



## Public Corporate Governance Bericht des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) gGmbH

Berichtszeitraum 2021

### Einleitung

Die Bundesregierung hat am 1. Juli 2009 den Public Corporate Governance Kodex des Bundes (PCGK) beschlossen. 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 vorliegende Bericht 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 und als Teil des Corporate Governance Berichts zu veröffentlichen.

### I. Transparenz

Kuratorium und Geschäftsführung erklären, dass den Regelungen und Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex des Bundes mit Ausnahme der unter Ziff. II dargestellten Abweichungen am WZB entsprochen wurde und entsprochen wird.

### II. Abweichungen

#### Geschäftsführung

Ziffer 5.2.4 des PCGK empfiehlt im Hinblick auf die Bestellung der Mitglieder der Geschäftsführung die Bestelldauer auf einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren zu begrenzen und bei Erstbestellungen auf drei Jahre zu beschränken.

*Die Bestellung der Geschäftsführung erfolgt am WZB gemäß Gesellschaftsvertrag auf höchstens sechs Jahre; die Wiederbestellung ist zulässig. Die vom WZB zu erbringende Grundlagenforschung erfordert lange Bearbeitungszyklen in der Forschung und eine entsprechend langfristige strategische Ausrichtung der Gesellschaft. Aus diesem Grund wird die Bestelldauer von sechs Jahren für notwendig und angemessen gehalten.*

*Angesichts der Komplexität und der Dauer des Auswahl- und Berufungsprozesses, insbesondere der wissenschaftlichen Geschäftsführung, aber auch aus Gründen der Gleichbehandlung der in der Regel nicht verbeamteten administrativen Geschäftsführung, wird eine Begrenzung der Erstbestellung auf drei Jahre als nicht angemessen betrachtet. Die satzungsgemäße Regelung soll insoweit beibehalten werden.*

Ziffer 5.2.5 empfiehlt, eine Altersgrenze für Mitglieder der Geschäftsführung in der Geschäftsordnung festzulegen.

*Für die Mitglieder der Geschäftsführung werden die Regelungen des jeweils geltenden Beamtenrechts zu Grunde gelegt. Dieses sieht für Beamte des Landes Berlin eine Altersgrenze von 65 Jahren sowie die*

*Möglichkeit einer Verschiebung des Pensionseintritts bis zum 68. Lebensjahr vor, sofern die Dienstherrin zustimmt. Für Mitglieder der Geschäftsführung, deren Anstellungsverträge an das Bundesbeamtenrecht angelehnt sind, gilt die Altersgrenze von 67 Jahren. Diese Begrenzungen werden derzeit als ausreichend angesehen.*

#### Überwachungsorgan

Das Überwachungsorgan soll sich gemäß Ziffer 6.1.2 des PCGK eine Geschäftsordnung geben.

*Laut Gesellschaftsvertrag kann sich das Kuratorium eine Geschäftsordnung geben. Der Gesellschaftsvertrag trifft bereits Regelungen zur Häufigkeit der Sitzungen, Wahl- und Abstimmungsverfahren, Voraussetzungen der Beschlussfassung, Befugnisse der Vorsitzenden, Bildung von Ausschüssen sowie zu Form- und Dokumentationserfordernissen. Die Verabschiedung einer gesonderten Geschäftsordnung für das Kuratorium wird derzeit als nicht erforderlich angesehen.*

Das Überwachungsorgan soll (Ziffer 6.1.6) in Abhängigkeit von der Anzahl seiner Mitglieder und von den spezifischen wirtschaftlichen Gegebenheiten des Unternehmens einen Prüfungsausschuss einrichten. Dieser soll sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionsystems sowie der Abschlussprüfung, hier insbesondere der Auswahl und der erforderlichen Unabhängigkeit der Abschlussprüferin bzw. des Abschlussprüfers, der Erteilung des Prüfungsauftrages an die Abschlussprüferin bzw. den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten, den Zusatzleistungen und der Honorarvereinbarung, befassen. Die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende des Überwachungsorgans soll nicht zugleich den Vorsitz in dem Prüfungsausschuss innehaben.

*Das Kuratorium des WZB hat einen Finanzausschuss gebildet. Die Einsetzung eines Ausschusses des Kuratoriums ist in § 10 Absatz 1 Satz 1 des Gesellschaftsvertrages geregelt. Gemäß Beschluss des Kuratoriums vom 24. Mai 2000 müssen dem Ausschuss die Zuwendungsgeber in ihrer Rolle als Vorsitzender bzw. stellvertretender Vorsitzender des Kuratoriums angehören, wobei sich diese gemäß § 12 Absatz 2 regelmäßig vertreten lassen und diese Rolle nicht selbst wahrnehmen. Ferner gehören dem Ausschuss zwei weitere Mitglieder des Kuratoriums an, um auch dem außeradministrativen Kontext der zu behandelnden Angelegenheiten Geltung zu verschaffen.*

#### Zusammensetzung des Überwachungsorgans

Ferner soll eine angemessene und den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Altersgrenze für die Mitglieder des Überwachungsorgans festgelegt werden, die im Rahmen der Wahlvorschläge für das Überwachungsorgan berücksichtigt werden soll (Ziffer 6.2.2 PCGK).

