



STIFTERVERBAND

AUSSCHREIBUNG PEER-TO-PEER-BEGLEITUNG

„Personalstrukturen neu gestalten für ein zukunftsfähiges Wissenschaftssystem“

Ausgangslage und Zielsetzung

Hochschulen und Forschungseinrichtungen stehen vor tiefgreifenden Herausforderungen: Der Wettbewerb um Talente verschärft sich, Karrierewege sind häufig unübersichtlich und bestehende Personalstrukturen stoßen angesichts knapper Ressourcen und wachsender Anforderungen an ihre Grenzen. In seinem [Positionspapier „Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem“](#) hat der Wissenschaftsrat 2025 klare Empfehlungen für eine zukunftsgerichtete Personalpolitik gesetzt. Einzelne Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind in den vergangenen Jahren bereits erste wichtige Schritte gegangen. Nun geht es darum, noch stärker in die konkrete Umsetzung einer modernen Personalstruktur zu kommen und durch übergreifendes Lernen einen breiten Kulturwandel anzustoßen.

Der Stifterverband greift die Impulse des Wissenschaftsrates auf und möchte Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen dabei begleiten, ihre Personalstrukturen zukunftsfähig zu gestalten. In einem vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) geförderten Projekt werden ausgewählte Einrichtungen (Kohorte) in einem Peer-to-Peer-Verfahren dabei unterstützt, strategische Personalstrukturkonzepte selbst zu entwickeln und wirksam umzusetzen. Im Mittelpunkt stehen attraktive und transparente Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, ein angemessener Anteil unbefristeter Beschäftigung, die Anpassung an unterschiedliche Fachkulturen sowie eine Organisationsentwicklung, die Beteiligung und geteilte Verantwortung stärkt. Aufbauend auf den sehr guten Erfahrungen des Stifterverbandes mit Formen der Peer-to-Peer-Unterstützung ist unser Anspruch, begleitet durch Peer-Expertise aus Wissenschaft und Gesellschaft, vertrauensvolle und produktive Formate des Austauschs unter den teilnehmenden Einrichtungen und mit ihren externen Peers zu schaffen.

Ziel des Projektes ist es, Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in die Lage zu versetzen,

- ihre Personalstrukturen strategisch weiterzuentwickeln;
- neue Karrierewege, Stellenkategorien und Stellenprofile institutionell zu verankern;
- Veränderungsprozesse professionell zu steuern;
- sich untereinander langfristig zu vernetzen und voneinander zu lernen.



STIFTERVERBAND

Zielgruppen

Die Ausschreibung richtet sich an **Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen** in Deutschland, die ihre Personalstrukturen strategisch weiterentwickeln und den damit verbundenen Veränderungsprozess aktiv gestalten möchten. Wir begrüßen ausdrücklich Bewerbungen durch **einzelne Fakultäten oder Fachbereiche**, sofern die Unterstützung der institutionellen bzw. Hochschulleitung sichergestellt ist.

Adressiert werden insbesondere:

- staatliche und staatlich anerkannte Universitäten
- staatliche und staatlich anerkannte Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW/Fachhochschulen)
- außeruniversitäre Forschungseinrichtungen
- einzelne Fakultäten oder Fachbereiche der Einrichtungen

Innerhalb der Einrichtungen richtet sich die Ausschreibung insbesondere an die folgenden Gruppen, die gemeinsam eine Bewerbung einreichen können:

- Hochschulleitungen (Rektorate, Präsidien) beziehungsweise Direktorien
- Kanzlerinnen und Kanzler beziehungsweise Verwaltungsleitungen
- Leitungen und Beschäftigte aus:
 - allen bestehenden akademischen Stellenkategorien (unter anderem Promovierende, Postdocs, Privatdozierende, Personen mit Professur)
 - Personalabteilungen und Personalentwicklung
 - Organisationsentwicklung und Strategieeinheiten
 - weiteren wissenschaftsnahen, nicht-akademischen Stellen

Aus Personen, die diesen Gruppen angehören, setzt sich der interne Lenkungsreis an Ihrer Einrichtung zusammen. Er verankert (gemeinsam mit der ein- bis zweiköpfigen institutsinternen Projektkoordination, siehe unten) den Strategie- und Umsetzungsprozess an Ihrer Einrichtung und füllt diesen mit Leben. Die Liste der in Ihrer Bewerbung designierten Mitglieder muss nicht final sein, sollte jedoch unter anderem die Einbeziehung aller relevanten Gruppen zum Ausdruck bringen. Wir begrüßen auch innerhalb der unterschiedlichen Gruppen eine diverse Zusammensetzung des Lenkungsreises Ihrer Einrichtung (nach Nationalität, Geschlecht, Fachrichtung etc.) ausdrücklich.

