

Gender 2020: Kulturwandel in der Wissenschaft steuern: Eine Bilanz

Stellungnahme der DFG

- Was hat die DFG von der Konferenz im Hinblick auf einen geschlechtergerechten Kulturwandel in der Wissenschaft mitgenommen?

Etwa zeitgleich mit der Konferenz hat die DFG mit einer umfangreichen Erneuerung ihrer Gleichstellungsinitiativen begonnen. So wurde in den Jahren 2017 eine Neufassung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ verabschiedet sowie die Grundzüge eines „Qualitativen Gleichstellungskonzept“ von der Mitgliederversammlung beschlossen. Bei beiden Initiativen hat die Konferenz für die DFG vorhandene Handlungsbedarfe sicherlich verdeutlicht und angestoßene Maßnahmen weiter vorangetrieben.

Das Erreichte, die Entwicklungen und das Fortkommen im Chancengleichheitsbereich sind jedoch weiterhin kontinuierlich zu beobachten. Dafür veröffentlicht die DFG unter anderem jährlich ein [Chancengleichheits-Monitoring](#) sowie verschiedene andere [Evaluationen](#), [Studien und Monitorings](#) und die Berichte zu den FOG. Erkennbar ist: trotz kontinuierlicher Fortschritte bei der Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen bleibt noch ein weiter Weg zur Herstellung von tatsächlicher Chancengleichheit und Gleichstellung im Wissenschaftssystem zurück zu legen. Auch die Hochschulen berichten im Rahmen des Umsetzungsprozesses zu den FOG, dass ein Kulturwandel an ihren Einrichtungen weiterhin notwendig ist (vgl. [DFG, Zusammenfassung und Empfehlungen 2020 zu den FOG](#)). Mit vielfältigen Gleichstellungsbestrebungen von Seiten der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure, Politik, Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Forschungsförderern wurde schon sehr viel erreicht, dennoch – auch durch die aktuellen, pandemischen Entwicklungen – sind noch weitere Veränderungen im Hinblick auf einen Kulturwandel – insbesondere auch unter Einbeziehung von weiteren Diversitätsaspekten – notwendig.

- Was hat sich seit der Konferenz innerhalb der DFG und in ihrem Handeln nach außen verändert? Welche konkreten Maßnahmen wurden umgesetzt und/oder eingeleitet?

1. FOG - Erneuerung der Selbstverpflichtung, neuer Umsetzungsprozess

Die DFG-Mitglieder haben am 5. Juli 2017 ihre Selbstverpflichtung auf die FOG erneuert. Seit 2018 berichten sie nun alle zwei Jahre in qualitativen Berichten zu thematischen Schwerpunkten zur Umsetzung der FOGs. Ziel ist ein kollegialer Erfahrungsaustausch, um zu verschiedenen, besonders herausfordernden Themen voneinander zu lernen und ein Fortkommen in einzelnen Gleichstellungsaspekten schwerpunktmäßig voranzutreiben. 2020 wurden aus diesem Prozess heraus erstmals „[Zusammenfassung und Empfehlungen](#)“ zu den zwei Schwerpunktthemen „Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“ und „Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit“ veröffentlicht. Die Schwerpunktthemen des aktuellen Berichtszyklus 2020-2022 sind „Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase“ sowie „Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität“. Die Berichte der Hochschulleitungen dazu sind bereits bei der DFG eingegangen; im Oktober d.J. wird dazu erneut ein Workshop der Hochschulleitungen stattfinden und Handlungsbedarfe und Empfehlungen erarbeitet werden.

2. Zielwerte für Gremien und Begutachtung

Seit März 2017 hat die DFG sich interne Zielwerte für ihre Entscheidungsgremien und die jeweiligen Untergremien von mindestens 30% Wissenschaftlerinnen gesetzt, verbunden mit einer jährlichen Aussprache im Senat. Für Vor-Ort-/Panelbegutachtungen (z.B. für SFBs oder GRKs) sind programm- und fachspezifische Zielvorgaben festgelegt worden sowie ein fachlich flexibler Referenzwert für die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an schriftlichen Begutachtungen. Neben dem jährlich veröffentlichten Chancengleichheits-Monitoring wurde ein internes Monitoring speziell zu den Zielwerten in der Begutachtung aufgesetzt.

Nach fünf Jahren wurden diese Zielwerte in den Gremien mit durchschnittlich 40,3% (2020) deutlich übertroffen und auch in der Begutachtung überwiegend erreicht, so dass sie im Rahmen des PFI IV kürzlich aktualisiert wurden. Für die DFG-Gremien wird nun beispielsweise bis 2025 ein Frauenanteil in einem Zielkorridor von 45 bis 55 Prozent angestrebt, bei den Vor-Ort- und Panel-Begutachtungen eine Erhöhung des Frauenanteils um 20 Prozent (spezifisch nach Wissenschaftsbereich im Vergleich zum Stand 31.12.2020).

