



# **Gleichstellungsplan der DFG**

2022–2025

**Deutsche Forschungsgemeinschaft e.V.**

Kennedyallee 40 · 53175 Bonn  
Postanschrift: 53170 Bonn  
Telefon: +49 228 885-1  
Telefax: +49 228 885-2777  
postmaster@dfg.de  
www.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 2022**

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

Stand: 19.07.2022

# Inhaltsverzeichnis

<b>I. Vorwort</b> .....	<b>4</b>
<b>II. Geltungsbereich</b> .....	<b>6</b>
<b>III. Verhältnis GEP/Gleichstellungsgrundsätze</b> .....	<b>6</b>
<b>IV. Bestandsaufnahme</b> .....	<b>6</b>
1. Maßnahmen aus den Gleichstellungsgrundsätzen .....	7
2. Sonstige Maßnahmen.....	10
3. Zahlen, Daten, Fakten .....	12
<b>V. Ziele/Kaskaden</b> .....	<b>15</b>
<b>VI. Maßnahmen zur Umsetzung des Ziels</b> .....	<b>16</b>
<b>VII. Zeit-Maßnahmen-Planung/Controlling</b> .....	<b>18</b>
<b>VIII. Evaluation</b> .....	<b>18</b>
<b>IX. Ausblick</b> .....	<b>18</b>
<b>X. Inkrafttreten</b> .....	<b>19</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>20</b>

## I. Vorwort

### Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die DFG nimmt das Thema Gleichstellung sehr ernst und widmet sich diesem bereits seit vielen Jahren intensiv. Wir haben daher innerhalb der Geschäftsstelle in den letzten Jahren durch zahlreiche Maßnahmen insbesondere zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereits sehr viel erreicht. So haben wir die Rahmenbedingungen geschaffen, die Sie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie benötigen, und damit einhergehende berufliche, einkommens- oder rentenbezogene Nachteile aufgefangen. Diesen Weg möchten wir weitergehen und Diversität und Chancengleichheit in der DFG kontinuierlich weiterentwickeln und proaktiv gestalten.

Obwohl die Geschäftsstelle bereits ein sehr hohes Niveau an Chancengleichheit erzielt hat und zu zwei Dritteln aus weiblichen Beschäftigten besteht, spiegelt sich dieses Verhältnis noch nicht in den Führungspositionen wider. Hier haben wir Handlungsbedarf identifiziert. Dieser Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan, GEP) hat daher in erster Linie das Ziel, den Anteil der Frauen in Führungspositionen durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen, um das verzeichnete Geschlechterungleichgewicht und sich daraus ergebende Benachteiligungen stetig zu reduzieren. Perspektivisch wollen wir auch weiteren Vielfältigkeitsdimensionen noch mehr Beachtung schenken.

Die Politik hat in diesem Kontext in der Vergangenheit durch entsprechende Gesetze und daraus resultierende Maßnahmen erste wichtige Schritte unternommen. Uns ist aber bewusst, dass es entscheidend auf die Verantwortung Einzelner ankommt, sich des Themas anzunehmen und Chancengleichheit aktiv zu leben. In der DFG übernehmen wir diese Verantwortung und haben uns deswegen auf Vorstandsebene dazu entschieden, die bislang erfolgte Gleichstellungsarbeit nunmehr in einen Gleichstellungsplan zu überführen und damit die Verbindlichkeit aller geltenden Regeln festzulegen, einzufordern, fortlaufend nachzuhalten und somit eine kontinuierliche Weiterentwicklung von Chancengleichheit zu erreichen. Aus diesem Grund wird die Förderung von Chancengleichheit auf allen Ebenen ausdrücklich als Maßnahme für Führungskräfte in der DFG-Geschäftsstelle aufgeführt.

Im Verhältnis zu den von ihr geförderten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hat die DFG durch zahlreiche Maßnahmen in ihren Förderverfahren, die Vereinbarung von Zielwerten für Frauenanteile in Gremien und bei Begutachtungen sowie insbesondere durch die erfolgreiche Etablierung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FOG)“ bereits sehr effiziente Mechanismen etabliert, die in der Wissenschaft große Beachtung, Akzeptanz und Resonanz gefunden haben. Die den FOG zugrunde liegenden Gedanken und Ziele nimmt sich der Vorstand der DFG auch im Innenverhältnis für die Beschäftigten der Geschäftsstelle zum Vorbild.

Ich freue mich sehr über den vorliegenden Gleichstellungsplan für unsere Geschäftsstelle. Lassen Sie uns diesen gemeinsam zum Anlass nehmen, um das Thema Chancengleichheit intensiv und gewinnbringend für alle umzusetzen.

Ihre



**Dr. Heide Ahrens**

Generalsekretärin der DFG

## 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 Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 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 entwickelt diese Gleichstellungsgrundsätze 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. Die entsprechende Auswertung ist unter Ziffer V. 1. abgebildet.

## IV. Bestandsaufnahme

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein gesellschaftliches Anliegen und kein individuelles Problem. Dies hat sich die DFG bereits seit Langem auf die Fahnen geschrieben: Sie betreibt eine familienbewusste Personalpolitik und arbeitet kontinuierlich an einer tragfähigen Balance von Erwerbstätigkeit und Privatleben. Seit 2001 stellt sich die Geschäftsstelle der DFG im Rahmen des „audit berufundfamilie“, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, durchgängig Zertifizierungen im Kontext familienbewusster Personalpolitik und entwickelt sich so kontinuierlich weiter.

Die Bestandsaufnahme zeigt auf, welche Maßnahmen die DFG bereits erfolgreich eingeführt hat, und greift für die Auswertung auf die Daten aus dem Personal- und Sozialbericht 2021 sowie dem Gleichstellungsbericht 2021 zurück.

## 1. Maßnahmen aus den Gleichstellungsgrundsätzen

Die nachstehend aufgelisteten Maßnahmen sind Bestandteil der im Jahr 2017 verabschiedeten Gleichstellungsgrundsätze. Sie wurden zum größten Teil bereits erfolgreich etabliert. Im Zuge der Erstellung des GEP und der damit einhergehenden Evaluation der Gleichstellungsgrundsätze aus dem Jahr 2017 wurde jedoch erkannt, dass sie noch nicht vollständig umgesetzt sind bzw. nicht immer konsequent verfolgt werden. Mit der Verpflichtung auf den Gleichstellungsplan wird die noch konsequentere Umsetzung dieser Maßnahmen vorangetrieben und verfestigt.

### **Organisationale Maßnahmen**

#### a. Genderneutrale Sprache/Schriftverkehr

In der Geschäftsstelle wird die Gleichstellung der Geschlechter sowohl in allgemeinen Regelungen als auch in allen Veröffentlichungen konsequent zum Ausdruck gebracht. In der Geschäftsordnung wurden schon früh Regelungen für den diversitätssensiblen Sprachgebrauch in internen und externen Dokumenten aufgenommen, die für alle Beschäftigten verbindlich sind und kontinuierlich weiterentwickelt werden. Nach außen wurde kürzlich z. B. in der Satzungsnovelle von der gendergerechten Sprache größtmöglicher Gebrauch gemacht. Bei Softwaresystemen für externe Nutzerinnen und Nutzer, wie z. B. dem Bewerbungsmanagementsystem, wird darauf geachtet, dass es Wahlmöglichkeiten zur Anredeformel gibt.

#### b. Gleichstellungsbeauftragte

Die Geschäftsstelle der DFG verfügt über eine aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten gewählte Gleichstellungsbeauftragte, die zu 100 Prozent von ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit befreit ist. Die Stellvertreterin ist in Höhe von 25 Prozent von ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit befreit. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte weisungsfrei. Die Zentralabteilung und die Gleichstellungsbeauftragte arbeiten vertrauensvoll zusammen und unterstützen sich gegenseitig in ihren Anliegen. Insbesondere wird die Gleichstellungsbeauftragte umfassend über die für ihre Tätigkeit relevanten Angelegenheiten unterrichtet.

### **Maßnahmen zum genderfairen Personalmanagement**

#### c. Unzulässige Fragestellungen in Auswahlverfahren

Das Team Personalmanagement trägt in jedem Auswahlverfahren dafür Sorge, dass unzulässige Fragen (etwa nach dem Personenstand, einer Schwangerschaft usw.) nicht gestellt werden,

indem die Teilnehmenden insbesondere in vorbereitenden Gesprächen auf diese Punkte hingewiesen werden.

d. Bevorzugte Besetzung von Frauen 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.

e. Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern

Die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers 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 Bewerberinnen und Bewerbern werden nur insoweit berücksichtigt, wie sie für die Qualifikation für den betreffenden Arbeitsplatz von Bedeutung sind. Unzulässige Kriterien, wie z. B. die Dauer der Wahrnehmung von Familienaufgaben usw., sind nicht Teil der Bewertung.

f. Ermöglichung von Personalentwicklungsmaßnahmen für alle Beschäftigtengruppen

Die DFG verfügt über ein breit angelegtes internes Weiterbildungsangebot für alle Beschäftigtengruppen. Im Zuge der Umstellung vieler ganztägiger Präsenzveranstaltungen auf Onlineformate wurden die Formate angepasst, um zeitliche Entzerrung in der Wissensvermittlung zu gewährleisten. Die nunmehr halbtägigen Onlineveranstaltungen sind für Teilzeitkräfte leichter zugänglich.

g. 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.

## **Maßnahmen zur Gestaltung individueller Arbeitszeiten**

### **h. 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. die Inanspruchnahme von Gleittagen, um Beruf und Familie im Alltag flexibel zu gestalten.

### **i. Individuelle Teilzeitmodelle und -möglichkeiten**

Die Beschäftigten der DFG können ihre Arbeitsleistung auch in Teilzeit erbringen. 2021 lag die Teilzeitquote bei 27,3 Prozent (Stichtag: 31.12.2021). 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.

### **j. Mobile Arbeit**

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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. Aufgrund der in der Coronavirus-Pandemie gemachten positiven Erfahrungen 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, wird zukünftig die Arbeitsform der Wahl sein. Die Vision dabei ist, dass Arbeiten künftig grundsätzlich komplett ortsungebunden möglich sein soll und die DFG-Geschäftsstelle zugleich ein Ort der Begegnung und Umschlagplatz für Ideen bleibt.

## 2. Sonstige Maßnahmen

Neben den in den Gleichstellungsgrundsätzen verankerten Maßnahmen (siehe Ziffer IV. 1.) werden Beschäftigte der DFG mit weiteren familienbezogenen und organisationalen Maßnahmen der Geschäftsstelle bei der Vereinbarung beruflicher und familiärer Aufgaben unterstützt, die auf große Resonanz stoßen.

