
gesis

Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

Promotionsförderung bei GESIS

GESIS Doctoral Program

Inhalt

1	Einleitung	3
1.1	Arbeitsverträge mit Promotionsanteil	4
1.2	Die Rolle der Vorgesetzten.....	5
1.3	Vernetzung.....	6
1.4	Gute wissenschaftliche Praxis und Umgang mit Konflikten	7
2	GESIS Doctoral Program.....	7
2.1	Exzellente Betreuungsverhältnisse	9
2.2	Strukturierung des Qualifizierungsprozesses.....	10

1 Einleitung

Wer den wissenschaftlichen Nachwuchs fördert, investiert in die Zukunft. Daher legt GESIS großen Wert auf die Förderung seiner Promovierenden. Die für GESIS typische enge Verzahnung von Forschung und Infrastrukturaufgaben bietet für Promovierende optimale Promotionsbedingungen. Gleichzeitig profitiert GESIS von einer aktiven Einbindung der Promovierenden in die Bereitstellung und Entwicklung von Infrastrukturangeboten für die Sozialwissenschaften, denn deren Forschung trägt maßgeblich zur kontinuierlichen Verbesserung unserer forschungsbasierten Dienstleistungen bei.

Ziel des vorliegenden Dokuments ist es, die Rahmenbedingungen für Promovierende bei GESIS darzustellen. Hierfür werden in Kapitel 1 zunächst die Regelungen erläutert, die für alle Promovierenden gleichermaßen gelten. Anschließend werden in Kapitel 2 das GESIS Doctoral Program und die Förderstrukturen für Doctoral Scholars beschrieben.

In Hinblick auf ihren jeweiligen Beschäftigungs- und Betreuungsstatus unterscheiden wir bei GESIS zwischen zwei Kategorien von Promovierenden:

1. Doctoral Scholars, die als Doktoranden* Doktorandinnen¹ bei GESIS angestellt sind, aus Haushaltsmitteln finanziert werden (Details siehe Kapitel 1.1) und während ihrer Promotion durch eine*n bei GESIS angestellte*n Wissenschaftler*in betreut werden. Doctoral Scholars promovieren bei GESIS im Rahmen des GESIS Doctoral Programs.
2. Alle anderen Promovierenden, die beispielsweise auf der Grundlage von drittmittelfinanzierten Stellen bei GESIS eingestellt worden sind oder die extern, das heißt nicht von GESIS Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Promotion betreut werden.

Promotionen bei GESIS erfolgen in Kooperation mit Universitäten, da diese im Gegensatz zu GESIS das Promotionsrecht besitzen. Maßgeblich für die erfolgreiche Beendigung einer Promotion und die Erlangung des damit verbundenen akademischen Grades ist daher die

¹ Bei GESIS verwenden wir den Begriff „Doktorand*Doktorandin“ als interne Personalkategorie für institutsfinanzierte Doktorandenstellen*Doktorandinnenstelle. Dies ist nicht gleichzusetzen mit dem Doktorandenstatus*Doktorandinnenstatus an einer Universität.

jeweils geltende Promotionsordnung der Universität (bzw. der Fakultät oder des Fachbereichs der Universität), an der die Promotion (i. d. R. durch die Betreuungsperson) angesiedelt ist.

Den rechtlichen Rahmen für die Beschäftigung von Promovierenden bei GESIS setzt insbesondere das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Hiernach ist eine Promotion eine zeitlich befristete Tätigkeit mit dem Ziel der Weiterqualifikation. Die Maßgabe der zeitlichen Befristung führt dazu, dass die Arbeitsverträge der Promovierenden bei GESIS grundsätzlich nicht entfristet werden. Die Karrierepfade von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen bei GESIS sowie deren rechtliche Grundlagen und weiteren Voraussetzungen werden in dem Dokument „[Wissenschaftliche Karrieremöglichkeiten bei GESIS](#)“ („Karrierpapier“) erläutert.

