



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

GGG

Göttinger Graduiertenschule
Gesellschaftswissenschaften

Konzept zur Diversitätsorientierung bei der Begleitung von Promovierenden

Auflage 1, September 2018

Georg-August-Universität
Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG)
Geschäftsstelle und Vorstand
Geismar Landstr. 11
37083 Göttingen
ggg@uni-goettingen.de

Präambel

Mit der Veröffentlichung und Implementierung ihrer 2016 beschlossenen [Diversitätsstrategie](#) beschreitet die Georg-August-Universität Göttingen einen innovativen Weg, der die Diversität von Lehrenden, Studierenden, Promovierenden und Mitarbeiter*innen der Universität wertschätzt. Dabei strebt die Universität Chancengleichheit an und will Rahmenbedingungen schaffen, die exzellente Studien- und Arbeitsergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse ermöglichen.

Das Diversitätskonzept der GGG konkretisiert die inklusive und transformative Diversitätsstrategie der Universität für die Begleitung von Promovierenden (der gesellschaftswissenschaftlichen Fakultäten), stellt bestehende Maßnahmen vor, verknüpft sie miteinander und zeigt Entwicklungspotenziale auf. Es dient als Selbstverpflichtung und macht gleichzeitig Entwicklungen an der GGG transparent. Es versteht sich als Diskussionsbeitrag für die weitere konzeptionelle und praktische Ausgestaltung mit dem Ziel, Diversität zu würdigen, Hindernisse abzubauen und Rahmenbedingungen zu bieten, die Promovierende befähigen, das eigene Potenzial bestmöglich für sich selbst, die Wissenschaft, den eigenen Berufsweg und die Gesellschaft *in publica commoda* einzusetzen.

Promovierende sind als noch-Studierende und schon-Forschende eine besondere Gruppe, deren Interessen und Bedarfe weder mit Studierenden noch mit Beschäftigten identisch sind. Gerade in der Qualifizierungsphase ist es unerlässlich, dass Promovierende diversifizierte Perspektiven in der Wissenschaft erleben, selbst in ihrer Diversität wertgeschätzt und für eine diversitätsorientierte Ausübung ihrer späteren Berufstätigkeit vorbereitet werden, da sie nach ihrem Abschluss nicht nur den universitären Kontext prägen, sondern auch außerhalb der Wissenschaft die Fachleute von morgen sind, die Wirtschaft und Gesellschaft mitgestalten.

Das Diversitätskonzept der GGG ist in mehrfacher Hinsicht zukunftsweisend und innovativ:

- Es verbleibt nicht auf der abstrakten Ebene, sondern stellt die konkreten diversitätsbezogenen Aktivitäten insb. in den Bereichen Qualifizierung, Förderung und Beratung dar.
- Es ersetzt nicht die bisherigen Angebote der GGG, sondern führt bereits bestehende zielgruppenspezifische Maßnahmen der GGG zu Gleichstellung und Familienfreundlichkeit, zur Integration internationaler Promovierender sowie zur Unterstützung von Promovierenden aus nicht-akademischen Familien mit zielgruppenübergreifenden Maßnahmen intersektional zusammen.
- Es entwickelt die GGG strukturell und inhaltlich weiter, indem Diversität als Querschnittsthema bei der Begleitung von Promovierenden verankert wird.
- Die bisherige Diskussion und zukünftige Weiterentwicklung des Konzepts systematisiert die Kooperationen der GGG durch den Austausch von Expertise, die gemeinsame Diskussion um diversitätsorientierte Organisationsentwicklung und die Abstimmung von Maßnahmen, um Promovierende besser zu begleiten und Doppelstrukturen zu vermeiden.
- Es sensibilisiert Promovierende, Beschäftigte und Führungskräfte für Diversität als positiv bewerteten Normalfall.
- Es leistet einen Beitrag zum kontinuierlichen Reflexions- und Entwicklungsprozess an der Universität, deren Organisationskultur auf der Wertschätzung von Diversität basiert.

Durch die fortlaufende Entwicklung und Implementierung der Diversitätsstrategie wird die Diversitätskompetenz der Studierenden, Promovierenden, Beschäftigten und Führungskräfte gestärkt und Maßnahmen inklusive der notwendigen Ressourcen werden innerhalb der Universität diskutiert und etabliert.

Die erste Version des Konzepts wurde durch die Mitarbeiter*innen der GGG im Rahmen von strategischen Diskussionen im Vorstand und in der Geschäftsstelle der GGG in der Zeit von 2015 bis 2018 entwickelt. Die Weiterentwicklung lebt von Ihren Anregungen...

*Autor*innen (Juli 2018):*

*Dr. Britta Korkowsky, Serena Müller, Dr. Bettina Roß,
unter Mitarbeit von Mike Bielib*

*Vorstand der GGG (Governance und Strategieentwicklung 2015– 2018,
alphabetisch):*

*Prof. Dr. Andrea D. Bührmann, Julia Gumula, Rüdiger Hesse,
Ceren Kasim, Prof. Dr. Thomas Kneib, Prof. Dr. Inge Kroppenberg,
Prof. Dr. Christine Langenfeld, Prof. Dr. Kerstin Rabenstein,
Prof. Dr. Matthias Schumann, Julia Zilles*

