



Gleichstellungsplan der DFG

2026–2030

Deutsche Forschungsgemeinschaft e.V.

Kennedyallee 40 · 53175 Bonn

Postanschrift: 53170 Bonn

Telefon: +49 228 885-1

Telefax: +49 228 885-2777

postmaster@dfg.dewww.dfg.de

Alle Publikationen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) werden sorgfältig erarbeitet. Dennoch übernehmen Autorinnen und Autoren, Herausgeberinnen und Herausgeber ebenso wie die DFG in keinem Fall, einschließlich des vorliegenden Werkes, für die Richtigkeit von Angaben, Hinweisen und Ratschlägen sowie für eventuelle Druckfehler irgendeine Haftung.

Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Handelsnamen oder sonstigen Kennzeichen in diesem Dokument berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei benutzt werden dürfen. Vielmehr kann es sich auch dann um eingetragene Warenzeichen oder sonstige gesetzlich geschützte Kennzeichen handeln, wenn sie nicht eigens als solche markiert sind.

Der Text dieser Publikation wird unter der Lizenz Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0) veröffentlicht. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>.

**September 2026**

Nicole Stuck
Gruppe Personal, Recht, Organisation
Tel. +49 228 885-2524
nicole.stuck@dfg.de

Stand: 18.08.2026

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort	4
II.	Geltungsbereich	8
III.	Verhältnis GEP/Gleichstellungsgrundsätze	8
IV.	Bestandsaufnahme	8
	1. Institutionelle Verankerung und Stand der Gleichstellungsarbeit	9
	2. Weiterentwicklungen im Zeitraum 2022–2026	12
	3. Care-Arbeit und Pflege als strategisches Handlungsfeld	15
	4. Datenbasierte Einordnung	15
	5. Schlussfolgerung und Herleitung des Handlungsbedarfs.....	17
V.	Ziele.....	18
VI.	Maßnahmen zur Umsetzung des Ziels.....	19
	1. Frühzeitige Identifikation und Entwicklung von Führungspotenzialen	19
	2. Etablierung eines zielgruppenspezifischen Mentoring-Programms.....	20
	3. Weiterentwicklung und Fokussierung interner Netzwerke.....	20
VII.	Zeit-Maßnahmen-Planung.....	21
VIII.	Evaluation	21
IX.	Ausblick	21
X.	Inkrafttreten	22
	Anhang.....	23

I. Vorwort

Liebe Kolleg*innen,

Chancengleichheit ist eine wesentliche Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit der DFG. Sie stärkt unsere Organisation, eröffnet Entwicklungsmöglichkeiten und schafft die Grundlage dafür, dass Menschen ihre Fähigkeiten unabhängig von Geschlecht und individuellen Lebensumständen entfalten können. Gleichstellung betrachten wir deshalb nicht als ein isoliertes Handlungsfeld, sondern als Ausdruck einer verantwortungsvollen Organisations- und Führungskultur sowie einer von Respekt und Wertschätzung geprägten Zusammenarbeit.

Mit dem ersten Gleichstellungsplan für die Jahre 2022 bis 2026 hat die DFG-Geschäftsstelle, aufbauend auf den Gleichstellungsgrundsätzen, einen verbindlichen Rahmen geschaffen, um Gleichstellung systematisch weiterzuentwickeln und dauerhaft im organisatorischen Handeln zu verankern. Viele der damals angestoßenen Maßnahmen sind heute ein selbstverständlicher Bestandteil unserer Personal- und Organisationspraxis. Zugleich haben uns die vergangenen Jahre gezeigt, dass Gleichstellung kein Zustand ist, sondern ein fortlaufender Entwicklungsprozess, der sich an gesellschaftlichen Veränderungen ebenso orientieren muss wie an den spezifischen Erfahrungen innerhalb der DFG-Geschäftsstelle.

Der Gleichstellungsplan für die Jahre 2026 bis 2030 knüpft an diese Erfahrungen an und entwickelt den eingeschlagenen Weg konsequent weiter. Dabei richtet er den Blick noch stärker auf die Rahmenbedingungen, die Chancengleichheit nachhaltig ermöglichen.

Der Maßnahmenkatalog, aus dem alle ergriffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung hervorgehen, ist erstmals in einer Anlage zusammengeführt. Dadurch bleibt die Vielfalt unserer Aktivitäten transparent, während gleichzeitig der Gleichstellungsplan selbst die strategischen Leitlinien und Entwicklungsschwerpunkte in den Fokus nimmt.

Diese Weiterentwicklung steht zugleich für unser Verständnis von Gleichstellung: Bewährtes fortzuführen, neue Impulse aufzugreifen und dort nachzusteuern, wo sich neue Herausforderungen oder Entwicklungspotenziale zeigen und wo es darum geht, durch Strukturen faire Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen und unterschiedliche Lebensrealitäten zu berücksichtigen.

Die Umsetzung dieses Anspruchs verstehen wir als gemeinsame Aufgabe, wobei Führungskräfte eine besondere Vorbildfunktion einnehmen und besondere Verantwortung tragen. Zugleich lebt Chancengleichheit vom Engagement aller und von einer Organisationskultur, die von Offenheit, gegenseitigem Respekt und dem Willen geprägt ist, Entwicklungspotenziale zu erkennen und gewinnbringend für alle zu nutzen.

Allen, die an der Erarbeitung dieses Gleichstellungsplans mitgewirkt und die Gleichstellungsarbeit in der DFG-Geschäftsstelle in den vergangenen Jahren engagiert begleitet haben, danke ich sehr herzlich. Ich freue mich darauf, den eingeschlagenen Weg gemeinsam mit Ihnen fortzusetzen!

