

Stellungnahme



Chancengleichheit in der Wissenschaft, im Förderhandeln und in der Geschäftsstelle der DFG

Stellungnahme des DFG-Vorstands zu den Anforderungen an die
Gleichstellung im Rahmen von Horizon Europe

Präambel

Chancengleichheit in der Wissenschaft ist nach wie vor nicht erreicht. Über alle Disziplinen betrachtet sind etwa die Hälfte der Personen, die in Deutschland ein Studium beginnen, Frauen. Durch ihren überproportional hohen Drop-out insbesondere in der Postdoc-Phase sind etwa 72 Prozent der Professuren nach wie vor von Männern besetzt.¹ In den MINT-Fächern steigt der Anteil an Studentinnen über die Jahre zwar kontinuierlich an, nimmt über die Qualifikationsstufen aber ebenfalls ab.² (Selbst-)Exkludierende Mechanismen existieren also nach wie vor: sowohl strukturell als auch durch eine nicht ausreichend diversitätssensible Leistungsbewertung für den Zugang zu und bei der Verfolgung von einer wissenschaftlichen Karriere.

Exzellente Wissenschaft braucht Diversität und Originalität. Deshalb setzt sich die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) als Europas größte Forschungsförderorganisation für Grundlagenforschung entschieden für Chancengleichheit, Diversität und Gleichstellung im deutschen Wissenschaftssystem *und* in ihrem Förderhandeln ein.

Ziele der DFG sind dabei

- ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter im Wissenschaftssystem,
- die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere,
- ein integratives Wissenschaftssystem ohne wissenschaftsfremde, ausschließende Mechanismen wie beispielsweise Geschlecht, Internationalität, soziale Herkunft, Alter oder Gesundheitszustand sowie schließlich
- Chancengleichheit und Exzellenz im Wissenschaftssystem.

Dazu hat die DFG auf verschiedenen Handlungsebenen **Maßnahmen** implementiert

1. in Bezug auf das deutsche Wissenschaftssystem,
2. in Bezug auf das Förderhandeln der DFG,
3. in Bezug auf den Forschungsinhalt der geförderten Projekte und
4. in Bezug auf die Geschäftsstelle der DFG.

¹ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 28. Fortschreibung des Datenmaterials (2022/2023) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2024; https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft_91_Homepage_Stand_07_10_2024.pdf.

² 34,7 % Studienanfängerinnen in MINT-Fächern und 17,8 % Professorinnen; ebd., Teil I, S. 13, Abb. 5 und Teil II, S. 15, Abb. 5.

1. Chancengleichheit im Wissenschaftssystem fordern und fördern – Chancengleichheitsmaßnahmen in Bezug auf das Wissenschaftssystem

Seit 2002 ist die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen in der **Satzung** der DFG verankert. 2021 wurde der satzungsgemäße Auftrag der DFG erweitert auf die „Förderung (...) der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Vielfaltigkeit in der Wissenschaft“. ³ Entsprechende Positionen der DFG zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen sowie zur Förderung von Diversität in der Wissenschaft sind seit vielen Jahren unter anderem auf der Webseite der DFG veröffentlicht. ⁴

Die „**Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards**“ der DFG definieren personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellung der Geschlechter und Förderung der Diversität in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft. Sie stellen eine Selbstverpflichtung der aktuell 99 DFG-Mitglieder (Hochschulen, andere Forschungseinrichtungen, Akademien der Wissenschaften sowie wissenschaftliche Verbände) dar und wurden erstmals 2008 als „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ verabschiedet sowie veröffentlicht. In der DFG-Mitgliederversammlung 2022 wurde der Ausbau um den Aspekt Diversität beschlossen und es erfolgte die Umbenennung in die „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“. Zur Umsetzung der Standards berichten die Mitgliedseinrichtungen der DFG seit 2009 regelmäßig in über die Jahre dem fortschreitenden Umsetzungsstand angepassten Berichtsformaten. ⁵

Im 2019 veröffentlichten Kodex der DFG mit „**Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis**“, den alle antragstellenden Einrichtungen der DFG als Voraussetzung für den Erhalt von Fördermitteln in eigenes Recht umsetzen müssen, ist Chancengleichheit und Diversität in vier der 19 Leitlinien und somit in wissenschaftlich integrem Agieren verankert – so werden beispielsweise Personalauswahl- und Entwicklungsprozesse, die Vermeidung von Machtmissbrauch und die individuelle Leistungsbewertung von Personen in den Fokus genommen. ⁶

2. Chancengleichheit in Forschungsprojekten fördern – Chancengleichheitsmaßnahmen in Bezug auf das Förderhandeln der DFG

2.1. Maßnahmen zur Beförderung der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen sowie der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere

³ Satzung der DFG: www.dfg.de/dfg_profil/satzung.

