



Georg-August-Universität
Göttingen

GGG
Göttinger Graduiertenschule
Gesellschaftswissenschaften

Jahresbericht 2019

der Göttinger Graduiertenschule

Gesellschaftswissenschaften (GGG)

Kontakt und weitere Informationen:

Prof. Dr. Matthias Schumann

Sprecher der GGG

Platz der Göttinger Sieben 5, 37073 Göttingen

Tel.: 0551 39 4433; Mail: mschuma@uni-goettingen.de

Dr. Bettina Roß

Geschäftsführung der GGG

Tagungszentrum an der Historischen Sternwarte

Geismar Landstr. 11, 37083 Göttingen

Tel.: 0551 39 28217; Mail: Bettina.Ross@uni-goettingen.de

Inhalt

Die Zusammenarbeit der Göttinger Graduiertenschulen unterstreichend werden 2019 / 2020 die jeweiligen Jahresberichte synchronisiert, um so den Überblick über Gemeinsamkeiten und spezifische Angebote im Göttinger Modell Interdisziplinärer Graduiertenschulen (GIGS) zu erleichtern.

Zudem wird nach Abschluss der Gründungsphase fortan auf die Schilderung der Grundaufgaben und Strukturen im Jahresbericht verzichtet. Hierfür verweisen wir auf die vorangegangenen Jahresberichte (<http://www.uni-goettingen.de/de/519214.html>, rechte Spalte unten) und die Aufgabendefinition in der Ordnung der GGG (<http://www.uni-goettingen.de/de/519230.html>).

Der Jahresbericht konzentriert sich nun auf die aktuellen Entwicklungen sowie vor allem auf die Auswertung der Nutzung von Maßnahmen im letzten Jahr. Diese sind so gegliedert, dass sie mit den bisherigen Auswertungen vergleichbar bleiben und den Darstellungen der anderen Graduiertenschulen angeglichen wurden.

1. Mitglieder und Programme der GGG	4
1.1 Mitglieder	4
1.2 Aufnahme und Begleitung von Promotionsprogrammen	5
1.3 Abgeschlossene Projekte im Jahr 2019	6
1.3.1 Gendergerechte Inklusion	6
1.3.2 Entwurf eines Inklusionsfonds	7
1.3.3 Praxismodule: Wissenschaft und Praxis.....	7
1.4 Zusammenfassung der Nutzungszahlen aus den folgenden Kapiteln	8
2. Qualifizierungsmaßnahmen	9
2.1 Kurse und Methodenwoche	9
Qualifizierungsprogramm 2019	9
Aufschlüsselung der Teilnehmenden am Qualifizierungsprogramm 2019.....	11
Interdisziplinäre Methodenwoche 2019 (22.07.-25.07.).....	12
2.2 Weitere Maßnahmen für Berufskompetenzen	13
2.3 Weitere Qualifizierung für das Wissenschaftsmanagement	15
2.4 Weitere Veranstaltungen 2019	17

3. Fördermaßnahmen	18
3.1 Familienfreundliches Abschlussstipendium	18
3.2 Notfallstipendium	19
3.3 Promovierendenforum	19
3.4 Abschlussstipendium für internationale Promovierende	19
3.5 Förderung von Schreibberatung	20
3.6 Aufschlüsselung der geförderten Personen 2019.....	20
4. Beratungsangebote für Promovierende	21
4.1 Promotionsförderberatung und Helpdesk for International PhD students	21
4.2 Orientierungs- und Krisenberatung.....	23
5. Querschnittziele der GGG.....	25
5.1 Diversität	25
5.2 Internationalisierung	26
5.3 Gleichstellung	27
5.4 Vereinbarkeit	27
5.5 Alumni-Arbeit.....	28
5.6 Öffentlichkeitsarbeit	28
6. Weitere Kooperationen	29
6.1 Beiträge zu internationalen Netzwerken	29
6.2 UniWiND.....	29
6.3 Norddeutsche Graduiertenzentren	29
7. Vorstand und Geschäftsstelle.....	30
7.1 Mitglieder des Vorstands der GGG 2019.....	30
7.2 Geschäftsstelle der GGG	30
Personalstruktur der GGG	31
Aktuelle Beschäftigte	31
Fortbildung der Beschäftigten.....	32

1. Mitglieder und Programme der GGG

1.1 Mitglieder

Die Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG) umfasst:

- die Juristische Fakultät
- die Sozialwissenschaftliche Fakultät
- die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
- die Fakultät für Agrarwissenschaften sowie die Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie, sofern die Mitgliedschaft der / des Promovierenden schon vor Oktober 2015 bestand oder ein Antrag auf Wechsel von der GFA gestellt wurde.

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.

Eine Finanzierung ist mit der Zulassung zur Promotion in den Gesellschaftswissenschaften nicht verbunden.

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.

Promovierende: 856 Promovierende

Betreuende: 181 Betreuende inkl. Emeriti und Externe

Anzahl der Promovierenden (Stichtag 18. Dezember 2019)	Anzahl	Anteil an GGG-Promovierenden %
Agrarökonomie	23	2,7%
Forstpolitik, Forstökonomie, Naturschutz	1	0,1%
Rechtswissenschaften	363	42,4%
Sozialwissenschaften	194	22,7%
Wirtschaftswissenschaften	232	27,1%
Programmmitglieder aus Nicht-GGG-Fakultäten (siehe Kapitel 7)	43	5,0%
gesamt	856	100%

Im Jahr 2019 wurden 138 Promotionsabschlüsse bei der GGG gemeldet (soweit bekannt).

Mitglieder nach Geschlecht n = 804 (nur Erstmitglieder, k.A. oder divers = 9)	Frauen*	Männer*	Frauen* %	Männer* %
Agrarökonomie	14	9	61%	39%
Forstpolitik, Forstökonomie, Naturschutz	0	1	0%	100%
Juristische Fakultät	145	211	41%	59%
Sozialwissenschaftliche Fakultät	126	67	65%	35%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	81	150	35%	65%
GGG insgesamt	366	438	45,5%	54,5%

Mitglieder nach ausländischem Bildungsabschluss oder ausländischer Staatsbürgerschaft n = 813 (nur Erstmitglieder)	Internationale Promovierende	Internationale Promovierende in %
Agrarökonomie	10	43,5%
Forstpolitik, Forstökonomie, Naturschutz	1	100,0%
Juristische Fakultät	54	14,9%
Sozialwissenschaftliche Fakultät	38	19,6%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	49	21,1%
GGG insgesamt	152	18,7%

1.2 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 43 Programmmitglieder, die keiner der GGG-Fakultäten angehören (d.h. nicht „Erstmitglieder“ sind), sondern über ihre Programmzugehörigkeit Mitglied sind, erhalten so einen gleichberechtigten Zugang zu den Angeboten der GGG.

Die GGG unterstützt in Zusammenarbeit mit der Abteilung Forschung die systematische Begleitung von Promotionsprogrammen bei der Antragsstellung sowie bei der Durchführung in den Bereichen Qualifizierung und außerfachliche Beratung.

Darüber hinaus wird die Antragsteller*innengruppe vor allem beim Studienprogramm und der Evaluation entlastet.

Im Jahr 2019 wurde kein neues Programm aufgenommen.