1.1 Arbeitsverträge mit Promotionsanteil

Stellenausschreibungen für haushaltsfinanzierte Doktorandenstellen*Doktorandinnenstellen bei GESIS beinhalten den Passus „Eine Promotion wird ermöglicht und erwartet“. Hieraus ergeben sich sowohl für den*die erfolgreiche*n Bewerber*in als auch für GESIS weitergehende Rechte und Pflichten bezüglich der Promotion.

Um angemessene Bedingungen für das Gelingen einer Promotion zu bieten, werden Doktoranden*Doktorandinnen i. d. R. mit einem Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von vier Jahren beschäftigt. Dabei sollen die Arbeitstätigkeiten ausreichend Raum für eigene Forschung geben und die Promotion in den vier Jahren abgeschlossen werden. Unter besonderen Voraussetzungen besteht die Möglichkeit, eine haushaltsfinanzierte Doktorandenstelle*Doktorandinnenstelle um bis zu weitere zwei Jahre zu verlängern.

Die Einstellung erfolgt im Umfang von 75% der tariflichen Arbeitszeit, wovon ein Drittel der Arbeitszeit für die Promotion genutzt werden soll. Dies wird mit einem entsprechenden Forschungsanteil formal festgehalten. Gleichzeitig ermöglicht die Teilzeitbeschäftigung genügend zeitliche Flexibilität, um die Promotion auch außerhalb der Arbeitszeit voranzutreiben. GESIS erwartet, dass die Promovierenden von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

Drittmittelfinanzierte Stellen werden i. d. R. nur dann mit der Erwartung der Promotion ausgeschrieben, wenn eine Promotion auch vom Drittmittelgeber erwartet wird und entsprechende Rahmenbedingungen durch die Stellenstruktur gegeben sind. Insbesondere die Dauer der Drittmittelfinanzierung und die Möglichkeit zu Forschung im Rahmen des geförderten Projekts sind hierbei entscheidende Kriterien, die in Abhängigkeit von den spezifischen Bedingungen der Drittmittelförderung variieren können.

Für drittmittelfinanzierte Infrastrukturprojekte beantragt GESIS wissenschaftliche Stellen verstärkt im Bewusstsein der Notwendigkeit von Forschungszeiten. Daher wirbt GESIS weiter bei Geldgebern dafür, den projektfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeitenden die Möglichkeit zur eigenen Forschung im Interesse der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu bieten.

1.2 Die Rolle der Vorgesetzten

Die Vorgesetzten sind angehalten, die besondere Situation der akademischen Qualifizierungsphase, in der sich Promovierende befinden, zu berücksichtigen. Insbesondere sollen die Vorgesetzten bei der Aufgabenverteilung darauf achten, dass eine Einhaltung des Zeitraums von vier Jahren für die Fertigstellung einer Promotion ermöglicht wird.

Die Verzahnung von Serviceaufgaben und eigener Forschung für das Anfertigen einer Dissertationsschrift oder promotionsrelevanter Publikationen wird auch im Rahmen der Vorstellungsgespräche für Promotionsstellen mit den potenziellen Kandidat*innen besprochen. Bei der Festlegung des Dissertationsthemas haben Betreuung, Vorgesetzte – sofern dies nicht dieselbe Person ist – und Promovierende darauf zu achten, dass sich Service- und Forschungsaufgaben wechselseitig befruchten. Das bedeutet, dass Promovierende bei GESIS idealerweise Forschungsfragen bearbeiten, die einen Bezug zu ihren Serviceaufgaben haben. Gleichzeitig sollten sich die Serviceaufgaben idealerweise auf ein einziges Projekt oder Angebot beziehen. Die Vorgesetzten sorgen gemeinsam mit den Promovierenden dafür, dass der Anteil der Servicetätigkeiten im Schnitt nicht über die hierfür vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für Serviceaufgaben hinausgeht und die Promovierenden ihre Dissertation nicht aus dem Blick verlieren. Dies gilt insbesondere für das erste Jahr der Promotion.

Sollte die Promotion vorzeitig abgebrochen werden, werden Arbeitsaufgaben bis zum Ablauf des Arbeitsvertrages zwischen dem*der Vorgesetzten und dem*der Mitarbeiter*in neu vereinbart. In diesem Fall bemühen sich alle Beteiligten um einvernehmliche, pragmatische Lösungen. So kann sich beispielsweise darauf verständigt werden, dass damit die Forschungszeit entfällt, sofern diese nicht zur Erbringung der Services benötigt wird. Eine Verlängerung des Arbeitsvertrages bei institutsfinanzierten Stellen ist dann nicht möglich.

