

Empfehlungen für die Implementierung von Gleichstellungs- und Genderaspekten in Forschungsanträge

Grundsätzlich ist auf **geschlechtergerechte Sprache** und deren konsistente Umsetzung zu achten. Die Gleichstellungsstelle empfiehlt, wenn möglich geschlechtsneutrale Begriffe zu verwenden und ansonsten den Gender-Gap zu nutzen. Dieser lässt Raum für alle Geschlechtsformen zwischen der Binarität von Frau und Mann.

Ein Beispiel: Statt Mitarbeiter (m/w) ist es gerechter, Mitarbeiter_innen zu schreiben, im Plural ist der neutrale Begriff „die Mitarbeitenden“ eine gute Lösung.

Der von der Gleichstellungsstelle erstellte Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache kann [hier](#) abgerufen werden.

Je **früher** das Projekt „Gender in der Forschung“ **in den Antragsprozess eingebunden** wird, desto profunder können Gleichstellungs- und Genderaspekte eingebracht werden. Gender ist kein add-on, das nachträglich eingefügt werden kann. Vielmehr besteht die Chance, durch den Fokus auf geschlechtliche Aspekte der Forschung die Forschungsfrage zu bereichern und zu differenzierteren Ergebnissen zu führen.

EFRE – 3. Querschnittsziele

Gleichstellung von Frauen und Männern/Gendergerechtigkeit

A. Gendergerechtigkeit in Bezug auf das Projektthema:

Das Projektthema wendet sich (in der Anwendung) an alle gesellschaftlichen Gruppen.

Kommentar: Diese Behauptung kann nicht richtig sein, weil unsere Gesellschaft eine hochgradig ausdifferenzierte ist. Ein (Forschungs-)Projekt hat immer eine spezifische Zielgruppe, die vielleicht an anderer Stelle im Antrag auch formuliert ist. Eine gendersensible Antragstellung reflektiert die Unterschiede, die es evtl. gibt in Bezug auf Geschlecht und macht Vorschläge, wie die Unterschiede wissenschaftlich berücksichtigt werden können. Konkrete Vorschläge kann ich nur machen, wenn ich

frühzeitig in die Antragstellung eingebunden werde und das Antragsthema kenne. Ich glaube aber, dass ein großes Potential darin liegt, von Anfang an nach Geschlechteraspekten zu fragen.

Ein Beispiel: Das Projekt Nachhaltige Trinkwasserversorgung fragt, wie Trinkwasser so aufbereitet werden kann, dass es tatsächlich als trinkbar akzeptiert wird, was Ressourcen bei der Mineralwasserproduktion einsparen würde. Es wird an technischen Lösungen der Filterung auf Nano-Ebene gearbeitet, um Arzneimittelrückstände etc. zu eliminieren. Wie aber kann die Akzeptanz bei den Menschen erreicht werden, Wasser aus dem Hahn zu trinken, statt Wasser in Ein- oder Mehrwegflaschen zu kaufen? Gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen? Sind die Präferenzen zwischen den Geschlechtern unterschiedlich? Achten Frauen mit Baby vielleicht mehr auf beste Wasserqualität (für die Babynahrung) als Frauen ohne Kind oder Männer? Wovon lassen Frauen und Männer sich überzeugen? Wie müssten daher „Werbestrategien“ für das Trinken von Wasser aus dem Hahn aussehen?

Beispielsweise betreffen Phonationsverdickungen fast ausschließlich Frauen, wohingegen ein Chondrosarkom viermal häufiger bei Männern auftritt (Schmolke 2012).

Kommentar: An diesem Beispiel zeigt sich, wie wichtig es ist, eine Forschungsfrage auf evtl. Geschlechterunterschiede hin zu untersuchen. Hypothesen, Methodik und Stichprobe könnten danach völlig unterschiedlich ausfallen. Schon in der Betrachtung des Forschungsstandes ist es daher ratsam, nach Studienergebnissen zu Gender (evtl. Geschlechterdifferenzen) zu gucken.

