



Stand: September 2019

Gleichstellungsmaßnahmen in DFG-Forschungsverbänden - Verwendung der Gleichstellungsmittel

Für Graduiertenkollegs, Schwerpunktprogramme und Forschungsgruppen können Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen in Höhe von 15.000€/Jahr, für Sonderforschungsbereiche und SFB-Transregios sogar bis zu 30.000 €/Jahr beantragt werden.

Die DFG fordert die Antragstellenden explizit dazu auf, diese Mittel zu beantragen und auszugeben – dies gilt als wichtiges Kriterium bei der Begutachtung bzw. Weiterfinanzierung.

Aus Gleichstellungsmitteln finanzierbare Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit

- *Karrierefördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen:* (Teilnahme-)Entgelte für Mentoringprogramme, Soft-Skill-Kurse, Managementtrainings, Weiterbildungsangebote und Coaching, Mittel für die Bildung von Netzwerken sowie für eine Verwaltungskraft für die Organisation von Mentoring, Netzwerkbildung oder Karriereentwicklung.
- Speziell bei SFBs: *Anfinanzierung von Teilprojektleitungsstellen:* Hochschulen soll es erleichtert werden, vermehrt Wissenschaftlerinnen auf Leitungspositionen einzustellen. In Absprache mit der DFG-Geschäftsstelle kann daher die Anstellung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Teilprojektleitung neu übernehmen, mit Gleichstellungsmitteln an- oder kofinanziert werden. Die Position kann bis zu zwei Jahre mit Mitteln des Sonderforschungsbereichs finanziert werden (oder entsprechend länger bei nur anteiliger Finanzierung).
- *Sonstiges:* z.B. Gender-Sensibilisierungskurse; Erstellung eines Handbuchs oder einer Internetseite „Maßnahmen zur Chancengleichheit“; Veranstaltung von Girls' Days, Schülerinnenakademien oder Sommeruniversitäten für Mädchen; Mentoring zwischen Promovierenden/Studentinnen/Schülerinnen; zusätzlicher Bürobedarf zur Organisation dieser Chancengleichheitsmaßnahmen (Kopien, Flyer etc.).

Aus Gleichstellungsmitteln finanzierbare Maßnahmen zur bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

- Dienstleistungen eines Familienservices (z.B. Vermittlung von Betreuungsplätzen, Finanzierung einer Kindernotfallbetreuung);
- Kinderbetreuung während Veranstaltungen, die für den Forschungsverbund bzw. den SFB relevant sind;
- Finanzierung einer „mobilen Erzieherin“/eines „mobilen Erziehers“ oder eines Babysitterservices für Zeiten außerhalb der üblichen Kinderbetreuungszeiten, die aus den zeitlichen Notwendigkeiten des Projekts begründet sind oder bei besonderen Anlässen wie Krankheit;
- Ferienbetreuung für Kinder, wenn die reguläre Betreuung ausfällt und es keine regulären Angebote gibt;
- Mitfinanzierung von Kindertagesstätten (Ankauf von Betreuungszeiten, Beteiligung an Personalkosten, Beteiligung am Aufbau und an der Ausstattung), um flexiblere Öffnungszeiten zu ermöglichen bzw. Angebote für Kleinkinder auszudehnen (Maßstab ist das ortsübliche Angebot);

- Einrichtung und Betrieb von Telearbeitsplätzen, wenn ein adäquater Arbeitsplatz an der Universität vorhanden ist;
- Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern;
- Finanzierung von Personal, das Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit familiären Verpflichtungen von Routineaufgaben in ihrem Arbeitsbereich entlastet.

