

Leitlinien zur Karriereförderung von Promovierenden und Postdocs am CMB

Version: Juni 2026

Das CMB bietet als in Frankreich und Deutschland sowie international vernetztes Forschungsinstitut ausgezeichnete Voraussetzungen für die Karriereentwicklung seiner Beschäftigten. Promovierende und promovierte Forschende haben am CMB die Möglichkeit, sich in ihrer Forschungsarbeit und Karriere weiterzuentwickeln. Engagement, wissenschaftliche Neugier, der Austausch über Fachgrenzen hinweg, ein Umfeld mit wenig hierarchischen Strukturen und eine Atmosphäre des gegenseitigen Respekts am CMB bieten ideale Rahmenbedingungen für die berufliche und persönliche Entfaltung seiner Forschenden.

Die vorliegenden Leitlinien stellen die Karriereförderung am CMB vor. Sie bestehen aus den Abschnitten „Allgemeiner Rahmen und Geltungsbereich“, den „Grundsätzen der wissenschaftlichen Karriereförderung“ und den „Maßnahmen zur Karriereförderung“.

Inhalt

1. Allgemeiner Rahmen und Geltungsbereich.....	1
2. Grundsätze der wissenschaftlichen Karriereförderung.....	3
2.1 Gestaltung des Forschungsumfeldes für Promovierende	3
2.2 Gestaltung des Forschungsumfeldes für Postdocs.....	3
3. Maßnahmen zur Karriereförderung.....	5

1. Allgemeiner Rahmen und Geltungsbereich

1.1. Definition von Promovierenden und Postdocs

Definition Promovierende: Promovierende streben eine wissenschaftliche Qualifikation in Form einer Promotion an. Alle Promovierenden sind an einer Universität oder anderen Hochschule mit Promotionsrecht als Promovierende eingeschrieben und haben dort ihre Promotionsbetreuer:innen. Die Anbindung der Promovierenden an das CMB ist stets komplementär zu dieser Erstanbindung.

Definition Postdocs: Postdocs sind Wissenschaftler:innen, die nach Beendigung einer Promotion den Doktorgrad erlangt haben und an einer Universität oder einem Forschungsinstitut befristet tätig sind.

Promovierende und Postdocs am CMB können

- a) einen Arbeitsvertrag mit dem CMB haben (CMB-Forschungspersonal).

oder

- b) ein extern finanziertes, aber am CMB angesiedeltes Stipendium haben (CMB-Fellows)

oder

- c) eine externe Hauptanbindung haben und am CMB assoziiert sein (Assoziierte Forschende).

1.2. Geltungsbereich der Karriereförderung

Das Angebot der Karriereförderung gilt in erster Linie den am CMB angestellten promovierenden und promovierten Forschenden. Die kollektiven Formate sowie die Maßnahmen der Karriereförderung stehen, wenn nicht anders angegeben, aber auch den assoziierten Forschenden des CMB offen.

1.3. Arbeitsvertrag

Das CMB verpflichtet sich, gute Arbeitsbedingungen für seine Mitarbeiter:innen zu schaffen. Gute Arbeitsbedingungen umfassen auch eine bestmögliche Planbarkeit des beruflichen Werdegangs.

Alle neu abgeschlossenen Verträge für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die der wissenschaftlichen Qualifizierung (Dissertation) dienen, sollen mit mindestens 65 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (derzeit 39 Stunden pro Woche) abgeschlossen werden.

Grundfinanzierte Verträge sollen in der Regel für drei Jahre abgeschlossen werden.

Bei drittmittelfinanzierten Stellen sollen die Verträge ebenfalls für drei Jahre abgeschlossen werden, sofern die Projektlaufzeit und -finanzierung dies zulässt. Des Weiteren sollen bei den Drittmittelanträgen Mittel für eine kostenneutrale Verlängerung um Zeiten des Mutterschutzes, der Eltern- oder Pflegezeit mit beantragt werden, wenn die jeweilige Projektförderung dies erlaubt.

Kurzzeitige Verträge sollen im Interesse der Planbarkeit vermieden werden. Ausnahmen sind Abschluss-, Anschub- und Überbrückungsfinanzierungen, Forschungsaufenthalte im Ausland und kurzzeitig anfallende Arbeiten. In solchen Fällen soll sich die Vertragslaufzeit an der absehbar erforderlichen Dauer orientieren.

Die Aufgaben der Promovierenden und Postdocs, die am CMB beschäftigt sind, legt der jeweilige Arbeitsvertrag fest.

1.4. Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahmen des CMB zur Unterstützung einer gelingenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden im *Gleichstellungskonzept des Centre Marc Bloch* ausgeführt.

