WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

Anke Geßner
Gleichstellungsbeauftragte
in Zusammenarbeit mit
Dr. Anja Oppermann,
Referentin für Forschungs- und
Karriereförderung

Stand: 2019-02-26

Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Arbeitgeber, die chancengerechte und familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen wollen, müssen gute Arbeitsbedingungen für alle bieten. Das WZB hat früh erkannt, wie wichtig es ist, dass **chancengerechte und familienfreundliche Arbeitsbedingungen** allen Beschäftigten zu Gute kommen – und damit ein Wettbewerbsvorteil bei der Personalgewinnung sind.
Fragen der Gleichstellung gehören ebenso zu einer guten Personalpolitik wie familienfreundliche Standards. Sie spiegeln sich in den **strategischen Zielen,** wie sie im **Programmbudget des WZB** formuliert werden**, und deren struktureller Umsetzung** wider, zum Beispiel in den Bereichen Karriereförderung im wissenschaftlichen Bereich, der Entwicklung eines einheitlichen Personalentwicklungskonzepts, bei der Gleichstellung, familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und der Vereinbarung flexibler Zielquoten zur Gleichstellung von Männern und Frauen nach dem Kaskadenmodell.[1]

Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in allen Prozessen und Verfahren

Das WZB verfolgt bei der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einen ganzheitlichen Ansatz. Beides wird immer mitgedacht und nicht als „Sonderthemen“ betrachtet, wenn es um Prozesse und Verfahren geht, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen. Das WZB hat in der Praxis gute Erfahrungen damit gemacht, Gleichstellung und Vereinbarkeit auch in allen Dokumenten, in denen Prozesse und Verfahren niedergelegt sind, zu verankern, sowie an den entsprechenden Stellen Querverweise anzubringen.

---

[1] Definition des Kaskadenmodells der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) „Danach ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe.“
http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/index.html

1. Betriebsvereinbarung zur „Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich und im Infrastrukturbereich des WZB“

Grundlage zur Umsetzung der strategischen Ziele ist die **Betriebsvereinbarung zur „Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich und im Infrastrukturbereich des WZB“**. Sie enthält unter anderem das Verbot, mittelbar oder unmittelbar zu diskriminieren, sowie die Verpflichtung, die Gleichstellung auf allen Ebenen zu verwirklichen und dabei noch bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen.
Die Formulierungen gestatten aber auch, eventuelle strukturelle Benachteiligungen von Männern sowie deren Unterrepräsentanz in Beschäftigtengruppen zu thematisieren und Maßnahmen zu ergreifen.
Es werden Instrumente entwickelt, die der Umsetzung der Gleichstellungsverpflichtung dienen. Dazu zählen z.B.

- die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur vorausschauenden und gezielten Personalentwicklung
- die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Sinne des Abbaus unterschiedlicher oder benachteiligender Situationen im Arbeitsalltag und bei der Arbeitsorganisation,
- die diskriminierungsfreie Bewertung von Tätigkeiten im Rahmen der rechtlichen bzw. tatsächlichen Möglichkeiten
- sowie die Erhöhung des Frauenanteils in den Beschäftigtengruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die **Rolle der Gleichstellungsbeauftragten** ist entsprechend ausgestaltet. Sie wird an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt und übt ihre Funktion hauptamtlich aus. Die Gleichstellungsbeauftragte – die Stelle wurden 2001 eingerichtet - nimmt an Berufungs- und Einstellungsverfahren, Gremiensitzungen und an thematischen Arbeitsgruppen teil. Darüber hinaus kann sie Schwerpunkte in ihrer Tätigkeit setzen und eigene Initiativen einbringen.

Im wissenschaftlichen Bereich betrug der Frauenanteil Ende 2018 insgesamt knapp 50 Prozent. Das WZB hat sowohl eine wissenschaftliche als auch eine kaufmännische Geschäftsführerin. Lediglich im Bereich der wissenschaftlichen Abteilungsleitungen ist die Zielquote nach dem Kaskadenmodell der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) von 40 Prozent noch nicht erreicht.

