



Leitbild für Doktorand:innen am Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft

Redaktionelles Vorwort

Das vorliegende Leitbild für Doktorand:innen am Weizenbaum-Institut (WI) formuliert Grundprinzipien und Rahmenbedingungen für die Dissertationstätigkeit am Institut. Ein gesondertes, inhaltlich eng verzahntes Dokument enthält Leitlinien zur Begleitung von Doktorand:innen (im Folgenden: *Leitlinien*) mit komplementären, praktischen Hinweisen für Promovierende und ihre Begleiter:innen am WI.

Obwohl die vielfältigen Angebote, Möglichkeiten und Regularien (insbesondere die jeweiligen Promotionsordnungen) der Verbundpartner grundsätzlich stets Vorrang besitzen, will das Leitbild durch Empfehlungen und Vorschläge (a) Orientierung für alle Promovierenden am WI ermöglichen, (b) Synergien im Verbund nutzen, (c) einen einheitlichen Forschungskontext am Institut schaffen und (d) einen bestmöglichen Rahmen bieten, um auch durch Zusammenarbeit über Ländergrenzen und Transfer zwischen Sektoren interdisziplinäre und fachlich fundierte Forschung für die vernetzte Gesellschaft zu fördern.

Inhaltsverzeichnis

2	Redaktionelles Vorwort
4	Aufgaben und Ziele des Leitbilds für Doktorand:innen am Weizenbaum-Institut
5	Prinzipien der Forschungsarbeit von Doktorand:innen am Weizenbaum-Institut
\	Partizipation
\	Offenheit
\	Transfer
\	Interdisziplinarität
\	Internationalität
\	Diversität
13	Rahmenbedingungen der Forschungsarbeit von Doktorand:innen am Weizenbaum-Institut
\	Promotion, Forschungsgruppe, Querschnittsbereiche
\	Begleitung, Fachgespräche und Karriereentwicklung
\	Arbeitskultur und Wohlbefinden
16	Hintergrundinformationen zum Weizenbaum-Institut
17	Weiterführende Informationen und Literatur
20	Impressum

Aufgaben und Ziele des Leitbilds für Doktorand:innen am Weizenbaum-Institut

- GRUNDBEGRIFFE \ Eine Dissertation am WI orientiert sich an den zentralen Grundprinzipien unserer Einrichtung: Offenheit, Partizipation, Transfer, Diversität und Internationalität. Das vorliegende Leitbild verknüpft die Promotionsphase mit den Grundwerten und der strategischen Ausrichtung des Instituts, um die Weizenbaum-Forschungskultur strukturell zu verstärken und mit einem breiten Fundament zu versehen.
- ARBEITSSTRUKTUR \ Als Arbeitsstruktur verfügt das WI über Forschungsbereiche, Forschungsgruppen und Querschnittsthemen. Nachhaltigkeit und Selbstbestimmung bilden im Einklang mit dem allgemeinen Leitbild des Instituts oberhalb der thematischen Schwerpunkte eine übergreifende Klammer, um „individuelle und gesellschaftliche Selbstbestimmung (...) dauerhaft zu ermöglichen“ und dem Gemeinwohl im Sinne der UN-Nachhaltigkeitsziele zu dienen.
- INTERDISZIPLINARITÄT \ Das WI charakterisiert nicht nur eine starke Verankerung im Berlin-Brandenburger Hochschul- und Forschungsraum, es ist vor allem ein Ort interdisziplinärer Forschung. Die Digitalisierung als Forschungsgegenstand der Projekte am WI bedarf oftmals interdisziplinärer Herangehensweisen. Das Leitbild adressiert diese Thematik, erfasst Spezifika der Forschungstätigkeit am Institut und formuliert Empfehlungen für erfolgreiches Arbeiten jenseits von Fächergrenzen.
- ZIELPUBLIKUM \ Das Leitbild und die Leitlinien richten sich primär an die Doktorand:innen des WI und in informativer und orientierender Absicht an assoziierte Wissenschaftler:innen und sämtliche Begleiter:innen.
- MEHRWERT \ Das Leitbild leistet einen Beitrag zur Strukturierung der Promotionsphase mit hohem Mehrwert sowohl für das institutionelle Profil des WI als auch für dessen Attraktivität als Arbeitsort herausragender Wissenschaftler:innen.

Prinzipien der Forschungsarbeit von Doktorand:innen am Weizenbaum-Institut

In Bezug auf die Forschungsarbeit von Doktorand:innen am WI sind sechs, eng an das Leitbild des Instituts und die Leitlinien für die Forschungsgruppen angelegte Prinzipien von zentraler Bedeutung: Partizipation, Offenheit, Transfer, Interdisziplinarität, Internationalität und Diversität.

Partizipation

PARTIZIPATIVE FORSCHUNG

... in der Forschung

Forschungsprojekte sowie die Entwicklung der Forschungsagenda des WI sind als partizipative Prozesse angelegt. Innerwissenschaftlich setzt partizipative Forschung in den kollaborativen Arbeitsbeziehungen der einzelnen Forschungsgruppen des Instituts an. Darüber hinaus strebt das Haus eine breite, transdisziplinäre gesellschaftliche Beteiligung an. Diese äußert sich in Veranstaltungsformaten, wie das Weizenbaum-Forum, in partizipativen wissenschaftlichen Methodologien und inklusiven Methoden der Datensammlung (Citizen Science). Weitere Beteiligungsformen wie Bürger:innensprechstunden oder der enge Austausch mit zivilgesellschaftlichen Akteuren im Prozess der Themenfindung und -entwicklung (s. auch „Transfer“) sind erwünscht. Ziel ist sowohl eine Vermittlung der WI-Forschung in die Gesellschaft als auch eine Anregung und Stärkung der Forschung durch Impulse aus der Gesellschaft.

PARTIZIPATIVE INSTITUTSKULTUR

... am Weizenbaum-Institut

Es gehört zum Selbstverständnis des Instituts, dass es unter partizipativen Gesichtspunkten von allen Beschäftigten mitgestaltet wird: Der Wissenschaftliche Rat ist für den Mitbestimmungsprozess das zentrale Gremium. In ihm werden sämtliche Institutsangehörige repräsentiert und tauschen sich über Organisationsaufbau und Weiterentwicklung aus. Daneben gibt für die diversen Statusgruppen institutionalisierte Austauschmöglichkeiten, die der Vernetzung und Organisation der Interessenvertretung dienen. Zudem finden regelmäßig Erhebungen durch die Belegschaft oder die Geschäftsstelle am gesamten Institut statt, um die Zufriedenheit, Bedarfe und Weiterentwicklungsvorschläge des Personals zu erfassen und die weitere Instituts- und Strategiegestaltung daran auszurichten.

