

# WZB

Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung



## Nachhaltigkeitsbericht 2021



Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB)  
Reichpietschufer 50  
10785 Berlin  
[www.wzb.eu](http://www.wzb.eu)

Verantwortlich:

Ursula Noack, Administrative Geschäftsführerin

Stand: April 2022

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Einführung</b> .....	<b>5</b>
1.1	Das WZB in Zahlen .....	5
<b>2</b>	<b>Nachhaltigkeit in der Organisationsführung und -entwicklung</b> .....	<b>6</b>
2.1	Offenlegung und Transparenz.....	6
2.1.1	Corporate Governance Kodex.....	6
2.1.2	Korruptionsprävention .....	7
2.2	Verantwortungsvoller Umgang mit Risiken.....	7
2.3	Partizipative Organisationsentwicklung.....	8
<b>3</b>	<b>Nachhaltigkeit im Forschungsprozess</b> .....	<b>8</b>
3.1	Gute wissenschaftliche Praxis.....	8
3.1.1	Ombudspersonen .....	8
3.1.2	Prinzipien der Autorenschaft.....	8
3.1.3	Leitlinie zum Umgang mit Forschungsdaten .....	9
3.2	Datenschutz .....	9
3.3	Forschungsethik.....	9
3.4	Interdisziplinarität.....	10
3.4.1	Brückenprojekte .....	10
3.4.2	Seed Money.....	10
3.5	Transparenz.....	11
3.5.1	WZB Talks .....	11
3.5.2	Berichtswesen .....	11
3.5.3	Programmbudget .....	11
<b>4</b>	<b>Nachhaltiges Personalmanagement</b> .....	<b>12</b>
4.1	Personalentwicklung .....	12
4.1.1	Kompetenzmodell .....	13
4.1.2	Weiterbildung .....	13
4.2	Vernetzung und Kooperation .....	14
4.2.1	WZB Sydney Merit Fellowship.....	14
4.2.2	WZB Harvard Merit Fellowship .....	14
4.2.3	WZB World Merit Fellowship.....	14
4.2.4	Wissenschaft in der Praxis .....	14
4.2.5	Reisemittel für wissenschaftsunterstützendes Personal.....	14

4.3	Karriereförderung im wissenschaftlichen Bereich.....	15
4.3.1	Flexible Mittel.....	15
4.3.2	Druckkostenzuschüsse .....	15
4.3.3	WZB Career Day.....	15
4.4	Gute Führung .....	16
4.4.1	Handreichung Jahresgespräche .....	16
4.4.2	Coaching.....	16
4.5	HR Excellence in Research.....	16
4.6	Personalgewinnung.....	16
4.7	Gleichstellung.....	17
4.8	Familienfreundliche Arbeitsbedingungen.....	18
4.9	Gesundheit .....	18
<b>5</b>	<b>Nachhaltigkeitsmanagement im Betrieb von Gebäuden und Infrastrukturen sowie Beschaffungswesen und Mobilität .....</b>	<b>19</b>
5.1	Ausgangssituation des Gebäudes.....	20
5.2	Energetisch relevante Umbaumaßnahmen bis 2019.....	21
5.3	Verbräuche .....	21
5.3.1	Energie.....	21
5.3.2	Wasser .....	23
5.4	Beschaffung .....	23
5.5	Mobilität .....	24
5.6	Entsorgung.....	25

# 1 Einführung

Ein wichtiges Ziel für das WZB ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Prinzipien der Nachhaltigkeit und des Umweltschutzes für die Arbeit und das Wirtschaften berücksichtigt werden können. Das WZB orientiert sich dabei an dem „Leitbild Nachhaltigkeit“ der Leibniz-Gemeinschaft sowie an der Handreichung „Nachhaltigkeitsmanagement in außeruniversitären Forschungsorganisationen“ (LeNa). Der vorliegende Bericht dient einer ersten Bestandsaufnahme von Aspekten nachhaltigen Managements. Er soll auch die Grundlage bilden für die organisatorische Einbettung von Nachhaltigkeit und die Identifizierung möglicher weiterer Handlungsfelder. Der Bericht könnte darüber hinaus Ausgangspunkt für die Entwicklung von Nachhaltigkeitszielen für das WZB und die Weiterentwicklung bestehender Instrumente sein.

## 1.1 Das WZB in Zahlen

Abbildung 1: Anzahl Beschäftigte am WZB 2011–2021

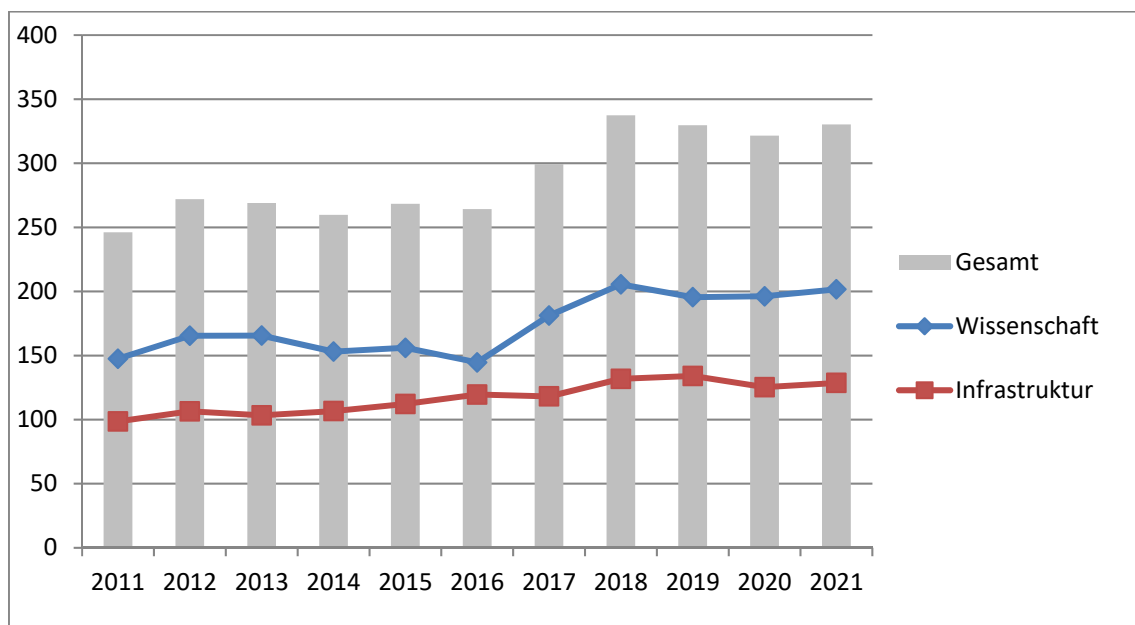
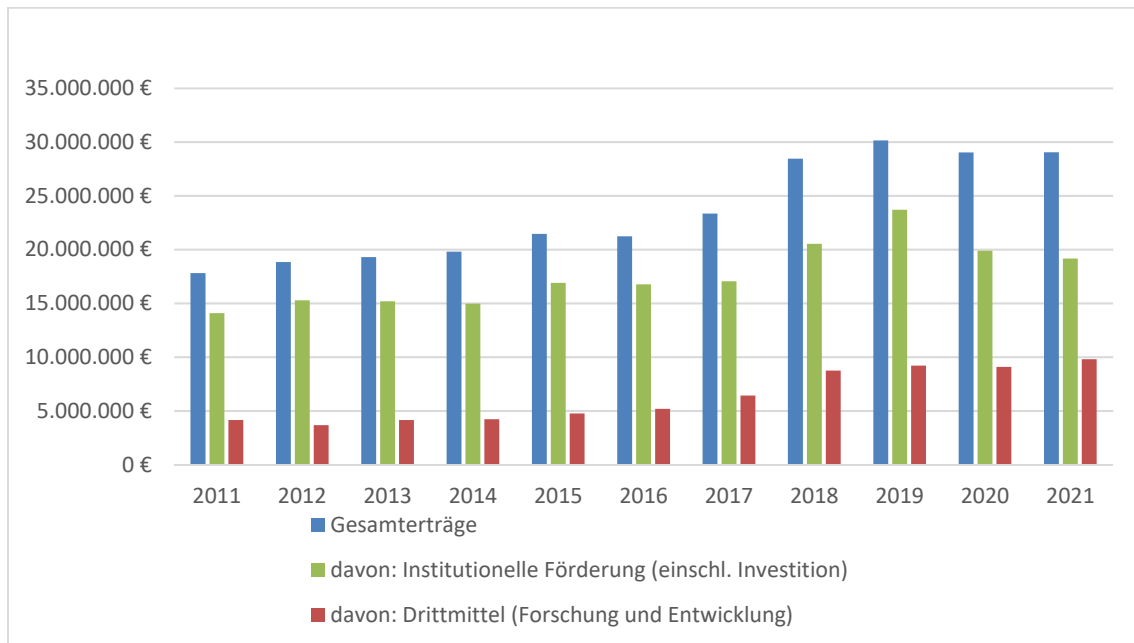


Abbildung 2: Erträge 2011–2021



## 2 Nachhaltigkeit in der Organisationsführung und -entwicklung

### 2.1 Offenlegung und Transparenz

Der Gesellschaftsvertrag des WZB bildet den Rahmen für Entscheidungsprozesse und Berichts- und Zustimmungserfordernisse. Dem Beirat und dem Kuratorium werden regelmäßig Geschäftsberichte vorgelegt. Es bestehen Geschäftsordnungen für die Geschäftsführung und den Wissenschaftlichen Rat. Verfahrensweisen zu internen Vorgaben sind im [Verwaltungshandbuch](#) im Intranet offengelegt.

