

Zur Förderung der Chancengerechtigkeit am Deutschen Zentrum für
Neurodegenerative Erkrankungen e.V. (DZNE)

Inhalt

1. Einleitung	2
2. Status Quo der Gleichstellungsarbeit am DZNE.....	3
2.1 Geschlechterverteilung in Wissenschaft und wissenschaftlichen Führungspositionen	4
2.2 Geschlechterverteilung in Verwaltungspositionen am DZNE	5
3. Strukturelle Einbettung der Gleichstellungsarbeit	5
4. Maßnahmen zu Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6
Maßnahmenübersicht	6
4.1 Service für Familien	6
4.2 Flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten	7
4.3 Service für pflegende Mitarbeitende	7
4.4 Rekrutierung und Einstellungen	7
4.5 Kinderbetreuung	8
4.6 Erstattung von Betreuungskosten	8
4.7 Lebensphasenorientierte Maßnahmen und Mitarbeitendenunterstützung	8
4.8 Dual Career-Netzwerk.....	9
4.9 Nachwuchsgruppenprogramme	9
4.10 Erhöhung der Genderkompetenz bei Mitarbeitenden und Führungskräften.....	10
4.11 Angebote des Career Centers und Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses	10
4.12 Mitgliedschaften in Netzwerken.....	11
5. Ausblick	12

1. Einleitung

Als eines der führenden Forschungszentren im Bereich neurodegenerativer Erkrankungen setzt sich das Deutsche Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE) für exzellente Wissenschaft in einem chancengerechten und unterstützenden Arbeitsumfeld ein. Der vorliegende Gender Equality Plan (GEP) unterstreicht das klare Bekenntnis des DZNE zur Förderung von Gleichstellung. Ziel ist es, systematische Barrieren abzubauen, Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter zu gewährleisten und eine Kultur der Wertschätzung sowie der fairen Teilhabe zu stärken.

Dabei orientiert sich das DZNE – wo zutreffend – an der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie (DNS), die auf den 17 globalen Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen basiert. Besonders SDG 5 („Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen“) ist für den Gender Equality Plan von zentraler Bedeutung. Die DNS in der Fassung von 2025 betont die Notwendigkeit struktureller Gleichstellungsmaßnahmen ebenso wie die Bedeutung einer chancengerechten Personal- und Organisationsentwicklung. Ergänzend berücksichtigt das DZNE die Grundsätze des Public Corporate Governance Kodex (PCGK), insbesondere im Hinblick auf Gleichstellung, Diversität, Transparenz sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Privatleben. Diese übergeordneten Standards unterstützen das Ziel, Gleichstellung strategisch und strukturell in der Organisation zu verankern.

Der Gender Equality Plan des DZNE bezieht sich vorrangig auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Langfristig soll er dazu beitragen, grundlegende Voraussetzungen zu schaffen, damit alle Beschäftigten die gleichen Chancen erhalten, ihr Potenzial voll zu entfalten. Die übergeordneten Ziele des Gender Equality Plans sind:

- Der Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern in allen Bereichen, insbesondere in Führungspositionen
- Die gezielte Nachwuchsgewinnung
- Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zur Umsetzung dieser Ziele fördert das DZNE geeignete Rahmenbedingungen und Maßnahmen, die eine geschlechtergerechte Entwicklung ermöglichen. Ein inklusiver und respektvoller Umgang miteinander ist dabei Teil der Unternehmenskultur. Aspekte von Vielfalt und unterschiedlichen Lebensrealitäten werden im Sinne eines ganzheitlichen Verständnisses von Gleichstellung mitberücksichtigt.

Das DZNE betrachtet die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Förderung von Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Beruf, Pflege und Privatleben als strategische Ziele und bedeutende Managementaufgaben. Ziel ist es, das Potenzial aller Mitarbeitenden bestmöglich zu fördern, um gemeinsam die Ursachen neurodegenerativer Erkrankungen besser zu verstehen und neue Therapieansätze zu entwickeln. Unterschiedliche

Erfahrungen und Perspektiven leisten dabei einen wesentlichen Beitrag zu wissenschaftlicher Exzellenz und nachhaltiger Innovation.

Ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander bildet die Grundlage unserer Zusammenarbeit. Das DZNE steht für ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle Beschäftigten – unabhängig von individuellen Merkmalen – zugehörig und anerkannt fühlen können. Merkmale unserer Arbeitskultur sind unter anderem interdisziplinäre Kooperation, eine altersgemischte Belegschaft, Internationalität sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Der Gender Equality Plan formuliert verbindliche Handlungsziele für einen Zeitraum von vier Jahren. Eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung erfolgt nach zwei Jahren. Nach Ablauf der Gültigkeit wird der Plan umfassend aktualisiert. Er gilt für alle Beschäftigten des DZNE

2. Status Quo der Gleichstellungsarbeit am DZNE

Die Gleichstellung der Geschlechter stellt einen wesentlichen Handlungs- und Gestaltungsauftrag am Deutschen Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen dar. Sie ist integraler Bestandteil der strategischen Personal- und Organisationsentwicklung und wird als zentrale Voraussetzung für wissenschaftliche Leistungsfähigkeit, institutionelle Exzellenz und nachhaltige Innovationskraft verstanden.

Seit seiner Gründung verfolgt das DZNE eine systematische und langfristig angelegte Gleichstellungsarbeit mit dem Ziel, insbesondere Frauen in allen Qualifikations- und Karrierestufen gezielt zu fördern. Ein deutliches Bekenntnis zu diesem Ziel wurde im Jahr 2019 mit der Unterzeichnung einer Selbstverpflichtung zur Förderung der Chancengleichheit am DZNE abgegeben. Die Analyse der Geschlechterverteilung in verschiedenen Bereichen zeigt, dass bereits bedeutende Fortschritte erzielt wurden, gleichzeitig aber in einzelnen Karrierestufen weiterhin Handlungsbedarf besteht, um eine geschlechtergerechte Personalstruktur konsequent zu etablieren.

Diese Maßnahmen führten zu einer stabil hohen Frauenquote von derzeit rund 60 % in der Gesamtbelegschaft. Trotz dieser positiven Entwicklungen bestehen in einzelnen Bereichen weiterhin strukturelle Herausforderungen. Insbesondere in höheren Vergütungsgruppen sowie in spezialisierten Fachgebieten ist eine ausgewogene geschlechtsspezifische Besetzung bislang nicht vollständig realisiert. Zum Stichtag 31. Dezember 2024 waren am DZNE insgesamt 1.226 Mitarbeitende in den Entgeltgruppen EG 1 bis EG 15 beschäftigt (ausgenommen Aushilfen, Auszubildende, Werkstudierende sowie Beschäftigte nach W-Besoldung).

Zur institutionellen Verankerung der Gleichstellungsziele hat das DZNE im Jahr 2019 eine Selbstverpflichtung zur Förderung der Chancengerechtigkeit unterzeichnet. Im selben Jahr wurde zudem die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Mit beiden Initiativen bekennt sich das DZNE

ausdrücklich zu einer diskriminierungsfreien, wertschätzenden und chancengerechten Organisationskultur, die Vielfalt als Stärke begreift und aktiv fördert.

2.1 Geschlechterverteilung in Wissenschaft und wissenschaftlichen Führungspositionen

Die Frauenanteile variieren innerhalb der wissenschaftlichen Bereiche des DZNE erheblich. Zur gezielten Förderung der Chancengerechtigkeit auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen wurde 2011 von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz das Kaskadenmodell als zentrales Steuerungsinstrument auch für außerhochschulische Forschungseinrichtungen eingeführt. Die Grundidee dieses Modells besteht darin, den Frauenanteil auf einer Qualifikationsstufe an dem der unmittelbar darunterliegenden Stufe auszurichten – unter Berücksichtigung der voraussichtlich zu besetzenden Positionen. Ziel ist es, den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen und in höheren wissenschaftlichen Gehaltsgruppen langfristig zu erhöhen und eine paritätische Repräsentation zu erreichen. Die Festlegung der Zielvorgaben erfolgt auf Grundlage von Analysen potenzieller Vakanzen, neu zu besetzender Stellen, Finanzplanung und regulärer Personalfuktuation.

Zum Stichtag 31. Dezember 2024 beträgt die Frauenquote im wissenschaftlichen Bereich des DZNE insgesamt 51 %. In mehreren Bereichen konnten deutliche Fortschritte erzielt werden: So stieg der Frauenanteil in der W2-Vergütungsgruppe von unter 20 % im Jahr 2019 auf 35 % im Jahr 2024. Auch in den wissenschaftsnahen Entgeltgruppen EG 15 und EG 13 liegt der Frauenanteil mit 54,3 % bzw. 57,9 % über einer hälftigen und damit ausgewogenen Stellenbesetzung.

