahre, bis alle Qualifikationen für die Bewerbung um eine Professur erbracht sind. Der akademische Hürdenlauf beginnt schon mit der Dissertation. Nur jeder dritte Doktorand wird tatsächlich Doktor. Vier bis fünf Jahre arbeiten die meisten Doktoranden an ihrem Thema und setzen sich den Doktorhut erst mit 33 Jahren auf. Circa 40 Jahre alt sind Nachwuchswissenschaftler im Schnitt bei ihrer Habilitation.

Wissenschaftlicher Nachwuchs

Die Bundesregierung fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs direkt mit Maßnahmen im Bereich der Programm- und Projektförderung, aber auch indirekt durch die institutionelle Förderung von Wissenschafts- und Mittlerorganisationen. Ein erheblicher Teil der Förderung wird auch durch die Ressortforschungseinrichtungen des Bundes getragen. Die personengebundene Förderung erfolgt durch die verschiedenen Forschungs- und Fördereinrichtungen, insbesondere der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zum Beispiel in Nachwuchsgruppen Gelegenheit geben, selbstständig zu forschen und sich weiterzuqualifizieren. Graduiertenkollegs ermöglichen es Doktoranden, ihre Arbeit im Rahmen eines Forschungsprogramms durchzuführen. So sollen sie optimale Promotionsbedingungen bieten, die Identifizierung der Promovierenden mit dem jeweiligen Standort fördern und insgesamt zur Herausbildung international wettbewerbsfähiger Wissenschaftsstandorte beitragen. In der Exzellenzinitiative wurden 39 Graduiertenschulen ausgezeichnet, die fünf Jahre gefördert werden. Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförder-

ten Nachwuchsgruppen in wichtigen Zukunftstechnologien – zum Beispiel Lebenswissenschaften und Gesundheitsforschung – dienen dem Aufbau von Netzwerken und dem Austausch der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die Programme des Deutschen Akademischen Austausch Dienstes (DAAD) sollen neben der Qualifizierung der Wissenschaftler die Kooperation deutscher Universitäten mit Hochschulen im Ausland fördern. Spezifische Programme, wie das Professorinnen-Programm des BMBF, wollen Spitzenwissenschaftlerinnen fördern und den Frauenanteil unter den Professoren erhöhen.

Promotion

Eine Promotion gilt allgemein als die wesentliche Voraussetzung für eine wissenschaftliche Laufbahn. Sie ist eine selbstständig erbrachte wissenschaftliche Forschungsleistung.

Promotionen weisen fachkulturelle und institutionelle Besonderheiten aufgrund berufsständischer Traditionen und der Gliederung des Hochschulsystems auf. So unterscheidet man arbeitsmarktnotwendige Promotionen (z.B. für Chemiker), Promotionen mit dem Charakter eines berufsbefähigenden Abschlusses (z.B. in der Medizin) und Promotionen als bewusst gewählte Weiterqualifizierung für eine wissenschaftliche Karriere. In der Medizin wird mit der Arbeit an der Dissertationsschrift nicht selten schon während des Studiums begonnen. Sie trägt nach Einschätzung des Wissenschaftsrates häufig den Charakter einer Studienabschlussarbeit. Statistisch gesehen dominieren die Abschlüsse in der Medizin das Promotionsgeschehen insgesamt (siehe Tabelle 1). Daher wird bei der Betrachtung der Promotion als wissenschaftliche Qualifizierung die Medizin in der Regel ausgeklammert bzw. gesondert dargestellt. In einigen Berufsgruppen existiert neben dem akademisch geprägten Karrierepfad ein eigenständiger, eher tätigkeitsbezogener Qualifizierungs- und

Aufstiegsverlauf, z.B. der Konzertmeister in der Musik. Auch der künstlerische Hochschulbereich weicht vom üblichen akademischen Prozedere ab.

Der Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die bisher umfassendste Untersuchung über die Promotionslandschaft in Deutschland, beziffert für das Jahr 2005 knapp 26.000 Promotionen in Deutschland. Über die Hälfte aller Promotionen wird im medizinischen und naturwissenschaftlichen Bereich abgelegt, ein weiteres Viertel entfällt auf die Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Sprach- und Kulturwissenschaften. Insgesamt dominieren unter den Promovenden die Männer, der Frauenanteil ist jedoch von 31,5 Prozent im Jahre 1995 auf knapp 40 Prozent im Jahre 2005 gestiegen. Zwischen den Fächergruppen gibt es zum Teil erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede:

Finanzierung der Promotion

Die Art der Finanzierung einer Promotion steht in engem Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen und -möglichkeiten unter denen an der Dissertation gearbeitet wird. Wer eine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter, als wissenschaftliche Hilfskraft oder einen Werkvertrag an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung bekommt, hat neben seiner Arbeit an der Dissertation auch weitere Aufgaben zu leisten. Dies kann die Mitarbeit an einem Forschungsprojekt oder auch die Betreuung von Seminaren für Studierende der Universität sein. Solche Aufgaben verlängern meist die Zeit der Promotion, bieten aber den Vorteil, schon Berufserfahrung und weitere Qualifikationen erwerben zu können.

