

Konzept: Karrierewege nach der Promotion

Stand: Juni 2026

Zielsetzung

Die TU Dortmund hat das Ziel, Karrieren innerhalb und außerhalb der Wissenschaft verlässlich zu gestalten, exzellente Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen nachhaltig zu fördern und attraktive Entwicklungsperspektiven zu eröffnen. Die *Forschungsstrategie 2023–2027*, das *Konzept zur Förderung von Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen an der Technischen Universität Dortmund* und das *Konzept für Wissenschaftliche Dauerstellen an der TU Dortmund* haben den Grundstein einer umfassenden Karriereförderung gelegt.

Die TU Dortmund schärft zukünftig ihre Maßnahmen für Early Career Researchers (ECRs) in dem Konzept der „**Karrierewege nach der Promotion**“, dessen Rahmenkonzept gemeinsam mit der Ruhr-Universität Bochum im **Ruhr Innovation Lab (RIL)** entwickelt wurde. Ziel ist es, Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen durch einen **transparenten und international anschlussfähigen Qualifizierungsrahmen** Orientierung, Entwicklungsperspektiven und Planungsklarheit **für unterschiedliche akademische und außeruniversitäre Karriereziele** zu bieten und die Attraktivität der TU Dortmund im nationalen und internationalen Wettbewerb um wissenschaftliche Talente weiter zu stärken. Das Konzept verfolgt das Ziel, individuelle Karrierewege systematisch zu unterstützen. Es verbindet **Talentförderung, Personalentwicklung und strategische Karriereplanung** zu einem integrierten Rahmen für wissenschaftliche Karrieren und verpflichtet sich zur Einhaltung von festen **Standards** in der Begleitung und Förderung der ECRs auf den verschiedenen Karrierewegen.

Karrierephasen

Die TU Dortmund orientiert sich an international etablierten Karrierephasen und verwendet die europäische Forschungsnomenklatur:

- Doctoral Researcher (R1)
- Recognised Researcher (R2)
- Established Researcher (R3)
- Leading Researcher (R4)

Diese Einordnung schafft Transparenz hinsichtlich Qualifikationsstufen, Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten und erleichtert die internationale Vergleichbarkeit von Karrierewegen. An der TU Dortmund wird in der Regel eine unbefristete Beschäftigung spätestens mit der Karrierephase als Leading Researcher (R4) erreicht.

Grundprinzipien

Frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit: Die TU Dortmund fördert die möglichst frühe wissenschaftliche Unabhängigkeit. Spätestens mit dem Übergang zur Stufe Established Researcher (R3) sollen eigenständige wissenschaftliche Profile erkennbar entwickelt und sichtbar sein.

Individuelle Karrieregestaltung: Die Anforderungen wissenschaftlicher Karrieren unterscheiden sich zwischen den Disziplinen erheblich. Deshalb basiert das Konzept auf einem flexiblen Baukastensystem, das fachspezifische Elemente wie internationale Mobilität, außeruniversitäre Praxisphasen, Habilitationen, Qualifizierungsprogramme oder Führungstrainings integriert.

Kontinuierliche Begleitung und Feedback: Alle Wissenschaftler*innen erhalten Zugang zu Mentoring-, Coaching- und Beratungsangeboten. Auftaktgespräche, regelmäßige Entwicklungsgespräche einschließlich Qualifikationsvereinbarungen und Karriereberatung sowie strukturierte Zwischen- und Endevaluationen anhand von transparenten Evaluationskriterien unterstützen die individuelle Karriereplanung. Dafür können die 2025 entwickelten Beispiel-Gesprächsleitfaden für regelmäßige Gespräche sowie für Jahresgespräche zwischen Vorgesetzten und promovierten Wissenschaftler*innen genutzt werden.

Durchlässigkeit der Karrierewege: Karrierewege werden nicht als starre Laufbahnen verstanden. Wechsel zwischen verschiedenen Entwicklungspfaden ebenso wie ein Einstieg zu einem späteren Karrierezeitpunkt bzw. Flexibilität in der zeitlichen Dauer der einzelnen Karrierestufen sollen grundsätzlich möglich sein, sofern die jeweiligen fachlichen Qualifikationen erfüllt sind. Damit wird individuellen Karriereentwicklungen Rechnung getragen und die Flexibilität wissenschaftlicher Karrieren gestärkt.