Promovierende werden im Rahmen des Mitarbeitendengespräches von ihrer*ihrem Vorgesetzten speziell über die weitere Karriereplanung in der Wissenschaft und wissenschaftsnahen Berufsfeldern beraten. In diesem Zusammenhang können auch weitere Beschäftigungsmöglichkeiten bei GESIS besprochen werden².

Fragen zur weiteren Karriereentwicklung können zudem zusätzlich in einem vertraulichen Gespräch mit der Abteilungsleitung besprochen werden.

1.3 Vernetzung

Die Promovierenden bei GESIS wählen alle zwei Jahre zwei Sprecher*innen, jeweils eine*n für den Standort Mannheim und eine*n für den Standort Köln, die die Belange der Promovierenden gegenüber der Institutsleitung vertreten. Die Details zur Wahl der Sprecher*innen und ihre Aufgaben werden in der Wahlordnung für die Wahl der GESIS Promovierendensprecher*innen geregelt. Die Sprecher*innen stimmen sich regelmäßig (i. d. R. zweimal jährlich) zu aktuellen Belangen mit dem*der Nachwuchsbeauftragten (siehe 2) ab.

Gemeinsam mit dem Manager des GESIS Doctoral Programs (siehe 2) organisieren die Promovierendensprecher*innen mindestens einmal jährlich einen internen Vernetzungstag für alle Promovierenden bei GESIS. Es wird erwartet, dass alle Promovierenden am Promovierendenvernetzungstag teilnehmen. Den Promovierendensprecher*innen wird zudem die Möglichkeit gegeben, als Mitglied im Steering Committee des PhD Network der Leibniz-Gemeinschaft mitzuwirken. Voraussetzung hierfür ist, dass sie sich hierfür zur Verfügung stellen und offiziell gewählt werden.

² Weitere Informationen hierzu finden sich im Dokument „[Wissenschaftliche Karrieremöglichkeiten bei GESIS](#)“.

1.4 Gute wissenschaftliche Praxis und Umgang mit Konflikten

Promovierende und deren Betreuer*in (soweit sie bei GESIS beschäftigt sind) und Vorgesetzte sind zur Einhaltung der bei GESIS geltenden [Regeln guter wissenschaftlicher Praxis verpflichtet](#). Dazu gehört für den*die Promovierende*n, sich in Zweifelsfällen mit den Betreuern*Betreuerinnen oder anderen Vertrauenspersonen zu beraten. Für die Betreuer*Betreuerinnen und Vorgesetzten beinhaltet dies die Pflicht, die urheberrechtlichen Bestimmungen für Texte oder Forschungserkenntnisse von Promovierenden zu achten und entsprechend zu kennzeichnen. Bei Konflikten zwischen dem*der Promovierenden und einem*einer oder mehreren Betreuern*Betreuerinnen und/oder dem*der Vorgesetzten können sich die Betroffenen an die [GESIS Ombudspersonen](#) wenden. Die Ombudspersonen vermitteln unabhängig und neutral zwischen den Parteien.

2 GESIS Doctoral Program

Für eine optimale Unterstützung der Qualifizierungsphase hat GESIS 2015 das GESIS Doctoral Program eingerichtet. Dieses baut auf drei Säulen auf:

- Optimale Arbeits- und Promotionsbedingungen
- Gute Betreuungsverhältnisse
- Strukturierung des Qualifizierungsprozesses.

Die Fort- und Weiterbildungsangebote des GESIS Doctoral Programs (siehe Kapitel 2.2) stehen allen Promovierenden bei GESIS offen. Somit bietet das Doctoral Program Strukturen, die eine erfolgreiche Promotion innerhalb der vorgesehenen Zeit von vier Jahren umfangreich unterstützen. Durch die Einbindung in Infrastrukturaufgaben werden die GESIS Doctoral Scholars zudem bestmöglich für den Arbeitsmarkt qualifiziert.

