



Wissenschaftliche Karriere

Die wissenschaftliche Laufbahn zur Universitätsprofessur ist in Deutschland traditionell an die Habilitation geknüpft. Mittlerweile haben sich daneben weitere Wege etabliert, auf denen die Berufbarkeit erlangt werden kann. Wissenschaftliche Dauerstellen neben oder unterhalb der Professur gibt es mit unterschiedlichen Schwerpunkten: Lehre, Laborleitung, Geschäftsführung und anderes. Solche Stellen sind allerdings in den meisten Fächern rar.

Die meisten Wissenschaftlerstellen an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden befristet vergeben, entweder als Qualifikationsstellen (für eine Habilitation bzw. habilitationsadäquate Leistungen) oder als Projektstellen (in einem zeitlich befristeten Drittmittelprojekt). Wie oft, wie lange und mit welchen Zusatzregelungen befristete Stellen an der Hochschule vergeben werden dürfen, regelt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

Wenn Sie sich fragen, ob eine wissenschaftliche Karriere das Richtige für Sie ist oder was Sie dabei beachten sollten, können Sie die individuelle Postdoc-Beratung der Graduierten-Akademie in Anspruch nehmen. Im Qualifizierungsprogramm finden Sie außerdem regelmäßig Workshops zu Themen der Karriereplanung und -entwicklung.

Gute wissenschaftliche Praxis

In der Öffentlichkeit wird "Gute wissenschaftliche Praxis" häufig mit Plagiatsfällen bei Doktorarbeiten gleichgesetzt. Dabei umfasst das Thema ein wesentlich breiteres Spektrum an wissenschaftlichem Verhalten: Den richtigen Umgang mit Daten (u.a. bei der Erhebung, Dokumentation, Eigentum und Aufbewahrung), den Veröffentlichungsprozess und die Autorenschaft, die verantwortungsvolle Betreuung, die Wissenschaftskooperation, die Offenlegung von Interessenskonflikten sowie den angemessenen Umgang mit interpersonellen Konflikten. Wissenschaftliches Fehlverhalten liegt zum Beispiel vor, wenn Daten erfunden oder gefälscht werden, geistiges Eigentum verletzt wird (Ideendiebstahl oder Plagiat) oder die Forschungstätigkeit anderer sabotiert wird.

Richtlinien guter wissenschaftlicher Praxis

Die Friedrich-Schiller-Universität hat Richtlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis verabschiedet. Diese finden Sie hier.

Seminare zu guter wissenschaftlicher Praxis

Die Graduierten-Akademie bietet regelmäßig Seminare zum Thema "Gute wissenschaftliche Praxis" an. In diesen Workshops werden die vielfältigen Konflikte, die der Forschungsalltag mit sich bringt, anhand von Fallbeispielen besprochen. Wenn Sie selbst Studierende oder Promovierende betreuen, lohnt sich die Auseinandersetzung mit Fragen guter wissenschaftlicher Praxis besonders. Die aktuellen Angebote finden Sie [hier](#).

Richtlinien und Vertrauenspersonen

Alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der FSU sind zur Einhaltung der Richtlinien guter wissenschaftlicher Praxis verpflichtet. Im Falle des Verdachts oder der Anschuldigung in Bezug auf wissenschaftliches Fehlverhalten wenden Sie sich bitte an die dafür zuständigen Vertrauenspersonen der Universität.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz

In Deutschland sind befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Voraussetzungen rechtlich zulässig. Das soll dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen: Dadurch soll verhindert werden, dass die Arbeitgeber ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wieder befristet einstellen, statt ihnen einen dauerhaften Arbeitsvertrag mit gesetzlich geregeltem Kündigungsschutz zu geben. Für die Wissenschaft gibt es eine Sonderregelung, um mehr Flexibilität zu ermöglichen: Das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (**Wissenschaftszeitvertragsgesetz**).

Grundsätzlich gilt: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können an einer deutschen Hochschule 12 Jahre befristet angestellt werden (Medizin: 15 Jahre), davon maximal 6 Jahre vor der Promotion. Wird die Promotion früher als nach 6 Jahren Anstellung erfolgreich abgeschlossen, können "nicht genutzte Jahre" vor der Promotion zu den 6 Jahren nach der Promotion hinzuaddiert werden (sogenannte eingesparte Promotionszeiten). Auf die 12-Jahresregelung werden alle zeitlich befristeten Dienstverträge, Arbeitsverträge und Privatdienstverträge mit mehr als einem Viertel der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten an einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung angerechnet. Vorsicht: Auf die 6 Jahre vor der Promotion werden Stipendien nicht angerechnet, aber bei der Feststellung auf eingesparte Promotionszeiten werden sie angerechnet! Ebenso können Promotionszeiten ohne Arbeitsvertrag oder Stipendium bei der Feststellung der eingesparten Promotionszeiten angerechnet werden!

