Bayerischer Landtag

19. Wahlperiode 02.06.2025 Drucksache 19/6503

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Katja Weitzel SPD**
vom 19.03.2025

Karrierezentren an bayerischen Universitäten und Hochschulen

Die Staatsregierung wird gefragt:

1.a) Wie sind die einzelnen Karrierezentren an den Universitäten oder Hochschulen in Bayern strukturiert (bitte Darstellung aller einzelnen Karrierezentren)? ... 4

1.b) Gibt es an den Hochschulen oder Universitäten eine einheitliche Strategie oder Standards für die Arbeit der Karrierezentren? ... 4

1.c) Welche Aufgaben haben sich für die jeweiligen Karrierezentren als wichtigste Tätigkeitsfelder herausgestellt? ... 4

2.a) Wie viele Studierende nehmen jährlich die Angebote der bestehenden Karrierezentren je nach Hochschule oder Universität in Anspruch (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)? ... 5

2.b) Wie hoch ist der Anteil der Studierenden, die mindestens einmal während ihres Studiums die Dienstleistungen eines Karrierezentrums an der jeweiligen Hochschule oder Universität in Anspruch genommen haben? ... 5

2.c) Gibt es an den jeweiligen Hochschulen bzw. Universitäten Unterschiede in der Nutzung des Karrierezentrums je nach Fachrichtung oder Abschlussniveau (Bachelor, Master, Promotion; bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)? ... 5

3.a) Welche spezifischen Programme und Beratungsformate werden an den jeweiligen Hochschulen oder Universitäten mit Karrierezentren am häufigsten genutzt? ... 5

3.b) Gibt es an den Hochschulen oder Universitäten mit Karrierezentren eine Nachverfolgung, wie viele Studierende nach einer Beratung am Karrierezentrum tatsächlich eine berufliche Orientierung oder eine konkrete Stelle gefunden haben? ... 6

3.c) Welche Maßnahmen zur Erfolgskontrolle setzen die jeweiligen Karrierezentren selbst ein? ... 6

4.a) Mit welchen Unternehmen und Branchen kooperieren die Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen oder Universitäten (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)? ... 6

4.b) Gibt es an den Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen und Universitäten branchenspezifische Unterschiede in der Vermittlungserfolgsquote? 6

4.c) Wie hoch ist Vermittlungsdauer von der ersten Kontaktaufnahme bis zur erfolgreichen Platzierung je nach Karrierezentrum? 6

5.a) Welche Rückmeldungen gibt es von Studierenden und Absolventen zur Sicherung der Qualität der Beratung der jeweiligen Hochschulen und Universitäten mit Karrierezentren? 6

5.b) Wie oft werden die Angebote der Karrierezentren an den Hochschulen und Universitäten je nach Einrichtung evaluiert und weiterentwickelt? 6

5.c) Welche Best-Practice-Modelle könnten an den jeweiligen Hochschulen und Universitäten zur Weiterentwicklung der Karrierezentren identifiziert werden? 7

6.a) Wie ist die finanzielle und personelle Ausstattung der Karrierezentren je nach Hochschule oder Universität (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)? 7

6.b) Gibt es Unterschiede in der Finanzierung der Karrierezentren für Universitäten und Hochschulen? 7

6.c) Reicht die personelle Kapazität der Karrierezentren an den jeweiligen Hochschulen und Universitäten aus, um alle Studierenden angemessen zu betreuen? 7

7.a) Welche spezifischen Unterstützungsangebote bieten die Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen und Universitäten für Studierende und Promovierende, die eine akademische Laufbahn anstreben (z. B. Tenure-Track-Programme)? 7

7.b) Wie viele Absolventen und Absolventinnen der jeweiligen Universitäten und Hochschulen verbleiben nach ihrem Abschluss in der akademischen Laufbahn? 8

7.c) Gibt es an den Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen und Universitäten spezifische Fördermaßnahmen zur Unterstützung des Übergangs von der Promotion zur wissenschaftlichen Karriere (z. B. Postdoc-Stellen, Juniorprofessuren, Forschungsförderungen; bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)? 8

8.a) Welche Trends in der Arbeitsvermittlung sind für die Karrierezentren der jeweiligen Universitäten und Hochschulen besonders relevant? 8

8.b) Gibt es an den Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen und Universitäten innovative Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsmarktorientierung von Studierenden, z. B. durch künstliche Intelligenz oder Gamification? 8

8.c) Inwiefern spielt laut den Karrierezentren die Qualifikation von Studierenden im Umgang mit künstlicher Intelligenz eine Rolle beim Erfolg in der Vermittlung auf den Arbeitsmarkt? 9

Anlage 10

Hinweise des Landtagsamts 18

Antwort

des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst
vom 30.04.2025

Vorbemerkung:
In Art. 54 Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) sind die Aufgaben von Karrierezentren namentlich beschrieben. Sie beziehen sich in ihrer Tätigkeit ausschließlich auf die Beratung von Promovierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Da Fragen der Schriftlichen Anfrage auch Studierende einschließen, wurde bei der Beantwortung der Begriff des Karrierezentrums nicht eng nach dem Gesetzestext ausgelegt, sondern es wurden auch die Karriereberatungsstellen, Career-Services etc. einbezogen.

Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die bayerischen Hochschulen ihrem Auftrag aus dem BayHIG nachkommen, indem sie die Studierenden mit impulsgebenden Veranstaltungen unterstützen, individuelle Beratung anbieten und den Kompetenzaufbau für den Bewerbungsprozess fördern. Eine Arbeitsvermittlung im Sinne einer Vermittlungsagentur ist indes nicht Aufgabe der Hochschulen.

1.a) Wie sind die einzelnen Karrierezentren an den Universitäten oder Hochschulen in Bayern strukturiert (bitte Darstellung aller einzelnen Karrierezentren)?

1.b) Gibt es an den Hochschulen oder Universitäten eine einheitliche Strategie oder Standards für die Arbeit der Karrierezentren?

1.c) Welche Aufgaben haben sich für die jeweiligen Karrierezentren als wichtigste Tätigkeitsfelder herausgestellt?

Die Fragen 1 a bis 1 c werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Hochschulen in Bayern richten ihre Karriereberatungen an den Bedürfnissen ihrer Studierenden aus. Diese sind je nach Hochschultyp (Kunsthochschulen, Hochschulen für angewandte Wissenschaften oder Universitäten) und Fachrichtungen unterschiedlich. Dementsprechend gehen die Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HaW) und Universitäten jeweils eigene Wege in der Beratung der Studierenden. Zwischen den Universitäten bzw. Hochschulen findet hinsichtlich der Karriereberatungen ein enger Austausch statt. Im Fokus steht dabei die erforderliche bedarfsgerechte Flexibilität angesichts der heterogenen Beratungsbedarfe. Die bayerischen Hochschulen erfüllen ihren vom Gesetzgeber formulierten Auftrag nach Art. 2 Abs. 5 Satz 3 sowie Art. 54 BayHIG, in dem konkret das Angebot einer Beratung bei der Karriereplanung festgeschrieben ist. Eine verpflichtende Installation eines Karrierezentrums sieht das BayHIG jedoch nicht vor. Insbesondere an manchen HaW und Kunsthochschulen konnte durch die Größe und andere Struktur im Gegensatz etwa zu den Universitäten der Bedarf an Karriereberatungen bisher auch ohne eigene Karrierezentren gedeckt werden. Durch die Einführung des Promotionsrechts an den HaW, die durch das BayHIG ermöglicht wurde, könnte sich in Zukunft der Bedarf an Karriereberatungen an den HaW erhöhen.

In diesem Zusammenhang wird zudem auf die Hochschuljobbörse hingewiesen. Unter der Federführung der Technischen Hochschule (TH) Nürnberg begannen die Career Services von 19 Hochschulen (darunter 16 der 17 staatlichen bayerischen HaW) im Jahr 2003 eine intensive Zusammenarbeit. Die Hochschuljobbörse versteht sich als Unterstützung der Career Services, ist nicht gewinn-, sondern studierendenorientiert und steht mit den Career Services in gutem Kontakt, um aktuelle Projekte und gemeinsame Aktionen weiterzuentwickeln. Die Hochschuljobbörse ist damit eine umfassende Karriereplattform, die neben Stellenangeboten (in den typischen studentischen Bereichen von Nebenjobs, Werkstudierendentätigkeiten, Praktika, Abschlussarbeiten bis zu Angeboten für Young Professionals und Start-ups) auch Bereiche wie Employer Branding, Recruiting Events, Unterstützung für Auslandspraktika und Einladungen zu Praxistagen bei Unternehmen anbietet. Die Hochschuljobbörse hat etwa 60 000 Firmenkontakte und informiert über einen Newsletter ca. 13 000 Unternehmen wie auch ca. 110 000 Studierende der Partnerhochschulen.

2.a) Wie viele Studierende nehmen jährlich die Angebote der bestehenden Karrierezentren je nach Hochschule oder Universität in Anspruch (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?

Die Darstellung nach einzelnen Hochschulen ist der beiliegenden Tabelle zu entnehmen. Es ist zu beachten, dass nur Hochschulen aufgeführt sind, die ein Karrierezentrum haben.

2.b) Wie hoch ist der Anteil der Studierenden, die mindestens einmal während ihres Studiums die Dienstleistungen eines Karrierezentrums an der jeweiligen Hochschule oder Universität in Anspruch genommen haben?

Die Anteile liegen bei den Hochschulen, die dies statistisch erfassen, zwischen 14 und 73 Prozent.

2.c) Gibt es an den jeweiligen Hochschulen bzw. Universitäten Unterschiede in der Nutzung des Karrierezentrums je nach Fachrichtung oder Abschlussniveau (Bachelor, Master, Promotion; bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?

Die Darstellung nach einzelnen Hochschulen ist der beiliegenden Tabelle zu entnehmen. Es ist zu beachten, dass nur Hochschulen aufgeführt sind, die ein Karrierezentrum haben.

3.a) Welche spezifischen Programme und Beratungsformate werden an den jeweiligen Hochschulen oder Universitäten mit Karrierezentren am häufigsten genutzt?

