

VIelfÄLTIG - GLEICHGESTELLT - INKLUSIV



Version:	5.0
Datum der Version:	23. 02.2023
Erstellt durch:	Michael Hinz
Status:	Verabschiedet Durch den Vorstand
Vertraulichkeitsstufe:	ÖFFENTLICH

Änderungshistorie

Datum	Version	Beschreibung der Änderung
26. 09. 2022	1.0	Erste Version
25. 10. 2022	2.0	Feedback der Projektgruppe
22. 12. 2022	3.0	Feedback Personal und Unternehmenskultur, etc.
12.01.2023	4.0	Feedback Vorstand und Projektgruppe
19.01.2023	5.0	Feedback Strategy Board

INHALT

1. Leitbild	3
2. Unser Ziel: Eine offene, respektvolle und faire Organisationskultur	3
3. strukturelle Rahmenbedingungen	5
4. Massnahmen	7
4.1 Monitoring	8
4.2 Organisationskultur	8
4.3 Dimensionen der Vielfalt	11
5. Schlussbemerkung	14

1. LEITBILD

Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (Englisch: diversity, equity and inclusion (DEI)) sind wesentliche Bestandteile der Organisationskultur am Max Delbrück Center (MDC).

Unsere Beschäftigten unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht voneinander, u.a. in ihrer persönlichen Lebenssituation, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität, Weltanschauung, Biografie und Herkunft, ihren Fähigkeiten und Neigungen. In der Regel sind wir geprägt durch eine vielschichtige Kombination unterschiedlicher Merkmale, die die Vielfalt weiter vergrößert aber uns gleichzeitig auch miteinander verbindet. Die Vielfalt unserer Beschäftigten ist eine wertvolle Ressource für unsere innovative Forschung, nachhaltige Organisationsentwicklung. Wir fördern die internationale Zusammenarbeit und schaffen ein benachteiligungsfreies Arbeitsumfeld, in dem die interkulturelle Kommunikation gestärkt und gemeinsames kreatives Arbeiten ermöglicht wird.

Um Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit zu ermöglichen, hat das MDC den Anspruch, diese Werte in allen Bereichen weiter zu fördern, institutionelle Entscheidungsprozesse in Bezug auf mögliche geschlechtsspezifische Vorurteile oder potenzielle Nachteile für unterrepräsentierte Geschlechter zu prüfen und ggf. zu optimieren.

Wir fördern die Inklusion von Menschen mit Behinderung und sehen uns hier als öffentlich finanzierte und international aufgestellte Forschungseinrichtung in einer besonderen Verantwortung und Vorbildrolle. Das MDC ist bestrebt, ein barrierefreies Arbeitsumfeld zu schaffen, damit Menschen mit Behinderung keine Benachteiligung erfahren und ihre Kompetenzen und Fertigkeiten konstruktiv einbringen können.

In Anlehnung an die Leitlinie der Helmholtz-Gemeinschaft zu Diversität und Inklusion¹ verstehen wir Inklusion darüber hinaus auch als die aktive Gestaltung einer Organisationskultur, die alle Beschäftigten berücksichtigt und ihnen gleichermaßen Chancen auf Mitwirkung und individuelle Weiterentwicklung ermöglicht. Wir erkennen die Notwendigkeit einer intersektionellen Perspektive² an, da Menschen einzigartige Kombinationen von Merkmalen und sozialen Identitäten haben, die sich oft überschneiden. Gemeinsam sorgen wir für eine Arbeitsatmosphäre, die von Respekt und Fairness, Wertschätzung und Zugehörigkeit, Sicherheit und Offenheit geprägt ist. Das MDC entwickelt seine Organisationskultur kontinuierlich weiter, um alle Beschäftigten in diesem Sinne einzubeziehen.

2. UNSER ZIEL: EINE OFFENE, RESPEKTVOLLE UND FAIRE ORGANISATIONSKULTUR

Die Forschung des MDC zeichnet sich durch eine thematisch breite Aufstellung und einen hohen Grad an Vernetzung aus. In einer Vielzahl von kollaborativen Projekten gewinnen wir

¹ https://www.helmholtz.de/assets/helmholtz_gemeinschaft/Downloads/Leitlinie_Diversitaet_Inklusion.pdf

² <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=de>

Erkenntnisse über biologische Prozesse und Erkrankungen. Ein gemeinsames Verständnis von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion bietet die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Das MDC hat seine Grundsätze bereits jetzt in zahlreichen Dokumenten zum Ausdruck gebracht z. B. in der Führungsleitlinie³, im Nachhaltigkeitskonzept⁴, im Gleichstellungsplan⁵ und in der Leitlinie gegen Diskriminierung, Mobbing und Belästigung⁶, und wird diese Leitlinien und Konzepte auch in zukünftige Strategieprozesse implementieren.