Inhalt

1.	Diversitätskonzept für Promovierende.....	1
1.1	Die Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG).....	1
1.2	Inklusive und transformative Diversitätsstrategie der Universität Göttingen.....	3
1.3	Kernsätze des Diversitätskonzepts für Promovierende in der GGG.....	5
2.	Angebote und Aktivitäten.....	9
2.1	Beratung.....	10
2.2	Förderung.....	11
2.3	Qualifizierung.....	12
3.	Weitere Gestaltung der GGG.....	13
3.1.	Verbesserung der Begleitung internationaler Promovierender ...	13
3.2	Verbesserung von diversitätsbezogenen Kooperationen	14
3.3	Verankerung und Weiterbildung.....	17
A:	Auf einen Blick.....	i
B:	Grundlagen und Begriffe.....	iii
B.1	Diversität: Begriffsgenese und Intersektionalität.....	iii
B.2	Befähigungsansatz und Gerechtigkeit in der Wissenschaftsorganisation.....	v
C:	Das Diversitätskonzept der GGG als Prozess.....	viii
D:	Literaturhinweise.....	xiii

1. Diversitätskonzept für Promovierende

Ebenso wie die Gesellschaft werden die Mitglieder von Universitäten heterogener: Inzwischen gelingt es mehr Frauen, in wissenschaftliche Spitzenpositionen zu gelangen, ohne dass eine Gleichstellung bereits erreicht wäre; der internationale Austausch von Personen und Wissen ist von großer Bedeutung; der Anteil der Studienanfänger*innen wird gegenüber der dualen Ausbildung stetig größer und der „klassische“ Studierendentypus (männlich, deutsch, gesund, Hochschulzugangsberechtigung durch Abitur, Beginn des Studiums direkt nach der Schule) wird erweitert durch Studierende mit unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründen und Bildungsbiographien (Dräger / Ziegele 2014: 6).

Auch wissenschaftliche Erkenntnisfähigkeit profitiert von dieser Multiperspektivität: Herkunft und Denkmuster beeinflussen Sichtweisen und führen zu unterschiedlichen Ideen und Lösungsansätzen bei Fragen von wissenschaftlicher und gesamtgesellschaftlicher Relevanz (DFG 2017). 2014 entstand deshalb die Idee, Grundzüge diversitätsorientierter Nachwuchsförderung in einem Diversitätskonzept für Promovierende zu verankern (zum Entwicklungsprozess siehe Anhang C).

1.1 Die Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG)

Die Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG) dient dazu, die Promotionsrahmenbedingungen in den Gesellschaftswissenschaften weiter zu verbessern, ist Teil des universitätsweiten Nachwuchsförderungskonzepts und in die Entwicklungskonzepte der drei gesellschaftswissenschaftlichen Fakultäten (Juristische, Sozialwissenschaftliche und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät) sowie der Akademischen Personalentwicklung eingebunden. Die GGG umfasst fünf¹

¹ Gemäß Satzung hat die GGG fünf Gründungsfakultäten: Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Forstwissenschaften und Waldökologie (durch die Abteilungen Forstpolitik und Naturschutz) sowie Agrarwissenschaften (durch die Abteilung Agrarökonomie und RURALE ENTWICKLUNG). Seit Gründung der GFA im Oktober 2015 sind neue Promovierende dieser Abteilungen Mitglieder der GFA. In Zukunft wird die GGG mit drei Fakultäten (Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften) verbunden sein.

Fakultäten und zehn interdisziplinäre Promotionsprogramme (Stand 2017). Sie verbindet ihre Mitglieder sowie die Fakultäten und Programme miteinander, fördert den interdisziplinären Austausch und bereitet die Promovierenden gemeinsam mit den Fakultäten auf ihre weiteren Berufswege vor.

In der GGG sind knapp 1.000 Promovierende der Gesellschaftswissenschaften Mitglied sowie knapp 200 Hochschullehrende, die diese Promovierenden betreuen (Stand Dezember 2017). Im Dezember 2017 identifizierten sich 48 % aller Promovierenden in der GGG als Frauen und 52 % als Männer. Der Anteil von Promovierenden mit ausländischem Bildungsabschluss oder ausländischer Nationalität betrug etwa 20 %.

Das Maßnahmenspektrum der GGG umfasst die vier Bereiche Beratung (Kapitel 2.1), Förderung (Kapitel 2.2), Qualifizierung (Kapitel 2.3) und Unterstützung von Promotionsprogrammen. Diese Angebote stehen allen promovierenden und betreuenden Mitgliedern der GGG offen.

Die GGG spricht in ihrer Aufgabenbeschreibung und auch in diesem Konzept von der „Begleitung von Promovierenden“. Damit grenzt sie zum einen ihre außerfachlichen Tätigkeiten der Beratung, Förderung, Qualifizierung und Vernetzung von Promovierenden von der fachlichen Betreuung in den Betreuungsausschüssen ab. Zum anderen nimmt diese Formulierung Bezug auf Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Perspektivveränderung in der Promotion (bspw. Wissenschaftsrat 2011, UniWiND 2017, QualitätsZirkel Promotion 2014 und GEW 2016). So rät die Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden in der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2016) zu einer kritischen Reflexion von Abhängigkeitsverhältnissen zum „Doktorvater“ oder zur „Doktormutter“ mit Hilfe von Promotionsvereinbarungen, durch die Zusammenarbeit von fachlicher und nicht-fachlicher Promotionsbegleitung, durch Qualifizierung der Promotionsbegleitenden und durch den grundlegenden Wandel hin zu einer Kultur der Begleitung von mündigen Erwachsenen, die promovieren.

1.2 Inklusive und transformative Diversitätsstrategie der Universität Göttingen

Bereits seit 2006 hat die Universität Göttingen sich in ihrem Leitbild dazu verpflichtet, „zur Verwirklichung der Gleichberechtigung und zur Überwindung aller dem entgegenstehenden geschlechtsbedingten, ethnischen, kulturellen, sozialen und religiösen Benachteiligungen“ beizutragen. Der Abschluss von Zielvereinbarungen sowie grundlegende Konzepte der Universität, wie die „[Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft](#)“ und die „[Inklusionsvereinbarung](#)“ unterstreichen seitdem die Selbstverpflichtung hin zu diversitätsbezogener Chancengerechtigkeit und zu einem nachhaltigen Kulturwandel innerhalb der Universität.

