



DFG

Diversity aus der Sicht der Forschungsförderung – Beförderung der Chancengleichheit in DFG-Verfahren und Programmen

Symposium: Diversity in der Hochschulbildung – Studium. Lehre.
Personalentwicklung.
Aachen, 05. Juli 2018

Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp –
Leiterin der Gruppe Chancengleichheit, Wissenschaftliche Integrität und Verfahrensgestaltung

Chancengleichheit und Vielfältigkeit im Förderhandeln der DFG

Im Rahmen ihres Satzungsauftrages und unter Berücksichtigung des AGG

- ▶ Die DFG dient der Wissenschaft in allen ihren Zweigen durch die finanzielle Unterstützung von Forschung und durch die Förderung von Forschungs Kooperationen.
- ▶ Exzellente Forschung braucht Vielfältigkeit im Wissenschaftssystem. Insbesondere die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist ein explizites Satzungsziel.
- ▶ Regelungen des AGG werden in allen Verfahrensschritten – Begutachtung, Bewertung und Entscheidung – berücksichtigt.
- ▶ Nachteilsausgleich im Einzelfall ist auf Antrag möglich, soweit erforderlich und im Rahmen der satzungsgemäßen Aufgaben möglich; Offenlegung ist freiwillig.
- ▶ Aktuelle Handlungsschwerpunkte: Gleichstellung der Geschlechter; Behinderung oder chronische Erkrankung; Ausschluss von Altersdiskriminierung

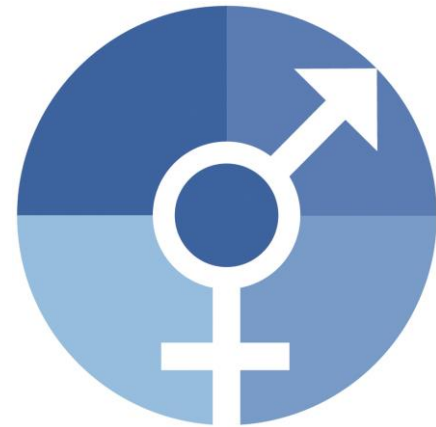


Warum befördert die DFG Chancengleichheit? (1/6)

Gerechtigkeitsargument

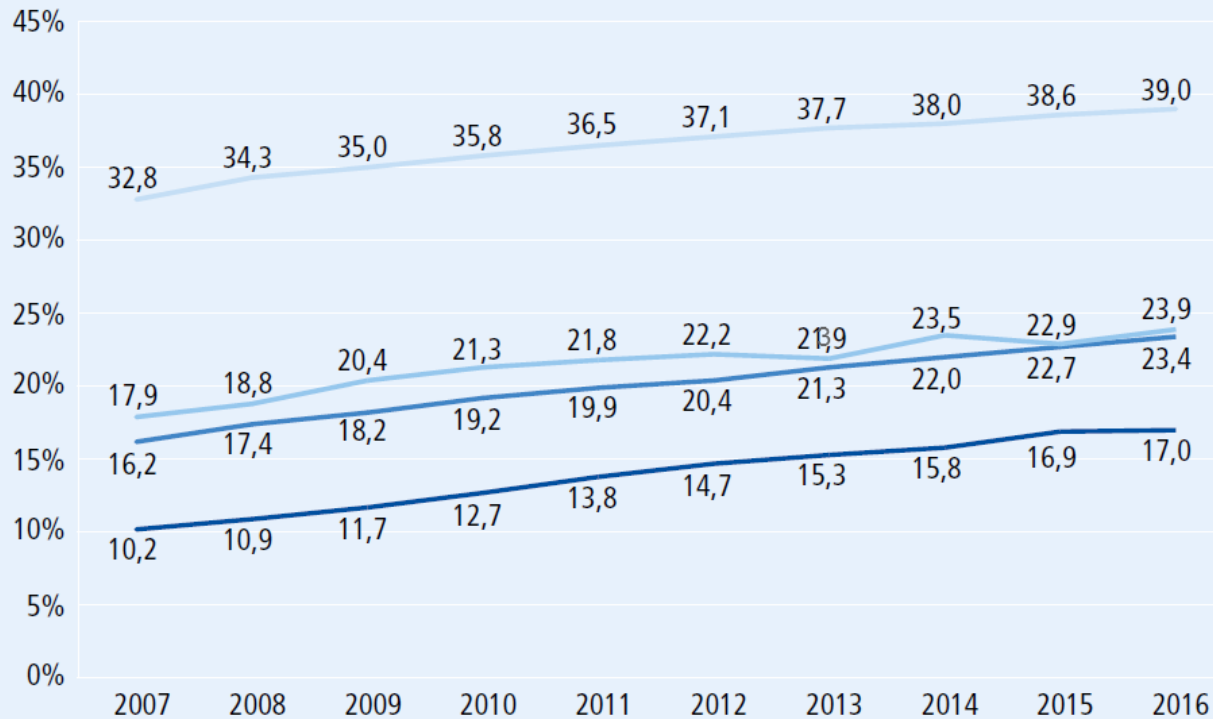
„Um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft nachhaltig zu befördern, das **Potenzial von Wissenschaftlerinnen** bestmöglich in das Wissenschaftssystem einzubringen und dort **Geschlechtergerechtigkeit** durchgängig zu verwirklichen, halten die Mitglieder der DFG auch weiterhin an den ‚Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards‘ fest.“ (FOG 2017)