⁴ Positionen der DFG zu Chancengleichheit unter www.dfg.de/chancengleichheit

⁵ Siehe Veröffentlichungen unter www.dfg.de/fogd.

⁶ Leitlinien 3, 4 und 5 in: Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Kodex Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, Bonn 2022; <http://www.dfg.de/gwp>.

Die Verantwortung für das Thema Chancengleichheit in der Wissenschaft ist auf **Leitungsebene** angesiedelt. Es wird stets ein Mitglied des Präsidiums für das Thema „Chancengleichheit in der Wissenschaft“ benannt. In der Geschäftsstelle der DFG widmet sich eine **Organisationseinheit** in der Gruppe „Forschungskultur“ der Entwicklung von Gleichstellungs- und Diversitätskonzepten zur Förderung von Forschenden und der Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen im Förderhandeln sowie den Informations-, Beratungs- und Vernetzungstätigkeiten für Wissenschaftler*innen. Außerdem sind Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft als **Querschnittsaufgaben** in allen antragsbearbeitenden Einheiten der Geschäftsstelle verankert.

Wissenschaftlerinnen sind im Wissenschaftssystem noch immer unterrepräsentiert, auch in der Förderung der DFG. Um dem entgegenzuwirken hat sich die DFG **Zielwerte für die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen** an ihren Gremien sowie in der Begutachtung gesetzt und ist um eine Erhöhung des Anteils von Antragstellerinnen bemüht.⁷ Regelmäßig werden diese Zielwerte in den Entscheidungsgremien der DFG diskutiert. Zudem werden seit zehn Jahren die Daten, die im Rahmen der Antragstellung erfasst werden, systematisch nach Chancengleichheitsaspekten ausgewertet und veröffentlicht. Das **Chancengleichheits-Monitoring** der DFG⁸ umfasst Entwicklungen des Anteils von Wissenschaftlerinnen an der Antragstellung bei der DFG über mehrere Jahre, ihren Antragserfolg, ihrer Repräsentanz in den Gremien der DFG sowie Vergleiche zu Daten aus dem Wissenschaftssystem. Daneben werden zusätzlich in unregelmäßigen Abständen Auswertungen zu verschiedenen Chancengleichheitsaspekten veröffentlicht.⁹ Solche Aspekte fließen zudem in andere thematische Studien ein.

Um implicit (gender) biases zu minimieren und einen Kulturwandel in der Wissenschaft hin zu mehr Chancengleichheit zu befördern, werden **Sensibilisierungsmaßnahmen** zu Chancengleichheit und implicit biases für die antragsbearbeitenden Einheiten der DFG-Geschäftsstelle, die DFG-Gremien, für Gutachtende und Antragstellende durchgeführt und kontinuierlich weiter ausgearbeitet. Zur Vermeidung von „Bias“ in wissenschaftlichen Urteilsbildungsprozessen und um eine wissenschaftsgeleitete Befassung sicherzustellen, stehen ein Kurzfilm, Handlungsempfehlungen, Hintergrundmaterial sowie in Kürze ein E-Learning zur Verfügung.¹⁰

In die **Antragstellung** sowie in alle Ebenen des **Begutachtungs- und Entscheidungsverfahrens** sind Chancengleichheitsaspekte integriert. So sind für die koordinierten

⁷ Zielwerte sind Inhalt des <https://www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-ausseruniversitaeren-wissenschaftseinrichtungen/pakt-fuer-forschung-und-innovation/IV>; GWK, Pakt für Forschung und Innovation, Monitoring-Bericht 2024, Bd. III, S. 45-48; https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/PFI-Monitoring-Bericht_2024_Bd._III.pdf Ausschreibungen der DFG enthalten Aufforderung zur Verbesserung der Chancengleichheit.

⁸ www.dfg.de/chancengleichheits-monitoring

⁹ Z. B. kürzlich in: DFG, Corona, Gender und Forschungsförderung, Infobrief 1.21, Bonn 2021; https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/infobriefe/ib01_2021.pdf.