Am [Vizepräsidium für Studium, Lehre und Chancengleichheit](#) sind die Querschnittsaufgaben Chancengleichheit und Diversität angesiedelt, die durch die Kommission für Gleichstellung und Diversität in den Senat hineingetragen werden. Seit 2014 befasst sich der Lenkungsausschuss Diversität mit der Ausrichtung und Festlegung der universitären Diversitätspolitik und macht diese universitätsweit sichtbar.

Mit der Unterzeichnung der Charta „[Familie in der Hochschule](#)“ hat die Universität sich 2014 verpflichtet, hohe Standards der Vereinbarkeitsorientierung umzusetzen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Im gleichnamigen Best-Practice Club tauscht sie sich mit den Mitgliedshochschulen zu aktuellen (hochschul-)politischen Entwicklungen und zu vereinbarkeitsorientierten Maßnahmen aus. 2018 bekräftigte die Universität ihre Ausrichtung auf eine an Vereinbarkeit von Studium/Wissenschaft/Beruf, Familie und Privatleben ausgerichtete Universitätspolitik und beteiligte sich als Gründungsmitglied an der Überführung des Best-Practice Clubs in einen Verein.

2015 erfolgte die Unterzeichnung der „[Charta der Vielfalt](#)“, mit der sich die Universität zu einer Organisationskultur bekennt, die von Wertschätzung und gegenseitigem Respekt geprägt ist. Als Unterzeichnerin der Charta begehrt die Universität seitdem den jährlichen Diversity-Tag.

2016 hat die Georg-August-Universität in einem partizipativ angelegten Prozess – d. h. im Austausch mit Vertreter*innen aller Statusgruppen,

Abteilungen/Stabsstellen und Fakultäten – eine universitätsweite Diversitätsstrategie erarbeitet und im Oktober 2016 veröffentlicht.

Die Universität Göttingen verfolgt eine transformative und inklusive Diversitätspolitik:

Diversitätsorientierung ist als Querschnittsaufgabe in Profilbildung und Hochschulentwicklung verankert.

Die Universität unterstützt alle Mitglieder und Angehörigen darin, ihre *Fähigkeiten* unabhängig von ihrer Herkunft und Lebenssituation weiterzuentwickeln. Gleichzeitig arbeitet sie daran, Diskriminierung abzubauen und die *Rahmenbedingungen* für Forschung, Studium und Lehre sowie Nachwuchsförderung kontinuierlich zu verbessern.

Sie verfolgt eine *forschungsorientierte und -basierte Strategie*, die aktuelle Forschungsergebnisse ebenso wie Ansätze *guter Praxis* berücksichtigt.

Zugleich werden bewährte Politiken der Gleichstellung der Geschlechter, der Verbesserung der Vereinbarkeit und der Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung mit neuen Maßnahmen *verknüpft*.

Die Diversitätsarbeit der Universität umfasst Projekte und Unterstützungsangebote für einzelne Personen und Zielgruppen (*Individualförderung*), zielt aber langfristig auf die grundlegende inklusive Weiterentwicklung der universitären *Strukturen* und auf einen nachhaltigen diversitätsorientierten Kulturwandel.

Als *engaged university* wirkt sie dabei transformativ über die Grenzen der Universität hinaus in den Göttingen Campus, die Stadt und die Region.

Diese Ausrichtung – gleiche Chancen für alle und Schutz vor Diskriminierung – hat die Universität Göttingen in ihrer Diversitätsstrategie verankert.

Kasten 1: Diversitätspolitik der Universität Göttingen

Um die Diversitätsstrategie zu implementieren und mit Leben zu füllen, beteiligt sich die Universität Göttingen am Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands. Sie nutzt das Audit, um die zahlreichen, bereits bestehenden diversitätsorientierten Maßnahmen und Projekte zu bündeln

und zu systematisieren. Prozesse und Strukturen in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung, aber auch ihre Hochschulkultur werden so weiterentwickelt, dass sie der Diversität von Studierenden und Beschäftigten Rechnung tragen und diese zu guten Studien- und Arbeitserfolgen befähigen. Die Universität geht damit einen nächsten Schritt in Richtung einer Organisationsstruktur und -kultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung aller geprägt ist.

Der Bereich Diversität in der Stabsstelle Diversität und Chancengleichheit (vormals zentrales Gleichstellungsbüro) bündelt die Maßnahmen zur Umsetzung der universitätsweiten Diversitätsstrategie, berät Fakultäten und Einrichtungen und koordiniert die diversitätsorientierte Organisationsentwicklung.

1.3 Kernsätze des Diversitätskonzepts für Promovierende in der GGG

Das vorliegende Konzept der GGG konkretisiert die universitäre Diversitätsstrategie für Promovierende. Im Engagement für eine diversitätsorientierte Organisation, die exzellentes Studieren, Promovieren und Arbeiten ermöglicht, legt die GGG ihrem Konzept und damit ihren Tätigkeiten die nachstehenden Kernsätze zugrunde:

- *Promovierende* sind in Bezug auf Herkunft und Lebenssituation heterogen. Ihre Interessen und Bedarfe sind weder mit Studierenden noch mit Beschäftigten komplett identisch.
- Diversität wird als Normalfall anerkannt mit dem Ziel, dass jede Person ihre *Fähigkeiten* zu einem guten Leben und Wirken entfalten kann (Befähigungsansatz).
- Im Zuge der Entwicklung einer diversitätsgerechten Organisationsstruktur und -kultur werden für die Promotion *Rahmenbedingungen* angestrebt, die Teilhabe, Befähigung und Bildungsgerechtigkeit ermöglichen sowie Ausschlüsse und Behinderung vermeiden.