- SFBs und andere Forschungsverbünde:
 - *Ausgleich des Ausfalls oder der Teilzeittätigkeit der Teilprojektleitung aus familiären Gründen.* Im Falle familienbedingter Ausfallzeiten wie Mutterschutz, Elternzeit, Kinderbetreuung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger besteht für Teilprojektleitende die Möglichkeit, sich während dieser Zeiten von projektspezifischen Routinetätigkeiten (einschließlich des Projektmanagements) durch temporär beschäftigtes, qualifiziertes Personal zu entlasten. Entstehende Kosten sollten aus den Mitteln für Gleichstellungsmaßnahmen oder aus anderweitig eingesparten Mitteln gedeckt werden. Falls dies nachweislich nicht möglich ist und zudem auch keine anderen Möglichkeiten der Finanzierung bestehen, können zusätzlich benötigte Mittel in Absprache mit der Geschäftsstelle der DFG beantragt werden.
 - *Ausgleich des Ausfalls oder der Teilzeittätigkeit des im Teilprojekt beschäftigten wissenschaftlichen Personals aus familiären Gründen.* Für den Zeitraum, in dem wissenschaftliches Personal aufgrund einer Schwangerschaft oder Elternzeit nicht im Projekt mitarbeitet, kann eine Vertretungskraft eingestellt werden, die diese Aufgaben übernimmt. Dabei können die aufgrund der Freistellung zunächst nicht benötigten Mittel für die Vergütung von Vertretungen eingesetzt werden. Zusätzlich benötigte Mittel für die Zeit des Mutterschutzes, während dessen die Mitarbeiterin ihr Nettogehalt vom Arbeitgeber erhält, sollen aus Mittel der Gleichstellungspauschale oder aus anderweitig eingesparten Mitteln des Sonderforschungsbereichs erbracht werden. Falls dies nicht möglich ist, kann nach Vorlage und Prüfung eines detaillierten Verwendungsnachweises eine Nachbewilligung erfolgen.
 - *Vertragsverlängerung des im Teilprojekt beschäftigten wissenschaftlichen Personals nach Mutterschutz oder Elternzeit.* Die betreffende Mitarbeiterin oder der betreffende Mitarbeiter hat nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG gegenüber der Hochschule einen gesetzlichen Anspruch auf Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags um die Zeiten der Inanspruchnahme einer Elternzeit und um Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz. Liegt der Zeitraum des Verlängerungsanspruchs des Arbeitsvertrages innerhalb der Laufzeit des Sonderforschungsbereichs und des betroffenen Teilprojekts, sollte die rückkehrende Person auf der ursprünglichen Stelle beschäftigt werden. In diesem Fall besteht kein Bedarf an zusätzlichen Mitteln. Liegt der Verlängerungsanspruch außerhalb der Laufzeit des Sonderforschungsbereichs bzw. des Teilprojekts, kann vor Ende der Laufzeit des Sonderforschungsbereichs ein Antrag auf zusätzliche Mittel für die Weiterbeschäftigung des rückkehrenden Personals gestellt werden. Bei einer Befristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG besteht zwar kein gesetzlicher Anspruch auf Vertragsverlängerung. Auf Antrag der Hochschule werden dennoch zusätzlich benötigte Mittel nach den o.g. Regeln bewilligt.

- Graduiertenkollegs:
 - *Kinderzulage für Stipendiatinnen und Stipendiaten:* Für Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres wird eine Kinderzulage in Form einer monatlichen Pauschale gezahlt. Für das erste Kind wird monatlich ein Betrag von 400,- EUR gezahlt, dieser Betrag erhöht sich um jeweils 100,- EUR für jedes weitere Kind. Die Kinderzulage wird ab dem Monat gewährt, in dem der Anspruch entsteht. Leistungen nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) an den Stipendiaten oder die Stipendiatin werden auf das Stipendium angerechnet.