Promotionsprogramme innerhalb der GGG (Dezember 2019):

- „Diversity Turn in Land Use Science“ (4 Promovierende)
- „Gestaltung Mobiler Informationssysteme in Digitaler Transformation“ (8)
- „Tierhaltung im Spannungsfeld von Tierwohl, Ökonomie und Gesellschaft“ (16)
- „Public International Law“ (6)

Graduiertenkollegs innerhalb der GGG (Dezember 2019):

- „Skalenprobleme in der Statistik“ GRK 1644 (18)
- „Global Food. Transformation of Global Agrifood Systems“ GRK 1666 (15)
- „Globalization and Development“ (Göttingen/Hannover) GRK 1723 (16)

Programme mit beendeter Förderung, aber noch fortlaufenden Promotionen (Dezember 2019):

- „Die Bedeutung der Biodiversität für Stoffkreisläufe und biotische Interaktionen in temperaten Laubwäldern“ GRK 1086 (noch 1)
- „Ressourceneffizienz in Unternehmensnetzwerken“ GRK 1703 (noch 2)
- „Qualifikatorisches Upgrading in KMU – Fachkräftebedarf und Akademisierung im Mittelstand“ Promotionskolleg der Hans-Böckler-Stiftung (noch 1)

1.3 Abgeschlossene Projekte im Jahr 2019

1.3.1 Gendergerechte Inklusion

Die GGG hat beim Gleichstellungs-Innovations-Fonds gemeinsam mit der Graduiertenschule für Geisteswissenschaften Göttingen (GSGG) und der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen Mittel für ein Projekt eingeworben, um die Inklusion von Promovendinnen mit chronischer Erkrankung oder Behinderung zu verbessern. Das Projekt von September 2018 bis August 2019 wurde durch das Fachkolleg Inklusion des Hildegardis-Vereins begleitet. Bewährt hat sich dabei die Form des Expert-Talks, während sich die einjährige Laufzeit des Projektes für die geplanten Biografiezyklen, in denen sich Betroffene in vertraulicher Atmosphäre austauschen können, als zu kurz erwies.

1.3.2 Entwurf eines Inklusionsfonds

Im Rahmen der Inklusionsvereinbarung hat sich die Universität Göttingen u.a. verpflichtet, einen Inklusionsfonds einzurichten. Im Verlauf des Diversity-Audits wurde eine Arbeitsgruppe beauftragt, einen Entwurf für einen solchen Inklusionsfonds zu erarbeiten. An dieser AG nahm neben der Beauftragten für Schwerbehinderte, der Beauftragten der Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, einer Vertreterin der Fakultätsreferent*innen sowie der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität auch eine Vertreterin der GGG in Absprache mit der GSGG teil. Das Engagement der GGG zielte darauf, dass die Belange von Promovierenden inkl. ihrer unterschiedlichen Rahmenbedingungen (als Beschäftigte, Stipendiat*innen oder Externe) berücksichtigt werden, sofern ein Inklusionsfonds eingerichtet würde. Nach der ausführlichen Diskussion der gesetzlichen Pflichten, bestehenden Förderungen, Chancen bzw. Grenzen und sinnvollen Zielgruppen eines solchen Fonds wurde der Entwurf an die zuständigen Vizepräsidentinnen übergeben. Die GGG sieht ihren Auftrag, zum Entwurf eines Konzeptes beizutragen, als abgeschlossen an.

1.3.3 Praxismodule: Wissenschaft und Praxis

Die VolkswagenStiftung förderte 2017 bis 2019 die Verbindung von Wissenschaft und beruflicher Praxis für Promovierende durch die Einrichtung von „Praxismodulen“ in der GGG. Ziel der Praxismodule war es, Wissenschaft und berufliche Praxis enger zu verzahnen. Die Praxismodule trugen als konkrete Projekte zum Transfer von Wissen zwischen Universität und Berufswelt bei, haben Praxispartner und Wissenschaft stärker miteinander verbunden und erschlossen für die Promovierenden weitere Berufsfelder. Insbesondere ermöglichten die Praxismodule den jeweiligen Promovierenden, ihr Promotionsprojekt von vornherein praxisnah zu gestalten, ihr zukünftiges Berufsfeld besser kennenzulernen, sich für dieses besser zu qualifizieren und dauerhafte Kontakte für ihren weiteren Berufsweg aufzubauen.

Nach dem Ende der Förderung umfasst die Qualifizierung von Promovierenden für die außeruniversitäre Praxis über das breitgefächerte Kursprogramm hinaus das Promovierendenforum „Wissenschaft und Praxis“, Informationsangebote zu Berufswegen außerhalb der Wissenschaft, ein Veranstaltungsformat, in dem Alumni von ihren Berufserfahrungen berichten, sowie die Kooperation mit der Stabsstelle „Kooperation und Innovation“, dem SüdniedersachsenInnovationsCampus (SNIC), dem Career Service sowie bei Karrieremessen (Praxisbörse, SowiGo! und Karrieretag

der Juristischen Fakultät). Die Lerneffekte aus den Praxismodulen fließen in die Weiterentwicklung der genannten Angebote und Kooperationen ein (<http://www.uni-goettingen.de/de/591199.html>).

1.4 Zusammenfassung der Nutzungszahlen aus den folgenden Kapiteln

Zusammenfassend gesagt ist es gelungen, die Angebote 2019 so zu gestalten, dass die Nutzungsanteile sich bedarfsorientiert auf die drei großen Fakultäten verteilt haben: Von den Teilnehmenden an den Schulungen kamen 15,5% aus der Juristischen, 32,8% aus der Sozialwissenschaftlichen und 39,7% aus der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Bei der Methodenwoche kamen 10% aus der Juristischen, 32,5% aus der Sozialwissenschaftlichen und 52,5% aus der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Bei den Förderungen und bei der Beratung profitierten 2019 besonders die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Im Rahmen der Förderberatung mit dem Helpdesk for International PhD students kamen die Promovierenden aus allen Fakultäten (40% aus Sowi, 8% aus Wiwi, 12% aus Jura), während in der Krisen- und Orientierungsberatung Promovierende insbesondere aus den Wirtschaftswissenschaften (25%) und Rechtswissenschaften (33%) beraten wurden.

Insbesondere der Anteil der Promovierenden der Juristischen Fakultät an den Kursen und der Methodenwoche konnte durch auf Jurist*innen zugeschnittene Angebote und nicht zuletzt aufgrund der neuen Anforderung in der aktuellen Promotionsordnung der Fakultät stabilisiert werden. Die Steigerung des Nutzungsanteils von Promovierenden der Rechtswissenschaften, die bereits 2017 begonnen hat, hat sich 2019 eingespielt. Dies ist deutlich im Rahmen der Schulungen und in der konstanten Nutzung der Förderberatung erkennbar:

Anteil von Jurist*innen an den Teilnehmenden	2016	2017	2018	2019
in Kursen	7,8 %	11 %	24,6 %	15,5 %
Methodenwoche	2,4 %	6 %	23,4 %	10 %
Förderberatung / Helpdesk	16,7 %	17,7 %	18 %	12 %

Die im Vergleich zum Mitgliederanteil weiterhin etwas geringere Nutzung durch Jurist*innen erklärt sich durch den sehr hohen Anteil an externen Promovierenden.

Im vergangenen Jahr ist es erneut gelungen, die Gleichstellung und die Integration von internationalen Promovierenden zu stärken. Dies zeigt sich u. a. darin, wie gut diese beiden Zielgruppen erreicht wurden: Frauen nutzten gemessen an ihrem Mitgliedsanteil die Schulungen und Beratungsangebote in besonderem Maße (62% Frauenanteil an Kursen, 56 bis 75% bei den Beratungen) sowie bei den Förderungen in dem Mitgliederanteil annähernd leicht überdurchschnittlichen Ausmaß (53% an Förderungen gegenüber 45,5% Anteil an den Mitgliedern). Die internationalen Promovierenden nutzen insbesondere das Kursangebot (30,4% Anteil Internationale an Kursen), die Beratungsangebote (68% in der Förderberatung, 25% in der Krisenberatung) und die Förderungen (24,5% bei Förderungen gegenüber 18,7% an den Mitgliedern).

