

Deutsche  
Forschungsgemeinschaft

# Chancengleichheit in der Forschung

Ferdi Schüth



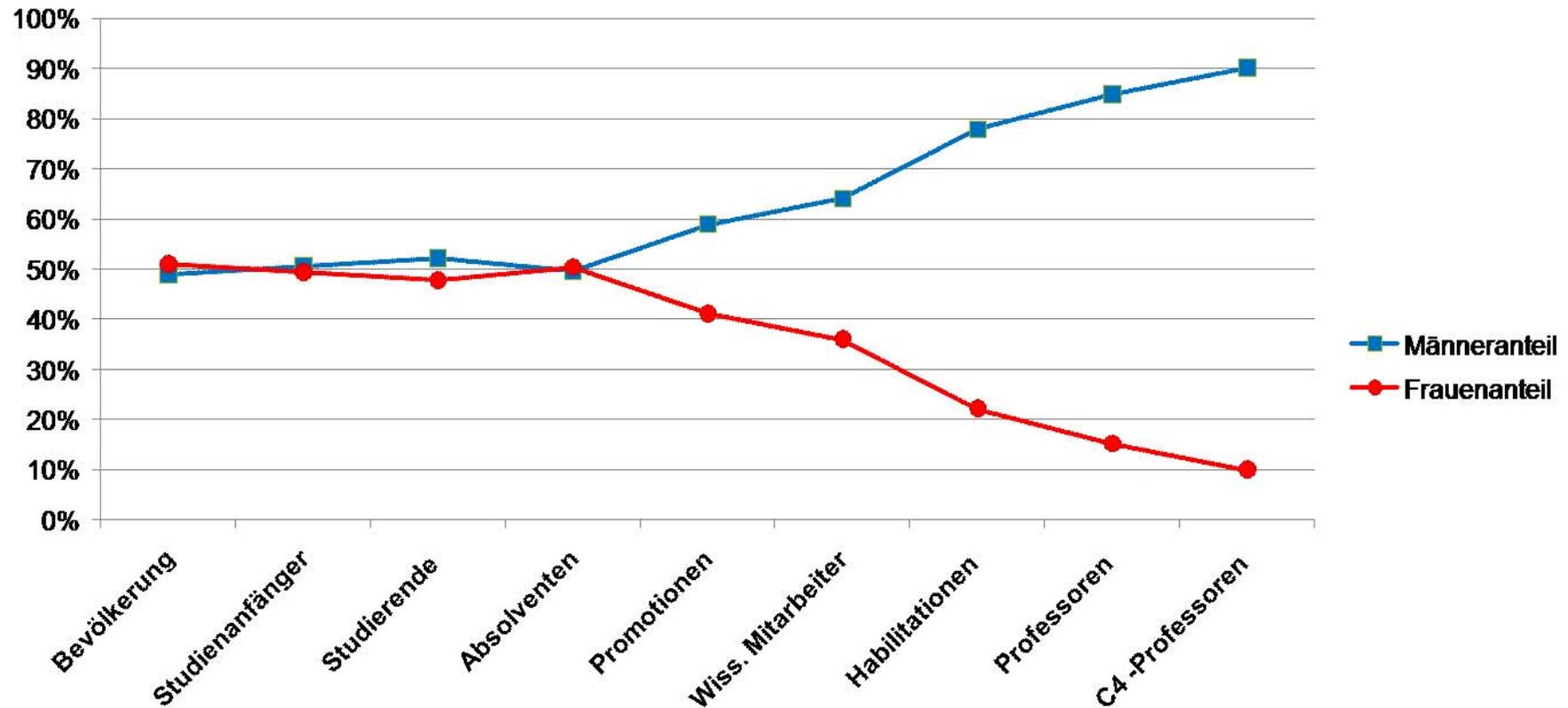
## Motivation für die Beschäftigung mit Gleichstellung in der Forschung

