

Frauen forschen, Frauen fördern

Gender-Consulting in der Drittmittel-Forschung

Von der DFG bereitgestellte Gleichstellungsmittel sollen die Karriereförderung von Frauen an Hochschulen unterstützen. An vielen Hochschulen gibt es deswegen inzwischen Expert_innen für das Gender-Consulting. Seit 2012 existiert das bundesweite Netzwerk „Gender-Consulting in Forschungsverbänden“.

Die Frauenanteile in der deutschen Wissenschaftslandschaft sind zwar in den letzten Jahren gestiegen, doch auch im Jahr 2015 wurde die 20%-Marke auf der höchsten Position, der Professur (C4/W3), noch nicht geknackt. Gründe wie die Familienphase während der „heißen“ Karrierezeit nach der Promotion im Übergang zum Postdoktoranden-Status sollen die „leaky pipeline“ erklären – ein Phänomen, mit dem die Abnahme des Frauenanteils gerade nach der Promotion bezeichnet wird. Viele hochqualifizierte Frauen verlassen in dieser Phase die Wissenschaft. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse durch befristete Verträge (Debatte um das WissZeitVG), unklare Karriereperspektiven (Debatte zur Einführung von tenure track), Wettbewerb und Leistungsdruck, die ein Vollzeit-Engagement für die Wissenschaft orientiert an eher männlichen Lebensentwürfen voraussetzen, motivieren immer noch zu wenige Frauen für eine wissenschaftliche Karriere. Gleichzeitig scheitern viele Frauen an der sog. „gläsernen Decke“. Selbst wenn sie sich für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden, stoßen sie auf systematische Hürden wie bspw. in Berufungsverfahren, die ein Ankommen an der Spitze verhindern.

Die DFG als eine der größten Drittmittelgeber_innen ist sich der Verantwortung für die Überwindung von Chancenungleichheiten bewusst. Seit 2008 stellt sie für koordinierte Forschungsprogramme (Sonderforschungsbereiche, Forschergruppen, Graduiertenkollegs) umfangreiche Gleichstellungsmittel bereit. Diese sollen in die Karriereförderung von Frauen bis hin zur wissenschaftlichen Leitungsposition investiert werden. Als flankierende Angebote unterstützt die DFG die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowohl mit Blick auf Kinder als auch auf pflegebedürftige Angehörige. Darüber hinaus können Gleichstellungsmittel auch für Maßnahmen zur übergreifenden Sensibilisierung (wie z.B. Tagungen, Workshops oder Flyer) eingesetzt werden. Gute Beispiele gelungener Förderangebote reichen von Karriereworkshops und Einzelcoachings über Mentoring und wissen-

schaftliche Frauennetzwerke bis hin zu flexibler Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Büros und Homeoffice-Ausstattung.

Welche Beratung leistet das „Gender-Consulting“?

Die meisten Universitäten beraten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bereits in der Phase der Antragsstellung bei der DFG im Hinblick auf das Forschungskonzept, die Nachwuchsförderung und Konzepte zur Chancengleichheit. „Gender Consulting“ umfasst dabei die Beratung bei der Konzepterstellung und bei der Entwicklung von spezifischen bedarfsorientierten Instrumenten und Maßnahmen für den Forschungsverbund. So können bereits im Vorfeld entscheidende Weichen gestellt werden, um z.B. eine hohe Beteiligung von Frauen in der Projektleitung sicherzustellen.

Je nach Hochschule ist das Gender-Consulting unterschiedlich aufgestellt. Viele Universitäten haben Beratungsstellen über die Gleichstellungsbüros oder Stabsstellen für Gleichstellung eingerichtet. Diese bieten, in enger Abstimmung mit weiteren Einrichtungen im Forschungsmanagement, für alle Antragstellenden und Forschungsverbände Beratungsleistungen an. Daneben stellen sie eine Vernetzung zentraler Gleichstellungsangebote mit dem Bedarf der Wissenschaftlerinnen aus den Forschungsverbänden her. Einzelne Universitäten haben über die Forschungsverbände (zusätzlich) eigene Koordinatorinnen eingestellt, die – wiederum in enger Kopplung an Gleichstellungsbüros – einzelnen Forschungsverbänden zuarbeiten. Diese Koordinatorinnen leisten somit nicht nur Beratungsarbeit, sondern sind auch für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungsverbänden verantwortlich. Dies bietet den Vorteil, dass Erfahrungen im Feld der Chancengleichheit an einer Stelle zusammenlaufen. Damit wird eine hochqualifizierte Beratung für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gewährleistet.

