PUBLIC CORPORATE GOVERNANCE KODEX (PCGK) BERICHT DES MAX-DELBRÜCK-CENTRUM FÜR MOLEKULARE MEDIZIN IN DER HELMHOLTZ-GEMEINSCHAFT

Version	1
Datum der Version	01.03.2025
Erstellt durch	S. Brenke, T. Grießmann
Beteiligte Abteilungen und Gremien:	VS, AR, Frauenvertreterin, Koordinator Nachhaltigkeit, P&C
Genehmigt durch:	Vorstand
Status	Entwurf
Vertraulichkeitsstufe:	Öffentlich

INHALT

Vorbemerkung 3

1. Organe des Max Delbrück Center 3

1.1 Vorstand 4

1.2 Aufsichtsrat 4

1.3 Wissenschaftlicher Beirat 5

1.4 Wissenschaftlicher Rat 5

1.5 Vergütung der Organe und des Wissenschaftlichen Rats 5

2. Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats des Max Delbrück Centers gem. 7.1 PCGK 6

3. Nachhaltige Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsaktivitäten am Max Delbrück Center gem. 5.5.1 PCGK 9

4. Gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Unternehmenskultur am Max Delbrück Center gem. 5.5.2 PCGK 10

5. Förderung einer Arbeitskultur für die Vereinbarkeit von sozialen Verpflichtungen und Beruf 12

6. Darstellung der Entwicklung des Anteils an Frauen innerhalb der Organe und Gremien sowie Führungspositionen gem. 7.1 PCGK 13

VORBEMERKUNG

Das Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin in der Helmholtz-Gemeinschaft ist ein international führendes biomedizinisches Forschungszentrum und eines der achtzehn Forschungszentren der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V. Das Max Delbrück Center wurde 1992 auf dem Campus Berlin-Buch gegründet und ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Es wird zu neunzig Prozent vom Bund und zu zehn Prozent von dem Land Berlin finanziert.

Die Aufgaben des Max Delbrück Centers sind biomedizinische Forschung, insbesondere auf dem Gebiet der molekularen Krankheitsursachen durchzuführen, deren klinische Anwendung und praktische Umsetzung zu betreiben und zu fördern sowie das aus der Forschung gewonnene Wissen der Gesellschaft im Rahmen des Wissens- und Technologietransfers weiterzugeben.

Der Public Corporate Governance Kodex (nachfolgend „PCGK“) des Bundes ergänzt die gesetzlichen Bestimmungen zur Leitung und Überwachung von Unternehmen durch zusätzliche Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Für vom Bund errichtete Unternehmen in der Rechtsform einer juristischen Person des öffentlichen Rechts wird gem. 2.3 des PCGK des Bundes die Beachtung des PCGK angeregt. Das Max Delbrück Center unterstützt eine diskriminierungsfreie Kultur, in der allen mit demselben Respekt und derselben Wertschätzung begegnet wird. Weder Ethnie, Herkunft, Geschlecht, Gender, sexuelle Orientierung, Religion, Behinderung, Alter oder Weltanschauung dürfen zu persönlichen oder beruflichen Nachteilen führen. Der Aufsichtsrat des Max Delbrück Center hat zur Hervorhebung dieser Grundsätze beschlossen, dass sich das Max Delbrück Center auf freiwilliger Basis an die Empfehlungen des PCGK hält. Demnach sollen der Vorstand und der Aufsichtsrat jährlich über die Corporate Governance des Max Delbrück Centers berichten.

Der nachfolgende PCGK-Bericht für das Jahr 2024 stellt die Maßnahmen dar, welche das Max Delbrück Center traf und weiterhin trifft, um allen Beschäftigten ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten – durch eine hervorragende Infrastruktur, durch wissenschaftlichen Austausch, aber auch als ein Ort, der von Toleranz, Respekt, Vielfalt, Professionalität, persönlicher Integrität und einem guten Miteinander geprägt ist.

1. ORGANE DES MAX DELBRÜCK CENTER

Organe des Max Delbrück Centers sind der Aufsichtsrat, der Vorstand und der Wissenschaftliche Beirat. Daneben gibt es den Wissenschaftlichen Rat als wertvolles Beratungsgremium, welches nachfolgend ebenfalls benannt wird.

1.1 VORSTAND

Der Vorstand leitet die Körperschaft und führt die Geschäfte. Er besteht aus einem oder mehreren wissenschaftlichen Mitgliedern und einem administrativen Mitglied. Ein wissenschaftliches Mitglied hat den Vorsitz des Vorstands inne, ist somit auch wissenschaftliche*r Repräsentant*in der Körperschaft und vertritt die Körperschaft zusammen mit dem administrativen Mitglied gerichtlich und außergerichtlich. Das administrative Mitglied des Vorstands ist Beauftragte*r für den Haushalt im Sinne der Landeshaushaltsordnung in der jeweils geltenden Fassung.

