



Gleichstellungsplan der DFG 2026–2030

Anlage 1: Maßnahmenkatalog zur Gleichstellungsarbeit
der DFG-Geschäftsstelle

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

Anlage 1: Maßnahmenkatalog zur Gleichstellungsarbeit der DFG-Geschäftsstelle

Der vorliegende Maßnahmenkatalog bündelt die in der DFG-Geschäftsstelle etablierten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung erstmals in einer gemeinsamen und umfassenden Übersicht. Grundlage hierfür bilden die im Gleichstellungsplan 2022–2026 dargestellten Maßnahmen aus der Bestandsaufnahme (Kap. IV) sowie die dort verankerten Maßnahmen zur Zielerreichung (Kap. VI). Diese wurden zusammengeführt, systematisiert und entlang ihrer jeweiligen Wirkdimensionen neu geordnet.

Der Maßnahmenkatalog dient der transparenten Darstellung der bestehenden Instrumente zur Förderung von Chancengleichheit, der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowie der gleichstellungsorientierten Organisations- und Personalentwicklung. Er macht zugleich die im Zeitraum 2022–2026 erfolgten Weiterentwicklungen sichtbar und verdeutlicht die Breite der bereits etablierten Maßnahmenlandschaft in der DFG-Geschäftsstelle.

Innerhalb der jeweiligen Maßnahmenbeschreibung wird kenntlich gemacht, ob es sich um eine bereits etablierte, im Zeitraum 2022–2026 weiterentwickelte oder neu eingeführte Maßnahme handelt.

Legende

- : etablierte Maßnahme
- ▲ : weiterentwickelte Maßnahme im Zeitraum 2022–2026
- ★ : neu eingeführte Maßnahme im Zeitraum 2022–2026

A. Entwicklungs-, Austausch- und Vernetzungsformate

Die Maßnahmen dienen der Förderung des organisationsinternen Austauschs, der gegenseitigen Vernetzung sowie der Stärkung von Orientierung, Sichtbarkeit und beruflichen Entwicklungsperspektiven weiblicher Beschäftigter.

• Beratungsgespräch(e) zur Karriereplanung

Das Team der Personalentwicklung bietet interessierten Kolleg*innen ein Beratungsgespräch an, um zu Führungsaufgaben und Führungsgrundsätzen in der DFG zu informieren. Bei Bedarf findet in einem nächsten Schritt als Vertiefung ein motivgeleitetes Interview mit einem externen Berater statt, um auszuloten, was die jeweiligen primären Motive im Berufskontext sind und ob diese mit der Entwicklung in eine Führungsposition kompatibel sind. Es handelt sich dabei um ein strukturiertes, teilweise projektives Verfahren. Die 1:1-Gesprächssituation hat sich bewährt, da so ein vertraulicher Rahmen geschaffen wird.

• Coaching

Individuelles Coaching durch externe Berater*innen ist ein Instrument der Personalentwicklung, das seit vielen Jahren eine wichtige Rolle in der Geschäftsstelle spielt. Es wird bei der Bearbeitung spezieller Fragestellungen, insbesondere im Zusammenhang mit Themen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sehr erfolgreich eingesetzt. Die Ausrichtung am konkreten Bedarf sowie die Intensität der Beratung bei zeitlicher Flexibilität werden von den Mitarbeiter*innen als äußerst gewinnbringend geschätzt.

▲ Kollegiale Fallberatung

Ergänzend zu den bestehenden Formaten der kollegialen Fallberatung wurden Formate explizit für Frauen mit Führungsaufgaben angeboten, ebenso begleitende Methodenschulungen zur Coaching-Methode „Kollegiale Fallberatung“.

★ Netzwerk- und Austauschformate für Frauen

Zur Förderung der organisationsinternen Vernetzung, des Erfahrungsaustauschs und der gegenseitigen Unterstützung werden regelmäßig Netzwerk- und Austauschformate für weibliche Beschäftigte angeboten. Die Formate richten sich an Frauen aller Altersgruppen, Laufbahnen und Beschäftigtengruppen der DFG-Geschäftsstelle und schaffen Raum für den informellen Austausch über berufliche Erfahrungen und Entwicklungsperspektiven. Anlässlich des Internationalen Frauentags wurde ein Frauenfrühstück von der Gleichstellungsbeauftragten angeboten.

★ Fachliche Austausch- und Dialogformate zu Gleichstellung

Ergänzend werden fachliche Austausch- und Dialogformate zu gleichstellungsrelevanten Themen angeboten. Hierzu zählen insbesondere die von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführte Frauenvollversammlung mit interaktiven Workshopelementen sowie weitere Veranstaltungs- und Workshopformate, darunter ein interaktiver Kommunikationsworkshop. Die Angebote

verbinden fachliche Impulse mit Möglichkeiten zum organisationsweiten Dialog über gleichstellungsrelevante Fragestellungen, berufliche Erfahrungen und Entwicklungsperspektiven.

▲ Zugang zu Personalentwicklungsmaßnahmen für alle Beschäftigtengruppen

Die DFG stellt allen Beschäftigtengruppen ein breites Angebot an Personalentwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung. Um eine möglichst gleichberechtigte Teilnahme unabhängig von Arbeitszeitmodell oder individuellen Lebenssituationen zu ermöglichen, wurden die Formate in den vergangenen Jahren gezielt weiterentwickelt.

Hierzu zählen insbesondere die Ausweitung digitaler Lernangebote, die Bereitstellung von E-Learnings sowie die zeitliche Anpassung von Präsenz- und Onlineveranstaltungen. Viele Weiterbildungsformate werden inzwischen in kürzeren Einheiten angeboten, um insbesondere Beschäftigten in Teilzeit sowie Beschäftigten mit Familien- oder Care-Verantwortung die Teilnahme zu erleichtern.

B. Informations-, Beratungs- und Sensibilisierungsformate

Ziel der Maßnahmen ist die Vermittlung von Wissen, die Sensibilisierung für gleichstellungs- und vereinbarkeitsrelevante Themen sowie die Unterstützung von Beschäftigten in unterschiedlichen Lebensphasen und persönlichen Situationen. Die Formate richten sich an Beschäftigte aller Laufbahnen und Beschäftigtengruppen und tragen dazu bei, Chancengleichheit zu fördern, Orientierung zu geben und eine diskriminierungssensible sowie gesundheitsförderliche Organisationskultur zu stärken.

★ Informations- und Reflexionsformate zu Gleichstellung

Zur Förderung einer chancengerechten und diskriminierungssensiblen Organisationskultur werden regelmäßig Informations- und Reflexionsformate zu gleichstellungsrelevanten Themen angeboten. Die Formate greifen gesellschaftliche, historische und organisationsbezogene Perspektiven auf Gleichstellung auf, vermitteln aktuelles Wissen und regen zur organisationsweiten Reflexion an.

Hierzu zählen beispielsweise Veranstaltungen zu geschlechterbezogenen Kommunikations- und Interaktionsdynamiken, Projekte zur Sichtbarmachung historischer Frauenperspektiven sowie weitere Formate zu aktuellen gleichstellungsrelevanten Fragestellungen. Die Angebote werden bedarfsorientiert weiterentwickelt und durch begleitende Informations- und Kommunikationsmaßnahmen unterstützt. Dabei arbeitet die DFG mit internen und externen Expert*innen und Beratungsstellen zusammen.

Die Konzeption und Weiterentwicklung entsprechender Formate erfolgt insbesondere durch Z-PRO und die Gleichstellungsbeauftragte. Auf Empfehlung der Gleichstellungsbeauftragten ist die DFG-Geschäftsstelle zudem dem Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ des BMBFSFJ beigetreten.

★ Informations-, Beratungs- und Sensibilisierungsangebote zu Pflege und Care-Verantwortung

Zur Unterstützung von Beschäftigten mit Pflege- und Care-Verantwortung entwickelt die DFG ihr Informations-, Beratungs- und Sensibilisierungsangebot kontinuierlich weiter. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu fördern, Orientierung zu geben und pflegebedingte Belastungen frühzeitig aufzugreifen.

Hierzu zählen regelmäßig stattfindende Informationsveranstaltungen zu unterschiedlichen Aspekten der Pflege von Angehörigen, beispielsweise zu Demenz, rechtlicher Vorsorge oder Leistungen der Pflegeversicherung. Ergänzend wurden umfassende Informationsangebote in der MyDFG aufgebaut, die unter anderem Hinweise zu Freistellungsmöglichkeiten, finanziellen Leistungen, rechtlicher Vorsorge, Beratungsangeboten sowie externen Unterstützungsstrukturen bündeln. Die Intranetseiten der DFG-Geschäftsstelle wurden komplett aktualisiert und das Informationsangebot wurde stark ausgeweitet. Die Möglichkeiten des pme Familienservice wurden aktiv beworben, mit messbarem Erfolg.

Individuelle Beratungsmöglichkeiten wurden insbesondere über den pme Familienservice durch die Belegschaft verstärkt genutzt. Darüber hinaus wurde die Zusammenarbeit mit dem Paritätischen Wohlfahrtsverband eingeleitet. Die Informations-, Beratungs- und Sensibilisierungsangebote werden insbesondere in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement weiterentwickelt.

Die Gleichstellungsbeauftragte machte das Thema Pflege und Beruf ab 2024 zu einem ihrer Schwerpunkte. Im Jahr 2024 initiierte sie ein Pflegenetzwerk für die Belegschaft der DFG-Geschäftsstelle, das zunehmende Beteiligung und Beliebtheit erfährt. Das Thema Pflegebedürftige Kinder bekam einen eigenen Stellenwert. Betroffene vernetzten sich ganz im Sinne des Programms weiter auch selbstständig. Die Gleichstellungsbeauftragte bot von Januar bis September 2026 monatliche thematisch fokussierte Treffen an und machte ihren Schwerpunkt für Gleichstellung geschäftsstellenweit unter anderem durch Rundbriefe und Kurzbeiträge auf der Betriebsversammlung öffentlich; sie versendete regelmäßig Informationen rund um das Thema Pflege. Betroffene und Nichtbetroffene, Teams und Führungskräfte wurden so für die Thematik Pflege und Beruf sensibilisiert. Die Maßnahmen tragen insgesamt dazu bei, Pflegeverantwortung als Bestandteil der Arbeitsrealität sichtbar zu machen und Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu unterstützen.

★ Informations-, Beratungs- und Sensibilisierungsangebote zu Inklusion und Teilhabe

Die DFG entwickelt ihre Informations-, Beratungs- und Sensibilisierungsangebote zur Förderung einer inklusiven Organisationskultur kontinuierlich weiter. Ziel ist es, Barrieren abzubauen, Teilhabe zu stärken und Beschäftigte sowie Führungskräfte für unterschiedliche individuelle Voraussetzungen und Lebensrealitäten zu sensibilisieren.

Hierzu zählen Informations- und Austauschformate zu Inklusion, Behinderung, chronischen und psychischen Erkrankungen sowie Neurodiversität. Ergänzend werden digitale Informationsangebote sowie Beratungsangebote zu Nachteilsausgleichen, barrierefreier Arbeitsplatzgestaltung und individuellen Unterstützungsmöglichkeiten bereitgestellt.

Die Angebote werden in enger Zusammenarbeit zwischen dem Inklusionsbeauftragten, dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement, der Schwerbehindertenvertretung sowie weiteren internen und externen Partnern kontinuierlich weiterentwickelt. Damit unterstützen sie zugleich chancengerechte Rahmenbedingungen für berufliche Teilhabe und Entwicklung.

★ Informations- und Sensibilisierungsangebote zu Frauengesundheit und Lebensphasen

Die DFG entwickelt ihre gesundheits- und lebensphasenorientierten Angebote kontinuierlich weiter und greift dabei Themen auf, die insbesondere für die berufliche Teilhabe von Frauen von Bedeutung sind.

Ziel der Angebote ist es, gesundheitliche Themen zu enttabuisieren, Wissen bereitzustellen und ein gesundheitsförderliches sowie diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld zu stärken. Hierzu zählen Informations- und Austauschformate zu den Wechseljahren und zum zyklusorientierten Arbeiten, digitale Informationsangebote in der MyDFG sowie weitere Sensibilisierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte. Ergänzend wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz umgesetzt, beispielsweise die Bereitstellung kostenfreier Periodenartikel.

Die Angebote werden unter Einbindung interner und externer Expertise kontinuierlich weiterentwickelt und durch begleitende Informations- und Kommunikationsmaßnahmen unterstützt. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement und die Gleichstellungsbeauftragte arbeiten bei der Entwicklung und Umsetzung entsprechender Angebote zusammen.

C. Struktur- und prozessbezogene Maßnahmen

Die Maßnahmen dienen der Gestaltung chancengerechter organisatorischer Rahmenbedingungen und diskriminierungsarmer Verfahren.

• **Gendergerechte Sprache und diversitätssensible Kommunikation**

Die DFG fördert eine gendergerechte, inklusive und diversitätssensible Kommunikation in internen und externen Regelwerken, Dokumenten, Veröffentlichungen sowie digitalen Anwendungen. Sprachliche und kommunikative Standards werden kontinuierlich weiterentwickelt, um Chancengleichheit sichtbar zu machen und eine diskriminierungssensible Ansprache aller Zielgruppen zu gewährleisten.

• **Diskriminierungsfreie Auswahlverfahren**

Auswahlverfahren werden diskriminierungsfrei und chancengleich durchgeführt. Unzulässige Fragen etwa nach dem Personenstand, einer Schwangerschaft, einer Schwerbehinderung usw. werden nicht gestellt.

• **Bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Eignung**

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen und in Verfahren von beruflichem Aufstieg sollen Frauen bevorzugt berücksichtigt werden, sofern sie über dieselbe Qualifikation verfügen wie männliche Bewerber. Die Bevorzugung soll unterbleiben, wenn in der Person eines männlichen Mitbewerbers schützenswerte rechtliche Gründe dagegen bestehen. Sofern in einem Bereich Männer unterrepräsentiert sind, sollen sie im vorstehenden Sinne bevorzugt berücksichtigt werden.

• **Beschwerdestelle nach dem AGG**

Eine Beschwerdestelle zur Bearbeitung von Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde erfolgreich etabliert. Mit diesem Instrument haben alle Mitarbeiter*innen, die einen Verstoß gegen die Vorschriften des AGG anzeigen möchten, die Möglichkeit, sich in einem vertraulichen Rahmen an Kolleg*innen aus dem Personalbereich zu wenden.

▲ **Teilzeitfähigkeit von Positionen**

Die Prüfung der Teilzeitfähigkeit von Positionen ist fester Bestandteil des Ausschreibungsprozesses. Vor der Ausschreibung wird systematisch geprüft, ob eine Position in Teilzeit besetzt werden kann. Soweit eine Teilzeitbesetzung in Betracht kommt, werden Stellenausschreibungen konsequent um einen entsprechenden Hinweis ergänzt.

▲ Förderung und aktive Ansprache potenzieller Kandidatinnen

Die Begleitung und Entwicklung weiblicher Beschäftigter mit Führungsambitionen wurde als Führungsaufgabe gestärkt. Führungskräfte unterstützen potenzielle Kandidatinnen gezielt bei ihrer beruflichen Entwicklung, eröffnen Entwicklungsmöglichkeiten und sprechen sie bei der Besetzung vakanter Führungspositionen aktiv an, um sie zu einer Bewerbung zu ermutigen.

★ Strukturierte Identifikation potenzieller Führungskräfte

Die Weiterentwicklung strukturierter Verfahren zur Identifikation und Entwicklung potenzieller Führungskräfte wurde im Berichtszeitraum vorbereitet und als Handlungsfeld für den kommenden Geltungszeitraum verankert.

• Verbot von Benachteiligungen

Teilzeitbeschäftigungen, Schwangerschaften, schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote oder Beurlaubungen wegen Familien- oder Pflegeaufgaben beeinträchtigen die Einstellung sowie die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht und wirken sich nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen aus.

• Qualifikation von Bewerber*innen

Die Qualifikation einer*eines Bewerber*in wird anhand der Anforderungen und des Qualifikationsprofils des zu besetzenden Arbeitsplatzes ermittelt. Die Dauer der Beschäftigung und der Zeitpunkt der letzten Höhergruppierung oder Beförderung von Bewerber*innen werden nur insoweit berücksichtigt, wie sie für die Qualifikation für den betreffenden Arbeitsplatz von Bedeutung sind. Unzulässige Kriterien, wie zum Beispiel die Dauer der Wahrnehmung von Familienaufgaben usw., sind nicht Teil der Bewertung.

D. Kultur- und biasbezogene Maßnahmen

Die Maßnahmen unterstützen die Weiterentwicklung einer chancengleichheitsorientierten Organisations- und Führungskultur. Sie fördern die Reflexion unbewusster Denkmuster und Entscheidungsmechanismen, stärken psychologische Sicherheit und tragen dazu bei, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem unterschiedliche Perspektiven, Bedürfnisse und mögliche Barrieren offen angesprochen werden können.

★ Sensibilisierung von Führungskräften für Chancengleichheit und Diversität

Im Berichtszeitraum wurden Führungskräfte durch Qualifizierungs- und Sensibilisierungsangebote für Chancengleichheit, Diversität sowie unbewusste Biases sensibilisiert. Hierzu zählen insbesondere die verpflichtende Workshopreihe „Gesunde Führung“, das Modul „Sensibilisierung

für Chancengleichheit“ in der Workshopreihe „Führungsprofession“ für neue Führungskräfte sowie E-Learning-Angebote zu Diversität und unbewussten Biases. Die Angebote wurden schrittweise um Themen wie inklusive Führung, psychologische Sicherheit sowie den professionellen Umgang mit unterschiedlichen individuellen Bedarfen, Behinderungen, chronischen oder psychischen Erkrankungen und Neurodiversität erweitert. Sie unterstützen Führungskräfte dabei, Rollenbilder, unbewusste Vorurteile und Entscheidungslogiken zu reflektieren und eine Arbeitskultur zu fördern, in der unterschiedliche Perspektiven wertgeschätzt und individuelle Potenziale bestmöglich genutzt werden können.

★ Verankerung von Gleichstellung als Führungsaufgabe

Chancengleichheit wurde im Berichtszeitraum systematisch in bestehende Führungs- und Personalentwicklungsprozesse integriert. Hierzu zählen insbesondere die Verankerung von Chancengleichheit als Führungsaufgabe sowie Reflexionsfragen im Jahresgespräch und im Kompetenz- und Entwicklungsgespräch.

▲ Sichtbarmachung vereinbarkeitsorientierter Führung

Die Darstellung von Führungskräften, die Vereinbarkeit erfolgreich leben, wurde gezielt gefördert, um entsprechende Rollenbilder innerhalb der Organisation sichtbar zu machen.

▲ Weiterentwicklung der Sensibilisierung von Auswahlgremien

Die bereits etablierte Sensibilisierung von Auswahlgremien wurde im Berichtszeitraum weiterentwickelt und systematisiert. Ergänzend zur persönlichen Begleitung der Auswahlverfahren durch das Personalmanagement werden Chancengleichheitsaspekte durch vorbereitende Hinweise noch stärker in den Auswahlprozess eingebunden.

E. Vereinbarkeits- und carebezogene Maßnahmen

Die Maßnahmen dienen der Förderung vereinbarkeitsorientierter Arbeitsbedingungen sowie der Unterstützung unterschiedlicher Lebens- und Care-Konstellationen. Sie tragen dazu bei, chancengerechte Rahmenbedingungen zu schaffen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten unabhängig von familiären Sorgeverantwortungen zu ermöglichen. Seit 2001 entwickelt die DFG diese Maßnahmen kontinuierlich im Rahmen des audit berufundfamilie weiter, dessen Entwicklungsziele den strategischen Rahmen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege bilden.

● Weiterentwicklung vereinbarkeitsorientierter Organisationsstrukturen im Rahmen des audit berufundfamilie

Das audit berufundfamilie bildet den strategischen Rahmen für die kontinuierliche Weiterentwicklung vereinbarkeitsorientierter Organisations- und Arbeitsstrukturen. Hierzu zählen insbesondere Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort, zur Unterstützung

unterschiedlicher familiärer Lebenslagen sowie zur Stärkung einer vereinbarkeitsorientierten Organisations- und Führungskultur.

▲ Im Zeitraum 2022–2026 wurde insbesondere die strategische Berücksichtigung von Care-Arbeit und Pflegeverantwortung weiter ausgebaut.

• Flexible Arbeitszeiten

In der Geschäftsstelle der DFG herrscht eine Rahmenarbeitszeit zwischen 6 Uhr und 21 Uhr. Alle Beschäftigten profitieren dabei von flexiblen Möglichkeiten der täglichen Arbeitszeitgestaltung, des Überstundenabbaus durch freie Zeit bzw. der Inanspruchnahme von Gleittagen, um Beruf und Familie im Alltag flexibel zu gestalten.

• Individuelle Teilzeitmodelle

Die Beschäftigten der DFG können ihre Arbeitsleistung auch in Teilzeit erbringen. 2025 lag die Teilzeitquote bei 33,6 Prozent (Stichtag: 31.12.2025). Die DFG ist bestrebt, den individuellen Wünschen nach Teilzeitarbeit sowohl hinsichtlich der Arbeitszeit als auch ihrer Verteilung auf die Wochenarbeitszeit nachzukommen. So kann je nach Modell an unterschiedlich vielen Tagen der Woche mit ganz unterschiedlicher Sollarbeitszeit gearbeitet werden.

• Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten in der DFG trägt dazu bei, die Vereinbarkeit der Arbeitstätigkeit und der individuellen Lebensgestaltung zu verbessern, individuellen Wünschen nach mehr Flexibilität gerecht zu werden und ein hohes Maß an Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen zu gewährleisten. Dies führt im Rahmen bestimmter Regeln zu mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten. Darüber hinaus ist es das Ziel, die Integration von Beschäftigten mit Behinderung und/oder sonstigen gesundheitlichen Einschränkungen ins Arbeitsleben zu erleichtern und deren Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern. Flexible Arbeitsformen leisten zugleich einen Beitrag zur Inklusion, indem sie Beschäftigten mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen oder anderen individuellen Bedarfen eine an ihre persönliche Situation angepasste Arbeitsgestaltung ermöglichen und damit die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben unterstützen.

Im Jahr 2019 (mit Aktualisierungen in 2021) wurde mit dem Betriebsrat eine neue Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die die Möglichkeit von bis zu drei Tagen mobiler Arbeit bei mindestens zwei Tagen Präsenz in der Geschäftsstelle vorsieht.

Das hybride Arbeiten, also die Kombination aus mobiler Arbeit und der Arbeit in der DFG-Geschäftsstelle, ist die Arbeitsform der Wahl. Das Arbeiten ist komplett ortsungebunden möglich, gleichzeitig bleibt die DFG-Geschäftsstelle ein Ort der Begegnung und Umschlagplatz für Ideen.

▲ Weiterentwicklung vereinbarkeitsorientierter Arbeitsmodelle

Im Berichtszeitraum wurden die bestehenden Arbeitszeit-, Teilzeit- und Arbeitsortmodelle weiterentwickelt, um unterschiedliche Lebenssituationen und Vereinbarkeitsbedarfe stärker zu berücksichtigen. Hierzu zählen insbesondere individuelle Vereinbarungen zum Aufgabenzuschnitt bei Teilzeitbeschäftigung sowie eine an den jeweiligen Beschäftigungsumfang angepasste Aufgabenverteilung.

Auch die Wahrnehmung von Führungsverantwortung in Teilzeit wird unterstützt. Hierfür können – soweit dies mit den jeweiligen Aufgaben und organisatorischen Rahmenbedingungen vereinbar ist – unterschiedliche Ausgestaltungen geprüft werden, beispielsweise eine angepasste Aufgabenverteilung oder Formen geteilter Führungsverantwortung wie Jobsharing. Die Maßnahmen tragen dazu bei, strukturelle Hürden beim Zugang zu Führungsverantwortung abzubauen und die Vereinbarkeit von Führungsaufgaben mit unterschiedlichen Lebensrealitäten zu verbessern.

• Unterstützung bei Schwangerschaft, Elternzeit, Wiedereinstieg und Keep-in-touch

Beschäftigte werden zu Themen rund um Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg beraten und über die damit verbundenen organisatorischen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen informiert. Ergänzend besteht ein Keep-in-touch-Programm, das den Kontakt zur DFG während familienbedingter Auszeiten aufrechterhält und den Wiedereinstieg unterstützt. Darüber hinaus informiert die DFG über weitere Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

• Kinderbetreuungsangebote durch Belegplätze in der Kindertagesstätte „Buntes Rabenhäuschen/Rheinaupänz“

Die DFG stellt seit 2003 Belegplätze in der Kindertagesstätte „Rheinaupänz“ des Johanniter-Krankenhauses in Bonn zur Verfügung. Das Angebot unterstützt Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ermöglicht eine durchgängige Kinderbetreuung bis zum Schuleintritt. Die Vergabe der Plätze erfolgt jährlich über eine DFG-interne Vergabekommission.

• Unterstützung bei Pflege- und Care-Verantwortung

Die DFG unterstützt Beschäftigte mit Pflege- und Care-Verantwortung durch umfassende Beratungs-, Informations- und Vermittlungsangebote. Hierzu gehören verlässliche interne Strukturen, der Zugang zu externen Beratungsleistungen sowie Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.

Ergänzend stehen unter anderem der **pme Familienservice** sowie Angebote der **Sozialberatung** zur Verfügung. Ziel ist es, Beschäftigte in unterschiedlichen Lebenssituationen frühzeitig zu unterstützen und die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Verantwortung zu erleichtern.

★ Weiterentwicklung vereinbarkeitsorientierter Unterstützungsangebote

Im Berichtszeitraum wurden die Unterstützungsangebote für Beschäftigte mit Pflege- und Care-Verantwortung gezielt ausgebaut und als eigenständiger Schwerpunkt der Vereinbarkeitsarbeit etabliert. Hierzu zählen insbesondere der Ausbau der Kooperationen mit externen Beratungs- und Unterstützungsstellen, die Weiterentwicklung des DFG-internen Pflegenetzwerks sowie die Erweiterung digitaler Informations- und Unterstützungsangebote in der MyDFG.

Darüber hinaus wurden lebensphasenorientierte Gesundheitsangebote aufgebaut und die Zusammenarbeit zwischen Personalentwicklung, Betrieblichem Gesundheitsmanagement und Gleichstellungsbeauftragter bei der Entwicklung und Umsetzung vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen weiter intensiviert.

Auch die Unterstützungs- und Beratungsstrukturen zur Förderung von Inklusion und Teilhabe wurden weiterentwickelt. Mit der neu geschaffenen Funktion des*der Inklusionsbeauftragten wurden die organisationsinternen Strukturen zur Förderung von Inklusion und Teilhabe gezielt gestärkt. In dieser Funktion wurden zugleich die bereits bestehenden Aufgaben des*der BEM-Beauftragten gebündelt. Durch die Verbindung von Inklusions- und BEM-Aufgaben können unterschiedliche individuelle Unterstützungsbedarfe stärker gemeinsam in den Blick genommen und entsprechende Beratungs- und Unterstützungsangebote systematisch weiterentwickelt werden.

★ Lebensphasenorientierte Gesundheitsangebote

Im Berichtszeitraum wurden gesundheits- und vereinbarkeitsorientierte Angebote aufgebaut, die Beschäftigte in unterschiedlichen Lebensphasen unterstützen und insbesondere frauenspezifische Gesundheitsthemen stärker in den Blick nehmen. Ziel ist es, gesundheitliche Themen zu enttabuisieren, Wissen bereitzustellen und ein gesundheitsförderliches sowie diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld zu fördern.

Hierzu zählen unter anderem Informations- und Austauschangebote zu den Wechseljahren, Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, wie beispielsweise die Bereitstellung kostenfreier Periodenartikel, sowie thematische Schwerpunkte im Rahmen des Gesundheitsmonats.

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