www.dfg.de/gleichstellungsstandards



Warum befördert die DFG Chancengleichheit? (2/6)

Ausgangslage: Entwicklung der Frauenanteile 2007 – 2016



Wissenschaftlerinnen an deutschen Hochschulen

DFG-Antragstellungen

Professorinnen an deutschen Hochschulen

schriftliche Begutachtungen der DFG

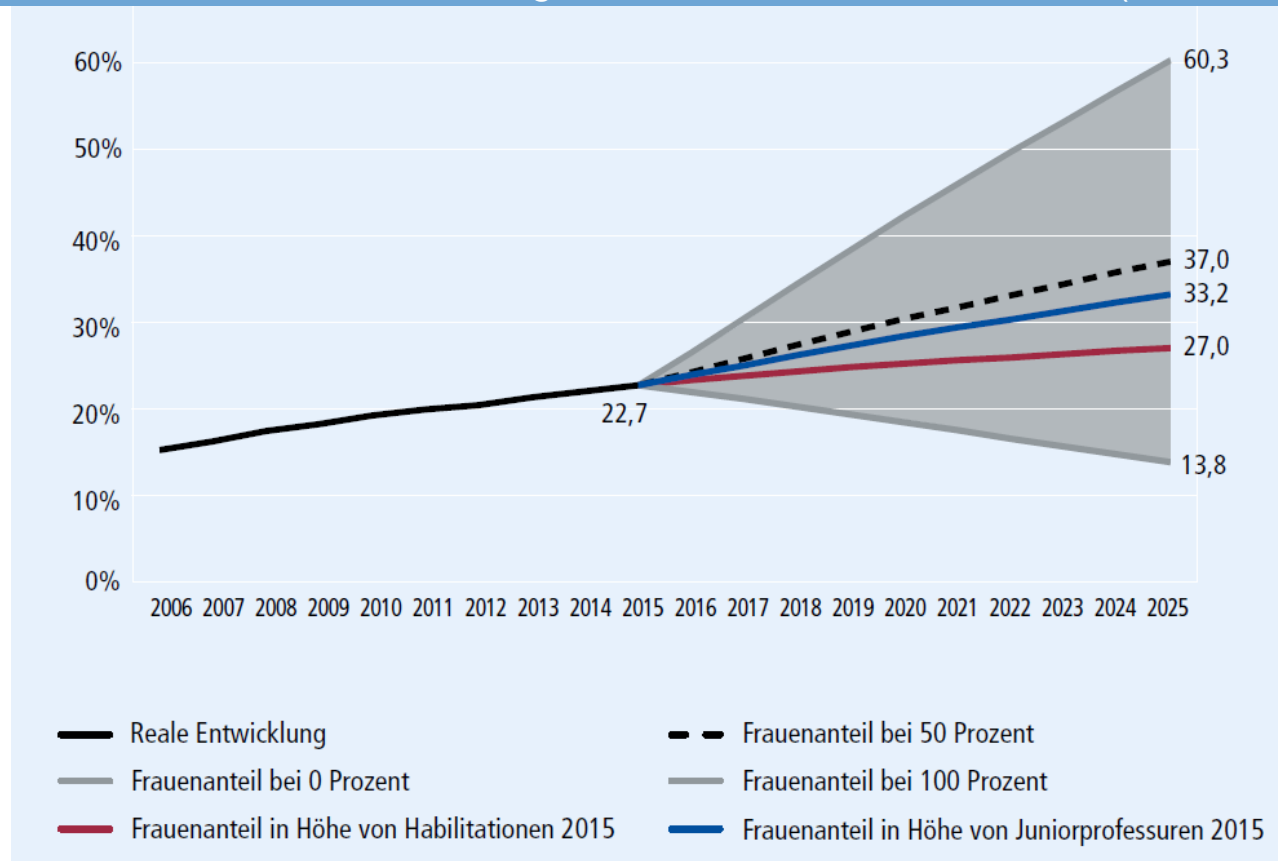
DFG, Chancengleichheits-Monitoring 2017, Abb. 1:

→ www.dfg.de/chancengleichheits-monitoring.

Warum befördert die DFG Chancengleichheit? (3/6)

Prognose – Korridormodell

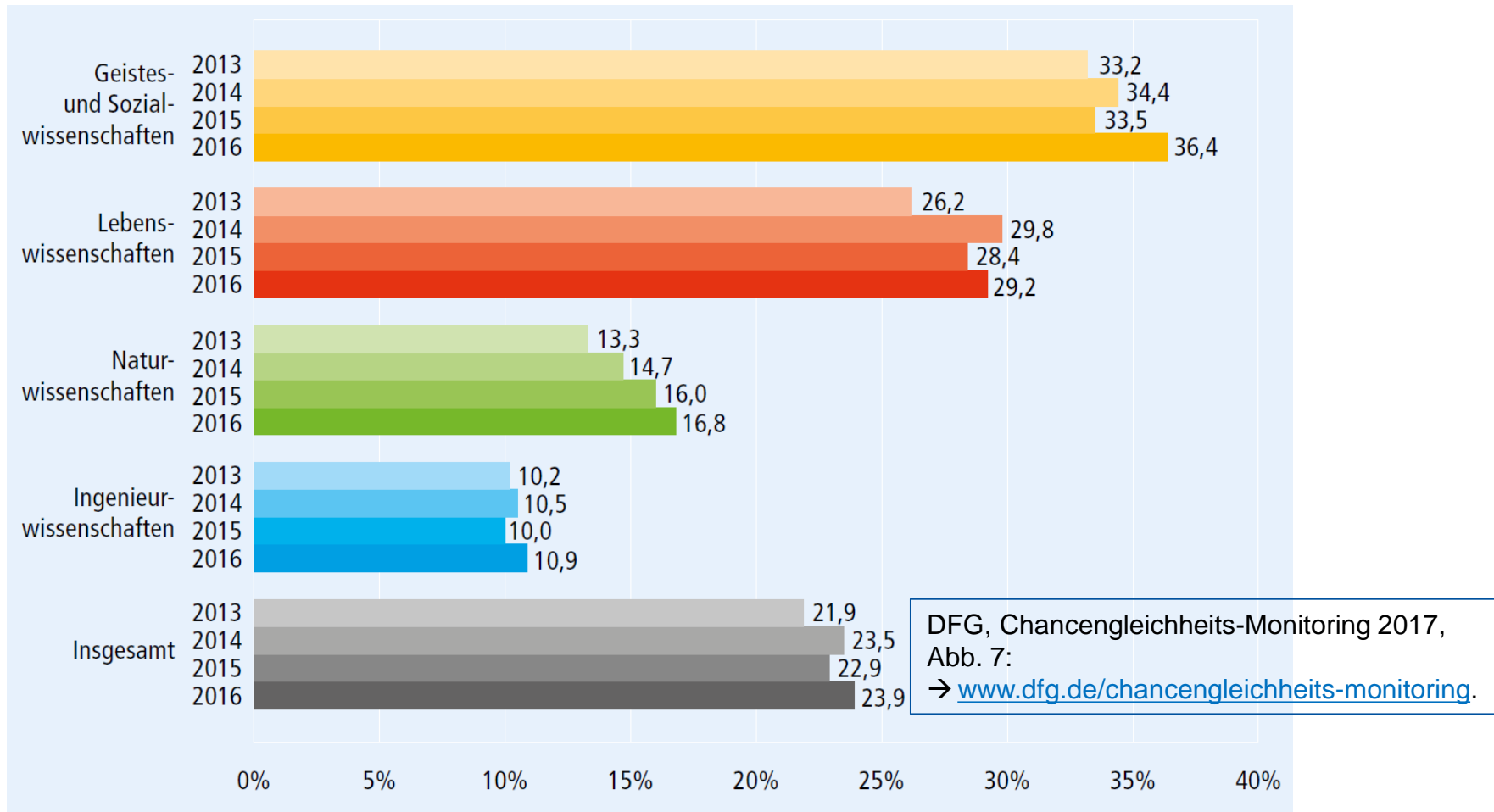
Bisherige (2006 – 2015) und potentielle (2016 – 2025) Entwicklung des Anteils der Professorinnen mit verschiedenen Modellrechnungen, alle Wissenschaftsbereiche („Korridormodell“)



