



Leitlinien für die Promotionsphase an der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Beschluss des Senates vom 6. Juli 2021)

Präambel

Im Leitbild der Friedrich-Schiller-Universität Jena heißt es: „Die Friedrich-Schiller-Universität Jena versteht sich als Teil der Gesellschaft. Sie ist der Freiheit von Forschung und Lehre verpflichtet und trägt durch Wissenschaft und Bildung zur Lösung gesellschaftlicher Zukunftsfragen bei.“ Dieses Selbstverständnis und die daraus abgeleiteten Werte *Licht gewinnen und verbreiten* (Light), *Leben wahren und fördern* (Life) sowie *Freiheit schützen und gestalten* (Liberty) gelten für alle Tätigkeitsbereiche der Universität, einschließlich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Die Promotion ist eine zentrale Aufgabe der Universität. Die Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU) gibt sich mit diesen Leitlinien eine Orientierung für die Promotionsphase, die eine gelingende Promotion befördern sollen. Leitlinien haben Empfehlungscharakter. Sie

- rufen Eckpunkte der erfolgreichen Gestaltung von Promotionsverhältnissen in Erinnerung und liefern universitätsweite Orientierungspunkte für alle am Promotionsprozess Beteiligten,
- benennen Erfolgsfaktoren und optimale Promotionsbedingungen über alle Fachdisziplinen hinweg und
- stellen den Kern der erfolgreichen Praxis der Promotionskultur an der FSU Jena fachübergreifend dar.

Die Promotionskultur verwirklicht sich in den Promotionsverhältnissen zwischen Promovierenden und Betreuenden an den einzelnen Instituten und Fakultäten sowie den fakultätsübergreifenden Einrichtungen der Graduiertenförderung. Die vorliegenden Leitlinien sollen zu einer disziplinspezifischen Ausgestaltung im Sinne der für eine Universität essentiellen Vielfalt der Fachkulturen ermuntern. Ergänzend sind die Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis an der Friedrich-Schiller-Universität Jena zu sehen; sie halten das Bewusstsein für die Grundregeln wissenschaftlicher Praxis bei Betreuenden und Promovierenden lebendig und schärfen es. Die formale und materiell-rechtliche Ausgestaltung der Promotion ist dagegen durch die Regelungen der Rahmenpromotionsordnung und den sich darauf beziehenden Promotionsordnungen der Fakultäten geregelt.¹

Die Qualifizierung in der Promotionsphase ist hoch individuell, sowohl im Hinblick auf das Forschungsprojekt, als auch auf die berufliche Entwicklung. Die Verantwortung für erfolgreiche Promotionen liegt einerseits bei den Promovierenden selbst, andererseits aber auch bei den Betreuenden, den Fakultäten und der Universität insgesamt. Deshalb richten sich diese Leitlinien gleichermaßen an Promovierende, Betreuende, Fakultäten, strukturierte Promotionsprogramme und die Universität.

¹ Die Rahmenpromotionsordnung und Verweise zu den Promotionsordnungen der einzelnen Fakultäten der FSU Jena finden sich unter https://www.uni-jena.de/wissenschaftliche+karriere/promotion/finanzierung+_rechtliches/promotionsordnungen



Die Leitlinien der FSU stehen im Einklang mit den Empfehlungen des Council of Doctoral Education der European University Association (EUA-CDE)² und des Universitätsverbands zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND)³, nach denen Promovierende als Wissenschaftler/innen am Beginn ihrer Karriere betrachtet werden und nicht als Studierende in einem „third cycle“ nach Bachelor und Master, wie es die Bologna-Vorgaben für die Promotionsphase vorsehen. Darüber hinaus orientieren sich die Leitlinien an Empfehlungen zur Promotionsphase von Wissenschaftsrat⁴, Hochschulrektorenkonferenz⁵ und Deutscher Forschungsgemeinschaft⁶.

1. Forschungsumgebung

„Kernaufgabe des wissenschaftlichen Nachwuchses ist die eigenständige und originäre Forschung“ (UniWiND, 2011). Hierfür benötigen Promovierende sowohl Unabhängigkeit und Flexibilität als auch Struktur und Verlässlichkeit. Die Betreuung während der Promotion sollte die selbständige Leistung der Promovierenden bestmöglich fördern (siehe 3.). Die Universität trägt die Verantwortung für eine möglichst gute Forschungsumgebung und insbesondere für die Pflege einer Forschungskultur, welche sich sowohl durch Freiraum als auch durch Einbindung und konstruktive Feedback-Prozesse auszeichnet. Dazu gehört eine ausreichende Unterstützung durch strukturelle und organisatorische Maßnahmen wie beispielsweise eine angemessene Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen, die eine Fokussierung auf die wissenschaftliche Arbeit ermöglichen, und die angemessene Bereitstellung von für die Forschung benötigten Ressourcen. Die Einbindung in eine Arbeitsgruppe, ein Graduiertenprogramm und weitere wissenschaftliche Netzwerke bieten wertvolle Anregungen und ermöglichen einen kontinuierlichen wissenschaftlichen Austausch mit den Betreuenden, anderen Promovierenden und weiteren an verwandten Themen arbeitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vor Ort und darüber hinaus. Bei Eintritt von außerordentlichen Geschehnissen, die sich auf die Promotionsbedingungen auswirken, besteht eine institutionelle Verantwortung der Universität, Sonderregelungen zu treffen.

