

Public Corporate Governance Kodex (PCGK) Bericht

des Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin in
der Helmholtz-Gemeinschaft

Version:	1.0
Datum der Version:	26.01.2022
Erstellt durch:	Carolin Seeliger (RA), Stephanie Brenke
Beteiligte Abteilungen und Gremien:	RA, VS, AR
Genehmigt durch:	MDC Vorstand
Status:	GÜLTIG
Vertraulichkeitsstufe:	ÖFFENTLICH

Änderungshistorie

Datum	Version	Erstellt durch	Beschreibung der Änderung
15.11.2021	0.1	Stephanie Brenke	Erster Entwurf des Dokuments
23.11.2021	0.2	Carolin Seeliger	Bearbeitung des Dokuments
24.11.2021	0.3	Stephanie Brenke	Bearbeitung des Dokuments, Ergänzung zu den einzelnen Punkten
07.12.2021	0.4	Carolin Seeliger	Bearbeitung des Dokuments, Erstellung Entsprechenserklärung
22.12.2021	0.5	Jörg Pamperien	Durchsicht und Bearbeitung des Dokuments
03.01.2022	0.6	Stephanie Brenke	Durchsicht und Bearbeitung des Dokuments
05.01.2022	0.7	Carolin Seeliger	Durchsicht und Bearbeitung des Dokuments
06.01.2022	0.8	Stephanie Brenke/ Carolin Seeliger	Finale Rücksprache und Übernahme der finalen Zahlen in Punkt 6.
07.01.2022	0.9	Tanja Butzek	Korrektur lesen
10.01.2021	0.10	Admin. Vorstand	Durchsicht und Rückmeldung, Kommentare zur Bearbeitung des Dokuments
	0.11	BMBF	Rückmeldung zum Entwurf
23.02.2021	1.0	Aufsichtsrat	Kenntnisnahme durch den Aufsichtsrat

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung.....	4
1. Organe des MDC.....	4
1.1 Vorstand	4
1.2 Aufsichtsrat	5
1.3 Wissenschaftlicher Beirat.....	5
1.4 Wissenschaftlicher Rat	6
1.5 Vergütung der Organe und des Wissenschaftlichen Rats	6
2. Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats des MDC gem. 7.1 PCGK	6
3. Nachhaltige Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsaktivitäten am MDC gem. 5.5.1 PCGK.....	9
4. Gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Unternehmenskultur am MDC gem. 5.5.2 PCGK	9
5. Förderung einer Arbeitskultur für die Vereinbarkeit von sozialen Verpflichtungen und Beruf gem. 5.5.3 PCGK	11
6. Darstellung der Entwicklung des Anteils an Frauen innerhalb der Organe und Gremien sowie Führungspositionen gem. 7.1 PCGK	12
A. Anhang 1: Bezüge Vorstand MDC (Stand 31.12.2021).....	14

Vorbemerkung

Das Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin in der Helmholtz-Gemeinschaft (MDC) ist ein international führendes biomedizinisches Forschungszentrum und eines der achtzehn Forschungszentren der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V. Das MDC 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 MDC 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. Der Aufsichtsrat des MDC und der Vorstand des MDC haben beschlossen, dass sich das MDC auf freiwilliger Basis an die Empfehlungen des PCGK hält. Demnach sollen der Vorstand und der Aufsichtsrat jährlich über die Corporate Governance des MDC berichten.

Der nachfolgende PCGK-Bericht für das Jahr 2021 stellt die Maßnahmen dar, welche das MDC 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. Insbesondere unterstützt das MDC 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.

Im nachfolgenden PCGK-Bericht des MDC werden zunächst die Aufgaben, Mitglieder und Vergütungen der Organe der Körperschaft dargestellt. Anschließend werden Abweichungen von den Empfehlungen des PCGK aufgeführt und nachvollziehbar begründet. Es folgt eine Beschreibung der Maßnahmen gemäß Abschnitt 7.1 des PCGK, welche eine Darstellung im Sinne der Abschnitte 5.5.1. - 5.5.3. des PCGK einschließlich einer Aussage zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten des MDC und der Entwicklung des Anteils an Frauen innerhalb der Organe und Gremien sowie in Führungspositionen umfasst.

1. Organe des MDC

Organe des MDC sind der Aufsichtsrat, der Vorstand und der Wissenschaftliche Beirat. Daneben besteht ein weiteres 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 ist der oder die Vorsitzende des Vorstands. Der oder die Vorsitzende des Vorstands ist wissenschaftliche:r Repräsentant:in der Körperschaft. Er oder sie vertritt die Körperschaft zusammen mit dem administrativen Mitglied gerichtlich und außergerichtlich.

