



DFG

Online-Info-Veranstaltung „Chancengleichheit in den DFG-Förderverfahren“

Erweiterung um Diversität

**Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen  
und in den Antragsabschnitten der koordinierten Verfahren**

Team Chancengleichheit, [chancengleichheit@dfg.de](mailto:chancengleichheit@dfg.de)

16. April 2024, 12 – 13 Uhr



DFG

1. Einleitendes
2. **Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen**
3. **Neuerungen zu Diversität in den Antragsabschnitten der koordinierten Verfahren**
4. Zusammenfassung / Webseite
5. **Fragen & Austausch**



# 1. Einleitendes

## Gleichstellungs- und Diversitätskonzept der DFG

Beschluss des Hauptausschusses der DFG vom 28. Juni 2022 ([Pressemitteilung Nr. 27/2022](#))

Umsetzungsstand s. [Infos für die Wissenschaft N. 73/2023](#) sowie [Nr. 20/2024](#)

✓ ▶ **Sensibilisierungsmaßnahmen gegen Bias** bei der Bewertung wissenschaftlicher Leistung

✓ ▶ Die DFG wird in ihren koordinierten Programmen dazu einladen, neben Ausführungen zur Chancengleichheit der Geschlechter auch **zum Thema Diversität im Forschungsverbund Stellung zu nehmen.**

✓ ▶ Gleichzeitig wird die Zweckbestimmung der von der DFG bewilligten pauschalen Mittel für Chancengleichheit so ausgeweitet, dass auch **Maßnahmen zur Verbesserung von Diversität im Verbund** gefördert werden können.

▶ An den Hochschulen und in der Forschung werden die Bemühungen, zum Thema Diversität auskunftsfähiger zu werden, intensiviert. Diesen aktuellen Forschungsstand wird die DFG in Hinsicht auf ihr eigenes Förderhandeln berücksichtigen und **evidenzbasiert handeln.**

▶ **Bereitstellung von wissenschaftsspezifischen Informationen** zu den Themen Diversität, Chancengleichheit und Intersektionalität

Inhalt der heutigen  
Veranstaltung  
(TOP 2 & 3)

# 1. Einleitendes

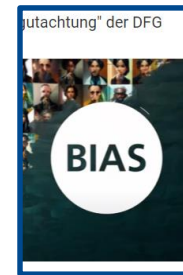
## Gleichstellungs- und Diversitätskonzept der DFG / Exkurs

### ! Vermeidung von Bias in 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.



[www.dfg.de/bias](http://www.dfg.de/bias)



Film (D/E/barrierearm)  
<https://youtu.be/8757KqqeSbc>



DFG-Vordruck 10.60  
[www.dfg.de/formulare/10\\_60](http://www.dfg.de/formulare/10_60)

1. Einleitendes
2. **Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen**
3. Neuerungen zu Diversität in den Antragsabschnitten der koordinierten Verfahren
4. Zusammenfassung / Webseite
5. Fragen & Austausch



## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

### Erweiterung der Zweckbindung um Diversität

#### Neue Zweckbindung ab 1.1.2024

- ▶ Gilt für neu beantragte und laufende Projekte, in denen die Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen bewilligt wurde.
- ▶ Finanzierung von projektbezogenen Maßnahmen, die dazu beitragen
  - die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern voranzutreiben, ➡ **Weiterhin hohe Priorität**
  - **Diversität in der Wissenschaft zu fördern** oder
  - den Arbeitsplatz „Wissenschaft“ familienfreundlicher zu gestalten (inkl. Pflege).
- ▶ Neue englische Bezeichnung des Moduls: Standard Allowance for Equity and Diversity



## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

### Erweiterung der Zweckbindung um Diversität

#### Neue Zweckbindung umgesetzt



##### ► in den Verwendungsrichtlinien

- für die Einzelförderung (DFG-Vordruck 2.00, Ziffer 6)
- für die Graduiertenkollegs (DFG-Vordruck 2.22, Ziffer 6.2) und
- für die Sonderforschungsbereiche (DFG-Vordruck 5.01, Ziffer 6.2)



