

## Erarbeitung von DFG-Verbundprojekt-Anträgen – Hinweise zur Gleichstellung

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.....	4
3.1.	Zentrale Gleichstellungsmaßnahmen .....	5
3.2.	Maßnahmen in den Fakultäten .....	6
4.	Beispiele für die Entwicklung eigener Projektmaßnahmen .....	6
5.	Unterstützung/Ansprechpersonen in der Stabsstelle Gleichstellung .....	8

### 1. Grundlagen

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

1. die Förderung der [Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft](#) mit dem Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter (siehe [forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards](#)),
2. das Bekenntnis zu [Diversität/Vielfalt im Wissenschaftssystem](#),
3. die Reflexion von [Geschlecht und Vielfältigkeit in den beantragten Forschungsprojekten](#). Im [Antragsmuster](#) finden Sie den Hinweis auf die Relevanz von Geschlecht und/oder Vielfältigkeit unter Punkt 3.7.

Diese drei Strategien beziehen sich auf unterschiedliche Bereiche der Forschungsprojekte – von (1.) den Forschenden über (2.) die strukturellen Rahmenbedingungen bis hin zu (3.) den 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. bei den Antragstellenden zu erhöhen,
- die Forscherinnen in frühen Karrierephasen bei der Verfolgung ihrer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen und
- den Arbeitsplatz „Wissenschaft“ familienfreundlicher zu 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 Antragsteils 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, sexuelle Identität, ethnische Herkunft, Lebensalter, Familienverantwortung, Gesundheitszustand, soziale Herkunft 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, Flucht, Asyl und Wehr- oder Zivildienst zu reflektieren. Hierzu werden bei unvermeidbaren Verzögerungen einer wissenschaftlichen Karriere auf Antrag [Nachteilsausgleiche](#) 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 Vielfältigkeit“ zu machen.

[Fachspezifische Informationen](#) für die Geistes- und Sozialwissenschaften sowie die Ingenieur-, Lebens- und Naturwissenschaften werden mithilfe von Beispielen aus der Forschung erläutert.

## 2. Allgemeine Tipps

Wenn Sie einen Antrag für ein Verbundprojekt entwickeln, sollten Sie sich drei zentrale Fragen 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?

Bezüglich der ersten Frage ist zu beachten, dass die DFG je nach Form des beantragten Verbunds unterschiedliche Schwerpunkte setzt: Die Zusammensetzung der PIs ist vor allem bei Sonderforschungsbereichen relevant; bei Graduiertenkollegs hingegen spielt die Rekrutierung von Frauen eine größere Rolle. Zur Beurteilung des Geschlechterverhältnisses bzw. der Zusammensetzung der PIs empfiehlt sich ein Vergleich mit den Daten des [Chancengleichheits-Monitoring](#) der DFG.

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 Informationen der DFG zu [Chancengleichheit und Diversität](#) zu werfen. Natürlich werden insbesondere neue und innovative Maßnahmen geschätzt, aber Sie können sich auch von der [Gleichstellungsdatenbank](#) unserer Universität und der [INKA-Datenbank](#) Anregungen holen und Maßnahmen, die sich bereits woanders bewährt haben, passend in Ihr Projekt integrieren. Eine Auswahl von Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Hamburg sowie Anregungen für die Gestaltung projektspezifischer Maßnahmen finden Sie in den untenstehenden Abschnitten.

Frühzeitig können eventuelle Nachteilsausgleiche einbezogen werden.

Die Vorgaben zur Reflexion der Vielfältigkeitsdimensionen sind 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 & Diversity](#) der Hamburger Hochschulen behilflich sein kann.

Der Antrag muss in **geschlechtergerechter und inklusiver Sprache** verfasst sein. Die DFG selbst schreibt grundsätzlich Männer und Frauen an, also z. B. „Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“, oder nutzt geschlechtsneutrale Formulierungen wie „Forschende“. Auch die Universität Hamburg stellt [Informationen und Empfehlungen zu geschlechtergerechter Sprache](#) bereit.