- Das Diversitätskonzept für Promovierende ist insbesondere im Rückgriff auf Intersektionalität und Befähigungsansatz *forschungsbasiert*, entwickelt sich im Austausch mit universitären Partnern kontinuierlich weiter, reagiert dabei auf sich wandelnde Bedarfe und hat die Entwicklung von *best practices* zum Ziel.
- Unterschiedliche Dimensionen von Diversität wie Geschlecht, physische und psychische Verfassung, soziale Herkunft, sozialer Status, sexuelle Orientierung, Alter, familiäre Verantwortung, Religion/Weltanschauung, ethnische Herkunft/ Nationalität/ Migrationshintergrund wirken als Unterschiede und Gemeinsamkeiten *intersektional* zusammen.
- Die Diversitätskategorien entfalten in ihrer Verschränkung komplexe Wirkungen für Zugangschancen durch Privilegierungen und Diskriminierungen. Diese sind Teil eines Machtgefüges sozialer Ungleichheit und wirken sich u. a. bei Bildungs- und beruflichen Teilhabechancen aus.
- Die Angebote der GGG zielen sowohl auf einzelne *Personen* und Zielgruppen als auch auf die diversitätsorientierte Weiterentwicklung der *Universitätsstrukturen* und -kultur.
- Im Sinne einer *engaged university* trägt die diversitätsorientierte Begleitung von Promovierenden dazu bei, zukünftige Gestalter*innen von Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft für gesellschaftliche Herausforderungen diversitätsorientiert vorzubereiten.

Kasten 2: Kernsätze des GGG-Diversitätskonzepts für Promovierende

Basierend auf der zehnjährigen Erfahrung in der Begleitung von Promovierenden in der GGG und den forschungsbasierten Diskussionen um Diversität, Intersektionalität und Befähigung (siehe Anhang B) fokussiert die GGG das Zusammenwirken von fünf in Hinblick auf Promovierende besonders zentrale Diversitätsdimensionen: (1) Geschlecht, (2) Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Wissenschaft, (3) Internationalität, (4) soziale Herkunft sowie (5) Behinderung und chronische Erkrankung (zur Genese der fünf Dimension siehe Anhang C). Diese fünf Dimensionen

wirken nicht isoliert. Vielmehr verstärken und vermischen sich die damit verbundenen Privilegien und Barrieren.

Im ersten Schritt werden die fünf Dimensionen und die mit ihnen verbundenen Herausforderungen kurz skizziert, bevor im Folgenden auf ihre intersektionale Verknüpfung eingegangen wird.

(1) Geschlecht wirkt sich immer noch als „gläserne Decke“ aus: Obwohl inzwischen gleich viele Männer und Frauen Schule und Studium erfolgreich abschließen, sinkt der Frauenanteil in der Übergangsphase von der Promotion zur Postdoc-, während der Postdoc-Phase und insb. bei der Berufung auf Professuren und Leitungsfunktionen in Universitäten rapide ab. Dies gilt in unterschiedlichem Ausmaß für alle Fächer, auch für die Gesellschaftswissenschaften.²

(2) Vereinbarkeit: Studium, Wissenschaft und Beruf sind nach wie vor nur schwer mit Kinderbetreuung, Familie im erweiterten Sinne und Pflegeverantwortung und Privatleben vereinbar. Obwohl bereits Maßnahmen zur Kinderbetreuung, Telearbeit, Teilzeitpromotion und flexiblen Arbeitszeiten bestehen und weitere denkbar sind, stehen diese Eltern und Menschen mit Pflegeverantwortung bislang nicht hinreichend zur Verfügung. Darüber hinaus sind die oft entgrenzten Arbeitszeiten, Wochenendarbeit, Reisen, Gremienarbeit usw. kaum vereinbar mit Privatleben, Gesundheitsprävention und Ehrenamt.

(3) Internationalität: Promovierende, die zur Promotion nach Deutschland kommen, stehen vor besonderen Herausforderungen hinsichtlich des Aufenthaltsrechts, sozialer Fragen (wie Wohnung, Versicherung, Kinderbetreuung) und der hiesigen Wissenschaftskultur.

(4) soziale Herkunft: Gerade in Deutschland entscheidet die soziale Herkunft immer noch stark über Bildungschancen und den Verlauf von Qualifizierungsphasen. Personen studieren und promovieren signifikant

² Männer-Frauen-Anteil Universität Göttingen Studienjahr 2016: Rechtswissenschaften Studierende: 48:52, Promovierte 71:29, Professuren 84:16; Sozialwissenschaften Studierende 43:57, Promovierte 52:48, Professuren 54:46; Wirtschaftswissenschaften Studierende 60:40, Promovierte 59:41, Professuren 74:26.

häufiger, wenn sie aus einem Haushalt von Akademiker*innen kommen.³ Dies verschärft sich mit jeder Qualifizierungsstufe hin zur Professur.

(5) Behinderung und chronische Erkrankung: Physische oder psychische Verfassung beeinflusst, wie jemand lernt, lehrt und forscht. Ein Mangel an barrierefreien Zugängen zu Räumen, Informationen und Veranstaltungen kann zu ungleichen Chancen führen.

