



Nachhaltigkeitsbericht 2026

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB)
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
www.wzb.eu

Verantwortlich:
Marcus Kölling, Administrativer Geschäftsführer

Stand: Mai 2026

Inhalt

1	Einführung	5
1.1	Das WZB in Zahlen.....	5
2	Nachhaltigkeit in der Organisationsführung und -entwicklung.....	6
2.1	Offenlegung und Compliance.....	6
2.1.1	Corporate Governance Kodex.....	6
2.1.2	Korruptionsprävention	7
2.2	Verantwortungsvoller Umgang mit Risiken	7
2.3	Partizipative Organisationsentwicklung und Transparenz.....	8
2.4	Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen.....	8
3	Nachhaltigkeit im Forschungsprozess	9
3.1	Gute wissenschaftliche Praxis.....	9
3.1.1	Ombudspersonen	9
3.1.2	Prinzipien der Autorenschaft.....	9
3.1.3	Leitlinie zum Umgang mit Forschungsdaten.....	9
3.2	Datenschutz	10
3.3	Forschungsethik.....	10
3.4	Interdisziplinarität	11
3.4.1	Brückenprojekte	11
3.4.2	Seed Money.....	11
3.4.3	Vernetzungsworkshops	11
3.5	Transparenz.....	11
3.5.1	WZB Talks	11
3.5.2	Berichtswesen und Transparenz der Leistungen.....	12
3.5.3	Programmbudget	12
4	Nachhaltiges Personalmanagement	12
4.1	Personalentwicklung.....	13
4.1.1	Kompetenzmodell	14
4.1.2	Weiterbildung	14
4.2	Vernetzung, Kooperation und Mobilität	14
4.2.1	WZB Career Day	15
4.2.2	WZB Harvard Merit Fellowship	16
4.2.3	WZB World Merit Fellowship.....	16

4.2.4	Reisemittel für wissenschaftsunterstützendes Personal.....	16
4.3	Karriereförderung im wissenschaftlichen Bereich.....	16
4.3.1	Flexible Mittel.....	16
4.3.2	Unterstützung bei großen Drittmittelanträgen.....	16
4.3.3	Didaktische Qualifizierung.....	17
4.3.4	Mentoring.....	17
4.3.5	Druckkostenzuschüsse	17
4.4	Gute Führung	17
4.4.1	Handreichung Jahresgespräche	17
4.4.2	Coaching.....	18
4.4.3	Leibniz Akademie für Führungskräfte.....	18
4.5	Personalgewinnung und Onboarding	18
4.5.1	Personalgewinnung.....	18
4.5.2	Onboarding.....	20
4.6	Gleichstellung, Barrierefreiheit und Inklusion	20
4.7	Familienfreundliche Arbeitsbedingungen.....	21
4.8	Gesundheit	23
5	Nachhaltigkeitsmanagement im Betrieb von Gebäuden und Infrastrukturen sowie Beschaffungswesen und Mobilität.....	24
5.1	Ausgangssituation des Gebäudes	24
5.2	Nachhaltiges Gebäudemanagement und Infrastruktur.....	25
5.2.1	Bereits erfolgte Aktivitäten auf dem Weg zur Erreichung der Klimaneutralität	25
5.2.2	Aktuelle Maßnahmen und weitere Planungen	27
5.2.3	Einführung ISO 50005	28
5.2.4	Pilotvorhaben „Klimaneutraler Forschungsbetrieb“ der Leibniz- Gemeinschaft	28
5.2.5	Umwelt-AG am WZB.....	29
5.3	Verbräuche	29
5.3.1	Energie.....	29
5.3.2	Wasser	30
5.4	Beschaffung	31
5.5	Mobilität.....	31
5.6	Entsorgung.....	32

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 turnusmäßigen 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 (Köpfe) am WZB 2015–2025

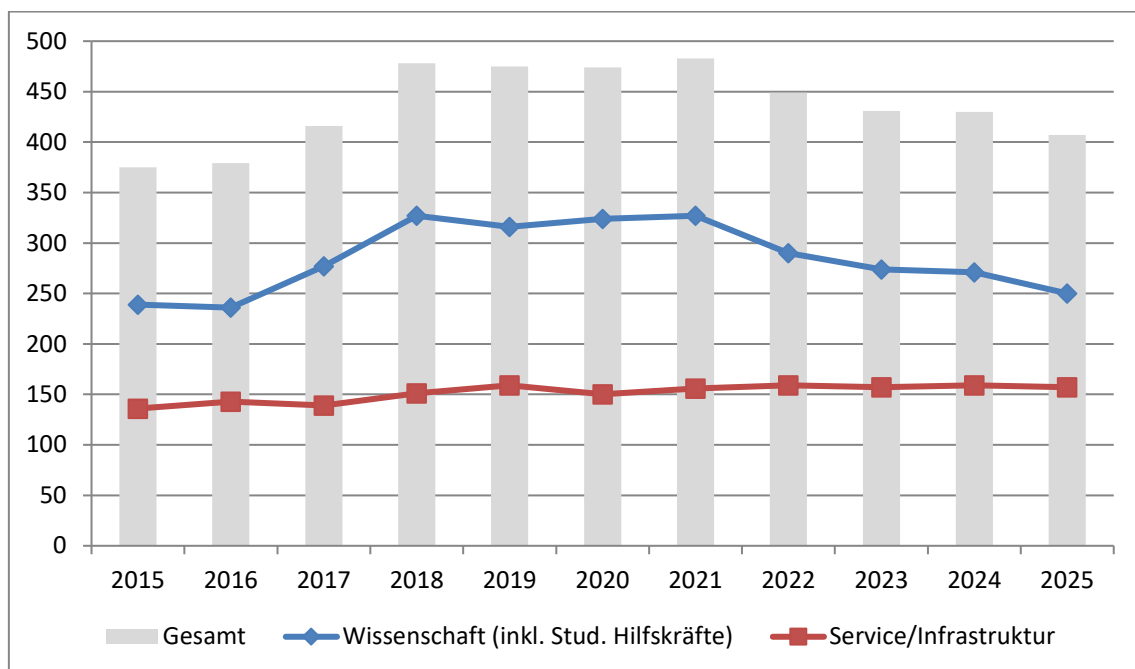
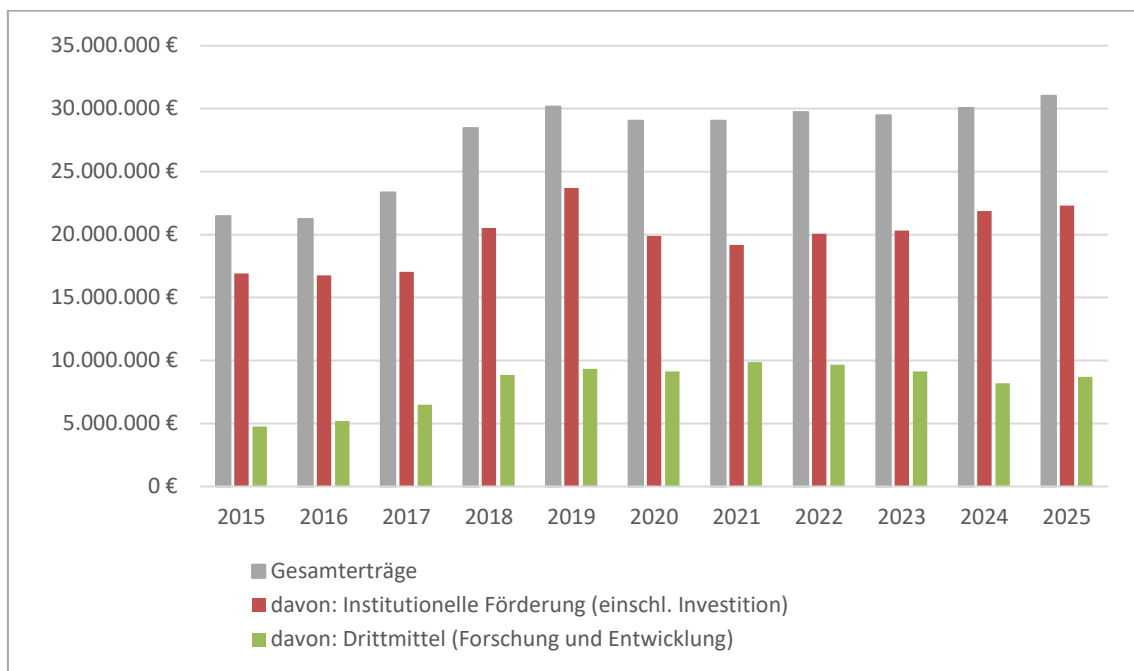


