

Ausgestaltung der Promotionsphase

Structuring the doctoral phase



- 01 **Präambel/Preamble**
- 02 **Das Ziel der Ausgestaltung
der Promotionsphase**
*The aim of the Structuring
the Doctoral Phase*
- 02 **Definition und Ziel der Promotionsphase**
Definition and aim of a doctorate
- 04 **Ausgestaltung der Promotionsphase**
Structuring the doctoral phase
- 12 **Verantwortung der Promo vierenden**
The doctoral researcher's responsibility
- 13 **Gute wissenschaftliche Praxis
und Ansprechpartner**
*Good scientific practice and
contact persons*

Präambel

Die Leibniz-Gemeinschaft begreift Karriereentwicklung als zentrales Element ihrer strategischen Ausrichtung. Die Leibniz-Gemeinschaft setzt sich für optimale Arbeitsbedingungen und ein Umfeld ein, das kreative und innovative Wissenschaft ermöglicht. Denn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Leibniz-Instituten tragen als Leistungsträgerinnen und -träger der Wissenschaft im entscheidenden Maße zur Innovationskraft und Kreativität der Forschung in der Leibniz-Gemeinschaft bei.

Leibniz-Institute garantieren den Zugang zu einer exzellenten wissenschaftlichen Infrastruktur sowie die Möglichkeit zur individuellen Weiterentwicklung. Die Institute der Leibniz-Gemeinschaft bekennen sich zu Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Leibniz-Gemeinschaft unterstützt die Vernetzung in fachwissenschaftlichen Kontexten sowie in überfachlichen Netzwerken wie dem Leibniz PhD Network und dem Leibniz Postdoc Network.

Das vorliegende Dokument soll als Grundlage für spezifische Leitlinien für Promovierende an den einzelnen Leibniz-Instituten in Übereinstimmung mit den Kooperationsverträgen mit den jeweiligen Hochschulen dienen.

Preamble

The Leibniz Association sees career development as a key element of its strategic orientation. It advocates optimum working conditions and an environment that facilitates creative and innovative research – because the people who work in the Leibniz Institutes are key players who make a significant contribution to the innovative capacity and creativity of research in the Leibniz Association.

Leibniz Institutes guarantee access to excellent research infrastructure and possibilities for individual development. The Leibniz Association Institutes are committed to equal opportunities, diversity and a good work-life balance. The Leibniz Association supports networking within scientific disciplines and in multidisciplinary networks like the Leibniz PhD Network and the Leibniz Postdoc Network.

This document is intended to serve as a basis for specific guidelines for doctoral researchers at the individual Leibniz Institutes in accordance with the cooperation agreement signed with the relevant universities.

1. Das Ziel der „Ergänzung: Ausgestaltung der Promotionsphase“ zur Leitlinie Karriereentwicklung

Der Leibniz-Gemeinschaft ist es ein zentrales Anliegen, bestmöglich auf berufliche Werdegänge sowohl innerhalb der Wissenschaft als auch in Berufsfeldern außerhalb der Wissenschaft vorzubereiten und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern insbesondere in einer frühen Karrierephase attraktive berufliche Perspektiven zu eröffnen. Hierzu bedarf es einer umsichtigen Personalentwicklungsstrategie, die transparente Karrierewege in den jeweiligen Qualifizierungsphasen und bessere Planbarkeit ermöglicht und zugleich Rücksicht auf die große Typenvielfalt der Institute – deren Aufgaben, Arbeitsweisen, Größe und Disziplinen – nimmt. Zugleich sollen promovierenden und promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Entwicklungsmöglichkeiten geboten und die bestmöglichen Bedingungen für ihre individuelle Lebens- und Karriereplanung geschaffen werden. Eine solche integrierte und integrative Personalentwicklung stärkt die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und damit die einzelne Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft sowie die Leibniz-Gemeinschaft insgesamt.

