

Ausschreibung im Rahmen der Berlin University Alliance

Cross Cutting Theme “Diversity and Gender Equality”

Ausschreibung:

**4 Nachwuchsgruppen (Kennziffer: Rf. 61)**

Beginn der Ausschreibung:

Ende der Ausschreibung: 01.08.2021

Voraussichtlicher Förderbeginn: März 2022

Bewerbungsfrist:	1. August 2021
Frühester Förderbeginn	1. März 2022
Adressaten der Ausschreibung	Internationale promovierte Wissenschaftler:innen, deren Promotion nicht mehr als 4 Jahre zurückliegt. Abweichungen von dieser Grenze sind in Ausnahmefällen möglich (Kinderbetreuungs- oder Pflegezeiten, Berufstätigkeit außerhalb des Forschungssektors).
Laufzeiten	4 Jahre, 6 Monate
Fördergegenstand	Personal- und Sachmittel
Fördersumme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalmittel: Mittel für die Position der Nachwuchsgruppenleitung, zusätzlich 1 VZÄ wissenschaftliches Personal</li> <li>• Sachmittel: bis zu 10.000 Euro p.a.</li> </ul>
Kontakt	diversity-gender-equality@berlin-university-alliance.de

1

## 1. Kontext der Ausschreibung

Die Berlin University Alliance ist der Verbund der drei Berliner Universitäten Freie Universität Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin, Technische Universität Berlin sowie der Charité – Universitätsmedizin Berlin für die gemeinsame Gestaltung von Wissenschaft in Berlin. Die vier Partnerinnen haben sich zusammengeschlossen, um den Wissenschaftsstandort Berlin zu einem gemeinsamen Forschungsraum weiterzuentwickeln, der zur internationalen Spitze zählt. Gemeinsam forschen, lehren, lernen und arbeiten rund 1.700 Professuren, 100.000 Studierende, 12.000 Promovierende und 26.000 Beschäftigte in der Alliance.

Die Berlin University Alliance wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Land Berlin im Rahmen der Exzellenzstrategie von Bund und Ländern. Der Verbund widmet sich den Themen Forschungsqualität, Open Science und Forschungsvielfalt in besonderer Weise und will durch den Aufbau von Synergien und einer Balance zwischen Forschung und Implementation eine nachhaltige Verbesserung an den Einrichtungen der Berlin University Alliance erreichen.

Die Berlin University Alliance hat sich vorgenommen, eine systematische Strategie zur Förderung von Diversität und Diversitätsforschung bei allen Verbundpartnerinnen zu entwickeln und umzusetzen. Sie will damit langfristig einen kulturellen Wandel hin zu einer vielfältigen und geschlechtersensiblen Forschungsumgebung vorantreiben. Bei der Umsetzung der Maßnahmen sollen auf allen Ebenen diskriminierende Strukturen und Prozesse bekämpft und Diversität als zentrales institutionelles und wissenschaftliches Anliegen etabliert werden. Die langfristigen Ziele dieses Querschnittsthemas bestehen im

Ausbau der bereits heute führenden Position der Berliner Universitäten im Bereich Chancengleichheit, in der verstärkten Förderung von Diversität sowie in der Etablierung nachhaltiger, diversitätsbezogener und international wettbewerbsfähiger Standards innerhalb des Verbundes.

## 2. Ziel der Förderung

Mit vier ausgeschriebenen Nachwuchsgruppen bietet die Berlin University Alliance herausragenden Forschenden (PostDocs) die Möglichkeit, einen gemeinsamen universitätsübergreifenden Forschungszusammenhang aufzubauen, in dem mit neuen Fragestellungen, Methoden und Herangehensweisen wissenschaftliche Grundlagen für eine empirisch informierte Organisationsentwicklung in den Bereichen Diversität und Geschlechtergleichstellung an Universitäten geschaffen werden. Die Identifikation und Analyse diversitätsfördernder sowie diskriminierender und ausschließender Strukturen und Prozesse in den Organisationsstrukturen und akademischen Kulturen der Allianz-Einrichtungen soll in die Entwicklung innovativer Standards und Interventionen überführt werden, die den kulturellen Wandel zu einem diversitäts- und geschlechtssensiblen Forschungs- und Lehrumfeld befördern.