¹⁰ <https://www.dfg.de/bias>

Verbundanträge beispielsweise ein Konzept zur Verbesserung der Chancengleichheit im Projektteam, die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen sowie die geplanten Maßnahmen im Rahmen der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen (s. u.) begutachtungsrelevante Kriterien. Im Rahmen der Begutachtung wird ausschließlich auf die wissenschaftlichen Leistungen eines Individuums abgestellt, und es werden individuelle Lebensumstände beachtet. Chancengleichheit in der Wissenschaft bedeutet hier, unvermeidbare Verzögerungen im wissenschaftlichen Werdegang antragstellender Personen angemessen zu deren Gunsten zu berücksichtigen.¹¹ Dafür wurde ein Template¹² für Lebensläufe veröffentlicht, das gezielt Möglichkeiten zur Verfügung stellt, neben wissenschaftlichen Veröffentlichungen ergänzende Angaben zum Werdegang und zu weiteren Leistungsdimensionen zu machen, zum Beispiel zu einem Engagement in der Lehre, in der Wissenschaftskommunikation aber auch – freiwillig – zu Dual-Career-Perspektiven, Migrationsgeschichte, first generation academic oder Erkrankungen.

In laufenden geförderten Forschungsprojekten gibt es verschiedene Möglichkeiten, den **Ausfall oder die Teilzeittätigkeit von Projektleitungen oder wissenschaftlichem Personal** aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit, Pflege von Angehörigen, längerfristiger Erkrankung oder Behinderung auszugleichen. Wissenschaftler*innen können zwischen Projektunterbrechungen, Weiterlaufen des Projekts, Teilzeiten, kostenneutraler Laufzeitverlängerung, zusätzlichen Mitteln für Unterstützungspersonal bzw. gegebenenfalls für Vertragsverlängerungen zum Abschluss von wissenschaftlichen Qualifizierungen wählen bzw. verschiedene dieser Möglichkeiten kombinieren.¹³ Außerdem dienen die Mittel der **Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen** in Projekten dazu, die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen voranzutreiben, Diversität in der Wissenschaft zu fördern oder den Arbeitsplatz „Wissenschaft“ familienfreundlicher zu gestalten (inkl. Pflege).¹⁴

Seit 2017 wurden und werden im sogenannten „**Qualitativen Gleichstellungskonzept**“ der DFG die Förderprogramme der DFG nochmals verstärkt hinsichtlich Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen untersucht und strukturelle Hemmnisse abgebaut. Im Rahmen dessen wurde beispielsweise zur Entlastung von überproportional häufiger Gremienbeteiligung von Frauen gerade in Wissenschaftsbereichen, in den Wissenschaftlerinnen noch deutlich unterrepräsentiert sind (z. B. MINT), das Budget für Sprecher*innen¹⁵ eingeführt. Zur besseren

¹¹ Siehe Webseite https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/antragstellende_gefoerderte/persoeliche_situationen/umgang_diversitaet/index.html sowie Begutachtungshinweise in DFG-Vordruck 10.20, https://www.dfg.de/formulare/10_20/10_20_de.pdf.

¹² DFG-Vordruck 53.200_elan „Curriculum Vitae“, www.dfg.de/formulare/53_200_elan und FAQ: www.dfg.de/faq_lebenslauf/

¹³ <https://www.dfg.de/chancengleichheit/familienzeit> Maßnahme bei Behinderung oder längerfristiger/chronischer Erkrankung (https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/allg_informationen/grundlagen/menschen_mit_behinderung/index.html).

¹⁴ DFG-Vordruck 2.00 Verwendungsrichtlinien; Kapitel 6.1 „Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen“ www.dfg.de/formulare/2_00

¹⁵ Im Modul Koordinierung siehe DFG-Vordruck 52.12 (http://www.dfg.de/formulare/52_12/52_12_de.pdf). Es kann ausschließlich für Leitungspersonen beantragt werden, die dem in

Vereinbarkeit der Vor-Ort-Begutachtungs- und Gremientätigkeit der DFG wurde ein pauschaler Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten¹⁶ für Gutachter*innen und Gremienmitglieder geschaffen sowie Informationen zur Ermöglichung und Förderung von Doppelkarrieren bzw. „Dual Career“¹⁷ in der Wissenschaft zusammengetragen.

2.2. Maßnahmen zur Beförderung von Diversität

Neben dem weiterhin bestehenden Schwerpunkt der „Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen“ befasst sich die DFG mit weiteren Diversitätsdimensionen. Hierzu wurde ein integratives **Gleichstellungs- und Diversitätskonzept** erarbeitet und im Juli 2022 in der DFG-Mitgliederversammlung verabschiedet.¹⁸ In einem intensiven Konsultations- und Partizipationsprozess mit verschiedenen wissenschaftlichen und wissenschaftsnahen Stakeholdern wurden Handlungsbedarfe identifiziert und mögliche Maßnahmen diskutiert. Die DFG wird ihre Bemühungen in den kommenden Jahren mit Blick auf weitere Diversitätsdimensionen entsprechend ausbauen und Maßnahmen aufsetzen, die das Wissenschaftssystem und ihr eigenes Förderhandeln adressieren. Neben den Dimensionen, die bereits im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgeführt sind (Geschlecht, Behinderung/chronische Erkrankung, Lebensalter, ethnische Herkunft – einschließlich Maßnahmen gegen Rassismus –, sexuelle Identität, Religion oder Weltanschauung), sollen die sozio-ökonomische Herkunft, die Herkunft aus einem nicht-akademischen Elternhaus und der Status Eingewanderter oder als direkt von Eingewanderten abstammender Personen sowie geflüchteter oder Asyl begehrender Forscher in den Blick genommen werden. Dabei geht es in erster Linie darum, Diversität als Ressource und Chance zu begreifen und nicht auf eine Anti-Diskriminierungsarbeit zu beschränken.