In einigen wenigen Bereichen bestehen jedoch weiterhin strukturelle Hürden, die eine gleichstellungsorientierte Besetzung erschweren. Trotz intensiver Maßnahmen konnten dort bislang keine paritätischen Quoten erreicht werden. Die Entwicklungen der vergangenen Jahre zeigen jedoch eine positive Tendenz hin zu einer stetigen Verbesserung der Gleichstellungssituation am DZNE.

Zur Unterstützung dieser Entwicklung wurden zahlreiche gezielte Maßnahmen implementiert. Dazu zählen unter anderem spezielle Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen, strukturierte Mentoring- und Karriereentwicklungsangebote, flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle sowie Schulungen und Fortbildungen zur Sensibilisierung von Führungskräften. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird kontinuierlich überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt. Bereits zum jetzigen Zeitpunkt sind die für den 31. Dezember 2025 gesetzten Zielquoten im Rahmen des Kaskadenmodells in allen relevanten Bereichen erreicht oder überschritten. Das Kaskadenmodell der Helmholtz-Gemeinschaft zielt darauf ab, den Anteil von Frauen in Führungspositionen systematisch zu steigern. Dabei orientieren sich die angestrebten Zielquoten auf jeder Karrierestufe am Anteil qualifizierter Frauen auf der jeweils darunterliegenden Ebene.

Das DZNE bekräftigt damit sein dauerhaftes Engagement für Chancengerechtigkeit, Diversität und eine nachhaltig verankerte Gleichstellungspolitik.

2.2 Geschlechterverteilung in Verwaltungspositionen am DZNE

Auch die Geschlechterverteilung in der Verwaltung und weiteren nichtwissenschaftlichen Führungspositionen am DZNE zeigt eine insgesamt ausgewogene Besetzung der Führungsebene. Der Frauenanteil auf Ebene der Zentrumsleitung beträgt 50 %, was eine paritätische Besetzung der obersten Leitungsebene widerspiegelt.

Grundsätzlich ist im Verwaltungsbereich die Repräsentation von Frauen besonders stark ausgeprägt: In den höheren Entgeltgruppen EG15 und EG13 beträgt der Frauenanteil 63 % und 60 %. Zudem wird der Großteil der Standortkoordinationen, die die Administration an den Standorten des DZNE leiten, von Frauen wahrgenommen; mit 78 % werden sieben von neun Standorten (Bonn ausgenommen) von weiblichen Führungskräften geleitet. Diese Zahlen verdeutlichen die zentrale Rolle von Frauen in leitenden administrativen und organisatorischen Funktionen am DZNE.

Insgesamt liegt der Frauenanteil in Leitungspositionen DZNE in Wissenschaft und Administration weit bei 45 % (W2 und W3-Vergütungen, Abteilungs-/Stabstellen-/Nachwuchsgruppenleitende).

3. Strukturelle Einbettung der Gleichstellungsarbeit

Am DZNE werden die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin für eine Amtszeit von vier Jahren gewählt. Ihre zentrale Aufgabe ist die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen und Männer. Darüber hinaus stehen sie allen Beschäftigten beratend und unterstützend zur Seite. In enger Zusammenarbeit mit der Personalabteilung, die dabei die Arbeitgeberseite vertritt, wirken die Gleichstellungsbeauftragten an der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung mit. Sie bringen ihre Expertise zudem in Projekte mit Bezug zu Chancengerechtigkeit und Diversität ein und tragen so zur Weiterentwicklung eines chancengerechten und respektvollen Arbeitsumfelds am DZNE bei.

Des Weiteren ist das DZNE im Helmholtz-Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten vertreten. Der Arbeitskreis umfasst die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen der Forschungszentren der Helmholtz Gemeinschaft. Er dient der Bearbeitung Zentren übergreifender Gleichstellungsthemen, dem fachlichen Austausch und einer effektiven Zusammenarbeit mit der Helmholtz-Geschäftsstelle sowie dem gemeinschaftlichen Wirken in der *Allianz der Gleichstellungsbeauftragten der außeruniversitären Forschungsorganisationen (AGBaF)*.

Weiterhin berichtet die Zentrumsleitung und die Gleichstellungsbeauftragte des DZNE jährlich, in ihrem Aufsichtsgremium über die Entwicklungen im Bereich der Chancengerechtigkeit.

4. Maßnahmen zu Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Erhöhung des Anteils des Frauenanteils in einem Fachbereich liegt in der Verantwortung der jeweiligen Führungskraft. Dabei ist es die Aufgabe des DZNE, dafür optimale Rahmenbedingungen zu liefern sowie mit notwendigen Maßnahmen dieses Bestrebens zu unterstützen.