## 3. Gegenstand der Förderung

Ausgeschrieben werden vier Nachwuchsgruppen zu drei Themenkomplexen:

### 1. *Fixing the Institution: Übergreifende Analysen der Wirkungsmechanismen von Gender Equality, Diversitäts-Politiken und -Praktiken in allen universitären Disziplinen und in den Hochschulen als Institutionen*

In diesem Themenkomplex geht es darum, hinsichtlich der Konzeption und Umsetzung von Diversity-Politiken eine Bestandsaufnahme der bereits bestehenden Maßnahmen vor allem zur Gleichstellung der Geschlechter vorzunehmen, ihre Übertragbarkeit auf den Bereich von Diversität zu bewerten und Wissen über die Möglichkeiten und Grenzen von Faktoren aufzubauen, die sich auf die erfolgreiche Umsetzung von Diversity und Gender Equality-Policies auswirken. Es sind hochschulübergreifende und hochschul- bzw. disziplinspezifische Forschungsprojekte denkbar. Neu entwickelte Richtlinien und Maßnahmen sollen begleitend bewertet und bei Bedarf angepasst werden.

### 2. *Fixing the System: Wissenschaftshistorische Analysen*

In diesem Themenkomplex können wissenschaftshistorisch ausgerichtete Projekte zur Untersuchung der Ursachen von Ausschlüssen und Chancenungleichheit, insbesondere hinsichtlich der Wechselwirkungen der Generierung von Wissen und der Bewertung der Relevanz dieser Wissensbestände beantragt werden. Die Ergebnisse sollen Auskunft geben über die Grundlagen der derzeit zu beobachtenden fehlenden Inklusion von Gender-Equality- und Diversitäts-Politiken und -Praktiken.

### 3. *Kern-Datensätze Vielfalt: Empirische Studien*

Dieser Themenkomplex ist für die Beantragung empirischer Projekte vorgesehen, die in Konzepte und Maßnahmen für konkrete (Hochschul-)Steuerungsinstrumente auf allen Ebenen überführt werden können. In zwei Teilbereichen sollen auf der Basis von quantitativen und qualitativen Daten Instrumente und Mechanismen zur Verbesserung von Gender-Equality- und Diversity- Maßnahmen entwickelt werden, die sowohl hochschulübergreifend als auch hochschul- und disziplinspezifisch angelegt sein können.

Teilbereich a: Instrumente, rechtliche und technische Herausforderungen und Lösungen der Datenerhebung zu Diversitätsmaßnahmen

**Teilbereich b:** Empirische Untersuchungen zu Erfolgsfaktoren, Hindernissen und Interventionsstrategien zur Verbesserung von Diversität unter besonderer Berücksichtigung der Hochschulmedizin und der Lebenswissenschaften innerhalb der Berlin University Alliance.

**Qualifikation:**

Das Forschungsprojekt dient während der gesamten Laufzeit der Weiterqualifikation der leitenden Person zur Berufungsfähigkeit in der Wissenschaft oder der Qualifizierung für herausgehobene Positionen in der Wissenschaft, der Wissenschaftsadministration oder anderen Praxisfeldern und den Nachwuchsforschenden zur Promotion.

**Strukturelles:**

Die Nachwuchsgruppen werden institutionell an den vier Geschlechterforschungszentren der BUA-Partnerinnen angesiedelt:

- Charité – Universitätsmedizin Berlin: Institut für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM)
- Freie Universität Berlin: Margherita-von-Brentano-Zentrum (MvBZ)
- Humboldt-Universität zu Berlin: Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG)
- Technische Universität Berlin: Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG)

Antragstellende müssen angeben, an welcher Einrichtung sie sich mit ihrer Forschung ansiedeln wollen (erste und zweite Priorität) und mit ihrer Bewerbung eine von den Einrichtungen unterschriebene Aufnahmeerklärung beifügen.

Die Nachwuchsgruppen bilden ein gemeinsames Forschungsnetzwerk und kooperieren zusätzlich mit Forschenden in einschlägigen Projekten, insbesondere im Kontext von Forschungsschwerpunkten der aufnehmenden Zentren, Exzellenzclustern und Maßnahmen der Berlin University Alliance. Sie werden dabei vom Expert\*innenrat im „Diversity and Gender Equality Network“ (DiGENet) beraten und unterstützt.