Abbildung 2: Erträge 2015–2025



2 Nachhaltigkeit in der Organisationsführung und -entwicklung

2.1 Offenlegung und Compliance

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 und Compliance-Richtlinien sind im WZB-internen [Verwaltungshandbuch](#) im Intranet offengelegt¹.

2.1.1 Corporate Governance Kodex

Das WZB wendet seit 2012 den im Rahmen der „Grundsätze guter Unternehmens- und Beteiligungsführung“ enthaltenen Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK) an. Der PCGK gilt unmittelbar für Unternehmen, an denen der Bund mehrheitlich beteiligt ist und die nicht börsennotiert sind und enthält wesentliche Bestimmungen zur Leitung und Überwachung von Beteiligungsunternehmen des Bundes sowie international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Er zielt darauf ab, die Unternehmensführung und -überwachung transparenter und nachvollziehbarer zu machen sowie die Rolle der Anteilseigner klarer zu fassen.

Der Corporate-Governance-Bericht des WZB beruht auf der in § 20 des Gesellschaftsvertrags

¹ Im Folgenden erfolgen einige Verweise und Links auf das Verwaltungshandbuch oder WZB-Wiki, auf die nur WZB-intern zugegriffen werden können.

des WZB verankerten Verpflichtung, jährlich zu erklären, dass den Empfehlungen des PCGK 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.

2023 wurden die „Grundsätze guter Unternehmens- und Beteiligungsführung“ aufgrund verschiedener Entwicklungen auf rechtlicher und tatsächlicher Ebene aktualisiert. Ziel dieser Weiterentwicklung der Corporate Governance der Bundesunternehmen soll es u.a. sein, die nach Größe des Unternehmens gestufte Nachhaltigkeitsberichterstattung fortzuschreiben und die Abschlussprüfungsanforderungen an die gesetzlichen Voraussetzungen anzupassen.

Die neuen Grundsätze sind am 01.01.2024 in Kraft getreten² und werden vom WZB ab dem Geschäftsjahr 2024 angewendet.

Weiterführende Informationen im WZB-internen [Verwaltungshandbuch](#) unter „A. Gesellschaftsrechtliche Grundlagen“.

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.

Das WZB hat auf der Grundlage der gesetzlichen Neuregelung zum Schutz von Hinweisgebern in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten Ende 2022 eine interne Meldestelle eingerichtet. An diese können Fehlverhalten über einen digitalen Meldekanal an eine Anwaltskanzlei gemeldet werden. Damit werden die Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (z.B. Fristen- und Fallmanagement sowie Zusicherung der Vertraulichkeit) vollumfänglich eingehalten.

Alle Regelungen am WZB, die im weitesten Sinne der Korruptionsprävention und der Vermeidung von Interessenskonflikten dienen, finden sich im WZB-internen [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.

² Hiervon ausgenommen ist die Empfehlung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung in Ziff. 8.1.3 PCGK, die erst ab Inkrafttreten des CSRD-Umsetzungsgesetzes und unter Vorbehalt der vom BMF eingebrachten Änderung in § 65 Abs. 1 Nr. 4 BHO Anwendung finden wird.

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 fördern, 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 WZB-internen [Verwaltungshandbuch](#) unter „B. Risikomanagement“.

2.3 Partizipative Organisationsentwicklung und Transparenz

Die Geschäftsführung berichtet regelmäßig über aktuelle Entwicklungen. In verschiedenen Formaten wird an die Beschäftigten berichtet, so der überwiegend wissenschaftlichen Zielgruppe monatlich im Wissenschaftlichen Rat und der Leitungsebene, der überwiegend administrativen Zielgruppe alle zwei Monate im Rahmen von „Geschäftsführung informiert“ und einmal jährlich allen Mitarbeitenden bei der Betriebsversammlung.

Es bestehen ferner Austauschformate mit dem Betriebsrat, den Beauftragten für Risikomanagement, 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.

2.4 Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen

Das WZB stellt einen verantwortungsvollen Umgang mit materiellen und nichtmateriellen Ressourcen sicher. Die Umsetzung des Controlling-Konzepts des WZB sorgt für eine effiziente Steuerung der finanziellen Ressourcen und fördert zugleich Transparenz und Compliance. So werden u.a. die Jahresbudgets in enger Abstimmung mit den Service- und Forschungseinheiten erstellt, hinsichtlich der Budgeteinhaltung kontrolliert und die laufende Mittelverwendung konstant überprüft. Hiermit wird die Voraussetzung geschaffen, unterjährig

Umwidmungen von Budgets vornehmen zu können und damit unvorhergesehene Bedarfe finanzieren zu können.

Die mittelfristige Finanzplanung dient der Geschäftsführung als strategisches Steuerungsinstrument, insbesondere mit Blick auf Priorisierung von entsprechenden Maßnahmen.