Ihre



Dr. Heide Ahrens

Generalsekretärin der DFG

Liebe Belegschaft,

ist Gleichstellung noch en vogue? Weiterhin sind die DFG-Gleichstellungsgrundsätze aus dem Jahre 2017 Fundament unserer Gleichstellungsarbeit – sie zu verwirklichen, ist kein „nice to have“. In der Präambel heißt es: „Die DFG hat sich zum Ziel gesetzt, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.“

Viel Zeit ist seit der Formulierung dieser Ziele vergangen. Der gesellschaftliche Blick auf Chancengerechtigkeit und Vielfalt wurde geweitet, der Klimawandel und Hitze belasten insbesondere auch Familien mit Kindern und Pflegebedürftigen sowie Menschen mit finanziellen Herausforderungen. Mobiles Arbeiten, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz beeinflussen unsere Arbeit. Umso mehr muss gelten, dass der Mensch sein Wissen behält, aktualisiert und weiterentwickelt, um den Status quo von Gleichstellung kontrollieren zu können. Auch für den Bereich „Nutzung von KI“ muss aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten Geschlechtergerechtigkeit beachtet werden, Folgen für die Gleichstellung sind abzuschätzen, Bias ist zu erkennen und Maßnahmen für Gleichstellung sind auch in diesem Bereich durchzuführen. Die im Zeitraum des Plans 2022–2026 weiter vorangeschrittene Digitalisierung erleichtert auch das mobile Arbeiten, welches gerade für Teilzeitbeschäftigte mit Care-Aufgaben wichtig ist, insbesondere für Frauen.

Die Personalabteilung hat den Ihnen vorliegenden zweiten Gleichstellungsplan der DFG-Geschäftsstelle für die Jahre 2026–2030 erstellt und mir als Gleichstellungsbeauftragter vorgelegt. Weiterhin bleibt zu konstatieren, unter anderem dies zeigt die vorliegende Datenauswertung: Teilzeit ist in der DFG-Geschäftsstelle – auch als allgemeines gesellschaftliches Spiegelbild der geschlechtsbezogenen Rollenverteilungen – ganz überwiegend weiblich. In der Regel sind es Frauen, die auf bezahlte Arbeit verzichten, Teilzeit vereinbaren, um unbezahlte Care-Arbeit zu leisten. Will man aktiv Gleichstellungsarbeit betreiben, dürfen weder Care-Arbeit, egal von welchem Geschlecht sie geleistet wird, noch ein rollenstereotypes Denken die Einbeziehung in Arbeitsprozesse und berufliche Weiterentwicklung behindern. Gleichstellung in der DFG-Geschäftsstelle ist unabhängig von den im Gleichstellungsplan festgesetzten Zielen als Bestandteil sozialer, organisationsplanerischer und personeller Entscheidungen konsequent mitzudenken. Insgesamt sind wir bezüglich des Angebots für Gleichstellung in der DFG-Geschäftsstelle gut aufgestellt. Im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzte die DFG-Geschäftsstelle in den Jahren ab 2024 einen besonderen Schwerpunkt auf Aktivitäten zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Aber wir haben auch noch viel zu tun für die Laufzeit des Plans 2026–2030 und sicher auch darüber hinaus. Der Ihnen vorliegende Plan enthält auch evaluatorische Ausführungen. Das Thema des Gleichstellungsplans 2022–2026 „Unterrepräsentanz von Frauen in Führung“ wird wieder aufgegriffen. Denn die Besetzung aller Führungsebenen spiegelt den hohen Gesamtfrauenanteil unserer Geschäftsstelle noch nicht ganz wider. Führungskräfte spielen bei der Umsetzung von Gleichstellung und einer guten Arbeitskultur im Team eine zentrale Rolle. Es

ist essenziell, sie auch für die Umsetzung von Gleichstellung in der DFG-Geschäftsstelle zu schulen. Ein Novum während der Laufzeit unseres ersten Gleichstellungsplans war die Durchführung einer durch die Gleichstellungsbeauftragten einberufenen ersten Frauen-Vollversammlung. Die auf der Versammlung identifizierten Handlungsfelder gehen über diesen Plan hinaus und werden die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten weiter beeinflussen. Lebendige Beteiligungsformate für Gleichstellung liefern wichtige Impulse, tragen bei zu einer guten Kommunikationskultur und Geschlechtergerechtigkeit im transparenten Diskurs.

Es ist daher wichtig, dass der Ihnen hier vorliegende Plan als eine Grundlage für gemeinsames Weiterdenken, gemeinsames Konkretisieren und Operationalisieren von Zielen und Maßnahmen und Regelungen verstanden wird. Ein Plan verändert die Praxis nur durch seine Umsetzung. Personalabteilung und Gleichstellungsbeauftragte sollen in regelmäßigen Abständen die Wirksamkeit und den Erfolg der Maßnahmen kontrollieren, um gemeinsam dem Vorstand zu berichten. Wir alle tragen dazu bei, dass die Ziele einer geschlechtergerechten Teilhabe durch aktive Gleichstellungsarbeit in unserem täglichen Miteinander, unseren Entscheidungen und Planungen tatsächlich gelebt werden. Denn ja: Gleichstellung muss gesichert und weiter vorangebracht werden – für ein positives chancengerechtes Zukunftsbild. Gleichstellung ist noch en vogue. Ganz gewiss.

Dr. Eva-Maria Sprengard
Gleichstellungsbeauftragte

II. Geltungsbereich

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für die Geschäftsstelle der DFG in Bonn sowie für das Berliner Büro.

III. Verhältnis GEP/Gleichstellungsgrundsätze

Bereits im Jahr 2007 hat sich die DFG zur Förderung der Gleichstellung mit den Zuwendungsgebern auf die Umsetzung der Grundzüge des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes in der DFG-Geschäftsstelle verständigt und gemeinsam mit dem seinerzeitigen Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF, dem jetzigen Bundesministerium für Forschung, Technik und Raumfahrt, BMFTR) die „Verfahrensordnung für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Geschäftsstelle der DFG“ unterzeichnet. Auf dieser Grundlage hat sich die DFG im Jahr 2017 im Sinne einer Selbstverpflichtung zur Einhaltung der mit dem BMBF abgestimmten Gleichstellungsgrundsätze bekannt, die eine Fortentwicklung der oben genannten Verfahrensordnung darstellen. Der vorliegende Gleichstellungsplan (GEP) entwickelt diese Gleichstellungsgrundsätze auch für die Geltungsperiode 2026–2030 weiter, indem er zusätzliche Ziele und Maßnahmen aufzeigt. So haben die Gleichstellungsgrundsätze neben dem Gleichstellungsplan Bestand, soweit die aus den Gleichstellungsgrundsätzen hervorgehenden Maßnahmen nicht ohnehin bereits erfolgreich etabliert wurden. In diesem Sinne ist der Gleichstellungsplan zugleich auch Format zur Evaluation der Gleichstellungsgrundsätze.