DFG, Chancengleichheits-Monitoring 2017, Abb. 2:
→ www.dfg.de/chancengleichheits-monitoring.

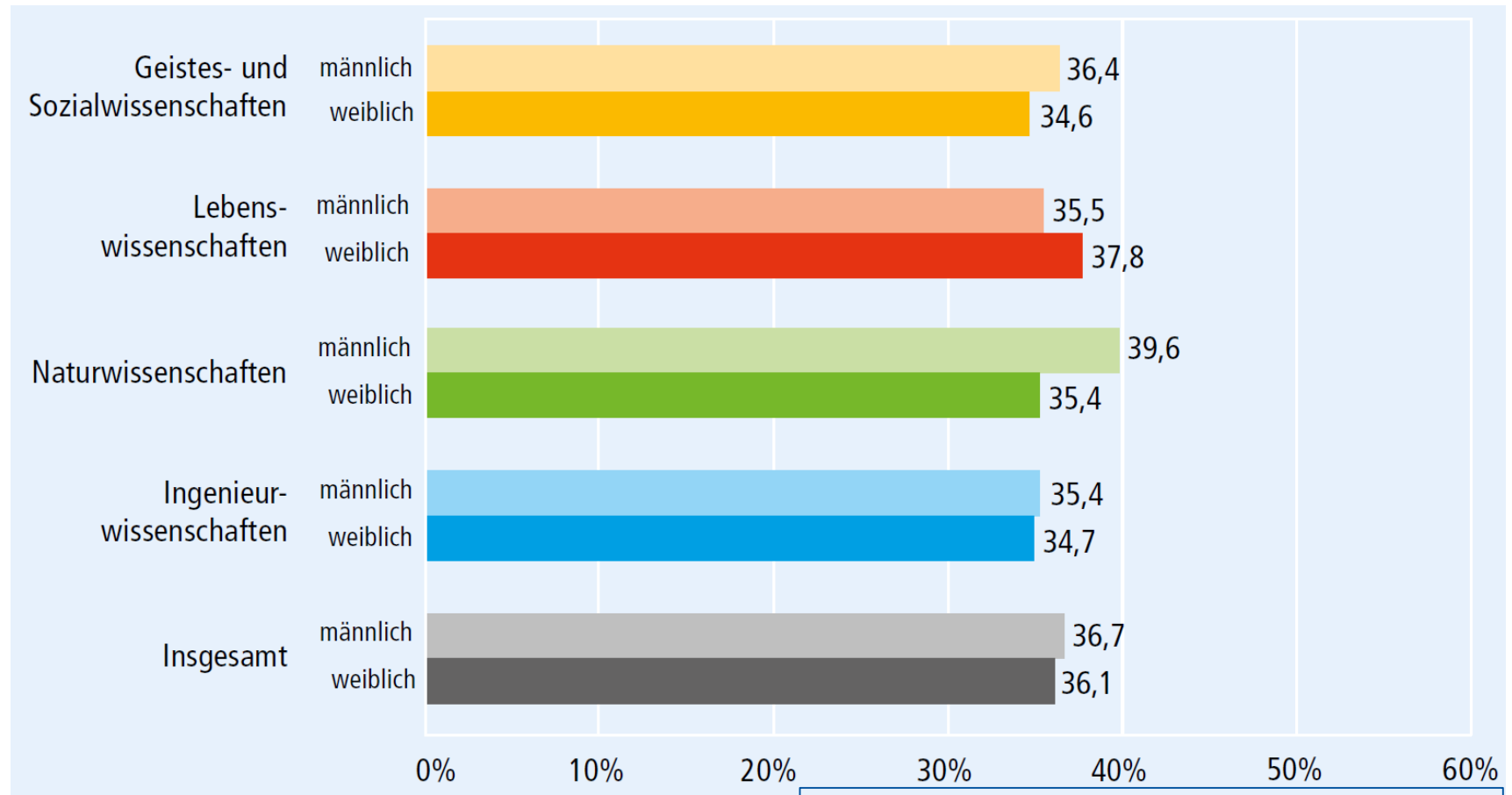
Warum befördert die DFG Chancengleichheit? (4/6)