##### ► auf der DFG-Webseite

- [www.dfg.de/chancengleichheit/pauschale](http://www.dfg.de/chancengleichheit/pauschale)
- [www.dfg.de/chancengleichheit/diversitaet](http://www.dfg.de/chancengleichheit/diversitaet)

##### ► Noch nicht umgesetzt / Umsetzung erfolgt sukzessive

- In Modulmerkblatt 52.14 Pauchale für Chancengleichheitsmaßnahmen
- Im Antragstellungsportal elan

@lan



## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

### Erweiterung der Zweckbindung um Diversität

#### **Keine Änderungen bei Programmen & Höhe:**

Modul seit 2008 in den koordinierten Verfahren der DFG:

- ▶ 15.000 € p.a. in FOR, KFG, GRK, SPP
- ▶ 30.000 € p.a. in SFB / TR

Seit 2020 Einführung in den Programmen Emmy Noether und Sachbeihilfe:

- ▶ 1.000 € p. a. pro antragstellender Person





## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

### Erweiterung der Zweckbindung um Diversität

#### Keine Änderung bei Antragstellung / Maßnahmenplanung:

In Skizze und Antrag für koordinierte Verfahren (FOR, GRK, SFB, SPP):

- ▶ Verweis auf Ausführungen in der Beschreibung des Vorhabens bzw.
- ▶ Skizzieren der Maßnahmen ausreichend



**Verweis auf Antragsabschnitte zu Chancengleichheit s. TOP 3 dieser Veranstaltung**



Im Antrag für eine Einzelförderung (SBH, ENP):

- ▶ Skizzieren einiger exemplarischer Maßnahmen ausreichend
- ▶ Detaillierte Ausführungen nicht notwendig

▶ Betrag kann pauschal beantragt werden → **Weiterhin wie üblich**

▶ Bedarfe verändern oder ergeben sich (oft) während der Projektlaufzeit mit Einstellung von Personal

▶ Verausgabung ist an den Zweck der Pauschale gebunden → **Weiterhin maßgeblich!**

## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

### Erweiterung der Zweckbindung um Diversität

#### Keine Änderung bei Grundlagen, Voraussetzungen für die Finanzierung von Maßnahmen:

##### ► Weitere Rahmenbedingungen:

- Gesetzeslage
- Verwendungsrichtlinien des Projektes (Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit, Projektbezug, Abgrenzung zur Grundausrüstung, Besserstellungsverbot) → Weiterhin wie üblich
- Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung beachten
- Ziel / Zweckbindung (nur für wissenschaftliches Personal)

