

# Gleichstellungsplan [2021-2027]

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

Mit diesem Gleichstellungsplan möchten wir am MDC die Prinzipien von Chancengleichheit in der Organisationskultur, dem Management, der Personalentwicklung sowie in Prozessen der Personalrekrutierung und bei der Karriereentwicklung stärker verankern. Ziel ist, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Führungs- und Entscheidungsgremien zu erreichen, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie frei sind von Diskriminierung, die Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben ermöglichen und die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung berücksichtigen. Schließlich soll das Bewusstsein für die Integration der Dimension des Geschlechts in Forschungsfragestellungen gefördert werden.

Version	1.0
Datum der englischen Version (Original):	6.10.2021
Datum der deutschen Übersetzung:	1.12.2021
Erstellt durch:	[Gleichstellungsbeauftragte und Gender Equality Team]
Beteiligte Gremien und Abteilungen:	Christiane Nolte/ Michaela Herzig/Rose Burden/Sofia Forslund/Grietje Krabbe/ Daniela Panakova
Approved by:	MDC Board of Directors
Status:	[final]
Confidentiality level:	[Public]

## Änderungshistorie

Datum	Version	Erstellt durch	Änderungen
24.04.2021	0.1	C. Nolte	Erster Entwurf
04.06.2021	0.2	M. Herzig/C. Nolte	Massnahmenplan/Einleitung und Zahlenteil
01.07.2021	0.3	C. Nolte	Überarbeitung Einleitung u. Zahlenteil
15.7.2021	0.4	R.Burden/M.Herzig/C.Nolte	Überarbeitung Gesamtentwurf
21.09.2021	0.5	H. Gerhardt/P. Junker/ M.Herzig/C.Nolte/N.Cerda-Esteban	Version für Executive Board
6.10.2021	1.0	C.Nolte	Finale Version für den Vorstand
01.12.21	1.0	C. Nolte, J. Kramm	Übersetzung engl. Version ins Deutsche

## Inhaltsübersicht

1. Einleitung .....	3
2. Grundprinzipien .....	3
3. Daten für die Ausgangssituation .....	4
4. Zielsetzungen und Indikatoren .....	6
5. Anhang:.....	8
Tabelle 1: Ziele und Maßnahmen zur Unterstützung des Aktionsplans.....	8
Tabelle 2: Kaskadenmodell des MDC .....	16
Abbildung 1: Personal insgesamt .....	17
Abbildung 2: Wissenschaftliches Personal .....	18
Abbildung 3: Nachwuchswissenschaftler – Promovierende und Postdocs.....	18
Abbildung 4: Personal in der Verwaltung.....	18

## 1. Einleitung

Das Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin in der Helmholtz-Gemeinschaft (MDC) engagiert sich mit großem Nachdruck dafür, eine Zentrumskultur zu schaffen und zu leben, die auf den Grundsätzen der Gleichstellung der Geschlechter beruht. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MDC und alle, die mit dem MDC zusammenarbeiten, sollen die Möglichkeit haben, ihr volles Potenzial zu entfalten, ohne dass sie mit direkten oder indirekten Hindernissen konfrontiert werden, die sich auf ihr Geschlecht beziehen. Dies ist für uns ein Prinzip und ein Wert an sich.

Die Mission des MDC ist wissenschaftliche Exzellenz. In diesem Zusammenhang sind wir uns der Bedeutung und des Nutzens von vielfältigen Lebenserfahrungen und Perspektiven bewusst. Wir begrüßen, fördern und stärken deshalb die Beiträge und Fähigkeiten aller Beschäftigten. Die Vielfalt der Erfahrungen bei Entscheidungen auf allen Ebenen unseres Forschungszentrums zu berücksichtigen, ist mitentscheidend dafür, dass wir unsere Mission erfüllen. Wir verpflichten uns daher, kontinuierlich und engagiert hierfür zu arbeiten und unsere entsprechenden Anstrengungen auch systematisch zu überprüfen, und dies bei unseren Entscheidungen und bei der strategischen Ausrichtung auf allen Ebenen immer wieder zu reflektieren. So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das frei ist von Diskriminierung und Belästigung und das implizit und explizit alle willkommen heißt und respektiert, die sich uns bei der Erfüllung unserer Ziele anschließen.

Das MDC passt seine Arbeitsweise kontinuierlich an die sich wandelnden gesellschaftlichen Erwartungen und modernen Arbeits- und Lebensformen sowie an die vielfältigen Geschlechterrollen und Identitäten an, um diskriminierende Strukturen aktiv abzubauen. Das MDC erkennt an, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer sozialen und kulturellen Geschlechterrollen unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen in der Gesellschaft vorfinden und von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen unterschiedlich betroffen sind. Es liegt in unserer Verantwortung, die Geschlechterdimension in allen Bereichen unserer Institution nachhaltig zu verankern und alle Entscheidungsprozesse und Maßnahmen der Institution auf mögliche geschlechtsspezifische Auswirkungen oder mögliche Benachteiligungen für unterrepräsentierte Geschlechter zu hinterfragen. Diese Verantwortung gilt für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter und ist besonders bedeutsam für denjenigen mit Leitungs- und Führungsaufgaben.

## 2. Grundprinzipien

Mit diesem Gleichstellungsplan möchten wir am MDC die Prinzipien von Chancengleichheit in der Organisationskultur, dem Management, der Personalentwicklung sowie in Prozessen der Personalrekrutierung und bei der Karriereentwicklung stärker verankern. Ziel ist, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Führungs- und Entscheidungsgremien zu erreichen, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie frei sind von Diskriminierung, die Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben ermöglichen und die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung berücksichtigen. Schließlich soll das Bewusstsein für die Integration der Dimension des Geschlechts in Forschungsfragestellungen gefördert werden. Der Ansatz dieser Strategie ist:

- **Fördern:** einer Organisationskultur, die für Gleichstellungsfragen sensibel ist
- **Analysieren:** systematische Sammlung und Analyse gleichstellungsbezogener Daten
- **Implementieren:** Organisationsrichtlinien, die Chancengleichheit stets berücksichtigen

- **Aufklärung:** alle Mitarbeiter\*innen sind über Fragen und Ursachen von Diskriminierung informiert und kennen die organisatorischen Maßnahmen, um diese auszuräumen

Folgende Gesetze und sowie forschungs- und/oder hochschulspezifische Regelungen/Vereinbarungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sind dem Aktionsplan hinterlegt und bilden den Orientierungsrahmen für die Konzeption von Maßnahmen:

- [das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#),
- [das Berliner Landesgleichstellungsgesetz \(LGG\)](#)
- die [Gleichstellungsstrategie der Europäischen Kommission](#), die einen Gleichstellungsplan als Förderkriterium in Horizon Europe fordert
- die "Ausführungsvereinbarung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz" ([AVGlei](#)), die eine Anpassung des Bundesgleichstellungsgesetzes für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen darstellt.
- die "Richtlinie zur Förderung der Chancengleichheit" (die eine Anpassung der AVGlei für das MDC darstellt)

Außerdem orientieren wir uns an:

- den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG
- den Standards, die im LIBRA-Projekt (Leading Innovative measures to reach gender Balance in Research Activities) auf EU-Ebene entwickelt wurden

### **Kaskadenmodell**

Das sogenannte Kaskadenmodell und die Festlegung flexibler Zielquoten (Frauenquoten) in außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurde auf Initiative der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) als Instrument eingeführt, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und dem "Drop-out" von Frauen aus dem Wissenschaftssystem entgegenzuwirken.

