

Bericht über die Arbeit der Senatsarbeitsgruppe „Chancengleichheit im Wissenschaftssystem“

1. Auftrag

Im Rahmen der Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die die DFG gemeinsam mit den anderen großen Wissenschaftsorganisationen im November 2006 unterzeichnet hat, hat der Senat im Oktober 2006 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die Konzepte zur Erreichung folgender Ziele entwickeln sollte:

- Verstärkte Einbindung von Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung von Gremien und in allen Begutachtungsprozessen
- Stärkere Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in allen Förderverfahren (ggf. durch Änderung der Rahmenbedingungen)
- Intensivierung der Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

2. Personelle Zusammensetzung

Die Arbeitsgruppe wurde gemeinsam von Frau Professor Männel und Herrn Professor Mäusbacher geleitet, die beide dem Senat der DFG angehören.

Außerdem wirkten aus dem Senat Herr Professor Curbach, TU Dresden (Massivbau) und Frau Professor Wagner-Egelhaaf, Universität Münster (Germanistik) mit.

Für den Senatsausschuss für die Sonderforschungsbereiche nahmen Frau Professor Jacobs, Universität des Saarlandes (Physik), Herr Professor Leisering, Universität Bielefeld (Sozialwissenschaften) und Frau Professor Wedlich, Universität Karlsruhe (Genetik) teil.

Der Senatsausschuss für die Graduiertenkollegs wurde durch Frau Professor Geulen, Universität Bonn (Germanistik), Herr Professor Riedel, TU Darmstadt (Materialwissenschaften) und Herr Professor Zeuzem, Universität Frankfurt (Kardiologie) vertreten.

3. Empfehlungen der Senatsarbeitsgruppe

3.1 Ausgleichsmaßnahmen bei der Übernahme von Elternpflichten

Um das berechtigte Interesse der Projektleitung an einer zügigen Durchführung der geplanten wissenschaftlichen Arbeiten mit den persönlichen Entscheidungen des wissenschaftlichen Nachwuchses für eine Familie in Einklang zu bringen, ermöglicht es die DFG bereits seit längerem, der Projektleitung für den Zeitraum, in dem die wissenschaftliche Mitarbeiterin im Rahmen ihrer Schwangerschaft bzw. im Rahmen der Elternzeit nicht am Projekt mitarbeitet, eine Vertretungskraft zu finanzieren, die ihre Aufgaben übernimmt. Dies gilt natürlich auch, wenn ein wissenschaftlicher Mitarbeiter im Rahmen der Elternzeit seine Mitarbeit im Projekt unterbricht oder reduziert.

Außerdem unterstützt die DFG Projektleiterinnen durch die Bereitstellung zusätzlicher Mittel, wenn sie während der Schwangerschaft aus gesundheitlichen Gründen einen Teil ihrer wissenschaftlichen Arbeiten nicht mehr selbst durchführen können. Eine Unterstützung ist auch möglich, wenn eine Projektleiterin bzw. ein Projektleiter Elternzeit in Anspruch nehmen möchte und deshalb nur in einem reduzierten Umfang die wissenschaftliche Betreuung des Projektes wahrnehmen kann.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe schlagen vor, diese Maßnahmen noch intensiver und gezielt in der community bekannt zu machen.

3.2 Familienfreundliche Ausgestaltung der Stipendienförderung

Aufgrund eines entsprechenden Vorschlags der Arbeitsgruppe haben inzwischen Senat und Hauptausschuss der DFG ein Konzept gebilligt, das eine Verlängerung der Stipendienförderung für alle Stipendiatinnen und Stipendiaten vorsieht, die Kinder im Alter bis zu 12 Jahren haben. Alternativ zur Stipendienverlängerung sollen die hierfür erforderlichen Mittel für die Finanzierung einer Kinderbetreuung eingesetzt werden können. Über Einzelheiten wird die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz voraussichtlich im Sommer diesen Jahres entscheiden.

3.3 Reform des Förderinstruments „Eigene Stelle“

Der Hauptausschuss hat bereits im Herbst 2007 beschlossen, dass nicht nur der wissenschaftliche Nachwuchs, sondern jede Wissenschaftlerin bzw. jeder Wissenschaftler im Rahmen eines Projektantrags Mittel für die Eigene Stelle beantragen kann. Diese Reform hat die Senatsarbeitsgruppe unterstützt, da es insbesondere im wissenschaftlichen Lebenslauf von Wissenschaftlerinnen häufiger zu meist familiär bedingten Brüchen kommt, in denen eine Finanzierung der wissenschaftlichen Arbeit über das Anwerben einer Eigenen Stelle eine attraktive Option darstellt, zumal nun auch eine der eigenen Qualifikation und der Qualität des Projekts angemessene Dotierung möglich ist. Damit wird auch eine neue Option für dual-career-couples geschaffen.

3.4 Gleichstellung in den koordinierten Verfahren

In den koordinierten Verfahren¹ soll – basierend auf den Erfahrungen in der Exzellenzinitiative – noch intensiver darauf hingewirkt werden, dass

- Wissenschaftlerinnen in einem fachspezifisch angemessenen Umfang auf der Ebene der Teilprojektleitung beteiligt werden und
- bei der Begutachtung und Entscheidung die von Hochschulen bereits etablierten bzw. geplanten Maßnahmen zur Stärkung der Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifizierungsstufen als entscheidungsrelevante Faktoren behandelt werden.