Dem Vorstand des Max Delbrück Centers gehören zum 31.12.2024 folgende Personen an:

Wissenschaftliche Vorständin: Prof. Dr. Maike Sander
Prof. Dr. Maike Sander wurde im November 2022 zur Wissenschaftlichen Vorständin des Max Delbrück Centers bestellt. Sie lenkt und koordiniert die wissenschaftlichen Einheiten des Zentrums und ist für die Forschungs- und Entwicklungsprogramme verantwortlich. Sie ist Vorsitzende des Vorstands.

Administrative Vorständin: Prof. Dr. Heike Graßmann
Prof. Dr. Heike Graßmann wurde im Oktober 2018 zur Administrativen Vorständin des Max Delbrück Centers bestellt. Sie ist zusammen mit dem wissenschaftlichen Mitglied des Vorstands für die Gesamtleitung des Max Delbrück Centers verantwortlich. Ihr obliegt die Regelung der rechtlichen, administrativen und wirtschaftlichen Fragen am Max Delbrück Center sowie die Leitung der technischen Infrastruktur.

1.2 AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat überwacht die Rechtmäßigkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit der Führung der Geschäfte und kann vom Vorstand jederzeit Berichte verlangen. Der Aufsichtsrat besteht gemäß § 9 Abs. 1 der Satzung aus höchstens zwölf Mitgliedern, die ihr Amt ehrenamtlich ausüben.

Dem Aufsichtsrat gehören zum 31.12.2024 folgende 11 Personen an:

- Thomas Romes (Vorsitzender)
  Bundesministerium für Bildung und Forschung
- Dr. Jutta Koch-Unterseher (Stellvertretende Vorsitzende)
  Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung
- Katrin Benninghoff
  Bundesministerium für Bildung und Forschung
- Dr. Jo Bury
  VIB, Gent, Belgien
- Prof. Dr. Oliver Daumke
  Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin in der Helmholtz-Gemeinschaft
- Prof. Dr. Annette Grüters-Kieslich
  Charité Campus Virchow Klinikum

- Prof. Dr. Anette Hammes-Lewin
  Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin in der Helmholtz-Gemeinschaft
- Prof. Dr. Hannah Monyer
  Neurologische Universitätsklinik und Deutsches Krebsforschungszentrum Heidelberg
- Prof. Dr. Julia von Blumenthal
  Humboldt-Universität zu Berlin
- Prof. Dr. Günter Ziegler
  Freie Universität Berlin
- Christiane Stöhr
  Scholz & Friends

1.3 WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT

Der Wissenschaftliche Beirat berät den Aufsichtsrat und den Vorstand in wissenschaftlichen und programmatischen sowie bedeutsamen strukturellen Fragen. Er wirkt an der laufenden Erfolgskontrolle der Forschungsarbeiten des Max Delbrück Centers durch wissenschaftliche Begutachtung mit und ist in seiner Beratungstätigkeit unabhängig. Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirats sind bis zu zwölf anerkannte Wissenschaftler*innen aus dem In- oder Ausland, die den Forschungsschwerpunkten des Max Delbrück Center nahestehen.

1.4 WISSENSCHAFTLICHER RAT

Der Wissenschaftliche Rat, der sich ausschließlich aus Mitgliedern der Körperschaft zusammensetzt, berät den Vorstand in Angelegenheiten von grundsätzlicher wissenschaftlicher Bedeutung. Er gibt dem Vorstand u.a. Empfehlungen zu der wissenschaftlichen Ausrichtung des Max Delbrück Centers, dem Forschungsprogramm und den Themenbereichen, insbesondere bezüglich der Forschungsziele und Forschungsschwerpunkte, der Organisationsstruktur des Max Delbrück Centers sowie zu Fragen der Gleichstellung, Vielfalt, Inklusion und Nachhaltigkeit.

1.5 VERGÜTUNG DER ORGANE UND DES WISSENSCHAFTLICHEN RATS

Die Gesamtvergütung jedes Mitgliedes des Vorstands ist individualisiert und nach Bestandteilen aufgegliedert im **Anhang 1** zu diesem Bericht dargestellt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats, des Wissenschaftlichen Beirates und Wissenschaftlichen Rates haben für ihre Tätigkeit von der Körperschaft keine Vergütung erhalten. Das Max Delbrück Center hat auch keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gezahlt oder hierfür Vorteile gewährt.

2. ENTSPRECHENSERKLÄRUNG DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS DES MAX DELBRÜCK CENTERS GEM. 7.1 PCGK

Vorstand und Aufsichtsrat erklären hiermit, dass den Empfehlungen des PCGK im Wesentlichen entsprochen wurde und wird.

Von den im Folgenden aufgeführten Empfehlungen des PCGK wird seitens des Max Delbrück Centers – momentan noch oder begründet dauerhaft – abgewichen (a*us dem PCGK zitierte Passagen sind kursiv gedruckt*):

4.1.3 PCGK, Zusammenwirken von Geschäftsführung und Überwachungsorgan, Grundsätze

Inhalt und Turnus der Regelberichterstattung sollen sich unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens an § 90 AktG orientieren. Bei Unternehmen, die institutionelle Förderung erhalten, kann ein größerer Turnus vereinbart werden, soweit dadurch die ordnungsgemäße Überwachung der Geschäftsführung nicht beeinträchtigt wird.