2. Grundsätze der wissenschaftlichen Karriereförderung

2.1 Gestaltung des Forschungsumfeldes für Promovierende

2.1.1 Aufnahmegespräch

Die Leitung führt zu Beginn ihres Vertrags mit allen **angestellten Promovierenden** ein Aufnahmegespräch durch. Die Promovierenden verfassen von diesem Gespräch ein Protokoll, das mit der Leitung abgestimmt werden muss.

Assoziierte Promovierende haben ebenfalls Anspruch auf ein Antrittsgespräch mit der Leitung. Diese finden als Gruppengespräch statt und sind nicht verpflichtend.

2.1.2 Integration in das Forschungsprogramm und das Institutsleben

Die Forschungsarbeiten der Promovierenden des CMB sind in das Forschungsprogramm der Forschungsschwerpunkte eingebunden. Die Promovierenden haben Zugang zu einer Vielzahl von Seminaren, in denen sie an einem intensiven Austausch zu Theorien, Methoden und Praktiken der geistes- und sozialwissenschaftlichen Forschung teilnehmen. Promovierende werden über den Rahmen der eigenen Forschungsarbeit hinaus aktiv, indem sie sich ihren Statusgruppen und ihren Möglichkeiten entsprechend in Gremien und Ämtern engagieren, an der Organisation interner Veranstaltungen ihres Forschungsschwerpunkts und an der Semesterplanung beteiligen.

2.2 Gestaltung des Forschungsumfeldes für Postdocs

2.2.1 Aufnahmegespräch

Für **Postdocs mit einem Arbeitsvertrag** am CMB: Innerhalb der ersten vier bis zwölf Wochen nach Antritt des Arbeitsverhältnisses verständigt sich die wissenschaftliche Leitung mit den Postdocs in einem gemeinsamen Gespräch über die geplanten Forschungsvorhaben. Die Leitlinie zur Karriereförderung dient als Gesprächsgrundlage und wird den Postdocs vor dem Gespräch zur Verfügung gestellt.

Im Aufnahmegespräch geht es um folgende Inhalte: Welche Aufgaben sollen neben dem eigenen Forschungsprojekt für die Forschungsschwerpunkte erbracht werden? An welchen Veranstaltungen soll teilgenommen werden? Ist eine Lehrtätigkeit geplant? In welchem Umfang und unter welchen Bedingungen ist diese möglich? Welche Formen der Weiterbildung werden den Postdocs empfohlen? Während des Gesprächs weist die Leitung die Postdocs auch explizit auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer persönlichen Karriereberatung bei der Referentin für Kooperation, Forschungs- und Karriereförderung¹ (siehe auch III, Maßnahmen zur Karriereförderung) hin.

¹ Im Folgenden wird zur Vereinfachung und aufgrund des im Kontext dieser Leitlinie relevanten Arbeitsbereichs der Referentin, die Stellenbezeichnung „Referentin für Forschungs- und Karriereförderung“ verwendet.

Für Postdocs, die in Projektarbeit eingebunden sind, findet das Gespräch gemeinsam mit der Projektleitung und der Institutsleitung statt. Bei Projektstellen geht es auch um die Frage, wie sich der inhaltliche und zeitliche Bezug von Projekt- und Qualifikationsarbeit darstellt. Unter welchen Umständen (etwa Beachtung des Urheberrechts) können Teilergebnisse des gemeinsamen Projekts für die Qualifikationsarbeit genutzt werden?

Postdocs verfassen von diesem Gespräch ein Protokoll, das mit der Leitung abgestimmt werden muss.

Postdocs, die neu die Leitung eines größeren Drittmittelprojekts (ERC, ANR-DFG o.ä.) übernehmen, führen ein Willkommensgespräch mit der wissenschaftlichen Leitung und der Geschäftsführung. Die Gespräche dienen der Einführung in die Struktur und wissenschaftliche Kultur des CMB. Die Leitung legt Erwartungen dar, weist auf die Regeln am CMB (u.a. die Leitlinie zur Integration von Drittmittelprojekten, die Leitlinie zur Karriereförderung und die Regeln kollegialen Verhaltens) und die mit der neuen Position verbundene Führungsverantwortung hin, und zeigt Unterstützungsangebote und Möglichkeiten der Weiterqualifikation auf. Die neuen Projektleiter:innen führen ebenso ein Gespräch mit den Koordinator:innen ihres jeweiligen Forschungsschwerpunkts.