Die „Ausgestaltung der Promotionsphase“ soll für mehr Transparenz beruflicher Perspektiven, Wettbewerbsfähigkeit der Institute und eine höhere Beschäftigungssicherheit für die Dauer der Qualifikationsarbeitsorgen. Das vorliegende Dokument ist als Grundlage für spezifische Leitlinien für Promovierende an den einzelnen Leibniz-Instituten in Übereinstimmung mit den Kooperationsverträgen mit den jeweils kooperierenden Hochschulen aufzufassen.

2. Definition und Ziel der Promotion

Promovierende im Sinne der Leibniz-Gemeinschaft streben eine wissenschaftliche Qualifikation an, die zur Verleihung eines Doktorgrades durch die kooperierende Hochschule führt. Abhängig von Disziplin, Fachrichtung und der Promotionsordnung der jeweiligen Hochschule, können Promotionsarbeiten die Form einer (publikationsorientierten) Monografie haben oder kumulativ angelegt sein, also aus mehreren veröffentlichten Aufsätzen bestehen.

1. The aim of the ‘Structuring the doctoral phase’ addendum to the Career Development Guidelines

One of the Leibniz Association’s key objectives is to prepare people as well as possible for careers in academia and in other professional spheres, and to open up attractive career prospects for researchers, especially in the early phase of their careers. This requires a well-thought-out personnel development strategy that facilitates transparent career paths in the various qualification phases and makes it easy to plan ahead, while taking account of the wide diversity in the institutes in terms of their roles, working methods, size and scientific disciplines. At the same time, the aim is to offer doctoral and postdoc researchers development opportunities and to create the best possible conditions for their personal and career plans. This kind of integrated and inclusive personnel development strengthens our researchers and, through them, the individual institutions of the Leibniz Association and the Leibniz Association as a whole.

The ‘Addendum: Structuring the doctoral phase’ is intended to create greater transparency surrounding career prospects, strengthen the competitive position of the institutes and ensure greater employment security for the duration of the qualification phase.

2. Definition and aim of a doctorate

For the purposes of the Leibniz Association, a doctoral researcher is someone working towards an academic qualification that will lead to the conferral of a PhD by the partner university. Depending on the scientific discipline, the specialisation and the doctoral regulations of the university in question, doctoral theses can take the form of a monograph (aimed at publication) or be cumulative, i.e. consisting of several published essays.

Eine Promotion qualifiziert für Karrieren innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. Ein originelles und anspruchsvolles Promotionsvorhaben einschließlich zusätzlicher Qualifikationen kann in vielen Disziplinen nur in Ausnahmen in drei Jahren abgeschlossen werden. Weitaus häufiger beansprucht eine Promotion mehr Zeit zum Abschluss: Dies ist nicht nur auf aufwändige Publikationsprozesse der Ergebnisse des Promotionsvorhabens zurückzuführen, sondern auch auf andere zentrale Bestandteile dieser Qualifikationsphase – etwa die selbständige Durchführung weiterer Forschungsvorhaben, diesbezügliche Einwerbung und/oder Verwaltung von Drittmitteln, Teilnahme an der akademischen Lehre, Gremienarbeit, Transferleistungen und Engagement in akademischen Netzwerken und Gesellschaften –, die sicherstellen, dass Promovierende die Leibniz-Institute mit einem abgerundeten Profil verlassen. Auch diese Formen der Qualifizierung für den akademischen und nichtakademischen Arbeitsmarkt nach der Promotion entsprechen der Programmatik der Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft und werden von ihnen unterstützt.

Die Leibniz-Gemeinschaft legt daher bei Promovierenden an Leibniz-Instituten grundsätzlich einen Planungshorizont von bis zu vier Jahren zugrunde, die entsprechend der Kultur in den Disziplinen und in Abstimmung mit den Vorgaben der kooperierenden Hochschule vertraglich ausgestaltet werden (beispielsweise als 3+1-, 2+2- oder 1+3-Modell).