### **Familienbezogene Angebote für Mütter, Väter und pflegende Angehörige**

#### a. Schwangeren-, Väterberatung, Keep-in-touch-Programm

Die DFG informiert Schwangere und werdende Väter über Formalien rund um das Thema „Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit“ sowie über die verschiedenen Möglichkeiten, während der Elternzeit mit der DFG in Kontakt zu bleiben, und unterstützende Angebote des Arbeitgebers zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

#### b. Belegplätze in der Kindertagesstätte „Buntes Rabenhäuschen/Rheinaupänz“

Die Geschäftsstelle hat früh erkannt, dass sich Maßnahmen wie die Schaffung von Plätzen in Betriebskindertagesstätten zu einem handfesten Wettbewerbsvorteil der Zukunft entwickeln. Daher stellt die DFG bereits seit Herbst 2003 ein solches Kinderbetreuungsangebot in der Kindertagesstätte „Buntes Rabenhäuschen“, jetzt „Rheinaupänz“, des Johanniter-Krankenhauses in Bonn zur Verfügung. Es handelt sich dabei um insgesamt 30 Plätze in zwei Betreuungsgruppen: zehn Plätze für Kinder von null bis drei Jahren und 20 Plätze für Kinder von zwei bis sechs Jahren. Sie sollen gewährleisten, dass jedes Kind von seiner Aufnahme an bis zum Beginn der Schulzeit in der DFG-Kindertagesstätte verbleiben kann. Die Plätze werden einmal jährlich ausgeschrieben, die Besetzung erfolgt jeweils zum 1.8. des Jahres durch die DFG-interne Kommission für die Vergabe von Kitaplätzen.

#### c. Kooperation mit der Firma „pme Familienservice“

Beschäftigte erhalten in allen familiären Fragen (Kinderbetreuung, Pflege von Familienangehörigen usw.) Unterstützung vom „pme Familienservice“. Die Kosten für die Beratungs- und Vermittlungsleistungen des „pme Familienservice“ trägt der Arbeitgeber.

#### d. Sozialberatung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können darüber hinaus zum Thema Work-Life-Balance auf die Leistungen einer Sozialberatung zurückgreifen.

## **Unterstützende organisationale Angebote zur Stärkung der Vereinbarung beruflicher und familiärer Aufgaben**

### e. Beschwerdestelle nach dem AGG

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

### f. Coaching

Individuelles Coaching durch externe Beraterinnen und Berater ist ein Instrument der Personalentwicklung, das seit mehr als zehn 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als äußerst gewinnbringend geschätzt.

### g. Beratungsgespräch(e) zur Karriereplanung

Das Team der Personalentwicklung bietet interessierten Kolleginnen und Kollegen 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.

### 3. Zahlen, Daten, Fakten

Die dargelegte Personalstruktur der DFG beruht auf Stichtagsauswertungen zum 31.12. der vergangenen drei Jahre und stellt sich wie folgt dar:

**Tabelle 1: Geschlechterverteilung (absolut)**

<b>Geschlecht</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
männlich	286	294	307
weiblich	559	598	626
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>845</b>	<b>892</b>	<b>933</b>

**Tabelle 2: Geschlechterverteilung (relativ)**

<b>Geschlecht</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
männlich	34 %	33 %	33 %
weiblich	66 %	67 %	67 %
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Zum Stichtag 31.12.2021 waren von den 933 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der DFG 626 weiblich und 307 männlich.

Im Vergleich zu den Vorjahren (2019 und 2020) bleibt die Geschlechterverteilung 2021 konstant und beläuft sich auf circa zwei Drittel Frauen und ein Drittel Männer.

**Tabelle 3: Beschäftigte je Laufbahngruppe – Geschlechterverteilung (absolut)**

<b>Laufbahngruppe</b>	<b>2019</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>	
	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>
AT	25	22	24	26	24	27
hD	112	138	118	157	128	175
gD	55	159	63	161	66	158
mD	81	231	76	244	76	256
eD	13	9	13	10	13	10
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>286</b>	<b>559</b>	<b>294</b>	<b>598</b>	<b>307</b>	<b>626</b>

Zum Stichtag 31.12.2021 umfasste der Anteil der Laufbahngruppen des AT und hD über alle Beschäftigten hinweg (männlich und weiblich) 354 Mitarbeitende. Das sind circa 38 Prozent der Gesamtbeschäftigten der DFG (354 von 933).

**Tabelle 4: Beschäftigte je Laufbahngruppe – Geschlechterverteilung (relativ zur jeweiligen Laufbahngruppe)**

Laufbahngruppe	2019		2020		2021	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
AT	53 %	47 %	48 %	52 %	47 %	53 %
hD	45 %	55 %	43 %	57 %	42 %	58 %
gD	26 %	74 %	28 %	72 %	29 %	71 %
mD	26 %	74 %	24 %	76 %	23 %	77 %
eD	59 %	41 %	57 %	43 %	57 %	43 %
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>34 %</b>	<b>66 %</b>	<b>33 %</b>	<b>67 %</b>	<b>33 %</b>	<b>67 %</b>

Wird die absolute Verteilung betrachtet, sind im mittleren und gehobenen Dienst deutlich mehr Stellen von Frauen (mD: 77 %; gD: 71 %) als von Männern (mD: 23 %; gD: 29 %) besetzt.

Im AT ist die Geschlechterverteilung bei den Beschäftigten mit einem Frauenanteil von 53 Prozent und einem Männeranteil von 47 Prozent ausgeglichener. Gleiches gilt für den hD mit einem Frauenanteil von 58 Prozent und einem Männeranteil von 42 Prozent.

Im eD überwiegt der Männeranteil mit 53 Prozent leicht.