*Das Kuratorium besteht aus dreizehn stimmberechtigten Mitgliedern. Die/der Vorsitzende wird vom Gesellschafter Bundesrepublik Deutschland benannt, die/der stellvertretende Vorsitzende vom Gesellschafter Land Berlin. Die Präsidentinnen und Präsidenten der Berliner Universitäten sind geborene Mitglieder. Zwei weitere Mitglieder werden im Einvernehmen mit dem Deutschen Bundestag von der Gesellschafterversammlung berufen. Berufungen auf die vorgenannten Sitze erfolgen unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Altersgrenzen der entsendenden Einrichtungen. Die Resonanz seiner Arbeit in der Wissenschaft und der Gesellschaft ist für das WZB von maßgeblicher Bedeutung; dies spiegelt sich in der weiteren Zusammensetzung des Kuratoriums wider. Sechs Sitze werden mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus Hochschulen, hochschulfreien wissenschaftlichen Einrichtungen oder Wissenschaftsorganisationen besetzt. Ein Kuratoriumssitz kann statt mit einer Wissenschaftlerin oder einem Wissenschaftler auch mit einer Persönlichkeit des öffentlichen Lebens besetzt werden, die erwarten lässt, die Verbindung des WZB in die und mit der Gesellschaft zu stärken.*

*Entscheidend für die Besetzung ist die jeweilige Expertise in den unterschiedlichen Bereichen; eine strikte Altersgrenze liefe dem entgegen. Eine Altersgrenze für die Mitglieder des Kuratoriums besteht daher derzeit nicht und wird als nicht erforderlich betrachtet.*

Gem. Ziffer 6.2.3 PCGK haben die Mitglieder eines Überwachungsorgans ihr Mandat persönlich auszuüben. Abwesende Mitglieder können durch Stimmboten an der Beschlussfassung teilnehmen.

*Der Gesellschaftsvertrag des WZB enthält in §12 Nr. 2 und Nr.3 hiervon abweichende Regelungen. Die von der Bundesrepublik Deutschland und vom Land Berlin in das Kuratorium entsandten Mitglieder können sich im Falle ihrer Verhinderung durch Angehörige ihrer Verwaltung vertreten lassen. Die Präsidenten der Berliner Universitäten können sich durch einen Vizepräsidenten vertreten lassen. Andere Mitglieder des Kuratoriums können sich im Falle der Verhinderung durch ein mit schriftlicher Vollmacht versehenes Kuratoriumsmitglied vertreten lassen.*

### **III. Nachhaltige Unternehmensführung**

Das WZB orientiert sich an dem „Leitbild Nachhaltigkeit“ der Leibniz-Gemeinschaft sowie an der Handreichung „Nachhaltigkeitsmanagement in außeruniversitären Forschungsorganisationen“ (LeNa). Ein Nachhaltigkeitsbericht wird alle zwei Jahre erstellt. Er bildet die Grundlage für die organisatorische Einbettung von Nachhaltigkeit und die Identifizierung möglicher weiterer Handlungsfelder.

Für das WZB ist eine gute Personalpolitik für alle Beschäftigten unabdingbar. Das Angebot rund um die Themen Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung, Gesundheit, Beruf und Familie sowie Konfliktmanagement hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erweitert. Angeboten werden vielfältige, auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnittene Maßnahmen und Instrumente. Dabei besteht kein Unterschied zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen. Chancengerechte und familienfreundliche Arbeitsbedingungen gehören zu unseren Leitprinzipien. Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben finden sich als ganzheitlicher Ansatz in allen Prozessen und Verfahren.

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. Der Webauftritt wurde umgestellt, so dass dieser für barrierearmen Zugang gut geeignet ist. Zudem

bietet das WZB seit längerem schon barrierefreie Veranstaltungsräume an. Bei der baulichen Erweiterung des WZB wurden umfassend Aspekte der Barrierefreiheit berücksichtigt.

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, die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten, 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. Es bestehen Beratungs- und Unterstützungsangebote u.a. durch die Ombudspersonen, die Gleichstellungsbeauftragte und externe Konfliktmediatoren sowie Angebote durch den PME Familienservice.

Der Einsatz von Technologien, Verfahren und Materialien sowie die betrieblichen Arbeitsabläufe und -prozesse sollen möglichst unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit gesehen werden. So weit möglich soll bei dem Einkauf von Produkten und Dienstleistungen der Umweltschutz berücksichtigt werden, soweit es vergabe- und haushaltsrechtlich vertretbar ist.