Das MDC wurde im PAKT-Monitoringbericht 2021 aufgefordert, auf der Grundlage der zu erwartenden Personalfuktuation und der Personalplanung in diesem Zeitraum neue Zielquoten für das weibliche wissenschaftliche Personal auf Leitungsebene für das Jahr 2025 festzulegen. Tabelle 2 im Anhang zeigt die Zielquoten für das Jahr 2025 unter Berücksichtigung der zu erwartenden Personalfuktuation und des Wachstums im 5-Jahres-Zeitraum. Das Kaskadenmodell wird als wichtiges Steuerungsinstrument zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsebenen des MDC angesehen und unterstützt damit diesen Aktionsplan.

### **3. Datengrundlage für die Ausgangssituation**

Als Datengrundlage beschreibt der Gleichstellungsplan die Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten im MDC zum 31. Dezember 2020. Die Kategorie "divers" wird noch nicht einheitlich durch die Personalabteilung erfasst. (Personalzahlen differenziert nach Frauen und Männern in den verschiedenen Entgeltgruppen und der jeweilige Anteil der Teilzeitbeschäftigten sind im Anhang grafisch dargestellt).

**Personal insgesamt:** Am 31. Dezember 2020 waren am MDC insgesamt 1253 Personen (ohne Gastwissenschaftler\*innen) beschäftigt, davon 756 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 60,3 %.

Betrachtet man die Entgeltgruppen (Abbildung 1 im Anhang), so liegt der Frauenanteil in den Entgeltgruppen von E03 bis E11 TVöD bei über 50 % (mit Ausnahme von E04, in der zwei männliche Hausmeister beschäftigt sind). In E12 TVöD liegt der Frauenanteil bei 36%, während in den Entgeltgruppen E13 und E14 54% bzw. 55% Frauen zu finden sind.

Der Gesamtanteil der **Professorinnen** (W1, W2 und W3) am MDC liegt derzeit bei 28 %. In der Gruppe W1 und W2 gibt es jeweils eine Professorin. Bei den W3/C4-Professuren sind Frauen unterrepräsentiert; 5 von 23 W3-Stellen sind mit Frauen besetzt (22%).

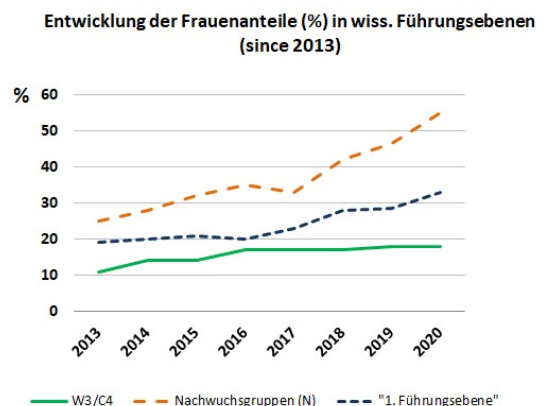
Das MDC hat derzeit 32 **Auszubildende**, darunter 19 Frauen (59 %). In allen Ausbildungskategorien sind Frauen in der Mehrheit, mit Ausnahme des Bereichs Fachinformatik/Systemintegration. 14% aller Beschäftigten arbeiten in Teilzeit; **Teilzeitbeschäftigte** finden sich in fast allen Gehaltsgruppen und sind mehrheitlich Frauen (76%). (Abbildung 1B).

**Betrachtet man nur das wissenschaftliche Personal** (Abbildung 2), so sind hier 833 Personen beschäftigt, der Frauenanteil liegt bei 61 %. In den Entgeltgruppen bis E12 (die überwiegend Techniker\*innen und Hilfskräfte umfassen) liegt der Frauenanteil bei 82 %. In den Entgeltgruppen E12 (zu denen vor allem Ingenieur\*innen gehören) sind nur 20 % Frauen, während in E13 (überwiegend Promovierende und Postdocs) der Anteil von Frauen und Männern fast ausgeglichen ist (52 % Frauen). Auch in E14 ist der Frauenanteil nahezu ausgeglichen (49 % Frauen).

**Unterrepräsentiert sind Frauen in der Entgeltgruppe E15** (36 %), in welcher hauptsächlich die unabhängigen Gruppenleiter\*innen und einige wenige Senior- Gruppenleitungen eingestuft sind. Auch **bei den W3-Professuren sind Frauen unterrepräsentiert**; 4 von 22 W3-Professuren im wissenschaftlichen Bereich sind Frauen (18 %). Auch bei den W2- und W1-Professuren gibt es jeweils eine Frau. 155 der 833 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inkl. Studierende) arbeiten in Teilzeit, das entspricht 19 %. Unter den 155 Teilzeitbeschäftigten befinden sich 49 Männer, was einem Anteil von 31% Männern und 69% Frauen entspricht (Abbildung 3A, 3B).

Das wissenschaftliche Personal des MDC ist sehr international. 65 % der Promovierenden und 51 % der Postdocs kommen aus dem Ausland. Derzeit arbeiten 251 **Promovierende** (ohne Gäste) am MDC, 57 % davon sind Frauen. In der nächsten Karrierestufe, der Postdoc-Phase, sind 276 Personen tätig. Der Frauenanteil unter den **Postdocs** und den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen beträgt 45 % (Abbildung 3A). Wir beobachten also einen Rückgang des Frauenanteils beim Übergang von der Promotions- zur Postdoc-Phase. Dies wird auch deutlich, wenn man nur das internationale wissenschaftliche Personal betrachtet: 58 % der Doktorandinnen, und 46 % der weiblichen Postdocs kommen aus dem Ausland (Abbildung 3B).

