

# Diversität im Förderhandeln

Strategische Überlegungen und Maßnahmen





## Hintergrund und Einordnung

Die Themenstellung ‚Diversität‘ wird seit geraumer Zeit in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen zunehmend intensiv diskutiert, und auch die VolkswagenStiftung setzt sich mit der Bedeutung von ‚Diversität‘ als einem Querschnittsthema für ihr Handeln auseinander. In ihrer Stellungnahme zur Wissenschafts- und Innovationspolitik in der Legislaturperiode 2021-2025 benennt die Allianz der Wissenschaftsorganisationen in einer ‚Vision‘ von ‚Wissenschaft in der Gesellschaft‘ Diversität und Inklusion als „Grundvoraussetzung für eine Vielfalt der Ideen“ und sieht zu deren Förderung „die Wissenschaftsorganisationen in den kommenden Jahren weiter gefordert“<sup>1</sup>. Auch der Bundesverband deutscher Stiftungen beschäftigt sich mit der Thematik in einem eigenen Arbeitskreis Diversität und die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat im vergangenen Jahr ihre ‚Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards‘ zu ‚Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards‘ erweitert. In rechtlicher und politischer Hinsicht formulieren das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auf Bundesebene und die Verpflichtung auf die Erreichung der 17 Nachhaltigkeitsziele bzw. die UN Agenda 2030 einen klaren Auftrag zur „Schaffung gleichberechtigter Gesellschaften“ (EU-Kommission). Zentrale Herausforderung dieser Zielvision ist die Etablierung geeigneter Maßnahmen zur Verringerung und Überwindung struktureller Benachteiligungen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und einzelner Personen und die Erreichung umfassender Chancengleichheit.

Im Feld der Wissenschaft, der Wissenschaftspolitik, vor allem aber der Wissenschaftsförderung folgt aus dieser Bestandsaufnahme zunächst die folgende handlungsleitende Feststellung: Niemand sollte wegen wissenschaftsfremder Faktoren in der wissenschaftlichen Karriere benachteiligt werden, d.h. im wissenschaftlichen Kontext sollte umfassende Chancengleichheit herrschen.

Neben dieser gesellschaftlichen Dimension von Diversität in der Wissenschaft(sförderung) lässt sich das Eintreten für ein diverses Wissenschaftssystem auch in rein epistemischer Hinsicht begründen: So trägt Diversität zum einen zu einem effektiveren Wissenschaftssystem bei, indem das Potenzial von mehr Menschen für wissenschaftliche Forschung genutzt werden kann. Insofern es Barrieren gibt, die Mitglieder bestimmter Gruppen davon abhalten oder entmutigen, Wissenschaft zu betreiben, ist es möglich, dass einige der besten und klügsten wissenschaftlichen Köpfe ausgeschlossen werden. Eine Erhöhung der Diversität im Wissenschaftssystem geht somit mit einer Vergrößerung des Pools an potentiell talentierten Wissenschaftler:innen einher.

---

<sup>1</sup> Allianz der Wissenschaftsorganisationen: „Stellungnahme“ vom 09. Juni 2021 (<https://www.allianz-der-wissenschaftsorganisationen.de/themen-stellungnahmen/>). Zuletzt abgerufen: 17.04.2023).



Darüber hinaus kann eine Erhöhung der Diversität im Wissenschaftssystem zu einer erhöhten Objektivität wissenschaftlicher Forschung beitragen. Diese Argumentation geht von der vielfach belegten Annahme aus, dass die unterschiedlichen Lebenserfahrungen, Werte und Interessen einzelner Wissenschaftler:innen Einfluss darauf haben können, was für Hypothesen aufgestellt, welche Methoden oder Analysekatégorien ausgewählt und welche Hintergrundannahmen und Erklärungen von Daten sinnvoll erscheinen. Für einzelne Wissenschaftler:innen ist es dabei schwierig zu erkennen, wann der eigene soziale Hintergrund Annahmen und Vorgehen beeinflusst, weil man sich der Vielzahl an Hintergrundannahmen, auf die man sich in einem bestimmten Forschungskontext stützt, nicht immer bewusst sein kann. Eine diverse Gemeinschaft von Forscher:innen kann an dieser Stelle im Sinne eines Peer Review dazu beitragen, Objektivität im Wissenschaftssystem zu fördern und die negativen Einflüsse von Biases in wissenschaftlicher Forschung zu minimieren.