- *Verlängerung des Stipendiums*: Stipendiatinnen und Stipendiaten können eine Verlängerung des maximalen Förderzeitraums um bis zu 12 Monate in Anspruch nehmen, wenn sie zum Zeitpunkt des Stipendienantritts mit ihrem Kind bzw. ihren Kindern in einem Haushalt leben und mindestens ein Kind noch unter 12 Jahren (12. Geburtstag) alt ist. Dies gilt auch, wenn das erste Kind während der Laufzeit des Stipendiums geboren wird.
- *Kinderbetreuungszuschuss ("Geld-statt-Zeit")*: Alternativ zur Verlängerung des Stipendiums besteht die Möglichkeit, nicht in Anspruch genommene Verlängerungsmonate in Mittel zur Finanzierung nachgewiesener Kinderbetreuungskosten umzuwandeln ("Geld-statt-Zeit"). Hierfür stehen pro Monat maximal die jeweiligen Stipendiengrundbeträge zur Verfügung, nicht die Sachkostenzuschüsse, Kinderzulagen und ggf. Auslandszuschläge. Dieses Angebot soll die Stipendiatinnen und Stipendiaten motivieren, ihre Promotionen bzw. ihre Projekte möglichst zügig voranzutreiben. Diese "Geld-statt-Zeit"-Variante bietet sich besonders auch für die Stipendien mit kürzeren Laufzeiten an, z.B. für die Qualifizierungsstipendien.
- *Vertretungskosten für schwangere/stillende Doktorandinnen und Postdoktorandinnen*: In den Graduiertenkollegs soll es den Doktorandinnen und Postdoktorandinnen ermöglicht werden, ihre Promotionsvorhaben beziehungsweise ihre anderweitigen Projekte trotz gesundheitlicher und/oder rechtlicher Einschränkungen ihrer Arbeitsfähigkeit in der Schwangerschaft oder Stillzeit soweit wie möglich zügig voranzutreiben. Wenn die Doktorandin/Postdoktorandin infolge von Schwangerschaft oder der Betreuung ihres Säuglings bestimmte Arbeiten nicht ausführen kann oder darf, können deshalb für ihre Vertretung bzw. Unterstützung zusätzliche Mittel bereitgestellt werden; beispielsweise studentische oder technische Hilfskräfte aus den bereitgestellten Mitteln für Chancengleichheit finanziert werden. Sollten diese Mittel nicht ausreichen, so können für diese spezifische Unterstützung von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen zusätzliche Mittel bereitgestellt werden.

Wichtige Basisinformationen zur Verwendung der Gleichstellungsmittel:

- Die für Gleichstellungsmaßnahmen beantragten Mittel können bei Bedarf auch ungleichmäßig über die Förderperiode verteilt werden. Eine nachträgliche Verschiebung bewilligter Mittel in andere Haushaltsjahre ist allerdings nicht möglich.
- Der Mittelbedarf ist durch die Darstellung der geplanten Maßnahmen kurz zu skizzieren. Dabei sollte ein spezieller Zuschnitt auf die Bedürfnisse des beantragten Verbundprojektes und ein Bezug zu den bestehenden hochschuleigenen Maßnahmen dargestellt werden.
- Es ist nicht möglich, einen zu hohen Teil der Gesamtmittel für nur ein einziges Vorhaben zu verwenden.
- Die Mittelverwendung ist nicht an die im Antrag aufgeführten Maßnahmen gebunden sondern an die Zielsetzung.
- Es ist grundsätzlich möglich, Gleichstellungsmaßnahmen auch aus anderen geeigneten SFB- bzw. GK-Mitteln zu finanzieren. Gleichstellungsmittel hingegen sind Gleichstellungsmaßnahmen vorbehalten.
- Maßnahmen, für die im Forschungsverbund bereits an anderer Stelle Mittel bewilligt wurden, wie z.B. die Teilnahme von Wissenschaftlerinnen an Konferenzen oder die Einladung von Gastwissenschaftlerinnen, können nicht mit der Gleichstellungspauschale finanziert werden. Es wird

erwartet, dass die für diese Maßnahmen bewilligten Mittel unter Berücksichtigung des Prinzips der Chancengleichheit eingesetzt werden.