#### IV. Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen

Das WZB betreibt eine aktive Gleichstellungspolitik, um den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal und insbesondere in den Leitungspositionen zu erhöhen. Gemäß den Vorgaben der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) hat das WZB Zielquoten für den Anteil von Frauen beim wissenschaftlichen Personal nach Entgeltgruppen als auch nach Führungsebenen festgelegt. Die Bestimmung der Zielquoten orientiert sich dabei am Kaskadenmodell der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG. Danach wird der Frauenanteil einer bestimmten Personalstufe zum Ausgangspunkt für die Festlegung der Zielquote für die nächsthöhere Stufe genommen.

| Stufe | Entgeltgruppen | Ist (2019) | Ist (2020) | Ist (2021) | Zielquote (2025) |
|-------|----------------|------------|------------|------------|------------------|
| 1:    | E12/E13        | 51,4 %     | 59,1 %     | 49,0 %     | 50 %             |
| 2:    | E14            | 50,0 %     | 53,2 %     | 50,0 %     | 50 %             |
| 3:    | E15/E15Ü/W1    | 37,5 %     | 33,3 %     | 20,0 %     | .-.*             |
| 4:    | W2             | 50,0 %     | 50,0 %     | 40,0 %     | 50 %             |
| 5:    | W3             | 30,0 %     | 27,3 %     | 33,3 %     | 40 %             |

| Führungsebene        | Ist (2019) | Ist (2020) | Ist (2021) | Zielquote (2025) |
|----------------------|------------|------------|------------|------------------|
| 1: Institutsleitung  | 100 %      | 100 %      | 100 %      | 100 %            |
| 2: Abteilungsleitung | 25,0 %     | 22,2 %     | 30,0 %     | 35 %             |
| 3: Gruppenleitungen  | 41,7 %     | 41,7 %     | 36,4 %     | 50 %             |

\* Kein Ausweis einer Zielquote für die Entgeltgruppe Stufe 3, da es sich hierbei für das WZB um eine Kategorie handelt, die überwiegend Personen aus der Überleitung des BAT zum TVöD sowie Sonderfälle enthält.

Das Kuratorium umfasst am 31. Dezember 2021 13 Mitglieder. Davon waren 6 Frauen.

## V. Sonstiges

### Risikomanagement

Ziffer 5.1.3 des PCGK empfiehlt ein angemessenes Risikomanagement und Risikocontrolling im Unternehmen. 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 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. Dem Überwachungsorgan wird jährlich über bestehende Risiken und deren Bewertung sowie Gegenmaßnahmen berichtet.

## VI. Gesamtbezüge jedes Mitglieds der Geschäftsführung und des Kuratoriums

Nach Ziffern 7.2.1 und 7.2.2 PCGK soll im Corporate Governance Bericht die gewährte Vergütung jedes Mitglieds der Geschäftsführung und jedes Mitglieds des Überwachungsorgans im jeweiligen Berichtsjahr individualisiert, aufgegliedert nach den jeweiligen Vergütungskomponenten und in allgemein verständlicher Form dargestellt werden.

### Geschäftsführung:

|  | <b>Vergütung</b> | <b>Sonderprämien</b> | <b>Altersversorgung</b> | <b>Gesamtbezüge</b> |
|--|------------------|----------------------|-------------------------|---------------------|
| Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger<br>Ph.D, Präsidentin | 196.137,99 €     | 47.619,80 €          | 46.669,20 €             | 290.426,99 €        |
| Ursula Noack,<br>Administrative<br>Geschäftsführerin   | 113.499,72 €     | -                    | 14.985,15 €             | 128.484,87 €        |

### Kuratorium:

Die Mitglieder des Kuratoriums des WZB erhalten für ihre diesbezügliche Tätigkeit keine Vergütung, sondern lediglich eine Aufwandsentschädigung. Als Sitzungsentschädigung können je Sitzungstag bis zu 30 € gezahlt werden (vgl. Richtlinien für die Abfindung der Mitglieder von Beiräten, Ausschüssen, Kommissionen und ähnlichen Einrichtungen im Bereich des Bundes, BMF-Rundschreiben vom 28.9.2005). Reisekosten werden auf der Basis des Bundesreisekostengesetzes (BRKG) erstattet. Vergütungen oder gewährte Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere für Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wurden an Mitglieder des Kuratoriums nicht gezahlt.

Berlin, 31. März 2022

Für das Kuratorium

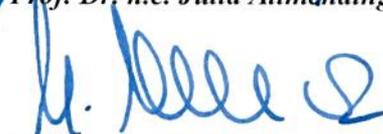


*Ulrich Schüller*

Für die Geschäftsführung des WZB



*Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger Ph.D.*



*Ursula Noack*