Die Leitungen der wissenschaftlichen Abteilungen, sonstige Professor*innen sowie Habilitierte und andere Mitarbeitende mit Promotionsrecht bei GESIS bilden das Kollegium des GESIS Doctoral Program. Aus diesem Kreis wird eine Person bestimmt, die jeweils auf zwei

Jahre als „Nachwuchsbeauftragte*r für Promovierende und Postdocs³“ des Instituts fungiert. Organisiert wird das GESIS Doctoral Program von einem*einer Programmmanager*in, der*die Aufgaben in enger Abstimmung mit dem Kollegium des GESIS Doctoral Program wahrnimmt. In Anhang 1 werden die Rollen und Aufgaben im Rahmen der Promovierendenförderung noch einmal erläutert.

Zu den Mitgliedern des Doctoral Programs, die wir als *GESIS Doctoral Scholars* bezeichnen, zählen:

- Promovierende, deren Erstbetreuung durch eine*n GESIS-Mitarbeitende*n erfolgt und die in der Definition des [Karrierepapiers von GESIS](#) als Doktorand*Doktorandin eingestellt worden sind. Die Einstellung erfolgt i. d. R. aus Haushaltsmitteln im Umfang von 75% der tariflichen Arbeitszeit auf vier Jahre. GESIS Doctoral Scholars haben neben ihrer Forschungstätigkeit auch Infrastrukturaufgaben. Hierdurch erlangen sie wertvolle Kenntnisse und Berufserfahrung, die sie im Verlauf ihres weiteren beruflichen Werdegangs einbringen können.
- Auch drittmittelfinanzierte Promovierende können als Doctoral Scholars ins GESIS Doctoral Program aufgenommen werden, wenn sie durch GESIS-Mitarbeitende betreut werden und ihre Projektarbeit eine Promotion sinnvoll ermöglicht. Die Möglichkeit zur Promotion wird entweder durch den Mittelgeber und die Art der Förderung gerahmt oder mit der jeweils zuständigen Abteilungsleitung abgestimmt.
- Extern betreute promovierende GESIS-Mitarbeitende können als GESIS Doctoral Scholars aufgenommen werden, wenn sie eine Zweitbetreuung durch eine*n GESIS-Mitarbeitende*n haben. Diese Fälle bedürfen der Einzelfallprüfung, die neben der Frage des Betreuungsverhältnisses auch die Relevanz des Promotionsthemas für GESIS und die Zusammenarbeit des*der Erstbetreuers*Betreuerin mit GESIS berücksichtigt. Zudem müssen die Anforderungen an das Stellenprofil denen des Regelfalls entsprechen. Die Einzelfallprüfung erfolgt bei einer institutsfinanzierten Stelle durch die jeweils zuständige Abteilungsleitung. Bei einer drittmittelfinanzierten Stelle entscheidet die Projektleitung gemeinsam mit der zuständigen

³ Siehe Strategiepapier „Postdoc-Phase bei GESIS“.

Abteilungsleitung. Die Entscheidung wird anschließend formlos an den*die Manager*in des GESIS Doctoral Programs übermittelt.

Doctoral Scholars fertigen in den ersten zwölf Monaten ihres Arbeitsvertrages ein Exposé an (siehe 2.3). Wird das Exposé nach zwölf Monaten nicht vorgelegt oder können während dieses Zeitraums keine nachweisbaren Fortschritte der Promotion vorgewiesen werden und spricht sich der*die Erstbetreuer*in für die Beendigung des Promotionsverfahrens aus, so endet auch die Mitgliedschaft im GESIS Doctoral Program. Dasselbe gilt, wenn sich der*die Promovierende selbst entschließt, die Promotion abzubrechen. Im Falle eines Ausscheidens aus dem GESIS Doctoral Program oder des Abbruchs der Promotion gelten die im Kapitel 1.2 beschriebenen Regelungen.

