

Gleichstellungsplan 2014-2020

Max-Delbrück-Centrum für
Molekulare Medizin
Robert-Rössle-Straße 10
13125 Berlin
Telefon: (030) 9406-3260
Fax: (030) 9406-3819

24.06.2019

Inhalt

Präambel	5
1. Bestandsaufnahme	6
1.1. Analyse	6
2. Ziele	11
2.1. Das Zielkorridormodell: Zielquoten für das wissenschaftliche Personal	
3. Handlungsfelder und Maßnahmen	14
3.1. Organisationskultur	14
3.1.1. Sensibilisierung der Führungskräfte	14
3.1.2. Besetzung von Gremien und Kommissionen	15
3.1.3. Bessere Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen	15
3.1.4. Verwendung einer gendergerechten Sprache	16
3.1.5. Datenverwaltung und Berichterstattung	16
3.1.6. Feedback-Kultur	17
3.1.7. Fördermöglichkeiten	17
3.1.8. Entgegenwirken von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz ..	17
3.1.9. Aktive Beteiligung der Frauenvertreterin	18
3.2. Rekrutierung	18
3.2.1. Stellenausschreibungen	19
3.2.2. Aktive Rekrutierung und Personalauswahl	19
3.2.3. Berufungskommissionen	20
3.2.4. Interviewprozess	20
3.2.5. Berufungsprozess	20
3.3. Personalentwicklung und Karriereförderung	21
3.3.1. Jahresgespräch	21
3.3.2. Mentoring	21
3.3.3. Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftler/innen des MDC	22
3.3.4. Qualifizierung von Frauen als künftige Führungskräfte	23
3.3.5. Karriereevents und Networking-Möglichkeiten am MDC	23
3.4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	23
3.4.1. Arbeitsplatzorganisation	24
3.4.2. Flexible Arbeitszeitformen	24
3.4.3. Campus-Kita	25
3.4.4. Kinderbetreuung während der Schulferien	25

3.4.5. Erstattung der Betreuungskosten für Kinder und pflegebedürftige Personen während der Teilnahme an Fortbildungs Maßnahmen	25
3.4.6. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege 	25
4. Kontinuierliche Anpassung des Gleichstellungsplans	26

The Gender Equality Plan for the period from 2014 to 2020 in the updated version
of June 24, 2019.



Prof. Dr. Thomas Sommer
Scientific Director (interim)



Prof. Dr. Heike Graßmann
Administrative Director

Präambel

Der Gleichstellungsplan des MDC formuliert die zentralen Grundsätze, Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit. Ziel ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am beruflichen Leben am MDC zu verwirklichen. Dazu gehören der Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen, die Vermeidung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen, eine qualitätsorientierte, paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen sowie die Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten des MDC.

Für das MDC als öffentlich-rechtliche Körperschaft des Landes Berlin gilt das Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Gemäß § 4 LGG liegt ein Gleichstellungsplan vor, der dem erforderlichen „Frauenförderplan“ entspricht.

Bei der Erstellung des Gleichstellungsplans orientiert sich das MDC neben dem LGG Berlin auch an den „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG, dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) in der Fassung vom 22.04.2016 sowie den Ausführungsvereinbarungen Gleichstellung (AV Gle) der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK). Darüber hinaus sind in dem vorliegenden Gleichstellungsplan Anregungen eingeflossen, die sich aus dem LIBRA-Projekt auf europäischer Ebene ergeben.

2015 hat das MDC in Allianz mit 12 europäischen Instituten des EU-Life Konsortiums im Rahmen des Europäischen „Horizon 2020“ Programms Fördermittel aus dem LIBRA-Projekt eingeworben. LIBRA steht für „Leading Innovative Measures to Reach Gender Balance in Research Activities“ und hat das Ziel, die Repräsentation und Teilnahme von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft zu verbessern. Teilziele sind u.a. quantitative und qualitative Bestandsaufnahmen in allen Partner-Instituten zur Erfassung von Unterrepräsentanz und evtl. geschlechtsspezifischer Benachteiligungen, Abbau derselben durch verbesserte qualitätsorientierte, paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch spezifische Trainings- und Karriereentwicklung sowie eine Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten.

Darüber hinaus soll durch spezifische Trainingsmodule u.a. das Bewusstsein für Gender-Aspekte in der Forschung sensibilisiert werden. Die Ergebnisse, Ziele und Maßnahmen sowie die „Best practice Beispiele“ aus den beteiligten Forschungszentren sollen schließlich in maßgeschneiderte „Gender Equality Plans“ für die jeweiligen Partnerinstitute eingehen.

Das MDC hatte im November 2014 einen Gleichstellungstellungsplan für den Zeitraum 2014-2020 erstellt. Dies ist eine aktualisierte Version (24. Juni 2019), die von einer internen Projektgruppe unter Berücksichtigung der Ziele und Maßnahmen des LIBRA-Projektes überarbeitet wurde. Daran anknüpfend wird zum Ende des Jahres der Gleichstellungsplan 2020 bis 2026 erarbeitet werden.

Der Gleichstellungsplan steht allen Beschäftigten im Intranet in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung.

1. Bestandsaufnahme

Die Situation der weiblichen Beschäftigten wird im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten in nachfolgenden Tabellen dargestellt. Für die Bestandsaufnahme, die den Anteil von Männern und Frauen in den einzelnen Vergütungsgruppen präsentiert und gleichzeitig als Erfolgskontrolle für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit am MDC gilt, stellt die Personalabteilung die erforderlichen Daten jährlich zur Verfügung. Die Tabellen zeigen:

- den Frauenanteil unter allen Beschäftigten des MDC (Tabelle 1)
- den Frauenanteil nach Gehaltsgruppen (Tabelle 2) sowie
- den Frauenanteil unter den Teilzeitarbeitenden (Tabelle 2)
- den Frauenanteil unter dem Verwaltungs-/Infrastrukturpersonal (Tabelle 3)
- den Frauenanteil unter dem wissenschaftlichen Personal (Tabelle 4)
- den Frauenanteil unter den angestellten Promovierenden und Postdocs (Tabelle 5)

1.1. Analyse

Zum Stichtag 31. Dezember 2018 waren am MDC insgesamt 1.256 Personen beschäftigt, davon 772 Frauen; dies entspricht einem Prozentsatz von 61,5 %, und ist gegenüber 2016 kaum verändert:

Aus Tabelle 1, die u.a. den Frauenanteil am Gesamtpersonal nach Vergütungsgruppen darstellt, ergibt sich eine Unterrepräsentanz (siehe gelbe Hervorhebungen in der Tabelle)

- unter den W3/C4-Professuren,
- unter den W2/C3-Professuren,
- in der Vergütungsgruppe E15 TVöD/E15UE,
- in der Vergütungsgruppe E12 TVöD sowie
- in der Vergütungsgruppe E04.