- **Gesetzlicher Auftrag, in der DFG Satzungsauftrag**
- **Erschließen ungenutzter Leistungspotenziale**
- **Erhöhung der Qualität der Forschung selbst durch Berücksichtigung von Genderaspekten**

**Ziel ist die gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses**



## Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf



Etablierung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards entlang der Linien von Allianz, HRK und Wissenschaftsrat

## Grundzüge der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Die Gleichstellungsstandards bestehen aus vier Teilen:

- **Präambel**
- **Strukturelle Gleichstellungsstandards**
- **Personelle Gleichstellungsstandards**
- **Instrumentenkasten** zur Umsetzung  
(Beispiele und Anregungen aus der Praxis)

Der Leitgedanke ist, **durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert** sowie **kompetent** für Gleichstellung Sorge zu tragen.



## Strukturelle Gleichstellungsstandards

### Strukturelle Maßnahmen zur Erzeugung

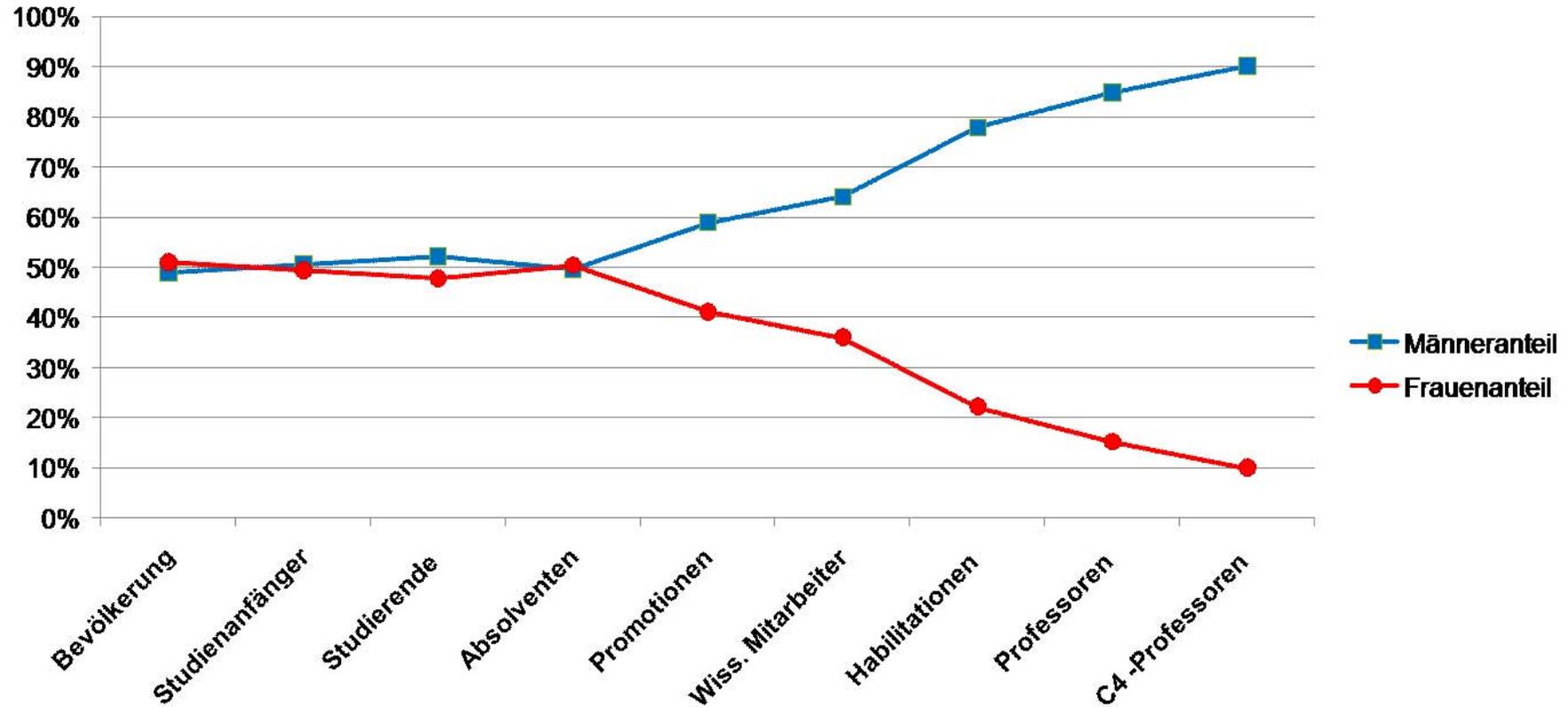
- **durchgängiger Gleichstellungsorientierung** (z.B. Kopplung interner Mittelzuweisung an Gleichstellungsaspekte, wie Erfüllung personeller Steigerungsraten auf allen Ebenen der Einrichtung)
- **von Transparenz** (z.B. Erhebung, Auswertung und Darstellung personenbezogener Daten differenziert nach Geschlecht)
- **von Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit** (z.B. Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie etwa Wiedereinstiegsstipendien nach Familienpause)
- **von Gleichstellungskompetenz** (z.B. Festlegung einer Mindestzahl von Frauen je Statusgruppe in Kommissionen neben Gleichstellungsbeauftragten)