Vor diesem hier nur skizzierten Hintergrund spricht die GGG folgende Zielgruppen mit spezifischen Angeboten und Maßnahmen bereits an:

- **Frauen in Karrierepositionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in Führungspositionen:**
Gleichstellungsrelevante Aspekte werden bei der Vergabe von Förderungen berücksichtigt und Frauen sowie Eltern werden bei gleicher Eignung vorrangig gefördert. Darüber hinaus ist Genderkompetenz als Thema in das Qualifizierungsprogramm eingebettet und in Kooperation mit der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität werden Workshops speziell für Frauen angeboten.
- **Promovierende mit Familien- oder Pflegeverantwortung:**
Die GGG fördert die Vereinbarkeit von Familie und Promotion/Wissenschaft, indem sie familienfreundliche Abschlussstipendien vergibt, um Promovierenden mit familiärer Verantwortung (Kinderbetreuung oder Pflege) einen Teil der finanziellen Last zu nehmen. Bei GGG-Veranstaltungen besteht die Möglichkeit, Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen.
- **Internationale Promovierende:**
2010 entstand der [Helpdesk für internationale Promovierende](#), der die erste Anlaufstelle für internationale Promovierende in der GGG ist und sie in allen Fragen zum Promovieren und Leben in Göttingen berät und unterstützt. Auch gibt es Förderungen für internationale Promovierende und auf sie zugeschnittene Kurse und Veranstaltungen.
Das von den Graduiertenschulen und Göttingen International gemeinsam abgestimmte Stipendien- und Betreuungsprogramm für

³ Von 100 Personen aus akademisch geprägten Familien promovieren durchschnittlich 10 Personen. Von 100 Personen aus nicht akademisch geprägten Familien promoviert lediglich eine Person (Stifterverband 2017: 10).

Promovierende (STIBET) des DAAD ist eine wichtige Säule in der Begleitung internationaler Promovierender und enthält Angebote für das Ankommen, die Qualifizierung und die Betreuung von Promovierenden aus dem Ausland.

- **Promovierende, die als Erste ihrer Familie an der Universität sind:**

Das Pilotprojekt „[Brückenschlag für Promovierende](#)“ an der GGG sensibilisiert für Hindernisse, mit denen Menschen aus nicht-akademischen Familien konfrontiert sind, wenn sie nach dem Studium in die Promotionsphase eintreten möchten, organisiert Kurse zu spezifischen Herausforderungen und berät diese Personen individuell.

- **Promovierende mit physischen und psychischen Behinderungen oder chronischen Erkrankungen:**

Die GGG gewährleistet einen möglichst barrierefreien Zugang zu ihren Veranstaltungen und Informationen und kooperiert mit der Vertrauensperson für Schwerbehinderte und der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen.

Aus der intersektionalen Verknüpfung der fünf Diversitätsdimensionen erwächst für die Graduiertenschule die Aufgabe, einerseits diese zielgruppenspezifischen Angebote als „Türöffner“ und Umsetzung von spezifischen Bedarfen vorzuhalten und andererseits die Promovierenden zielgruppenübergreifend mit ihren Maßnahmen zu adressieren, um der intersektionalen Verknüpfung der Diversitätsdimensionen zu genügen.

2. Angebote und Aktivitäten

Die Angebote der GGG sind bedarfsorientiert konzipiert und richten sich sowohl an die ca. 1.000 promovierenden als auch an die ca. 200 betreuenden Mitglieder der GGG. Etwaigen Veränderungen in den Bedarfen wird durch stetige Evaluation und gegebenenfalls durch Anpassung der Maßnahmen Rechnung getragen. Zielgruppenübergreifende Maßnahmen adressieren alle Promovierenden, während in zielgruppenspezifischen Maßnahmen die Belange von einzelnen Gruppen aufgegriffen werden, um

mögliche diskriminierende Rahmenbedingungen abzubauen und diese Gruppen zu einem positiven Verlauf der Promotion zu befähigen.

Die bestehenden zielgruppenspezifischen Maßnahmen der GGG werden zielgruppenübergreifend verknüpft und beziehen so die intersektionalen Wechselwirkungen von Unterschieden und Gemeinsamkeiten mit ein. Für die Bereiche Beratung, Förderung und Qualifizierung geschieht dies wie folgt:

2.1 Beratung

Das Beratungsangebot der GGG ist zum einen zielgruppenspezifisch, wie bspw. die Beratung für (angehende) Promovendinnen, die Beratung von Promovierenden der ersten Generation durch „Brückenschlag“ oder die beim „Helpdesk“ angesiedelte Beratung für ausländische Promovierende. Zum anderen zeigen die Erfahrungen der letzten Jahre, dass die Ratsuchenden zumeist aufgrund des Zusammenwirkens mehrerer Dimensionen mit (strukturellen) Barrieren konfrontiert und ihre Anliegen entsprechend komplex sind. Deshalb sind die Beratungsangebote im Sinne eines „Türöffners“ zwar auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnitten, aber die beratenden Personen in der GGG arbeiten in engem Austausch miteinander. Hierzu verfügen die Beratenden neben Expertise in ihrem jeweiligen Bereich auch über Grundlagenwissen in den weiteren Themenkomplexen. Gegebenenfalls wird auf die anderen Beratenden verwiesen und auf Wunsch gemeinsam beraten. In Fragen der Betreuung und der guten wissenschaftlichen Praxis haben die Promovierenden darüber hinaus die Möglichkeit, sich an die Vertrauenspersonen ihrer Fakultät zu wenden.

Durch die inhaltliche Überschneidung und die personelle Zusammenarbeit stellt die GGG sicher, dass die Promovierenden sich willkommen fühlen, kompetent beraten werden und dabei die intersektionale Wirksamkeit von Unterschieden und Gemeinsamkeiten im Auge behalten wird. Dies geschieht auch durch übergreifende Angebote wie die Beratung zu finanziellen und außerfachlichen Fragen in Bezug auf den Promotionsverlauf, die in der Praxis stark von Promovierenden nachgefragt werden, die aufgrund des Zusammenwirkens von mehreren Diversitätsdimensionen weniger privilegiert sind. Die Fragen der Promovierenden zielen besonders

häufig auf den Zugang zur Promotion (u. a. für Bildungsaufsteiger*innen), die Finanzierung und die gute wissenschaftliche Praxis (insbesondere zu Autorenschaft, Datenbesitz und Promotionsbetreuung).