Seit 2012 bietet das bundesweite Netzwerk „Gender-Consulting in Forschungsverbänden“



Britt Dahmen

Leiterin der Referats für Gender-Qualitätsmanagement, Universität zu Köln

B.Dahmen@verw.uni-koeln.de



Dipl.-Päd. Martina Kenk

Koordinatorin GenderConsulting, Gleichstellungsbüro, Goethe-Universität Frankfurt

kenk@em.uni-frankfurt.de

Fotos: privat

Britt Dahmen und Martina Kenk sind Sprecherinnen des bundesweiten Netzwerks GenderConsulting in Forschungsverbänden

eine Plattform für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Gender-Consulting. Im Vordergrund steht hier der Austausch über „Good Practice“ in der Beratungsarbeit sowie in der Maßnahmenentwicklung. Diskutiert werden

Qualitätsstandards und Nachhaltigkeitsstrategien auch in engem Kontakt mit den zuständigen Referentinnen der DFG. Das Netzwerk sorgt also dafür, dass die Erfahrungen mit Blick auf Gender-Consulting synthetisiert werden.



Projekt GeCo - GenderConsulting

Informationen und Beratung für Chancengleichheit in Forschungsverbänden

Seit 2013 gibt es das drittmittelfinanzierte Projekt GeCo - GenderConsulting an der Humboldt-Universität zu Berlin. Die strukturierten Programme verfügen über Mittel zur Förderung von Chancengleichheit in der Wissenschaft, die zweckgebunden verausgabt werden. Graduiertenkollegs und Forschergruppen können von den dafür beantragten Mitteln bis zu 15.000 € und Sonderforschungsbereiche bis zu 30.000 € jährlich abrufen, die Exzellenzprojekte können pauschale Mittel für Gleichstellung verwenden.

Weitere Informationen:

<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/frb/beratung/geco>.

Informationen, Hinweise und Anfragen bitte direkt an:

geco-genderconsulting@hu-berlin.de.

Bisher wurde an der HU ein hoher Anteil der DFG-Mittel nicht abgerufen und/oder die DFG-Chancengleichheitsmittel nicht oder nicht im vollen Umfang beantragt. Das soll sich künftig ändern, damit diese Mittel den DFG-Projekten zugute kommen und Alleinstellungsmerkmale im Wettbewerb hergestellt werden können. Gleichstellung ist ein Querschnittsthema, das von der DFG als ein wichtiges Qualitätsmerkmal kommuniziert wird. Insbesondere bei gleichwertigen Forschungsanträgen kann das Gleichstellungskonzept ausschlaggebend für die Entscheidung sein.

Aus Sicht der DFG ist der Frauenanteil auf der professoralen Ebene bisher nicht in dem gewünschten Maß gestiegen. Insbesondere auf der Teil- und Projektleiter_innenebene, d.h. auf der professoralen Ebene, ist der Nachsteuerungsbedarf hoch. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG von 2008 bilden die Grundlage für die Umsetzung von Chancengleichheitsmaßnahmen innerhalb von DFG-Forschungsprojekten: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/.

Der GeCo-Service für HU-Forschungsverbände bietet Informationen, Beratung, Prozessbegleitung und Kooperationsmöglichkeiten an, um ideale bzw. finanziell abgesicherte Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbänden der HU entsprechend der Richtlinien der DFG (z.B.: [\[www.dfg.de/formulare/52_14/52_14_de.pdf\]\(http://www.dfg.de/formulare/52_14/52_14_de.pdf\)\) zu implementieren. Damit verbunden ist die Frage, wie die Mittel ressourcen- und bedarfsorientiert von DFG-Forschungsverbänden eingesetzt werden können. Ziele sind: die Erhöhung des Frauenanteils auf den wiss. Karrierestufen, die Förderung des weiblichen wiss. Nachwuchses in ihrer Karriereentwicklung und die familienfreundliche Gestaltung des Arbeitsplatzes „Wissenschaft“. Diese Maßnahmen sollten immer einen Mehrwert für das Projekt, die Wissenschaftler_innen und die Universität aufweisen. Der GeCo-Service koordiniert die bedarfsgerechte Integration der CvH-Maßnahmen, den Austausch über Good-Practice an der HU und anderer Hochschulen. Des Weiteren bestehen Kontakte zu Multiplikator_innen an der HU wie zum Familienbüro und zum Servicezentrum Forschung.](http://</p>
</div>
<div data-bbox=)

Zur effizienten und nachhaltigen Realisierung von Chancengleichheitsmaßnahmen bietet der GeCo-Service ab 2015 in Kooperation mit dem Servicezentrum Forschung das Poolen von Gleichstellungsmaßnahmen und -mitteln an (Tagung vom 20.4.2015). D.h. mehrere Verbände können so Gleichstellungsmaßnahmen gemeinsam konzipieren bzw. finanzieren. Ein wichtiger Aspekt zur Sicherung des Angebots ist die finanzielle Aufstockung der GeCo-Stellen durch mehrere Forschungsverbände. Für diese Forschungsverbände erfolgt eine intensive Beratung und Begleitung.

Ein wichtiger Effekt: Gleichstellung und Poolen leicht gemacht! – denn das Portfolio ist auf projektspezifische und projektübergreifende Chancengleichheitsmaßnahmen mit Synergieeffekten ausgerichtet.