Jede:r Promovierende:n hat die Möglichkeit, sich in den Mitbestimmungsprozessen einzubringen und als Repräsentant:in dieser Gruppe sich in den diversen Gremien und themenspezifischen AGs zu engagieren. Derartiges Engagement sollte dabei nicht als reine Interessenvertretung aufgefasst werden, sondern bietet vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten in strategischen Bereichen der Institutsentwicklung. Die

Tätigkeiten in der Selbstverwaltung sollten mit den verantwortlichen Begleitungs-
personen (Begleiter:innen, Principal Investigators, Forschungsgruppenleitenden;
s. zur Terminologie auch *Leitlinien*, Abs. „Die Begleitung der Promotion“) be-
sprochen bzw. ihnen zur Kenntnis gebracht werden. Es wird empfohlen, daraus
entstehende besondere Arbeitsbelastungen durch Einschränkungen anderer promo-
tionsferner Aktivitäten entsprechend im gegenseitigen Einvernehmen auszugleichen.

Offenheit

GRUNDSÄTZE OFFENER FORSCHUNG

Offene Forschung ist ein konstitutives Kennzeichen unseres Arbeitsalltags am WI. Es
ist unser erklärtes Ziel, exzellente und offene Grundlagenforschung zu betreiben, die
offene Daten und Inhalte erzeugt und verwendet. Zugang, Gebrauch, Veränderung
und Weitergabe von Forschungsoutputs sollen standardmäßig möglichst frei und
offen sein (s. OD). Als öffentlich finanzierte Einrichtung sieht das WI sich dem Ge-
danken verpflichtet, dass die erzielten Forschungsergebnisse ein barriere- und kosten-
freies Allgemeingut der Gesellschaft und seiner Teilbereiche darstellen (s. UNESCO
2021).

FÖRDERPOLITISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

In diesem Bereich bzw. den im Folgenden genannten Aspekten setzt das WI nicht
zuletzt entsprechende Empfehlungen, Leitprinzipien und Richtlinien der guten wis-
senschaftlichen Praxis sowie der maßgebenden deutschen und europäischen For-
schungsförderer um (s. v.a. DFG 2019; BMBF 2016; EC 2012).

OPEN ACCESS

Im Einklang mit den einschlägigen Promotionsordnungen empfehlen wir, quali-
tätsgeprüfte Publikationen offen in geeigneten Zeitschriften, Reihen und Verlagen
zu veröffentlichen. Zur Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen regt das WI an,
adäquate quantitative und qualitative Kriterien auf der Einzelveröffentlichungsebe-
ne unter Berücksichtigung relevanter fachlicher Traditionen heranzuziehen. Die ge-
nannten Aspekte sollen auch nach Möglichkeit für andere offene Forschungsoutputs
zugrunde gelegt werden z.B. Forschungsdaten, Forschungssoftware, Gutachter:innen-
tätigkeiten (open peer review) etc.

RESEARCH ASSESSMENT

Um die gegenwärtige Transformation zu offener Forschung aktiv zu gestalten, ist
das Institut bestrebt, bei der Beurteilung von Forschungsleistungen im Einklang mit
den jeweils erreichten Karriere- und Erfahrungsstufen offene Forschungsaktivitäten
zu berücksichtigen und zu würdigen (s. z.B. DORA 2012; TUM 2014; Ghent 2016;
Tampere 2019). Den beteiligten Akteuren (bes. Principal Investigators, Forschungs-
gruppenleitenden) wird deshalb vorgeschlagen, mehrdimensionale, transparente, in-
novative, robuste, flexible und faire Leistungskriterien heranzuziehen und in der Ge-
samtschau offene Forschungstätigkeiten adäquat anzuerkennen (s.a. DORA 2012;
EUA 2018; SE 2020).

INSTRUMENTE
OFFENER FORSCHUNG
AM WI

Für die Gestaltung individueller Veröffentlichungsstrategien als ein zentraler Baustein akademischer Karrieren raten wir Promovierenden, sich mit ihren Principal Investigators und Forschungsgruppenleitenden abzustimmen. Um die genannten Ziele in den genannten Bereichen umzusetzen, stehen am WI insbesondere folgende Instrumente bereit:

- \ gezielte Förderung von Open-Access-Publikationen und offener Methodologien, Tools und Forschungssoftware sowie deren Vermittlung in Weiterbildungsmaßnahmen;
- \ Sensibilisierung für Möglichkeiten offener Daten und offener Forschungsprozesse in Individual- und Gruppenprojekten;
- \ Nutzung innovativer, offener Formate zur Erarbeitung und im Anschluss offene Verbreitung wissenschaftlicher Resultate (z.B. durch Ausstellungen, Barcamps, Hack-/Thinkathons, MOOCs) sowie Unterstützung von Ko-Kreation mit zivilgesellschaftlichen und wirtschaftlichen Akteuren (z.B. in open labs, Maker Spaces, Blockchain Nights) auf Basis offener, gemeinnütziger Verwertungsmodelle
- \ Weizenbaum Library als leistungsfähige Infrastruktur offener Forschung
- \ Weizenbaum Cloud und Software als Instrumente bzw. Repositorium für kollaborative Arbeits- und Codingprojekte

Transfer

GRUNDSÄTZE

... in die Gesellschaft, Wirtschaft, Politik, Kultur

Der Transfer der Forschung in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik ist ein Markenzeichen des WI. Wir verstehen Transfer als einen iterativen und partizipativen Prozess, der sich nicht in einmaligen Aktivitäten oder Veranstaltungen erschöpft und der auch nicht erst nach dem Ende der eigentlichen Forschung einsetzt. Transfer meint vielmehr zirkuläre und „multidirektionale“ Übersetzungsvorgänge zwischen Wissenschaft, (Zivil-) Gesellschaft, Politik, Kultur, Medien und Wirtschaft (BUA 2019, [2]).