#### 2.1.1 Corporate Governance Kodex

Der im Rahmen der „Grundsätze guter Unternehmens- und Beteiligungsführung“ enthaltene Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK) wendet das WZB seit 2012 an. Am 16. September 2020 wurde eine umfangreiche Neufassung der Grundsätze für gute Unternehmens- und aktive Beteiligungsführung im Bereich des Bundes beschlossen, der auch eine Überarbeitung des PCGK beinhaltet. Der Kodex enthält wesentliche Bestimmungen zur Leitung und Überwachung von Beteiligungsunternehmen des Bundes sowie international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Der Kodex zielt darauf ab, die Unternehmensführung und -überwachung transparenter und nachvollziehbarer zu machen sowie die Rolle der Anteilseigner klarer zu fassen.

Der neue Corporate-Governance-Bericht des WZB beruht auf der im Gesellschaftsvertrag des WZB verankerten Verpflichtung, jährlich zu erklären, dass den Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex des Bundes in der jeweils geltenden Fassung entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum

nicht. Der Bericht ist öffentlich auf der Website des WZB zugänglich.

Weiterführende Informationen im *Verwaltungshandbuch* unter „A. Gesellschaftsrechtliche Grundlagen“: <https://wzb.eu/en/media/58871>

### 2.1.2 Korruptionsprävention

Seit dem 1.1.2010 steht allen Beschäftigten des WZB eine Ansprechperson für Korruptionsprävention und somit ein Ratgeber in allen Fragen zur Korruptionsprävention und bei Anzeichen von Korruption zur Verfügung. Dies gilt insbesondere auch in den Fällen, in denen sich die Beschäftigten nicht direkt an die Geschäftsführung wenden möchten. Die Ansprechperson für Korruptionsprävention ist weisungsunabhängig und unterliegt der Pflicht zur Verschwiegenheit. Hiervon ausgenommen sind Fälle, in denen Tatsachen bekannt werden, die den Verdacht einer Korruptionsstraftat begründen.

Alle Regelungen am WZB, die im weitesten Sinne der Korruptionsprävention und der Vermeidung von Interessenskonflikten dienen, finden sich im *Verwaltungshandbuch* unter „J. Korruptionsprävention“.

## 2.2 Verantwortungsvoller Umgang mit Risiken

Das WZB hat gemäß den handelsrechtlichen Vorgaben für große Kapitalgesellschaften ein Risikofrüherkennungssystem eingerichtet, um Entwicklungen, die den Bestand oder die positive Fortentwicklung der Gesellschaft gefährden könnten, frühzeitig zu erkennen.

Ziel des Risikomanagementsystems des WZB ist es, die vorausschauende forschungsstrategische und operative Steuerung des WZB als anerkannte sozialwissenschaftliche Forschungseinrichtung zu unterstützen und die hohe Reputation der Gesellschaft zu erhalten. Das Risikomanagementsystem zielt insbesondere darauf ab, Transparenz über Risiken auf allen Führungsebenen zu schaffen und dadurch Entscheidungsfindungen zu erleichtern, die proaktive Führung und die Funktionsfähigkeit der Organisationseinheiten zu unterstützen, die effektive und effiziente Allokation und die Verwendung von Ressourcen zu unterstützen, den Aufsichtsgremien für deren Beratungen und Beschlüsse die hinreichenden Informationen zu liefern, dazu beizutragen, das Vertrauen der Mittelgeber und Förderer zu erhöhen und bei den Mitarbeitenden ein Risikobewusstsein zu schaffen.

Das WZB definiert Risiken als Ereignisse, Abweichungen und Besonderheiten, die den Bestand oder die positive Fortentwicklung des WZB wesentlich gefährden, das Vertrauen externer Partner oder Zielgruppen in das WZB beeinträchtigen oder zu sonstigen wesentlichen wirtschaftlichen oder rechtlichen Nachteilen führen können.

Das Kuratorium wird jährlich über potenzielle Risiken informiert.

Weiterführende Informationen im *Verwaltungshandbuch* unter „B. Risikomanagement“: <https://wzb.eu/en/media/58871>

## 2.3 Partizipative Organisationsentwicklung

Die Geschäftsführung des WZB berichtet monatlich in der Leitungsebene („Direktorium“) und dem Wissenschaftlichen Rat über aktuelle Entwicklungen. Es bestehen ferner Austauschformate mit dem Betriebsrat, den Beauftragten für Forschungsmanagement, den Post-Doktoranden und den Promovierenden sowie den Leitungen der wissenschaftsunterstützenden Einheiten. Themenspezifisch werden interne Arbeitsgruppen eingerichtet (z.B. Mitarbeitendenbefragung, Ausbildung, Entfristung, Digitalisierung) oder Townhall-Meetings organisiert.

# 3 Nachhaltigkeit im Forschungsprozess

## 3.1 Gute wissenschaftliche Praxis

Das WZB bekennt sich zu den Grundsätzen Guter wissenschaftlicher Praxis. Verantwortungsbewusste Forschungsarbeit erfordert nicht nur die Einhaltung der bundes- und landesrechtlichen Regelungen, sondern auch der grundlegenden Normen und Standards der Forschungspraxis. Der gesamte Forschungsprozess, einschließlich der Forschungsverwaltung und der Verbreitung der Ergebnisse ist fair, verantwortungsbewusst und mit wissenschaftlicher Strenge und Integrität durchzuführen. Das WZB hat mehrere Verfahren und Ansprechpersonen etabliert, die alle Mitarbeitende des WZB beim Verständnis und bei der Anwendung der Grundsätze der Guten wissenschaftlichen Praxis unterstützen sollen. Die Leitlinien zu guter wissenschaftlicher Praxis der DFG und der Leibniz-Gemeinschaft sind am WZB maßgeblich. Diese hat das WZB für den eigenen institutionellen Kontext individualisiert und konkretisiert und in eine verbindliche WZB-Leitlinie übernommen.

*Weiterführende Informationen:*

<https://www.wzb.eu/de/gute-wissenschaftliche-praxis>

### 3.1.1 Ombudspersonen

Den Empfehlungen der DFG und der Leibniz-Gemeinschaft folgend, richtete das WZB im Jahr 2000 die Position der „Ombudsperson für gute wissenschaftliche Praxis“ ein. Seit 2014 werden zwei Ombudspersonen gewählt, an die sich alle Mitarbeitenden vertraulich wenden können, wenn sie in Konflikte am Arbeitsplatz geraten, oder wenn sie Leitlinien der guten wissenschaftlichen Praxis gefährdet sehen.

*Weiterführende Informationen:*

<https://www.wzb.eu/de/gute-wissenschaftliche-praxis/ombudsperson>

### 3.1.2 Prinzipien der Autorenschaft

Mit den im März 2019 verabschiedeten [Prinzipien der Autorenschaft am WZB](#) orientiert sich das WZB an Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Leibniz Gemeinschaft, sowie an Erfahrungen anderer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Einrichtungen. Die Prinzipien legen Standards der (Mit-)Autorenschaft fest und nennen Kriterien, die für die Nennung als Autor\*in erfüllt sein müssen.



### 3.1.3 Leitlinie zum Umgang mit Forschungsdaten

Forschungsdaten sind Grundlage und Ergebnis wissenschaftlicher Arbeit und haben deshalb eine besondere Bedeutung im Wissenschaftsprozess. In der [Leitlinie zum Umgang mit Forschungsdaten](#) werden die Grundsätze des verantwortungsvollen Umgangs mit Forschungsdaten am WZB festgelegt. Sie fördert die Umsetzung sowohl der DFG-Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis als auch der Leitlinie zum Umgang mit Forschungsdaten in der Leibniz-Gemeinschaft und ergänzt die Open-Access-Leitlinie des WZB. Diese Grundsätze gelten für alle Forschungsdaten, mit denen am WZB umgegangen wird. Sie sind verbindlich für alle Forschenden bzw. Beschäftigten im wissenschaftsunterstützenden Bereich des WZB.

## 3.2 Datenschutz

Das Thema Datenschutz spielt am WZB eine wichtige Rolle. Was im Umgang mit Daten erlaubt und was zu beachten ist, wird seit Mai 2018 insbesondere durch die Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) geregelt. Laut DSGVO sind personenbezogene Daten „alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen“. Dazu gehören zum Beispiel: Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Adressdaten (auch E-Mail-Adresse und Telefonnummer), Standortdaten, Verhaltensdaten oder technische Informationen wie IP-Adressen. Der Zweck der gesetzlichen Regelungen ist es, die Bürger\*innen vor der Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte zu schützen. Dazu zählt insbesondere das Recht, über die Erfassung und Verarbeitung ihrer Daten selbst entscheiden zu können („Recht auf informationelle Selbstbestimmung“).

Gemäß DSGVO hat das WZB einen betrieblichen Beauftragten für den Datenschutz bestellt. Desse Aufgabe ist es, die Geschäftsführung und die Mitarbeitenden zu beraten und auf einen datenschutzgerechten und verantwortungsbewussten Umgang mit personenbezogenen Daten hinzuwirken. In allen konkreten Fragen und Zweifelsfällen zum Umgang mit personenbezogenen Daten steht der betriebliche Datenschutzbeauftragte als vertrauliche Ansprechperson zur Verfügung.

*Weiterführende Informationen:*

<https://www.wzb.eu/de/datenschutz-und-informationssicherheit/datenschutz>

## 3.3 Forschungsethik

Die Leitlinien [WZB Research Ethics Policy and Procedures](#) regeln den Umgang mit menschlichen Forschungsteilnehmenden sowie individuell identifizierbaren Daten von Teilnehmenden und setzen einen Rahmen für die Arbeit der Ethikkommission. Sie stellen ein Angebot für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des WZB dar, die eigene Forschung auf ethische Implikationen hin prüfen zu lassen und ein Votum der Kommission zu erhalten. Der Nachweis solcher Begutachtung ist zunehmend internationaler Standard in den empirischen Sozialwissenschaften und wird vielfach von Förderinstitutionen und Publikationsorganen verlangt.

Die Leitlinien und die darauf basierende Arbeit der WZB-Ethikkommission sind inzwischen gut im Haus etabliert. Seit dem Inkrafttreten der ersten Version der Leitlinien wurden bereits über 140 Anträge zur Begutachtung gestellt. Um diesen Prozess zu stärken, wurde im Berichtszeitraum das bestehende Verfahren zur Begutachtung von Forschungsprojekten erweitert. Mit dem Inkrafttreten der neuen WZB Research Ethics Policy zum 1. Januar 2022 sollen alle Forschungsprojekte, ausgenommen solcher, die keine primären Daten erheben, einer Prüfung durch die WZB-Ethikkommission unterzogen werden. Der Diskurs zum Thema Forschungsethik und die Akzeptanz, ethische Implikationen der eigenen Forschung zu berücksichtigen, werden so gefestigt.

*Weiterführende Informationen:*

<https://www.wzb.eu/de/gute-wissenschaftliche-praxis/forschungsethik>

## **3.4 Interdisziplinarität**

### **3.4.1 Brückenprojekte**

Mithilfe sogenannter Brückenprojekte möchte das WZB einen Mehrwert erzielen, der über die Summe der einzelnen Einheiten und Disziplinen hinausgeht. Brückenprojekte sind zeitlich befristet und zeichnen sich vor allem durch ihren abteilungsübergreifenden und interdisziplinären Charakter aus. Sie greifen aktuelle und kurzfristig zu bearbeitende Forschungsfragen und -Trends sowie innovative Forschungsvorhaben auf. Dadurch besitzen Brückenprojekte einen dynamischen und innovativen Charakter, der eine optimale Nutzung des vorhandenen Forschungspotenzials des WZB verspricht und zugleich eine flexible thematische Ausgestaltung zulässt. Brückenprojekte werden von den Abteilungen beantragt, alle anderen Forschungseinheiten des WZB haben die Möglichkeit der Mitwirkung.

### **3.4.2 Seed Money**

Seed Money ist ein flexibles Instrument zur Exploration und Anbahnung neuer und vor allem risikoreicher Forschungsthemen oder Drittmittelprojekte. Damit können ungewöhnliche Ideen aufgegriffen, neue Forschungsdesigns entworfen oder neue methodische Ansätze erprobt werden. Projektideen, die mit Seed Money vorangetrieben werden, sollen einheiten- und disziplinübergreifend angelegt sein. Seed Money kann für kurzfristige Maßnahmen, Experimente, kleine Erhebungen und Kooperationsvorhaben eingesetzt werden, die nicht im Rahmen der dezentralen Budgets oder durch bestehende Förderinstrumente des WZB finanziert werden können.

Antragsberechtigt sind Wissenschaftler\*innen aus jeweils mindestens zwei unterschiedlichen Forschungseinheiten am WZB.

## 3.5 Transparenz

### 3.5.1 WZB Talks

In den WZB-Talks stellen Direktor\*innen, Forschungsgruppenleitungen und Postdocs ausgewählte Forschungsprojekte, neue Methoden und Erkenntnisse dem gesamten WZB vor. Alle Mitarbeitende des WZB sind im Anschluss eingeladen, diese Arbeiten aus ihren unterschiedlichen Perspektiven zu diskutieren. Die WZB-Talks sind ein Instrument des WZB-weiten interdisziplinären Austauschs und bieten regelmäßig die Gelegenheit, jenseits der eigenen Abteilung und der eigenen Disziplin ähnliche oder aber gänzlich andere Fragestellungen, Konzepte und Methoden zu entdecken.

### 3.5.2 Berichtswesen

Die systematische Erfassung von Leistungen in Wissenschaft und Forschung ist inzwischen unverzichtbar geworden. Das Dokumentations- und Berichtssystem *WZBaktiv* dient der Erfassung und Bereitstellung solcher Informationen für zahlreiche interne und externe Akteure. Im Mittelpunkt stehen dabei die Berichtspflichten gegenüber den Zuwendungsgebern (Bund und Land Berlin), gegenüber den Gremien des WZB und den Evaluierungsgremien. Die in *WZBaktiv* erfassten Leistungen werden u.a. auch für die Ermittlung der Leistungsindikatoren für das Programmbudget, für den Verwendungsnachweis des WZB und für den Bericht zur Umsetzung des Pakts für Forschung und Innovation verwendet. Zudem spielen die Legitimation und Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit eine wichtige Rolle. Die Daten werden deshalb auch im Jahresbericht des WZB und in den WZB-Mitteilungen abgebildet. Die erfassten Daten sind Indikatoren für die Qualität und Relevanz der Forschung am WZB und innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft. Eine vollständige Darstellung – auch bei einem Vergleich mit anderen Forschungsinstituten / -organisationen – ist daher von zentraler Bedeutung.

*Weiterführende Informationen:*

<https://www.wzb.eu/de/online-eingaben-formulare/wzbaktiv>

### 3.5.3 Programmbudget

Das Programmbudget ist neben den oben genannten Berichtspflichten ein Bestandteil des Berichtssystems am WZB. Das Programmbudget führt Informationen über Aufgaben, Arbeitsziele und -ergebnisse sowie über Maßnahmen zur Zielerreichung mit Angaben über den Ressourceneinsatz der dafür jeweils verantwortlichen Arbeitseinheiten zusammen. Ein Programmbudget erlaubt die parallele Betrachtung geplanter und erzielter Arbeitsergebnisse („Leistungen“) und der dafür anzusetzenden Kosten. Das darin skizzierte Programm beschreibt die Planung für einen mehrjährigen Zeitraum. Mit seiner Verbindung von Leistungszielen und -beschreibungen einerseits sowie Finanzierungsplänen und Bewirtschaftungsgrundsätzen andererseits trägt das mit dem Zuwendungsgeber verhandelte Programmbudget den Charakter einer Zielvereinbarung. Das Programmbudget dient der internen Steuerung durch die Leitung und das Aufsichtsgremium, bietet dem Beirat Informationen für seine begleitende Tätigkeit und bildet die Grundlage für die externe Steuerung und für die Finanzierung durch den Zuwendungsgeber.

## 4 Nachhaltiges Personalmanagement

Nachhaltiges Personalmanagement bedeutet eine konsequente Ausrichtung des gesamten Personalmanagements an den mittel- bis langfristigen Zielen der Organisation. Gleichzeitig steht nachhaltiges Personalmanagement für Chancengleichheit, Wertschätzung von Diversität und die Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgepflichten.

Das WZB kommt diesen Prinzipien u.a. im Hinblick auf folgende Aktivitäten nach: die Unterstützung des Personals bei der Karriereentwicklung, einen verantwortungsvollen Umgang mit befristet Beschäftigten, Chancengleichheit und die Wertschätzung von Vielfalt, gesundheits-erhaltende Arbeitsbedingungen und Kompetenzentwicklung für zukunftsfähiges und verantwortliches Handeln.

Für das WZB gelten die tarifrechtlichen Bestimmungen des Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst (TVöD) für die Beschäftigten des Bundes. Von der Geltung des TVöD ausgenommen sind Verträge mit studentischen Hilfskräften, die in Anlehnung an den Studententarifvertrag des Landes Berlin beschäftigt werden.