Ausgangslage DFG: Beteiligung Frauen an Neuanträgen der Einzelförderung



Warum befördert die DFG Chancengleichheit? (5/6)

Ausgangslage DFG: Förderquoten 2016



DFG, Chancengleichheits-Monitoring 2017, Abb. 9:
→ www.dfg.de/chancengleichheits-monitoring.

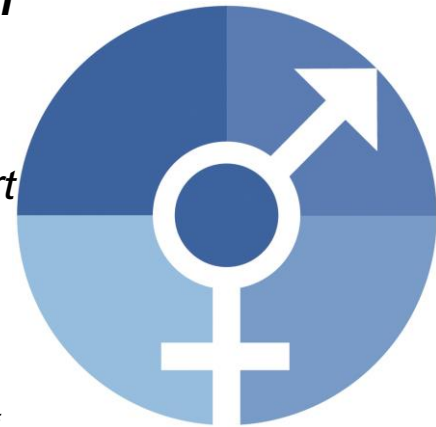
Warum befördert die DFG Chancengleichheit? (6/6)

Qualitätsargument

„Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem **erheblichen Mehrwert**: Gleichstellung wirkt sich auf die **Qualität der Forschung** aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine **Vielfalt von Forschungsperspektiven** gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung.“
(FOG 2008)

„3. Um wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert Gleichstellung zu sichern, sind personenbezogene Entscheidungen strikt nach Leistung und Potenzial und nicht nach Geschlecht oder beispielsweise Alter, Behinderung oder Krankheit, Herkunft, sexueller Identität oder Orientierung, Religion und Weltanschauung zu treffen. Dazu gehört es, die Beteiligung von strukturell unterrepräsentierten Personen an Förderverfahren, insbesondere der DFG, sichtbar zu steigern.“ (FOG 2017)

www.dfg.de/gleichstellungsstandards



Welche Ansätze verfolgt die DFG zur Förderung der Gleichstellung?

Fordern – Fördern – Forschen

**Fordern –
„Fix the numbers“**

Zielwerte Gremien
und Begutachtungen

**Fordern –
„Fix the institutions“**

Forschungsorientierte
Gleichstellungsstandards

**Fördern –
„Fix the numbers &
Fix the institutions“**

Qualitatives
Gleichstellungskonzept

**Forschen –
„Fix the knowledge“**

Gender-/Diversitätsdimensionen
in der Forschung

Wie unterstützt die DFG Gleichstellung in der Wissenschaft?

Mit der Initiative „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“

- ▶ Die DFG ist Impulsgeberin auf dem Gebiet
- ▶ **Selbstverpflichtung der DFG-Mitglieder in 2008**
- ▶ **Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen (2017)**, Quintessenz: wesentliche Impulse im Wissenschaftssystem gesetzt; hoher Durchdringungsgrad; Leitungsaufgabe
- ▶ **Erneuerte Selbstverpflichtung auf die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“** in der Mitgliederversammlung am 5. Juli 2017
 - **ab 2018 alle 2 Jahre qualitative Berichte zu thematischen Schwerpunkten**
 - (1.) Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit
 - (2.) Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen
 - Mittelfristig weitere Unterschiedsdimensionen in die Selbstverpflichtung aufnehmen
- ▶ **Instrumentenkasten** mit Praxisbeispielen von Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen, www.instrumentenkasten.dfg.de



Wie fördert die DFG Gleichstellung in ihrem Aufgabenbereich? (1/6)

Durch Zielwerte für eine Beteiligung von Wissenschaftlerinnen

► **DFG-Entscheidungsgremien** und jeweilige Untergremien

- Verpflichtung auf eine Beteiligung in Höhe von mindestens 30%, seit März 2017; jährliche Aussprache im Senat
- Basis: aktuell 23,4% Professorinnen in Deutschland