Im Rahmen des Gleichstellungs- und Diversitätskonzepts wurden bereits folgende Maßnahmen umgesetzt: Auf einer Webseite wurden Sensibilisierungsmaßnahmen gegen Bias zur Verfügung gestellt.¹⁹ Die Zweckbindung der Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen sowie die Antragsabschnitte zu Chancengleichheit in den Koordinierten Verfahren wurden um Diversität erweitert.²⁰ Zudem wurde auf der Webseite der DFG ein „Informationsservice“ zu

ihrer Disziplin unterrepräsentierten Geschlecht angehören. Dies sind in allen Disziplinen nach wie vor Wissenschaftlerinnen, vgl. www.dfg.de/unterrepraesentanz.

¹⁶ Wissenschaftler*innen mit Familie, die für die DFG Gremien- oder Begutachtungstätigkeiten übernehmen, können im Rahmen ihrer Reisekostenabrechnung einen pauschalen Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten von 60 Euro pro Sitzungstag geltend machen, siehe DFG-Vordruck 30.023 (https://www.dfg.de/formulare/30_023/index.jsp).

¹⁷ www.dfg.de/chancengleichheit/dual_career

¹⁸ DFG-Pressemitteilung: <https://www.dfg.de/de/service/presse/pressemitteilungen/2022/pressemitteilung-nr-27>

¹⁹ <https://www.dfg.de/bias>

²⁰ <https://www.dfg.de/de/aktuelles/neuigkeiten-themen/info-wissenschaft/2024/ifw-24-20>

Chancengleichheit aufgebaut, der sukzessive um Informationen zu weiteren Diversitätsdimensionen und -aspekten erweitert wird.²¹

2.3. Umgang mit Hinweisen zu sexueller Belästigung

Trotz eines zunehmenden Bewusstseins für das Thema „sexuelle Belästigung“ in den letzten Jahren gibt es auch im Wissenschaftssystem diesbezüglich nach wie vor Handlungsbedarf. Die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft können von Zeitdruck, hoher persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit sowie Wissens-, Beurteilungs- und Machtmonopolen geprägt sein. All diese Faktoren können auch auf das Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ Einfluss haben. Dementsprechend müssen diese Aspekte bei Präventionskonzepten gegen sexuelle Belästigung am „Arbeitsplatz Wissenschaft“ berücksichtigt werden.

Die DFG setzt sich für eine offene, diskriminierungs- und gewaltfreie sowie Potenziale fördernde Wissenschaftskultur ein. Hierzu gehört auch die Betreuung von Anfragen oder Hinweisen zu sexueller Belästigung, wenn Täter und/oder Opfer in DFG-geförderten Forschungsprojekten tätig sind. Hinweise auf sexuelle Belästigung und den Opferschutz nimmt die DFG sehr ernst. Gegenüber jeder Form von sexueller Belästigung im Förderhandeln und in Begutachtungssitzungen vertritt die DFG eine „**Null-Toleranz-Linie**“. Dieser Grundsatz von Null-Toleranz bedeutet, dass die DFG es unterstützt (insbesondere durch **Bereitstellung entsprechender Informationen**²²), wenn Betroffene ihre Rechte entsprechend der geltenden Rechtslage wahrnehmen und sich zur Wehr setzen.

Falls ein Bezug zu beantragter oder laufender Förderung oder zu sonstigem Förderhandeln besteht, ergreift die DFG – wo notwendig und möglich – entsprechende Maßnahmen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sich aus einer Untersuchung der vor Ort zuständigen Stellen²³ Konsequenzen für die Inanspruchnahme von DFG-Förderung (beispielsweise bei Suspendierung vom Dienst oder Entlassung von Projektleitungen in geförderten Projekten) ergeben. Die DFG erarbeitet dann im jeweiligen Einzelfall angemessene Lösungen für das betroffene Projekt und die betroffenen Personen, gegebenenfalls auch in Kooperation mit der betroffenen wissenschaftlichen Einrichtung. Hierbei müssen sowohl der Schutz der Opfer von sexueller Belästigung und der geordnete fachliche Abschluss des DFG-geförderten wissenschaftlichen Projekts berücksichtigt werden als auch die im Projekt Beschäftigten und die damit zusammenhängenden Qualifizierungsarbeiten, die nach Möglichkeit zum Abschluss gebracht werden sollen.