Die Promotion endet entsprechend der jeweiligen Promotionsordnung der kooperierenden Hochschule und der jeweils zu erbringenden Qualifikationsleistung erst mit dem Ablegen einer mündlichen Prüfung und/oder dem Erscheinen einer Publikation. Die Institute der Leibniz-Gemeinschaft tragen Verantwortung dafür, die Promovierenden bis zum Abschluss dieser Qualifikationsphase zu begleiten. Im Regelfall wird eine Finanzierung bis zur Abgabe der Promotionsschrift sichergestellt, es sei denn, dass wesentliche Qualitätsanforderungen etwa an die Qualität der Promotionsarbeit nicht erfüllt werden.

A PhD qualifies the holder to pursue careers inside and outside academia. In many disciplines, an original, ambitious doctoral project, including the acquisition of additional skills and competence, can only be completed within three years in exceptional cases. It is far more usual for a doctorate to take longer than three years. This is not only because of the lengthy processes involved in publishing the results of the doctoral project, but also because of other key elements in this qualification phase – including carrying out other research projects independently, applying for and/or managing third-party funding for these projects, academic teaching, committee work, knowledge transfer work and taking part in academic networks and associations – which ensure that doctoral researchers leave the Leibniz Institutes with a well-rounded profile. These forms of upskilling in preparation for the academic and non-academic job market after completion of a doctorate tie in with the objectives of the Leibniz Association institutions and are supported by them.

For this reason, the Leibniz Association works on the basis of a planning horizon of up to four years as a matter of course for doctoral researchers at Leibniz Institutes. The four years are contractually structured in line with the culture within the scientific discipline and in accordance with the requirements of the partner university (e.g. a 3+1, 2+2 or 1+3 model).

The doctoral phase ends with an oral examination and/or publication, in accordance with the doctoral regulations of the partner university and the specified qualification requirements. The Leibniz Association Institutes take responsibility for supporting doctoral researchers until they have completed this qualification phase. As a rule, funding is secure until the doctoral thesis is submitted, unless key quality requirements, e.g. the quality of the doctoral thesis, are not met.

3. Ausgestaltung der Promotionsphase

Promovierende werden unabhängig vom Vertragsverhältnis als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das wissenschaftliche Leben des Leibniz-Instituts integriert, haben dort einen Arbeitsplatz und Zugriff auf die Forschungsinfrastruktur. Die Details der Ausgestaltung der Promotionsphase werden in einer Betreuungsvereinbarung zwischen dem Erstbetreuer / der Erstbetreuerin, dem Thesis Advisory Committee und dem oder der Promovierenden festgehalten.

3. Structuring the doctoral phase

Regardless of their contractual relationship, doctoral researchers are integrated into the research life of their Leibniz institute as research associates. Their place of work is at the institute and they have access to its research infrastructure. The details of how the doctoral phase is to be structured are set out in a supervision agreement between the primary supervisor, the thesis advisory committee and the doctoral researcher.



3.1 Betreuung

Zusätzlich zur Betreuerin/zum Betreuer an der kooperierenden Hochschule, wird die Betreuung von Promovierenden an Leibniz-Instituten in der Regel durch weitere Personen übernommen: Ein Erstbetreuer oder Erstbetreuerin am Institut, falls diese Person nicht promotionsberechtigt an der kooperierenden Hochschule ist, und einer weiteren unabhängigen, wünschenswerterweise externen Person als Zweitbetreuer oder Zweitbetreuerin.

Die Erstbetreuerin oder der Erstbetreuer am Institut trägt zusammen mit der oder dem Promovierenden Verantwortung für den Fortschritt der Promotion bis zu einem erfolgreichen Abschluss der Arbeit oder einem (rechtzeitig und transparent kommunizierten) Abbruch der Arbeit bei unzureichender Qualität oder ungenügendem Fortschritt.