2.2 Förderung

Die Förderformate der GGG werden unter Mitwirkung der Promovierendenvertretung, die Vollmitglied des Vorstands ist, kontinuierlich angepasst. Die GGG verknüpft auch hier gruppenspezifische und gruppenübergreifende Aspekte und vergibt Förderungen für weniger privilegierte Personengruppen, um Hindernisse auf dem Weg zu einem erfolgreichen Promotionsabschluss abzubauen. So gibt es bspw. Förderungen für Personen mit Kinderbetreuungs- oder Pflegeverantwortung in Form des familienfreundlichen Abschlussstipendiums oder für ausländische Promovierende in Form eines Abschlussstipendiums.

Der Vorstand der GGG entscheidet über die Vergabe der Fördermittel unter Berücksichtigung des intersektionalen Zusammenwirkens der verschiedenen Diversitätsdimensionen. Insbesondere beim Notfallstipendium ist das Zusammenwirken von Herausforderungen und Privilegien im Sinne der fünf oben genannten Diversitätsdimensionen ein zentrales Kriterium bei der Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienverantwortung wird berücksichtigt, dass diese Problematik prinzipiell für alle Geschlechter besteht, sie sich aber aufgrund der fortbestehenden Annahme einer Hauptverantwortung von Frauen für Kinder und Pflegeaufgaben geschlechtsspezifisch auswirkt. Oftmals sind es Qualifizierung und Karriere der Frauen, die hinter der Verantwortung für Kinder oder Pflege zurückstehen. Eine Förderung der Vereinbarkeit, inkl. der Förderung einer aktiven Rolle von Vätern ebenso wie Müttern, soll dazu beitragen, die bestehenden Karrierehindernisse bei der Promotion aufgrund des Genderbias bei der Familienverantwortung zu reduzieren. Neben dem wissenschaftlichen Potenzial und den Diversitätsfaktoren werden außerdem besondere Aktivitäten wie Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung oder anderes ehrenamtliches Engagement positiv bei der Vergabe von Förderungen berücksichtigt. Eine Altersbegrenzung für GGG-Förderungen gibt es (anders als bei vielen Stiftungen) nicht.

Darüber hinaus unterstützt die GGG selbstorganisiertes Lernen ihrer Promovierenden, indem sie die Einrichtung von [Promovierendenforen](#) finanziell und organisatorisch fördert. Das gibt insb. strukturell weniger eingebundenen Promovierenden die Möglichkeit, voneinander zu lernen, sich zu vernetzen, Workshops zu organisieren und Referent*innen einzuladen, um fachlich und methodisch über disziplinäre Grenzen hinweg in Austausch zu treten. Studien zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit für eine wissenschaftliche Karriere bei individuell Promovierenden insb. aufgrund fehlender Netzwerke geringer ist (u. a. Jaksztat et al. 2017).

2.3 Qualifizierung

Im Bereich der Qualifizierung bietet die GGG ein breites Portfolio an Schulungen zur Vertiefung von Methoden-, Schlüssel- und Berufskompetenzen an. Von Anfang an wurde auf ein zweisprachiges Workshopangebot im Qualifizierungsprogramm sowie in der Methodenwoche geachtet. In den letzten Jahren hat die GGG ihr Angebot thematisch stärker diversitätsorientiert ausgerichtet. Dies gelang durch Kooperationen zur Erweiterung des Qualifizierungsportfolios, z. B. durch gender- und diversitätsbezogene Kurse mit der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität. Zudem achtet die GGG bei der Auswahl der Referent*innen und der Themen auf Diversität(ssensibilität) und bietet auch diversitätsrelevante Kursthemen an, z. B. „Intercultural Training“ und „Introduction to German Academic Culture“. In den letzten beiden Jahren ist dabei die Dimension der sozialen Herkunft thematisch stärker in den Blick gerückt.

Des Weiteren fragt die GGG für ihre Veranstaltungen den Bedarf nach Kinderbetreuung ebenso wie den nach Assistenz (z. B. hinsichtlich Barrierefreiheit, Gebärdendolmetscher*innen) im Vorfeld ab, um allen Promovierenden die Teilnahme zu ermöglichen. Die Veranstaltungsräume sind barrierefrei zugänglich. Die Referent*innen werden darauf hingewiesen, ihre Lehrmaterialien möglichst diskriminierungs- und barrierefrei zu gestalten.

3. Weitere Gestaltung der GGG

Als Stärke und inspirierender Faktor wahrgenommen kann Diversität zu einer produktiven und fairen Lern- und Arbeitsumgebung und zu exzellenten wissenschaftlichen Erkenntnissen beitragen. In Verbindung mit den Nachwuchskonzepten der Fakultäten und der akademischen Personalentwicklung schärft die GGG kontinuierlich ihr Konzept für eine zukunftsfähige, innovative Nachwuchsförderung. Im Folgenden werden innovative Potenziale aufgezeigt und Empfehlungen formuliert.