Dem Vorstand des MDC gehören zum 31.12.2021 folgende Personen an:

Wissenschaftlicher Vorstand: Prof. Dr. Thomas Sommer (komm.)

Prof. Dr. Thomas Sommer ist seit Mai 2019 kommissarisch Wissenschaftlicher Vorstand des MDC. Er lenkt und koordiniert die wissenschaftlichen Einheiten des Zentrums und ist für die Forschungs- und Entwicklungsprogramme verantwortlich. Er ist Vorsitzender des Vorstands.

Administrative Vorständin: Prof. Dr. Heike Graßmann

Prof. Dr. Heike Graßmann wurde im Oktober 2018 zur Administrativen Vorständin des MDC bestellt. Sie ist zusammen mit dem wissenschaftlichen Mitglied des Vorstands für die Gesamtleitung des MDC verantwortlich. Ihr obliegt die Regelung der rechtlichen, administrativen und wirtschaftlichen Fragen am MDC sowie die Leitung der technischen Infrastruktur. Die Administrative Vorständin ist Beauftragte für den Haushalt im Sinne der Landeshaushaltsordnung in der jeweils geltenden Fassung.

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 31.12.2021 folgende elf Personen an:

- MinDirin Prof. Dr. Veronika von Messling (Vorsitzende)
Bundesministerium für Bildung und Forschung
- Dr. Jutta Koch-Unterseher (Stellvertretende Vorsitzende)
Senatskanzlei - Wissenschaft und Forschung Berlin
- Peter Albiez
Pfizer Deutschland GmbH
- Prof. Dr. Patrick Cramer
Max-Planck-Institut für Biophysikalische Chemie Göttingen
- Prof. Dr. Oliver Daumke
Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin in der Helmholtz-Gemeinschaft
- Ministerialrat Dr. Jan Grapentin
Bundesministerium für Bildung und Forschung Berlin
- Prof. Dr. Annette Grüters-Kieslich
Charité Campus Virchow Klinikum
- Prof. Dr. Sabine Kunst
Humboldt-Universität zu Berlin
- Prof. Dr. Hannah Monyer
Neurologische Universitätsklinik und Deutsches Krebsforschungszentrum Heidelberg
- Prof. Dr. Claus Scheidereit
Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin in der Helmholtz-Gemeinschaft
- Univ.-Prof. Dr. Günter Ziegler
Freie Universität Berlin

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 MDC 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 MDC 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 MDC, dem Forschungsprogramm und den Themenbereichen, insbesondere bezüglich der Forschungsziele und Forschungsschwerpunkte, der Organisationsstruktur des MDC 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 aufgliedert 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 MDC hat ihnen auch keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gezahlt oder hierfür Vorteile gewährt.

2. Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats des MDC 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 MDC – momentan noch oder begründet dauerhaft – abgewichen (*aus dem PCGK zitierte Passagen sind kursiv gedruckt*):

4. Zusammenwirken von Geschäftsführung und Überwachungsorgan

4.1.3 Grundsätze, Turnus

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 MDC 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 den Zuwendungsgebern abgestimmte Wirtschaftsplan und die anschließend erlassenen Zuwendungsbescheide sind. Da nur in Ausnahmefällen Abweichungen zu erwarten sind, erachten der Vorstand und der Aufsichtsrat des MDC die halbjährige Berichterstattung als ausreichend.

5. Geschäftsführung

5.2.4 Zusammensetzung, Erstbestelldauer

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 MDC 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 Kandidat:Innen für eine Vorstandsposition in den Helmholtz-Zentren erheblich.

5.2.5 Zusammensetzung, Altersgrenze

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. Überwachungsorgan

6.1.4 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 MDC 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.

6.1.6 Aufgaben und Zuständigkeiten, Ausschüsse

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.

Ein Prüfungsausschuss ist nicht eingerichtet. Alle genannten Themen werden im Rahmen der in der Regel zweimal jährlich stattfindenden Aufsichtsratssitzungen beraten. Ferner wird am MDC eine Prüfgruppe der Zuwendungsgeber zum Jahresabschluss eingesetzt, die die Prüfung des Jahresabschlusses begleitet und die entsprechende Beschlussfassung im Aufsichtsgremium vorbereitet. In diese Prüfgruppe wurde ein Mitglied des Aufsichtsrats entsandt, welches in der Aufsichtsratssitzung über die Beratungen aus der Kommission berichtet.

