



Erarbeitung von DFG-Verbundprojekt-Anträgen - Hinweise zur Gleichstellung

Gliederung

1.	Grundlagen	1
1.1.	Chancengleichheit in der Wissenschaft.....	1
1.2.	Diversity – Vielfalt im Wissenschaftssystem	2
1.3.	Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeitsdimensionen in den Forschungsthemen	2
2.	Allgemeine Tipps	3
3.	Gleichstellung an der Universität Hamburg	3
3.1.	Zentrale Gleichstellungsmaßnahmen.....	4
3.2.	Maßnahmen in den Fakultäten	5
4.	Beispiele für die Entwicklung eigener Projekt-Maßnahmen.....	6
5.	Unterstützung/Ansprechpersonen in der Stabsstelle Gleichstellung	7

1. Grundlagen

Die DFG sieht für Anträge folgende [Grundlagen und Rahmenbedingungen](#) in Bezug auf Geschlecht und Vielfalt vor:

1. Die Förderung der [Chancengleichheit in der Wissenschaft](#) mit dem Fokus auf die Gleichstellung von Frauen und Männern (siehe: forschungsorientierte Gleichstellungsstandards)
2. Das Bekenntnis zu [Diversity- Vielfalt im Wissenschaftssystem](#)
3. Die Reflexion von [Geschlecht und Vielfältigkeit in den beantragten Forschungsthemen](#) (seit April 2020)

Diese drei Strategien beziehen sich auf unterschiedliche Bereiche der Forschungsprojekte – von den (1.) Forschenden über die (2.) strukturellen Rahmenbedingungen bis hin zu den (3.) Forschungsinhalten.

1.1. Chancengleichheit in der Wissenschaft

Die DFG sieht für die [Förderung von Chancengleichheitsmaßnahmen](#) in den einzelnen Förderverfahren folgende Ziele (speziell [Modul Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbänden](#)):

- die Anzahl der Wissenschaftlerinnen auf der Ebene der Projektleitung bzw. der antragstellenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erhöhen,
- die Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Verfolgung ihrer wissenschaftlichen Karriere unterstützen und
- den Arbeitsplatz „Wissenschaft“ familienfreundlicher gestalten.

Hierzu können je nach Antragsform Mittel in unterschiedlicher Höhe beantragt werden.

In den Projektanträgen wird üblicherweise erwartet, mit Bezug auf Gleichstellung sowohl den aktuellen Ist-Stand (z. B. Frauenanteile an der Fakultät und im geplanten Forschungsverbund, bestehende Förderstrukturen an der UHH) als auch die im Projekt geplanten zusätzlichen Fördermaßnahmen darzulegen. Die nachfolgende Aufstellung soll Ihnen bei der Formulierung dieses Antrags teils eine Hilfestellung geben. Bitte beachten Sie, dass es sich hier nicht um vorgefertigte Textbausteine handelt. Es ist ratsam

- sich mit den bestehenden Strukturen an der Universität und den geplanten Maßnahmen im Projekt eigeninitiativ auseinanderzusetzen,
- sich mit anderen Verbundprojekten zu vernetzen und Angebote auf Fakultäts- und Fachbereichsebene zu berücksichtigen,
- Personen unabhängig ihres Geschlechts die Zuständigkeit für Gleichstellungsmaßnahmen im Verbundprojekt zu übertragen und das Thema frühzeitig positiv zu besetzen,
- frühzeitig mit der Stabsstelle Gleichstellung bzw. den fakultären Gleichstellungsbeauftragten Kontakt aufzunehmen.

Gerne unterstützen wir Sie auch durch persönliche Beratung.

1.2. Diversity – Vielfalt im Wissenschaftssystem

Die Antragsstellenden werden ermutigt, die Vielfältigkeit in der Zusammensetzung der Projektarbeitsgruppe – und somit eine Perspektivenvielfalt durch die Arbeitsgruppe – herzustellen. Das kann sich auf Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter, Familienverantwortung, Gesundheitszustand und andere Diversitätsdimensionen beziehen.

Die DFG fordert Antragstellende auf, wissenschaftliche Leistungen vor dem Hintergrund individueller Lebensumstände, wie Schwangerschaft, Kinderbetreuung aber auch Behinderung, lange schwere Krankheit und Wehr- oder Zivildienst zu reflektieren. Hierzu werden bei unvermeidbaren Verzögerungen einer wissenschaftlichen Karriere [Nachteilsausgleiche](#) auf Antrag gewährt.

