



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



Göttinger Graduiertenschule
Gesellschaftswissenschaften

Konzept zur Diversitätsorientierung bei der Begleitung von Promovierenden

Hintergründe und Erläuterungen

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

A: Auf einen Blick

Die folgende Tabelle stellt die Neuerungen in der GGG, die im Rahmen der Erarbeitung des Diversitätskonzepts für Promovierende entwickelt und teils schon umgesetzt wurden bzw. mittel- und langfristig realisiert werden sollen, der vorherigen Ausrichtung der GGG gegenüber.

bisher	zukünftig/perspektivisch
Fakultätsübergreifende GGG mit spezifischen Angeboten für heterogene Gruppe der Promovierenden	Fakultätsübergreifende GGG mit intersektional verbundenen Angeboten und spezifischer Ansprache für die heterogene Gruppe der Promovierenden
Spezifische Expertise und Verdichtung von Erfahrungen zum Diversitätskonzept	Verstärkter Austausch von Expertise und universitätsweite Weiterentwicklung der diversitätsorientierten Begleitung von Promovierenden als gegenseitige Ergänzung und unter Vermeidung von Dopplungen
Gleichstellung und Vereinbarkeit als Querschnittsaufgabe	Diversität (inkl. Gleichstellung der Geschlechter, sozialer Herkunft, Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Wissenschaft, Internationalisierung und Barrierefreiheit) als Querschnittsaufgabe
Helpdesk for International PhD students	Konzeptionelle Verbindung der bestehenden Projektreferenz Helpdesk für International PhD students mit der Finanzierungsberatung für alle
Finanzierungsberatung	
Brückenschlag für Promovierende der ersten Generation	Konzeptionelle Weiterentwicklung des bestehenden Pilotprojekts Brückenschlag zu Diversität als Querschnittsaufgabe

bisher	zukünftig/perspektivisch
Krisenberatung	Krisenberatung mit Austausch im Netzwerk der Vertrauenspersonen
Vergabe spezifischer Förderungen für Incomings, Outgoings, Eltern und in Notfällen unter teilweiser Berücksichtigung der intersektionalen Wirkweisen von Diversitätsaspekten	Vergabekriterien beinhalten die genannten fünf Dimensionen in ihrer intersektionalen Wechselwirkung (keine Änderung der Fördermittel, sondern der Bewertung)

Kasten 3: Weiterentwicklung der GGG

B: Grundlagen und Begriffe

B.1 Diversität: Begriffsgenese und Intersektionalität

Der Begriff „Diversität“ bezeichnet die Verschiedenheit, Ungleichheit und Individualität, die zwischen Menschen und so auch zwischen den Mitgliedern oder Bezugsgruppen in einer Organisation besteht. Dabei kann die Begriffsbestimmung von Vielfalt in zwei Varianten erfolgen: „Vielfalt als Unterschiede“ und „Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten“ (Krell / Sieben 2011: 157).

Durch die erste Variante wird personelle Vielfalt hinsichtlich verschiedener Zuschreibungen erfasst, wie zum Beispiel „Menschen mit Migrationshintergrund“. Die zweite Variante nimmt keine Festschreibungen vor, sondern geht davon aus, dass Menschen sich immer durch mehrere Merkmale unterscheiden und gleichzeitig in anderen Merkmalen übereinstimmen. Personen können sich bspw. in ihrem Geschlecht unterscheiden, aber der gleichen Altersgruppe und/oder Religion angehören (Krell / Sieben 2011: 158). Durch eine solche individuell, gruppenspezifisch und intersektional angelegte Betrachtungsweise soll eine Stereotypisierung vermieden werden.

Die Liste der möglichen Dimensionen von Diversität bzw. Vielfalt als Konstrukt kann unendlich lang sein. Diese Dimensionen stehen nie für sich alleine, sondern greifen ineinander und wirken zusammen (Bendl / Hanappi-Egger 2009: 562). Diversität ist ein relationaler Begriff, der stark vom jeweiligen Kontext abhängt. Je nachdem werden unterschiedliche Kategorien und Eigenschaften bzw. Dimensionen einbezogen (Hofmann 2012: 30).