Die VolkswagenStiftung sieht aus diesen Gründen Bedarf für eine Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität, was das Handeln der Stiftung betrifft. In ihren bisherigen Aktivitäten hat sie in erster Linie die Dimension des Geschlechts im Sinne von Gleichstellungsmaßnahmen berücksichtigt. Eine darüberhinausgehende Berücksichtigung von einzelnen Dimensionen von Diversität fand nicht systematisch, sondern nur anlassbezogen und im Einzelfall statt. Bei der Besetzung von Auswahlkommissionen wird derzeit standardmäßig auf ein möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis und zunehmend auf unterschiedliche Karrierephasen der Mitglieder geachtet. Ebenso wird das Geschlechterverhältnis unter Antragsteller:innen und Geförderten in jeder Ausschreibungsrunde einer Initiative erfasst und im Rahmen der jeweiligen Entscheidungsunterlagen berichtet. Bei der Beantragung von wissenschaftlichen Veranstaltungen (bspw. Scoping Workshops oder Symposien) ist ein bezüglich des Geschlechts ausgeglichener Teilnehmer:innenkreis eines der Begutachtungskriterien. Im Rahmen der Förderung war es bisher möglich, beispielsweise Mittel für Kinderbetreuungskosten im Rahmen einer Personenförderung sowie bei der Förderung wissenschaftlicher Veranstaltungen zu beantragen.

## Diversitätsverständnis und strategische Ziele der VolkswagenStiftung

### Verständnis von Diversität

Grundsätzlich versteht die VolkswagenStiftung unter Diversität jede Form menschlicher Vielfalt. Über dieses prinzipielle Bekenntnis zur Vielfalt hinaus differenziert sie spezifische Dimensionen von Diversität aus, die sie im weiteren Stiftungshandeln aktiv berücksichtigen wird. Viele Ausprägungen gesellschaftlicher Vielfalt wirken strukturell (eher) neutral in dem Sinne, dass ihre Träger:innen nicht systematisch Vor- oder Nachteile hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Teilhabe erlangen. Andere Ausprägungen von Diversität wie beispielsweise das Geschlecht oder die ethnische Herkunft gehen jedoch oftmals



mit strukturellen Ungleichheiten und impliziten wie expliziten Diskriminierungen für deren Träger:innen einher. Eine systematische Stärkung von Diversität und Etablierung von umfassender Chancengleichheit muss daher von einer Anerkennung dieser strukturellen gesellschaftlichen Ungleichheiten ausgehen und setzt bei genau den Dimensionen von Diversität an, die mit derartigen Ungleichheiten einhergehen.

Die Stiftung orientiert sich dabei am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Sie ergänzt zudem die Dimension der sozialen Herkunft und identifiziert damit die folgenden konkret zu berücksichtigenden Dimensionen von Diversität:

- Geschlecht,
- sexuelle Identität,
- Behinderung,
- Lebensalter,
- ethnische Herkunft,
- Religion oder Weltanschauung,
- soziale Herkunft (Herkunft aus einem nicht-akademischen Elternhaus, finanzielle Ausstattung beziehungsweise ökonomische Situation, Status nach Einwanderung oder als direkt von Eingewanderten abstammende Person, sowie Status als geflüchtete oder Asyl-suchende Person)

Es zeigt sich somit, dass die bisher von der Stiftung verfolgte Gleichstellung von Frauen und Männern zwar einen entscheidenden, jedoch gleichzeitig auch nur einen Aspekt der Chancengleichheit aller Individuen darstellt. Daher wird die Stiftung die Gleichstellung aller Geschlechter zwar nach wie vor als eine wesentliche und eigenständige Zielvorstellung verstehen (wie auch durch die SDGs nahegelegt, in denen Geschlechtergleichstellung und die Überwindung von Ungleichheiten als zwei eigenständige Ziele konzipiert sind). Gleichzeitig wird sie jedoch in der hier vorliegenden Diskussion primär Diversität im Gesamten berücksichtigen und in diesem Kontext Geschlecht „nur“ als eine von mehreren Diversitätsdimensionen mitberücksichtigen.

