

Hochschulinterner Jahresbericht 2018 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

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 2018.....	8
4) Qualifizierungsmaßnahmen.....	8
4.1 Qualifizierungsprogramm 2018	9
4.2 Aufschlüsselung der Teilnehmenden am Qualifizierungsprogramm 2018...	10
4.3 Interdisziplinäre Methodenwoche 2018	11
5) Fördermaßnahmen 2018.....	13
5.2 Fördervolumen im Jahr 2018.....	16
5.3 Aufschlüsselung der geförderten Personen 2018.....	16
6) Beratungsangebote für Promovierende.....	17
6.1 Promotionsförderberatung und Helpdesk for International PhD students....	18
6.2 Orientierungs- und Krisenberatung.....	19
6.3 Sprechstunde für Studentinnen und Promovendinnen	20
6.4 Netzwerk von Vertrauenspersonen	20
7) Aufnahme und Begleitung von Promotionsprogrammen	21
8) Weiteres Engagement der GGG.....	22
8.1 Neues Pilotprojekt: Gendergerechte Inklusion	22
8.2 Alumni-Arbeit der GGG	23
8.3 Zusammenarbeit der vier Göttinger interdisziplinären Graduiertenschulen .	23
8.4 Weitere Veranstaltungen 2018	24
9) Zusammenfassung der Nutzungszahlen 2018	24
C) Entwicklungsstand und Ausblicke	26
10) Geschäftsstelle der GGG	26
10.1 Fortbildung der Beschäftigten.....	26
10.2 Personalstruktur der GGG.....	27
11) Internationale Promovierende	28

12)	Pilotprojekt „Brückenschlag für Promovierende“	28
13)	Diversitätskonzept	29
14)	Mentoring für Promovierende	31
15)	Nachwuchsförderung und Berufskompetenzen	33
D)	Anhang	34
16)	Mitglieder des Vorstands der GGG 2018.....	34
17)	Geschäftsstelle 2018	34
18)	Voraussichtliche Fördermaßnahmen der GGG 2019	35

A) Ziele und Strukturen der GGG

1) Ziele und Aufgaben der GGG

Die Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG) ist Teil des universitätsweiten Nachwuchsförderungskonzepts und dient dazu, die Promotionsbedingungen in den Gesellschaftswissenschaften bedarfsnah zu verbessern. Sie begleitet Promovierende und ihre Promotionsbetreuer*innen an 5 Fakultäten und im Rahmen von 7 aktuell geförderten interdisziplinären Promotionsprogrammen. Die GGG begreift Heterogenität als Chance und Stärke und orientiert sich in ihrem Handeln am Befähigungsansatz, wonach Promovierende so unterstützt werden sollen, dass sie ihre Fähigkeiten bestmöglich entfalten können (siehe Konzept zur diversitätsorientierten Begleitung von Promovierenden).

Die 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 schon vor Oktober 2015 bestand oder ein Antrag auf Wechsel von der GFA gestellt wurde

Zu den zentralen Aufgaben der Graduiertenschule gehören:¹

- 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
- außerfachliche Beratung und Vernetzung von Promovierenden
- Qualifizierung der Promovierenden in den Bereichen interdisziplinäre Methoden, promotionsbegleitende Sachkompetenzen, Selbst- und Sozialkompetenzen sowie Berufskompetenzen
- Fördermaßnahmen für Promovierende
- Integration von internationalen Promovierenden
- überfachliche Unterstützung bei der Antragstellung und Durchführung strukturierter Promotionsprogramme, z. B. für Graduiertenkollegs
- Entwicklung von Vernetzungsmöglichkeiten für und mit Alumni
- Förderung der Gleichstellung, Diversität und Vereinbarkeit

¹ (Die Reihenfolge entspricht weitgehend der Ordnung der GGG und ist keine Priorisierung.)

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.

Promovierende: 879 Promovierende

Betreuende: 184 Betreuende inkl. Emeriti und Externe

Anzahl der Promovierenden (Stichtag 10. Dezember 2018)	Anzahl	Anteil an GGG-Promovierenden %
Agrarökonomie	33	3,7%
Forstpolitik, Forstökonomie, Naturschutz	6	0,7%
Rechtswissenschaften	374	42,6%
Sozialwissenschaften	196	22,3%
Wirtschaftswissenschaften	206	23,4%
Programmmitglieder aus Nicht-GGG-Fakultäten (siehe Kapitel 7)	64	7,3%
gesamt	879	100%

Für das Jahr 2018 wurden 138 Promotionsabschlüsse bei der GGG gemeldet (Meldung ist im Aufbau).

Mitglieder nach Geschlecht	Frauen*	Männer*	Frauen* %	Männer* %
Agrarökonomie	18	15	55%	45%
Forstpolitik, Forstökonomie, Naturschutz	2	4	33%	67%
Juristische Fakultät	155	214	42%	58%
Sozialwissenschaftliche Fakultät	119	77	61%	39%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	66	140	32%	68%
GGG insgesamt	402	477	46%	54%

Mitglieder nach ausländischem Bildungsabschluss oder ausländischer Staatsbürgerschaft	Internationale Promovierende	Internationale Promovierende in %
Agrarökonomie	19	57,6%
Forstpolitik, Forstökonomie, Naturschutz	3	50,0%
Juristische Fakultät	66	17,6%
Sozialwissenschaftliche Fakultät	34	17,3%
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	46	22,3%
GGG insgesamt	183	20,8%

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.

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 als Sprecherin bzw. Sprecher durch die Vorstandsmitglieder gewählt. Sie bzw. er repräsentiert die Graduiertenschule und fungiert als Ansprechperson für das Präsidium, die Fakultäten, 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 und über die Grundlagen der Arbeit der Geschäftsstelle entschieden. Die Vertreter*innen der Fakultäten berichten in der Vorstandssitzung von graduierten-schulrelevanten Entwicklungen und Wünschen aus den Fakultäten. Dieser Dialog zwischen GGG und Fakultäten wurde bezüglich der Bedarfsabfrage für Kurse bei den Fakultäten und im Kontext des GGG-Diversitätskonzepts 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. Die Promovierenden werden regelmäßig in Form einer „Wunschbox“ im 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 kontinuierlich an die sich wandelnden Bedürfnisse von Promovierenden anzupassen. Dadurch kann die Geschäftsstelle einschätzen, wie passgenau die Maßnahme konzipiert ist, kann den Fakultäten Nutzungszahlen rückmelden und zukünftige Maßnahmen planen.