In Deutschland gibt es mehrere gesetzliche Bestimmungen, die die Gleichbehandlung von Personen mit unterschiedlichen Merkmalen festlegen. Neben dem Grundgesetz (Art. 3, Abs. 3), sind antidiskriminierende Regelungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 gesetzlich festgelegt. Dies hat zum Ziel,

Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer

Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2006: 6).

Diese Dimensionen müssen für den Hochschulbereich um die Dimension „soziale Herkunft“ ergänzt werden, die sowohl die finanziellen als auch habituellen sowie Bildungsressourcen umfasst, auf die in Form von informellem Wissen aus der Familie zurückgegriffen werden kann. Der soziale Hintergrund hat im Bildungskontext eine besondere Relevanz, weil Zugänge für Menschen aus nicht akademisch geprägten Familien erschwert sind und dadurch bestehende Ungleichheiten reproduziert werden (Möller 2015; Graf 2014).

Ergänzt um die Dimension „soziale Herkunft“ sind mit Geschlecht, sexueller Orientierung, Ethnizität, Migration, Nationalität, Religion/Weltanschauung, Behinderung und Alter jene Kategorien beschrieben, anhand derer Diskriminierung und Privilegierung vermieden werden muss. Diese Dimensionen werden intersektional betrachtet:

Unter Intersektionalität wird dabei verstanden, dass soziale Kategorien wie Gender, Ethnizität, Nation oder Klasse nicht isoliert voneinander konzeptualisiert werden können, sondern in ihren ‚Verwobenheiten‘ oder ‚Überkreuzungen‘ (intersections) analysiert werden müssen. Additive Perspektiven sollen überwunden werden, indem der Fokus auf das gleichzeitige Zusammenwirken von sozialen Ungleichheiten gelegt wird. Es geht demnach nicht allein um die Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien, sondern ebenfalls um die Analyse ihrer Wechselwirkungen. (Walgenbach 2012)

So kann eine Person z. B. aufgrund ihrer sozialen Herkunft sowie finanzieller Ausstattung privilegiert sein und trotzdem aufgrund des Alters oder Geschlechts vom Zugang zu Führungspositionen ausgeschlossen werden.

Soziale Kategorien und daraus entstehende Machtverhältnisse stehen in Wechselbeziehungen. Der Fokus liegt auf sozialen Ungleichheiten, die sich aus Machtungleichgewichten, der ungleichen Verteilung von Ressourcen sowie individuellen Voraussetzungen ergeben (Walgenbach 2017: 65 f.). Darüber hinaus wird davon ausgegangen, dass eben diese Machtverhältnisse (in Form von Rassismus, Sexismus oder sozialer Ungleichheit) fest in gesellschaftlichen Strukturen verankert sind und auf unterschiedlichen Ebenen (Makro-, Meso-, Mikroebene) wirken (Walgenbach 2017: 66). Im deutschsprachigen Bereich beschäftigt sich die

Geschlechterforschung seit Beginn der 2000er-Jahre intensiv mit der Frage nach der Verknüpfung von komplexen Machtverhältnissen (u. a. Lutz et al. 2012, Klinger / Knapp 2007) und nimmt die Vielfalt der Lebenslagen von Menschen in Forschung und Lehre sowie in Organisationsstrukturen verstärkt in den Blick (Blome et al. 2013: 91).

B.2 Befähigungsansatz und Gerechtigkeit in der Wissenschaftsorganisation

Wie die Universität in ihrer Diversitätsstrategie (siehe Diversitätskonzept Kapitel 1.2) kombiniert die GGG die intersektionale Perspektive mit dem Befähigungsansatz. Beide Ansätze gehen davon aus, dass das Zusammenwirken unterschiedlicher Diversitätsdimensionen bzw. Ausgangspositionen eine entscheidende Rolle für die Erreichung von persönlichen und/oder gesellschaftlichen Zielen spielt. Diese Betrachtungsweisen bleiben nicht auf der rein deskriptiven Ebene, vielmehr skizzieren sie Faktoren und Möglichkeiten zur Realisierung einer gerechteren Gesellschaft und damit eines „guten Lebens“. Bei beiden Ansätzen geht es im nächsten Schritt darum, positive Faktoren aktiv zu fördern und die Wirkung negativer Faktoren abzuschwächen bzw. zu beseitigen (Bühmann / Schmidt 2014: 39).