Das Max Delbrück Center erhält eine institutionelle Förderung. Auf dieser Basis wurde mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung ein größerer Turnus für die Durchführung der Sitzungen des Aufsichtsrats vereinbart (in der Regel einmal im Kalenderhalbjahr gem. § 10 Abs. 1 der Satzung). Der Vorstand hat dem Aufsichtsrat gem. § 13 Abs. 2 der Satzung zu dessen Sitzungen über den Gang der Geschäfte und die Lage der Körperschaft und der oder dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und seiner bzw. ihrer Stellvertretung bei wichtigem Anlass schriftlich zu berichten. Begründet wird die zweimal jährlich stattfindende Berichterstattung damit, dass die Basis zur Planung und Umsetzung des Geschäftsjahres der mit dem Zuwendungsgebern abgestimmte Wirtschaftsplan und die anschließend erlassenen Zuwendungsbescheide sind. Da nur in Ausnahmefällen Abweichungen zu erwarten sind, erachten der Vorstand und der Aufsichtsrat des Max Delbrück Centers die halbjährige Berichtserstattung als ausreichend.

5.2.4 PCGK, Geschäftsführung, Zusammensetzung

Bei Erstbestellungen soll die Bestelldauer auf höchstens drei Jahre beschränkt sein.

Der Vorstand wird gemäß § 12 Abs. 2 der Satzung vom Aufsichtsrat bestellt und abberufen. Die Amtszeit beträgt fünf Jahre. Wiederbestellung ist zulässig. Da der Aufsichtsrat die Eignung des jeweiligen Vorstandsmitglieds im Vorfeld ausreichend überprüft und insbesondere selbst bei Bedarf eine Abberufung möglich ist, ist eine Bestellung für fünf Jahre gerechtfertigt. Zudem wurde die Regelung mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung so abgestimmt, weil das Max Delbrück Center als Forschungseinrichtung kein Wirtschaftsunternehmen ist, welches in einem Marktumfeld tätig ist und eine

Erstbestelldauer von lediglich drei Jahren eine Entwicklung und Umsetzung einer mittelfristigen Zentrumsstrategie praktisch unmöglich macht. Weiterhin erschwert eine dreijährige Bestelldauer im Forschungsbereich die Findung geeigneter Kandidaten oder Kandidatinnen für eine Vorstandsposition in den Helmholtz-Zentren erheblich.

5.2.5 PCGK, Geschäftsführung, Zusammensetzung

In der Geschäftsordnung soll für die Mitglieder der Geschäftsführung eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Altersgrenze festgelegt werden. Die Zeit, für welche die Bestellung als Mitglied der Geschäftsführung erfolgt, soll so bemessen sein, dass diese Altersgrenze nicht überschritten wird.

Die maximale Bestelldauer von Vorstandsmitgliedern ist an die gesetzliche Regelaltersgrenze geknüpft. Begründete Abweichungen sind möglich, z.B. zur Sicherstellung einer lückenlosen Übergabe des Amtes. Eine Festlegung in der Geschäftsordnung des Vorstands wird für nicht notwendig erachtet.

6.1.4 PCGK, Überwachungsorgan, Aufgaben und Zuständigkeiten

Die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende des Überwachungsorgans soll mit der Geschäftsführung regelmäßig Kontakt halten und mit ihr die Strategie, die Geschäftsentwicklung, die Risikolage, das Risikomanagement und die Compliance des Unternehmens beraten. Sofern das Überwachungsorgan Ausschüsse gebildet hat, gilt dasselbe im Rahmen der jeweiligen Aufgaben der Ausschüsse auch für deren Vorsitzende. Die Beratungen über das Risikomanagement sollen insbesondere die Erkenntnisse aus dem Risikomanagementsystem und, soweit ein solches einzurichten ist, dem internen Kontrollsystem umfassen.

Der Aufsichtsrat überwacht gem. § 8 Abs. 1 der Satzung die Rechtmäßigkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit der Führung der Geschäfte und kann vom Vorstand jederzeit Berichte verlangen. Er legt fest, welche Entscheidungen des Vorstandes der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen und kann dem Vorstand in besonderen forschungspolitischen und finanziellen Angelegenheiten und für die Erfolgskontrolle Weisungen erteilen. Der Aufsichtsrat beschließt außerdem gem. § 8 Abs. 2 der Satzung über die grundsätzlichen Angelegenheiten der Körperschaft.

Gem. § 10 Abs. 2a der Satzung kann der Aufsichtsrat beratende bzw. empfehlende Ausschüsse bestellen und ihnen bestimmte Aufgaben widerruflich übertragen. Dabei verbleiben sämtliche Entscheidungsbefugnisse beim Aufsichtsrat und können nicht von den beratenden bzw. empfehlenden Ausschüssen übernommen werden, sodass die Ausschüsse dem Aufsichtsrat lediglich Empfehlungen zur Beschlussfassung vorlegen können. Gem. § 8 Abs. 10 der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat sind die Ergebnisse des Ausschusses dem Aufsichtsrat unverzüglich zur Kenntnis zu geben. Dadurch, dass die entsprechenden Ausschüsse am Max Delbrück Center keine Entscheidungsbefugnisse innehaben, sondern vielmehr beratend dem Aufsichtsrat zur Seite stehen, ist ein zusätzlicher regelmäßiger und

direkter Austausch zwischen den Vorsitzenden der Ausschüsse und dem Vorstand nicht notwendig.