Eine derart konkrete Benennung von weiteren Dimensionen erzeugt unvermeidbar Spannungen. Zum ersten ist grundsätzlich jede Kategorisierung von Diversitätsdimensionen notwendigerweise unterkomplex und kann durch die hierdurch erfolgende Einordnung von Menschen in Gruppen mit bestimmten Eigenschaften gerade zu eben jenen Ausprägungen von Ungleichheit beitragen, die es eigentlich aufzulösen gilt. Gleichzeitig sind jedoch Diversitätsdimensionen im Sinne von analytischen Differenzkategorien notwendig, um existierende strukturelle Ungleichheiten überhaupt diagnostizieren und adressieren zu können. Wesentlich für die Stiftung ist hier, dass jegliche Bereitstellung von entsprechenden Informationen durch Antragsteller:innen auf einer freiwilligen Basis und in einem selbst gewählten Maß geschieht. Zum zweiten werden sich nicht immer konsensfähige Antworten auf die Frage finden lassen, welche Dimensionen von Diversität mit substantiellen gesellschaftlichen Ungleichheiten in Verbindung stehen und daher im Förderhandeln berücksichtigt werden sollten. In diesem Sinne muss mit



einer möglicherweise kontroversen Diskussion jeder einzelnen hier ausgewählten Dimension von Diversität wie auch der Zusammenstellung insgesamt gerechnet werden. Beide gerade genannten Aspekte deuten auf eine wohl unvermeidbare Unschärfe und Anfechtbarkeit jedweder Bestimmung eines Begriffs von (angemessener) Diversität hin. Anstatt aus diesen Gründen auf das übergeordnete Ziel eines Eintretens für den Abbau von Ungleichheiten und Diskriminierung abzusehen, gilt es aus Sicht der Stiftung jedoch, die damit einhergehende Spannung im Sinne einer steten kritischen Reflexion und Weiterentwicklung des gewählten Ansatzes produktiv zu wenden.

### **Strategische Ziele der VolkswagenStiftung**

Die VolkswagenStiftung verfolgt das übergeordnete strategische Ziel, Diversität als wesentliches Handlungsfeld in der Stiftung als Gesamtorganisation zu verankern. Das bedeutet insbesondere:

1. Mit dem eigenen Stiftungshandeln einen Beitrag zu einem diversen Wissenschaftssystem zu leisten, indem Aspekte der Diversität sowohl in der Außenkommunikation wie auch bei der Begutachtung von Projekten und Personen sowie den konkreten Förderelementen und -formaten berücksichtigt werden.
2. Interne Standards und Prozesse bezüglich möglicher struktureller Ungleichheiten und Diskriminierungen kontinuierlich zu reflektieren und weiterzuentwickeln.
3. Diversität als wesentlichen Aspekt in der weiteren Personal- und Organisationsentwicklung der Stiftung zu berücksichtigen.

Diese formulierte Strategie und die zu etablierenden konkreten Maßnahmen sind nicht als einmaliger und damit abschließender Schritt zu verstehen, sondern stellen den Beginn eines von kontinuierlicher Reflexion, Wirkungsanalyse und Weiterentwicklung geprägten Prozesses dar. Daher wird die Ausrichtung des Förderhandelns bezogen auf die verschiedenen Dimensionen von Diversität auch in unterschiedlicher Geschwindigkeit geschehen. Zentral bleibt, dass gemäß dem Stiftungszweck und Selbstverständnis der Stiftung das Kriterium der wissenschaftlichen Qualität das primäre Kriterium jeder Begutachtung ist.