Der Befähigungsansatz („Capability Approach“) ist ein theoretisches Konzept, das u. a. von der Philosophin Martha Nussbaum und dem Ökonomie-Nobelpreisträger Amartya Sen für die Vereinten Nationen entwickelt wurde, um individuelle und gesellschaftliche Wohlfahrt zu messen. Als multidimensionaler Ansatz ist er nicht auf ökonomische Aspekte beschränkt, sondern geht davon aus, dass erst im Zusammenspiel von individuellem Vermögen und institutionellen Rahmenbedingungen ein „gutes Leben“ im Sinne eines humanistischen, interkulturellen und aristotelischen Verständnisses verwirklicht werden kann (Sen 2010, Nussbaum 1998).

So untersucht der Ansatz bspw. in Bezug auf den Hochschul- und Wissenschaftskontext, inwieweit die konkrete Ausgestaltung eines Bildungssystems ein selbstbestimmtes Leben und die bestmögliche Verwirklichung für eine Person fördert oder behindert (Sen 2010: 47). Diese Verwirklichungschancen beinhalten

die Möglichkeiten und umfassenden Fähigkeiten (Capabilities) von Menschen, ein Leben führen zu können, für das sie sich mit guten Gründen entscheiden konnten und das die Grundlagen der Selbstachtung nicht in Frage stellt (Sen 2000: 29).

Fähigkeiten basieren auf den jeweils zur Verfügung stehenden Ressourcen und werden durch den Umgang mit sowie den Zugang zu diesen bestimmt (Lessmann 2007).

Einerseits können mithilfe des Befähigungsansatzes also soziale Ungleichheit(en) untersucht werden. Andererseits kann er dabei helfen, Zielsetzungen für gesellschaftliche Veränderungen hin zu mehr Bildungsgerechtigkeit zu erarbeiten, konkrete Forderungen an die Gesellschaft zu formulieren und deren Erreichung zu kontrollieren.

Für die Begleitung von Promovierenden bietet die Orientierung am Befähigungsansatz einen geeigneten Ausgangspunkt, um (Promotions-) Bedingungen in einer Weise zu gestalten, die die Unterschiedlichkeit der Promovierenden anerkennt und allen Promovierenden eine in ihrem jeweiligen Verständnis uneingeschränkte Entfaltung ihrer Fähigkeiten ermöglicht. Dies beinhaltet sowohl die Gestaltung von Rahmenbedingungen als auch die individuelle Förderung der Promovierenden. Die wenigsten Promovierenden werden Wissenschaftler*innen, andere nutzen die während der Promotion erlernte Problemlösungskompetenz und den Dokortitel für einen beruflichen Aufstieg, während weitere sich in der Promotion zunächst weiterqualifizieren, aber dann ohne Abschluss andere Wege wählen. Mit allen möglichen Wegen vor, während und nach der Promotion sind Qualifizierungsbedarfe und Entscheidungen verbunden, die so weit wie möglich ohne sozialen Ausschluss auf Basis von Fähigkeiten und Entwicklungspotenzialen, Neigungen und Chancen gestaltet werden sollten. Die Orientierung am Befähigungsansatz und die Berücksichtigung von Diversitäts- oder sozialen Faktoren bedeutet nicht, dass Leistungen oder Engagement an Bedeutung verlieren. Der Befähigungsansatz strebt vielmehr danach, allen Promovierenden die notwendige Unterstützung zu geben, um sich entsprechend ihrer Möglichkeiten bestmöglich entfalten zu können, um einen faireren Wettbewerb um die besten Leistungen zu erreichen.

Der Gerechtigkeitsansatz (Equity-Ansatz) dient dazu, Bevorzugung und Benachteiligung gleichermaßen zu reduzieren. Er geht davon aus, dass

Gerechtigkeit erreicht wird, indem Personen ihren individuellen Bedürfnissen entsprechend unterschiedliche Begleitung erhalten, um sich voll entfalten zu können. Idealerweise werden strukturelle Barrieren langfristig abgebaut, so dass eine zusätzliche Förderung nicht notwendig ist. Dieser Zusammenhang ist in Abbildung 1 exemplarisch für körperliche Voraussetzungen im Zusammenhang mit Fahrradfahren vergleichend mit dem Gleichheitsansatz (Equality-Ansatz) dargestellt.