Für das WZB ist eine gute Personalpolitik für alle Beschäftigten unabdingbar. Um in sämtlichen Arbeitsbereichen hervorragende Mitarbeitende zu gewinnen, zu halten und zu fördern, fördert das WZB professionelle Personalgewinnung, -integration und -entwicklung. Ein besonderer Fokus liegt auf der Personalentwicklung aller Beschäftigten – sowohl der wissenschaftlichen als auch der wissenschaftsunterstützenden.

Die Wissenschaftler\*innen, die sich in der Qualifikationsphase befinden, werden in ihrer beruflichen Weiterentwicklung umfassend unterstützt. Wissenschaftliche Personalentwicklung am WZB eröffnet sowohl Perspektiven innerhalb wie auch außerhalb des akademischen Sektors und bereitet gezielt auf zukünftige Karriereschritte vor. Ebenso werden die Mitarbeitenden im wissenschaftsunterstützenden Bereich in ihren Kompetenzen gestärkt und hinsichtlich ihrer Entwicklungsmöglichkeiten beraten und mit gezielten Einzel- und Gruppenmaßnahmen unterstützt. Ziel dieser Qualifizierungen kann eine berufliche Entwicklung innerhalb und außerhalb des WZB sein. Fragen der Gleichstellung und familienfreundlichen Standards gehören ebenso zu einer guten Personalpolitik.

Das 2016 erarbeitete einheitliche Personalentwicklungskonzept, welches die bislang an unterschiedlichen Stellen im Haus angesiedelten Angebote zusammenführt und erweitert, ist mittlerweile vollständig etabliert. Eine entsprechende Betriebsvereinbarung zur Kompetenzentwicklung und Weiterbildung wurde 2017 abgeschlossen (vgl. [Verwaltungshandbuch](#) unter F. „Betriebsvereinbarungen“).

### 4.1 Personalentwicklung

Das Beratungsangebot des Büros für Personalentwicklung und Forschungsförderung wendet sich an alle Beschäftigte des wissenschaftsunterstützenden und des wissenschaftlichen Bereichs aller Funktionen. Das übergreifende Ziel ist immer, bestmögliche Bedingungen für die positive berufliche Entwicklung der Ratsuchenden herzustellen.

Die Beratungsangebote für Wissenschaftler\*innen drehen sich häufig um Fragen der richtigen Antragstellung sowie Bewerbungsstrategien. Auslandsaufenthalte, gezielte Kompetenzerweiterung – etwa in der Lehre – und Maßnahmen zur finanziellen Überbrückung („Flexible Mittel“) sind ebenfalls oft gefragt. Dabei geht es immer um die ganzheitliche Betrachtung der wissenschaftlichen Laufbahn. Mögliche berufliche Übergänge, auch in außerakademische Sektoren, sind regelmäßig Gegenstand der Beratung.

Genauso steht die berufliche Perspektive – innerhalb und außerhalb des WZB – der wissenschaftsunterstützenden Mitarbeitenden im Fokus der Beratung. Die Betriebsvereinbarung Kompetenzentwicklung und Weiterbildung sieht dementsprechend vor, dass das WZB allen Beschäftigten Weiterbildungen ermöglicht, die sich auf die aktuelle Tätigkeit beziehen oder über diese hinausreichen und den nächsten Karriereschritt vorbereiten.

#### **4.1.1 Kompetenzmodell**

Das [WZB-Kompetenzmodell](#) ist Teil des Personalentwicklungskonzepts und ist eine systematische Grundlage für Instrumente und Maßnahmen zur Personalentwicklung. Der Schwerpunkt des Modells liegt auf den überfachlichen Kompetenzen, die immer wichtiger werden. Das Kompetenzmodell soll das WZB unterstützen, die Fähigkeiten und Fertigkeiten von Mitarbeitenden frühzeitig und nachhaltig zu stärken und damit die individuelle und organisationale Weiterentwicklung zu fördern. Es soll insbesondere eine Hilfe für die Unterstützung von Rekrutierungsprozessen, Stärkung der Durchlässigkeit innerhalb des WZB, Systematisierung von Nachfolgeplanungen, Strukturierung von Personalentwicklungsentscheidungen und -aktivitäten, Schaffung von Transparenz und Objektivierung bei der Auswahl von Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung, Professionalisierung der Führungskräfteentwicklung, Unterstützung der Führungskräfte in ihrer Rolle für die Personalentwicklung sowie für die Umsetzung der WZB-Strategie.

#### **4.1.2 Weiterbildung**

Das WZB bietet umfassende Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung aller Beschäftigten des wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereichs. Gemäß der Betriebsvereinbarung Kompetenzentwicklung und Weiterbildung können alle Beschäftigte, unabhängig ihrer Beschäftigungsdauer, Befristung und ihres Stellenumfangs, individuelle Weiterbildungen beantragen. Diese können sich auf die aktuelle Tätigkeit richten, aber auch auf mögliche zukünftige Aufgaben innerhalb und außerhalb des WZB.

Neben der Beratung zur individuellen Kompetenzentwicklung und möglichen, daraus resultierenden Weiterbildungen, organisiert das Büro für Personalentwicklung und Forschungsförderung Schulungen für unterschiedliche Statusgruppen am WZB, z.B. Promovierende, Postdocs, Assistent\*innen und Führungskräfte.

## 4.2 Vernetzung und Kooperation

### 4.2.1 WZB Sydney Merit Fellowship

Promovierenden und Postdocs am WZB, bietet sich einmal im Jahr die Möglichkeit, sich auf ein Sydney Merit Fellowship zu bewerben. Finanziert wird ein Aufenthalt an der Faculty of Arts and Social Sciences der University of Sydney von ein bis drei Monaten.

*Weiterführende Informationen:*

<https://www.wzb.eu/de/personalentwicklung-und-forschungsfoerderung/angebote/mobilitaet/wzb-sydney-merit-fellowship>

### 4.2.2 WZB Harvard Merit Fellowship

Postdocs am WZB bietet sich einmal im Jahr die Möglichkeit, sich auf ein Harvard Merit Fellowship zu bewerben. Die ausgewählte Postdoc erhält vom Center for European Studies ein Stipendium in Höhe von bis zu US\$ 40.000 für einen Aufenthalt von bis zu sechs Monaten.

*Weiterführende Informationen:*

<https://www.wzb.eu/de/personalentwicklung-und-forschungsfoerderung/angebote/mobilitaet/wzb-harvard-merit-fellowship>

### 4.2.3 WZB World Merit Fellowship

Promovierenden am WZB bietet sich einmal im Jahr die Möglichkeit, sich auf ein World Merit Fellowship zu bewerben. Das WZB World Merit Fellowship Program fördert in Linie Auslandsaufenthalte, die nicht durch andere Mittelgeber (z.B. DAAD, DFG) finanziert werden können.

*Weiterführende Informationen:*

<https://www.wzb.eu/de/personalentwicklung-und-forschungsfoerderung/angebote/mobilitaet/wzb-world-merit-fellowship>

### 4.2.4 Wissenschaft in der Praxis

Das WZB fördert intersektorale Mobilität und die Aneignung von vielseitig einsetzbaren Kompetenzen. Darum unterstützt das WZB Postdocs im Rahmen des Programms „Wissenschaft in der Praxis“ dabei, in Wirtschaft, Verwaltung, Politik, Medien oder Verbänden auf der Basis eines befristeten Vertrags Arbeitserfahrung zu sammeln. Promovierende, die ihre Dissertationen bereits eingereicht haben, können ebenfalls an dem Programm teilnehmen.

Der Aufenthalt soll mindestens drei und maximal zwölf Monate dauern. Vor Ort widmen sich Wissenschaftler\*innen einer konkreten Aufgabe oder einem konkreten Projekt. Sie arbeiten in Vollzeit oder auch in Teilzeit, damit weiterhin Zeit für Forschung bleibt. Der Aufenthalt ist nicht als Praktikum oder Hospitation gedacht, sondern als reguläre Beschäftigung.

### 4.2.5 Reisemittel für wissenschaftsunterstützendes Personal

Es werden Reisestipendien für Beschäftigte des wissenschaftsunterstützenden Bereichs des WZB angeboten. Die Stipendien ermöglichen Gastaufenthalte an anderen Einrichtungen im

In- oder Ausland von zwei bis sechs Wochen. Durch die Mobilität über Landesgrenzen und/oder über Grenzen verschiedener Sektoren und Institutionen hinweg erwerben die Mitarbeitenden neue Kompetenzen, u.a. im fachlichen und sprachlichen Bereich und erschließen sich neue berufliche Netzwerke. Die Mittel werden jährlich ausgeschrieben und in einem Wettbewerb vergeben.

*Weiterführende Informationen:*

<https://www.wzb.eu/de/personalentwicklung-und-forschungsfoerderung/angebote/mobilitaet/reisemittel-wissenschaftsunterstuetzendes-personal>

### **4.3 Karriereförderung im wissenschaftlichen Bereich**

Grundlage für die Karriereförderung im wissenschaftlichen Bereich bilden die [Leitlinien zur Karriereförderung](#) am WZB. Sie bestehen aus dem Code of Conduct guter wissenschaftlicher Betreuung und einem Katalog von Fördermaßnahmen zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation.