Seit der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016 ist die Befristung innerhalb der 12-Jahres-Regel nur bei einer Beschäftigung möglich, die der eigenen **wissenschaftlichen Qualifizierung** dient. Das kann die Promotion oder Habilitation sein, aber auch andere wissenschaftliche Qualifizierungen (Erlernen von Forschungsmethoden, Weiterqualifizierung in der Lehre etc.). Die Dauer der Befristung muss dem Qualifizierungsziel angemessen sein, deshalb muss in jedem Arbeitsvertrag ein Qualifizierungsziel genannt werden.

Folgende Ausnahmen und Verlängerungsmöglichkeiten gibt es: Aufgrund der **Betreuung eigener Kinder**, Stief- oder Pflegekinder können die 6 bzw. 12 Jahre verlängert werden (pro Kind um 2 Jahre). Auch bei Vorliegen einer **Behinderung oder chronischen Erkrankung** können die 6 bzw. 12 Jahre um 2 Jahre verlängert werden.

Bei **drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten** gelten die 12 Jahre nicht, da es einen bestimmten sachlichen Grund für die Befristung gibt. Das heißt: Nach Ablauf der 12 Jahre können solche Stellen mit befristeten Arbeitsverträgen weiterhin angenommen werden. Die Dauer der Befristung richtet sich hier nach der Projektlaufzeit.

An der Friedrich-Schiller-Universität gibt es zusätzliche Regelungen zu Vertragslaufzeiten und Beschäftigungsumfang: [Richtlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Friedrich-Schiller-Universität](#).

Einen Überblick über die Inhalte des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und dessen Anwendung an der FSU gibt ein Papier, das der DR.FSU zusammen mit dem Doktorandenrat der Abbe School of Photonics und der Personaldezernentin der FSU erarbeitet hat: [Das Wichtigste zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz](#).

Die Einordnung erscheint oftmals nicht einfach - im Zweifelsfall entscheidet das Personaldezernat. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Habilitation

Die Habilitation dient als Nachweis der Befähigung zu selbständiger Forschung und Lehre in einem Fachgebiet. Traditionell dient sie in Deutschland als formale Qualifikation für eine Universitätsprofessur. Mit der Habilitation ist die Zuerkennung der Lehrbefähigung und (auf Antrag) der Lehrbefugnis verbunden.

Mittlerweile gibt es neben der Habilitation andere Möglichkeiten, sich für eine Universitätsprofessur zu qualifizieren (siehe [hier](#)). Wenn Sie eine Universitätsprofessur anstreben, müssen Sie wissen, welchen Stellenwert die Habilitation in Ihrem Fachgebiet hat. Nur so können Sie sich für oder gegen eine Habilitation entscheiden.

Wenn Sie sich habilitieren wollen, sollten Sie eine Professorin oder einen Professor haben, der oder die Ihr Vorhaben unterstützt. Das Betreuungsverhältnis ist in der Regel weniger eng als während der Promotionszeit.

Für die Habilitation müssen Sie schriftliche Leistungen (Habilitationsschrift, u.U. auch kumulativ) und mündliche Leistungen (Wissenschaftlicher Vortrag mit Colloquium, öffentliche Vorlesung) erbringen. Die genauen Regelungen zur Habilitation finden sie mit fakultätsspezifischen Ergänzungen in der [Habilitationsordnung der Friedrich-Schiller-Universität Jena](#).

Erlangen der Berufbarkeit

Die rechtlichen Einstellungs Voraussetzungen für Professuren sind in den Hochschulgesetzen der Länder geregelt. Die Hochschulgesetze finden Sie [hier](#). Eine erste Orientierung bietet [§44 des Hochschulrahmengesetzes](#).

Die konkreten Anforderungen ergeben sich aus den Stellenausschreibungen für eine Professur. Einen Überblick über aktuelle Stellenausschreibungen bekommen Sie [hier](#).

