

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

„Die unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet ein Effizienz- und Exzellenzdefizit für den Hochschulbereich, denn das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotenzial kann zur Gänze nur genutzt werden, wenn herausragende Talente unabhängig vom Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbereich verbleiben und nicht auf dem Weg zu ihrer höchsten Leistungsfähigkeit in andere Beschäftigungsbereiche abwandern. Männer und Frauen müssen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses gleichberechtigt beteiligt werden.“

(Empfehlung der HRK „Frauen fördern“ vom 14.11.2006)

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.

Um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen und auch nachhaltig zu sichern, vereinbaren die Mitglieder¹ der DFG strukturelle und personelle Standards.

Die Verantwortung für die Konkretisierung und Umsetzung dieser forschungsorientierten Gleichstellungsstandards liegt bei jeder einzelnen Einrichtung. Für die Umsetzung der Standards werden hier und künftig fortlaufend Beispiele als Anregungen aus der Praxis für die Praxis bereitgestellt (Anlage 1).

Die DFG selbst wird mit Hilfe von Anreizen und im Wege eines differenzierten Reaktionssystems dafür Sorge tragen, dass diese Standards eingehalten werden (Anlage 2).

¹ Dieser Vorschlag richtet sich nicht an die wissenschaftlichen Verbände

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

Die Mitglieder der DFG kommen darin überein, dass es heute zu den Grundlagen der Qualitätssicherung in der Forschung gehört,

1. durchgängig,
2. transparent,
3. wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert,
4. und kompetent

für Gleichstellung Sorge zu tragen.

1. Durchgängig Gleichstellung zu sichern bedeutet, dieses Ziel sichtbar und auf allen Ebenen der Organisation zu verfolgen, es als Teil der Leitungsaufgaben der wissenschaftlichen Einrichtung zu verankern, mit bestehenden unabhängigen Strukturen zu kooperieren und alle Maßnahmen in der Einrichtung zum Personal, zur Organisationsentwicklung und zu strategisch-inhaltlichen Fragen systematisch gleichstellungsorientiert zu gestalten. Das Ziel der Gleichstellung ist bei allen ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen der wissenschaftlichen Einrichtung ausdrücklich zu beachten und in die Verfahren der Qualitätssicherung durchgängig zu integrieren. Standard ist die systematische Überprüfung von Steuerungsmaßnahmen im Hinblick auf die Gleichstellung, auch hinsichtlich der Gestaltung von Kooperationsbeziehungen mit erwerbswirtschaftlich tätigen Einrichtungen.
2. Transparent Gleichstellung zu sichern bedeutet, fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtungen auf allen Ebenen der Organisation und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erheben und regelmäßig zu veröffentlichen.
3. Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert Gleichstellung zu sichern bedeutet, in den Mitgliedseinrichtungen der DFG für die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen aktiv Sorge zu tragen, veralteten Rollenstereotypen entgegen zu wirken und individuelle Lebensentwurfsgestaltungen zu berücksichtigen.
4. Kompetent Gleichstellung zu sichern bedeutet, Verfahren in den Mitgliedseinrichtungen der DFG transparent, strukturiert und formalisiert zu organisieren. Dazu gehört es, persönlichen Abhängigkeiten nachhaltig entgegenzutreten. Forschungsorientierter Gleichstellungsstandard ist die nachprüfbare Absicherung der Kompetenz zur vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsvorhaben sowohl im Hinblick auf die beteiligten Personen wie auch im Hinblick auf eventuelle geschlechts- und diversitätsbezogene Aspekte in der Forschung.

B. Personelle Gleichstellungsstandards

Die Mitglieder der DFG kommen darin überein, dass es heute zu den Grundlagen der Gleichstellung in der Forschung gehört,

- durchgängig,
- transparent,
- wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert,
- und kompetent

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, aber auch schon Studierende auszuwählen, zu fördern, in ihren Leistungen anzuerkennen und entsprechend chancengerecht Positionen und Ressourcen zu vergeben.