##### ► Erwartung der DFG:

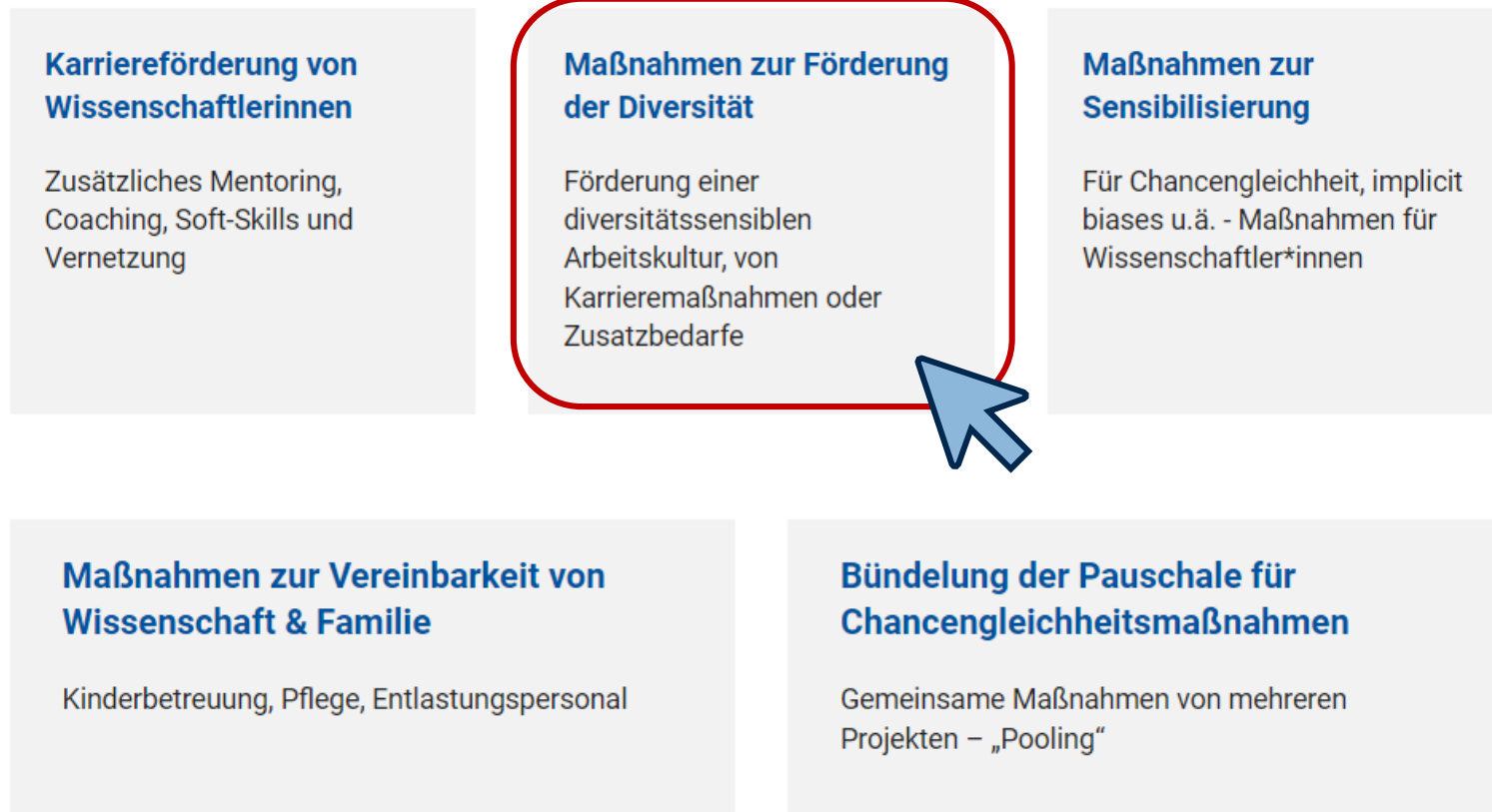
Einsatz aller bewilligten Mittel (**nicht nur der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen**) unter Berücksichtigung der Prinzipien der Chancengleichheit



## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

Erweiterung der Zweckbindung um Diversität / Ergänzung der Webseite

[www.dfg.de/chancengleichheit/pauschale](http://www.dfg.de/chancengleichheit/pauschale)



## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

### Erweiterung der Zweckbindung um Diversität

#### Diversität / Vielfältigkeit / Vielfalt / Diversity

... bezieht sich auf Unterschiedsdimensionen von Menschen und so auch von Forscher\*innen.

Sie umfasst über das Geschlecht hinaus weitere Dimensionen, wie z. B.:

- Alter,
- ethnische Herkunft und Nationalität,
- sexuelle Orientierung,
- Religion und Weltanschauung,
- Behinderung oder chronische/langwierige Erkrankung sowie
- soziale Herkunft (ökonomische Situation, First Generation Academics, Migrationsgeschichte, internationale Forschende).

Darüber hinaus soll das Zusammenkommen mehrerer Unterschiedsdimensionen in einer Person (**Intersektionalität**) angemessen berücksichtigt werden.