Universitätsprofessur (W2/W3)

Informationen zur W1-Professur (Juniorprofessur, Tenure Track-Professur W1, Qualifikationsprofessur W1) finden Sie [hier](#).

Um auf eine Universitätsprofessur (W2 oder W3) berufen werden zu können, müssen in der Regel "zusätzliche wissenschaftliche Leistungen" (zusätzlich zur Promotion) nachgewiesen werden. Traditionell geschah das in Deutschland durch eine [Habilitation](#). Inzwischen hat es sich etabliert, dass als Alternative zur Habilitation auch "habilitationsadäquate" oder "gleichwertige Leistungen" vorgewiesen werden können. Auch eine **Juniorprofessur** wird oft als Möglichkeit genannt, um die "zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen" nachzuweisen.

Als **habilitationsadäquate** oder **gleichwertige Leistungen** können weitere wissenschaftliche Publikationen nach der Promotion anerkannt werden. Im strengen Sinn sind darunter Publikationen zu verstehen, mit denen man die schriftlichen Leistungen nach der jeweils geltenden Habilitationsordnung der Zielfakultät erbringen könnte. In der Praxis wird das Kriterium der Habilitationsadäquanz jedoch zum Teil weicher gehandhabt. Ob die eigenen Leistungen als habilitationsadäquat anerkannt werden, entscheidet in einem Berufungsverfahren jeweils die Berufungskommission, die Ihre Bewerbung auf eine Professur begutachtet.

Bei der Entscheidung für oder gegen eine Habilitation müssen Sie nicht nur berücksichtigen, ob Sie die formalen Berufungsvoraussetzungen erfüllen, sondern auch, wie Sie sich im Bewerberfeld möglichst gut platzieren können. Das gleiche gilt, wenn Sie die Möglichkeit einer Bewerbung um eine Juniorprofessur oder Nachwuchsgruppenleitung erwägen.

Es gibt je nach Fachkultur unterschiedliche Gepflogenheiten, die Sie am besten von Fachvertretern erfahren. Zusätzlich gibt es durch die Hochschulgesetze der Länder und die Handhabung vor Ort lokale Standards. Wenn Sie Mitglied im [Deutschen Hochschulverband](#) sind, können Sie sich dort dazu beraten lassen.

Weitere allgemeine Infos über die verschiedenen Wege zur Professur finden Sie bei [Academics](#) und beim [Deutschen Hochschulverband](#).

Fachhochschulprofessur

Zur Erlangung einer Fachhochschulprofessur müssen Sie in der Regel promoviert sein und 5 Jahre Arbeitserfahrung (mindestens 3 Jahre außerhalb der Hochschule) in der "Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden" vorweisen können (vgl. HRG §44.1.4c und die [Hochschulgesetze der Länder](#)).

Tenure Track

Professur mit Tenure Track

Eine Tenure-Track-Professur kann der ideale Einstieg in die Laufbahn als Professorin oder Professor sein. Bereits in den ersten Jahren nach der Promotion ist die Bewerbung auf eine W1-Professur bzw. Juniorprofessur möglich - ohne Habilitation oder äquivalente Leistungen. Wenn die Juniorprofessur den Zusatz "Tenure Track" trägt, bedeutet dies, dass nach Ablauf von sechs Jahren Bewährungszeit die Aussicht auf eine unbefristete Professur (W2 oder W3) besteht. "Tenure Track" bedeutet die verbindliche Zusage, dass eine befristete Professur nach erfolgreicher Zwischen- und Tenure-Evaluation in eine unbefristete Professur umgewandelt wird. Für die Bewertung in der Zwischenevaluation (nach 3-4 Jahren) und der Tenure-Evaluation (nach 5 Jahren) werden bereits bei der Berufung Leistungskriterien vereinbart, die der Professor bzw. die Professorin bis dahin erfüllt haben muss. Eine Evaluationskommission, die ähnlich zusammengesetzt ist wie eine Berufungskommission, entscheidet dann, ob die Leistungskriterien erfüllt sind. Ist die Beurteilung der Kommission positiv, wird die Professorin bzw. der Professor entfristet.

Neben der Möglichkeit einer W1-Professur mit Tenure Track gibt es auch die Möglichkeit, eine W2-Professur mit Tenure Track zu besetzen. Hier gelten die üblichen Bewerbungsvoraussetzungen für eine Professur. Der Tenure Track bedeutet bei einer befristeten W2-Professur die Zusage, dass bei erfolgreicher Bewährung die Stelle nach der vereinbarten Zeit in eine unbefristete W2- oder W3-Professur umgewandelt wird.