EMPFEHLUNGEN

Promovierenden am WI empfehlen wir, ihre Forschung gegenüber Öffentlichkeit, Gesellschaft, Kultur, Politik, Medien und Wirtschaft sichtbar zu machen. Hierbei geht es primär nicht darum, alle erdenklichen Formen von Transferaktivität auszuprobieren, sondern die Facetten des eigenen Handelns in diversen Transferfeldern bewusst zu gestalten sowie ggf. gezielt ein Profil zu entwickeln, wo und wie die eigene Forschungsarbeit gesellschaftliche, kulturelle, politische usw. Relevanz besitzt und Wirkung („impact“) entfalten kann. Durch die Forschungsarbeit am WI im Rahmen einer Dissertation kann somit Transferkompetenz erworben und in prakti-

schen Transfertätigkeiten erprobt werden. Das WI bietet Promovierenden vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten für Transferaktivitäten an (Ansprechperson: Johanna Hampf). Zurzeit sind im Bereich Transfer am WI folgende Formate zentral:

FORMATE

- \ Weiterbildungsangebote zum Kompetenzaufbau im Transferbereich
- \ Weizenbaum-Forum
- \ Weizenbaum Conference
- \ Berlin Science Week
- \ Weizenbaum Assembly auf dem Chaos Communication Congress
- \ verschiedene Kooperationsformate z.B. mit der Bundes- und Landeszentrale für Politische Bildung
- \ Mitarbeit bei Stellungnahmen/Positionspapieren und Kommentaren für politische Stakeholder
- \ Roundtable-Formate für politische Stakeholder
- \ Weizenbaum-Filmnacht

TRANSFER IN UND DURCH DIE LEHRE

... in die universitäre Lehre

Ein besonderer Aspekt des Transfers ist die wissenschaftliche Lehre. Mitarbeiter:innen des WI haben im Allgemeinen keine direkte Lehrverpflichtung. Gerade für Promovierende, die eine Hochschulkarriere anstreben, ist aber eine frühe und systematische Auseinandersetzung mit Hochschuldidaktik und das Gewinnen von Lehrerfahrung wichtig.

Um es Promovierenden einfacher zu machen, Hochschullehre anzubieten, sind insbesondere die begleitenden Personen angehalten, Kontakte zu Fakultäten zu vermitteln und beim Erarbeiten von Seminarthemen und -plänen unterstützenden Rat zu geben. Auch eine Teilnahme von Mitarbeiter:innen an den hochschuldidaktischen Programmen der Partneruniversitäten empfehlen wir. Gerade für die erste Lehrveranstaltung eines:r Promovierenden regen wir an, die Möglichkeit des sogenannten Co-Teachings (d.h. einer gemeinsamen Lehrveranstaltung mit einem:r erfahrenen Dozent:in) und/oder der Mitbegleitung von Bachelor- und Masterarbeiten zu eruieren.

Die Mitarbeit der Promovierenden im Lehrbetrieb charakterisiert sich generell durch Eigeninitiative und Freiwilligkeit. Eine Verpflichtung zur Lehre oder zur Lehrunterstützung ist im Rahmen der Tätigkeit am WI grundsätzlich nicht vorgesehen. Im Übrigen raten wir Promovierenden, nicht mehr als eine große Lehrveranstaltung im Kalenderjahr abzuhalten, um die sonstigen, mit dem WI verbundenen Aufgabenbereiche nicht zu vernachlässigen.

Interdisziplinarität

GRUNDSÄTZE

Die Interdisziplinarität als zentrales Merkmal des Arbeitens am WI resultiert aus dem Forschungsfokus und Institutsaufbau. Interdisziplinäres Arbeiten wird in allen Arbeitskontexten gezielt gefördert und weiterentwickelt – ohne jedoch, dass gerade mit Blick auf die Promotionen darüber die Hauptdisziplin(en) vernachlässigt wird. Der jeweilige – und d.h. auch: optionale – Anteil an Interdisziplinarität in Promotionsvorhaben resultiert aus dem methodisch-inhaltlichen Zuschnitt des Forschungsgegenstands. Mögliche Spannungsverhältnisse zwischen fachlich geprägter Forschungsarbeit in Individualprojekten und interdisziplinär angelegten Gemeinschaftsprojekten können in den zugehörigen Forschungsgruppen adressiert werden.

HERAUSFORDERUNGEN UND CHANCEN

Seitens des Instituts und aller Verantwortlicher wird explizit anerkannt, dass interdisziplinäre Arbeit gerade in frühen Karrierestufen eine große Herausforderung darstellt. Es ist den Verantwortlichen bewusst, dass interdisziplinäre Forschungsaktivitäten umfassende Einarbeitung und Zeit bedürfen, methodologisch anspruchsvoll sind und der akademische Arbeitsmarkt in der universitären Forschung und Lehre dennoch im Regelfall am traditionellen Fächerkanon ausgerichtet ist (s.a. Wissenschaftsrat 2020, 66-67). Erfolgreiches interdisziplinäres Arbeiten erfordert daher ein Mehr an Begleitung und Vermittlung, z.B. in Bezug auf das Entwickeln geeigneter Veröffentlichungsstrategien. Regelmäßige Beratungsgespräche, in denen die Erfahrungen relevanter Begleitungspersonen (Principal Investigators, Forschungsgruppenleitende) weitergegeben werden, sind ein wichtiger Bestandteil der Promotion am WI. Ein zentraler Gesichtspunkt dieser Gespräche liegt im disziplinspezifischen Zugriff auf die behandelten Themen, um interdisziplinäre Aktivitäten am Institut fachlich zu fundieren und die Karrierepfade der Promovierenden nachhaltig zu gestalten.