Die Grafik zeigt die **Entwicklung des Frauenanteils seit 2013 bei den Nachwuchsgruppenleitungen, den W3-Professuren und bei allen Gruppenleitungen (1. Führungsebene)**. Bei den Nachwuchsgruppenleiterinnen zeichnet sich seit 2018



eine deutliche Zunahme ab, auf aktuell über 50%. Bei den W3-Professuren bleibt der Frauenanteil jedoch auf einem niedrigen Niveau (18%). Betrachtet man alle Führungspositionen in der Wissenschaft (einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Technologieplattformen, Nachwuchsgruppen und Professuren), so liegt der Frauenanteil derzeit bei 33%.

**Im Bereich Verwaltung/Infrastruktur** (Abbildung 4) sind insgesamt 420 Personen beschäftigt, wobei der Frauenanteil bei 60 % liegt. Mit Ausnahme der Entgeltgruppe E12 (46% Frauen) liegt der Anteil der Frauen deutlich über 50%. 85 der 420 Beschäftigten (20%) in der Verwaltung/Infrastruktur arbeiten in **Teilzeit**, wobei die Teilzeitquote seit 2017 (12%) deutlich gestiegen ist. Die Mehrheit der in Teilzeit Beschäftigten sind Frauen (86 %).

**Frauen in Entscheidungsgremien:** In den Aufsichtsgremien des MDC (Aufsichtsrat und wissenschaftlicher Beirat) liegt der Frauenanteil bei 45%. Von den derzeit 11 Mitgliedern des Aufsichtsrates sind 5 Frauen (45%), im Wissenschaftlichen Beirat liegt der Frauenanteil derzeit bei 37%.

Das sog. „Executive Board“, welches den Vorstand in allen strategischen und organisatorischen Fragen des MDC berät, hat 42 % weibliche Mitglieder, bzw. 25 % weibliche stimmberechtigte Mitglieder. Der Wissenschaftliche Rat setzt sich aus allen wissenschaftlichen Gruppenleitungen sowie aus gewählten Mitgliedern zusammen (insgesamt 63 Personen). Der Frauenanteil liegt bei 24 % (unter den stimmberechtigten Mitgliedern). Den Vorsitz des Wiss. Rates hat seit der Neuwahl im Herbst 2021 eine Frau.

**Elternzeit:** Am MDC haben im Berichtszeitraum (2018 - 2020) deutlich mehr Frauen als Männer Elternzeit genommen. Im Jahr 2018 nahmen 54 Mütter und 14 Väter Elternzeit, im Jahr 2019 waren es 53 Mütter und 16 Väter. Mütter waren durchschnittlich 10,4 Monate in Elternzeit, während Väter durchschnittlich 2,6 Monate nahmen. Diese Situation am MDC spiegelt die Situation in Deutschland wider, wo Väter durchschnittlich 9 Wochen Elternzeit nehmen (Stand 2017).

## 4. Ziele und Indikatoren

Mit diesem Gleichstellungsplan will 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. Das MDC will seine Mitarbeiter\*innen 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 Patienten zu erhöhen.

Die in diesem Plan definierten Entwicklungsbereiche beziehen sich auch folgende Handlungsfelder:

- **Organisationskultur**
- **Management**
- **Rekrutierung, Aufstieg und Bindung von Personal**
- **Ausbildung und Karriereentwicklung**
- **Work-life balance und Well-being**
- **Integration der Geschlechterdimension in Forschungsthemen.**

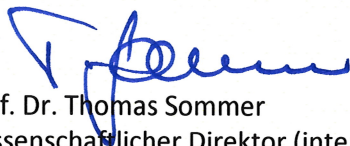
In Tabelle 1 sind die Ziele und Maßnahmen aufgeführt, die zur Unterstützung dieses Aktionsplans entwickelt wurden; die bereits bestehenden Maßnahmen sind in der Spalte "Baseline 2021" aufgeführt

Der Plan 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.

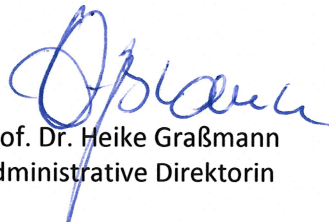
Der Gleichstellungsplan wird auf der Website der Einrichtung veröffentlicht und vom Vorstand unterzeichnet.

Berlin, 01.12.2021

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



Prof. Dr. Thomas Sommer  
Wissenschaftlicher Direktor (interim)



Prof. Dr. Heike Graßmann  
Administrative Direktorin

## 5. Anhang

Tabelle 1: Ziele und Maßnahmen zur Unterstützung des Aktionsplans

Zielsetzungen	Basis 2021	Maßnahmen 2021-2027
<b>1. Organisationskultur</b>		
<b>a. Verpflichtung zur Gleichstellung der Geschlechter ist integraler Bestandteil der MDC-Kultur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Gleichstellungsbeauftragte (GB) lädt ein bzw. informiert über Veranstaltungen zum Thema;</li> <li>ii. Verwendung gendergerechter Sprache</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. MDC-Leitbild auf Webseite bezieht Gender-Perspektive ein</li> <li>ii. In Sitzungen der übergeordneten Gremien (SAB, Wiss. Rat) wird einmal jährlich zu Gleichstellungsthemen berichtet und beraten;</li> <li>iii. Direktion und Arbeitsgruppen-Leitungen legen ein Statement vor zur Förderung der Chancengleichheit in ihrem Bereich;</li> <li>iv. Frühzeitige Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in alle strategischen, personellen und organisatorischen Prozesse;</li> <li>v. Schulung des Gender-Bewusstseins in jährlich stattfindenden Kampagnen bzw. Veranstaltungen</li> </ul>
<b>b. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Strategie- und Entscheidungsgremien; Erhöhung des Frauenanteils dort, wo sie unterrepräsentiert sind</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Anstreben eines Mindest-Frauenanteils von 25% in Gremien (entsprechend dem Frauenanteil bei wiss. Führungspositionen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Erhöhung des Frauenanteils in allen Entscheidungsgremien</li> <li>ii. Erfassen der gender-spezifischen Daten</li> <li>iii. Frauen sind gleichberechtigt vertreten unter den Programm-/Themensprecher*innen</li> <li>iv. Kick-off eines gender-spezifischen Vernetzungsangebotes (female leaders@MDC; "Frauenfrühstück")</li> </ul>
<b>c. Einhalten einer strukturierten, transparenten Unterstützungs- und Beschwerdemanagement-Politik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Transparentes Beschwerdeverfahren, das mit der Leitlinie "Anti-Belästigung" veröffentlicht wird;</li> <li>ii. Netz von Erstkontaktstellen (FCP) am MDC;</li> <li>iii. Zugang zu externen psychosozialen Berater*innen und Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Kontinuierliches Monitoring der Strukturen für Support- und Beschwerdemanagement;</li> <li>ii. Klare Wegweiser zu entspr. Leitlinien und Ressourcen im Intranet;</li> <li>iii. Anonymisierte Beschreibungen von Fällen MDC-interner Konflikte oder Diskriminierungen werden ausgewertet um mögliche Gleichstellungs-Hindernisse zu identifizieren;</li> <li>iv. Alle 2 Jahre Umfrage zu Arbeitsplatzkultur, enthält Fragen zu Gleichstellung/Diversity</li> </ul>