B. Gendergerechtigkeit in Bezug auf das eingesetzte Personal:

Die Stellenausschreibungen im Rahmen des Projektes werden, wie auch sonst (an den Verbundpartnereinrichtungen) üblich, gendergerecht erfolgen.

Kommentar: Es könnte noch etwas zum Stellenbesetzungsverfahren gesagt werden, bei dem auf Gendergerechtigkeit geachtet wird, kontrolliert durch die Gleichstellungsbeauftragte. Außerdem könnten die Antragstellenden sich darüber Gedanken machen, ob sie explizit auf ein diverses Team setzen, also Personengruppen, die unterrepräsentiert sind, besonders berücksichtigen werden (Geschlecht, soziale Herkunft, Migrationshintergrund etc.).

Das Projekt wird zu den Chancengleichheitszielen der EU-Fonds beitragen, denn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie [„bei Männern und Frauen“ besser weglassen, um kein Geschlecht auszuschließen] wird an der Hochschule Emden/Leer stark gefördert und die Bedürfnisse sowie Potentiale von Männern, Frauen und Familien [besser: von allen Mitarbeitenden und ihren Familien] berücksichtigt. Die Hochschulleitung bietet seinen [„die Hochschulleitung“ ist weiblich, also „ihren“] Mitarbeitern [besser: Mitarbeiter_innen oder Mitarbeitenden] flexible Arbeitszeiten an. Eine Notfall-Kinderbetreuung ermöglicht den Mitarbeitern [besser: Mitarbeiter_innen oder Mitarbeitenden] eine sichere Unterbringung ihrer Kinder, falls eine Betreuung durch öffentliche Einrichtungen kurzzeitig nicht möglich ist. Außerdem verfügt die Hochschule Emden/Leer über eine Kinderkrippe und einen Kindergarten für die Kinder von Hochschulmitarbeitern [besser: Mitarbeiter_innen oder Mitarbeitenden] und Studierenden.

Kommentar: Verweis auf den [Familienservice](#) der Hochschule, geleitet von Anna Oevermann.

Die Gleichstellungarbeit an der Hochschule Emden/Leer wird seit 1992 durch zwei Beauftragte (zentral sowie dezentral) sichergestellt [*veraltet, bitte nicht weiter verwenden!*], die u.a. mit umfangreichen Kompetenzen bei Neueinstellungen ausgestattet sind. Alle Tätigkeiten im Teilprojekt sowie die Planung und Teilnahme an Veranstaltungen werden offen gegenüber allen gesellschaftlichen Gruppen ausgerichtet. Die Beteiligten können ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, der Rasse, ethnischer Herkunft, Religionszugehörigkeit, Behinderung, sexueller Ausrichtung oder Weltanschauung ihre Anregungen und Beteiligungswünsche auf die Agenda setzen.

Gleichstellungsarbeit hat an der Hochschule Emden/Leer schon lange Tradition: 1989 wurde die erste Gleichstellungsbeauftragte an der damaligen Fachhochschule Ostfriesland gewählt und im Juni 1992 das Gleichstellungsbüro gegründet. Im Rahmen der Neugründung der Hochschule Emden/Leer beschloss die Kommission für Gleichstellung eine umfangreiche Reform der Gleichstellungsarbeit. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird seitdem von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen und Abteilungen unterstützt. Ihre Aufgabe ist es, darauf hinzuwirken, dass die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Bereichen Forschung, Arbeit, Lehre und Studium verfolgt wird. Es stehen Arbeitsgebiete im Vordergrund wie:

- Erarbeitung und Fortschreibung der Zielvereinbarung zur Frauenförderung und Gleichstellung

- Wahrnehmung von Rechten bei Berufungen und Einstellungen
- Initiieren von Frauenforschung und Frauenstudien
- Fort- und Weiterbildung sowie Bewusstseinsbildung
- Öffentlichkeitsarbeit

In der Hochschule Emden/Leer werden regelmäßig Seminare zum Thema Gleichstellung und Genderfragen angeboten.