Die Teilnahme setzt eine personelle Verbindlichkeit relevanter Akteure und Akteurinnen der höchsten Leitungsebene voraus. Diese sollte sich in dem Bewerbungsdokument klar widerspiegeln, das auch von einem Mitglied der Hochschulleitung beziehungsweise des Direktoriums unterzeichnet werden muss. Für die Teilnahme muss an Ihrer Einrichtung zudem eine Projektkoordination (0,5 VZÄ, November 2026 bis Oktober 2027) definiert werden, die als zentrale Ansprechperson agiert und den Prozess intern koordiniert. Diese Rolle kann gegebenenfalls auf zwei Personen aufgeteilt werden.



STIFTERVERBAND

Ablauf und Zeitplan

Der folgende Zeitplan gibt Orientierung zum konkreten Ablauf und zeitlichen Umfang der Strategie- und Umsetzungsbegleitung. Wir bitten, diesen bei Ihrer Bewerbung zu berücksichtigen und feste Termine bereits im Kalender freizuhalten.

| | |
|---|---|
| Juni 2026 | Ausschreibung für die Auswahl der ersten Kohorte |
| 14. August 2026 | Bewerbungsschluss |
| 30. September 2026 | Bekanntgabe der Auswahl der teilnehmenden Institutionen |
| 10. November 2026, 14:00 bis 15:30 Uhr | Virtuelle Auftaktveranstaltung |
| Januar 2027 | Kick-Off in Präsenz in Berlin |

| | 11/26 | 12/26 | 01/27 | 02/27 | 03/27 | 04/27 | 05/27 | 06/27 | 07/27 | 08/27 | 09/27 | 10/27 |
|--|--------------------------|-------|-------|-------|--------------------------------|-------|-------|-------|--------------------------------|-------|-------|-------|
| | Phase I: Kompetenzaufbau | | | | Phase II: Strategieentwicklung | | | | Phase II: Umsetzungsbegleitung | | | |
| Virtuelle Auftaktveranstaltung (10.11.2026, 90 Min.) | | | | | | | | | | | | |
| Virtuelle Kennenlerngespräche (90 Min.) | | | | | | | | | | | | |
| Zweitägiger Kick-off-Workshop in Berlin | | | | | | | | | | | | |
| Zwei halbtägige Online-Trainings | | | | | | | | | | | | |
| Zwei virtuelle Kohorten-Support-Sessions | | | | | | | | | | | | |
| Abgabe fokussierter Statusbericht | | | | | | | | | | | | |
| Peer-to-Peer-Besuch vor Ort | | | | | | | | | | | | |
| Kurzbericht mit Handlungsempfehlungen durch Projektteam und Peers | | | | | | | | | | | | |
| Kohorten-Netzwerktreffen in Berlin | | | | | | | | | | | | |
| Individuelle halbtägige Workshops I zur Umsetzungsbegleitung vor Ort | | | | | | | | | | | | |
| Virtueller halbtägiger Workshop II zur Umsetzungsbegleitung | | | | | | | | | | | | |
| Virtuelle Abschlussveranstaltung der Kohorte | | | | | | | | | | | | |

Teilnahme Projektkoordination
 Teilnahme Lenkungskreis
 Teilnahme aus Leitung/Direktorium
 Projektteam



STIFTERVERBAND

Bewertung und Auswahlprozess

Die Auswahl der teilnehmenden Institutionen (Kohorte) trifft ein Komitee mit Personen aus der Wissenschaftscommunity in einem strukturierten Verfahren. Der Prozess wird von externen Stakeholdern begleitet. Alle eingegangenen Interessenbekundungen werden entlang der unten aufgeführten Kriterien bewertet. Auf dieser Grundlage erfolgt die Auswahl der teilnehmenden Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Fakultäten.

Die final ausgewählten Einrichtungen werden bis zum **30. September 2026** informiert. Einrichtungen, die in diesem Jahr nicht erfolgreich sind, können sich in Zukunft erneut bewerben.