IV. Bestandsaufnahme

Die nachstehende Bestandsaufnahme verfolgt einen analytischen Ansatz und verzichtet darauf, sämtliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit vollständig aufzulisten. Stattdessen stellt sie dar, wie die bestehenden Instrumente zusammenwirken, sich ergänzen und welche Funktionen ihnen im Gesamtkontext der Gleichstellungsarbeit zukommen. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf den Weiterentwicklungen im Zeitraum 2022–2026.

Zugleich dient die Bestandsaufnahme der Abschlussevaluation des Gleichstellungsplans 2022–2026, indem sie die Darstellung der umgesetzten Gleichstellungsarbeit (vgl. Kapitel IV.2) mit einer datenbasierten Einordnung¹ der strukturellen Rahmenbedingungen und Entwicklungen

¹ Datengrundlagen: Personal- und Sozialbericht 2025, Gleichstellungsbericht 2025

(vgl. Kapitel IV.4) verbindet. Dadurch schafft sie auch die Grundlage für die Ableitung der Zielsetzungen im Gleichstellungsplan 2026–2030.

Impulse für den Ausbau der Gleichstellungsarbeit ergeben sich zudem aus dem audit berufundfamilie, in dessen Rahmen die DFG ihre Maßnahmen regelmäßig evaluiert, anpasst und optimiert. Im zurückliegenden Zeitraum wurde – auch mit Blick auf die angestrebte Rezertifizierung in 2027 – insbesondere der Themenkomplex Pflege als eigenständiges Handlungsfeld der Gleichstellungsarbeit systematisch ausgebaut und durch Sensibilisierungs- und Unterstützungsangebote gestärkt.

1. Institutionelle Verankerung und Stand der Gleichstellungsarbeit

Die Gleichstellung der Geschlechter ist in der DFG nicht nur durch einzelne Maßnahmen, sondern auch institutionell verankert.

Das Kernelement der institutionellen Verankerung bildet die Gleichstellungsbeauftragte², die vertrauensvoll und nachhaltig mit dem Arbeitgeber zusammenarbeitet. Die Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sowie die in den Gleichstellungsgrundsätzen verankerten Beteiligungs- und Informationsrechte tragen wesentlich zur Wirksamkeit der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei. Dies zeigt sich insbesondere in der verbindlichen Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Regelwerken, Prozessen und der internen sowie externen Kommunikation.

Im Berichtszeitraum wurde überdies die Funktion eines*einer Inklusionsbeauftragten eingerichtet. Damit wurden die organisationsinternen Strukturen zur Förderung von Teilhabe, Barrierefreiheit und einer inklusiven Organisationskultur gestärkt. Auch wenn diese Aufgaben über den gesetzlichen Auftrag eines Gleichstellungsplans hinausgehen, stärken sie die Rahmenbedingungen für

² Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß Ziffer 13 Abs. 2 der Gleichstellungsgrundsätze zu 100 Prozent von ihrer Tätigkeit freigestellt. Die mittlerweile ausgeschiedene Gleichstellungsbeauftragte aus der GEP-Periode 2022–2026, auf die sich die Freistellungspassage im ersten GEP bezog, hat 80 Prozent einer Vollzeitarbeitkraft gearbeitet und daher die ihr zur Verfügung stehende Freistellungsoption von 100 Prozent einer Vollzeitarbeitkraft nur zu 80 Prozent in Anspruch genommen. Deswegen verblieb ein Anteil zur Freistellung der früheren Stellvertreterin. Da die jetzige Gleichstellungsbeauftragte in Vollzeit arbeitet und zu 100 Prozent freigestellt ist, verbleibt kein Freistellungsanteil für die Stellvertreterin, vgl. Ziffer 12 Abs. 1 i. V. m. Ziffer 13 Abs. 1 der Gleichstellungsgrundsätze. In Fällen der Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten wird die Stellvertreterin von ihren Linienaufgaben so weit freigestellt, dass sie die Gleichstellungsarbeit vollständig übernehmen kann. Sie hat in diesen Situationen die gleichen Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte.

chancengerechte Teilhabe und ergänzen die bestehende Gleichstellungsarbeit der DFG in sinnvoller Weise.

Die DFG verfügt darüber hinaus über ein umfangreiches und differenziertes Instrumentarium zur Förderung von Chancengleichheit (vgl. Anlage 1: Maßnahmenkatalog zur Gleichstellungsarbeit der DFG-Geschäftsstelle). Die im Maßnahmenkatalog gelisteten strukturellen, prozessualen und kulturellen Maßnahmen bilden eine tragfähige Grundlage für die gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung. Die Gleichstellungsgrundsätze der DFG geben dabei den verbindlichen Rahmen für das Handeln aller Organisationseinheiten vor (vgl. Kapitel II) und finden in den umgesetzten Maßnahmen (vgl. Anlage 1) ihre konkrete Ausprägung.

Ergänzend zu dieser strukturellen und maßnahmenbezogenen Betrachtung ermöglicht die Personalstruktur eine quantitative Einordnung der Gleichstellungssituation in der DFG-Geschäftsstelle. Frauen sind mit einem Anteil von 67 Prozent in der Gesamtbelegschaft vertreten.

