



## Leitlinien für die Postdoc-Phase an der Friedrich-Schiller-Universität

### 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 gilt für alle Tätigkeitsbereiche der Universität, einschließlich der Förderung von Wissenschaftler:innen in einer frühen Karrierephase. Nach den Leitlinien für die Promotionsphase wendet sich die Friedrich-Schiller-Universität Jena nun der Postdoc-Phase zu.

Die Postdoc-Phase ist Teil der wissenschaftlichen Qualifikationsphase. Postdocs werden daher in ihrer Weiterqualifizierung gefördert und in ihrer Karriereentwicklung durch transparente Beschäftigungs- und Karrierestrukturen sowie Formate zur Entwicklung einer eigenständigen Forscherpersönlichkeit unterstützt. Gleichzeitig tragen Postdocs als hochqualifizierte, eigenständige Wissenschaftler:innen wesentlich zur Leistung der Universität bei und nehmen als Beschäftigte umfangreiche, verantwortungsvolle Aufgaben in der Forschung, in der Lehre und in der akademischen Selbstverwaltung wahr.

Die Situation von Postdocs unterliegt strukturell besonderen Herausforderungen. Die Spannung zwischen Karriere- und Projekt- bzw. Aufgabenorientierung, die Position zwischen Abhängigkeit und eigenen Führungsaufgaben, die befristeten Beschäftigungsbedingungen und Zukunftsunsicherheit in einer Lebensphase, die oft ansonsten von Familiengründung und örtlicher Stabilisierung geprägt ist – all das hat deutschlandweit zu umfangreichen hochschul- und wissenschaftspolitischen Diskussionen um die Postdoc-Phase geführt. Die Friedrich-Schiller-Universität hat schon früh die Situation der Jenaer Postdocs in den Blick genommen. Zwei umfangreiche Befragungen wurden durchgeführt und publiziert und auf Grundlage der Ergebnisse wurden zentrale Angebote, Programme und Personalentwicklungsmaßnahmen für Postdocs implementiert. Die [Richtlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter](#), die [Richtlinie zur Einrichtung und Besetzung von wissenschaftlichen Funktionsdauerstellen an der FSU Jena](#) und das Tenure-Track-Programm sowie die [Tenure-Track-Satzung](#) dienen dazu, Rahmenbedingungen in Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse festzulegen sowie Übergangsmöglichkeiten in attraktive andere Karrierephasen zu schaffen und zu regeln. Trotzdem bleibt die Postdoc-Phase insbesondere in der Frage von Befristungsmöglichkeiten und angemessenen Karriereperspektiven hochschulpolitisch umkämpft und individuell von Zukunftsunsicherheit belastet.

Die Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU) gibt sich mit diesen Leitlinien eine Orientierung für die Postdoc-Phase. Leitlinien haben Empfehlungscharakter. Diese Leitlinien sollen vor allem die Kultur im Sinne der Postdocs verbessern. Dies ist ein Prozess, der immer wieder Aufmerksamkeit, Kommunikation und gemeinsame Anstrengungen erfordert. Die Leitlinien stellen Eckpunkte und Empfehlungen dar, wie die Postdoc-Phase als zeitlich befristete Phase erfolgreich durchlaufen werden kann und wie Postdocs angemessen begleitet und gefördert werden können. Sie bedürfen dabei der Anpassung an Fächerkulturen und individuelle Biographien und stehen unter dem Vorbehalt nationaler und internationaler hochschulpolitischer Rahmensetzungen.

Die Leitlinien für die Postdoc-Phase ergänzen die bestehenden Ordnungen und Richtlinien, besonders die [Richtlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter](#), die [Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis](#) und die [Habitationsordnung](#).



## 1. Definition und Ziele der Postdoc-Phase

Als „Postdocs“ werden an der Friedrich-Schiller-Universität alle Personen bezeichnet, die als promovierte Wissenschaftler:innen an der Universität forschen und ggf. lehren, die sich wissenschaftlich weiterqualifizieren und keine unbefristete bzw. mit Entfristungsoption versehene Anstellung haben. Dies umfasst insbesondere befristet beschäftigte promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, aber auch Stipendiat:innen, Akademische Rät:innen auf Zeit, externe Habilitierende sowie Wissenschaftler:innen in Übergangsphasen, die an der Universität forschen. Diejenigen Postdocs, die kein Beschäftigungsverhältnis mit der Universität haben, können den [Angehörigenstatus und den damit verbundenen Zugang zu Ressourcen](#) bekommen.