Einmal pro Jahr präsentiert der Vorstand dem Aufsichtsrat im Rahmen der Aufsichtsratssitzung die aktuellen Informationen zu den Themen Risikolage, Risikomanagement und Compliance am Max Delbrück Center.

6.1.6 PCGK, Überwachungsorgan, Aufgaben und Zuständigkeiten

*Das Überwachungsorgan soll in Abhängigkeit von der Anzahl seiner Mitglieder und von den spezifischen wirtschaftlichen Gegebenheiten des Unternehmens einen Prüfungsausschuss einrichten. Dieser soll sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung, hier insbesondere der Auswahl und der erforderlichen Unabhängigkeit der Abschlussprüfer*in , der Erteilung des Prüfungsauftrages an die Abschlussprüfer*in, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten, den Zusatzleistungen und der Honorarvereinbarung, befassen. An die fachliche Eignung der Mitglieder des Prüfungsausschusses sind besonders hohe Maßstäbe zu legen. Die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende des Überwachungsorgans soll nicht zugleich den Vorsitz in dem Prüfungsausschuss innehaben. Auch soweit rechtlich zulässig, soll Mitglied eines Prüfungsausschusses nicht sein, wer in den letzten fünf Jahren Mitglied der Geschäftsführung des Unternehmens war.*

Aufgrund der geringen Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder wird ein gesonderter Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats nicht für erforderlich gehalten. Alle genannten Themen werden im Rahmen der in der Regel zweimal jährlich stattfindenden Aufsichtsratssitzungen beraten. Ferner wird am Max Delbrück Center eine Kommission der Zuwendungsgeber eingesetzt, welche die Prüfung des Jahresabschlusses begleitet und die entsprechende Beschlussfassung im Aufsichtsgremium vorbereitet. In diese Kommission wurde ein Mitglied des Aufsichtsrats entsandt, welches in der Aufsichtsratssitzung über die Beratungen aus der Kommission berichtet.

6.2.2 PCGK, Überwachungsorgan, Zusammensetzung

Es soll eine angemessene und den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Altersgrenze für Mitglieder des Überwachungsorgans festgelegt werden, die im Rahmen der Wahlvorschläge für das Überwachungsorgan berücksichtigt werden soll.

Erfahrene Mitglieder mit spezifischem Wissen in Wissenschaft und Forschung sollen dem Aufsichtsrat unabhängig vom Alter angehören. Daher wird keine Altersgrenze festgelegt.

6.2.3 PCGK, Überwachungsorgan, Zusammensetzung

Mitglieder eines Überwachungsorgans haben ihr Mandat persönlich auszuüben; sie dürfen ihre Aufgaben nicht durch andere wahrnehmen lassen.

In Abstimmung mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung ist gem. § 11 Abs. 2 der Satzung geregelt, dass jedes Mitglied die Sitzungen des Aufsichtsrats grundsätzlich persönlich wahrnehmen sollte. Gleichwohl besteht im Falle einer Verhinderung die Möglichkeit lediglich für vom Bund und vom Land entsandte Mitglieder sich durch Angehörige ihrer Verwaltungen vertreten zu lassen. Gem. § 11 Abs. 2 der Satzung können sich alle anderen Mitglieder nur durch ein mit schriftlicher Vollmacht für den Einzelfall versehenes anderes Aufsichtsratsmitglied vertreten lassen. Mitglieder des Aufsichtsrats können gemäß vorgenannter Rechtsgrundlage an Beschlussfassungen auch dadurch teilnehmen, dass sie ihre schriftliche Stimmabgabe durch ein anderes Mitglied des Aufsichtsrats an den Aufsichtsratsvorsitzenden oder die Aufsichtsratsvorsitzende überreichen lassen.

6.5 PCGK, Überwachungsorgan, Sitzungen des Überwachungsorgans

Das Überwachungsorgan soll regelmäßig eine Sitzung im Kalendervierteljahr abhalten. Bei Unternehmen, die institutionelle Förderung erhalten, kann ein größerer Turnus von zwei oder drei Sitzungen im Geschäftsjahr vereinbart werden, soweit dadurch die ordnungsgemäße Überwachung der Geschäftsführung nicht beeinträchtigt wird.