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 (WZB-intern): [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 (WZB-intern): [Ombudspersonen](#)

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

Gemäß DSGVO hat das WZB einen externen Datenschutzbeauftragten bestellt. Dieser ist grundsätzlich zuständig u.a. für Auskunfts-, Löschungs-, Berichtigungs-, Beschränkungs-, Datenübertragungs- und Widerspruchersuchen von betroffenen Personen, die Bereitstellung und Pflege von Formularen und Mustern. Erste Ansprechpartner für Beschäftigte des WZB sind dabei die WZB-internen Datenschutzkoordinator*innen, die im engen Austausch mit dem externen Datenschutzbeauftragten stehen.

Weiterführende Informationen (WZB-intern): [Datenschutz am WZB](#)

3.3 Forschungsethik

Die Leitlinien [WZB Research Ethics Policy and Procedures](#) regeln seit 2016 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 solch einer Begutachtung ist zunehmend internationaler Standard in den empirischen Sozialwissenschaften und wird vielfach von Förderinstitutionen und Publikationsorganen verlangt.

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.

Die Leitlinien und die darauf basierende Arbeit der WZB-Ethikkommission sind gut im Haus etabliert. Die Kommission trifft sich achtmal im Jahr und prüft jährlich ca. 50 Anträge.

Weiterführende Informationen (WZB-intern): [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 Forschende aus jeweils mindestens zwei unterschiedlichen Forschungseinheiten am WZB.

3.4.3 Vernetzungsworkshops

Seit 2025 wird die interdisziplinäre Zusammenarbeit am WZB durch das Angebot von internen Vernetzungsworkshop für Nachwuchsforschende und Postdocs (auch mit Unterstützung durch Fördermittel der Freunde des WZB) gefördert. Das Format bietet eine niedrigschwellige Gelegenheit zum Austausch über selbstgewählte Themen, die bereichsübergreifend von Interesse sind. 2025 fanden drei Workshops statt, einer zum Thema „Demokratie“ und, wegen hoher Nachfrage, zwei zu „Text-as-Data“.

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 und Transparenz der Leistungen

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 (WZB-intern): [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, gesundheitserhaltende 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 und im Jahr 2021 überarbeitet. (vgl. [Verwaltungshandbuch](#) unter F. „Betriebsvereinbarungen“).

4.1 Personalentwicklung

Das Beratungsangebot des WZB zur Personalentwicklung 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 WZB interne Schulungen für unterschiedliche Statusgruppen am WZB, z.B. Promovierende, Postdocs, Assistent*innen und Führungskräfte.

Seit dem 01.01.2026 erfolgt die Beantragung von Fortbildungen digital über das Lernmanagement-Modul der neu implementierten Personalsoftware Helix. Zusätzlich können Mitarbeitende die von der Personalentwicklung angebotenen Workshops und Webinare im System buchen. Das Angebot soll schrittweise um Pflichtschulungen zu den Themen Arbeits- und Datenschutz sowie Informationssicherheit erweitert werden.

4.2 Vernetzung, Kooperation und Mobilität

Das WZB unterstützt im wissenschaftlichen Bereich die Vernetzung von Promovierenden und Postdocs untereinander. In Zusammenarbeit mit den Vertreterinnen der Doktorandinnen und Postdocs werden regelmäßige WZB Career Days und ähnliche Formate für beide Gruppen

organisiert. Zudem gibt es eine Reihe von Fördermaßnahmen, die den Wissenschaftlerinnen Auslandsaufenthalte ermöglichen. Für das wissenschaftsunterstützende Personal werden Reisestipendien angeboten, u.a. um sich neue berufliche Netzwerke zu erschließen.

4.2.1 WZB Career Day

Seit 2014 findet regelmäßig ein WZB Career Day oder ähnliche Formate, wie Career Lunches, statt, zu dem promovierte Sozialwissenschaftler*innen eingeladen werden, um ihr aktuelles Tätigkeitsfeld in oder außerhalb der Wissenschaft zu beschreiben und ihren Weg dorthin aufzuzeigen. Bereits zweimal (2022 und 2023) fand zudem ein neuartiges Vernetzungstreffen zwischen den Doktorand*innen und Postdocs mit dem Freundeskreis des WZB statt, dem „Tag am Wannsee“. Der „Tag am Wannsee“ bietet Gelegenheit zum Networking, zum Brainstorming, zur Horizonterweiterung und um über wichtige gesellschaftliche Themen zu debattieren.

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 ein Stipendium in Höhe von bis zu 40.000 US\$ für einen Aufenthalt von bis zu sechs Monaten am Center for European Studies.

Weiterführende Informationen: [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 erster Linie Auslandsaufenthalte, die nicht durch andere Mittelgeber (z.B. DAAD) finanziert werden können.

Weiterführende Informationen: [WZB World Merit Fellowship](#)

4.2.4 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 vier 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: [Reisemittel wissenschaftsunterstützendes 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 (WZB-intern): [Flexible Mittel](#)

4.3.2 Unterstützung bei großen Drittmittelanträgen

Das WZB fördert Wissenschaftlerinnen in der Entwicklung eines eigenständigen Forschungsprofils. Das WZB bietet daher vielfältige Unterstützung und intensive Begleitung von

Drittmittelanträgen von Postdocs an, die dies in besonderer Weise befördern (z.B. Emmy Noether-Programm, ERC Starting und Consolidator Grants, Leibniz-Wettbewerb). Ein Soundig Board dient dabei als konstruktiv-kritische Feedback-Schleife für die Antragstellenden. Auch gibt es eine Reihe von Ansprechpersonen für budgetäre Fragen bereits in der Antragsphase.

4.3.3 Didaktische Qualifizierung

Erfahrungen in der Lehre sind ein wichtiger Teil der akademischen Qualifikation. Eine gute Lehre setzt didaktische Kenntnisse voraus. Das WZB unterstützt Promovierende bei ihrer didaktischen Qualifizierung und bietet die Möglichkeit, an Didaktik-Seminaren teilzunehmen.

4.3.4 Mentoring

Doktorand*innen können am Peer-to-Peer Mentoring Programm des WZB teilnehmen. Im Rahmen des Peer-to-Peer Mentoring haben sie die Möglichkeit, sich mit Postdocs und erfahrenen Wissenschaftler*innen auszutauschen.

Zudem gibt es die Möglichkeit für weibliche Postdocs am Mentoringprogramm „ProFiL“ (getragen von der Humboldt-Universität zu Berlin, der Freien Universität Berlin und der Technischen Universität Berlin) teilzunehmen. Auch unterstützt das WZB die Teilnahme am Leibniz-Mentoringprogramm in Form von Reisemitteln.

