

Inklusionsvereinbarung der Deutschen Forschungsgemeinschaft e.V. (DFG) - Zielgruppe: Beschäftigte der DFG-Geschäftsstelle (§ 166 SGB IX)

In Kraft getreten am 08.05.2025

Präambel

1. Die DFG im deutschen Wissenschaftssystem

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft e.V. (DFG) als gemeinnütziger Verein und staatlich finanzierte Einrichtung der Forschungsförderung handelt laut ihrer Satzung in allen ihren Verfahren wissenschaftsgeleitet. Herausragende Wissenschaft erfordert nach § 1 Abs. 2 der Satzung „ein breites Ideenspektrum und einen vielstimmigen Diskurs; daher gilt die besondere Aufmerksamkeit der Deutschen Forschungsgemeinschaft der Förderung internationaler Zusammenarbeit, von Forscherinnen und Forschern in frühen Karrierephasen, der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Vielfältigkeit in der Wissenschaft.“

2. Inklusion im Fördergeschäft

Zur Umsetzung dieser Ziele im Fördergeschäft der DFG werden ständig Maßnahmen geprüft und umgesetzt. Weiterhin hat die DFG mit dem Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ (www.dfg.de/gwp), sowie den „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ zentrale Impulse für Gleichstellung, Diversität und Inklusion im deutschen Wissenschaftssystem gesetzt (Weitere Informationen: www.dfg.de/chancengleichheit).

3. Zielgruppe dieser Inklusionsvereinbarung sind die Beschäftigten der DFG-Geschäftsstelle

Für diese Inklusionsvereinbarung in Bezug auf Beschäftigte der DFG-Geschäftsstelle ist insoweit insbesondere das Ziel der Diversität relevant, zu deren Aspekten auch die chancengleiche Inklusion von Menschen mit Behinderungen gehört. Die

Vertragsschließenden sind sich insbesondere in Bezug auf die Beschäftigten der DFG-Geschäftsstelle dessen bewusst,

(1) dass Menschen mit Behinderung oder Schwerbehinderung (oder diesen gleichgestellte Menschen) neben allen normalen Leistungen, die Arbeit, Alltag und Familienleben jeder Person abverlangen, einer erheblichen Zusatzbelastung unterliegen. Diese Zusatzbelastung entsteht nicht nur durch die dauerhafte individuelle gesundheitliche Beeinträchtigung (beispielsweise: eingeschränkte Sinne, eingeschränkte Kondition, eingeschränkte Mobilität, Schmerzen, Nebenwirkungen von Medikation), sondern auch durch deren Folgen für die Gestaltung von Beruf und Privatleben (beispielsweise: zusätzliche zeitliche Belastungen durch häufige medizinische Behandlungen, zusätzliches Erfordernis der täglichen Organisation von behinderungsbedingt erforderlichen Dienstleistungen, zusätzlicher Verwaltungsaufwand durch Antragsverfahren bei Behörden, erhöhter Ruhebedarf).

(2) dass der weit überwiegende Teil aller dauerhaften (mehr als sechs Monate) und signifikanten gesundheitlichen Einschränkungen (chronische Erkrankung, Behinderung oder Schwerbehinderung) nicht unmittelbar sichtbar ist und die Betroffenen sich damit aktiv offenbaren müssen.

(3) dass ein vertrauensvolles und respektvolles Arbeitsklima, sowie die Berücksichtigung von Inklusion in Bezug auf Führungs- und Fehlerkultur zentral für die Entscheidung Betroffener sind, sich mit ihren gesundheitlichen Problemen im Arbeitsleben zu offenbaren. Dies ist die Basis für eine gemeinsame und vertrauensvolle Erarbeitung von individuellen Unterstützungsangeboten.

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Inklusionsvereinbarung gilt für Beschäftigte der DFG-Geschäftsstelle.

(2) Diese Inklusionsvereinbarung gilt nicht unmittelbar für Personen, die im Rahmen des Fördergeschäfts ehrenamtlich für die DFG tätig sind (beispielsweise Gutachtende oder Gremienmitglieder). Die barrierearme Inklusion dieses Personenkreises ist nur dann angemessen durch die DFG-Geschäftsstelle zu bedenken, wenn deren Interessen betroffen sind. Dazu gehören insbesondere die Gestaltung oder Anmietung von Räumlichkeiten, sowie die Gestaltung von Arbeitsabläufen, Online-Informationen, Formularen und Dokumenten, verwendeten IT-Systemen, sowie bei der Organisation von Sitzungen und Veranstaltungen.