2. Zugangswege und Auswahlverfahren

Die Promotionsordnungen sichern transparente Verfahren zur Annahme von Promovierenden an den Fakultäten. Sie gewährleisten sowohl die Zugrundelegung hoher Leistungsmaßstäbe als auch den diskriminierungsfreien Zugang von Absolventinnen/Absolventen, die entsprechend des Thüringer Hochschulgesetzes die Mindestvoraussetzungen für die Annahme als Doktorandin/Doktorand erfüllen. Um Sicherheit hinsichtlich der Zulassungsvoraussetzungen zu geben, soll die Annahme gleich zu Beginn der Arbeit an der Promotion erfolgen.

² European University Association – Council of Doctoral Education (2010): *Salzburg II Recommendations*.

³ Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (2011): *Junge Forscherinnen und Forscher. Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten*.

⁴ Wissenschaftsrat (2011): *Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion*. Positionspapier.

⁵ Hochschulrektorenkonferenz (2012): *Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren. Empfehlung des Präsidiums der HRK an die promotionsberechtigten Hochschulen*.

⁶ Deutsche Forschungsgemeinschaft (2019): *Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Kodex*. und Deutsche Forschungsgemeinschaft (2021): *Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft*.



Transparenz hinsichtlich der Anforderungen und Verfahren soll auch für die Vergabe von Promotionsstellen und Promotionsstipendien bestehen. Diese werden in der Regel ausgeschrieben und nach den Grundsätzen der Bestenauswahl vergeben. Für die Auswahl von Promovierenden zur Aufnahme in strukturierte Programme haben sich z. B. durch mehrere Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer getragene Entscheidungen in Aufnahmekommissionen bewährt.

3. Betreuung

Betreuende begleiten Promovierende auf ihrem Weg durch die Promotion. Dabei sind beide Parteien für die Gestaltung einer gelingenden Betreuungssituation verantwortlich.

Die Verantwortung für die Betreuung einer Promotion liegt federführend bei einer Person (Erstbetreuer/in). Dies soll durch eine Co-Betreuung oder ein Betreuungsteam („thesis committee“) ergänzt werden, wie dies im Rahmen strukturierter Promotionsprogramme bereits vielfach geschieht.

Die Promotionsordnungen der Fakultäten legen fest, wer zur Betreuung berechtigt ist. Traditionell gehört die Betreuung Promovierender zu den grundlegenden Aufgaben von Professorinnen und Professoren an Universitäten. Zunehmend dürfen auch selbständige Leiterinnen und Leiter von Nachwuchsgruppen die Rolle eines Erst- oder Zweitbetreuenden übernehmen.⁷

Weitere Personen, zum Beispiel Postdocs oder externe Mentor/innen, können mit reduzierter Verantwortung in die Betreuung eingebunden werden. Dies eröffnet die Möglichkeit einer breiteren fachlichen und überfachlichen Begleitung, bietet den Promovierenden zusätzliche Ansprechpersonen und führt Postdocs an Betreuungsaufgaben heran. Eine klare Rollenverteilung ist in allen Modellen der Mehrfachbetreuung und der Einbindung weiterer Personen die Voraussetzung, um eine Verantwortungsdiffusion zu verhindern.

Eine gute Betreuung muss die individuell angemessene Balance aus der Gewährung von Freiräumen für selbstständiges Forschen und dem Bereitstellen fachlicher und menschlicher Unterstützung finden. Sie konzentriert sich vor allem auf die Förderung der selbständigen Forschungstätigkeit der Promovierenden, auf eine hohe Qualität und wissenschaftliche Relevanz der Forschung inklusive Vermittlung und Kontrolle der Einhaltung guter wissenschaftlicher Praxis sowie die Fertigstellung und Abgabe der Dissertation in einem angemessenen Zeitrahmen. Hinzu kommt die Unterstützung bei der Einführung in die nationale und internationale wissenschaftliche Gemeinschaft, die Beratung hinsichtlich sinnvoller Qualifizierungsinhalte und geeigneter beruflicher Karriereschritte sowie die Motivation und Unterstützung der Promovierenden in herausfordernden Phasen.⁸

Kontinuierliche und verlässliche Betreuung trägt ganz entscheidend zu einem erfolgreichen Promotionsverlauf bei. Die Betreuungsfrequenz kann dabei entsprechend der individuellen und fachkulturellen Erfordernisse sowie der jeweiligen Phase im Promotionsverlauf variieren.