Bei den Beratungsformaten überwiegt die individuelle Einzelberatung. Zudem werden von vielen Hochschulen auch Gruppenangebote z. B. im Workshop-Format angeboten.

3.b) Gibt es an den Hochschulen oder Universitäten mit Karrierezentren eine Nachverfolgung, wie viele Studierende nach einer Beratung am Karrierezentrum tatsächlich eine berufliche Orientierung oder eine konkrete Stelle gefunden haben?

Hierzu findet keine Nachverfolgung statt.

3.c) Welche Maßnahmen zur Erfolgskontrolle setzen die jeweiligen Karrierezentren selbst ein?

Als Maßnahmen zur Erfolgskontrolle werden vor allem standardisierte Evaluationsbögen, Monitoring der Zahlen von Teilnahmen an Beratungsformaten sowie Befragungen/Umfragen eingesetzt.

4.a) Mit welchen Unternehmen und Branchen kooperieren die Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen oder Universitäten (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?

Die Darstellung nach einzelnen Hochschulen ist der beiliegenden Tabelle zu entnehmen. Es ist zu beachten, dass nur Hochschulen aufgeführt sind, die ein Karrierezentrum haben.

4.b) Gibt es an den Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen und Universitäten branchenspezifische Unterschiede in der Vermittlungserfolgsquote?

Hierzu gibt es keine statistische Erfassung, da die Karrierezentren ihre Aufgabe vor allem in der individuellen Beratung und Unterstützung sowie dem Kompetenzaufbau für den Bewerbungsprozess sehen. Zusätzlich wird durch unterschiedliche Formate bei der Vernetzung von Studierenden und möglichen Arbeitgebern geholfen. Die Arbeitsvermittlung im Sinne einer Vermittlungsagentur ist nicht Aufgabe der bayerischen Hochschulen.

4.c) Wie hoch ist Vermittlungsdauer von der ersten Kontaktaufnahme bis zur erfolgreichen Platzierung je nach Karrierezentrum?

Da eine konkrete Vermittlung nicht primäres Ziel der Karrierezentren ist (siehe Antwort zu Frage 4 b), werden hierzu keine Zahlen erfasst.

5.a) Welche Rückmeldungen gibt es von Studierenden und Absolventen zur Sicherung der Qualität der Beratung der jeweiligen Hochschulen und Universitäten mit Karrierezentren?

Die Rückmeldungen erfolgen v.a. in Form von standardisierten Evaluationsbögen nach dem Beratungsprozess.

5.b) Wie oft werden die Angebote der Karrierezentren an den Hochschulen und Universitäten je nach Einrichtung evaluiert und weiterentwickelt?

Über 50 Prozent der Universitäten, HaW und Kunsthochschulen evaluieren ihre Einrichtungen mindestens im halbjährlichen Turnus, über 96 Prozent im jährlichen Turnus.

5.c) Welche Best-Practice-Modelle könnten an den jeweiligen Hochschulen und Universitäten zur Weiterentwicklung der Karrierezentren identifiziert werden?

Die Darstellung nach einzelnen Hochschulen ist der beiliegenden Tabelle zu entnehmen. Es ist zu beachten, dass nur Hochschulen aufgeführt sind, die ein Karrierezentrum haben.

6.a) Wie ist die finanzielle und personelle Ausstattung der Karrierezentren je nach Hochschule oder Universität (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?

6.b) Gibt es Unterschiede in der Finanzierung der Karrierezentren für Universitäten und Hochschulen?

6.c) Reicht die personelle Kapazität der Karrierezentren an den jeweiligen Hochschulen und Universitäten aus, um alle Studierenden angemessen zu betreuen?

Die Fragen 6 a bis 6 c werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Karrierezentren werden aus der Grundfinanzierung der jeweiligen Einrichtung finanziert. Die Verteilung dieser Mittel liegt im Zuständigkeitsbereich der Universitäten, HaW und Kunsthochschulen selbst.

7.a) Welche spezifischen Unterstützungsangebote bieten die Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen und Universitäten für Studierende und Promovierende, die eine akademische Laufbahn anstreben (z. B. Tenure-Track-Programme)?

Häufig werden die Angebote für Promovierende nicht von den Career Services, sondern von den Graduiertenzentren angeboten.

Folgende Unterstützungsangebote bieten die Karrierezentren an:

– Mentoring-Programme,
– Qualifizierungsangebote zu den Themen Wissenschaftliche Karriereentwicklung, Vorbereitung auf das Berufungsverfahren, Drittmittelförderung, Wissenschaftskommunikation,
– Workshops und Beratung zu akademischer Karriereplanung, Drittmitteleinwerbung und Publikationsstrategien (z. B. „Karrierewege in der Wissenschaft: Should I stay or should I go? Doctoral Research at Universities“),
– Sabbatical-Programme (Freistellung zur Profilierung, Vernetzung),
– Tenure-Track-Programme.

7.b) Wie viele Absolventen und Absolventinnen der jeweiligen Universitäten und Hochschulen verbleiben nach ihrem Abschluss in der akademischen Laufbahn?