Wesentliche Kriterien bei der Auswahl sind:

- klare Motivation sowie nachvollziehbare Zielsetzungen im Bereich Personalstruktur und -entwicklung
- strategische Einbettung des Vorhabens in die Hochschul- beziehungsweise Organisationsentwicklung
- fundierte Darstellung der Ausgangslage und zentraler Herausforderungen
- Umsetzungsfähigkeit und nachhaltige institutionelle Verankerung (inklusive Einbindung der Hochschulleitung beziehungsweise des Direktoriums)
- überzeugendes Konzept zur Beteiligung relevanter Akteure und Statusgruppen

Bei der Auswahl wird besonderer Wert auf eine Vielfalt an Hochschultypen, Profilen und Entwicklungsständen gelegt. Ziel ist es, eine Kohorte zusammenzustellen, die einen möglichst großen Mehrwert für den kollegialen Austausch und das gemeinsame Lernen bietet. Die Begleitung durch das Projekt kann für jede Hochschule oder Forschungseinrichtung sinnvoll sein, ganz gleich wie weit fortgeschritten sie in der Entwicklung ihrer Personalstrukturkonzepte sind.

Das Verfahren unterliegt dem Grundsatz der Vertraulichkeit. Die von Ihnen getätigten Angaben werden ausschließlich zum Zweck des Projekts gespeichert und ausgewertet. Ist Ihre Bewerbung erfolgreich, so werden Ihre Angaben ausschließlich im Rahmen der Peer-to-Peer-Begleitung Ihrer Einrichtung verwendet.

Inhalt und Umfang des Bewerbungsverfahrens

Interessierte Hochschulen und Forschungseinrichtungen können sich im Rahmen dieser Ausschreibung um die Teilnahme an der ersten Kohorte bewerben. Die Bewerbung erfolgt *in Form eines PDF-Dokuments* und ist **bis zum 14. August 2026** einzureichen. Auf das Bewerbungsdokument kann [hier](#) zugegriffen werden. Die Bewerbung muss



STIFTERVERBAND

von einem Mitglied der höchsten Leitungsebene, also der Hochschulleitung beziehungsweise des Direktoriums, und einem (gegebenenfalls weiteren) designierten Mitglied des Lenkungskreises unterzeichnet sein. Im Falle einer erfolgreichen Bewerbung stellt Ihr Antrag eine wichtige Grundlage für den Strategieprozess dar.

Einreichung

Bitte senden Sie Ihre Bewerbung elektronisch an:

hochschulstrategie@stifterverband.de

Ihre Fragen können Sie auf **der virtuellen Informationsveranstaltung am 17. Juni 2026 (10:30 bis 12:00 Uhr)** stellen oder uns vorab per E-Mail zukommen lassen.

Mehr Informationen dazu finden Sie auf der [Homepage des Projekts](#).

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg und freuen uns auf Ihre Bewerbung!

[Das Projekt](#) „Peer-to-Peer – Personalstrukturen und -entwicklung in der Wissenschaft“ des Stifterverbandes unterstützt Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch eine Peer-to-Peer-Begleitung dabei, Personalstrukturkonzepte strategisch zu entwickeln und umzusetzen. Im Mittelpunkt stehen attraktive und transparente Karrierewege, ein angemessener Anteil unbefristeter Beschäftigung, fachliche Flexibilität sowie eine Organisationsentwicklung, die Beteiligung und geteilte Verantwortung stärkt. Ziel ist es außerdem, bewährte Praxisbeispiele sichtbar zu machen und institutionsübergreifend in die Breite zu tragen. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR).

[Der Stifterverband](#) ist eine Gemeinschaft von rund 3.500 engagierten Menschen, Unternehmen und Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft. Ziel seiner Arbeit ist, Bildung und Wissenschaft neu zu denken und zu gestalten, um die Innovationskraft der Gesellschaft nachhaltig zu stärken. Als zentraler Impulsgeber analysiert er aktuelle Herausforderungen, fördert Modellprojekte und ermöglicht deren Verbreitung in vielfältigen Netzwerken. Er vernetzt Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft, entwickelt gemeinsam Ideen und stößt politische Reformen an. In seinem Wirken konzentriert er sich auf zwei Handlungsfelder: "Bildung & Kompetenzen" sowie "Kollaborative Forschung & Innovation".

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt