



Georg-August-Universität
Göttingen

GGG
Göttinger Graduiertenschule
Gesellschaftswissenschaften

Hochschulinterner Jahresbericht 2017 der Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG)

Kontakt und weitere Informationen:

Prof. Dr. Thomas Kneib

Sprecher der GGG

Humboldtallee 3, 37073 Göttingen

Tel.: 0551 39 25678; Mail: tkneib@uni-goettingen.de

Dr. Bettina Roß

Geschäftsführung der GGG

Tagungszentrum an der Historischen Sternwarte

Geismar Landstr. 11, 37083 Göttingen

Tel.: 0551 39 12417; Mail: Bettina.Ross@uni-goettingen.de

Inhalt

A) Ziele und Strukturen der GGG.....	4
1) Ziele und Aufgaben der GGG	4
2) Mitglieder der GGG	5
3) Leitung, Monitoring und Berichtswesen.....	6
B) Maßnahmen der GGG im Jahr 2017	8
4) Qualifizierungsmaßnahmen.....	8
4.1 Qualifizierungskonzept der GGG.....	8
4.2 Qualifizierungsprogramm 2017	9
4.3 Aufschlüsselung der Teilnehmenden am Qualifizierungsprogramm 2017 ...	11
4.4 Interdisziplinäre Methodenwoche 2017	13
5) Fördermaßnahmen 2017	15
5.1 Neu: Praxismodule zur Verbindung von Wissenschaft und Beruf	18
5.2 Aufschlüsselung der geförderten Personen 2017.....	19
6) Beratungsangebote für Promovierende	20
6.1 Promotionsförderberatung und Helpdesk for International PhD students....	21
6.2 Orientierungs- und Krisenberatung.....	23
6.3 Sprechstunde für Studentinnen und Promovendinnen	23
6.4 Netzwerk von Vertrauenspersonen	24
7) Aufnahme und Begleitung von Promotionsprogrammen	24
8) Weiteres Engagement der GGG.....	25
8.1 Alumni-Arbeit der GGG	25
8.2 Zusammenarbeit der vier Göttinger interdisziplinären Graduiertenschulen .	26
8.3 Promovierendenerfassung	26
8.4 Weitere Veranstaltungen 2017	27
9) Zusammenfassung der Nutzungszahlen 2017	28
C) Entwicklungsstand und Ausblicke	29
10) Geschäftsstelle der GGG	29
11) Mentoring für Promovierende	31
12) Pilotprojekt „Brückenschlag für Promovierende“	32

13)	Diversitätskonzept	34
14)	Nachwuchsförderung und Berufskompetenzen	35
C)	Anhang	37
15)	Mitglieder des Vorstands der GGG 2017	37
16)	Geschäftsstelle und Teams in Drittmittelprojekten 2017	37
16.1	Geschäftsstelle	37
16.2	Verbesserung der Betreuungsangebote:	37
	Pilotprojekt „Brückenschlag für Promovierende“	37
17)	Voraussichtliche Fördermaßnahmen der GGG 2018	38

A) Ziele und Strukturen der GGG

1) Ziele und Aufgaben der GGG

Die Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG) ist Teil des universitätsweiten Nachwuchsförderungskonzepts und zielt auf die bedarfsnahe Verbesserung der Promotionsbedingungen in den Gesellschaftswissenschaften. Sie begleitet Promovierende und ihre Promotionsbetreuer*innen an 5 Fakultäten und im Rahmen von 10 interdisziplinären Promotionsprogrammen. Die GGG begreift Heterogenität als Chance und Stärke und orientiert sich in ihrem Handeln am Befähigungsansatz, wonach Promovierende in einer Weise unterstützt werden sollen, die es ihnen ermöglicht, ihre Fähigkeiten bestmöglich zu entfalten (siehe Kapitel 13).

Die GGG umfasst

- die Juristische Fakultät,
- die Sozialwissenschaftliche Fakultät,
- die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät,
- die Fakultät für Agrarwissenschaften, sofern die Promotion am Department für Agrarökonomie und Rurale Entwicklung vor Oktober 2015 begonnen oder ein Antrag auf Wechsel von der GFA gestellt wurde, sowie
- die Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie, sofern die Promotion in den Abteilungen für Forstökonomie, Forstpolitik und Naturschutz vor Oktober 2015 begonnen oder ein Antrag auf Wechsel von der GFA gestellt wurde.

Zu den zentralen Aufgaben der Graduiertenschule gehören:

- Qualitätssicherung der Promotion in Zusammenarbeit mit den Fakultäten: Förderung guter wissenschaftlicher Praxis, Darlegung von Parametern und Mustern guter Promotionsverläufe, Ansprechbarkeit und ggf. Vermittlung im Konfliktfall
- Förderung der Gleichstellung, Diversität und Familienfreundlichkeit
- überfachliche Unterstützung bei der Antragstellung und Durchführung strukturierter Promotionsprogramme, z. B. für Graduiertenkollegs und ggf. Exzellenzcluster
- Beratung und Vernetzung von Promovierenden
- Integration von internationalen Promovierenden
- Qualifizierung der Promovierenden in den Bereichen interdisziplinäre Methoden, Schlüsselqualifikationen und Berufskompetenzen
- Fördermaßnahmen für Promovierende
- Entwicklung von Vernetzungsmöglichkeiten für und mit Alumni

2) Mitglieder der GGG

Die strukturierte Promotion ist an allen Mitgliedsfakultäten der GGG durch den Abschluss einer Betreuungsvereinbarung, ein (modularisiertes) Studienprogramm, die Teilnahme an Kolloquien sowie Besprechungen im *thesis committee* gekennzeichnet.

In der GGG sind alle Promovierenden der Gesellschaftswissenschaften Mitglied, die an einer Mitgliedsfakultät zugelassen wurden oder einem anerkannten Programm angehören, sowie alle Hochschullehrenden, die diese Promovierenden betreuen.

Betreuende: 185 Betreuende aus den Gesellschaftswissenschaften inkl. Emeriti und Externe, die Promovierende an der GGG betreuen

Promovierende: 926 Promovierende

Anzahl Promovierende (Dezember 2017)	Anzahl	Anteil an GGG-Promovierenden
Agrarökonomie	73	7,9%
Forstpolitik, Forstökonomie, Naturschutz	16	1,7%
Rechtswissenschaften	367	39,6%
Sozialwissenschaften	181	19,6%
Wirtschaftswissenschaften	213	23,0%
Programmmitglieder aus Nicht-GGG-Fakultäten (siehe Kapitel 7)	76	8,2%
gesamt	926	100%

Für das Jahr 2017 wurden 109 Promotionsabschlüsse bei der GGG gemeldet (Meldung ist im Aufbau und daher noch lückenhaft).

Im Dezember 2017 waren 48,5% aller Promovierenden in der GGG Frauen und 51,5% Männer. Den höchsten Anteil promovierender Frauen hatte die Sozialwissenschaftliche Fakultät (60%) und den niedrigsten die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (38%). Der Anteil von Promovierenden mit ausländischem Bildungsabschluss oder ausländischer Nationalität betrug 20,5% an allen Promovierenden der GGG. Den höchsten Anteil dieser Promovierenden hatten die Fakultäten für Agrar- und für Forstwissenschaften (48% bzw. 50%), den niedrigsten die Sozialwissenschaftliche Fakultät (15%).

3) Leitung, Monitoring und Berichtswesen

Die Ausrichtung und Qualitätssicherung sowie die Vergabe der Fördermaßnahmen obliegen dem Vorstand. Dieser besteht aus je einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der Mitgliedsfakultäten, der Promotionsprogramme, der Beschäftigten in der Geschäftsstelle und der Promovierenden (Liste im Anhang, Kapitel 15 und 16).

Aufgabe der Vorstandsmitglieder ist es, Fakultäten und Graduiertenschule optimal zu verbinden, Maßnahmen zu planen und Zielvorgaben zu beschließen. Eine der Professorinnen bzw. einer der Professoren im Vorstand wird für jeweils zwei Jahre als Sprecherin bzw. Sprecher durch die Vorstandsmitglieder gewählt. Sie bzw. er repräsentiert die Graduiertenschule und fungiert als Ansprechperson für das Präsidium, die Stabsstellen bzw. Abteilungen und die Geschäftsstelle.

Die Promovierendenvertretung bringt die Belange der Promovierenden in den Vorstand ein. Sie wird von den Promovierenden der GGG jährlich gewählt.

Über die Erreichung der Ziele der GGG wird mehrmals im Semester im Vorstand beraten, dabei werden die Wünsche der Fakultäten berücksichtigt und über die Grundlagen der Arbeit in der Geschäftsstelle entschieden. Im März 2017 wurde zu diesem Zweck ein Strategietag durchgeführt, bei dem zukünftige inhaltliche Leitlinien für die Arbeit der GGG entwickelt und Vorschläge für die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen GGG und den Fakultäten erarbeitet wurden. Seitdem berichten die Vertreter*innen der Fakultäten in der Vorstandssitzung von graduierten-schulrelevanten Entwicklungen und Wünschen aus den Fakultäten. Dieser Dialog zwischen GGG und Fakultäten wurde im Kontext der Erarbeitung des GGG-Diversitätskonzepts durch eine Aussprache zwischen Geschäftsstelle und den Professorien / Fakultätsräten intensiviert.

Alle Maßnahmen der GGG werden danach ausgewertet, ob die gesetzten Ziele erreicht wurden, aus welchen Fakultäten bzw. Programmen die Teilnehmenden kamen, wie hoch der Frauen-/Männer-Anteil war und wie viele ausländische Promovierende an der Maßnahme teilgenommen haben. Die Wirksamkeit der Fördermaßnahmen wird u. a. auf Basis der Kurzberichte der Geförderten ausgewertet. Jeder Kurs und die Methodenwoche werden hinsichtlich der Zufriedenheit mit Inhalten, Niveau, Dozent*in und Organisation mithilfe der Software *EvaSys* evaluiert. Diese Auswertungen helfen, die Zielgenauigkeit der Maßnahmen einzuschätzen, den Fakultäten Rückmeldungen über die Nutzung zu geben und die kommenden

Maßnahmen zu planen. Seit November 2016 werden die Promovierenden regelmäßig in Form einer Wunschbox in jedem Newsletter und auf der Homepage aufgerufen, auch unabhängig von der Evaluation Wünsche, Anregungen und Kritik an die GGG zu formulieren, um die Angebote und Maßnahmen noch besser und kontinuierlich an die sich wandelnden Bedürfnisse von Promovierenden anzupassen. Im Oktober 2017 fand in Zusammenarbeit mit der akademischen Personalentwicklung und dem Campus Office ein Round Table statt, bei dem Promovierende aufgefordert waren, Personen und Institutionen zu benennen, die ihre Promotion sowie ihre weitere Karriere fördern oder behindern, und bei dem in sehr konstruktiver Atmosphäre auch die Arbeit und Angebote der GGG reflektiert wurden (siehe Kap 8.4).

Sämtliche von der GGG gewährten Fördermittel (siehe Kapitel 5) werden im Rahmen kompetitiver Verfahren durch den Vorstand der GGG vergeben. Grundlage für die Vergabe der Fördermittel ist immer eine Kurzdarstellung des geplanten Projekts und eine Stellungnahme der / des Betreuenden. Die Entscheidung über die Vergabe der Fördermittel erfolgt nach wissenschaftlichen Kriterien, insbesondere hinsichtlich des Nutzens der Maßnahme für die Weiterführung des jeweiligen Promotionsprojekts. Gleichzeitig werden Kriterien berücksichtigt, die die intersektionale Verknüpfung von Diversitätsdimensionen und die daraus resultierende Privilegierung oder Benachteiligung der Bewerber*innen berücksichtigt (siehe Kapitel 13). Nach Abschluss der Förderung legen die Geförderten einen Bericht über die erreichten Ziele, auftretende Herausforderungen und Lösungsstrategien vor, aus denen Lenkungskriterien für weitere Maßnahmen abgeleitet werden.

Im laufenden Betrieb informiert die GGG zeitnah das Präsidium, die beteiligten Fakultäten, die Stabsstelle für Chancengleichheit und Diversität, die dezentralen Gleichstellungsbüros, die Abteilung Forschung sowie die Abteilung Studium und Lehre über die aktuellen Entwicklungen und Aktivitäten der GGG.

Alle vier Göttinger Graduiertenschulen stimmen seit 2016 ihre Maßnahmen in ihren alle 2-3 Monate stattfindenden Koordinationstreffen ab. Aus diesem Treffen sind unter anderem das gemeinsame Angebot des Qualifizierungsportals für Promovierende, das Evaluationskonzept der Graduiertenschulen und die abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit hervorgegangen. 2017 wurde diese Zusammenarbeit durch gemeinsame Workshops professionalisiert (siehe Kap 8.2) und durch diesen Erfahrungsaustausch die Unterstützung und Beratung der Promovierenden verbessert.

Über Verlauf und Maßnahmen in den Drittmittelprojekten werden den geldgebenden Institutionen (DAAD, HBS) jährliche Mittel- und Sachberichte vorgelegt.

Der Kontakt zu Promovierenden und Promotionsbetreuenden sowie zu den Fakultäten und Stabsstellen wird beständig durch den Internetauftritt der GGG (www.ggg.uni-goettingen.de) sowie in Form eines vierteljährlichen Newsletters der GGG (<http://ggg.newsletter.uni-goettingen.de/>), auf Facebook, per E-Mail- und Postverteiler gehalten. Die GGG hat 2017 ihre Öffentlichkeitsarbeit dem Nutzungsverhalten heutiger Promovierender angepasst, indem sie ihren Newsletter nun mit dem Newsletter-Tool der Universität erstellt. Dadurch ist der Newsletter der GGG, der vormals als PDF-Anhang verschickt wurde, bequem auf mobilen Endgeräten lesbar.

Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle haben sich, ihre Angebote und Maßnahmen in den einzelnen Kursen persönlich vorgestellt, um den Bekanntheitsgrad zu erhöhen und den unmittelbaren Kontakt zu den promovierenden Mitgliedern zu verbessern. Zudem wurden Plakate, Flyer und Broschüren mit den Zielen und Angeboten der GGG verbreitet.

B) Maßnahmen der GGG im Jahr 2017

4) Qualifizierungsmaßnahmen

4.1 Qualifizierungskonzept der GGG

Der Bereich der Qualifizierung und Berufsvorbereitung von Promovierenden steht besonders im Fokus. Die jährliche Kursplanung basiert auf der Auslastung und Evaluation der Vorjahre und ergänzt die bestehenden Angebote in den Fakultäten. Über die bestehenden GGG-Kurse in den Bereichen interdisziplinäre Methoden, Schlüsselqualifikationen und Berufskompetenzen hinaus werden spezifische Kurse für die Mitglieder von Promotionsprogrammen und -kollegs angeboten sowie Veranstaltungen in Kooperation mit der GSGG, der GFA und anderen Partner*innen organisiert. So fanden 2017 gemeinsam mit der GFA die Kurse „Academic Writing – Effective Strategies for Publishing in English“ und „Creative Career Management“ statt. GGG und GSGG kooperierten bei den Kursen „Disputation. Ein Vorbereitungskurs“ und „Public and Media Relation in Academia“, bei denen jeweils die Hälfte der Plätze für Promovierende der beteiligten Graduiertenschulen reserviert war. Darüber hinaus

wurden sowohl die Kurse „Gender and Diversity“, „LEAD“, „Career Development“ und „Intercultural Communication“ mit dem GRK 1666 als auch der Kurs „Selbst- und Zeitmanagement während der Promotion und in der Zeit danach“ mit dem MWK-Programm „Animal Welfare in Intensive Livestock Production Systems“ durchgeführt.

Ziel der Qualifizierungsmaßnahmen der GGG ist es, sowohl für universitäre als auch für außeruniversitäre Tätigkeiten vorzubereiten. Das Schulungsprogramm umfasst entsprechend Kurse zur guten wissenschaftlichen Praxis, zu Schlüsselqualifikationen für beide Bereiche und zur Vermittlung von Berufskompetenzen, die explizit auf die Berufsausübung in Unternehmen (z. B. Mitarbeiter*innenführung und Karrieremanagement) sowie in anderen Berufsbereichen (z. B. Wissenschaftsmanagement) ausgerichtet sind. Im Zuge der Erstellung des Diversitätskonzepts der GGG wurde das Thema Diversität auch explizit im Kursprogramm verankert und Kurse zu diesem Themenbereich angeboten sowie die Referent*innen entsprechend ausgewählt.

Gemeinsam mit den anderen drei Göttinger Graduiertenschulen GAUSS, GSGG und GFA sowie weiteren Kooperationspartner*innen präsentiert die GGG ihre Schulungsmaßnahmen in Form des Qualifizierungsportals für Promovierende online (www.qualiportal-promovierende.uni-goettingen.de). Dies erhöht die Sichtbarkeit des Angebots für Promovierende, schafft Planbarkeit für das ganze Jahr und erhöht die Wahlmöglichkeiten für die Promovierenden, da die kooperierenden Einrichtungen ihre Kurse wechselseitig geöffnet haben. Diesem Portal haben sich die Hochschuldidaktik, der Career Service, die Personalentwicklung und die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität angeschlossen.

4.2 Qualifizierungsprogramm 2017

Im Folgenden werden die Kurse aus dem Qualifizierungsprogramm 2017 aufgeschlüsselt. Die Methodenwoche wird gesondert betrachtet.

Kursprogramm der GGG

Titel	Anzahl der Teilnehmenden	finanziert durch
Selbst- und Zeitmanagement während der Promotion und in der Zeit danach	11	GGG
Slidewriting – Optimize your own Academic Presentation	12	GGG / DAAD
Auftreten im akademischen Umfeld	12	GGG
Schreibcoaching: Strategisch die Doktorarbeit schreiben	12	GGG
Good Scientific Practice	14	GGG
Project Management for Researchers	14	GGG
Standortbestimmung und Karriereplanung	7	GGG
Arbeiten in vielfältigen Teams	6	GGG
Public and Media Relations	6	GGG / Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Publikationsstrategien (nicht nur) für Sozialwissenschaftler*innen	ausgefallen	GGG / SUB / MPI MMG
gesamt	94	

Kurse der GGG in Kooperation

Titel	Anzahl der Teilnehmenden	finanziert durch
Kompetent bestehen. Mit Selbstsicherheit in die Disputation	12	Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität / GGG
Disputation: ein Vorbereitungskurs	13	Hochschuldidaktik / GSGG / GGG
Academic Writing: Effective Strategies for Publishing in English	15	GGG / GFA / DAAD
Creative Career Management	12	GGG / GFA
gesamt	52	

Kurse der GGG für Promotionsprogramme

Titel	Anzahl der Teilnehmenden	finanziert durch
Career Development	4	GRK 1666 / GGG
Intercultural Training	10	GRK 1666 / GGG
Gender and Diversity	15	GRK 1666 / GGG
LEAD	14	GRK 1666 / GGG
Selbst-und Zeitmanagement während der Promotion und danach	14	MWK Programm „Animal Welfare“ / GGG
gesamt	57	

Inklusive der Kurse für die Promotionsprogramme hatte die GGG insgesamt 203 Kursteilnahmen zu verzeichnen, ohne die Kurse für die Promotionsprogramme waren es 146. Die Auslastung der Kurse war im Regelfall sehr gut – in etwa der Hälfte der Kurse gab es eine Warteliste, so dass davon ausgegangen werden kann, dass die Promovierenden mehr Kurse belegen möchte als die GGG mit ihren derzeitigen Ressourcen anbieten kann.

Wir bedauern sehr, dass der Kurs „Publikationsstrategien (nicht nur) für Sozialwissenschaftler*innen“ als einziger Kurs im Jahr 2017 aufgrund zu geringer Anmeldezahlen entfallen musste. Der Kurs „Auftreten im akademischen Umfeld“ konnte aufgrund einer Erkrankung der Dozentin lediglich zur Hälfte stattfinden.

4.3 Aufschlüsselung der Teilnehmenden am Qualifizierungsprogramm 2017

Im Jahr 2017 nahmen insgesamt 121 Promovierende (Personenzahl bereinigt um jene, die mehrere Kurse besucht haben) an den Kursen der GGG teil. Davon waren 83 GGG-Mitglieder. Ausgehend von einer Promotionszeit von ca. 4 Jahren nehmen statistisch ca. 30% der Promovierenden an einem oder mehreren Kursen der GGG teil. Dieser Anteil ließe sich mit einer Erweiterung des Angebotes bei entsprechenden Ressourcen steigern – wie auch die bestehenden Wartelisten zeigen. Allerdings sind die Angebote der GGG als Ergänzung zu bestehenden Angeboten der Fakultäten und der Personalentwicklung für Beschäftigte zu verstehen – die hier entstandenen

Synergien sind sinnvoll und werden in fortlaufenden Gesprächen zwischen GGG, Fakultäten und Personalentwicklung zunehmend optimiert.

Mit einbezogen wurden ebenfalls Kurse, die in Kooperation durchgeführt wurden. Die Kurse, die im Rahmen des GRKs 1666 und des MWK Programms „Animal Welfare in Intensive Livestock Production Systems“ stattfanden, wurden dagegen herausgerechnet. Durch die gegenseitige Öffnung der Kurse für die Mitglieder der anderen Graduiertenschulen nahmen an den Kursen der GGG auch Mitglieder der anderen Graduiertenschulen teil, so dass erwünschte Synergien verwirklicht wurden (siehe die folgende Übersicht). Besonders eng war die Kooperation mit der GFA und der GSGG, mit denen Kurse gemeinsam durchgeführt wurden, die je zur Hälfte von Promovierenden der GGG und der kooperierenden Graduiertenschule besucht werden konnten.

Kursteilnahmen nach Zugehörigkeit zu den vier Graduiertenschulen (Personen)

Graduiertenschule	Anzahl	Prozent
GGG	83	69%
GFA	18	15%
GSGG	14	11%
GAUSS	5	4%
keine	1	1%
Summe	121	100%

Teilnehmende Frauen, Männer und internationale Promovierende:

	Anzahl	Prozentanteil in Schulungen	Prozentanteil in GGG zum Vergleich
Frauen (n=83)	56	67%	48,5%
Männer (n=83)	27	33%	51,5%
internationale Promovierende (soweit bekannt, n=80)	25	31%	20,5%

Teilnehmende GGG-Mitglieder nach Fakultäten

Fakultät	Anzahl	Prozentanteil in Schulungen	Prozentanteil in GGG zum Vergleich
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	24	29%	23,0%
Sozialwissenschaftliche Fakultät	21	25%	19,6%
Juristische Fakultät	9	11%	39,6%
Fakultät für Agrarwissenschaften	19	23%	7,9%
Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie	5	6%	1,7%
Fakultät für Mathematik und Informatik	1 ¹	1%	8,2%
extern	3 ¹	4%	
andere in Göttingen	1 ¹	1%	
Summe	83	100%	100%

4.4 Interdisziplinäre Methodenwoche 2017

Eine besondere Rolle im Rahmen des Qualifizierungsprogramms der GGG hat die jährliche Methodenwoche. Diese bietet interdisziplinäre Workshops zu gesellschaftswissenschaftlichen Methoden und damit die Möglichkeit, Methoden auch jenseits der Grenzen des eigenen Faches einführend kennenzulernen und sich über methodische Grundfragen interdisziplinär auszutauschen. Die Methodenwoche ergänzt das methodenbezogene Angebot der Fakultäten als interdisziplinäres Format und ermöglichte durch die geblockte Form auch externen Promovierenden die Teilnahme. Durch die komprimierte Form der Methodenwoche entstehen intensive Diskussionen in Kleingruppen, die sowohl fachlichen Fortschritt als auch die Vernetzung der Promovierenden untereinander fördern. Den gemeinsamen Auftakt der Methodenwoche 2017 bildete der Impulsvortrag „Scientific Knowledge Transfer in a New Age of Politics“ von Prof. Dr. Michael Böcher (Magdeburg).

¹ Mitgliedschaft durch Programmzugehörigkeit.

Folgende Workshops (parallel laufend, 3,5-tägig) wurden 2017 angeboten:

- Towards an Intersectional Research Methodology (7 TN)
- Qualitative and Comparative Analysis in the Social Sciences: An Introduction into Design, Technique, and Software (12 TN)
- Einführung in die Mehrebenenanalyse (12 TN)

Der vierte geplante Workshop „Juristische Quellenrecherche und Medienkunde an Fallbeispielen“ musste aufgrund der zu geringen Anmeldezahlen abgesagt werden, was wir sehr bedauern. Trotz Werbung auf verschiedenen Wegen auch innerhalb der Juristischen Fakultät kam der Kurs nicht zustande. Für das nächste Jahr ist ein weiterentwickeltes Programm, das auch für Jurist*innen attraktiv ist, in Planung. 2018 ist also zu erwarten, dass wieder vier parallele Workshops mit 50-60 Teilnehmenden wie in den Vorjahren stattfinden werden.

Aufschlüsselung der Teilnehmenden an der Methodenwoche 2017:

	Anzahl	Prozentanteil in der Methodenwoche	Prozentanteil in GGG zum Vergleich
Frauen (n=31)	10	32%	48,5%
Männer (n=31)	21	68%	51,5%
internationale Promovierende (n=31)	11	35%	20,5%

Teilnehmende an der Methodenwoche nach Fakultäten

Fakultät	Anzahl	Prozentanteil in der Methodenwoche	Prozentanteil in GGG zum Vergleich
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	17	55%	23,0%
Sozialwissenschaftliche Fakultät	9	30%	19,6%
Juristische Fakultät	2	6%	39,6%
Fakultät für Agrarwissenschaften (GGG)	2	6%	7,9%
Fakultät für Agrarwissenschaften (GFA)	1	3%	-

Evaluation der Methodenwoche 2017

An der Evaluation der Methodenwoche beteiligten sich 20 Personen. Die Workshops wurden im Durchschnitt mit 1,6 bewertet, die Dozent*innen mit 1,2 und das Gesamtkonzept der Methodenwoche mit 1,5. Zusammengenommen ergibt sich daraus eine Gesamtbewertung von 1,4 (angelehnt an Schulnoten).

Rahmenprogramm der Methodenwoche 2017

In diesem Jahr wurde den Teilnehmenden erneut ein freiwilliges Rahmenprogramm angeboten, das auch außerhalb der Workshops den Kontakt der Promovierenden untereinander intensiviert hat. Die GGG organisierte einen Grillabend und ein gemeinsames Mittagessen sowie eine Führung durch die Historische Sternwarte. Die Angebote wurden sehr gut angenommen und in der Evaluation positiv hervorgehoben.

5) Fördermaßnahmen 2017

In der GGG stehen verschiedene Fördermaßnahmen zur Verfügung. Diese dienen insbesondere dem besseren Vorankommen im Promotionsprozess und der Erlangung von Schlüsselkompetenzen für Promovierende. Innerhalb des Förderportfolios der GGG sei vor allem das *familienfreundliche Abschlusstipendium* herausgestellt, das seit fünf Jahren an Promovierende vergeben wird, deren Promotionsabschluss aufgrund der Betreuung von Kindern oder der Pflege im Familienkontext mehr Zeit benötigt. Dies dient der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere und soll dazu beitragen, dass die Promotion schneller abgeschlossen wird, da die / der Promovierende sich durch die Finanzierung auf den Abschluss ihrer / seiner Arbeit konzentrieren kann. Das Stipendium wird zweimal im Jahr durch den Vorstand auf Basis eines Exposés/Arbeitsplanes der / des Promovierenden und der Einschätzung von Dringlichkeit und Erfolgsaussichten durch die / den Betreuenden vergeben. Bislang wurden diese Stipendien an 28 Promovierende vergeben. Davon waren 16 Männer und 12 Frauen sowie 11 ausländische Promovierende (39,3%). Der Erfolg der Maßnahme bemisst sich u. a. darin, ob die Stipendiat*innen tatsächlich ihre Dissertation mit Ende des Stipendiums erfolgreich einreichen: zehn der Stipendiat*innen schlossen innerhalb von null bis sechs Monaten nach Ende des Stipendiums ihre Promotion ab, vier weitere schlossen binnen eines Jahres ab. Zwei Personen bekamen das Stipendium in Absprache von vorneherein als

Überbrückungsfinanzierung. Eine Person brach die Promotion leider ab und neun Stipendiat*innen benötigten nach Ende der Förderung noch mehr als 12 Monate. Dies begründete sich in vier Fällen durch die Geburt eines weiteren Kindes. Bei zwei weiteren Stipendiat*innen ist das Stipendium noch laufend (Dezember 2017).

Erstmalig wurden 2017 drei Notfallstipendien an Promovierende vergeben, die unverschuldet in eine unvorhersehbare Notlage geraten sind. Für diese Stipendien gibt es keine Bewerbungsfristen und die Auswahl erfolgt anhand einer intersektionalen Betrachtung relevanter Diversitätskategorien (Geschlecht, Kinder/Pflege, Aufenthaltsstatus, soziale Lage, Behinderung). Eine Auswertung war aufgrund der noch nicht abgeschlossenen Laufzeit der Stipendien noch nicht möglich.

Um die Vernetzung von Promovierenden zu fördern, wurden drei *Promovierendenforen* unterstützt:

- TROUP – Trade Discussion Group (Agrar- und Wirtschaftswissenschaften)
- Göttingen East Asia Research Salon (Sozial- und Geisteswissenschaften)
- Situiertes Wissen – Theorie, Methodologie, Empirie (Interdisz. Genderstudies)

Ziel dieser Foren ist es, dass Promovierende sich über fachliche Fragen, Methoden, gute wissenschaftliche Praxis und wissenschaftliches Handwerkszeug austauschen. Die Foren sollen sowohl interdisziplinären Austausch als auch gegenseitige Stärkung ermöglichen, da in der Peergroup ein offener Austausch möglich ist, ohne dass eine Prüfungs- oder Konkurrenzsituation vorherrscht. Die GGG unterstützt diese Foren organisatorisch und durch die Finanzierung von Gastreferentinnen und -referenten.

Darüber hinaus förderte die GGG 2017 die Forschung von ausländischen Promovierenden: Der Einstieg von ausländischen Promovierenden in die Forschung an deutschen Hochschulen wird durch die Research Assistantships und ein Abschluss-Stipendium im Rahmen des Stipendien- und Betreuungsprogramms für Promovierende (Stibet) des DAAD unterstützt. Das Format der Research Assistantships als nur dreimonatige, gedeckelte WHK-Stelle ist vom Geldgeber so vorgegeben. Grundsätzlich macht sich die GGG hingegen stark für die Beschäftigung von Promovierenden auf mindestens halben Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Laufzeiten, die der Promotionsdauer entsprechen. Dennoch erzielen die Research Assistantships einen guten Effekt und erleichtern noch nicht etablierten ausländischen Promovierenden den Einstieg in die Universität und die deutsche Wissenschaftslandschaft. Auf Wunsch der Promovierenden wird diese sehr

gut angenommene Förderung daher fortgesetzt. 2017 haben drei Promovierende diese Förderung erhalten. Davon waren zwei Frauen und ein Mann, zwei an der Forstwissenschaftlichen und eine an der Agrarwissenschaftlichen Fakultät. Das Abschluss-Stipendium für internationale Promovierende wurde 2017 neu aufgenommen, an eine Wirtschaftswissenschaftlerin vergeben und erwies sich als gute Möglichkeit, ausländische Promovierende beim erfolgreichen Abschluss ihrer Promotion zu unterstützen. Neben der finanziellen Unterstützung trägt auch der Finanzierungsnachweis für die Ausländerbehörde dazu bei, die Promotion konzentriert abschließen zu können.