Tabelle 1. Gesamtpersonal; Frauenanteil nach Vergütungsgruppen, und Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den jeweiligen Gruppen (Statistik vom 31. Dezember 2018, Angabe in Köpfen)

Vergütungsgruppe	2018							
	Personal insgesamt	darunter Männer	darunter Frauen	Frauenanteil in %	Personal in Teilzeit			Frauenanteil in %
					Insgesamt	Männer	Frauen	
W3/C4	25	20	5	20%	0	0	0	0%
W2/C3	2	2	0	0%	0	0	0	0%
W1	1	0	1	100%	0	0	0	0%
E15UE	1	1	0	0%	1	1	0	0%
E15	43	26	17	40%	6	4	2	33%
E14	72	31	41	57%	14	5	9	64%
E13	491	216	275	56%	38	16	22	58%
E12	34	21	13	38%	4	1	3	75%
E11	45	19	26	58%	8	1	7	88%
E10	44	15	29	66%	13	1	12	92%
E09C	11		11	100%	5		5	100%
E09B	95	14	81	85%	21	2	19	90%
E09A	57	15	42	74%	7	1	6	86%
E08	54	7	47	87%	12	0	12	100%
E07	37	9	28	76%	5		5	100%
E06	87	20	67	77%	17	1	16	94%
E05	29	12	17	59%	3	1	2	67%
E04	3	3	0	0%	0	0	0	0%
E03	34	15	19	56%	1	0	1	100%
Insgesamt	1165	446	718	62%	155	34	121	78%

Auszubildende

Vergütungsgruppe	2018							
	Personal insgesamt	darunter Männer	darunter Frauen	Frauenanteil in %	Personal in Teilzeit			Frauenanteil in %
					Insgesamt	Männer	Frauen	
Azubi Biolab.	9		9	100%	0	0	0	0
FA Medien- und Informationsdienste	2		2	100%	0	0	0	0
Fachinformatiker (Systemintegration)	2	1	1	50%	0	0	0	0
Tierpfleger/-in in Forschung und Klinik	9	3	6	67%	0	0	0	0
KFB	6	3	3	50%	0	0	0	0
Insgesamt	28	7	21	75%	0	0	0	0

Summe:	1.193
Stud. HK	42
Stip., sonstige FB	21
Gesamtsumme MDC:	1.256

Stellen in den **Entgeltgruppen bis E14** sind nach wie vor am MDC mehrheitlich mit Frauen besetzt mit Ausnahme der E4 und E12. In der Tarifgruppe E4 sind drei Haustechniker. In E12 finden sich verschiedene Berufsgruppen wieder, i.d.R. homogen nach Frauen und Männern verteilt, mit Ausnahme des Wissenschaftsbereiches, wo die Männer deutlich überwiegen. In den **Entgeltgruppen 15** und höher sind Frauen allerdings weiterhin unterrepräsentiert.

In der höchsten Vergütungsgruppe der W3/C4 Professuren liegt der Frauenanteil insgesamt bei 20 % (fünf Professorinnen), davon entfallen vier Professuren auf Wissenschaftliche Arbeitsgruppenleitungen. In dieser Berufsgruppe konnte in den Jahren 2012 bis 2018 der Frauenanteil von 6 % auf **17 %** gesteigert werden, was als sehr positive Entwicklung festzuhalten ist. Der Frauenanteil unter den W3-Professuren im Wissenschaftsbereich stagniert jedoch seit 2016 bei 17 % (siehe auch Zielkorridormodell auf Seite 11), u.a. weil in den Jahren 2016-2018 keine Neuberufungen auf W3-Niveau erfolgten. Durch den Eintritt des neuen administrativen Vorstands Ende 2018 konnte der Frauenanteil unter den W3-Professuren in Bezug auf das Gesamtpersonal auf 20 % gesteigert werden (Tabelle 1).

Teilzeitbeschäftigung

Mit Ausnahme der wissenschaftlichen Leitungspositionen (W- und C-Vergütungen) gibt es in nahezu allen Vergütungsgruppen Personal in Teilzeit. Insgesamt arbeiten Ende 2018 am MDC 155 von 1.156 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Azubis, stud. HK und Stipendiaten), also 13 % der Beschäftigten in Teilzeit; der Anteil der Männer beträgt dabei 22 % (34 Männer). Obwohl die Rate an

Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zum Betrachtungszeitpunkt vor 2 Jahren zugenommen hat (2017: 10 %), gibt es, außer in E15 keine Vergütungsgruppe mit einem bemerkenswerten Männeranteil unter den Teilzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigung in Leitungsfunktionen wurde weder von Frauen noch von Männern beantragt.

Tabellen 2 und 3 erlauben einen Blick getrennt auf das Personal in der Wissenschaft und in der Verwaltung / Infrastruktur insbesondere für die Gehaltsgruppen ab E12 TVöD:

Tabelle 2 – Verwaltungspersonal, techn. und sonstiges Personal (Statistik v. 31.12.2018, Angabe in Köpfen)

Vergütungsgruppe	2018							
	Personal insgesamt	darunter Männer	darunter Frauen	% Frauen	Personal in Teilzeit			
					Insgesamt	Männer	Frauen	% Frauen
W3/C4	2	1	1	50%				
E15	13	8	5	38%	2		2	100%
E14	29	9	20	69%	6	1	5	83%
E13	48	18	30	63%	9	3	6	67%
E12	16	9	7	44%	1	0	1	100%
Entgeltgruppen unterhalb E12 TVöD/TV-L	264	108	156	59%	46	5	41	89%
Insgesamt	372	153	219	59%	64	9	55	86%

Im Bereich Verwaltung/Infrastruktur sind oberhalb der Stufe E12 TVöD Frauen in der Gehaltsgruppe E15 unterrepräsentiert. 64 von 372 Beschäftigten in der Verwaltung/Infrastruktur arbeiten in Teilzeit, das entspricht 17 %. Gegenüber 2017 (12 %) hat die Teilzeit-Quote zugenommen, der überwiegende Anteil der Teilzeit-Beschäftigten sind nach wie vor Frauen, der Anteil der männlichen Beschäftigten in Teilzeit liegt bei 14 %.

Tabelle 3 – Wissenschaftliches Personal (Statistik vom 31.12.2018, Angabe in Köpfen)

Vergütungsgruppe	2018							
	Personal insgesamt	darunter Männer	darunter Frauen	% Frauen	Personal in Teilzeit			
					Insgesamt	Männer	Frauen	% Frauen
W3/C4	23	19	4	17%	0			
W2/C3	2	2	0	0%	0			
C2	0	0	0	0%	0			
W1	1	0	1	100%	0			
E15 TVöD/TV-L	30	18	12	40%	4	4	0	0%
E14 TVöD/TV-L	43	22	21	49%	8	4	4	50%
E13 TVöD/TV-L	443	198	245	55%	29	13	16	55%
E12 TVöD/TV-L	18	12	6	33%	3	1	2	67%
Entgeltgruppen unterhalb E12 TVöD/TV-L	234	22	212	91%	48	3	45	94%
Insgesamt	794	293	501	63%	92	25	67	73%

Unter dem wissenschaftlichen Personal am MDC sind Frauen unterrepräsentiert in der E12 TVöD, in E15 TVöD sowie unter den W2 und W3-Professuren. In der Vergütungsgruppe E14 TVöD ist das Verhältnis von Frauen und Männern nahezu ausgeglichen. 92 von 793 Beschäftigten (inkl. stud. HK) im wissenschaftlichen Bereich arbeiten in Teilzeit, das entspricht 12 %. Unter den 92 Teilzeitbeschäftigten gibt es 25 Männer, das entspricht 27 %. Gegenüber 2017 hat die Quote der Männer in Teilzeit um 6 % zugenommen.

Hinsichtlich des wissenschaftlichen Personals erlaubt Tabelle 4 einen detaillierteren Blick auf die Postdocs und die Promovierenden:

Tabelle 4: Angestellte Promovierende und Postdocs (bis 6 Jahre nach der Promotion) am MDC (Statistik vom 31.12.2018, Angabe in Köpfen, FA=Frauenanteil)

	2018					
	insgesamt	darunter Männer	darunter Frauen	Frauenanteil in %	Frauenanteil in % der Personen aus dem Ausland	Frauenanteil in % der Personen aus dem Inland
Promovierende	237	90	147	62%	62%	63%
Postdocs	292	154	138	47%	44%	50%

Bei Betrachtung nach Vergütungsgruppen (Tabelle 4) ist erkennbar, dass Frauen in der Entgeltgruppen 13 am MDC leicht überrepräsentiert sind, in der EG 14 ist das Verhältnis nahezu ausgeglichen. Tabelle 4 zeigt, dass Frauen in der Promotionsphase (Entgeltgruppe 13) mit 62 % überrepräsentiert, hingegen in der Postdoc-Phase mit 47 % (Entgeltgruppe 13 und 14) leicht unterrepräsentiert sind. Das deutliche Absinken des Frauenanteils vom Übergang der Promotions- in die Postdoc-Phase zeigt sich ebenso im internationalen Vergleich.