Abbildung 1: Gleichheit versus Gerechtigkeit (Quelle: Robert Wood Johnson Foundation 2017)

Im ersten Bild der zweiteiligen Abbildung wird das gleiche Fahrrad unterschiedlichen Personen zur Verfügung gestellt. Aber nicht alle können damit gleich gut fahren: Die Rollstuhlfahrerin kann sich nicht damit fortbewegen, dem Mann ist das Rad zu klein und dem Kind zu groß, während nur die Frau angenehm damit fahren kann. Im zweiten Bild erhalten alle Personen an sie angepasste Fahrräder, so dass nun jede*r – unterschiedlich unterstützt – in gleicher Weise befähigt ist, sich fortzubewegen. Übertragen auf die Promotion bedeutet dies, dass die GGG sich entsprechend der vorangegangenen Erläuterungen zum Ziel gesetzt hat, allen Promovierenden die Unterstützung zu bieten, die es ihnen ermöglicht, ihre Befähigungen bestmöglich einzusetzen.

C: Das Diversitätskonzept der GGG als Prozess

Das Diversitätskonzept der GGG basiert auf einem mehrjährigen Entwicklungsprozess, der kurz erläutert wird, um die Lernprozesse der GGG für andere Abteilungen sicht- und nutzbar zu machen. Dadurch wird deutlich, dass es sich nicht um eine einmalige Willensbekundung, sondern um einen langjährigen Gestaltungsprozess hin zu einer diversitätsorientierten Organisationskultur und -struktur handelt, der nicht abgeschlossen ist: Die GGG begreift sich als lernende Organisation und entwickelt das Diversitätskonzept im Austausch mit Kooperationspartner*innen und anderen Akteur*innen kontinuierlich weiter (siehe Kapitel 3.2).

Mit dem Beschluss zur Gründung der Graduiertenschulen 2005 und Schaffung der GGG-Geschäftsstelle 2008 etablierte die Universität Strukturen zur Umsetzung der u. a. durch den Wissenschaftsrat, die DFG und die Hochschulrektorenkonferenz postulierten Qualitätsanforderungen an die Promotion. Um die Ziele – Verbesserungen der Promotionsrahmenbedingungen durch Strukturierung, Begleitung und Qualitätssicherung – zu erreichen, begleitete die GGG Promovierende zunächst zielgruppenspezifisch internationale Promovierende (Einrichtung Helpdesk for International PhD students 2010), der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie (Einführung familienfreundliches Abschluss-Stipendium 2012).

2013 wurden die Strukturen, die Verankerung und die Maßnahmen der GGG evaluiert und auf dieser Basis die Begleitung internationaler Promovierender, die Öffentlichkeitsarbeit verbessert und Schulungen zu interkulturellen und berufsbezogenen Kompetenzen für Promovierende stärker in das Qualifizierungsprogramm integriert.

Darüber hinaus wurden die Privilegien und Ausschlüsse aufgrund sozialer Herkunft in der Beratungspraxis der GGG immer deutlicher. Deshalb wurde Ende 2014 das Projekt „Brückenschlag für Promovierende“ aus nicht-Akademiker*innen-Familien gegründet.

Die einzelnen Maßnahmen dienen dazu, die jeweilige Zielgruppe (Internationals, Frauen, Eltern, Promovierende der ersten Generation) zu

begleiten und zu unterstützen. Sie wurden und werden noch immer gut angenommen. Dies macht die bestehenden Bedarfe deutlich. Die Maßnahmen wurden kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen. Mithilfe dieser Lerneffekte und den Erfahrungen aus der täglichen (Beratungs-)Praxis der GGG sowie dem Abgleich mit den Qualitätsanforderungen der Wissenschaftsorganisationen und dem Austausch mit Kooperationspartner*innen wurde die Begleitung von Promovierenden weiter verbessert. So führte die GGG in Absprache mit dem Familienservice standardmäßig das Angebot von Kinderbetreuung bei GGG-Veranstaltungen ein und beteiligt sich an der Veranstaltungsreihe „Alle Gleich Anders!?!“. Eine weitere Verbesserung bestand darin, dass das Projekt „Brückenschlag“ zunehmend nicht nur der Begleitung (angehender) Promovierender der ersten Generation, sondern auch dazu dient, das Zusammenwirken verschiedener Dimensionen in diesem Kontext zu verstehen und entsprechende Erkenntnisse zu vertiefen.