- Das DZNE fördert die Partizipation von Frauen in Gremien. So sollen z.B. Auswahlkommissionen, die im Rahmen von Bewerbungsverfahren gebildet werden, geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist dies in einem Einzelfall aus triftigen Gründen nicht möglich, so sind diese Gründe aktenkundig zu machen.
- Entsprechend den Vorgaben aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) trägt das DZNE dazu bei, dass Benachteiligungen sowie sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbunden werden. Das DZNE weist seine Mitarbeitenden darauf hin, dass bei Verstößen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen ist. Hier kann das DZNE u.a. Umsetzungen, Abmahnungen und Kündigungen aussprechen. Zudem gibt es eine zentrale Beschwerdestelle am DZNE, an die sich alle Beschäftigten wenden können, wenn sie sich aus Gründen des Geschlechts benachteiligt fühlen. Im Dokument „Arbeitsumfeld und gemeinsame Interaktion am DZNE“ werden zudem Verhaltensregeln aufgestellt, die jeder und jedem am DZNE Orientierung geben sollen. Dieses Papier wurde aktiv durch die Gleichstellungsbeauftragten miterstellt und vom Vorstand des DZNE verabschiedet. Damit wurden am DZNE Verhaltensregeln aufgestellt, die ein vertrauensvolles und sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden schaffen und jedem Einzelnen und jeder Einzelnen Orientierung geben sollen, um zu diesem Ziel beizutragen.
- Das DZNE achtet bei seinen Forschungsprojekten darauf, die Geschlechter möglichst ausgewogen einzubeziehen. Dabei steht jedoch stets der wissenschaftliche Auftrag im Vordergrund. In bestimmten Fällen – etwa wenn ein Projekt gezielt auf ein bestimmtes Geschlecht ausgerichtet ist oder nur eine sehr geringe Teilnehmerzahl zu erwarten ist – ist eine gleichmäßige Berücksichtigung nicht immer möglich.
- In allen Dokumenten und Formularen am DZNE wird auf geschlechtersensible Sprache geachtet und diese angewandt.

Maßnahmenübersicht

4.1 Service für Familien

Das DZNE unterstützt aktiv die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und stellt dafür vielfältige Angebote zur Verfügung. In Zusammenarbeit mit einem externen Familienservice bietet das DZNE individuelle Beratung und Unterstützung in allen Fragen rund um Kinderbetreuung und Pflege von

Angehörigen. Bei kurzfristigem Bedarf steht eine Notfallbetreuung zur Verfügung. Zudem erstattet das DZNE Betreuungskosten, die im Rahmen von Dienstreisen entstehen, um Beschäftigten größtmögliche Flexibilität zu ermöglichen. Durch eine Kooperation mit der Kindertagesstätte des Universitätsklinikums Bonn schafft das DZNE darüber hinaus zusätzliche Betreuungsplätze für Mitarbeitende am gleichnamigen Standort. Zusätzlich fördern Wiedereinstiegsgespräche nach der Elternzeit eine gezielte und bedarfsorientierte Rückkehr in den Beruf.

4.2 Flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten

Das DZNE fördert eine moderne Arbeitskultur, die auf Vertrauen, Eigenverantwortung und der individuellen Lebenssituation der Mitarbeitenden basiert. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen, stehen vielfältige flexible Arbeitsmodelle zur Verfügung – darunter mobiles Arbeiten, Gleitzeit, Teilzeit sowie Jobsharing. Ein speziell eingerichteter Flex-Raum an den Standorten Bonn und Tübingen bietet zudem Rückzugsmöglichkeiten für das Stillen, die kurzfristige Kinderbetreuung am Arbeitsort, die Nutzung für Menschen mit Einschränkungen oder auch die Ausübung der Religion.

Ein wichtiger Bestandteil dieser flexiblen Arbeitskultur ist die Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten, die 2020 zunächst am Standort Bonn eingeführt wurde. Inzwischen wurde sie auch an den Standorten München, Ulm, Dresden, Göttingen und Witten übernommen. An Standorten ohne Betriebsrat wurde analog zur Betriebsvereinbarung eine entsprechende Richtlinie zum ortsflexiblen Arbeiten umgesetzt. Die Regelung ermöglicht es den Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort flexibel zu gestalten, was maßgeblich zur Attraktivität des DZNE als Arbeitgeber beiträgt. Langfristig ist geplant, diese Regelung an allen DZNE-Standorten einzuführen.