► Vor-Ort-/Panel- und schriftliche **Begutachtungen**

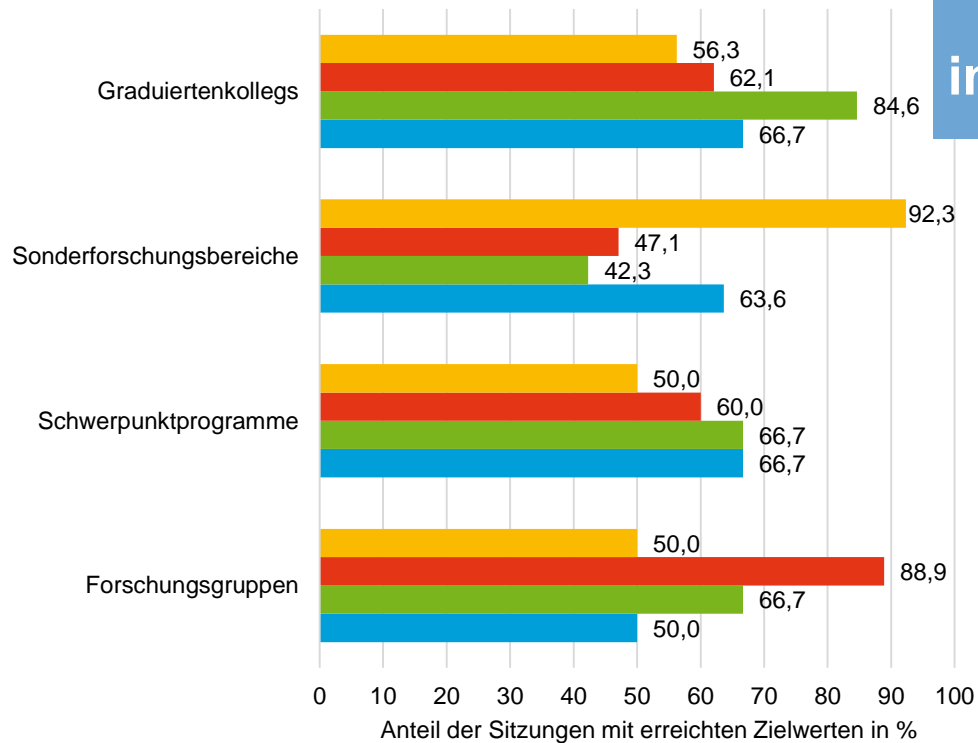
- **Programm- und fachspezifische Zielvorgaben für Vor-Ort-/Panelbegutachtungen** (Beteiligung derzeit bei 17,3% über alle Programme und Fachbereiche)
- **Fachlich flexibler Referenzwert** bei schriftlichen Begutachtungen: orientiert am Anteil der gestellten Anträge von Wissenschaftlerinnen bei der DFG im Schnitt der letzten drei Jahre → angestrebt wird ein Gleichgewicht im Peer-Review-System zwischen Antragstellung von und Begutachtungen durch Wissenschaftlerinnen (Beteiligung an schriftlichen Gutachten derzeit bei 17% über alle Fachbereiche)
- Verstärkte Einbindung von Gutachterinnen und Gutachtern in früheren Karrierestadien



Wie fördert die DFG Gleichstellung in ihrem Aufgabenbereich? (2/6)

Durch Zielwerte für eine Beteiligung von Wissenschaftlerinnen

Erreichung der Zielwerte 2017 in Vor-Ort-/Panelbegutachtungen



Zielwerte (n Frauen/Sitzung)