Zu Beginn der Promotion wird zwischen der/dem Promovierenden und den Betreuenden eine Betreuungsvereinbarung abgeschlossen. Durch eine Betreuungsvereinbarung soll das Verhältnis zwischen Promovierenden und Betreuenden inhaltlich und zeitlich für beide Seiten transparent gestaltet werden. Betreuungsvereinbarungen helfen außerdem, gegenseitige Erwartungen

⁷ Für die Festlegung der Betreuungsberechtigung von Nachwuchsgruppenleitungen ist der Senatsausschuss für Forschung zuständig. Die Entscheidung wird anhand eines Katalogs von Qualitätskriterien getroffen.

⁸ Inhalte guter Betreuung in Anlehnung an die UniWiND-Publikation Band 4 (2017): Betreuung Promovierender. Empfehlungen und Good Practice für Universitäten und Betreuende.



abzugleichen. Sie können als Redeinstrument eingesetzt werden, das eine offene und sachliche Kommunikation in der Betreuungsbeziehung unterstützt. An der FSU ist die Betreuungsvereinbarung Voraussetzung für die Annahme an einer Fakultät. Die Promotionsordnungen regeln Form und Inhalt. Mindestens enthalten sein müssen die Namen von Doktorandin/Doktorand und Betreuerin(nen)/Betreuer(n), das Promotionsthema, die beabsichtigte Art der Dissertation (publikationsbasiert oder Monografie) sowie die jeweiligen Verantwortlichkeiten von Promovierenden und Betreuenden. Unter anderem verpflichten sich Promovierende und Betreuende zur Einhaltung der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis. Die FSU stellt Mustervereinbarungen zur Verfügung, die sich an den Empfehlungen der DFG orientieren.⁹

Zu einer guten Betreuung gehören regelmäßige Betreuungsgespräche. Promovierende und Erstbetreuer/in sollten mindestens ein ausführliches Statusgespräch pro Jahr führen. Die Gespräche können sowohl von Betreuenden als auch von Promovierenden initiiert werden und sollen zeitnah stattfinden. Hilfreich sind offene Kommunikation auf Augenhöhe in Bezug auf wissenschaftliche Fragen sowie klare Aussagen der Betreuenden zur Anschlussorientierung. Die Gespräche können auf Basis von Fortschrittsberichten der/des Promovierenden geführt werden. Bei den Gesprächen sollte es nicht nur um den Fortschritt der Promotion, sondern auch um Perspektiven für die weitere Karriere gehen. Die FSU stellt einen Leitfaden zum Führen von Statusgesprächen zur Verfügung, der einen Überblick über die üblichen Themen gibt und zur Protokollierung des Gesprächs herangezogen werden kann.¹⁰

4. Einbindung in die wissenschaftliche Gemeinschaft

Gute Betreuung beinhaltet, dass Promovierende bei der Einführung in die nationale und internationale Gemeinschaft der Forschenden Unterstützung erfahren. Promovierende benötigen regelmäßige Gelegenheiten, ihr Promotionsprojekt vorzustellen und mit Fachkolleginnen und Fachkollegen vor Ort, aber auch national und international zu diskutieren. Dies beinhaltet den Aufbau eines eigenen wissenschaftlichen Netzwerkes, die Teilnahme an Fachtagungen und das Publizieren.

5. Qualifizierung

Promovierende sollen in ihrer Weiterqualifizierung unterstützt werden. Sie sollen die Möglichkeit zum Besuch von Qualifizierungsveranstaltungen mit fachbezogenen, methodischen und fachübergreifenden Inhalten erhalten, ergänzt um Angebote für den Erwerb von Lehr- und Betreuungskompetenzen und zur Anschlussorientierung. Von besonderer Bedeutung ist die Weiterqualifizierung zur „Guten wissenschaftlichen Praxis“. Hinsichtlich des Umfangs wahrgenommener Qualifizierungsveranstaltungen muss die Balance zwischen einer substanziellen und hilfreichen Weiterqualifizierung und der Vermeidung einer promotionsverlängernden Wirkung gefunden werden. Es hat sich bewährt, dass der Qualifizierungsplan von Promovierenden und Betreuenden gemeinsam erarbeitet und abgestimmt wird.