Entwicklung der Frauenanteile in der Wissenschaft während der Laufzeit des Gleichstellungsplans (seit 2014)

Die Betrachtung der Entwicklung der Frauenanteile von 2014 bis 2018 für verschiedene Gruppen innerhalb der Wissenschaft ergibt folgendes Bild. Der Anteil der weiblichen Promovierenden (PhDs) bewegt sich deutlich oberhalb von 50 %, hingegen liegt der Frauenanteil in der darüber liegenden Qualifikationsstufe, bei den Postdocs, zwischen 42 % und 47 %. Bei den Leitungen von Nachwuchsgruppen ist in 2018 eine erfreuliche Zunahme des Frauenanteils auf 42 % festzustellen. Bei Betrachtung aller Führungspositionen in der Wissenschaft (1. Führungsebene), welche neben Leitungen von Nachwuchsgruppen und Technologieplattformen auch die Seniorgruppenleitungen mit W2- und W3-Professuren beinhalten, konnte der Frauenanteil 2018 auf 28 % gesteigert werden (siehe Tabelle 5 Kaskadenmodell). Bei den W3-Professuren in der Wissenschaft stieg der Frauenanteil 2016 auf 17 % leicht an, und ist seitdem stabil.

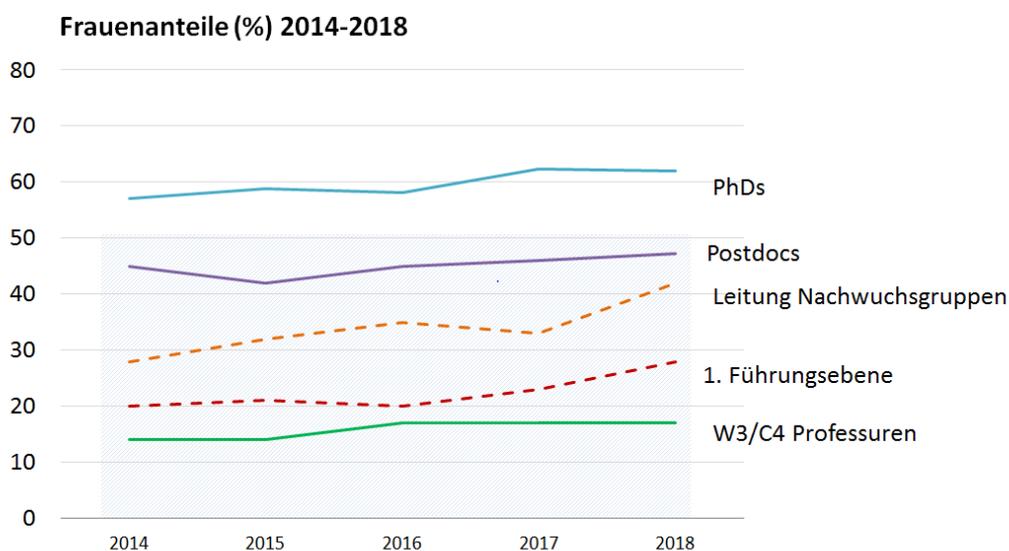


Abb.1 Frauenanteile (in %) in verschiedenen Qualifizierungsstufen bzw. Leitungsfunktionen der Wissenschaft in den Jahren 2014-2018

2. Ziele

Langfristig soll die Organisations- und Wissenschaftskultur am MDC nachhaltig geschlechter- und familiengerecht gestaltet werden. Dazu realisiert das MDC mit dem Gleichstellungsplan folgende Ziele:

- Sicherstellung von Chancengleichheit durch berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern
- Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Entscheidungsgremien
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

In absoluten und prozentualen Zahlen ergibt sich für das wissenschaftliche Personal des MIDC folgendes Zielkorridormodell:

Tabelle 5. Zielkorridormodell: Angestrebte Quoten am 31. Dezember 2020 und tatsächliche Quoten am 31. Dezember 2014 bis 31. Dezember 2018 für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Verwaltung-, Fachpersonal und andere Angestellte), Anzahl von Personen (nicht: Vollzeitäquivalent)

Führungsebene ¹ Verlängerungsgruppen	Frauenquote - Entwicklung																		SOLL 31.12.2020					
	IST 31.12.2014			IST 31.12.2015			IST 31.12.2016			IST 31.12.2017			IST 31.12.2018			Prognose 2018 - 2020								
	Anzahl Personen	Frauen- quote (%)	davon Frauen	Anzahl Personen	Frauen- quote (%)	davon Frauen	Anzahl Personen	Frauen- quote (%)	davon Frauen	Anzahl Personen	Frauen- quote (%)	davon Frauen	Anzahl Personen	Frauen- quote (%)	davon Frauen	Anzahl Personen	Frauen- quote (%)	davon Frauen		Anzahl Stellen Aufwuchs ³	Anzahl Stellen Fluktuation ³	besetzbare Positionen ³	Frauenquote (%)	
Zentrumsleitung ^{4,6}	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Erste Führungsebene ⁴	64	13	20	63	13	21	64	13	20	64	15	23	64	18	28	71	19	7	7	14	14	27	27	
Zweite Führungsebene ¹																								
Dritte Führungsebene ¹																								
Leitung selbständiger Forschungs- und Nachwuchsgruppen/Forschungsbereiche ²																								
W3/C4	21	3	14	22	3	14	24	4	17	24	4	17	23	4	17	28	6	2	2	3	5	5	21	
W2/C3	4		0	3	0	0	1	0	0	2	0	0	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	100	
W1										0	0	0	1	1	100	1	1	1	1	1	1	1	100	
E 15 U TVdD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	3	0	0	3	0	0				3	0	0	3	0	0									
E16 TVdD/TV-L	29	9	31	29	9	31	30	9	30	30	10	33	29	11	38	33	13	5	3	8	8	39		
E14 TVdD/TV-L	44	23	52	40	21	53	36	20	56	41	21	51	43	21	49	40	22	3	13	16	16	55		
E13 TVdD/TV-L	420	217	52	402	207	51	422	223	53	449	251	56	443	245	55	468	247	46	413	459	459	53		

¹ soweit nicht Teil der darüber liegenden Ebene

² soweit nicht Teil der 1.-3. Führungsebene

³ bis 2020 aufgrund ggf. Stellenzuwachses und absehbarer sowie geschätzter Fluktuation besetzbare Positionen (in Personen);

⁴ Soweit Personen der 1. Führungsebene zugleich die Funktion der Zentrumsleitung innehaben, erfolgt eine Ausweisung sowohl in der Kategorie "Zentrumsleitung" als auch der Kategorie "Führungsebenen".

Welche Strategien und Maßnahmen führen zum Erreichen der Zielquote im Jahr 2020?

In die aktive Rekrutierung werden die Pls stärker eingebunden. Die Pls identifizieren geeignete Kandidatinnen und sprechen diese an. Bei Einladungen zu Lectures und wissenschaftlichen Kolloquien wird verstärkt darauf geachtet werden, dass Sprecherinnen e

Für die **erste Führungsebene des MDC in der Wissenschaft**, bestehend aus den Senior- und Juniorgruppenleitungen als auch aus den Leitungen der Technologieplattformen, wurden die in Tabelle 6 dargestellte Zielquote von 27 % festgelegt. Diese ist gemäß IST-Darstellung 2018 zum 31.12.2018 mit 28 % bereits erreicht worden. Die Prognose, zum 31.12.2020 einen Bestand von 71 Gruppen zu erreichen, muss angepasst und nach unten korrigiert werden.