Nach Einstellung der Förderung von Summerschool-Reisen förderten die Graduiertenschulen gemeinsam mit Göttingen International Reisen von Promovierenden zu internationalen Tagungen, bei denen die Promovierenden selbst vorgetragen oder ein Poster präsentiert haben. Von den siebzehn Reisekostenzuschüssen wurden neun an Frauen und acht an Männer vergeben. Von den Geförderten waren neun internationale Promovierende. Diese Förderung wurde 2017 letztmalig vergeben, da leider auch diese Drittmittelförderung endet.

Die bestehenden Fördermaßnahmen werden durch die Berichte der Geförderten und Auswertungen der Zielerreichung bewertet und ggf. angepasst. Promovierenden der Gesellschaftswissenschaften fehlen Exposé-, Abschluss- bzw. Überbrückungsstipendien, Publikationsförderungen sowie Reisekostenzuschüsse für ausländische Promovierende zur Forschung im Herkunftsland (siehe auch Themen der Anfragen bei der Promotionsförderberatung der GGG in Kapitel 6.1). Für die Promovierenden der GGG ist das Fehlen dieser Fördermöglichkeiten unter anderem deshalb oft nicht nachvollziehbar, weil einige dieser Förderungen für Mitglieder anderer Graduiertenschulen durch Bundes- und Landesmittel zur Verfügung stehen/standen.

Die Erschließung weiterer Fördermöglichkeiten gestaltet sich als schwierig, da die Förderung von Graduiertenschulen bei fast allen Drittmittelgebern nicht mehr vorgesehen ist. Vielmehr wird vorausgesetzt, dass strukturierte Angebote für Promovierende an den Universitäten vorhanden sind und über die Grundausstattung sichergestellt werden.

5.1 Neu: Praxismodule zur Verbindung von Wissenschaft und Beruf

Die GGG hat sich erfolgreich auf eines der wenigen Förderprogramme außerhalb von Forschung für Promovierende beworben: Von 2017 bis 2019 fördert die VolkswagenStiftung einmalig die Einrichtung von „Praxismodulen“ zur Verbindung von Wissenschaft und beruflicher Praxis durch die Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG).

Die „Praxismodule“ tragen als konkrete Projekte zum Transfer von Wissen zwischen Universität und Berufswelt bei, stärken die Verbindung zwischen Praxispartnern und Wissenschaft und unterstützen Promovierende dabei, sich weitere Berufsfelder zu erschließen. Insbesondere ermöglichen die „Praxismodule“ den jeweiligen Promovierenden, ihr Promotionsprojekt von vorneherein praxisnah zu gestalten, ihr zukünftiges Berufsfeld besser kennenzulernen, sich für dieses zu qualifizieren und Kontakte für ihren weiteren Berufsweg aufzubauen. Die so erzielten Lerneffekte werden in die Weiterentwicklung von perspektivischen Maßnahmen der GGG für den Berufseinstieg von Promovierenden der Gesellschaftswissenschaften einfließen.

Die Praxismodule werden durchgeführt von:

- Nils Engelbrecht bei Prof. Dr. Kilian Bizer und Dr. Till Pröger mit dem Fachverband PRO VIEH
- Anita Thonipara bei Prof. Dr. Kilian Bizer und Dr. Klaus Müller am Institut für Mittelstand und Handwerk (ifh) mit der Handwerkskammer Hildesheim / Südniedersachsen
- Johannes Simons bei Prof. Dr. Thomas Kneib und Jan C. Schlüter am Max-Planck-Institut für Dynamik und Selbstorganisation mit den Leipziger Verkehrsbetrieben
- Eike Matthies bei Prof. Dr. Thomas Kneib und Jan C. Schlüter am Max-Planck-Institut für Dynamik und Selbstorganisation mit dem Landkreis Holzminden, Kreisentwicklung und Wirtschaftsförderung
- Emanuele Leonetti bei Prof. Dr. Thomas Mann mit der Volkswagen AG, Smart:City Group
- Juliane Grüneberg bei Prof. Dr. Rainer Marggraf mit dem Niedersächsischen Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz.
- Vincent Lindner bei Prof. Dr. Timo Weishaupt mit dem European Social Observatory (OSE)

Neben der finanziellen Förderung für diese sieben Promovierenden, bieten die Praxismodule allen Promovierenden die Möglichkeit, am Promovierendenforum, das die „Praxismodule“ begleitet, und / oder an der in Gründung befindlichen Alumnigruppe „Wissenschaft und Praxis“ teilzunehmen. Mit diesen Gruppen sind neben Peergroup-Aktivitäten auch Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote verbunden.

Das Projekt Praxismodule ergänzt die bestehenden „Praxisforscher“ des SüdniedersachsenInnovationsCampus (SNIC), der Promovierende des gesamten Göttingen Campus bei ihrer praxisbezogenen Forschung in Unternehmen der Region Südniedersachsen fördert.

5.2 Aufschlüsselung der geförderten Personen 2017

	Anzahl	Prozentanteil an Förderungen	Prozentanteil in GGG zum Vergleich
Frauen	43	58,1%	48,5%
Männer	31	41,9%	51,5%
Ausländische Promovierende	25	33,8%	20,5%
Agrarökonomie	8	10,8%	7,9%
Forstpolitik, -ökonomie, -naturschutz	3	4,1%	1,7%
Rechtswissenschaften	2	2,7%	39,6%
Sozialwissenschaften	12	16,2%	19,6%
Wirtschaftswissenschaften	20	27,0%	23,0%
Andere Fakultäten und Postdoc (aufgrund von Mentoring)	29	39,2%	8,2%
Gesamt	74	100%	100%

6) Beratungsangebote für Promovierende

Promovierende und Promotionsbetreuende können sich bei der GGG in außerfachlichen Fragen zur Promotion beraten lassen. Im Laufe der Jahre hat die GGG in Reaktion auf die auftauchenden Nachfragen ihre Beratungsformate so weiterentwickelt, dass sie der Notwendigkeit zielgruppenspezifischer Angebote, aber auch der intersektionalen Verwobenheit der Merkmale von Promovierenden gerecht werden. Im Rahmen der Entwicklung und Implementierung des Diversitätskonzepts (siehe Kapitel 13) hat die GGG unter anderem reflektiert, dass die um Beratung bittenden Personen zumeist aufgrund mehrerer Merkmale mit Barrieren umgehen und ihre Anliegen entsprechend komplex sind. Aus diesem Grund wurde bspw. 2017 die Promotionsförderberatung mit dem Helpdesk for International PhD students personell verbunden, weil insbesondere ausländische Promovierende um Förderberatung nachfragen und weil sich Finanzierungslücken für diese Promovierenden aufgrund des Aufenthaltsrechtes besonders dramatisch auswirken. Auch die Nutzungszahlen bestätigen die Sinnhaftigkeit dieser Kombination. Die überwiegende Anzahl der Anfragen internationaler Promovierender betraf Fragen der Finanzierung, gleichzeitig kamen fast drei Viertel der Anfragen nach Förderberatung von internationalen Promovierenden (74%).

Die Beratungsangebote der GGG sind im Sinne eines „Türöffners“ zwar auf einzelne Zielgruppen zugeschnitten, aber die beratenden Personen arbeiten in engem Austausch miteinander und beraten auf Wunsch bei inhaltlichen Überschneidungen gemeinsam. Dadurch stellt die GGG sicher, dass die Promovierenden sich angesprochen und aufgehoben fühlen, kompetent beraten werden und gleichzeitig die intersektionale Wirksamkeit von Unterschieden und Gemeinsamkeiten im Auge behalten wird. Das Diversitätskonzept steht als lernendes Konzept kontinuierlich in Wechselwirkung mit den Erfahrungen bei der Begleitung der Promovierenden. Dadurch gelingt es der GGG, unter anderem die Beratungsangebote bedarfsorientiert zu verbessern und dabei die Diversität der Promovierenden stärker zu berücksichtigen.

In einem internen Austauschprozess über die Beratungspraxis in der GGG (siehe Kapitel 10) hat die GGG ein gemeinsames Beratungsverständnis entwickelt. Dieses wird in regelmäßigen Treffen diskutiert und die Erfahrungen werden ausgetauscht, um über den Peer-Austausch eine gegenseitige Supervision und Unterstützung im Team zu ermöglichen und eine weitere Professionalisierung zu erreichen.

6.1 Promotionsförderberatung und Helpdesk for International PhD students

Das im Juni 2012 geschaffene Angebot der Promotionsförderberatung (halbe Stelle) bietet unter www.ggg-foerderberatung.uni-goettingen.de bzw. www.ggg-fundingguidance.uni-goettingen.de eine Internetpräsenz, die (angehende) Promovierende über potentielle Fördermöglichkeiten, Recherchertools und aktuelle Ausschreibungen informiert sowie Hinweise zur Erstellung eines erfolgversprechenden Antrags auf Einzelförderung bereitstellt. 2017 wurde ergänzend eine Übersicht erstellt, die Fördermöglichkeiten für promotionsbezogene Ausgaben wie Konferenzreisen, Auslandsaufenthalte, Anschluss- und Abschlussförderungen sowie Förderungen der Vereinbarkeit von Familie und Promotion mit einem Fokus auf die Angebote der Universität Göttingen sowie der GGG und ihrer Mitgliedsfakultäten auflistet. Diese ist auf der Homepage der Förderberatung abrufbar (<http://www.uni-goettingen.de/de/551762.html>). Des Weiteren konnten sich Promovierende und an einer Promotion interessierte Studierende der Gesellschaftswissenschaften individuell per E-Mail, telefonisch und in persönlichen Gesprächen mit Serena Müller bei der Suche nach passenden Fördermöglichkeiten und der Erstellung einer Bewerbung für ein Stipendium, insbesondere des dazugehörigen Exposés, beraten lassen. Seit 2017 gibt es neben der Möglichkeit von Terminvereinbarungen auch eine wöchentliche offene Sprechstunde, in der sich Promovierende beraten lassen können.

2017 wurde die Zusammenarbeit innerhalb der Geschäftsstelle neu konzipiert und die Förderberatung mit der Begleitung der ausländischen Promovierenden durch den Helpdesk for international PhD students verbunden (siehe die Einleitung dieses Kapitels).

Um die internationalen Promovierenden anzusprechen, wurde die bestehende Webseite des Helpdesk mit Informationen zum Promovieren in Göttingen, Veranstaltungsankündigungen für internationale Promovierende sowie zu wichtigen Ansprechpersonen regelmäßig aktualisiert (www.uni-goettingen.de/GGG-Helpdesk). Um für Promovierende möglichst einfach und niedrigschwellig ansprechbar zu sein, besuchte Serena Müller gemeinsam mit der Promovierendenvertreterin der GGG, Ceren Kasim, den Stammtisch des Projekts Integration und Diversity an der Universität Göttingen (InDiGU). Außerdem wurden zur Integration internationaler Promovierender in das deutsche Universitäts- und Wissenschaftssystem über Mittel aus dem Stipendien- und Betreuungsprogramms für Promovierende des DAAD zwei

zusätzliche Kurse, drei Research Assistantships und ein Abschlussstipendium finanziert (siehe Kap. 4.2 und 5).

Im Jahr 2017 haben 42 Promovierende die Promotionsförderberatung der GGG mit dem Helpdesk for International PhD students genutzt. Die Zahl der Beratungstermine schwankte zwischen einem und sieben Beratungskontakten (persönlich, per Telefon oder per E-Mail) pro Anfragendem. Insgesamt wurden 78 Beratungen durchgeführt. Die Anfragen kamen zu 59,5% von weiblichen und zu 40,5% von männlichen Promovierenden. Die Anfragen kamen zu 31,7% von Promovierenden aus der Sozialwissenschaftlichen, zu 22,8% aus der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, zu 19% aus der Fakultät für Agrarwissenschaften, zu 17,7% aus der Juristischen sowie zu 8,9% aus der Fakultät für Forstwissenschaften.

Insgesamt wurde zu 89 Themen beraten. Dabei ist bei der folgenden Statistik zu beachten, dass in vielen Beratungen mehrere Themen erörtert wurden. Inhaltlich zielten 83% der Anfragen 2017 auf Finanzierungsfragen. Die Anfragenden in diesem Themenbereich waren zu 74% internationale Promovierende. Dies zeigt einerseits die Notwendigkeit der spezifischen Ansprache von internationalen Promovierenden und unterstreicht andererseits die Sinnhaftigkeit der Verknüpfung der Angebote von Förderberatung und Helpdesk. Bezogen auf unterschiedliche Finanzierungsaspekte wurde in einem Drittel der Fälle zu Förderungen der GGG beraten (30,6%), in 14,8% zur Förderung von Konferenzreisen und in ebenfalls 14,8% zur allgemeinen Finanzierung der Promotion, inklusive Stipendienmöglichkeiten oder Bewerbungen sowie Arbeitslosengeld I.

Fragen, die nicht direkt die Finanzierung betrafen, bezogen sich auf das Kursangebot der GGG und anderer Institutionen in Göttingen (5,7%), den Promotionsverlauf und die Anerkennung der Promotion im Ausland (4,6%) sowie Karrieremöglichkeiten nach der Promotion (2,3%). Auch hier kamen die Anfragen überwiegend von internationalen Promovierenden (87%).

Hinzu kamen Dutzende Anfragen von interessierten zumeist internationalen Promovierenden in der Bewerbungsphase zur Promotion, die i. d. R. nach generellen Bewerbungsmöglichkeiten bzw. verschiedenen Details des Bewerbungsprozesses zur Promotion in Göttingen fragten. Da diese Anfragen oft unspezifisch waren und es sich bei den Personen noch nicht um Mitglieder der GGG handelte, bleiben diese in den oben aufgeführten Statistiken unberücksichtigt.

6.2 Orientierungs- und Krisenberatung

Promovierende und Betreuende von Promotionen erhalten von der GGG Informationen zum Verlauf erfolgreicher Promotionen und zur guten wissenschaftlichen Praxis sowohl in Form von Handreichungen und Kursen als auch in direkten Gesprächen mit Mitgliedern des Vorstands und / oder Dr. Bettina Roß. Gerade die Geschäftsstelle wird häufig für Beratungsgespräche durch Promovierende angefragt, um Fragen zur Umsetzung guter wissenschaftlicher Praxis zu stellen oder den Beginn bzw. die Weiterführung eines Promotionsprojekts zu besprechen. Thematisch beziehen sich die Gespräche zumeist auf die erforderlichen Schritte zu Beginn einer Promotion, Anforderungen während der Promotion, Rechte und Pflichten der Betreuung sowie Fragen nach der beruflichen Entwicklung nach der Promotion. In den letzten beiden Jahren fiel insbesondere die fehlende Finanzierung zum Abschluss der Promotion, der mangelnde Zugang zum Arbeitslosengeld I für ausländische Promovierende und Problematiken mit dem Aufenthaltsstatus für ausländische Promovierende auf. Für diese Fragen haben sich die Promotionsförderberatung und die Krisenberatung eng abgestimmt.

2017 haben insgesamt 25 Gespräche mit 16 Promovierenden im Rahmen der Orientierungs- und Krisenberatung der GGG stattgefunden. Da die Nachfrage in diesem Bereich der Beratung pro Jahr sehr schwankt, ergibt sich ein klareres Bild im Durchschnitt der letzten fünf Jahre: Die Mehrheit der Nutzer*innen der Orientierungs- und Krisenberatung kamen mit 36% aus der Wirtschaftswissenschaftlichen und 29% aus der Sozialwissenschaftlichen Fakultät. 67% waren bereits Mitglieder der GGG, 32% waren Studierende auf dem Weg zur Promotion. 64% der Fragenden waren Frauen, 36% Männer, 32% ausländische Promovierende.

6.3 Sprechstunde für Studentinnen und Promovendinnen

Um den spezifischen Hindernissen und Chancen, die sich in der wissenschaftlichen Laufbahn für Frauen ergeben können, Rechnung zu tragen, bietet die GGG eine Sprechstunde für Promovendinnen und für Studentinnen an, die eine Promotion beginnen wollen. Im persönlichen Gespräch mit Prof. Dr. Inge Kroppenbergs können sich Promovendinnen und Studentinnen zu Chancen, Hindernissen und Strategien des gleichberechtigten Zugangs zur Wissenschaft beraten lassen.

6.4 Netzwerk von Vertrauenspersonen

Aufgrund wiederkehrender, grundsätzlicher Fragen in der Betreuung von Promovierenden strebt der Vorstand an, die Vertrauenspersonen der Fakultäten stärker in die Bemühungen um eine gute Promotionsbetreuung einzubinden. Die Vertrauenspersonen und ihre Aufgaben sollen in den GGG-Mitgliedsfakultäten stärker bekannt gemacht sowie mit der Geschäftsstelle und dem Vorstand vernetzt werden.

Promovierende können sich bei Problemen in ihrem Betreuungsverhältnis auch von diesen Vertrauenspersonen beraten lassen. Die Beratung auf professoraler Ebene ermöglicht einen anderen Blickwinkel und Professor*innen können in Konfliktfällen ggf. mit den Betreuer*innen auf Augenhöhe sprechen und vermitteln. Der Austausch untereinander und mit der GGG stellt sicher, dass strukturelle Probleme erkannt werden und ggf. anonymisiert in die Professorien getragen werden können. Auf lange Sicht sollen so von professoraler Ebene mitgetragene Empfehlungen für eine gute Betreuung erarbeitet werden. Aktuell befindet sich diese Struktur noch im Aufbau, sie soll aber 2018 weiter vorangebracht werden.

7) Aufnahme und Begleitung von Promotionsprogrammen

Neue Programme werden durch den Vorstand in die GGG aufgenommen, sofern sie den Standards strukturierter Promotion entsprechen und innerhalb des Programms eine gesellschaftswissenschaftliche Promotion möglich ist. Mit der Aufnahme stehen Programm-Mitgliedern (unabhängig von ihrer Fakultätszugehörigkeit) alle Angebote der GGG offen. Die 76 Programmmitglieder, die keiner der GGG-Fakultäten angehören, sondern über ihre Programmzugehörigkeit Mitglied sind, erhalten so einen gleichberechtigten Zugang zu den Angeboten der GGG.

Die GGG unterstützt die systematische Begleitung von Kollegs bei der Antragsstellung sowie in den Bereichen Qualifizierung, Evaluation und Promotionsbetreuung. Diese Unterstützung dient dem Ausbau von Promotionsverbünden, in denen gute wissenschaftliche Praxis und strukturierte Promotion verankert sind. Darüber hinaus wird die Antragsteller*innengruppe vor allem beim Studienprogramm und der Evaluation entlastet.

Promotionsprogramme innerhalb der GGG:

- „Gestaltung mobiler Informationssysteme“
- „Tierhaltung im Spannungsfeld von Tierwohl, Ökonomie und Gesellschaft“
- „Public International Law“

Graduiertenkollegs innerhalb der GGG (Dezember 2017):

- „Die Bedeutung der Biodiversität für Stoffkreisläufe und biotische Interaktionen in temperaten Laubwäldern“ GRK 1086 (noch 2 Promovierende)
- „Expertenkulturen des 12. bis 18. Jahrhunderts“ GRK 1507 (11)
- „Skalenprobleme in der Statistik“ GRK 1644 (34)
- „Global Food. Transformation of Global Agrifood Systems“ GRK 1666 (24)
- „Ressourceneffizienz in Unternehmensnetzwerken“ GRK 1703 (8)
- „Globalization and Development“ (Göttingen/Hannover) GRK 1723 (15)
- „Qualifikatorisches Upgrading in KMU – Fachkräftebedarf und Akademisierung im Mittelstand“ Promotionskolleg der Hans-Böckler-Stiftung (4)

8) Weiteres Engagement der GGG

8.1 Alumni-Arbeit der GGG

Entsprechend der Ordnung der GGG § 2, 3 wirkt die GGG an der Alumni-Arbeit der Universität mit. Seit 2017 ist die GGG im Alumni-Portal der Universität mit einer Gruppe vertreten, um aktiv zum Austausch zwischen aktuellen und ehemaligen Promovierenden beizutragen. Die Gruppe wurde mehrfach über den GGG-Newsletter beworben.