ORTE DER INTER- DISZIPLINARITÄT

Jenseits der Gruppenarbeit findet der Austausch über Fächergrenzen am WI in spezifischen Veranstaltungs- und Diskussionszusammenhängen statt. Insbesondere folgende Formate sind Orte der Vermittlung und Erarbeitung interdisziplinären Denkens und Handelns:

- \ Querschnittsbereiche: Die Querschnittsbereiche des WI verfolgen zzt. drei Fragestellungen „autonome Systeme und Selbstbestimmung“ (Ansprechperson: Florian Butollo, Florian Eyert, Florian Irgmaier, Rainer Rehak), „Sicherheit und Offenheit“ (Ansprechperson: Martin Florian, Lena Ulbricht, Sonja Schimmler), „Digitalisierung und Nachhaltigkeit“ (Ansprechperson: Stefan Ullrich, Rainer Rehak, Andrea Hamm). Interessent:innen können sich für weitere Informationen bzw. zur Teilnahme an die genannten Ansprechpersonen wenden.
- \ Research Day: Der Research Day findet seit 2021 zweimal jährlich statt und bietet eine Plattform zur Diskussion und Vernetzung innerhalb des Instituts. Die Vorstellung neuer Forschungsergebnisse, Erprobung interdisziplinärer Methodologien und offene Foren zur Anbahnung neuer Forschungsfragen und -vorhaben stehen im Mittelpunkt. Themen der allgemeinen Institutsentwicklung, wie z.B.

gute wissenschaftliche Praxis im digitalen Zeitalter, werden dort ebenfalls in unregelmäßigem Abstand verhandelt (Ansprechperson: Julian Vuorimäki).

- \ Retreats: Retreats finden auf Forschungsgruppenebene sowie innerhalb der Statusgruppen in regelmäßigen (meist jährlichen) Abständen statt. Der vertiefte Dialog über Fachgrenzen und die gemeinsame Arbeit an interdisziplinären Gruppenprojekten bilden den Kern der Retreats.
- \ Brown Bag Lunches und Workshops: Die Brown Bag Lunches wurden als informelles Austauschformat kurz nach der Institutsgründung begonnen. Das Format soll zukünftig auf Promovierende als Teilnehmende beschränkt werden und experimentelle Präsentationsformen umfassen, wie z.B. Vorträge zu methodischen Fehlern, gedanklichen Sackgassen etc.
- \ Workshops: Im umfangreichen Angebot an internen Workshops werden gezielt Grundlagen der im Institut beteiligten Fächern und Themenbereiche vermittelt. Workshops können selbstorganisiert angeregt oder durchgeführt werden. Daneben werden auch Angebote seitens der Geschäftsstelle des WI erarbeitet, wobei die Promovierenden gebeten werden, Bedarfe an zuständige Kolleg:innen in der Geschäftsstelle zu kommunizieren.
- \ Eine weitere Maßnahme praktizierter Interdisziplinarität kann ggf. in der entsprechenden Auswahl eines:r Zweitbegleiters:in liegen.

Internationalität

GRUNDSÄTZE

Wissenschaft und Forschung zeichnen sich heutzutage in fast allen Ländern durch hochgradige Vernetzung und Zusammenarbeit jenseits staatlicher Grenzen aus. Vielleicht insbesondere die interdisziplinäre Digitalisierungsforschung am WI setzt auf globale Kollaboration und Austausch.

Für Promovierende (und Postdoktorand:innen) wird dazu in den WI-Leitlinien für Forschungsgruppen festgehalten, dass u.a. finanzielle und technische Mittel bereitgestellt sowie Gastaufenthalte im internationalen Ausland und Vernetzung in der Forschungsgemeinschaft gefördert werden (Weizenbaum-Institut 2019, 3). Promovierende können – z.T. in Absprache mit den Principal Investigators und Forschungsgruppenleitenden – für die Vernetzung auf bestehende Instrumente und Formate zurückgreifen, wie v.a. das Fellowprogramm, Kooperationen des Leitungspersonals, das Global Network of Internet and Society Research Centers oder die jährliche Weizenbaum Conference (Ansprechperson: Referent:in Internationalisierung). Darüber hinaus lassen sich folgende Empfehlungen festhalten:

EMPFEHLUNGEN UND BEST PRACTICE

- \ Wir ermutigen Promovierende, sich international durch Teilnahme an relevanten internationalen Konferenzen und Auslandsaufenthalte zu vernetzen. Wir empfeh-

len, längere Forschungsaufenthalte hinreichend frühzeitig mit den verantwortlichen Begleitungspersonen abzusprechen (bei Aufenthalten über drei Monaten im Normalfall sechs Monate im Voraus).

- \ Das Fellowprogramm des WI ermöglicht, vor Ort in Berlin mit Forscher:innen aus dem eigenen oder benachbarten Gebieten in Kontakt zu treten und ggf. zu kooperieren. Promovierende können sich hier einbringen und auch eigene Auslandsaufenthalte vorbereiten.
- \ Am WI werden aufgrund der internationalen Zusammensetzung des Personals zwei hauptsächliche Arbeitssprachen gepflegt: Deutsch und Englisch. Es herrscht ein Gebot zur Inklusion, d.h. gemeinschaftlich und situativ die Sprache zu wählen, die den Ausschluss von Teilnehmer:innen so weit wie möglich vermeidet.
- \ Offizielle Dokumente werden nach Möglichkeit in beiden Sprachen zur Verfügung gestellt. Das Inklusionsgebot gilt auch für institutsinterne Informationsformate, wie z.B. Veranstaltungsankündigungen oder mit externen Dozent:innen organisierte Weiterbildungsangebote.
- \ Für die je eigene internationale Vernetzung und Karriereplanung kann es ratsam sein, eine:n ausländische:n Zweitbegleiter:in für die Dissertation auszuwählen. Zudem können Promotionen auch in weiteren Sprachen angefertigt und eingereicht werden, falls dies die Begleitungssituation und die einschlägige Promotionsordnung zulässt.
- \ Wir empfehlen zudem mit Nachdruck, dass Doktorand:innen wissenschaftliche Publikationen sowohl in offenen, qualitätsgeprüften, hervorragenden deutsch- als auch englisch- oder anderssprachigen Zeitschriften veröffentlichen, um das individuelle Profil der:des Promovierenden im internationalen Forschungsraum zu stärken.w

Diversität

GRUNDSÄTZE

Das WI verfolgt die miteinander verzahnten Ziele der Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit. Beide Ziele gehen auf das allgemeine Leitbild des Instituts zurück und werden dort durch das Gebot, „respektvoll und inklusiv miteinander zu arbeiten“ begründet. Auch Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in diesem Themenkomplex berücksichtigt.

