

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

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| Version                             | 1   |
| Datum der Version                   | 01.02.2024  |
| Erstellt durch                      | S. Brenke   |
| Beteiligte Abteilungen und Gremien: | VS, AR, Frauenvertreterin, Koordinator<br>Nachhaltigkeit, P&C |
| Genehmigt durch:                    | Vorstand  |
| Status                              | Genehmigt   |
| Vertraulichkeitsstufe:              | Öffentlich  |

# INHALT

|   |    |
|---|----|
| Vorbemerkung.....   | 3  |
| 1. Organe des Max Delbrück Center .....   | 3  |
| 1.1 Vorstand .....  | 4  |
| 1.2 Aufsichtsrat.....   | 4  |
| 1.3 Wissenschaftlicher Beirat.....  | 5  |
| 1.4 Wissenschaftlicher Rat .....  | 5  |
| 1.5 Vergütung der Organe und des Wissenschaftlichen Rats .....  | 5  |
| 2. Entsprechenserklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats des Max Delbrück Centers<br>gem. 7.1 PCGK .....                          | 6  |
| 3. Nachhaltige Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsaktivitäten am Max Delbrück<br>Center gem. 5.5.1 PCGK .....                     | 9  |
| 4. Gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Unternehmenskultur am<br>Max Delbrück Center gem. 5.5.2 PCGK.....    | 10 |
| 5. Förderung einer Arbeitskultur für die Vereinbarkeit von sozialen Verpflichtungen und<br>Beruf.....                                 | 12 |
| 6. Darstellung der Entwicklung des Anteils an Frauen innerhalb der Organe und Gremien<br>sowie Führungspositionen gem. 7.1 PCGK ..... | 13 |

## VORBEMERKUNG

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

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

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

Der nachfolgende PCGK-Bericht für das Jahr 2023 stellt die Maßnahmen dar, welche das Max Delbrück Center traf und weiterhin trifft, um allen Beschäftigten ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten – durch eine hervorragende Infrastruktur, durch wissenschaftlichen Austausch, aber auch als ein Ort, der von Toleranz, Respekt, Vielfalt, Professionalität, persönlicher Integrität und einem guten Miteinander geprägt ist.

## 1. ORGANE DES MAX DELBRÜCK CENTER

Organe des Max Delbrück Centers sind der Aufsichtsrat, der Vorstand und der Wissenschaftliche Beirat. Daneben besteht ein weiteres wertvolles Beratungsgremium, welches nachfolgend ebenfalls benannt wird.

## 1.1 VORSTAND

Der Vorstand leitet die Körperschaft und führt die Geschäfte. Er besteht aus einem oder mehreren wissenschaftlichen Mitgliedern und einem administrativen Mitglied. Ein wissenschaftliches Mitglied ist der oder die Vorsitzende des Vorstands. Der oder die Vorsitzende des Vorstands ist wissenschaftliche\*r Repräsentant\*in der Körperschaft. Er oder sie vertritt die Körperschaft zusammen mit dem administrativen Mitglied gerichtlich und außergerichtlich. Die Administrative Vorständin ist Beauftragte für den Haushalt im Sinne der Landeshaushaltsordnung in der jeweils geltenden Fassung.

Dem Vorstand des Max Delbrück Centers gehören zum 31.12.2023 folgende Personen an:

### **Wissenschaftliche Vorständin: Prof. Dr. Maike Sander**

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

### **Administrative Vorständin: Prof. Dr. Heike Graßmann**

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

## 1.2 AUFSICHTSRAT

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

Dem Aufsichtsrat gehören zum 31.12.2023 folgende zehn Personen an:

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

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

### 1.3 WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT

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

### 1.4 WISSENSCHAFTLICHER RAT

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

### 1.5 VERGÜTUNG DER ORGANE UND DES WISSENSCHAFTLICHEN RATS

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

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

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

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

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

### 4.1.3 PCGK, Zusammenwirken von Geschäftsführung und Überwachungsorgan, Grundsätze

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

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

### 5.2.4 PCGK, Geschäftsführung, Zusammensetzung

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

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

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

#### **5.2.5 PCGK, Geschäftsführung, Zusammensetzung**

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

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

#### **6.1.4 PCGK, Überwachungsorgan, Aufgaben und Zuständigkeiten**

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

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

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

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

### **6.1.6 PCGK, Überwachungsorgan, Aufgaben und Zuständigkeiten**

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

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

### **6.2.2 PCGK, Überwachungsorgan, Zusammensetzung**

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

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

### **6.2.3 PCGK, Überwachungsorgan, Zusammensetzung**

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

In Abstimmung mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung ist gem. § 11 Abs. 2 der Satzung geregelt, dass jedes Mitglied die Sitzungen des Aufsichtsrats grundsätzlich persönlich wahrnehmen sollte. Gleichwohl besteht im Falle einer Verhinderung die

Möglichkeit lediglich für vom Bund und vom Land entsandte Mitglieder sich durch Angehörige ihrer Verwaltungen vertreten zu lassen. Gem. § 11 Abs. 2 der Satzung können sich alle anderen Mitglieder nur durch ein mit schriftlicher Vollmacht für den Einzelfall vorgesehenes anderes Aufsichtsratsmitglied vertreten lassen. Mitglieder des Aufsichtsrats können gemäß vorgenannter Rechtsgrundlage an Beschlussfassungen auch dadurch teilnehmen, dass sie ihre schriftliche Stimmabgabe durch ein anderes Mitglied des Aufsichtsrats an den Aufsichtsratsvorsitzenden oder die Aufsichtsratsvorsitzende überreichen lassen.

### **6.5 PCGK, Überwachungsorgan, Sitzungen des Überwachungsorgans**

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

Vgl. Begründung zu 4.1.3

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

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

Der seit 2020 eingesetzte Koordinator für Nachhaltigkeit, sorgt dafür, dass die im Konzept vorgeschlagenen Maßnahmen Schritt für Schritt umgesetzt werden. Das Nachhaltigkeitskonzept „*Unser Weg zu einem nachhaltigen MDC*“ verbindet bereits etablierte Aktivitäten mit neu formulierten Zielen und Maßnahmen. Bei der Entwicklung des Konzepts hat sich das Max Delbrück Center an der Handreichung Nachhaltigkeitsmanagement für außeruniversitäre Forschungsorganisationen (LeNa) orientiert. Das MDC versteht nachhaltige Entwicklung als eine Gemeinschaftsaufgabe. Neben dem Vorstand und den Führungskräften, die hier eine besondere Verantwortung tragen, sind alle Beschäftigten aufgefordert, aktiv mitzuwirken, um so zu positiven Veränderungen beizutragen.

Die Nachhaltigkeitskommission arbeitet an einer Energie und Klimaschutzstrategie. Dabei ist das Max Delbrück Center bestrebt, seine Energiebedarfe langfristig aus erneuerbaren Energiequellen zu decken und den CO2 Emissionen im Bereich Forschung und Mobilität signifikant zu reduzieren.

Ende 2022 hat das MDC Fördermittel für den Aufbau eines Helmholtz Kompetenznetzwerk Klimagerecht Bauen eingeworben. Im vergangenen Jahr haben die Leitung der Abteilung technisches Facility Management (FM) und der Koordinator für Nachhaltigkeit mit dem Aufbau des Kompetenznetzwerk begonnen, u.a. wurde ein Teamleiter und weitere Mitarbeiter\*innen rekrutiert, Ziele und Aufgaben im Rahmen eines Kick-off Workshop mit Vertreter\*innen der Helmholtz FM-Abteilungen geschärft und Gespräche mit potentiellen Kooperationspartner\*innen geführt.