Darüber hinaus veranstaltete die GGG den Round Table „Es muss nicht immer Wissenschaft sein – Berufsperspektiven nach der gesellschaftswissenschaftlichen Promotion“, bei dem ehemalige Promovierende aus vier Fakultäten von ihren unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten und Werdegängen in Unternehmen und im öffentlichen Dienst berichteten.

Dieses Format – Promovierende an den Erfahrungen von Alumni teilhaben zu lassen und umgekehrt den Kontakt der Alumni zu ihrer Universität zu fördern – wird in der GGG fortgeführt. Unter anderem soll pro Jahr ein Round Table mit Alumni zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten stattfinden und eine Alumni-Gruppe zu Wissenschaft und beruflicher Praxis gegründet werden, in der sich Promovierende auf dem Weg in den Beruf mit Alumni, die bereits im Beruf sind, austauschen können.

8.2 Zusammenarbeit der vier Göttinger interdisziplinären Graduiertenschulen

Die vier Graduiertenschulen GAUSS, GSGG, GFA und GGG stehen in ständigem Austausch über ihre Maßnahmen und Entwicklungen. 2017 haben die Geschäftsstellen der Graduiertenschulen mit Unterstützung der Akademischen Personalentwicklung einen mehrmonatigen, moderierten Prozess zur Verbesserung der Zusammenarbeit durchlaufen. Innerhalb dieses Prozesses wurde das Verständnis für die jeweiligen Rahmenbedingungen und Fächerkulturen erhöht, gemeinsame Routinen wie u. a. ein regelmäßiger Jour fixe aller Graduiertenschulen entwickelt sowie Arbeitsteilungen in Bezug auf universitätsweite Schwerpunkte etabliert.

Nicht zuletzt haben die Graduiertenschulen ein Konzept zur Evaluation und Qualitätssicherung der Graduiertenschulen entwickelt und dem Vizepräsidenten für Forschung vorgeschlagen. Während dieses Konzept ein grundsätzlich einheitliches Verfahren definiert, ermöglicht es den Graduiertenschulen Flexibilität in der Ausführung.

Die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit wurde fortgesetzt, indem der Online-Auftritt campusweit angepasst wurde und seither das Göttinger Modell interdisziplinärer Graduiertenschulen (GIGS) einheitlich präsentiert wird. Weiterhin dient das Qualifizierungsportal für Promovierende zur gemeinsamen Darstellung der Qualifizierungsmaßnahmen und zur gegenseitigen Öffnung der Kursangebote.

8.3 Promovierendenerfassung

Die Erfassung der Promovierenden in Zusammenarbeit mit den Fakultäten ist entscheidend dafür, die Promovierenden und ihre Betreuenden mit den Angeboten der GGG zu erreichen und auf diese Weise zur Verbesserung der strukturierten Promotion beizutragen. Inzwischen existiert ein effizientes Verfahren zur Erfassung der Promovierenden der Wirtschafts- und der Sozialwissenschaftlichen Fakultät, das auf dem GGG-Fragebogen und der regelmäßigen Information über Zu- und Abgänge von Promovierenden basiert. In den Fakultäten für Agrar- und Forstwissenschaften werden die zur GGG gehörenden Professorinnen und Professoren sowie die Graduiertenschule für Forst- und Agrarwissenschaften (GFA) einmal jährlich angefragt, während in der Juristischen Fakultät alle promovierenden Mitglieder jährlich um ihre Rückmeldung gebeten werden. Die Mitglieder der Promotionsprogramme werden jährlich direkt bei den Programmen abgefragt. Seit 2010 werden die Daten aller fünf Fakultäten zudem einmal im Jahr mit dem Immatrikulationsverzeichnis abgeglichen.

Über diese interne Datenerfassung der GGG hinaus stehen die vier Graduiertenschulen gemeinsam vor der Herausforderung, die Promovierenden-erfassung für die gesamte Universität auf eine neue Basis zu stellen. Dies dient mehreren Zielen:

- der Zusammenführung von Daten über Promovierende, um ab Ende 2017 die im neuen Statistikgesetz geforderten Informationen bereitzustellen
- ggf. der Zusammenstellung weiterer Daten für die Qualitätssicherung
- der Vermeidung von Redundanzen in der Datenerfassung von Graduiertenschulen, Fakultäten und der Studierendenzentrale

Hierfür wird aktuell durch Studium und Lehre, Graduiertenschulen und IT ein Konzept entwickelt, das bei der Erfassung der gesetzlich notwendigen Daten den Belangen des Datenschutzes und der Bewahrung der bestehenden und über Jahre bewährten Systeme Rechnung trägt. Die in den letzten beiden Jahren entwickelte Schnittstellenlösung soll 2018 in den aktiven Betrieb gehen.

8.4 Weitere Veranstaltungen 2017

Über das Kurprogramm hinaus bietet die GGG einige Veranstaltungen an, um Promovierende zu vernetzen und über spezifische Themengebiete zu informieren.

Veranstaltung	Anzahl TN	finanziert durch
Vortrag: The dissertation is almost done – but how to publish? Possibilities of and support for publishing your dissertation at Göttingen University (Februar)	12	GGG, SUB
Berufsperspektiven mit Alumni der GGG „Es muss nicht immer Wissenschaft sein“ (Mai) (siehe Kapitel 8.1)	10	GGG
Schnupperworkshop Wissenschaftsmanagement (April)	12	GGG, PhilFak
Schnupperworkshop Wissenschaftsmanagement (Juni)	12	GGG, GS GG
Mitwirkung beim World Café „Diversity in Organisationen: Theorie meets Praxis?!“ (siehe Kapitel 12)	30	GGG, Institut für Diversitätsforschung
Round Table „Karriereförderung“ in Zusammenarbeit mit der akademischen Personalentwicklung (Oktober)	10	GGG, akademische PE
Vortrag: Promotion und Perspektiven bei der SowiGO (November)	9	GGG, Sowi-Dekanat

Vortrag: Promotion und Perspektiven beim Jura Karrieretag (Dezember)	5	GGG, Jura- Studiendekanat
gesamt:	100	

Seit der Zusammenlegung von Förderberatung und Helpdesk 2017 (siehe Kapitel 6.1) bietet die GGG keine eigenen Veranstaltungen für internationale Promovierende mehr an, sondern verweist auf das in Göttingen bestehende Angebot. Hierzu hat die GGG Kooperationen mit Veranstalter*innen innerhalb und außerhalb der Universität aufgebaut. Insbesondere wurden von der GGG Angebote der Abteilung Göttingen International für Exkursionen und kulturelle Veranstaltungen, der Dorfmoderation Südniedersachsen für Ausflüge in umliegende Dörfer und des Hochschulsports für die International Students Welcome Sports Night beworben. Zu dieser Vorgehensweise hat sich die GGG auch deshalb entschieden, weil die Anmeldezahlen von internationalen Promovierenden zu den Kulturveranstaltungen der GGG in den Vorjahren sehr gering waren, was in Anbetracht des bestehenden breiten Angebotes nicht verwunderlich ist.

9) Zusammenfassung der Nutzungszahlen 2017

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass, gemessen an den Nutzungs- und Förderzahlen, die Promovierenden der Fakultäten für Wirtschafts- Sozial- und Agrarwissenschaften am stärksten involviert sind. Dies gilt besonders für die hohe Beteiligung der Agrarwissenschaften an Schulungen der GGG (23% Anteil an Schulungen bei nur 7,9% Anteil an Mitgliedern der GGG) sowie der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Methodenwoche 2017. Bei den Förderungen und bei der Beratung profitierten besonders die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Die im Vergleich zum Mitgliederanteil geringere Nutzung durch Jurist*innen erklärt sich durch den sehr hohen Anteil an externen Promovierenden und die erst mit der neuen Promotionsordnung von 2016 eingeführte Pflicht, neben dem Verfassen der Dissertation auch einen Qualifizierungskurs zu belegen. Mit einem Anteil von 11% der Teilnehmenden an Schulungen und 17,7% an der Förderberatung sind Jurist*innen jedoch stärker beteiligt als gelegentlich angenommen wird. Auch ist der Anteil im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen: 2016 waren 7,8% der Schulungsteilnehmenden Jura-Promovierende und 16,7% der Nutzer*innen der Förderberatung.

Im vergangenen Jahr ist es erneut gelungen, der Gleichstellung und der Integration von ausländischen Promovierenden besonderes Augenmerk zu widmen. Dies zeigt sich u. a. darin, wie gut diese beiden Zielgruppen erreicht wurden: Frauen nutzten gemessen an ihrem Mitgliedsanteil die Schulungen, Förderungen und Beratungsangebote in besonderem Maße (67% Frauenanteil an Kursen und 58,7% an Förderungen gegenüber 48,5% Anteil an den Mitgliedern). Die ausländischen Promovierenden konnten insbesondere das zweisprachige Kursangebot und die Beratungsangebote, vor allem im Helpdesk und bei der Promotionsförderberatung für sich nutzen (31% Anteil Internationals an Kursen, 74% in der Förderberatung und 34,7% bei Förderungen gegenüber 20% an den Mitgliedern).

Die Mitgliedschaft und Nutzung durch Promovierende der jeweiligen Fakultäten lässt sich im Jahresrückblick deutlich abbilden und gegenüberstellen. Diese Indikatoren eignen sich also gut, um Nutzen und Akzeptanz von Promovierenden der jeweiligen Fakultät für die weitere Entwicklung der GGG abzuleiten.

C) Entwicklungsstand und Ausblicke

10) Geschäftsstelle der GGG

Die Geschäftsstelle der GGG setzt die Beschlüsse des Vorstands um. Ihre Arbeit umfasst die Unterstützung neuer Promotionsprogramme, die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen und anderer Veranstaltungen der GGG, die Evaluation der von der GGG durchgeführten Schulungs- und Fördermaßnahmen, die Finanzbewirtschaftung und -abrechnung, das Berichtswesen, die Kooperation mit den Fakultäten, den anderen Graduiertenschulen sowie den Stabsstellen und Abteilungen, die Beratung von Promovierenden und ihren Promotionsbetreuenden, die Koordinierung sowie Qualitätssicherung der GGG-Drittmittelprojekte, die Öffentlichkeitsarbeit, der Aufbau der Alumni-Arbeit und die Funktion als Ansprechstelle für Fragen der strukturierten Promotion in den Gesellschaftswissenschaften.