## **Implementierung erster Maßnahmen**

Für die Forschungsförderung wird die Implementierung eines Chancengleichheitsmoduls (Arbeitstitel) erarbeitet, über das Wissenschaftler:innen im Rahmen von durch die VolkswagenStiftung geförderten Forschungsprojekten weitere Mittel für diversitätsbezogene Maßnahmen erhalten können. Ziel eines solchen Moduls ist die Unterstützung von dezentral organisierten Maßnahmen zum individuellen Nachteilsausgleich einzelner



Wissenschaftler:innen (z. B. durch Mittel für die Kinderbetreuung, technische Unterstützung bei körperlichen Einschränkungen, Coaching- oder Mentoringangebote). Zudem soll es möglich sein, Maßnahmen umzusetzen, die das Thema Diversität insgesamt adressieren (z. B. Sensibilisierungsworkshops für die Mitarbeiter:innen in einem geförderten Forschungsprojekt). Aufgrund der Ähnlichkeit zu der derzeit auf Gleichstellung fokussierten Chancengleichheitspauschale der DFG soll die Entwicklung dieses Moduls im Austausch mit der DFG erfolgen, um von den dort gesammelten Erfahrungen bereits im Vorfeld der Implementierung lernen zu können.

Im Zuge der Begutachtung von Förderanträgen sollen Aspekte von Diversität explizit Berücksichtigung finden. Primäres Ziel dieser Maßnahme ist es, individuelle Einschränkungen oder Verzögerungen in der wissenschaftlichen Laufbahn von Antragsteller:innen, die sich aufgrund einer der oben benannten Dimensionen von Diversität ergeben, auszugleichen. Zu diesem Zweck sollen zukünftig in allen Förderinitiativen der Stiftung standardmäßig kontextualisierte CVs verwendet werden. Über diese CVs erhalten Antragsteller:innen die (optionale) Möglichkeit, nach eigenem Ermessen Informationen mit der Stiftung bzw. den Gutachter:innen zu teilen, die ihnen in diesem Kontext relevant erscheinen. Erste Erfahrungen mit diesem Format wurden bereits in den Förderinitiativen „Momentum – Förderung für Erstberufene“, „Zirkularität mit recycelten und biogenen Rohstoffen“ sowie „Forschung über Wissenschaft: Kooperationsprojekte“ gesammelt. Darüber hinaus soll in der Vorbereitung eines jeden Forschungsprojektes eine Reflexion der Relevanz von Diversität für das jeweilige Projekt stattfinden und ggf. im Antrag dargestellt werden (etwa bezüglich des Forschungsgegenstandes bzw. Forschungsansatzes oder der gewählten Methodik).

Für die gesamte Organisation sollen Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungen im Themenbereich Diversität durchgeführt werden (z. B. Diversity Awareness- oder Skill Building-Trainings). Über entsprechende Rekrutierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen soll die notwendige Kompetenz auf- bzw. ausgebaut werden, um u.a. die Außenkommunikation der Stiftung diversitätsgerechter zu gestalten und das Thema Diversität bei der Entwicklung von Förderangeboten, der Organisation von Veranstaltungen, aber auch im internen Miteinander verstärkt berücksichtigen zu können (Diversity Management Ansatz).

Der Austausch mit anderen Akteuren im Feld der Wissenschaftsförderung ist der VolkswagenStiftung ein Anliegen. Gerade im Querschnittsbereich Diversität wird sich die Stiftung regelmäßig mit Organisationen wie der DFG, der Alexander von Humboldt-Stiftung, der Jungen Akademie, dem Schweizer Nationalfonds (SNF) und anderen austauschen.



## Impressum

### **Herausgeberin**

VolkswagenStiftung  
Kastanienallee 35  
30519 Hannover  
[www.volkswagenstiftung.de](http://www.volkswagenstiftung.de)

### **Verantwortlich**

Jens Rehländer,  
Leiter Kommunikation

Hannover, August 2023