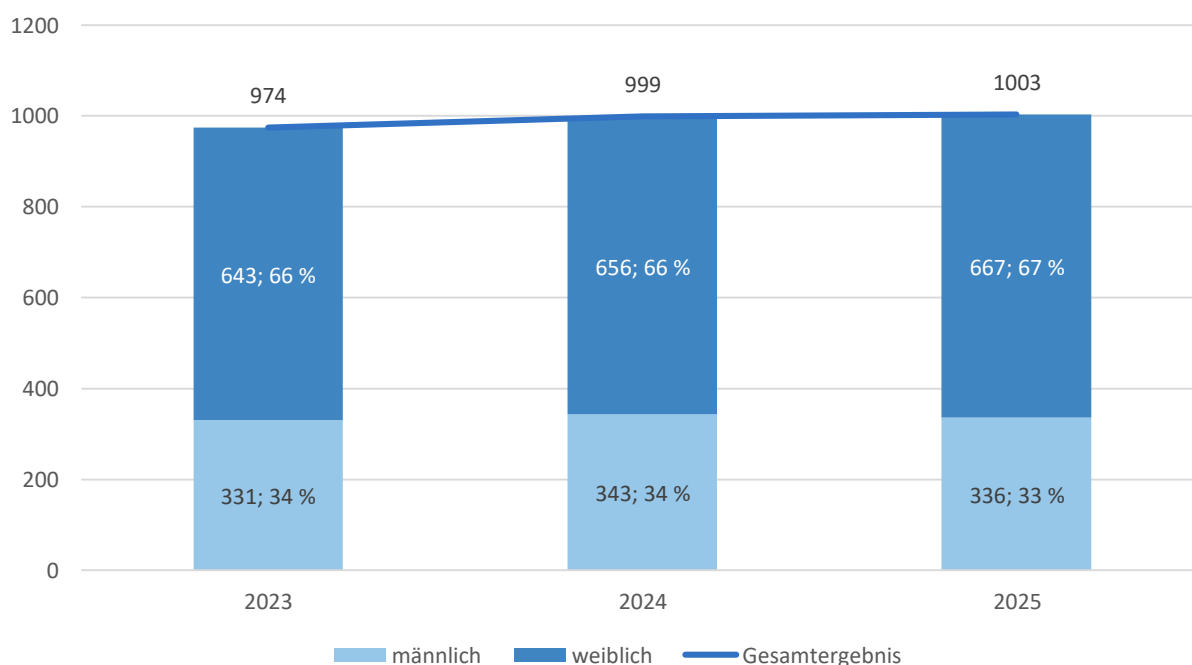


Abbildung 1: Geschlechterverteilung absolut und relativ nach Köpfen (aktive, inaktive)

Die institutionelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit zeigt sich darüber hinaus in verschiedenen Handlungsfeldern der Personal- und Organisationspraxis. Hierzu zählen insbesondere Maßnahmen zur Gestaltung flexibler Arbeitszeitbedingungen. Diese tragen wesentlich dazu bei, die

Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen und individuellen Lebenssituationen zu ermöglichen und gleichzeitig die Attraktivität der DFG als Arbeitgeberin zu stärken.

Die Bedeutung flexibler Arbeitszeitbedingungen für die Beschäftigten zeigt sich auch in ihrer tatsächlichen Nutzung: Rund ein Drittel der Belegschaft arbeitet in Teilzeit, davon sind 84 Prozent weiblich (Auswertung siehe Anhang).

Teilzeitquote – Köpfe (aktiv) – relativ

Abteilung	2023	2024	2025
Abteilung I	43,0 %	46,3 %	52,3 %
Abteilung II	28,6 %	29,2 %	30,6 %
Abteilung III	32,9 %	32,9 %	33,7 %
Abteilung Z	22,3 %	26,8 %	26,2 %
Vorstandsebene	38,7 %	37,0 %	35,8 %
Gesamtergebnis	30,5 %	32,4 %	33,6 %

Abbildung 2: Teilzeitquote – Köpfe (aktiv) – relativ

Ergänzt werden die arbeitszeitbezogenen Maßnahmen durch ein breit angelegtes Angebot der Personalentwicklung, das allen Mitarbeiter*innen offensteht und stetig an sich verändernde organisatorische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen angepasst wird.

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erweitert die DFG ihre Angebote seit vielen Jahren kontinuierlich im Rahmen des audit berufundfamilie. Neben klassischen Unterstützungsleistungen bestehen umfassende Unterstützungsstrukturen, die Mitarbeiter*innen in unterschiedlichen Lebensphasen begleiten.

Hierzu zählt unter anderem das Kinderbetreuungsangebot in der Kindertagesstätte „Buntes Rabenhäuschen“ des Bonner Johanniter-Krankenhauses. Die verfügbaren Plätze werden (in der Regel einmal jährlich) per E-Mail sowie als Blog in der MyDFG ausgeschrieben und nach einem transparenten Verfahren vergeben. Beschäftigte, die zur Zeit der Ausschreibung beurlaubt sind, erhalten die Ausschreibung zusätzlich auf dem Postweg an ihre Privatadresse.

Mit insgesamt 30 Plätzen in zwei Betreuungsgruppen steht den Beschäftigten damit ein etabliertes betriebliches Unterstützungsangebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung.

Verfügbare Betreuungsplätze in der Kindertagesstätte

Betreuungsgruppe	Anzahl Plätze
Betreuungsgruppe I für Kinder von 0 bis 3 Jahren	10
Betreuungsgruppe II für Kinder von 2 bis 6 Jahren	20
Gesamtergebnis	30

Abbildung 3: Verfügbare Betreuungsplätze in der Kindertagesstätte

Ergänzend passt die DFG ihre Unterstützungsangebote konsequent entlang unterschiedlicher Lebensphasen an. Hierzu zählen insbesondere Informations-, Sensibilisierungs- und Unterstützungsangebote zu frauenspezifischen Gesundheitsthemen sowie Maßnahmen zur Förderung eines offenen und gesundheitsorientierten Umgangs mit entsprechenden Fragestellungen im Arbeitskontext.

