



LEIBNIZ  
FORSCHUNGSINSTITUT  
FÜR MOLEKULARE  
PHARMAKOLOGIE

## Öffentlicher Gleichstellungsplan von Frauen und Männern

am

**Leibniz-Forschungsinstitut für Molekulare  
Pharmakologie (FMP)  
im Forschungsverbund Berlin e.V.**

Oktober 2022

Wissenschaftliche Exzellenz lebt von einer größtmöglichen Vielfalt, die kreative Gedanken und Ansätze hervorbringt und Gerechtigkeit und eine gleichberechtigte Einbeziehung aller Mitarbeitenden voraussetzt. Das FMP bekennt sich, unterstützt und fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dementsprechend ist Chancengleichheit von Frauen und Männern Leitungsaufgabe. Zudem wird die Personalentwicklung und das Finanzmanagement des FMP gleichstellungsorientiert gestaltet. Die Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit sind Bestandteil des Institutskonzeptes.

Im vorliegenden Gleichstellungsplan<sup>1</sup> sind Handlungsziele und Maßnahmen beschrieben, die die Gleichstellung von Frauen und Männern am FMP nachhaltig fördern sollen.

Dieser Gleichstellungsplan basiert auf folgenden Vereinbarungen und Leitfäden:

- der Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung in Umsetzung der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AVGlei) vom 27. Oktober 2008 geändert durch Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) vom 22. April 2016 zwischen dem Forschungsverbund Berlin e.V. (FVB) und dem Land Berlin (2020)<sup>2</sup>
- dem Gleichstellungsplan des Forschungsverbundes Berlin e.V.<sup>3</sup> (2022)
- den Leibniz-Gleichstellungsstandards (2016)<sup>4</sup>
- den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG<sup>5</sup>

## **Erfassung der Beschäftigungsstruktur am FMP**

Durch die Personalabteilung wird jeweils zum Jahresende ein Überblick über die Beschäftigungsstruktur des FMP zur Verfügung gestellt. Hier wird die Verteilung von Männern und Frauen auf die Vergütungsgruppen und deren Verteilung unter den Teilzeitbeschäftigten dargestellt. Der Stand und die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur dienen sowohl als Bestandsaufnahme als auch zur Erfolgskontrolle für die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit am FMP. Diese detaillierte Aufstellung kann jederzeit im Intranet eingesehen werden.

Als Grundlage für die weibliche Personalentwicklung schließlich dienen die jährlich neu festzulegenden Quoten des Kaskadenmodells, die jeweils Teil des Programmbudgets des FMP sind. Ziel ist langfristig ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den verschiedenen Beschäftigtengruppen und insbesondere bei Leitungspositionen. Auf Basis der gegenwärtigen Zahlen ergeben sich nachfolgend dargestellte Handlungsziele.

---

<sup>1</sup> [Gleichstellungsplan des FMP auf der FMP Homepage](#)

<sup>2</sup> [Ausführungsvereinbarung Gleichstellung \(AVGlei\)](#)

<sup>3</sup> [Gleichstellungsplan des Forschungsverbundes Berlin e.V.](#)

<sup>4</sup> [Leibniz-Gleichstellungsstandards](#)

<sup>5</sup> [Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG](#)

## Handlungsziele

**Wesentliche Ziele** des Arbeitsplanes des Verbundes sind:

- **Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts. Insbesondere geht es hier derzeit um eine nachhaltige Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Fach- und Führungskräften.**

Dies soll geschehen durch

- **Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen von Frauen und gezielte berufliche Förderung von bereits an den Instituten des Verbundes tätigen Frauen,**
- **Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf** und
- **Entgegenwirken gegen jegliche Form von Benachteiligung und Diskriminierung.**

Auf der Grundlage dieser Zielvorgaben haben die Institutsleitung des FMP (Direktorium und Verwaltungsleitung), die Gleichstellungsbeauftragte und die „Initiativgruppe Arbeiten am FMP“ nachfolgende Zielvereinbarung erarbeitet und Verantwortlichkeiten für deren Umsetzung vereinbart.