4.3.5 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 (WZB-intern): [Forschungsförderung Angebote](#)

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. Für das Erstgespräch zur

Promotion zwischen Promovierenden und Betreuer*in wird eine [Protokollvorlage](#) zur Verfügung gestellt. Die Handreichung für Jahresgespräche enthält relevante Punkte für die Folgegespräche.

Der Code of Conduct guter wissenschaftlicher Betreuung sieht vor, dass Promovierenden und Betreuer*in eine Betreuungsvereinbarung abschließen. Das WZB stellt eine [Vorlage](#) für eine solche Vereinbarung zur Verfügung.

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 Probenvorträge an, wenn sich Beschäftigte auf den nächsten beruflichen Übergang vorbereiten, namentlich in Berufungsverfahren und Assessment Centern.

Künftig werden alle neuen Führungskräfte am WZB gebeten, das Angebot eines externen Führungskräftetrainings anzunehmen.

4.4.3 Leibniz Akademie für Führungskräfte

Mit drei Programmen richtet sich die Akademie an alle Führungsebenen: von Nachwuchsgruppenleitungen („Führung entwickeln“) über das mittlere Management („Führung leben“) in Wissenschaft und Verwaltung bis hin zu den Institutsleitungen („Führung reflektieren“). Durch die Zusammenarbeit mit der Leibniz-Geschäftsstelle können potenzielle Kandidatinnen gezielt für diese Programme nominiert werden, was eine optimale Passung zwischen den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen und den angebotenen Entwicklungsmaßnahmen gewährleistet.

4.5 Personalgewinnung und Onboarding

4.5.1 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-Arbeitsgruppe Stellenbesetzung hat deshalb in den Jahren 2013 bis 2016 den [Wegweiser Personalgewinnung und Einarbeitung](#) entwickelt. Die Arbeitsgruppe 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 (WZB-intern): [Wegweiser Personalgewinnung und Einarbeitung](#)

4.5.2 Onboarding

Im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung des On- und Offboardings am WZB wurden systematisch On- und Offboarding-Prozesse entwickelt und etabliert. Dazu gehören Checklisten, Vorlagen und WZBwiki-Seiten mit relevanten Informationen für neue Mitarbeiter:innen und alle, die am On- und Offboarding beteiligt sind. Drei Mal jährlich findet ein zentraler Onboarding-Tag statt, um neuen Mitarbeiter:innen einen einheitlichen Informationsstand zu bieten und das Kennenlernen relevanter interner Funktionsträger:innen zu fördern. Alle informationsrelevanten Materialien und Checklisten werden im WIKI zur Verfügung gestellt, um die Transparenz zu erhöhen und den Zugriff auf aktuelle Informationen zu erleichtern.

4.6 Gleichstellung, Barrierefreiheit und Inklusion

Das WZB betreibt eine aktive Gleichstellungspolitik, die umfassend ausgerichtet ist: Gleichstellung und Vereinbarkeit wird immer mitgedacht und nicht als „Sonderthema“ betrachtet, wenn es um Prozesse und Verfahren geht, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen. Neben dem Geschlecht geht es dabei 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.“* Ein Papier zu „Gleichstellung im WZB“ fasst seit 2021 im Sinne eines Gleichstellungsplans die engagierte und ganzheitliche Gleichstellungsstrategie des WZB zusammen. Es wurde 2025 zuletzt aktualisiert.

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. Zusätzlich zu den Webinhalten werden auch öffentlich verfügbare pdf-Dokumente möglichst barrierefrei gestaltet. So werden beispielsweise die WZB-Mitteilungen seit Anfang 2021 barrierefrei zur Verfügung gestellt. Zudem bietet das WZB seit längerem

schon barrierefreie Veranstaltungsräume an, auch bei der baulichen Erweiterung des WZB wurden umfassend Aspekte der Barrierefreiheit berücksichtigt.

Das WZB hat eine Inklusionsbeauftragte gem. § 181 SGB IX 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.

Darüber hinaus hat das WZB eine Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG eingerichtet. Beschwerden können sich dort Beschäftigte, die sich rassistisch oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen.

4.7 Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

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

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

Der [*Code of Conduct – Familienfreundliches WZB*](#) enthält neun verbindliche Grundsätze der Familienfreundlichkeit. In einem Anhang wird beispielhaft dargestellt, wie die Grundsätze im Arbeitsalltag umgesetzt werden können.

Nachdem das WZB das Zertifikat audit berufundfamilie® seit 2010 durch mehrere Re-Auditierungen konsolidieren konnte, trägt es das Zertifikat seit 2020 auf Dauer. Damit wird das Engagement des WZB gewürdigt, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Mitarbeitende Beruf und Familie bzw. Privatleben vereinbaren können. Zur Qualitätssicherung findet nun alle drei Jahre (zuletzt 2025/6) ein „Dialogverfahren“ statt. Auf der Grundlage von Einzel- und Fokusgruppengesprächen mit Beschäftigten, Vertretungen und dem Management entwickelt der Auditor in Austausch mit der Geschäftsführung eine Einschätzung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik des WZB sowie ein Handlungsprogramm zur Weiterentwicklung der Strategie in den nächsten Jahren.

Das WZB bietet über die Beauftragung eines Dienstleisters für Familienservice Unterstützung und Beratung zu Pflege, Kinderbetreuung, Familienleben und Erziehung sowie psychologische Beratung in schwierigen Lebenssituationen an. Auch Gäste des WZB können sich zu Kinderbetreuung und Pflegeunterstützung während ihres Aufenthalts beraten lassen.

Auf die bestehenden Angebote zur Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Familie bzw. Privatleben weisen im WZB Veranstaltungen, Plakate, Flyer, Ressourcen im

Intranet und Wiki sowie Nachrichten und Beiträge im institutsweiten Teams-Kanal hin, so dass sie den Mitarbeitenden bekannt sind und von ihnen im Bedarfsfall genutzt werden können.

4.8 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 und Arbeitsplatzbegehungen.

Das WZB führt regelmäßige Gefährdungsanalysen durch. Zuletzt im Jahr 2023 wurde eine betriebliche Befragung aller Mitarbeitenden zu ihren Arbeitsbedingungen durchgeführt, die auch psychische Arbeitsbelastungen erfasste. Sie zielt darauf, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu identifizieren und bedarfsorientierte Maßnahmen am WZB abzuleiten. Im Nachgang zum WZB-Survey wurden am WZB Fokusgruppen gebildet, um gruppenspezifisch die Ursachen einiger kritischerer Ergebnisse zu ergründen und geeignete Maßnahmen aus der Perspektive der Mitarbeitenden zu identifizieren.

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. Die Betriebsvereinbarung wurde 2024 überarbeitet.