<p><b>d. Förderung eines Arbeitsklimas basierend auf Freiheit, Würde und Respekt</b></p>	<p>i. Erarbeitung und Bekanntmachung der <a href="#">„Leitlinie gegen Diskriminierung, Mobbing und Belästigung am MDC“</a></p> <p>ii. Monatliches Trainingsangebot für neue Beschäftigte zu AGG und MDC-Anti-Harassment-Leitlinie</p>	<p>i. Alle neuen Beschäftigten nehmen an verpflichtendem Training (eLearning) zur MDC-Anti-Harassment-Leitlinie teil;</p> <p>ii. Trainingsangebote zu integrativer Unternehmenskultur und Vermeidung von Diskriminierung</p>
<p><b>e. Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen sind als Rollenvorbilder sichtbar</b></p>	<p>i. GB organisiert Veranstaltungen zur Verbesserung der Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft und als Vorbilder (Role Models)</p>	<p>i. Ausgewogenes Geschlechter-Verhältnis bei eingeladenen Redner*innen, besonders bei den Hauptredner*innen von Symposien</p> <p>ii. Liste mit Links zu Recherche-Datenbanken wird zirkuliert</p> <p>iii. Zwei jährliche Veranstaltung zur Verbesserung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen;</p> <p>iv. (wissensch.) Leistungen von männlichen und weiblichen Beschäftigten werden in ausgewogenem Verhältnis abgebildet (z.B. in Research Highlights, Aktuelles,..)</p>
<p><b>2. Management</b></p>		
<p><b>a. Regelmäßige Erhebung und Bericht von nach Geschlecht differenzierten Daten</b></p>	<p>i. Erfassen von nach Geschlecht differenzierten Personaldaten durch die GB entsprechend den Berichtspflichten</p>	<p>ii. Einführung geschlechtersensibler Indikatoren, die regelmäßig zur Personalstärke auf allen Ebenen erhoben werden</p>
<p><b>b. Etablierung einer vielfältigen Arbeitsgruppe für Geschlechtergleichstellung</b></p>	<p>i. Regelmäßiger Austausch der GB und ihrer Stellvertreterinnen</p>	<p>ii. Beauftragung einer Gleichstellungsgruppe, die sich möglichst vielfältig, nach Geschlechtern ausgewogen, zusammensetzt, alle Berufsgruppen repräsentiert sowie die gewählten Interessenvertretungen (GB, SBV, Personalrat) einschließt</p> <p>iii. Diese Gruppe analysiert/diskutiert geschlechtsspezifische Daten</p> <p>iv. Daten werden an die Vorstände, an SAB und an wiss. Rat berichtet</p> <p>v. Jährlicher Kurzüberblick (Digest) zur Gleichstellung am MDC</p>
<p><b>c. Verstärkte Mitwirkung des Personals an Gleichstellungsthemen</b></p>	<p>i. LIBRA-Umfrage 2017</p>	<p>ii. Angebot von Konsultationen zu Gleichstellung und Briefkasten für Ideen;</p> <p>iii. Anregen von Diskussionen zu Gleichstellungsthemen in Fokus Gruppen (z.B. Postdocs);</p> <p>iv. Auswertung der Beschäftigten-Umfrage</p> <p>v. "Offboarding" Formular für Beschäftigte, die das MDC verlassen, einschließlich Fragen zur Organisationskultur;</p> <p>vi. Neue Kommunikationswege ermöglichen mehr Input durch die gesamte Belegschaft zu Gleichstellungsthemen</p>

<p><b>d. Vernetzung mit Gleichstellungsakteur*innen zum gegenseitigen Gedankenaustausch</b></p>	<p>i. GB ist beteiligt im Arbeitskreis der Helmholtz-Gemeinschaft akfifz;  ii. Regelmäßiger Austausch mit GBs lokaler Institutionen (e.g. BIH, Charité)  iii. Mitarbeit in Gender Equality, Diversity &amp; Inclusion Group im Rahmen von EU Life</p>	<p>i. Identifizieren von und Mitarbeit in weiteren Interessengruppen  ii. Kontaktaufnahme zu Gleichstellungsnetzwerken aus dem Bereich Lebenswissenschaften, Data science (e.g. EMBO, European Bioinformatics Institutes)</p>
<p><b>3. Rekrutierung, Aufstieg und Bindung von Personal</b></p>		
<p><b>a. Fördern einer Gleichstellungs- und Diversitäts-sensiblen Personalrekrutierung</b></p>	<p>i. Stellenausschreibungen verwenden gender-sensible Sprache und Ansprache des dritten Geschlechts, weisen auf diverse Organisationskultur und Unterstützung für Familien hin, fordern unterrepr. Gruppen explizit zur Bewerbung auf  ii. Publikation der "LIBRA recruitment guidelines" 2018</p>	<p>i. Checkliste soll Personalverantwortlichen dabei unterstützen Gleichstellung während des gesamten Einstellungsverfahrens zu berücksichtigen;  ii. Stellenausschreibungen für Leitungspositionen formulieren die Anforderung, dass Bewerbende sich als künftige Führungskraft für Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer Gruppenmitglieder einsetzen (siehe 5.b.);  iii. Leitlinie Gender-/Diversitätssensible Personalrekrutierung für Mitglieder der Rekrutierungskomitees  iv. Feedback-Fragen zum Rekrutierungsprozess an Bewerber*innen nach Abschluss eines Einstellungsverfahrens</p>
<p><b>b. Ausgewogenes Geschlechter-Verhältnis bei Bewerbenden aller Berufsgruppen anstreben</b></p>	<p>iii. GB fordert Rekrutierungskommission auf aktiv geeignete Bewerberinnen (bzw. Mitglieder des unterrepr. Geschlechts) anzusprechen</p>	<p>i. Auf der Webseite wird Geschlechtervielfalt besser repräsentiert;  ii. Gezielte Anwerbung und Scouting von Frauen für Führungspositionen und für Themenbereiche mit Unterrepräsentanz (Computational, Data Science etc.)</p>
<p><b>c. Abbau unbewusster Vorurteile bei Einstellungs-, Beförderungs- und Entfristungsvorgängen</b></p>	<p>i. "Unconscious bias"-Training in 2018 im Rahmen des LIBRA project and Trainingsangebot des BIH (bis 2020)</p>	<p>i. <a href="#">Impliziter Assoziationstest</a>/"unconscious bias Training" sind Inhalt von eLearning-Schulungen und Webinar-Modulen zur Gleichstellung  ii. Auswahlkomitees erhalten Information zu "unconscious bias" und die jeweiligen Vorsitzenden erhalten das <a href="#">LIBRA Rekrutierungs-Handbuch</a>;  iii. Bei Personalauswahl werden zusätzlich zu den quantitativen Kriterien (Veröffentlichungen, Drittmittel) auch qualitative Kriterien (Vortrag, Interview, Empfehlungsschreiben, Dialogverhalten im Interview usw. ) berücksichtigt; Entwickeln eines Katalogs mit Bewertungskriterien um möglichen „unconscious bias“ auszuschließen.</p>