⁹ Weitere Informationen zu Inhalten und Mustervereinbarungen finden sich unter <https://www.uni-jena.de/betreuungsvereinbarung>

¹⁰ Der Leitfaden und weitere Informationen finden sich unter <https://www.uni-jena.de/Mitarbeitergespräch>



6. Themenstellung und Dauer der Promotion

Die Promotion stellt eine zeitlich begrenzte Phase in der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses dar. Wie viel Zeit dafür im Einzelfall benötigt wird, hat nicht nur fachspezifischen Charakter, sondern ist auch abhängig von Umfang und Qualität der Betreuung sowie den konkreten Promotionsbedingungen (z. B. berufliche, familiäre und finanzielle Situation). Die Dauer der Promotion sollte in der Regel vier Jahre nicht überschreiten. Sie wird entscheidend beeinflusst durch die Wahl des Promotionsthemas, seine hinreichende Eingrenzung sowie eine kritische Risikoabschätzung. Hierbei kommt den Betreuenden (selbstverständlich unter Beachtung der wissenschaftlichen Eigenständigkeit und Unabhängigkeit der Promovierenden) eine besondere Verantwortung zu. Regelmäßige Betreuungsgespräche, die sich explizit auch der zeitlichen Strukturierung und der inhaltlichen Ausrichtung der Promotion widmen, unterstützen die sinnvolle Begrenzung der Promotionsdauer. Nicht zuletzt tragen auch die Fakultäten Verantwortung, indem sie die Promotionsverfahren ohne unnötige Verzögerung durchführen.

7. Promotionsverfahren

Die Promotionsordnungen regeln die Durchführung der Promotionsverfahren. Ein wichtiges Element eines jeden Promotionsverfahrens ist die Bestellung der Promotionskommission und der Gutachterinnen und Gutachter durch den Rat der Fakultät. Gute Praxis ist es, bei fakultätsübergreifenden Themen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anderer Fakultäten und im Falle von Kooperationen mit anderen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dieser Institutionen an den Verfahren zu beteiligen.

Publikationsbasierte Dissertationen stellen besondere Anforderungen an die Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter. Einerseits sind Momente möglicher Befangenheit durch die Mitautorschaft von Betreuenden bzw. Gutachtenden zu berücksichtigen, andererseits verfügen die unmittelbar Betreuenden über die beste Einsicht in den Entstehungsprozess der Dissertation und tragen somit in besonderer Weise zur Qualitätssicherung bei. Eine Option der Qualitätssicherung ist das Hinzuziehen weiterer und ggf. externer Gutachter/-innen.

Von grundlegender Bedeutung ist die Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis in Bezug auf die Dissertation, einschließlich der Überprüfung auf Plagiate. Hier tragen die Betreuerinnen und Betreuer die Hauptverantwortung. Neben der Auslage der Dissertation im Dekanat hat sich außerdem eine elektronische Auslage als vorteilhaft erwiesen.

Hochschulöffentliche mündliche Prüfungen (Disputationen, Kolloquien) bieten die hervorragende Möglichkeit, die Leistungen von Promovierenden besser bewerten zu können und ihnen zugleich zu größerer Sichtbarkeit zu verhelfen.



8. Promotionen in Kooperation

Wissenschaftliche Leistungen werden häufig in Kooperation mehrerer Personen, Arbeitsgruppen und wissenschaftlicher Einrichtungen erbracht. Für Promotionen ist die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern anderer in- und ausländischer Hochschulen und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen bzw. die Erbringung der promotionsbezogenen Forschungsleistung innerhalb einer gemeinsam getragenen Einrichtung der Graduiertenförderung eine übliche Praxis. Die Regelungen zu den Cotutelle-Verfahren und zur kooperativen Promotion sind hierbei handlungsleitend. Die kooperierenden Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler und Forschungseinrichtungen werden dabei gleichberechtigt an der Betreuung der Promovierenden sowie am Promotionsverfahren beteiligt.

9. Gleichstellung, Familie und Wissenschaft, diskriminierungsfreies Umfeld

Bei der Auswahl und Annahme von Promovierenden, bei der Betreuung und Begutachtung der Dissertation sowie der Überprüfung der mündlichen Promotionsleistung darf niemand aufgrund seines Geschlechts, seiner kulturellen, ethnischen oder sozialen Herkunft, seiner Religion und Weltanschauung, seiner sexuellen Identität oder einer Behinderung benachteiligt werden.

Insbesondere sei an dieser Stelle auf den beobachteten Effekt des „unconscious bias“ hingewiesen, nach dem es in manchen Fächern bei der Bewertung der Promotionsleistung einen geschlechterbezogenen Verzerrungseffekt („Gender-Bias“) in der Form gibt, dass die Dissertationen weiblicher Promovierender seltener mit „summa cum laude“ bewertet werden als die Dissertationen männlicher Promovierender.