6.2.2 Zusammensetzung, Altersgrenze

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 Zusammensetzung, Vertretungsbefugnisse

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 Sitzungen des Überwachungsorgans, Turnus

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 PCGK siehe oben

3. Nachhaltige Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsaktivitäten am MDC gem. 5.5.1 PCGK

Das MDC betrachtet nachhaltiges Handeln nicht nur als gesellschaftliche Verpflichtung, sondern als Chance, dass MDC langfristig zu sichern. Grundlage ist eine wertorientierte und wirksame Organisations- und Führungskultur. Das Projekt „*Entwicklung und Etablierung einer MDC-Führungskultur*“ wurde 2020 initiiert, um ein gemeinsames Führungsverständnis zu etablieren. Als Ergebnisse wurden eine Führungsleitlinie als ein Katalog von Standardwerkzeugen für Führungskräfte sowie Perspektiven für ein zukünftig attraktives MDC entwickelt. Die Führungsleitlinie bietet den Beschäftigten, wie ein Kompass, Orientierung im täglichen Umgang miteinander und sichert so die Basis für eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Sie definiert in den sechs nachfolgenden Führungsgrundsätzen ein gemeinsames Führungsverständnis:

- **Exzellenz braucht Führung,**
- **Führung ist Leistung,**
- **Mut zur Innovation,**
- **Diversität fördern und divers denken,**
- **Vertrauen durch Ehrlichkeit und Wertschätzung sowie**
- **Verantwortung übernehmen und verantwortlich handeln.**

Das MDC ist bestrebt, exzellente Forschungsergebnisse zu erzielen und gleichzeitig seiner Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft gerecht zu werden. Mit seinem Forschungsansatz leistet das MDC ganz konkret einen Beitrag zum Sustainable Development Goal (SDG) 3 der UN Agenda 2030: Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern. Um die nachhaltige Entwicklung zu stärken, hat das MDC bereits im Juli 2020 die Stabsstelle Koordinator:In für Nachhaltigkeit eingerichtet. Die Stabsstelle hat die Aufgabe, als Schnittstelle zwischen den verschiedenen Akteur:Innen am MDC zu fungieren. Sie soll Prozesse für eine nachhaltige Entwicklung des MDC initiieren und begleiten.

Das Nachhaltigkeitskonzept „**Unser Weg zu einem nachhaltigen MDC**“ verbindet bereits etablierte Aktivitäten mit neu formulierten Zielen und Maßnahmen. Bei der Entwicklung des Konzepts hat sich das MDC an der Handreichung Nachhaltigkeitsmanagement für außeruniversitäre Forschungsorganisationen (LeNa) orientiert.

Das MDC versteht nachhaltige Entwicklung als eine Gemeinschaftsaufgabe. Neben dem Vorstand und den Führungskräften, die hier eine besondere Verantwortung tragen, sind alle Beschäftigten aufgefordert, aktiv mitzuwirken, um so zu positiven Veränderungen beizutragen.

4. Gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Unternehmenskultur am MDC gem. 5.5.2 PCGK

Das MDC 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 des Bundesgleichstellungsgesetzes, trifft das MDC im Wege der Selbstverpflichtung und in Ergänzung bereits bestehender Regelungen durch das Berliner Landesgleichstellungsgesetz sowie der im Gleichstellungsplan des MDC formulierten Maßnahmen etwaige entsprechende Regelungen.

Die **Richtlinie zur Förderung der Chancengleichheit des Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin in der Helmholtz Gemeinschaft** ist am 06. Mai 2020 in Kraft getreten. Die darin formulierten zentralen Grundsätze, Ziele und Maßnahmen dienen als Orientierungsrahmen zur Förderung der

Chancengleichheit von Frauen und Männern am MDC. Das MDC verpflichtet sich hierin dem Aufsichtsrat jährlich über die Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit zu berichten. Zur Erfüllung der Berichtspflichten der Bundesregierung nach den Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes legt das MDC den Zuwendungsgebern alle vier Jahre einen Bericht über die Anzahl von Frauen und Männern unter den Beschäftigten zum einen gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie familienbedingten Beurlaubungen und zum anderen bei Bewerbungen und Einstellungen vor und berichtet gleichzeitig über die Wirkung und Handhabbarkeit der getroffenen Regelungen.