<p><b>d. Rekrutierungs- /Beförderungsgremien sind möglichst divers zusammengesetzt; Monitoring der Belastung der Mitglieder durch Gremienarbeit</b></p>	<p>i. Geschlechterverteilung in den Berufungskommissionen wird entspr. den Anforderungen des einstellenden Instituts/der Partneruniversität umgesetzt;  ii. PhD Programm strebt 25% Frauen in der Auswahlkommission an (wie in den Richtlinien des Internationalen PhD Programms); Teilnahmezahlen werden erfasst  iii. Überlastung von Frauen mit Gremienarbeit ist im Bewusstsein</p>	<p>i. Erarbeitung von Empfehlungen für Rekrutierungsverantwortliche, wie bei Einstellung interner und externer Bewerber*innen mehr Vielfalt erreicht werden kann, unter Berücksichtigung möglicher Sprachbarrieren;  ii. Konzipieren und Einführen von Maßnahmen als Kompensation für Überlastung durch Gremienarbeit  iii. Pilotprojekt zum Monitoring der von wissenschaftlichen Führungskräften für Gremienarbeit aufgewendeten Stunden, nach Geschlecht differenziert.</p>
<p><b>e. Monitoring des Bewerbenden-Pools</b></p>	<p>i. Analyse des Bewerbenden-Pools auf Ausschreibungen nach Geschlecht (Rekrutierungs-Werkzeug HR, Berufungen, PhD Int. Program)</p>	<p>i. Jährliche, einheitliche Statistik aller Stellenausschreibungen von Bewerbungen, über Auswahl bis zum Jobangebot, nach Geschlecht differenziert; zentrale Dokumentation und Sammlung für GB</p>
<p><b>f. Gestaltung fairer Auswahl- und Einstellungsverfahren &amp; Unterstützung von neuen Führungskräften beim Onboarding</b></p>	<p>i. Leitfaden für neue Führungskräfte, Manager und Assistent*innen in Wissenschaft und Verwaltung; Unterstützung neuer Gruppenleiter*innen durch "on-boarding"-Fachkraft</p>	<p>i. Implementieren des "Wegweisers für neue Leiter*innen", eines Onboarding-Ablaufs für Leiter*innen von Gastgruppen sowie Follow-up-Prozedur, um erfolgreiche Eingliederung nachzuhalten;  ii. Transparente Darstellung des Standardangebots für neue PIs in Bezug auf Personal, Ressourcen und Laborräume zu Beginn der Verhandlungen;  iii. Ausarbeitung einer Checkliste für Unterstützungsmanager, um neuen PIs umfassende Informationen zu geben  iv. 100-Tage-Umfrage an neu eingestellte PIs; Ergebnisse werden dem Leitungsgremium vorgelegt zur Erörterung erforderlicher Maßnahmen  v. Erfordernisse für faire Stellenbesetzungs- und Onboarding-Vorgänge werden dem Lenkungsausschuss/ Strategieausschuss/ Vorstand vorgelegt;  vi. Unterstützungsangebot (TA, Sekretariatskraft, Stud.HK) für Arbeitsgruppen während Elternzeit eines Gruppenmitglieds</p>
<p><b>g. Transparenz und Monitoring von Prozessen der Karriereförderung</b></p>	<p>i. Monitoring der Aufstiegs- /Entfristungsraten nach Geschlecht; Vorlage durch GB im Aufsichtsrat;  ii. 2015 Papier zum „Umgang mit befristeten Arbeitsverhältnissen am MDC („Befristungspolicy)“</p>	<p>i. Überarbeitung der Grundsatzpapiere und der Verfahren zur Entfristung von Juniorgruppenleitungen („Junior group guideline“) und anderen Personals („Befristungspolicy“)  ii. transparente Information für Berufung auf eine Professur;  iii. Monitoring von Entfristungsgesuchen und deren Erfolgsquote nach Geschlecht  iv. Übermitteln der Zahlen an das Scientific Advisory Board, und wiss. Rat</p>

<p><b>h.</b> Nutzung externer Programme zur Entwicklung weiblicher Führungskräfte /Erhöhung der Anzahl von Professorinnen durch Nutzung externe Förderprogramme</p>	<p>i. MDC beteiligt sich an spezifischen Professorinnen-Programmen</p>	<p>i. MDC beteiligt sich weiterhin an spezifischen Programmen und identifiziert weitere Optionen zur Ernennung von Professorinnen; ii. Monitoring von Berufungsverfahren (von Bewerberinnen über Auswahl, Ruf, erfolgte Rufannahmen)</p>
<p><b>i.</b> Monitoring der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Drittmiteleinwerbung</p>		<p>i. Monitoring von Drittmittelbewerbungen aus dem MDC und Erfolgsquote (nach Geschlecht) ii. Monitoring, dass die Unterstützung (FoFö) von allen Geschlechtern gleichermaßen in Anspruch genommen wird</p>
<p><b>j.</b> Monitoring des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der Entgeltgleichheit</p>	<p>i. Monitoring der Einstiegsgehälter von Promovierenden nach Geschlecht</p>	<p>i. Analyse eines mgl. Gender Pay Gaps in den höheren Entgeltgruppen, in Bezug auf Zulagen und "außertarifliche Leistungen; Prüfung auf Entgeltgleichheit erfolgt alle 2 Jahre; ii. Personalservice informiert zu Eingruppierungen</p>
<p><b>4. Ausbildung und Karriereentwicklung</b></p>		
<p><b>a.</b> Verankerung von Gleichstellungsfragen als integraler Bestandteil der Ausbildung von wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal</p>		<p>i. Bei Rekrutierung und während der Einstellung wird Gleichstellung als Bestandteil der MDC-Organisationskultur dargestellt; ii. Gender-Kompetenz als Bestandteil von Schulungen für Personal mit Führungsfunktion; Genderthematik in Führungskräfte trainings iii. Webinar- und eLearning Angebote zum Thema Gender iv. Vierteljährliche "Lunch&amp;Learn"-Sessions beleuchten ausgewählte Unterstützungsangebote des MDC v. Entwickeln einer Checkliste für Führungskräfte vi. Umfrage nach 100 Tagen holt Feedback ein zur Einarbeitung</p>