Verzögerungen oder Unterbrechungen der Promotion entstehen neben einer beruflichen Tätigkeit an Hochschulen und bei externen Arbeitgebern auch durch Arbeitsprobleme mit der Dissertation und durch die Zeiten von Kindererziehung/Schwangerschaft. Ana-

lysen im Rahmen einer bayerischen Studie verweisen zudem darauf, dass auch das Promotionsmodell, die Betreuung und die Fächergruppe deutlichen Einfluss auf die Dauer der Promotion haben.

Wer sein Promotionsstudium über ein Stipendium finanzieren kann, steht meist unter einem stärkeren Zeit- und Erfolgsdruck. Die Stiftungen und Förderwerke machen zudem die Förderzusage häufig vom Alter und den Abschlussnoten abhängig. Promotionen werden auch über eine Erwerbstätigkeit außerhalb einer Hochschule oder Forschungseinrichtung, durch Darlehen oder Mittel aus der Familie finanziert.

Die Chancen auf eine Finanzierung der Promotionsphase sind je nach Fach und Hochschule bis hin zur thematischen Ausrichtung von Lehrstühlen unterschiedlich. Im Vergleich zu den Sozial- sowie Sprach- und Kulturwissenschaftler finanziert sich etwa ein doppelt so hoher Anteil der Ingenieurwissenschaftler über eine Anstellung in Hochschule oder Forschung. Entsprechend erfolgt die Finanzierung von Promotionen bei den Sozial- sowie Sprach- und Kulturwissenschaftlern zu weit größeren Anteilen über Stipendien und über eine externe Finanzierung. Die anderen Fächergruppen liegen zwischen diesen Extremen.

Habilitation

Während die Promotion mit ihrem ursprünglichen Charakter als Studienabschluss auf verschiedene Berufsfelder abzielt, steht die Habilitation von Anfang an im Zeichen einer universitären Tätigkeit. Die fachlichen Voraussetzungen für die Zulassung regeln die Habilitationsordnungen der Universitäten. Die Habilitationsschrift ist die schriftliche Prüfungsleistung. Sie kann abhängig vom Fachbereich auch als *kumulative* Habilitation geleistet werden. Hierbei werden einer Habilitaton vergleichbare Leistungen vorgelegt, die je nach Habilitationsordnung in Form von mehreren herausragenden Publikationen nachgewiesen werden können.

Die Reputation ist für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ein entscheidender Karrierebaustein. Der Ruf hängt von der Akzeptanz und Anerkennung der wissenschaftlichen Arbeiten durch die Fachkollegen ab. Die Wissenschaftler müssen durch Präsenz, z.B. durch Vorträge, Veröffentlichungen, Einladungen zu Veranstaltungen und Gremien, sich ihre Reputation erarbeiten. Selbst die Teilnahme an Berufungsverfahren dient der steten Sichtbarkeit als aktiver und kompetenter Wissenschaftler. Nicht immer geht es gleich um die ausgeschriebene Stelle, denn Listenplatzierungen im Berufungsverfahren sind schließlich auch Pluspunkte im Lebenslauf. Doch nur wer auf eine Professur berufen wurde, darf sich auch Professor nennen.

Die zweite wissenschaftliche Qualifizierung in der Post-doc-Phase erstreckt sich in der Regel über mehrere Jahre und kann systembedingt nicht in jedem Fall zum Erfolg führen. Denn die Bestenauswahl im Berufungsverfahren setzt eine höhere Zahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber im Vergleich zur Anzahl zu besetzender Professuren voraus. Darüber hinaus ist der Neubesetzungsbedarf nur bedingt planbar. Das Berufungsverfahren dauert im Schnitt zwei Jahre an den Universitäten und mehr als ein Jahr an Fachhochschulen. Der Ruf an die habilitierende Hochschule (Hausberufung) ist üblicherweise ausgeschlossen.