Die Promotionsphase fällt zeitlich oft mit der Familiengründung zusammen. Es ist in hohem Maße anerkennenswert, die Arbeit an der Promotion mit familienbezogenen Aufgaben zu vereinbaren. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Wesentlich für ein Gelingen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind eine finanzielle Absicherung der gesamten Promotionsphase, eine flexible und planbare Handhabung von Arbeitszeiten und -orten sowie spezifische Unterstützungen bei Forschungstätigkeiten, wenn diese etwa aufgrund einer Schwangerschaft nicht ausgeübt werden dürfen.

Bei Promovierenden und Postdocs ist der Anteil von Frauen im Vergleich zu den Bachelor- und Masterstudierenden signifikant geringer. Deshalb ist es aus Sicht der Universität entscheidend, dass Frauen ohne strukturelle und prozedurale Hemmnisse promovieren können. Sie sollen genau wie Männer ermutigt und aktiv unterstützt werden eine akademische Laufbahn einzuschlagen und fortzuführen. Ein Arbeitsklima, das sich durch gleiche Wertschätzung für Frauen und Männer auszeichnet, sollte für alle Universitätsangehörigen selbstverständlich sein.

Die zunehmende internationale Diversität erfordert eine hohe Bereitschaft der Universität und ihrer Mitglieder, die spezifischen Belange internationaler Promovierender sowohl auf institutioneller als auch individueller Ebene zu berücksichtigen und ihnen die volle Partizipation an den universitären Forschungszusammenhängen zu ermöglichen.



10. Ombudsverfahren

Das Verhältnis zwischen Promovierenden und Betreuenden ist in Deutschland durch das häufige Zusammenfallen von verschiedenen Rollen (Betreuer/in, Gutachter/in, Vorgesetzte/r, Mitautor/in) sehr komplex. Es verlangt einen sensiblen und reflektierten Umgang mit der daraus resultierenden Abhängigkeit der Promovierenden von den Betreuenden. Machtmissbrauch und das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen sind auf allen Ebenen zu verhindern.

In Konfliktsituationen, die sich nicht im Gespräch zwischen Promovierenden und Betreuenden lösen lassen, können Ombudspersonen konsultiert werden. Die Promotionsordnungen sehen für solche Fälle geordnete Ombudsverfahren auf Fakultäts- oder Universitätsebene vor. Auf Universitätsebene wirken daran durch den Senat gewählte Personen mit, die in der Promotionsbetreuung in besonderer Weise erfahren sind.¹¹

11. Alumni-Betreuung

Der Erfolg einer Promotion im engeren Sinne zeigt sich unmittelbar nach Abschluss des Verfahrens durch die Bewertung der Gutachter/innen und der Kommission. Der Erfolg der Qualifizierungsphase

„Promotion“ im weiteren Sinne zeigt sich in der weiteren beruflichen Karriere. Betreuende und Fakultäten können durch das Verfolgen und Dokumentieren der beruflichen Karrieren ihrer Absolventinnen und Absolventen die Expertise der Alumni für die Qualifizierung der Promovierenden und ihre berufliche Orientierung nutzbar machen.

¹¹ Informationen zur gesamtuniversitären Ombudsstelle finden sich unter https://www.uni-jena.de/wissenschaftliche+karriere/promotion/beratung+_mentoring/beratung+in+konfliktfällen. Hier gibt es auch einen Verweis auf die FSU-Vertrauenspersonen für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten, auf das Beratungsangebot des Personalrats zu arbeitsrechtlichen Fragen und Konflikten im Arbeitsumfeld von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in der Promotionsphase sowie auf weitere Angebote der Konfliktberatung und -vermittlung. Einen Überblick über alle Unterstützungsangebote und Ansprechpersonen an der FSU bietet die Webseite <https://www.uni-jena.de/fairmiteinander>



Guidelines for the doctoral phase at the Friedrich Schiller University Jena

English translation from the German. The translation is for information purposes only.

Preamble

The mission statement of the Friedrich Schiller University Jena states: 'The Friedrich Schiller University Jena is part of society. It is committed to the freedom of research and teaching and contributes to shaping the future by providing solutions for society's grand challenges through science and education.' This commitment and the values derived from it – gathering and spreading light (Light), preserving and nurturing life (Life), and protecting and shaping liberty (Liberty) – apply to all areas of the university's activities, including the advancement of young researchers.