Sämtliche von der GGG gewährten Fördermittel werden im Rahmen kompetitiver Verfahren durch den Vorstand der GGG vergeben. Grundlage für die Vergabe 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 wird die intersektionale Verknüpfung von Diversitätsdimensionen und die daraus resultierende Privilegierung oder Benachteiligung der Bewerber*innen bei der Vergabeentscheidung einbezogen. 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.

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 den geldgebenden Institutionen (DAAD, HBS, 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.

B) Maßnahmen der GGG im Jahr 2018

4) Qualifizierungsmaßnahmen

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 Kompetenzen, die explizit auf die Berufsausübung außerhalb der Universität (z. B. Mitarbeiter*innenführung und Karriere-management) sowie auf andere Berufsbereiche (z. B. Wissenschaftsmanagement) ausgerichtet sind. 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. Zur weiteren Professionalisierung und konsistenten Abstimmung des Qualifizierungsprogramms wurde Dr. Britta Korkowsky die Koordination des Qualifizierungsprogramms übertragen.

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.

4.1 Qualifizierungsprogramm 2018

Im Folgenden werden die Kurse aus dem Qualifizierungsprogramm 2018 aufgeschlüsselt. Die Methodenwoche wird gesondert betrachtet.

Kursprogramm der GGG	Anzahl der Teilnahmen	finanziert bzw. organisiert durch
<i>Selbst- und Sozialkompetenzen:</i>		
Jetzt pack ich's (an): Selbst- und Zeitmanagement für die Promotion	12	GGG
Project Management	18	GGG / GFA
Intercultural Training in Science and Research	<i>ausgefallen</i>	GGG
<i>promotionsbegleitende Kompetenzen:</i>		
Presenting Well	10	GGG
Schreibcoaching: Strategisch die Doktorarbeit schreiben	11	GGG
Disputation: ein Vorbereitungskurs	8	Hochschuldidaktik / GSGG / GGG
Academic Writing: Effective Strategies for Publishing in English	13	GGG / Programm „Animal Welfare“
<i>Good Scientific Practice</i>	<i>ausgefallen</i>	GGG
<i>Berufskompetenzen:</i>		
Wissenschaftskarriere: Weiterentwicklung durch Forschungsförderung	9	GGG
Creative Career Management	11	GGG / DAAD
Grundlagen der Mitarbeiter*innenführung	<i>ausgefallen</i>	GGG
Summe	109	

Inklusive des Kurses für das MWK-Programm „Animal Welfare“ hatte die GGG insgesamt 109 Kursteilnahmen zu verzeichnen, ohne diesen Kurs waren es 96.

Wir bedauern sehr, dass drei unserer Kurse 2018 entfallen mussten. „Grundlagen der Mitarbeiter*innenführung“ wurde seitens der Dozentin abgesagt. „Good Scientific Practice“ und „Intercultural Training in Science and Research“ fielen aufgrund zu geringer Anmeldezahlen aus.

4.2 Aufschlüsselung der Teilnehmenden am Qualifizierungsprogramm 2018

Im Jahr 2018 nahmen insgesamt 100 Promovierende (Personenzahl bereinigt um jene, die mehrere Kurse besucht haben) an den Kursen der GGG teil. Davon waren 65 Personen Mitglied der GGG.

Mit einbezogen wurden sowohl Kurse, die in Kooperation durchgeführt wurden, als auch der Kurs, der für das MWK Programm „Animal Welfare“ organisiert wurde.

Kursteilnahmen nach Zugehörigkeit zur Graduiertenschule (Personen)	Anzahl	Prozentanteil in Schulungen
GGG	64	64%
GSSG und GGG (beide)	1	1%
GFA	25	25%
GSSG	6	6%
GAUSS	4	4%
Summe	100	100%

teilnehmende Frauen, Männer und internationale Promovierende in Kursen 2018	Anzahl	Prozentanteil in Schulungen	Prozentanteil in GGG zum Vergleich
Frauen (n=91)	60	65,9%	45,7%
Männer (n=91)	31	34,1%	54,3%
internationale Promovierende (soweit bekannt, n=71)	41	57,7%	20,8%

teilnehmende GGG-Mitglieder nach Fakultäten in Kursen 2018	Anzahl	Prozentanteil in Schulungen	Prozentanteil in GGG zum Vergleich
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	14	21,5%	23,4%
Sozialwissenschaftliche Fakultät	16	24,6%	22,3%
Juristische Fakultät	16	24,6%	42,6%
Fakultät für Agrarwissenschaften	11	16,9%	3,7%
Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie	2	3,1%	0,7%
Philosophische Fakultät	1 ²	1,5%	7,3%
Programmmitglieder anderer Universitäten	4 ¹	6,2%	
andere in Göttingen	1 ¹	1,6%	
Summe	65	100%	100%

4.3 Interdisziplinäre Methodenwoche 2018

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 ermöglicht 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 2018 bildete der Impulsvortrag „The Human Sciences between Quantification, Hermeneutics, and the Use of Models“ von Prof. Dr. Paul Hoyningen-Huene (Hannover, Zürich).

² Mitgliedschaft durch Programmzugehörigkeit.

Folgende Workshops (parallel laufend, 3,5-tägig) wurden 2018 angeboten:

- The Epistemology and Methodologies of Comparative Constitutional Law (Prof. Dr. Ran Hirschl, Göttingen, Toronto) mit 13 TN
- Mixed Methods: Methodologie und Forschungsdesigns (Dr. Andrea Hense, SOFI Göttingen) mit 13 TN
- Introduction to Multilevel Analysis (Dr. Carl Berning, Mainz) mit 12 TN
- Reflexive Grounded Theory - Einführung und Forschungswerkstatt (Prof. Dr. Franz Breuer, Münster) mit 9 TN

teilnehmende Frauen, Männer und internationale Promovierende Methodenwoche 2018	Anzahl	Prozentanteil in der Methodenwoche	Prozentanteil in GGG zum Vergleich
Frauen (n=47)	23	49%	45,7%
Männer (n=47)	24	51%	54,3%
internationale Promovierende (soweit bekannt, n=46)	14	30%	20,8%