Assoziierte Postdocs nehmen zu Beginn ihres Aufenthalts ebenfalls an einem (i.d.R. gemeinsamen) Aufnahmetreffen mit der Geschäftsführerin und mind. einem Mitglied der wissenschaftlichen Leitung teil. Sie können darüber hinaus bei Bedarf den Austausch mit einem Mitglied der wissenschaftlichen Leitung suchen.

2.2.2 Integration in das Forschungsprogramm und das Institutsleben

Die Forschungsarbeiten der Postdocs des CMB sind in das Forschungsprogramm der Forschungsschwerpunkte eingebunden. Postdocs wirken an den Aktivitäten der Forschungsschwerpunkte mit und stehen den Promovierenden als Ansprechpartner:innen zur Seite. Postdocs werden über den Rahmen der eigenen Forschungsarbeit hinaus aktiv, indem sie sich ihren Statusgruppen und ihren Möglichkeiten entsprechend in Gremien und Ämtern engagieren, an der Organisation interner Veranstaltungen ihres Forschungsschwerpunkts und an der Semesterplanung beteiligen.

2.2.3 Wissenschaftliche Selbstständigkeit

Neben der Einbindung der Postdocs in die bestehenden Forschungsschwerpunkte fördert das CMB ihre wachsende Selbstständigkeit. Eigenständige Publikationen, die Beantragung eigener Drittmittelprojekte oder die selbstständige Organisation von Konferenzen werden unterstützt. Eigenständige Qualifizierungsvorhaben müssen rechtzeitig angekündigt und geplant werden. Pläne bzw. Anträge für eigene Drittmittelprojekte (Beantragung von eigenen Stellen und größeren Forschungsprojekten) sollen bei der Leitung des CMB rechtzeitig angekündigt bzw. vorgestellt werden (siehe hierzu die Leitlinie zur Integration von Drittmittelprojekten am CMB).

3. Maßnahmen zur Karriereförderung

Dieser Teil stellt das Angebot an Maßnahmen zur Karriereförderung am CMB vor.

3.1 Infrastruktur und Beratung

Alle allgemeinen Fragen, die die Karriereförderung betreffen, können an die Leitung und die Referentin für Forschungs- und Karriereförderung herangetragen werden. Für die Unterstützung der Doktorand:innenausbildung auf Ebene der Leitung sind die stellv. Direktor:innen des CMB zuständig.

Promovierende und Postdocs können sich bei Beratungsbedarf darüber hinaus kollegial an alle Kolleg:innen aus dem gesamten Team des CMB wenden.

3.2 Mentoring

Alle CMB tätigen **Promovierenden** haben während ihres Aufenthalts am Centre Marc Bloch Anspruch auf Betreuung im Rahmen eines Mentorats, d.h. auf Begleitung durch eine:n Forscher:in des CMB. S. hierzu „Grundsätze des Mentorats am Centre Marc Bloch“.

Postdocs am CMB können sich für die Zeit ihres Aufenthalts am CMB eine:n Mentor:in unter den in der Karriere bereits fortgeschrittenen (ehemaligen) Forscher:innen des CMB suchen. Der:die Mentor:in ist für die Postdocs Ansprechpartner:in bei Fragen rund um die eigene Forschung und die strategische Planung einer wissenschaftlichen Karriere. Das CMB hat hierzu eine Liste von Forschenden, die für Mentoring zur Verfügung stehen. Die Gespräche unterliegen der Freiwilligkeit und können von Postdoc und Mentor:in je nach spezifischem Bedarf selbstständig vereinbart und gestaltet werden. Die Gespräche sollen in einem Klima gegenseitigen Respekts geführt werden.

Darüber hinaus informiert das CMB über die Möglichkeit externer Mentoring-Programme.

3.3 Lehre

Erfahrungen in der Lehre während der Promotionsphase sind ein wichtiger Teil der akademischen Qualifikation. S. hierzu den Flyer zur „Doktorand:innenausbildung am Centre Marc Bloch“.

Lehrerfahrung ist eine wichtige Voraussetzung für eine universitäre Karriere und damit auch für Postdocs. Das CMB unterstützt die Initiative von Postdocs, Lehrveranstaltungen anzubieten. Die vergüteten Lehraufträge „Séminaires Marc Bloch“ werden in Ausnahmefällen auch an assoziierte Postdocs ohne Verträge vergeben.

3.4 Akademische Karriereorientierung

Jedes Semester bietet das CMB (teilweise in Kooperation mit Partnereinrichtungen) Veranstaltungen zur Information und zum Erfahrungsaustausch mit erfahrenen Forschenden über Möglichkeiten wissenschaftlicher Karrieren in Deutschland und Frankreich an (CNRS, Maître de Conférence, Wissenschaftliche Mitarbeit, Professur u.a.). Diese Veranstaltungen werden von der Referentin für Forschungs- und Karriereförderung koordiniert, die auch Vorschläge für Veranstaltungen entgegennimmt.