3.1 Supervision

In addition to the supervisor at the partner university, doctoral researchers at Leibniz Institutes are generally supervised by a primary supervisor at the institute, if this person is not authorised to supervise doctorates at the partner university, and another independent, ideally external, individual as a second supervisor.

The primary supervisor at the institute shares responsibility with the doctoral researcher for the progress of the doctoral project up to successful completion or until the project is abandoned (given timely, transparent notice) because of insufficient quality or progress.

Die Verantwortlichkeiten Leibniz Erstbetreuerin oder der Erstbetreuer umfassen / The responsibilities of the primary Leibniz supervisor comprise:

- die verantwortliche Betreuung der Qualifikation, auch gemäß den Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis ¹
responsible supervision of the doctorate, in line with rules of good scientific practice ¹
- die Kommunikation von Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten / *sharing development and upskilling options*
- Förderung von Präsentations- und Publikationschancen, auch durch Vermittlung entsprechender Kontakte
promoting presentation and publication opportunities, including by introducing the doctoral researcher to suitable contacts

¹Vgl. „Leitlinie guter wissenschaftliche Praxis in der Leibniz-Gemeinschaft“
See *Guidelines for Good Scientific Practice in the Leibniz Association*

Sollte die Erstbetreuerin oder der Erstbetreuer nicht gleichzeitig das Promotionsrecht oder Mitbeteiligungsrechte an der kooperierenden Fakultät haben, übernimmt die Betreuungsperson an der Hochschule die Verantwortung für die Aufgabenentsprechend der Promotionsordnung der kooperierenden Hochschule.

Zusätzlich wird die Einrichtung von Thesis Advisory Committees empfohlen. In Kooperation mit der/dem betreuenden Personen gewährleistet es die Überprüfung des Fortschritts der Promotionsarbeit. Es sorgt für die Transparenz von Bewertungskriterien. Es kann auch im Konfliktfall zusammentreten.

If the primary supervisor is not also an authorised doctoral supervisor or co-supervisor at the partner faculty, the university supervisor is responsible for the tasks specified in the doctoral regulations of the partner university.

Setting up a thesis advisory committee is also recommended. The committee works in cooperation with the individual supervisor to ensure progress monitoring of the doctoral thesis. It ensures transparency of the evaluation criteria, and can also convene in the event of conflict.

Das Thesis Advisory Committee sollte sich aus folgenden Personen zusammensetzen / The thesis advisory committee should consist of the following individuals:

- Erstbetreuer/in am Leibniz-Institut und ggf. tägliche Betreuungsperson / *the primary supervisor at the Leibniz institute and, where applicable, the day-to-day supervisor*
- unabhängige oder unabhängiger, wünschenswerterweise externer Zweitbetreuer oder -betreuerin / *an independent, ideally external, second supervisor*
- ggf. Betreuungsperson der Hochschule ² / *the university supervisor, where applicable* ²
- Graduiertenkoordinator oder -koordinatorin des Instituts oder Promovierendenvertretung des Instituts / *the institute's postgraduate or graduate coordinator or PhD representative*
- (optional) ein Postdoc des Instituts (ggf. als Mentor oder Mentorin) / *(optional) a postdoc from the institute (as a mentor, where appropriate)*

² Gilt im Fall, dass der Erstbetreuer oder die Erstbetreuerin kein Promotions- oder Mitbeteiligungsrecht an der Hochschule hat.
Applies in cases where the primary supervisor is not authorised as a doctoral supervisor or co-supervisor at the university.



3.2 Struktur und Meilensteine

Zu Beginn der Promotion werden das Thema der Arbeit und ein vorläufiger Zeitplan mit klar definierten Meilensteinen festgelegt. Darüber hinaus werden verbindliche Absprachen über zusätzliche Aufgaben (Art und Zeitannteil) der oder des Promovierenden am Institut oder in der Lehre getroffen.