In Deutschland gibt es bereits seit 2002 die Möglichkeit, befristete Professuren mit Tenure Track zu versehen. Das Modell wurde zunächst selten verwendet. Durch das [Tenure-Track-Programm](#) von Bund und Ländern gibt es seit 2017 wesentlich mehr Tenure-Track-Professuren. Das Ziel des Tenure-Track-Systems in Deutschland ist es, Wissenschaftler/innen bereits in einem relativ frühen Karrierealter als Professor/innen (in der Regel W1- bzw. Juniorprofessor/innen) zu berufen und ihnen gleichzeitig schon mit der Berufung eine verlässliche und attraktive Perspektive auf eine unbefristete Professur zu geben.

Tenure Track an der Friedrich-Schiller-Universität

Die Friedrich-Schiller-Universität Jena verfolgt das Ziel, das Erstberufungsalter zu senken, die frühe Selbstständigkeit und Selbstverantwortung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu stärken und die Planbarkeit und Transparenz wissenschaftlicher Karrierewege zu verbessern. Deshalb hat sie im Mai 2017 eine Satzung über die Besetzung von Tenure-Track-Professuren erlassen. Die Satzung regelt die Ausschreibung und Berufung, die Zwischenevaluation sowie die Tenure-Evaluation. In Zukunft soll die überwiegende Zahl der freiwerdenden W2-Professuren an der FSU als Tenure-Track-Professuren ausgeschrieben werden.

[Satzung über die Besetzung von Tenure-Track-Professuren vom 17. Mai 2017 \(Tenure-Track-Satzung\)](#)

Unterstützung für Tenure-Track-Professor/innen der FSU

Jede Tenure-Track-Professorin und jeder Tenure-Track-Professor bekommt zwei Mentor/innen zur Seite gestellt. Die Mentor/innen gehören zum Kreis der Hochschullehrenden und beraten, fördern und unterstützen den Tenure-Track-Professor bzw. die Tenure-Track-Professorin. Die Mentor/innen werden im Einvernehmen mit dem Tenure-Track-Professor bzw. der Tenure-Track-Professorin vom Fakultätsrat bestellt.

Informationen und Leitfaden zum Mentoring-Programm für Tenure-Track-Professor/innen

Die Friedrich-Schiller-Universität bietet für Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren ein spezielles Qualifizierungsprogramm an.

Qualifizierungsprogramm für Tenure-Track-Professor/innen der FSU

Dauerstellen im Mittelbau

Viele Promovierte wünschen sich, dauerhaft im Mittelbau der Universität forschen und lehren zu können. Allerdings gibt es vergleichsweise wenige unbefristete Stellen für *wissenschaftliche Mitarbeiter/innen* oder *Akademische Räte bzw. Rätinnen*. Die Chancen darauf sind nicht besser als auf eine Professur, und der Stellenmarkt kennt bisher nur wenige offene Ausschreibungen, da bei der Vergabe meist langjährig etablierte Mitarbeiter/innen berücksichtigt werden.

Speziell für die Lehre im Grundlagenbereich gibt es außerdem *Lehrkräfte für besondere Aufgaben*. Sie haben eine hohe Lehrverpflichtung (16-18 Semesterwochenstunden) und die Stellen werden von vielen Wissenschaftler/innen als weniger attraktiv eingeschätzt. Deshalb bietet der Stellenmarkt aber an dieser Stelle auch je nach Fachgebiet etwas bessere Chancen.

Die Friedrich-Schiller-Universität verfolgt das Ziel, ihrem wissenschaftlichen Nachwuchs zusätzliche transparente und verlässliche universitäre Karriereoptionen neben Professur und Verwaltung zu bieten. Außerdem sieht sie die Notwendigkeit, für eine hohe Qualität in Lehre und Forschung an geeigneten Stellen Funktionsdauerstellen zu schaffen. In Abwägung mit der notwendigen Flexibilität und Innovationsfähigkeit der Universität und mit dem Ziel der zeitlich befristeten Qualifizierung von Promovierenden und Postdocs hat sie 2016 eine Richtlinie zur Einrichtung und Besetzung von wissenschaftlichen Funktionsdauerstellen erlassen.