3.5 Karriereberatung

Die angestellten Postdocs können bei der Referentin für Forschungs- und Karriereförderung eine Sequenz individueller Karriereberatung zur beruflichen Orientierung, eigenen Profilkklärung und Entwicklung von Bewerbungsstrategien in Anspruch nehmen.

Alle Promovierenden (angestellte und assoziierte) haben ein Jahr vor Vertragsende bzw. vor Abgabe der Dissertation die Möglichkeit ein Gespräch mit der Referentin für Forschungs- und Karriereförderung über die weitere Karriereplanung in der Wissenschaft und/oder anderen Berufsfeldern wahrzunehmen. Das Orientierungsgespräch ist vertraulich und hat beratenden Charakter.

3.6 Berufsberatung

Das CMB bemüht sich, Kontakte innerhalb und außerhalb der Wissenschaft zu vermitteln. In Fragen der konkreten Berufsberatung müssen Promovierende und Postdocs des CMB jedoch auf externe Angebote zurückgreifen. Bei der Orientierung über externe Angebote kann die Referentin für Forschungs- und Karriereförderung unterstützen.

3.7 Coaching

Die Referentin für Forschungs- und Karriereförderung informiert regelmäßig über aktuelle externe Fördermöglichkeiten (u.a. GSO* - Guidance, Skills & Opportunities for Researchers e.V. oder das ProFiL-Programm).

Das CMB ist im Kontakt mit der Postdoc Academy der BUA, und die Referentin für Forschungs- und Karriereförderung koordiniert gemeinsam mit Kolleg:innen anderer Einrichtungen die Interest Group „Förder- und Karriereberatung“ von BR50. Über beide Verbünde können immer wieder auch Postdocs des CMB Angebote für Coachings in Anspruch nehmen.

3.8 Vernetzung

Das CMB unterstützt die Vernetzung von Promovierenden und Postdocs untereinander und stellt einmal im Jahr über eine interne Ausschreibung Mittel für eine von diesen selbst gestaltete Tagung („Forum Marc Bloch“) bereit.

3.9 Auszeichnungen und Preise

Das CMB unterstützt exzellente Promovierende und Postdocs bei ihren Bewerbungen für Auszeichnungen und Preise.

3.10 Überfachliche und methodische Qualifikationen

Kollegialer Austausch zu akademischem Schreiben, bestimmten Methoden oder Publikationsstrategien obliegt der Initiative der Forschenden und Promovierenden selbst. Das CMB stellt hierfür auf Anfrage Räumlichkeiten zur Verfügung. Die methodische Weiterbildung von Doktorand:innen wird am CMB selbstorganisiert im Rahmen des Doktorand:innenseminars oder von Ad-Hoc-Arbeitsgruppen (z.B. Schreib- oder Lesegruppen) angeboten.

3.11 *Vorträge und Publikationen*

Das CMB hält sein Forschungspersonal (inkl. Postdocs und Promovierender) an, die am CMB entstandenen Forschungsergebnisse zu publizieren. Insbesondere ermutigt es zu Publikationen in deutsch-französischer Co-Autorschaft und in einschlägigen Peer-Reviewed Journals der jeweiligen Disziplin bzw. in interdisziplinären Zeitschriften.

Die Arbeitsergebnisse der Promovierenden und Postdocs sollen am CMB und auf externen Konferenzen präsentiert und in geeigneten Fachmedien und in Formaten des Wissenschaftstransfers (z.B. dem Podcast „Radio Marc Bloch“) veröffentlicht werden. Die wissenschaftliche Leitung des CMB sowie ggf. die selbstgewählten Mentor:innen können die Promovierenden und Postdocs hinsichtlich der Präsentationsmöglichkeiten auf Konferenzen und Tagungen sowie bezüglich der Veröffentlichungsmöglichkeiten in referierten Zeitschriften und Publikationen in einschlägigen Verlagen beraten. Darüber hinaus unterstützen die Direktor:innen des CMB die Erschließung von Präsentations- und Publikationschancen, indem sie Kontakte zu externen Wissenschaftler:innen und Publikationsorganen insbesondere im deutsch- und französischsprachigen Wissenschaftskontext, aber auch darüber hinaus, vermitteln.

Darüber hinaus unterstützt das CMB Übersetzungen wissenschaftlicher Texte in die jeweils andere Sprache. Unter bestimmten Bedingungen unterstützt das CMB die Publikation seiner Promovierenden und Postdocs auch finanziell (Antrag über den Institutsrat).