Insgesamt zeigt sich, dass Gleichstellung in der DFG nicht als isolierte Einzelmaßnahme verstanden wird, sondern als integraler Bestandteil der Organisationskultur und Personalstrategie auf unterschiedlichen Ebenen verankert ist.

2. Weiterentwicklungen im Zeitraum 2022–2026

Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans 2022–2026 wurden die bestehenden Maßnahmen gezielt geschärft und um zusätzliche Instrumente ergänzt. Ein besonderer Fokus lag dabei auf der Förderung von Frauen in Führungspositionen, insbesondere auf der Ebene der Gruppenleitungen. Diese Maßnahmen lassen sich wie folgt systematisieren:

Austausch- und Informationsformate

Zur gezielten Förderung wurden verschiedene Austausch- und Informationsformate sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch die Gleichstellungsbeauftragte angeboten und weiterentwickelt.

Struktur- und prozessbezogene Maßnahmen

Die strukturellen Rahmenbedingungen wurden insbesondere mit Blick auf die Vereinbarkeit von Führungsverantwortung und unterschiedlichen Lebenssituationen weiterentwickelt. So wurde bei Stellenausschreibungen konsequenter auf die Teilzeitfähigkeit von Positionen hingewiesen. Führungskräfte wurden zudem gezielt dazu angehalten, geeignete Kandidatinnen aktiv anzusprechen und zu einer Bewerbung auf Führungspositionen zu ermutigen. Gleichzeitig wurden bestehende Arbeitszeitmodelle noch weiter flexibilisiert, um unterschiedliche Arbeitszeitbedarfe auch in Führungsfunktionen stärker berücksichtigen zu können.

Diese Maßnahmen waren darauf ausgerichtet, mögliche strukturelle Barrieren beim Zugang zu Führungspositionen zu reduzieren und die Vereinbarkeit von Führungstätigkeit und individuellen Lebenssituationen zu verbessern.

Die tatsächliche Wahrnehmung von Führungsfunktionen in Teilzeit ergänzt diese qualitative Betrachtung um einen quantitativen Befund. Im Jahr 2025 arbeiteten von insgesamt 156 Führungskräften rund 19 Prozent in Teilzeit. Der Anteil blieb im Zeitraum von 2023 bis 2025 insgesamt konstant.

Anteil Teilzeit in Führung zur Führungsposition – Köpfe (aktiv) – relativ

Führungsposition	2023	2024	2025
Abteilungsleitung	-	-	-
Gruppenleitung	-	-	-
Teamleitung	26 %	25 %	28 %
Sachgebietsleitung	12 %	13 %	9 %
Stabsstellen- und sonstige Leitungen	43 %	43 %	43 %
Gesamtergebnis	19 %	19 %	19 %

Abbildung 4: Anteil Teilzeit in Führung zur Führungsposition – Köpfe (aktiv) – relativ

Ein differenzierter Blick auf die Geschlechterverteilung zeigt zugleich, dass Teilzeit in Führungspositionen überwiegend von Frauen genutzt wird. Im Jahr 2025 waren 83 Prozent der insgesamt

29 in Teilzeit tätigen Führungskräfte Frauen; dieser Anteil blieb im Betrachtungszeitraum ebenfalls konstant.

Geschlechterverteilung Teilzeit in Führungspositionen – Köpfe (aktiv, inaktiv) – absolut

Führungsposition	2023		2024		2025	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Abteilungsleitung	-	-	-	-	-	-
Gruppenleitung	-	-	-	-	-	-
Teamleitung	17 %	83 %	18 %	82 %	17 %	83 %
Sachgebietsleitung	0 %	100 %	0 %	100 %	0 %	100 %
Stabsstellen- und sonstige Leitungen	33 %	67 %	33 %	67 %	33 %	67 %
Gesamtergebnis	17 %	83 %	17 %	83 %	17 %	83 %

Abbildung 5: Geschlechterverteilung Teilzeit in Führungspositionen – Köpfe (aktiv, inaktiv) – absolut

Kultur- und biasbezogene Maßnahmen

Ergänzend wurden Maßnahmen zur Weiterentwicklung einer chancengleichheitsorientierten Organisations- und Führungskultur umgesetzt. Hierzu zählen insbesondere Sensibilisierungsmaßnahmen und Trainingsangebote für Führungskräfte, die die Reflexion von Rollenbildern, unbewussten Biases und deren möglichen Einfluss auf Wahrnehmungs- und Entscheidungsprozesse unterstützen.

Die Verankerung chancengleichheitsorientierter Führung wird darüber hinaus durch verpflichtende Personalentwicklungsangebote unterstützt. Hierzu zählt insbesondere die Workshopreihe „Gesunde Führung“, die Führungskräfte in ihrer Fähigkeit stärkt, unterschiedliche Bedürfnisse, Belastungen und Lebenssituationen von Beschäftigten wahrzunehmen, wertschätzend zu kommunizieren und ein vertrauensvolles sowie diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld zu fördern.

Flankierend wurde verstärkt darauf hingewirkt, bestehende Vereinbarkeitsangebote sichtbar zu machen und deren Nutzung aktiv zu fördern. Die Darstellung von Führungskräften, die

Vereinbarkeit erfolgreich leben, trägt dazu bei, entsprechende Rollenbilder als selbstverständlichen Bestandteil der Organisationskultur zu etablieren.

Die Maßnahmen zur Stärkung einer chancengleichheitsorientierten Führungskultur sowie zur Verankerung von Gleichstellung als Führungsaufgabe wurden im Berichtszeitraum organisationsweit umgesetzt und in bestehende Führungs- und Personalentwicklungsprozesse integriert.