Nach einer festgelegten Zeit, üblicherweise einem halben, spätestens einem Jahr werden mit der Erstbetreuerin/ dem Erstbetreuer am Institut, dem externen Zweitbetreuer/ der externen Zweitbetreuerin und/ oder dem Thesis Advisory Committee unter Vorlage eines ausführlichen Exposés des Forschungsprojekts (Thema, Design, Methoden, o.ä.) sowie eines detaillierten Zeitplans der Fortgang der Promotion besprochen. Im Vorfeld sollte transparent und eindeutig festgelegt werden, welche Dokumente zu liefern sind. Weiterhin werden bei dieser Gelegenheit Qualifikationsbedarf und Entwicklungswünsche (siehe hierzu auch „Weiterqualifizierung“) besprochen.

Im Folgenden findet ein regelmäßiger, vierteljährlicher Austausch zwischen den Promovierenden und dem Erstbetreuer oder der Erstbetreuerin am Leibniz-Institut statt. Ein Treffen mit dem Thesis Advisory Committee soll teils anlässlich der Meilensteine mindestens einmal im Jahr stattfinden.

Nach üblicherweise zwei Jahren, spätestens jedoch ein halbes Jahr vor Abgabe der zu erbringenden Qualifikationsleistungen, wird der Erstbetreuerin/ dem Erstbetreuer am Institut und dem Thesis Advisory Committee ein Teil der zu erbringenden Qualifikationsleistung zur Besprechung vorgelegt (beispielsweise Einleitung und eine Auswahl von Kapiteln bei Monographien, mindestens ein vollständiger Artikel bei kumulativen Promotionen o.ä.). In diesem Gespräch wird geklärt, ob die Promotion innerhalb des vorgesehenen Zeitplans und der Vertragslaufzeit abgeschlossen werden kann oder eine Verlängerung in Betracht gezogen werden sollte (siehe dazu auch „Anstellungsverhältnis“). Sollte der Abschluss bevorstehen ist das Gespräch auch vor dem Hintergrund möglicher beruflicher Optionen zu führen und grundsätzliche Fragen der Karriereausrichtung sollten angesprochen werden.

Die Themen der Arbeit, Zeitplan und Meilensteine der Promotion werden in Abstimmung mit dem Betreuer oder der Betreuerin an der Hochschule in der individuellen Betreuungsvereinbarung festgehalten.

3.2 Structure and milestones

At the start of the doctorate, the topic is established, along with a provisional timetable and clearly defined milestones. In addition, binding agreements are made about additional tasks (type and share of working hours) that the doctoral researcher is to carry out at the institute or in teaching.

After a set period of time, usually six months, but no longer than a year, the doctoral researcher discusses their progress with their primary supervisor at the institute, the external second supervisor and/ or the thesis advisory committee, including submission of a detailed synopsis of the research project (topic, design, methods, etc.) and a detailed timetable. Detail of the documents to be submitted should be set out clearly and transparently in advance. In addition, this opportunity is used to discuss training requirements and development wishes (see also 'Further training').

After this, a regular quarterly discussion is held between the doctoral researcher and the primary supervisor at the Leibniz institute. A meeting with the thesis advisory committee should take place when milestones are reached, at least once a year.

Generally after two years, but at the latest six months before the complete work is to be submitted, the doctoral researcher will submit part of the work to the primary supervisor at the institute and the thesis advisory committee for discussion (e.g. the introduction and a selection of chapters in the case of a monograph, or at least one full article for cumulative doctoral programmes). This discussion will establish whether the doctorate can be completed within the planned time and within the term of the contract, or whether an extension should be considered (see also 'Terms of employment'). If completion is imminent, the discussion should also take account of possible career options and cover fundamental questions of career orientation.

The topic, timetable and milestones of the doctorate are defined in the individual supervision agreement in consultation with the supervisor at the university.

