

## **Stellungnahme der externen Experten im Rahmen der GGG-Evaluation 2013**

Die Leistungen der GGG insgesamt werden als sehr gut bewertet. Die GGG hat sich als über 5 Fakultäten übergreifende Dachstruktur etabliert und wird als wichtige Struktur der Qualitätssicherung und der überfachlichen Angebote wahrgenommen. Sie ist mit einem kleinen Mitarbeiterstab in der Lage, die Promotionsausbildung für eine große Zahl von DoktorandInnen auf eine bessere Grundlage zu stellen, und erfüllt wichtige Aufgaben der Beratung und Vernetzung von Promovierenden, der Prozesskontrolle und -steuerung, der Integration internationaler DoktorandInnen und der – wenn auch begrenzten – finanziellen Förderung.

Dabei stützt sie sich auf eine jetzt schon regelmäßig gute Zusammenarbeit mit den beteiligten Fakultäten. Hervorzuheben ist die Verankerung strukturierter Promotionen in den (meisten) Fakultäten und Promotionsordnungen, was einen guten Rahmen für die Arbeit der GGG bietet. Es gibt aber schon allein auf Grund der Größe der GGG und der Heterogenität der Promovierenden durchaus Probleme, alle DoktorandInnen angemessen in die GGG einzubeziehen und das Leistungsangebot sichtbar zu machen. Auch gibt es einzelne Hinweise darauf, dass in den Fakultäten die formalen Regeln und die gelebte Praxis der qualitätsgesicherten und engmaschigen DoktorandInnenbetreuung auseinanderfallen.

Folgende konkrete Schlussfolgerungen und Optimierungsvorschläge zur Arbeit der GGG werden gemacht:

- a) Die Aufteilung der Verantwortlichkeiten zwischen den Fakultäten und der GGG sollte klar geregelt sein. Daher sind enge und nach außen transparente Absprachen zwischen der GGG und den Fakultäten zu den Erwartungen an die GGG, der Rolle der GGG und den Vereinbarungen zwischen der GGG und den Fakultäten zu empfehlen. Die externen Experten schlagen vor, dass die Fakultäten die inhaltliche Betreuung der Promotion übernehmen, während die GGG die administrative Betreuung übernimmt. Die wesentliche inhaltliche Betreuung und Einbindung in die wissenschaftliche Community steht und fällt mit dem, was in den einzelnen Fakultäten geleistet wird. Statt Überregulierung zu betreiben, sollte die GGG im Gespräch mit den Fakultäten gute wissenschaftliche Praxis und Betreuung absichern. Die GGG kann hier kollegialen Austausch über gemeinsame Standards fördern, grundsätzliche Regeln und Erwartungen kommunizieren und als Ansprechpartner für kritische Fälle und Probleme agieren. Auch der fakultätsübergreifende Austausch sollte noch weiter gestärkt werden.
- b) Ein Austausch zwischen den PromovierendenvertreterInnen in den Gremien der Fakultäten und der Promovierendenvertretung der GGG wäre hilfreich, um die Promovierenden stärker einzubinden und die Promovierendenvertretung der GGG weiter zu etablieren.
- c) Neuberufene ProfessorInnen sollten frühzeitig mit der GGG in Kontakt gebracht werden, um die Zusammenarbeit zwischen GGG und Fakultäten zu stärken.
- d) Das bisherige Angebot der GGG ist sehr sinnvoll und sollte aufrechterhalten werden. Zu begrüßen wäre es, wenn pro Jahr 1-2 Kurse angeboten werden, die für alle Promovierenden (in der Anfangszeit der Promotion) verpflichtend sind, um die Integration und die Sozialisation der Promovierenden zu stärken. Dazu würden auch soziale Events beitragen. Ferner ist ein Supervisor-Training empfehlenswert.

e) Eine Möglichkeit für die stärkere Einbindung der Promovierenden der Juristischen Fakultät wäre, mehr Kurse anzubieten, die für diese Promovierenden von Interesse sind – dies könnte ihren Wunsch nach einer Mitgliedschaft in der GGG und damit die Bereitschaft zu strukturierter Promotion erhöhen.

f) Die GGG hat mit ihrer bisherigen Personalausstattung sehr viel bewirken können und sehr gute Arbeit geleistet. Die Nachhaltigkeit der GGG sollte gewährleistet werden.

*Thomas Gschwend, Steffen Mau, Johannes Moes im Dezember 2013*