Vgl. Begründung zu 4.1.3

3. NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND NACHHALTIGKEITSAKTIVITÄTEN AM MAX DELBRÜCK CENTER GEM. 5.5.1 UND 5.5.3 PCGK

Das Max Delbrück ist bestrebt, exzellente Forschungsergebnisse zu erzielen und gleichzeitig seiner Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft gerecht zu werden. Es betrachtet nachhaltiges Handeln nicht nur als gesellschaftliche Verpflichtung, sondern auch als Chance, die eigene Zukunftsfähigkeit langfristig zu sichern. Dieses Verständnis wurde in der im Juni 2024 vorgestellten Strategie MDC2030 erneut hervorgehoben. Durch seine Forschung zahlt das Max Delbrück Center unmittelbar auf die Ziele der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie und die Sustainable Development Goals (SDGs) ein. Als Forschungszentrum im Bereich Gesundheit ist der Beitrag zu SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen besonders hervorzuheben.

Das in 2021 verabschiedete Nachhaltigkeitskonzept „Unser Weg zu einem nachhaltigen MDC“ verbindet bereits etablierte Aktivitäten in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance mit neu formulierten Zielen und Maßnahmen. Um dieses ambitionierte Programm in die Praxis umzusetzen, wurden eine interne Nachhaltigkeits-Governance aufgebaut und die Stelle des Nachhaltigkeitskoordinators geschaffen. Gemeinsam mit der Green Campus Initiative, einer selbstorganisierten Gruppe von engagierten Mitarbeiter*innen, den Nachhaltigkeitsbotschafter*innen auf Arbeitsebene in allen Arbeitsgruppen und Abteilungen wie auch mit der Nachhaltigkeitskommission, bestehend

aus wissenschaftlichen Gruppenleitungen und administrativen Abteilungsleitungen, diskutiert der Nachhaltigkeitskoordinator Ideen für eine nachhaltige Transformation des Max Delbrück Center und trägt diese strukturiert an die MDC-Leitung heran.

Vertreter*innen dieser Gruppen arbeiten in einer MDC-internen Task Force seit Sommer 2024 an der Definition wesentlicher nachhaltigkeitsbezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen, um daraus im nächsten Schritt die relevanten Themen für den Nachhaltigkeitsbericht des Instituts abzuleiten. Parallel arbeitet das MDC gemeinsam mit weiteren Helmholtz-Zentren an einer Liste von forschungsspezifischen Berichtsthemen. Orientiert an den Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) und mithilfe der Werkzeuge, die der DNK ab Frühjahr 2025 zur Verfügung stellen wird, erstellt das Max Delbrück Center voraussichtlich ab 2026 einen strukturierten Nachhaltigkeitsbericht. Damit wird das MDC die Auswirkungen des eigenen organisationalen Handels sowie Zielsetzungen und Transformationsmaßnahmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance zukünftig noch transparenter machen.

Das MDC arbeitet parallel an der Einführung eines neuen Energiemanagementsystems nach ISO 50001. Die damit verbundenen Analysen ermöglichen eine gezieltere Identifikation energetischer Optimierungspotenziale und liefern fundierte Erkenntnisse zu den Kosten und Auswirkungen spezifischer Maßnahmen in den Bereichen Energieversorgung und Gebäudesanierung. Diese Ergebnisse werden künftig eine zentrale Basis für die Entwicklung realistischer Transformationspfade im Rahmen der MDC-Nachhaltigkeitsstrategie bilden.Ende 2022 hat das MDC Fördermittel für den Aufbau eines Helmholtz Kompetenznetzwerk Klimagerecht Bauen (HKB) eingeworben. Im vergangenen Jahr setzte das HKB seine Kernaktivitäten fort und baute sie aus. Die seit August 2024 verfügbare Website bietet interne und externe Fachinformationen zu Bau-, Energie- und Klimamanagement sowie Best-Practice-Beispiele und Arbeitshilfen. Das HKB bot in 2024 Weiterbildungen zu Themen wie Energiemanagement und Nachhaltigkeitszertifizierung. Weiterhin wurden Vernetzungsformate und Kooperationen mit anderen Forschungseinrichtungen gestärkt.

4. GLEICHSTELLUNGSFÖRDERNDE, TOLERANTE UND DISKRIMINIERUNGSFREIE UNTERNEHMENSKULTUR AM MAX DELBRÜCK CENTER GEM. 5.5.2 PCGK

Das Max Delbrück Center sieht die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit als vorrangige Managementaufgabe der Leitung an. Zur Umsetzung der Grundzüge der AVGlei und der Individualvereinbarung „Richtlinie zur Förderung der Chancengleichheit“ von 2020, trifft das Max Delbrück Center im Wege der Selbstverpflichtung und in Ergänzung bereits bestehender Regelungen durch das Berliner Landesgleichstellungsgesetz sowie der im Gleichstellungsplan des Max Delbrück Center formulierten Maßnahmen etwaige entsprechende Regelungen.