3.3 Anstellungsverhältnis und Affiliation

Promovierende sind in der Leibniz-Gemeinschaft üblicherweise im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Voll- oder Teilzeitbeschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter in einem der Institute der Leibniz-Gemeinschaft angestellt. Ein Teil ihrer Arbeitszeit ist für die Promotion, ein Teil für Projekte am Institut vorgesehen. Gleichzeitig sind sie als Promovierende an der kooperierenden Hochschule eingeschrieben.

Verträge für Promovierende in der Leibniz-Gemeinschaft werden in der Regel mindestens nach TV-L oder TVöD EG 13 vergütet. Die vertragliche Arbeitszeit von 65% eines Vollzeitäquivalents wird in der Regel nicht unterschritten.

Verträge werden auf Basis der vorgesehenen Promotionszeit, die sich an der jeweiligen Fachspezifik orientiert, zunächst mit dem Zeithorizont auf drei Jahre erstellt (ggf. abhängig von Meilensteinen auch beispielsweise 1+2 oder 2+1 Jahre). Schon mit Beginn der Promotion ist transparent, ob eine Option auf Verlängerung des Vertrags auf vier Jahre gegeben ist. Die maximale Vertragslaufzeit ist ebenfalls klar ausgewiesen. Die Regelungen und Kriterien für eine etwaige Vertragsverlängerung müssen für alle Promovierenden gleichermaßen und von Anfang an transparent sein. Der oder die Promovierende sollten zu jeder Zeit über das Auslaufen oder Verlängerungsoptionen ihres Vertrages informiert sein und ggf. auf notwendige Schritte hingewiesen werden.

Promovierende können zudem über Stipendien von Stiftungen oder anderen Organisationen gefördert werden, wenn damit eine Auszeichnung verbunden ist. Nach Möglichkeit werden Umfang und Rechte von Stipendiaten und Stipendiatinnen vertraglich geregelt werden. Stipendiatinnen und Stipendiaten haben grundsätzlich das Recht, ausschließlich an ihrer Promotion zu arbeiten, sollten aber dieselben Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung wie angestellte Promovierende durch Einbindung in Institutsprojekte erhalten.

3.4 Weiterqualifizierung

Leibniz-Institute sowie Betreuerinnen und Betreuer fördern die wissenschaftliche Qualifizierung ihrer Promovierenden. Dazu gehören Möglichkeiten zur internen und externen Präsentation der eigenen Arbeitsergebnisse.

3.3 Terms of employment and affiliation

Doctoral researchers in the Leibniz Association are usually employed as research associates at one of the Leibniz Association Institutes in a full-time or part-time position subject to social security contributions. Some of their working hours are intended for working on their doctorate, and some for working on projects at the institute. At the same time, they are enrolled at the partner university as a doctoral student.

Doctoral researchers in the Leibniz Association are usually paid a minimum of pay grade 13 of the collective agreement for the regions (TV-L) or the collective agreement for the public service (TVöD). Contractual working hours are normally at least 65% of a full-time equivalent position.

Contracts are based on the scheduled length of the doctorate, which depends on the subject specifics, initially with a time horizon of three years (it may also be defined as e.g. 1+2 or 2+1 years, where appropriate, depending on the milestones). It will be clear from the moment the doctorate starts whether there is an option to extend the contract to four years. The maximum contract length is also clearly indicated. The rules and criteria for any contract extension must be clear to all doctoral researchers equally from the beginning. The doctoral researcher should be kept informed at all times of the expiry date or extension options for their contract and, where appropriate, pointed towards necessary actions.

Doctoral researchers may also receive scholarships from foundations or other organisations, if they are linked to an award. Wherever possible, the scope and rights of scholarships will be stipulated in a contract. Fundamentally, scholarship holders have the right to work exclusively on their doctorate, but should receive the same further training options as employed doctoral researchers, through involvement in institute projects.