Teilnehmende an der Methodenwoche 2018 nach Fakultäten	Anzahl	Prozentanteil in der Methodenwoche	Prozentanteil in GGG zum Vergleich
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	17	36,2%	23,4%
Sozialwissenschaftliche Fakultät	18	38,3%	22,3%
Juristische Fakultät	11	23,4%	42,6%
Fakultät für Agrarwissenschaften (GFA)	1	2,1%	3,7%
Summe	47	100%	100%

Evaluation der Methodenwoche 2018

Die Workshops wurden im Durchschnitt mit 1,5 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 2018

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

5) Fördermaßnahmen 2018

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. Bisher wurden mit diesen Stipendien 31 Promovierende gefördert. Davon waren 17 Männer und 14 Frauen sowie 14 internationale Promovierende (45%). Der Erfolg der Maßnahme bemisst sich u. a. darin, ob die Stipendiat*innen tatsächlich ihre Dissertation mit Ende des Stipendiums erfolgreich einreichen: vierzehn 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 einem weiteren Stipendiaten ist das Stipendium noch laufend (Dezember 2018).

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). 2017 wurden drei Notfallstipendien vergeben, 2018 ebenfalls drei. Von diesem sechs Stipendiat*innen haben zwei ihre Promotion bereits erfolgreich abgeschlossen, zwei promovieren weiterhin und eine Förderung läuft noch. Bei einem Stipendiaten hat sich der Gesundheitszustand leider dramatisch weiter verschlechtert, so dass er nicht abschließen konnte.

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).

Neu eingerichtet wurde Ende 2018 das Promovierendenforum „Wissenschaft und berufliche Praxis“, in dem sich Promovierende über ihre Erfahrungen bei der Vorbereitung und beim Einstieg in Berufswege außerhalb der Wissenschaft austauschen. Dieses Forum führt die kollegiale Beratung aus den „Praxismodulen“ weiter, die als Pilotprojekt von der VolkswagenStiftung gefördert werden.

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 Konkurrenzsituation vorherrscht. Die GGG unterstützt diese Foren organisatorisch und durch die Finanzierung von Gastreferent*innen.

Darüber hinaus förderte die GGG 2018 die Forschung von internationalen Promovierenden: Der Einstieg von internationalen Promovierenden in die Forschung an deutschen Hochschulen wurde durch zwei *Research Assistantships* und zwei Abschluss-Stipendien im Rahmen des Stipendien- und Betreuungsprogramms für Promovierende (Stibet) des DAAD unterstützt. Das Format der *Research Assistantships* als nur dreimonatige, gedeckelte WHK-Stelle war vom Geldgeber so vorgegeben. Grundsätzlich macht sich die GGG für die Beschäftigung von Promovierenden auf mindestens halben Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Laufzeiten stark, die der Promotionsdauer entsprechen. Trotz der guten Nachfrage wird dieses Format daher ab 2019 aufgrund personalrechtlicher Bedenken und wegen des unverhältnismäßig hohen Aufwands nicht mehr fortgeführt. 2018

haben zwei Promovierende diese Förderung erhalten. Davon waren einer an der Sozial- und einer an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät zugelassen.

Die beiden *Abschluss-Stipendien für internationale Promovierende* wurden 2018 an eine Wirtschaftswissenschaftlerin und einen Juristen 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.

Neu hinzugekommen ist für internationale Promovierende 2018 die *Förderung von Schreibberatung oder Lektorat* bei der abschließenden, sprachlichen Überarbeitung der Dissertation für internationale Promovierende, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Dieser Zuschuss wurde 2018 an einen Juristen erstmalig vergeben und ebenso wie die Abschluss-Stipendien für internationale Promovierende vom DAAD für die folgenden drei Jahre bewilligt.

Zur weiteren Unterstützung internationaler Promovierender organisierte die GGG zwei zusätzliche Kurse zu Academic Writing und Creative Career Management for International PhD students sowie im April einen GGG Welcome Day und im Oktober – ebenfalls finanziert aus Stibet-Mitteln des DAAD – gemeinsam mit den anderen Graduiertenschulen einen *International PhD Day*.

Neu erschlossen hat die GGG die Förderung der VolkswagenStiftung zur Verbindung von Promotion und beruflicher Praxis. Die „*Praxismodule*“ tragen als konkrete Projekte zum Wissenstransfer zwischen Universität und außeruniversitärer Berufswelt bei, stärken die Verbindung zwischen Praxispartnern und Wissenschaft und unterstützen Promovierende dabei, sich weitere Berufsfelder zu erschließen. Beteiligt sind Promovierende aus der Agrar-, Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, dem Volkswirtschaftlichen Institut für Mittelstand und Handwerk ifh, der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst HAWK sowie dem MPI für Dynamik und Selbstorganisation. Neben der finanziellen Förderung für neun Promovierende ermöglichen die Praxismodule den Promovierenden, Erfahrungen an der Schnittstelle von Wissenschaft zu außeruniversitärer beruflicher Praxis zu sammeln.

Die bestehenden Fördermaßnahmen werden durch die Berichte der Geförderten und Analyse der Zielerreichung bewertet und ggf. angepasst.

5.2 Fördervolumen im Jahr 2018

Fördermaßnahme	Zahl geförderter Personen (Bevolligungen)	Volumen 2018 (Bevolligungen)	Finanzierung durch
Familienfreundliches Abschlussstipendium	3	20.000 €	Betreuungspauschale
Notfall-Stipendium der GGG	3	21.800 €	Betreuungspauschale
Promovierendenforum	30 in 4 Foren	213 €	Betreuungspauschale
Research-Stipendien für ausländische Promovierende	2	2.498 €	DAAD
Abschluss-Stipendium für ausländische Promovierende	2	8.200 €	DAAD
Lektoratszuschuss	1	500 €	DAAD
Praxismodule	9	55.224 €	VolkswagenStiftung / GGG
Mentoring WeWiMento	0	-	Mentoring Koordination
Mentoring KaWirMento	0	-	Mentoring Koordination
Gesamt	50	108.435 €	