## Personelle Gleichstellungsstandards

### Personelle Gleichstellungsmaßnahmen mit dem Ziel

- **zu durchgängiger personenbezogener Gleichstellung** (z.B. gezielte Benennung von Wissenschaftlerinnen in Wettbewerben Dritter, gezieltes Nachfassen bei Nominierungen für Preise, z.B. für den Leibniz-Preis der DFG)
- **der Transparenz personenbezogener Entscheidungen**  
(z.B. Verabredung zu klaren Befangenheitsregeln in allen personenbezogenen Begutachtungs- und Entscheidungsverfahren)
- **zu Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung**  
(z.B. rechtzeitige Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Mutterschutz und Elternzeit, wie von DFG seit längerem praktiziert)
- **der Gleichstellungskompetenz im Personalwesen** (z.B. Finanzierung gezielter Weiterbildungsangebote für Personalverantwortliche)

## Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf



## Selbstverpflichtung zur Sicherung personeller Gleichstellung

### Erfassung des Männer/Frauen-Verhältnisses aus den Stufen

- Studierende
- Promovierende
- Habilitierende/Juniorprofessuren etc.
- Professuren
- Herausgehobene Professuren
- Leitungspositionen

Falls das Verhältnis von Männern zu Frauen auf einer **höheren Karrierestufe** von dem der **darunter liegenden Stufe abweicht**, verpflichtet sich die Organisation zu einer **Verringerung des Abstandes** um einen gewissen Prozentsatz bis 2013.

Anhaltspunkt: Füllen der freiwerdenden Positionen entsprechend des Verhältnisses der Absolventen der niedrigeren Stufe

## Chancengleichheit bei der Antragstellung

- **Unterrepräsentanz von Frauen auf vielen Ebenen in der Wissenschaft im Kontext der DFG-Förderung abgebildet**
- **Förderchancen von Männern und Frauen nicht signifikant unterschiedlich**
- **Einschätzung zu geschlechtsspezifischen Unterschieden der Förderchancen ausgeprägt unterschiedliche bei Männern und Frauen**



## Qualitätsmanagement und Gleichstellung in der Forschung

- Ein gutes Qualitätsmanagement hat immer auch den Gleichstellungsaspekt zu berücksichtigen
- Qualitätssichernde Maßnahmen fördern häufig auch Gleichstellung
- Zur Qualitätssicherung gehört auch, Wissenschaftlerinnen zu entlasten, die aufgrund von Gleichstellungsaspekten übermäßig stark belastet werden
  - Verringerung von Lehrdeputaten
  - Unterstützung durch zusätzliche Stellen
  - Verstärkte Zuweisung von Mitteln
  - ...

## Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf

