



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK





# Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität in Anträgen auf Forschungsförderung

---

## Inhalt

FAQ von Antragsteller*innen an das Referat Chancengleichheit und Familie .....	3
Ihre Ansprechpartner*innen .....	5
Infoblatt für die wissenschaftliche Leitung und die Hochschulleitung: Die wichtigsten Fakten zum Thema Gleichstellung/Diversität.....	6
Textbaustein Antrag deutsch.....	7
Textbaustein Antrag englisch.....	9

## FAQ von Antragsteller\*innen an das Referat Chancengleichheit und Familie

→ Wer ist in Antragsverfahren verantwortlich für die Themen Gleichstellung, Vereinbarkeit, Diversität?

Die Hochschulleitung und entsprechend die diesen Themen zugeordneten Vizepräsident\*innen sind für die Querschnittsthemen Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität der Universität verantwortlich.

Der\*die Sprecher\*in des antragstellenden Projekts ist verantwortlich für die Querschnittsthemen Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität im Rahmen des Projekts.

Das Referat Chancengleichheit und Familie berät Hochschulleitung sowie Projektleitung/Sprecher\*in zu diesen Themen in der Vorhabenplanung, bei der Antragstellung und gegebenenfalls bei der Vor-Ort-Begehung.

→ Wer beantwortet vor Ort die Fragen der DFG (o.ä.) zu diesen Themen?

Die Hochschulleitung beantwortet allgemeine, strategische und ressourcenbezogene Fragen zu Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität der Universität. Das Referat Chancengleichheit und Familie beantwortet gegebenenfalls Detailfragen beispielsweise zu konkreten Maßnahmen an der Universität.

Der\*die Sprecher\*in bzw. die im Projekt zuständige Ansprechperson für Gleichstellung/Vereinbarkeit/Diversität beantwortet Detailfragen aus dem Projekt, insb. zu Maßnahmen und Kennzahlen des Projektes. Anfragen sind rechtzeitig, mindestens vier Wochen im Voraus, zu stellen, so dass eine sorgfältige Abstimmung zwischen den beteiligten Stellen sowie eine fundierte Vorbereitung der Antworten gewährleistet werden kann.

Häufig werden Detailfragen zu Maßnahmen der Hochschule bereits in den Poster-Präsentationen besprochen. Da zahlreiche Maßnahmen mit anderen Querschnittsbereichen zusammenhängen, empfiehlt es sich, die Poster von Gleichstellung, PLE und CDSL gemeinsam zu stellen. Es ist wichtig darauf zu achten, dass die Maßnahmen aktuell sind.

→ Was sind Gleichstellungsmaßnahmen?

Gleichstellung, Diversität und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind nicht das Gleiche.

Gleichstellung hat den gesetzlich verankerten Auftrag, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen (z.B. Habilitationen, Professuren) und somit eine Gleichstellung der Geschlechter zu bewirken.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen zwar nach wie vor vorrangig Wissenschaftlerinnen, da Familienaufgaben in Deutschland traditionell immer noch von mehr Frauen übernommen werden, sie sind aber keine primären Gleichstellungsmaßnahmen, sondern flankierende Maßnahmen.

Diversität bezieht sich auf die Summe aller Differenzkategorien, die für die Teilhabe an gesellschaftlichen Gütern – hier: Hochschulbildung, wissenschaftliche Karriere – relevant sind (bspw. Herkunft, Beeinträchtigung, chronische Erkrankung, sexuelle Identität, Alter, u.a.). Dazu zählt auch die Kategorie Geschlecht und als Querschnitt über alle Kategorien.

Alle Themen sind an der Universität eng miteinander verknüpft.

→ Was meint „Chancengleichheit“ in den Antragsverfahren der DFG?

Mit dem Begriff „Chancengleichheit“ bezieht die DFG sich schwerpunktmäßig auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, berücksichtigt aber zunehmend auch Diversitätsmaßnahmen

Vgl.: <https://www.dfg.de/de/grundlagen-themen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit>

→ Wird mein Antrag abgelehnt, wenn ich nicht ausreichend Frauen als Projektleitungen gewonnen habe?

Für die Bewertung von Anträgen auf Forschungsförderung ist weiterhin die fachliche Qualität ausschlaggebend. Allerdings schlägt sich der Gleichstellungsaspekt erfahrungsgemäß entscheidend nieder, wenn konkurrierende Anträge gleichauf liegen. Hier zählen zum einen die vorhandenen und geplanten Kennzahlen (Frauenanteil) und zum anderen passgenaue geplante oder - bei Wiederholungsanträgen - nachweislich im Rahmen des Projektes durchgeführte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils. Deshalb ist ein Austausch mit dem Referat Chancengleichheit und Familie bereits bei der Vorhabenplanung.

→ Wo erhalte ich die jeweils aktuellen hochschulweiten Kennzahlen?

Studierende / Promotionen / Habilitationen: Studierenden Service Center;

Professuren / MINT: Referat Zentrale Gremien und Berufungsrecht / Zentralbereich Berufungen

Professuren / Medizin: Präsidium (VP Medizin) – Berufungsverfahren Medizin

Andere Kennzahlen: Personalreferat und Referat Hochschulplanung

→ Zu welchem Zeitpunkt soll ich das Referat Chancengleichheit und Familie kontaktieren?

Vorhabenplanung: Bereits in der Planungsphase unterstützen wir Sie dabei, explizite Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils oder für die Förderung von Diversität in Ihr Projekt zu integrieren.

Antragsstellung: Informieren Sie das Referat Chancengleichheit und Familie, sobald Sie beginnen, Ihren Antrag zu bearbeiten, spätestens aber vier Wochen vor Abgabe des Antrages. Bitte beachten Sie, dass wir bei einer kürzeren Frist keine Unterstützung garantieren können. Ist das Referat nicht für die Rubrik Gleichstellung / Diversität im Antrag mit einbezogen, ist eine Teilnahme an der Vor-Ort-Begehung ausgeschlossen.

Vor-Ort-Begehung: Den Termin für die Vor-Ort-Begehung kommunizieren Sie bitte, sobald dieser feststeht, spätestens aber vier Wochen davor. Bitte beachten Sie, dass wir bei einer kürzeren Frist keine Unterstützung garantieren können. Es empfiehlt sich, die Vor-Ort-Begehung einmal auch mit dem Referat zu proben, entsprechende Termine sollten möglichst auch mit einem Vorlauf von vier Wochen abgestimmt werden.

**Bitte sprechen Sie uns rechtzeitig an! Wir beraten und unterstützen Sie bereits bei der Vorhabenplanung Ihres Projektes, bei der Antragstellung und bei der Vorort-Begehung. Es ist notwendig, dass wir aufgrund der stetig zunehmenden Beratungsdichte in der Antidiskriminierungsstelle rechtzeitig über alle anstehenden Termine informiert werden.**

**Hinweis zur Zuständigkeit: Gleichstellungsbeauftragte sind als Kontrollinstanz für die Umsetzung und Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes in einer unabhängigen Position und nehmen auf Grund von möglichen Interessenkonflikten nicht an einer Vor-Ort-Begehung teil. Sie werden hier von einer Mitarbeiterin des Referats Chancengleichheit und Familie unterstützt.**

## **Ihre Ansprechpartner\*innen**

### **Vorhabenplanung und Antragstellung:**

Dr. Solveig Simowitsch, Gleichstellungsbeauftragte / Referatsleiterin

Susanna Akosuah Yeboah, Referentin für Chancengleichheit

### **Vor-Ort-Begehung:**

Susanna Akosuah Yeboah, Referentin für Chancengleichheit (Vertretung: Prof. Dr. Jennifer Hundt)

### **Kontakt Daten Referat Chancengleichheit und Familie**

Dr. Solveig Simowitsch

[solveig.simowitsch@uni-luebeck.de](mailto:solveig.simowitsch@uni-luebeck.de)

Tel. 0451 3101 1220

Susanna Akosuah Yeboah

[susanna.yeboah@uni-luebeck.de](mailto:susanna.yeboah@uni-luebeck.de)

Tel. 0451 3101 1223

# **Infoblatt für die wissenschaftliche Leitung und die Hochschulleitung: Die wichtigsten Fakten zum Thema Gleichstellung/ Diversität**

## **Allgemeines**

Die Universität zu Lübeck ist eine Arbeitgeberin mit einem breiten Portfolio an Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen und zur gender-diversitäts-gerechten Personalentwicklung. Zusätzlich ist die Universität breit aufgestellt in Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie und im Bereich Diversität, insbesondere der Antidiskriminierungsarbeit.