Chancengerechtigkeit und Diversität: Das Konzept ist eng mit den Gleichstellungs- und Diversitätszielen der TU Dortmund verknüpft.

Karrierewege nach der Promotion

Bis zum Abschluss der Promotion durchlaufen alle Wissenschaftler*innen eine gemeinsame Qualifizierungsphase (**R1**). Nach der Promotion eröffnen sich verschiedene Karrierewege, die unterschiedliche wissenschaftliche Profile und berufliche Zielsetzungen berücksichtigen.

Im Qualifikationsrahmen werden **drei übergeordnete Karriereziele** gleichermaßen anerkannt und umfassend unterstützt:

- **Professuren,**
- **Permanente akademische Stellen neben der Professur,**
- **Stellen im Public/Private Sector.**

Die Gewichtung der Tätigkeiten, Qualifizierung und Evaluationskriterien variieren zwischen den Karrierewegen und deren Phasen. Zu den Schwerpunkten für eine akademische Karriere gehören:

- **Forschung** mit Schwerpunkt auf der eigenständigen Entwicklung und Durchführung wissenschaftlicher Vorhaben,
- **Lehre** mit Schwerpunkt auf exzellenter Hochschullehre, Studiengangsentwicklung und Lehrinnovation,
- **Wissenschaftsmanagement** mit Schwerpunkt auf wissenschaftsunterstützenden, wissenschaftssteuernden und strategischen Aufgaben.

Diese drei Bereiche konstituieren zugleich unterschiedliche Profile der permanenten akademischen Stellen neben der Professur. Sie leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur Leistungsfähigkeit der Universität und werden als gleichwertige Entwicklungsperspektiven anerkannt.

Die Postdoc-Phase (**R2**) dient der **wissenschaftlichen Profilbildung** und der **Vorbereitung auf eine anschließende Karriereentscheidung**. In dieser Phase werden die **Voraussetzungen für den Übergang in einen strukturell unabhängigen oder strukturell integrierten Karriereweg** geschaffen.

Wissenschaftler*innen werden durch Mentoring, Karriereberatung, Mobilitätsangebote und Personalentwicklungsmaßnahmen bei der Entwicklung eines individuellen Karriereprofils unterstützt. Wesentliche Elemente sind die Vertiefung der wissenschaftlichen Expertise, der Aufbau nationaler und internationaler Netzwerke sowie die Entwicklung eines eigenständigen Forschungsprofils.

Zur Förderung der wissenschaftlichen Vernetzung soll ein Mobilitätsfenster für Gastaufenthalte, Forschungsaufenthalte oder Sabbaticals vorgesehen werden. Dauer und Ausgestaltung orientieren sich an den jeweiligen disziplinären Anforderungen sowie an den Rahmenbedingungen einschlägiger Förderprogramme.

Die TU Dortmund unterstützt diese Phase durch Angebote des Graduiertenzentrums, der Research Academy sowie weiterer Einrichtungen der wissenschaftlichen Personalentwicklung.

Die nachfolgend dargestellten **sechs Stellenprofile** unterscheiden sich hinsichtlich des Grades wissenschaftlicher Selbstständigkeit, der Führungs- und Ressourcenverantwortung sowie ihrer Schwerpunktsetzung, sind jedoch als gleichwertige Karriereoptionen konzipiert (vgl. Abb. 1).

Strukturell unabhängige Karrierewege (R3 auf dem Weg zu R4)

Diese Karrierewege zeichnen sich durch ein hohes Maß an wissenschaftlicher Eigenständigkeit, eigene Ressourcenverantwortung sowie die Entwicklung eines eigenständigen Forschungsprofils aus. Zur Stärkung der frühen strukturellen Unabhängigkeit wird universitätsweit eine Mindestzahl an Forscher*innen auf Weg 1 – 3 in Höhe von 30 % der Universitätsprofessor*innen angestrebt.