3.4 Further training

Leibniz Institutes and supervisors support the academic qualification of their doctoral researchers. This includes providing opportunities to present their research results internally and externally in colloquiums.

se bei Kolloquien sowie auf Konferenzen und Fachtagungen und die Teilnahme an Schulungen beispielsweise zur Erstellung von Publikationen und zur Einwerbung von Drittmitteln. Besondere Beachtung findet in der Leibniz-Gemeinschaft die Qualifizierung für Aufgaben im Bereich der Forschungsinfrastrukturen.

Darüber hinaus fördern sie die Entwicklung zusätzlicher zentraler Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen für unterschiedliche Arbeitsmärkte, immer auch unter Berücksichtigung entsprechender Angebote der kooperierenden Hochschulen. Daher existieren an Leibniz-Instituten transparente und einheitliche Regelungen zur Freistellung für die Teilnahme an Qualifizierungsangeboten. Mit dem/der Erstbetreuerin/dem Erstbetreuer an der Hochschule können Maßnahmen für die Phasen zwischen den Meilensteinen priorisiert werden. Ehrenamtliches Engagement (wie beispielsweise im Leibniz PhD Network) wird dabei berücksichtigt.

Die Qualifizierungsmaßnahmen werden in der individuellen Betreuungsvereinbarung festgehalten und können im Lauf der Promotionsphase auch ergänzt werden.

Leibniz-Institute unterstützen die internationale Vernetzung ihrer Promovierenden, beispielsweise durch Auslandsaufenthalte und die Teilnahme an internationalen Fachtagungen.

4. Verantwortung der Promovierenden

In der Verantwortung der Promovierenden liegt es, sich mit den Anforderungen der Promotion und darüber hinaus mit Profil, Mission und Struktur der betreuenden Leibniz-Einrichtung und der eigenen Organisationseinheit, aber auch mit der Organisation des Wissenschaftssystems insgesamt vertraut zu machen. Selbstständiges und zielorientiertes Arbeiten werden ebenso vorausgesetzt wie regelmäßige selbstkritische Reflektion bezüglich des Fortschritts des eigenen Promotionsvorhabens.

Der oder die Promovierende ist angehalten, Probleme oder Verzögerungen zum frühestmöglichen Zeitpunkt an seinen Erst- oder Zweitbetreuenden, das Thesis Advisory Committee oder entsprechend der Natur des Problems an andere Ansprechpersonen innerhalb oder außerhalb des Instituts zu kommunizieren.

and at meetings and specialist conferences, and to take part in training sessions, for instance on putting together publications and applying for third-party funding. Within the Leibniz Association, there is a particular focus on training for tasks in the field of research infrastructure.

In addition, the institutes promote the development of additional key skills and qualifications for a range of different job markets, always taking into account relevant offers from the partner universities. For this reason, Leibniz Institutes have transparent, standardised regulations on leave of absence for attending training events. Measures for the phases between milestones can be prioritised with the primary supervisor at the university. Voluntary work (e.g. in the Leibniz PhD Network) is taken into account.

The training measures are specified in the individual supervision agreement and can be added to during the course of the doctoral phase.

Leibniz Institutes support international networking for their doctoral researchers, e.g. through periods spent abroad and participation in international specialist conferences.

4. The doctoral researcher's responsibility

Doctoral researchers are responsible for familiarizing themselves with the doctoral requirements and with the profile, mission and structure of the supervising Leibniz institution and their own organisational unit, but also with the organisation of the academics system as a whole. Independent, goal-driven work is required, as is regular, self-critical reflection on personal progress in the doctoral project.

The doctoral researcher is required to communicate problems or delays at the earliest possible opportunity to their primary or second supervisor, the thesis advisory committee or, depending on the nature of the problem, to other contacts within the institute or outside it.

The doctoral researcher actively approaches their primary and second supervisor and/or the thesis advisory

Der oder die Promovierende geht aktiv auf ihren Erst- und Zweitbetreuenden und/oder das Thesis Advisory Committee zu, um die regelmäßigen Treffen zu terminieren.

