



DFG

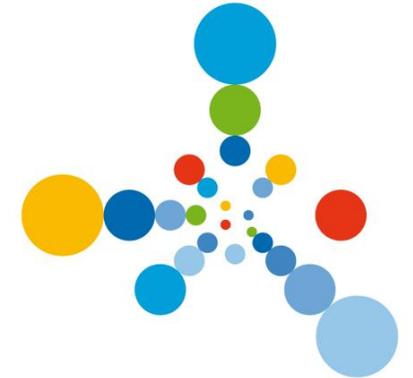
Chancengleichheit und Diversität im Förderhandeln der DFG

Gleichstellungs- und Diversitätskonzept der DFG
und konkrete Maßnahmen in der Forschungsförderung

28.09.2023, Margret Heinze, Anna Böhme, DFG-Geschäftsstelle

Agenda des Workshops

- ▶ Einleitung:
Wer ist die DFG, was macht sie und warum Chancengleichheit?
- ▶ Gemeinsames Brainstorming:
An welchen Stellen im Handeln der DFG sind Chancengleichheit und Diversität relevant?
- ▶ Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit
- ▶ Praxisbeispiel: Begutachtung
- ▶ Abschlussrunde: Fragen und Hinweise an die DFG

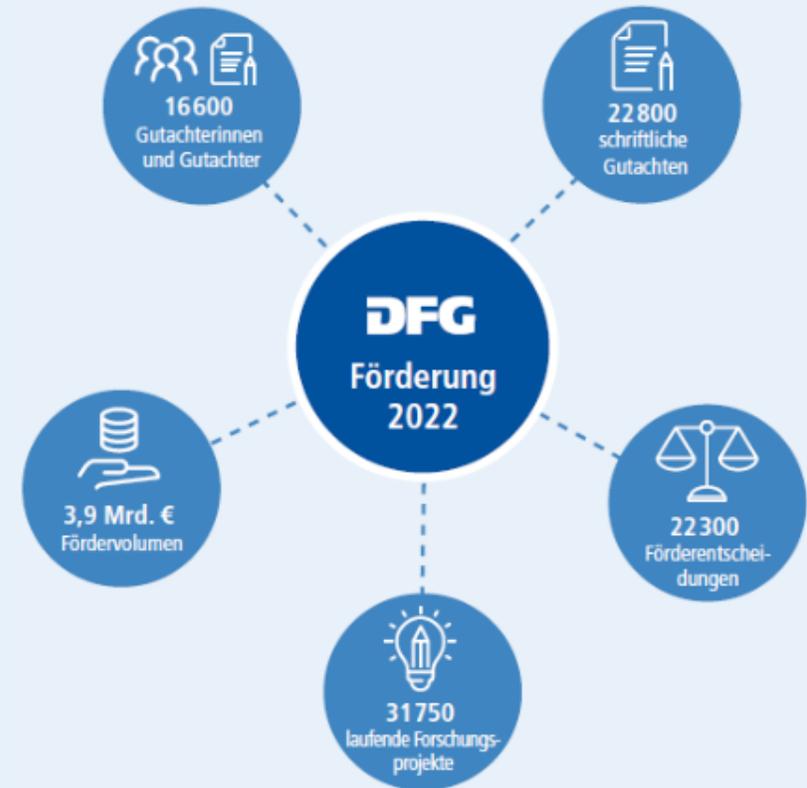


Was macht die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)?

https://www.dfg.de/dfg_profil

Die DFG ist die Selbstverwaltungsorganisation der Wissenschaft

- ▶ finanziert von Bund und Ländern
- ▶ Forschungsvorhaben fördern
- ▶ Beurteilungsverfahren durchführen
- ▶ Rahmenbedingungen und Standards mitgestalten
- ▶ Zu wissenschafts-politischen Fragen beraten



Wer ist die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)?

https://www.dfg.de/dfg_profil

Selbstverwaltungsorganisation der Wissenschaft



Mitglieder des Vereins

- ▶ Hochschulen
- ▶ außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Geschäfts-
stelle

- ▶ Gutachtende
- ▶ Fachkollegien
- ▶ Senat und Hauptausschuss



```
graph TD; A[Begutachtung] --> B[Bewertung]; B --> C[Entscheidung];
```