3. Care-Arbeit und Pflege als strategisches Handlungsfeld

Im Berichtszeitraum wurden Care-Arbeit und Pflegeverantwortung – auch im Kontext des audit berufundfamilie – systematisch als eigenständiges Handlungsfeld identifiziert und entsprechend ausgearbeitet. Neben der Weiterführung bereits bestehender Unterstützungsangebote wurden insbesondere Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen verstärkt, um den Herausforderungen im Themenkomplex der Pflege gerecht zu werden. Hierzu zählen unter anderem die Gründung eines DFG-Pflegenetzwerks und Informationsveranstaltungen zu Demenz, rechtlicher Vorsorge sowie Leistungen der Pflegeversicherung. Die Angebote wurden von den Beschäftigten sehr gut angenommen und tragen dazu bei, Pflegeverantwortung als Bestandteil der Arbeitsrealität sichtbar zu machen.

Pflegebezogene Informations- und Sensibilisierungsangebote (2025–2026)

Informationsveranstaltungen zu den Themen Demenz, Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung sowie Leistungen der Pflegeversicherung	zehn Termine
Teilnehmer*innen insgesamt	256 Beschäftigte

Die Berücksichtigung von Care-Verantwortung ist ein wichtiger Bestandteil chancengerechter Arbeits- und Entwicklungsbedingungen. Vereinbarkeitsorientierte Rahmenbedingungen tragen dazu bei, dass berufliche Entwicklung und die Übernahme von Führungsverantwortung möglichst unabhängig von familiären Sorgeaufgaben ermöglicht werden.

4. Datenbasierte Einordnung

Die Analyse der Personalstruktur zeigt, dass die DFG insgesamt über einen hohen Frauenanteil verfügt und Frauen auch in Führungspositionen breit vertreten sind. Dabei zeigen sich jedoch Unterschiede zwischen den einzelnen Führungsebenen.

Auf den Führungsebenen unterhalb der Gruppenleitung bestehen insgesamt weitgehend ausgewogene Geschlechterverhältnisse. Auf der Ebene der Gruppenleitungen besteht demgegenüber weiterhin ein Ungleichgewicht in der Geschlechterverteilung. Die Entwicklung auf dieser Ebene ist vor dem Hintergrund der geringen Fluktuation sowie der damit verbundenen begrenzten Möglichkeiten kurzfristiger Veränderungen einzuordnen.

Geschlechterverteilung nach Führungsposition – Köpfe (aktiv, inaktiv) – absolut³

Führungsposition	2023		2024		2025	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Abteilungsleitung	2	2	2	2	2	2
Gruppenleitung	15	10	14	10	15	10
Teamleitung	43	46	41	47	39	48
Sachgebietsleitung	17	16	16	16	17	16
Stabsstellen- und sonstige Leitungen	3	4	3	4	3	4
Gesamtergebnis	80	78	76	79	76	80

Abbildung 6: Geschlechterverteilung nach Führungsposition – Köpfe (aktiv, inaktiv) – absolut

Die relative Betrachtung verdeutlicht diese Unterschiede zwischen den Führungsebenen. Während sich das Geschlechterverhältnis über alle Führungspositionen hinweg insgesamt nahezu ausgeglichen darstellt, liegt der Frauenanteil auf Gruppenleitungsebene im Jahr 2025 bei 40 Prozent. Auf Teamleitungsebene beträgt er demgegenüber 55 Prozent, bei den Sachgebietsleitungen 48 Prozent sowie bei den Stabsstellen- und sonstigen Leitungen 57 Prozent.

³ Hinweis zur Änderung der Berechnungslogik gegenüber der Zählweise im Gleichstellungsplan 2022–2026: Den Stabsstellen- und sonstigen Leitungen werden das Berliner Büro, I-QV-DIG, I-PA/V-SG-0-1, Z-PRO-JUS, V-CDZ sowie die Auslandsbüroleitungen zugeordnet. Führungskräfte werden bei mehreren Zuordnungen einmalig zu der primären/höchsten Leitungsfunktion gezählt.

Geschlechterverteilung nach Führungsposition – Köpfe (aktiv, inaktiv) – relativ

Führungsposition	2023		2024		2025	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Abteilungsleitung	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %
Gruppenleitung	60 %	40 %	58 %	42 %	60 %	40 %
Teamleitung	48 %	52 %	47 %	53 %	45 %	55 %
Sachgebietsleitung	52 %	48 %	50 %	50 %	52 %	48 %
Stabsstellen- und sonstige Leitungen	43 %	57 %	43 %	57 %	43 %	57 %
Gesamtergebnis	51 %	49 %	49 %	51 %	49 %	51 %

Abbildung 7: Geschlechterverteilung nach Führungsposition – Köpfe (aktiv, inaktiv) – relativ

Ergänzend zur Geschlechterverteilung in Führungspositionen ist die Frage relevant, unter welchen Rahmenbedingungen Führungsverantwortung wahrgenommen wird. Die Kennzahlen zur Teilzeitbeschäftigung zeigen zum einen, dass Führungsverantwortung in der DFG grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeübt wird (vgl. Abb. 4). Zum anderen wird Teilzeit in Führungspositionen bislang in deutlich höherem Maße von Frauen genutzt (vgl. Abb. 5). Dies unterstreicht die Bedeutung vereinbarkeitsorientierter Rahmenbedingungen für die weitere Gleichstellungsarbeit und insbesondere für den Zugang zu und die Wahrnehmung von Führungsverantwortung. Aus den Kennzahlen allein lassen sich jedoch keine unmittelbaren Rückschlüsse auf die Wirkung einzelner Maßnahmen ableiten.

5. Schlussfolgerung und Herleitung des Handlungsbedarfs

Zusammenfassend zeigt sich, dass die DFG über ein ausdifferenziertes und institutionell verankertes Instrumentarium zur Förderung von Chancengleichheit verfügt. Dieses wurde im Berichtszeitraum kontinuierlich überprüft und bei identifiziertem Handlungsbedarf gezielt angepasst.

Die datenbasierte Analyse macht gleichzeitig deutlich, dass sich die insgesamt ausgewogene Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen bislang nicht gleichermaßen auf Ebene der Gruppenleitungen widerspiegelt.