In der Postdoc-Phase steht die eigenständige wissenschaftliche Arbeit im Vordergrund. Postdocs tragen wesentlich zur Leistung der Universität in Forschung, Lehre und Management bei. In der Promotionsphase haben sie eigenständige Forschung erlernt und nutzen diese Fähigkeiten nun zur Konzeption und Durchführung von Forschungsprojekten, zur Anleitung Anderer und zur Übernahme eines breiten Spektrums wissenschaftlicher Aufgaben. Sie bringen eigene Ideen und Konzepte ein und entwickeln ein eigenständiges Forschungsprofil.

In der Regel ist die Postdoc-Phase mit einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung verbunden (Habilitation oder äquivalente Leistungen). Im Unterschied zur Promotionsphase ist diese jedoch weniger einheitlich geregelt oder strukturiert. Je nach Fächerkultur, Stellensituation und Abschnitt der Postdoc-Phase kann sie sich unterschiedlich darstellen. Das übergreifende Ziel ist die Weiterentwicklung zu einer eigenständigen Forscherpersönlichkeit im Hinblick auf die eigenen Karriereziele.

Die Postdoc-Phase ist eine Durchgangsphase. Sie endet mit der Berufung auf eine Professur, mit der Übernahme einer wissenschaftlichen Funktionsdauerstelle (für Lehre, Forschung, Forschungsinfrastruktur oder Wissenschaftsmanagement) oder mit dem Einmünden in Arbeitsfelder außerhalb des Wissenschaftssystems.

## 2. Struktur der Postdoc-Phase

Die Postdoc-Phase beginnt mit Abschluss der Promotion. Die ersten ein bis drei Jahre nach Abschluss der Promotion werden als **frühe Postdoc-Phase (R2a)**<sup>1</sup> bezeichnet. Die frühe Postdoc-Phase zeichnet sich in der Regel aus durch:

- Abschluss von Publikationen und Forschungsarbeiten aus dem Themengebiet der Promotion;
- Orientierung und Entscheidungsfindung für den weiteren Karriereweg innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft;
- ggf. Themenfindung für und Einarbeitung in einen weiteren Forschungsschwerpunkt;
- ggf. Forschungsaufenthalte oder Standortwechsel mit Durchführung eines kürzeren Forschungsprojekts.

Die frühe Postdoc-Phase kann bereits für die Übernahme von unbefristeten oder mit Entfristungsoption versehenen wissenschaftlichen Stellen im Mittelbau von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie für die Übernahme von Junior- oder Qualifikationsprofessuren mit Tenure Track qualifizieren.

In der frühen Postdoc-Phase dient ein [Karrieregespräch](#) dazu, sich über Karriereziele und -chancen zu verständigen und die Weichen für die nächsten Schritte zu stellen.

---

<sup>1</sup> Das EU-Phasenmodell (European Framework for Research Careers) unterscheidet vier Karrierephasen: R1 First Stage Researcher (Up to the point of PhD), R2 Recognised Researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent), R3 Established Researcher (Researchers who have developed a level of independence), R4 Leading Researcher (Researchers leading their research area or field). Zur Adaption für den deutschen Kontext vgl. <https://www.unikon.uniwind.org/informationen/promovierte-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftler/modelle-und-gruppen>.



Die Breite der Berufsmöglichkeiten ist dabei im Blick: Perspektiven innerhalb der Wissenschaft (Dauerstelle im Mittelbau von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsmanagement, Universitätsprofessur, Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften) und außerhalb der Wissenschaft (in Industrie und öffentlichem Sektor, eigene Unternehmensgründung, freiberufliche Tätigkeit etc.).

Das Karrieregespräch wird zwischen dem bzw. der Postdoc, dem bzw. der Vorgesetzten und einem weiteren Hochschullehrer bzw. einer weiteren Hochschullehrerin geführt.