2.1 Exzellente Betreuungsverhältnisse

Doctoral Scholars sollten idealerweise eine Erstbetreuung bei GESIS haben. Mögliche Betreuer*innen für die mit den Serviceaufgaben verknüpfbaren Themen sollten schon vor der Ausschreibung von den Vorgesetzten angesprochen werden. Sofern der GESIS Doctoral Scholar für seine Dissertation eine Zweitbetreuung bei GESIS vorsieht, bemüht sich der Doctoral Scholar mit Unterstützung des*der Zweitbetreuers*Zweitbetreuerin zeitnah eine geeignete Erstbetreuung für das Promotionsverfahren zu finden, insbesondere damit die universitäre Zugehörigkeit und entsprechende Promotionsregelung festgelegt werden können.

Alle promotionsberechtigten Mitarbeitenden bei GESIS, insbesondere die Abteilungsleitungen, haben eine besondere Betreuungsverantwortung. Sie stehen entlang ihrer wissenschaftlichen Expertise regelmäßig als Erstbetreuer*innen für Promotionen zur Verfügung. Dabei sollte die Zahl der zu betreuenden Promotionen fünf bis sieben nicht überschreiten.⁴

GESIS erwartet, dass sich Betreuer*innen und GESIS Doctoral Scholars über den gesamten Zeitraum der Promotion in regelmäßigen Abständen über den Fortgang der Dissertation auszutauschen. Dies ist insbesondere während der ersten zwölf Monate der Promotion

⁴ Der wissenschaftliche Beirat von GESIS empfiehlt ein Betreuungsverhältnis von fünf bis sieben Promovierenden pro Betreuungsberechtigtem*Betreuungsberechtigter (Protokoll der Sitzung des Wissenschaftlichen Beirats vom 9.4.2013).

sehr wichtig. Fragen der Karriereausrichtung und Präsentationsmöglichkeiten auf Konferenzen und Tagungen sowie Publikationsmöglichkeiten in bevorzugt referierten, internationalen Zeitschriften und im Zusammenhang mit einschlägigen Konferenzen sollen regelmäßig Gegenstand der Gespräche sein. Die Betreuer*Betreuerinnen fördern Präsentations- und Publikationschancen, indem sie ihre Netzwerke nutzen und entsprechende Kontakte vermitteln.

Wünschenswert ist zudem die Anleitung der Promovierenden in Bezug auf das wissenschaftliche Arbeiten und Vorgehen und gegebenenfalls die Einbindung in einen gemeinsamen Forschungsprozess durch die Betreuer*innen oder andere erfahrene Kolleg*innen. In allen Phasen der Promotion sollten die Promovierenden durch die Betreuer*Betreuerinnen ausreichend begleitet und bei der Verfolgung ihrer Promotion unterstützt werden.

2.2 Strukturierung des Qualifizierungsprozesses

Der Promotionsprozess ist bei GESIS auf vier Jahre angelegt. Um den Doctoral Scholars die Möglichkeit zu bieten, zu ähnlichen Bedingungen wie an Universitäten zu promovieren, hat GESIS ein umfangreiches und hochwertiges Fort- und Weiterbildungsprogramm aufgebaut, welches sich an der Ausbildung an den Graduiertenschulen der Kooperationsuniversitäten anlehnt. Bis zum Abschluss der Promotion sollten Promovierende bei GESIS Qualifizierungsangebote wahrnehmen, die insgesamt mindestens 30 ECTS Punkten gemäß Anlage 2 entsprechen. Darüber hinaus sind die jeweiligen Promotionsordnungen zu beachten, die gegebenenfalls ebenfalls den Erwerb von ECTS Punkten mit abweichenden Anforderungen vorsehen.

Folgende Anforderungen stellt GESIS im ersten Jahr der Promotion an die Doctoral Scholars:

- Nach sechs Monaten
 - Abschluss der Themenfindung mit dem*der zuständigen Erst- oder Zweitbetreuer*in
- Möglichst nach sechs Monaten, spätestens nach zwölf Monaten:
 - Fertigstellung eines mit dem*der GESIS Betreuer*in abgestimmten Exposé, welches das Forschungsvorhaben skizziert. Das Exposé enthält üblicherweise eine Explikation der Fragestellung, deren Einbettung in aktuelle

theoretische Debatten und empirische Befunde, eine ausführliche Beschreibung des/der Forschungsdesigns und Publikationsvorhabens sowie einen detaillierten, vorläufigen Zeitplan.