3. „Qualitatives Gleichstellungskonzept“ der DFG

Mit dem „Qualitativen Gleichstellungskonzept“ hat die DFG in den Jahren 2017 bis 2019 ihre Förderverfahren und -instrumente in den Blick genommen und auf mögliche strukturelle Hemmnisse hin überprüft. Eine Vielzahl innovativer, förderlicher Maßnahmen für die Gleichstellung von Männern und Frauen ist beschlossen worden und werden in den Verfahren aufgesetzt.

Exemplarisch kann hier die Einführung eines Budgets für Sprecherinnen bzw. Sprecher Ende letzten Jahres genannt werden. Das Budget kann – in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind – für individuelle und fach- bzw. projektspezifische Entlastungsbedarfe eingesetzt werden, die durch die Übernahme des Amtes der Sprecherin bzw. des Sprechers entstehen.

Zudem beschäftigt sich die DFG derzeit intensiv mit den begutachtungsrelevanten Angaben in Lebensläufen. Sie wird dazu künftig ein CV-Muster bereitstellen, um weiter für Chancengleichheitsaspekte zu sensibilisieren, die Forschungsleistung ausreichend einzubetten. Auf diese Weise soll das Potenzial von Forscherinnen und Forschern, die zusätzlich stark in die Lehre, in Gremien oder administrativ eingebunden sind, sich um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige kümmern, sich im gesamtgesellschaftlichen Interesse engagieren oder andere Besonderheiten im Lebenslauf jenseits der wissenschaftlichen Laufbahn vorzuweisen haben, besser berücksichtigt werden. Flankiert werden diese Beschlüsse durch kontinuierliche Sensibilisierungsmaßnahmen.

Weitere umgesetzte Maßnahmen im Rahmen des Qualitativen Gleichstellungskonzepts der DFG sind u.a.:

- Die Einführung eines Familienzuschlags im Emmy Noether-Programm
- Die Umbenennung der Forschergruppen in Forschungsgruppen
- Die Berücksichtigung von Vielfältigkeit in der Projektteamzusammensetzung
- Die Möglichkeit eines strategischen Einsatzes der Nachwuchsakademien speziell für Wissenschaftlerinnen
- Einführung eines pauschalen Zuschusses zu Kinderbetreuungskosten bei Sitzungen
- Die Behandlung des Themas „Entlastung für Gremientätigkeit“ als Schwerpunktthema im Rahmen der FOG (vgl. 1.)
- Die Anpassung der Anerkennung der Kinderbetreuungszeiten auf die Antragsfrist im Emmy Noether-Programm

4. Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung

Im Rahmen des „Qualitativen Gleichstellungskonzepts“ wurde auch die Integration von Geschlecht und Vielfältigkeit im Forschungsvorhaben als eine Passage in die DFG-Antragsleitfäden beschlossen. Der Senat der DFG hat in einer [Stellungnahme](#) die Bedeutung für Forschungsvorhaben betont – eine Reflektion darüber ist außerdem Teil guter wissenschaftlicher Praxis ([Kodex der DFG, Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis](#), Leitlinie 9). Ebenfalls wurde eine Webseite mit begleitenden Informationen, einer Checkliste sowie fachspezifischen Beispielprojekten freigeschaltet (www.dfg.de/vielfaeltigkeitsdimensionen). Begleitet wurde der Prozess intern von einer Information der neu konstituierten Fachkollegien sowie der mit Begutachtungen befassten Abteilungen der DFG-Geschäftsstelle.

- Im Sinne eines Commitments für die Zukunft: Wo wollen Sie in den nächsten 5 Jahren stehen? Welche Ziele und Horizonte können Sie für einen geschlechtergerechten Kulturwandel in 2025 formulieren?

Neben der kontinuierlichen Weiterführung der Bemühungen zur Gleichstellung der Geschlechter beschäftigt sich die DFG zunehmend auch mit dem Thema Vielfaltigkeit bzw. Diversität im Sinne der Chancengleichheit und Perspektivenvielfalt. Antidiskriminierung und individuelle Nachteilsausgleiche beispielsweise für Forschende mit Behinderung oder für Forschende mit Migrationshintergrund sind in den Verfahren der DFG seit vielen Jahren etabliert.

Derzeit hat die DFG einen Prozess zur Entwicklung eines umfangreichen Qualitativen Diversitätskonzepts angestoßen. Mithilfe von Expertinnen und Experten sowie Gremienmitgliedern der DFG soll geklärt werden, an welche Diversitätsdimensionen die DFG mit ihrem Förderhandeln anknüpfen kann und sollte, ob und inwiefern strukturelle Hemmnisse in ihrem Fördersystem bestehen und welche Förderlücken gegebenenfalls geschlossen werden sollen. In einem nächsten Schritt stellt sich die Frage, ob und gegebenenfalls wie die DFG einen Kulturwandel im Wissenschaftssystem hin zu mehr Diversität und Inklusion unterstützen kann. In der Mitgliederversammlung 2022 soll das Diversitätskonzept verabschiedet und erste Maßnahmen beschlossen werden.