In den letzten Jahren wurde ein Portfolio von Schulungs-, Beratungs- und Fördermaßnahmen für Promovierende der Gesellschaftswissenschaften aufgebaut. Die einzelnen Maßnahmen werden laufend ausgewertet, um sicherzustellen, dass die sehr unterschiedlichen Promovierenden erreicht und die Förderziele umgesetzt werden. Gut angenommen und positiv bewertet wurden die Angebote der GGG in den

Bereichen Qualifizierung, Fördermaßnahmen, Beratung und Begleitung von Promotionsprogrammen (siehe Kapitel 4-7).

Um die Qualität ihrer Arbeit weiter zu verbessern, haben die Beschäftigten in der Geschäftsstelle 2017 an folgenden Fortbildungen teilgenommen:

Titel	angeboten von	Teilnehmende GGG
Prozess zur Optimierung der Zusammenarbeit unter den Graduiertenschulen	Personalentwicklung der Universität, mit externer Moderation	Dr. Bettina Roß, Dr. Britta Korkowsky
Beratungspraxis in der GGG	intern, kollegiale Weiterbildung	Dr. Bettina Roß, Serena Müller, Dr. Britta Korkowsky
Diversität in der Praxis der GGG	intern, mit externer Moderation	Dr. Bettina Roß, Mike Bielib, Serena Müller, Dr. Kristin Gehr, Dr. Britta Korkowsky
Diversity: Ein Thema für Graduierteneinrichtungen	UniWiND	Dr. Bettina Roß
Gender- und diversitätsgerechte Personalauswahl in der Wissenschaft	Abteilung Forschung	Serena Müller
Barrierefreie Gestaltung von Veranstaltungen und Dokumenten	Qualifizierung für Mitarbeitende der Universität	Serena Müller
Moderation – Methode, Techniken und Praxis	Qualifizierung für Mitarbeitende der Universität	Serena Müller
Unterstützung gewinnen und Strategien umsetzen: einen sicheren Kommunikationsstil entwickeln	Qualifizierung für Mitarbeitende der Universität	Serena Müller
Visualisierungstraining	Qualifizierung für Mitarbeitende der Universität	Dr. Britta Korkowsky
Excel II	Qualifizierung für Mitarbeitende der Universität	Dr. Britta Korkowsky

11) Mentoring für Promovierende

Mit dem übergreifenden Mentoringangebot setzt die Georg-August-Universität Göttingen ihr Konzept zur Nachwuchsförderung in der Vorbereitung auf Karrierewege innerhalb und außerhalb der Hochschule um. Hierfür hat die Koordinationsstelle Mentoring in Zusammenarbeit mit der GSGG und GGG das Mentoring-Programm von 2013 bis 2017 dahingehend erweitert, dass es auf verschiedene Berufswege in Forschung und Lehre, im Wissenschaftsmanagement sowie in Unternehmen abzielt. Die einjährigen Programme beinhalteten ein One-to-One Mentoring bzw. Gruppenmentoring, ein begleitendes Trainingsprogramm sowie Informations- und Networkingangebote. Bewerben konnten sich Promovierende und Postdocs des gesamten Göttingen Campus.

2017 durchlief die vierte Kohorte von Promovierenden sowie Postdocs mit Interesse an einer Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement das Programm „WeWiMento – Wege ins Wissenschaftsmanagement“. Durch Workshops zum Thema Karriereplanung und Selbstpräsentation, Mentoring-Gespräche und Hospitationen in Einrichtungen der Universität bekamen die Mentees Einblicke in verschiedene Bereiche des Wissenschaftsmanagements, erhielten ausführliche Informationen über die Einstiegsmöglichkeiten in diesen Berufsweg und setzten sich intensiv mit den eigenen Perspektiven in diesem Bereich auseinander. Insgesamt besteht eine hohe Zufriedenheit mit dem Programm, sowohl auf Seiten der Mentees als auch auf Seiten der Mentor*innen und der Hospitationsbetreuenden. Positive Rückmeldungen der Mentees bezogen sich z.B. auf die Möglichkeit, neue berufliche Umfelder und Tätigkeiten kennenzulernen sowie die Möglichkeit zur Vernetzung innerhalb der Universität. Außerdem ermögliche das Mentoring-Jahr generell ein besseres Verständnis für Arbeitsabläufe innerhalb der Universität. Für die vierte Runde (Start: 06.02.2017) gingen 29 Bewerbungen (22 von Promovierenden, 7 von Postdocs) auf 12 Plätze ein. Auch die GGG stand wieder als Hospitationsstation zur Verfügung.

Die vierte Gruppe derer, die an einer Karriere in einem Unternehmen der Privatwirtschaft interessiert waren, durchlief 2017 das Programm „KaWirMento – Karrierewege in die Wirtschaft“. Wie in den beiden Vorjahren lagen die Bewerbungen auch 2017 über den zur Verfügung stehenden Plätzen: auf 11 Plätze bewarben sich 27 Mitglieder des Göttingen Campus (25 Promovierende und 2 Postdocs). Die 11

Mentees wurden mit passenden Mentorinnen und Mentoren verbunden, u. a. bei Continental, Evotech, IBA, KWS, Mahr, Otto Bock und SerNet.

Die Mentoringprogramme (aufgelistet unter www.uni-goettingen.de/mentoring) werden durchgehend evaluiert und zeichnen sich durch hohe Zufriedenheitswerte, die Begleitung beim Berufseinstieg und bewusste berufliche Entscheidungen aus und entsprechen damit auch der Leitlinie, alternative Karrierewege neben der wissenschaftlichen Laufbahn mit dem Ziel der Professur als gleichwertig anzuerkennen.

Nach der Umstrukturierung und der Angliederung der zentralen Koordination Mentoring an die akademische Personalentwicklung ist offen, ob und in welcher Form die beiden Programme für Promovierende fortgeführt werden. Eine erneute Ausschreibung in 2018 ist bis dato für keines der beiden Programme vorgesehen.

Gerade WeWiMento hat sich über die vier Jahre als Erfolgskonzept erwiesen. Im Verlauf des Mentoringsjahres trafen die Mentees fundierte Entscheidungen über ihren weiteren Berufsweg. Alleine sechs Mentees aus der ersten Runde 2013 sind an der Göttinger Universität in unterschiedlichen Bereichen des Wissenschaftsmanagements tätig. Weitere fünf haben Positionen im Wissenschaftsmanagement, beispielsweise bei der VolkswagenStiftung, der Universität Bielefeld oder der Universität Tübingen. Eine Mentee entschied sich bewusst dafür, in der Wissenschaft zu bleiben und ist derzeit wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Referenzzentrum für Ethik in den Biowissenschaften in Bonn. Auch den folgenden Jahrgängen gelang ein ähnlich erfolgreicher Einstieg ins Wissenschaftsmanagement. Inzwischen ist ein aktives jahrgangsübergreifendes Netzwerk an WeWiMentees entstanden, von dem die Universität erheblich profitiert. Das Programm stand Modell für ein ähnliches Mentoring-Programm an der Universität Gießen und war bundesweit das erste seiner Art.

Über die Jahrgänge hinweg kamen gut zwei Drittel der Bewerbungen für WeWiMento, von Promovierenden. Dies verdeutlicht den besonderen Nutzen für die Orientierung und Begleitung durch ein Mentoringprogramm auf dieser Qualifikationsstufe.

12) Pilotprojekt „Brückenschlag für Promovierende“

Im Dezember 2014 startete das Pilotprojekt „Brückenschlag für Promovierende“ an der GGG, das von Dr. Britta Korkowsky und Mike Bielib aufgebaut wurde. Der Fokus liegt auf den Fragen, Interessen und Hindernissen, mit denen Promovierende aus nicht-

akademischen Familien konfrontiert sind, wenn sie nach dem Studium eine Promotion beginnen (möchten). Seit Oktober 2017 wird das Projekt ausschließlich von Dr. Britta Korkowsky durchgeführt.

Da sich die „soziale Herkunft“, mit der sich das Projekt hauptsächlich beschäftigt, kaum isoliert von anderen Diversitätsdimensionen betrachten lässt, wurde 2017 die intersektionale Verknüpfung mit anderen Dimensionen und deren Auswirkung stärker in den Blick genommen. Die Projektreferenz Brückenschlag kombinierte ihre Tätigkeit zunehmend mit einem vielschichtigen Engagement zu Diversität.

So war die Projektreferentin maßgeblich an der Erstellung des Diversitätskonzept der GGG beteiligt und führte darin die seit Beginn des Projekts gesammelte Expertise zusammen (siehe Kapitel 13). Ebenso nahm das Projekt „Brückenschlag für Promovierende“ am Kick-off Workshop im Rahmen des Diversity Audits „Gemeinsam Erreichtes würdigen, bündeln und weiterentwickeln“ (03.02.2017) teil und die Projektreferentin trug ihre Erfahrungen zum World Café „Diversity in Organisationen: Theorie meets Praxis?!“ im Rahmen der Netzwerktagung Diversity des Instituts für Diversitätsforschung im September 2017 bei.

Das Projekt „Brückenschlag für Promovierende“ war 2017 auch an der Neukonzipierung der vormaligen Reihe „Alle gleich anders!? Diversity in Theorie und Praxis“ beteiligt, die 2018 in Form eines Themen/Studien-Tages durchgeführt und sich dem Thema „Antidiskriminierung und Bildungsgerechtigkeit“ widmen wird. In diesem Rahmen wird Dr. Britta Korkowsky einen Kurzworkshop zum Übergang vom Studium in die Promotion anbieten.

Gleichzeitig brachte sie ihre Expertise in die Kernbereiche der GGG der Qualifizierung und Beratung ein. Beispielsweise wurde über „Brückenschlag für Promovierende“ der Workshop „Arbeiten in vielfältigen Teams: Diversität als Herausforderung und Chance in der Promotion und danach“ in das Qualifizierungsprogramm eingebracht.

Im Beratungsangebot im Rahmen des Projekts Brückenschlag für Promovierende ging es um Fragen zum Weg in die Promotion, aber auch um die Bestärkung „gut genug“ zu sein, um auf der nächsten Qualifikationsstufe bestehen zu können. Die Auswirkungen der sozialen Herkunft auf den Start und den Verlauf einer Promotion spielten darüber auch in den anderen Beratungsformaten, insbesondere in der Einstiegs- und Krisenberatung, eine große Rolle, was die große Bedeutung der

sozialen Herkunft als Diversitätsdimension in Bezug auf Promovierende – in Ergänzung zu den im AGG genannten Dimensionen – unterstreicht.