2. Code of Conduct „Familienfreundliches WZB“

Kernstück der **Familienfreundlichkeit** ist der **Code of Conduct „Familienfreundliches WZB“**, der im Rahmen des „audit berufundfamilie“ entwickelt wurde, mit dem das WZB seit 2010 ausgezeichnet ist. Er enthält neun Grunds-

ätze, denen sich die Geschäftsführung sowie die Direktorinnen und Direktoren uneingeschränkt verpflichtet fühlen.
1. Im WZB werden Männer und Frauen gleichermaßen gefördert.
2. Ein besonderes Anliegen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
3. Beschäftigte mit Kindern sind am WZB willkommen. Sie werden, wie auch Beschäftigte mit Pflegeaufgaben, durch geeignete Maßnahmen unterstützt.
4. Beschäftigte dürfen nicht aufgrund ihrer familiären Situation benachteiligt werden. Dies gilt für Einstellungs- und Berufungsverfahren wie für bestehende Beschäftigungsverhältnisse. Bei der Bewertung von Leistungen legt das WZB insbesondere Wert auf die Qualität der Arbeiten, eine Einschätzung des Potenzials für zukünftige Leistungen soll in die Bewertung einfließen.
5. In den Arbeitseinheiten des WZB wird mit gleichartigen Situationen, die durch familiäre Lebenslagen entstehen, gleichartig umgegangen.
6. Diskriminierende Äußerungen, wie z.B. über oder gegenüber Beschäftigten mit Familienaufgaben, werden nicht toleriert.
7. Interne Veranstaltungen (Vorträge, Seminare, Sitzungen etc.) finden zwischen 9:30 Uhr und 15 Uhr (Kernzeit) statt. Termine zu anderen Zeiten sollen mit allen Beteiligten abgesprochen werden.
8. Bei Abendveranstaltungen und Konferenzen wird Kinderbetreuung angeboten.
9. Transparenz und Planbarkeit sind Bestandteile der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies gilt insbesondere bei befristeten Verträgen nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG).
Transparenz und Planbarkeit sind auch Bestandteile der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten des wissenschaftsunterstützenden Bereichs. Ist ihr Vertrag nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TZBefrG) befristet, wird im Fall von Mutterschutz, Eltern- oder Pflegezeit die Verlängerung des Vertrages und/oder die Möglichkeit einer Entfristung auf Antrag des/der Beschäftigten geprüft.

3. Unterstützungsleistungen

Um die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** zu ermöglichen, unterstützt das WZB die Beschäftigtenbezogen auf die Kinderbetreuung und die Pflege für bedürftige Familienangehörige, beides im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten. Die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich gelten selbstverständlich für Frauen und Männer.
Ein wichtiger Bestandteil ist die Kooperation mit dem pme Familienservice. Der pme Familienservice ist ein bundesweit agierendes, professionelles Dienstleistungsunternehmen. Erbietet Beratung und aktive Hilfestellung bei der Suche nach und der Vermittlung von Kinder- und Seniorenbetreuung sowie haushaltsnahen Dienstleistungen, die der individuellen Arbeits- und Le-

benssituation der Beschäftigten angemessen ist, und Beratung bei der Lösung von Problemen.
In Notfällen bei der Kinderbetreuung können Beschäftigte eine Notbetreuung über den Familienservice anfordern, die sie selbst bezahlen müssen. Es besteht auch die Möglichkeit, zwei Notbetreuungseinrichtungen in der Nähe für kurzfristige Betreuung zu nutzen.
Wenn kurzfristig kein Platz in einer Kindertagesstätte in Wohnortnähe zu bekommen ist, können Beschäftigte vorübergehend den Belegplatz in einer nahen KiTa nutzen. Auch Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler, die ihre Familien mitbringen, können diesen Platz nutzen, wenn er frei ist.
Weiterhin bietet das WZB flexible Arbeitszeiten, 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. (Vgl. Geschäftsführung zu Beruf und Familie am WZB https://www.wzb.eu/de/service-und-verwaltung/beruf-und-familie/geschaeftsfuehrung-zu-beruf-und-familie-am-wzb)
(Vgl. auch https://www.wzb.eu/system/files/docs/sv/iuk/flyer_vereinbarkeit_buf_extern_2017-08-23_net.pdf)

Dass das WZB Kinderbetreuung bei Abendveranstaltungen und Konferenzen anbietet, wird in den Soziale Medien positiv vermerkt und mehrfach getwittert:

Schönes Willkommen-Geschenk: Wenn Beschäftigte Nachwuchs bekommen, gratuliert das WZB mit einem Grußwort der Präsidentin, einem **Baby-Body** und vielfältigen Informationen zu den Unterstützungsangeboten.