Nichtdiskriminierung/Chancengleichheit

Hinsichtlich der Vermeidung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, der Rasse, ethnischer Herkunft, Religionszugehörigkeit, Behinderung, sexueller Ausrichtung oder Weltanschauung sei ferner auf die Ausführungen zum Querschnittsziel „Gleichstellung von Frauen und Männern/Gendergerechtigkeit“ verwiesen.

In Emden soll die AZEW im städtischen Raum so angesiedelt werden, dass die Erreichbarkeit insbesondere durch Mitbürger*innen aus bildungsfernen Schichten gefördert wird.

Kommentar: Hier zeigt sich exemplarisch, wie wichtig die Differenzierung der Zielgruppe des (Forschungs-)Projektes ist. Hier: Chancengleichheit in Bezug auf Herkunft.

Die AZEW, Veranstaltungen und Pilotprojekte werden themenoffen ausgerichtet. Die Bürger*innen können ohne Diskriminierung ihre Anregungen und Beteiligungswünsche auf die Agenda setzen.

Gute Arbeit

Dem im Teilprojekt zu beschäftigenden Mitarbeiter (m/w) [besser: Ein_e im Teilprojekt zu beschäftigende Mitarbeiter_in] wird ein mindestens an der Gesamtlaufzeit des Projektes orientierter Arbeitsvertrag nach TV-L angeboten. Während der Stellenlaufzeit stehen alle Angebote zur Weiterbildung sowohl im hausinternen Zentrum für Weiterbildung als auch in der Graduiertenschule OLTECH der Universität Oldenburg zur Verfügung. Des Weiteren steht Mitarbeitern [besser:

Mitarbeiter_innen oder Mitarbeitenden] der HS Emden/Leer die Teilhabe am betrieblichen Gesundheitsmanagement, an betrieblicher Mitbestimmung und gendergerechter Gleichstellung offen. Dies ist auch in den entsprechenden Dienstvereinbarungen geregelt.

Dem im Projekt zu beschäftigenden MitarbeiterInnen [hier wurde eine geschlechtergerechte Formulierung gesucht, aber der Artikel außer Acht gelassen; Verbesserungsvorschlag siehe oben] werden an der Gesamtlaufzeit orientierte Arbeitsverträge nach TV-L angeboten. Damit haben die MitarbeiterInnen [besser: Mitarbeiter_innen oder Mitarbeitenden] die Möglichkeit an der betrieblichen Mitbestimmung mitzuwirken indem sie an den internen Hochschulwahlen teilnehmen. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement steht den MitarbeiterInnen [besser: Mitarbeiter_innen oder Mitarbeitenden] der Hochschule Emden/Leer zur Verfügung und eine gendergerechte Gleichstellung wird durch die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Emden/Leer gesichert. Jedem [besser: allen] Hochschulbeschäftigten steht es offen an Seminaren und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Dies ist auch in den entsprechenden Dienstvereinbarungen geregelt.

Dem im Projekt zu beschäftigenden Mitarbeiter*innen [hier wurde eine geschlechtergerechte Formulierung gesucht, aber der Artikel außer Acht gelassen; Verbesserungsvorschlag siehe oben] werden an der Gesamtlaufzeit orientierte Arbeitsverträge nach TV-L angeboten. Damit stehen den Mitarbeiter*innen [oder: Mitarbeitenden] alle Angebote zur Weiterbildung, zur Teilhabe am betrieblichen Gesundheitsmanagement, zur Teilhabe an betrieblicher Mitbestimmung und zur gendergerechten Gleichstellung zur Verfügung. Dies ist in den entsprechenden Dienstvereinbarungen geregelt.