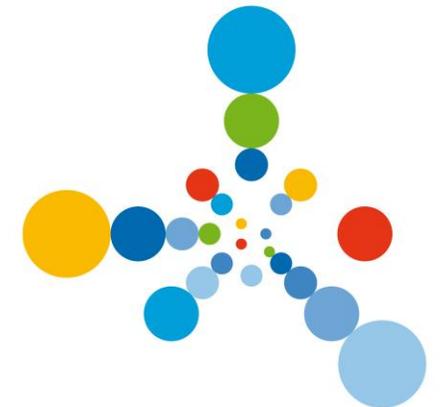
► Chancengleichheit in der Satzung (1 Zweck des Vereins, Ziffer (2) seit 2021)

„Herausragende Wissenschaft erfordert

- ein breites Ideenspektrum und einen vielstimmigen Diskurs;
- daher gilt die besondere Aufmerksamkeit der Deutschen Forschungsgemeinschaft der Förderung (...) **der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Vielfältigkeit in der Wissenschaft.**“

► Position der DFG

„Keine Person darf **wegen wissenschaftsfremder Faktoren** an einer wissenschaftlichen Karriere **gehindert** werden.“



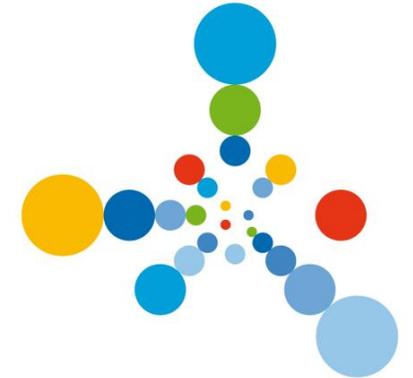
Welche Vielfältigkeitsdimensionen gibt es?

www.charta-der-vielfalt.de



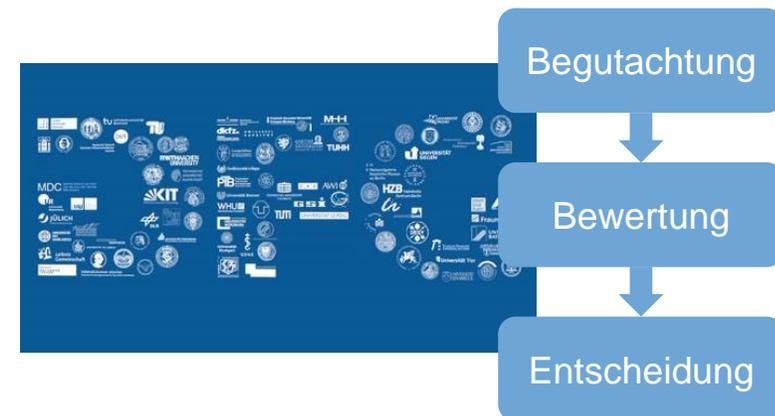
Agenda des Workshops

- ▶ **Einleitung:**
Wer ist die DFG, was macht sie und warum Chancengleichheit?
- ▶ **Gemeinsames Brainstorming:**
An welchen Stellen im Handeln der DFG sind Chancengleichheit und Diversität relevant?
- ▶ Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit
- ▶ Praxisbeispiel: Begutachtung
- ▶ Abschlussrunde: Fragen und Hinweise an die DFG



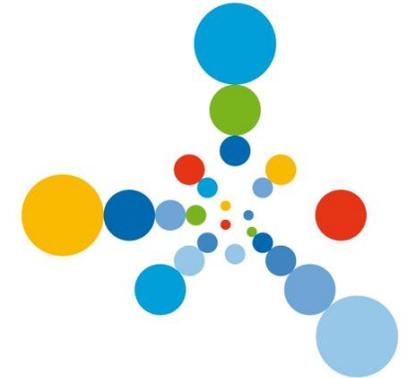
Gemeinsames Brainstorming

An welchen Stellen im Handeln der DFG sind
Chancengleichheit und Diversität relevant und sollten
berücksichtigt werden?