(1) Juniorprofessur mit Tenure Track

- Eigenes Budget und Personalverantwortung
- Allgemeines Promotionsrecht
- Eigenständige Entwicklung eines Forschungs- und Lehrprofils

(2) Juniorprofessur ohne Tenure Track

- Eigenes Budget und Personalverantwortung
- Allgemeines Promotionsrecht
- Eigenständige Entwicklung eines Forschungs- und Lehrprofils
- Option einer anschließenden dauerhaften wissenschaftlichen Position im Rahmen bestehender Karrierewege innerhalb der TU Dortmund
- Begleitende Karriereberatung mit Blick auf Karrierewege innerhalb und außerhalb der Universität

(3) ECR Research Group Leader / Individual Research Scholar

- Eigenes Budget und Personalverantwortung
- Eigenständige Einwerbung und Durchführung von Drittmittelprojekten
- Promotionsrecht im Rahmen von Drittmittelprojekten, die selbst eingeworben wurden oder bei denen eine substantielle Beteiligung vorliegt
- Geringeres Lehrdeputat als Juniorprofessuren
- Organisatorische Anbindung an Institut oder Dekanat
- Optional Einbindung in bestehende Forschungsgruppen im Sinne einer „connected independence“

Die **Evaluation der Karrierewege 1–3** erfolgt insbesondere anhand der Forschungsleistungen, der Einwerbung von Drittmitteln, der Publikationstätigkeit sowie der Leistungen in der Lehre und im Transfer. Darüber hinaus können disziplinspezifische Qualifikations- und Leistungsnachweise berücksichtigt werden. Die fakultätsspezifische Ausgestaltung der Evaluationskriterien erfolgt durch die Fakultäten unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachkulturen und orientiert sich an den Grundsätzen transparenter wissenschaftlicher Leistungsbewertung. Hierfür gilt eine Umsetzungsfrist von einem Jahr.

Strukturell integrierte Karrierewege

Diese Karrierewege ermöglichen wissenschaftliche Karrieren mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen innerhalb bestehender Organisationsstrukturen der Universität.

(4) Researcher leisten eigenständige wissenschaftliche Beiträge innerhalb von Arbeitsgruppen, Forschungsverbünden oder wissenschaftlichen Einrichtungen.

- Organisatorische Anbindung an eine Professur
- Möglichkeit zur eigenständigen Einwerbung und Verwaltung von Drittmitteln
- Promotionsrecht im Rahmen selbst eingeworbener Drittmittelprojekte
- Evaluation insbesondere anhand von Publikationen, Beiträgen zu Forschungsprojekten, Lehr- und Transferleistungen

(5) Lecturer übernehmen schwerpunktmäßig Aufgaben in Lehre, Studiengangsentwicklung und Lehrinnovation.