Während der Strategietage des Vorstands (2013, 2015 und 2017) wurde die Ausrichtung der GGG grundlegend diskutiert. Aufgrund der zunehmenden Sichtbarkeit intersektionaler Wirkweisen der Diversitätsdimensionen begann die GGG 2015, die Bedeutung von Diversität für die Begleitung von Promovierenden stärker zu reflektieren. Ziel war und ist es, die Diversität der Promovierenden als Stärke zu begreifen und jede*n Promovierende*n durch geeignete Maßnahmen darin zu unterstützen, die eigenen Fähigkeiten bestmöglich zu entwickeln. Neben der Intersektionalität wurde daher der „Befähigungsansatz“ (siehe Anhang B) – wie in der Diversitätsstrategie der Universität – zu einer der forschungsbasierten Grundlagen des vorliegenden Konzepts.

Das Diversitätskonzept nahm auf Basis dieser Erfahrungen und Kooperationen Form an. Zusätzlich holten die Mitarbeiter*innen der GGG zwischen 2014 und 2017 externe Expertise ein, insbesondere durch Gespräche mit der Hans-Böckler-Stiftung (Referat Promotionsförderung, Fortbildung Diversität in der Beratung sowie Böckler Aktion Bildung), der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Workshop Promotion und Inklusion) sowie durch kollegialen Austausch im Rahmen des Netzwerktreffens Norddeutscher Graduiertenzentren, bei UniWiND und bei der

Netzwerktagung Diversitätsforschung 2017, die vom Institut für Diversitätsforschung ausgerichtet wurde. Ergänzend wurden die Auswirkungen von sozialer Herkunft auch in Verbindung mit Geschlecht und Migration auf die Hochschullaufbahn bei einer Expert*innenrunde für alle Graduiertenschulen mit Dr. [Christina Möller](#) (FH Dortmund) diskutiert. Außerdem durchlief das Team der GGG 2017 eine zweistufige Fortbildung, um vorhandene Diversitätskompetenz zu reflektieren und diversitätsorientierte Strukturen und eine entsprechenden Organisationskultur für die Begleitung von Promovierenden zu entwickeln. Dieser Workshop wurde extern moderiert von [Arite Heuck-Richter](#), die Seminare und Coaching zur Entwicklung und Implementierung von Diversitätskompetenz anbietet.

2016 rückte die Frage der Bipolarität von Gender in den Fokus und die GGG entschloss sich als eine der ersten Institutionen der Universität, im Anmeldefragebogen sowie bei Evaluationen nicht nur nach „Mann“ oder „Frau“ zu fragen, sondern als dritte Kategorie „selbst gewählt“ einzuführen.

Ihre Erkenntnisse konnte die GGG in das Diversity Audit des Stifterverbands einbringen und dort erweitern. Während des Austauschs mit Vertreter*innen verschiedener Gremien, Status- und Interessengruppen aus den unterschiedlichen Einrichtungen der Universität mussten Argumente geschärft und vermittelt werden. Die Diskussion des Diversitätskonzepts der GGG fügte sich so in die Entwicklung einer universitätsweiten, diversitätsorientierten Organisationsstruktur und -kultur ein. Um diesen Erfahrungsaustausch zu vertiefen und zu verstetigen, initiierte die GGG gemeinsam mit Kooperationspartner*innen eine Arbeitsgruppe zum kollegialen Austausch über Diversitätsmaßnahmen und -konzepte (siehe Kooperationen).

Im nächsten Schritt begann die GGG (dem Auftrag des AGGs folgend), die bis dahin bearbeiteten Dimensionen – Geschlecht, Vereinbarkeit, Internationalität, soziale Herkunft – um die Dimension Behinderung und chronische Erkrankung zu ergänzen. Deshalb wurde die Frage nach Assistenzbedarf standardmäßig in die Veranstaltungsankündigungen aufgenommen. Die GGG entwickelte 2017 eine Handreichung zur Erstellung barrierefreier Dokumente und nutzt diese seitdem bei der Erstellung von Informationsmaterialien und Präsentationen.