<p><b>b. Koordinierung und Analyse des Schulungs- und Entwicklungsprogramms für das gesamte Personal, einschließlich Evaluation</b></p>	<p>i. Auswertung der Weiterbildungsdaten der Helmholtz Career Centers hat ergeben, dass Frauen die Trainingsangebote stärker nutzen als Männer  ii. Leadership-Workshop für weibliche Postdocs (Kommunikations- und Führungskompetenz)</p>	<p>i. Zusammenstellung aller Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote über die Trainingsdatenbank;  ii. Analyse des Schulungsfeedbacks nach Geschlecht und ggf. Änderung/Anpassung;  iii. Effektivität der Fortbildungsmaßnahmen erfragen (z.B. im Exit-Interview "Welche Fortbildung am MDC hat Sie für Ihren neuen Job qualifiziert?")  iv. Monitoring der Beteiligung an Fortbildungen nach Geschlecht;  v. Fragen zu Trainings in die Exit-Befragung aufnehmen;  vi. Beschäftigten-Umfrage alle zwei Jahre zur Erhebung des Trainingsbedarfs</p>
<p><b>c. Förderung der Jahresgespräche</b></p>	<p>i. <a href="#">Ressourcen für Jahresgespräch (Leitfaden, Dokumentation,...) im Intranet</a></p>	<p>i. Zugriff auf Ressourcen für Jahres-/Karriereplanungsgespräche  ii. Entwicklung von auf Fokusgruppen zugeschnittenes Material für Karriereentwicklungsgespräche</p>
<p><b>d. Ausweiten und Evaluation der Angebote für Mentoring und Networking</b></p>	<p>i. <a href="#">MDC-Mentoring program</a> und <a href="#">ASPIRE</a> Mentoring Program für Postdocs;  ii. Postdoc-to-PhD Mentoring;  iii. <a href="#">Mentoring für Juniorgruppenleiter*innen</a>;  iv. LeanIn group für PhD/Postdocs 2018-2019 als Teil des LIBRA Projektes</p>	<p>i. Fortsetzung aller Mentoringprogramme und Zusammenstellung der Angebote auf einer zentralen Webseite sowie regelmäßige Newsletters dazu;  ii. Überarbeitung des Mentorings für Juniorgruppenleitungen; gezieltes Mentoring und Coaching der Juniorgruppenleitungen gegen Ende ihrer Tätigkeit am MDC  iii. Schulung der Mentoren (inclusive Willkommenskultur);  iv. Pilotprojekt 'Reverse Mentoring';  v. Evaluation der verschiedenen Mentoring-Programme per Erfahrungsberichte, Präsentation gemeinsamer Indikatoren für alle Mentoring-Programme und ggf. Anstoß von Änderungen;  vi. Eruiieren weiterer Mentoring-Bedarfe in anderen Bereichen des Instituts per Beschäftigten-Befragung und ggf. Anpassung/Ausweitung des Mentoring-Angebots</p>
<p><b>e. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Vortragenden in „Career-Pathway“ Seminaren</b></p>	<p>i. Seminar-Serie wurde fortgesetzt; sie präsentiert auch außergewöhnliche Karrierewege und ermöglicht informellen Austausch zwischen Postdocs/Promovierenden und den Vortragenden</p>	<p>i. Erweitern der Seminar-Serie, es sollten auch unkonventionelle Karrierewege vorgestellt werden und Gelegenheit zum informellen Austausch zwischen Vortragenden und Promovierenden/Postdoc gegeben sein;  ii. Berücksichtigung der Gender Balance bei den Career Path Präsentationen  iii. Auf der Alumni-Plattform sollten Karriere-Geschichten von Ehemaligen vorgestellt werden (ausgewogen nach Geschlechtern)</p>

<p><b>f. Nachverfolgung von Ehemaligen (Alumni-tracking)</b></p>	<p>i. Verbleib der ehemaligen Juniorgruppenleitenden (Art der Anschlussposition, interner/externer Aufstieg) wird nachgehalten; ii. Basis gelegt zur Nachverfolgung ehemaliger Promovierender/Postdocs</p>	<p>i. In der Exit-Befragung werden ausscheidende Beschäftigte nach ihrer nächsten beruflichen Position gefragt; anonymisierte Auswertung nach Geschlecht</p>
<p><b>5. Work-Life Balance (WLB) und Wellbeing</b></p>		
<p><b>a. Unterstützungsangebote zu Work-life-Balance und Gesundheitsförderung werden laufend weiterentwickelt und sind den Beschäftigten bekannt</b></p>	<p>i. Darstellung der Unterstützungsangebote incl. Richtlinien und Benefits auf der Intranet-Seite</p>	<p>i. Bessere Transparenz aller Angebote durch Nutzung weiterer Kommunikationskanäle (Einführungen, Newsletter) stellt sicher, dass alle Beschäftigten und Personal mit Leitungsfunktion über die Maßnahmen informiert sind</p>
<p><b>b. Unterstützung von Beschäftigten mit Familien- und Betreuungspflichten</b></p>	<p>i. MDC nutzt alle Möglichkeiten der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG und Gleichstellung von drittmittelfinanzierten Beschäftigten bei Eltern- und Pflegezeit ii. Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf &amp; Privatleben sind im Intranet klar (und zweisprachig) dargestellt; iii. Informationsangebot zu MuSch und EZ durch die Personalabteilung iv. Betreuungsangebote für Kinder von Beschäftigten in den Ferien bzw. bei Fortbildungen; Kostenübernahme</p>	<p>i. Zeiten für offizielle Sitzungen sind auf die Kernzeiten beschränkt, Zeiten für Gruppensitzungen werden im Einvernehmen mit dem gesamten Team abgestimmt, wobei die Bedürfnisse von Mitgliedern mit Betreuungspflichten zu berücksichtigen sind; ii. Schaffung spezifischer Maßnahmen für schwangere Wissenschaftlerinnen, um Karrierebruch zu vermeiden; iii. Führungskräfte werden ermutigt, auch mit ihren männlichen Mitarbeitern über Elternzeit zu sprechen; iv. Eltern und insbesondere unterrepräsentierte Gruppen über Elternzeit informieren (Seminar, Workshop "Väter EV") und Eltern nach den Gründen für die Nicht/Inanspruchnahme von Elternzeit befragen; v. Drittmittelbeschäftigte werden im Falle von Eltern- und Pflegeurlaub gleich behandelt</p>
<p><b>c. Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit</b></p>	<p>i. Dienstvereinbarung "Mobiles Arbeiten" seit 6. September, 2021 in Kraft</p>	<p>i. Dienstvereinbarung "Mobiles Arbeiten" 2021 veröffentlichen und darüber informieren (Personalversammlung) ii. Auf Orientierungsveranstaltungen für flexible Arbeitsmöglichkeiten werben</p>