Gleichstellungsgesichtspunkte im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit sollten auch bei der **Begehung** berücksichtigt und vorab thematisiert werden. Es sollte die Diversität des zukünftigen Teams, Sichtbarkeit von bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen (evtl. Flyer ausle-

gen) und eine mögliche Integration des Themas an unterschiedlichen Stellen erfolgen, bspw. die Förderung von Forschenden in frühen Karrierephasen, Öffentlichkeitsarbeit und Transfer. Auch dabei unterstützen wir gerne.

Einige der nachfolgend unter 3.1 genannten Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Hamburg stehen Wissenschaftler:innen am UKE nicht zur Verfügung. Das dortige [Gleichstellungsreferat](#) kann Mediziner:innen noch einmal gesondert zu [Förderprogrammen am UKE](#) beraten.

### 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 2020 unter den Professor:innen (inkl. W1, aber ohne UKE/Fakultät für Medizin) bei 34 Prozent (siehe [6. Gleichstellungsbericht UHH 2018-2020](#)), beim gesamten wissenschaftlichen Personal bei 45 Prozent ([Jahresbericht UHH 2021](#)).
- Aus der Präambel des [Gleichstellungsplans der Universität Hamburg \(2023 bis 2027\)](#): „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.“
- An der Universität Hamburg finden sich als Gleichstellungsakteur:innen u. a. die [Stabsstelle Gleichstellung](#) (der Vizepräsidentin für Transfer, akademische Karrierewege und Gleichstellung zugeordnet), eine Gleichstellungsbeauftragte auf zentraler Ebene sowie dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für jede der acht Fakultäten.
- Die Universität Hamburg befindet sich auf dem Top-Level (Level 4) bei der Umsetzung der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) festgelegten forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards; 16 Gleichstellungsmaßnahmen der UHH wurden in die [Datenbank INKA](#), vormals DFG-Instrumentenkasten, aufgenommen.
- 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 erhielt die UHH das Zertifikat nach einem abgeschlossenen dritten Re-Audit im Jahr 2017 auf Dauer. Weiterhin wird seit 2019 alle drei Jahre ein Dialogverfahren zur Qualitätssicherung durchgeführt. 2017 ist die Universität Hamburg dem Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ beigetreten und hat die gleichnamige Charta 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. Mit Fortschreibung des Konzepts im Jahr 2023 wird die Diversity-Arbeit an der UHH konsequent fortgesetzt. Der Re-Auditierungsprozess des Zertifikats „Vielfalt gestalten“ wird bis Frühjahr 2025 abgeschlossen sein.

### 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 (ohne UKE).
- [Gleichstellungsfonds](#): Es werden Projekte zu allgemeinen Gleichstellungsthemen in Studium, Lehre und Forschung sowie Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen gefördert (auch individuelle Maßnahmen; ohne UKE).
- [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 (ohne UKE).
- Nachhaltiges und sichtbares Engagement für Gleichstellung an der Universität Hamburg wird einmal im Jahr mit dem [Gleichstellungspreis](#) ausgezeichnet (eigener Gleichstellungspreis am UKE).
- [Pro Exzellenzia plus](#) 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 Forscherinnen in frühen Karrierephasen 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 Kinder-, Tagungs- und Notfallbetreuung. Informationsveranstaltungen wie „Scientific Career and Parenthood“ werden regelmäßig in deutscher und englischer Sprache organisiert.
- Die UHH hat zudem eine Reihe von Diversity-Maßnahmen umgesetzt, wie z. B. [Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache](#), das [Programm International für alle Studierende und Alumni](#) (PIASTA), innerhalb der Angebote der [Hamburg Research Academy \(HRA\)](#) oder den [Verhaltenskodex Religionsausübung](#).
- Auch von einzelnen Fakultäten gingen Maßnahmen aus, die mittlerweile fakultätsübergreifend ausgeweitet wurden, wie z. B. das Projekt [Collective Responsibility. Rassismus\(kritik\) an Hochschulen](#) oder das Netzwerk [Science and beyond – LGBTIQ\\*](#).
- 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 sollte die jeweils [zuständige Stelle in der Fakultät](#), zumeist fakultäre Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsreferent:innen der Fakultäten, 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. hinsichtlich der Höhe des Frauenanteils, des Anteils internationaler Wissenschaftler:innen sowie von Personen mit Familienaufgaben.