Zwei Drittel der Habilitanden befinden sich bereits beim Abschluss in einem Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule. Diese Quote ist seit Mitte der 1990er Jahre relativ konstant. Hinzu zu rechnen ist die seit 2002 in der Bundesstatistik ausgewiesene Post-doc-Qualifizierung über die Juniorprofessur, die zurzeit quantitativ nur eine geringere Rolle spielt.

Juniorprofessur

Als neuer Karriereweg bietet die Juniorprofessur dem wissenschaftlichen Nachwuchs einen weiteren Zugang zur Profes-

sur auch ohne Habilitation. Die Juniorprofessur ermöglicht frühzeitig eigenständiges Forschen und Lehren. Es gelten aber die gleichen Voraussetzungen wie bei der Habilitation. Mit der Vorgriffförderung des Bundes konnten bis Ende 2004 etwa 850 Juniorprofessoren-Stellen an 65 Hochschulen eingerichtet werden.

Mehr als ein Viertel der Stellen (28%) waren zum damaligen Zeitpunkt mit Frauen besetzt; der Anteil der Nachwuchsforscher aus dem Ausland lag bei 14 Prozent. Juniorprofessuren wurden in einer Vielzahl von Fachrichtungen eingerichtet; gut 50 Prozent der Stellen davon in der Mathematik und den Naturwissenschaften.

Die Juniorprofessur wurde mit dem 5. Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes (5. HRGÄndG) im Jahr 2002 eingeführt. Mit dieser Novelle des Hochschulrahmengesetzes wurde die

Struktur des wissenschaftlichen Personals grundlegend reformiert. Parallel zur Einführung der Juniorprofessur entfielen andere Personalkategorien, so dass sich das hauptberufliche wissenschaftliche Personal nunmehr aus den Hochschullehrern (Professoren und Juniorprofessoren), den wissenschaftlichen Mitarbeitern und den Lehrkräften für besondere Aufgaben zusammensetzt.

Einstellungsvoraussetzungen für die Juniorprofessur sind ein Hochschulabschluss, die pädagogische Eignung und die besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit (herausragende Promotion), für ärztliche, zahnärztliche und tierärztliche Tätigkeit gilt in Abhängigkeit vom Fachgebiet und dem Landesrecht zusätzlich der Nachweis der Anerkennung als Facharzt. Weitere Voraussetzung ist eine maximal sechsjährige Dauer (Medizin 9 Jahre) der vorausgegangenen

PROMOTIONSINTENSITÄT	
Fächergruppe/Fächer	Promotionsintensität in %
<i>Agrar-, Forst- u. Ernährungswissenschaft</i>	21,6
<i>Ingenieurwissenschaften</i>	15,3
Maschinenbau	25,7
Elektrotechnik	19,2
<i>Naturwissenschaften, Mathematik</i>	30,7
Chemie	75,9
Biologie	46,8
<i>Humanmedizin</i>	71,0
<i>Kunst, Kunstwissenschaften</i>	4,3
<i>Sprach- und Kulturwissenschaften</i>	8,0
Geschichte	21,8
Germanistik	5,2
<i>Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</i>	10,3
<i>Wirtschaftswissenschaften</i>	7,6
Insgesamt	19,1

Tab. 1: Promotionsintensität (zeitversetzt, 3-Jahresdurchschnitt) nach Fächergruppen und ausgewählten Studienbereichen, Quelle: Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, BMBF 2008

Promotions- und Beschäftigungsphase als wissenschaftlicher Mitarbeiter. Die Juniorprofessoren werden für 3 Jahre zu Beamten auf Zeit ernannt. Dann folgt die sogenannte Zwischenevaluation. Ist sie erfolgreich, kann das Arbeitsverhältnis um drei Jahre verlängert werden. Je nach Landesrecht kann sich danach eine weitere Evaluation anschließen, und es besteht die Möglichkeit auf eine Dauerprofessur (Tenure Track).

Nach dem Bundesbesoldungsgesetz steht Juniorprofessoren die Besoldungsgruppe W1 zu. Mit dem Eintritt in die zweite dreijährige Phase wird eine monatliche Zulage gezahlt.

Hochschulen weiterhin Juniorprofessuren ausschreiben bzw. die Einrichtung weiterer Juniorprofessuren planen. An vielen Hochschulen sind die Berufungsverfahren für Juniorprofessuren identisch mit den Verfahren für die Besetzung von W2- und W3-Stellen.

Emmy Noether-Programm

Mit dem Emmy-Noether-Programm möchte die Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern einen Weg zu früher wissenschaftlicher Selbstständigkeit eröffnen.

der Promotion. Die Bewerber müssen auch über internationale Forschungserfahrung verfügen.