5.3 Aufschlüsselung der geförderten Personen 2018

Geförderte 2018 nach Fakultäten	Anzahl	Prozentanteil an Förderungen	Prozentanteil in GGG
Agrarökonomie	5	10%	3,7%
Forstpolitik, -ökonomie, -naturschutz	1	2%	0,7%
Rechtswissenschaften	3	6%	42,6%
Sozialwissenschaften	11	22%	22,3%
Wirtschaftswissenschaften	25	50%	23,4%
Andere Fakultäten (aufgrund von interdisziplinären Foren)	5	10%	7,3%
Gesamt	50	100%	100%

geförderte Frauen, Männer und internationale Promovierende 2018	Anzahl	Prozentanteil an Förderungen	Prozentanteil in GGG
Frauen*	21	42%	45,7%
Männer*	29	58%	54,3%
Internationale Promovierende	17	34%	20,8%

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 die nachgefragten Themen dokumentiert und soweit möglich auch Feedbacks und Resultate der Beratungen erfragt. In Folge der bisherigen Erfahrungen wurden die Beratungsformate der GGG 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 hat die GGG unter anderem reflektiert, dass die um Beratung bittenden Personen zumeist nicht nur einer Zielgruppe zugeordnet werden können und ihre Anliegen entsprechend komplex sind. Als eine Folge dieser Überlegungen wurde die Promotionsförderberatung mit dem Helpdesk für internationale Promovierende zusammengefasst.

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 in den Blick genommen wird.

2018 hat die GGG ihren internen, kollegialen Austauschprozess über die Beratungspraxis weitergeführt und das gemeinsam erarbeitete Beratungsverständnis in der praktischen Anwendung erprobt, reflektiert und weiterentwickelt. Dies trägt zur weiteren Professionalisierung der Beratung in der GGG bei.

6.1 Promotionsförderberatung und Helpdesk for International PhD students

Seitdem die Zusammenarbeit in der Geschäftsstelle neu konzipiert wurde, ist die Förderberatung 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 potentielle Fördermöglichkeiten, Recherchertools und aktuelle Ausschreibungen informiert sowie Hinweise zur Erstellung eines erfolversprechenden Antrags auf Einzelförderung bereitstellt. Des Weiteren werden Promovierende und an einer Promotion interessierte Studierende der Gesellschaftswissenschaften individuell von Serena Müller (bis September 2018) bzw. Judith Wassiltschenko (seit Dezember 2018) 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* 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. Seit 2017 gibt es neben der Möglichkeit von Terminvereinbarungen auch eine wöchentliche offene Sprechstunde, in der Promovierende ohne vorherige Terminvereinbarung beraten werden. Diese wird bislang nur sporadisch genutzt, aber der offene Termin setzt bewusst ein Signal zugunsten von Erreichbarkeit und Willkommenskultur.

2018 haben 54 Promovierende die Promotionsförderberatung der GGG mit dem Helpdesk genutzt (10 Monate, da diese Beratungen aufgrund fehlenden Personals im Oktober und November 2018 leider entfallen mussten). Die Zahl der Beratungstermine schwankte zwischen einem und sechs Beratungskontakten (persönlich, per Telefon oder per E-Mail) pro Anfragendem. Insgesamt wurden in dieser Zeit 106 Beratungen durchgeführt. Die Anfragen kamen zu 55 % von weiblichen und zu 45 % von männlichen Promovierenden. 33 % der Anfragen kamen von Promovierenden aus der Sozialwissenschaftlichen, 26 % aus der Wirtschaftswissenschaftlichen, 19 % aus der Juristischen Fakultät, 15% aus der Fakultät für Agrarwissenschaften sowie 4 % aus

der Fakultät für Forstwissenschaften. 3 Anfragen kamen von Promovierenden, die über ihre Promotionsprogramme Mitglied in der GGG sind.

In vielen Beratungen wurden mehrere Themen erörtert. Inhaltlich zielten 73 % der Anfragen 2018 auf Finanzierungsfragen. Die Anfragenden in diesem Themenbereich waren zu 80 % internationale Promovierende. Dies zeigt einerseits die Notwendigkeit der spezifischen Ansprache von internationalen Promovierenden und unterstreicht andererseits die Sinnhaftigkeit der Verknüpfung von Förderberatung und Helpdesk. Außerdem zeigte die Beratung, dass sich Finanzierungslücken für diese Promovierenden aufgrund des Aufenthaltsrechtes besonders dramatisch auswirken. Bezogen auf unterschiedliche Finanzierungsaspekte wurde in 24 % der Fälle zu Förderungen der GGG beraten, in 16 % zur allgemeinen Finanzierung, inklusive Stipendienmöglichkeiten, Bewerbungen oder ALG I, sowie in 16 % zur Förderung von Konferenzreisen.

Fragen, die nicht direkt die Finanzierung betrafen, bezogen sich auf den Aufenthaltsstatus (9 %), Kursangebote an der Universität (5 %), den Promotionsverlauf (5 %), Fragen der Betreuung (4 %), persönliche Krisen (2,5 %) und gute wissenschaftliche Praxis (2 %). Weitere Themen, die vereinzelt zur Sprache kamen, sind die Anerkennung von Promotionen im Ausland, die Planung der Postdoc-Phase, universitäre Ausstattung und Service (z.B. Arbeitskabinen), Schreibberatung, Druckkostenzuschüsse für die Publikation von Dissertationen und die Planung und Durchführung von Konferenzen. In ihrer Vielfalt zeigen sie, wie umfangreich das Beratungsspektrum in der GGG ist.

Hinzu kamen dutzende Anfragen von Interessierten aus dem Ausland, die zumeist allgemein auf Bewerbungsmöglichkeiten bzw. Details des Bewerbungsprozesses zur Promotion in Göttingen zielten. 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 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. Gerade die Geschäftsstelle wird für Beratungsgespräche durch Promovierende kontaktiert, 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 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 mit dem Aufenthaltsstatus für ausländische Promovierende auf. Für diese Fragen haben sich die Promotionsförderberatung und die Krisenberatung eng miteinander abgestimmt sowie die Zusammenarbeit mit Göttingen International intensiviert.

2018 mussten die zur Verfügung stehenden Zeiten für die Beratung aufgrund der Personalverknappung in der GGG leicht eingeschränkt werden. In diesem Jahr haben 19 Gespräche mit 10 Promovierenden, 5 Studierenden und 3 Betreuenden 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 sechs Jahre: Die Nutzer*innen der Orientierungs- und Krisenberatung kamen mit 34% aus der Wirtschaftswissenschaftlichen und 31% aus der Sozialwissenschaftlichen Fakultät. 66% waren bereits Mitglieder der GGG, 30% waren Studierende auf dem Weg zur Promotion. 64% der Fragenden waren Frauen, 36% Männer, 33% 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 Kroppenbergr können sich Promovendinnen und Studentinnen zu Chancen, Hindernissen und Strategien des gleichberechtigten Zugangs zur Wissenschaft beraten lassen.