**Tabelle 5: Führungskräfte<sup>1</sup> – Geschlechterverteilung im Jahresvergleich (absolut)**

Laufbahngruppe	2019 <sup>2</sup>		2020 <sup>2</sup>		2021 <sup>3</sup>	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
AL	2	2	2	2	2	2
GL	15	8	15	8	16	10
TL	43	36	42	37	42	40
SGL	17	12	16	15	18	14
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>77</b>	<b>58</b>	<b>75</b>	<b>62</b>	<b>78</b>	<b>66</b>

<sup>1</sup> Führungskräfte werden bei mehreren Zuordnungen einmalig zur höchsten Leitungsfunktion gezählt.

<sup>2</sup> Datengrundlage ist der Personal- und Sozialbericht 2020, in dem die Leitungen des Büros in Berlin, des Chinesisch-Deutschen Zentrums (CDZ) und der Auslandsbüroleitungen in der Gruppenleitung nicht berücksichtigt wurden.

<sup>3</sup> Die Leitung des Büros in Berlin sowie des CDZ werden 2021 in der Gruppenleitung berücksichtigt. Auslandsbüroleitungen werden nicht berücksichtigt.

25 Prozent aller männlich Beschäftigten (78 von 307) sind in einer Führungsposition. Demgegenüber sind 11 Prozent (66 von 626) der Frauen in einer Führungsfunktion.

Dennoch ist zu beobachten, dass die absolute Anzahl von Frauen in Führungspositionen in den Jahren 2019 bis 2021 angestiegen ist (2019: 58; 2021: 66).

**Tabelle 6: Führungskräfte – Geschlechterverteilung im Jahresvergleich (relativ)**

Laufbahngruppe	2019 <sup>2</sup>		2020 <sup>2</sup>		2021 <sup>3</sup>	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
AL	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %
GL	65 %	35 %	65 %	35 %	62 %	38 %
TL	54 %	46 %	53 %	47 %	51 %	49 %
SGL	59 %	41 %	52 %	48 %	56 %	44 %
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>57 %</b>	<b>43 %</b>	<b>55 %</b>	<b>45 %</b>	<b>54 %</b>	<b>46 %</b>

Über alle Führungshierarchien dominiert der Männeranteil mit 54 Prozent den Frauenanteil mit 46 Prozent.

Grundsätzlich ist die Geschlechterverteilung in den Führungsfunktionen auf AL-, TL- und SGL-Ebene nahezu ausgeglichen (AL: 50 %/50 %; TL: 51 %/49 %; SGL: 56 %/44 %). Lediglich auf der GL-Ebene liegt der Anteil an männlichen Beschäftigten (62 %) deutlich über dem der weiblich Beschäftigten (38 %). Auf der Ebene der Teamleitungen liegt der Frauenanteil bei 49 Prozent (40 von 82).

**Tabelle 7: Führungskräfte – Aufschlüsselung nach Voll- und Teilzeit in 2021**

	männlich	weiblich
<b>Teilzeit</b>	4	21
<b>Vollzeit</b>	74	45
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>78</b>	<b>66</b>

Unter Teilzeitarbeit fallen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die weniger als 100 Prozent beschäftigt sind. Wird nur der Teilzeitanteil in den Führungsfunktionen (AL, GL, TL, SGL) betrachtet, so befinden sich im Jahr 2021 17 Prozent der Führungskräfte (25 von 144) in Teilzeit. Unter den 25 Teilzeitbeschäftigten sind 16 Prozent männlich (4) und 84 Prozent weiblich (21).

Auf Ebene der Gruppenleitungen liegt der Frauenanteil bei 38 Prozent. Von den insgesamt 26 Führungskräften auf der Ebene der Gruppenleitung arbeiten alle in Vollzeit.

Auf Abteilungsleitungsebene ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen. Die beiden Vorstandspositionen sind mit Frauen in Vollzeitbeschäftigung besetzt. Dies gilt gleichermaßen für die zwei Abteilungsleiterinnen.

## V. Ziele/Kaskaden

Der Frauenanteil in Führungspositionen soll erhöht werden, soweit dieser in der jeweiligen Hierarchieebene unterrepräsentiert ist. Dabei wird auch die jeweils darunter liegende Hierarchieebene in die Betrachtung mit der Maßgabe einbezogen, dass der Anteil auf der unteren Ebene sich nicht im Verhältnis 1:1 auf der darüber liegenden Ebene widerspiegeln muss. Vielmehr werden Abweichungen bis zu 10 Prozent nach oben oder nach unten toleriert.

Der Erfolg von Gleichstellung zeigt sich im Ergebnis vor allem daran, ob Frauen und Männer auf den jeweiligen Karrierestufen in einem Gleichgewicht zueinander vertreten sind.

Mit Blick auf die Herleitung der anteiligen Repräsentanz von Männern und Frauen für die in der DFG etablierten Karrierestufen bedeutet dies Folgendes: Bei den Teamleitungen ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen. Es gibt 40 weibliche und 42 männliche Teamleitungen in der Geschäftsstelle (vgl. Tabelle 5: „Führungskräfte – Geschlechterverteilung im Jahresvergleich (absolut)“), sodass für die DFG in diesem Bereich derzeit kein Handlungsbedarf besteht. Vielmehr zeigen die Zahlen, dass sich in den letzten Jahren bereits erfolgreich ein Kulturwandel vollzogen hat und mittlerweile nur noch einzelfallspezifisch Optimierungen erforderlich sind.