Neben der Beachtung gängiger Rechtsnormen, wie z.B. des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), bedeuten die Prinzipien der Diskriminierungsfreiheit und Chancengleichheit unter anderem, sich aktiv mit der sozialen Zusammensetzung der eigenen Mitarbeitenden zu beschäftigen und bei Bedarf Maßnahmen zu entwickeln, um Chancengleichheit zu erhöhen. Im Bereich der Geschlechtervielfalt können ähnliche Daten erhoben und Aktivitäten entwickelt werden, um das Verhältnis

der Geschlechter (inkl. diverser Menschen) innerhalb der Promovierendengruppe ausgeglichen zu gestalten.

ZIELE, MASSNAHMEN,
ANSPRECHPERSONEN

Diversität ist am WI sowohl integraler Bestandteil der gelebten Institutskultur als auch ein orientierendes Ideal, das in Strategie- und Steuerungsverfahren sowie Leitlinien einbezogen wird. In diesem Feld richtet das WI sich – wie auch in den bereits behandelten Themen (z.B. Transfer, Offenheit) – nicht zuletzt an der Best Practice seiner Verbundpartner aus – hier ist insbesondere die Diversitätsstrategie der Technischen Universität Berlin zu nennen.

- \ Das WI fördert Chancengleichheit und Forschung auch in familiären Umbruchsituationen im Rahmen der Ressourcenzmöglichkeiten und der Erfordernis von Fairness gegenüber allen Mitarbeitenden. Elternzeit oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sollen z.B. grundsätzlich keine (langfristig) negativen Auswirkungen auf die Forschungstätigkeit und das Beschäftigungsverhältnis am Institut sowie den weiteren Karriereverlauf haben. Im Rahmen gesetzlicher Regelungen und der Vorgaben durch die Zuwendungsgeber orientiert das WI sich in diesem Bereich zusätzlich u.a. an den Empfehlungen der DFG zur Förderpraxis (s.a. Sommer et al. 2018).
- \ Bei der Entwicklung von Weiterbildungs- oder Mentoringangeboten wird das WI die Bedarfe weiblicher und nicht-binärer Promovierender mit besonderem Augenmerk berücksichtigen. Außerdem sollen bedarfsabhängig Weiterbildungen zu Diversitätsaspekten offeriert werden, um etwaige Lücken im Veranstaltungsportfolio der Verbundpartner zu schließen.
- \ Regelmäßiger Austausch über diversitätsbezogene Themen und Erarbeitung etwaiger Maßnahmen finden in der AG Diversität statt. Das Engagement in der AG steht allen Mitarbeitenden offen (Ansprechperson: Lena Ulbricht).
- \ Schließlich ist sich das WI seiner Verantwortung in besonderen Belastungs- und Krisensituationen bewusst. In der gegenwärtigen Corona-Pandemie bemüht sich das Institut unter anderem nach Bedarf darum, unerwünschte Folgen für Promotionsprojekte abzufedern. Bereits begonnene und fortgeschrittene Forschungsarbeiten sollen nach Möglichkeit zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht werden. Das WI rekurriert hier auf Hinweise des Hauptausschusses der DFG.

Rahmenbedingungen der Forschungsarbeit von Doktorand:innen am Weizenbaum-Institut

KARRIEREFÖRDERUNG ALS STRATEGISCHE AUFGABE DES INSTITUTS

Die Förderung akademischer Talente und wissenschaftlicher Karrieren ist ein zentrales Ziel des WI. Die Promotion nimmt dabei eine herausgehobene Stellung ein, da sie der zentrale Einstiegspunkt in eine wissenschaftliche Karriere ist und die häufigste wissenschaftliche Qualifikationsleistung am WI in Kooperation mit den Verbundeinrichtungen und anderen Organisationen darstellt. Hinsichtlich der Arbeits- und Finanzierungsbedingungen sind wir am WI bestrebt, attraktive, faire, transparente und nach Möglichkeit einheitliche Beschäftigungsverhältnisse für Promovierende zu schaffen und auch dadurch ein Anziehungspunkt für die hellsten Köpfe der Digitalisierungsforschung zu werden (s.a. JA 2020; DFG 2021a). Das vorliegende Dokument bezweckt, zur weiteren Professionalisierung und, wo zweckmäßig, Standardisierung akademischer Personalentwicklung beizutragen (s. UniNetzPE 2015; Beadle et al. 2019; Hasgall et al. 2019; Vurgun et. al. 2019). Die Vielfalt individueller Lebens- und Berufswege im Forschungsbereich bleibt dabei gewahrt und erhalten.

SPEZIFIKA UND ZIELE DER PROMOTION AM WI

Die Forschungstätigkeit am WI im Rahmen einer Dissertation an den Verbundeinrichtungen oder sonstigen Organisationen unterscheidet sich von anderen gängigen Formen der Promotion wie der Individualpromotion oder der Mitarbeit an einem Lehrstuhl. Die Anforderungen an Promovierende am WI sind hoch: Forschungsarbeiten am Institut sollten vor allem fachlich exzellent sein und, falls sinnvoll und möglich, interdisziplinäres Innovationspotential als Beitrag zum gesamten, fachübergreifenden Institutsprofil entfalten. In diesem Spannungsfeld bewegen sich die Vorhaben am WI. Die Verbundstruktur und das junge Alter des Instituts resultieren in einer Ermutigungs- und Beteiligungskultur sowie agilen Strukturen, die Eigeninitiative und Eigenverantwortung erfordern und unterstützen. Die Promovierenden erhalten eine enge Begleitung durch Principal Investigators, Forschungsgruppenleitende und, sofern vorhanden, externe Fachleute.

Eine Dissertation am WI ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht als strukturiertes Promotionsprogramm im engeren Sinn angelegt. Sie ist vielmehr primär durch die Zusammenarbeit in den einzelnen Forschungsgruppen, mit den Forschungsgruppenleitenden und Principal Investigators sowie die Kollaboration in Querschnittsbereichen gekennzeichnet. Daneben existieren gegenwärtig – je nach Bedarf und Themenzuschnitt der Dissertation – Bottom-up-Initiativen und Kooperationen mit Nichtregierungsorganisationen oder andere sektorenübergreifende Aktivitäten, die sich auf individuellen Forschungsinteressen gründen und laufend erweitert werden können. Hiermit einhergehende Chancen (bspw. Freiräume für kollaborative Projekte) und Herausforderungen (bspw. Zeitaufwand für Organisation und Durchführung gemeinschaftlicher Vorhaben) sind allen Beteiligten bewusst. Sie werden gemeinsam reflektiert und in der Zeitplanung individueller Dissertationsprojekte berücksichtigt. Schließlich verbindet das WI existierende bzw. entstehende Initiativen der Verbundpartner, wie bspw. das Graduate Studies Support Program der Berlin University Alliance, und

bringt dort eigene Erfahrungen und Kompetenzen ein. Mit dem zunehmenden, erfolgreichen Aufbau dauerhafter Strukturen am WI – auch durch das vorliegende Leitbild und vergleichbare Maßnahmen – werden Voraussetzungen geschaffen, um zukünftig ein systematisches, partizipatives und bedarfsorientiertes Curriculum für Promovierende am Institut zu etablieren.