	GS	LB	NAT	ING
FOR	2	1	1	1
GRK	2	1	1	1
SFB	2	2	2	1
SPP	2	2	2	1

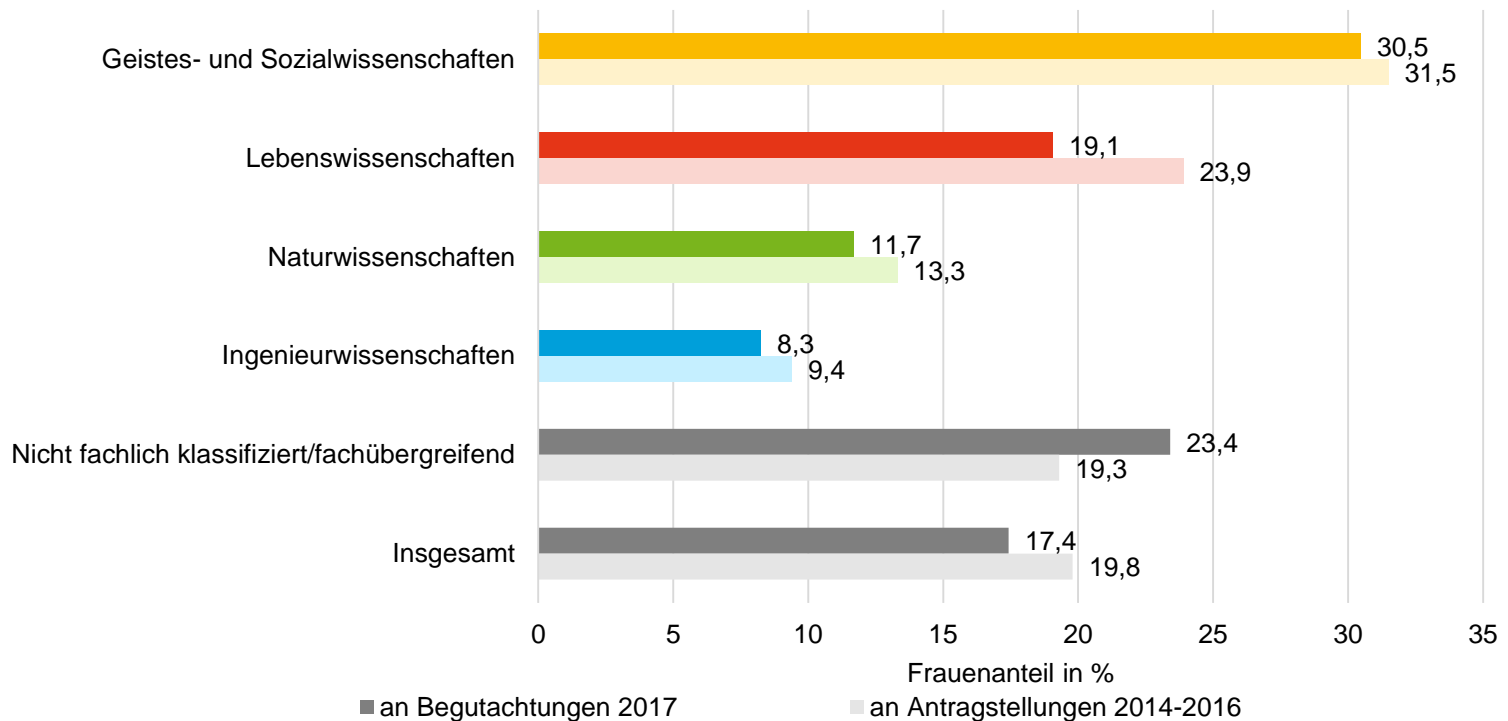
- Geistes- und Sozialwissenschaften
- Lebenswissenschaften
- Naturwissenschaften
- Ingenieurwissenschaften

Stand 15.03.2018

Wie fördert die DFG Gleichstellung in ihrem Aufgabenbereich? (3/6)

Durch Zielwerte für eine Beteiligung von Wissenschaftlerinnen

Frauenanteil an schriftlichen Begutachtungen und Antragstellungen



Stand 15.03.2018

Wie fördert die DFG Gleichstellung in ihrem Aufgabenbereich? (4/6)

Monitoring der Gutachterinnen und Gutachter

Anteil der Gutachterinnen und Gutachter aus dem Ausland und Anteil der Gutachterinnen an DFG-Gutachtenden (2008 im Vergleich zu 2016)

Wissenschaftsbereich	Ausland		Frauen	
	2008	2016	2008	2016
Geistes- und Sozialwissenschaften	15%	23%	22%	30%
Lebenswissenschaften	18%	32%	14%	21%
Naturwissenschaften	22%	44%	7%	12%
Ingenieurwissenschaften	10%	15%	5%	9%
Insgesamt¹⁾	17%	31%	13%	19%

DFG, Das Begutachtungswesen der DFG – Trends und Analysen, 2018, 8 Tab. 1.