## 4. Beispiele für die Entwicklung eigener Projektmaßnahmen

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 und anderen marginalisierten Personen 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, Pool für Forscherinnen in frühen Karrierephasen aufbauen)
- Anreize schaffen für vielfältig zusammengesetzte Teams, Entwicklung von spezifischen Einstellungskriterien wie bspw. Herkunft
- geschlechter- und diversitätssensible Besetzung von Auswahlkommissionen
- generelle Awareness für Bias in der Personalauswahl schaffen, bspw. durch Unconscious-Bias-Schulungen und Workshops
- Personalgewinnungsmaßnahmen über das binäre Geschlechterkonzept hinaus
- Bereitstellung von Informationen, z. B. durch Handreichungen zu „unconscious bias“ in der Personalauswahl

- b) Karrierefördermaßnahmen, ggf. gemeinsam mit bereits bestehenden Projekten vor Ort, insbesondere für Forscherinnen in frühen Karrierephasen:
- (Übernahme von Teilnahmegebühren für) Mentoring
  - bei eigenen Mentoring-Angeboten: Öffnung eines Mentorings für Frauen, trans und inter Personen
  - Übernahme von Teilnahmegebühren bzw. eigenständige Organisation und Finanzierung von Soft-Skill-Kursen, Managementtraining, Weiterbildungsangeboten, Sensibilisierungskursen etc. für Forscherinnen in frühen Karrierephasen (als Frauenförderung) und Personen mit Familienverantwortung, aber auch für alle Beteiligten
  - Mobilitätsfonds
  - Finanzierung von Coaching für Forscherinnen in frühen Karrierephasen und Führungskräfte
  - Networking- und Empowerment-Angebote (z. B. auch mithilfe ausländischer Kooperationen)
  - Beteiligung an der Gewinnung von Forschenden in frühen Karrierephasen, 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
  - Durchführung von hybriden Meetings und Veranstaltungen
  - 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
  - Weiterbildungen für alle Mitglieder des Verbundprojekts zu Themen wie sexueller Diskriminierung, Antirassismus und kritischem Weißsein
  - Testimonials und Beiträge zur Öffentlichkeitsarbeit, bspw. Porträts von Forschenden in frühen Karrierephasen
  - 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

e) Weitere:

- Durchführung von kurzen Inputs zu diversitätsrelevanten Themen in bestehenden Meeting-Formaten
- Bereitstellung von Informationen zu Beratungsstellen und -angeboten
- Prüfung der Arbeitsplätze und -bereiche auf Barrierefreiheit (Barrierefreiheit vor Ort)
- Prüfung der digitalen Arbeitsmittel auf Barrierefreiheit (digitale Barrierefreiheit)

## **5. Unterstützung/Ansprechpersonen in der Stabsstelle Gleichstellung**

Dr. Jara Schmidt

Gleichstellungsreferentin

Mittelweg 177, Raum: N0059

Tel.: +49 40 42838-8218

E-Mail: [jara.schmidt@uni-hamburg.de](mailto:jara.schmidt@uni-hamburg.de)

Dr. Angelika Paschke-Kratzin

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg

Mittelweg 177, Raum: N0056

Tel.: +49 40 42838-4443

E-Mail: [gleichstellungsbeauf@uni-hamburg.de](mailto:gleichstellungsbeauf@uni-hamburg.de)