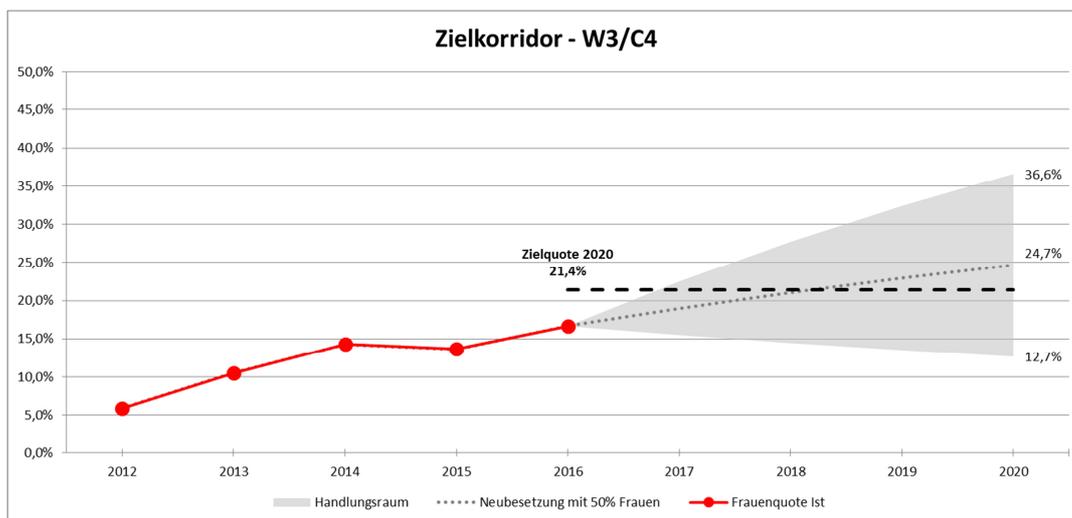
Grundsätzlich gilt es zu beachten, dass unter den Fluktuationen auch Frauen sind, welche mit Frauen nachbesetzt werden müssen, um die Zielquote zu erreichen bzw. zu halten.

Hinsichtlich der **W3/C4-Professuren** (die bereits in der ersten Führungsebene enthalten sind) wurden folgende Zielquoten festgelegt:

Bis 2020 werden voraussichtlich fünf W3/C4-Positionen besetzbar sein. Das MDC plant, von den fünf Stellen zwei mit Frauen zu besetzen (40 %), um im Ergebnis 2020 einen Frauenanteil von 21 % zu erreichen.

In der MDC-Aufsichtsratssitzung im April 2019 wurde über die W3-Berufungsplanung des MDC berichtet. Von den fünf besetzbaren W3-Stellen gibt es für drei Positionen bereits konkrete Kandidaten, zwei Männer und eine Frau. Für die übrigen drei Positionen hat sich das MDC zum Ziel gesetzt, eine davon mit einer Frau zu besetzen.

Die vom MDC angestrebte Zielquote bei den W3/C4-Positionen von 21 % (gestrichelte Linie) liegt innerhalb des Zielkorridors, welcher das Minimum bzw. Maximum der mit Frauen neubesetzbaren Positionen darstellt (grau markierter Bereich) und spiegelt somit die Umsetzbarkeit der vom MDC angestrebten Zielquote wider:



Erläuterung zu der Grafik Zielkorridor-W3/C4:

Die rote Linie stellt die Entwicklung des Frauenanteils in den letzten 5 Jahren dar. Der grau hinterlegte Korridor markiert den möglichen Bereich (Erwartungskorridor), der sich zwischen den Werten 0 % und 100 % Neubesetzungen mit Frauen ergibt. Die gepunktete Linie zeigt die Entwicklung, die aus einer Neubesetzung mit 50 % Frauen resultieren würde.

Aufgrund der Analyse, dem bisherigen Kenntnisstand sowie der rechtlichen Vorgaben ergeben sich folgende Handlungsfelder, für die verschiedene Maßnahmen festgelegt und thematisch geordnet wurden:

1. Organisationskultur
2. Rekrutierung
3. Weiterbildung und Karriereentwicklung
4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

3. Handlungsfelder und Maßnahmen

3.1. Organisationskultur

Das MDC bekennt sich zu einer Kultur der Zusammenarbeit und Wertschätzung im Rahmen von transparenten Strukturen, klar definierten Verfahren sowie einer offenen Kommunikationskultur. Es strebt ein Umfeld an, das den beruflichen Aufstieg, die Weiterbildung, die Karriereentwicklung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten fördert.

3.1.1. Sensibilisierung der Führungskräfte

Die Führungskräfte in Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement sollen den Themen Chancengleichheit sowie Förderung insbesondere des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses fortlaufend einen hohen Stellenwert beimessen. Diese Themen sollen Teil der Führungskultur am MDC sein.

Maßnahmen:

1. Um eine übergreifende Gleichstellungskultur am MDC zu fördern und diese in die täglichen Forschungsaktivitäten einfließen zu lassen, sollen der Begriff Führung definiert und Führungsleitlinien entwickelt werden. Als Teil dieser Leitlinien sollen Grundsätze für den Umgang miteinander am MDC formuliert werden. Die Auseinandersetzung mit Führungsanforderungen und -aufgaben am MDC erfolgt verstärkt seit Januar 2019, beginnend mit einer „Task Force“ aus rund 50 Personen aller Beschäftigtengruppen zum Thema Anti-Harassment. Bis Mitte 2019 soll eine Richtlinie zum Umgang mit jeglicher Form von Diskriminierung am MDC etabliert sein. Unterstützt wird der Prozess von der externen Beraterin und Moderatorin [Professorin Sabine Oertelt-Prigione](https://www.ru.nl/english/news-agenda/news/vm/2017/july/sabine-oertelt-prigione-appointed-professor-gender/)¹, Gendermedizinerin an der Radboud Universität Nijmegen. Darüber hinaus ist im Handlungsprogramm berufundfamilie das Führungsthema erneut aufgegriffen und mit konkreten Maßnahmen unterlegt worden.

¹ <https://www.ru.nl/english/news-agenda/news/vm/2017/july/sabine-oertelt-prigione-appointed-professor-gender/>

2. Im LIBRA-Projekt entwickelte Workshops zum Thema „Gender Bias“ (geschlechtsbezogener Verzerrungseffekt), sollen Führungskräften sowie den Betreuern und Betreuerinnen von Promovierenden angeboten werden.
3. Führungskräfte sollen in ihrer Mentoren- und Beraterrolle gefördert werden, unter anderem durch das Instrument der Jahresgespräche.

3.1.2. Besetzung von Gremien und Kommissionen

Die stärkere Besetzung von übergeordneten Gremien, Berufungskommissionen, Auswahlgremien bei Stellenbesetzungen und internen Gremien mit Frauen ist ein weiterer wichtiger Schritt zur Durchsetzung von Chancengleichheit durch die Entscheidungsträger. Betrachtet man den Aufsichtsrat und den Wissenschaftlichen Beirat des MDC zusammen, wird mit 10 Frauen von 22 Mitgliedern ein Frauenanteil von 45 % erreicht. Der Aufsichtsrat selbst besteht aktuell aus 12 Mitgliedern, darunter 6 Frauen, was einem Frauenanteil von 50 % entspricht. Beim Wissenschaftlichen Beirat liegt der Frauenanteil aktuell bei 36 %. Derzeit gehören 4 Frauen und 7 Männer dem Beirat an.

Das MDC ist bestrebt, einen ausgeglichenen Frauenanteil in den anderen genannten Gremien zu erreichen.

Maßnahmen:

1. Der Vorstand setzt sich für eine stärkere Besetzung, insbesondere von Berufungs- und Auswahlkommissionen mit Frauen ein.
2. Frauen werden vom Vorstand und den Koordinatoren/-innen aktiv zur Mitarbeit in MDC-internen Gremien angesprochen.

3.1.3. Bessere Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen

Eine bessere Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen soll zum Aufbau einer akademischen Karriere ermutigen und dazu beitragen einer Unterrepräsentanz entgegen zu wirken.