### **1) Personalentwicklung am FMP - Weiblicher Wissenschafts- und Leitungsnachwuchs**

- a) Als Grundlage für die weibliche Personalentwicklung dienen in erster Linie jährlich neu festzulegende Quoten des Kaskadenmodells, die jeweils im Programmbudget des FMP aufgenommen werden.
- b) Für die Gewinnung von Bewerbern zur Besetzung von Leitungspositionen (Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppen, Projektleitung,...) werden Wissenschaftlerinnen gezielt eingeladen, um im Rahmen eines Kolloquiums (Marthe-Vogt Seminar, FMP-Seminar) ihre wissenschaftliche Arbeit zu präsentieren und damit eine Möglichkeit zur informellen Kontaktaufnahme sowie der Bewertung ihrer Eignung zu schaffen.
- c) Bei Schaffung neuer Verantwortungsbereiche auf mittlerer wissenschaftlicher Ebene sowie bei der Nachbesetzung permanenter Stellen zur Sicherung des wissenschaftlichen/technischen Mittelbaus des FMP (z.B. Peptidsynthese, Biophysikalische Methoden, Mikroskopie) soll unter Berücksichtigung des Bewerberkreises eine geschlechterparitätische Besetzung gesichert werden.
- d) Für die Berufung auf zu besetzende Leitungspositionen werden Wissenschaftlerinnen gezielt angesprochen, zu Vorträgen eingeladen, und ggf. zur Bewerbung aufgefordert.
- e) LOB-Mitarbeitergespräche werden zur Klärung individueller Interessen von Mitarbeitenden genutzt und Angebote sowie Vorschläge für Fördermöglichkeiten diskutiert. Im Gespräch wird reflektiert, inwieweit die Gleichstellung in der jeweiligen

Arbeitsgruppe tatsächlich realisiert wurde. Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Notwendigkeiten werden in diesem Zusammenhang gleichfalls thematisiert.

f) Bestehende Möglichkeiten zur Würdigung der wissenschaftlichen Leistungen der Frauen des FMP werden konsequent genutzt (Nominierung für Auszeichnungen und Preise).

g) Mentoring- und Coaching-Programme der Leibniz-Gemeinschaft (Leibniz Mentoring Programm) und des Forschungsverbundes werden konsequent genutzt. Wissenschaftlerinnen auf allen Ebenen werden ermutigt, sich an solchen Programmen zu beteiligen.

Geeignete Programme anderer Institutionen (z.B. der Christiane Nüsslein-Volhard Stiftung) zur Förderung von Wissenschaftlerinnen werden identifiziert und geeignete Wissenschaftlerinnen des FMP unterstützt solche Programme in Anspruch zu nehmen.

Nachwuchsgruppenleiterinnen werden bei der Entwicklung individueller Coaching- oder Mentoringkonzepte durch das Institut unterstützt.

Die Gleichstellungsbeauftragte(n) des FMP organisieren, ggf. zusammen mit der FMP Graduate School, Fortbildungs- und Mentoring-Angebote. Bei der Auswahl der Teilnehmer/innen werden hierbei gleichstellungsrelevante Aspekte berücksichtigt.

h) Maßnahmen, die die Bildung aktiver Netzwerke ermöglichen:

Mitarbeiterinnen werden ermuntert, jährlich wissenschaftliche Tagungen zu besuchen und Auslandsstudienaufenthalte zur Netzwerkbildung zu unternehmen. Sie sind aufgefordert, sich aktiv um Finanzierungsmöglichkeiten (DAAD-Stipendien; Reisekosten-, Tagungsteilnahme-Unterstützung) zu bewerben. Das Direktorium sichert darüber hinaus umfassende Unterstützung bei der Realisierung von aktiven Tagungsteilnahmen zu.

i) Das FMP strebt zu einem geeigneten Zeitpunkt den Erwerb des Total E-Quality Awards an.

## **2) Familienfreundlichkeit**

a) Mit dem Vertrag zwischen SEHstern e.V. und der Campus Berlin-Buch GmbH vom 20.12.2010 steht den Mitarbeitenden des FMP eine Kinderbetreuungsmöglichkeit auf dem Campus (Kita CampusSterne) zur Verfügung. Weitere Informationen dazu können im FMP Direktorat erhalten werden. Eltern werden durch das Institut im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und der Möglichkeiten des Instituts darin unterstützt, eine angemessene Kinderbetreuung zu organisieren.

b) Das FMP stellt eine Wiedereinstiegsstelle pro Jahr für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Anschluss an die Elternzeit zur Verfügung. Es gibt 2 Möglichkeiten der Wiedereinstiegsfinanzierung. Entweder wird eine technische

Assistentin/ein technischer Assistent während der Elternzeit zur Weiterführung des Projektes eingesetzt oder es erfolgt eine Direktfinanzierung des Wiedereinstiegs der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters nach der Elternzeit. Die Finanzierung erfolgt zu 50% über die Gruppe und zu 50% über das Institut für die Dauer von max. 2 Jahren. Die Wiedereinstiegsstelle wird durch die Bewerberin/den Bewerber im Direktorat beantragt und im Direktorium nach Beratung entschieden.

Zur Absicherung dieser Stelle gibt es eine Richtlinie vom 22.7.2013 ([Link](#)).