Promotion, Forschungsgruppe, Querschnittsbereiche

PROMOTION IM FOKUS

Die Arbeit an einer Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades stellt im Rahmen einer Forschungstätigkeit am WI die Hauptaufgabe und den wesentlichen Beitrag zur Forschung durch die Promovierenden dar. Die:der Promovierende ist dabei stets in eine thematisch passende Forschungsgruppe eingebettet. Darüber hinaus gibt es Austauschmöglichkeiten mit weiteren Promovierenden, dem:n Forschungsgruppenleitenden und involvierten Principal Investigators.

FORSCHUNGSGRUPPE ALS RESONANZRAUM

Die Forschungsgruppe bildet einen Resonanzboden für das je eigene wissenschaftliche Tun und liefert eine erste Plattform für interdisziplinären Austausch und Forschungsarbeit. Dabei ist hervorzuheben, dass der Arbeitsanteil für das eigene Engagement in der Forschungsgruppe variabel sein kann, aber klar begrenzt sein muss. In diesem Sinne sollten Phasen intensiver Gruppenarbeit auch wieder Phasen intensiver Dissertationsarbeit folgen. Im Regelfall ist es empfehlenswert, große Synergien zwischen der Projektarbeit in der jeweiligen Forschungsgruppe und der individuellen Promotionsleistung von Anbeginn sicherzustellen.

QUERSCHNITTSBEREICHE FÜR BREITE, FACHÜBERGREIFENDE FRAGESTELLUNGEN

Über die Querschnittsbereiche (autonome Systeme u. Selbstbestimmung; Sicherheit u. Offenheit; Digitalisierung u. Nachhaltigkeit) ergibt sich eine zweite, institutsweite Plattform für interdisziplinäre Vernetzung und Projektarbeit. Hier ist fakultative und auch punktuelle Mitarbeit jederzeit möglich und erwünscht. Das Engagement für ein Querschnittsthema kann aus dem Mehrwert für die individuelle Forschungsarbeit der:des Promovierenden, Neugierde oder anderen, übergreifenden Motivlagen resultieren. Gleichzeitig kann ein einzelnes Promotionsprojekt auch einen entsprechenden Querschnittsbereich maßgeblich voranbringen, sofern das Thema der Forschung daran ausgerichtet wird. Schließlich gilt es zu betonen, dass die stabile und vergleichsweise umfängliche Förderung der Promovierenden am WI gerade aus dem Grund besteht, dass interdisziplinäre Forschungstätigkeit und dass wissenschaftliches Arbeiten jenseits etablierter Fachgrenzen unterstützt werden sollen (s.a. Bundesbericht 2021, 115-117, 132-138; DFG 2021b, c).

Begleitung, Fachgespräche und Karriereentwicklung

ERFOLGSFAKTOREN: BERATUNG UND BE- GLEITUNG

Beratung und Begleitung finden am WI auf mehreren Ebenen statt und ermöglichen so eine vielfältige Perspektivierung der individuellen Arbeit an einer Forschungslaufbahn oder alternativen Karrierewegen. Über die jeweilige Forschungsgruppe besteht direkter Kontakt zu mindestens einer:m Principal Investigator und einer:m Forschungsgruppenleitenden des WI. Hier kann eine lebens- und alltagsnahe, forschungspraktische Begleitung stattfinden, die durch regelmäßige Status- und Fachgespräche ergänzt wird, um den Fortgang der eigenen Arbeit und die Karriereentwicklung sicherzustellen (s. *Leitlinien* für weitere Einzelheiten).

Arbeitskultur und Wohlbefinden

GRUNDSÄTZE

Körperliche Gesundheit und mentales Wohlbefinden der Promovierenden sind Bedingungen erfolgreicher Forschungstätigkeit. Wir sind uns am WI der Verantwortung und Fürsorge gegenüber unseren Mitarbeitenden, den Forschenden allgemein und Wissenschaftler:innen am Karrierebeginn im Besonderen bewusst.

Die Arbeitsbedingungen und Aktivitäten zur Karriereentwicklung berücksichtigen deshalb nach Möglichkeit ganzheitlich die Bedürfnisse der Forschenden und unterstützen sie in der vollen Entfaltung ihres akademisch-kreativen Potentials. Zuverlässigkeit, Verbindlichkeit, Transparenz, Kollegialität und Dialogbereitschaft zwischen allen Beteiligten (insbes. Forscher:innen, Leitungsebene, Administration) charakterisieren den Ansatz des WI im Umgang mit seiner wertvollsten Ressource, den mitarbeitenden Menschen und Forschenden.

QUALITÄTSPRIORI- SIERUNG

Problematische, weil einseitig auf quantitative Leistungskriterien ausgerichtete Anreizsysteme in der Bewertung von Forscher:innen versucht das WI, durch innovative Maßnahmen im Bereich offener Forschung zu ergänzen und fortzuentwickeln (s. oben weiterführend Prinzip „Offenheit“ sowie Nature 2019; DFG 2021a). Darüber hinaus sollen durch familiäre Pflege- bzw. Betreuungsverpflichtungen oder andere außerordentliche Belastungssituationen, wie z.B. die Corona-Pandemie, prinzipiell keine Nachteile für die Fortführung oder den Abschluss von Forschungstätigkeiten am Institut entstehen (s. weiterführend oben Prinzip „Diversität“).