Agenda des Workshops

- ▶ Einleitung:
Wer ist die DFG, was macht sie und warum Chancengleichheit?
- ▶ Gemeinsames Brainstorming:
An welchen Stellen im Handeln der DFG sind Chancengleichheit und Diversität relevant, und sollten berücksichtigt werden?
- ▶ **Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit**
- ▶ Praxisbeispiel: Begutachtung
- ▶ Abschlussrunde: Fragen und Hinweise an die DFG



2. Wie fördert die DFG Chancengleichheit in der Wissenschaft? Maßnahmen

Maßnahmen an das
Wissenschaftssystem

Maßnahmen im
Begutachtungsprozess

Konkrete Maßnahmen in
geförderten Projekten

Forschungsinhalt

2. Wie fördert die DFG Chancengleichheit in der Wissenschaft? Maßnahmen

Maßnahmen an das Wissenschaftssystem	Chancengleichheitsmonitoring	FOGD	Kodex		
Maßnahmen im Begutachtungsprozess	Kinderbetreuungszeiten in ENP Antragsfrist	Berücksichtigung bes. pers. Sit. bei Antragstellung	Sensibilisierungsmaßnahmen gegen Bias	Kinderbetreuungskosten GA/Gremien	Chancengleichheitskonzepte in Anträgen koord. Verfahren
	Pauschale Chancengleichheitsmaßnahmen	Kompensation familienbedingter Ausfallzeiten	Kompensation gesundheitsbed. Ausfallzeiten	Familienzuschlag Emmy Noether-Programm	
Konkrete Maßnahmen in geförderten Projekten	Budget für Sprecherinnen	Maßnahmen für geflüchtete Forschende			
	Geschlecht & Vielfältigkeit				

- ▶ jährliche Berichte zu Chancengleichheit im Förderhandeln
- ▶ im Vergleich zu Daten aus Wissenschaftslandschaft

Abbildung 12:
Förderquoten in der Einzelförderung nach Geschlecht und Wissenschaftsbereich 2022