Das Max Delbrück Center ist dem Appell der Helmholtz-Gemeinschaft gefolgt und entwickelt ein gemeinsames Verständnis von Vielfalt, Inklusion und einer diversitätssensiblen Organisationskultur. Das entwickelte Konzept wurde im 1. Quartal 2023 verabschiedet. Im Dezember 2024 wurde die Position einer Diversitätskoordination und Inklusionsbeauftragung besetzt, so dass das Thema Vielfalt ein noch größeres Gewicht im MDC erhält. Das im Jahr 2023 gestartete Projekt „Diversitätssensible Prozesse in der Personalgewinnung“, für welches das Max Delbrück Center eine Förderzusage durch die Helmholtz-Gemeinschaft erhielt, wird nun noch konzentrierter weiter bearbeitet. So konnten bereits eine Reihe Diversitäts-Maßnahmen angestoßen werden, beginnend mit einem verbesserten Onboarding und einer weiteren Woche der Vielfalt, um die diversitätsorientierte Gemeinschaft zu fördern. Die Zwischenevaluation zum Projekt findet im April 2025 statt. Um auch nach außen das Bekenntnis zur Diversität sichtbar zu machen, hat das Max Delbrück Center im September 2023 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Damit verpflichtet sich das Max Delbrück Center zu einer Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Den vollständigen Text finden Sie im Charta-Dokument.

Das Max Delbrück Center verfolgt das Ziel, Männer und Frauen grundsätzlich gleichberechtigt in sämtliche Prozesse einzubinden und zu beteiligen. Es setzt sich stark dafür ein, die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft abzubauen und geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu vermeiden. Dabei wird eine qualitätsorientierte, paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beteiligungsstufen entsprechend den Grundsätzen der *Richtlinie zur Förderung der Chancengleichheit* sowie die Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angestrebt.

Die Ziele und Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit am Max Delbrück Center sind im *Gleichstellungsplan des MDC 2021-2027* formuliert. Das Max Delbrück Center will seine Beschäftigten zu Themen der Gleichstellung/Chancengleichheit aufklären, informieren und so eine unterstützende Organisationskultur schaffen, in der alle ihr volles Potenzial entfalten können. Darüber hinaus sollen geschlechtsspezifische Aspekte in den Forschungsfragen stärker berücksichtigt werden, um so „gender-blind spots“ zu vermeiden, die Qualität der translationalen Forschung zu verbessern und den medizinischen Nutzen für die Patient*innen zu erhöhen.

Der Gleichstellungsplan gilt für sechs Jahre (gem. LGG §4,1) und der Fortschritt wird alle drei Jahre anhand festgelegter Indikatoren evaluiert. Bei Bedarf werden die Maßnahmen angepasst.

Sowohl der Anteil an Frauen (ca. 61 % in Wissenschaft und 60% in Administration; Stand zum 31.12.2024) als auch der Anteil ausländischer Wissenschaftler*innen (ca. 43%; Stand zum 31.12.2024) zeigen, dass Diversität am Max Delbrück Center gelebte Praxis ist. Dennoch gibt es an einigen Stellen Entwicklungsbedarf. Ziel ist die Diversität in den administrativen Abteilungen zu fördern und den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen (ca. 39 %; Stand zum 31. 12.2024) weiter zu erhöhen.

Das Max Delbrück Center strebt die Verwendung einer gendergerechten und inklusiven Sprache an. Ein gemeinsamer Vorschlag für einen einheitlichen Standard bzw. eine Schreibweise wurde 2019 erarbeitet, vom Vorstand beschlossen und findet seitdem im Berufsalltag des Max Delbrück Centers Anwendung. Zusätzlich wurden Trainings zu ”Inklusiver Sprache/inclusive language)” angeboten. Um alle Mitglieder der internationalen Belegschaft zu erreichen, erfolgt interne Kommunikation wichtiger Informationen durch die Vorständinnen, Kommunikationsabteilung oder Gremien an die Belegschaft grundsätzlich zweisprachig (Dt/Eng).

Mit der in 2020 in Kraft getretenen *Leitlinie gegen Diskriminierung, Mobbing und Belästigung* setzt das Max Delbrück Center ein wichtiges Zeichen für eine gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Unternehmenskultur.

Das Max Delbrück Center ist bestrebt Rahmenbedingungen so zu gestalten und bestehende Strukturen entsprechend zu verändern, dass sich alle Beschäftigten in ihrer individuellen Vielfalt von Anfang an als zugehörig betrachten können. Insbesondere fördert das Max Delbrück Center die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen und berücksichtigt ihre Teilhabebedarfe in Arbeitsprozessen proaktiv. Durch die *Richtlinie zum Umgang mit Bewerbungen von Schwerbehinderten und ihnen Gleichgestellten* setzt sich das Max Delbrück Center aktiv für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ein.

Außerdem fördern die Schwerbehindertenvertretung und ihre Stellvertreter*innen als Vertrauenspersonen für Schwerbehinderte die Chancengleichheit, den Abbau von Diskriminierung, Inklusion & Barrierefreiheit am Max Delbrück Center. Sie beraten und betreuen umfangreich in allen Fragen des Arbeitslebens, insbesondere zur Ausstattung bzw. Anpassung des Arbeitsplatzes, bei Fragen im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung, bei Konflikten mit Beschäftigten, Vorgesetzten und dem Arbeitgeber, bei Umsetzungen, bei Gefährdung des Arbeitsplatzes, bei persönlichen Schwierigkeiten und psychischen Belastungen, bei Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie bei unterstützter Beschäftigung und notwendiger Arbeitsassistenz. Aktuell wird mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat eine Inklusionsvereinbarung (nach SGB 9) verhandelt.