The doctorate is a central task of the university. With these guidelines, the Friedrich Schiller University of Jena (FSU) provides orientation for the doctoral phase. The guidelines are intended to promote a successful doctorate. Guidelines are recommendatory in character. They

- call to mind how doctoral relationships are successfully designed, and provide university-wide orientation points for all those involved in the doctoral process,
- identify success factors and optimal conditions for the doctorate across all disciplines and
- present the core of the successful practice of the doctoral culture at FSU Jena across all disciplines.

The doctoral culture is realised in the doctoral relationships between doctoral candidates and supervisors at the individual institutes and faculties as well as the inter-faculty facilities for graduate training and support. The present guidelines are intended to encourage a discipline-specific implementation, reflecting the diversity of discipline cultures that is essential for a university. The guidelines for ensuring good scientific practice at the Friedrich Schiller University should be seen as complementary; they keep the awareness of the basic rules of scientific practice alive and sharpen it among supervisors and doctoral researchers. The formal and legal structure of the doctorate, on the other hand, is governed by the general doctoral regulations and the doctoral examination regulations of the faculties.¹

Qualification in the doctoral phase is highly individual, both in terms of the research project and the professional development. The responsibility for a successful doctorate lies, on the one hand, with the doctoral candidates themselves, and, on the other hand, with supervisors, faculties and the university as a whole. Therefore, these guidelines are aimed equally at doctoral researchers, supervisors, faculties, graduate programmes and the university.

¹ The general doctoral regulations and the doctoral examination regulations of the faculties of Jena university can be found at https://www.uni-jena.de/en/phd_regulations



The guidelines of Jena University are in accordance with the recommendations of the Council of Doctoral Education of the European University Association (EUA-CDE)² and the German University Association of Advanced Graduate Training (UniWiND/GUAT)³, according to which doctoral candidates are regarded as researchers at the beginning of their career, and not, like in the Bologna framework, as students in a 'third cycle' of higher education after Bachelor and Master. Additionally, the guidelines are based on recommendations for the doctoral phase of the Science Council⁴, the University Rector's Conference⁵ and the German Research Foundation⁶.

1. Research Setting

'The core task of young researchers is their own distinct and genuine research' (translated from UniWiND, 2011). To do this, doctoral researchers need autonomy and flexibility, as well as structure and reliability. The supervision during the doctoral phase should support the independent achievements of the doctoral candidates in the best possible way. The university is responsible for an optimal research setting, and especially for fostering and maintaining a research culture that provides freedom as well as integration and constructive feedback. Therefore the university is active in and responsible for supporting young researchers with structural and organisational measures, like issuing principles to structure fixed term employment, which allow doctoral researchers to focus on their research, or to adequately provide resources that are needed for research. The integration into a work group, a graduate programme and other scientific networks gives doctoral researchers inspiration and fosters the continuous communication and exchange with supervisors, doctoral researchers and other scientists or scholars who are working on similar research topics on a local level and beyond. In case extraordinary events occur that affect the conditions of doctorates, the university has an institutional responsibility to make special arrangements.

2. Admission and selection procedures

The doctoral regulations ensure transparent procedures for the admission of doctoral candidates by the faculties. They ensure both the application of high quality standards and the non-discriminatory admission of graduates who fulfil the minimum requirements for admission in accordance with the Thuringian Higher Education Act. In order to provide security regarding the individual admission requirements, admission should take place right at the beginning of the work on the doctoral project.

The requirements and procedures for the awarding of doctoral positions and doctoral scholarships should also be transparent. Usually these positions and scholarships are offered by announcement, and awarded according to the principles of best selection. For the admission of doctoral candidates to structured programmes, decisions made by selection committees made up of several university professors have proven to be effective.

² European University Association – Council of Doctoral Education (2010): *Salzburg II Recommendations*.

³ Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (2011): *Junge Forscherinnen und Forscher. Empfehlungen zur Promotion an deutschen Universitäten*.

⁴ Wissenschaftsrat (2011): *Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion*. Positionspapier.

⁵ Hochschulrektorenkonferenz (2012): *Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren. Empfehlung des Präsidiums der HRK an die promotionsberechtigten Hochschulen*.

⁶ Deutsche Forschungsgemeinschaft (2019): *Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Kodex*. und Deutsche Forschungsgemeinschaft (2021): *Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft*.



3. Supervision

Supervisors accompany doctoral researchers on their way through their doctorate. Both parties are responsible for creating a successful supervision situation.

The responsibility for supervising a doctorate lies primarily with one person (first supervisor). This should be supplemented by a co-supervisor or a supervisory team ('thesis committee'), as it is already practised frequently within the framework of structured doctoral programmes.