SCHUTZ VOR MISS- BRAUCH

Machtmissbrauch, sexuelle Belästigung und andere Formen der Missachtung oder Diskriminierung werden am WI nicht toleriert. Je nach Sachlage können Principal Investigators, Forschungsgruppenleitende, Vertrauenspersonen des Instituts bzw. Ombudspersonen der Verbundpartner und/oder Mitarbeitende der Geschäftsstelle (Abt. Verbundkoordination) vertraulich angesprochen werden, um nach Lösungen zu suchen (s. *Leitlinien* mit entsprechenden Kontaktangaben).

Hintergrundinformationen zum Weizenbaum-Institut

- \ Das WI ist ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Verbundprojekt aus Berlin und Brandenburg. Die Verbundpartner sind Fraunhofer FOKUS, Freie Universität Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin, Technische Universität Berlin, Universität der Künste Berlin, Universität Potsdam und das Wissenschaftszentrum Berlin.
- \ Aktuell befindet sich das Institut in der zweiten Aufbauphase (2021/22). Die einhergehende sowie folgende Evaluierungen und Förderanträge werden maßgeblich in die kontinuierliche Fortentwicklung des Leitbilds und mögliche resultierende strukturelle Maßnahmen zur Gestaltung der Promotion einfließen. Einschlägige Empfehlungen vergangener Evaluierungsberichte (2020) wurden im vorliegenden Dokument berücksichtigt.
- \ Das WI erforscht interdisziplinär und grundlagenorientiert den Wandel der Gesellschaft durch die Digitalisierung und entwickelt Gestaltungsoptionen für Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Wissenschaftliche Ausbildung und Förderung der Mitarbeitenden gehören zu den Kernaufgaben des WI.

Weiterführende Informationen und Literatur

- Beadle et al.** (2019). Brian Beadle et al. Being a Doctoral Researcher in the Leibniz Association: 2019 Leibniz PhD Network Survey Report. Mannheim: GESIS. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-69403-1> (letzter Zugriff: 23.12.20)
- CC-BY** (2020). Creative Commons Attribution 4.0 International Public License. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode> (letzter Zugriff: 22.12.20)
- BMBF** (2016). Bundesministerium für Bildung und Forschung. Open Access in Deutschland. Berlin: BMBF.
- BUA** (2019). Berlin University Alliance. Zusammenfassung des Antrags: Berlin University Alliance - Crossing Boundaries toward an Integrated Research Environment. Berlin: BUA. <https://www.berlin-university-alliance.de/press/berlin-university-alliance-summary.pdf> (letzter Zugriff: 22.12.20)
- Bundesbericht** (2021). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: wbv Media. <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> (letzter Zugriff: 25.02.21)
- DFG** (2014). Deutsche Forschungsgemeinschaft. Appell zur Nutzung offener Lizenzen in der Wissenschaft (= Information für die Wissenschaft, Nr. 68). Bonn: DFG. https://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/2014/info_wissenschaft_14_68/ (letzter Zugriff: 22.12.20)
- DFG** (2019). Deutsche Forschungsgemeinschaft. Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis - Kodex. Bonn: DFG. <https://zenodo.org/record/3923602> (letzter Zugriff: 06.04.21)
- DFG** (2021a). Deutsche Forschungsgemeinschaft. Prinzipien wirksamer Karriereunterstützung in der Wissenschaft. Bonn: DFG. https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/wissenschaftliche_karriere/prinzipien_karriereunterstuetzung.pdf (letzter Zugriff: 06.04.21)
- DFG** (2021b). Deutsche Forschungsgemeinschaft. Sprint oder Marathon? Die Dauer von Promotionen in DFG-geförderten Verbänden. Bonn: DFG. <https://zenodo.org/record/5520751> (letzter Zugriff: 17.11.21)
- DFG** (2021c). Deutsche Forschungsgemeinschaft. Alles hat ein Ende ... oder? Abgeschlossene und nicht abgeschlossene Promotionen in DFG-geförderten Verbänden. Bonn: DFG, 2021. <https://zenodo.org/record/5520850> (letzter Zugriff: 17.11.21)
- DORA** (2012). San Francisco Declaration on Research Assessment. Rockville, MD: American Society for Cell Biology. <https://sfdora.org/read/> (letzter Zugriff: 22.12.20)
- EC** (2012). European Commission. „Commission Recommendation of 17 July 2012 on Access to and Preservation of Scientific Information“. Official Journal of the European Union 55, Nr. L194 (17. Juli 2012): 39-43. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TX/?uri=OJ:L:2012:194:TOC> (letzter Zugriff: 18.02.21)
- EUA** (2018). European University Association. EUA Roadmap on Research Assessment in the Transition to Open Science. Brussels: EUA, 2018. https://eua.eu/downloads/publications/eua-roadmap-on-research-assessment-in-the-transition-to-open-science_v20-08-2019.pdf (letzter Zugriff: 18.02.21)
- GEW** (2012). Günauer, Franziska, Anne K. Krüger, Johannes Moes, Torsten Steidten und Claudia Koepernik (Hg.). GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive: ein Ratgeber von und

für DoktorandInnen. 2. Auflage. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Ghent (2016). Universiteit Gent. Vision Statement for Evaluating Research at Ghent University. Ghent: Universiteit Gent. <https://www.ugent.be/en/research/research-strategy/research-evaluation-principles.pdf> (letzter Zugriff: 22.12.20)

Hasgall et al. (2019). Alexander Hasgall et al. Doctoral education in Europe today: approaches and institutional structures. Brussels: European University Association - Council for Doctoral Education (EUA-CDE). <https://www.eua-cde.org/downloads/publications/online%20eua%20cde%20survey%2016.01.2019.pdf> (letzter Zugriff: 23.12.20)

JA (2020). Junge Akademie. Plädoyer für einen Tarifvertrag Promotion. Berlin: Junge Akademie. https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Bilder/publikationen/20200915_Stellungnahme_AG_Pro-Motion.pdf (letzter Zugriff: 22.12.20)

Leibniz-Gemeinschaft (2019a). Stand der Umsetzung des Pakts für Forschung und Innovation: 13. Bericht der Leibniz-Gemeinschaft an die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK). Berlin: Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft. https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Organisation/Leibniz-Gemeinschaft_Pakt_Monitoring-Bericht_2019.pdf (letzter Zugriff: 23.12.20)

Leibniz-Gemeinschaft (2019b). Leitbild Leibniz-Transfer. Berlin: Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft. https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/Neues/Mediathek/Publikationen/Brosch%C3%BCren/Leitbild_Transfer_Einzelseiten.pdf (letzter Zugriff: 22.12.20)

Nature (2019). The Mental Health of PhD Researchers Demands Urgent Attention. *Nature* 575, Nr. 7782 (13. November 2019): 257–58. <https://doi.org/10.1038/d41586-019-03489-1> (letzter Zugriff: 17.02.21).