Das MDC 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 MDC sind im **Gleichstellungsplan des MDC 2021-2027** formuliert. Das MDC will seine Beschäftigten zu Themen der Gleichstellung/Chancengleichheit aufklären und informieren und so eine unterstützende Organisationskultur schaffen, in der alle ihr volles Potenzial entfalten können. Darüber hinaus sollen künftig 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 zwei Jahre anhand festgelegter Indikatoren evaluiert. Bei Bedarf werden die Maßnahmen angepasst.

Sowohl der Anteil an Frauen (ca. 61 % in Wissenschaft und Administration; Stand zum 31. Dezember 2021) als auch der Anteil ausländischer Wissenschaftler:Innen (ca. 32 %; Stand zum 31. Dezember 2021) zeigen, dass Diversität am MDC 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. 34 %; Stand zum 31. Dezember 2021) weiter zu erhöhen.

Mit seiner 2020 in Kraft getretenen **Leitlinie gegen Diskriminierung, Mobbing und Belästigung** setzt das MDC ein wichtiges Zeichen für eine gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Unternehmenskultur. Um das Bekenntnis zur Diversität sichtbar zu machen, wird das MDC die Charta der Vielfalt unterzeichnen.

Im Gleichstellungsplan ist außerdem festgehalten, dass das MDC die Verwendung einer gendergerechten Sprache anstrebt. Ein gemeinsamer Vorschlag für einen einheitlichen Standard bzw. eine Schreibweise wurde erarbeitet, welcher vom Vorstand beschlossen wurde und seitdem im Berufsalltag des MDC Anwendung findet.

Das MDC ist bestrebt Rahmenbedingungen so zu gestalten und bestehende Strukturen entsprechend zu verändern, dass jede:r Einzelne in ihrer oder seiner individuellen Vielfalt von Anfang an als zugehörig betrachtet werden kann. Insbesondere fördert das MDC 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 MDC 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 MDC. 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.

5. Förderung einer Arbeitskultur für die Vereinbarkeit von sozialen Verpflichtungen und Beruf gem. 5.5.3 PCGK

Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es am MDC 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 Pflgering sowie das Welcome & Family Office.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und auch zukünftig erfolgreich hochqualifiziertes Personal gewinnen zu können, führt das MDC bereits seit 2009 eine **Auditierung nach dem „european work & family audit“** durch. Dieses Audit ist ein strategisches Managementinstrument das Unternehmen und Institutionen nutzen, um ihre Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst auszurichten. Am 31. Mai 2019 wurde das MDC zum vierten Mal als familienfreundlicher Arbeitgeber mit dem Zertifikat zum Audit berufundfamilie ausgezeichnet. Das Zertifikat belegt das umfassende und nachhaltige Engagement des MDC für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik.

Hinsichtlich flexibler Arbeitszeitmodelle existiert am MDC 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.

Im 2. Quartal 2021 hat das MDC mit dem Personalrat zudem eine **Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten** abgeschlossen, welche zum 06.09.2021 in Kraft trat. Hierzu gab es Schulungsveranstaltungen mit den Führungskräften sowie ein Town Hall-Meeting zur Information aller Beschäftigten.

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 mit naturwissenschaftlichem Schwerpunkt eröffnet. Beschäftigte, die dieses Angebot in Anspruch nehmen, zeigen sich erfreut über den kurzen Weg zwischen Arbeitsort und Kita, über die flexiblen Öffnungszeiten, den weitestgehenden Verzicht auf Schließzeiten sowie die Aufnahme von Kindern ab einem Alter von acht Wochen. Außerdem bietet das MDC ein Betreuungsangebot während der Schulferien für Kinder von Beschäftigten an.

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.

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

Mithilfe des aktuellen Gleichstellungsplans und der hierin formulierten Maßnahmen möchte das MDC die Strukturen innerhalb der Organisation kontinuierlich verbessern, um sicherzustellen, dass alle Geschlechter auf allen Ebenen, einschließlich der Leitungs- und Entscheidungsgremien, gleichermaßen vertreten sind. Im Gleichstellungsplan werden verlässliche Ziele und Indikatoren formuliert.

Erste Führungsebene

Der aktuelle Frauenanteil in der ersten Führungsebene (Vorstand) beträgt 50 % (Stand 31.12.2021).

Zweite Führungsebene

Zur zweiten Führungsebene zählen die Abteilungsleitungen, Stabstellenleitungen, Bereichsleitungen und Arbeitsgruppenleitungen sowie Nachwuchsgruppenleitungen am MDC.