<p><b>d. Bewertung der Arbeitszufriedenheit aller Beschäftigten</b></p>	<p>i. Beschäftigten-Umfrage zu Corona (Nov 2020)</p>	<p>i. 2-jährliche Erhebung zur Organisationskultur unter den Beschäftigten aus Forschung und Verwaltung mit Fragen zu Arbeitszufriedenheit, Gesundheitszustand und Gleichstellung der Geschlechter ii. Einführung einer Exit-Befragung (Formular/Gespräch) für das Personal aus Forschung und Verwaltung</p>
<p><b>e. Unterstützung bei beruflicher Unterbrechung und beim Wiedereinstieg (nach MuSch und EZ) sowie Monitoring der Erfahrungen</b></p>		<p>i. Durch Info-Seiten/ Lunch&amp;Learn-Treffen wird das Bewusstsein für die Elternzeitregelungen geschult; ii. Entwickeln von Checklisten für Führungskräfte/HR, die helfen gemeinsam mit dem/der Beschäftigten – möglichst schon vor dem Ausstieg - den beruflichen Wiedereinstieg nach MuSch/EZ zu planen; iii. ca. 4 Wochen nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz Versendung einer Umfrage oder Einladung zum Gespräch mit der Personalabteilung zum Wiedereinstieg incl. Fragen zur Zufriedenheit mit der Vertretungsregelung; iv. Erfassen der Anzahl der Beschäftigten nach Geschlecht, die nach EZ an den Arbeitsplatz zurückkehren</p>
<p><b>6. Sex-/Genderaspekte in Forschungsthemen (SGDR)</b></p>		
<p><b>a. Bewusstsein stärken für die Bedeutung von Sex-/Genderaspekten in der Forschung</b></p>	<p>i. Workshop-Angebote im Rahmen des EU-geförderten LIBRA Projects bis 2019; ii. Dialog mit (inter)nationalen Gremien, Industrie und Verlagen zu Sex/Gender-Aspekten in der biomed. Forschung</p>	<p>i. Erstellen einer Intranetseite mit Informationen zum Thema; mit einschlägigen Fallstudien und Publikationen ii. Ressourcen-Seite im Intranet für Forschende als Hilfestellung zur angemessenen Berücksichtigung von SGDR bei Forschungsanträgen</p>
<p><b>b. Analyse von Sex/Genderaspekten in den MDC-Forschungsthemen</b></p>		<p>i. Auswertung aller Publikationen mit MDC-Affiliation in Bezug auf Berücksichtigung der Sex/Genderdimension</p>
<p><b>c. Trainingsangebot zum Thema</b></p>		<p>i. 1-2 Workshop/Seminarangebote pro Jahr zur Schulung bzgl. Bedeutung der Sex/Genderdimension in biomed. Forschung; Einbau des LIBRA-Trainingsmoduls in das MDC Training Angebot</p>

Table 2: Kaskadenmodell des MDC

Angestrebte Frauenquote am 31. Dezember 2025 und tatsächliche Quote am 31. Dezember 2019, bezogen auf das wissenschaftliche Personal (ohne Verwaltungs-, Fach- und sonstige Beschäftigte), Anzahl der Personen.

Die violett unterlegten Zahlen zeigen die für den Zeitraum 2020-2025 erwartete Fluktuation der Stellen (aufgrund von Personalabgängen und Neueinstellungen) und wie viele Frauen eingestellt werden müssen, um die Zielquote im Jahr 2025 zu erreichen.

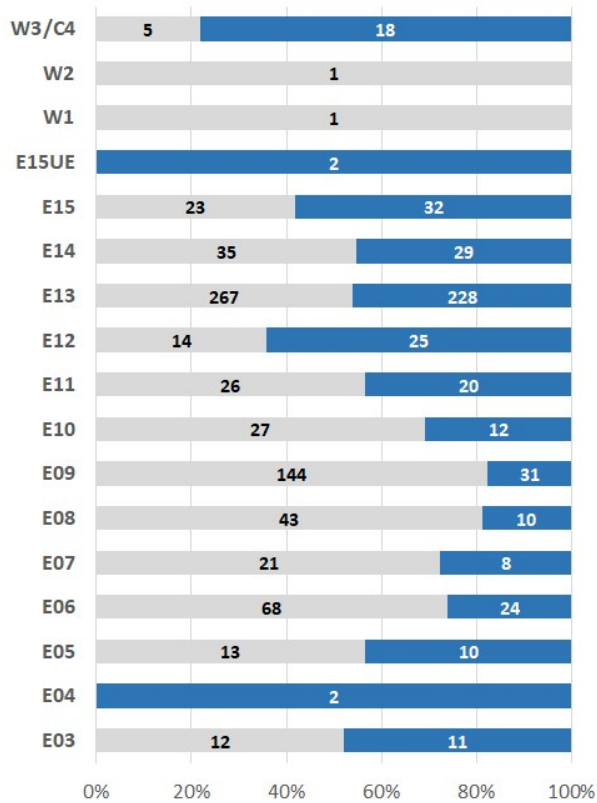
		Frauenquote - Entwicklung			Frauenquote - Ableitung und Ziel 2025									
		IST 31.12.2019			Prognose 31.12.2025		Prognose 2020 - 2025						SOLL 31.12.2025	
		Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenquote (%)	Anzahl Personen	davon Frauen	Abgänge <sup>3</sup>		Zugänge <sup>3</sup>				Ziel-Frauenquote (%)	
							Gesamt	davon Frauen	Wiederbesetzung von Stellen (Fluktuation)	Neue Stellen (Aufwuchs)	Besetzbare Positionen Gesamt (Fluktuation & Aufwuchs)	davon Besetzung mit Frauen		Frauenquote Neubesetzungen
	Zentrumsleitung <sup>4</sup>	1	0	0 %	1	0					0		-	0%
FÜ	hr	63	18	29 %	64	23	18	6	18	1	19	11	57,9%	36%
Vergütungsgruppen	W3/C4	22	4	18 %	24	6	5	1	5	2	7	3	42,9%	25%
	W2/C3	1		0 %	2	2	1		1	1	2	2	100,0%	100%
	W1	1	1	100 %	0	0	1	1			0		-	-
	E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	4		0 %	1	0	3				0		-	0%
	E15 TVöD/TV-L	28	10	36 %	34	13	14	5	14	6	20	8	40,0%	38%
	E14 TVöD/TV-L	44	21	48 %	48	24	2	1	2	4	6	4	66,7%	50%
	E13 TVöD/TV-L	446	244	55 %	486	265	426	235	426	40	466	256	54,9%	55%



Abbildung 1: Gesamtpersonal

Gesamtpersonal: Prozentualer Anteil der weiblichen/männlichen Beschäftigten nach Gehaltsgruppen, und bei den Auszubildenden. Die jeweilige Personenzahl ist auf den Balken angegeben. Abbildung A zeigt alle Beschäftigten, Abbildung B zeigt, wie viele von ihnen in Teilzeit arbeiten.