Eltern-Kind Büro

Das Eltern-Kind Büro wird sehr rege in Anspruch genommen. In den letzten drei Jahren wurde es zwischen 30 und 100 Mal pro Jahr von Beschäftigten, die ihr Kind zur Arbeit mitbringen und kein Einzelbüro haben, genutzt. Bei WZB-Abendveranstaltungen oder –Konferenzen findet die Kinderbetreuung bei Bedarf ebenfalls im Eltern-Kind Büro statt.

WZBabys

Die Broschüre **WZBabys** befasst sich mit Geburten und Elternzeiten am WZB. Sie enthält sowohl eine kurze wissenschaftliche Einordnung des Themas als auch einen Überblick über die Unterstützungsmaßnahmen für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie interne und externe Stimmen dazu.

Darstellung der unterstützenden Maßnahmen im Intranet

Alle unterstützenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind sowohl anlassbezogen als auch wöchentlich wechselnd als „Frage der Woche“ im Intranet dargestellt.

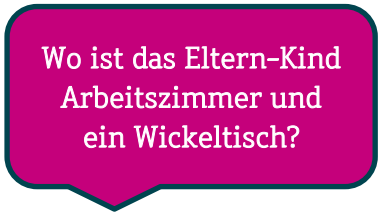
Als **Beispiel für die anlassbezogenen Informationen**werden hier die Lösungsmöglichkeiten zum ‚Klassiker‘ „Die Regelbetreuung fällt (plötzlich) aus“ dargestellt.

- Wenn Sie an der gleitenden Arbeitszeit teilnehmen, können Sie, nach vorheriger Absprache mit Ihrem / Ihrer unmittelbaren Vorgesetzten, an einzelnen Tagen **von zu Hause aus arbeiten**. (BV Arbeitszeit).
- Wenn Sie an der gleitenden Arbeitszeit teilnehmen, können Sie, in Absprache mit Ihrem / Ihrer Vorgesetzten, bis zu 16 Tagen im Abrechnungszeitraum **Zeitausgleich** in Anspruch nehmen. (BV Arbeitszeit).
- Sie können Ihr Kind ins WZB mitbringen und im **Eltern-Kind Büro** (Schlüssel an der Pforte) arbeiten.
- **Sie bringen Ihr Kind in eine „Back-up“-KiTa** des ‚pme Familienservice’ über den bestehenden Vertrag mit dem ‚pme Familienservice’.
  Ihr Kind kann in den KiTas auch **übernachten**, wenn Sie zu diesem Zeit-

punkt eine **Dienstreise** geplant haben und eine private Betreuung so schnell nicht zu finden ist.

- **Sie organisieren eine „Notmutter“** über den ‚pme Familienservice' **für zu Hause**. Die Kosten für die Betreuung trägt der/die Beschäftigte

Beispiel für die Frage der Woche
Auf der der ersten Seite des Intranets steht z.B. eine Woche lang die Frage nach dem Eltern-Kind Büro und dem Wickeltisch. Die Antwort erhält man nach dem Klicken auf die Frage. Jede Woche erscheint eine andere Frage.



Das Eltern/Kind-Arbeitszimmer befindet sich im Bauteil D, Raum 026. Der Schlüssel kann bei Bedarf an der Pforte abgeholt werden. In dem Raum befindet sich ein vollständig eingerichteter PC-Arbeitsplatz. Gedruckt werden kann über den Kopierer schräg gegenüber. Darüber hinaus gibt es Spielsachen, ein Sofa, das auch zum Stillen genutzt werden kann, ein Reisekinderbett, einen Fläschchenwärmer etc.
Ein klappbarer Wickeltisch befindet sich ....

4. Leitbild guter Führung im wissenschaftsunterstützenden Bereich

Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung und Ermöglichung von Gleichstellung und Vereinbarkeit.
Die Leitungspersonen des wissenschaftsunterstützenden Bereichshaben für ihren Verantwortungsbereich Leitsätze formuliert und sie im **„Leitbild guter Führung im wissenschaftsunterstützenden Bereich“** niedergelegt.
Neben Aussagen zu Strategie, Zielen und Ergebnissen, Rollenverständnis, Werteorientierung, Kommunikation, Weiterentwicklung von Kompetenzen, Zusammenarbeit, Delegation und Feedback, Motivation und Teamentwicklung sowie Konfliktverhalten findet sich unter **Punkt 9 „Vielfalt und Vereinbarkeit“** das Bekenntnis zu Vielfalt und Vereinbarkeit: „Wir respektieren Unterschiede in Werten, Einstellungen und Lebensumständen. Wir fördern innerhalb unseres Teams ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens und eine Zusammenarbeit, die eine Vereinbarkeit zwischen institutionellen und privaten Interessen ermöglicht.“