3.1. Verbesserung der Begleitung internationaler Promovierender

Als Teil der Göttinger Willkommenskultur bieten die Graduiertenschulen mit ihren Helpdesks for international PhD students Unterstützung für internationale Promovierende an. Die sehr gute Nutzung dieses Angebots verdeutlicht den Bedarf der internationalen Promovierenden und trägt erheblich zum Gelingen ihrer Promotion in Göttingen bei. Die Ansprechbarkeit und Begleitung internationaler Promovierender ist ein ebenso wichtiges wie zeitintensives Arbeitsfeld. Um das Beratungsangebot langfristig zu erhalten und da internationale Promovierende einen durch Nutzungszahlen belegten erhöhten Beratungsbedarf hinsichtlich der Finanzierung und der Perspektiven während und nach der Promotion haben, wurde der Helpdesk in der GGG mit der Promotionsförderberatung zusammengeführt. Gleichzeitig bleibt das Förderberatungsangebot für inländische Promovierende erhalten.

Zur Unterstützung wurde 2018 auf Initiative der Graduiertenschulen eine zentrale Ansprechperson am Welcome Center beauftragt, durch Erarbeitung von Lösungen für wiederkehrende Probleme mit dem Aufenthaltsstatus internationaler Promovierender die Willkommenskultur der Universität und der Stadt nachhaltig zu verbessern. Sie wird erstens den Kontakt der Universität zur Agentur für Arbeit und zur Ausländerbehörde pflegen. Zweitens wird sie den Graduiertenschulen als Ansprechperson für Aufenthaltsfragen zur Verfügung stehen. Hierfür bereitet sie gemeinsam mit den Graduiertenschulen Informationen über Aufenthaltstitel und Rechte für die Graduiertenschulen, Graduiertenkollegs und andere Institutionen der

Universität auf. Drittens wird sie den Promovierenden in sozialen Fragen bei der Begleitung von internationalen Promovierenden – wie Wohnungssuche, Kinderbetreuung – zur Seite stehen.

3.2 Verbesserung von diversitätsbezogenen Kooperationen

Als Graduiertenschule mit dem Ziel, zur Diversitätsorientierung an der Georg-August-Universität Göttingen aktiv beizutragen, ist die GGG Teil der bestehenden diversitätsbezogenen Netzwerke. Im Rahmen der Erarbeitung und Umsetzung des Diversitätskonzepts hat die GGG viele ihrer Kooperationen, die dem gegenseitigen fachlichen Austausch sowie der institutionellen Zusammenarbeit dienen, reflektiert und intensiviert. Dadurch werden Doppelstrukturen vermieden, ein größerer Personenkreis erreicht und Kompetenzen gebündelt.

Göttinger Modell interdisziplinärer Graduiertenschulen (GIGS)

Die Zusammenarbeit mit den anderen drei Göttinger Graduiertenschulen GSGG, GAUSS und GFA im Rahmen des Göttinger Modells interdisziplinärer Graduiertenschulen (GIGS) ist sehr eng im Sinne eines routinierten Austausches, der sich an den Schwerpunkten der jeweiligen Graduiertenschule orientiert. Dadurch ist die Expertise der anderen drei Graduiertenschulen zu diversitätsrelevanten Themen, speziell zu Barrierefreiheit und Internationalisierung, in das Diversitätskonzept eingeflossen. Ebenso trägt die GGG die Erkenntnisse aus diesem Entwicklungsprozess in die anderen Graduiertenschulen zurück.

Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität

Die GGG steht mit der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität im Austausch. Durch die Beteiligung an der Veranstaltungsreihe [„Alle gleich anders!? Diversity in Theorie und Praxis“](#) bringt die GGG Belange von Promovierenden ein und trägt so zur Sichtbarkeit dieser häufig „zwischen den Stühlen sitzenden“ Gruppe bei.

Der von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität koordinierte Auditierungsprozess des Stiferverbands „Vielfalt gestalten“ bietet ein Forum, mit anderen zu Diversität arbeitenden Akteur*innen der Universität zu diskutieren, gemeinsam neue bedarfsorientierte Projekte und

Maßnahmen zu initiieren sowie die eigenen Konzepte und Maßnahmen kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Teilprojekt im Rahmen des Diversity Audits: Arbeitsgruppe kollegialer Austausch über Diversitätsmaßnahmen

Im kollegialen Austausch werden seit 2018 Erfahrungen und Best-Practice Beispiele zu Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen verschiedener Organisationseinheiten – wie dem Hochschulsport, SUB, ZESS, Personalentwicklung, GGG und weiteren – ausgetauscht, um voneinander zu lernen und die universitätsweite diversitätsorientierte Organisationsentwicklung zu reflektieren. Hierfür wurde als Teil des Diversity-Audits auf Initiative der GGG eine AG gegründet, die als Forum auch über das Audit hinaus fortgeführt werden soll. Die teilnehmenden Einrichtungen erhalten hier Anregungen für die Weiterentwicklung ihrer jeweiligen Konzepte und Maßnahmen und inspirieren zugleich die anderen Bereiche durch die bisherigen Erkenntnisse und Maßnahmen.

Diversity Management und Schwerbehindertenvertretung

Die [Vertrauensperson für Schwerbehinderte](#) und die [Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen / Diversity Management](#) der Abteilung Studium und Lehre bieten grundlegende Unterstützung für Studierende und Beschäftigte mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen. Im Rahmen der Erarbeitung des Diversitätskonzepts hat die GGG mit diesen eine Kooperation aufgebaut und sich unter anderem in der AG des Diversity Audits gemeinsam mit diesen Institutionen/Personen für die Konzeption und Einrichtung eines „Inklusionsfonds für Barrierefreiheit“ eingesetzt, der in der im Mai 2018 in Kraft getretenen Inklusionsvereinbarung angelegt ist.