## **Zertifizierungen**

Audit „familiengerechte hochschule“ seit 2008 (Erneuerung alle drei Jahre)

Prädikat TOTAL E-QUALITY seit 2011 (Erneuerung alle drei Jahre, seit 2020 mit dem Zusatzprädikat Diversity),

Audit „Vielfalt Gestalten“ seit 2019 (Erneuerung alle drei Jahre)

Die Universität war in allen vier Professorinnen-Programmen des Bundes und der Länder mit einem Gleichstellungskonzept erfolgreich.

## **Weiteres**

**AG Wissenschaftliche Quali mit Familie**

**AG UniSAFE**

**AG gegen Rassismus**

**Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt**

**Mitglied im internationalen Netzwerk Mothers in Science**

**Mitglied im europäischen Netzwerk GenderSAFE**

**Mitglied im bundesweiten Bündnis gegen Sexismus**

**Mitglied im lokalen Netzwerk Frauen.Vernetzt.Digital**

Die Universität hat 2018 eine Antidiskriminierungsstelle implementiert, die auf der Basis einer Richtlinie zum Schutz vor Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowie der Dienstvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz agiert. Besondere Expertise ist im Bereich Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vorhanden.

## **Kennzahlen**

- 1) Die wichtigsten hochschulweiten Kennzahlen (**jeweils aktualisieren**): Anteil Studentinnen, Doktorandinnen, Habilitandinnen, Professorinnen
- 2) Kennzahlen und Fakten aus dem jeweiligen Projekt: Anteil Studentinnen, Doktorandinnen, Habilitandinnen, Professorinnen im Fachbereich

Fragen zu Kennzahlen, die bei der Antragsstellung / bei Vor-Ort-Begehungen/beantwortet werden sollten:

- In welchem Bereich ist der Frauenanteil zu gering und welche Maßnahmen ergreift das Projekt explizit zur Erhöhung des Frauenanteils?
- Wie viele Personen des GRK/SFB/ [...] haben Kinder und/oder pflegen Angehörige?
- Ggf. Wie viele haben einen Migrationshintergrund? Wie viele haben eine für den Kontext erschwerend wirkende Behinderung / chronische Erkrankung?

Weitere Fragen, die bei der Antragsstellung / in der Vor-Ort-Begehungen/in der Antragstellung beantwortet werden sollten:

- Wie wurden bei der Initiierung des Projektes Wissenschaftlerinnen rekrutiert und durch wen?
- Von welchen Gleichstellungsmaßnahmen und/oder Vereinbarkeitsmaßnahmen und / oder Diversitätsmaßnahmen, die die Universität allgemein vorhält, profitieren die Personen des Projektes bereits?
- Wer ist die konkrete Ansprechperson für Gleichstellung/Diversität in Ihrem Projekt, die neben der Hochschulleitung auskunftsfähig ist zu Gleichstellungs-/ Diversitätsfragen im Projekt?

## **Textbaustein Antrag deutsch**

Die Universität zu Lübeck hat seit 2008 erfolgreich am Audit "familiengerechte hochschule" teilgenommen. Sie wurde seit 2011 mit dem Prädikat „Total E-Quality“ ausgezeichnet, seit 2020 zusätzlich mit dem Zusatzprädikat Diversity. Seit 2019 hat die Universität das Diversity-Audit „Vielfalt Gestalten“ des Stifterverbandes erfolgreich abgeschlossen.

Im Rahmen dieser Auszeichnungen hat die Universität eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung von Gleichstellung, Familiengerechtigkeit und Diversität entwickelt und verstetigt.

Auf Basis der Richtlinie gegen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt hat die Universität die Antidiskriminierungsstelle und eine Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eingerichtet.

### **Gleichstellung**

Die Universität war in allen drei Professorinnen-Programmen des Bundes und der Länder mit einem Gleichstellungskonzept erfolgreich.