3.12 *Drittmittelakquise*

Im Bereich der Drittmittelakquise berät die Referentin für Forschungs- und Karriereförderung als Ansprechpartnerin strategisch zu nationalen und internationalen Fördermöglichkeiten. Sie berät individuell und begleitet Forschende und Promovierende des CMB bei der Beantragung von Fördergeldern (Antragslektüre). Zu einzelnen Programmen organisiert diese Informationsveranstaltungen bzw. Erfahrungsaustausch sowie Schreibworkshops zur Vorbereitung eines kompetitiven Projektantrags für das ANR-DFG-geförderte Programm. Neben der Referentin für Forschungs- und Karriereförderung unterstützen auch die Geschäftsführerin und die UMIFRE-Administratorin bei der Beantragung von Drittmitteln.

3.13 *Interne und externe Weiterbildung*

Der Erwerb und der Ausbau von Kenntnissen in Methodik und Theorie sind ein wichtiger Teil der akademischen Qualifikation. Ebenfalls unerlässlich ist die Aneignung übertragbarer Kompetenzen, bspw. Kommunikation, Projekt- und Zeitmanagement sowie Präsentationstechniken. Das CMB unterstützt diese Weiterqualifikation durch interne Veranstaltungen, insbesondere das selbstorganisierte Doktorand:innenseminar.

In der Postdoc-Phase unterstützt das CMB die Teilnahme an Kursen, die auf die Leitung einer Forschungsgruppe, die Übernahme einer Professur oder auf Führungsaufgaben in anderen Sektoren vorbereiten. Inhaltlich zählen dazu vor allem die Bereiche Projektmanagement, Kommunikation und Konfliktlösung sowie Führungskompetenz. Das CMB fördert diese Weiterqualifikation durch interne Veranstaltungen etwa der Gleichstellungsbeauftragten.

Das CMB begrüßt die Teilnahme an externen Weiterbildungen, etwa wenn Promovierende und Postdocs in Summer Schools Zusatzqualifikationen erwerben. Über die Teilnahme und Finanzierung entscheidet die Direktion auf Antrag. Darüber hinaus können Promovierende und Postdocs für die Teilnahme an einer Summer School und an anderen wissenschaftlichen Fachveranstaltungen Mittel beim Institutsrat beantragen.

3.14 *Bewerbungstraining*

Für die Vorbereitung auf Auswahlverfahren für wissenschaftliche Stellen und Professuren oder die Präsentation eines Drittmittelprojekts vor der Auswahlkommission können simulierte Vorstellungsgespräche (Auditions blanches) im kollegialen Kreis organisiert werden. Die Referentin für Forschungs- und Karriereförderung kann hierbei auf Anfrage koordinierend unterstützen.

3.15 *Didaktische Qualifizierung*

Erfahrungen in der Lehre sind ein wichtiger Teil der akademischen Qualifikation. Eine gute Lehre setzt didaktische Kenntnisse voraus. Das CMB unterstützt Promovierende (und in begründeten Ausnahmefällen auch Postdocs in der Anfangsphase) bei ihrer didaktischen Qualifizierung.

Hierfür bietet das CMB die Möglichkeit, im Rahmen vergüteter Lehraufträge, der sogenannten „Séminaires Marc Bloch“, an den Partneruniversitäten des CMB im Berliner Raum Lehrer Erfahrungen zu sammeln. Die Lehraufträge werden zweimal im Jahr (jeweils für das Folgesemester) vom CMB ausgeschrieben.

3.16 *Aufenthalte im Ausland*

Das CMB fördert die internationale Vernetzung der Promovierenden und Postdocs. Sie können sich für das interne Mobilitätsprogramm des CMB bewerben. Das CMB schreibt einmal im Jahr ein Mobilitätsprogramm zur Unterstützung von Forschungsaufenthalten seiner Promovierenden und Forschenden in einer der Partnerinstitutionen des CMB aus.

Die Referentin für Kooperation, Forschungs- und Karriereförderung bietet darüber hinaus Beratung und strategische Unterstützung bezüglich nationaler und internationaler Förderinstrumente an.

Abwesenheiten der angestellten Promovierenden und Postdocs von mehr als drei Monaten sind zuvor bei der Leitung des CMB zu beantragen.

3.17 *Finanzierungsmöglichkeiten*

Das CMB bietet seinen Promovierenden und Postdocs verschiedene Finanzierungsmöglichkeiten (s. hierzu die Liste der Finanzierungsmöglichkeiten in den „Angeboten für Doktorand:innen während des Aufenthalts am CMB“)