§ 2 Vertragsparteien

Diese Inklusionsvereinbarung wird zwischen der Generalsekretärin der DFG (Leitung der DFG-Geschäftsstelle), dem Vorsitzenden des Betriebsrats der DFG-Geschäftsstelle und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten der DFG-Geschäftsstelle abgeschlossen.

§ 3 Bestandsaufnahme (2025)

- (1) Der DFG-Geschäftsstelle ist es seit Jahren gelungen, die gesetzliche Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen oder gleichgestellten Personen (SB-Quote von mindestens 5%) zu erfüllen. Entsprechende detaillierte Angaben sind im regelmäßigen Personal- und Sozialbericht enthalten. Durch eine Kombination von Steigerung der Beschäftigtenzahlen, Ablauf von befristeten Schwerbehindertenausweisen und Verrentung schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter sinkt die Schwerbehindertenquote seit Jahren kontinuierlich in Richtung der 5%-Marke.
- (2) Menschen mit Behinderungen sind insbesondere in Führungspositionen in der DFG-Geschäftsstelle deutlich unterrepräsentiert.
- (3) Besonders zu berücksichtigende Gruppen innerhalb der schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten sind: Auszubildende, Frauen, befristet beschäftigte Personen.

§ 4 Ziele

- (1) **Beschäftigungsquote:** Zentrales Ziel dieser Inklusionsvereinbarung ist es, dass weiterhin mindestens die gesetzliche Beschäftigungsquote (5%) erfüllt wird. Wünschenswert ist es, diese Quote bei entsprechendem Angebot von Bewerberinnen oder Bewerbern deutlich zu übersteigen¹. Stellenausschreibungen der DFG sind inklusiv formuliert und das Bewerbungsportal der DFG wird um entsprechende Informationen für Bewerbende mit dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen ergänzt.
- (2) **Inklusionssensible Führungskultur:** Die DFG-Geschäftsstelle betrachtet Inklusionskompetenz als Bestandteil von Führungskompetenz. Führungskräftebildungen der DFG-Geschäftsstelle decken auch das Thema Inklusion im Arbeitsleben ab. Die Schwerbehindertenvertretung der DFG-Geschäftsstelle bietet regelmäßig entsprechende Schulungen für Führungskräfte an. Die Möglichkeit einer individuellen Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung zu Inklusion im Arbeitsleben und zur organisatorischen und finanziellen Unterstützung durch die zuständigen Behörden kann selbstverständlich jederzeit auch von Führungskräften in Anspruch genommen werden.
- (3) **Inklusionssensibles Arbeitsklima:** Ein inklusionssensibles Arbeitsklima auf allen Hierarchieebenen ist erforderlich, um die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern und einer sozialen Isolation von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben entgegen zu wirken. Gleichzeitig wird durch ein inklusionssensibles Arbeitsklima die

¹ Bezogen auf die Gesamtbevölkerung zum Jahresende 2023 lebten 7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland (entspricht 9,3 % mit SB-Ausweis). 50,1 % der Schwerbehinderten waren Männer, 49,9 % waren Frauen. (Quelle: www.destatis.de, Pressemitteilung vom 19. Juli 2024)

Offenlegung von gesundheitsbedingten Problemen erleichtert und dadurch erst eine inklusionssensible Fehlerkultur ermöglicht. Die Schwerbehindertenvertretung der DFG-Geschäftsstelle bietet regelmäßig entsprechende Schulungen für alle Beschäftigten zum Thema Inklusion im Arbeitsleben an und stellt sich in den Einführungstagen für alle neuen Beschäftigten vor. Auf der Intranetseite der Schwerbehindertenvertretung sind entsprechende Informationen und externe Links bereitgestellt.