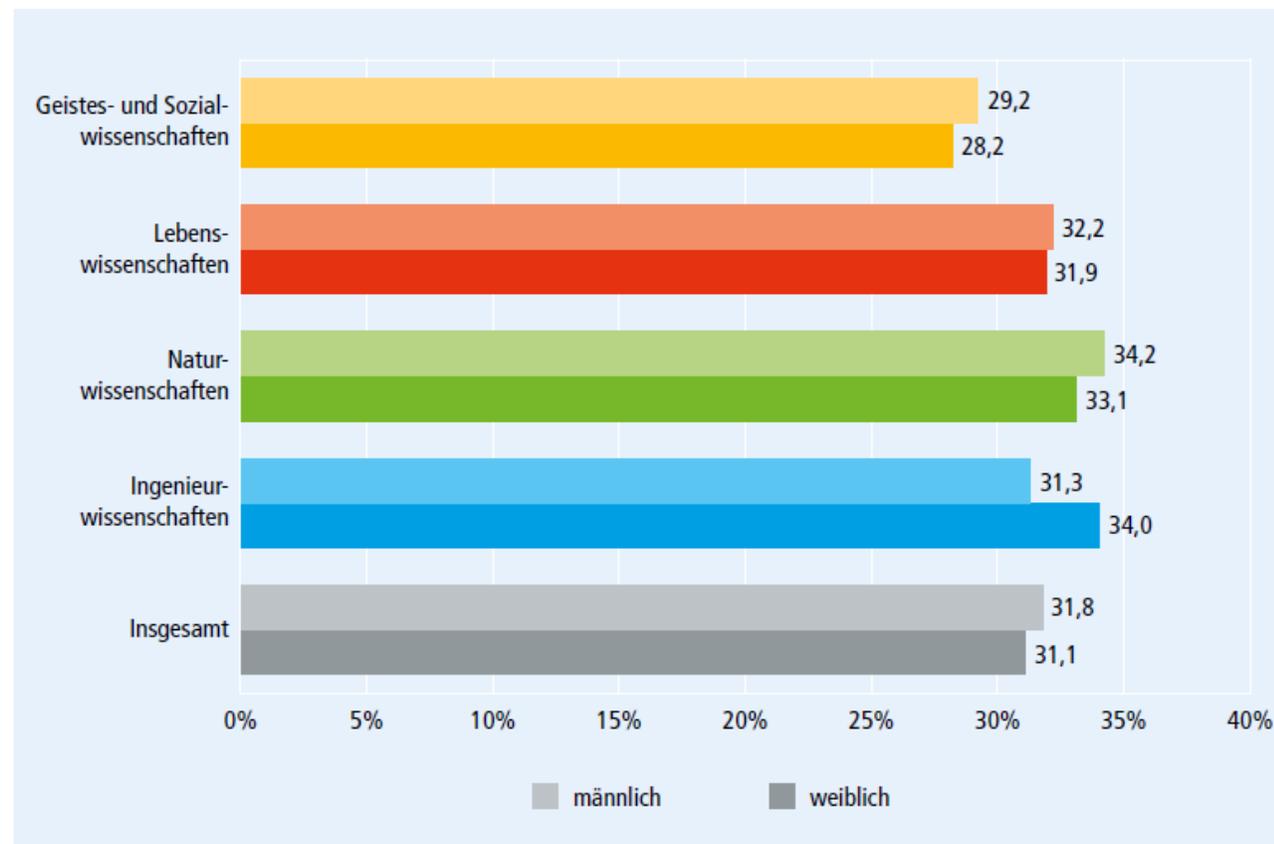
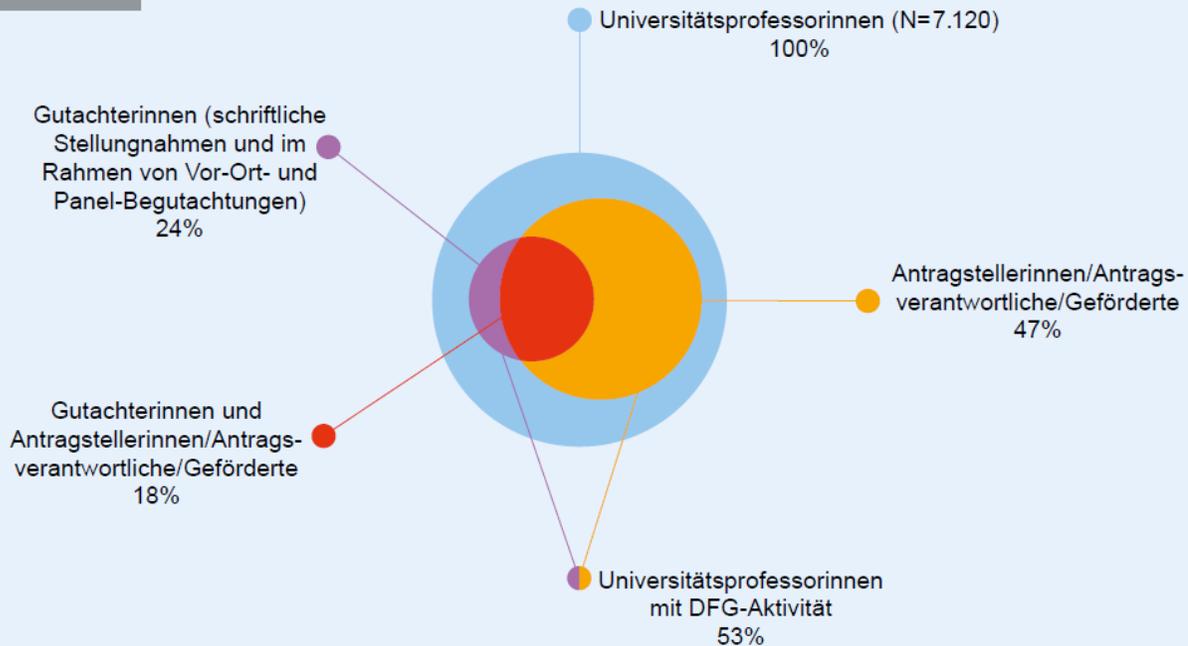
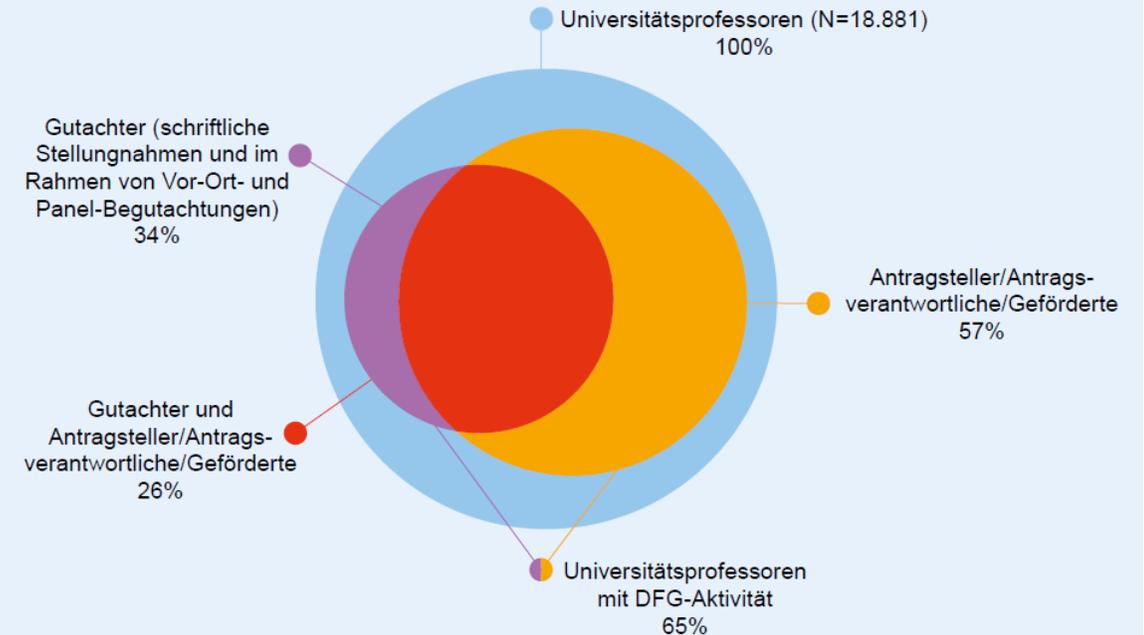