#### **4.3.1 Flexible Mittel**

Die Flexiblen Mittel zur Karriereförderung wurden eingeführt, um sicherzustellen, dass Promovierende ihre Dissertation mit angemessener Förderung fertig stellen können. Flexible Mittel zur Karriereförderung können auch aus anderweitigen Gründen beantragt werden. Jedoch werden Anträge zum Abschluss von Qualifikationsarbeiten bevorzugt behandelt.

*Weiterführende Informationen:*

<https://www.wzb.eu/de/personalentwicklung-und-forschungsfoerderung/angebote/akademische-qualifizierung/flexible-mittel>

#### **4.3.2 Druckkostenzuschüsse**

Das WZB finanziert Zuschüsse zu Druckkosten, Kosten für das englische Lektorat bereits übersetzter Dissertationen (bei Veröffentlichung in einem renommierten Verlag), in Ausnahmefällen auch Satzkosten, etwa wenn nachweislich mehrere Publikationsprojekte gleichzeitig fertig gestellt werden müssen. Vorausgesetzt wird die Bereitschaft, die Dissertation gegebenenfalls als Monografie aufzuarbeiten. Die Bereitstellung erfolgt vorbehaltlich der Verfügbarkeit der erforderlichen Mittel.

*Weiterführende Informationen:*

<https://www.wzb.eu/de/personalentwicklung-und-forschungsfoerderung/angebote/akademische-qualifizierung/druckkostenzuschuesse>

#### **4.3.3 WZB Career Day**

Seit 2014 findet regelmäßig ein *WZB Career Day* statt, zu dem promovierte Sozialwissenschaftler\*innen eingeladen werden, um ihr aktuelles Tätigkeitsfeld in oder außerhalb der Wissenschaft zu beschreiben und ihren Weg dorthin aufzuzeigen.

## 4.4 Gute Führung

### 4.4.1 Handreichung Jahresgespräche

Jahresgespräche dienen nicht nur der Standortbestimmung und der Weiterentwicklung, sondern sollen auch das gegenseitige Vertrauen stärken. Unabdingbare Voraussetzung ist daher eine wertschätzende Gesprächskultur, die auf beiderseitigem Respekt, Kritikfähigkeit und konstruktiver Gesprächsführung beruht. Das Gespräch ist fair, offen und sachbezogen zu gestalten. Das bedeutet vor allem, dass die Gesprächspartner\*innen einander ernst nehmen, zuhören und zu verstehen suchen.

Die [Handreichung für Jahresgespräche](#) am WZB soll alle Beschäftigte des WZB dabei unterstützen, Jahresgespräche vorzubereiten und durchzuführen.

### 4.4.2 Coaching

Allen Führungskräften, besonders jenen, die neu ans WZB kommen, werden individuelle Coachings angeboten, durch die das eigene Führungshandeln verstanden, reflektiert und verbessert werden kann. Das WZB arbeitet dabei mit gut erprobten externen Coaches zusammen. Auch Postdocs und anderen Wissenschaftler\*innen, die sich auf die Übernahme einer Führungsrolle vorbereiten, können Coachingstunden beantragen.

Das WZB bietet außerdem gezielte Coachings, Vorbereitungen und Probevorträge an, wenn sich Beschäftigte auf den nächsten beruflichen Übergang vorbereiten, namentlich in Berufungsverfahren und Assessment Centern.

## 4.5 HR Excellence in Research

Für seinen Maßnahmenplan zur Förderung des Berufsfeldes Wissenschaft erhielt das WZB im Juni 2013 von der Europäischen Kommission das Logo „*Human Resources Excellence in Research*“. Damit hat sich das WZB verpflichtet, sein umfassendes Karrieremanagement und die Rekrutierungs- und Bewertungsverfahren im Sinne des Europäischen Forschungsraums kontinuierlich weiterzuentwickeln sowie gute Betreuung neuer Mitarbeitenden und professionelle Personalintegration sicherzustellen. Nach einem erfolgreichen Evaluierungsbesuch im Dezember 2019 wird das WZB das Logo "HR Excellence in Research" auch in Zukunft führen.

Weiterführende Informationen:

<https://www.wzb.eu/de/das-wzb/arbeiten-am-wzb/hr-excellence-in-research>

## 4.6 Personalgewinnung

Die Einstellung der für die jeweiligen Aufgaben am besten geeigneten Person ist von zentraler Bedeutung für die Arbeit, das Engagement und das soziale Miteinander am WZB. Zudem wird so Gleichheit, insbesondere für unterrepräsentierte Gruppen, garantiert. Entsprechend bedeutsam sind sowohl die Qualität und Professionalität als auch die Atmosphäre während des gesamten Personalgewinnungsprozesses. Die WZB-AG Stellenbesetzung hat deshalb in den



Jahren 2013 bis 2016 den [Wegweiser Personalgewinnung und Einarbeitung](#) entwickelt. Die AG möchte damit alle, die an diesem Prozess beteiligt sind, in ihrer Verantwortung unterstützen. Der Wegweiser gibt einen Überblick über den Prozess insgesamt, macht aber auch das Nachschlagen einzelner Schritte möglich.

Ein wichtiger Baustein bei der Personalgewinnung ist die Erstellung von Anforderungsprofilen, die jene Kompetenzen umfassen, die für den erfolgreichen Einsatz einer bestimmten Position relevant sind. Das [WZB-Kompetenzmodell](#), in dem in fünf Kompetenzfeldern die für das WZB strategisch wichtigen Kompetenzen und Teilkompetenzen formuliert sind bietet hierfür die wesentliche Grundlage.

Weiterführende Informationen:

<https://www.wzb.eu/de/personalentwicklung-und-forschungsfoerderung/wegweiser-personalgewinnung-und-einarbeitung>

## 4.7 Gleichstellung

Das WZB betreibt eine aktive Gleichstellungspolitik, die umfassend ausgerichtet ist: Neben dem Geschlecht geht es um die Gleichstellung von Mitarbeitenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Das WZB achtet auf gleiche Chancen sowohl bei Einstellung als auch bei der Karriereförderung. Stellenausschreibungen enthalten den Zusatz m/w/d und einen ausdrücklichen Hinweis: *„Wir schätzen Vielfalt und begrüßen alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung. Das WZB fordert Frauen sowie Personen mit Migrationshintergrund ausdrücklich zur Bewerbung auf.“*

Seit 2012 ist das WZB Unterzeichner der Charta für Vielfalt <https://www.charta-der-vielfalt.de/> und hat sich dem darin dargelegten breiten Verständnis von Diversität verpflichtet.

Gemäß den Anforderungen der GWK legt das WZB im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit regelmäßig Zielquoten fest, die zusätzlich nach Führungsebenen ausgewiesen werden.

Das WZB bemüht sich außerdem um einen gleichberechtigten Zugang von Menschen mit Behinderungen und sorgt für einen barrierefreien Zugang zum Gebäude sowie zur Informationstechnik. Sein Webauftritt wurde vom Content Management System Drupal 6 auf Drupal 8 umgestellt, das für barrierearme Webangebote besonders gut geeignet ist. Zudem bietet das WZB seit längerem schon barrierefreie Veranstaltungsräume an. Der Raum A 300 wurde zusätzlich mit einem höhenverstellbaren Pult ausgestattet, außerdem wurden Sanitäranlagen unmittelbar neben den großen Veranstaltungsräumen im Altbau behindertengerecht umgebaut. Bei der baulichen Erweiterung des WZB wurden umfassend Aspekte der Barrierefreiheit berücksichtigt. Bei jeder Veranstaltungseinladung wird darauf hingewiesen, dass sich Besucherinnen und Besucher an das Veranstaltungsmanagement wenden können, wenn sie besondere Unterstützung benötigen.

Das WZB hat eine Inklusionsbeauftragten gem. § 1181 SGB bestellt. Damit möchte das WZB die Gewinnung von Menschen mit Behinderungen fördern. Inklusionsbeauftragte sollen auf die Einhaltung der Verpflichtungen zum Schutz und zur Förderung der schwerbehinderten

Mitarbeitenden achten und Arbeitgeber\*innen so vor Pflichtverletzungen schützen.

#### 4.8 Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Das WZB ermöglicht seinen Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu gehören alle Aspekte rund um Kinderbetreuung und Pflegeunterstützung für bedürftige Familienangehörige. Mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen in Wissenschaft, Verwaltung und Infrastruktur setzt das WZB ein Zeichen: Familien- und Erwerbsarbeit gehen zusammen – dies gilt für Frauen und Männer.

Entsprechend bietet das WZB flexible Arbeitszeiten, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Hilfe für Doppelkarrierepaare, ein Eltern- und Kindbüro sowie Kinderbetreuung bei großen Konferenzen und zentralen Abendveranstaltungen an. Das WZB ermutigt Väter, ihr Recht auf Elternzeit wahrzunehmen.