- In Ausnahmefällen, insbesondere für Doctoral Scholars aus der Informatik und Informationswissenschaft, kann abweichend gelten: Fertigstellung eines Kurzberichts, der den wissenschaftlichen Entwicklungsprozess des*der Kandidaten*in während der ersten zwölf Monate erkennen lässt.
- Festlegen der Erstbetreuung und universitären Zuordnung. Je nach Promotionsordnung sollte die Einschreibung an einer Universität zur Promotion bzw. als Doktorand*in idealerweise bis zum Ende des ersten Jahres erfolgen.

Für die folgenden Jahre der Promotion bietet GESIS ein Rahmenprogramm und erwartet, dass dieses von den Doctoral Scholars wahrgenommen und mitgestaltet wird. Dieses umfasst:

- Regelmäßige Teilnahme an geeigneten GESIS-Kolloquien und Präsentation des eigenen Forschungsthemas sowie zum Fortgang der Promotion;
- Teilnahme am Promovierendenvernetzungstag und dem Promotionscoaching;
- Erweiterung der wissenschaftlichen Kompetenzen durch Teilnahme an Seminaren, Workshops, Konferenzen etc. wie im Anhang beschrieben.

Die Auswahl der zu besuchenden Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen (Anlage 2) und mit der Promotion in Zusammenhang stehenden Konferenzen erfolgt in Absprache mit dem*der GESIS Betreuer*in bzw. dem*der Vorgesetzten und in Abhängigkeit von den Interessen, Bedarfen und Aufgaben der GESIS Doctoral Scholars. Den GESIS Doctoral Scholars stehen darüber hinaus im Rahmen der Kapazitäten auch alle Weiterbildungsangebote für externe Nutzende offen, die sie je nach persönlichen Karrierezielen wahrnehmen können. Ein Curriculum zur Strukturierung des vierjährigen Promotionsprozesses bei GESIS findet sich in Anlage 2.

Anlage 1: Übersicht über Rollen und deren Aufgaben

Rolle	Aufgaben
Nachwuchsbeauftragte*r	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ansprechpartner*in für Belange der Promovierenden ▪ Sicherstellung organisatorischer und finanzieller Rahmenbedingungen
Manager*in des GESIS Doctoral Program	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inhaltliche Ausgestaltung und operative Umsetzung des Curriculums des GESIS Doctoral Programs (u. a. Planung der Vernetzungstage sowie des Coachings und Trainingsprogramms) ▪ Koordination und Monitoring des GESIS Doctoral Programs ▪ Pflege der Promovierendenliste
Vorgesetzte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nach Möglichkeit Ansprache von möglichen Betreuer*innen vor Stellenausschreibung ▪ Überwachung der Einhaltung der vertraglichen Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Verhältnis von Service- und Forschungsaufgaben) ▪ Karriereberatung und Promotionsfortschritt im Rahmen der Mitarbeitendengespräche
Promovierendensprecher*innen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vertretung der Promovierendenbelange gegenüber der Institutsleitung ▪ Vertretung der GESIS Promovierenden in Leibniz-Gremien ▪ Regelmäßiger Austausch mit dem*der Nachwuchsbeauftragten und dem*der Manager*in des GESIS Doctoral Program ▪ Mitwirkung bei der Organisation von Vernetzungsangeboten (beispielsweise der Vernetzungstag für Promovierende)

Anlage 2: Curriculum-Vorschlag für die Gestaltung der vierjährigen Promotionszeit bei GESIS

Das vorgeschlagene Curriculum orientiert sich an der [Promotionsordnung der Universität Mannheim](#), die zur Erreichung des Doktorgrades den Erwerb von 30 ECTS Punkten⁵ entweder über den Besuch ihrer Graduiertenschule oder durch die Erbringung *vergleichbarer Leistungen* voraussetzt. Das GESIS-Curriculum ist so gestaltet, dass es durch die Erbringung vergleichbarer Leistungen dem Erwerb von 30 ECTS-Punkten entspricht.⁶ Das Curriculum wird wie folgt gegliedert:

Jahr 1

verpflichtend:

- Spätestens nach sechs Monaten: Abschluss Themenfindung mit dem*der zuständigen Betreuer*in unter Berücksichtigung der jeweils gültigen universitären Promotionsordnung.
- Möglichst nach sechs Monaten, spätestens nach zwölf Monaten:
 - Vorlage eines mit dem*der GESIS Betreuer*in abgestimmten Exposé, welches das Forschungsvorhaben skizziert. Das Exposé enthält üblicherweise eine Explikation der Fragestellung, deren Einbettung in aktuelle theoretische Debatten und empirische Befunde, eine ausführliche Beschreibung des/der Forschungsdesigns und Publikationsvorhaben sowie einen detaillierten, notwendigerweise vorläufigen Zeitplan.
 - In Ausnahmefällen, insbesondere für Doctoral Scholars aus der Informatik und Informationswissenschaft, kann abweichend gelten: Vorlage eines Kurzberichts, der den wissenschaftlichen Entwicklungsprozess des*der Kandidaten*in während der ersten 12 Monate erkennen lässt. Dieser wird ergänzt durch eine kurze Stellungnahme des*der zuständigen GESIS Betreuers*in aus der hervorgeht, ob die Promotion mit großer Wahrscheinlichkeit erfolgreich zum Abschluss gebracht werden wird.

⁵ Ähnliche Regelungen finden sich auch in anderen Promotionsordnungen, wie beispielsweise der [Promotionsordnung der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln vom 17. Februar 2015](#).

⁶ Die genaue Ausgestaltung des Promotionsprozesses muss insbesondere im Falle einer Erstbetreuung außerhalb von GESIS mit dem*der externen Betreuer*in abgestimmt werden. Da GESIS keine ECTS-Punkte vergeben kann, muss dies über die Universität des*der Erstbetreuers*in erfolgen. Die angegebenen ECTS dienen daher nur als Orientierungshilfe; sie sind an die von der Universität Mannheim veröffentlichten Richtlinien zur Anerkennung von gleichwertigen Leistungen angelehnt.

- Je nach Promotionsordnung sollte die Einschreibung an einer Universität zur Promotion bzw. als Doktorand*in ebenfalls im ersten Jahr erfolgen.

Erwartet wird ferner die Wahrnehmung folgender Angebote:

- Promotionscoaching (1 ECTS-Punkt).
- Teilnahme an und Präsentation des Promotionsvorhabens in einem Kolloquium (1 ECTS-Punkt).
- Promovierendenvernetzungstag (1 ECTS-Punkt).

Sinnvoll könnte zudem der Besuch von Trainingskursen, Workshops, Seminaren oder Ähnlichem (GESIS⁷ oder extern) mit inhaltlicher oder methodischer Ausrichtung sein (2 ECTS pro Woche aktiver Teilnahme, 2 Extrapunkte für Abschlussprüfung oder Assignment).

Jahr 2:

Empfohlen wird die Wahrnehmung folgender Angebote:

- Regelmäßige Teilnahme und Präsentation in einem Kolloquium (1 ECTS-Punkte).
- Teilnahme am Promovierendenvernetzungstag (1 ECTS-Punkt).
- Besuch zweier Trainingskurse, Workshops, Seminare oder Ähnlichem (GESIS oder extern) mit inhaltlicher, methodischer oder soft skill Ausrichtung (2 ECTS pro Woche aktiver Teilnahme, 2 Extrapunkte für Abschlussprüfung oder Assignment).

Sinnvoll könnten zudem sein:

- Besuch einer einschlägigen Konferenz mit eigenem Beitrag (Präsentation 4 ECTS-Punkte, Poster 3 ECTS-Punkte).
- Forschungsaufenthalt (1/2 ECTS-Punkt pro Aufenthaltswoche, maximal 2 ECTS-Punkte).
- Einreichung eines Manuskripts zur Veröffentlichung in einer Fachzeitschrift (4 ECTS-Punkte).

⁷ Die Kurse des GESIS Trainings bieten Kapazitäten für 10% interner Teilnehmer*innen (d.h. 1 bis 3 Plätze pro Kurs). Darüber hinaus kann frei aus den Angeboten des GESIS Qualification Centers gewählt werden.