Promovierende werden ermutigt, ihre Netzwerke berufsorientiert auf- und auszubauen, um so ihre beruflichen Chancen genauereinschätzen zu können.

Promovierende werden ermutigt, sich aktiv um Informationen zu bemühen, sich selbst über mögliche Weiterbildungsangeboteentsprechend ihrer Ziele zu informieren und ihre Vorgesetzten oder betreuende Personen darauf anzusprechen.

5. Gute Wissenschaftliche Praxis und Ansprechpartner

An Leibniz-Instituten existieren transparente Regelungen im Umgang mit Autorschaft und mit der Promotion gewonnenen Forschungsdaten im Einklang mit der „Leitlinie gute wissenschaftliche Praxis in der Leibniz-Gemeinschaft“.

In den Leibniz-Instituten stehen neben den Betreuenden und dem Thesis Advisory Committee, Ombudspersonen, Betriebsräte und Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die in ihre Aufgabenbereiche fallenden Belange zur Verfügung.

Promovierendenvertretungen an den Leibniz-Instituten fördern den Austausch zwischen den Promovierenden auf Instituts- und Gemeinschaftsebene. Die Leibniz-Gemeinschaft befürwortet ihre Organisation in Netzwerken wie dem Leibniz PhD Network.

committees to schedule the regular meetings.

Doctoral researchers are encouraged to develop and expand their professional networks so as to be able to assess their career opportunities more accurately.

Doctoral researchers are encouraged to actively seek information, to find out about potential further training offers that meet their objectives and to talk to their managers or supervisors about them.

5. Good scientific practice and contact persons

Leibniz Institutes have transparent regulations for dealing with authorship and with research data obtained during doctorates in line with the Guidelines for Good Scientific Practice in the Leibniz Association.

Besides the doctoral supervisors and the thesis advisory committee, contact persons in the Leibniz Institutes include ombudspersons, works council members and equal opportunities officers for issues that fall within their areas of responsibility.

Graduate coordinators at the Leibniz Institutes promote networking between doctoral researchers at institute and association level. The Leibniz Association endorses postgraduate networks like the Leibniz PhD Network.

Impressum / imprint

Herausgeber / editor

Der Präsident der Leibniz-Gemeinschaft

Matthias Kleiner

Chausseestraße 111

10115 Berlin

info@leibniz-gemeinschaft.de

www.leibniz-gemeinschaft.

Redaktion / editors

Projektgruppe Leitlinie Karriereentwicklung

(Jutta Allmendinger (Vorsitz), Lisa Besler,

Bernd Bibra, Aránzazu del Campo Bécares,

Nicole Deitelhoff, Stefan Ehlers, Nadja Fröbisch,

Eckhardt Fuchs, Gitta Heinz, Stephan Junker,

Olaf Köller, Hermann Lotze-Campen, Martin Mann,

Klaus Müller, Sonja Peterson, Lydia Repke,

Cornelius Richter, Jonathan Stefanofski, Matthias

Steinmetz, Christine von Bloh, Katharina

Willenbücher), Sabine Müller, Leibniz-

Geschäftsstelle

Gestaltung / graphic design

Natalia Göllner, Leibniz-Geschäftsstelle

Fotos / photos

Cover: Science in HD on Unsplash 📸 S.4 Sharon

McCutcheon, Kirill on Unsplash 📸 S.7 Anna Earl,

Daniil Silantev on Unsplash

Stand / status

05/2020

Das Leitlinie Karriereentwicklung in der Leibniz-Gemeinschaft wurde durch die Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft am 28. November 2019 beschlossen. Die Leibniz-Gemeinschaft wird dieses Leitlinie regelmäßig auf seine Aktualität überprüfen und weiterentwickeln.

The Guidelines on Career Development in the Leibniz Association were adopted by the General Assembly of the Leibniz Association on 28 November 2019. The Leibniz Association will review the guidelines at regular intervals to check whether they need updating and develop them further.