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

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

Das Max Delbrück Center ist dem Appell der Helmholtz-Gemeinschaft gefolgt und entwickelt ein gemeinsames Verständnis von Vielfalt, Inklusion und einer diversitätssensiblen Organisationskultur. Das entwickelte Konzept wurde im 1. Quartal 2023 verabschiedet. Um auch nach außen das Bekenntnis zur Diversität sichtbar zu machen, hat das Max Delbrück Center im September 2023 die [Charta der Vielfalt](#) unterzeichnet. Damit verpflichtet sich das Max Delbrück Center zu einer Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Den vollständigen Text finden Sie im [Charta-Dokument](#).

Das Projekt „Diversitätssensible Prozesse in der Personalgewinnung“, für welches das Max Delbrück Center im Dezember 2022 Förderzusage durch die Helmholtz-Gemeinschaft erhielt, ist am 01.06.2023 gestartet. Erste Maßnahmen, welche die Diversifizierung der Belegschaft fördern können und den Blick der Entscheider\*innen auf ein diskriminierungsfreies, interkulturelles und inklusives Arbeitsumfeld richten sollen, wurden im Rahmen einer Eröffnungswoche im November 2023 angestoßen.

Das Max Delbrück Center verfolgt das Ziel, Männer und Frauen grundsätzlich gleichberechtigt in sämtliche Prozesse einzubinden und zu beteiligen. Es setzt sich stark dafür ein, die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft abzubauen und geschlechtsspezifische

Benachteiligungen zu vermeiden. Dabei wird eine qualitätsorientierte, paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beteiligungsstufen entsprechend den Grundsätzen der *Richtlinie zur Förderung der Chancengleichheit* sowie die Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angestrebt.

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

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

Sowohl der Anteil an Frauen (ca. 62 % in Wissenschaft und 59% in Administration; Stand zum 31.12.2023) als auch der Anteil ausländischer Wissenschaftler\*innen (ca. 47%; Stand zum 31.12.2023) zeigen, dass Diversität am Max Delbrück Center gelebte Praxis ist. Dennoch gibt es an einigen Stellen Entwicklungsbedarf. Ziel ist die Diversität in den administrativen Abteilungen zu fördern und den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen (ca. 39 %; Stand zum 31. 12.2023) weiter zu erhöhen.

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

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

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

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

## **5. FÖRDERUNG EINER ARBEITSKULTUR FÜR DIE VEREINBARKEIT VON SOZIALEN VERPFLICHTUNGEN UND BERUF GEM. 5.5.3 PCGK**

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

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

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

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

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

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

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

### Erste Führungsebene

Der aktuelle Frauenanteil in der ersten Führungsebene (Vorstand) beträgt 100 % (Stand 31.12.2023).

### Zweite Führungsebene

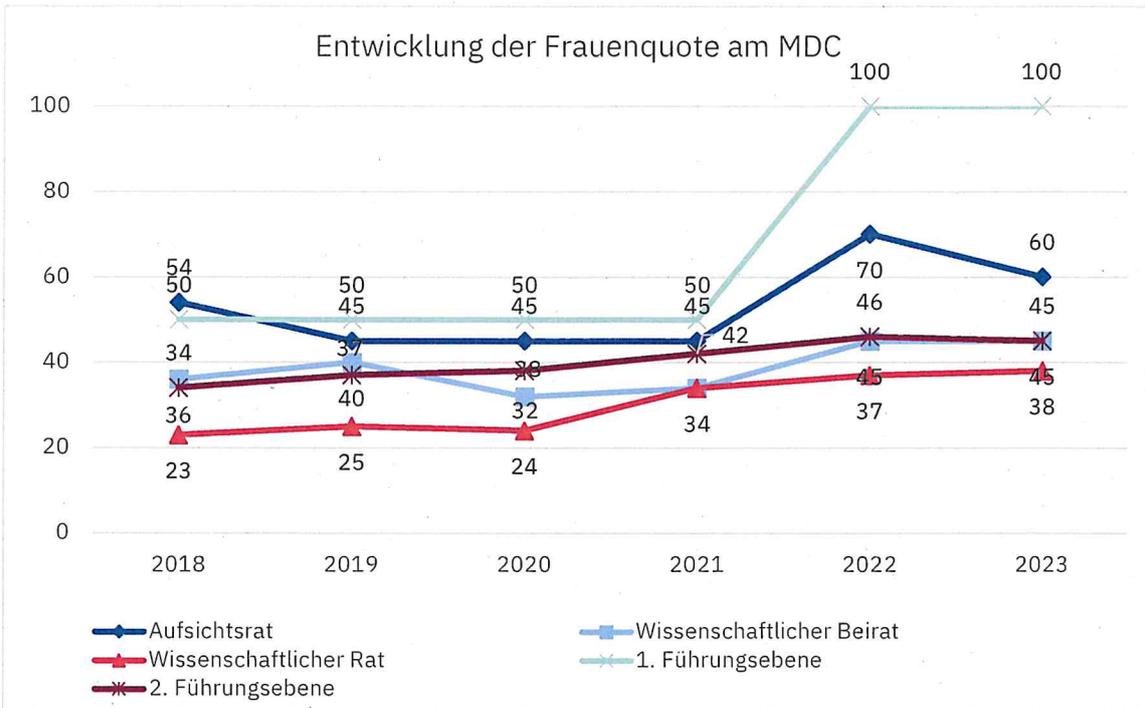
Zur zweiten Führungsebene zählen die Abteilungsleitungen, Stabstellenleitungen, Bereichsleitungen und Arbeitsgruppenleitungen sowie Nachwuchsgruppenleitungen am Max Delbrück Center.