Hier beträgt der Frauenanteil ca. 42 % (Stand 31.12.2021)

Organe und Gremien

Der Frauenanteil innerhalb der Organe und Gremien des MDC stellt sich wie folgt dar:

- Vorstand: 50% (1 von 2 Personen, Stand 31.12.2021)
- Aufsichtsrat: 45 % (5 von 11 Personen, Stand 31.12.2021)
- Wissenschaftlicher Beirat: 29% (5 von 11 Personen bis Oktober 2021, danach 2 von 7 Personen, Stand 31.12.2021)
- Wissenschaftlicher Rat: 34% (22 von 65 Personen, Stand 31.12.2020)

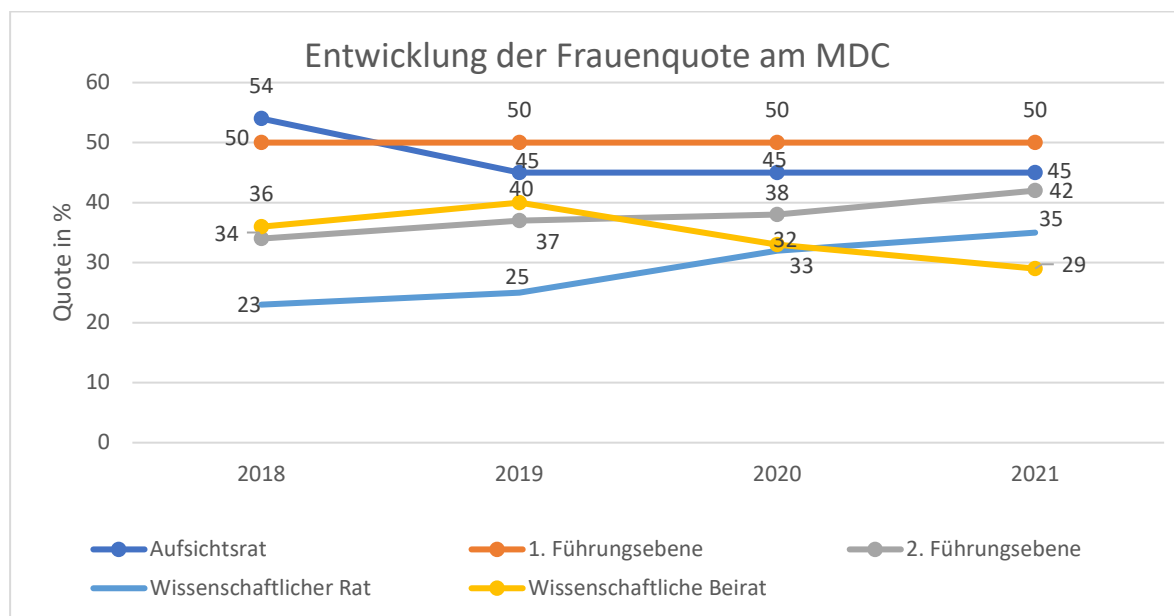


Abbildung 1: Entwicklung der Frauenquote in den Gremien, jeweils zum 31.12.

Berlin, den

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

Prof. Dr. Thomas Sommer
Wissenschaftlicher Vorstand (komm.)

Prof. Dr. Heike Graßmann
Administrative Vorständin

A. Anhang 1: Bezüge Vorstand MDC (Stand 31.12.2021)

Das MDC beschäftigt zwei Vorstände. Mitglieder des Vorstands waren im Berichtsjahr 2021 Herr Prof. Dr. Thomas Sommer (wissenschaftlicher Vorstand) und Frau Prof. Dr. Heike Graßmann (administrative Vorständin). Nachfolgend sind die Gesamtbezüge der Vorstände im Berichtsjahr 2021 individualisiert angegeben.		
Bezügebestandteile (brutto):	Prof. Dr. Thomas Sommer (komm.)	Prof. Dr. Heike Graßmann
Vergütung, erfolgsunabhängig	152.160,99 €	116.173,05 €
Vergütung, erfolgsabhängig	- €	- €
Sonstige Leistungen (z. B. Ausgleichszahlungen zum Beamtenstatus, Familienzuschlag)	1.808,52 €	- €
Einmalzahlungen (Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Jubiläumszuwendungen usw.)	- €	- €
Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung, Krankenversicherung und Umlagen	- €	21.220,11 €
Erstattung für Versorgungszwecke an Dritte (z. B. Universitäten)	35.990,88 €	- €
Natural- und Sachbezüge aus Versorgungszuschlag	- €	- €
Versorgungsbezüge	- €	- €
Summe	189.960,39 €	137.393,16 €

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 Aufsichtsratsmitglied entstanden sind.