(4) **Befristet Beschäftigte und Auszubildende:** Besondere Aufmerksamkeit ist der Situation von schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Beschäftigten mit befristeten Stellen und schwerbehinderten oder gleichgestellten Auszubildenden zu widmen. Dieser Personenkreis hat typischerweise mit Benachteiligungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu rechnen. Weiterhin stellen eine unsichere Jobsituation und die Notwendigkeit einer Jobsuche parallel zur Endphase eines befristeten Arbeitsvertrags oder einer Ausbildung eine erhebliche physische und psychische Zusatzbelastung für diese bereits stark belastete Gruppe dar. Dementsprechend sollte in solchen Fällen versucht werden, eine anschließende Weiterbeschäftigung möglichst frühzeitig verbindlich zuzusagen, idealerweise mindestens drei Monate vor Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags oder des Ausbildungsvertrags.

(5) **Mobile Arbeit/Anwesenheitstage in der DFG-Geschäftsstelle:** Auch für Menschen mit dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen (chronische Erkrankung, Behinderung, Schwerbehinderung oder Gleichstellung) gelten grundsätzlich die getroffenen Vereinbarungen zur mobilen Arbeit. In besonderen Ausnahmefällen kann bei Menschen mit Behinderung in Abstimmung mit der betroffenen Person, der Gruppe Personal, Recht, Organisation, der zuständigen Führungskraft und der Schwerbehindertenvertretung die Anzahl der vorgesehenen Anwesenheitstage in der Geschäftsstelle (in der Regel befristet) entsprechend den behinderungsbedingt erforderlichen Bedarfen individuell vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung kann gegebenenfalls auch im Rahmen von BEM-Gesprächen (betriebliches Eingliederungsmanagement) erfolgen.

(6) **Barrierearmut/Grad der Barrierefreiheit von Arbeitsstätten:** Das Hauptgebäude der DFG-Geschäftsstelle in der Kennedyallee 40 und die im benachbarten Wissenschaftszentrum angemieteten Räumlichkeiten sind barrierearm erreichbar (an bestimmten Zugängen nur mit Einschränkungen). Bei der Rekrutierung von Personal ist darauf zu achten, dass bei Bedarf immer ein im Einzelfall ausreichend barrierearmer Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird. Das Kriterium der Barrierearmut/Grad der Barrierefreiheit ist bei Umbau, Erwerb oder Anmietung von Räumlichkeiten und der Gestaltung von Arbeitsstätten zu beachten. Die vorhandenen Aufzüge sind ein zentraler Teil der Barrierearmut/Grad der Barrierefreiheit von Gebäuden. Sie dürfen nur bei Mängeln und im Brandfall abgeschaltet werden und sind bei technischen Defekten umgehend in Stand zu setzen.

(7) Barrierearmut/Grad der Barrierefreiheit von Dokumenten, Publikationen, Online-Informationen usw.: Von der DFG bereit gestellte Dokumente, Publikationen, Online-Informationen, Vorträge usw. sind nach den jeweils geltenden Standards für Barrierearmut/Grad der Barrierefreiheit zu gestalten. Auf der DFG-Webseite sind Informationen rund um das Thema DFG und Barrierearmut/Grad der Barrierefreiheit öffentlich verfügbar.

(8) Barrierearmut von Arbeitsgeräten und Arbeitsmitteln, insbesondere von IT-Anwendungen: Bei der Beschaffung von individuellen Arbeitsmitteln werden individuelle gesundheitliche Bedarfe von DFG-Beschäftigten angemessen berücksichtigt, vorrangig ist aber ein gegebenenfalls vorhandener Anspruch gegenüber sozialrechtlichen Leistungsträgern der beruflichen Integration geltend zu machen. Hierzu berät bei Bedarf die Schwerbehindertenvertretung. Bei der Entwicklung oder dem Einkauf von Arbeitsgeräten und Arbeitsmitteln, insbesondere auch von IT-Hardware und IT-Anwendungen/Programmen, die im Haus langfristig und an zahlreichen Arbeitsplätzen Verwendung finden sollen, ist unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben, des jeweiligen Aufwandes und der Wirtschaftlichkeit auf nach dem jeweiligen Stand der Technik angemessene Barrierearmut zu achten. Entsprechende Informationen zum Thema Barrierearmut/Grad der Barrierefreiheit sind bei externen Anbietern oder Dienstleistern anzufragen und zu dokumentieren.