5. Wegweiser Personalgewinnung und Einarbeitung

Der **Prozess der Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** und deren Einführung und Einarbeitung ist ausführlich im **Wegweiser Personalgewinnung und Einarbeitung** beschrieben. Ziel des Wegweisers ist es, bei Einstellungsverfahren zu unterstützen, die Qualität und Professionalität während des gesamten Prozesses zu gewährleisten und eine freundliche Atmosphäre im Auswahlprozess schaffen. In dem Wegweiser finden sich zahlreiche Beispiele für Querverweise zu den zentralen WZB-Dokumenten im Bereich Chancengleichheit und Vereinbarkeit.
Zentral für einen gelingenden Prozess zur Personalgewinnung sind dabei

- **die Planung des Prozesses in Abstimmung mit allen Beteiligten:** Bestandteil ist eine ausführliche Übersicht über die Zuständigkeiten aller beteiligten Personen inklusive der Gleichstellungsbeauftragten und des Betriebsrats während des gesamten Prozesses. Wenn die Details für die Stelle festgelegt werden, sollen u.a. im wissenschaftlichen Bereich die Vertragslaufzeiten entsprechend der Leitlinien zur Karriereförderung von Promovierenden und PostDocs und des Codes of Conduct Familienfreundlichkeit gestaltet werden. Die Befristungsregelungen für grund- und drittmittelfinanziertes wissenschaftliches Personal sind ausführlich beschrieben. Dauerstellen im wissenschaftsunterstützenden Bereich sollen unbefristet ausgeschrieben und die Probezeit für die Beurteilung genutzt werden.
- **die Erstellung eines Anforderungsprofils für die zu besetzende Position:** Bei der Erstellung von Anforderungsprofilen muss auch darauf geachtet werden, Diskriminierung zu vermeiden. Das WZB verfolgt beharrlich das Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu vermeiden. Somit bekennt sich das WZB nicht nur ausdrücklich zu seiner sozialen Verantwortung, sondern erfüllt auch die rechtlichen Verpflichtungen aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Weiterhin ist es ein Anliegen des WZB gemäß Betriebsvereinbarung zu Gleichstellung, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern.
- **die Formulierung und Verbreitung der Stellenausschreibung:** Basis für den Ausschreibungstext sind das Anforderungsprofil und zu Beginn festgelegte Eckdaten. Grundsätzlich muss darauf geachtet werden, geschlechtsneutrale Formulierungen im Ausschreibungstext zu verwenden.
- **die Planung und Gestaltung des Auswahlverfahrens:** Neben der Leitungsperson (Vorsitz) gehören Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung mit beratender Funktion zur Auswahlkommission. Sie können auf die Auswahl und Entscheidung Einfluss nehmen, indem sie ihr Recht wahrnehmen, alle Unterlagen zu

sichten und eventuell Vorschläge zu einzuladenden Personen zu unterbreiten. Die Unterlagen können nur aufgrund der in der Ausschreibung genannten Voraussetzungen/Kriterien bewertet werden.

- **Beispiele für systematische Beurteilungsfehler:** Bei der Beurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern oder von bereits vorhandenen Beschäftigten, aber auch bei der Beurteilung von Bewerbungsunterlagen unterlaufen den Beurteilenden oftmals systematisch Fehler, die auf verfälschter Wahrnehmung (I), Maßstabsproblemen (II) oder (genderspezifisch) unterschiedlicher Präsentation der Kompetenzen der Bewerberinnen (III) beruhen können. Die genannten systematischen Fehler werden im Anhang näher beschrieben. Es wird empfohlen, sich vor einer Beurteilung mögliche Beurteilungsfehler und geschlechtsspezifische Performanzen zu vergegenwärtigen und diese dadurch zu vermeiden.
- **die Art und Weise der Entscheidungsfindung:** Um eine bessere Vergleichbarkeit der Bewerberinnen und Bewerber zu ermöglichen wird ein strukturiertes Interview geführt, zu dem vor den Gesprächen ein Interviewleitfaden anhand des Anforderungsprofils erstellt wird.
  Es gibt unzulässige Fragen im Vorstellungsgespräch, die sich aus dem im Grundgesetz festgeschriebenen Schutz des Persönlichkeitsrechts ab (Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG) ableiten. Darüber hinaus sind das Diskriminierungsverbot nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und bei der Bewerbung von Schwerbehinderten nach dem Sozialgesetzbuch IX (§ 81 Abs. 2 SGB IX) zu beachten.
  Zum Abschluss des Vorstellungsgespräches kann auf die Vorzüge des WZB hingewiesen werden, wie z. B. die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
  Meist werden die Auswahlentscheidungen einvernehmlich getroffen. Wenn der Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung oder die Gleichstellungsbeauftragte nicht mit der Entscheidung einverstanden sind, gelten die entsprechenden Konfliktregelungen.