²¹ www.dfg.de/chancengleichheit/infoservice

²² Hinweise auf sexuelle Belästigung mit Bezug zum Fördergeschäft der DFG sowie FAQ: www.dfg.de/chancengleichheit/sexuelle_belaestigung

²³ Die DFG ist für die Untersuchung von konkreten Vorfällen sexueller Belästigung im Regelfall nicht zuständig. Nach den in Deutschland geltenden Gesetzen ist diese Untersuchungszuständigkeit für Einzelfälle anderen Institutionen zugewiesen (Arbeitgeber/Polizei/Staatsanwaltschaft).

3. Geschlecht und Diversität erforschen – Maßnahmen zur Relevanz von Geschlecht und Diversität im Forschungsinhalt DFG-geförderter Projekte

Seit November 2020 sind Antragstellende angehalten, in ihren Anträgen bei der DFG über die Relevanz von Geschlecht und Diversität/Vielfältigkeit für den Forschungsinhalt (beispielsweise in den Zielen, im Arbeitsprogramm und in den Methoden) zu reflektieren und – sofern relevant – entsprechende Ausführungen im Antrag zu ergänzen. Der Senat der DFG hat die Wichtigkeit der Beachtung von Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen in der Forschung 2020 in einer Stellungnahme betont.²⁴ Wenn es für das Forschungsvorhaben bedeutsam ist, ist die Beachtung darüber hinaus Teil der guten wissenschaftlichen Praxis und so auch in einer Leitlinie im Kodex der DFG verankert.²⁵

Zur Information von Antragstellenden und Gutachtenden hat die DFG die Informationswebseite www.dfg.de/diversitaetsdimensionen mit Begriffserklärungen, einer Checkliste sowie Beispielen aus verschiedenen Wissenschaftsbereichen veröffentlicht.

4. Grundlagen für Chancengleichheit schaffen – Chancengleichheitsmaßnahmen in Bezug auf die Geschäftsstelle

Die DFG hat einen **Gleichstellungsplan**²⁶ für alle in ihrer Geschäftsstelle Beschäftigten aufgesetzt, um die besten Köpfe zu gewinnen und größtmögliche Chancengleichheit zu schaffen. Seit 2007 hat die DFG eine „Verfahrensordnung für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Geschäftsstelle der DFG“ mit ihren Zuwendungsgebern vereinbart. 2017 hat sie sich selbst auf die Einhaltung von mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung abgestimmten Gleichstellungsgrundsätze – einer Fortentwicklung der genannten Verfahrensordnung – verpflichtet. Der Gleichstellungsplan verkörpert wiederum eine Weiterentwicklung dieser Gleichstellungsgrundsätze.

²⁴ DFG, Stellungnahme des Senats der DFG, Geschlecht und Vielfältigkeit, Bedeutung für Forschungsvorhaben, Bonn 2020; https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/vielfaeltigkeitsdimensionen/stellungnahme.pdf.

²⁵ Leitlinie 9 in: DFG, Kodex Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis, Bonn 2022, <http://www.dfg.de/gwp>.

²⁶ <https://www.dfg.de/resource/blob/175798/ddf8a5d84d1c72ed0c922b3cd052f846/gleichstellungsplan-data.pdf>

Fazit: Die DFG ist Impulsgeberin im Bereich Chancengleichheit in der Wissenschaft

Abschließend ist festzuhalten, dass die DFG zum einen ihre Chancengleichheitsziele auf unterschiedlichen Ebenen mit einem breiten Maßnahmenportfolio verfolgt und zum anderen die Maßnahmen durch den Austausch mit Betroffenen, Wissenschaftsmanager*innen sowie unterschiedlichen Stakeholdern und anhand von Auswertungen und Evaluationen kontinuierlich reflektiert, verbessert und bei Bedarf ausbaut. In der festen Überzeugung, dass durch die Förderung von Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft die Qualität der Forschung erhöht werden kann, begreift sich die DFG als wesentliche Impulsgeberin für dieses Thema in Deutschland. Die vier zwingenden Voraussetzungen sowie die fünf empfohlenen Themenbereiche, die im Rahmen von Horizon Europe²⁷ zu Antragstellung berechtigen, erfüllt sie daher vollumfänglich: Die Maßnahmen und Initiativen sind veröffentlicht, mit Ressourcen hinterlegt, es werden Daten erhoben und beobachtet sowie entsprechende Informationen und Schulungen angeboten. Die Themenbereiche Work-Life-Balance und Organisationskultur, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und in Entscheidungsprozessen, Gleichstellung und Diversität in der Rekrutierung und Karriereförderung, Maßnahmen gegen geschlechtsbezogene sexualisierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung sowie die Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre sind berücksichtigt und wichtig für die Erreichung von Chancengleichheit in der Wissenschaft. Im Einzelnen sind die Maßnahmen in den beiden Matrizen für Horizon Europe den vier zwingenden Voraussetzungen sowie den fünf empfohlenen Themenbereichen zugeordnet.