5. FÖRDERUNG EINER ARBEITSKULTUR FÜR DIE VEREINBARKEIT VON SOZIALEN VERPFLICHTUNGEN UND BERUF GEM. 5.5.4 PCGK

Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es am Max Delbrück Center vielfältige Angebote. Das Spektrum familienbewusster Maßnahmen umfasst u.a. flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten, optimale Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf dem Campus, Informations- und Unterstützungsangebote für die Pflege von Angehörigen in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Pflegering sowie das Welcome & Family Office. Es wurde eine Informationsveranstaltung zum Thema „Pflege“ durchgeführt. Das Zertifikat zum „Audit Beruf und Familie“ belegt das umfassende und nachhaltige Engagement des Max Delbrück Center für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik.

Als eines der Kernangebote für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde in Kooperation mit einem gemeinnützigen Verein als Träger bereits im Jahr 2005 auf dem Campus in Berlin-Buch eine Kindertagesstätte eröffnet. In den Schulferien werden Kinder zwischen 6 und 16 Jahre auf dem Campus in wissenschaftsnahen Kursen unterrichtet beziehungsweise nehmen an Sommerferiencamps teil.

Die *Richtlinie zur Erstattung von Betreuungskosten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige am Max Delbrück Center* findet weiter Anwendung, so dass Kinderbetreuung bei Weiterbildungen und Veranstaltungen angeboten werden konnte. Am Max Delbrück Center erfolgt gezielte Förderung der Forschung von Juniorgruppenleiterinnen. Diejenigen, welche ein Kind gebären, erhalten eine 6-monatige Verlängerung des Gruppenbudgets und der eigenen Stelle (pro Kind). Während der Dauer der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen können im Bedarfsfall Angebote für die Betreuung von (auch schulpflichtigen) Kindern oder pflegebedürftigen Personen gemacht und auf Antrag die zusätzlich anfallenden, unabwendbaren Betreuungskosten erstattet werden. Hierzu gibt es in entsprechender Anwendung gem. § 9 Abs. 6 LGG Berlin eine *Richtlinie zur Erstattung von Betreuungskosten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige am MDC*, welche zum 01.01.2020 in Kraft trat.

Nicht zuletzt wird seit November 2022 am Max Delbrück Center ein bürgernahes Angebot zu Inhouse-Leistungen der Berliner Bürgerämter für die Beschäftigten durchgeführt.

Hinsichtlich flexibler Arbeitszeitmodelle existiert am Max Delbrück Center seit September 2005 eine *Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit* für alle Vollzeitbeschäftigten. Im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie können individuell abgestimmte, flexible Arbeitszeiten vereinbart werden. Für Teilzeitbeschäftigte gibt es bislang eine hohe Flexibilität bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit in Absprache mit der bzw. dem jeweiligen Vorgesetzten. Seit September 2021 gibt es zudem eine *Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten*, welche ein weiteres Instrument zur räumlichen Flexibilisierung der Arbeit für alle Beschäftigten darstellt.

6. DARSTELLUNG DER ENTWICKLUNG DES ANTEILS AN FRAUEN INNERHALB DER ORGANE UND GREMIEN SOWIE FÜHRUNGSPOSITIONEN GEM. 7.1 PCGK

In seinem aktuellen Gleichstellungsplan (2021-2027) hat das Max Delbrück Center entsprechende Maßnahmen formuliert, um die Strukturen innerhalb der Organisation kontinuierlich zu verbessern und sicherzustellen, dass alle Geschlechter auf allen Ebenen, einschließlich der Leitungs- und Entscheidungsgremien, gleichermaßen vertreten sind. Als wichtiges Steuerinstrument zur Erreichung von Chancengerechtigkeit dient dazu das Kaskadenmodell. 2021 formulierte das Max Delbrück Center darin auf der Grundlage der zu erwartenden Personalfluktuation und der Personalplanung Zielquoten für das weibliche wissenschaftliche Personal bis 2025 für die jeweiligen Führungs- und Vergütungsebenen.

Erste Führungsebene

Der aktuelle Frauenanteil in der ersten Führungsebene (Vorstand) beträgt 100 % (Stand 31.12.2024).

Zweite Führungsebene

Zur zweiten Führungsebene zählen die Abteilungsleitungen, Stabstellenleitungen, Bereichsleitungen und Arbeitsgruppenleitungen sowie Nachwuchsgruppenleitungen am Max Delbrück Center.