2. Qualifizierungsmaßnahmen

2.1 Kurse und Methodenwoche

Ziel der Qualifizierungsmaßnahmen der GGG ist es, sowohl für universitäre als auch für außeruniversitäre Tätigkeiten vorzubereiten. Jeder Kurs und die Methodenwoche werden hinsichtlich der Zufriedenheit mit Inhalten, Niveau, Dozent*in und Organisation mithilfe der Software *EvaSys* evaluiert. Das Kursprogramm für das nächste Jahr wird auf Basis der bisherigen Evaluationen, der Wünsche von Promovierenden und in Abstimmung mit den drei großen GGG-Fakultäten zusammengestellt. 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](http://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.

Qualifizierungsprogramm 2019

Im Folgenden werden die Kurse aus dem Qualifizierungsprogramm 2019 aufgeschlüsselt. Die Methodenwoche wird gesondert betrachtet.

Kursprogramm der GGG	Anzahl der Teilnehmenden	finanziert bzw. organisiert durch
Selbst- und Sozialkompetenzen:		
Essential Time- and Self-Management Skills for your PhD	14	GGG
„Ich krieg’ die Krise!“ Krisen und Konflikte während der Promotion gut bewältigen	<i>verschoben auf März 2020</i>	GGG
promotionsbegleitende Kompetenzen:		
Scientific Presentation – Getting it Right	12	GGG
Networking at Conferences	14	GGG / DAAD
Schreibcoaching: Strategisch die Doktorarbeit schreiben	12	GGG
Academic Writing: Effective Strategies for Publishing in English (2x)	32	GGG / GFA
Gute wissenschaftliche Praxis	8	GSGG / GGG
How to Understand „German Academic Culture“. An Attempt of Explanation	<i>ausgefallen</i>	GGG / DAAD
Berufskompetenzen:		
Marketing in eigener Sache – ein Workshop für Promovierende zum Berufseinstieg	9	GGG
Creative Career Management	12	GGG / GFA
Grundlagen der Mitarbeiter*innenführung	12	GGG
Summe	125	

Aufschlüsselung der Teilnehmenden am Qualifizierungsprogramm 2019

Im Jahr 2019 nahmen insgesamt 100 Promovierende (Personenzahl bereinigt um jene, die mehrere Kurse besucht haben) an den Kursen der GGG teil. Davon waren 58 Personen Mitglied der GGG.

Mit einbezogen wurden Kurse, die in Kooperation durchgeführt wurden.

Teilnehmende nach Zugehörigkeit zur Graduiertenschule (Personen)	Anzahl	Prozentanteil in Schulungen
GGG	58	58%
GFA	27	27%
GSGG	9	9%
GAUSS	3	3%
keine	3	3%
Summe	100	100%

teilnehmende GGG-Mitglieder nach Geschlecht / nach Internationalität	Anzahl	Prozentanteil in Schulungen	Prozentanteil in GGG zum Vergleich
Frauen (n=58)	36	62,1%	45,5%
Männer (n=58)	22	37,9%	54,5%
internationale Promovierende (soweit bekannt, n=56)	17	30,4%	18,7%

teilnehmende GGG-Mitglieder nach Fakultäten in Kursen 2019	Anzahl	Prozentanteil in Schulungen	Prozentanteil in GGG zum Vergleich
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	23	39,7%	27,1%
Sozialwissenschaftliche Fakultät	19	32,8%	22,7%
Juristische Fakultät	9	15,5%	42,4%
Fakultät für Agrarwissenschaften	5	8,6%	2,7%
Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie	1	1,7%	0,1%
Programmmitglieder anderer Universitäten	1	1,7%	5%
Summe	58	100%	100%

Interdisziplinäre Methodenwoche 2019 (22.07.-25.07.)

Eine besondere Rolle im Rahmen des Qualifizierungsprogramms der GGG hat die jährliche Methodenwoche. Während dieser Woche werden vier parallel laufende interdisziplinäre Workshops zu gesellschaftswissenschaftlichen Methoden angeboten. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, Methoden auch jenseits der Grenzen des eigenen Faches einführend kennenzulernen und sich über methodische Grundfragen interdisziplinär auszutauschen.

Programm 2019:

- Eröffnungsvortrag: „Diversity and the Power of Numbers: A Critical Perspective on Statistics and Politics in Higher Education“ (Daniela Heitzmann, Göttingen)
- Workshop 1 „Design Science Research – How to Scientifically Solve Problems?“ (Alfred Benedikt Brendel, Göttingen), 10 Teilnehmende
- Workshop 2 „Rigorous Impact Evaluation: Randomized Control Trials and Non-experimental Methods“ (Andreas Landmann, Göttingen), 12 Teilnehmende
- Workshop 3 „Grounded Theory: Eine Einführung unter besonderer Berücksichtigung der Situationsanalyse nach Adele E. Clarke (Yvonne Franke, Göttingen), 12 Teilnehmende
- Workshop 4 „Socio Legal Lab: An Introduction to Law in Action“ (Lisa Hahn, Siddarth de Souza, HU Berlin), 6 Teilnehmende
- Grillabend und Führung durch die Sternwarte auf freiwilliger Basis

teilnehmende Frauen, Männer und internationale Promovierende Methodenwoche 2019	Anzahl	Prozentanteil in der Methodenwoche	Prozentanteil in GGG zum Vergleich
Frauen (n=40)	23	57,5%	45,5%
Männer (n=40)	17	42,5%	54,5%
internationale Promovierende (n=40)	13	32,5%	18,7%

Teilnehmende an der Methodenwoche 2019 nach Fakultäten	Anzahl	Prozentanteil in der Methodenwoche	Prozentanteil in GGG zum Vergleich
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	21	52,5%	27,1%
Sozialwissenschaftliche Fakultät	13	32,5%	22,7%
Juristische Fakultät	4	10%	42,4%
Philosophische Fakultät	2	5%	2,7%
Summe	40	100%	100%

2.2 Weitere Maßnahmen für Berufskompetenzen

Nur 20% der Promovierenden der Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften strebte 2015 zu Beginn der Promotion als berufliches Ziel in zehn Jahren die Professur an (Stifterverband 2016: 32)¹, nur 33% planten dauerhaft in der Wissenschaft zu bleiben (Stifterverband 2016: 30) und nur wenige Promovierte verblieben an der Hochschule (15%), während ein weit größerer Teil in die Wirtschaft (73%) und in den weiteren öffentlichen Dienst (12%) ging (Bundesbericht 2017: 186)². Ein wesentliches Kennzeichen zukunftsorientierter Nachwuchsförderung ist daher, den Übergang in unterschiedliche Berufsfelder gleichwertig mit Forschung und Lehre wertzuschätzen.

Entsprechend enthält das Kursprogramm der GGG neben promotionsbegleitenden,

¹ Stifterverband / DZHW (2016): *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich*. Essen: Edition Stifterverband.

² Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): *Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

wissenschaftsnahen Skills (wie gute wissenschaftliche Praxis, Präsentationstechniken und akademisches Schreiben) berufsvorbereitende Workshops auf den unterschiedlichen Ebenen: Zum einen werden Schulungen zur Vorbereitung auf Forschung und Lehre für diejenigen Promovierenden angeboten, die eine Professur anstreben (in Kooperation mit der Hochschuldidaktik). Zum anderen werden Kompetenzen für diejenigen vermittelt, die Berufe bspw. in Wirtschaft oder Politik ausüben, im internationalen Kontext Projekte managen oder interkulturelle Settings gestalten werden (wie International Projectmanagement, Mitarbeiter*innenführung).

Als Teil der Nachwuchsförderung zur Vorbereitung auf Karrierewege innerhalb und außerhalb der Hochschule hatte die Koordinationsstelle Mentoring in Zusammenarbeit mit den Graduiertenschulen das Mentoring-Programm von 2013 bis 2017 dahingehend erweitert, dass es auf Berufswege in Forschung und Lehre für Frauen sowie im Wissenschaftsmanagement und in Unternehmen für alle vorbereitete. Die einjährigen Programme beinhalteten ein One-to-One Mentoring bzw. Gruppenmentoring, ein begleitendes Trainingsprogramm sowie Informations- und Netzwerkangebote. Bewerben konnten sich Promovierende und Postdocs des gesamten Göttingen Campus. Die Mentoring-Programme (www.uni-goettingen.de/mentoring) wurden durchgehend evaluiert und zeichneten sich durch fundierte Begleitung beim Berufseinstieg und bewusster berufliche Entscheidungen der Mentees aus. Sie folgten der Leitlinie, alternative Karrierewege neben der wissenschaftlichen Laufbahn hin zur Professur als gleichwertig anzuerkennen.

Im Zuge der Neuaufstellung der Personalentwicklung wurden die Mentoring-Programme neu bewertet. Das *Dorothea Schlözer Mentoring-Programm* für Wissenschaftlerinnen wurde für Postdocs und fortgeschrittene Promovendinnen weiterentwickelt, während die beiden anderen Mentoring-Programme während der Neukonzipierung ruhten.

KaWirMento – Karrierewege in die Wirtschaft für Promovierende und Postdocs, die an einer Karriere in einem Unternehmen interessiert sind, wurde nach einer einjährigen Pause ab Ende 2018 wieder ausgeschrieben. Das Programm traf auf reges Interesse, insbesondere bei den Mentor*innen aus der Wirtschaft. Für die Gruppe 2019 haben sich 24 Promovierende und Postdocs beworben, von denen 9 in das Programm aufgenommen wurden. Für die sechste Runde 2020 gab es 22 Bewerbungen und 11 Mentees wurden aufgenommen.

2.3 Weitere Qualifizierung für das Wissenschaftsmanagement

In Absprache mit der Personalentwicklung führen die Graduiertenschulen potenzielle Fachkräfte, insbesondere Promovierende, ins Wissenschaftsmanagement ein, während die Personalentwicklung bereits bestehendes wissenschaftsunterstützendes Personal weiterbildet. Gemeinsam mit der Göttingen Graduiertenschule für Geisteswissenschaften sowie Mitarbeiterinnen der Philosophischen Fakultät, der Personalentwicklung und der Abteilung Forschung bietet die GGG seit einigen Jahren zweimal jährlich den Schnupperworkshop „Wissenschaftsmanagement – ist das was für mich?“ an, der einen ersten Überblick über Tätigkeiten und berufliche Aussichten im Wissenschaftsmanagement für Promovierende und Postdocs des Göttingen Campus bietet.

„WeWiMento – Wege ins Wissenschaftsmanagement“ wurde während der Neugestaltung des Mentorings zwei Jahre ruhen gelassen. 2013 - 2017 durchliefen vier Kohorten von Promovierenden sowie Postdocs das Programm mit Workshops zum Thema Karriereplanung und Selbstpräsentation, Mentoring-Gesprächen und Hospitationen in Einrichtungen der Universität. Auf diese Weise bekamen die Mentees Einblicke in verschiedene Bereiche des Wissenschaftsmanagements, erhielten Informationen über die Einstiegsmöglichkeiten in diesen Berufszweig und setzten sich intensiv mit den eigenen Perspektiven in diesem Bereich auseinander. Insgesamt bestand eine hohe Zufriedenheit mit dem Programm, sowohl auf Seiten der Mentees als auch auf Seiten der Mentor*innen und der Hospitationsbetreuenden.

In den vier Bewerbungsrunden gab es stets zwei- bis dreimal so viele Bewerber*innen wie Plätze (132 Bewerbungen auf 48 Plätze), vor allem, aber nicht nur aus berufsunspezifischen Fächern, die keine klar absehbaren Karrierewege vorzeichnen. 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 Mentoring-Programm auf dieser Qualifikationsstufe.

Im Verlauf des Mentoringjahres trafen die Mentees fundierte Entscheidungen über ihren weiteren Berufsweg. Von den 48 Mentees in der Zeit von 2013 bis 2017 sind bis dato 32 ins Wissenschaftsmanagement eingestiegen und erfüllen nun entsprechende Aufgaben, beispielsweise als wissenschaftlicher Koordinator*in eines Verbundprojekts, einer Nachwuchsgruppe oder Graduiertenschule, als Forschungsreferent*in, als Dekanatsassistent*in oder als Referent*in im Präsidium bzw. Rektorat einer

Universität. Fünf Mentees entschieden sich bewusst dafür, in der Wissenschaft zu bleiben, nachdem sie während des Mentorings eine klare Vorstellung vom Wissenschaftsbetrieb erhalten hatten.

Im Laufe der Jahre ist zudem ein aktives jahrgangsübergreifendes Netzwerk an WeWiMento-Mentees entstanden, von dem die Universität erheblich profitiert.

Das Programm war bundesweit das erste seiner Art und stand Modell für ähnliche Mentoring-Programme unter anderem an der Universität Gießen, FU Berlin, und Universität Stuttgart. Inzwischen hat der Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses (UniWIND) ein bundesweites Mentoringprogramm für Wissenschaftsmanager*innen im Bereich wissenschaftliche Nachwuchsförderung begonnen, das ebenfalls u.a. WeWiMento zum Vorbild hat. Dieses kostenpflichtige Format hat gegenüber WeWiMento einige Nachteile: Die Teilnehmendenzahl ist bundesweit sehr begrenzt, es werden nicht die kompletten Bereiche des Wissenschaftsmanagements abdeckt und vor allem kann der positive Netzwerkeffekt von WeWiMento an der Universität Göttingen in diesem bundesweiten Verband nicht entstehen.

Die Graduiertenschulen haben ein Konzept zur Weiterentwicklung und verbesserten Neuaufnahme dieses innovativen Programms erstellt und starten das Programm 2020 als gemeinsame Initiative wieder (www.uni-goettingen.de/wewimento).

2.4 Weitere Veranstaltungen 2019

Über das Kursprogramm hinaus bietet die GGG Veranstaltungen an, um Promovierende zu vernetzen und um über spezifische Themen zu informieren.