Abbildung 2:
DFG-Aktivität am Beispiel der Universitätsprofessorenschaft nach Geschlecht 2021

weiblich

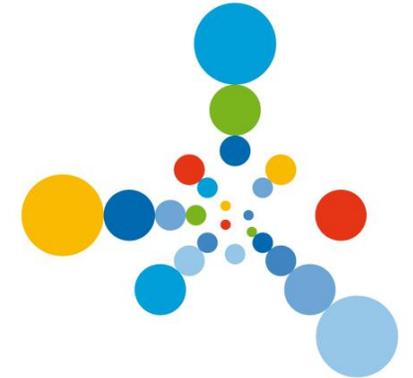


männlich



Basis: Anzahl der Professorinnen und Professoren insgesamt 2021 an Universitäten (nach der DFG-Einrichtungsdatenbank): 26.001.
Quelle: Destatis (2021): Sonderauswertung zur Fachserie 11, Reihe 4.4, Berechnungen der DFG.

- ▶ Selbstverpflichtung der Mitglieder
- ▶ Auf personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung von Diversität in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft
- ▶ Ausbau um den Aspekt Diversität und Umbenennung zu FOGD (Seit 2022)
- ▶ Berichtszyklus 2020-2022: mit den Schwerpunktthemen
 - Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase
 - Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität
- ▶ Berichtszyklus 2022-2025,
 - Ein Bericht zu „Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen“ und „Förderung von Diversität“
 - Hochschulen wählen eigene Schwerpunktthemen,



2. Wie fördert die DFG Chancengleichheit in der Wissenschaft? Maßnahmen

Maßnahmen an das Wissenschaftssystem	Chancengleichheitsmonitoring	FOGD	Kodex		
Maßnahmen im Begutachtungsprozess	Kinderbetreuungszeiten in ENP Antragsfrist	Berücksichtigung bes. pers. Sit. bei Antragstellung	Sensibilisierungsmaßnahmen gegen Bias	Kinderbetreuungskosten GA/Gremien	Chancengleichheitskonzepte in Anträgen koord. Verfahren
	Pauschale Chancengleichheitsmaßnahmen	Kompensation familienbedingter Ausfallzeiten	Kompensation gesundheitsbed. Ausfallzeiten	Familienzuschlag Emmy Noether-Programm	
Konkrete Maßnahmen in geförderten Projekten	Budget für Sprecherinnen	Maßnahmen für geflüchtete Forschende			
	Geschlecht & Vielfaltigkeit				

► DFG-Vordruck 53.200 Curriculum Vitae

- Neu, ab 1. März 23 obligatorisch
- max. 4 Seiten inkl. „Einwilligung“, kein Foto, unter „Wissenschaftliche Ergebnisse“ 10 + 10 Elemente in A und B

► Ziele:

- Wandel der wissenschaftlichen Bewertungskultur
- Verbesserte Chancengleichheit

► unter „Ergänzende Angaben zum Werdegang“ können auch besondere persönliche Situationen genannt werden

- *sofern begutachtungsrelevant* → Benennung der konkreten Auswirkungen auf die wissenschaftliche Karriere (Ausfallzeiten, Verzögerungen, Einschränkungen, etc.)