3

#### **4. Antragsberechtigung**

Antragsberechtigt sind promovierte Nachwuchswissenschaftler\*innen aus den Einrichtungen der Berlin University Alliance (Charité – Universitätsmedizin zu Berlin, Freie Universität Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin und Technische Universität Berlin) sowie institutionell nicht angebundene Post-docs, sofern sie bereit sind, sich mit ihren Projekten an einem der Geschlechterforschungszentren der BUA-Einrichtungen anzusiedeln. Bei der Antragstellung ist anzugeben, an welcher der vier Einrichtungen die Nachwuchsgruppe angesiedelt werden soll.

Antragsteller\*innen müssen eine herausragende Promotion, internationale Forschungs- und Publikationserfahrung, erste Leitungserfahrungen und Teamfähigkeit sowie Erfahrungen mit interdisziplinären Kooperationen nachweisen. Bei der Antragstellung kann bereits eine Person für die zu besetzende WiMi-Stelle benannt werden.

Junior- und befristet beschäftigte W1/W2-Professor\*innen können sich bewerben.

Die Ausschreibung im Bereich „Diversity and Gender Equality“ richtet sich an herausragende promovierte Wissenschaftler\*innen, die eine Nachwuchsgruppe an einem der Geschlechterforschungszentren der BUA-Partnerinnen gründen möchten. Die Nachwuchsgruppenleiterin bzw. der Nachwuchsgruppenleiter wird an der Institution beschäftigt, an der die Nachwuchsgruppe angesiedelt ist. Die Beschäftigung erfolgt für die Dauer von bis zu 5 Jahren. Die Beschäftigungsverhältnisse der Nachwuchsgruppenleiter\*innen werden vertraglich als Gastdozenturen vereinbart und beinhalten eine Lehrverpflichtung.

## 5. Art, Umfang und Höhe der Förderung

Die Ausschreibung im Bereich „Diversity and Gender Equality“ richtet sich an herausragende promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die eine Nachwuchsgruppe mit Anbindung an einer der BUA-Partnerinnen gründen möchten. Die Nachwuchsgruppenleiterin bzw. der Nachwuchsgruppenleiter wird an der Institution beschäftigt, mit der die Leitung der Nachwuchsgruppe affiliert ist. Die Beschäftigung erfolgt für die Dauer von 4 Jahren und 6 Monaten. Die Beschäftigungsverhältnisse der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter werden vertraglich als Gastdozenturen vereinbart und beinhalten eine Lehrverpflichtung.

### *Förderfähige Kosten*

1. Pauschale für Position der Nachwuchsgruppenleitung in Anlehnung an TV-L EG 14/15. Stellenanteil 100%, inkl. Ausgleich für VBL-Leistungen. Die Vergütung erfolgt nach den Regeln der Institution, an der die Nachwuchsgruppe affiliert ist.
2. Personelle Ausstattung der Nachwuchsgruppe: wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter [1 VZÄ]

Die Personaleinstellung erfolgt gemäß den Vorgaben der aufnehmenden Institution. Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden haben eine reguläre Lehrverpflichtung.

3. Sachkosten können wie folgt beantragt werden: Der Nachwuchsgruppe steht jährlich eine Sachkostenpauschale in Höhe von 10.000 Euro zur Verfügung, z.B. für Reise- und Aufenthaltskosten für das wissenschaftliche Personal, kleinere Geräte und Software, Publikationen und sonstige Sachkosten (Auftragsvergaben, Mittel für Fortbildungen, etc.). Die Bewirtschaftung erfolgt nach den landeshaushaltsrechtlichen Vorgaben des Landes Berlin.

4

Personal- und Sachkosten (2 und 3) sind deckungsfähig.

## 6. Antragsverfahren

Anträge sind bis zum 1. August 2021 als pdf- Datei per Mail

**unter Angabe der Kennziffer Rf. 61 unter folgender Adresse einzureichen:**

[diversity-gender-equality@berlin-university-alliance.de](mailto:diversity-gender-equality@berlin-university-alliance.de)

(Mit der Abgabe einer Onlinebewerbung geben Sie als Bewerber\*in Ihr Einverständnis, dass Ihre Daten elektronisch verarbeitet und gespeichert werden.)