Die meisten bayerischen Hochschulen erfassen diese Zahlen nicht. Die Zahlen der Universitäten, HaW und Kunsthochschulen, die eine statistische Erfassung vornehmen, liegen bei ca. 5 Prozent bei den HaW und ca. 20–25 Prozent bei den Universitäten. Es ist davon auszugehen, dass durch die Einführung des Promotionsrechts an den HaW die Zahlen in diesem Bereich steigen werden.

7.c) Gibt es an den Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen und Universitäten spezifische Fördermaßnahmen zur Unterstützung des Übergangs von der Promotion zur wissenschaftlichen Karriere (z. B. Postdoc-Stellen, Juniorprofessuren, Forschungsförderungen; bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?

Die Darstellung nach einzelnen Hochschulen ist der beiliegenden Tabelle zu entnehmen. Es ist zu beachten, dass nur Hochschulen aufgeführt sind, die ein Karrierezentrum haben.

8.a) Welche Trends in der Arbeitsvermittlung sind für die Karrierezentren der jeweiligen Universitäten und Hochschulen besonders relevant?

Folgende Trends werden von den bayerischen Hochschulen als relevant eingestuft:

– Einsatz von KI-Tools bei der Berufsorientierung und bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen,
– Vermittlung internationaler Absolventinnen und Absolventen (mit wenig oder kaum Deutschkenntnissen) in den deutschen Arbeitsmarkt,
– Bewusstsein zu „Future-Proof Skills“,
– Automatisierung im Bewerbungsprozess,
– Onlineplattformen (Jobportale, soziale Netzwerke),
– One-Click-Bewerbung,
– Bewerbungsvideos,
– Rekrutierungspraxis der Unternehmen (z. B. über LinkedIn),
– Networking und Employer Branding während des Student-Life-Cycles.

8.b) Gibt es an den Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen und Universitäten innovative Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsmarktorientierung von Studierenden, z. B. durch künstliche Intelligenz oder Gamification?

Der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) spielt im Beratungsprozess eine zunehmende Rolle. Auch Gamification-Ansätze zur Beratung werden an Universitäten und Hochschulen eingesetzt. Ein Beispiel für die Erforschung eines solchen Ansatzes ist das Projekt EMPAMOS an der TH Nürnberg.

8.c) Inwiefern spielt laut den Karrierezentren die Qualifikation von Studierenden im Umgang mit künstlicher Intelligenz eine Rolle beim Erfolg in der Vermittlung auf den Arbeitsmarkt?

Der Großteil der Rückmeldungen bestätigt die Annahme, dass die Qualifikation von Studierenden im Umgang mit KI eine Rolle beim Erfolg in der Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt spielt. Dies könne z. B. auf die KI-Unterstützung beim Lesen oder Schreiben von Bewerbungsunterlagen oder auf die Nutzung von KI beim Personal Job Coaching zurückzuführen sein. Die bayerischen Hochschulen qualifizieren deshalb die Studierenden bereits während des Studiums intensiv in den Bereichen KI, Data Science und digitale Transformation.

Anlage

Name der Hochschule	2.a Wie viele Studierende nehmen jährlich die Angebote der bestehenden Karrierezentren je nach Hochschule oder Universität in Anspruch (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?	2.c Gibt es an den jeweiligen Hochschulen bzw. Universitäten Unterschiede in der Nutzung des Karrierezentrums je nach Fachrichtung oder Abschlussniveau (Bachelor, Master, Promotion) (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?	4.a Mit welchen Unternehmen und Branchen kooperieren die Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen oder Universitäten (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?	5.c Welche Best-Practice-Modelle könnten an den jeweiligen Hochschulen und Universitäten zur Weiterentwicklung der Karrierezentren identifiziert werden?	7.c Gibt es an den Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen und Universitäten spezifische Fördermaßnahmen zur Unterstützung des Übergangs von der Promotion zur wissenschaftlichen Karriere (z. B. Postdoc-Stellen, Junior-Professuren, Forschungsförderungen) (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?
Kunsthochschulen					
Hochschule für Musik und Theater München	ca. 500	Keine statistische Erfassung	Keine Kooperation	Einführung eines Mentoring-Programms zur Förderung von Studentinnen (Gender-Gerechtigkeit in der Musikbranche); 2. Individuelle Angebote für Institute/Klassen	Fehlanzeige
HfM Würzburg	Keine statistische Erfassung	Keine statistische Erfassung	Gründungszentren Berufsverbände	Angebot studierendenorientierter Angebote/Workshops Akkreditierung der Angebote	Mentoring-Programm
Universitäten					
Universität Augsburg	ca. 1700	Keine statistische Erfassung	Keine festen Kooperationen, fach- und fallspezifische Zusammenarbeit	Einheitliche hochschulübergreifende Plattform für Berufsorientierung und Berufseinstieg mit zertifizierten Tests zur Identifikation von persönlichen Werten/Stärken und beruflichen Eignungen Entwicklungspfaden für Studierende und Promovierende von Beginn an bis zum Berufseinstieg	Qualifizierungsangebote zu den Themen Wissenschaftliche Karriereentwicklung, Vorbereitung auf das Berufungsverfahren, Drittmittelförderung, Wissenschaftskommunikation Individuelle Beratung zur wissenschaftlichen Karriereplanung