Professorin Dr. Katja Becker



Dr. Heide Ahrens

²⁷ European Commission, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), Brüssel 2021; <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>.

Horizon Europe Eligibility Criterion	Umsetzung im GEP	
publication	Förderung von Gleichstellung der Geschlechter und Vielfaltigkeit in der Wissenschaft in der Satzung der DFG	www.dfg.de/dfg_profil/satzung , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 2
	Positionen der DFG zu Chancengleichheit sowie in diversen Pressemitteilungen und Veröffentlichungen	www.dfg.de/chancengleichheit sowie www.dfg.de/diversity , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 1
	Position der DFG zu sexueller Belästigung mit Bezug zum Förderhandeln der DFG	www.dfg.de/chancengleichheit/sexuelle_belaestigung , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 5
	„Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG	www.dfg.de/fogd , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 2
	Chancengleichheit im DFG-Kodex, Leitlinien zur Sicherung guter Wissenschaftlicher Praxis (Bonn 2019)	Leitlinien 3, 4 und 5 in DFG, Kodex Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (Bonn 2019), www.dfg.de/gwp , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 2
	Chancengleichheitsmaßnahmen in Bezug auf das Förderhandeln der DFG	www.dfg.de/chancengleichheit
	Diversitäts-/Vielfältigkeitsdimensionen im Forschungsinhalt im DFG-Kodex, Leitlinien zur Sicherung guter Wissenschaftlicher Praxis (Bonn 2019)	Leitlinie 9 in DFG, Kodex Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (Bonn 2019), www.dfg.de/gwp , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 6
	Stellungnahme des Senats der DFG zu Diversitäts-/Vielfältigkeitsdimensionen in der Forschung	Geschlecht und Vielfaltigkeit – Bedeutung für Forschungsvorhaben , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 6
dedicated resources	Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der Mitgliederversammlung der DFG	Zusammensetzung der AG , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 2
	Team Chancengleichheit I-FK-1 zur Beratung zu Chancengleichheit in der Wissenschaft und im Förderhandeln der DFG, Umgang mit sexueller Belästigung und Strategieentwicklung	www.dfg.de/geschaeftsstelle , DFG-Geschäftsstelle: Gruppe Forschungskultur , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 2

	Ansprechpersonen zu Chancengleichheit in der Wissenschaft aus allen Gruppen der DFG-Geschäftsstelle (Geschäftsstelleninterne Arbeitsgruppe „Chancengleichheit“; Chancengleichheit als hausweite Querschnittsaufgabe)	Link Ansprechpersonen , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 2
	Ansprechpersonen zu Diversitätsdimensionen in der Forschung und in der Medizin	Link Ansprechpersonen
data collection and monitoring	Evaluationen der Chancengleichheitsmaßnahmen der DFG sowie Einholung von Feedback von mit der Maßnahme Befasster/Betroffener im laufenden Prozess	z. B. Studie über die Einführung eines einheitlichen DFG-Lebenslaufmusters (CV) – Zwischenbilanz ein Jahr danach (2025) , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 2
	Chancengleichheits-Monitoring	www.dfg.de/chancengleichheits-monitoring , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 3
	Auswertungen zu verschiedenen Chancengleichheitsaspekten	z. B. DFG, Corona, Gender und Forschungsförderung. Infobrief 1.21 (Bonn 2021) , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 3
	Interne Management-Reports, beispielsweise zum tagesaktuellen Monitoring der Umsetzung der Zielwerte für die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Begutachtungen durch die antragsbearbeitenden Einheiten der DFG	intern
	Befassung der DFG-Gremien mit Zielwerten für die Beteiligung von Frauen an Gremien und in der Begutachtung und deren Zielerreichung	Einbringung entsprechender Besprechungsunterlagen beispielsweise in den Senat der DFG (jährlich im März), Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 3
	Relevanz von Geschlecht und Diversität in der Forschung im Antrag und in der Antragsbearbeitungsdatenbank der DFG	Bestandsaufnahme 2025/2026 geplant, Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 6
training	In- und externe Vorträge und Informationsveranstaltungen zu Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft (etwa 10 p.a.)	siehe z. B. Webseite Infoveranstaltungen