In diesem Zusammenhang kommt – neben anderen Maßnahmen – dem Konzept der Hochschule zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie eine große Bedeutung zu.

In den koordinierten Verfahren können inzwischen Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen beantragt werden und zwar

im Bereich der Sonderforschungsbereiche 30.000,-- € / Jahr,
für Forschergruppen, Graduiertenkollegs, Schwerpunktprogramme 15.000,-- € /Jahr
und für Klinische Forschergruppen 50.000,-- € / Jahr.

Die Mittel sollen eingesetzt werden,

- um die Anzahl der Wissenschaftlerinnen auf der Ebene der Projektleitung zu erhöhen,
- um die im Forschungsverbund arbeitenden Nachwuchswissenschaftlerinnen (neben ihrer fachlichen Qualifizierung) für ihre wissenschaftliche Karriere zu qualifizieren und
- um den Arbeitsplatz „Wissenschaft“ familienfreundlicher zu gestalten.

¹ Beteiligung von Wissenschaftlerinnen (Teilprojektleitung) 2007: Bei den Sonderforschungsbereichen: 12,1%, bei den Graduiertenkollegs: 12,8%, bei den Forschergruppen: 14%.
Von den Einzelanträgen (Sachbeihilfen) wurden 2007 14,8% von Wissenschaftlerinnen gestellt.

Im Einzelnen entscheiden die Forschungsverbände, wofür sie die pauschal gewährten, aber zweckgebundenen Mittel einsetzen.

3.5 Erhöhung des Frauenanteils in der Begutachtung

In allen Begutachtungsprozessen sollen Wissenschaftlerinnen zumindest in dem Umfang vertreten sein, der ihrer jeweiligen Repräsentanz im Fach entspricht. Dies ist bisher häufig nicht der Fall: Im schriftlichen Verfahren wurden 2007 insgesamt 7180 Personen beteiligt, darunter 898 Wissenschaftlerinnen. Mit 12,4 % sind Frauen also nicht einmal in dem Umfang repräsentiert, in dem sie auf Professorebene vertreten sind. Ihre fachspezifische Repräsentanz schwankt zwischen 33,3 % (Erziehungswissenschaft) und 1,8 % (Elektrotechnik).

Die Senatsarbeitsgruppe war sich darin einig, dass eine stärkere Mitwirkung von Frauen in den Begutachtungsprozessen keinesfalls zu Lasten einiger weniger in einem Fach ausgewiesener Expertinnen gehen darf. Stattdessen muss der Pool der in Betracht kommenden Wissenschaftlerinnen vergrößert werden, indem auch etablierte Wissenschaftlerinnen unterhalb der Professorebene – auch aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen – stärker beteiligt werden. Insbesondere im schriftlichen Verfahren sollten jüngere Wissenschaftlerinnen beteiligt und damit in die Begutachtungsprozesse eingeführt werden.

In den Gutachtergruppen für die koordinierten Verfahren sollen Frauen fachspezifisch angemessen vertreten sein, mindestens eine Wissenschaftlerin soll in jeder Gruppe mitwirken.

3.6 Sensibilisierungsmaßnahmen / Integration von Gender-Aspekten in die Beratungsprozesse der Fachkollegien

In den Förderverfahren der DFG sind bisher Wissenschaftlerinnen nicht in ausreichendem Maße auf der Ebene der Antragstellung präsent. Auch in den Begutachtungs- und Entscheidungsprozessen sind Frauen – unter Berücksichtigung ihre fachspezifischen Repräsentanz - zu häufig unterrepräsentiert.

Die DFG hat sich nicht zuletzt in der Offensive für Chancengleichheit verpflichtet, diesen Zustand nachhaltig zu ändern.

Diese Verpflichtung können Senat und Hauptausschuss nur gemeinsam mit den Fachkollegien erfüllen, da diese - teilweise bereits in der Planungsphase – maßgeblichen Einfluss auf die Entscheidung über alle Förderanträge haben.

So können sie z.B. bei der Planung und Begutachtung von Forschungsverbänden darauf hinwirken, dass Wissenschaftlerinnen – unter Berücksichtigung der Situation vor Ort – fachspezifisch angemessen beteiligt werden. Ferner haben sie die Möglichkeit, die Bewertung der Gleichstellungsmaßnahmen der antragstellenden Hochschule bei der Begutachtung als einen der entscheidungsrelevanten Faktoren zu etablieren. Bei der wissenschaftlichen Bewertung von Projektvorschlägen ist es außerdem ihre Aufgabe, in geeigneten Fällen für die Berücksichtigung von Gender- und Diversity - Aspekten Sorge zu tragen.

Um den Mitgliedern der Fachkollegien die Wahrnehmung dieser Aufgaben zu erleichtern, sollen hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gewonnen werden, um als peers in den Fachkollegien Gleichstellungsmaßnahmen vorzustellen und zu diskutieren. Dabei sollen insbesondere auch fachspezifische Aspekte berücksichtigt werden.