DFG-Vordruck 53.200 – 11/22 Seite 1 von 5

Curriculum Vitae
Persönliche Daten *rein tabellarisch*

Titel	
Vorname	
Name	
Aktuelle Position	<i>Ggf. einschließlich Ende der Vertragslaufzeit</i>
Aktuelle Institution	
Identifikationsnummer	
Studium	<i>Fach, Zeitraum, Ort, Land (ggf. auch Wechsel im Fachgebiet)</i>
Promotion	<i>Datum, Betreuende/Mentorinnen/Mentoren, Fach (Angabe Fach ist optional), Einrichtung(en), Land</i>
Stationen des wissenschaftlichen/beruflichen Werdegangs <i>(optionale Angaben seit der Promotion)</i>	<i>Für den Antrag relevante Tätigkeiten sind chronologisch (die aktuellste am Anfang) mit der Angabe von Zeitraum, Station/Position und Einrichtung zu nennen, wie z. B. Forschungsaufenthalte, Habilitation (Thema/Fach, Betreuende), Tätigkeiten an</i>

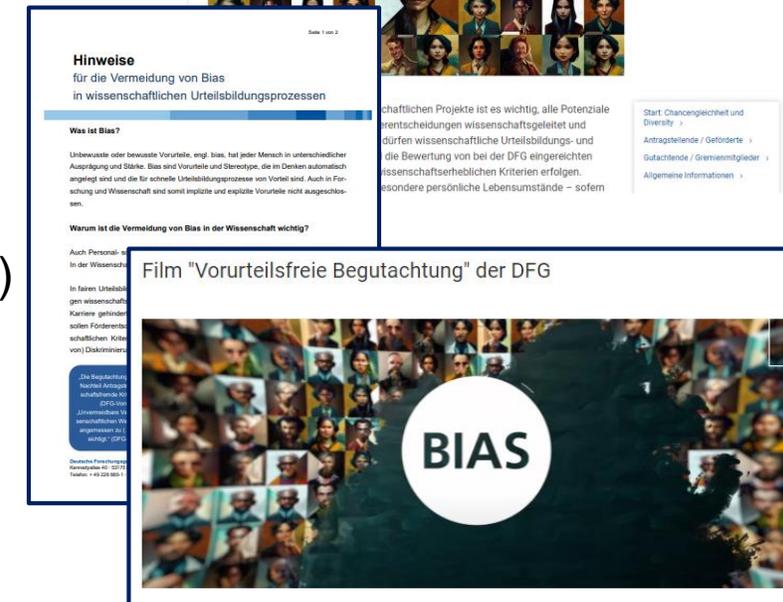
DFG-Vordruck 53.200 – 11/22 Seite 2 von 5

Maßnahmen im Begutachtungsprozess

Hinweise zur Vermeidung von Bias in den Urteilsbildungsprozessen der DFG



- ▶ Auch in Wissenschaft und Forschung gibt es Bias.
- ▶ Gebiaste Förderentscheidungen sind nicht wissenschaftsgeleitet und können diskriminierend sein.
- ▶ Förderentscheidungen der DFG dürfen nicht auf der Basis von sachfremden Erwägungen getroffen werden.
- ▶ Gleichzeitig sollen unvermeidbare Verzögerungen im wissenschaftlichen Werdegang (sofern freiwillig angegeben) angemessen zugunsten der Antragstellerinnen und Antragsteller berücksichtigt werden (CV Template)
- ▶ Transparente Verfahren und Beachtung der vorgegebenen Standards
- ▶ Hinweise und Film zum Thema Bias: www.dfg.de/bias



2. Wie fördert die DFG Chancengleichheit in der Wissenschaft? Maßnahmen

Maßnahmen an das Wissenschaftssystem	Chancengleichheitsmonitoring	FOGD	Kodex		
Maßnahmen im Begutachtungsprozess	Kinderbetreuungszeiten in ENP Antragsfrist	Berücksichtigung bes. pers. Sit. bei Antragstellung	Sensibilisierungsmaßnahmen gegen Bias	Kinderbetreuungskosten GA/Gremien	Chancengleichheitskonzepte in Anträgen koord. Verfahren
Konkrete Maßnahmen in geförderten Projekten	Pauschale Chancengleichheitsmaßnahmen	Kompensation familienbedingter Ausfallzeiten	Kompensation gesundheitsbed. Ausfallzeiten	Familienzuschlag Emmy Noether-Programm	
	Budget für Sprecherinnen	Maßnahmen für geflüchtete Forschende			
Forschungsinhalt	Geschlecht & Vielfaltigkeit				

Konkrete Maßnahmen in geförderten Projekten

Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

www.dfg.de/chancengleichheit/pauschale

- ▶ In koordinierten Programmen (FOR, GRK, SFB/TRR), Emmy Noether-Programm und in der Sachbeihilfe
- ▶ Verwendung: Zweckgebunden an Ziele (ab 2024 Erweiterung um „Förderung der Diversität in der Wissenschaft“)

Maßnahmen der Karriereförderung

Karrierefördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen [mehr >](#)

Maßnahmen zur Sensibilisierung

Für Chancengleichheit, implicit biases u.ä. - Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler [mehr >](#)

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie & Wissenschaft

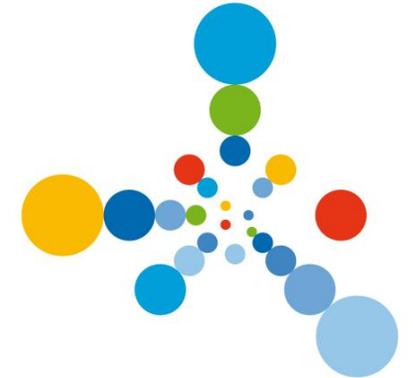
Kinderbetreuung, Pflege, Entlastungspersonal [mehr >](#)

Bündelung der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

Gemeinsame Maßnahmen von mehreren Projekten – „Pooling“ [mehr >](#)

Agenda des Workshops

- ▶ **Einleitung:**
Wer ist die DFG, was macht sie und warum Chancengleichheit?
- ▶ **Gemeinsames Brainstorming:**
An welchen Stellen im Handeln der DFG sind Chancengleichheit und Diversität relevant?
- ▶ **Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit**
- ▶ **Praxisbeispiel: Begutachtung**
- ▶ **Abschlussrunde: Fragen und Hinweise an die DFG**



▶ Graduiertenkolleg:

- koordiniertes Programm über eine Laufzeit von bis zu neun Jahre, Förderung für 30-40 Promotionsstellen
- Qualifizierung der Promovierenden
- Kohärentes Forschungsprogramm
- getragen von einer Gruppe (ca. 10) Forschenden

▶ Begutachtung:

- positive Vorbegutachtung aufgrund von schriftlichen Gutachten
- jetzt: Begutachtungsgruppe vor Ort an der antragstellenden Universität, Abschlussbesprechung
- Grundlage: schriftlicher Antrag und Diskussion mit den Antragstellenden



- ▶ 1 Forschungsbezogene Kriterien
 - ▶ 1.1 Beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie beteiligte Einrichtungen
 - (i) Wissenschaftliche Qualifikation und Betreuungserfahrung der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
 - (ii) Zusammensetzung der Gruppe und interne Kooperation
 - (iii) Qualität, Eignung und Ausstattung der beteiligten Einrichtungen am Standort
 - ▶ 1.2 Forschungsprogramm
 - (i) Qualität und Originalität des Forschungsprogramms
 - (ii) Disziplinärer und ggf. interdisziplinärer Mehrwert
 - (iii) Eignung und Kohärenz bezogen auf die Zielsetzungen eines Graduiertenkollegs
 - (iv) Einbindung in das Forschungsprofil des Standorts

► 2 Qualifizierungsbezogene Kriterien

► 2.1 Betreuungs- und Qualifizierungskonzept

- (i) Rekrutierung und Betreuungskonzept
- (ii) Qualifizierung und Interaktion innerhalb des Graduiertenkollegs
- (iii) bei Fortsetzungsanträgen: Promotionsbilanz und Leistungen der Promovierenden
- (iv) Organisation

► 2.2 Universitäre Einbindung und Kooperationen

- (i) Einbindung in überfachliche Promotionsprogramme, sofern vorhanden
- (ii) Integration in die Studienstruktur und in Formate der Förderung von Forschenden in frühen Karrierephasen der Universität
- (iii) Mehrwert durch Kooperationen mit weiteren Einrichtungen (bezogen auf die Qualifizierung der Promovierenden)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Weitere Informationen

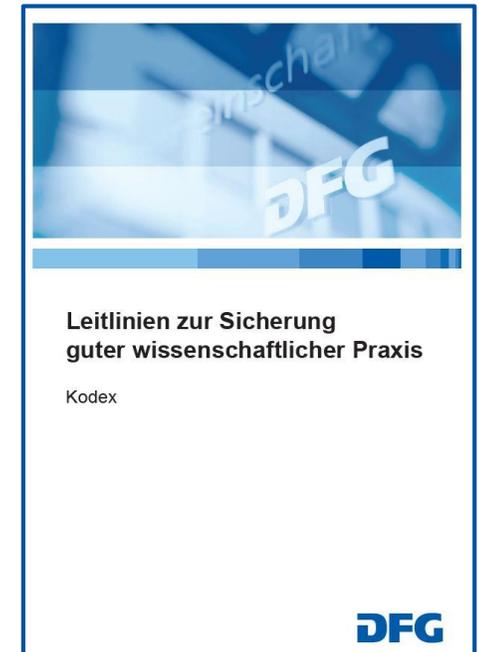
- ▶ zur DFG: **www.dfg.de**
- ▶ zur Chancengleichheit und Diversität bei der DFG: **www.dfg.de/chancengleichheit**
- ▶ zur Vermeidung von Bias: **www.dfg.de/bias**
- ▶ zur Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Wissenschaft:
www.dfg.de/vielfaeltigkeitsdimensionen

▶ Leitlinie 3: Organisationsverantwortung der Leitung wissenschaftlicher Einrichtungen

- „(...) Zu den Rahmenbedingungen gehören (...) Verfahren und Grundsätze (...) für die **Förderung (...) der Chancengleichheit**“.
- Erläuterungen: „(...) Im Rahmen der Personalauswahl und der Personalentwicklung werden die **Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfältigkeit** („Diversity“) berücksichtigt. Die entsprechenden Prozesse sind transparent und **vermeiden weitestmöglich nicht wissenschaftliche Einflüsse** („unconscious bias“). (...)“.

▶ Leitlinie 4: Verantwortung der Leitung von Arbeitseinheiten

- „(...) **Machtmissbrauch** und das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen sind durch geeignete organisatorische Maßnahmen (...) zu verhindern“.



▶ Leitlinie 5: Leistungsdimensionen

- „(...) Soweit freiwillig angegeben, werden – neben den Kategorien des AGG – auch **individuelle Besonderheiten in Lebensläufen** in die Urteilsbildung einbezogen“.
- Erläuterungen: „(...) Persönliche, familien- oder gesundheitsbedingte Ausfallzeiten oder dadurch verlängerte Ausbildungs- oder Qualifikationszeiten, alternative Karrierewege oder vergleichbare Umstände **werden angemessen berücksichtigt**“.

▶ Leitlinie 9: Forschungsdesign

- Erläuterungen: „(...) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler prüfen, ob und wenn ja, inwiefern **Geschlecht und Vielfältigkeit für das Forschungsvorhaben (mit Blick auf die Methoden, das Arbeitsprogramm, die Ziele etc.) bedeutsam sein können.** (...)“.



Konkrete Maßnahmen in geförderten Projekten

Budget für Sprecherinnen (bzw. Sprecher)

www.dfg.de/unterrepraesentanz

- ▶ Einführung im November 2020
- ▶ Leitungsperson gehört dem in der jeweiligen Disziplin auf Leitungsebene unterrepräsentierten Geschlecht an
- ▶ bis zur Höhe von 80.000 Euro pro Förderjahr
- ▶ **für individuelle und/oder fach- bzw. projektspezifische Entlastungsbedarfe**
- ▶ Im Modul Koordinierung