Ein Blick auf die Beschäftigtenzahlen zeigt, dass Diversität am MDC gelebte Praxis ist: Der Frauenanteil liegt bei ca. 60 Prozent, der Anteil ausländischer Wissenschaftler*innen bei 56,2 Prozent und die Altersspannweite reicht von 16 bis 85 (Stand jeweils 2021). Durch die geplante Unterzeichnung der Charta der Vielfalt⁷ macht das MDC sein Engagement nach außen hin deutlich.

Die Anforderungen in Bezug auf Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion unterliegen einem kontinuierlichen Wandel. Durch Umfragen und die jährliche Erhebung relevanter Kennzahlen können Veränderungen in der Kultur sichtbar gemacht und neue Bedürfnisse erfasst werden. Der Vorstand sieht es als eine seiner zentralen Aufgaben an, für eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Organisationskultur zu sorgen. Dabei stehen folgende Themen besonders im Fokus:

- Gleichstellung der Geschlechter sicherstellen
- Teilhabe von Menschen mit Behinderungen proaktiv fördern
- Internationalisierung der Belegschaft fördern
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben sicherstellen
- Generationsübergreifende Zusammenarbeit fördern
- Vielfalt der Geschlechtsidentität, des Geschlechtsausdrucks und der sexuellen Orientierung anerkennen und willkommen heißen
- religiöse und kulturelle Vielfalt achten
- Bedeutsamkeit von Vielfalt im Forschungsdesign berücksichtigen

Die Beschäftigten des MDC sind geprägt durch ihre individuellen Identitäten und verbunden durch die gemeinsame Arbeit. Jede*r Beschäftigte sollte sich nach Möglichkeit mit der Aufgabe des MDC identifizieren können, um Rahmenbedingungen für exzellente Forschung zu schaffen und den medizinischen Fortschritt voranzutreiben. Um diesen Anspruch erfüllen zu können, ist das MDC bestrebt, eine inklusive Organisationskultur zu schaffen, die das

³ <https://www.mdc-berlin.de/system/files/document/Leitlinie-Fuehrung.pdf>

⁴ <https://www.mdc-berlin.de/de/media/40792>

⁵ <https://www.mdc-berlin.de/de/media/40986>

⁶ <https://www.mdc-berlin.de/de/media/34875>

⁷ <https://www.charta-der-vielfalt.de/>

Gemeinschaftsgefühl stärkt und niemanden ausschließt. Es gilt, die Vielfalt zu fördern und den Zusammenhalt zu stärken, um gemeinsam die zukünftigen Aufgaben zu bewältigen.

3. STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN

Die Entwicklung einer diversitätssensiblen, nach Gleichstellung strebenden und inklusiven Organisationskultur kann nur als Gemeinschaft gelingen. **Jede*r Mitarbeiter*in** ist aufgefordert, aktiv mitzuwirken, um so zu positiven Veränderungen beizutragen. Das MDC fördert eine aktive Willkommenskultur und sorgt für eine gute Sichtbarkeit sowie eine aktive und praxisorientierte Auseinandersetzung mit DEI-Themen. **Die Führungskräfte** sind gefordert, durch eine wertorientierte und wirksame Führung einen klaren Rahmen vorzugeben und eine diverse Zusammensetzung ihrer Teams zu fördern. Gleichzeitig sorgen sie dafür, dass die hier formulierten Ziele und Maßnahmen in ihren Teams berücksichtigt werden. Zukünftig müssen Bewerber*innen für Führungspositionen eine Erklärung abgeben, die frühere Erfahrungen und Aktivitäten sowie künftige Pläne zur Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration enthält.

Gemeinsam orientieren wir uns an den folgenden Prinzipien:

- **Fördern:** Unterstützung einer Organisationskultur, die für die Themen Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion wertschätzt
- **Analysieren:** Systematische Erfassung und Analyse von DEI-relevanten Daten
- **Umsetzen:** Organisationsrichtlinien, die DEI stets berücksichtigen
- **Aufklären:** Information aller Mitarbeiter*innen über Probleme und Ursachen von Diskriminierung sowie über die organisatorischen Maßnahmen zu deren Beseitigung

Die folgenden Funktionsträger*innen und organisatorischen Maßnahmen, vor allem aus der Abteilung **Personal & Unternehmenskultur**, tragen zur erfolgreichen Umsetzung des vorliegenden Konzepts bei:

DEI-Koordinator*in

Der*Die DEI-Koordinator*in fördert die Entwicklung einer diversitätssensiblen, nach Gleichstellung strebenden und inklusiven Organisationskultur und achtet darauf, dass Maßnahmen, die im vorliegenden Konzept, im Gleichstellungsplan und in der noch zu verabschiedenden Inklusionsvereinbarung beschrieben sind, umgesetzt werden. Sie/Er sensibilisiert die Mitarbeiter*innen durch regelmäßige Kommunikation von DEI-Themen, Organisation von Veranstaltungen und Umfragen, Förderung von Netzwerkgruppen sowie durch die Kommunikation relevanter Kennzahlen. Sie/Er bietet thematische Orientierung, trägt dazu bei, bereits am MDC bestehenden Strukturen, z.B. Konfliktmanagement, weiter zu verbessern und organisiert eine DEI-Kommission, um die Zusammenarbeit relevanter Stakeholder zu fördern (siehe unten). Der*Die DEI-Koordinator*in wird zukünftig einen formellen Kanal für den Austausch von Ideen und Vorschlägen in Bezug auf DEI-Themen einrichten und ihre Umsetzbarkeit in Absprache mit den zuständigen Fachabteilungen prüfen. Darüber sondiert er*sie Fördermöglichkeiten und vertritt das MDC in Netzwerken (u.a.

