

## Rat der OVG Graduate Academy Sommersemester 2021

Wann: 30.09.2021, 14:00–16:00 Uhr  
Wo: Gebäude 82, Raum 120, Speicher B im Wissenschaftshafen  
parallel über Zoom

### Protokoll

1.10.2021

#### Anwesend

Direktor	Prof. Gerald Warnecke (GRK 1554, MATH)	Pers.	*
Prorektorin f. Forschung	Prof. Borna Relja (MED)	Pers.	*
Referentinnen GA	Dr. Barbara Witter	Pers.	
	Dr. Dana Zöllner	Pers.	
ABINEP	Christiane Hedtmann (Koordinatorin, MED)	Pers.	*
MEMORIAL	Prof. Gabor Janiga (VST)	Pers.	*
IMPRS	Stephanie Geyer (Koordinatorin, MPI)	Pers.	*
GRK 2408	Prof. Michael Naumann (MED)	Pers.	*
GRK 2413	Prof. Oliver Stork (NAT)	ZOOM	*
SFB 854 / MGK	Prof. Dunja Bruder (MED)	Pers.	*
SFB 1436	Prof. Tömme Noesselt (NAT)	ZOOM	*
SFB/TR 287	Dr. Katharina Zähringer (VST)	Pers.	*
Graduiertenkolleg WissMan	Prof. Philipp Pohlentz (HW)	Pers.	*
FMB	Prof. André Katterfeld	ZOOM	*
FINF	Prof. Sanaz Mostaghim	Pers.	*
FWW	Prof. Abdolkarim Sadrieh	ZOOM	*
Promotionsprogramm T <sup>2</sup> I <sup>2</sup>	Dr.-Ing. Axel Boese (EIT)	ZOOM	*
PromovierendenvertreterInnen	Melanie Borah (WW)	Pers.	*
	Gerrich Behrendt (MPI)	Pers.	*
	Holger Fritzsche (EIT)	ZOOM	*
Mittelbau-Vertreter	Prof. Frank Meyer (MED)	Pers.	*
Gast	Andy Gottschalk (Fraunhofer IFF)	Pers.	
Gast	Dr. Achim Engelhorn (Leibniz-Institut LIN)	ZOOM	

\*: Stimmberechtigt

1. Protokollkontrolle, TO

Das Protokoll vom 20.10.2020 wird bestätigt

2. Wahl stellvertretende Direktorin

Prof. Findeisen hat die OVGU zum 1.8.2021 verlassen.

Als Nachfolgerin wird Prof. Dunja Bruder gewählt:

Ja-Stimmen	18
Nein-Stimmen	0
Enthaltung	1

3. Anpassung der Satzung der GA

In der Satzung sind einige Anpassungen erforderlich (Wahl der Promovierendenvertretung nach HSG). Ein erster Entwurf wird diskutiert; der aktuelle §7 wird noch aufgeteilt werden, so dass die Aspekte zu der jeweiligen Vertretung der Promovierenden und Postdocs im Rat in zwei separaten Paragraphen dargestellt und klarer gefasst werden. Geplant ist, die Satzungsänderung zusammen mit der Wahl des Direktors (Nachfolge Warnecke) im Januar 2022 zu verabschieden.

4. Anpassung der Geschäftsordnung der GA

Die Geschäftsordnung wird analog angepasst und sprachlich gegendert. Geplante Verabschiedung der neuen Fassung im Januar 2022.

5. Rückblick und Ausblick:

- Arbeit der GA unter „Corona“-Bedingungen  
Beratungen und Kurse der GA finden weitgehend online statt; dies hat sich gut eingespielt und bewährt.  
Kurse werden vorerst weiterhin online angeboten (zunächst bis Jahresende); kurzfristiges Umplanen ist bei externen Trainern schwierig.
- Stand der Anpassungen an das neue HSG  
Die Aufgaben, die sich aus der HSG Novelle für die GA ableiten sind weitgehend erledigt:
  - **Betreuungsvereinbarung** ist laut HSG Pflicht; eine Handreichung wurde erstellt, vom Senat zustimmend zur Kenntnis genommen und auf der Website der GA veröffentlicht (<https://www.grs.ovgu.de/-p-790.html> )

- – **Wahlordnung** für eine Promovierendenvertretung wurde erarbeitet und vom Senat verabschiedet  
([http://www.bekanntmachungen.ovgu.de/media/Amtliche+Bekanntmachungen/53\\_2021+Ordnung+der+Promovierendenvertretung.pdf](http://www.bekanntmachungen.ovgu.de/media/Amtliche+Bekanntmachungen/53_2021+Ordnung+der+Promovierendenvertretung.pdf))

– **Promotionsordnungen:** derzeit wird von den Fakultäten FMB, FEIT und FVST gemeinsam mit der Rechtsstelle ein Entwurf für den „Ingenieurcampus“ erarbeitet; dieser soll im Anschluss in eine allgemeine Handreichung überführt werden, und den weiteren Fakultäten zur Verfügung gestellt werden.