1. Durchgängig Gleichstellung zu sichern bedeutet mit Blick auf das Personal der Einrichtungen der DFG, ausdrücklich und auf allen Ebenen der Organisation Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichstellung bei der Auswahl von Personen, aber auch schon in Vorphasen der Rekrutierung und in allen anderen Schritten eines personenbezogenen Verfahrens, sowie bei Entscheidungen über Ressourcen wie Zeit, Geld, Räume, Geräte oder Personal zu sichern
2. Transparent Gleichstellung zu sichern bedeutet jedenfalls, auf der Grundlage differenzierter Daten eigene Ziele für die Erreichung echter Gleichstellung zu definieren, zu veröffentlichen und zu realisieren. Die Mitglieder der DFG betrachten die Anzahl von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere als Indikator für die Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards, an dem sie sich zu messen gedenken. Die relevanten Stufen² sind
 - a. Immatrikulationen – Studienabschluss MA
 - b. Promovierende, wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen - Promotionen
 - c. Juniorprofessuren, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen, Habilitierende
 - d. Professuren
 - e. Hinsichtlich Funktion und/oder Ausstattung herausgehobene Professuren
 - f. Jeweils getrennt zu erfassende Leitungspositionen mittlerer Ebene, z.B. Dekanate, und Leitungspositionen höchster Ebene, z.B. Rektorate, PräsidienDazu kommen die Daten zur Anzahl von Männern und Frauen in entfristeten Positionen.
3. Falls das Verhältnis von Männern und Frauen auf einer Karrierestufe signifikant von dem der jeweils darunter liegenden Stufe abweicht, werden die Mitgliedseinrichtun-

² In den außeruniversitären Mitgliedseinrichtungen sind vergleichbare Stufen zu berücksichtigen.

gen der DFG festlegen und publizieren, um welchen Anteil dieser Abstand innerhalb von fünf Jahren verringert werden soll.

4. Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert Gleichstellung zu sichern bedeutet, bei allen personenbezogenen Entscheidungen strikt nach Leistung bzw. Potenzial und – auch eingedenk der europäischen Standards der Chancengleichheit - nicht nach dem Geschlecht oder anderen sozialen Faktoren wie Alter, Behinderung oder Krankheit, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung zu urteilen. Gleichstellungsstandard ist für die wissenschaftlichen Einrichtungen, im fairen Wettbewerb allen qualifizierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen eine Chance zu geben. Dazu gehört es, die Beteiligung von Frauen an Förderverfahren – insbesondere der DFG – sichtbar zu steigern, soweit eine Unterrepräsentanz festgestellt wird.
5. Kompetent Gleichstellung zu sichern bedeutet, gerade bei der Beurteilung von Personen Verfahren so zu gestalten, dass Verzerrungseffekte aufgedeckt und korrigiert werden. Gleichstellungsstandard ist für die Mitglieder der DFG, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um dies zu sichern.

Umsetzung des Konzepts „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“

Die Mitgliedseinrichtungen der DFG werden in der Mitgliederversammlung am 02.07.2008 gebeten, die strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards zu vereinbaren. Im Rahmen dieser Vereinbarung verpflichten sie sich, innerhalb eines Jahres Stellung zur Umsetzung der Standards zu beziehen und insbesondere Ziele für die Steigerung der Repräsentanz von Frauen zu definieren.

In der Mitgliederversammlung 2009 wird aus dem Kreis der Mitglieder eine Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ eingesetzt, die vom zuständigen Vizepräsidenten geleitet wird. Aufgabe dieser AG ist es, die Mitgliedseinrichtungen bei der Umsetzung der Gleichstellungsstandards zu begleiten und zu unterstützen sowie Empfehlungen auszusprechen.

Die Stellungnahmen der Mitgliedseinrichtungen, insbesondere die **Selbstverpflichtungen** hinsichtlich der Steigerungen der Repräsentanz von Frauen werden von der DFG veröffentlicht. Zur Unterstützung der Umsetzung in den Mitgliedseinrichtungen stellt die DFG in Zusammenarbeit mit externen Experten einen „Instrumentenkasten zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ zur Verfügung, in dem gute Beispiele und Anregungen für Maßnahmen aus der Praxis zur Erreichung des Zieles der Gleichstellung präsentiert werden (vgl. Anlage 1).

Die Mitgliedseinrichtungen legen im **Frühjahr 2011** einen Zwischenbericht zur Umsetzung der Standards vor. Diese Zwischenberichte werden von der Arbeitsgruppe mit Unterstützung der Geschäftsstelle ausgewertet und der Mitgliederversammlung im Sommer 2011 vorgelegt werden.

Im **Frühjahr 2013** übersenden die Mitgliedseinrichtungen die abschließenden Berichte über die Implementierung der Standards und die Erreichung der selbst gesetzten Ziele bei der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen. Diese Berichte werden – wie die Zwischenberichte – evaluiert und der Mitgliederversammlung 2013 präsentiert.

Mitgliedseinrichtungen, die ihre Selbstverpflichtungen erfüllt haben, werden entsprechend gewürdigt; z.B. durch eine Präsentation ihrer erfolgreichen Konzepte im Rahmen der Jahresversammlung und eine Veröffentlichung in hierfür geeigneten Medien.

Die Einhaltung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ist außerdem eines der **entscheidungsrelevanten Kriterien bei der Bewilligung von Forschungsverbänden**, bei denen Mitgliedseinrichtungen Antragsteller sind.

Die Mitgliederversammlung 2013 wird eine Weiterentwicklung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beraten.