in der Helmholtz-Gemeinschaft, Berlin Research 50⁸), um Best-Practice-Beispiele zu integrieren und Synergieeffekte zu erzielen.

Inklusionsbeauftragte*r

Das MDC bestellt gemäß § 181 SGB IX eine*n Inklusionsbeauftragte*n, der den Vorstand im Hinblick auf die Einhaltung seiner gesetzlichen Verpflichtungen unterstützt. Er*sie unterstützt den Vorstand bei der Etablierung und Umsetzung der Inklusionsvereinbarung.

Welcome & Family Office (WFO)

Das WFO⁹ ist mit seinen vielfältigen Angeboten und seinem personenorientierten Service einer der Eckpfeiler bei der Pflege einer diversitätssensiblen Organisationskultur. Das WFO unterstützt alle Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z.B. bei der Suche nach einem Kita-Platz. Um insbesondere internationalen Mitarbeiter*innen einen guten Start am MDC zu ermöglichen, unterstützt das WFO bei den oft komplexen Regelungen für eine Aufenthaltsgenehmigung und bietet in den ersten Wochen umfassende Beratung und Hilfe zur Selbsthilfe bei Behördengängen oder anderen Fragestellungen (z.B. Einwohnermeldeamt u.a.m.). Auf diese Weise steigert das MDC seine Attraktivität als Arbeitgeber und sorgt dafür, dass sich neue Mitarbeiter*innen schnell auf ihre eigentliche Arbeit konzentrieren können. Neben der persönlichen Beratung bietet das WFO online Informationen zu Dienstleistungen und zentralen Ansprechpartner*innen.

DEI-Kommission

Das MDC etabliert eine DEI-Kommission, in der die relevanten Akteure (DEI-Koordinator*in, Inklusionsbeauftragte*r, Frauenvertreterin, Schwerbehindertenvertretung, Welcome & Family Office, BEM-Beauftragte*r, Koordinator*in für Nachhaltigkeit, ein Personalratsmitglied, sowie Personen aus der Gruppe der internationalen Beschäftigten) vertreten sind. Die Kommission überprüft jährlich die Umsetzung des Gleichstellungsplans, der Inklusionsvereinbarung und des DEI-Konzepts und evaluiert die zugehörigen Maßnahmen. Wenn notwendig, werden die beschriebenen Ziele weiterentwickelt und Vorschläge für Maßnahmen erarbeitet, ggf. unter der Einbeziehung interner Fachabteilungen oder externer Expert*innen. Die Kommission wird durch die*den DEI-Koordinator*in koordiniert und berichtet an den Vorstand.

Betriebliches Eingliederungsmanagement und psychologische Beratung

Das MDC ist bestrebt, Beschäftigten, die an Krankheiten leiden, zu unterstützen und ihnen eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Im Rahmen des gesetzlich vorgeschriebenen Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM)¹⁰, wird in einem definierten Gesprächsprozess nach Möglichkeiten gesucht, den Beschäftigten die Rückkehr

⁸ <https://www.br50.org/br50>

⁹ <https://www.mdc-berlin.de/welcome-center>

¹⁰ https://www.mdc-berlin.info/44135189//media/documents/Staff_Council/Dienstvereinbarungen/DV_BEM_signed.pdf

in den Arbeitsalltag zu erleichtern.

Viele Studien der vergangenen Jahre zeigen eine deutliche Zunahme psychischer Erkrankungen, zuletzt verstärkt durch die Covid-19-Pandemie. Das MDC unterstützt Beschäftigte bereits jetzt durch das Angebot einer externen psychosozialen Beratung¹¹. Um die bereits bestehende Unterstützung noch weiter auszuweiten, wird das MDC umfassendere Informationen über verfügbare englischsprachige Ressourcen bereitstellen und, wenn möglich, in Zukunft zusätzliche englischsprachige Beratungsdienste anbieten.