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“ (Fundament Hohlräume). 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. 650.000 kWh/a (Raumheizung) und 250.000 kWh (Lüftung) betrieben. Die Stromversorgung erfolgt über eine Trafostation mit einer Anschlussleistung von 206,0 kW. Darüber hinaus wird Strom durch die im Februar 2025 in Betrieb genommene Photovoltaikanlage erzeugt.

Die vorhandenen Klimakühlgeräte in den zentralen Serverräumen wurden 2023 altersbedingt gegen moderne Splitanlagen getauscht, die mit einem Monitoring zur Überwachung und Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der Servertechnik ausgestattet sind.

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 Erweiterungsbauteil folgte den aktuellen Vorgaben der EnEV (Energieeinsparverordnung).

Die Errichtung eines Wintergartens am Altbau mit der Bereitstellung von weiteren Gemeinschaftsflächen wurde 2022 beendet.

5.2 Nachhaltiges Gebäudemanagement und Infrastruktur

Das WZB verfolgt seit vielen Jahren eine Nachhaltigkeitsstrategie, die auf schrittweise Verbesserungen des Gebäudebetriebs und der Mobilität mit dem Ziel eines möglichst klimaneutralen Forschungsbetriebs gerichtet ist. Zahlreiche Maßnahmen wurden bereits umgesetzt: Energieeinsparungen durch Ertüchtigungen der Gebäudehülle, Modernisierung von technischen Anlagen, Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen, Förderung der emissionsarmen Mobilität.

5.2.1 Bereits erfolgte Aktivitäten auf dem Weg zur Erreichung der Klimaneutralität

Energieeinsparung durch Ertüchtigungen der Gebäudehülle

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 im Bereich des Daches. 2012 erfolgten weitere Maßnahmen der energetischen Sanierung aus WZB-Mitteln: Die Fenster im Altbau wurden mit einer

denkmalgerechten Wärme- und Schallschutzverglasung ausgestattet.

Die Baumaßnahme „Aufstockung der Basilika“ 2018 bis 2020 wurde nach den Vorgaben der EnEV 2016 umgesetzt.

2013 wurde für das Gebäudeensemble ein Energieausweis erstellt und nach Abschluss aller Baumaßnahmen 2022 überarbeitet. Das gemäß den gesetzlichen Bestimmungen der §§ 8ff. EDL-G vorgeschriebene Energieaudit wurde in 2016 und 2022 durchgeführt und mit Empfehlungen zu energetischen Optimierungen ergänzt.

Modernisierung von technischen Anlagen und weitere Energieeinsparmaßnahmen

Bereits 1995 wurde eine Modernisierung der Fernwärmestation mit geregelten Pumpen und einer neuen Steuerung vorgenommen. Der Umbau der Lüftungsanlage und eine Erneuerung der abgehängten Decke in der Kantine (1995) und die Ertüchtigung der Lüftungsgeräte (2004) folgten. Eine Modernisierung der Heizungsanlage erfolgte 2009. Im Zuge der energetischen Sanierung wurden auch die RLT-Anlagen grundlegend modernisiert.

Darüber hinaus gibt es am WZB bereits zahlreiche weitere Energiesparmaßnahmen, wie beispielsweise der Verzicht einer Warmwasserversorgung in den WC-Anlagen, die Optimierung der Heizanlage sowie das Absenken der Heiztemperatur nachts und an den Wochenenden, die schrittweise Umstellung der gesamten Beleuchtung auf LED sowie das Vorhandensein von Bewegungsmeldern.

Die in 2020 in Betrieb genommene Beleuchtung der Fassade des WZB-Altbaus ist mit energiesparenden LED-Leuchtmitteln ausgestattet.

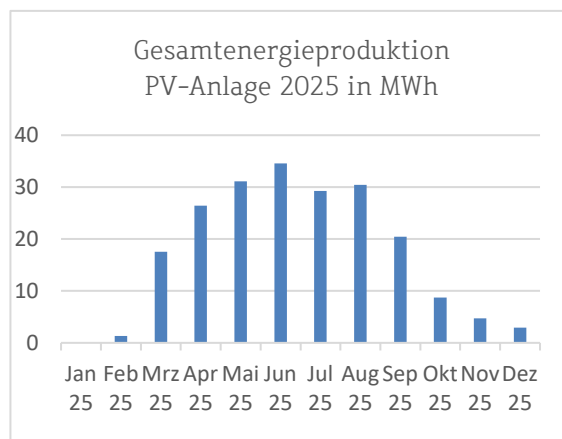
Errichtung einer Photovoltaikanlage

Ein maßgeblicher Beitrag auf dem Weg zur Klimaneutralität ist allein mit Einsparungen beim Energieverbrauch nicht zu erwirken, sondern wird langfristig nur mit weiteren Investitionen gelingen.

Mit der Inbetriebnahme der Photovoltaikanlage konnte im Februar 2025 ein weiterer Meilenstein gesetzt werden. Die Anlage verfügt über eine Gesamtmodulleistung von 255 kWp. Dies entspricht einer Stromerzeugung von ca. 216.000 kWh pro Jahr und deckt somit aktuell ca. 35% des Strombedarfs des WZB. Damit sind erhebliche Einsparungen bei den Stromkosten verbunden, eine vollständige Amortisation der Anlage wird in 5 bis 7 Jahren erwartet.

Die Umsetzung des Vorhabens wurde neben Bauunterhaltungsmitteln im Rahmen der Förderung des WZB durch Bund und Land durch zusätzliche Mittel aus dem Strategiefond der Leibniz Gemeinschaft im Rahmen des Pilotvorhaben "WZB-klimaneutraler Forschungsbetrieb" sowie aus dem Förderprogramm "SolarPLUS" des Landes Berlin gefördert.

Im Jahr 2026 ist die Ergänzung der Photovoltaikanlage durch einen Batteriespeicher geplant. Mittels dieses zusätzlichen Stromspeichers ergeben sich zusätzliche Energieeffizienzeffekte durch eine Steigerung des Eigenverbrauchsanteils von ca. 70% auf ca. 90% und eine Verringerung des Strombezugs aus dem Netz um weitere ca. 20.000 kWh pro Jahr. Die Umsetzung des Vorhabens wird durch zusätzliche Mittel durch das Programm „Leibniz klimaneutral“ des Bundes, kofinanziert durch Land Berlin, unterstützt.



Biodiversität auf den Grünflächen des WZB

Ein neues Kooperationsprojekt mit der Berliner Landesstiftung Umweltschutz soll mit einfachen Mitteln die Biodiversität auf dem WZB-Gelände erhöhen. Dazu zählen u.a. der Verzicht auf das Mähen und Bewässern des Rasens, neue klimaresistente Anpflanzungen und begleitende Kommunikation.