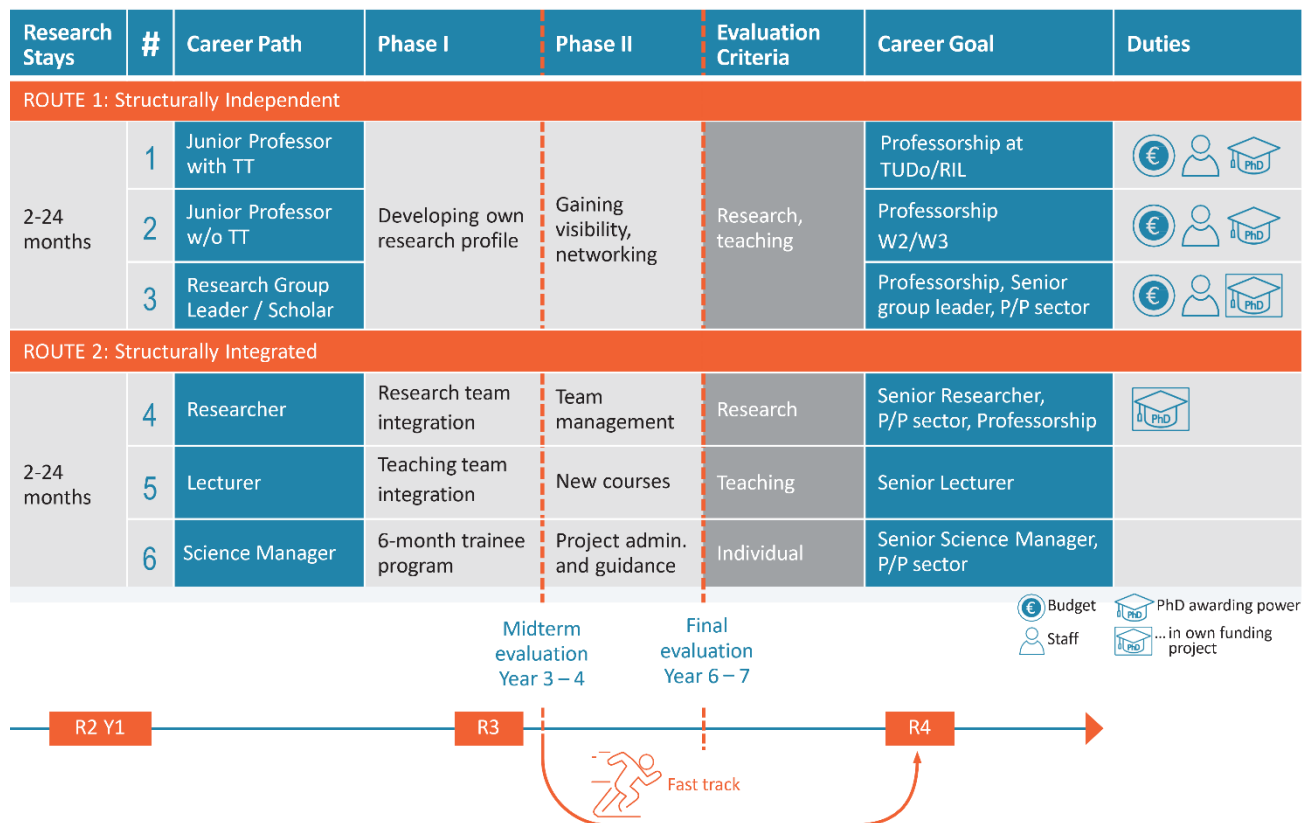
- Organisatorische Anbindung an Professuren
- Fokus auf exzellente Lehre und die Weiterentwicklung von Lehrkonzepten
- Möglichkeit wissenschaftlicher Tätigkeit im Rahmen des individuellen Stellenprofils
- Evaluation insbesondere anhand der Lehrleistungen sowie ergänzend anhand wissenschaftlicher und Transfer-Aktivitäten

(6) Academic Manager / Science Manager übernehmen wissenschaftsunterstützende und wissenschaftssteuernde Aufgaben in Verwaltung, Forschungsförderung und Hochschulentwicklung.

- Organisatorische Anbindung an Professuren, Dekanate etc.
- Tätigkeiten beispielsweise in Forschungsförderung, Forschungsdatenmanagement, Wissenschaftskommunikation, Transfer oder Hochschulverwaltung
- Traineeprogramm zu Beginn der Tätigkeit (bis zu sechs Monate)
- Evaluation anhand fachlicher Qualifikationen, einschlägiger Weiterbildungen, Projektleistungen sowie der Beurteilung durch Vorgesetzte
- Möglichkeit wissenschaftlicher Tätigkeit im Rahmen des individuellen Stellenprofils

Für eine eindeutige Zuordnung der ECRs auf befristeten Qualifikationsstellen wird eine Übergangszeit von einem Jahr bis Juni 2027 festgelegt. Für Dauerstellen soll die Anpassung spätestens mit der Wiederbesetzung der Dauerstelle auf Basis des Dauerstellenkonzepts erfolgen.

Abbildung 1: Karrierewege nach der Promotion.



Anmerkung: Der vorgesehene Gesamtzeitrahmen soll grundsätzlich eingehalten werden. Die Dauer der einzelnen Karrierephasen und damit die Evaluationszeitpunkte kann individuell variieren.