Der Prozess der Begutachtung und Auswahl ist mehrstufig und der Ablauf ist wie folgt geplant:

### *Antragseingang:*

Prüfung der formalen Kriterien:

- Vollständigkeit und Korrektheit der eingereichten Unterlagen
- Erfüllung der formalen Zuwendungsvoraussetzungen (insbes. Zugehörigkeit zur Zielgruppe)

Die Prüfung der formalen Kriterien erfolgt durch die Administrative Unit des CCT 6.

### *Begutachtung der Anträge:*

Für die Anträge, die die formalen Kriterien erfüllen, werden externe Gutachtende, mindestens zwei für jeden Antrag, um eine schriftliche Stellungnahme gebeten, die folgende Aspekte adressieren soll:

### 6.1. Bewertungskriterien

#### Wissenschaftliche Exzellenz des Forschungsprojekts

- Bezug des Projektes zu den Zielen der Förderung und Erfüllung der Zuwendungsvoraussetzungen;
- Innovativität des Forschungsprogramms;
- Qualität des Forschungsdesigns einschließlich der Angemessenheit der ausgewählten Untersuchungsmethoden sowie des Umgangs mit forschungsethischen Aspekten;
- Adäquanz der Datenerhebung und -zugänge;
- sofern zutreffend: Qualität des Datenmanagementplans;
- Praxisrelevanz der Fragestellung bzw. hoher Anwendungsbezug;
- Qualität und Aussagekraft des Verwertungsplans, auch hinsichtlich der Zielsetzungen der Fördermaßnahme einschließlich der Berücksichtigung kooperativer, sozialverträglicher Verwertungsansätze;
- realistische Arbeits-, Zeit- und Meilensteinplanung;
- realistischer Plan zur Verbreitung der Forschungsergebnisse;
- Konzept für die Implementierung von Aspekten von Open Science (bspw. Open Data, Open Methodology, Open Code, Open Access).

#### Zusammensetzung/Ausgestaltung des Projektteams

- Qualifikation, Expertise und bisherige Leistungsbilanz der Nachwuchsgruppenleitung im relevanten Thema bzw. in verwandten Themen;
- Berücksichtigung interdisziplinärer und/oder transdisziplinärer Ansätze;
- Adäquanz der Einbindung in wissenschaftliche Strukturen und der geplanten Kooperation insbesondere mit Blick auf die Zusammenarbeit innerhalb der Berlin University Alliance (Expertise der aufnehmenden Einrichtung) unter Berücksichtigung der Kriterien Interdisziplinarität, Praxisbeteiligung und/oder Internationalität;
- Eigenständigkeit der Nachwuchsgruppenleitung bei der Betreuung der Promovierenden;
- Angemessenheit des Betreuungskonzepts für die Gruppenmitglieder;
- Unterstützung durch die betreuende Einrichtung.

5

#### Projektorganisatorische Aspekte

- Angemessenheit der Finanzplanung;
- Notwendigkeit, Angemessenheit und Zuwendungsfähigkeit der beantragten Mittel.
- Darlegung, wie die Vernetzung der geplanten Nachwuchsgruppe mit mindestens einer weiteren Einrichtungen der Berlin University Alliance erfolgen soll.

### 6.2. Das Auswahlverfahren:

Die schriftlichen Gutachten werden der Auswahlkommission vorgelegt, die über diese berät und eine Einladungsliste erstellt. Die mind. acht aus Sicht der Auswahlkommission am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten werden zu einem Vorstellungstermin eingeladen. Dieser Vorstellungstermin setzt sich zusammen aus einem fachlichen Vortrag der Kandidatinnen und Kandidaten, der Diskussion zu diesem Vortrag sowie einem Gespräch mit den Kandidatinnen und Kandidaten. Der erste Teil des Vorstellungstermins, d.h. der fachliche Vortrag sowie die Diskussion dazu sind öffentlich. Das Gespräch mit der Kandidatin bzw. dem Kandidaten ist nicht-öffentlich.

Im Ergebnis dieser Gespräche erarbeitet die Auswahlkommission eine Shortlist der vier am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten, einschließlich eines konkreten Vorschlags für die Vergabe der Nachwuchsgruppenleitung. Dieser sowie die Shortlist werden dem Executive Board zur finalen Entscheidung vorgelegt. Im Ergebnis werden die Antragstellenden über das Ergebnis der Begutachtung und Auswahl informiert.