Das Emmy-Noether-Programm steht allen ausgewiesenen jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern offen, die sich in Deutschland für den Beruf des Hochschullehrers qualifizieren wollen. Insbesondere sollen herausragende Deutsche angesprochen werden, die aus dem Ausland zurückkehren wollen. Für sie ist die Exzellenzförderung oft die erhoffte Möglichkeit, in Deutschland unter genauso attraktiven Bedingungen wissenschaftlich arbeiten zu können wie in ihrer Wahlheimat. Eine deutliche Mehrheit unter den Geförderten bilden die Natur- und Lebenswissenschaftler; Geistes- und Sozialwissenschaftler hingegen sind noch rar. Da Geisteswissenschaftler bisher seltener als Naturwissenschaftler in Teams arbeiten, können sie als Projektleiter auch ohne Nachwuchsgruppe gefördert werden.

Beschäftigungssituation

Wer es bis zur Professur schaffte, hat mit Strategie und Glück vielleicht eine der sicheren Stellen erkämpft. Allerdings ist zu beobachten, dass befristete Anstellungsverhältnisse, wie sie bislang für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen üblich waren, mittlerweile auch für Professoren-Stellen gelten. Standen im Jahre 1998 ca. 5 Prozent der vollzeitbeschäftigten Professoren in einem befristeten Arbeitsverhältnis, so waren es zehn Jahre später 16 Prozent. Die vergleichsweise sichere Beschäftigung als Dozent und Assistent sank zu Gunsten der weniger sicheren Beschäftigung in der Kategorie wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiter (Tabelle 2). Atypische Beschäftigungsverhältnisse führen auch im Wissenschaftsbetrieb zu materiellen und planungsperspektivischen Unsicherheiten (siehe auch *arbeitsmarkt* 48/10).

Dies bestätigt auch eine neue Studie des HIS-Instituts für Hochschulforschung

HAUPTBERUFLICHES PERSONAL AN HOCHSCHULEN				
Vollzeitbeschäftigte/ davon befristet Beschäftigte	Professoren	Dozenten u. Assistenten	Wiss. u. künstl. Mitarbeiter	Lehrkräfte für bes. Aufgaben
insgesamt 1998 in %	36.924 98,1	13.488 93,4	62.628 64,2	4.910 79,9
insgesamt 2008 in %	36.306 94,1	38.55 79,3	77.568 58,1	4.869 61,8
befristet 1998 in %	1.793 4,9	12.296 91,2	41.403 66,1	766 15,6
befristet 2008 in %	5.882 16,2	2.917 75,7	58.399 75,3	1.360 27,9

Tabelle 2: Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen 1998 und 2008 in Deutschland nach Statusgruppen und Beschäftigung
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4

Quantitativ gesehen ist die Juniorprofessur bislang hinter den ursprünglichen Erwartungen zurückgeblieben. Ihr Ausbau als alternativer Qualifizierungsweg geriet nach dem Auslaufen der Förderung durch den Bund im Jahre 2004 ins Stocken. Trotz dieser Entwicklung ist eine zunehmende Etablierung und Institutionalisierung der Juniorprofessur zu beobachten. Sie ist in den rechtlichen Regelungen sämtlicher Länder verankert worden, und es ist auch über das Auslaufen der Förderung aus Bundesmitteln im Jahr 2004 hinweg erkennbar, dass

nen. Promovierte Forscherinnen und Forscher erwerben durch eine in der Regel fünfjährige Förderung die Befähigung zum Hochschullehrer durch die Leitung einer eigenen Nachwuchsgruppe. Sie leiten ihre Nachwuchsgruppe mit von ihnen ausgesuchten Mitarbeitern, betreuen eigene Doktoranden, sie lehren, erledigen Managementaufgaben und verwalten ihr Budget – und das alles an der Hochschule ihrer Wahl. Bewerben können sich für das Emmy Noether-Programm Postdocs mit in der Regel zwei bis vier Jahren Forschungserfahrung nach

(HIS-HF) im Auftrag des BMBF. Die Studie macht deutlich, wie Nachwuchswissenschaftler an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland ihre berufliche Situation beurteilen und wie viele Doktoranden und Post-Docs tatsächlich dauerhaft in der Wissenschaft tätig sein wollen.

Die Befragungsergebnisse belegen, dass Projektarbeit und zeitlich befristete Arbeitsverträge demnach die berufliche Situation junger Wissenschaftler/innen in Deutschland bestimmen – und zwar weitgehend unabhängig davon, ob sie sich noch in der Promotionsphase befinden oder bereits promoviert sind. In den Einschätzungen der befragten Nachwuchswissenschaftler/innen wird deutlich, dass insbesondere die Planbarkeit der Karriere und die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Wissenschaft kritisch beurteilt werden.