Name der Hochschule	2.a Wie viele Studierende nehmen jährlich die Angebote der bestehenden Karrierezentren je nach Hochschule oder Universität in Anspruch (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?	2.c Gibt es an den jeweiligen Hochschulen bzw. Universitäten Unterschiede in der Nutzung des Karrierezentrums je nach Fachrichtung oder Abschlussniveau (Bachelor, Master, Promotion) (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?	4.a Mit welchen Unternehmen und Branchen kooperieren die Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen oder Universitäten (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?	5.c Welche Best-Practice-Modelle könnten an den jeweiligen Hochschulen und Universitäten zur Weiterentwicklung der Karrierezentren identifiziert werden?	7.c Gibt es an den Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen und Universitäten spezifische Fördermaßnahmen zur Unterstützung des Übergangs von der Promotion zur wissenschaftlichen Karriere (z. B. Postdoc-Stellen, Junior-Professuren, Forschungsförderungen) (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?
Universität Bayreuth	ca. 2500	Keine statistische Erfassung	Über 100 regionale und überregionale Unternehmen und Institutionen aller Branchen	Spezialisierung auf akademische vs. außerakademische Karrieren unter Berücksichtigung der individuellen Karrierestufen (Studium, Promotion, Postdoc) mit Einbindung der Expertinnen und Experten in den jeweiligen Einrichtungen	Beratungsangebote & Veranstaltungen (z. B. Fakultät IV/V, University of Bayreuth Graduate School)
FAU (Career Service betreut alle Studierende außer den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften)	ca. 3200	Ja	Arbeitgeber aus der Region	FAU #JobInsights live – Studierende fragen, Alumni antworten, Career Café – Netzwerkveranstaltung für internationale Studierende	Keine, wird von Graduiertenzentrum der FAU Zentral gesteuert
FAU (Career Service am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften)	ca. 900	Ja	Arbeitgeber aus der Region (Fokus Wirtschaft)	Wiso-Coach Programm (Mentoring für Masterstudierende) Patenschaftsprogramm (Praktikum/Werkstudierendenstellen für Bachelorstudierende)	Keine, wird von Graduiertenzentrum der FAU Zentral gesteuert
Ludwig-Maximilians-Universität München	ca. 6500	Keine statistische Erfassung	Aktuell rund 80 Premiumpartner aus diversen Branchen	Arbeitgebernetzwerk; digitale Jobbörse	Solche Leistungen werden zwar nicht vom LMU Career Service angeboten, aber vom Graduate CenterLMU, der zentralen Koordinations-, Beratungs- und Serviceeinrichtung zum Thema Promotion. Weitere Informationen sind auf der folgenden Website zu finden: www.graduatecenter.uni-muenchen.de[1]

1 https://www.graduatecenter.uni-muenchen.de/index.html

Name der Hochschule	**2.a Wie viele Studierende nehmen jährlich die Angebote der bestehenden Karrierezentren je nach Hochschule oder Universität in Anspruch (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?**	**2.c Gibt es an den jeweiligen Hochschulen bzw. Universitäten Unterschiede in der Nutzung des Karrierezentrums je nach Fachrichtung oder Abschlussniveau (Bachelor, Master, Promotion) (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?**	**4.a Mit welchen Unternehmen und Branchen kooperieren die Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen oder Universitäten (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?**	**5.c Welche Best-Practice-Modelle könnten an den jeweiligen Hochschulen und Universitäten zur Weiterentwicklung der Karrierezentren identifiziert werden?**	**7.c Gibt es an den Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen und Universitäten spezifische Fördermaßnahmen zur Unterstützung des Übergangs von der Promotion zur wissenschaftlichen Karriere (z. B. Postdoc-Stellen, Junior-Professuren, Forschungsförderungen) (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?**
Technische Universität München	ca. 7000	Ja	Keine Unternehmenskooperationen (nur Jobbörse); Institutionen: Arbeitsagentur München, Amiga München	Digitaler Career Service; Programm mit individuellem Stärken-Schwächen-Assessment	Beratung und Information für akademische Laufbahn findet nicht hauptsächlich im TUM Career Service statt, sondern an der TUM Graduate School und den angeschlossenen Graduiertenzentren. TUM Graduate School: Beratung für Promotionsinteressierte, Prepdoc Event, Kursprogramm zur (akademischen) Karriereplanung, Beratung im Projekt „Attract2HM“ zur Karriere an HAW; weiter an der TUM für bereits promovierte Personen: TUM Researcher Programm, Talent Factory für Postdocs, TUM Junior Fellows und Tenure Track Programm.
UTN	ca. 20 (bei aktuell 41 Studierenden)	Keine statistische Erfassung	Kooperation mit unterschiedlichen Unternehmen und Branchen. Die UTN profitiert von einem starken Transfer-Ökosystem. Bspw. Kooperation mit Konzernen, wie Siemens und Schaeffler, aber auch mit der DATEV eG, der Bundesagentur für Arbeit, N-Ergie und der Stadt Nürnberg.	Fachbereichsspezifische Karriereberatung mit individuell zugeschnittenen Angeboten für verschiedene Disziplinen. Alumni-Netzwerke & Peer-Mentoring zur Förderung des Austauschs zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen, Nachwuchswissenschaftlern und etablierten Forschenden. Early Career Center als zentrale Anlaufstelle für Studierende und doctoral/postdoctoral researchers und Nutzung der damit einhergehenden Synergien	Promovierende: Workshops & Beratung zu akademischer Karriereplanung, Drittmitteleinwerbung und Publikationsstrategien.