4.3 Service für pflegende Mitarbeitende

Das DZNE erkennt die besondere Herausforderung an, berufliche Anforderungen mit der Pflege von Angehörigen zu vereinbaren. Um Mitarbeitende in dieser Situation bestmöglich zu unterstützen, stehen verschiedene Angebote zur Verfügung. Dazu gehören flexible Freistellungsmöglichkeiten im Pflegekontext sowie die Erstattung von Betreuungskosten, die im Rahmen von Dienstreisen entstehen. Darüber hinaus bieten betriebliche Pflegeguides Orientierung zu Unterstützungsangeboten, gesetzlichen Regelungen und internen Verfahren. Ergänzt wird dieses Angebot durch die Zusammenarbeit mit einem externen Familienservice, der individuelle Beratung und praktische Hilfestellung in Pflegefragen bietet.

4.4 Rekrutierung und Einstellungen

Offene Stellenausschreibungen werden intern sowie extern grundsätzlich geschlechtsneutral ausgeschrieben. Bei den Ausschreibungstexten wird auf eine geschlechts- und diversitätsgerechte Formulierung Wert gelegt, sodass sich alle Menschen in gleicher Weise für eine Bewerbung auf die ausgeschriebene Position angesprochen fühlen. Zusätzlich haben sowohl die Gleichstellungs- als auch Schwerbehindertenvertretung gleichermaßen Zugriff auf die Stellenausschreibungen.

2024 hat das DZNE erfolgreich eine Förderung der Helmholtz Gemeinschaft zur diversitätssensiblen Personalgewinnung eingeworben. Im Rahmen des Projekts sollen verschiedene Maßnahmen wie bspw. eine zielgruppenspezifische Arbeitgebermarketing-Kampagne mit zugehöriger Entwicklung von diversitätssensibler Text- und Bildsprache in den Personalmarketingmaßnahmen ausgearbeitet werden. Im Fokus stehen dabei Menschen mit Schwerbehinderung in der Wissenschaft, Menschen unter 30 Jahren in der Verwaltung sowie Frauen in IT. Damit soll eine größere Vielfalt in den Bereichen entstehen und durch Vorbilder eine Multiplikatorenwirkung erzielt werden. Herausfordernd ist hier, den allgemeinen Personalbedarf sowie den Fokus auf unterrepräsentierte Gruppen gleichermaßen zu betrachten. Zudem wird im Rahmen des Projekts der Rekrutierungsprozess objektiviert und durch erhöhte Diversitätskompetenz chancengerechter gestaltet. Hier ist insbesondere die dezentrale Durchführung der Rekrutierungsverfahren herausfordernd, da die Personalabteilung zentrale Leitlinien nur durch Akzeptanz und Sensibilisierung in die Tat umsetzen kann.

4.5 Kinderbetreuung

Das DZNE unterstützt Eltern bei Bedarf umfassend in allen Betreuungssituationen. Dies umfasst insbesondere Eltern, die keinen Betreuungsplatz in einer Kindertagesstätte erhalten können – beispielsweise bei Kindern unter drei Jahren oder bei Dienstantritt nach dem Anmeldeschluss – sowie solche, die kurzfristige Betreuungsausfälle kompensieren müssen. Zur Unterstützung stellt das DZNE entsprechende Angebote bereit und beteiligt sich an der Finanzierung externer Dienstleistungen. Ein beauftragter externer Anbieter offeriert dabei Beratungsmöglichkeiten und vermittelt geeignete Betreuungsangebote, einschließlich Ferienbetreuungen, und betreibt eine eigene Einrichtung für Notfallbetreuungen.

Am Standort Bonn wird zudem ein Kontingent an Betreuungsplätzen durch eine Kooperation mit der Kindertageseinrichtung der Universitätsklinik Bonn bereitgestellt. Wie bereits unter 4.2 berichtet, stehen an zwei Standorten zudem sogenannte Eltern-Kind-Zimmer beziehungsweise Flex-Räume zur Verfügung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu erleichtern.

4.6 Erstattung von Betreuungskosten

Darüber hinaus wurde ein Verfahren zur Erstattung von Betreuungskosten für Kinder sowie pflegebedürftige Angehörige im Rahmen von Dienstreisen, Dienstgängen und Fortbildungen eingeführt. Im Rahmen dieses Verfahrens können unter bestimmten Voraussetzungen entweder stundenweise Betreuungskosten oder Reisekosten der betreuenden Person bis zu einem festgelegten jährlichen Höchstbetrag erstattet werden. Die entsprechenden Informationen sowie die Antragsformulare stehen den Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung.