Die Richtlinie besagt vor allem Folgendes:

- Der Einrichtung von Funktionsdauerstellen soll stets ein Gesamtkonzept der Fakultät zugrunde liegen.
- Jede wissenschaftliche Funktionsdauerstelle wird ausgeschrieben.
- Über die Besetzung entscheidet eine Kommission der Fakultät (Mehraugenprinzip).
- Insgesamt sollen maximal 20-30% des haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Personals an der Friedrich-Schiller-Universität auf Dauerstellen arbeiten.
- Funktionsdauerstellen sind für die Tätigkeitsschwerpunkte "Forschung, Forschungsinfrastrukturen, Transfer", "Lehre" und "Wissenschaftsmanagement" vorgesehen.

Alternativen zur wissenschaftlichen Karriere

Nicht jede und jeder Postdoc bleibt dauerhaft an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung. Viele wechseln in den ersten ein bis zwei Jahren nach der Promotion in andere Berufsfelder.

Es gibt viele Möglichkeiten, das eigene Wissen und Können in Berufsfeldern in Wirtschaft und Gesellschaft einzusetzen. Wir unterstützen Sie dabei, Ihre Fähigkeiten und Interessen herauszuarbeiten, sich erfolgreich zu bewerben oder Gründungsideen zu verfolgen.

Im Qualifizierungsprogramm der Graduierten-Akademie finden Sie vielfältige Workshops zum Thema "Karriereplanung und Bewerbung" - auch für den Übergang in eine außerwissenschaftliche Karriere.

Persönlich können Sie diese Themen in der Postdoc- und Karriereb

beratung besprechen.

Wenn Sie eine eigene Firma gründen oder freiberuflich tätig sein wollen, unterstützt Sie der Gründerservice der Friedrich-Schiller-Universität.

Karrieregespräch an der FSU

Die ersten ein bis zwei Jahre nach der Promotion sind für viele Postdocs eine Orientierungsphase: Wie entwickeln sich die Chancen, dauerhaft in der Wissenschaft zu arbeiten? Gelingt es, eine längerfristige Finanzierung für den Weg Richtung Professur zu finden? Dient die frühe Postdoc-Phase dazu, Projekte abzuschließen, Ideen umzusetzen und die wissenschaftlichen Fähigkeiten aus der Promotion zu erweitern, um danach in ein Berufsfeld außerhalb der Universität zu wechseln - oder bleibt das Ziel einer wissenschaftlichen Karriere vor Augen und wird konsequent verfolgt?

Seit 2016 gibt es für Postdocs spätestens nach 2 Jahren Anstellung ein **Karrieregespräch** mit dem bzw. der Vorgesetzten und einem weiteren Hochschullehrer bzw. einer weiteren Hochschullehrerin. Dies ist für Postdocs auf befristeten Haushaltsstellen verpflichtend (vgl. Richtlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen 2015). Für dieses Karrieregespräch hat das Personaldezernat in Zusammenarbeit mit der Graduierten-Akademie einen Leitfaden entwickelt, der durch die relevanten Themen eines Karrieregesprächs führt.

Das Karrieregespräch soll im Interesse und zum Nutzen der befristet angestellten Postdocs stattfinden. Da ihre berufliche Zukunft offen ist, brauchen sie eine möglichst gute Orientierung darüber, welche Optionen für sie aus der Sicht erfahrener Wissenschaftler/innen in Frage kommen und welche Unterstützung sie dabei bekommen können. Ein gemeinsamer Blick auf das bisher Erreichte und Vereinbarungen über sinnvolle Ziele für die nächste Zeit gehören ebenfalls in den Rahmen des Karrieregesprächs.

Am Schluss des Karrieregesprächs steht eine Vereinbarung über Qualifizierungsziele und über eine den Qualifizierungszielen angemessene Laufzeit des Folgevertrags, wie es nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz vorgeschrieben ist. Die Gesprächsinhalte bleiben vertraulich, aber die abschließende Vereinbarung wird an das Personaldezernat weitergegeben, weil sie die Grundlage für die Weiterbeschäftigung ist.

Der Leitfaden zum Karrieregespräch soll sowohl Postdoktorand/innen als auch Vorgesetzte ermutigen, das Thema der beruflichen Perspektiven in gemeinsamer Verantwortung ins Gespräch zu bringen.

Zusätzlich kann ein Beratungsgespräch mit einer außenstehenden Person hilfreich sein, um sich über die eigenen beruflichen Optionen und Ziele klar zu werden und die nächsten Schritte zu planen. Hierfür steht Ihnen das Angebot der Postdoc- und Karriereberatung offen.