Vgl. [www.dfg.de/fogd](http://www.dfg.de/fogd)

## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

Erweiterung der Zweckbindung um Diversität / Maßnahmen zur Förderung von Diversität

### Maßnahmen zur Förderung von Diversität

Schwerpunktsetzung im Projekt gemäß bedarfsorientierte Auswahl von Diversitätsdimensionen und passenden Maßnahmen

Für wissenschaftliche Projektangehörige

- Karrieremaßnahmen
- Beratung / Begleitung
- Kompensation von Ausfallzeiten / Unterstützung / Entlastung
- Behinderungsbedingte Zusatzbedarfe
- Organisationskraft Gleichstellung und Diversität

[www.dfg.de/chancengleichheit/diversitaet](http://www.dfg.de/chancengleichheit/diversitaet)

Siehe auch „[Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards - Zusammenfassung und Empfehlungen 2022](#)“ mit Umgang der Hochschulen mit dem Thema Diversität



## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

### Erweiterung der Zweckbindung um Diversität / Maßnahmen zur Förderung von Diversität

#### Karrieremaßnahmen ✕

Zur Förderung der Diversität in der Wissenschaft (beispielsweise für First Generation Academics, Forschende mit Behinderung oder langfristiger Erkrankung oder geflüchtete Forschende) können Karrieremaßnahmen finanziert werden. Gerade bei neuen Maßnahmen sollte auf die Qualität (bzw. die Qualitätssicherung) und bei Einbindung einer Trainingskraft auf deren Kompetenzen und Sensibilität im Bereich Diversität geachtet werden. Unter Karrieremaßnahmen fallen z. B.

- Mentoring, Vernetzung mit Role Models, Coaching,
- **Soft-Skills-Kurse** und Workshops zur Erweiterung der individuellen Karriereperspektive,
- Wissenschaftsspezifische interkulturelle Trainings,
- Wissenschaftsspezifische Rhetorik- und Sprachkurse, sofern entsprechende Kurse nicht von der Einrichtung angeboten werden (z.B. wissenschaftliches Schreiben, zum Führen von wissenschaftlichen Teams sowie von Lehr- und Gremientätigkeit, oder für die akademische Selbstverwaltung).

## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

Erweiterung der Zweckbindung um Diversität / Maßnahmen zur Förderung von Diversität

### Beratung/Begleitung ✕

- **Beratung/Begleitung**/Diskriminierungsberatung durch externe Expert\*innen.
- Orientierungs- und **Willkommensveranstaltungen** und Vernetzungsveranstaltungen, Veranstaltung zur Einführung in die Academia / in das deutsche Wissenschaftssystem für Wissenschaftler\*innen, die nicht aus dem deutschen Wissenschaftssystem kommen.

## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

### Erweiterung der Zweckbindung um Diversität / Maßnahmen zur Förderung von Diversität

#### Kompensation von Ausfallzeiten/Unterstützung/Entlastung



- Bei Abwesenheiten aufgrund von Elternzeiten ([mehr ↗](#)) oder langfristiger Erkrankung ([mehr ↗](#) bzw. siehe [www.dfg.de/persoенliche\\_situationen](http://www.dfg.de/persoенliche_situationen) [↗](#)) kann Unterstützungs-/Entlastungspersonal in bestimmten Konstellationen aus der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen finanziert werden. Zudem gibt es Kompensationsmöglichkeiten auch außerhalb der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen. Davon können sowohl (Teil-)Projektleitung(en) als auch das im Projekt beschäftigte wissenschaftliche Personal Gebrauch machen. Weitere Informationen erhalten Sie unter den o.g. Links.
- Wissenschaftliches Entlastungspersonal (SHK/WHK) z. B. für Forschende mit Behinderung oder langfristiger Erkrankung entsprechend den unter „Vereinbarkeit“ und „Finanzierung von Entlastungspersonal“ genannten Rahmenbedingungen. [mehr ↗](#)



## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

### Erweiterung der Zweckbindung um Diversität / Maßnahmen zur Förderung von Diversität

#### Behinderungsbedingte Zusatzbedarfe



- **Reisekosten für Begleitpersonen** für Forschende mit einem Grad der Behinderung ab 50, sofern der Mehrbedarf nicht vom zuständigen Integrations-/Arbeitsamt übernommen wird. Nach den in Deutschland geltenden gesetzlichen Regelungen kann eine Begleitperson von Menschen mit Behinderung teilweise unentgeltlich befördert werden, dies gilt aber nicht für alle Transportmittel und nicht immer für Reisen ins Ausland. Zudem können auch Mehrkosten für Unterbringung und Verpflegung einer Begleitperson anfallen. Solche Kosten können aus der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen oder anderen DFG-Fördermitteln abgerechnet werden, soweit vorrangige Mittel aus dem deutschen Sozialsystem in Anspruch genommen worden sind und das anzuwendende Reisekostenrecht die Abrechnung von Reisekosten von Begleitpersonen für Menschen mit Behinderungen gewährleistet. Hierzu kann Sie Ihre Reisekostenstelle vor Ort beraten. Entstandene Kosten sind in der Regel durch Belege nachzuweisen, soweit sie dem Beschäftigten vorliegen.
- Projektspezifische **Zusatzbedarfe zur behindertengerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes**. Dies ist nur in Ausnahmefällen möglich, da das Sozialsystem (die Agentur für Arbeit, die Integrationsämter, die Krankenkassen oder die Rentenversicherung) bei einer Schwerbehinderung, einer Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen oder einer längerfristigen Erkrankung in der Regel Leistungen und Zusatzbedarfe zur behindertengerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes übernimmt, die vorrangig ausgeschöpft werden müssen (Vorrang des Sozialrechts). Eine Finanzierung von solchem behinderungsbedingtem projekt- und wissenschaftsspezifischer Sonderbedarf durch die DFG ist nur möglich, wenn ein entsprechender **Negativbescheid** der zuständigen Sozialbehörde vorliegt und diese eine Finanzierung nicht übernimmt. Prüfen Sie bitte auch vor Ort, ob Ihr Arbeitgeber individuelle Leistungen anbietet.

## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

Erweiterung der Zweckbindung um Diversität / Maßnahmen zur Förderung von Diversität

### Maßnahmen zur Förderung von Diversität

Karrieremaßnahmen	+
Beratung/Begleitung	+
Kompensation von Ausfallzeiten/Unterstützung/Entlastung	+
Behinderungsbedingte Zusatzbedarfe	+
Organisationskraft Gleichstellung und Diversität	+

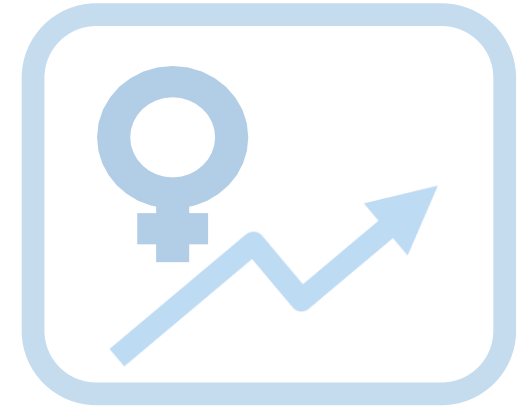
[www.dfg.de/chancengleichheit/diversitaet](http://www.dfg.de/chancengleichheit/diversitaet)

## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

Weitere Änderungen fett gesetzt

### Maßnahmen, die der Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen dienen

- Teilnahme an Mentoring-Programmen
- Coachings
- Soft-Skills-Kurse
- Teilnahme an Veranstaltungen zum Aufbau von Wissenschaftlerinnen-Netzwerken
- Zusätzliche Konferenzbesuche
- Zusätzliche, fachliche Fortbildungen
- **~~Girls‘ Days, Schülerinnenakademien, Schülerinnen-Mentoring (Projektbezug!)~~**
- **Anfinanzierung von Teilprojektleiterinnenstellen in Sonderforschungsbereichen**
- Bürokräft



➔ Als Karrieremaßnahme für die Mentorin weiterhin möglich

➔ Wie üblich; aus DFG-Vordruck 50.06 Ziff. III Nr. 4 übertragen

Grundsatz: Maßnahme geht über die reguläre Qualifizierung im Projekt hinaus

## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

Weitere Änderungen fett gesetzt

### Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

- ▶ Voraussetzungen für die Finanzierung von Betreuungskosten
  - U.a. Mindestlohn, max. 600 € pro Beschäftigtem (nicht pro Kind) pro Jahr → **Änderung geplant**
- ▶ Finanzierung von kurzfristiger Kinderbetreuung
- ▶ Finanzierung von Betreuungs- und Reisekosten für Kinder und pflegebedürftige Personen aufgrund von Dienstreisen
- ▶ Finanzierung von (Betreuungs-)Maßnahmen für pflegebedürftige Angehörige
- ▶ Finanzierung von Eltern-Kind-Zimmern
- ▶ Finanzierung von Heimarbeitsplätzen oder von mobiler Arbeit
- ▶ Finanzierung von Entlastungspersonal
- ▶ **Unterstützungs- / Entlastungspersonal Vertretungskosten** für schwangere/stillende Doktorandinnen und **Postdocs: in GRK** → **Jetzt in allen Programmen möglich**



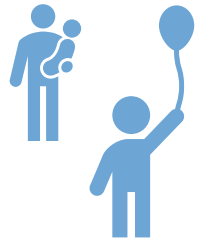
## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

Geplante Änderungen / Ergänzung der Webseite in Kürze

### ► Voraussetzungen für die Finanzierung von Kinderbetreuungskosten:

Informationen in Kürze auf der Webseite abrufbar:

[www.dfg.de/chancengleichheit/vereinbarkeit](http://www.dfg.de/chancengleichheit/vereinbarkeit)



## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

Weitere Änderungen fett gesetzt

### **Sensibilisierungsmaßnahmen im Bereich Chancengleichheit und Diversität**

- ▶ Workshops zum Erwerb von Gender- **und Diversity**kompetenzen
- ▶ Sensibilisierungstrainings vor Projektstart nach vorheriger Zustimmung
- ▶ **Sensibilisierungsveranstaltung zum Thema „Bias“**
- ▶ **Antidiskriminierungsmaßnahmen und –veranstaltungen**
- ▶ Geschlechtersensible Veranstaltungen zum Thema „Führung“
- ▶ **Informationsveranstaltungen zur Relevanz von Geschlecht und Vielfalt im Forschungsinhalt**



## 2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen

Keine Änderungen bei Pooling / Bündelung aus mehreren Projekten

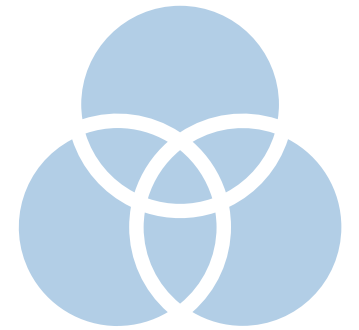
**Die Bündelung der Pauschalen für Chancengleichheitsmaßnahmen mehrerer Projekte an einer Hochschule ist möglich.**

### ► Gemeinsame Chancengleichheitsmaßnahmen

- Projektspezifische, „spitze“ Abrechnung pro Teilnehmerin bzw. Elternteil
- Dokumentation bei jedem beteiligte Projekt, warum welcher Anteil finanziert wurde (für welche Projektangehörigen bzw. für wie viele)
- Bei bestimmten Maßnahmen auch Finanzierung gemäß einer realistischen Bedarfsschätzung möglich (z. B. Kindernotfallbetreuung)