Name der Hochschule	**2.a Wie viele Studierende nehmen jährlich die Angebote der bestehenden Karrierezentren je nach Hochschule oder Universität in Anspruch (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?**	**2.c Gibt es an den jeweiligen Hochschulen bzw. Universitäten Unterschiede in der Nutzung des Karrierezentrums je nach Fachrichtung oder Abschlussniveau (Bachelor, Master, Promotion) (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?**	**4.a Mit welchen Unternehmen und Branchen kooperieren die Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen oder Universitäten (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?**	**5.c Welche Best-Practice-Modelle könnten an den jeweiligen Hochschulen und Universitäten zur Weiterentwicklung der Karrierezentren identifiziert werden?**	**7.c Gibt es an den Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen und Universitäten spezifische Fördermaßnahmen zur Unterstützung des Übergangs von der Promotion zur wissenschaftlichen Karriere (z. B. Postdoc-Stellen, Junior-Professuren, Forschungsförderungen) (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?**
Universität Passau	ca. 5000	Keine statistische Erfassung	Teilnahme an Recruiting-Formaten (Karrieremesse, Karriere-Vorträgen und -Workshops; Stellenportal sowie „Praktikumsführer regional“) prinzipiell allen Unternehmen aus allen Branchen möglich; häufigste Branchen auf der Karrieremesse: Consulting und IT-Unternehmen	Sehr erfolgreiche Formate mit entsprechendem Weiterentwicklungspotential sind z. B.: LEHRE+ Hochschuldidaktik verantwortet das hochschuldidaktische Weiterbildungsangebot für Lehrende an der Universität Passau. Enge Kooperation zwischen Karriere-Beratung für Studierende und Karriere-Beratung für Promovierende bzw. Promotions-Interessierte Zusammenarbeit zwischen Zukunft: Karriere und Kompetenzen mit Alumni-Vereinen zur Gewinnung von Alumni für Berufsfeld-Vorträge als Orientierungsformat für aktuelle Studierende Berufsorientierungsprogramm für internationale Studierende „iStudi Pass“	Diese Maßnahmen werden vom Graduiertenzentrum, z. B. im neu gegründeten Format „PYREC“ angeboten: „Im Zuge der Weiterentwicklung des Passau Young Researchers Excellence Centre (PYREC) zu einem Exzellenzprogramm für die interdisziplinäre Vernetzung und Forschung werden kleine Gruppen von außergewöhnlich leistungsstarken und innovativen Nachwuchsforschenden (PYREC Fellows) identifiziert und in ihrer Kompetenzentwicklung seit dem Sommersemester 2024 in jährlichen Kohorten für zwei Jahre intensiv gefördert und gefordert.“ (www.uni-passau.de[2] Zudem werden Berufungstrainings angeboten.

2 https://www.uni-passau.de/pyrec

Name der Hochschule	2.a Wie viele Studierende nehmen jährlich die Angebote der bestehenden Karrierezentren je nach Hochschule oder Universität in Anspruch (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?	2.c Gibt es an den jeweiligen Hochschulen bzw. Universitäten Unterschiede in der Nutzung des Karrierezentrums je nach Fachrichtung oder Abschlussniveau (Bachelor, Master, Promotion) (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?	4.a Mit welchen Unternehmen und Branchen kooperieren die Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen oder Universitäten (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?	5.c Welche Best-Practice-Modelle könnten an den jeweiligen Hochschulen und Universitäten zur Weiterentwicklung der Karrierezentren identifiziert werden?	7.c Gibt es an den Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen und Universitäten spezifische Fördermaßnahmen zur Unterstützung des Übergangs von der Promotion zur wissenschaftlichen Karriere (z. B. Postdoc-Stellen, Junior-Professuren, Forschungsförderungen) (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?
Universität Regensburg – Fakultät Wirtschaftswissenschaften	Keine statistische Erfassung	Ja	Hauptsächlich Unternehmen aus Bayern	Messeteam- und Messecoaches zur Organisation der Karrieremesse ressourcenschonende Zusammenarbeit mit dem International Office und dem Zentrum für wissenschaftlichen Nachwuchs	Keine, da hierfür das Zentrum für Wissenschaftlichen Nachwuchs zuständig ist.
Universität Regensburg – WIN	ca. 400	WIN: Zielgruppe Promovierende, Postdocs, TT-Profs, Gruppenleitende, Habilitierende	Partner des Marketing und Careerservice (MCS) Förderer des Deutschlandstipendiums	Keine	UR Potentials (Unterstützung bei der Drittmitteleinwerbung) Sabbatical Programm (Freistellung zur Profilierung, Vernetzung)
Universität Würzburg	ca. 2000	Ja	U. a. Vogel Communications Group und Internationale Institutionen wie DAAD, Coimbra und Auswärtiges Amt, GIZ	Future Skills/Professional Skills Angebot und Potenzialanalyse	Expertenvorträge und individuelle Beratung
HaW					
HaW Ansbach	ca. 850	Ja	Hochschuljobbörse Praxistage	Karrieremesse Individualberatung	Verweisberatung an das Scientific Talent Center
TH Aschaffenburg	Keine statistische Erfassung	Keine statistische Erfassung	Promovierende: externe Trainer und Coaches Studierende: externe Trainer und Coaches, Karriereberater der Hochschule	Career-Speed-Datings Karrieremessen	Kurse, Unterstützung bei der Finanzierung von Konferenzteilnahmen mit eigenem Beitrag
THAugsburg	ca. 100	Nein	je nach Bedarf	Podcast zu Karrierethemen und Studienwahl, Orientierungscoachings	Unterstützung durch hochschulinterne Graduate School