- **Konfliktmoderation**

Durch Barbara Witter wird seit vielen Jahren eine niedrigschwellige Konfliktmoderation für Promovierende und Postdocs angeboten, die sich häufig bewährt hat, Probleme zwischen Nachwuchswissenschaftler\*innen und ihren Betreuer\*innen frühzeitig zu lösen.

In den vergangenen Monaten wurde mehrfach der Kontakt zur GA gesucht, nachdem hilfesuchende Nachwuchswissenschaftler\*innen an anderen Stellen innerhalb der OVGU keine hilfreiche Unterstützung finden konnten.

Grundsätzlich sind Barbara Witter und Dana Zöllner gern bereit, Hilfestellung im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu geben. Allerdings muss betont werden, dass dies nur ein erstes niedrigschwelliges Angebot sein kann.

Die Erfahrungen des letzten Jahres machen deutlich, dass die Konfliktmoderation an der OVGU noch besser strukturiert werden sollte.

Die Website der GA zum Thema wurde aktualisiert mit einem Vorschlag für ein mehrstufiges Verfahren: <https://www.grs.ovgu.de/-p-710.html>

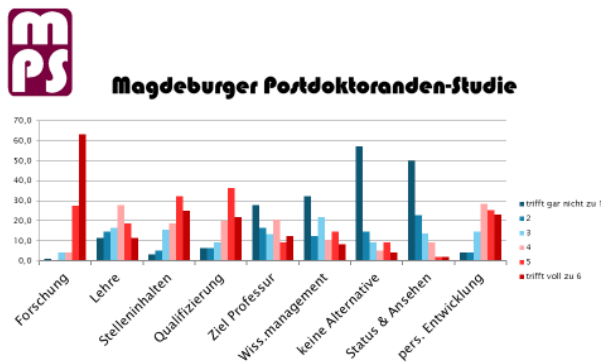
(in Anlehnung an das Verfahren der Uni Kassel:

<https://www.uni-kassel.de/hochschulverwaltung/themen/personalentwicklung/konfliktmanagement>)

In der Diskussion während der Sitzung des Rates wurden darüber hinaus Ideen genannt:

- Der ohnehin anstehende Prozess der Implementierung des DFG Kodex an der OVGU kann genutzt werden, um auch das Thema Konflikte, welches häufig mit Themenbereichen des Kodex überlappt, besser aufzustellen.  
<https://wissenschaftliche-integritaet.de/>
- Systematische anonymisierte Dokumentation von Vorfällen, die gebündelt als Bericht einmal pro Jahr dem Senat vorgestellt werden.
- Konsens bestand darüber, dass es Ziel sein sollte, für ein Klima an der OVGU zu sorgen, in welchem Probleme angesprochen und geklärt werden, und in dem auch allen bewusst ist, dass Fehlverhalten sanktioniert werden kann.

- Organisation eines regelmäßigen Austauschs zwischen Beratenden über als belastend wahrgenommene Vorfälle (im Sinne einer Intervision), ergänzt durch das Angebot von Supervision.
- Magdeburger Postdoc-Studie  
Dana Zöllner hat eine Befragung unter den Postdocs der OVGU durchgeführt zur Motivation und zu individuellen Karriereperspektiven.  
Rund 100 Personen haben an dieser Befragung teilgenommen; erste Auswertungen liegen vor:



Motivation zur Fortsetzung der Karriere im Wissenschaftssystem nach Promotionsende

### Magdeburger Postdoktoranden-Studie

#### Veränderung der Motivation zur Verfolgung einer Karriere im Wissenschaftssystem seit Ende der Promotion:

keine Veränderung für 52% der Befragten  
positive Entwicklung für 7% (forschungsbezogene Gründe)

**Abnahme der Motivation für circa 41%!**

#### Gründe:

- belastende Situation durch befristete Arbeitsverträge
- mangelnde Planbarkeit/Vereinbarkeit von Familie und Job
- Probleme an Institut oder Fakultät, z.B. fehlende Unterstützung

### Magdeburger Postdoktoranden-Studie

#### Einfluss der Arbeit im Homeoffice auf die Work-Life-Balance:

O	10%	
+	28%	⇒
++	9%	
-	23%	⇒
--	9%	

- **Zeitersparnis (Wegfall der Arbeitswege)**
- **freiere Zeiteinteilung**
- **bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
- **mangelnde technische Ausstattung**
- **eingeschränkter Kontakt zu Kollegen**
- **eingeschränkte Forschungsbreite (Labor)**
- **Beschulung der Kinder**

## 6. Verschiedenes