Die letzten Kapitel des Wegweisers beschreiben die Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern sowie die Integration der neuen Kolleginnen und Kollegen in den WZB-Alltag.

6. Leitlinien zur Karriereförderung von Promovierenden und Postdocs

Die Leitlinien zur Karriereförderung von Promovierenden und Postdocs enthalten, neben einem expliziten Verweis auf die Anwendung der „Betriebsvereinbarung Gleichstellung“ und den „Code of Conduct Familienfreundliches WZB“, Verfahrenshinweise und konkrete Maßnahmen.

Im Sinne guter Arbeitsbedingungen sollen nichtsozialversicherungs-pflichtige Vertragsverhältnisse und Stipendien nur in Ausnahmefällen vergeben werden. Für eine bestmögliche Planbarkeit des beruflichen Werdegangs sollen grundfinanzierte Verträge für mindestens drei Jahre abgeschlossen werden. Die Möglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sollen ausgeschöpft werden, d.h. Verträge sollen, je nach individuellen Voraussetzungen, für einen Zeitraum von bis zu 6 Jahren und für jedes Kind für weitere zwei Jahre abgeschlossen werden. Bei drittmittelfinanzierten Stellen sollen die Verträge über die gesamte Laufzeit des Projekts abgeschlossen werden. Des Weiteren sollen bei den Drittmittelanträgen Mittel für eine kostenneutrale Verlängerung um Zeiten des Mutterschutzes, der Eltern- oder Pflegezeit mitbeantragt werden, wenn es die jeweilige Art des Projekts erlaubt. Außerdem gibt es ein strukturiertes internes Verfahren zur Prüfung, unter welchen Umständen in Drittmittelprojekten im Einzelfall vertraglich Zeiten des Mutterschutzes sowie der Eltern- und Pflegezeit berücksichtigt werden.

Entfristungen werden als geeignetes Instrument zur Planbarkeit von Beruf und Familie angesehen. Sie erfolgen am WZB in begrenztem Rahmen entsprechend der Richtlinien und Verfahren zur Entfristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am WZB.
Bei Forschungsaufenthalten im Ausland gewährt das WZB auf Nachweis einen Zuschuss zu den Betreuungskosten (für Kinder bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres) bis zur maximalen Höhe der für die Dauer des Aufenthalts gemäß Bundesreisekostengesetz zahlbaren Auslandstagegelder.

7. Betriebsvereinbarung zur Kompetenzentwicklung und Weiterbildung

Die **„Betriebsvereinbarung zur Kompetenzentwicklung und Weiterbildung“** ist Teil der Personalentwicklung des WZB und dient der Kompetenzentwicklung aller Beschäftigten des WZB. Sie leistet damit auch einen Beitrag zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern, wie es in der Präambel ausdrücklich festgehalten wird.
Mit Verweis auf die Betriebsvereinbarung umfasst die Finanzierung einer Teilnahme an einer Weiterbildung gegebenenfalls auch eine eventuell notwendige Kinderbetreuung im Rahmen der Empfehlungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in ihrer jeweils aktuellen Fassung. Dies betrifft sowohl wissenschaftliche Weiterbildungen, wie z.B. Konferenzteilnahme, als auch Weiterbildungsmaßnahmen im wissenschaftsunterstützenden Bereich.

8. Entfristungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Auch die in den Karriereleitlinien erwähnten „Richtlinien und Verfahren zur Entfristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am WZB“ enthalten eine Gleichstellungskomponente bei Neuentfristungen. Um nicht zu benachteiligen, müssen von fünf Neuentfristungen zwei an Wissenschaftler und zwei an Wissenschaftlerinnen gehen. Die fünfte Neuentfristung kann an eine Wissenschaftlerin oder an einen Wissenschaftler gehen. So wird ein Anteil von jeweils 40 Prozent sichergestellt. Am Verfahren der Entfristung sind die Gleichstellungsbeauftragte und der Betriebsrat und ggfs. die Schwerbehindertenvertretung beratend beteiligt.