Maßnahmen:

1. Für MDC-Konferenzen, Seminarreihen (wie zum Beispiel MDC-Lecture) und Kurse werden mindestens 30 % Referentinnen unter den Hauptrednern empfohlen (im Einklang mit den EMBO-Konferenzrichtlinien²). Unter Verwendung von Datenbanken (z.B. „[EMBO woman in science](#)“, Academia.net) können Sprecherinnen und Referentinnen identifiziert werden.
2. MDC-Wissenschaftlerinnen werden für Datenbanken über herausragende Wissenschaftlerinnen (z. B. AcademiaNet <http://www.academia-net.de>) nominiert.
3. Um die Repräsentation von Wissenschaftlerinnen (und unterrepräsentierter Minderheiten) in Wikipedia zu verbessern, wurde erstmalig zum Internationalen Frauentag 2019 ein Wikipedia Schreib-Workshop initiiert („1. Berlin Diversithon“), bei dem unter fachkundiger Anleitung von Wikipedia-Expertinnen Einträge zu Wissenschaftlerinnen (insb. aus dem Umfeld der beteiligten Institutionen) erstellt wurden. Diese Aktivität soll regelmäßig fortgesetzt werden.

² <https://www.embo.org/funding-awards/courses-workshops/workshops#selection>

4. Die Elena-Timoféeff-Ressovsky-Vorlesungsreihe, in der herausragende Wissenschaftlerinnen („Notable Women in Science and Medicine“) ihre Arbeit präsentieren, dient der Verbesserung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen (s. a. 3.3.5.1).

3.1.4 Verwendung einer gendergerechten Sprache

Der Gleichstellung von Frauen und Männern ist sprachlich durch die verwendeten Formulierungen Rechnung zu tragen. Viele Texte der universitären und außeruniversitären Sprache werden nach wie vor im generischen Maskulinum gehalten. Frauen werden hier nicht erwähnt und bleiben dadurch im wissenschaftlichen Kontext und in der Vorstellungskraft der Lesenden unsichtbar. Ziel am MDC ist, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und die Frauen grundsätzlich sprachlich sichtbar zu machen.

Maßnahme:

1. In allen dienstlichen Schriftstücken, offiziellen Mitteilungen sowie in offiziellen Dokumenten des MDC sind entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder geeignete geschlechtergerechte Bezeichnungen zu verwenden, wenn nicht nur ein Geschlecht gemeint ist. Ferner sind alle Organe, insbesondere die Kommunikationsabteilung sowie alle Beschäftigten angehalten, sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden, Interviews und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Beschäftigten gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache zu bedienen.
2. Die Beschäftigten wurden durch einen Rundbrief der Frauenvertreterin für die Verwendung einer gendergerechten Sprache sensibilisiert und erhalten Hinweise auf www.geschickt-gendern.de mit zahlreichen Empfehlungen und Beispielen auf den Intranet-Seiten der Frauenvertreterin.
3. Die Abteilung Kommunikation ist sensibilisiert für gendergerechte Sprache in Wort und Bild.

3.1.5. Datenverwaltung und Berichterstattung

Alle Querschnittsmaßnahmen einschließlich aggregierter Daten zu den Frauenanteilen sowie Analysen werden einmal jährlich dem Vorstand vorgestellt. Der Gleichstellungsplan wird alle zwei Jahre aktualisiert. Darüber hinaus berichtet die Gleichstellungsbeauftragte jährlich in der Frühjahrssitzung des Aufsichtsrates über aktuelle Entwicklungen.

Die Ergebnisse der getroffenen Maßnahmen werden analysiert und ggf. Anpassung/Optimierungen vorgenommen.

Maßnahme:

1. Das MDC erhebt nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten zur Rekrutierung und Beschäftigtenstruktur gemäß der aktuell durchgeführten Berichterstattung im Rahmen der Gremiensitzungen (Aufsichtsrat) sowie der GWK-Erfordernisse (Paktbericht).
2. Das MDC dokumentiert den Frauenanteil in jeder Phase des Rekrutierungsprozesses und bei jeder ausgeschriebenen Stelle. Die Dokumentation für die wissenschaftlichen Stellen auf Leitungsebene ist Teil der jährlichen Berichterstattung an den Aufsichtsrat.

3.1.6. Feedback-Kultur

Die Etablierung einer Feedback-Kultur dient der Reflektion der Richtlinien und Prozesse sowie der Arbeitserfahrung am MDC und damit als Grundlage für eine kontinuierliche Verbesserung.

Maßnahme:

1. Das MDC bietet den Beschäftigten und Gästen, die das MDC verlassen, zukünftig ein Feedback-Formular an, das von einer Projektgruppe in Abstimmung mit der Rechtsabteilung und dem Vorstand erarbeitet wurde.

3.1.7. Fördermöglichkeiten

Verschiedene Stiftungen und Einrichtungen vergeben Stipendien an begabte Nachwuchswissenschaftlerinnen mit oder ohne Kinder, oder bieten Förderprogramme zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere an.

Maßnahmen:

1. Eine Übersicht zu den Fördermöglichkeiten speziell für Frauen ist auf der Intranetseite der Frauenvertreterin dargestellt (z.B. Gender Equality Fund des BIH, UNESCO-L'Oréal-Programm und Christiane-Nüsslein-Volhard-Stiftung, Rahel-Hirsch-Stipendien der Charité, Caroline-von-Humboldt- Stipendien der HU Berlin, Gender Equality Fund des Berlin Institute of Health) bzw. werden regelmäßig durch die Frauenvertreterin an die entsprechenden Zielgruppen per Email kommuniziert.
2. Die Gleichstellungsmaßnahmen der DFG werden stärker beworben und im Intranet verlinkt. Die Frauenvertreterin und die Abteilung Forschungsförderung informieren die Wissenschaftler/-innen aktiv über die Möglichkeit, Pauschalen, Sachbeihilfen oder Stipendien einzuwerben.

3.1.8. Entgegenwirken von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Das MDC missbilligt jegliche Art von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung. Es gehört zur Fürsorgepflicht des MDC, seine Beschäftigten, Frauen und Männer gleichermaßen, am Arbeitsplatz davor zu schützen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz § 16 GStG und des AGG § 3 findet im MDC Anwendung.

Der Vorstand verpflichtet sich, bekannt gewordenen Fällen von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung unverzüglich nachzugehen. Sehen sich Beschäftigte von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffen oder fühlen sich benachteiligt aus einem in § 1 AGG aufgeführten Grund, besteht das Recht auf Beratung und Unterstützung durch die AGG-Beschwerdestelle, den Personalrat, die Frauenvertreterin, Personen ihres Vertrauens oder den betrieblichen arbeitsmedizinischen Dienst.

Die Frauenvertreterin ist in Kenntnis darüber zu setzen, welche Schritte konkret unternommen werden.

Maßnahmen:

1. Im Rahmen der monatlich stattfindenden Informationsveranstaltung zum AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) wird auf die Selbstverpflichtung des MDC aufmerksam gemacht und

für das Thema sensibilisiert. Um einen adäquaten Umgang zu kommunizieren, ist die Aufnahme der Thematik in das Führungsleitbild des MDC zu empfehlen.

2. Eine neu gestaltete Seite im MDC Internet [„Wenn es Konflikte gibt“](#) informiert die Beschäftigten auf Deutsch sowie Englisch über wichtige Kontaktpersonen, MDC-Handlungsleitfäden und Links im Falle von Konflikten. Der Leitfaden „Konflikte erkennen und bewältigen“ sowie der „Leitfaden zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ informiert über Formen von Belästigung, Konsequenzen für die Betroffenen, und gibt wertvolle Hinweise zum aktiven Handeln, zu Ansprechpersonen und den Handlungspflichten des Arbeitgebers. Leitfäden und Internetseite sind den Beschäftigten durch eine Vorstands-Email bekannt gemacht worden.
3. Eine im Januar 2019 etablierte „Task Force“, zusammengesetzt aus Personen aller Beschäftigtengruppen, erarbeitet einen detaillierten Handlungsleitfaden, der verbindliche Maßnahmen zur Sensibilisierung und Prävention von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung jeglicher Form sowie klare Verfahrensschritte für alle Fälle definieren soll.