Wie fördert die DFG Gleichstellung in ihrem Aufgabenbereich? (5/6)

Durch ein Qualitatives Gleichstellungskonzept – vier Handlungsebenen

- ▶ Prämisse „**Fordern und Fördern**“; Konzept und erste Maßnahmen wurden im Juli 2017 in den Gremien beschlossen; Umsetzung bis Mitte 2019.
- ▶ **Instrumente:** u.a. Module für Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler mit klarem Gleichstellungszweck (Modifikationen im Emmy Noether-Programm)
- ▶ **Verfahren:** stärkere Beteiligung von Forscherinnen an Begutachtungen; *Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung; begutachtungsrelevante Angaben in CVs; Vielfältigkeit in Teams; Projektausschreibungen*
- ▶ **Karriere/Personalentwicklung:** Nachwuchsakademien für Wissenschaftlerinnen, Mentoring, Best-Practice-Beispiele, individuelle Karriereförderung
- ▶ **Vereinbarkeit/Ausgleich:** Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten für Gremienmitglieder, Dual Career Unterstützung

Wie fördert die DFG Gleichstellung in ihrem Aufgabenbereich? (6/6)

Durch ein Qualitatives Gleichstellungskonzept – Erste Maßnahmen

- ▶ **Modifikationen im Emmy Noether-Programm**
 - **Entfallen des Regelnachweises eines zwölfmonatigen Auslandsaufenthaltes** für internationale Forschungserfahrung. Die internationale Forschungserfahrung selbst bleibt eine Antragsvoraussetzung, die von den Antragstellenden individuell dargelegt und im Begutachtungsprozess fachspezifisch geprüft wird.
 - **Zweckgebundener Familienzuschlag** von bis zu 6000 Euro pro Jahr für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen bei Kongress- und Forschungsreisen (Nachweis tatsächlich entstandener Kosten).
- ▶ **Möglichkeit der Einrichtung von Nachwuchsakademien ausschließlich für Wissenschaftlerinnen**, um Barrieren abzubauen und diese an eine Projektleitung heranzuführen
 - Postdoc-Phase ist für Verbleib von Wissenschaftlerinnen im System kritisch
 - Voraussetzung ist, dass in einem Fachgebiet der Anteil der Wissenschaftlerinnen signifikant geringer ist, als der der Wissenschaftler

Wie fördert die DFG Chancengleichheit in ihrem Aufgabenbereich? (1/2)

Konkrete und begleitende Maßnahmen

► Beispiele für Chancengleichheit im Einzelfall

- Gleichstellung: Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten; personelle Unterstützung bei Teilzeittätigkeit der Projektleitung, Finanzierung von Vertretungen für Mitarbeitende in Projekten bei Ausfall/Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen
- Diversity: projektspezifische Zusatzkosten durch Einstellung von Behinderten; Berücksichtigung persönlicher Aspekte bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung

► Begleitende Maßnahmen

- Chancengleichheits-Monitoring: www.dfg.de/chancengleichheits-monitoring
- Umfangreiche Webseiten zu Gleichstellung: www.dfg.de/chancengleichheit
- Umfangreiche Webseiten zu Diversity: www.dfg.de/diversity

► Vernetzung in den Bereichen Gleichstellung und Diversity

- Gleichstellung: BuKoF, Gender Summit, Global Research Council, Science Europe u.v.a.
- Diversity: Antidiskriminierungsstelle Bund, Akademikerservice der Arbeitsagentur u.v.a.

Wie fördert die DFG Chancengleichheit in ihrem Aufgabenbereich? (2/2)

Ausblick

► **Qualitatives Diversity/Vielfältigkeits-Konzept der DFG**

- Konzeption ab Mitte 2019

► **Ansatzpunkte**

- Was wird im DFG-Kontext unter Diversity verstanden?
U.a. Internationalität, Einbindung von Personen verschiedener Karrierestufen, Interdisziplinarität, soziale/kulturelle Hintergründe
- Zielgruppenklärung – Hochschulen, Forschende, politische/gesellschaftliche Akteure
- Handlungsbereiche: DFG kann nur nachrangig leisten, wenn es wissenschaftsbedingten Mehrbedarf gibt, der nicht durch Leistungen des Sozialsystems abgedeckt ist
- Analyse des DFG-Förderportfolios auf Hemmnisse hinsichtlich Diversity
- Entwurf und Umsetzung von Maßnahmen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp
sonja.ochsenfeld-repp@dfg.de

Weitere Informationen

- ▶ zur DFG: <http://www.dfg.de>
- ▶ zum Förderatlas: <http://www.dfg.de/foerderatlas>
- ▶ zu allen geförderten Projekten: <http://www.dfg.de/gepris>
- ▶ zu den deutschen Forschungseinrichtungen: <http://research-explorer.de>