**Die wichtigsten Kennzahlen (jeweils aktualisieren): Studentinnenanteil, Doktorandinnenanteil, Habilitandinnenanteil, Professorinnenanteil.**

Folgende zentrale Maßnahmen hat die Universität zu Lübeck zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft etabliert: Habilitationsstipendien für Frauen in Medizin; Karriereprogramm „SuXXess“ für weiblichen wissenschaftlich-medizinischen Nachwuchs; Netzwerke „InformatiXX“ für Studentinnen der Informatik und informatiknaher Fächer, „CareerRopeUp“ für weibliche Post-Doktorandinnen; proaktive Rekrutierung von Professorinnen; FeR – Ausgleichsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen in der Gremienarbeit

Diese Maßnahmen haben dazu geführt, dass der Frauenanteil fächerübergreifend in den letzten fünf Jahren **von XX % auf XX %** gestiegen ist.

### **Vereinbarkeit**

Die Universität bietet umfassende Maßnahmen zur regelmäßigen wie auch bedarfsbezogenen Kinderbetreuung (Krippen- und Elementarplatzkontingent, Ferienbetreuung, , Family Mobility Grant, Betreuung an Samstagen während Prüfungszeiten, Familienpass, virtuelle Kinderbetreuung Voio). Die Vereinbarkeit wird gefördert durch das Handbuch „Familiengerechte Personalführung an der Universität zu Lübeck“, ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer, mobile Kids-Boxen, einen Väterbeauftragten, Workshops in der Internen Weiterbildung, Pflegeberatung und die Unterstützung von Dual Career.

### **Diversität**

Diversität ist essentieller Bestandteil der Hochschuldidaktik, der Internen Weiterbildung sowie des Personalentwicklungskonzeptes und in alle strategischen Prozessen der Universität integriert. Ein Diversity-Profil und eine Diversity-Strategie begründen die zahlreichen aus dem Audit ‚Vielfalt Gestalten‘ hervorgegangenen oder dort gebündelten Maßnahmen.

*Weitere Informationen rund um Gleichstellung, Familie und Diversity finden Sie hier:*  
<https://www.uni-luebeck.de/universitaet/chancengleichheit-und-familie.html>

## **Textbaustein Antrag englisch**

The University of Lübeck has successfully completed all requirements for the national audit of family friendliness ("familiengerechte hochschule") (2008 – 2023) and received Germany's "Total E-Quality Award" in 2011, 2014, 2017, 2020 and 2023 (incl. Add-On-Award Diversity). In 2019 and 2024 the university successfully completed the audit "Vielfalt Gestalten" (Stifterverband). In the course of obtaining these certificates, the university has implemented a set of actions to promote gender equality, work-life-balance and diversity.

Based on an anti-discrimination directive the university has implemented the antidiscrimination counselling bureau (AS), several ombuds persons and a complaints commission.

### **Gender Equality**

The university's gender equality concepts have been granted funding by the federal "female professor programs" I, II and III.

**Key figures (female students, graduates, post-docs, professorships) (see FAQs)**

To promote the careers of women the following policies and actions have been implemented: Funding for second doctorate (Habilitation); careerprogram "SuXXess" for young female academics in the field of medicine; networks "InformatiXX" for female students of computer sciences; "CareerRopeUp" for female post-docs; proactive recruitment of female professors; FeR – a compensation for female academics on boards.

These actions have successfully raised the share of women from **XX % in 20XX to XX % in 20XX**.

### **Work-Life-Balance**

The university provides extensive facilities for regular as well as temporary child care (in-house day care, Campusferien, , Family Mobility Grant, child care during exam).

Work-life-balance is further promoted by guidelines for family-friendly management, in-house trainings, a working space for parents and their children, mobile kids' boxes, a fathers' representative, care counselling and dual career.

### **Diversity**

Diversity management is essential to the university's strategic processes and structures, mainly the higher education didactics and in-house-training programs, evaluations and quality management. The diversity commissioner has part in all strategic processes. The diversity charta and strategy form the basis for several actions initiated or joined in the audit 'Vielfalt Gestalten'.

*For more information on equal opportunities, gender equality and work-life-balance please visit:*

<https://www.uni-luebeck.de/en/university/administration-organisation/departments/department-vii-equal-opportunity-and-family.html>