3.1.9. Aktive Beteiligung der Frauenvertreterin

Der Vorstand unterstützt die Wahrnehmung der Rechte und Pflichten der Frauenvertreterin, wie sie sich aus dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ergeben. Die frühzeitige Einbindung der Frauenvertreterin in alle personellen, sozialen und organisatorischen Planungen, Entscheidungen und Maßnahmen mit Gleichstellungsrelevanz, bilden die Voraussetzung für eine erfolgreiche Förderung von Chancengleichheit. Die Verantwortung zur rechtzeitigen Information der Frauenvertreterin nach dem LGG liegt beim Vorstand, den Leitern der Arbeitsgruppen und den Leitern sonstiger Organisationseinheiten.

Die Frauenvertreterin soll umfangreich und mit gestärkten Rechten in die Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse eingebunden sein.

Die Frauenvertreterin ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Das MDC unterstützt die Frauenvertreterin in ihren Aufgaben durch Freistellung und die notwendige personelle, räumliche sowie sachliche Ausstattung. Das MDC trägt die Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Frauenvertreterin erforderlich sind. Die Frauenvertreterin und ihre Stellvertreterin sind berechtigt, an dem Arbeitskreis der Helmholtz-Gemeinschaft „Frauen in den Forschungszentren“ (akfifz) und anderen für die Frauenförderung relevanten Veranstaltungen teilzunehmen.

Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben darf die Frauenvertreterin nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Dieselben Rechte und Pflichten hat im Vertretungsfall die Stellvertreterin.

3.2. Rekrutierung

Aufgrund der Einführung von flexiblen Zielquoten nach dem Zielkorridormodell besteht die mittelfristige Aufgabe am MDC darin, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen zum 31.12.2020 auf 27 % zu erhöhen.

Um dies zu erreichen, wird die Einführung von Richtlinien für Rekrutierungsprozesse unterstützt.

Im Rahmen des LIBRA-Projektes wurde ein umfangreiches Rekrutierungshandbuch entwickelt. Es präsentiert Richtlinien für einen transparenten Rekrutierungsprozess als Standard zur Gewinnung des wissenschaftlichen Personals an den beteiligten Institutionen. Dazu gehören die Darstellung aller Schritte des Rekrutierungsprozesses, die Beschreibung wichtiger Prüfpunkte, aber auch Materialien zur Unterstützung der Arbeit der Auswahlkomitees für einen einheitlichen und fairen Prozess. In einem nächsten Schritt soll daraus eine für das MDC angepasste Richtlinie erstellt werden, die die jeweiligen Anforderungen der jeweiligen berufenden Berliner Hochschule mitberücksichtigt. Die Einführung von Richtlinien für wissenschaftliche Rekrutierungen und Berufungsverfahren fokussiert sich auf folgende Bereiche:

1. Stellenausschreibungen,
2. aktive Rekrutierung und Personalauswahl,
3. Berufungskommissionen,
4. Interviewprozess und
5. Berufungsprozess.

3.2.1. Stellenausschreibungen

Die Organisations- und Wissenschaftskultur des MDC soll sich im Design der Stellenausschreibungen wiederfinden.

Maßnahmen:

1. Die Stellenausschreibungen des MDC sollen generell einen Hinweis darauf enthalten, dass die Arbeitsumgebung international und geschlechtersensibel ist, dass der berufliche Werdegang der Bewerber/-innen unabhängig von Geschlecht, Nationalität oder Religion berücksichtigt wird und unterstützende Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorliegen.
2. Das MDC wird in Kooperation mit den LIBRA-Partnern Vorlagen für geschlechterneutrale Stellenausschreibungen erarbeiten.
3. In Zukunft sollen grundsätzlich alle Stellenausschreibungen einen Link zu der Internetdarstellung des MDC zu Beruf und Familie enthalten.
4. Für ausgeschriebene Stellen in Teams, in denen ein Geschlecht gar nicht repräsentiert ist, ist das nicht repräsentierte Geschlecht anzusprechen und zur Bewerbung zu ermutigen.

3.2.2. Aktive Rekrutierung und Personalauswahl

Die aktive Rekrutierung mit dem Ziel, den Pool an hochqualifizierten Kandidatinnen zu erhöhen, ist für die Erfüllung des Zielkorridormodells von besonderer Wichtigkeit.

Maßnahmen:

1. Der Vorstand und die leitenden Wissenschaftler/-innen des MDC empfehlen Kandidatinnen für Stellenbesetzungen. Bei Berufungen für gemeinsame Professuren sind die Vertretungen des MDC dazu aufgefordert, aktiv geeignete Wissenschaftlerinnen anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern.
2. Recherchedatenbanken für weibliche High Potentials in der Wissenschaft (z. B. femconsult, EMBO, AcademiaNet, EULIFE Website) werden ausgemacht. Mit solchen Datenbanken sowie mit wissenschaftlichen/persönlichen Netzwerken werden Expertinnen proaktiv gesucht, vorzugsweise angesprochen und zur Einreichung einer Bewerbung ermutigt.

3. Konferenzteilnehmer/-innen des MDC werden durch die Führungskräfte dazu angeregt, im Nachgang Rückmeldungen zu geben und erstklassige Wissenschaftlerinnen über die Programmkoordinatoren/-innen für mögliche zukünftige Berufungen vorzuschlagen. Die Programmkoordinatoren/-innen sammeln die Vorschläge, besprechen sie in ihren Bereichen und leiten sie an den Vorstand weiter.
4. Eine Standardquote von männlichen und weiblichen Kandidaten, die zum abschließenden Gespräch für eine Stelle eingeladen werden, wird aufgrund des Bewerbungsverhältnisses festgelegt. Es werden mindestens zwei Kandidatinnen eingeladen.

3.2.3. Berufungskommissionen

Berufungskommissionen sollen Maßnahmen zur allgemeinen Qualitätssicherung von Auswahlverfahren treffen und damit die Durchführung eines fairen, transparenten Rekrutierungsprozesses garantieren.

Maßnahmen:

1. Besondere Aufmerksamkeit wird der Beteiligung von weiblichen Mitgliedern bei der Besetzung der Ausschüsse gewidmet.
2. Bewertungskriterien werden von der Berufungskommission in der ersten Sitzung schriftlich festgehalten, diese dienen als Grundlage für einen fairen Auswahlprozess.
3. Die Mitglieder von Berufungskommissionen werden mit Seminaren oder webbasierten Modulen für das Thema „Gender Bias“ (geschlechtsbezogener Verzerrungseffekt) unterstützt, wie z.B. mit dem Video vom Europäischen Forschungsrat (ERC): „Recruitment bias in research institutes“³)
4. Bis ein ausgewogenes Geschlechter-Verhältnis auf der Führungsebene erreicht ist, wird den weiblichen Führungskräften, die durch Gremienarbeit besonders überlastet sind, zusätzliche Unterstützung gewährt, z.B. in Form von personeller Unterstützung.

3.2.4. Interviewprozess

Vorstellungsgespräche sollen objektiv, unvoreingenommen und transparent sein und nach vorab festgelegten Bewertungskriterien erfolgen.

Maßnahmen:

1. Interviewfragen sollen von der Berufungskommission für jede Stelle definiert und vorab festgelegt werden.
2. Interviewberichte der Berufungskommission sollen den Vorstand über Berufungsempfehlungen informieren.
3. Für eine erhöhte Transparenz wird das MDC alle Bewerber/-innen über den Fortschritt des Verfahrens in regelmäßigen Abständen informieren.
4. Beim Versenden von Einladungen zum Interview und Angeboten sind Informationen zu den Rahmenbedingungen am MDC, wie z.B. zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Sozialleistungen oder Dual-Career Service beizulegen.