4.7 Lebensphasenorientierte Maßnahmen und Mitarbeitendenunterstützung

Mitarbeitende stehen oft vor beruflichen und privaten Herausforderungen, für deren Lösung professionelle Beratung und Unterstützung erforderlich ist. Ob Pflege der Eltern, gesundheitliche Probleme oder besonders belastende Phasen im Beruf oder Privatleben. Seit 2020 besteht daher eine Kooperation zwischen dem DZNE und einem externen Familienservice. Mitarbeitende können hier kostenlos schnell und anonym Hilfe und Unterstützung zu vielfältigen Themen und Bereichen

bekommen, zum Beispiel Beratung beim Thema Elterngeld/ Elternzeit oder Pflegegeld. Neben den Bereichen Kinderbetreuung und Homecare-Eldercare werden auch Gesundheitsmaßnahmen und Lebenslagen-Coachings angeboten. Zusätzlich gibt es für Führungskräfte zu den Themen Kommunikation, Konflikte und Zeit- & Selbstmanagement Unterstützung und Beratung. Zu allen Themen bietet der externe Familienservice auch ein umfassendes online Informations- und Veranstaltungsportal an, bspw. online Vorträge und Veranstaltungen, einen digitalen Lauf- oder Stress-Coach, kurze Videos mit Wissenshäppchen, Formularservice, sowie kostenloses Online-Yoga.

4.8 Dual Career-Netzwerk

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stehen im Laufe ihrer Karriere vor enormen Anforderungen an ihre Flexibilität und Mobilität. Zugleich steigt die Zahl der „Dual Career Couples“, d.h. der Paare, bei denen beide eine eigene berufliche Karriere verfolgen, kontinuierlich an. Der berufliche Ortswechsel hängt zunehmend davon ab, ob es auch für die Partnerin oder den Partner am neuen Lebensmittelpunkt attraktive berufliche Perspektiven gibt.

Das DZNE ist Mitglied im Dual Career Netzwerk Rheinland, welches Partnerinnen und Partnern von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei der Suche nach beruflichen Perspektiven im Rheinland unterstützt. Die im Dual Career Netzwerk Rheinland zusammengeschlossenen Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben das gemeinsame Ziel, exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die Region Rheinland zu gewinnen und ihnen hier nicht nur hervorragende Arbeitsmöglichkeiten zu bieten, sondern Doppelkarrierepaaren auch eine gelebte Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Um dies zu erreichen, unterstützt der Dual Career Service Neuberufene oder exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gezielt bei ihrer eigenen beruflichen Weiterentwicklung sowie ihre Partnerinnen und Partner bei einem beruflichen Neustart im Rheinland. Durch das Dual Career Netzwerk Rheinland können zusätzliche Alternativen – passend zu individuellen Qualifikationsprofilen – aufgezeigt werden. Auch wenn keine passende Stelle garantiert werden kann, profitieren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von der engen Zusammenarbeit der Netzwerkmitglieder und erhöhen so ihre Erfolgschancen.

4.9 Nachwuchsgruppenprogramme

Das Programm der Helmholtz-Nachwuchsgruppen gibt Postdocs die Möglichkeit für fünf Jahre (mit Option einer Verlängerung auf sieben Jahre bei positiver Zwischenevaluation) eine Förderung zu erhalten, um eine erste Gruppenleitung zu übernehmen. Die Leitung bringt eine frühe wissenschaftliche Unabhängigkeit und hohe Sichtbarkeit in der Community mit sich. Die Bewerbung von Frauen wird u.a. durch aktive Ansprache potentieller Kandidatinnen unterstützt. Nach positiver Evaluierung ist eine Entfristung der Stelle möglich, was langfristige Planungssicherheit bietet und somit u.a. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert und Chancengerechtigkeit fördert.