Die **fortgeschrittene Postdoc-Phase** (R2b/R3) dient in der Regel dem Erreichen einer Habilitation oder äquivalenter Leistungen. Dazu gehört der Aufbau eines eigenständigen Forschungsprofils mit meist mindestens einem zweiten Forschungsschwerpunkt sowie die Übernahme von Aufgaben, die auf eine wissenschaftliche Leitungsposition vorbereiten, wie zum Beispiel Lehre und Studierendenbetreuung, Drittmittelwerbung, Gutachter- und Herausgebertätigkeiten, Gremienarbeit, Projektleitung und Beteiligung an der Promovierendenbetreuung. Eine zunehmende nationale und internationale Sichtbarkeit wird durch Publikationen und Vorträge, Vernetzung und institutionsübergreifende Kollaborationen sowie Forschungs- oder Lehraufenthalte angestrebt. Die Leitung einer eigenen Nachwuchsforschungsgruppe ist, genauso wie die alternativ zur Postdoc-Phase bestehende Möglichkeit einer Juniorprofessur mit Tenure Track, besonders geeignet, früh die Aufgaben einer wissenschaftlichen Leitungsposition zu erlernen.

**Unbefristet beschäftigte promovierte Wissenschaftler:innen** gehören nicht im engeren Sinn zur Gruppe der Postdocs, wie sie hier beschrieben ist. Sie können aber als Postdocs gefördert werden, wenn sie an einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung (Habilitation oder äquivalente Leistungen) arbeiten und wissenschaftliche Karriereziele über ihre derzeitige Position hinaus verfolgen. Eine unbefristete Stelle als wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in oder Akademische:r Rat bzw. Rätin kann eine Station auf dem Weg zu einer Professur an einer anderen Hochschule sein. Förderprogramme und Weiterqualifizierungsangebote für Postdocs stehen deshalb auch unbefristet beschäftigten Postdoktorand:innen offen, wenn deren wissenschaftliche Weiterentwicklung dadurch unterstützt wird.

### 3. Karriereentwicklung

Postdocs sind meist entweder in Drittmittelprojekten oder auf haushaltsfinanzierten Stellen mit Qualifizierungsbefristung angestellt. Bei der befristeten Anstellung von fortgeschrittenen Postdocs besteht eine besondere Verantwortung von Postdocs und Vorgesetzten darin, die individuellen langfristigen Karriereperspektiven in Entscheidungen über Aufgabenprofil und Qualifizierungsziele einzubeziehen.

Für fortgeschrittene Postdocs in Drittmittelprojekten gilt: Der Aufbau eines eigenständigen Forschungsprofils gelingt besonders dann, wenn Postdocs als Mit Antragsteller:innen bereits in die Konzeption des Forschungsprojekts sichtbar eingebunden sind oder ihr eigenes Drittmittelprojekt beantragen. Wenn sie Forschungsprojekte durchführen, bei deren Konzeptionsphase sie noch nicht beteiligt waren, so ist besonders darauf zu achten, dass dies dem Ziel der wissenschaftlichen Eigenständigkeit und Profilbildung nicht entgegensteht. Genügend Freiraum in der Ausgestaltung des Forschungsprojekts und die Sichtbarmachung von konzeptionellen und koordinativen Leistungen innerhalb des Forschungsprojekts sind wichtig, um die Entwicklung der unabhängigen Forscherpersönlichkeit trotzdem zu ermöglichen.

Außerdem kann für alle Postdocs in Drittmittelprojekten die maßvolle Übernahme von Aufgaben in der Lehre und eine hochschuldidaktische Weiterqualifizierung sinnvoll sein, um sich für eine Professur oder andere wissenschaftliche Dauerstellen zu qualifizieren. Neben der Stellenbeschreibung sind dabei die individuellen Karriereziele der Postdocs maßgeblich.

Fortgeschrittene Postdocs, deren Befristung mit einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung begründet ist, benötigen genügend zeitlichen Freiraum, um ihre Habilitation oder äquivalente Leistungen innerhalb der nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz vorgesehenen Jahre zu erreichen und anschließend noch Anstellungszeiten für die Bewerbungsphase auf Professuren übrig zu haben.