Die Positionen der Gruppenleitungen sind mit zehn Frauen und 16 Männern besetzt. Es besteht mithin eine Diskrepanz im Hinblick auf die Geschlechterverteilung, aufgrund derer Handlungsbedarf identifiziert wurde. Diesem soll anhand der aufgeführten Maßnahmen schnellstmöglich nachgekommen werden; allerdings unterliegt er gewissen nicht beeinflussbaren Limitierungen: So sind die Handlungsmöglichkeiten nicht zuletzt deshalb begrenzt, weil bis zum Jahr 2025 nur eine Gruppenleitung altersbedingt ausscheiden wird und zum jetzigen Zeitpunkt nicht mit der Aufstockung weiterer Gruppenleitungspositionen zu rechnen ist.

In diesem Kontext ist jedoch zu erwähnen, dass der Frauenanteil auf Gruppenleitungsebene in den letzten zwei Jahren stetig erhöht wurde (vgl. Tabelle 5: „Führungskräfte – Geschlechterverteilung im Jahresvergleich (absolut)“). Dies konnte zwar noch nicht zu dem gewünschten Gleichgewicht führen, zeigt aber, wie achtsam und gewinnbringend die aktive Gleichstellung auch in Führungspositionen bereits gelebt wird.

Bei den Sachgebietsleitungen erfolgt wegen des sehr hohen fachlichen Aufgabenanteils die Eingruppierung ausschließlich aufgrund der übertragenen Sachaufgaben. Daher sind Sachgebietsleitungen in der DFG in allen Laufbahngruppen vertreten. Die Einführung von Sachgebieten in den Teams ist abhängig von den Voraussetzungen im jeweiligen Team und kann daher nicht standardisiert werden. Es gibt keine Vergleichsgröße untereinander, sondern es muss der jeweilige Einzelfall betrachtet werden.

## **VI. Maßnahmen zur Umsetzung des Ziels**

Um das gesetzte Ziel zu erreichen, wird die DFG zusätzlich zu den bereits bestehenden Maßnahmen (siehe Ziffern IV. 1. und IV. 2.) das folgende Maßnahmenbündel umsetzen:

### **1. Förderung und gezieltes Recruiting potentieller Kandidatinnen als Führungsaufgabe**

Die Begleitung und Entwicklung von weiblichen Führungskräften in allen Karrierestufen wird als Führungsaufgabe verankert. Dies umfasst, dass es Führungskräfte als ihre Aufgabe ansehen, Frauen z. B. Zugang zu Personen zu ermöglichen, die ihre Karriere voranbringen, und ihnen Anlässe und Gelegenheiten bieten, die karriereförderlich sind. Bei der Besetzung vakanter Führungspositionen gehen die Führungskräfte gezielt auf potenziell geeignete Kandidatinnen zu und ermutigen diese zur Bewerbung.

### **2. Aufnahme eines Hinweises in Stellenausschreibungen zu Besetzungsmöglichkeiten in Teilzeit**

Stellenausschreibungen sowohl für Führungspositionen als auch für Fachaufgaben erhalten konsequent den Hinweis, dass die Stelle auch in Teilzeit besetzt werden kann. Für Führungspositionen erfolgt zudem der Hinweis auf das Konzept des Jobsharings, das die DFG Frauen in Teilzeit anbietet, um Führungspositionen für sie trotz der Stundenreduzierung attraktiv und realisierbar zu machen.

### **3. Sensibilisierung des Auswahlgremiums in Führungskräfteauswahlverfahren**

In jeder Vor- und Nachbesprechung eines Führungskräfteauswahlverfahrens sensibilisieren die Kolleginnen und Kollegen aus der Gruppe PRO sowie die Gleichstellungsbeauftragte das Auswahlgremium, dass Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt ausgewählt werden müssen.

### **4. Weitere Optimierung der bedarfsorientierten Arbeitszeitmodelle**

Beschäftigte und Arbeitgeber treten rechtzeitig in einen Austausch, wenn sich eine Anpassung individueller Arbeitszeitmodelle abzeichnet. Dabei haben beide Seiten die gegenseitigen

Interessen (kurzfristige Handlungsoptionen aufseiten der Beschäftigten, hohe Planungssicherheit aufseiten des Arbeitgebers) im Blick und nehmen auf diese Rücksicht. In persönlichen Notlagen oder Ausnahmesituationen sollen kurzfristige Arbeitszeiterhöhungen und -reduzierungen auf Wunsch der Beschäftigten schnellstmöglich umgesetzt werden.

#### **5. Sensibilisierung der Führungskräfte für Gleichstellung**

Es werden Angebote für Führungskräfte geschaffen, in denen das eigene Verhalten und die Einstellung zu Gleichstellungsfragen reflektiert werden. Durch diese Form der Sensibilisierungs- und Trainingsmaßnahmen werden unbewusste Vorurteile und Stereotype aufgegriffen und angegangen. Dies zählt ebenfalls auf die Erhöhung der Genderkompetenz bei Führungskräften ein. Zusätzlich werden Vereinbarkeitsangebote aktiv durch die Führungskräfte an die Beschäftigten kommuniziert, gemeinsam mit dem Appell, diese für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu nutzen.

#### **6. Mentoring für weibliche Führungskräfte in allen Karrierestufen**

Weiblichen Führungskräften werden erfahrene Kolleginnen aus der Geschäftsstelle in Führungspositionen als Mentorinnen zur Seite gestellt. Diese beraten und unterstützen sie auf Vertrauensbasis.