13) Diversitätskonzept

2017 hat die Geschäftsstelle gemeinsam mit dem Vorstand ein Diversitätskonzept erarbeitet, das dazu dient, in der Begleitung der sehr heterogenen Gruppe von Promovierenden Diversitätsaspekte stärker zu berücksichtigen. Die Diversitätsdimensionen Geschlecht, familiäre Verantwortung, soziale Herkunft, Internationalität und chronische Erkrankung oder Behinderung werden dabei nicht losgelöst voneinander, sondern in ihren intersektionalen Auswirkungen betrachtet.

In den drei Bereichen Qualifizierung, Beratung und Förderung hält die GGG sowohl zielgruppenspezifische als auch übergreifende Angebote vor. Durch die zielgruppenspezifischen Angebote gelingt eine direkte Ansprache der Promovierenden, im Bereich Förderung bspw. durch familienfreundliche Abschlussstipendien oder Research Assistantships (DAAD) für internationale Promovierende; im Bereich Beratung durch das Projekt „Brückenschlag“ für Promovierende, die aus nicht akademisch geprägten Familien stammen, und den Helpdesk for International PhD students. Im Bereich Qualifizierung wird dies einerseits durch ein zweisprachiges Kursprogramm und Workshops zu „Intercultural Communication“ oder „Introduction to German Academic Culture“, andererseits durch Kurse umgesetzt, die die Promovierenden für Diversität sensibilisieren. Fördermaßnahmen (auch zielgruppenspezifische) werden unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten vergeben und auch die Beratung findet nicht losgelöst zu einzelnen Themen statt, sondern die Rat suchende Person wird in ihrer Gänze betrachtet (siehe die entsprechenden Kapitel zu den Tätigkeitsbereichen 4-7).

Darüber hinaus werden im Rahmen der Konzepterarbeitung Kooperationen systematisiert, um Doppelstrukturen zu vermeiden. Bereits bewährte Formate werden beibehalten und in das Konzept eingebunden. Das Konzept stellt eine Konkretisierung der 2016 veröffentlichten, universitätsweiten Diversitätsstrategie dar und widmet sich den spezifischen Bedarfen von Promovierenden. Es handelt sich nicht um ein starres Konzept, sondern es wird kontinuierlich als „lernendes Konzept“ weiterbearbeitet steht dabei in einer Wechselwirkung zu den regelmäßig an die Bedarfe der Promovierenden angepassten Maßnahmen.

Das Konzept wurde in ersten Schritten an verschiedenen Stellen in die Universität eingebracht, z.B. im Rahmen des Diversity-Audits und bei der Einführung einer AG zum kollegialen Austausch über die Diversitätskonzepte und -projekte an der Universität Göttingen. Ende 2017 wurde das Konzept in der Sozialwissenschaftlichen und in der Juristischen Fakultät vorgestellt. Anfang 2018 erfolgt die Vorstellung in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sowie in der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität. Die Implementierung des Konzepts ist in Gänze für 2018 vorgesehen. Damit wird Diversitätskompetenz und -sensibilität als Querschnittsthema in der Begleitung Promovierender an der GGG verankert. Dies beinhaltet, bestehende Angebote passgenau auf die Bedürfnisse der Promovierenden unter Berücksichtigung ihrer Diversität zu fokussieren und die Kooperationen der GGG zu stärken, um Promovierenden den Zugang zu Informationen und Angeboten zu ermöglichen und gleichzeitig Doppelstrukturen zu vermeiden. Außerdem steht das Konzept allen Abteilungen als Anregung und zur Adaption zur Verfügung.

14) Nachwuchsförderung und Berufskompetenzen

Zur weiteren Konkretisierung des Aufgabenprofils der GGG im Sinne der GGG-Ordnung entwickeln Vorstand und Geschäftsstelle die strategischen Ziele und Prioritäten der Graduiertenschule weiter. Durch die Reflexion vorangegangener Erfahrungen und die darauf basierende Entwicklung innovativer Nachwuchsförderungskonzepte wird das Profil der GGG weiter geschärft. Ziel ist es, Promovierende zu befähigen, ihre vielfältigen Talente als zukünftige Fach- und Führungskräfte qualifiziert einzusetzen, um wissenschaftliche und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

Nur 20% der Promovierenden der Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften strebt zu Beginn der Promotion 2015 als berufliches Ziel in zehn Jahren die Professur an (Stifterverband 2016: 32)², nur 33% planen dauerhaft in der Wissenschaft zu bleiben (Stifterverband 2016: 30) und nur wenige Promovierte verbleiben an der Hochschule (15%), während ein weit größerer Teil in die Wirtschaft (73%) und in den

² Stifterverband / DZHW (2016): *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich*. Essen: Edition Stifterverband.

öffentlichen Dienst (12%) geht (Bundesbericht 2017: 186)³. Ein wesentliches Kennzeichen zukunftsorientierter Nachwuchsförderung ist daher, den Übergang in unterschiedliche Berufsfelder gleichwertig mit Forschung und Lehre wertzuschätzen.

Daher enthält das Kursprogramm der GGG die Vorbereitung auf Forschung und Lehre für diejenigen Promovierenden, die eine Professur anstreben, durch die Schulung für wissenschaftsnahe Tätigkeiten wie gute wissenschaftliche Praxis, Präsentationstechniken und akademisches Schreiben. Zudem werden Kompetenzen für diejenigen vermittelt, die Berufe bspw. in Wirtschaft oder Politik ausüben, im internationalen Kontext Projekte managen oder interkulturelle Settings gestalten werden.

Die breitgefächerten Schulungs-, Beratungs- und Mentoringangebote hinsichtlich der unterschiedlichen Berufsperspektiven von Promovierenden sind eine Errungenschaft der letzten zehn Jahre. Die Entwicklung ist in diesem Bereich noch nicht abgeschlossen. Wünschenswert ist zudem der abzustimmende Aufbau einer auf Promovierende zugeschnittenen, individuellen Beratung für unterschiedliche Berufswege auch in der GGG (ähnlich zur GGNB) und die Weiterentwicklung der bisherigen Maßnahmen zur Begleitung von Promovierenden in den Beruf unter Erschließung weiterer Berufsfelder (wie den öffentlichen Sektor), der Einbezug der Erfahrungen von Alumni sowie die Fortführung und Weiterentwicklung der bestehenden Formate des Mentoring.

³ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): *Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

C) Anhang

15) Mitglieder des Vorstands der GGG 2017

- Prof. Dr. Matthias Schumann (Wirtschaftswissenschaften seit April 2014)
- Prof. Dr. Inge Kroppenbergh (Rechtswissenschaften seit November 2016)
- Prof. Dr. Kerstin Rabenstein (Sozialwissenschaften seit Oktober 2015)
- Prof. Dr. Thomas Kneib (Promotionsprogramme seit November 2015, Sprecher seit November 2016)
- Dr. Bettina Roß (MTV-Vertretung seit April 2015)
- Julia Gumula und Rüdiger Hesse (Promovierendenvertretung bis Juni 2017)
- Ceren Kasim und Julia Zilles (Promovierendenvertretung seit Juli 2017)

16) Geschäftsstelle und Teams in Drittmittelprojekten 2017

Gegenüber der Personalausstattung 2016 wurden im Jahr 2017 drei Stellen (1,1 Vollzeitäquivalente) in der GGG abgebaut, da sich derzeit keine größeren, strukturwirksamen Drittmittel für Promovierende akquirieren lassen. Ende 2018 ist ein weiterer Abbau (0,7 Vollzeitäquivalente) zu befürchten, da dann Rückstellungen nicht mehr zur Verfügung stehen werden. Gespräche zu einer adäquaten Ausstattung zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung stehen für 2018 an.

16.1 Geschäftsstelle

- Dr. Bettina Roß (Geschäftsführung seit 15.01.2008, 100%; seit 01.07.2014, 80%)
- Serena Müller (Promotionsförderberatung und Helpdesk for International PhD students seit 01.09.2016, 50%, als Elternzeitvertretung für Kristin Gehr)
- Silvia Wagner (seit 08.02.2016, 45-50%)

16.2 Verbesserung der Betreuungsangebote:

Pilotprojekt „Brückenschlag für Promovierende“

- Mike Bielib (von 15.11.2014 bis 30.09.2017, 50%)
- Dr. Britta Korkowsky (seit 01.12.2014, 50-90%)

17) Voraussichtliche Fördermaßnahmen der GGG 2018

Förder- maßnahme	Finan- zierung	Dauer	Bewer- bung bis	Förderhöhe	Zielgruppe
Familienfreund- liche Abschluss- stipendien	Betreuungs- pauschale Uni	4 – 6 Monate	15.01.18 und 30.06.18	1.200 € / Monat plus Kinder- zuschuss	Promovierende, die Kinder oder Pflegebedürftige in der Familie betreuen und daher Zeit zum Abschluss der Dissertation benötigen
Notfall- Stipendium	Betreuungs- pauschale Uni	4 – 6 Monate	flexibel	1.200 € / Monat plus ggf. Kinder- zuschuss	Promovierende, die unver- schuldete und nicht vorherseh- bar in einen Notfall geraten sind und Unterstützung zur erfolgreichen Fortführung ihrer Promotion benötigen
Promovierenden- forum	Betreuungs- pauschale Uni	flexibel	flexibel	je nach Aufwand	Promovierende, die sich interdisziplinär vernetzen möchten
Forum Praxismodule	Betreuungs- pauschale Uni	Jan. 2018 – Dez. 2018	flexibel	Vernetzung und Qualifizierung	Promovierende, die sich über die Verbindung von Wissenschaft und beruflicher Praxis mit anderen Promovierenden austauschen wollen
Alumni-Gruppe Wissenschaft und Praxis	Betreuungs- pauschale Uni	ab März 2018	flexibel	Vernetzung und Expertise	Promovierende, die sich mit anderen Promovierenden und Alumni über Wege in außeruniversitäre Berufsfelder austauschen wollen
Research Assistantships	DAAD: Stibet	3 Monate	15.01.18 und 30.06.18	400 € brutto/Monat WHK	Ausländische Promovierende, die ein dreimonatiges For- schungsprojekt durchführen
Abschluss- Stipendium	DAAD: Stibet	3 – 6 Monate	15.01.18 und 30.06.18	1.000 - 1.200 € / Monat plus ggf. Kinder- zuschuss	Ausländische Promovierende, die eine Finanzierung zum Abschluss der Promotion benötigen
Praxismodule	Volkswagen Stiftung	max. 6 Monate	bereits vergeben	1.000 € / Monat für 6-12 Monate	Promovierende, die praxisnah in einem Unternehmen forschen