6.4 Netzwerk von Vertrauenspersonen

Die Vertrauenspersonen und ihre Aufgaben wurden in der GGG 2018 bekannter gemacht und sollen mit der Geschäftsstelle sowie dem Vorstand stärker vernetzt werden, um wiederkehrende, grundsätzliche Fragen in der Betreuung von Promovierenden aufzugreifen. Der Austausch untereinander und mit der GGG hat zum Ziel,

dass strukturelle Probleme erkannt werden und ggf. anonymisiert in die Professorien getragen werden können.

Im Rahmen dieser Bemühungen wurden 2018 Gespräche mit den Vertrauenspersonen an den Mitgliedsfakultäten geführt. Als Ergebnis stellten die Vertrauenspersonen der Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ihre Arbeit gemeinsam im vierten Newsletter der GGG vor. Ziel ist, bei Promovierenden ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass sie sich bei Problemen in ihrem Betreuungsverhältnis auch von diesen Vertrauenspersonen beraten lassen können. 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.

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 64 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 bei der Durchführung in den Bereichen Qualifizierung, außerfachliche Beratung und Evaluation. Diese Unterstützung dient dem Ausbau von Promotionsverbänden, in denen gute wissenschaftliche Praxis und strukturierte Promotion verankert sind. Darüber hinaus wird die Antragsteller*innengruppe vor allem beim Studienprogramm und der Evaluation entlastet.

Im Jahr 2018 wurde das Programm „Diversity Turn in Land Use Science: Die Bedeutung sozialer Diversität für nachhaltige Landnutzungsinnovation am Beispiel des Vanilleanbaus in Madagaskar“ neu in die GGG aufgenommen. Sprecher*innen des Programms sind Prof. Dr. Andrea D. Bührmann (Sozialwissenschaften) und Prof. Dr. Rainer Marggraf (Agrarwissenschaften). Die Promotionen werden in Agrar-, Forst-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie in der Biologie durchgeführt.

Promotionsprogramme innerhalb der GGG (Dezember 2018):

- „Diversity Turn in Land Use Science“ (7 Promovierende)
- „Gestaltung Mobiler Informationssysteme in Digitaler Transformation“ (8)
- „Tierhaltung im Spannungsfeld von Tierwohl, Ökonomie und Gesellschaft“ (23)
- „Public International Law“ (3)

Graduiertenkollegs innerhalb der GGG (Dezember 2018):

- „Skalenprobleme in der Statistik“ GRK 1644 (25)
- „Global Food. Transformation of Global Agrifood Systems“ GRK 1666 (17)
- „Globalization and Development“ (Göttingen/Hannover) GRK 1723 (22)

Programme mit beendeter Förderung, aber noch fortlaufenden Promotionen (Dezember 2018):

- „Biodiversität und Gesellschaft“ Promotionsprogramm (noch 3)
- „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)

8) Weiteres Engagement der GGG

8.1 Neues Pilotprojekt: 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 erfolgreich Mittel für ein einjähriges Projekt eingeworben, das dazu dient, die Inklusion von Promovenden mit chronischer Erkrankung oder Behinderung zu verbessern. Das Projekt wird durch das Fachkolleg Inklusion des Hildegardis-Vereins unterstützt und startete im September 2018. Neben der Verbesserung von Inklusion geht es darum, die intersektionalen Auswirkungen von Geschlecht und chronischer Erkrankung bzw. Behinderung im Hochschulbereich zu verstehen. Für 2019 sind Biografiezyklen geplant, in denen sich Betroffene in vertraulicher Atmosphäre austauschen können. Darüber hinaus werden bis zu drei Expert Talks veranstaltet.

8.2 Alumni-Arbeit der GGG

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.

Einmal pro Jahr soll ein Round Table mit Alumni zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten stattfinden, um Promovierende an den Erfahrungen von Alumni teilhaben zu lassen und umgekehrt den Kontakt der Alumni zu ihrer Universität zu fördern. Dieses Format musste 2018 aufgrund der personellen Engpässe leider ebenso entfallen wie andere denkbare Aktivitäten zur besseren Einbindung von Alumni. Mitte 2019 wird diese Alumni-Runde wieder stattfinden – voraussichtlich zum Thema „außeruniversitäre Berufe mit Schwerpunkt auf „Mobilität“.

8.3 Zusammenarbeit der vier Göttinger interdisziplinären Graduiertenschulen

An der Georg-August-Universität Göttingen sind alle Promovierenden Mitglied einer Graduiertenschule. Die vier Graduiertenschulen (GSGG, GGG, GFA, GAUSS) sind an den jeweiligen Fächerkulturen der Geistes-, Gesellschafts-, Agrar- und Forst- sowie Naturwissenschaften und Mathematik ausgerichtet und können so ihre Angebote unter anderem durch die Vertreter*innen der Fakultäten und der Promovierenden im Vorstand bedarfsnah gestalten. Durch die enge Zusammenarbeit und gemeinsame Angebote bieten die Graduiertenschulen im Göttinger Modell interdisziplinärer Graduiertenschulen (GIGS) den gemeinsamen Rahmen für Promotionsprogramme, Graduiertenkollegs und Individualpromovierende am Göttingen Campus. GIGS zeichnet sich durch enge Kooperationen zwischen den Graduiertenschulen aus. Sie begleiten z. B. übergreifende Promotionsprogramme und bieten das Qualifizierungsportal für Promovierende. Durch die gegenseitige Öffnung der dort angebotenen Kurse erreichen sie eine gute Auslastung der Kursplätze. Die Graduiertenschulen nutzen Synergien (z.B. beim Datenschutz und in einem gemeinsam finanzierten Angebot zur Statistikberatung), kooperieren eng mit zentralen Einrichtungen und vermeiden Doppelstrukturen, indem für bestimmte Themenschwerpunkte wie die Diversitätsstrategie (GGG), die Internationalisierung (GSGG) und die Öffentlichkeitsarbeit (GAUSS) jeweils eine Graduiertenschule als Ansprechpartnerin für alle fungiert.