(9) Schulungen und/oder Informationen zum Thema Barrierearmut/Barrierefreiheit und zu Möglichkeiten der erleichterten Bedienung von IT-Anwendungen/Programmen: Es werden Schulungen und/oder Informationen für alle Beschäftigten dazu angeboten, wie in essentiellen IT-Anwendungen Barrierearmuts-/Barrierefreiheitsfunktionen und erleichterte Bedienung funktionieren.

(10) Barrierearme Organisation von Besprechungen und Veranstaltungen unter Anwesenden: Unter Anwesenden durchgeführte Besprechungen und Veranstaltungen der DFG werden bei Bedarf mit dem erforderlichen Grad an Barrierefreiheit organisiert. Das zentrale Veranstaltungsmanagement oder die verantwortliche Organisationseinheit der DFG erfragt entsprechende Bedarfe standardisiert. Die Schwerbehindertenvertretung der DFG stellt auf ihrer Intranetseite Materialien zum Thema barrierearme Besprechungsorganisation zur Verfügung und bietet hierzu Schulungen an.

(11) Barrierearme Organisation von Online-Besprechungen und Online-Veranstaltungen: Die Gestaltung von barrierearmen Online-Besprechungen und Online-Veranstaltungen bedarf technischer und organisatorischer Voraussetzungen. Die zuständige Organisationseinheit der DFG-Geschäftsstelle entwickelt hierzu in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung eine interne Anleitung für Beschäftigte. Beim Erwerb von Online-Konferenzsoftware ist auf ausreichende Barrierearmut dieser IT-Anwendung zu achten, da diese typischerweise sowohl für interne als auch für externe Besprechungen

Verwendung findet. Die Schwerbehindertenvertretung der DFG stellt auf ihrer Intranetseite Materialien zum Thema barrierearme Online-Besprechungsorganisation zur Verfügung.

(12) **Barrierearme Fortbildungsangebote:** Bei der Auswahl von Schulungsanbietern oder Schulungssoftware ist der Aspekt eines barrierearmen Angebots angemessen zu berücksichtigen. Bei Teilnahmeproblemen in individuellen Fällen unterstützen die Gruppe Personal Recht Organisation und die Schwerbehindertenvertretung die Erarbeitung einer angemessenen Lösung für die Teilnahme.

(13) **Dienstreisen:** Behinderungsbedingte besondere Bedarfe werden im Rahmen der Möglichkeiten des geltenden Reisekostenrechts bei Dienstreisen angemessen berücksichtigt.

§ 5 Berichtspflicht

(1) Die schriftliche Berichtspflicht des Arbeitgebers ist mit den im regelmäßigen internen Personal- und Sozialbericht enthaltenen Informationen abgedeckt.

(2) Die Schwerbehindertenvertretung und der Arbeitgeber berichten in der Schwerbehindertenversammlung zum Fortschritt der Umsetzung dieser Vereinbarung. Alle Beschäftigten der DFG-Geschäftsstelle sind eingeladen, bei Interesse an der Schwerbehindertenversammlung teilzunehmen.

(3) Weitere mündliche Berichtspflichten zur Umsetzung dieser Vereinbarung sind durch die jeweiligen regelmäßigen Jour Fixe zwischen Schwerbehindertenvertretung, Gruppenleitung Personal Recht und Organisation und der Generalsekretärin der DFG abgedeckt. Die Schwerbehindertenvertretung berichtet auch dem Betriebsrat anlassbezogen im Rahmen ihrer regelmäßigen Teilnahme an Betriebsratssitzungen.

§ 6 Schlussbestimmungen

(1) Diese Vereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung durch die zeitlich letzte der genannten Vertragsparteien in Kraft. Sie kann mit einer Frist von einem Jahr durch jede Vertragspartei gekündigt werden. Die Vertragsparteien bemühen sich im Falle einer Kündigung, eine erneute Inklusionsvereinbarung vor dem Außerkrafttreten der gekündigten Vereinbarung abzuschließen. Im Einvernehmen aller Vertragsparteien kann diese Vereinbarung jederzeit geändert oder aktualisiert werden.

(2) Die zuständige Arbeitsagentur und das zuständige Inklusionsamt erhalten eine Kopie dieser Vereinbarung zur Kenntnis.

(3) Diese Vereinbarung wird im DFG-Intranet (für Beschäftigte) und im DFG-Internet (für Bewerberinnen und Bewerber und sonstige interessierte Personenkreise) veröffentlicht.