

# Merkblatt

## Sonderforschungsbereiche

### Auszug:

#### III.4 Chancengleichheitsmaßnahmen

Für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft können in Sonderforschungsbereichen bis zu 120.000 Euro pro Förderperiode als zweckgebundene Pauschale beantragt werden. Der folgende Maßnahmenkatalog ergänzt die Informationen und Regelungen des Moduls „Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbänden“ (DFG-Vordruck 52.14). Zur Finanzierung der Maßnahmen können auch anderweitig eingesparte Mittel eingesetzt werden.

##### III.4.1 Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit

- *Karrierefördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen:* (Teilnahme-)Entgelte für Mentoringprogramme, für Soft-Skill-Kurse, für Managementtraining, für Weiterbildungsangebote, für Coaching, für Bildung von Netzwerken; Bürokräft für die Organisation von Mentoring, Netzwerkbildung oder Karriereentwicklung. Die Angebote müssen sich speziell an Frauen wenden.
- *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 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 Studentinnen und Schülerinnen; zusätzlicher Bürobedarf zur Organisation der Chancengleichheitsmaßnahmen

#### III.4.2 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft

- *Ausgleich des Ausfalls oder der Teilzeittätigkeit der Teilprojektleitung aus familiären Gründen.* Im Falle familienbedingter Ausfallzeiten wie Mutterschutz, Elternzeit oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sollen geförderte Projekte weitergeführt werden können. Daher besteht für Teilprojektleitende z.B. die Möglichkeit, sich während der Elternzeit von Routinetätigkeiten (einschließlich des Projektmanagements) durch temporär beschäftigtes, qualifiziertes Hilfspersonal 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.* Das berechtigte Interesse der Projektleitung an einer zügigen Durchführung der geplanten wissenschaftlichen Arbeiten soll mit den persönlichen Entscheidungen des im Projekt tätigen Personals für eine Familie in Einklang gebracht werden. Daher ist es möglich, für den Zeitraum, in dem wissenschaftliches Personal aufgrund einer Schwangerschaft oder Elternzeit nicht im Projekt mitarbeitet, eine Vertretungskraft einzustellen, die diese Aufgaben übernimmt. Dabei können die aufgrund der Freistellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters 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 zunächst 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 WissZeitVG gegenüber der Hochschule ggf. einen gesetzlichen Anspruch auf Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags um die Zeiten der Inanspruchnahme einer Elternzeit und um Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz in dem Umfang, in dem keine Erwerbstätigkeit erfolgt ist. Eine Verlängerung wird also in dem zeitlichen Umfang gewährt, in dem nicht gearbeitet wurde. Der befristete Arbeitsvertrag kann um die

Zeit der Beurlaubung bzw. Arbeitszeitreduzierung verlängert werden. Dabei ist zu beachten: Liegt der Zeitraum des Verlängerungsanspruchs des Arbeitsvertrages innerhalb der Laufzeit des Sonderforschungsbereichs und des betroffenen Teilprojekts, kann 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. Diese Mittel können auch noch nach Abschluss des Sonderforschungsbereichs ad personam der betroffenen Mitarbeiterin bzw. des betroffenen Mitarbeiters bewilligt werden.

- *Sonstiges:* Dienstleistungen eines Familienservices (z.B. Vermittlung von Betreuungsplätzen, Finanzierung einer Kindernotfallbetreuung); Kinderbetreuung während Veranstaltungen, die für den Sonderforschungsbereich relevant sind; Finanzierung einer „mobilen Erzieherin“, eines „mobilen Erziehers“ oder eines Baby-sitterservices 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; 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 Heimarbeitsplätzen, wenn ein adäquater Arbeitsplatz an der

Hochschule/Forschungseinrichtung vorhanden ist; Einrichtung von Eltern-KindZimmern.

Weitere Auskünfte erteilt die für den jeweiligen Einzelfall zuständige Ansprechperson in der Gruppe Sonderforschungsbereiche, Forschungszentren, Exzellenzcluster der DFG-Geschäftsstelle. Auskunft zu grundsätzlichen Aspekten von Gleichstellungsmaßnahmen in Sonderforschungsbereichen erteilt Dr. Ursula von Gliscynski (Tel.

0228/885-2415, E-Mail: [ursula.gliscynski@dfg.de](mailto:ursula.gliscynski@dfg.de)).