Zudem bietet das DZNE als internen Karrierepfad den *Career Development Fellow (CDF)* an. Dieses Programm bietet herausragenden Postdocs die Möglichkeit, für einen Zeitraum von fünf Jahren eine eigene Forschungsgruppe zu leiten, die sie durch externe Drittmittel finanzieren. Ziel dieses Programms ist es, den Übergang in eine unabhängige wissenschaftliche Laufbahn zu fördern und den Einstieg in eine akademische Führungsposition außerhalb des DZNE zu ermöglichen. Unabhängigkeit, Sichtbarkeit und Planungssicherheit sind dabei gleichermaßen gegeben. In Ausnahmefällen kann besonders erfolgreichen Fellows nach Abschluss der Förderphase auch eine dauerhafte Stelle am DZNE angeboten werden. Insbesondere über diesen Karriereweg konnten in den vergangenen Jahren gezielt weibliche Führungskräfte über die klassischen Nachwuchsprogramme hinaus an das DZNE gebunden werden.

4.10 Erhöhung der Genderkompetenz bei Mitarbeitenden und Führungskräften

Die Sensibilität der Belegschaft und der Führungskräfte für das Thema Gleichstellung der Geschlechter soll durch ein vielfältiges und kontinuierliches Angebot an internen Veranstaltungen systematisch erhöht werden. Insbesondere wurden in der Vergangenheit die besonderen Herausforderungen für Frauen in der Wissenschaft intensiv thematisiert, um Bewusstsein für bestehende Ungleichheiten zu schaffen und konstruktive Lösungsansätze zu fördern. Dazu zählen regelmäßig durchgeführte Vorträge und Diskussionsveranstaltungen, die zentrale Themen wie *The Glass Ceiling in Science*, *Equal Pay* und *Unconscious Bias* adressieren. Diese Formate bieten Raum für den offenen Austausch, fördern das Verständnis für unbewusste Vorurteile und motivieren zur aktiven Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen.

Die Organisation und Durchführung dieser Veranstaltungen erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen der Personalentwicklung und den Gleichstellungsbeauftragten, die häufig als Co-Gastgeberinnen auftreten. Durch ihre Expertise und ihr Engagement tragen sie maßgeblich dazu bei, die Veranstaltungen zielgruppengerecht zu gestalten und nachhaltig zu verankern. Zusätzlich wird angestrebt, weitere Formate wie Workshops, interaktive Trainings und Role-Model-Initiativen einzuführen, um unterschiedliche Lern- und Kommunikationsbedürfnisse abzudecken und die Wirksamkeit der Sensibilisierungsmaßnahmen zu erhöhen. So soll eine Kultur der Offenheit, Wertschätzung und Gleichberechtigung innerhalb des DZNE gefördert werden, die über die reine Wissensvermittlung hinausgeht und konkrete Veränderungen im Arbeitsalltag unterstützt.

4.11 Angebote des Career Centers und Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Ein zentrales Instrument zur strukturierten Förderung von Nachwuchswissenschaftler:innen am DZNE ist das im Jahr 2020 gegründete Career Center. Es unterstützt den wissenschaftlichen Nachwuchs durch zielgerichtete Weiterbildungsangebote, individuelle Beratungen sowie digitale Lern- und Informationsformate. Das Career Center versteht sich als zentrale Anlaufstelle zur beruflichen Orientierung und Entwicklung innerhalb und außerhalb der akademischen Laufbahn. Zur Förderung der Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung wurden im Rahmen des Career Centers spezifische Angebote implementiert. Dazu zählen unter anderem Workshops zu den Themen *Female Leadership*, *Unconscious Bias* sowie Formate zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere. Im Rahmen öffentlicher Veranstaltungsreihen – etwa

Podiumsdiskussionen oder den sogenannten *Career Talks*, bei denen Stelleninhaber:innen ihre beruflichen Werdegänge vorstellen – wird auf eine ausgewogene geschlechterspezifische Repräsentation geachtet. Ziel ist es, Chancengerechtigkeit sichtbar zu machen, Sensibilisierung zu fördern und insbesondere weibliche Rollenvorbilder erkennbar und zugänglich zu machen. Dabei zeigen diese Formate exemplarisch individuelle Lösungswege im Spannungsfeld von Karriere und Vereinbarkeit auf.

Seit 2021 wurden insgesamt 13 *Career Talks* durchgeführt, von denen 11 mit weiblichen Rollenvorbildern besetzt waren. Diese deutliche Überrepräsentation weiblicher Perspektiven verdeutlicht das hohe Engagement zur Sichtbarmachung von Frauen in der Wissenschaft, zeigt zugleich jedoch die Notwendigkeit, künftig noch bewusster auf eine balancierte Repräsentation aller Geschlechter zu achten.

Ergänzend dazu wurde 2025 die Veranstaltungsreihe *Women in Science* fortgeführt. Die Reihe leistet einen wichtigen Beitrag zur langfristigen Sichtbarkeit und Diskussion gleichstellungsrelevanter Themen im wissenschaftlichen Kontext. Sie widmet sich der Frage, wie Frauen in der Wissenschaft gezielt gefördert und strukturelle Hürden auf dem Weg in Führungspositionen abgebaut werden können. In interaktiven Formaten wie Podiumsdiskussionen und Workshops werden dabei Themen wie Mentoring, unbewusste Vorurteile und der Aufbau unterstützender Netzwerke behandelt.

Ein weiteres wesentliches Förderinstrument ist das interne Entwicklungsprogramm *Excellence in Science*, das sich an Postdocs richtet, die eine akademische Führungsrolle – etwa eine Professur – anstreben. Das Programm bietet den Teilnehmenden strukturierte Entwicklungsangebote sowie Zugang zu Mentoring, Austauschformaten und individueller Karriereberatung. Auch hier wird auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung sowohl bei den Teilnehmenden als auch bei Mentor:innen und weiteren beteiligten Personen geachtet. In den bisherigen beiden Kohorten lag der Anteil weiblicher Teilnehmender bei 58 % (Kohorte 1) bzw. 60 % (Kohorte 2).

4.12 Mitgliedschaften in Netzwerken

Seit 2024 ist das DZNE Mitglied im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. Dieses Netzwerk mit über 9.000 Mitgliedern bietet vielfältige Möglichkeiten zur Vernetzung und zum Wissensaustausch rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Mitglieder profitieren zudem von einer Vielzahl an Best-Practice-Beispielen sowie umfangreichem Informationsmaterial.

Bereits seit 2022 ist das DZNE Teil des Landesprogramms NRW – Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Im Rahmen dieses Programms wurden zwei betriebliche Pflegeguides ausgebildet, die als erste Ansprechpersonen für alle Mitarbeitenden bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – beispielsweise zu Freistellungsmöglichkeiten im akuten Pflegefall – zur Verfügung stehen. Darüber hinaus profitieren die Mitglieder des Landesprogramms von regelmäßigen Austauschformaten und Online-Vorträgen zu relevanten Pflege Themen.

Auch innerhalb der Helmholtz-Gemeinschaft engagiert sich das DZNE aktiv im Austausch zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Neben dem Wissensaustausch steht hier die gemeinsame

Organisation von Veranstaltungen im Fokus, etwa zu Themen wie „Mental Load“ oder „Patientenverfügung“.

Ein weiterer bedeutender Meilenstein wurde 2025 mit der erfolgreichen Auszeichnung des DZNE mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat erreicht. Dieses Prädikat würdigt das besondere Engagement für Chancengleichheit und Diversität in der Arbeitswelt. Die Auszeichnung bestätigt den nachhaltigen Einsatz des DZNE für eine familienbewusste, faire und diskriminierungsfreie Organisationskultur – ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Gleichstellung und Vielfalt im Forschungsumfeld.

5. Ausblick

Das Deutsche Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE) setzt sich weiterhin konsequent dafür ein, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zu fördern und fest in der Organisationskultur zu verankern. Dabei wird Chancengerechtigkeit im umfassenden Sinne verstanden, die unterschiedliche Lebensrealitäten und Vielfalt anerkennt und berücksichtigt. Neben der Gleichstellung spielen dabei verschiedene Dimensionen der Vielfalt und deren Wechselwirkungen ebenfalls eine wichtige Rolle.

Um diese Ziele zu erreichen, plant das DZNE, das Bewusstsein für Chancengerechtigkeit und Vielfalt – insbesondere bei Führungskräften – durch Informationsveranstaltungen und den gezielten Einsatz von Role Models weiter zu stärken. Darüber hinaus sind zusätzliche Mitgliedschaften in deutschlandweiten und regionalen Netzwerken vorgesehen, um den fachlichen Austausch weiter zu fördern und die Rahmenbedingungen für Mitarbeitende und ihre Familien nachhaltig zu verbessern.

Das DZNE verpflichtet sich, diesen Weg kontinuierlich weiterzugehen und durch Evaluation sowie den Ausbau entsprechender Angebote eine offene, faire und vielfältige Forschungs- und Arbeitsumgebung zu fördern.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "G. Petzold".

Prof. Dr. Gabor Petzold
Wissenschaftlicher Vorstand (Interim)

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "S. Helling-Moegen".

Dr. Sabine Helling-Moegen
Administrative Vorständin