The doctoral regulations of the faculties determine who is entitled to supervise. Traditionally, the supervision of doctoral candidates is one of the basic tasks of university professors. Increasingly, the independent leaders of junior research groups are also entitled to take on the role of first or second supervisor.⁷

Other persons, for example postdocs or external mentors, can be involved in the supervision with reduced responsibility. This opens up the possibility of broader subject-specific and interdisciplinary support, offers doctoral researchers additional contact persons and allows postdocs to gain experience with the supervision of doctoral researchers. In all models of multiple supervision and the involvement of additional persons, a clear distribution of roles is necessary in order to prevent a diffusion of responsibility.

Good supervision must find the appropriate individual balance between granting freedom for independent research and providing professional and social support. It focuses above all on supporting the independent research activity of doctoral researchers, on high quality and scientific relevance of the research, including the communication of the rules of good scientific practise and the monitoring of compliance with them, as well as the completion and submission of the dissertation in an appropriate time frame. In addition, good supervision supports the introduction to the national and international scientific community, gives advice on meaningful qualification content and suitable professional career steps, and motivates and supports doctoral researchers in challenging phases.⁸

Continuous and reliable supervision is a crucial contribution to a successful doctorate. The frequency of supervision can vary according to individual and subject-cultural requirements as well as the respective phase in the doctoral process.

At the beginning of the doctorate, a supervision agreement is concluded between the doctoral candidate and the supervisors. A supervision agreement is intended to make the relationship between the doctoral candidate and the supervisors transparent for both sides in terms of content and time. Supervision agreements also help to align mutual expectations. They can be used as a tool that supports open and objective communication in the supervision relationship. At Jena University, the supervision agreement is a prerequisite for admission as a doctoral candidate at a faculty. The doctoral regulations specify the form and content. At a minimum, a supervision agreement must contain the names of the doctoral candidate and supervisor(s), the doctoral topic, the intended type of dissertation (publication-based or monograph) and the respective responsibilities of the doctoral candidate and supervisor(s). Among other things, doctoral candidates and supervisors undertake to comply with the rules of good scientific practice. The University of Jena provides sample agreements

⁷ The entitlement to supervise doctoral candidates for junior research group leaders is regulated by the Senate Research Committee. The decision is made according to certain quality criteria.

⁸ Good supervision, based on UniWiND-Publikation Band 4: Doctoral supervision. Recommendations and good practise for universities and doctoral supervisors, 2015.



based on the recommendations of the German Research Foundation (DFG).⁹

Good supervision includes regular supervision meetings. The doctoral candidate and the first supervisor should have at least one detailed conversation about the status of the doctorate per year. The discussions can be initiated by both supervisors and doctoral candidates and should take place in a timely manner. It is helpful to have open communication on an equal footing regarding scientific questions, as well as clear statements by the supervisor regarding the orientation for the time after the doctorate. The meetings can be held on the basis of the doctoral candidate's progress reports. The conversations should not only be about the progress of the doctorate, but also about perspectives for the further career. Jena University provides a guideline for conducting conversations about the status of a doctorate, which gives an overview of the usual topics and can be used to protocol outcomes of the conversation.¹⁰

4. Integration into the scientific community

Good supervision includes that doctoral researchers are supported in their introduction to the national and international community of researchers. Doctoral researchers need regular opportunities to present their doctoral project and discuss it with professional colleagues locally, and also nationally and internationally. This includes the development of an own academic network, the participation in conferences and the publication of research outcomes.

5. Qualification

Doctoral candidates should be supported in their further qualification. They should be given the opportunity to attend qualification events with subject-related, methodological and interdisciplinary content, supplemented by workshops for the acquisition of teaching and supervision skills as well as workshops on career orientation. Of particular importance is the further qualification for 'good scientific practice'. With regard to the extent of qualification events, a balance must be achieved between substantial and helpful further qualification and an unnecessary prolongation of the doctorate. It has proven successful that the qualification plan is developed jointly by the doctoral candidate and the supervisor, and consented by both.

6. Topic and duration of the doctorate

The doctorate is a temporary phase in the qualification of scientists or scholars. How much time is needed for the doctorate in each individual case depends not only on the discipline, but also on the scope and quality of the supervision and on the individual conditions of the doctorate (e.g. occupational, family and financial situation). The duration of the doctorate should usually not exceed four years. The choice of the research topic for the doctorate, its sufficient limitation and a critical risk assessment, have a strong influence on the time that is needed for the doctorate. Here the supervisors have a special responsibility – of course taking into account the scientific autonomy and

⁹ Further information on the contents and sample agreements can be found at https://www.uni-jena.de/en/supervision_agreement.

¹⁰ The guideline and further information can be found at <https://www.uni-jena.de/en/Mitarbeitergespr%C3%A4ch>.



independence of the doctoral candidates as well. Regular discussions with supervisors, which are explicitly dedicated to the time structure, the scope and the content of the doctorate, help to support the appropriate limitation of the duration of the doctorate. Last but not least, the faculties also bear responsibility in that they carry out the doctoral examination process without unnecessary delay.