Gutachtende und Auswahlkommission:

Die Anträge, die die formalen Anforderungen erfüllen werden durch jeweils mindestens zwei Gutachtende bewertet. Die Auswahl der Gutachtenden erfolgt nach inhaltlich fachlichen Kriterien. Die Auswahl der Gutachtenden erfolgt durch das Auswahlgremium. Im Falle eines Conflict of Interest im Sinne des Code of Conduct der Berlin University Alliance wird das Mitglied des SC, für das gemäß der dort festgehaltenen Kriterien Befangenheit festgestellt wurde, von der Gutachtendenauswahl ausgeschlossen. Als Gutachtende fungieren ausschließlich nationale wie internationale Expertinnen und Experten, die keine Affiliation an einer der Einrichtungen der Berlin University Alliance besitzen.

Die Prüfung der Befangenheitskriterien wird für alle Gutachtenden realisiert.

Das Auswahlgremium besteht aus Vorstands-Mitgliedern der vier aufnehmenden Einrichtungen und vier externen Expert\*innen sowie den Mitgliedern des SC 6 (beratend). Die externen Mitglieder werden auf Vorschlag des SC durch das ExB berufen.

### 6.3. Vorhabensbeschreibung

Die Anträge auf eine Nachwuchsgruppe sind wie folgt zu gliedern:

#### 1. Allgemeine Angaben

- Name und Anschrift (einschließlich Telefon und E-Mail) des / der Antragsstellenden
- Titel des Vorhabens
- Name der aufnehmenden Institution(en) und des aufnehmenden Fachbereichs/der aufnehmenden Fachbereiche
- Unterschrift des / der Antragsstellenden

#### 2. Beschreibung des Vorhabens (Forschungsinhalte und weitere Erläuterungen) (insgesamt 10-12 Seiten)

2.1. Abstract des Vorhabens (max. 400 Wörter, wird im Erfolgsfall veröffentlicht)

2.2. Darstellung der zentralen Fragestellungen und Projektziele

2.3. Einordnung des Vorhabens in den aktuellen internationalen Forschungsstand

- Einschließlich Aussagen zu Inter- und Transdisziplinarität des Vorhabens

2.4. Detailliertes Arbeitsprogramm einschließlich

- Zeitplan mit den geplanten Meilensteinen
- Ausführungen zur theoretischen Rahmung des Vorhabens
- Ausführungen zum methodischen Vorgehen
- Darstellungen zum Feldzugang, sofern relevant Benennung der zuständigen Ethikkommission
- Zentrale Risiken des Vorhabens und Maßnahmen zum Risikomanagement

2.5. Angaben zu Verwertungsmöglichkeiten und –planungen

- hierzu zählen Nutzungsmöglichkeiten der Ergebnisse in der wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Öffentlichkeit, die über die Verwertung der Ergebnisse für wissenschaftliche Publikationen hinausgehen zur Publikationsstrategie (siehe 2.7)

2.6. Bei Entwicklung von Maßnahmen zur Implementierung:

- Darstellung der praxisrelevanten Forschungsergebnisse sowie Konzept der Maßnahmen/Implementierung

## 2.7. Beschreibung der geplanten Maßnahmen zum Forschungsdatenmanagement und zur Publikationsstrategie

- Hinweis: Publikationen und Forschungsdaten sind kostenfrei zugänglich zu machen, d.h. sollen aus dem Forschungsvorhaben resultierende Ergebnisse als Beitrag in einer wissenschaftlichen Zeitschrift veröffentlicht werden, so soll der Öffentlichkeit der unentgeltliche elektronische Zugriff (Open Access) auf den Beitrag möglich sein. Erscheint der Beitrag zunächst nicht in einer der Öffentlichkeit unentgeltlich elektronisch zugänglichen Zeitschrift, so soll der Beitrag – gegebenenfalls nach Ablauf einer angemessenen Frist (Embargofrist) – der Öffentlichkeit unentgeltlich elektronisch zugänglich gemacht werden (Zweitveröffentlichung). Im Fall der Zweitveröffentlichung soll die Embargofrist zwölf Monate nicht überschreiten.
- Im Rahmen des Projekts gewonnene Daten mit Relevanz zur Nutzung durch Dritte sollen nach Abschluss des Projekts in weitergabefähiger Form auf der Basis gängiger Standards einer geeigneten Einrichtung/ Forschungsdatenzentrum / Repositorium zur Verfügung gestellt werden. Ziel ist, die langfristige Datensicherung, Sekundärauswertungen oder eine Nachnutzung zu ermöglichen. Gängige Anforderungen an das Forschungsdatenmanagement sind zu berücksichtigen.