	Sensibilisierung zur Reduzierung von Bias	Schulung der antragsbearbeitenden Einheiten der DFG-Geschäftsstelle, Informationsmaterialien für DFG-Gremien und Gutachtende, Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 3
	Bereitstellung von Informationsmaterial an Gutachtende zum Thema „Bias“, z.B. im Rahmen der Exzellenzstrategie	www.dfg.de/bias/
	Informationswebseite der DFG zu Diversitätsdimensionen in der Forschung mit Definitionen, Checkliste, Beispielen aus der Forschung und Links auf weitere Informationen	www.dfg.de/diversitaetsdimensionen , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 6

Definitionen aus dem Handbuch von Horizon Europe:

- publication: a formal document published on the institution’s website and signed by the top management;
- dedicated resources: commitment of resources and expertise in gender equality to implement the plan;
- data collection and monitoring: sex and/or gender disaggregated data on personnel (and students, for the establishments concerned) and annual reporting based on indicators;
- training: awareness-raising/training on gender equality and unconscious gender biases for staff and decision-makers.

Legende:

- hellblauer Hintergrund der Tabelle = Chancengleichheitsmaßnahmen in Bezug auf das deutsche Wissenschaftssystem
- blauer Hintergrund der Tabelle = Chancengleichheitsmaßnahmen in Bezug auf das Förderhandeln der DFG
- dunkelblauer Hintergrund der Tabelle = Maßnahmen zur Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit im Forschungsinhalt

Horizon Europe recommended content-related (thematic) areas	Umsetzung im GEP	
Work-life balance and organisational culture	„Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG	www.dfg.de/fogd , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 2
	Chancengleichheitsaspekte sind begutachtungsrelevante Kriterien in der Förderentscheidung von Projekten (so auch Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft)	s.u. Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen sowie in Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 4
	Berücksichtigung individueller Lebensumstände und unvermeidbarer Verzögerungen im Lebenslauf Antragstellender	www.dfg.de/diversity/persoенliche_situationen/ , DFG-Vordruck 10.20 , www.dfg.de/formulare/53_200_elan , www.dfg.de/faq_lebenslauf/ Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 3
	Anerkennung von Kinderbetreuungszeiten auf die Antragsfrist im Emmy Noether-Förderprogramm	DFG-Vordruck 50.02
	Ausgleich des Ausfalls oder der Teilzeittätigkeit von Projektleitungen oder wissenschaftlichem Personal aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit, Pflege von Angehörigen, längerfristiger Erkrankung oder Behinderung	www.dfg.de/chancengleichheit/familienzeit/ , DFG - Deutsche Forschungsgemeinschaft - Behinderte und chronisch kranke Wissenschaftler*innen in den Förderverfahren der DFG , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 3
	Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen in DFG-geförderten Forschungsprojekten (u.a. zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft)	DFG-Vordruck 52.14 sowie DFG-Vordruck 2.00; Kapitel 6 , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 4
	Familienzuschlag im Emmy Noether-Programm für zusätzliche Betreuungskosten von Kindern oder pflegebedürftiger	DFG-Vordruck 52.17

	Angehöriger aufgrund von Kongress- und Forschungsreisen	
	Untersuchung der Förderprogramme hinsichtlich Chancengleichheit, Abbau von Hemmnissen und Maßnahmenentwicklung (auch hinsichtlich Work-Life-Balance und Organisationskultur) „Qualitatives Gleichstellungskonzept“ der DFG	Siehe einige der o.g. Maßnahmen, z. B. Anpassung Anerkennung Kinderbetreuungszeiten auf die Antragsfrist im Emmy Noether-Programm, Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen auch in der Einzelförderung, Familienzuschlag
Gender balance in leadership and decision-making	„Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG	www.dfg.de/fogd , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 2
	Chancengleichheitsaspekte sind begutachtungsrelevante Kriterien in der Förderentscheidung von Projekten (so auch Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf Projektleitungsebene)	s.u. Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen
	Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen in DFG-geförderten Projekten (u.a. zur Erhöhung der Anzahl der Wissenschaftlerinnen auf Ebene der Projektleitung)	DFG-Vordruck 52.14 sowie DFG-Vordruck 2.00 Kapitel 6.1, Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 4
	Zielwerte für die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Gremien und in der Begutachtung	Inhalt des Paktes für Forschung und Innovation IV ; GWK, Monitoring-Bericht 2024 , S. 36, Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 3
	Budget für Sprecher*innen	DFG-Vordruck 52.12 , www.dfg.de/unterrepraesentanz/ , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 4
	Pauschaler Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten für Gremienmitglieder	DFG-Vordruck 30.023 , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 4
	Sensibilisierungsmaßnahmen zur Vermeidung von Bias in wissenschaftlichen Urteilsbildungsprozessen	www.dfg.de/bias/