9. Betriebsvereinbarung Arbeitszeit

Die **„Betriebsvereinbarung Arbeitszeit“** gilt mit wenigen Ausnahmen für alle Beschäftigten. Sie enthält verschiedene Regelungen zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort, um die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Aufgaben zu erleichtern.
Innerhalb des Abrechnungszeitraums darf man bei Vollzeitbeschäftigung max. 40 Std. Arbeitszeitguthaben bzw. -schulden haben, bei Teilzeit entsprechend weniger. In dringenden Familienangelegenheiten, wie z.B. dem Arztbesuch eines Kindes oder der pflegebedürftigen Person, können Arbeitszeitguthaben nach Absprache mit den direkten Vorgesetzten jedoch auch innerhalb der Kernzeit genutzt werden. Zeitausgleich kann an bis zu 16 Tagen im Jahr in Absprache mit den direkten Vorgesetzten in Anspruch genommen werden. Nach Absprache mit direkten Vorgesetzten kann an einzelnen Tagen von zu Hause aus gearbeitet werden (Entbindung von der Anwesenheitspflicht).Die Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten kommt nicht nur Beschäftigten mit Familienaufgaben zu Gute. Die flexible Regelung kann auch in anderen Situationen helfen, z.B. wenn Handwerker kommen und man deshalb zu Hause sein muss.
Beschäftigte können zur Zeiten ansparen, um längerfristiger Beurlaubungen von bis zu sechs Monaten zu ermöglichen. Das setzt die Zustimmung der Arbeitseinheit und eine vertragliche Regelung über die Ansparzeit voraus.

10. Handreichung Jahresgespräche

Die Anforderungen an eine gelungene Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterscheiden sich für die einzelnen Beschäftigten. Und sie können sich über die Zeit verändern. Die **Handreichung Jahresgespräche** enthält einen Gesprächsleitfaden, der explizit auch die sog. Work-Life-Balance adressiert und mit entsprechenden Fragen hinterlegt ist. Die Handreichung bietet damit die Möglichkeit, sich im Vorfeld überdiese Fragen klar zu werden und sich ent-

sprechend vorzubereiten. Durch die Aufnahme in den Leitfaden wird den Themen in den Jahresgesprächen mit dem Vorgesetzten der gebührende Raumgegeben. Der Leitfaden ist ein weiteres Beispiel für den ganzheitlichen Ansatz des WZB bei den Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit.

Ganzheitlicher Ansatz und positive Präsenz

Chancengerechte und familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind im Selbstverständnis des WZB gute Arbeitsbedingungen, die allen zugutekommen. Das WZB verfolgt mit seiner Politik der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit einen ganzheitlichen Ansatz: Gleichstellung und Vereinbarkeit sind keine Sonderthemen, sondern sind in die entsprechenden Abläufe, Routinen und Verfahren integriert.

Dieses Papier stellt die zentralen Maßnahmen und Regelungen des WZB für chancengerechte Arbeitsbedingungen zusammen. Es beruht im Wesentlichen auf folgenden Dokumenten, in denen Bezüge zu Gleichstellung und/oder Vereinbarkeit enthalten sind. Ggf. werden die Maßnahmen mit Beispielen dargestellt und erläutert:

- Betriebsvereinbarung (BV) Gleichstellung
- BV Arbeitszeit inkl. der Möglichkeit einer längerfristigen Beurlaubung
- BV zur Kompetenzentwicklung und Weiterbildung
- Code ofConduct Familienfreundliches WZB
- Leitlinien zur Karriereförderung von Promovierenden und Postdocs
- Leitbild guter Führung im wissenschaftsunterstützenden Bereich
- Wegweiser Personalgewinnung
- Entfristungsleitlinien
- Handreichung für Jahresgespräche

Auch in der Forschung des WZB ist „Geschlecht“ als eine mögliche Analysekategorie in der Konzeption, Durchführung und Ergebnisdarstellung von Forschungsprojekten integriert. In der Datenbank der Forschungsdokumentation der WZB-Bibliothek finden sich vielfältige Veröffentlichungen derartiger Forschungsergebnisse als Beispiele wieder.

Die beschriebenen Maßnahmen schaffen den Rahmen, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit zu leben und spiegeln die Bedeutung des Themas innerhalb des WZB wider. Die anlassbezogene Darstellung der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie deren Präsenz durch die Frage der Woche, den WZB-Babybody, die Nutzung des Eltern-Kind Büros oder die Broschüre „WZBabys“, die kürzlich erstellt und intern verteilt wurde, unterstreichen die positive Präsenz des Themas.