7. Doctoral Examination Procedure

The doctoral regulations define how the doctoral examination procedures are conducted.

An important element of every doctoral examination procedure is the appointment of the doctoral examination committee and the reviewers by the Faculty Council. In the case of inter-faculty topics, it is good practice to involve researchers from other faculties and, in the case of cooperation with other universities and non-university research institutions, also researchers from these institutions in the procedures.

Publication-based dissertations place special demands on the selection of reviewers. On the one hand, potential bias due to the co-authorship of supervisors or reviewers must be taken into account; on the other hand, the direct supervisors have the best insight into the development process of the dissertation and thus contribute in a special way to quality assurance. One option for quality assurance is to call in additional and, if necessary, external reviewers.

It is also of fundamental importance to ensure good scientific practice with regard to the dissertation, including the check for plagiarism. The supervisors bear the main responsibility here. In addition to the display of the dissertation in the dean's office, an electronic display has proven to be of advantage.

Oral examinations open to the public (disputations, colloquia) offer an excellent opportunity to evaluate the achievements of doctoral candidates and at the same time to help them gain greater visibility.

8. Doctorates in Cooperation

Scientific achievements are often made in cooperation between several people, working groups and scientific institutions. For doctorates, the participation of researchers from other national and international universities and non-university research institutions, or the conduct of the doctoral project within a joint graduate programme, is also common practice. The regulations for binational joint doctorates (Cotutelle de Thèse) and for doctorates in cooperation are a guidance for these doctorates. The cooperating scientists or scholars as well as the cooperating research institutions are equally involved in the supervision of doctoral candidates and in the doctoral examination procedure.

9. Equality, family and doctorate, non-discriminatory environment

In the selection and admission of doctoral candidates, in the supervision and in the assessment of the dissertation, as well as in the oral examination, no one may be discriminated against on the basis of sex or gender, of cultural, ethnic or social origin, of religion and world view, of sexual identity or of disability. In particular, there should be awareness of the observed effect of an 'unconscious bias' according to which in some subjects there is a gender bias in the evaluation of doctoral performance in the form that the dissertations of female doctoral candidates are evaluated less frequently with 'summa cum laude' than the dissertations of male doctoral candidates.



The doctoral phase often coincides with the period of starting a family. It is highly commendable to balance work on the doctorate with family-related commitments. This applies equally to women and men. Essential for a successful work-life balance are financial security for the entire doctoral phase, a flexible and predictable handling of working hours and locations, as well as specific support for research activities if these cannot be carried out due to pregnancy, for example.

The proportion of women among doctoral and post-doctoral researchers is significantly lower than among Bachelor's and Master's students. Therefore the university stresses that women must be able to pursue doctoral degrees without structural and procedural obstacles. In the same way as men, women should be encouraged and actively supported to start and continue an academic career. A working climate characterised by equal appreciation for women and men should be a matter of course for all members of the university.

As the international diversity increases, the university and all of its members should take into account the specific concerns of international doctoral candidates on both an institutional and individual level, and allow them to fully participate in the university's research and research contexts.

10. Ombudsman procedure

The relationship between doctoral researchers and supervisors in Germany is particularly complex due to the frequent coincidence of different roles (supervisor, reviewer, boss, co-author). It requires a sensitive and reflective approach to the resulting dependence of doctoral researchers on their supervisors. Power abuse and the exploitation of dependencies must be prevented and obstructed on all levels.

In cases of conflict between doctoral researchers and supervisors that can't be solved among both parties, there are ombudsmen that can be contacted. For such cases, the doctoral regulations provide for ombudsman procedures at faculty or university level. At university level, the persons who participate in these procedures are particularly experienced in doctoral supervision and are elected by the Senate.¹¹

11. Alumni

The success of a doctorate becomes apparent, in the narrower sense, immediately after completing the examination procedure through the evaluation of the reviewers and the doctoral examination committee. The success of the qualification phase 'doctorate' in the broader sense shows itself in the further professional career. By tracking and documenting the professional careers of their graduates, supervisors and faculties can use the expertise of the alumni for the qualification of doctoral candidates and their professional orientation.

¹¹ Information on the ombudsman office for the whole university can be found at https://www.uni-jena.de/en/phd_ombud. Here you can also find a link to the persons of trust who are dealing with scientific misconduct, to the staff representative council who can be consulted by university employees on employment law and conflicts in the work environment, and to other contact persons for consultation and mediation in cases of conflict. An overview for all support offers and contact persons at Jena University can be found at <https://www.uni-jena.de/fairmiteinander>.