Ähnliches gilt auch für die Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Insbesondere Wissenschaftlerinnen bewerten die Chancen, familiäre und berufliche Anforderungen in Einklang zu bringen, kritisch. In diesen Feldern bestehen somit für die Hochschulen Handlungsmöglichkeiten, um für Nachwuchswissenschaftler/innen noch attraktiver zu werden.

Trotzdem stellt der Beruf „Wissenschaftler“ für viele Befragte ein erstrebenswertes und attraktives Ziel dar. Vor allem die Möglichkeit, eigenverantwortlich zu forschen, macht nach ihren Angaben die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere aus. Immerhin rund drei Viertel der Nachwuchswissenschaftler/innen sehen ihre Zukunft vorrangig in der Forschung – entweder an Hochschulen, an außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder in der Wirtschaft.

Die Studie wirft jedoch auch die Frage auf, inwiefern es den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gelingt, die jungen Forscher/innen auf Berufsfelder außerhalb der Wissenschaft vorzubereiten, um ihnen möglichst vielfältige berufliche Optionen zu eröffnen.

„Rund zwei Drittel der befragten Forscherinnen und Forscher sehen sich selbst auf Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems gut vorbereitet. Unter Ingenieuren sind es überdurchschnittlich viele, in den Natur- und Sozialwissenschaften ist der Anteil dagegen geringer“, sagt dazu Steffen Jaksztat vom HIS-Institut für Hochschulforschung, der an der Studie mitgearbeitet hat.

„Da nicht alle dauerhaft an der Hochschule bzw. den außeruniversitären Forschungseinrichtungen verbleiben können, ist es besonders wichtig, dass Nachwuchswissenschaftler nicht nur in fachlicher Hinsicht, sondern auch in anderen Kompetenzbereichen gefördert werden“, betont Projektleiter Kolja Briedis.

Fazit

Der Erfolg ist ungewiss, das Einkommen unsicher und die Familienplanung schwierig. Wer in der Wissenschaft eine Karriere bis zur Professur verfolgt, braucht Ausdauer, Mut und auch die Fähigkeit, sich selbst zu hinterfragen. Als ambitionierter Wissenschaftler steht man zudem in Konkurrenz zu den Fachkollegen und muss auch mit Kritik umgehen können. Neben einer sehr guten fachlichen Qualifikation braucht der Nachwuchswissenschaftler weitere Fähigkeiten. Dazu gehören nicht nur die passenden Umgangsformen, sondern auch der gezielte und beständige Aufbau von Reputation und guten Kontakten (Netzwerke). Nicht zuletzt sind Führungs- und Managementqualitäten gefragt und auch die Fähigkeit zur Drittmittelakquise.

Für Promovierte ist das Wissenschaftssystem nicht der einzige und langfristig noch nicht einmal der wichtigste Beschäftigungsbereich. Denn rund 90 Prozent der Promovierten bleiben nicht in der Wissenschaft, sondern wechseln in Wirtschaft und Verwaltung. Auch außerhalb der Wissenschaft ist die Promotion für viele Karrierewege wichtig.

Für bessere Arbeitsbedingungen und berechenbare Karrierewege in Hoch-

schule und Forschung setzt sich die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) gemeinsam mit jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ein. Ihre Forderungen zur Reform der Personalstruktur in Hochschule und Forschung haben sie im *Templiner Manifest* formuliert. Darin werden u. a. tariflich geregelte Stellen mit Sozialversicherungsschutz und eine intensivere Unterstützung der Promovenden gefordert.

LINKS

www.bmbf.de

Bundesministerium für Bildung und Forschung, Infos zur wissenschaftlichen Karriere, Gesetzestexte, Forschungsförderung, Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses BuWiN

www.kisswin.de

Informationen und Beratung zur wissenschaftlichen Karriere (BMBF); Übernahme der Inhalte aus dem Wiki-Portal www.hochschulkarriere.de

www.thesis.de

Interdisziplinäres Netzwerk für Promovierende und Promovierte e.V.

www.academics.de

Karriereportal der ZEIT und der Zeitschrift *Forschung und Lehre* mit Stellen, Informationen und Karriere-Blog

www.dfg.de

Website der Deutschen Forschungsgemeinschaft mit Informationen, Förderhinweisen und Förderprogrammen

www.his.de

Website der Hochschul-informations-System GmbH mit Informationen zur Hochschulentwicklung und -forschung