1.3. Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeitsdimensionen in den Forschungsthemen

Seit April 2020 sieht die DFG eine zwingende Reflexion hinsichtlich der Relevanz von Geschlecht und Vielfalt auch in der Themenstellung und Durchführung jedes Forschungsprojektes vor. Ziel der Maßnahme ist es, „blinde Flecken“ in der Forschung und in Projekten durch die fehlende Beachtung von Geschlecht und anderen Vielfältigkeitsdimensionen zu vermeiden. Die DFG hat dazu eine [Checkliste für Antragstellende](#) zur Planung von Forschungsvorhaben erstellt. Soweit dies relevant ist, sind Ausführungen im Antrag in dem Kapitel „Relevanz von Geschlecht und Vielfalt“ zu machen.

[Fachspezifische Informationen](#) auch für die Ingenieur-, Lebens- und Naturwissenschaften werden vorgestellt.

2. Allgemeine Tipps

Wenn Sie einen Antrag für ein Verbundprojekt entwickeln, sollten Sie sich drei zentrale Fragen nach einer Orientierung zur Chancengleichheit bzgl. der Verbundorganisation stellen:

1. Wie ist das Geschlechterverhältnis unter den PIs?
2. Gibt es die Möglichkeit, Rekrutierungsverfahren zu installieren, die bspw. Geschlechterverzerrungen verhindern?
3. Enthält der Vorschlag ein autonomes und zielgerichtetes Konzept/Programm zur Förderung der Chancengleichheit genau für dieses Projekt in diesem Fachgebiet?

Vor allem die dritte Frage, die Entwicklung eines Gleichstellungskonzepts mit unterschiedlichen Maßnahmen für die am Projekt beteiligten Forschenden, kann eine Herausforderung sein. Für eine erste Orientierung ist es immer ratsam, einen Blick auf die Dokumentensammlung der DFG zu [„Chancengleichheitsmaßnahmen in den einzelnen Förderverfahren“](#) zu werfen. Natürlich werden immer neue und innovative Maßnahmen geschätzt, aber Sie können sich auch von der [Gleichstellungsdatenbank](#) unserer Universität und der [INKA Datenbank](#) Anregungen holen und Maßnahmen in Ihr Projekt integrieren, die sich bereits woanders bewährt haben. Eine Auswahl von Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Hamburg sowie Anregungen für die Gestaltung projektspezifischer Maßnahmen finden Sie in den untenstehenden Abschnitten zusammengestellt.

Frühzeitig können eventuelle Nachteilsausgleiche einbezogen werden.

Die Vorgaben zur Reflexion der Vielfältigkeitsdimensionen ist bei der Entwicklung und Planung der Forschungsprojektideen zwingend zu berücksichtigen. Inhaltlich kann dazu ein frühzeitiger Austausch und eine Vernetzung mit Expert*innen sinnvoll sein, bei deren Vermittlung das hochschulübergreifende [Zentrum Gender und Diversity](#) als Zentrum der Hamburger Hochschulen behilflich sein kann.

Der Antrag muss in **geschlechtergerechter und inklusiver Sprache** verfasst sein. Die DFG selbst schreibt beide Geschlechter an, also z. B. „Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ oder nutzt geschlechtsneutrale Formulierungen wie „Studierende“. Weitere Informationen unter: www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gender/geschlechtergerechte-sprache

Gleichstellungsgesichtspunkte im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit sollten auch bei der **Begehung** berücksichtigt werden. Es sollte die Diversität des zukünftigen Teams, Sichtbarkeit von bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen (Flyer auslegen) und eine mögliche Integration des Themas an unterschiedlichen Stellen, wie Nachwuchsförderung, Öffentlichkeitsarbeit und Transfer erfolgen. Auch dabei unterstützen wir gerne.

3. Gleichstellung an der Universität Hamburg

- Die UHH untergliedert das Ziel der Gleichstellung in die Dimensionen Geschlechtergerechtigkeit (Gender), Diversität (Diversity) und Vereinbarkeit (Familie).
- Insgesamt lag der Frauenanteil an der UHH 2017 unter den Professor*innen bei 34 Prozent (ohne UKE/Fakultät für Medizin), inkl. W1 (siehe: [5. Gleichstellungsbericht UHH 2014-2017](#)), beim gesamten wissenschaftlichen Personal bei 46 Prozent ([UHH Jahresbericht 2018](#)).