Im [Code of Conduct Familienfreundliches WZB](#) sind dazu einige Grundsätze definiert und in Beispielen werden Handlungsmöglichkeiten vorgestellt.

Nachdem das WZB das Zertifikat audit berufundfamilie® seit 2010 durch mehrere Re-Auditorungen konsolidieren konnte, hat es das Zertifikat 2020 auf Dauer erhalten. Damit wird das Engagement des WZB gewürdigt, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Mitarbeitende Beruf und Familie bzw. Privatleben vereinbaren können. Zur Qualitätssicherung wird im Rahmen der Zertifizierung zukünftig alle drei Jahre ein „Dialogverfahren“ stattfinden. Dazu zählen eine Einschätzung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik, ein „Dialogtag“, an dem der Auditor Einzel- und Fokusgruppengespräche mit Vertretungen, Beschäftigten und dem Management führt, sowie die Formulierung und Unterzeichnung eines Handlungsprogramms, das Projekte darstellt, die eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik unterstützen.

Das WZB bietet über die Beauftragung eines Dienstleisters für Familienservice Unterstützung und Beratung zu Fragen von Pflege und Erziehung sowie eine Notbetreuung für Kinder an. Auch wird bei einer Vielzahl von Konferenzen Kinderbetreuung vom WZB durch den Familienservice gewährleistet.

#### 4.9 Gesundheit

Die AMD TÜV Arbeitsmedizinische Dienste GmbH ist mit der Wahrnehmung der Aufgaben nach § 6 ASiG (Arbeitssicherheitsgesetz) beauftragt. In Zusammenarbeit mit dem AMD finden regelmäßige Abstimmungsgespräche, sicherheitstechnische Unterweisungen und Brandschutzübungen statt. Ferner werden im Bedarfsfall betriebsärztliche Untersuchungen übernommen. Es bestehen ergonomische Hinweise und regelmäßige Angebote für Augenuntersuchungen.

Das WZB führt regelmäßige Gefährdungsanalysen durch. Im Jahr 2019 wurde eine betriebliche Befragung aller Mitarbeitenden zu ihren Arbeitsbedingungen durchgeführt, die auch psychische Arbeitsbelastungen erfasste. Die Ergebnisse der Erhebung wurden im Juni dem gesamten WZB präsentiert. Zu den durch die Umfrage identifizierten Handlungsfeldern zählen

insbesondere Zeitdruck und Personalentwicklung bzw. berufliche Perspektiven.

Eine Betriebsvereinbarung zur Suchtprävention dient dem Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten oder wiederherzustellen, durch Information und Aufklärung riskanten Suchtmittelkonsum und Suchtgefährdung zu vermeiden. Dabei soll allen Beschäftigten ein transparentes Vorgehen bei Auffälligkeiten und ein verbindliches Hilfeangebot gemacht werden, so dass bei Suchtproblemen frühzeitig Hilfe angeboten werden kann und Suchtgefährdete und Suchtkranke im Gesundungsprozess unterstützt werden. Auch soll Vorgesetzten Handlungsleitlinien zur Prävention und Intervention an die Hand gegeben werden.

Im Jahr 2020 wurde eine Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) abgeschlossen. Ziel des BEM ist es, nach Möglichkeiten zu suchen, welche die Beschäftigten im Genesungsprozess und bei der Wiedereingliederung am Arbeitsplatz unterstützen, und damit gleichzeitig Arbeitsunfähigkeitszeiten in der Zukunft zu vermeiden oder zumindest zu verringern. Ein Bedarf an Leistungen zur Rehabilitation, die zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit dienen, soll frühzeitig erkannt werden, um notwendige Maßnahmen rechtzeitig einleiten zu können.

## 5 Nachhaltigkeitsmanagement im Betrieb von Gebäuden und Infrastrukturen sowie Beschaffungswesen und Mobilität



Der Einsatz von Technologien, Verfahren und Materialien sowie die betrieblichen Arbeitsabläufe und -prozesse sollen möglichst unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit gesehen werden. Alle einschlägigen gesetzlichen Vorschriften, Verordnungen und behördlichen Auflagen zum

Umweltschutz sind einzuhalten. Soweit möglich soll bei dem Einkauf von Produkten und Dienstleistungen der Umweltschutz berücksichtigt werden, soweit es vergabe- und haushaltsrechtlich vertretbar ist. Alle Mitarbeitenden sind gebeten, aktiv an der Umsetzung des Umweltschutzes am jeweiligen Arbeitsplatz mitzuwirken. Unser Dank geht an dieser Stelle an die von Mitarbeitenden initiierte AG Umwelt des WZB, welche die Geschäftsführung in diesen Fragen unterstützt.

## 5.1 Ausgangssituation des Gebäudes

Der denkmalgeschützte 3- bis 7-stöckige Gebäudekomplex mit 5 Bauteilen verfügt derzeit über 11.600 qm Nettonutzfläche (Energiebezugsfläche), der Altbau wurde 1894 fertiggestellt, die denkmalgerechte Sanierung und der Bau der neuen Gebäudeteile wurde 1988 fertiggestellt. Im Jahr 1994/1995 erfolgte die erste Aufstockung der Basilika, im Jahr 2020 konnte die zweite Aufstockung dieses Bauteils abgeschlossen werden. Damit ist die Umsetzung des 1982 von Stirling/Wilford geplanten Gebäudes abgeschlossen. Der gesamte Gebäudekomplex steht seit 2019 unter Denkmalschutz.

Der Neubau verfügt über Holzfenster mit Isolierverglasung und einen „Kriechkeller“ (Fundamenthohlräume). Der Altbau ist nicht unterkellert. Im Zuge des Neubaus 1988 wurde auch der Altbau mit gleichwertiger Ausstattung wie der Neubau modernisiert.

Heizung und Lüftung werden über eine zentrale Fernwärmestation (Vattenfall Europe) mit einem durchschnittlichen Gesamtverbrauch von ca. 950.000 kWh/a (Raumheizung) und 200.000 kWh (Lüftung) betrieben. Die Stromversorgung erfolgt über eine Trafostation mit einer Anschlussleistung von 206,0 kW.

Für die zentralen Serverräume bestehen vier Klimakühlgeräte mit Verdampferfiltern in zwei Räumen im Kellergeschoss D-K04 und E-K03 außerhalb der thermischen Hülle.

Im Konferenzbereich des Altbaus (Großer Saal und kleiner Saal 4.OG) bestehen Zuluft/Abluft-Anlagen mit Luftkühlung, Lufterhitzung, Taschenfilter, Tropfenabscheider und Brandschutzklappen mit Aufstellung im Dachraum oberhalb des Konferenzsaals. Ferner werden in der Küche und Kantine in Bauteil E Zuluft/Abluft-Anlagen (Dachabluftventilatoren) mit Lufterhitzung, Taschenfilter und Brandschutzklappen betrieben. Die Entrauchung erfolgt über eine Lüftungszentrale im Keller unterhalb Kantine/Küche im Bauteil E. Für die WC-Abluftanlagen sind im gesamten Areal Dachventilatoren mit Tellerventilen in den WC-Räumen vorhanden.

Für die 2020 fertiggestellte Fassadenbeleuchtung wurden die Empfehlungen zur Umweltverträglichkeit und Energieeffizienz berücksichtigt.

Die bauliche Aufstockung des Bauteils „Basilika“ konnte 2020 abgeschlossen werden; der Erweiterungsbau folgte den aktuellen Vorgaben der EnEV (Energieeinsparverordnung).

## 5.2 Energetisch relevante Umbaumaßnahmen bis 2019

Eine Modernisierung der Fernwärmestation mit geregelten Pumpen und einer neuen Steuerung wurde 1995 vorgenommen, der Umbau der Lüftungsanlage und eine Erneuerung der abgehängten Decke in der Kantine (1995) und die Ertüchtigung der Lüftungsgeräte (2004) folgten.

Im Jahr 2010 wurde eine umfangreiche energetische Sanierung aus Mitteln des Innovations- und Investitionsprogramm Bildung und Forschung (IIB+F) vorgenommen: Dabei wurden die gesamte Fensterverglasung im Neubau mit modernem Wärmeschutzglas ersetzt, der Altbau erhielt eine Wärmedämmung und die RLT-Anlagen wurden grundlegend modernisiert. 2012 erfolgten weitere Maßnahmen der energetischen Sanierung aus WZB-Mitteln: Die Fenster im Altbau wurden mit einer denkmalgerechten Wärme- und Schallschutzverglasung ausgestattet. Die Aufstockung der Basilika 2018/2020 wurde nach den Vorgaben der EnEV 2016 gebaut. Die 2019 installierte Fassadenbeleuchtung des Altbaus folgt mit LED-Leuchtmitteln und einer zurückhaltenden Steuerung den Anforderungen an Energiesparsamkeit und Naturschutz.

Für das Gebäude besteht ein Energieausweis aus dem Jahr 2013, die Erstellung eines aktuellen Energieausweises ist nach Abschluss aller Baumaßnahmen voraussichtlich 2022 vorgesehen.