Zeitliche Freiräume, ausreichend sonstige Ressourcen sowie eine gute Begleitung und Beratung durch Vorgesetzte sind dafür wichtig.

In Ausnahmefällen können für fortgeschrittene Postdocs anstelle einer Habilitation oder äquivalenter Leistungen auch andere wissenschaftliche oder außerwissenschaftliche Qualifizierungsziele die Befristung als Postdoc begründen, zum Beispiel das Erlernen bestimmter Forschungsmethoden oder der Erwerb von Kompetenzen in Lehre, Projektmanagement, Wissenschaftsmanagement oder Transfer. Dies wird im Einzelfall im Hinblick auf die angestrebten Karriereziele abgestimmt. Wird keine wissenschaftliche Karriere angestrebt, so ist der Wert eines Verbleibs an der Universität zum Zweck der Weiterqualifizierung individuell mit dem zunehmenden beruflichen Alter und einer eventuell wachsenden Distanz zum außerakademischen Arbeitsmarkt abzuwägen, um Schwierigkeiten bei einem später anstehenden Berufsfeldwechsel zu vermeiden.

#### **4. Führung und zunehmende wissenschaftliche Selbständigkeit**

Postdocs sind eigenständige Wissenschaftler:innen und tragen Verantwortung für die Konzeption und Durchführung eigener Forschungsprojekte sowie für die Publikation der Ergebnisse. Innerhalb größerer Forschungsteams übernehmen sie auch Führungsaufgaben für andere. Gleichzeitig sind sie auf Unterstützung und Feedback durch erfahrenere Wissenschaftler:innen angewiesen, sowohl für ihre Forschung und Drittmittelinwerbung als auch für ihre wissenschaftliche Qualifizierung, Profilbildung und Karriereentwicklung. Vorgesetzte bzw. zuständige Hochschullehrer:innen tragen insbesondere in der frühen Postdoc-Phase Verantwortung für eine gute *Beratung* im Hinblick auf Forschungsfragen und Karriereentscheidungen. Bei erfahrenen Postdocs nehmen sie eher die Rolle *eines Begleiters bzw. einer Begleiterin* ein.

Im Verlauf der Postdoc-Phase verändert sich das Verhältnis zwischen Postdoc und Professor:in, so dass eine wachsende wissenschaftliche Selbständigkeit gelingen kann. Diese zeigt sich je nach Fächerkultur u.a. darin, dass sich Publikationen und Forschungs Kooperationen verändern: Wenn in der Promotionsphase v.a. gemeinsam mit dem Betreuer bzw. der Betreuerin publiziert wurde, sind in der Postdoc-Phase zunehmend Publikationen und Projekte mit anderen, selbst gesuchten Kooperationspartnern wichtig. Kooperationen über die eigene Arbeitsgruppe und das eigene Institut hinaus tragen zum eigenständigen Profil der Postdocs bei.

Viele Postdocs sind als wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auf haushaltsfinanzierten Stellen oder in Drittmittelprojekten ihrer Vorgesetzten beschäftigt. Hier kann es zu einem Spannungsverhältnis zwischen den vorgegebenen Dienstaufgaben und dem Wunsch nach wissenschaftlicher Weiterqualifizierung und Eigenständigkeit kommen. Für die Balance sind arbeitsrechtliche Vorgaben (ThürHG §91 Satz 4), aber auch individuelle Vereinbarungen in Mitarbeitergesprächen und im Postdoc-Karrieregespräch grundlegend. Wenn Postdocs über selbst eingeworbene Drittmittel oder Stipendien finanziert sind, ist strukturell eine höhere Autonomie gegeben; Postdoc und aufnehmende Einrichtung sprechen die Einbindung in Forschungszusammenhänge und die Art der Begleitung durch eine Professorin bzw. einen Professor ab. Leiten Postdocs eine eigene Nachwuchsforschungsgruppe, so werden sie durch Kooperation und Teilhabe an gemeinsamer Infrastruktur unterstützt und ebenfalls durch eine:n Professor:in begleitet.