Das „Papier zu Aufgaben und Grundausstattung der Göttinger Graduiertenschulen“ wurde 2018 mit dem Präsidium und der Personalentwicklung abgestimmt und bildet seither die Grundlage der Ziele, Maßnahmen und Kooperationen.

8.4 Weitere Veranstaltungen 2018

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

Veranstaltung	Anzahl TN	organisiert / finanziert durch
Auftakt Praxismodule (Februar)	18	GGG
Workshop: „Nur Leistung zählt?“ (Un)sichtbare Barrieren beim Übergang vom Studium in die Promotion (April)	5	GGG, Abteilung Studium und Lehre
Welcome Day mit Round Table zur Promotionsfinanzierung (April)	36	GGG
International PhD Day der Graduiertenschulen (Oktober)	15	DAAD
Schnupperworkshop Wissenschaftsmanagement (Juni)	12	GGG, PhilFak
Schnupperworkshop Wissenschaftsmanagement (November)	12	Abt. Forschung, Personalentwicklung
Vortrag im Vorfeld der Sowi Go!: Spaß am Jonglieren mit vielen Bällen – Was erwartet mich im Berufsfeld Wissenschaftsmanagement? (November)	3	GGG, Personalentwicklung
Vortrag zur Promotion beim CeMIS (November)	9	GGG, CeMIS
Vortrag zu Promotion und Perspektiven bei der SowiGO (November)	7	GGG, Sowi-Dekanat
Vortrag: Frauen an die Doktorhüte! (Dezember)	15	GGG, Jura-Gleichstellungsteam
Vortrag zu Promotion und Perspektiven beim Jura Karrieretag (Dezember)	10	GGG, Jura-Studiendekanat
gesamt:	142	

9) Zusammenfassung der Nutzungszahlen 2018

Zusammenfassend gesagt ist es gelungen, die Angebote 2018 so zu gestalten, dass die Nutzungsanteile sich gleichmäßiger auf die drei großen Fakultäten verteilt haben: Von den Teilnehmenden an den Schulungen kamen jeweils 24,6% aus der

Juristischen und aus der Sozialwissenschaftlichen Fakultät sowie 21,5% aus der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Bei der Methodenwoche kamen 38,3% aus der Sozialwissenschaftlichen, 36,2% aus der Wirtschaftswissenschaftlichen und 23,4% aus der Juristischen Fakultät. Bei den Förderungen und bei der Beratung profitierten 2018 besonders die Wirtschaftswissenschaften. Im Rahmen der Förderberatung mit dem Helpdesk for International PhD students kamen die Promovierenden aus allen Fakultäten (34% aus Sowi, 25% aus Wiwi, 18% aus Jura), während in der Krisen- und Orientierungsberatung Promovierende insbesondere aus den Wirtschaftswissenschaften (34%) und den Sozialwissenschaften (31%) 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 deutlich gesteigert werden. Die Steigerung des Nutzungsanteils von Promovierenden der Rechtswissenschaften, die bereits 2017 begonnen hat, hat sich 2018 fortgesetzt. Dies ist besonders deutlich an der Steigerung im Rahmen der Schulungen und in der konstanten Nutzung der Förderberatung erkennbar:

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

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 (66% Frauenanteil an Kursen, 57 bis 64% bei den Beratungen) sowie bei den Förderungen in dem Mitgliederanteil annähernd entsprechendem Ausmaß (42% an Förderungen gegenüber 45,7% Anteil an den Mitgliedern). Die internationalen Promovierenden nutzen insbesondere das Kursangebot (57,7% Anteil Internationale an Kursen), die Beratungsangebote (80% in der Förderberatung, 33% in der Krisenberatung) und die Förderungen (34% bei Förderungen gegenüber 20,8% an den Mitgliedern).

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 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.

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.

Weiterentwicklungsbedarf besteht bei den Fördermaßnahmen (siehe Kapitel 5) und bei der Unterstützung von Karriereentwicklung außerhalb der Universität und ins Wissenschaftsmanagement (siehe Kapitel 14 und 15). Hier fehlt in der GGG nach wie vor das Personal ebenso wie bei der Entwicklung weiterführender Maßnahmen für die Alumni-Arbeit (siehe Kapitel 8.2).

10.1 Fortbildung der Beschäftigten

Um die Qualität ihrer Arbeit stetig zu verbessern, haben die Beschäftigten in der Geschäftsstelle 2018 an folgenden Fortbildungen teilgenommen:

Titel	angeboten von	Teilnehmende GGG
Beratungspraxis in der GGG	intern, kollegiale Weiterbildung	Bettina Roß, Serena Müller, Britta Korkowsky
kollegialer Austausch über Diversitätskonzepte und -maßnahmen	AG im Rahmen des Diversity-Audits	Bettina Roß
Erste Hilfe Grundlehrgang	UMG	Bettina Roß
Erweiterte Webseitengestaltung und -konzeption mit dem GCMS	Personalentwicklung	Serena Müller

Titel	angeboten von	Teilnehmende GGG
Laterales Führen – Führen im Team	Personalentwicklung	Serena Müller
Englisch in Studienberatungen	DAAD-Akademie	Serena Müller
Mein Jahresgespräch (für Beschäftigte)	Personalentwicklung	Britta Korkowsky
Excel III	Personalentwicklung	Britta Korkowsky
Gestaltung eines Biographiezirkels	Hildegardis Verein	Britta Korkowsky
Social Media Marketing für Graduierteneinrichtungen	UniWiND	Britta Korkowsky

10.2 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.

Die beiden Projektstellen aus dem befristeten Pilotprojekt „Brückenschlag für Promovierende“, welches an Promovierende aus nicht-Akademiker*innenfamilien gerichtet war, werden in der bisherigen, zielgruppenspezifischen Form nicht mit eigener personeller Ausstattung weitergeführt (TV-L E13, 50% bis 30.09.2017 plus 70% Stelle bis 31.12.2018). Aufbauend auf diesem Projekt und auf der Entwicklung des Konzepts zur Diversitätsorientierung bei der Begleitung von Promovierenden soll im Laufe des Jahres 2019 die Projektreferenz für Qualifizierung und Querschnittsaufgaben verstetigt werden (TV-L E13, 80%).