Da im Austausch mit der Beauftragten für Schwerbehinderte und der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen im Rahmen des Diversity-Audits Lücken auch in der Unterstützung von Promovierenden deutlich wurden, hat sich die GGG 2017/2018 am Entwurf eines Inklusionsfonds beteiligt, durch den institutionelle Hindernisse reduziert werden sollen.

Mit dem Ziel, das Zusammenwirken der nun fünf Dimensionen von Diversität (Geschlecht, Vereinbarkeit, Internationalität, soziale Herkunft, Behinderung und chronische Erkrankung) in konkrete Maßnahmen umzusetzen, wurde die intersektionale Perspektive zunächst bei einer der Fördermaßnahmen erprobt: 2017 führte die GGG ein Notfall-Stipendium für Promovierende ein, die unverschuldet in eine nicht vorhersehbare Notlage geraten sind. Dies soll die Bewältigung der Notlage und einen erfolgreichen Promotionsabschluss ermöglichen. Zusätzlich zur fachlichen Empfehlung und zur Einschätzung der Erfolgsaussichten werden Bewerbungen anhand der genannten fünf Diversitätsdimensionen in ihrem intersektionalen Zusammenwirken ausgewertet. Auf diese Weise fließt die Einschätzung von Privilegien und Hindernissen mit in die Förderauswahl ein. Diese Vergabekriterien wurden in einem nächsten Schritt auf die weiteren Fördermaßnahmen der GGG übertragen und auf der Homepage der GGG bekannt gegeben. Im Sinne des Equity-Ansatzes werden dadurch ggf. vorhandene Hindernisse reduziert und Promovierende zur vollen Entwicklung ihrer Potenziale befähigt.

Durch die diversitätsorientierte Perspektive wurden in Teilen neue Maßnahmen geschaffen (Notfallstipendium, Angebot von Kinderbetreuung und Assistenz). Hauptsächlich jedoch wurden bestehende Maßnahmen miteinander verknüpft (wie Förderberatung und Helpdesk) und weiterentwickelt (wie Kursprogramm und Kooperationen) (siehe Anhang A).

Erste Thesen und Auszüge des Diversitätskonzepts stellte die GGG Ende 2017 / Anfang 2018 bei den gesellschaftswissenschaftlichen Fakultäten und der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität sowie dem Institut für Diversitätsforschung und der Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Chancengleichheit vor. Der Austausch führte zu einer weiteren Präzisierung von Begrifflichkeiten und Beschreibung der erfolgten Maßnahmen. Auf Basis dieser Gespräche wurde das Konzept deutlich zugespitzt und gestrafft.

Rückblickend haben die Prozesse des Entwerfens, Diskutierens und Reformulierens elementar zu den Bemühungen, die Organisationskultur der GGG zu wandeln, beigetragen und zu engeren Kooperationen der GGG mit anderen universitären Einrichtungen geführt. Insbesondere mit der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, den am Diversity Audit mit eigenen Maßnahmen beteiligten Einrichtungen und den Fakultäten hat die GGG so ihre Zusammenarbeit reflektiert und intensiviert.

Dieses Konzept ist eine Selbstverpflichtung der GGG zur Verbesserung der diversitätsorientierten Begleitung von Promovierenden im Rahmen der universitären Diversitätsstrategie, das auch zukünftig im Austausch mit Promovierenden, Promotionsbegleitenden und Kooperationspartner*innen weiterentwickelt wird.

D: Literaturhinweise

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2006): *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*. [online] www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [16.08.2018].
- Bendl, Regine und Edeltraut Hanappi-Egger (2009): Über die Bedeutung von Gender- und Diversitätsmanagement in Organisationen. In: Helmut Kasper / Wolfgang Mayrhofer (Hrsg.): *Personalmanagement – Führung – Organisation*. 4. Auflage. Wien: Linde, S. 553-574.
- Blome, Eva; Alexandra Erfmeier, Nina Gülcher und Sandra Smykalla (2013): *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management?* 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Bührmann, Andrea D. und Matthias Schmidt (2014): Entwicklung eines reflexiven Befähigungsansatzes für mehr Gerechtigkeit in modernen ausdifferenzierten Gesellschaften. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): *Was macht ein gutes Leben aus? Der Capability Approach im Fortschrittsforum*, S. 37-46.
- DFG (2017): *Diversity – Vielfalt im Wissenschaftssystem*. [online] www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/ [01.09.2017].
- Dräger, Jörg und Frank Ziegele (2014): Wo wir heute stehen – eine Analyse. In: dies. (Hrsg.): *Hochschulbildung wird zum Normalfall. Ein gesellschaftlicher Wandel und seine Folgen*. Gütersloh: CHE, S. 4-7.
- Georg-August-Universität Göttingen (2015): *Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft*. [online] www.uni-goettingen.de/de/589303.html [28.08.2018].
- Georg-August-Universität Göttingen (2016): *Diversitätsstrategie der Georg-August-Universität Göttingen*. [online] www.uni-goettingen.de/downloads/FlippingBook/PositionspapierDiversitaet/HTML/index.html [10.05.2017].
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2016): *Die Promotionsbegleitung – ein alternatives Konzept zur Promotionsbetreuung. Positionspapier der Projektgruppe Doktorandinnen und Doktoranden der GEW*. Frankfurt / Main.