	<p>Untersuchung der Förderprogramme hinsichtlich Chancengleichheit, Abbau von Hemmnissen und Maßnahmenentwicklung (auch hinsichtlich eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in Führungspositionen und in Entscheidungsprozessen, Vermeidung von „Bias“)</p> <p>„Qualitatives Gleichstellungskonzept“ der DFG</p>	<p>Siehe einige der o.g. Maßnahmen, z. B. Budget für Sprecherinnen und pauschaler Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten</p>
<p>Gender equality in recruitment and career progression</p>	<p>„Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG</p>	<p>www.dfg.de/fogd, Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 2</p>
	<p>Chancengleichheit in der Personalauswahl und -entwicklung im DFG-Kodex, Leitlinien zur Sicherung guter Wissenschaftlicher Praxis (Bonn 2019)</p>	<p>Leitlinien 3 und 5 in DFG, Kodex Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (Bonn 2019), www.dfg.de/gwp, Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 2</p>
	<p>Aufforderung an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hinsichtlich Diversität in Ausschreibungen</p>	<p>Siehe DFG-Ausschreibungen, Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 3</p>
	<p>Chancengleichheitsaspekte sind begutachtungsrelevante Kriterien in der Förderentscheidung von Projekten (so auch Karrieremaßnahmen für Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierestadien)</p>	<p>s.u. Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen</p>
	<p>Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen in DFG-geförderten Forschungsprojekten (u.a. zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen früher Karrierestadien bei der Verfolgung ihrer wissenschaftlichen Karriere)</p>	<p>DFG-Vordruck 52.14 sowie DFG-Vordruck 2.00 Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 4</p>
	<p>Untersuchung der Förderprogramme hinsichtlich Chancengleichheit, Abbau</p>	<p>Siehe einige der o.g. Maßnahmen, z. B. Aufforderungen in Ausschreibungen</p>

	von Hemmnissen und Maßnahmenentwicklung (auch hinsichtlich Gleichstellung in der Rekrutierung und Karriereförderung) „Qualitatives Gleichstellungskonzept“ der DFG	
Measures against gender-based violence, including sexual harassment	„Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG	www.dfg.de/fogd , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 2
	Verhinderung von Machtmissbrauch im DFG-Kodex, Leitlinien zur Sicherung guter Wissenschaftlicher Praxis (Bonn 2019)	Leitlinien 4 in DFG, Kodex Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (Bonn 2019), www.dfg.de/gwp , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 2
	Ansprechpersonen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	Link Ansprechpersonen , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 2
	Beratung und Information bei Hinweisen auf sexuelle Belästigung im Förderhandel der DFG sowie in Begutachtungssitzungen der DFG	Interne Handlungsanweisungen und Informationen; Webseite www.dfg.de/chancengleichheit/sexuelle_belaestigung , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 5
Integration of the gender dimension into research and teaching content	Stellungnahme des Senats der DFG	Geschlecht und Vielfältigkeit – Bedeutung für Forschungsvorhaben , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 6
	Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit/Diversität in der Forschung ist Teil der Antragsleitfäden und -templates	Siehe beispielsweise für die Einzelförderung DFG-Vordruck 54.012 , Ziffer 2.5, Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 6
	Informationswebseite der DFG mit Definitionen, Checkliste, Beispielen aus der Forschung und Links auf weitere Informationen	www.dfg.de/vielfaeltigkeitsdimensionen , Stellungnahme des DFG-Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 6
	Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit/Diversität im DFG-Kodex, Leitlinien zur	Leitlinien 9 in DFG, Kodex Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (Bonn 2019),

	Sicherung guter Wissenschaftlicher Praxis (Bonn 2019)	www.dfg.de/gwp , Stellungnahme des DFG- Vorstandes im Rahmen von Horizon Europe, S. 2
--	---	--

Legende:

hellblauer Hintergrund der Tabelle = Chancengleichheitsmaßnahmen in Bezug auf das deutsche Wissenschaftssystem

blauer Hintergrund der Tabelle = Chancengleichheitsmaßnahmen in Bezug auf das Förderhandeln der DFG

dunkelblauer Hintergrund der Tabelle = Maßnahmen zur Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit im Forschungsinhalt