**A Gesamtpersonal - Frauen/Männer nach Entgeltgruppe**



**B**

**Personal in Teilzeit**



**weibliche und männliche Auszubildende / Trainees -**

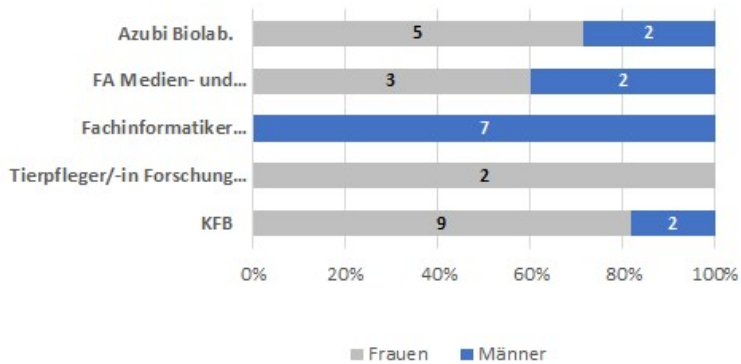
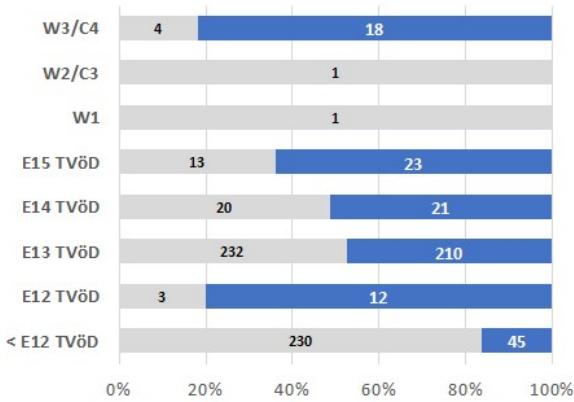


Abbildung 2: Wissenschaftliches Personal

Prozentualer Anteil des weiblichen/männlichen wissenschaftlichen Personals nach Entgeltgruppen. Die Anzahl der Mitarbeiter\*innen ist auf den Balken angegeben. Abbildung A zeigt das gesamte wissenschaftliche Personal. B zeigt, wie viele von ihnen in Teilzeit arbeiten.

A

Wissenschaftliches Personal nach Entgeltgruppen



B

Wissenschaftliches Personal in Teilzeit

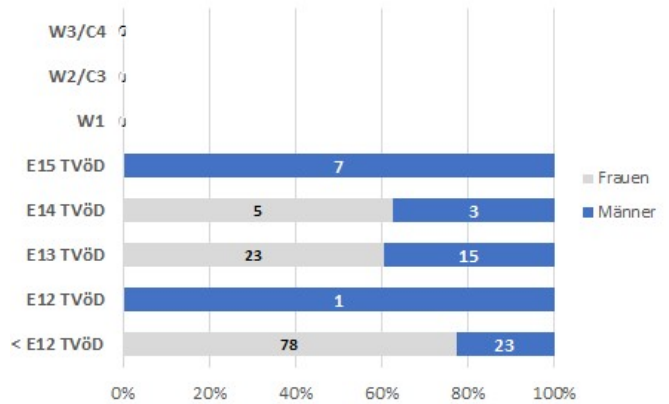
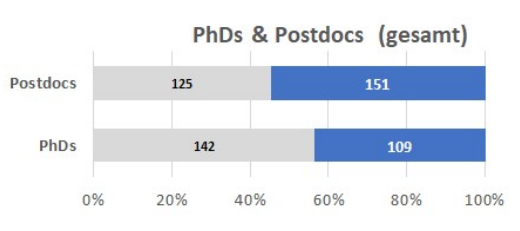


Abbildung 3: Promovierende und Postdocs – gesamt und international

Prozentualer Anteil weiblicher/männlicher Promovierender und Postdocs. Die Personenzahlen sind jeweils auf den Balken angegeben. Abbildung A zeigt alle Promovierenden und Postdocs; Abbildung B auf der rechten Seite zeigt, wie viele von ihnen einen internationalen Hintergrund haben

A



B

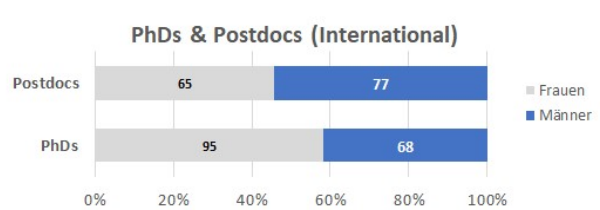
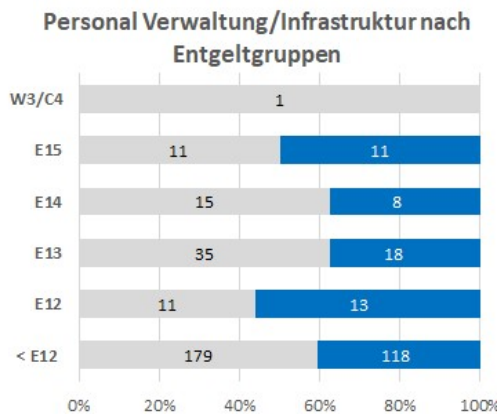


Abbildung 4: Personal in Verwaltung/Infrastruktur

Prozentualer Anteil der weiblichen/männlichen Beschäftigten in Verwaltung/Infrastruktur nach Entgeltgruppen; die absolute Personenzahl ist jeweils auf den Balken angegeben. Die linke Abbildung zeigt das gesamte Verwaltungspersonal; Abbildung B zeigt, wie viele von ihnen in Teilzeit arbeiten.

A



B