Viele ältere Rasenflächen sind relativ artenreich und enthalten zahlreiche Pflanzenarten, die an die jeweiligen Standortbedingungen gut angepasst sind. Durch Verringerung der Mahdhäufigkeit können die vorhandenen Pflanzen zum Blühen gelangen und bieten so einer Vielzahl von Insekten Nahrung. Schon mit der Änderung der Mahd kann die Vielfalt an Tier- und Pflanzenarten auf innerstädtischen Flächen erhöht werden.

Mit Beginn des Projektes haben sich seltene Arten wie Kartäuser-Nelke, Ohrlöffel-Leimkraut, Sandthymian und Grasnelke zu bewährten Pflanzen wie Schafgarbe, Sichelklee, Sauerampfer und Graukresse gesellt. Das WZB hat gemeinsam mit der Stiftung Naturschutz Tafeln aufgestellt, die über das Projekt informieren. Darüber hinaus finden regelmäßige Austauschtreffen mit der Stiftung Naturschutz Berlin (SNB) zu dem auf den Außenflächen des WZB etablierten, neuen Biotop für Artenvielfalt statt.

5.2.2 Aktuelle Maßnahmen und weitere Planungen

Modernisierung der Aufzugsanlagen

Die drei im Jahr 1988 errichteten Aufzugsanlagen sind zunehmend wartungs- und reparaturanfällig geworden. In Vorbereitung einer notwendigen Modernisierung der Anlagen erfolgte in 2024 und 2025 die notwendige Fachplanungen. Die Umsetzung der Maßnahmen soll sukzessive, Anlagen bezogen und vorbehaltlich entsprechend verfügbarer Mittel im Laufe der nächsten ein bis drei Jahre erfolgen.

Erneuerung der Klima- und Lüftungstechnik im Konferenzbereich

Im Zuge des 2022 durchgeführten Energieaudits wurde die Erneuerung der Klima- und Lüftungstechnik im Konferenzbereich als erforderliche Modernisierungsmaßnahme identifiziert. Die Erneuerung der Anlagentechnik mit Wärmerückgewinnung verspricht eine verbesserte Energieeffizienz sowie eine erhebliche Erhöhung der Luftqualität. Diese wurde vor allem bei größeren Veranstaltungen als nicht mehr zufriedenstellend beurteilt.

Die Umsetzung der Maßnahme ist im III. Quartal 2026 geplant und wird durch zusätzliche Mittel durch das Programm „Leibniz klimaneutral“ des Bundes, kofinanziert durch Land Berlin, maßgeblich unterstützt.

Machbarkeitsstudie Geothermie

Die Wärmeversorgung des WZB erfolgt durch Fernwärme. Dabei bietet der hohe Anteil der Wärmeversorgung (48%) am Gesamtenergieverbrauch des WZB großes Potenzial für eine grundlegende Umstellung auf alternative Energieträger. Die Hauszentrale des WZB-Gebäudes wurde 1995 als Fernwärme-Kompaktstation Typ D-5 mit Anschluss von fünf Heizkreisen geplant und eingebaut. Der hohe Anteil der Energiekosten für die Wärmeversorgung sowie die nicht kalkulierbaren Entwicklungen des Energiemarktes lassen einen mittelfristigen Wechsel zu erneuerbaren Energieträgern sowohl mit Blick auf künftige Kostensteigerungen als auch auf klimaneutralen Betrieb notwendig erscheinen.

Vor diesem Hintergrund wurde eine Machbarkeitsstudie zur Geothermie einschließlich einer Voruntersuchung der geologischen Gegebenheiten in Auftrag gegeben. Das vorliegende Gutachten kommt zu dem Ergebnis, dass ein Ersatz der Fernwärmeversorgung für den gesamten Gebäudekomplex des WZB durch die Nutzung von Erdwärme (lokale Geothermie) als fossilfreie Energiequelle möglich ist. Das notwendige Gesamtinvestitionsvolumen jedoch übersteigt bei weitem das aus dem WZB-Grundhaushalt zur Verfügung stehenden Budget. Die Realisierung eines Geothermievorhabens ist nur mit erheblicher finanzieller Unterstützung und einer institutionellen Sonderfinanzierung möglich. Ein Antrag auf Gewährung von Zuwendungen aus dem Berliner Programm für Nachhaltige Entwicklung (BENE 2) wurde im Januar 2025 eingereicht. Damit könnte bei positivem Bescheid bereits ein Anteil von bis zu ca. 2/3 der Kosten gedeckt werden.

5.2.3 Einführung ISO 50005

Nach § 6 des Gesetzes zur Steigerung der Energieeffizienz in Deutschland (Energieeffizienzgesetz – EnEg) ist das WZB verpflichtet, ein vereinfachtes Energiemanagementsystem einzurichten. Dies entspricht den Anforderungen von Level 2 der ISO 50005. Die ersten Schritte zur Implementierung sind bereits in Vorbereitung.

5.2.4 Pilotvorhaben „Klimaneutraler Forschungsbetrieb“ der Leibniz-Gemeinschaft

Die Leibniz-Gemeinschaft hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2035 klimaneutral zu sein. Die Erreichung der Klimaneutralität bedarf einer professionellen Bestandsaufnahme sowie daraus abgeleitet der Konzeption von konkreten Maßnahmen. Vor diesem Hintergrund hat das WZB Anschubmittel aus dem Pilotvorhaben des Strategiefonds-Projektes „Klimaneutraler Forschungsbetrieb“ der Leibniz-Gemeinschaft für drei der oben genannten Maßnahmen (Photovoltaik, Geothermie sowie Klima- und Lüftungstechnik) erhalten. Die Ergebnisse der beteiligten Leibniz-Institute wurden im Rahmen eines Abschlussworkshops im Herbst 2024 präsentiert und in einem Abschlussbericht zusammengefasst.

5.2.5 Umwelt-AG am WZB

Die „Arbeitsgruppe Umweltschutz“ hat auf Initiative einiger Beschäftigten 2019 am WZB ihre Arbeit als ehrenamtliches Gremium wieder aufgenommen mit dem Ziel, bottom up kleinere und größere Maßnahmen im Bereich Umweltschutz und Nachhaltigkeit zu identifizieren und nach Möglichkeiten zu suchen, diese im Haus umzusetzen. So werden rund um das Thema Nachhaltigkeit Optimierungsvorschläge erarbeitet und mit der Geschäftsführung diskutiert. Zudem sollen durch gezielte Information wie dem Newsletter der Arbeitsgruppe, Mitarbeitende und Gäste des WZB dazu angeregt werden, durch ihr Handeln zu mehr Nachhaltigkeit am WZB beizutragen. Die Umwelt-AG war unter anderem maßgeblich an der Initiierung, Koordination und Umsetzung des Biodiversitätsprojekt (vgl. Kap. 5.2.1) auf den Freiflächen des WZB beteiligt.