## 5.3 Verbräuche

### 5.3.1 Energie

Die Fernwärme- und Stromverbräuche werden jährlich ermittelt.

Abbildung 3: Energieverbrauch 2006–2021 in kWh

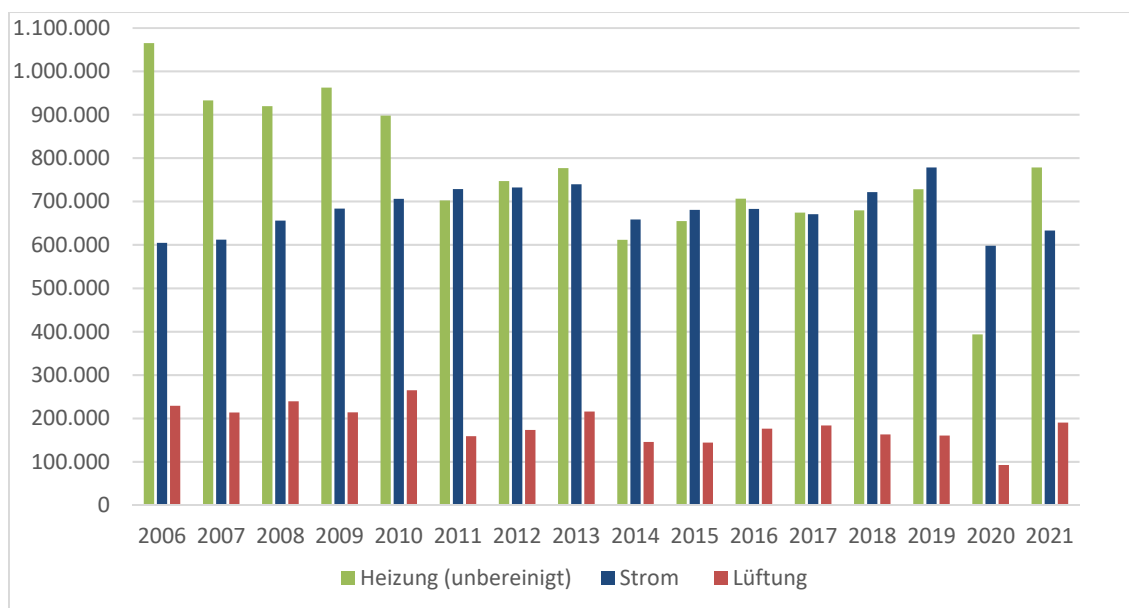


Abbildung 4: Stromverbrauch 2006–2021 in kWh

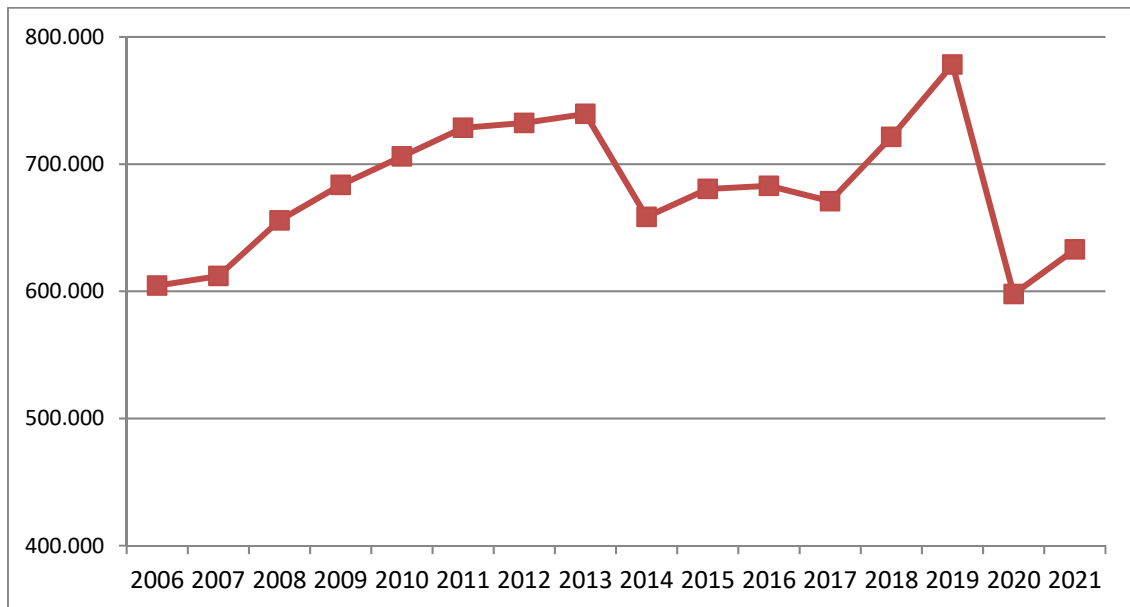
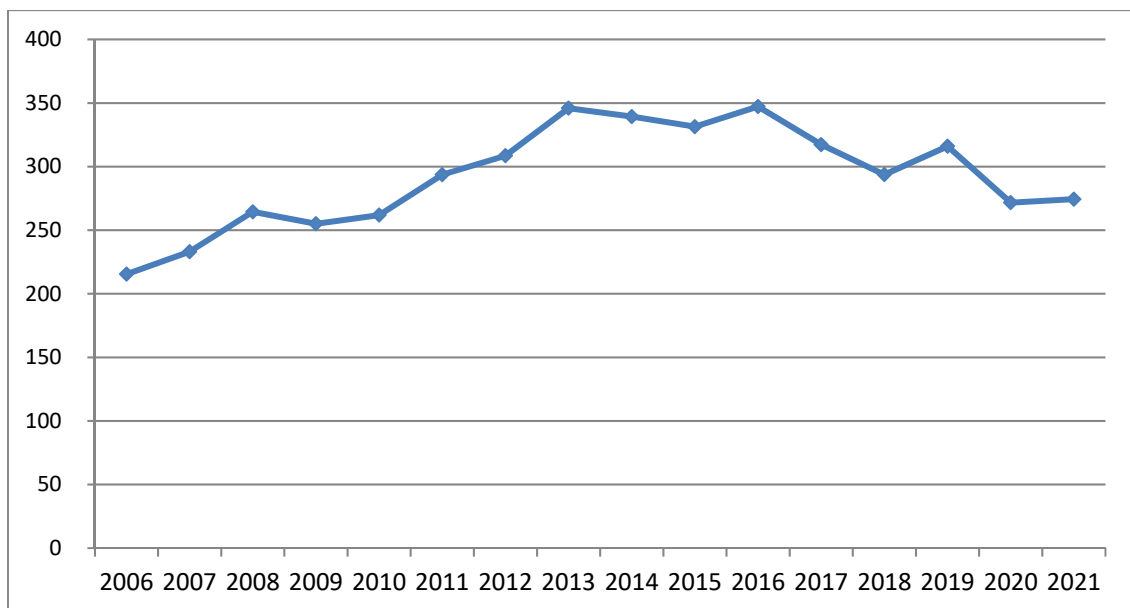


Abbildung 5: Pro-Kopf-Verbrauch Strom 2006–2021 in €



Seit 2012 bezieht das WZB Ökostrom aus 100% erneuerbarer Energie. Dabei bietet das WZB gemeinsam mit der Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft den anderen Leibniz-Instituten die Beteiligung an dem Vergabeverfahren an und übernimmt dabei die Funktion der Vergabestelle. 2012 beteiligten sich 13 Leibniz-Institute daran, 2020 konnten 27 Institute für eine Beteiligung gewonnen werden.

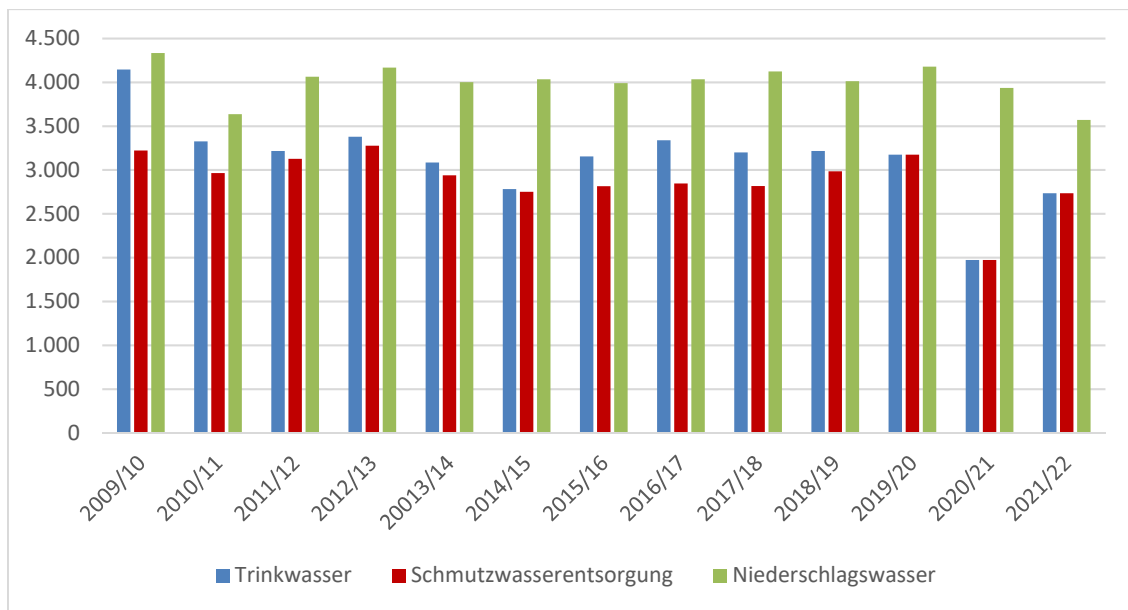
In weiten Teilen der Flure und Toiletten sind Bewegungsmelder für die Lichtsteuerung installiert. In anderen Flurbereichen wird die Beleuchtung morgens durch die Reinigungskräfte ein- und abends durch die Pforte ausgeschaltet. Zu den übrigen Zeiten ist ein manuelles Betätigen der Taster zum Einschalten notwendig. Das Licht erlischt automatisch je nach Einstellung nach