Konfliktmanagement

Wenn Menschen zusammenarbeiten, können Konflikte entstehen. Jede*r Beschäftigte ist aufgefordert, in solchen Fällen möglichst konstruktive Lösungen anzustreben und Grenzüberschreitungen bzw. Diskriminierungen zu unterlassen. Das MDC ermutigt alle Beschäftigten, Konflikte anzusprechen und bei Bedarf Vorgesetzte und interne Anlaufstellen einzubeziehen. Wir setzen uns konsequent gegen jedes Verhalten ein, welches die Würde unserer Beschäftigten verletzt und haben diesen Anspruch in der Führungsleitlinie und der Leitlinie gegen Diskriminierung, Mobbing und Belästigung bekräftigt (s.o.). Das MDC bietet Informationen und Hilfestellung an, um Regelverstöße zu vermeiden oder, falls sie doch auftreten, ernst zu nehmen und eine Lösung zu finden. Hilfesuchende können sich vertrauensvoll an verschiedene interne und externe Anlaufstellen wenden und um Rat bitten¹².

Sekretariate

Sekretariate sind in der Regel die ersten Ansprechpartner*innen für neue Mitarbeiter*innen, geben eine frühzeitige Orientierung und sind wichtige Ansprechpartner für die Informationsweitergabe. Der*Die DEI-Koordinator*in wird die Sekretariate regelmäßig über alle relevanten Angebote informieren.

4. MASSNAHMEN

Das MDC ist bestrebt, den eingeschlagenen Weg zur Entwicklung einer diversitätssensiblen, nach Gleichstellung strebenden und inklusiven Organisationskultur weiter fortzusetzen. Die folgenden Maßnahmen sollen zur Weiterentwicklung des MDC im Bereich DEI beitragen (siehe auch Anlage 1).

¹¹ <https://www.mdc-berlin.de/de/anlaufstellen>

¹² <https://www.mdc-berlin.de/de/anlaufstellen>

4.1 MONITORING

Um die Vielfalt des MDC sichtbar zu machen und Entwicklungsprozesse in Bezug auf Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion kontinuierlich evaluieren zu können, wird zukünftig eine datenschutzkonforme Erhebung von verfügbaren Kennzahlen durchgeführt. Wie bereits, in Kapitel 2 erwähnt, hat die Abteilung Personal & Unternehmenskultur für das Jahr 2022 erste Kennzahlen veröffentlicht¹³. Umfangreiche Informationen zum Thema Gleichstellung sind auch im Gleichstellungsplan 2021-27¹⁴ dargestellt. Um die Ermittlung und Erfassung wichtiger Indikatoren für die unterschiedlichen Dimensionen der Diversität weiter zu entwickeln, wird das MDC eine externe Beratung hinzuziehen. Die erhobenen Daten werden intern und in Teilen auch extern veröffentlicht.

4.2 ORGANISATIONSKULTUR

Unser Engagement durch interne und externe Kommunikation deutlich machen

Das MDC ist bestrebt, sein Engagement für DEI in der Kommunikation nach innen und nach außen deutlich sichtbar und transparent zu machen. Künftig werden dieses Konzept sowie alle damit zusammenhängenden Dokumente (einschließlich des Gleichstellungsplans, der Eingliederungsvereinbarung, der Kennzahlen, der verfügbaren Schulungen und der angebotenen Dienstleistungen) gemeinsam an prominenter Stelle auf der Homepage, im Intranet sowie über andere geeignete Medien veröffentlicht.

Die Kommunikationsabteilung sorgt für eine inklusive Präsentation der MDC-Webinhalte und beachtet dabei die Normen der Barrierefreien-Informationstechnik-Verordnung (BITV) 2.0.

Das MDC achtet auf eine inklusive und geschlechtergerechte Sprache, orientiert sich an aktuellen Sprachrichtlinien, ermuntert seine Beschäftigten entsprechend zu schreiben¹⁵ und bietet zukünftig entsprechende E-Learning Angebote an.

Schließlich wird das MDC sein Engagement für DEI bei regelmäßig stattfindenden Outreach-Aktivitäten (z. B. Diversity Tag, Berlin Science Week, etc.) präsentieren.

Austausch und Vernetzung fördern

Um eine vielfältige integrative Arbeitsatmosphäre zu ermöglichen, fördert das MDC die Bildung sogenannter Employee Resource Groups (ERGs). ERGs sind freiwillig von und für Mitarbeiter*innen organisierte Gruppen, die sich auf Basis einer gemeinsamen Identität oder gemeinsamer Erfahrungen zusammenfinden. Aktuelle Beispiele am MDC sind das TA-Netzwerk, die PhD-Representatives und die Postdoc-Association. ERGs tragen aktiv zu einer positiven Arbeitsatmosphäre bei und fördern ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld.

¹³ <https://www.mdc-berlin.info/44314479//media/documents/Personnel/Kennzahlen.pdf>

¹⁴ <https://www.mdc-berlin.de/de/media/40986>

¹⁵ <https://www.mdc-berlin.info/43411609/de/home/newscenter/2019-11/gendergerechte-sprache-am-mdc> und <https://www.mdc-berlin.info/14286326/de/organisation/frauenvertreterin>

Gemeinsam können die Mitglieder der ERGs auf ihre Anliegen aufmerksam machen, um Verständnis werben und Verbesserungsprozesse initiieren. Das MDC unterstützt die Gruppen bspw. bei der Durchführung von MDC-relevanten Veranstaltungen und bindet sie als wichtige Ressource für zukünftige Entwicklungen ein.