- Aus der Präambel des [Gleichstellungsplans der Universität Hamburg \(2018 bis 2022\)](#): „Unter dem Leitbild „Cooperating and Innovating for a Sustainable Future“ setzt die Universität Hamburg als Universität für eine nachhaltige Zukunft ihren umfassenden Strategieprozess 2018 fort. Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit hat die UHH in ihren Leitlinien zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeitspolitik fest verankert.“
- [Stabsstelle Gleichstellung](#) (direkt dem Präsidenten zugeordnet) und Gleichstellungsbeauftragte auf zentraler Ebene sowie dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für jede der acht Fakultäten.
- Top-Level (Level 4) bei der Umsetzung der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) festgelegten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards; Aufnahme von 16 Gleichstellungsmaßnahmen der UHH in die [Datenbank INKA](#), vormals DFG-Instrumentenkasten.
- Im [Professorinnenprogramm von Bund und Ländern](#) wurde das Gleichstellungszukunftskonzept zuletzt 2018 positiv begutachtet und die Universität Hamburg war als eine von nur 86 Hochschulen deutschlandweit (in Hamburg nur UHH und UKE/medizinische Fakultät) antragsberechtigt.
- 2010 wurde die UHH mit dem [audit familiengerechte hochschule](#) zertifiziert; inzwischen abgeschlossenes drittes Re-Audit mit dauerhaftem Charakter.
- 2017 ist die Universität Hamburg dem Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ beigetreten und hat die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet.
- Die Universität Hamburg hat als erste Hamburger Hochschule ein [Diversity-Konzept \(2019 bis 2023\)](#) verabschiedet.
- 2019 wurde die Universität Hamburg mit dem [Zertifikat „Vielfalt gestalten“](#) des Stifterverbandes für die erfolgreiche Implementierung eines Diversity Managements zur Förderung von Vielfalt an der Universität ausgezeichnet und ist bis 2022 zertifiziert.

3.1. Zentrale Gleichstellungsmaßnahmen

- [Agathe-Lasch-Coaching plus divers](#): Das Einzelcoaching-Programm richtet sich im Sinne der Frauenförderung an Juniorprofessorinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen sowie unter Diversitätsgesichtspunkten an weitere Personen. Das Coaching wird auf Deutsch und Englisch angeboten.
- [Frauenförderfonds](#): Es werden Vorhaben gefördert, die auf strukturelle Innovationen sowie auf die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages bezogen sind.
- [Gleichstellungsfonds](#): Es werden Projekte zu allgemeinen Gleichstellungsthemen in Studium, Lehre und Forschung sowie Maßnahmen zum Abbau geschlechterspezifischer Benachteiligungen gefördert (auch individuelle Maßnahmen).
- [Qualifizierungsfonds](#): Es werden Workshops zur Unterstützung der Aus- und Weiterbildung von Frauen finanziert, u. a. vom Career Center, der HRA oder der Personalentwicklung der Universität Hamburg.
- Nachhaltiges und sichtbares Engagement für Gleichstellung an der Universität Hamburg wird einmal im Jahr mit dem [Gleichstellungspreis](#) ausgezeichnet.
- [Pro Exzellenzia 4.0](#) ist ein hamburgweites hochschulübergreifendes Programm zur Qualifizierung von Frauen in Führungspositionen für hochqualifizierte Frauen aus den Bereichen MINT, Kunst, Musik, Architektur und Geisteswissenschaften. Die Universität Hamburg bietet in der Veranstaltungsreihe [„Pro Exzellenzia meets UHH“](#) Lunchmeetings zum Austausch und zur Qualifikation von Nachwuchswissenschaftlerinnen an.

- Das [Familienbüro der UHH](#) ist zentrale Kontakt-, Erstberatungs- und Vermittlungsstelle für Studierende sowie für Beschäftigte in Wissenschaft und Verwaltung und ist mit der Förderung der Familienfreundlichkeit betraut. Es bietet unter anderem Beratung und Informationen bezüglich regulärer Kinderbetreuung, Tagungsbetreuung und Notfallbetreuung. Informationsveranstaltungen wie Scientific Career and Parenthood werden regelmäßig organisiert, auch in englischer Sprache.
- Die UHH hat zudem eine Reihe von Diversity-Maßnahmen umgesetzt wie z. B. das Programm [International für Alle Studierende und Alumni \(PIASTA\)](#), innerhalb der Angebote der [Hamburg Research Academy \(HRA\)](#) oder den [Verhaltenskodex Religionsausübung](#).
- Weitere (Einzel-)Maßnahmen finden sich in der umfangreichen [Gleichstellungsdatenbank](#) der Universität Hamburg, die nach dem Vorbild von INKA aufgebaut ist und zentrale sowie dezentrale Maßnahmen aus den Gleichstellungsbereichen Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit enthält.