Name der Hochschule	2.a Wie viele Studierende nehmen jährlich die Angebote der bestehenden Karrierezentren je nach Hochschule oder Universität in Anspruch (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?	2.c Gibt es an den jeweiligen Hochschulen bzw. Universitäten Unterschiede in der Nutzung des Karrierezentrums je nach Fachrichtung oder Abschlussniveau (Bachelor, Master, Promotion) (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?	4.a Mit welchen Unternehmen und Branchen kooperieren die Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen oder Universitäten (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?	5.c Welche Best-Practice-Modelle könnten an den jeweiligen Hochschulen und Universitäten zur Weiterentwicklung der Karrierezentren identifiziert werden?	7.c Gibt es an den Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen und Universitäten spezifische Fördermaßnahmen zur Unterstützung des Übergangs von der Promotion zur wissenschaftlichen Karriere (z. B. Postdoc-Stellen, Junior-Professuren, Forschungsförderungen) (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?
HaW Coburg	ca. 1100	Keine statistische Erfassung	Agentur für Arbeit Bamberg-Coburg; IHK zu Coburg	Keine	Promotionsberatung und -betreuung findet durch eine Mitarbeiterin im Referat Forschungs- und Drittmittelservice (z. B. Mentoringprogramm und Qualifizierungsprogramm für Promovierende)
TH Deggendorf	ca. 7000	Ja	Regionale und überregionale Unternehmen der Fachrichtungen Technik, Informatik, Wirtschaft und Gesundheit (Kooperationspartner Career Service, Fachrichtungsspezifische Kontakte)	Schrittweises durchlaufen von ausgwählten Seminaren/ Workshops für Internationale Studierende, um Berufskompetenzen zu entwickeln und die Berufsfähigkeit am Deutschen Arbeitsmarkt signifikant zu steigern.	Diese Angebote laufen an der THD über die Graduate School, nicht über den Career Service.
HaW Hof	ca. 1100	Ja	Regionale Unternehmen	Schaffung von Post-Doc-Stellen im Programm „FH Personal“	Info-Veranstaltungen
TH Ingolstadt	ca. 2000	Keine statistische Erfassung	Der Career Service hat zum einen Dualpartnerunternehmen und zum anderen allgemeine Unternehmenspartner. Die Branchen umfassen alle fachlichen Themenbereiche der Hochschule.	Anwendung zertifizierter Tests und Methoden, z. B. zur Identifikation berufsbezogener Werte oder zur Aktivierung kreativer Potenziale; Vorgabe eines Lernpfads für die Studierenden zur schrittweisen Entwicklung in Richtung Berufseinstieg	Zuständigkeit liegt hier in der Doctoral School
HaW Kempten	ca. 1200	Ja	Stiftungen, Gesundheitsbranche	Hoher Bedarf an englischsprachigen Angeboten; Coaching-Angebote werden stark nachgefragt	Bisher noch keine Angebote für Studierende, die eine akademische Laufbahn anstreben.