Die Teilnahme an einem Mentoring-Programm oder die eigenständige Suche nach externen Mentor:innen kann darüber hinaus die wissenschaftliche Selbständigkeit und Karriereentwicklung fördern.

#### **5. Verantwortlichkeiten**

Für eine gelingende Postdoc-Phase müssen sich Postdocs, Vorgesetzte bzw. betreuende Professor:innen sowie die Universität ihrer jeweiligen Verantwortlichkeiten in dieser Phase der Karriereentwicklung bewusst sein.



## Postdocs

- informieren sich über Karrierewege, Chancen und Anforderungen und treffen darauf gegründete Entscheidungen. Sie überprüfen diese Entscheidungen regelmäßig anhand der Entwicklung der eigenen Tätigkeit und anhand der sich verändernden Bedingungen des wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkts.
- arbeiten nach den Grundsätzen guter wissenschaftlicher Praxis und tragen dafür Sorge, dass diese in ihrem Umfeld erlernt und eingehalten werden, insbesondere in der Zusammenarbeit mit Studierenden und Promovierenden.
- gestalten ein konstruktives Verhältnis zu Vorgesetzten und Kolleg:innen mit. Sie wirken an einem fairen und diskriminierungsfreien Umfeld mit und suchen Rat und Hilfe, wenn sie schwerwiegende Konflikte, Diskriminierung oder Verstöße gegen gute wissenschaftliche Praxis wahrnehmen.
- bemühen sich um eine Balance zwischen ihren aktuellen Dienstaufgaben (selbständige Forschung, Lehre, Forschungsunterstützung, Administration...), den Erfordernissen ihrer Karriereentwicklung und Weiterqualifizierung sowie dem Engagement für das Team, die Selbstverwaltung oder wissenschaftliche Netzwerke. Sie achten auf eine nachhaltige Work-Life-Balance.
- nutzen Mitarbeiter- und Karrieregespräche, um Feedback und Rat zu bekommen.

## Vorgesetzte/Professor:innen

- treffen ihre Entscheidungen bei der Personalauswahl und bei der Zusage für Forschungsaufenthalte oder Habilitationsunterstützung verantwortungsvoll, und zwar sowohl mit Blick auf die Dienstaufgaben und den Forschungsgewinn als auch mit Blick auf die beruflichen Pläne und Potenziale der Postdocs.
- achten darauf, dass die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis gelebt werden. Sie erkennen die Leistungen der Postdocs bei Publikationen, Drittmittelanträgen und Promotionsbetreuung an.
- gehen transparent mit ihren unterschiedlichen Rollen als Vorgesetzte:r, Projektleiter:in, Mentor:in, Habilitationsbetreuer:in um.
- tragen Verantwortung dafür, dass im Rahmen der Möglichkeiten die benötigten Ressourcen einschließlich des Zugangs zur notwendigen Forschungsinfrastruktur (wie Räume, Labore, Geräte) für die vereinbarten Aufgaben und Qualifizierungsziele der Postdocs zur Verfügung stehen, entweder aus eigenen Mitteln oder durch Unterstützung bei der Einwerbung zusätzlicher Mittel für Sach- und Reisekosten.
- integrieren (insbesondere internationale) Postdocs, die neu an die Friedrich-Schiller-Universität kommen, zügig und umfassend in bestehende Strukturen.
- unterstützen die zeitliche Balance von Dienstaufgaben und Weiterqualifizierung sowie einer nachhaltigen Work-Life-Balance und nehmen auf die Bedürfnisse von Postdocs mit Kindern oder Pflegeverantwortung Rücksicht.
- sind der Karriereförderung verpflichtet und unterstützen die Postdocs in ihrer Weiterqualifizierung und dem Aufbau eines eigenständigen wissenschaftlichen Profils. Sie geben Feedback zu Forschungsthemen, aber auch zur Planung der weiteren beruflichen Laufbahn. Sie führen mindestens ein jährliches Mitarbeiter- oder Karrieregespräch, um den regelmäßigen und strukturierten Austausch über das bisher Erreichte und die zukünftigen Ziele sicherzustellen.
- tragen dafür Sorge, dass in ihrem Team konstruktive und diskriminierungsfreie Arbeitsbeziehungen gelebt werden. Bei schwerwiegenden Konflikten mit Postdocs oder Störungen im Team suchen sie Rat und Hilfe.