Jahr 3 und 4⁸:

Empfohlen wird die Wahrnehmung folgender Angebote:

- Regelmäßige Teilnahme und Präsentation in einem Kolloquium (1 ECTS-Punkte).
- Teilnahme am Promovierendenvernetzungstag (1 ECTS-Punkt).

Sinnvoll könnten zudem sein:

- Besuch einer einschlägigen Konferenz mit eigenem Beitrag (Präsentation 4 ECTS-Punkte, Poster 2 ECTS-Punkte).
- Einreichung eines Manuskripts zur Veröffentlichung in einer Fachzeitschrift (4 ECTS-Punkte).
- Forschungsaufenthalt (1/2 ECTS-Punkt pro Aufenthaltswoche, maximal 2 ECTS-Punkte).
- Besuch eines Trainingskurses, Workshops, Seminars oder Ähnlichem (GESIS oder extern) mit inhaltlicher oder methodischer Ausrichtung (2 ECTS pro Woche aktiver Teilnahme, 2 Extrapunkte für Abschlussprüfung oder Assignment).
- Besuch von Lehrveranstaltungen im Rahmen des Angebots der universitären Hochschuldidaktik (1 ECTS-Punkt pro Semester-Kurs).
- Organisation, Lehrassistenz und/oder, in Ausnahmefällen, Leitung einer Lehrveranstaltung, zum Beispiel eines Workshops oder eines Kurses der Summer School oder des Methodenseminars (dreifacher ECTS-Punktewert der Präsenzstunden in der Veranstaltung).
- Gegebenenfalls Antragstellung für ein Drittmittelprojekt (4 ECTS-Punkte).

Abschluss:

- Abgabe der Dissertationsschrift und Disputation an der jeweils beteiligten Universität, Veröffentlichung und Erhalt der Promotionsurkunde.

⁸ Die aufgezählten Leistungen und ihre Bewertung sind nicht abschließend zu verstehen. Zusätzliche Optionen und die mögliche Anrechnung müssen mit dem*der Betreuer*in und der jeweiligen Universität abgesprochen werden.

Tabelle 1: Übersicht der empfohlenen und verpflichtenden Curriculum-Elemente des GESIS Doctoral Programs

Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3 und 4
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empfohlen: Spätestens nach sechs Monaten: Abschluss Themenfindung ▪ Verpflichtend: Möglichst nach sechs Monaten, spätestens nach zwölf Monaten: Vorlage eines mit dem*der GESIS Betreuer*in abgestimmten Exposés ▪ Empfohlen: <ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Teilnahme und Präsentation in einem Kolloquium - Teilnahme am Promotionscoaching - Teilnahme am Promovierendenvernetzungstag 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empfohlen: <ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Teilnahme und Präsentation in einem Kolloquium - Teilnahme am Promotionscoaching - Teilnahme am Promovierendenvernetzungstag - Besuch zweier Trainingskurse, Workshops, Seminare oder Ähnlichem (GESIS oder extern) mit inhaltlicher, methodischer oder soft skill Ausrichtung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empfohlen: <ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Teilnahme und Präsentation in einem Kolloquium - Teilnahme am Promotionscoaching - Teilnahme am Promovierendenvernetzungstag ▪ Sinnvoll: <ul style="list-style-type: none"> - Besuch einer einschlägigen Konferenz mit eigenem Beitrag - Einreichung eines Manuskripts zur Veröffentlichung in einer Fachzeitschrift - Forschungsaufenthalt - Besuch eines Trainingskurses, Workshops, Seminars oder Ähnlichem (GESIS oder extern) mit inhaltlicher oder methodischer Ausrichtung - Besuch von Lehrveranstaltungen im Rahmen des Angebots der universitären Hochschuldidaktik - Organisation, Lehrassistenz und/oder, in Ausnahmefällen, Leitung einer Lehrveranstaltung, zum Beispiel eines Workshops oder eines Kurses der Summer School oder des Methodenseminars - Gegebenenfalls Antragstellung für ein Drittmittelprojekt