Die in der Umsetzung befindliche Vernetzungsplattform „MDC connect“ sowie die aktuell anvisierte Erneuerung der internen Webseite werden Beschäftigte in Zukunft die Möglichkeit bieten, sich zu treffen, auszutauschen und voneinander zu lernen. Auch MDC-Alumni sind eingeladen, sich auf dieser Plattform mit den Beschäftigten zu vernetzen, ihre Erfahrungen zu teilen und sogar als Mentoren mit Rat zur Seite zu stehen.

Beschäftigte sensibilisieren und ein diskriminierungsfreies und sicheres Umfeld fördern

Wir am MDC tragen gemeinsam die Verantwortung, für eine Arbeitsatmosphäre frei von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung zu sorgen. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig geschult, um sie für DEI-Themen und insbesondere für die unterschiedlichen Bedürfnisse der vielfältigen MDC-Gemeinschaft zu sensibilisieren. Vorgesetzte nehmen ihre Verantwortung als Führungskräfte wahr.

Die Abteilung Personal & Unternehmenskultur bietet zukünftig im Rahmen der MDC Academy¹⁶ regelmäßig entsprechende DEI-Schulungen an, die entlang des Mitarbeiterlebenszyklus integriert werden. Die geplanten Schulungen werden u. a. die folgenden Themen behandeln: Abbau von unbewussten Vorurteilen, Mikro-Aggressionen und interkulturelle Kommunikation. Die DEI-Schulung bietet konkrete Möglichkeiten für respektvolle und positive Interaktionen am Arbeitsplatz. Die DEI-Werte werden auch durch regelmäßig stattfindende Veranstaltungen vermittelt, um kontinuierliches Lernen zu fördern und die Themen Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration nachhaltig in der Organisationskultur zu verankern.

Alle Abteilungen sind aufgefordert, auf mögliche Hindernisse in Bezug auf Vielfalt und Eingliederung zu achten und diese dem/der DEI-Koordinator*in mitzuteilen. Mögliche Lösungsvorschläge können dann ggf. in Schulungsprogramme implementiert werden.

In Sitzungen achtet die Sitzungsleitung auf eine wertschätzende Kommunikation und sorgt dafür, dass unangemessene Verhaltensweisen wie Mikroaggression (z. B. Unterbrechung oder Übernahme von Gesprächen durch eine dominante Person) unterbunden werden.

Zur Vorbeugung vor diskriminierendem Verhalten wurde unter Zusammenwirken vieler Mitarbeitender das Leitbild zu Mobbing, Diskriminierung und Belästigung entwickelt und vom Vorstand verabschiedet (siehe Kapitel 2). Um im Falle einer eskalierenden Auseinandersetzung Unterstützung zu erhalten, können Beschäftigte eine Notrufnummer anrufen (Campus Buch: 9405 2100; Campus Mitte: 9406 7300). Das MDC wird sich dafür einsetzen, dass die zuständigen Sicherheitsdienste eine Kontaktperson bereitstellen, die auch Englisch sprechen kann.

¹⁶ https://www.mdc-berlin.info/users/sign_in

Rekrutierungsprozesse und Marketing optimieren

Das MDC steht in einem internationalen Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter*innen. Um hier möglichst erfolgreich zu sein, positioniert sich das MDC als Arbeitgeber, der ein sicheres, respektvolles und gleichberechtigtes Umfeld bietet, an dem Beschäftigte verantwortungsvoll und nachhaltig handeln und auf transparente Prozesse achten.

Bewerbungsverfahren am MDC orientieren sich an DEI-Prinzipien und beachten gesetzliche Regelungen. Bei der Rekrutierung von Doktoranden*innen werden die Grundsätze des LIBRA-Handbuchs für integrative, transparente und unvoreingenommene Rekrutierungsprozesse¹⁷ berücksichtigt. Bewerber*innen mit Behinderungen werden grundsätzlich zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, sofern Sie nicht offensichtlich ungeeignet sind. Das MDC achtet darauf, Frauenvertreterin und Schwerbehindertenvertretung zu Bewerbungsverfahren einzuladen. Abschließend werden Bewerbungsverfahren statistisch nach Geschlecht, nationaler Herkunft (international / national) und Behinderung ausgewertet und berichtet.

Das MDC konnte 2022 bei der Helmholtz-Gemeinschaft Fördermittel zur Entwicklung von diversitätsorientierter Personalgewinnung einwerben. In den kommenden vier Jahren werden die Prozesse hierzu dem Antrag entsprechend weiterentwickelt.