Da diese Projektreferenz noch nicht komplett umgesetzt werden konnte, verfügt die GGG im Januar 2019 über ein Arbeitsvolumen von 2,4 Vollzeitäquivalenten, die von vier Personen ausgeführt werden. Gegenüber der Personalausstattung 2016 wurden in den Jahren 2017 und 2018 also drei Stellen (1,4 Vollzeitäquivalente) in der GGG abgebaut, da sich derzeit keine größeren, strukturwirksamen Drittmittel für die Begleitung von Promovierenden akquirieren lassen.

11) Internationale Promovierende

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 – die Stelle einer Ansprechperson für Aufenthaltsfragen von Promovierenden geschaffen. 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.

Da diese Person noch nicht voll eingearbeitet war, hat der Helpdesk der GGG gemeinsam mit der GSGG in enger Zusammenarbeit mit dem Incoming Office eine Informations-Webseite für internationale Promovierende erstellt. Diese wurde als zusätzlicher Reiter der GI-Webseite hinzugefügt, so dass es jetzt einen gesammelten Zugang für die internationalen Promovierenden gibt. Die Webseite ging Anfang Dezember 2018 online und enthält grundlegende Informationen zum Promovieren und Leben in Göttingen, strukturiert entsprechend dem PhD Lifecycle (<https://www.uni-goettingen.de/de/promovierende/595584.html>).

Durch die gemeinsamen Gespräche 2018 wurde die bestehende Zusammenarbeit zwischen GGG und Göttingen International intensiviert. Hier stehen 2019 weitere Absprachen und die Etablierung der Ansprechperson für Aufenthaltsfragen an, um die Abläufe für die Promovierenden weiter zu verbessern.

12) Pilotprojekt „Brückenschlag für Promovierende“

Das Projekt „Brückenschlag für Promovierende“ wurde Ende 2014 an der GGG ins Leben gerufen und Ende 2018 abgeschlossen. Es diente zum einen der individuellen Unterstützung von Promovierenden der ersten Generation. Zum anderen wurde die Aufmerksamkeit auf die soziale Schließung im deutschen Bildungssystem gelenkt und sowohl bei Promovierenden als auch bei Institutionen der Universität ein erhöhtes

Verständnis dafür geschaffen, dass diese Schließung sich auf den höheren Qualifikationsstufen fortsetzt und sogar verschärft.

Während der Projektlaufzeit wurden verschiedene Formate wie Workshops, Beratung und Expert*innenrunden genutzt, um das Thema publik zu machen und die Zielgruppe direkt zu adressieren. Die Sensibilisierung für die Auswirkungen von sozialer Herkunft auf die Bildungsteilhabe und den akademischen Werdegang ist einer der zentralen und zukunftsweisenden Aspekte des Pilotprojektes. Dies zeigte sich nicht nur in der Expert*innenrunde sondern auch im Austausch mit Professor*innen und Beschäftigten, die selbst als erste ihrer Familie einen akademischen Beruf ergriffen haben. Diese haben eine wichtige Vorbildfunktion für die Promovierenden und verfügen über fundiertes Wissen zu Hindernissen und Wegen einer Laufbahn an der Universität.

Die durch das Projekt gewonnenen Erkenntnisse flossen mit der Erstellung des Diversitätskonzepts für die Begleitung von Promovierenden unmittelbar in die Arbeit der GGG ein. Sozialer Hintergrund wird als eine Diversitätsdimension einbezogen, die sich gerade im (deutschen) Bildungssystem als entscheidender Faktor zeigt. Allerdings wird diese Dimension nun nicht mehr isoliert betrachtet, sondern in ihrer intersektionalen Verschränkung mit weiteren Diversitätsdimensionen.

Um Promovierende der ersten Generation weiterhin auch direkt adressieren zu können, bleibt „Brückenschlag für Promovierende“ als zielgruppenspezifischer Türöffner innerhalb des intersektionalen Beratungsportfolios der GGG erhalten.

Die ausführliche Auswertung der Maßnahmen und Lerneffekte sind online unter <http://www.uni-goettingen.de/de/596703.html>.

13) Diversitätskonzept

Die Geschäftsstelle hat gemeinsam mit dem Vorstand ein Konzept zur diversitätsorientierten Begleitung von Promovierenden (der Gesellschaftswissenschaften) 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 entwickelt die GGG sowohl zielgruppenspezifische als auch übergreifende Angebote weiter. Durch die zielgruppenspezifischen Angebote gelingt eine direkte Ansprache der Promovierenden im Bereich Förderung bspw. durch das familienfreundliche Abschlussstipendium oder die Förderung der Schreibberatung für internationale Promovierende; im Bereich Beratung durch das Projekt „Brückenschlag“ für Promovierende, die aus nicht akademisch geprägten Familien stammen, und durch den Helpdesk for International PhD students. Im Bereich Qualifizierung wird dies durch ein zweisprachiges Kursprogramm, die Diversität der Dozent*innen und Workshops zur Sensibilisierung für Diversität umgesetzt, wie z. B. „Intercultural Communication“ oder „Introduction to German Academic Culture“. 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 4-6). 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 wird kontinuierlich als „lernendes Konzept“ weiterbearbeitet und steht dabei in Beziehung zu den regelmäßig an die Bedarfe der Promovierenden angepassten Maßnahmen.

Das Konzept wurde an verschiedenen Stellen in die Universität eingebracht, z. B. im Rahmen des Diversity-Audits und bei der Gründung der AG zum kollegialen Austausch über die Diversitätskonzepte und -projekte an der Universität Göttingen. Ende 2017 wurde das Konzept in der Sozialwissenschaftlichen und Juristischen Fakultät vorgestellt. Anfang 2018 erfolgte die Vorstellung in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sowie in der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität. Nach Umsetzung der Rückmeldungen aus diesen Gesprächen wurde das Konzept in der GGG implementiert und als Diskussionsgrundlage veröffentlicht. Diversitätskompetenz und -sensibilität sind an der GGG als Querschnittsthema etabliert. Bestehende Angebote werden den Bedarfen der Promovierenden entsprechend gestaltet, wobei deren Diversität berücksichtigt wird. Darüber hinaus erweitert die GGG ihre diversitätsbezogenen Kooperationen, um Doppelstrukturen zu vermeiden. Das Konzept steht allen Abteilungen auch zur Adaption zur Verfügung: <http://www.uni-goettingen.de/de/591206.html>.