## 3. Beschreibung der Nachwuchsgruppe (max. 4 Seiten)

- 3.1. Geplante Zusammensetzung der Nachwuchsgruppe (disziplinär und Status, d.h. Doktoranden und / oder Postdoktoranden)
- 3.2. Arbeits- und Aufgabenbereiche der vorgesehenen Mitglieder der Nachwuchsgruppe einschließlich – sofern relevant - Ausführungen zum
  - Betreuungskonzept und Art der Einbindung der Qualifizierung der Promovierenden in die Arbeiten der Gruppe
- 3.3. Sofern relevant: Vorgesehene oder mögliche Kooperationspartner, insbesondere Möglichkeiten der Vernetzung mit weiteren Einrichtungen der Berlin University Alliance gegebenenfalls einschließlich der entsprechenden Letter of Intent der Kooperationspartner

7

Insgesamt sollte der Projektantrag 15 Seiten nicht überschreiten (ohne Anlagen).

Bitte erstellen Sie den Projektantrag in Schriftgrad 11, Arial mit einem Zeilenabstand von mindestens 1,15 x.

## 4. Folgende Anlagen sind dem Antrag beizufügen

### 4.1. Finanzierungsplan

- Ressourcenplanung, d.h. Übersicht zum geplanten Mengengerüst für Personal und Sachmittel (Unteraufträge/Anschaffungen/Reisen) – Angaben jeweils pro Jahr und Gesamtsumme
- Bitte verwenden Sie das auf der Webseite zur Verfügung gestellte Template
- Für die Dotierung des Personals (Doktoranden / Postdoktoranden) verwenden Sie bitte die jeweiligen Personalkostensätze der DFG ([https://www.dfg.de/formulare/60\\_12/60\\_12\\_de.pdf](https://www.dfg.de/formulare/60_12/60_12_de.pdf)).

### 4.2. CV der Nachwuchsgruppenleitern / des Nachwuchsgruppenleiters (bitte verwenden Sie das auf der Webseite zur Verfügung gestellte Template):

- eine Publikationsliste mit Hervorhebung der zehn relevantesten Publikationen
- max. zwei einschlägige Publikationen (sofern nicht elektronisch frei verfügbar)
- Liste der erstellten und publizierten Forschungsdaten
- Angaben zu einschlägigen Forschungsprojekten

- Aufnahmeerklärung: <https://www.berlin-university-alliance.de/commitments/diversity/junior-research-groups/aufnahmeerklaerung.pdf>
- 4.3. Falls zutreffend: Unterstützungsschreiben der affilierten Einrichtung(en) der Berlin University Alliance
- 4.4. **Entwurf einer Stellenausschreibung** für die Promovierenden / Postdoktoranden
- 4.5. Sonstige Unterstützungsschreiben / **Referenzen** / Letters of Intent

Bitte kontaktieren Sie uns bei Fragen unter [diversity-gender-equality@berlin-university-alliance.de](mailto:diversity-gender-equality@berlin-university-alliance.de)

und beachten auch das Merkblatt zum Antrag auf Einrichtung von Nachwuchsgruppen im Bereich „Diversity and Gender Equality“ der Berlin University Alliance: <https://www.berlin-university-alliance.de/commitments/diversity/junior-research-groups/merkblatt.pdf>

**Zur Sicherung von Gleichstellung und Diversität sind Bewerbungen von Frauen sowie weiteren in der Wissenschaft unterrepräsentierten Personengruppen (z.B. Personen mit Diversitätsmerkmalen wie Beeinträchtigungen, Migrationsgeschichte, First-Generation-Wissenschaftler:innen etc.) besonders willkommen.**