Die Befunde deuten darauf hin, dass die weitere Entwicklung auf der Ebene der Gruppenleitungen maßgeblich nur durch strukturelle Rahmenbedingungen und die Gestaltung von Entwicklungs- und Übergangsprozessen zwischen den Hierarchieebenen gesteuert werden kann.

Hieraus ergibt sich für den kommenden Geltungszeitraum insbesondere Handlungsbedarf hinsichtlich der systematischen Identifikation und Entwicklung von Führungspotenzialen sowie der Gestaltung von Entwicklungsperspektiven in Richtung weiterführender Führungsverantwortung. Zugleich bleibt die Weiterentwicklung vereinbarkeitsorientierter Rahmenbedingungen eine wichtige Voraussetzung dafür, Führungsverantwortung unabhängig von individuellen Lebens- und Care-Situationen zu ermöglichen.

V. Ziele

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Bestandsaufnahme bleibt die Erhöhung des Frauenanteils auf Gruppenleitungsebene das zentrale gleichstellungspolitische Ziel der DFG für den Gleichstellungsplan der Jahre 2026–2030.

Dies zählt auf das in den Gleichstellungsgrundsätzen in Ziffer 9 Abs. 2 verankerte Kaskadenmodell ein, wonach sich das Ziel für den Frauenanteil in Führungspositionen nach dem Frauenanteil der darunter liegenden Hierarchieebene richtet. Abweichungen um bis zu 10 Prozent nach oben oder unten werden dabei toleriert.

Aufgrund der strukturellen Rahmenbedingungen auf Gruppenleitungsebene ist davon auszugehen, dass Veränderungen des Geschlechterverhältnisses auf dieser Ebene in erster Linie mittel- bis langfristig erreicht werden können.

Für die Zielerreichung ist es daher erforderlich, die strukturellen Voraussetzungen für die Übernahme von Führungsverantwortung gezielt zu stärken und systematisch weiterzuentwickeln.

Der Fokus liegt dabei insbesondere auf

- der frühzeitigen **Identifikation** von Führungspotenzialen,
- der gezielten **Entwicklung** geeigneter Kandidatinnen
- sowie der systematischen Gestaltung von **Übergängen** zwischen den Hierarchieebenen.

Die zur Umsetzung dieses Ziels vorgesehenen Maßnahmen werden im folgenden Kapitel dargestellt.

VI. Maßnahmen zur Umsetzung des Ziels

Zur Erreichung des Ziels, den Anteil von Frauen in Gruppenleitungspositionen zu erhöhen, baut die DFG auf den im Gleichstellungsplan 2022–2026 entwickelten und etablierten Maßnahmen, die in organisationalen Prozessen verstetigt wurden, auf und entwickelt diese gezielt strategisch weiter. Dabei werden die strukturellen Rahmenbedingungen sowie die langfristige Wirkungslogik von Gleichstellungsmaßnahmen im Fokus stehen. Konkret sollen bestehende Maßnahmen zielgruppenspezifisch optimiert, systematisch miteinander verzahnt und durch neue Instrumente ergänzt werden, soweit dies zur Zielerreichung erforderlich ist.

Die Weiterentwicklung der Maßnahmen erfolgt zudem im Kontext des audit berufundfamilie. Insbesondere im Handlungsfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ergeben sich hieraus zusätzliche Impulse für die Weiterentwicklung der Organisations- und Führungskultur.

1. Frühzeitige Identifikation und Entwicklung von Führungspotenzialen

Zur Unterstützung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung auf Gruppenleitungsebene sollen im Geltungszeitraum 2026–2030 bestehende Personalentwicklungs- und Planungsprozesse um einen strukturierten Blick auf zukünftige Besetzungsbedarfe und vorhandene Entwicklungspotenziale erweitert werden. Ziel ist es, frühzeitig insbesondere Teamleitungen in den Blick zu nehmen, die Interesse und Potenzial für weiterführende Führungsaufgaben erkennen lassen, und deren berufliche Entwicklung gezielt zu begleiten.

In diesem Zusammenhang werden die bestehenden Überlegungen zur Förderung und Sichtbarmachung von Frauen mit Führungsambitionen fortgeführt und weiterentwickelt. Dabei soll in den Blick genommen werden, mit welchen Instrumenten und Entwicklungsformaten geeignete Mitarbeiterinnen frühzeitig auf mögliche Führungsaufgaben auf Gruppenleitungsebene vorbereitet und in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt werden können.

Die dazugehörigen Prozesse sollen schrittweise strategisch aufgebaut und sodann fortlaufend weiterentwickelt werden. Perspektivisch könnte dabei auch eine systemseitige Unterstützung durch eine Einbindung in die SAP-Modullandschaft in Betracht gezogen werden.

Unabhängig davon bleibt die Besetzung von Gruppenleitungspositionen an den jeweiligen organisatorischen und insbesondere den fachlichen Anforderungen ausgerichtet. Deswegen wird auch künftig die Möglichkeit fortbestehen, neben der Entwicklung interner Potenziale bei Bedarf externe Expert*innen für Führungspositionen zu rekrutieren. Ziel ist es, sowohl die langfristige

Personalentwicklung innerhalb der Geschäftsstelle zu stärken als auch die notwendige Flexibilität bei der Besetzung anspruchsvoller Leitungsfunktionen zu erhalten.

2. Etablierung eines zielgruppenspezifischen Mentoring-Programms

Anlehnend an die unter 1. beschriebenen Ansätze zur frühzeitigen Entwicklung von Führungspotenzialen soll ein strukturiertes Mentoring-Programm als gezieltes Entwicklungsinstrument eingeführt werden.

Es richtet sich an Teamleitungen, die Interesse an einer weiteren beruflichen Entwicklung in Richtung übergeordneter Führungsfunktionen haben und sich vertieft mit den Anforderungen und Perspektiven einer solchen Rolle auseinandersetzen möchten.

Das Mentoring soll die Reflexion individueller Karriereperspektiven unterstützen, Einblicke in weiterführende Führungsaufgaben ermöglichen und den Austausch mit erfahrenen Führungskräften auf Gruppenleitungsebene fördern. Flankierend können Vernetzungs- und Austauschformate für die beteiligten Mentor*innen und Mentees angeboten werden.