- Insgesamt dürfen nur Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von den Maßnahmen profitieren, die am jeweiligen Verbundprojekt beteiligt sind. Dies gilt unabhängig davon, aus welcher Quelle sie finanziert werden. Profitieren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nicht über das jeweilige Verbundprojekt finanziert werden, muss deren Teilnahme für den Fall einer Prüfung gut und schlüssig begründbar sein.
- Die Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterin aus dem Nichtwissenschaftlichen Dienst ist ausgeschlossen.
- Grundsätzlich darf keine universitätsinterne Leistungsverrechnung erfolgen, d.h. Leistungen von Universitätsangehörigen können nicht finanziert werden, sondern nur Leistungen von externen Personen (ReferentInnen, TrainerInnen etc.). Hintergrund ist, dass die Universität für ein bei ihr angesiedeltes DFG-Verbundprojekt eine gewisse Grundausrüstungsleistung zu erbringen hat.
- Die Gleichstellungsmittel mehrerer Verbundprojekte können für gemeinsame Maßnahmen zusammengelegt werden.
- Bei Maßnahmen zur Kinderbetreuung können nur Betreuungen finanziert werden, die außerhalb der ortsüblichen Öffnungszeiten liegen und in denen die Eltern aus projektspezifischen Gründen eine Betreuung benötigen oder von denen es ortsüblich deutlich zu wenige gibt (z.B. Kleinkindplätze). Zu beachten ist, dass in keinem Fall ein direkter Geldfluss zu den Eltern stattfinden darf. Zu beachten ist auch das Besserstellungsverbot von DFG-geförderten Personen gegenüber anderen Beschäftigten.
- Schülerinnen-Veranstaltungen müssen projektspezifisch und nicht nur fachspezifisch ausgelegt sein.
- Karrierefördermaßnahmen dürfen nur für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen finanziert werden. Vereinbarkeitsmaßnahmen stehen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern offen

Folgende konkrete Programme und Maßnahmen können zur Verausgabung der Gleichstellungsmittel herangezogen werden:

- **Athene-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen** in der Post-Doc Phase: Für SFBs und andere Forschungsverbünde der Universität Tübingen die Möglichkeit, Plätze im Athene-Programm mit Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den eigenen Reihen zu belegen. Die Kosten hierfür können aus den Gleichstellungsmitteln der DFG finanziert werden. Für eine zweijährige Förderung im Rahmen des Athene-Programms entstehen Kosten in Höhe von etwa 15.000 Euro pro Platz.
- **MUT (Mentoring und Training)-Programm Baden-Württemberg:** Im Rahmen dieses Karriereförderprogramms werden Nachwuchswissenschaftlerinnen Kurse und Mentoring-Angebote mit Unterstützung des MWK und organisiert von der Geschäftsstelle der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs, angeboten. Programm siehe www.lakof.uni-stuttgart.de
- **Kinderbetreuungsplätze der Universität im Rahmen des KiKo-Modells** (Belegplätze): Die Kosten werden nach gebuchten Stunden abgerechnet. Möglich sind zwischen 30 und 50 Stunden pro

Woche. Derzeit belaufen sich die Kosten für die Universität auf 2,60 Euro pro Belegstunde. Denkbar wäre es, aus den DFG-Mitteln für Gleichstellung diesen Universitätsanteil an den KiKo-Kosten zu finanzieren. Weitere Informationen beim Gleichstellungsbüro der Universität Tübingen.

- **Randzeitbetreuung:** Das Familienbüro der Universität Tübingen hat ein Konzept zur Finanzierung von Randzeitbetreuungen aus DFG-Gleichstellungsmitteln entwickelt. Weitere Informationen bitte bei dessen Leiterin Gabi Efferenn erfragen.
- **Kinderbetreuung auf Tagungen:** Das Familienbüro der Universität Tübingen bietet Organisatorinnen und Organisatoren von Tagungen eine Handreichung zu diesem Thema an. Diese findet sich auf der Homepage des Familienbüros.
- **Finanzierung von Personal, das Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit familiären Verpflichtungen von Routineaufgaben entlastet:** Die Philosophische und die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät bieten hierzu spezielle Gleichstellungsprogramme an, an denen sich DFG-Verbundprojekte orientieren können.

Achtung!

Es wird um Verständnis dafür gebeten, dass für die in dieser Handreichung gemachten **Angaben keine Gewähr** übernommen werden kann. Die Bedingungen für die Verwendung von DFG-Gleichstellungsmitteln sind komplex, weshalb anzuraten ist, die Einzelfälle mit der DFG abzuklären. Hierbei sind die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros gerne behilflich.