



Warum Gleichstellung in der Forschung entscheidend ist

Exzellente Forschung profitiert von vielfältigen Perspektiven, fairen Strukturen und chancengerechter Beteiligung. Gleichstellung stärkt damit Qualität, Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Forschung.

Dennoch sind Frauen im Wissenschaftssystem weiterhin unterrepräsentiert – insbesondere in höheren Karrierestufen.

Gleichstellung ist damit nicht nur Anforderung, sondern ein zentraler Hebel für Qualität und Wettbewerbsfähigkeit.

Gleichstellung: Herausforderungen und Ansatzpunkte

Personal & Karriere

- Frauen sind in der Forschung und Entwicklung unterrepräsentiert
- besonders in Leitung und Professuren

Forschung & Inhalte

- Relevante Genderaspekte systematisch berücksichtigen
- Forschungspotenziale besser erschließen

Strukturen & Prozesse

- Karrierewege transparent gestalten
- Gleichstellung systematisch verankern

Arbeitsbedingungen

- Vereinbarkeit beeinflusst Verbleib und Karriereentwicklung
- Unterschiedliche Lebenssituationen und Sorgaufgaben berücksichtigen

Warum ist das relevant für Exzellenzforschung?

- Exzellente Forschung profitiert von vielfältigen Perspektiven und Erfahrungen.
- Attraktive und faire Rahmenbedingungen stärken die Wettbewerbsfähigkeit von Forschungseinrichtungen.
- Gleichstellung unterstützt die Gewinnung, Bindung und Entwicklung qualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Gleichstellung sollte systematisch in Forschungsprojekten verankert sein, als Bestandteil von Qualität, Struktur und erfolgreicher Projektsteuerung.

Gleichstellung im Förderkontext: Was ist konkret zu beachten?



In der EFRE-Förderung ist Gleichstellung der Geschlechter als durchgängiges Prinzip zu berücksichtigen.

Die folgenden Handlungsfelder zeigen Ansatzpunkte für die Umsetzung. Maßgeblich sind die jeweiligen Förderbedingungen und Auswahlkriterien.

Beteiligung von Wissenschaftlerinnen sichern



- Darstellung der Geschlechterverhältnisse im Projekt
- Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in allen Qualifikationsstufen
- Beteiligung an Antragstellung und wissenschaftlicher Projektleitung

Transparente und faire Strukturen gestalten



- Orientierung an Gleichstellungsstandards (z. B. DFG)
- transparente Auswahl- und Entscheidungsprozesse
- Verankerung von Gleichstellung in der Projektsteuerung

Genderaspekte in der Forschung integrieren



- Berücksichtigung von Genderaspekten in Fragestellungen (sofern fachlich relevant)
- Reflexion von Methoden und Datenauswertung
- Vermeidung geschlechtsbezogener Verzerrungen

Vereinbarkeit mitdenken



- flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle
- Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen
- Unterstützung beim Wiedereinstieg nach familiären Auszeiten

Gleichstellung sollte nicht isoliert betrachtet werden, sondern als integraler Bestandteil von Projektqualität, Personalentwicklung und Forschungsdesign.



Gleichstellung wird dann wirksam, wenn sie systematisch in Projektstrukturen, Arbeitsprozesse und Forschungsinhalte integriert wird. Die folgenden Ansätze unterstützen eine praxisnahe Umsetzung.

Tipps für die Praxis



Personal & Beteiligung aktiv gestalten

- » Geschlechterverhältnisse regelmäßig erfassen und auswerten
- » Wissenschaftlerinnen gezielt ansprechen und zur Beteiligung ermutigen
- » transparente Kriterien für Auswahl und Beteiligung festlegen
- » alle Qualifikationsstufen berücksichtigen



Gleichstellung strukturell verankern

- » Gleichstellung als festen Bestandteil der Projektsteuerung definieren
- » Verantwortlichkeiten im Projekt klar benennen
- » Maßnahmen regelmäßig überprüfen und anpassen
- » Gleichstellung in Berichts- und Evaluationsprozesse integrieren



Gender in der Forschung berücksichtigen

- » Forschungsfragen systematisch auf Genderaspekte prüfen
- » Methoden und Datenerhebung entsprechend prüfen und reflektieren
- » Ergebnisse differenziert auswerten und darstellen
- » vorhandene Erkenntnisse (z. B. aus der Genderforschung) einbeziehen



Vereinbarkeit ermöglichen

- » flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle anbieten
- » Arbeitszeiten planbar gestalten (z. B. Meetings in Kernzeiten)
- » Wiedereinstieg nach familiären Auszeiten aktiv unterstützen
- » Führungskräfte für das Thema sensibilisieren



Unterstützungsstrukturen schaffen

- » Informationen zu Kinderbetreuung und Pflege bereitstellen
- » interne oder externe Unterstützungsangebote vermitteln
- » geeignete Infrastruktur (z. B. Eltern-Kind-Arbeitsräume) schaffen
- » individuelle Bedarfe regelmäßig erheben



Gleichstellung stärkt Exzellenzforschung

Attraktive Forschungsumgebung
stärkt Gewinnung und Bindung qualifizierter
Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Starker Wettbewerbsfaktor
erhöht die Leistungsfähigkeit und
Sichtbarkeit von
Forschungseinrichtungen

Nutzen für Forschungseinrichtungen

Eine konsequente Gleichstellungsstrategie kann beitragen zu:

- » höherer Qualität von Forschungsergebnissen
- » größerer Innovationskraft durch vielfältige Perspektiven
- » besserer Gewinnung und Bindung von Fachkräften
- » geringerer Fluktuation und stabileren Teams
- » höherer institutioneller Attraktivität und Sichtbarkeit
- » besserer Berücksichtigung von Gleichstellungsanforderungen in Förderanträgen

Weiterführende Links

www.dfg.de/de/grundlagen-themen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit

Informationen der DFG zu Gleichstellungsstandards, Anforderungen und Umsetzung in Forschungsprojekten.

www.research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

Leitlinien der Europäischen Kommission zur Gleichstellung in Forschung und Innovation, einschließlich strategischer Ansätze für Forschungseinrichtungen und Förderkontexte.

www.gesis.org/cews/

CEWS – Center für Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft: Daten, Analysen und Hintergrundinformationen zu Geschlechterverhältnissen und Gleichstellung in der Wissenschaft.

www.gesis.org/en/cews/data-and-information/gender-monitoring/introduction-and-definitions?

Einführung in Gender Monitoring: Grundlagen zur systematischen Erfassung, Auswertung und Weiterentwicklung von Gleichstellungszielen in Organisationen und Projekten.



PUBLIKATION:

Landesfrauenrat M-V e.V.
Heiligengeisthof 3
18055 Rostock



KONTAKT:

Fachstelle Gleichstellung / EFRE

Susanne Baars
baars@landesfrauenrat-mv.de



DOWNLOAD:

www.landesfrauenrat-mv.de/gleichstellung_efre_veroeffentlichungen

Stand: April 2026