Das Angebot richtet sich grundsätzlich an alle interessierten Teamleitungen. Gleichzeitig soll es dazu beitragen, insbesondere Frauen frühzeitig in ihrer beruflichen Entwicklung zu begleiten und sie für die Übernahme weiterführender Führungsaufgaben zu gewinnen.

3. Weiterentwicklung und Fokussierung interner Netzwerke

Die bestehenden Austausch- und Vernetzungsformate werden im aktuellen Geltungszeitraum stärker auf die Bedarfe einzelner Zielgruppen ausgerichtet. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf Frauen in Führungspositionen.

Zur bedarfsgerechten Ausgestaltung der Angebote wird zunächst eine strukturierte Bedarfsabfrage unter den weiblichen Führungskräften der DFG-Geschäftsstelle durchgeführt. Auf dieser Grundlage sollen Themen, Formate und Unterstützungsbedarfe identifiziert und in die Weiterentwicklung der Netzwerkangebote einbezogen werden.

Aufbauend darauf soll ein internes Netzwerk etabliert werden, das insbesondere weibliche Führungskräfte adressiert und den fachlichen Austausch, die gegenseitige Unterstützung sowie die Vernetzung fördert. Perspektivisch sollen digitale Formate den Austausch ergänzen und verstreiken.

VII. Zeit-Maßnahmen-Planung

Die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen aus diesem Gleichstellungsplan hat für die Geschäftsstelle höchste Priorität. Die jeweils verantwortlichen Führungskräfte verpflichten sich, kontinuierlich an der Umsetzung dieser Maßnahmen mitzuwirken, sie proaktiv zu leben und somit erfolgreich zu etablieren. Die Gleichstellungsbeauftragte der DFG berichtet gemeinsam mit PRO an die Generalsekretärin.

VIII. Evaluation

Nach zwei Jahren wird ein erstes Zwischenfazit gezogen. Die abschließende Evaluation zur Erreichung der Ziele aus diesem Gleichstellungsplan erfolgt im Rahmen des Gleichstellungsplans 2030–2034.

IX. Ausblick

Mit dem Gleichstellungsplan 2026–2030 knüpft die DFG unmittelbar an die Ziele des vorherigen Gleichstellungsplans an und setzt diese in einen anderen Wirkkontext. Dabei wird vor allem berücksichtigt, dass die Ziele und Maßnahmen einen Kulturwandel innerhalb der Geschäftsstelle voraussetzen, der mittel- bis langfristig seine ganze Wirkung entfalten kann.

Vor diesem Hintergrund versteht die DFG die Umsetzung des Gleichstellungsplans als einen fortlaufenden Entwicklungsprozess. Die Wirksamkeit der vorgesehenen Maßnahmen wird sich nicht allein an kurzfristig messbaren Veränderungen, sondern insbesondere an ihrer nachhaltigen Wirkung auf Strukturen, Prozesse und das gemeinsame Verständnis von Chancengleichheit bemessen lassen.

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass Veränderungen im Sinne eines Kultur- und Haltungswandels Zeit benötigen. Sie entstehen durch kontinuierliche Aufmerksamkeit, wiederkehrende Reflexion und die Bereitschaft, bestehende Praktiken kritisch zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.

Welche konkreten Entwicklungen sich daraus in den kommenden Jahren ergeben werden, lässt sich nicht vorhersagen. Vielmehr wird es darauf ankommen, Erfahrungen auszuwerten, neue Erkenntnisse aufzugreifen und auf sich verändernde Rahmenbedingungen angemessen und zeitnah zu reagieren.

Zugleich wird die DFG die Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungsarbeit verstärkt im Zusammenspiel mit weiteren Dimensionen einer chancengerechten und inklusiven Organisationskultur betrachten. Mit der Einrichtung der Funktion der*des Inklusionsbeauftragten wurde hierfür ein weiterer struktureller Baustein geschaffen. Ziel ist es, Barrieren weiter abzubauen, Teilhabe zu stärken und Rahmenbedingungen zu fördern, die den unterschiedlichen Lebensrealitäten, Fähigkeiten und Potenzialen der Beschäftigten gerecht werden. Dabei bleibt die Gleichstellung der Geschlechter der gesetzliche und strategische Kern des Gleichstellungsplans, wird jedoch zunehmend in einer Organisationskultur verankert, die Vielfalt wertschätzt, psychologische Sicherheit fördert und allen Beschäftigten ermöglicht, ihre Kompetenzen bestmöglich einzubringen.

Die DFG wird diesen Prozess weiterhin aufmerksam begleiten und die gewonnenen Erkenntnisse in die Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungsarbeit einfließen lassen. Auf dieser Grundlage blickt sie zuversichtlich auf die kommende Geltungsperiode und versteht Gleichstellung auch künftig als einen wesentlichen Bestandteil einer lernenden, verantwortungsvollen und zukunftsorientierten Organisation.

X. Inkrafttreten

Dieser Gleichstellungsplan tritt am 19.09.2026 in Kraft.

Anhang

Daten auf einen Blick (Stand 31.12.2025)

1003	Gesamtbeschäftigte		336 Männer	33 %
	(inkl. Auszubildende)		667 Frauen	67 %
325	davon in Teilzeit		51 Männer	16 %
	(inkl. Führungskräfte)		274 Frauen	84 %
	Teilzeitquote (gesamte Belegschaft)			33,6 %

156	Führungskräfte		76 Männer	49 %
			80 Frauen	51 %
30	davon in Teilzeit		5 Männer	17 %
			25 Frauen	83 %

Abbildung 8: Daten auf einen Blick – 2025

Deutsche Forschungsgemeinschaft

Kennedyallee 40 · 53175 Bonn

Postanschrift: 53170 Bonn

Telefon: +49 228 885-1

Telefax: +49 228 885-2777

postmaster@dfg.de

www.dfg.de