#### **7. Ausweitung und Optimierung der Rahmenbedingungen für Führungs- und Fachkräfte in Teilzeit**

Entscheiden sich Beschäftigte für eine Teilzeitbeschäftigung, soll sich die Arbeitszeitreduzierung auch im tatsächlichen Arbeitsvolumen widerspiegeln. Zu diesem Zweck sollen in Abstimmung mit der Führungskraft der teilzeitbeschäftigten Person individuelle, verbindliche Absprachen mit Blick auf den zu realisierenden Aufgabenzuschnitt getroffen werden, um das Arbeitsvolumen entsprechend anzupassen. Es können z. B. Umverteilungen von fachlichen Aufgaben erfolgen und/oder vermehrt Priorisierungen vorgenommen werden. Das Jobsharing, das bereits in manchen Bereichen gelebt wird, kann, wo es sich einzelfallspezifisch anbietet, ausgeweitet werden. Die Führungskraft soll im Bewerbungsgespräch explizit den Aufgabenzuschnitt erörtern, um einen realistischen Blick zu vermitteln.

#### **8. Kollegiale Beratung von Frauen in Führungspositionen**

Beruflich gleichgestellte Kolleginnen mit Führungsaufgaben sollen sich gegenseitig mittels der Coaching-Methode „Kollegiale Fallberatung“ in der Bewältigung von betrieblichen Fragen und Problemen unterstützen. Die in den Treffen behandelten Fälle sind vertraulich.

### **9. Netzwerkangebote für weibliche Führungskräfte**

Weibliche Führungskräfte werden altersübergreifend eingeladen, ihre Netzwerke auf- und auszubauen sowie sie zu pflegen. Diese Netzwerke dienen einem persönlichen Austausch bei regelmäßigen Treffen, können aber auch für (Online-)Vorträge, Tagungen mit unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten oder fürs Mentoring genutzt werden.

### **10. Sichtbar machen / Bewerben von Vereinbarkeitsmaßnahmen**

Die DFG wird im Internet und im Intranet Frauen in Führungspositionen vorstellen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Führungsalltag leben, bspw. mittels O-Tönen von erfahrenen Frauen in Führungspositionen. Zusätzlich werden die Maßnahmen zur Frauenförderung gebündelt auf den MyDFG-Seiten der Personalentwicklung veröffentlicht. Des Weiteren ist der Gleichstellungsplan für alle Interessierten unter [www.dfg.de](http://www.dfg.de) einsehbar.

## **VII. Zeit-Maßnahmen-Planung/Controlling**

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 überwacht die Umsetzung der Maßnahmen, hält diese nach und berichtet an PRO.

## **VIII. Evaluation**

Nach zwei Jahren wird ein erstes Zwischenfazit gezogen. Die abschließende Evaluation zur Erreichung der Ziele aus diesem Gleichstellungsplan erfolgt in einem Turnus von vier Jahren. Das heißt, in den Gleichstellungsplan für die Jahre 2026 bis 2029 wird die Evaluation aus dem hier vorliegenden Gleichstellungsplan integriert.

## **IX. Ausblick**

Mit diesem Papier hat die DFG ihren ersten Gleichstellungsplan etabliert und knüpft damit an die Verfahrensordnung für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Geschäftsstelle der DFG (2007) und die Gleichstellungsgrundsätze (2017) an. Durch das im Gleichstellungsplan

definierte Ziel, die Frauenquote in Führungspositionen zu erhöhen, leistet sie einen weiteren essenziellen Schritt in Richtung Gleichstellung.

Mit Blick auf die Besetzung von Gruppenleitungspositionen, die, wie zuvor dargestellt, in aller Regel nur durch altersbedingte Austritte bzw. andere Formen der Fluktuation umgesetzt werden kann, soll nicht nur die aktuelle, sondern insbesondere auch die nächste GEP-Periode verstärkt in den Blick genommen werden.

Ebenfalls soll in der nächsten GEP-Periode diskutiert werden, ob es weiterhin das Verständnis von Gleichstellung adäquat abbildet, wenn bei der Betrachtung des Frauenanteils auf einer bestimmten Hierarchieebene Abweichungen von bis zu 10 Prozent zum Verhältnis auf der darunter liegenden Stufe toleriert werden.

Aufbauend auf bereits erzielten Erfolgen möchte sich die DFG hinsichtlich der Gleichstellungsthemen nicht nur kontinuierlich weiterentwickeln sowie vorausschauend und flexibel handeln, sondern auch weiteren Diversitätskriterien ausreichend Raum geben. Dieses Ansinnen im Blick, wurden bereits weitere Handlungsfelder identifiziert, die kurz- bis mittelfristig einer strukturierten Aufarbeitung zugeführt werden sollen. Dazu gehören im Rahmen der systematischen Nachfolgeplanung der Themenkomplex Diversität, der im Juli 2022 durch Beschluss der DFG-Mitgliederversammlung auch im Text der „FOG“ gestärkt wurde, sowie das Thema Geschlechtergerechtigkeit in all seinen Facetten und über alle Laufbahngruppen hinweg. Die bereits vorhandenen und eingesetzten Ressourcen sind hierfür auch zukünftig unerlässlich und müssen gegebenenfalls erweitert werden.

Das mit diesem Gleichstellungsplan verfolgte Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, soll von allen Beteiligten verinnerlicht werden und sich in geschäftsstelleninternen Prozessen so manifestieren, dass es allen Beschäftigten selbstverständlich wird und das Selbstverständnis in diese Richtung sichtbar und spürbar weiter wächst. Dabei versteht die DFG Gleichstellung nicht als Pflichtaufgabe, sondern als Chance für die Organisation wie auch für jede und jeden Einzelnen.

So schauen wir mit Zuversicht und Freude auf weitere Jahre intensiver Gleichstellungsarbeit.

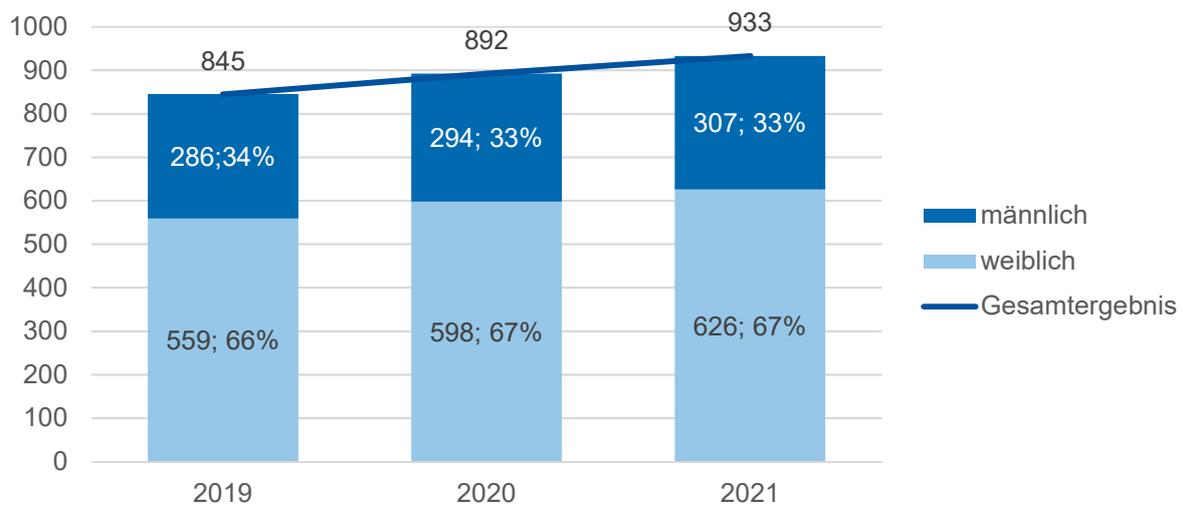
## **X. Inkrafttreten**

Dieser Gleichstellungsplan tritt am 19.09.2022 in Kraft.