Veranstaltung	Anzahl TN	organisiert / finanziert durch
Fachvortrag: „Einsicht und Sehen sind nicht dasselbe: Ein Erfahrungsbericht zur Promotion aus zwei Perspektiven“ (Dr. Christina Ernst, Prof. Dr. Jan Hermelink), 22.01.2019	3	GGG, GIGS, GIF (siehe Kapitel 1.3.1)
Fachvortrag: „Promotion inklusive? Chancen, Risiken und Nebenwirkungen des Promovierens mit Behinderung“ (Susanne Groth, Universität zu Köln), 16.05.2019	8	GGG, GIGS, GIF (siehe Kapitel 1.3.1)
Workshop Praxismodule (Februar)	15	GGG, VolkswagenStiftung (siehe Kapitel 1.3.3)
Workshop Alumni aus der beruflichen Praxis (Mai)	10	GGG, VolkswagenStiftung (siehe Kapitel 1.3.3)
Schnupperworkshop Wissenschaftsmanagement (Juni)	16	GSGG, Gründungsförderung (siehe Kapitel 2.3)
Schnupperworkshop Wissenschaftsmanagement (Dezember)	10	GGG, Abteilung For- schung (siehe Kapitel 2.3)
Welcome Day for International PhD students	8	alle Graduierten- schulen gemeinsam (GIGS), DAAD (siehe Kapitel 5.2)
Vortrag zu Promotion und Perspektiven bei der SowiGO (November)	26	GGG (siehe Kapitel 1.3.3)
Vortrag zu Promotion und Perspektiven beim Jura Karrieretag (Dezember)	4	GGG, Jura- Studiendekanat (siehe Kapitel 1.3.3)
gesamt:	100	

3. Fördermaßnahmen

Sämtliche von der GGG gewährten Fördermittel werden im Rahmen kompetitiver Verfahren durch den Vorstand der GGG vergeben. Grundlage für die Vergabe ist 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 wird die intersektionale Verknüpfung von Diversitätsdimensionen und die daraus resultierende Privilegierung oder Benachteiligung der Bewerber*innen bei der Vergabeentscheidung einbezogen (siehe Kapitel 5.1). Nach Abschluss der Förderung legen die Geförderten einen Bericht über erreichte Ziele, auftretende Herausforderungen und Lösungsstrategien vor, aus denen Lenkungskriterien für weitere Maßnahmen abgeleitet werden.

3.1 Familienfreundliches Abschlussstipendium

Innerhalb des Förderportfolios der GGG sei vor allem das familienfreundliche Abschlussstipendium herausgestellt, das seit sieben 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 Arbeitsplanes der / des Promovierenden und der Einschätzung von Dringlichkeit und Erfolgsaussichten durch die / den Betreuenden vergeben. Bislang wurden mit diesen Stipendien 32 Promovierende gefördert. Davon waren 17 Männer und 15 Frauen inkl. 15 internationale Promovierende (47%). Der Erfolg der Maßnahme bemisst sich u. a. darin, ob die Stipendiat*innen tatsächlich ihre Dissertation mit Ende des Stipendiums erfolgreich einreichen: fünfzehn 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 vornherein als Überbrückungsfinanzierung. Eine Person brach die Promotion ab und neun Stipendiat*innen benötigten nach Ende der Förderung mehr als 12 Monate. Dies begründete sich in vier Fällen durch die Geburt eines weiteren Kindes. Bei einer weiteren Stipendiatin ist das Stipendium noch laufend (November 2019).

3.2 Notfallstipendium

Seit 2017 werden 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 oder Erkrankung). In den drei Jahren der Förderung wurden acht Stipendien vergeben. Damit wurden 2 Frauen und 6 Männern inkl. 8 internationale Promovierende (100%) gefördert. Von diesem Stipendiat*innen haben zwei ihre Promotion bereits erfolgreich abgeschlossen, drei promovieren weiterhin und zwei Förderungen laufen noch. Bei einem Stipendiaten hat sich der Gesundheitszustand leider dramatisch weiter verschlechtert, so dass er nicht abschließen konnte.

3.3 Promovierendenforum

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

- TROUP – Trade Discussion Group (Agrar- und Wirtschaftswissenschaften)
- Göttingen East Asia Research Salon (Sozial- und Geisteswissenschaften)
- Situiertes Wissen – Theorie, Methodologie, Empirie (Interdisz. Genderstudies)
- „Wissenschaft und berufliche Praxis“ (Agrar-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, MPI für Dynamik und Selbstorganisation)
- Im November 2019 wurde das Forum „Recht, Gesellschaft, Technologie“ (Rechtswissenschaften) neu aufgenommen

Ziel dieser Foren ist es, dass Promovierende sich über fachliche Fragen, Methoden, gute wissenschaftliche Praxis und den Berufseinstieg austauschen. Die Foren ermöglichen sowohl interdisziplinären Austausch als auch gegenseitige Unterstützung durch offenen Dialog in der Peergroup, ohne dass eine Prüfungs- oder Konkurrenz-situation vorherrscht. Die GGG unterstützt diese Foren organisatorisch und durch die Finanzierung von Gastreferent*innen.

3.4 Abschlussstipendium für internationale Promovierende

Die beiden Abschluss-Stipendien für internationale Promovierende aus Mitteln des DAAD wurden 2019 an je eine Promovendin aus den Wirtschafts- und den Sozialwissenschaften vergeben. Dieses Stipendium stellt eine gute Möglichkeit dar, 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.

3.5 Förderung von Schreibberatung

Neu hinzugekommen ist für internationale Promovierende 2018 aus Mitteln des DAAD die Förderung von Schreibberatung oder Lektorat bei der abschließenden, sprachlichen Überarbeitung der Dissertation für internationale Promovierende, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Dieser Zuschuss wurde 2019 in der GGG von den Promovierenden nicht in Anspruch genommen und daher für die anderen Graduiertenschulen freigegeben.

3.6 Aufschlüsselung der geförderten Personen 2019

Geförderte 2019 nach Fakultäten	Anzahl	Prozentanteil an Förderungen	Prozentanteil in GGG
Agrarökonomie	3	6,1%	2,7%
Forstpolitik, -ökonomie, -naturschutz	0	0%	0,1%
Rechtswissenschaften	2	4,1%	42,4%
Sozialwissenschaften	13	26,5%	22,7%
Wirtschaftswissenschaften	17	34,7%	27,1%
Andere Fakultäten (aufgrund von interdisziplinären Foren)	14	28,6%	5,0%
Gesamt	49	100%	100%

geförderte Frauen, Männer und internationale Promovierende 2019	Anzahl	Prozentanteil an Förderungen	Prozentanteil in GGG
Frauen	26	53%	45,5%
Männer	22	47%	54,5%
Internationale Promovierende	12	24,5%	18,7%

4. 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 die nachgefragten Themen dokumentiert, soweit möglich Feedbacks und Resultate der Beratungen erfragt und in Folge der bisherigen Erfahrungen die Beratungsformate der GGG weiterentwickelt.

Die Beratungsangebote der GGG sind im Sinne eines „Türöffners“ 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 in den Blick genommen wird.

4.1 Promotionsförderberatung und Helpdesk for International PhD students

Die Förderberatung ist mit dem Helpdesk for International PhD students personell verbunden. Deshalb werden die Angebote hier gemeinsam dargestellt.

Die Promotionsförderberatung bietet eine beständig aktualisierte Internetpräsenz, die (angehende) Promovierende über Fördermöglichkeiten, Recherchertools und aktuelle Ausschreibungen informiert (<http://www.uni-goettingen.de/de/425668.html>) sowie Hinweise zur Erstellung eines erfolgversprechenden Antrags auf Einzelförderung bereitstellt. Des Weiteren werden Promovierende und an einer Promotion interessierte Studierende der Gesellschaftswissenschaften individuell bei der Suche nach passenden Fördermöglichkeiten und der Erstellung einer Bewerbung für ein Stipendium, insbesondere des dazugehörigen Exposés, beraten.