- c) Der Multifunktionsraum (Erdgeschoß) soll primär als Eltern-Kind-Zimmer genutzt werden. Ein dort eingerichteter Computerarbeitsplatz gibt Eltern die Möglichkeit dort zu arbeiten.
- d) Das Institut bietet die Möglichkeit einer Finanzierungsbeihilfe bei kurzzeitiger Tagesbetreuung von Kindern in Zusammenhang mit der Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben der Erziehungsberechtigten (z.B. Tagungs- und Konferenzbesuche, Weiterbildung, Vorträge). Die Mittel werden aus dem Fond der Gleichstellungsbeauftragten bereitgestellt. Das Institut behält den Service der Vermittlungsplattform [Benefit@work](#) für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei, Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu vermitteln.
- e) Zur Sicherung der Teilnahmemöglichkeit für alle Mitarbeitenden wird der Beginn wissenschaftlicher Kolloquien und Vorträge auf spätestens 15:00 Uhr festgesetzt. Zusätzlich werden solche Formate per Videostream an Mitarbeitende übertragen, die nicht vor Ort sein können.  
Treffen der Institutsghremien finden in der Regel in der Kernarbeitszeit statt. Gruppeninterne Besprechungen sollten in Absprache mit Mitarbeiter/inne/n ebenfalls in die Kernarbeitszeit gelegt werden.
- f) Die Möglichkeit zur Arbeitszeitverlagerung ist durch die Betriebsvereinbarung „Vereinbarung über gleitende Arbeitszeit“ geregelt. Das Bewusstsein für eine flexible Handhabung der Arbeitszeiten durch die Gruppenleiter wird durch die Institutsleitung unterstützt. Flexible Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten sind in der Betriebsvereinbarung zum „Umgang mit mobiler Arbeit“ geregelt.
- g) Die Arbeit wird nicht anhand der Anwesenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewertet, sondern der erbrachten Leistung und Qualität. Jeglicher Diskriminierung hinsichtlich der Arbeitszeit, besonders von Eltern, wird entgegengewirkt.
- h) Das FMP tritt aktiv jeder Form von Diskriminierung, Mobbing sowie sexueller Belästigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegen. Für eine erste vertrauliche Beratung sind am FMP Gleichstellungsbeauftragte, Ombudspersonen und der Betriebsrat als Ansprechpartner vorgesehen. Diese sind im Intranet [hier](#) zu finden.
- i) Das Institut verpflichtet sich, die Beibehaltung der Zertifizierung im Auditierungsverfahren des audit berufundfamilie aktiv weiterzuverfolgen.
- j) Das Institut bietet Mitarbeiter:innen die kostenlose Nutzung des Familiendienstleisters [benefit@work](#) zu den Themen Elternschaft, Pflege sowie Haus und Garten.

k) Das Institut bietet allen Mitarbeitenden die Möglichkeit kostenlos bis zu fünf psychologische Beratung pro Jahr durch die Online-Plattform Instahelp wahrzunehmen.

l) Bei der Rekrutierung von Führungskräften unterstützt das FMP Dual Career Paare bei der Suche nach einer geeigneten Stelle für den/die mitziehende/n Partner/in.

### 3) **Wissenschaftlicher Nachwuchs**

Die Arbeitsgruppenleiter/innen werden dazu angehalten, aktiv am jährlich stattfindenden Girls' Day teilzunehmen. Es sollen gezielt Arbeitsgruppenleiter:innen rekrutiert werden, um das Angebot weiter auszubauen.

### 4) **Chancengleichheit: Informationen, Budget und Kommunikation**

a) Auf den Seiten des Internets und Intranets des FMP werden Informationen zu Aktivitäten im Haus, im Forschungsverbund und von anderen Einrichtungen und Organisationen zur Verfügung gestellt.

b) Das Institut stellt ein Finanzbudget für Gleichstellungsangelegenheiten bereit, aus dem folgende Ausgabenpositionen finanziert werden:

- von Gleichstellungsbeauftragten organisierte Weiterbildungs- oder Trainingsprogramme
- Kinderbetreuung
- Teilnahme von Mitarbeiterinnen an chancengleichheitsbezogenen Meetings/Tagungen
- Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten
- Förderung von Karrierefördernden Workshops/Kursen u.ä. für Mitarbeiterinnen, die sich in ihrer Karriere weiterentwickeln/auf Führungspositionen vorbereiten möchten.

c) Es sollen Vortragende zu Themen, welche die Chancengleichheit betreffen, an das Institut eingeladen werden. Hierbei kann insbesondere auf gemeinsame Angebote mit anderen Institutionen auf dem Campus (MDC, Charité, Campus Berlin-Buch GmbH, ggf. Firmen des Biotechparks) zurückgegriffen werden, um diese Angebote campusweit zum Nutzen der Gleichstellung einzusetzen.

Berlin, Oktober 2022



Prof. Dr. Volker Haucke  
Geschäftsführender Direktor FMP