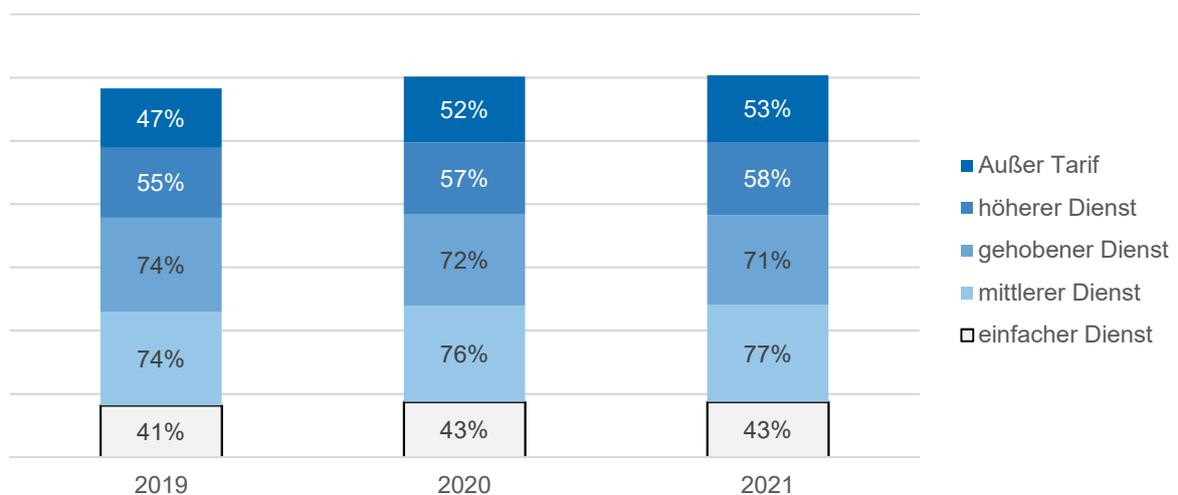
# Anhang

## Auswertungen der Personalwirtschaft (Stichtag 31.12.2021)

**Abbildung 1: Geschlechterverteilung (relativ) – insgesamt**



**Abbildung 2: Geschlechterverteilung (relativ) – Anteil der Mitarbeiterinnen in den Laufbahngruppen**

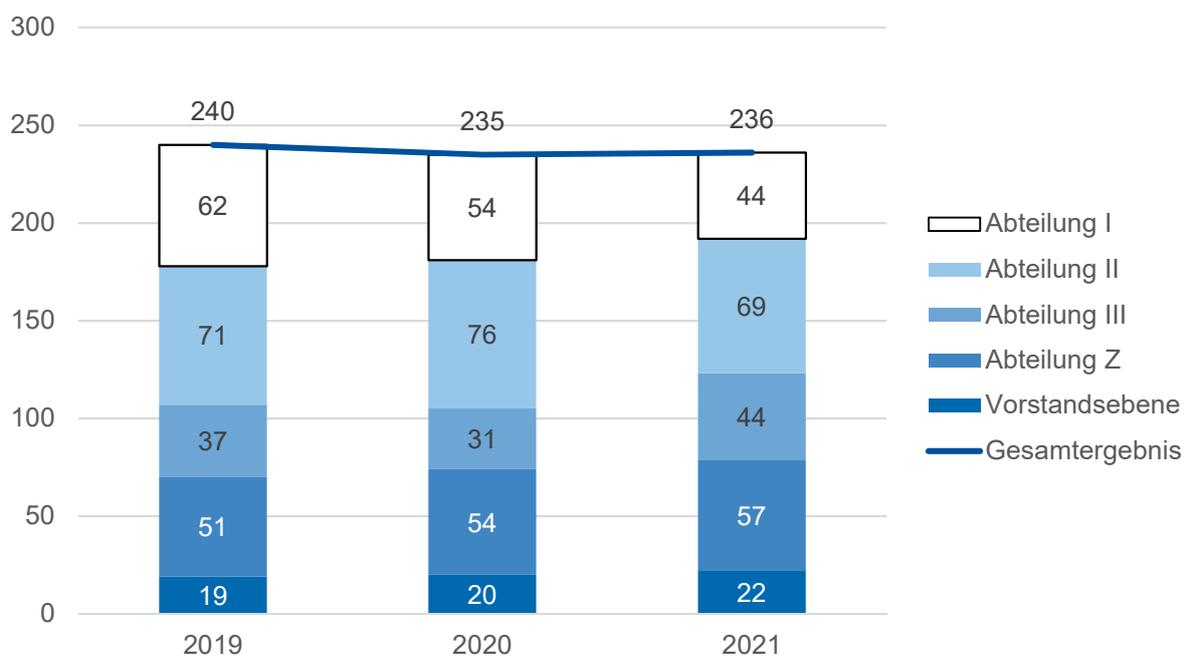


## Teilzeitquote

Zum Stichtag 31.12.2021 arbeiteten von den 866 aktiv Beschäftigten der DFG 236 in Teilzeit. Das entspricht einem Anteil von 27,3 Prozent am aktiven Gesamtpersonalbestand.

## Beschäftigte in Teilzeit in Köpfen (aktiv) – absolut

Abteilung	2019	2020	2021
Abteilung I	62	54	44
Abteilung II	71	76	69
Abteilung III	37	31	44
Abteilung Z	51	54	57
Vorstandsebene	19	20	22
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>240</b>	<b>235</b>	<b>236</b>



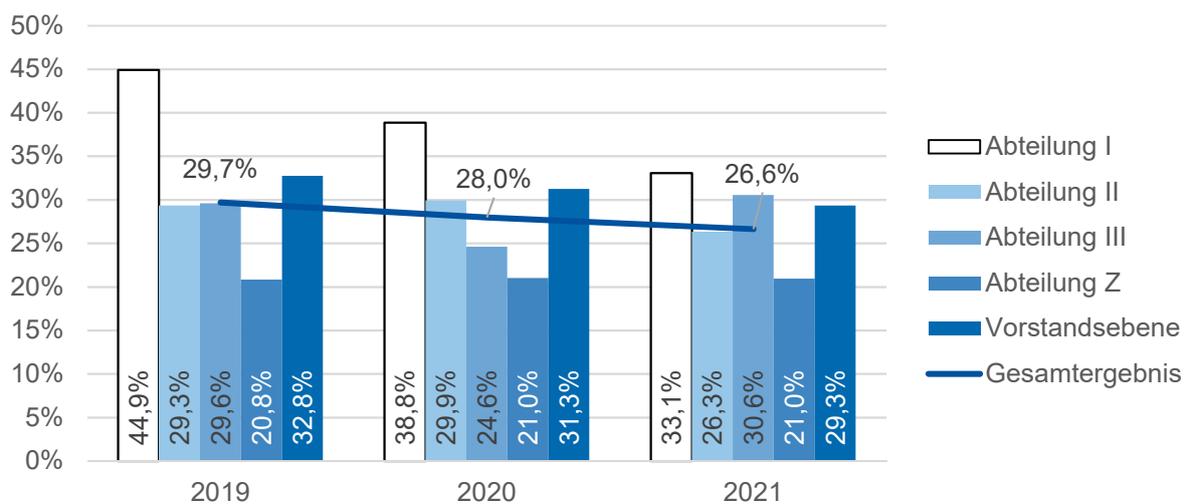
Quelle: Personal- und Sozialbericht 2021

## Teilzeitquote in Köpfen

Die Teilzeitquote in Köpfen gibt den Anteil der Beschäftigten an, der innerhalb einer Organisation in Teilzeit beschäftigt ist. Zu Teilzeitkräften zählen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter 1 Vollzeitäquivalent (VZÄ) angestellt sind. Die Teilzeitquote in der gesamten DFG sank im Dreijahresvergleich der letzten Jahre stetig.

### Teilzeitquote in Köpfen (aktiv)

Abteilung	2019	2020	2021
Abteilung I	44,9 %	38,8 %	33,1 %
Abteilung II	29,3 %	29,9 %	26,3 %
Abteilung III	29,6 %	24,6 %	30,6 %
Abteilung Z	20,8 %	21,0 %	21,0 %
Vorstandsebene	32,8 %	31,3 %	29,3 %
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>29,7 %</b>	<b>28,0 %</b>	<b>26,6 %</b>



Quelle: Personal- und Sozialbericht 2021



**Deutsche Forschungsgemeinschaft**

Kennedyallee 40 · 53175 Bonn

Postanschrift: 53170 Bonn

Telefon: +49 228 885-1

Telefax: +49 228 885-2777

[postmaster@dfg.de](mailto:postmaster@dfg.de)

[www.dfg.de](http://www.dfg.de)