Die Webseite des Helpdesk for International PhD students (<http://www.uni-goettingen.de/de/58616.html>) bietet Informationen zum Promovieren in Göttingen, Veranstaltungsankündigungen für internationale Promovierende sowie Hinweise zu wichtigen Ansprechpersonen. In individuellen Beratungen wurden internationale Promovierende zu Aufenthaltsfragen, Finanzierungsfragen, Problemen der Betreuung und vielen anderen mit der Promotion zusammenhängenden Fragen beraten. Darüber hinaus hat Göttingen International in Kooperation mit der GGG und der GSGG seinen Webauftritt für Promovierende derart erweitert, dass besonders bei Erstkontakt konzise dargestellte Basisinformationen für Incomings zur Verfügung stehen (<http://www.uni-goettingen.de/de/595584.html>).

Die Förderberatung und der Helpdesk verzeichneten zusammen 137 Beratungsfälle in 2019. In vielen Beratungen wurden mehrere Themen erörtert. Inhaltlich zielten 57% der Anfragen entweder allein oder unter anderem auf Finanzierungsfragen. Die Anfragenden in diesem Themenbereich waren zu 65% internationale Promovierende. Dies zeigt einerseits die Notwendigkeit der spezifischen Ansprache von internationalen Promovierenden und unterstreicht andererseits die Sinnhaftigkeit der Verknüpfung von Förderberatung und Helpdesk. Hinzu kamen dutzende Anfragen von Interessierten aus dem Ausland. Darunter waren einerseits solche, die allgemein auf Bewerbungsmöglichkeiten bzw. Details des Bewerbungsprozesses zur Promotion in Göttingen zielten. Da diese Anfragen oft unspezifisch waren, bleiben sie in den Statistiken unberücksichtigt. Andererseits erhielt die GGG 2019 auch vermehrt Anfragen von deutschen und internationalen Studierenden (in der Tabelle ‚Externe‘, da sie sich noch nicht einer Fakultät zuordnen lassen) mit signifikantem Hintergrundwissen, konkreten Promotionsprojekten, teils gesicherter Finanzierung für ein Promotionsstudium und teilweise mit bereits aufgenommenem Kontakt zu zukünftigen Betreuenden.

Helpdesk und Förderberatung 2019 nach Fakultäten	Anzahl	Prozentanteil an Beratungen	Prozentanteil in GGG
Rechtswissenschaften	6	12%	42,1%
Sozialwissenschaften	19	40%	22,7%
Wirtschaftswissenschaften	4	8%	27,1%
externe (meist noch nicht Zugelassene)	19	40%	5,0%
Gesamt	48	100%	

beratene Frauen, Männer und internationale Promovierende 2019	Anzahl	Prozentanteil an Förderungen	Prozentanteil in GGG
Frauen	27	56%	45,5%
Männer	21	47%	54,5%
Internationale Promovierende	33	68%	18,7%

Helpdesk und Förderberatung 2019, häufigste Themengebiete (ab 10 Anfragen)	Anzahl	Prozentanteil an Beratungen
Stipendien allgemein	44	18%
Aufnahme Promotionsstudium	32	13%
Stipendienbewerbung	30	12%
Finanzierung Promotionsstudium allgemein	19	8%
Abschlussstipendium der GGG	16	6%
Suche nach Promotionsbetreuer*in	15	6%
Förderung Konferenzreise	11	4%
Notfallstipendium der GGG	10	4%

Weitere Themen, zu denen sporadisch beraten wurde, waren: Aufenthaltsrecht, Vereinbarkeit von Promotionsstudium und Familie, Betreuungsverhältnis, Schreibberatung, Promovierendenforum, Förderung von Summer School-Teilnahmen, Feldforschungsaufenthalten sowie Recherche- und anderen mit der Promotion zusammenhängenden Reisen.

4.2 Orientierungs- und Krisenberatung

Promovierende und Betreuende von Promotionen erhalten von der GGG außerfachliche 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. 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 der beruflichen Entwicklung nach der Promotion. In den letzten beiden Jahren fielen insbesondere die fehlende Finanzierung zum Abschluss der Promotion, der mangelnde Zugang zum Arbeitslosengeld I für ausländische Promovierende und Problematiken bei der Betreuung auf. 2019 mussten die zur Verfügung stehenden Zeiten für diese Beratung aufgrund der Personalverknappung in der GGG (siehe Kapitel 7.2) deutlich eingeschränkt werden (von 25 Beratungen durch Bettina Roß im Jahr 2017 auf 12 in 2019).

Orientierungs- und Krisenberatung 2019 nach Fakultäten	Anzahl	Prozentanteil an Beratungen	Prozentanteil in GGG 2019
Agrarökonomie	0	0%	2,7%
Forstpolitik, -ökonomie, -naturschutz	0	0%	0,1%
Rechtswissenschaften	4	33,3%	42,4%
Sozialwissenschaften	1	8,4%	22,7%
Wirtschaftswissenschaften	3	25%	27,1%
Andere Fakultäten oder Studierende	4	33,3%	5,0%
Gesamt	12	100%	100%

beratene Frauen, Männer und internationale Promovierende 2019	Anzahl	Prozentanteil an Förderungen	Prozentanteil in GGG 2019
Frauen	9	75%	45,5%
Männer	3	25%	54,5%
Internationale Promovierende	3	25%	18,7%

Da die Nachfrage in diesem Bereich der Beratung pro Jahr sehr schwankt, ergibt sich ein klareres Bild im Durchschnitt der letzten sieben Jahre, in denen durch die gleiche Person beraten wurde:

Orientierungs- und Krisenberatung seit 2013 nach Fakultäten	Anzahl	Prozentanteil an Beratungen	Prozentanteil in GGG 2019
Agrarökonomie	10	6,9%	2,7%
Forstpolitik, -ökonomie, -naturschutz	1	0,7%	0,1%
Rechtswissenschaften	12	8,3%	42,4%
Sozialwissenschaften	40	27,6%	22,7%
Wirtschaftswissenschaften	46	31,7%	27,1%
Andere Fakultäten oder Studierende	36	24,8%	5,0%
Gesamt	145	100%	100%

beratene Frauen, Männer und internationale Promovierende seit 2013	Anzahl	Prozentanteil an Förderungen	Prozentanteil in GGG 2019
Frauen (n = 144)	94	64,8%	45,5%
Männer (n = 144)	50	35,2%	54,5%
Internationale Promovierende	46	31,7%	18,7%

am häufigsten beratene Themen seit 2013	Häufigkeit in % der Themen (Mehrfachnennungen vorhanden)
Finanzierung	29,5%
Betreuung	19,3%
wissenschaftliches Fehlverhalten / gwP	11,4%
Promotionsbeginn	8,5%
Promotionskrise / Verlauf	7,4%
Promotionsabschluss	6,8%
Zulassung / Immatrikulation	6,3%
Karriereentwicklung	5,1%

5. Querschnittziele der GGG

5.1 Diversität

Das Konzept der GGG zur diversitätsorientierten Begleitung von Promovierenden (der Gesellschaftswissenschaften) stellt eine Konkretisierung der 2016 veröffentlichten, universitätsweiten Diversitätsstrategie dar und dient dazu, 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. Die zeigt sich in der Umsetzung u.a. im intersektional ausgerichteten Beratungsangebot und den Auswahlkriterien für Fördermaßnahmen der GGG, in die bestehende Privilegien und Nachteile anhand der genannten fünf

Diversitätsdimensionen einfließen. Das Konzept steht allen Abteilungen online oder im Gespräch zur Adaption zur Verfügung: <http://www.uni-goettingen.de/de/591206.html>.