### ► Finanzierung einer verbundübergreifenden Beratungsstelle

- Projektspezifischer Mehrbedarf gegenüber entsprechenden hochschulischen Stellen
- Dokumentation der Bedarfe je Projekt als Begründung für plausiblen Finanzierungsanteil



1. Einleitendes
2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen
- 3. Neuerungen zu Diversität in den Antragsabschnitten der koordinierten Verfahren**
4. Zusammenfassung / Webseite
5. Fragen & Austausch





### 3. Neuerungen zu Diversität in den Antragsabschnitten der koordinierten Verfahren

#### Erweiterung der Abschnitte zu Chancengleichheit um Diversität


- ▶ Im Leitfaden für die Antragsskizzen
- ▶ Im Leitfaden für die Antragstellung
- ▶ Sowie ggf. in den Mustern/Templates für die Skizzen und Anträge
- ▶ In den Hinweise für die Begutachtung



#### Umgesetzt

- In den Antragsverfahren / Vordrucken für die Graduiertenkollegs



Darstellung der Neuerungen  
am Beispiel der Vordrucke für  
die Graduiertenkollegs 

Noch nicht umgesetzt / Umsetzung erfolgt sukzessive

- In den Antragsverfahren für Forschungsgruppen (inkl. Klinische und Kolleg-forschungsgruppen), Schwerpunktprogramme und für Sonderforschungsbereiche



# 3. Neuerungen zu Diversität in den Antragsabschnitten der koordinierten Verfahren

Am Beispiel der Vordrucke für die Graduiertenkollegs / Antragstellung



## Erweiterung der Abschnitte zu Chancengleichheit um Diversität

### ► Im Leitfaden für die Antragstellung DFG-Vordruck 54.05, Ziff. II Teil B

- 1.3 Beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler → **1.3 analog in der Skizze für GRK**
  - (...) geben Sie an, wie viele Wissenschaftlerinnen beteiligt sind sowie deren prozentualen Anteil.
  - **Keine Zahlen zu anderen Diversitätsmerkmalen**
- 5.3 Förderung von Chancengleichheit
  - Berücksichtigung von / Maßnahmen zur Förderung von
    1. Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern
    2. **Diversität in der Wissenschaft**
    3. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie (inkl. Pflege)
  - Berücksichtigung der Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG
  - Zielsetzung für Kollegiatinnen
- 7.9 Modul Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen (Verweis auf 5.3)

# 3. Neuerungen zu Diversität in den Antragsabschnitten der koordinierten Verfahren

Am Beispiel der Vordrucke für die Graduiertenkollegs / Antragsstellung



## Erweiterung der Abschnitte zu Chancengleichheit um Diversität

### ► In den Hinweisen für die Begutachtung von Anträgen DFG-Vordrucke 1.305, Ziff. IV

- Beachten Sie bitte, dass die übergeordneten Ziele eines Graduiertenkollegs
  - (...) (...)
  - Förderung von Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft und die Vereinbarkeit

jeweils mehrere Aspekte eines Graduiertenkollegs betreffen, so dass Sie gebeten sind, diese bei der Bewertung der Kriterien immer mit in Betracht zu ziehen.