OD. Open Knowledge Foundation. Open Definition: Defining Open in Open Data, Open Content and Open Knowledge. <https://opendefinition.org/> (letzter Zugriff: 18.03.21)

SE (2020). Science Europe. Position Statement and Recommendations on Research Assessment Processes. Brussels: Science Europe, 2020. <https://www.scienceeurope.org/media/3twjxim0/se-position-statement-research-assessment-processes.pdf> (letzter Zugriff: 18.02.21)

Sommer et al. (2018). Uta Caroline Sommer / Juliane Schwieck, Dezentrale Frauenbeauftragte der Humboldt Graduate School. Vereinbarkeit von Promotion und Familie. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin. <https://www.humboldt-graduate-school.de/de/ueber-uns/frauenbeauftragte/vereinbarkeit-von-promotion-und-familie-humboldtgraduateschool-frauenbeauftragte.pdf> (letzter Zugriff: 21.01.21)

Tampere University (2019). Staff Recruitment Policy. Tampere: Tampere University. https://www.tuni.fi/sites/default/files/2019-10/rekrytointiohje-eng_web.pdf (letzter Zugriff: 22.12.20)

TU Berlin (2019). Technische Universität Berlin. Diversitätsstrategie. Chancengleichheit an der Technischen Universität Berlin. Berlin: TU Berlin. https://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710_gleichstellung/Diversity_Allgemeines/Diversit%C3%A4tsstrategie_TU_Berlin.pdf (letzter Zugriff: 19.01.21)

TUM (2014). Technische Universität München. Open Access Policy. München: Hochschulpräsidium Technische Universität. <https://www.ub.tum.de/files/open-access-policy.pdf> (letzter Zugriff: 22.12.20)

UNESCO (2021). Draft Text of the UNESCO Recommendation on Open Science. Paris: UNESCO, 2021. https://unesdoc.unesco.org/notice?id=p::usmarcdef_0000376893 (letzter Zugriff: 04.06.21).

UniNetzPE (2015). Netzwerk Personalentwicklung an Universitäten. Kodex für gute Personalentwicklung an Universitäten. Essen: UniNetzPE. <https://uninetzpe.de/wp-content/uploads/2015/12/Kodex-f%C3%BCr-gute-Personalentwicklung-an-Universit%C3%A4ten.pdf> (letzter Zugriff: 23.12.20)

Vurgun et al. (2019). Sibel Vurgun et al. Kompetenzentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern. Fördern und Entwickeln. Jena: Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND). https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2019-UniWiND_Bd10_web.pdf (letzter Zugriff: 23.12.20)

Weizenbaum-Institut (2019). Leitlinien für die Forschungsgruppen. Berlin: Weizenbaum-Institut.

Weizenbaum-Institut (2019). Leitbild. Berlin: Weizenbaum-Institut. <https://www.weizenbaum-institut.de/das-institut/leitbild/> (letzter Zugriff: 19.01.21)

Wissenschaftsrat (2020). Wissenschaft im Spannungsfeld von Disziplinarität und Interdisziplinarität (= Drucksache, Nr. 8694-20). Köln: WR. https://www.wissenschaftsrat.de/download/2020/8694-20.pdf?__blob=publication-File&v=3 (letzter Zugriff 22.12.20)

Zeit Campus (2021). Ratgeber Promotion. Das Corona Update. Hamburg: Zeitverlag Gerd Bucerius GmbH & Co. KG. https://issuu.com/zeitmagazine/docs/zcr_promotion_1-21?fr=sNTg40DE-yMDg0NjE (letzter Zugriff 11.02.21)

Impressum

Gültigkeit: Das vorliegende Dokument wurde durch das Direktorium und den wissenschaftlichen Rat des WI im Frühjahr 2021 verabschiedet. Regelmäßige Aktualisierungen durch Statusgruppen des Instituts sind im Sinne eines ‚lebenden‘ Dokuments möglich und vorgesehen.

Eine inhaltliche Prüfung durch die AG Karriereförderung und die Geschäftsstelle findet spätestens alle drei Jahre statt. Bei Rückfragen können Sie sich an die AG Karriereförderung und/oder die:den zuständigen Referent:in:en der Geschäftsstelle wenden.

Gebrauch: Das vorliegende Dokument wird als verbindliche Orientierungshilfe für gegenwärtige und zukünftige Mitarbeitende des WI genutzt. Es wird zu Informationszwecken und als Diskussionsgrundlage bereits in Personalrekrutierungsverfahren, u.a. Bewerbungsgesprächen, auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen verwendet.



Nachnutzung: Die Veröffentlichung erfolgt den Empfehlungen durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG 2014) entsprechend unter den offenen CC-BY 4.0-Lizenzbedingungen (CC-BY 2020). Weitergabe und Nachnutzung unter Namensnennung sind in vollem Umfang gestattet.

Zitierempfehlung: Weizenbaum-Institut e.V. (Mitwirkende: Julian Vuorimäki, Thorsten Thiel, Hanna Krasnova, Andrea Hamm, Jana Gundlach, Simon Schrör, Gesche Joost, Claudia Oellers), Leitbild für Doktorand:innen am Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft, Berlin: Weizenbaum-Institut e.V. 2021, DOI: 10.34669/wi.wis/3.1

Die Autor:innenreihenfolge wurde auf Basis einer Kombination des erste:r-letzte:r Autor:in-Modells mit einer sequenziellen Abnahme des Beitragsumfangs in der Nennung der Beteiligten beschlossen (s. Tschardt et al. 2007). Die Beiträge der Mitwirkenden sind in den Metadaten des Dokuments auf Basis der Contributor Roles Taxonomy (CRediT) hinterlegt.

Herausgeber:

Weizenbaum-Institut e.V.

Hardenbergstraße 32 \ 10623 Berlin \ Tel.: +49 30 700141-001

info[at]weizenbaum-institut.de \ www.weizenbaum-institut.de

Layout: Karen Fischäder