Im Bereich Diversität setzte die GGG ihr Engagement in der Diversity Reihe „Alle Gleich Anders!?“ fort. Diese stand 2019 unter der Überschrift „Ein§pruch! Recht und Diversität“ und wurde gemeinsam von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, der Koordinationsstelle Geschlechterforschung, dem Institut für Diversitätsforschung, dem Projekt „Lehramt Plus“ und der GGG konzipiert. Die universitätsweite AG zum Austausch über Diversitätsmaßnahmen und -konzepte setzte 2019 unter Federführung der GGG ihre Arbeit fort. Des Weiteren nahm die bundesweite UniWiND-AG „Diversitätsaspekte in der Nachwuchsförderung“ unter Leitung der GGG 2019 ihre Arbeit auf (ausführlicher siehe Kapitel 6.2).

5.2 Internationalisierung

Internationale Promovierende werden von der GGG in besonderem Ausmaß durch Beratungen und Schulungen begleitet (siehe auch die erfolgreichen Nutzungszahlen). Dabei hat das Stipendien- und Betreuungsprogramm (Stibet) des DAAD eine wichtige Bedeutung für die auf internationale Promovierende ausgerichteten Angebote. 2019 verwirklichte die GGG Stibet durch den primär auf internationale Promovierende ausgerichteten Kurs „Networking at Conferences“ und die Vergabe von Abschlussstipendien für ausländische Promovierende.

Außerdem wurde der zweite gemeinsame Welcome Day aller Graduiertenschulen für Internationale Promovierende vom DAAD gefördert. An diesem Tag, der sich terminlich an den International Welcome Day der Abteilung Göttingen International für Studierende anschließt, wurden Kurse in German Academic Culture, Stadt- und Campusführungen angeboten sowie ein Meet & Greet mit den Mitarbeiter*innen der Graduiertenschulen, die Fragen rund um das Promotionsstudium und ihre Angebote beantworteten. Da diese Veranstaltung zum zweiten Mal schlecht angenommen wurde, überarbeiten die Graduiertenschulen ihr Konzept dafür.

Um die teilweise gravierenden Problematiken um den Aufenthaltsstatus und die Finanzierung von internationalen Promovierenden zu verbessern, die Beratungs- und Unterstützungsangebote (der GGG) für internationale Promovierende zu optimieren und langfristig zu einer umfassenden Willkommenskultur in Göttingen und an der Universität beizutragen, wurde auf Initiative der Graduiertenschulen 2018 auf zentraler

Ebene – angesiedelt bei Göttingen International – eine Ansprechperson für Aufenthaltsfragen von Promovierenden benannt. Aufgabe dieser Person wird es sein, den Kontakt zu Behörden (insbesondere Ausländerbehörde und Agentur für Arbeit) zu pflegen, Informationen über Aufenthaltstitel und Rechte aufzubereiten und an Graduiertenschulen und Kollegs weiterzugeben sowie im Bedarfsfall vermittelnd einzugreifen.

5.3 Gleichstellung

Aufgrund fortbestehender Privilegien und Hindernisse beim wissenschaftlichen Werdegang anhand von Geschlecht trägt die GGG während der Promotionsphase und wo möglich auch darüber hinaus zur Gleichstellung der Geschlechter bei. Dies zeigt sich u.a. bei der Vergabe von Fördermaßnahmen (siehe Diversitätsdimensionen) und bei der positiven Nutzungsstatistik von Frauen in den Beratungen und Schulungen.

Im Jahr 2019 wurde mit den Graduiertenschulen und Kollegs insbesondere die Frage nach der Prävention sexueller Gewalt diskutiert, die mehrheitlich gegen Frauen gerichtet ist und ein angstfreies, kreatives Arbeiten an der Universität erschwert, wenn keine Maßnahmen zur Vermeidung und Unterbindung von sexueller Gewalt ergriffen würden. Zwei der GGG-Mitarbeiterinnen nahmen an einer entsprechenden Schulung teil, die von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität möglich gemacht wurde. Zudem wurden die Informationsangebote gegen Diskriminierung und sexuelle Gewalt auf der Homepage der GGG erweitert (<http://www.uni-goettingen.de/de/613787.html>).

5.4 Vereinbarkeit

In Zusammenarbeit mit dem Familienservice der Universität und der Kindertagespflegebörse bietet die GGG für alle ihre Veranstaltungen Kinderbetreuung an. In 2019 wurde die Kinderbetreuung zweimal in Anspruch genommen, einmal während des regulären Qualifizierungsprogramms und einmal während der Methodenwoche.

Darüber hinaus überarbeitet der Familienservice gemeinsam mit GGG und GFA seine Homepage, damit die Angebote auch internationalen Promovierenden zugänglich gemacht werden. Diese Verbesserung baut auf der Ergänzung der Homepage zur Promotion für internationale Promovierende auf, die 2018 von den Graduiertenschulen mit Göttingen International gestaltet wurde: <http://www.uni-goettingen.de/de/promovierende/595584.html>. Auf diese Weise sollen internationale Promovierende zukünftig einen verbesserten Überblick über wichtige Informationen zu

Vereinbarkeit von Promotion, Arbeit und Familie, Mutter- und Arbeitsschutzmaßnahmen und auf evtl. bestehendes Anrecht auf staatliche Transferleistungen erhalten.

5.5 Alumni-Arbeit

Entsprechend ihrer Ordnung 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 zum Austausch zwischen aktuellen und ehemaligen Promovierenden beizutragen.

Darüber hinaus macht die GGG die Erfahrungen ihrer Alumni für die Berufsvorbereitung der jetzigen Promovierenden nutzbar. Beginnend mit der Veranstaltung „Es muss nicht immer Wissenschaft sein – Berufsperspektiven nach der gesellschaftswissenschaftlichen Promotion“ im Mai 2017 wurde das Potenzial von gut 1.000 bekannten Alumni aus den 12 Jahren des Bestehens der GGG mit der Wiederaufnahme des Veranstaltungsformats im Zuge der Praxismodule 2019 erneut genutzt. Die Alumni werden als Referierende und Ansprechpersonen eingebunden, um ihre persönlichen Erfahrungen mit Berufseinstieg und Berufsausübung außerhalb der Universität zu vermitteln.

5.6 Öffentlichkeitsarbeit

Die GGG informiert zeitnah das Präsidium, die beteiligten Fakultäten, die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Abteilung Forschung sowie die Abteilung Studium und Lehre über die aktuellen Entwicklungen und Aktivitäten der GGG.

Über Maßnahmen in den Drittmittelprojekten werden fördernden Institutionen (DAAD, Hans-Böckler-Stiftung, VolkswagenStiftung) 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), den vierteljährlichen Newsletter der GGG (<http://ggg.newsletter.uni-goettingen.de/>) sowie per Facebook, E-Mail- und Postverteiler gehalten.

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

6. Weitere Kooperationen

6.1 Beiträge zu internationalen Netzwerken

Während der Methodenwoche 2019 waren 3 Dozent*innen von der Ilia State University Tbilisi, Georgien, zu Gast an der GGG und hospitierten in den Methodenworkshops. Die Kolleg*innen waren sehr dankbar für die Einblicke und planen, ein ähnliches Angebot für Promovierende ihrer Universität aufzubauen. Der Austausch fand im Rahmen des Carl Friedrich Lehmann-Haupt Doctoral Program statt und wurde administrativ seitens Göttingen International und inhaltlich seitens der GGG betreut.

6.2 UniWiND

Ende 2018 wurde auf Initiative der GGG vom UniWiND-Vorstand die neue bundesweite Arbeitsgruppe „Diversitätsaspekte in der Nachwuchsförderung“ eingerichtet. Die AG nahm Anfang 2019 ihre Arbeit auf und wird von Dr. Britta Korkowsky geleitet. Bundesweit hat die AG 21 Mitglieder, die gemeinsam Empfehlungen für eine diversitätsorientierte Nachwuchsförderung erarbeiten. Die AG hatte 2019 vier Arbeitstreffen, davon drei in Göttingen.

Während der UniWiND-Jahrestagung in Freiburg (Oktober 2019) berichtete Britta Korkowsky dem UniWiND-Vorstand und –Beirat vom Fortschritt der AG. Die Jahrestagung mit Kurzworkshops und Diskussionsrunden dient darüber hinaus der Fortbildung und dem bundesweiten kollegialen Austausch mit Mitarbeiter*innen anderer Graduierteneinrichtungen.

6.3 Norddeutsche Graduiertenzentren

Seit 2013 sind über 20 Graduiertenzentren aus Nord- und Nordostdeutschland als Netzwerk verbunden. Mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten tauschen sich Mitarbeiter*innen u.a. der Hochschulen Bremen, Göttingen, Greifswald, Hamburg, Hannover, Lübeck, Lüneburg, Oldenburg, Osnabrück und Rostock zweimal im Jahr aus und stehen sich gegenseitig mit ihrem jeweiligen Expert*innenwissen zur Verfügung. Dies stärkt die Reflexion der Tätigkeiten am eigenen Standort und erlaubt einen fundierten Eindruck über innovative Ideen und grundsätzliche Herausforderung in der Begleitung von Promovierenden und Postdocs. Im Jahr 2019 waren „Wissenstransfer“ und „Gesundes Arbeiten von Nachwuchswissenschaftler*innen“ die Schwerpunktthemen der beiden Treffen, an denen Dr. Bettina Roß teilnahm.

7. Vorstand und Geschäftsstelle

7.1 Mitglieder des Vorstands der GGG 2019

- Prof. Dr. Matthias Schumann (Wirtschaftswissenschaften seit April 2014, Sprecher seit Juli 2018)
- Prof. Dr. Inge Kroppenbergh (Rechtswissenschaften seit November 2016)
- Prof. Dr. Kerstin Rabenstein (Sozialwissenschaften Oktober 2015 bis März 2019)
- Prof. Dr. Simon Fink (Sozialwissenschaften seit April 2019)
- Prof. Dr. Sebastian Vollmer (Promotionsprogramme seit Oktober 2018)
- Dr. Bettina Roß (MTV-Vertretung seit April 2015)
- Julia Zilles und Benson Matawana (Promovierendenvertretung seit Juli 2018)

7.2 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 außerfachliche Beratung von Promovierenden und Promotionsbetreuenden, die Qualitätssicherung der GGG-Drittmittelprojekte, die Öffentlichkeitsarbeit und die Funktion als Ansprechstelle für Fragen der Promotion in den Gesellschaftswissenschaften.

Weiterentwicklungsbedarf besteht bei den Fördermaßnahmen und bei der Unterstützung von Karriereentwicklung außerhalb der Universität und ins Wissenschaftsmanagement. Die Schulungs-, Beratungs- und Mentoringangebote bezogen auf die unterschiedlichen Berufsperspektiven von Promovierenden sind eine Errungenschaft der letzten sechs Jahre. Die Entwicklung ist in diesem Bereich noch nicht abgeschlossen. Wünschenswert wäre der abzustimmende Aufbau einer auf Promovierende zugeschnittenen, individuellen Beratung für unterschiedliche Berufswege auch in der GGG (ähnlich zu GAUSS) und die Weiterentwicklung der bisherigen Maßnahmen zur Begleitung von Promovierenden in den Beruf, wobei weitere Berufsfelder wie der öffentliche Sektor einbezogen werden sollten. Hier fehlt in der GGG nach wie vor das Personal ebenso wie bei der Entwicklung weiterführender Maßnahmen für die Alumni-Arbeit.

Personalstruktur der GGG

Zur Erfüllung der Aufgaben bei der Qualifizierung, Beratung und Förderung von Promovierenden sowie der Unterstützung von Promotionsprogrammen ist die GGG mit einer Geschäftsführung (TV-L E14, volle Stelle), einer Projektreferenz für Promotionsförderberatung und als Helpdesk for International PhD students (TV-L E13, halbe Stelle) und einer Verwaltungsstelle (TV-L E8, halbe Stelle) ausgestattet.

Zur Konzipierung und Durchführung des Qualifizierungsprogramms der GGG sowie zur Steigerung Diversitätsorientierung bei der Begleitung von Promovierenden sollte im Laufe des Jahres 2019 die Projektreferenz für Qualifizierung und Querschnittsaufgaben verstetigt werden (TV-L E13, 80%). Aufgrund der nur teilweise bewilligten Haftungsübernahme konnte diese Projektreferenz nur zu 60 bzw. 40% umgesetzt werden.

Aufgrund der derzeitigen Arbeitszeitreduzierung bei drei der vier Stellen in der GGG verfügt die GGG im Dezember 2019 über ein Arbeitsvolumen von 2,3 Vollzeitäquivalenten, die von vier Personen ausgeführt werden. Gegenüber der Personalausstattung 2016 wurden in den letzten Jahren also drei Stellen (1,5 Vollzeitäquivalente) in der GGG abgebaut, da sich derzeit keine größeren, strukturwirksamen Drittmittel für die Begleitung von Promovierenden akquirieren lassen. Diese Personalreduktion wirkt sich vor allem im Bereich der Beratungskapazitäten, Karriereentwicklung, Alumniarbeit sowie der Akquise von Kooperationen und Innovationsprojekten hemmend aus.

Aktuelle Beschäftigte

Geschäftsstelle der GGG (2,3 Vollzeitäquivalente im Dezember 2019):

- Dr. Bettina Roß (Geschäftsführung, Fördermaßnahmen und Promotionsprogramme seit 15.01.2008, derzeit 80%, ab Januar 2020 75%)
- Dr. Britta Korkowsky (Qualifizierungsmaßnahmen und Brückenschlag für Promovierende, seit 01.12.2014, derzeit 60%, ab Januar 2020 40%)
- Judith Wassiltschenko (Promotionsförderberatung und Helpdesk for International PhD students seit 01.12.2018, 50%, Elternzeitvertretung für Dr. Kristin Gehr)
- Silvia Wagner (Mittelverwaltung, seit 08.02.2016, derzeit 40%)

Fortbildung der Beschäftigten

Um die Qualität ihrer Arbeit stetig zu verbessern, haben die Beschäftigten in der Geschäftsstelle 2019 an folgenden Fortbildungen teilgenommen:

Titel	angeboten von	Teilnehmende GGG
kollegialer Austausch über Diversitätskonzepte und -maßnahmen	AG im Anschluss an das Diversity-Audit	Bettina Roß
Führung und Motivation in der Wissenschaft	Hans-Böckler-Stiftung	Bettina Roß
Info über Mittag: Datenschutz	Personalentwicklung	Bettina Roß
Beratung und Prävention bei sexueller Gewalt	Chancengleichheit und Diversität	Bettina Roß, Judith Wassiltschenko
Indesign I	gwdg	Judith Wassiltschenko
Trends in Internationalisation of Higher Education	Göttingen International	Judith Wassiltschenko