**Die Universität** bietet gute und förderliche Rahmenbedingungen für die Postdoc-Phase. Dies geschieht sowohl durch zentrale Steuerung und Maßnahmen als auch in den Fakultäten.



## Die Universität

- achtet auf transparente und diskriminierungsfreie Zugangswege zu Stellen, Stipendien und akademischen Titeln. Sie sorgt für einen verantwortlichen und transparenten Umgang mit befristeten Arbeitsverträgen.
- fördert eine gute und international konkurrenzfähige Forschungsumgebung sowie Möglichkeiten der Vernetzung und Zusammenarbeit.
- schafft Rahmenbedingungen für die zügige und umfassende Integration aller Postdocs, unabhängig davon, ob sie neu an die Universität kommen oder bereits an der Friedrich-Schiller-Universität promoviert haben.
- wirkt in ihren Fakultäten und in der zentralen Verwaltung darauf hin, bürokratische Hürden abzubauen und unnötigen administrativen Aufwand für Postdocs zu vermeiden.
- regelt die Voraussetzungen zur Promotionsbetreuung und -begutachtung durch Postdocs. In Graduiertenprogrammen und Forschungsverbänden bietet sie je nach Fächerkultur die Möglichkeit, dass Postdocs in Betreuungsteams („thesis committees“) oder als Teilprojektleiter:innen mitwirken. Leiter:innen von Nachwuchsforschungsgruppen können das Recht zur Promotionsbetreuung erhalten. Voraussetzung dafür ist die Anerkennung des entsprechenden Förderprogramms durch den Forschungsausschuss ([Regelung des Forschungsausschuss zur Betreuungsberechtigung von Nachwuchsgruppenleiter:innen](#)).
- unterstützt die Karriereentwicklung und Selbständigkeit von Postdocs durch zentrale Förderprogramme (vgl. <https://www.uni-jena.de/wissenschaftliche-karriere/foerderprogramme-der-universitaet-jena>). Sie empfiehlt darüber hinaus, dass die zunehmende wissenschaftliche Eigenständigkeit von Postdocs durch die Zuweisung eines angemessenen eigenen Budgets in den Fakultäten gefördert wird.
- fördert die überfachliche Weiterqualifizierung von Postdocs, insbesondere durch die Weiterqualifizierungsprogramme der Graduierten-Akademie, der Servicestelle LehreLernen, des Kompetenzzentrums Digitale Forschung und der Abteilung Personalentwicklung (siehe [Qualifizierungsportal](#)).
- bietet zentrale Anlauf- und Beratungsstellen, insbesondere zu den Themen Karriereentwicklung, Drittmittelinwerbung und Forschungstransfer, Lehre sowie Konflikte, Diskriminierung und wissenschaftliches Fehlverhalten (Übersicht siehe <https://www.uni-jena.de/wissenschaftliche-karriere/postdoc-phase/beratung-mentoring>).
- verabschiedet Richtlinien und Satzungen, zum Beispiel [zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen](#), zur [Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis](#) und zum [Schutz vor Diskriminierung](#). Sie achtet auf deren Einhaltung und bietet Beschwerde- und Schlichtungsverfahren ([Ombudspersonen und Kommission für gute wissenschaftlicher Praxis](#), [Gleichstellungs- und Diversitätsbüro](#), [Ombudsstelle der Graduierten-Akademie](#), [Personalrat](#)).
- stellt Leitfäden zur Verfügung, zum Beispiel für Mitarbeiter- und Karrieregespräche und für Mentoring.
- fördert Familienfreundlichkeit, Chancengleichheit und Diversität, insbesondere durch das [Familienbüro](#), das [Gleichstellungsbüro](#) und das [Diversitätsbüro](#) sowie über gezielte Anreize und Förderprogramme.
- setzt sich hochschulübergreifend für gute Rahmenbedingungen und für zukunftssträchtige sowie attraktive wissenschaftliche Karrierestrukturen ein.

Jena, 2. Juli 2024