Name der Hochschule	**2.a Wie viele Studierende nehmen jährlich die Angebote der bestehenden Karrierezentren je nach Hochschule oder Universität in Anspruch (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?**	**2.c Gibt es an den jeweiligen Hochschulen bzw. Universitäten Unterschiede in der Nutzung des Karrierezentrums je nach Fachrichtung oder Abschlussniveau (Bachelor, Master, Promotion) (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?**	**4.a Mit welchen Unternehmen und Branchen kooperieren die Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen oder Universitäten (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?**	**5.c Welche Best-Practice-Modelle könnten an den jeweiligen Hochschulen und Universitäten zur Weiterentwicklung der Karrierezentren identifiziert werden?**	**7.c Gibt es an den Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen und Universitäten spezifische Fördermaßnahmen zur Unterstützung des Übergangs von der Promotion zur wissenschaftlichen Karriere (z. B. Postdoc-Stellen, Junior-Professuren, Forschungsförderungen) (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?**
HaW Landshut	ca. 350	Nein	Unternehmen & Einrichtungen aus allen Bereichen unseres Studienangebotes	Workshop-Programm des Karriereservice	Seit 01.01.2023 gibt es das Projekt „LA-Proof“, welches ein Qualifizierungsprogramm für wissenschaftliches Personal zur Vorbereitung auf eine Hochschulprofessur entwickelt. Dieses ist allerdings nicht wie der Karriereservice in der Zentralen Studienberatung angesiedelt, sondern direkt bei der Präsidentin der Hochschule Landshut. www.haw-landshut.de[3]
HaW München	Keine statistische Erfassung	Studierende = CAREER Center, Promovierende = Graduate School	CAREER Center: Feste Institutionen (wie Agentur für Arbeit) und wechselnde Unternehmen jedes Semester	CAREER Center: Zertifikatslehrgänge wie Ausbildung der Ausbilder	CAREER Center: Kooperation mit der Graduate School in Form von Infoveranstaltungen zum Thema Promotion, Kooperationsausbau derzeit in Überlegung
HaW Neu-Ulm	ca. 700	Nein	keine spezifischen Kooperationen – alle Unternehmen der Branche werden adressiert	Speed-Dating	FH-Personal (nicht: Karrierezentrum): Nachwuchsprofessur
TH Nürnberg	ca. 1700	Ja	Regionale Unternehmen aller Branchen	Hochschulübergreifendes Format der Praxistage in Kooperation mit unserer Hochschuljobbörse der Ohm	Leistungen werden von Promotionsberatung und HSFG erbracht

3 https://www.haw-landshut.de/forschung/forschungsbereiche/uebersicht-forschungsprojekte/forschungsprojekt/367-la-proof

Name der Hochschule	2.a Wie viele Studierende nehmen jährlich die Angebote der bestehenden Karrierezentren je nach Hochschule oder Universität in Anspruch (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?	2.c Gibt es an den jeweiligen Hochschulen bzw. Universitäten Unterschiede in der Nutzung des Karrierezentrums je nach Fachrichtung oder Abschlussniveau (Bachelor, Master, Promotion) (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?	4.a Mit welchen Unternehmen und Branchen kooperieren die Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen oder Universitäten (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?	5.c Welche Best-Practice-Modelle könnten an den jeweiligen Hochschulen und Universitäten zur Weiterentwicklung der Karrierezentren identifiziert werden?	7.c Gibt es an den Karrierezentren der jeweiligen Hochschulen und Universitäten spezifische Fördermaßnahmen zur Unterstützung des Übergangs von der Promotion zur wissenschaftlichen Karriere (z. B. Postdoc-Stellen, Junior-Professuren, Forschungsförderungen) (bitte Darstellung nach einzelnen Hochschulen)?
OTH Regensburg	ca. 500	Ja	Keine expliziten Kooperationsverträge, alle Anfragen werden bedient	Career Speed Dating (unkomplizierte Kontaktaufnahme zwischen Studierenden und Arbeitgebern) Kontaktvermittlung zwischen Studierende und Alumni zur beruflichen Orientierung (eins-zu-eins Vermittlung, Veranstaltungen mit Career Stories, Alumni-Stammtische mit Firmenexkursionen)	Angebote für Promovierende werden vom Graduiertenzentrum koordiniert: Workshop „Karriereplanung für Promovierende“ (für Karrieren innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft) Mentoring und Didaktikprogramm für Promovierenden/promovierte Alumni, die Interesse an einer HAW-Professur haben
TH Rosenheim	ca. 50	Keine statistische Erfassung	Holzwirtschaft, Gesundheitswirtschaft	Unternehmen und Hochschule, Vortragsreihe	Tenure Track
HaW Weihenstephan-Triesdorf	ca. 670	Ja	Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen deutschlandweit (csnd und Hochschuljobbörse) verschiedene Vertreter aus Privatwirtschaft und öffentlichen Dienst	Mentoring-Programme	Veranstaltung zur wissenschaftlichen Karriere
TH Würzburg Schweinfurt	ca. 760	Nein	Regionale Unternehmen aller Branchen	Teamtage mit verschiedenen Methoden zur Ideengenerierung, Netzwerktreffen mit csnd-Mitgliedshochschulen	In Kooperation mit ProPere-Projekt (ProPere = Professorale Personalgewinneung an der THWS – BMBF gefördertes Projekt) und Promotionszentrum regelmäßiges Workshopprogramm zum wissenschaftlichen Arbeiten für promotionsinteressierte Masterstudierende und für Promovierende sowie Nachwuchsprofessuren gemäß Art. 64 BayHIG

Hinweise des Landtagsamts

Zitate werden weder inhaltlich noch formal überprüft. Die korrekte Zitierweise liegt in der Verantwortung der Fragestellerin bzw. des Fragestellers sowie der Staatsregierung.

Zur Vereinfachung der Lesbarkeit können Internetadressen verkürzt dargestellt sein. Die vollständige Internetadresse ist als Hyperlink hinterlegt und in der digitalen Version des Dokuments direkt aufrufbar. Zusätzlich ist diese als Fußnote vollständig dargestellt.

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de/parlament/dokumente abrufbar.

Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de/aktuelles/sitzungen zur Verfügung.