³ <https://vimeo.com/191134397>

3.2.5. Berufungsprozess

Der geringe Prozentsatz an Frauen unter den Professuren muss immer noch kritisch betrachtet werden. Bei den Professuren gibt es insgesamt eine sehr geringe Fluktuation und einen niedrigen Prozentsatz an Bewerbungen von Frauen.

Maßnahmen:

1. Das MDC nimmt aktiv an speziellen Rekrutierungsprogrammen teil, die als wesentliche Faktoren dienen, um bei Berufungen verstärkt Frauen zu gewinnen. Die Helmholtz-Gemeinschaft bietet das W2/W3-Programm und die Rekrutierungsinitiative an, die bereits zur Berufung von erstklassigen Wissenschaftlerinnen an das MDC beigetragen haben.
2. Das MDC strebt an, im Bedarfsfall Dual-Career-Optionen anzubieten und nutzt dafür auch lokale Netzwerke, um Arbeitsplätze für die Partner/-innen der zu Berufenden zu identifizieren.

3.3. Personalentwicklung und Karriereförderung

Um Wissenschaftler/-innen auf akademische oder alternative Karrierewege vorzubereiten, werden sie dazu ermutigt, Maßnahmen zur Karriereentwicklung zu nutzen und Führungsaufgaben zu übernehmen.

3.3.1. Jahresgespräch

Jährliche Einzelgespräche zwischen Führungskraft und Beschäftigtem sollen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dazu genutzt werden, individuelle Entwicklungsziele sowie Möglichkeiten zu vereinbaren und geeignete Instrumente für deren Durchsetzung zu finden.

Maßnahme:

1. Einmal im Jahr werden Workshops für Angestellte und Coachings für Führungskräfte angeboten, um sie auf die Einzelgespräche vorzubereiten.

3.3.2. Mentoring

3.3.2.1. MDC-Mentoring-Programm in der Postdoc-Phase

Im Rahmen des MDC-Mentoring-Programms werden leistungsstarke promovierte Wissenschaftler/-innen durch ein zwölfmonatiges Entwicklungsprogramm unterstützt. Seit 2017 ist das MDC-Mentoring-Programm auch für männliche Postdoktoranden geöffnet. Es ist ausgerichtet auf die individuelle berufliche Standortbestimmung, das Erkennen von Potenzialen, eine persönliche Perspektiventwicklung im Hinblick auf die weitere wissenschaftliche Karriere sowie die Entwicklung von Strategien zur beruflichen Zielverfolgung. Es ist eines der Kerninstrumente der Personalentwicklung zur Förderung der Chancengleichheit.

3.3.2.2. MDC-Mentoring Programm für Nachwuchs-Gruppenleitungen

Mentoring wird als wichtiger Bestandteil in der Laufbahnentwicklung von Nachwuchs-Gruppenleitungen anerkannt. Die Unterstützung mit einem Senior-Mentor oder einer Senior-Mentorin sowie verschiedene Labormanagementkurse und Führungstrainings sollen die Karriereentwicklung fördern.

Maßnahmen:

1. Senior-MDC-Mentoren/-Mentorinnen: Nachwuchs-Gruppenleitungen wählen innerhalb der ersten sechs Monate nach der Berufung einen/eine Senior-Mentor/-in. Die individuelle Entwicklung im Hinblick auf Karrieremanagement, Betreuung, Schreiben von Drittmittelanträgen, Veröffentlichungen, Lehre und kollegiale Vernetzung soll durch einen regelmäßigen Austausch garantiert sein.
2. Nachwuchs-Gruppenleitungen werden dazu ermutigt, an den EMBO-Labor-Managementkursen oder der Helmholtz-Akademie für Führungskräfte innerhalb ihres ersten Jahres teilzunehmen.

3.3.2.3. Helmholtz-Mentoring-Programm für angehende Nachwuchsführungskräfte

Das Ziel des in 2018 eingeführten Helmholtz-Mentoring-Programms „*Helmholtz Advance- A year for your Career*“ ist es, motivierte Frauen und Männer aus Wissenschaft und Administration auf anspruchsvolle Berufspositionen und Führungsaufgaben vorzubereiten und deren Vernetzung innerhalb der Helmholtz-Gemeinschaft und darüber hinaus nachhaltig zu stärken. Das vorhergehende Mentoring-Programm „In Führung gehen“ richtete sich ausschließlich an Frauen.

1.3.2.4. Postdoc – Promovierenden Mentoring innerhalb des MDC

Ein in-house Mentoring-Programm, in welchem MDC- Postdoktorand/innen als Mentoren bzw. Mentorinnen für die Promovierenden des MDC fungieren, befindet sich derzeit in der Pilotphase. Ziel ist es, Doktoranden bei der Selbstorganisation und Karriereorientierung zu unterstützen, sowie ihnen Perspektiven aufzuzeigen. Postdocs sollen sich mit ihrer Rolle als Mentor/-in und künftige Führungskraft auseinandersetzen.

3.3.3 Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftler/-innen am MDC

3.3.3.1 Postdoc Office

Seit Januar 2018 bietet das Postdoc Office den Postdoktoranden/-innen am MDC ein Qualifizierungs- und Vernetzungsangebot, das neben wissenschaftlichen Vorlesungen auch Kurse zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen und Maßnahmen zur Karriereentwicklung (Beratung, Coaching, gezielte Weiterbildung) umfasst. Damit werden sowohl diejenigen unterstützt, die eine akademische Karriere anstreben, als auch diejenigen, welche eine Karriere in Branchen außerhalb der akademischen Forschung, beispielsweise in der Pharma- und Biotechindustrie, oder Wissenschaftskommunikation anstreben.

3.3.3.2. Career Development Compass

Neben den Aktivitäten zur Karriereentwicklung am MDC wurde im Rahmen des LIBRA-Projektes vom Institut Curie ein „Career Development Compass“ – ein umfassendes sechsmonatiges Programm für Postdoktorandinnen und Wissenschaftlerinnen entwickelt, die Interesse an einer Führungsposition im akademischen Bereich haben. Dieses Programm, welches 2017 einmalig zur Bewerbung angeboten wurde, war auch für MDC-Wissenschaftlerinnen offen. Es sollte die Teilnehmerinnen auf ihrem Weg zur Unabhängigkeit aktiv unterstützen und zu wohlüberlegten Karriereentscheidungen und –strategien

beitragen. Der „Career Development Compass“ umfasst die Elemente: Mentoring, Aufbau eines wissenschaftlichen Netzwerkes sowie Kurse zu Führungskultur und Selbstmanagement.

3.3.4. Qualifizierung von Frauen als künftige Führungskräfte

Die Vorbereitung auf künftige Führungspositionen sowie die Begleitung in neu erworbenen Führungspositionen umfasst die gezielte Entwicklung von Fach- und Führungskompetenzen. Durch individuell gestaltete Entwicklungsstrategien ist auf die Übernahme von Funktionen mit höherer Verantwortung vorzubereiten.

Maßnahmen:

1. Es werden Workshops zu Führung, Kommunikation und Selbsteinschätzung angeboten.
2. Durch Coaching für weibliche High Potentials aus Wissenschaft und Administration soll der Einstieg in Bezug auf die Aufgaben und Rollenvielfalt als Führungskraft sowie einer Balance zwischen Karriere und Familie unterstützt werden. Frauen ab der Ebene Abteilungsleitung in der Administration und Wissenschaftlerinnen ab der Ebene Juniorgruppenleitung können aus einem Pool von erfahrenen Coaches das für sie passende Coaching-Szenario wählen.

3.3.5. Karriereevents und Networking-Möglichkeiten am MDC

Allen Beschäftigten des MDC soll die Möglichkeit gegeben werden, an Karriere- und Networking-Events am MDC teilzunehmen und Karriereoptionen für die Zukunft zu erkennen.