➔ **Weiterhin wie üblich**

# 3. Neuerungen zu Diversität in den Antragsabschnitten der koordinierten Verfahren

## Am Beispiel der Vordrucke für die Graduiertenkollegs / Antragstellung



### Erweiterung der Abschnitte zu Chancengleichheit um Diversität

- ▶ Im Leitfaden für die Antragstellung DFG-Vordruck 54.05, Ziff. II Teil B
  - 1.3 Beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler → **1.3 analog in der Skizze für GRK**
    - (...) geben Sie an, wie viele Wissenschaftlerinnen beteiligt sind sowie deren prozentualen Anteil.
    - Keine Zahlen zu anderen Diversitätsmerkmalen
- ▶ **In den Hinweisen für die Begutachtung von Anträgen** DFG-Vordruck 1.305, Ziff. IV – Fortsetzung:
  - 1.1 Beteiligte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie beteiligte Einrichtungen
    - (ii) Zusammensetzung der Gruppe bspw. bezüglich (...) Beteiligung von Wissenschaftler**innen**
  - 2.1 Betreuungs- und Qualifizierungskonzept
    - (i) Rekrutierung und Betreuungskonzept beispielsweise (...) Zielgrößen bezüglich Geschlecht (...)

➔ **Weiterhin wie üblich**

# 3. Neuerungen zu Diversität in den Antragsabschnitten der koordinierten Verfahren

## Am Beispiel der Vordrucke für die Graduiertenkollegs / Antragstellung



### Erweiterung der Abschnitte zu Chancengleichheit um Diversität

- ▶ Im Leitfaden & Muster für den Antrag DFG-Vordrucke 54.05 und 53.61
  - 5.3 Förderung von Chancengleichheit
    - Berücksichtigung von / Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit (...); FOGD
    - Zielsetzung für Kollegiatinnen
  - 7.9 Modul Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen (Verweis auf 5.3)
- ▶ **In den Hinweisen für die Begutachtung von Anträgen** DFG-Vordrucke 1.305, Ziff. IV – Fortsetzung:
  - 2.1 Betreuungs- und Qualifizierungskonzept
    - (i) Rekrutierung und Betreuungskonzept beispielsweise (...) Maßnahmen zur Förderung der **Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, der Diversität in der Wissenschaft** und zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie (...)
  - 2.2 Universitäre Einbindung und Kooperation
    - Beispielsweise (...) Unterstützung des Kollegs durch Chancengleichheitsmaßnahmen der Hochschule(n)

# 3. Neuerungen zu Diversität in den Antragsabschnitten der koordinierten Verfahren

Am Beispiel der Vordrucke für die Graduiertenkollegs / Antragstellung



## Erweiterung der Abschnitte zu Chancengleichheit um Diversität

► Fortsetzung:

**In den Hinweisen für die Begutachtung von Anträgen** DFG-Vordruck 1.305, Ziff. V

- 4 Zur Bewertung der Leistung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

- (...) Die Begutachtung darf sich **nicht zum Nachteil** Antragstellender auf wissenschaftsfremde Kriterien stützen, wie zum Beispiel **Lebensalter, Geschlecht, familiäre Verpflichtungen, Herkunft oder gesundheitliche Einschränkungen**.

Forschende werden ermuntert, Ausfallzeiten und Zeiten eingeschränkter wissenschaftlicher Tätigkeit (ab drei Monaten pro Jahr) aufgrund von unvermeidbaren Verzögerungen im Lebenslauf anzugeben. Diese sind im Sinne eines Nachteilsausgleichs **angemessen zu ihren Gunsten** zu berücksichtigen.

➡ **Weiterhin wie üblich**

➡ **Wie in den Begutachtungshinweisen für die Skizzen**

- **Hinweis auf Wichtigkeit und Informationen zur Vermeidung von Bias**

1. Einleitendes
2. Neuerungen bei der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen
3. Neuerungen zu Diversität in den Antragsabschnitten der koordinierten Verfahren
4. **Zusammenfassung / Webseite**
5. Fragen & Austausch



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

## Weitere Informationen

- ▶ zur DFG: [www.dfg.de](http://www.dfg.de)
- ▶ zur Chancengleichheit und Diversität bei der DFG: [www.dfg.de/chancengleichheit](http://www.dfg.de/chancengleichheit)
- ▶ zur Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Wissenschaft:  
[www.dfg.de/vielfaeltigkeitsdimensionen](http://www.dfg.de/vielfaeltigkeitsdimensionen)