Hier beträgt der Frauenanteil ca. 45 % (Stand 31.12.2023)

### Organe und Gremien

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

- Vorstand: 100% (2 von 2 Personen, Stand 31.12.2023)
- Aufsichtsrat: 60 % (6 von 10 Personen, Stand 31.12.2023)
- Wissenschaftlicher Beirat: 45% (5 von 11 Personen, Stand 31.12.2023)
- Wissenschaftlicher Rat: 38% (21 von 55 Personen, Stand 31.12.2023); Vorsitz hat derzeit eine Wissenschaftlerin



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

Berlin, den

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

Prof. Dr. Maike Sander  
Wissenschaftliche Vorständin

Prof. Dr. Heike Graßmann  
Administrative Vorständin

| Das MDC beschäftigt zwei Vorstände. Mitglieder des Vorstands waren im Berichtsjahr 2023 Prof. Dr. Maike Sander (Wissenschaftliche Vorständin ab 01.11.2022) und Frau Prof. Dr. Heike Graßmann (administrative Vorständin). Nachfolgend sind die Gesamtbezüge der Vorstände im Berichtsjahr 2023 individualisiert angegeben. |                        |                          |
|---|------------------------|--------------------------|
| Bezügebestandteile (brutto):  | Prof. Dr. Maike Sander | Prof. Dr. Heike Graßmann |
| Vergütung, erfolgsunabhängig  | 364.377,68 €           | 123.690,51 €             |
| Vergütung, erfolgsabhängig  | - €                    | 31.776,13 €              |
| Sonstige Leistungen (z. B. Ausgleichszahlungen zum Beamtenstatus, Familienzuschlag)   | - €                    | - €                      |
| Einmalzahlungen (Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Jubiläumszuwendungen usw.)   | - €                    | - €                      |
| Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung, Krankenversicherung und Umlagen   | 24.911,48 €            | 22.810,10 €              |
| Erstattung für Versorgungszwecke an Dritte (z. B. Universitäten)  | - €                    | - €                      |
| Natural- und Sachbezüge aus Versorgungszuschlag   | - €                    | - €                      |
| Versorgungsbezüge   | - €                    | - €                      |
| <b>Summe</b>  | <b>389.289,16 €</b>    | <b>178.276,74 €</b>      |

keine Vergütung für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen gezahlt oder hierfür Vorteile gewährt. Sie erhielten lediglich einen Ersatz für Aufwendungen, die ihnen im Zusammenhang mit ihrer Reisetätigkeit als Aufsichtsratsmitglied entstanden sind.