- Graf, Angela (2014): *Die Wissenschaftselite Deutschlands. Sozialprofil und Werdegänge zwischen 1945 und 2013*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- Hofmann, Roswitha (2012): Gesellschaftstheoretische Grundlagen für einen reflexiven und inklusiven Umgang mit Diversitäten in Organisationen. In: Regina Bendl, Edeltraut Hanappi-Egger und Roswitha Hofmann (Hrsg.): *Diversität und Diversitätsmanagement*. Wien: facultas, wuv, S. 23-60.
- Lutz, Helma; María Teresa Herrera Vivar und Linda Supik (2012): *Fokus Intersektionalität: Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes*. 2., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Jaksztat, Steffen; Gesche Brandt; Susanne de Vogel; Kolja Briedis (2017): Gekommen, um zu bleiben? Die Promotion als Wegbereiter wissenschaftlicher Karrieren. In: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 70. Nr. 5, S. 321-329.
- Klinger, Cornelia und Gudrun-Axeli Knapp (2007): *Achsen der Ungleichheit: Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*. Frankfurt: Campus.
- Krell, Gertraude und Barbara Sieben (2011): Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil. In: Gertraude Krell; Renate Ortlieb und Barbara Sieben (Hrsg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen*. 6. Auflage. Wiesbaden: Gabler, S. 155-174.
- Lessmann, Ortrud (2007): *Konzeption und Erfassung von Armut. Vergleich des Lebenslage-Ansatzes mit Sens „Capability“-Ansatz*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Möller, Christina (2015): *Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren*. Weinheim, Basel: Beltz-Juventa.
- Nussbaum, Martha C. (1998): *Gerechtigkeit oder Das gute Leben*. Frankfurt / Main: Suhrkamp.
- QualitätsZirkel Promotion (2014): *Gemeinsam die Promotion gestalten. Handlungsempfehlungen für Betreuende*. 3. Auflage. 3. Auflage 2014. Onlineprinters Neustadt a.d. Aisch. [online] www.qz-promotion.de/home/projekt-handbuch/ [21.02.2018].

- Sen, Amartya (2000): *Ökonomie für den Menschen. Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft*. München: Hanser.
- Ders. (2010): *Die Idee der Gerechtigkeit*. Lizenzausgabe. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung.
- Robert Wood Johnson Foundation (2017): Visualizing health equity: one size does not fill all infographic. [online] www.rwjf.org/en/library/infographics/visualizing-health-equity.html [13.04.2018].
- Stifterverband (2017): *Hochschulbildungsreport 2020, Höhere Chancen durch höhere Bildung? Jahresbericht 2017/18, Halbzeitbilanz 2010-2015*. [online] www.stifterverband.org/medien/hochschul-bildungs-report-2020-bericht-2017 [30.05.2018].
- UniWIND (2017): *Betreuung Promovierender. Empfehlungen und Good Practice für Universitäten und Betreuende*. 2. Auflage. [online] www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2017-UniWiND_Bd4_2_Auflage.pdf [28.03.2018].
- Walgenbach, Katharina (2012): *Intersektionalität – eine Einführung*. [online] portal-intersektionalitaet.de/startseite/ [15.08.2016].
- Dies. (2017): *Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft*. 2., durchgesehene Auflage. Opladen: Budrich.
- Wissenschaftsrat (2011): *Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier* [online] www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1704-11.pdf [21.02.2018].