14) Mentoring für Promovierende

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, im Wissenschaftsmanagement sowie in Unternehmen 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 bisherigen Mentoring-Programme (www.uni-goettingen.de/mentoring) wurden durchgehend evaluiert und zeichneten sich durch fundierte Begleitung beim Berufseinstieg und bewussterer berufliche Entscheidungen der Mentees aus. Sie folgten der Leitlinie, alternative Karrierewege neben der wissenschaftlichen Laufbahn hin zur Professur als gleichwertig anzuerkennen.

2018 wurde die Mentoring-Koordination zunächst reduziert und schließlich von der Abteilung Forschung in die Personalentwicklung transferiert. 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 ein Jahr ausgesetzt, wird aber 2019 mit der nun fünften Kohorte weitergeführt. Das Programm traf auf reges Interesse, insbesondere bei den Mentor*innen aus der Wirtschaft. Für die Gruppe 2019 haben sich erneut 24 Promovierende und Postdocs beworben, von denen neun in das Programm aufgenommen wurden.

„*WeWiMento – Wege ins Wissenschaftsmanagement*“ wird bis dato hingegen nicht fortgesetzt. Bis 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.

WeWiMento hat sich über die vier Jahre als Erfolgskonzept erwiesen: Im Verlauf des Mentoringjahres trafen die Mentees fundierte Entscheidungen über ihren weiteren Berufsweg. Alleine sechs der zwölf 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 dem Forschungszentrum Jülich. 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 zudem ein aktives jahrgangsübergreifendes Netzwerk an WeWiMento-Mentees entstanden, von dem die Universität erheblich profitiert.

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.

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. Da bisher aber keine der beteiligten Einheiten mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet wurde, um die Koordination zu übernehmen, stehen hierzu weitere Gespräche aus.

15) 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 strebte 2015 zu Beginn der Promotion als berufliches Ziel in zehn Jahren die Professur an (Stifterverband 2016: 32)³, 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 öffentlichen Dienst (12%) geht (Bundesbericht 2017: 186)⁴. 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, 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).

Die breitgefächerten Schulungs-, Beratungs- und Mentoringangebote bezogen auf die unterschiedlichen Berufsperspektiven von Promovierenden sind eine Errungenschaft

³ Stifterverband / DZHW (2016): *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich*. Essen: Edition Stifterverband.

⁴ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): *Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

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 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. Zusätzlich gilt es, die Erfahrungen von Alumni sichtbar zu machen und ggf. Kontakte herzustellen sowie die bestehenden Mentoringformate weiterzuentwickeln.

D) Anhang

16) Mitglieder des Vorstands der GGG 2018

- 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 seit Oktober 2015)
- Prof. Dr. Thomas Kneib (Promotionsprogramme und Sprecher bis Juli 2018)
- Prof. Dr. Sebastian Vollmer (Promotionsprogramme seit Oktober 2018)
- Dr. Bettina Roß (MTV-Vertretung seit April 2015)
- Ceren Kasim und Julia Zilles (Promovierendenvertretung bis Juni 2018)
- Julia Zilles und Benson Matawana (Promovierendenvertretung seit Juli 2018)

17) Geschäftsstelle 2018

Aktuelle Beschäftigte (2,4 Vollzeitäquivalente im Januar 2019):

- Dr. Bettina Roß (Geschäftsführung und Promotionsprogramme seit 15.01.2008, derzeit 80%)
- Dr. Britta Korkowsky (Qualifizierungsmaßnahmen und Brückenschlag für Promovierende, seit 01.12.2014, derzeit 70%)
- Dr. Serena Müller (Promotionsförderberatung und Helpdesk for International PhD students 01.09.2016 bis 30.10.2018, 50%, Elternzeitvertretung für Dr. Kristin Gehr)
- Judith Wassiltschenko (Promotionsförderberatung und Helpdesk for International PhD students ab 01.12.2018, 50%, Elternzeitvertretung für Dr. Kristin Gehr)
- Silvia Wagner (Mittelverwaltung, seit 08.02.2016, derzeit 40%)

18) Voraussichtliche Fördermaßnahmen der GGG 2019

Fördermaßnahme	Finanzierung	Dauer	Bewerbung bis	Förderhöhe	Zielgruppe
Familienfreundliche Abschlussstipendien	Betreuungspauschale Uni	4 – 6 Monate	15.01.19 und 15.06.19	1.200 € / Monat plus Kinderzuschuss	Promovierende, die Kinder oder Pflegebedürftige in der Familie betreuen und daher mehr Zeit zum Abschluss der Dissertation benötigen
Notfall-Stipendium	Betreuungspauschale Uni	4 – 6 Monate	flexibel	1.200 € / Monat plus ggf. Kinderzuschuss	Promovierende, die unverschuldet und nicht vorhersehbar in einen Notfall geraten sind und Unterstützung zur erfolgreichen Fortführung ihrer Promotion benötigen
Promovierendenforum	Betreuungspauschale Uni	flexibel	flexibel	Bis 500 € / Semester	Promovierende, die sich interdisziplinär vernetzen möchten
Forum Praxismodule	Betreuungspauschale Uni	flexibel	flexibel	Vernetzung und Qualifizierung	Promovierende, die sich über die Verbindung von Wissenschaft und beruflicher Praxis mit anderen Promovierenden austauschen wollen
Schreibberatung / Lektorat	DAAD: Stibet	flexibel	15.01.19 und 15.06.19	Bis 500 €	Promovierende aus dem Ausland, die die Dissertation inhaltlich abgeschlossen haben und sprachlich überarbeiten wollen
Abschluss-Stipendium	DAAD: Stibet	3 – 6 Monate	15.01.19 und 15.06.19	1.200 € / Monat	Ausländische Promovierende, die eine Finanzierung zum Abschluss der Promotion benötigen
Inklusion von Promovendinnen	GleichstellungsInnovationsfonds	Sept. 18 – Aug. 19	flexibel	Biographiezirkel und Expert-Talks	Promovendinnen mit Behinderungen / chronischer Erkrankung; Promotionsbetreuende, Expert*innen und Multiplikator*innen zur Verbesserung der Inklusion
KaWirMento	Personalentwicklung	1 Jahr	25.11.18	Mentoring und Peergroup	Promovierende und frühe Postdocs mit Berufsziel Unternehmen