Das MDC hat in einigen Berufsgruppen schon einen hohen Grad an Diversität erreicht, insbesondere bei Doktoranden*innen und Postdocs (siehe Anlage 1), in anderen besteht hingegen noch Entwicklungsbedarf. Wir wollen zukünftig gezielt mehr Frauen für wissenschaftliche Führungspositionen (Senior-Gruppen), mehr internationale Mitarbeiter*innen für die Verwaltung und mehr internationale und/oder weibliche Beschäftigte für IT- und technische Positionen rekrutieren. Andererseits werden wir versuchen, in Abteilungen, in den es einen signifikant größeren Anteil an Frauen gibt, mehr Männer zu rekrutieren. Um hier erfolgreich zu sein, ist u.a. die aktive Rekrutierung von Frauen mittels vorhandener Netzwerke und die konsequent bilinguale Veröffentlichung von Stellenausschreibungen geplant. Zur Erhöhung der Fairness bei Auswahlverfahren werden zukünftig Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn aufgrund von Elternzeit, Familienpflegezeit, Krankheit, Freiwilligen-/Militärdienst sowie Teilzeitarbeit konsequenter berücksichtigt.

Zur Optimierung seiner Rekrutierungsprozesse wird das MDC seine öffentliche Wahrnehmung als Arbeitgeber schärfen („Employer-Branding-Strategie“) und eine lebensphasenorientierte Personalpolitik entwickeln und umsetzen. Bestehende Ausbildungsprogramme werden regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt, um ihre gute Qualität zu sichern und die interne Nachwuchsförderung zu verbessern. Für die Rekrutierung von Fachkräften wollen wir außerdem bestehende Netzwerke für zentrumsübergreifende Talentpools nutzen.

¹⁷ <https://www.eu-libra.eu/news/libra-recruitment-handbook>

4.3 DIMENSIONEN DER VIELFALT

Gleichstellung der Geschlechter

Das MDC achtet konsequent die Prinzipien von Chancengleichheit in der Organisationskultur, in der Personalentwicklung und -rekrutierung sowie bei der Karriereentwicklung. Auch in Gremien wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis angestrebt. Arbeitsbedingungen sollen so gestaltet werden, dass sie frei von Diskriminierung sind, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben ermöglichen und die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung berücksichtigen. Schließlich soll das Bewusstsein für die Integration der Dimension des Geschlechts in Forschungsfragestellungen gefördert werden. Um diese Ziele erreichen zu können, erstellt das MDC regelmäßig einen Gleichstellungsplan (aktuell 2021-26, siehe Kapitel 2). Zukünftig wird der*die DEI-Koordinator*in auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans achten und ggf. verantwortliche Personen, Abteilungen oder Gremien Hilfestellung zur Aufgabenerfüllung geben.

Inklusion

Für eine gelungene Willkommenskultur ist das MDC bestrebt, Inklusion von Anfang an zu verwirklichen und den betroffenen Beschäftigten eine selbstbestimmte Teilhabe zu ermöglichen. Hierzu gehören u.a., die Beschäftigten für die Inklusion von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren, das Prinzip der Inklusion im gesamten Personallebenszyklus zu berücksichtigen, die gemeinsame Arbeit von Menschen mit und ohne Behinderungen zu fördern, strukturelle und indirekte institutionelle Diskriminierung zu unterbinden und Nachteile, die aufgrund einer Beeinträchtigung bestehen, wo immer möglich, auszugleichen. Das MDC hat den Anspruch, Barrierefreiheit in allen Gebäuden, aber auch in Bezug auf Aus- und Weiterbildung sowie bei der Kommunikation organisationsrelevanter Informationen zu gewährleisten.

Das MDC informiert alle Beschäftigten über bestehende Unterstützungsmöglichkeiten für Schwerbehinderte. Insbesondere Beschäftigte, die keine deutsche Staatsbürgerschaft haben, stehen häufig vor der Situation, dass es länderspezifische Definitionen von Behinderungen gibt, die von den Regelungen in der Bundesrepublik Deutschland abweichen. Wir ermuntern alle betroffenen Mitarbeiter*innen, sich an die Schwerbehindertenvertretung zu wenden, um sich über das deutsche Einstufungssystem zu informieren und um ggf. Unterstützungsangebote zu erhalten.

Führungskräfte werden zukünftig hinsichtlich ihrer Inklusionskompetenz geschult und haben eine besondere Verantwortung, die Ziele der Inklusion zu erfüllen. Sie sind aufgefordert, auf Hindernisse zu achten und diese möglichst zeitnah zu beseitigen. Um offenkundige Benachteiligungen proaktiv zu verhindern, werden ggf. notwendige Maßnahmen mit den relevanten Fachabteilungen erörtert und alle zur Verfügung stehenden Hilfsmaßnahmen ausgeschöpft.

Um die hier genannten Ziele und die damit verbundenen notwendigen Prozesse und Maßnahmen verbindlich zu dokumentieren, wird der Vorstand zeitnah gemeinsam mit der

Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat eine Inklusionsvereinbarung entwickeln und verabschieden.

Förderung der Internationalität

Das MDC ist ein international ausgerichtetes Forschungszentrum, welches bestrebt ist, Fachkräfte und Wissenschaftler*innen aus der ganzen Welt zu rekrutieren. Aktuell arbeiten am MDC Menschen aus 77 Nationen. Um einen kollegialen Austausch untereinander sicher zu stellen, sorgt das MDC für eine konsequent zweisprachige Kommunikation. Generelle Informationen, Benachrichtigungen, Formulare und Schulungen werden in deutscher und englischer Sprache verfasst bzw. zur Verfügung gestellt. Für zentrale Veranstaltungen (u.a. Personalversammlungen, Town Hall Meetings) werden Simultanübersetzungen mittels Videokonferenztechnik angeboten.

Das MDC erwartet, dass zentrale Schnittstellen wie Sekretariate und administrative und wissenschaftliche Führungskräfte gute englische Sprachkenntnisse besitzen bzw. diese über das interne Trainingsangebot ausbauen. Auch Auszubildende sind dazu verpflichtet, an internen Englischsprachkursen teilzunehmen. Um allen Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, Ihre Sprachkompetenz zu verbessern, bietet das MDC Sprachkurse für Deutsch und Englisch an. Gleichwohl muss berücksichtigt werden, dass das MDC in einigen Berufsgruppen auch Menschen beschäftigt, die aufgrund ihrer Ausbildung nur geringfügige Englischkenntnisse besitzen bzw. diese zur Erfüllung ihrer Arbeitsaufgabe nicht oder nur in geringem Maße benötigen. Jede*r Mitarbeiter*in ist deshalb aufgefordert, sich um ein gegenseitiges Verständnis zu bemühen und bei Sprachbarrieren respektvoll zu handeln.

Verknüpfung von Beruf und Familie / Privatleben

Das MDC ist bestrebt ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches Chancen für Innovation bietet. Gleichzeitig wollen wir unseren Mitarbeitern*innen eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen.

Seit 2021 bietet das MDC seinen Mitarbeitern*innen die Möglichkeit, an zwei Tagen in der Woche bzw. stundenweise an mehreren Tagen mobil zu arbeiten¹⁸. Die Führungskräfte sind aufgefordert, bestehende Möglichkeiten für flexible Arbeitsmodelle aktiv zu unterstützen. Die Bedarfe für eine arbeitnehmerfreundliche Flexibilisierung der Arbeitszeit werden regelmäßig überprüft und im Rahmen der rechtlichen und organisatorischen Möglichkeiten angepasst. Damit Eltern die Betreuung ihrer Kinder gewährleisten können, sollten Sitzungen nach Möglichkeit nur während der Kernzeiten (10:00 bis 15:00 Uhr) stattfinden.

Aktuell wird das Angebot, Elternzeit (Freistellung von der Arbeit nach der Geburt eines Kindes) zu nehmen oder Teilzeit zu arbeiten, mehrheitlich von Frauen genutzt. Um eine geschlechtergerechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, ermuntern wir Eltern gleich welchen Geschlechts und gleich welcher Position, die genannten Angebote zu

¹⁸ https://www.mdc-berlin.info/43963351//media/documents/Staff_Council/Dienstvereinbarungen/2021-09-06_DV_zum_Mobilen_Arbeiten_Deutsch

nutzen – auch Führungskräfte. Um die Erfüllung von notwendigen Führungsaufgaben zu gewährleisten, bedarf es innovativer und individuell abgestimmte Arbeitszeitmodelle. Das MDC unterstützt ausdrücklich alle Beschäftigte in ihrem Wunsch, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Seit 2009 ist das MDC durch das Audit berufundfamilie als familienfreundlicher Betrieb zertifiziert¹⁹. Zu den bisherigen Maßnahmen gehören u.a. die Integration eines Familienbüros in das WFO, der Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements²⁰, die Organisation einer Kindernotfallbetreuung, professionelle Beratung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung und die Durchführung eines Helmholtz-weiten Feriencamps.

Generationenübergreifendes Arbeiten

Die Altersspanne am MDC reicht aktuell von 16 - 85 Jahren. Das MDC ist bestrebt für möglichst altersgemischte Teams zu sorgen, um einen Wissenstransfer zwischen den Generationen zu gewährleisten.

Menschen unterschiedlicher Lebensphasen bringen oft unterschiedliche Impulse und Ideen in eine Organisation. Deshalb bildet das MDC Nachwuchskräfte für die Wissenschaft und die Administration aus und erstellt jeweils einen individuellen Karriereplan, der Karrieremöglichkeiten und Perspektiven aufzeigt.

Das MDC kann nicht jeder Nachwuchskraft eine Dauerstelle anbieten (insbesondere nicht in der Wissenschaft), bemüht sich aber, exzellente Mitarbeiter*innen zu fördern, ggf. zu binden und weiter zu qualifizieren.