5.3 Verbräuche

5.3.1 Energie

Die Fernwärme- und Stromverbräuche werden jährlich ermittelt.

Abbildung 3: Energieverbrauch 2006–2025 in kWh

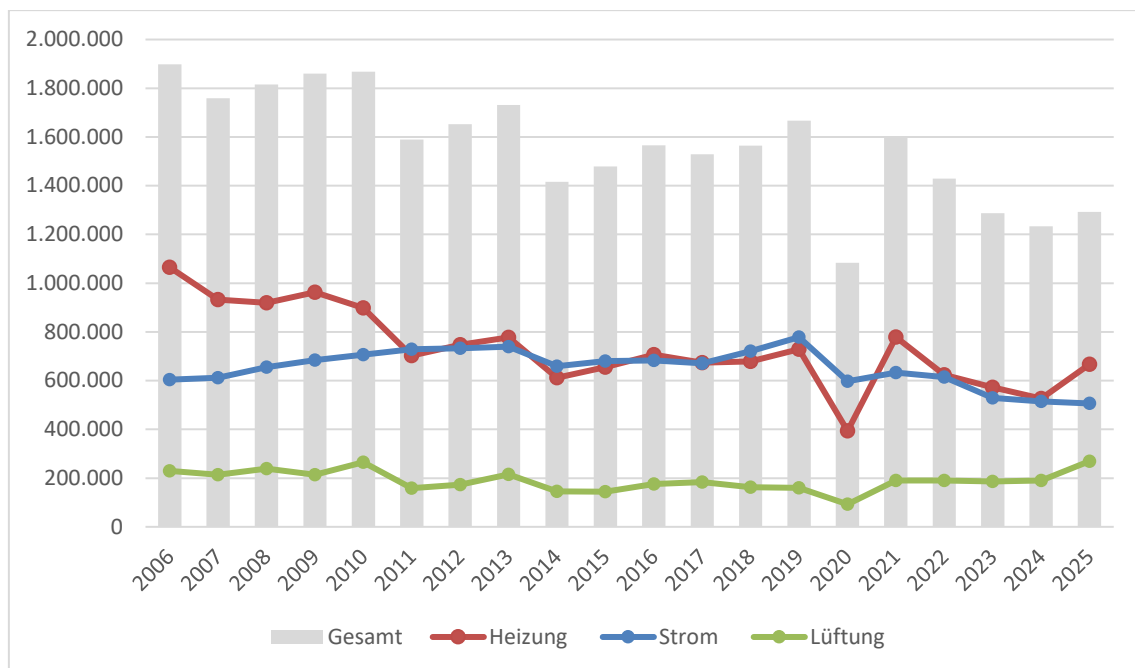
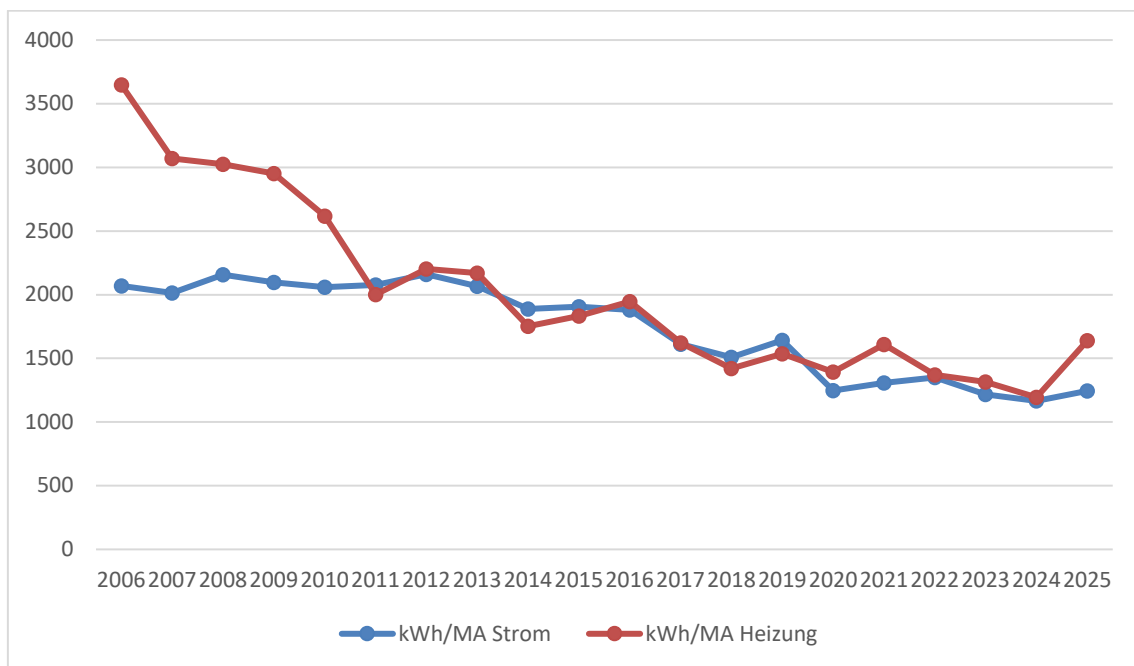


Abbildung 4: Pro-Kopf-Verbrauch Strom und Heizung 2006–2025 in kWh/MA

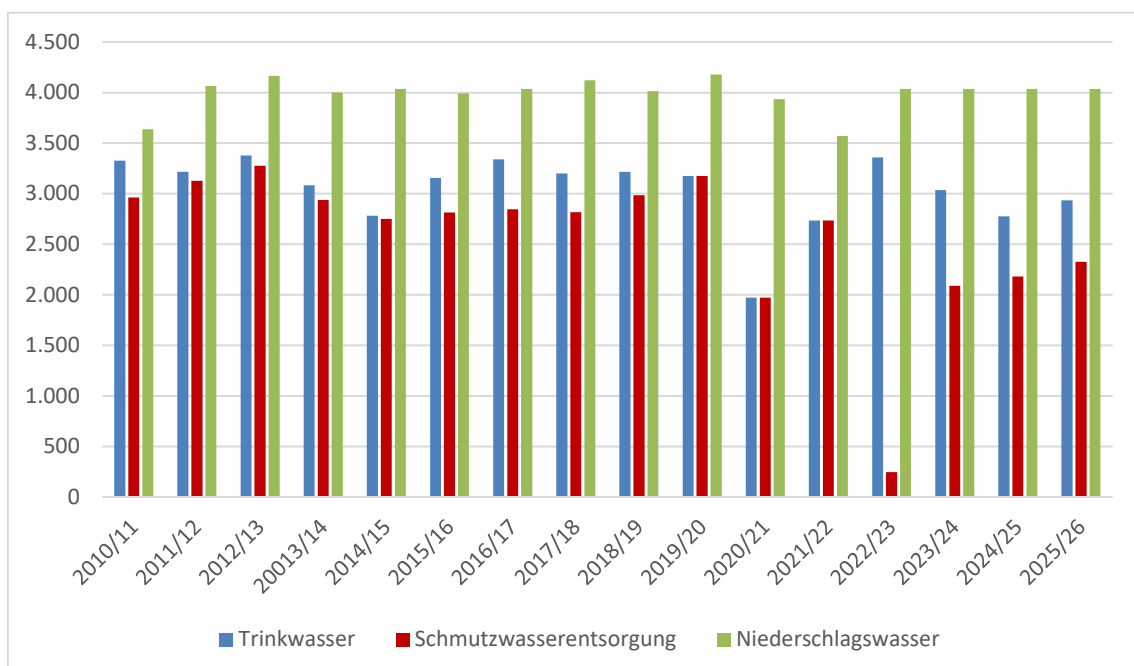


Seit 2012 bezieht das WZB Ökostrom aus 100 % erneuerbarer Energie. Dabei partizipiert das WZB an den EU-weiten Ausschreibungen für die Lieferung von Ökostrom, die durch das LKCB (Leibniz Kompetenz Center Beschaffung) für die Leibniz-Einrichtungen administriert werden.

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 5: Wasserverbrauch 2010–2025 in m³



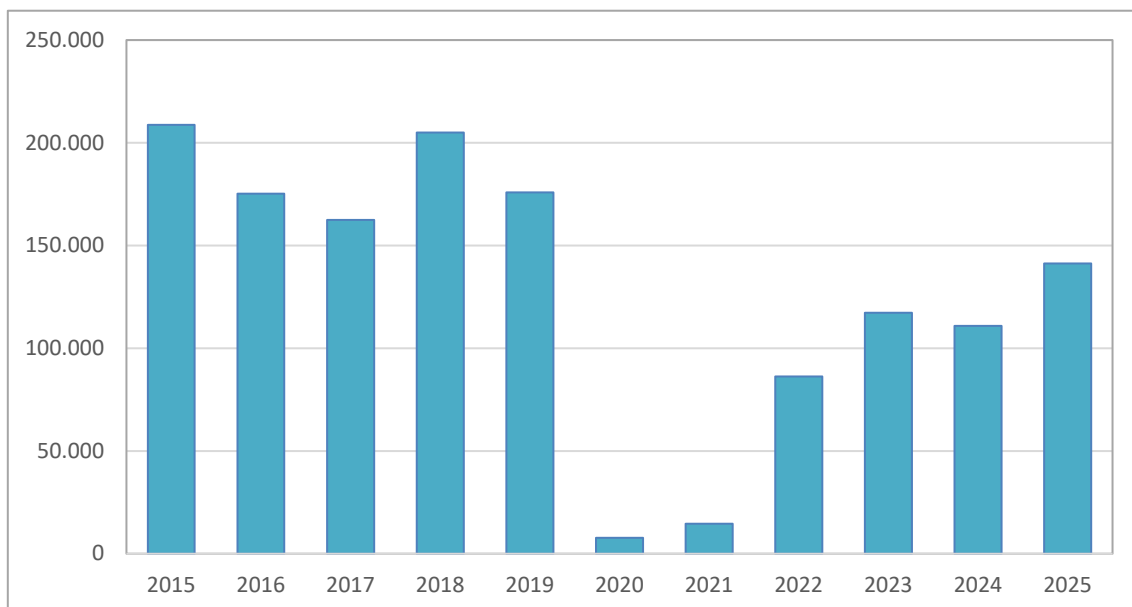
5.4 Beschaffung

Das WZB beteiligt sich an der gemeinsamen Ausschreibung von Büromaterialien und Kopierpapier, die durch das LKCB unter Berücksichtigung von Umweltschutzaspekten administriert wird. 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 Leibniz-weiten Rahmenvertrag gemieteten Multifunktionsgeräte des WZB sind emissionsarm und erfüllen die in der Ausschreibung definierten Nachhaltigkeitskriterien.

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. In dem ersten Jahr nach der Pandemie erfolgte ein Wiederanstieg der Reisetätigkeiten. Die Emissionen im Zusammenhang mit Flugreisen wurden jedoch um rund ein Drittel im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie reduziert.

Abbildung 6: CO₂-Verbrauch in KG 2015–2025



Seit dem 1. Mai 2021 bietet das WZB seinen Beschäftigten ein Firmenticket für den Verkehrsverbund Berlin Brandenburg an, das vom WZB monatlich mit 15,75 Euro bezuschusst wird. Dieses Angebot wird von 105 Beschäftigten (Stand Dezember 2025) genutzt.

Auf dem PKW-Parkplatz gibt es seit 2020 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 CO₂-Rechner zur Verfügung gestellt.

Es gilt weiterhin, dass Kompensationszahlungen als Nebenkosten, die Beschäftigte bei privaten Flugbuchungen von Dienstreisen leisten, nicht erstattet werden, da es sich um freiwillig geleistete Zahlungen handelt. Bei der Buchung über das Reisebüro des Bundes, die am WZB der Normalfall ist, ist eine Kompensationszahlung nicht vorgesehen. Eine Sensibilisierung der Reisenden erfolgt dadurch, dass auf den Buchungsbestätigungen für die Flüge auf den CO₂-Verbrauch ihrer Flugreise hingewiesen wird. Innerdeutsche Flüge sollen am WZB vermieden werden und sind die Ausnahme. Häufiger reisen Beschäftigte mittlerweile auf längeren Strecken mit dem Zug. Dies wird unter Hinweis auf die Umweltverträglichkeit am WZB unterstützt und genehmigt, obwohl die Reise oft teurer ist als ein Flug.

Das Digitalisierungsprojekt "Elektronischer Workflow zur Beantragung und Abrechnung von Dienstreisen" wurde 2024 abgeschlossen. 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, Papier und Pappe, Gelber Tonne sowie von Bioabfällen.

Tabelle 1: Entsorgung in cbm

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Hausmüll*	290	290	290	290	290	290	290	290
Papier und Pappe	174	258	226	246	196	212	170	182
Gelbe Tonne*	57	57	57	57	57	57	57	57
Bioabfälle	6,6	4,4	10,1	13,1	6,6	13,2	13,3	11,72

* Bei diesen Angaben handelt es sich um Circaangaben

Die Entsorgung von Papier und Hausmüll erfolgt getrennt. 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.