Ein Ergebnis dieser Zusammenarbeit ist ein 2018 gemeinsam gestellter erfolgreicher Antrag zur Förderung der Inklusion von Promovendinnen beim Gleichstellungs- und Innovationsfonds (GIF). Ziel des Pilotprojekts ist es, den Austausch über die Bedarfe von Frauen mit Behinderung/chronischer Erkrankung in der Promotionsphase zu stärken, Barrieren, aber auch Gelingensbedingungen zu erkennen, erste strukturwirksame Maßnahmen (Vernetzung) zu initiieren und Potentiale für weitere Inklusion aufzuzeigen. Das beantragte Projekt hat Innovationscharakter, da es bundesweit bisher

erst vereinzelt Projekte gibt, die die Unterstützung von Promovierenden mit Behinderung/chronischer Erkrankung im Blick haben und keines dieser Projekte unserer Recherche zufolge Promovend*innen* fokussiert.

Fakultäten und Personalentwicklung

Die Fakultäten haben [Konzepte zur Nachwuchsförderung](#) vorgelegt und bieten spezifische Maßnahmen bspw. für Frauen, Personen mit Familienverantwortung oder für internationale Nachwuchswissenschaftler*innen an. Die GGG tauscht sich intensiv mit den gesellschaftswissenschaftlichen Fakultäten und der Akademischen Personalentwicklung aus, um Doppelstrukturen bei der Förderung guter wissenschaftlicher Praxis, bei den Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen sowie in der Qualitätssicherung der Promotion zu vermeiden und etwaige Lücken frühzeitig zu erkennen. Die diversitätsorientierte Begleitung von Promovierenden soll verstärkt mit den Zielen des Positionspapiers „Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft“ von 2015 und darauf aufbauenden Konzepten der akademischen Personalentwicklung zugunsten früher Selbständigkeit von Promovierenden verbunden werden. Auf der Ebene der Maßnahmen und Kooperationen wird der enge Dialog seit 2017 intensiviert, um die Zusammenarbeit von Fakultäten und GGG weiter zu vertiefen. Auch dieses Diversitätskonzept wurde in Gesprächen mit den Fakultäten erstellt und wird mit ihnen weiterentwickelt.

Hochschuldidaktik

Mit der Hochschuldidaktik kooperiert die GGG sowohl bei der Begleitung von Promovierenden als auch von Promotionsbetreuenden. Promovierende als Lehreinsteiger*innen werden in Absprache mit den Graduiertenschulen durch die Hochschuldidaktik sowohl didaktisch als auch hinsichtlich des Rollenwechsels vom Studium in die Lehre durch Workshops begleitet, die der Diversität der Promovierenden mit ihren bisherigen Erfahrungen und Merkmalen Rechnung tragen. Umgekehrt werden Lehrende und Betreuende explizit u. a. durch Workshops für Diversität sensibilisiert.

3.3 Verankerung und Weiterbildung

Die GGG strebt die nachhaltige Verankerung von Diversität als Querschnittsthema an, indem sie ihre Maßnahmen diversitätsorientiert gestaltet und wie oben beschrieben ihre Kooperationen systematisiert. Das vorliegende Konzept zur Diversitätsorientierung bei der Begleitung von Promovierenden zeigt den Anfang eines längeren Prozesses und stellt somit eine Selbstverpflichtung der GGG dar.

Der bisherige Verlauf dieses längeren Entwicklungsprozesses wird in den Erläuterungen C dargelegt. Mit Veröffentlichung des Konzepts ist der Prozess nicht abgeschlossen, sondern die GGG lädt ein, das Diversitätskonzept für Promovierende zu diskutieren und so weiterzuentwickeln. Als Teil der universitären Diversitätsstrategie möchte die GGG zur Weiterentwicklung einer Organisationskultur und -struktur beitragen, die Diversität wertschätzend als Normalfall anerkennt, strukturelle Barrieren an der GGG sowie an der Universität minimiert und Diversität bei allen Kernaufgaben der GGG berücksichtigt.

Hierfür ist die kontinuierliche Vertiefung der Expertise und Diversitätskompetenz durch Austausch und Schulungen sowohl für die Promovierenden (siehe Qualifizierung) als auch für die Mitarbeiter*innen unerlässlich. Die Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb der GGG-Geschäftsstelle umfassen teaminterne Weiterbildungen, insbesondere zur außerfachlichen Beratung von Promovierenden, und externe Workshops zu Diversität in der Beratung und Nachwuchsförderung, z. B. im Rahmen von UniWIND, der GEW und anderen Netzwerken.

In den letzten Jahren haben sich die Teammitglieder auch durch den Austausch mit den Kooperationspartner*innen in Göttingen Expertise erschlossen. Dies gilt insbesondere für den Austausch zu Behinderung und chronischer Erkrankung. Die Teammitglieder adaptierten Handreichungen zur Barrierefreiheit von Dokumenten und Veranstaltungen vom Institut für Diversitätsforschung und nahmen an Seminaren zur Bedeutung von sozialer Herkunft und zur Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen in Graduierten-einrichtungen teil.

2018 stimmte der Vorstand von UniWiND der Gründung einer AG zu Diversitätsaspekten in der Nachwuchsförderung zu, bei der die GGG die Koordination übernehmen wird. Dieser Austausch über Best-Practice Erfahrungen bei der Begleitung von Promovierenden wird die Expertise der GGG zusätzlich verstärken und sichtbar machen.

Auch in Zukunft werden sich die Mitarbeitenden gemeinsam und auch individuell kontinuierlich fortbilden. Dadurch wird sichergestellt, dass die Mitarbeitenden mittelfristig nicht nur selbst diversitätsorientiert in ihren Tätigkeitsbereichen agieren und bspw. intersektionales Zusammenwirken von Dimensionen in der Beratung berücksichtigen, sondern auch durch ihre Arbeit und ihr Selbstverständnis als Multiplikator*innen bzw. Gesprächspartner*innen fungieren können.