Altersgemischte Teams sollen Nachwuchskräfte fördern, indem dort ihre unterschiedlichen Erfahrungen weitergegeben werden. Das MDC hat verschiedene Mentoring-Programme etabliert um den Erfahrungsaustausch zwischen Senior- und Junior Gruppenleiter*innen sowie Postdocs und Doktorand*innen zu fördern. Um die Qualität dieser Programme sicherzustellen, werden zukünftig Richtlinien erstellt und Evaluationen durchgeführt. Um auch in der Administration die Entwicklung der Nachwuchskräfte zu fördern, wird das MDC längerfristig hier ebenfalls entsprechende Mentoren*innen-Programme etablieren.

Das MDC hat ein Emeriti-Programm²¹ entwickelt, das wissenschaftliche Arbeitsgruppenleiter*innen verschiedene Optionen für den Verbleib am MDC nach Eintritt des Rentenalters ermöglicht. Um den bestehenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, beabsichtigt das MDC auch in den administrativen Bereichen, erfahrene Mitarbeiter*innen durch attraktive Arbeitszeitmodelle möglichst lange – auch nach Eintritt in das Rentenalter – zu binden.

¹⁹ https://www.mdc-berlin.info/35923228/de/organisation/personnel/Team-PeOe/organisationsentwicklung/Auditierung/Die_Zielvereinbarung

²⁰ <https://www.mdc-berlin.info/42945735/de/organisation/personnel/team-personalservice/corporate-health-management>

²¹ : https://www.mdc-berlin.info/44135504//media/documents/Scientific_Directorate/forschungsgruppen/Richtlinie_Ruhestand_v1_1

Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung

Sexuelle Orientierung und sexuelle und geschlechtliche Identität sind vielfältig und bei jedem Menschen einzigartig. Das MDC ist bestrebt, ein tolerantes und inklusives Umfeld zu schaffen und heißt Menschen jeder sexueller Identität willkommen.

Um unserer Haltung Ausdruck zu verleihen fördern wir einen Sprachgebrauch, der alle Geschlechter umfasst und keine Person ausschließt (siehe auch Kapitel 4.1). Wir erkennen an, wie wichtig es ist, den Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, das korrekte Pronomen anzugeben, mit dem sie angesprochen werden sollen. Um die Kommunikation zu erleichtern, kann ein Hinweis auf die Anrede und das Pronomen in die Signatur aufgenommen werden. Die Angabe eigener Pronomen in E-Mail-Signaturen, Namensschildern oder Mitarbeiterlisten trägt dazu bei, einen inklusiven und sicheren Raum zu schaffen, in dem auch andere ihre bevorzugten Pronomen verwenden können, z. B. Trans*-Personen²². Das MDC wird zukünftig sein Informationsangebot in Bezug auf inklusive und geschlechtergerechte Sprache weiter verbessern und dabei aktuelle Standards und Entwicklungen berücksichtigen.

Das MDC unterstützt die Einrichtung geschlechtsneutraler Toiletten und plant sie zukünftig bei Sanierungs- und Baumaßnahmen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten mit ein.

Religion

Die internationale Vielfalt der am MDC Beschäftigten bedingt auch eine Vielfalt der Religionen. Um Beschäftigten die Gelegenheit zu geben, ihre religiösen Feiertage in angemessener Form zu feiern, werden diese bei der teaminternen Urlaubsplanung, wenn möglich, berücksichtigt. Das MDC setzt sich weiterhin für ein vielfälliges Essensangebot auf dem Campus Buch ein, das es den Mitarbeitern*innen ermöglicht, Speisen zu finden, die mit den Regeln der großen Weltreligionen vereinbar sind. Weiterhin wird an beiden Standorten des MDCs ein Raum etabliert, indem Beschäftigte die Möglichkeit haben, zu meditieren, zu beten oder einfach nur Ruhe zu finden.

Um auch in Bezug auf Religionen eine möglichst inklusive Sprache zu benutzen, empfiehlt das MDC bei jeder Form der offiziellen Kommunikation, die sich an alle Beschäftigte richtet, auf religiöse Grußformeln zu verzichten oder durch neutrale Grußformeln zu ergänzen.

5. SCHLUSSBEMERKUNG

Uns ist bewusst, dass wir unseren Anspruch für Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration nur gerecht werden können, wenn wir uns als Organisation regelmäßig reflektieren und weiterentwickeln. Deshalb werden wir unsere Strukturen und Prozesse regelmäßig kritisch überprüfen und gezielte Anstrengungen unternehmen, um sie weiter zu verbessern.

²² Überbegriff, der eine Vielfalt von Geschlechts-/Geschlechtsvarianten umfasst, z. B. transsexuelle und/oder transgender Personen, unabhängig davon, ob sie binär (Mann oder Frau) oder nicht-binär (nicht ausschließlich männlich oder weiblich) sind

Sind wir mit unseren DEI-Aktivitäten erfolgreich, können wir positive interne und externe Auswirkungen erwarten: Sie werden die Mitarbeiterzufriedenheit, -motivation und -loyalität erhöhen und es uns gleichzeitig ermöglichen, uns als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.