3.2. Maßnahmen in den Fakultäten

Neben den zentralen Maßnahmen bieten die Fakultäten auch jeweils eigene Gleichstellungsprojekte und -programme an, von denen Verbundprojekte profitieren können und mit denen sich vor Antragstellung unbedingt abgestimmt werden sollte. Manche Fakultäten haben beispielsweise eigene Stipendien-, Mentoring- oder Veranstaltungsprogramme eingerichtet. Im Rahmen der Ausarbeitung von Verbundprojekt-Anträgen sollten die jeweils [zuständige Stelle in der Fakultät](#), zumeist fakultäre Gleichstellungsbeauftragte, kontaktiert werden. Darüber hinaus bietet es sich an, die jeweiligen [Gleichstellungspläne der Fakultäten](#) zu Rate zu ziehen und Maßnahmen entlang struktureller Rahmenbedingungen zu entwickeln, bspw. Höhe des Frauenanteils, Anteil internationaler Wissenschaftler*innen, Anteil von Personen mit Familienaufgaben etc.

4. Beispiele für die Entwicklung eigener Projekt-Maßnahmen

Idealerweise sollten die eigenen Maßnahmen, die Sie im Rahmen Ihres Projektes entwickeln, an die bestehenden Maßnahmen der Universität und Fakultät anknüpfen und diese ergänzen. Die nachfolgenden Beispiele sollen Anregungen für die Entwicklung solcher Maßnahmen geben:

a) Rekrutierung:

- Maßnahmen zur Rekrutierung von Frauen für die wissenschaftlichen Stellen des Projektverbundes bspw. Nutzung [spezieller Verteiler](#), aktive Ansprache
- Ggf. Maßnahmen, um in der nächsten Förderphase den Anteil an Frauen auf der Ebene der Projektleitungen zu erhöhen (z. B. Nennung konkreter Personen, die infrage kommen und bis dahin gefördert werden sollen, Nachwuchspool aufbauen)
- Anreize schaffen für vielfältig zusammengesetzte Teams, Entwicklung von spezifischen Einstellungskriterien wie bspw. Herkunft
- Geschlechter- und diversitätssensible Besetzung von Auswahlkommissionen
- Generelle Awareness für Biase's in der Personalauswahl schaffen bspw. durch Schulungen

b) Karrierefördermaßnahmen, ggf. gemeinsam mit bereits bestehenden Projekten vor Ort, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen:

- (Übernahme von Teilnahmegebühren für) Mentoring
- Übernahme von Teilnahmegebühren bzw. eigenständige Organisation und Finanzierung von Soft-Skill-Kursen, Managementtraining, Weiterbildungsangeboten, Sensibilisierungskursen etc. zum einen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (als Frauenförderung), Personen mit Familienverantwortung aber auch für alle Beteiligten
- Mobilitätsfonds
- Finanzierung von Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Führungskräfte
- Networking-Maßnahmen (z. B. auch mithilfe ausländischer Kooperationen)
- Beteiligung an der Gewinnung von Nachwuchs, z. B. eigene Angebote zum Girls' und Boys' Day

c) Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere:

- Schaffung flexibler Arbeitsbedingungen (Homeoffice etc.), insb. Finanzierung von Ausstattung
- Kinderbetreuung während der vom Forschungsverbund organisierten Veranstaltungen
- Vermittlung von Betreuungsplätzen
- Finanzierung von Kindernotfallbetreuung
- Beratung und Unterstützung rund um die Pflege von Familienangehörigen
- Unterstützung durch stud. Hilfskräfte bzw. Angestellte für Personen mit Familienverantwortung

d) Struktur und Strategie

- Verankerung des Themas Chancengerechtigkeit in der Governance-Struktur des Projekts
- Regelmäßige Berichterstattung im Verbund zu Maßnahmen und deren Entwicklung
- Testimonials und Beiträge zur Öffentlichkeitsarbeit bspw. Porträt von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Qualitätssicherung durch Wirksamkeitsanalyse der eingeführten Maßnahmen
- Befragung der Mitglieder des Verbundprojekts
- Erhebung der Bedarfe innerhalb des Verbunds
- Entwicklung eines Kodex zur guten Zusammenarbeit

- Ggf. personelle Unterstützung für die Organisation von Karriereförder- und Vereinbarkeitsmaßnahmen sowie Berichten (z. B. Hilfskraft), Verankerung in der Administration.

5. Unterstützung/Ansprechpersonen in der Stabsstelle Gleichstellung

Dr. Angelika Paschke-Kratzin

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg

Mittelweg 177, Raum: N 0056; Tel.: +49 40 42838-4443

E-Mail: gleichstellungsbeauf@uni-hamburg.de

Antje Newig

Referentin für Gleichstellung, zuständig für Gleichstellungsaspekte in Forschungsverbundanträgen

Mittelweg 177, Raum: N 0058; Tel.: +49 40 42838-3883

E-Mail: antje.newig@uni-hamburg.de