Maßnahmen:

1. Elena-Timoféeff-Ressovsky-Vorlesungsreihe: In dieser Vorlesungsreihe präsentieren exzellente Wissenschaftlerinnen ihre Arbeiten. Der Fokus liegt auf der wissenschaftlichen Leistung der Frauen. Im Anschluss an die wissenschaftliche Präsentation wird eine Gesprächsrunde angeboten, in der interessierte Nachwuchswissenschaftlerinnen Fragen zum Thema Karriereentwicklung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc. mit der Referentin diskutieren können. Die Wissenschaftlerinnen als Vorbilder geben wertvolle Anregungen und ermutigen Nachwuchsforscherinnen, ihre eigene wissenschaftliche Laufbahn zu verfolgen.
2. *My Life in Science*-Seminare (Networking-Lunchtime Seminare): Eingeladene Sprecherinnen und Sprecher, die eine unabhängige Karriere in der Wissenschaft begonnen haben, bieten konkrete Fallbeispiele mit Betonung auf den Herausforderungen und den Vorteilen einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie, während erfolgreich in der Forschung gearbeitet wird.
3. Career-Pathways-Seminare: In dieser Seminarreihe werden Karrierewege außerhalb des akademischen Bereichs erläutert und alternative Karriereoptionen vorgestellt.
4. Career Day: Einmal jährlich findet am MDC ein Karrieretag statt, auf welchem umfassend anhand von Vorträgen, Podiumsdiskussionen, Ständen und individuellen Gesprächen über Karriereoptionen im akademischen und außerakademischen Bereich informiert wird.

3.4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein familienfreundliches Arbeitsumfeld am MDC soll dazu beitragen, dass Männer und Frauen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleben und hierin keine Gründe sehen, den akademischen Bereich zu verlassen.

Das MDC trägt seit 2009 das Zertifikat berufundfamilie. Für den Zeitraum von 2016 bis 2019 konzentrierte sich das MDC auf die nachstehenden Handlungsfelder: Führung und Führungsinstrumente, Personalentwicklung, interne Kommunikation sowie Service für Beschäftigte. Im Zuge der Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist das bisherige Welcome Office am MDC zu einem Welcome/Family Office erweitert worden. Im Februar 2019 ist das MDC mit dem Dialogverfahren in die vierte Auditierung durch die berufundfamilie Service GmbH gegangen und bewirbt sich damit um eine dauerhafte Auszeichnung für eine nachhaltig familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Führungskräfte am MDC sollen ihre Führungsverantwortung aktiv wahrnehmen und die Beschäftigten dabei unterstützen, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Neben der Information über die Angebote am MDC kommen Empfehlungen und Maßnahmen aus dem LIBRA- Projekt hinzu, u.a.:

Maßnahmen:

1. Bessere Kommunikation der verschiedenen Angebote und Rahmenbedingungen
 - a. Poster-Kampagne zur Darstellung der Vorteile einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - b. Veröffentlichung des Bekenntnisses zur familienfreundlichen und lebensphasenbewussten Personalpolitik auf der Internetseite
2. Etablierung von weiteren Angeboten hinsichtlich Kinderbetreuung und haushaltsnahe Dienstleistungen
3. Weiterer Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements auf dem Campus Berlin-Buch sowie am Standort Mitte

3.4.1. Arbeitsplatzorganisation

Das MDC bemüht sich, Arbeitsplätze im Rahmen der Möglichkeiten in allen Bereichen und Funktionen so zu gestalten, dass Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit sowie der Teilung eines Arbeitsplatzes stattgegeben werden kann. Hierbei soll der Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen der Voraussetzungen ebenso berücksichtigt werden, wie der individuelle Wunsch nach Herabsetzung der Arbeitszeit. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen gewährt wie Vollzeitbeschäftigten.

3.4.2. Flexible Arbeitszeitformen

Am MDC gibt es über die Gleitzeitregelung hinausgehende, individuelle Möglichkeiten der Vereinbarung variabler Arbeitszeiten, den Wechsel von Voll- in Teilzeit und umgekehrt sowie im Bedarfsfall und in Absprache mit der jeweiligen Führungskraft Möglichkeiten von Home-Office-Lösungen und

Beurlaubung. Die technischen Voraussetzungen zum flexiblen Arbeitsort sind durch die IT-Abteilung des MDC gewährleistet.

Beschäftigten wird die Möglichkeit eingeräumt, ihre Tätigkeiten familiengerecht zu gestalten. Dabei steht die Beratung über die gesetzlichen und/oder tarifvertraglichen Regelungen zu Arbeitszeitverkürzung, Beurlaubung und Wiedereinstieg im Vordergrund.

Bei der zeitlichen Planung des Erholungsurlaubes sollen Wünsche von Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern während der Schulferien vorrangig berücksichtigt werden. Am MDC existieren vielfältige Maßnahmen, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern sollen: von einem Eltern-Kind-Zimmer bis hin zu einem Welcome Center, das u.a. in Fragen von Kinderbetreuung zur Seite steht.

3.4.3. Campus-Kita

Für Kinder im Alter von 8 Wochen bis zum Schuleintritt existiert eine Kinderbetreuungseinrichtung in Kooperation mit dem Träger (SEHstern e.V.). Die Kita „Campussterne“ zeichnet sich durch flexible Öffnungszeiten, den weitestgehenden Verzicht auf Schließzeiten, das Angebot zum Erlernen der englischen Sprache sowie einen naturwissenschaftlichen Schwerpunkt in Kooperation mit der Campus-Betreibergesellschaft *Campus Berlin-Buch GmbH* aus.

3.4.4. Kinderbetreuung während der Schulferien

Das Betreuungsangebot in dieser Zeit besteht aus zwei Elementen: den Forscherferienkursen, die 6 Wochen im Jahr für die Altersstufen 6 bis 16 von 9 bis 17 Uhr täglich auf dem Campus Buch angeboten werden sowie durch ein jeweils in den Sommerferien vor Ort stattfindendes einwöchiges Forscherferiencamp (Abenteuer Wissen) für 11- bis 14-Jährige.

3.4.5. Erstattung der Betreuungskosten für Kinder und pflegebedürftige Personen während der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen

Die Möglichkeit der Erstattung von Betreuungskosten für Kinder und pflegebedürftige Personen bei Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen in entsprechender Anwendung von § 9 Abs. 6 LGG Berlin sowie unter Berücksichtigung der Empfehlungen des BMFSJ/Leitlinien des BMBF gem. § 10 Abs. 2 BGlG ist am MDC kommuniziert und im Intranet dokumentiert.

3.4.6. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege der Beschäftigten zu verbessern, wird in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister im Rahmen eines Modellprojektes ein Pflegeservice angeboten, bei dem die Beschäftigten bundesweit durch Fachexperten über ein Service-Portal und eine Pflegehotline wertvolle Unterstützung sowohl bei einem akut auftretenden Pflegefall als auch bei grundsätzlichen Fragen zum Thema Pflege erhalten. Vierteljährlich bietet die interne Projektgruppe „Elder Care“ eine Veranstaltung („Pflegefrühstück“) zum Thema Pflege an. In Impulsvorträgen informieren Experten/-innen zu ausgewählten Themen aus dem Bereich Pflege. Beschäftigte können sich im Anschluss zu den

Themen austauschen und von den Experten/-innen individuell beraten lassen.

4. Kontinuierliche Anpassung des Gleichstellungsplans

In den Frühjahrssitzungen des Aufsichtsrates des MDC wird jährlich unter dem Tagesordnungspunkt Chancengleichheit umfassend über die Entwicklungen innerhalb der vergangenen Berichtsperiode berichtet.

Der Gleichstellungsplan ist gemäß § 4 LGG unter aktiver Beteiligung der Frauenvertreterin alle zwei Jahre an die aktuellen Entwicklungen anzupassen. Stichtag der Datenerhebung ist der 31. Dezember des abgelaufenen Kalenderjahres. In diesem Zusammenhang sind Faktoren, die die Umsetzung des Gleichstellungsplans behindern, zu identifizieren und Alternativen zu erarbeiten.

Dies ist die letzte Anpassung, bevor 2020 ein neuer Gleichstellungsplan formuliert wird.