Hier beträgt der Frauenanteil ca. 47 % (Stand 31.12.2024)

Organe und Gremien

Der Frauenanteil innerhalb der Organe und Gremien des Max Delbrück Center stellt sich wie folgt dar:

- Vorstand: 100% (2 von 2 Personen, Stand 31.12.2024)
- Aufsichtsrat: 64 % (7 von 11 Personen, Stand 31.12.2024)
- Wissenschaftlicher Beirat: 30 % (3 von 10 Personen, Stand 31.12.2024)
- Wissenschaftlicher Rat: 39 % (21 von 53 Personen, Stand 31.12.2024); Vorsitz hat derzeit eine Wissenschaftlerin

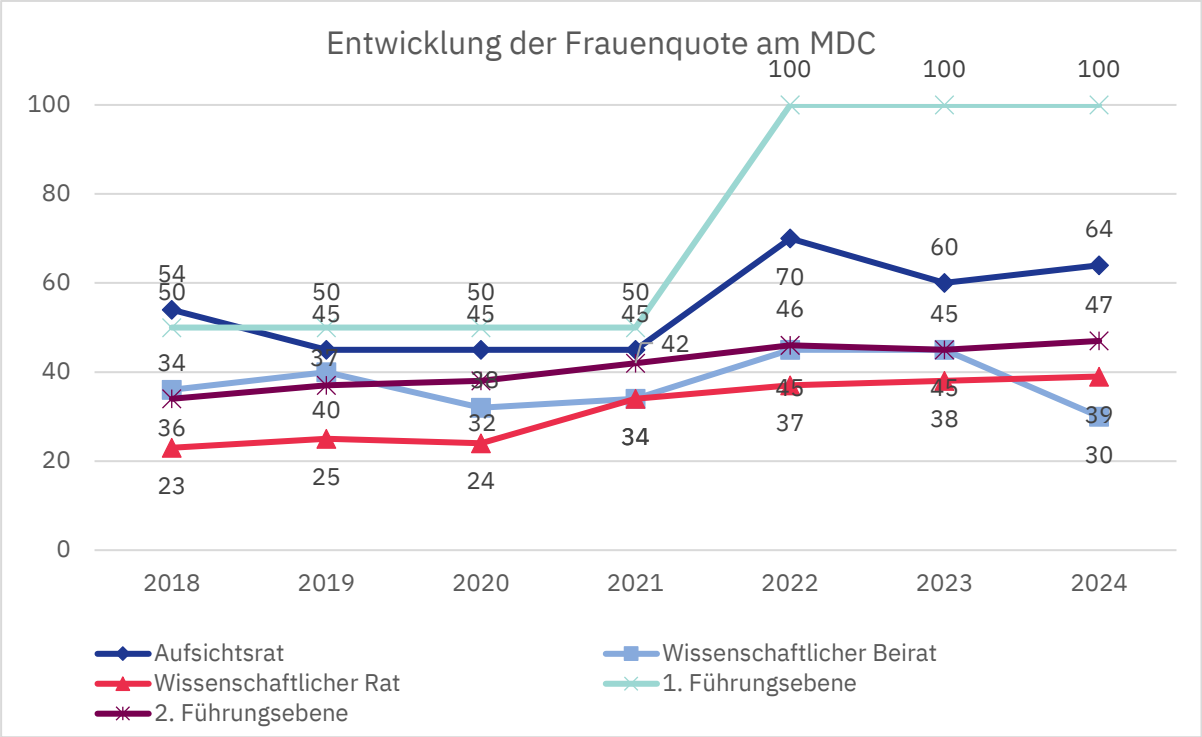


Abbildung 1: Entwicklung der Frauenquote in den Gremien, jeweils zum 31.12.

Berlin, den 16.04.2025

MAX-DELBRÜCK-CENTRUM FÜR MOLEKULARE MEDIZIN
IN DER HELMHOLTZ-GEMEINSCHAFT

Prof. Dr. Maike Sander
Wissenschaftliche Vorständin

Kirstin Bodensiek
Administrative Vorständin (komm.)

Anlage 1

Das MDC beschäftigt zwei Vorstände. Mitglieder des Vorstands waren im Berichtsjahr 2024 Prof. Dr. Maike Sander (Wissenschaftliche Vorständin ab 01.11.2022) und Frau Prof. Dr. Heike Graßmann (administrative Vorständin). Nachfolgend sind die Gesamtbezüge der Vorstände im Berichtsjahr 2024 individualisiert angegeben.

Bezügebestandteile (brutto):	Prof. Dr. Maike Sander	Prof. Dr. Heike Graßmann
Vergütung, erfolgsunabhängig	395.414,24 €	147.366,64 €
Vergütung, erfolgsabhängig	- €	32.895,38 €
Sonstige Leistungen (z. B. Ausgleichszahlungen zum Beamtenstatus, Familienzuschlag)	- €	- €
Einmalzahlungen (Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Jubiläumszuwendungen usw.)	- €	- €
Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung, Krankenversicherung und Umlagen	8.712,13 €	23.626,55 €
Erstattung für Versorgungszwecke an Dritte (z. B. Universitäten)	- €	- €
Natural- und Sachbezüge aus Versorgungszuschlag	- €	- €
Versorgungsbezüge	- €	- €
Summe	404.126,37 €	203.888,57 €

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben für ihre Tätigkeit von der Gesellschaft keine Vergütung erhalten. Die Körperschaft hat ihnen auch keine Vergütung für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen gezahlt oder hierfür Vorteile gewährt. Sie erhielten lediglich einen Ersatz für Aufwendungen, die ihnen im Zusammenhang mit ihrer Reisetätigkeit als Aufsichtsratmitglied entstanden sind.