3-5 Minuten. Die Umstellung der Schreibtischleuchten auf LED-Leuchtmittel erfolgt schrittweise. Im Bereich der Innenbeleuchtung besteht noch Verbesserungspotenzial.

### 5.3.2 Wasser

Im WZB sind flächendeckend Druckspülungen vorhanden, die baulichen Gegebenheiten erlauben keinen Einbau von Spülkästen. Eine zentrale Warmwasserversorgung besteht nicht, die Warmwasserversorgung in den Teeküchen erfolgt dezentral mit strombetriebenen Geräten.

Abbildung 6: Wasserverbrauch 2009–2021 in m<sup>3</sup>



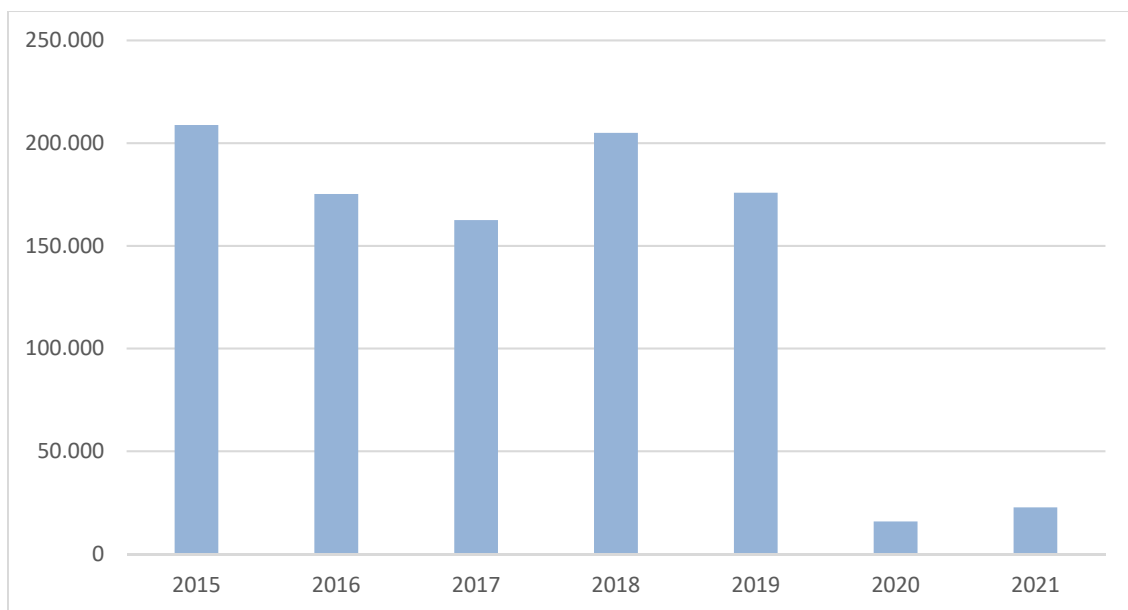
### 5.4 Beschaffung

Das WZB ist beteiligt an einer Leibniz-Initiative zur gemeinschaftlichen Beschaffung von Büromaterialien und Kopierpapier unter Berücksichtigung von Umweltschutzaspekten; das Zertifikat „Blauer Engel“ ist dabei ein Mindestkriterium. Die hauseigene Binderei stellt aus Papierresten eigene Notizblöcke her, auch die Post- und Materialstelle sorgt für Wiederverwendung von Material. Der Einsatz von umweltschonenden Reinigungsmitteln muss den sicherheitstechnischen Anforderungen genügen. Die über einen Sammelvertrag gemieteten Großkopierer des WZB sind emissionsarm und zertifiziert mit dem „Blaue Engel“ gemäß RAL ZU-205.

## 5.5 Mobilität

Die Abteilungsdirektoren des WZB haben sich 2019 verpflichtet, ihre Flugreisen wo immer es möglich ist, zu reduzieren und die eigene Reisetätigkeit zu dokumentieren. Die Dokumentation der vom WZB finanzierten Flugmeilen wird von dem Firmenreisebüro übernommen. Auf Grund der Pandemie sind die Reiseaktivitäten in den Jahren 2020 und 2021 stark zurückgegangen.

Abbildung 7: CO<sub>2</sub>-Verbrauch in KG 2015–2021



Seit 2019 wird den WZB-Beschäftigten ein Job-Ticket angeboten. Die Konditionen sind derzeit noch nicht attraktiv genug, um eine größere Anzahl von Mitarbeitenden zum Umstieg auf die öffentlichen Verkehrsmittel zu veranlassen.

Seit Januar 2020 nutzt das WZB ein teilweise strombetriebenes Dienstfahrzeug mit Hybridantrieb. Auf dem PKW-Parkplatz wurden zwei Ladesäulen mit jeweils zwei Ladepunkten errichtet, die allen Mitarbeitern und Gästen kostenpflichtig zur Verfügung stehen.

Im Zuge der Umgestaltung der Außenanlagen wurden 2020 die Abstellflächen für Fahrräder erweitert und teilweise überdacht. Zusätzlich sind hier Ladestationen für E-Bikes errichtet worden.

Das WZB möchte zur Umsetzung des Klimaschutzprogrammes beitragen und Emissionen aus Dienstreisen mindern. Daher sollen zukünftig mehr umweltbezogene Kriterien bei der Durchführung von Dienstreisen berücksichtigt werden. So sollen nach Möglichkeit vorrangig Videokonferenzen durchgeführt werden, was durch eine neue Videokonferenzanlage und die umfangreiche Ausstattung mit Notebooks, Webcams und Lizenzen unterstützt wird. Im Zuge des Digitalisierungsprojekts hat das WZB ferner zusätzliche Möglichkeiten der Kommunikation geschaffen, so dass das Reiseaufkommen weiter reduziert werden konnte. Auch die Anzahl der



Sitzungen des international zusammengesetzten wissenschaftlichen Beirats wurden zu diesem Zweck von zwei auf eine Sitzung pro Jahr reduziert. Ist eine Dienstreise notwendig, sollen möglichst umweltverträgliche und nachhaltige Reisemittel genutzt werden. Um die Reisenden dafür zu sensibilisieren, wurden im Intranet zwei CO<sub>2</sub>-Rechner zur Verfügung gestellt.

Leider ist es dem WZB nicht möglich, freiwillige CO<sub>2</sub>-Kompensationszahlungen für dienstliche Flüge als Nebenkosten zu erstatten, da die Fluggesellschaften hier bereits einen entsprechenden Beitrag leisten. Die Erstattungsfähigkeit ist ausschließlich auf die PKW-Nutzung beschränkt.

Das Digitalisierungsprojekt "Elektronischer Workflow zur Beantragung und Abrechnung von Dienstreisen" befindet sich derzeit in der Testphase. Auch hier sollen langfristig wertvolle Ressourcen eingespart werden z. B. durch die Abschaffung von Papierakten.

## 5.6 Entsorgung

Die Verträge mit den Entsorgern beziehen sich auf die Abholung und Entsorgung von:

- Hausmüll ca. 290 cbm in 2021 (2020: 290 cbm)
- Papier und Pappe ca. 246 cbm in 2021 (2020: 226 cbm)
- Gelbe Tonne ca. 57 cbm in 2021 (2020: 57 cbm)
- Bioabfälle ca. 13,1 cbm in 2021 (2020: 10,1 cbm)

Die Entsorgung von Papier und Hausmüll erfolgt getrennt. In den Teeküchen wird derzeit eine getrennte Abfallentsorgung nach Restmüll, Biomüll und grüner Punkt geprüft. Die Kantine verfügt über einen Fettabscheider dessen Leerung 10-12 Mal im Jahr erfolgt.

Abgeschriebene aber noch funktionstüchtige Möbel werden nach Möglichkeit an soziale Einrichtungen übergeben.