

Gleichstellungsplan

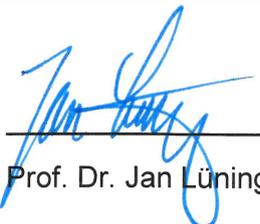
2021 – 2025

Zahlenmaterial und Inhalte jährlich aktualisiert, Stand 8.7.2021

Berlin, den 02. August 2021

Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie
Hahn-Meitner-Platz 1
14109 Berlin

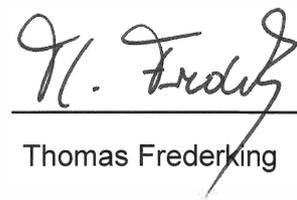
Die Geschäftsführung



Prof. Dr. Jan Lüning



Prof. Dr. Bernd Rech



Thomas Frederking

Inhalt

Präambel	3
Bestandsaufnahme	4
Frauenanteile bei den einzelnen Personalgruppen	
Vergütung und Entgelte	
Zeitverträge und Festanstellungen	
Teilzeit/Vollzeit	
Neueinstellungen und Entfristungen	
Wissenschaftliches Personal	
Frauen in den Führungsgremien und Führungspositionen	
Ziele	10
Maßnahmen zu Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf	12
Ressourcen und Organisation	
Einstellungen und Rekrutierung	
Berufungen	
Eingruppierungen	
Mentoring und Förderprogramme	
Umgang mit familienbedingten Ausfallzeiten	
Schulungen und Fortbildungen	
Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt	
Gendergerechte Sprache	
Vereinbarkeitsmaßnahmen in der Arbeitsorganisation	
Kinderbetreuung und Familienservice	
Zertifizierung im Audit „berufundfamilie“	

Präambel

Das Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie (HZB) sieht die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Verbesserung der Familienfreundlichkeit sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit als vorrangige Aufgabe der Leitung an.

Im HZB als naturwissenschaftlich-physikalisch ausgerichtetem Forschungszentrum sind Frauen in der Forschung und in der forschungsnahen Infrastruktur deutlich unterrepräsentiert. Das Zentrum hat deshalb eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie implementiert.

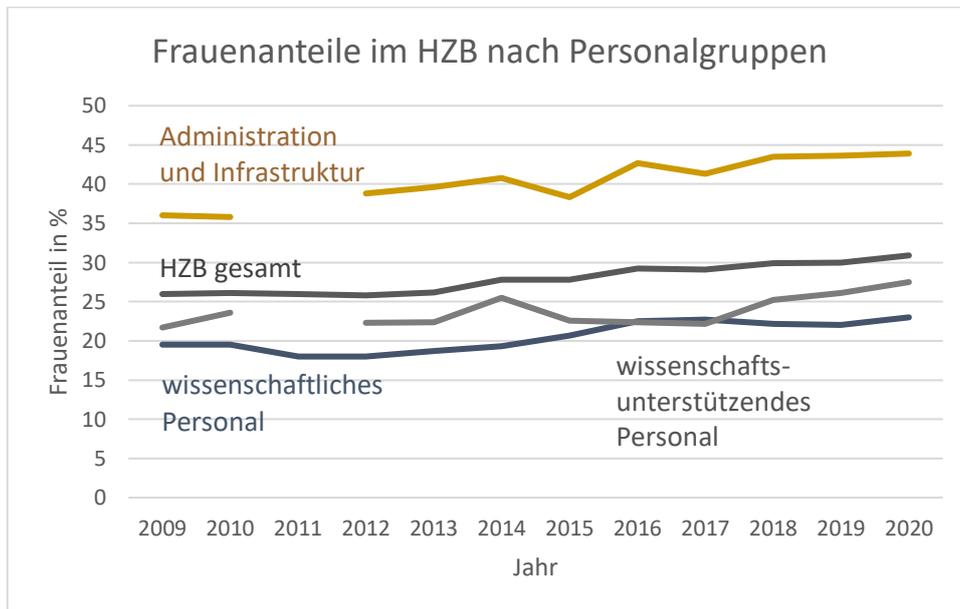
Im Folgenden werden Ausgangslage und Ziele zur Gleichstellung beschrieben sowie über die Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie berichtet.

Das HZB wird sowohl vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) als auch dem Land Berlin gefördert; es gilt daher die Ausführungsvereinbarung Chancengleichheit (AV-Glei) der gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK). Mit dem BMBF wurde eine Vereinbarung zur AV-Glei abgeschlossen, die dieser Plan ergänzt.

Bestandsaufnahme

Frauenanteile bei den einzelnen Personalgruppen

Die erste Grafik zeigt die Frauenanteile innerhalb der einzelnen Personalgruppen des HZB, des wissenschaftlichen Personals (mit 551 Personen die größte Gruppe im Zentrum), des wissenschaftsunterstützenden Personals (236 Personen) und der Administration und Infrastruktur (396 Personen), sowie den Gesamt-Frauenanteil für das HZB seit 2009.



Grafik 1: Frauenanteile bei den verschiedenen Personalgruppen im HZB seit 2009

Sowohl beim wissenschaftsunterstützenden als auch beim wissenschaftlichen Personal zeigt sich die naturwissenschaftlich-technische Ausrichtung des Zentrums mit Frauenanteilen von aktuell 23% beim wissenschaftlichen und 27,5% beim wissenschaftsunterstützenden Personal (Zahlen Stand 30.9.2020).

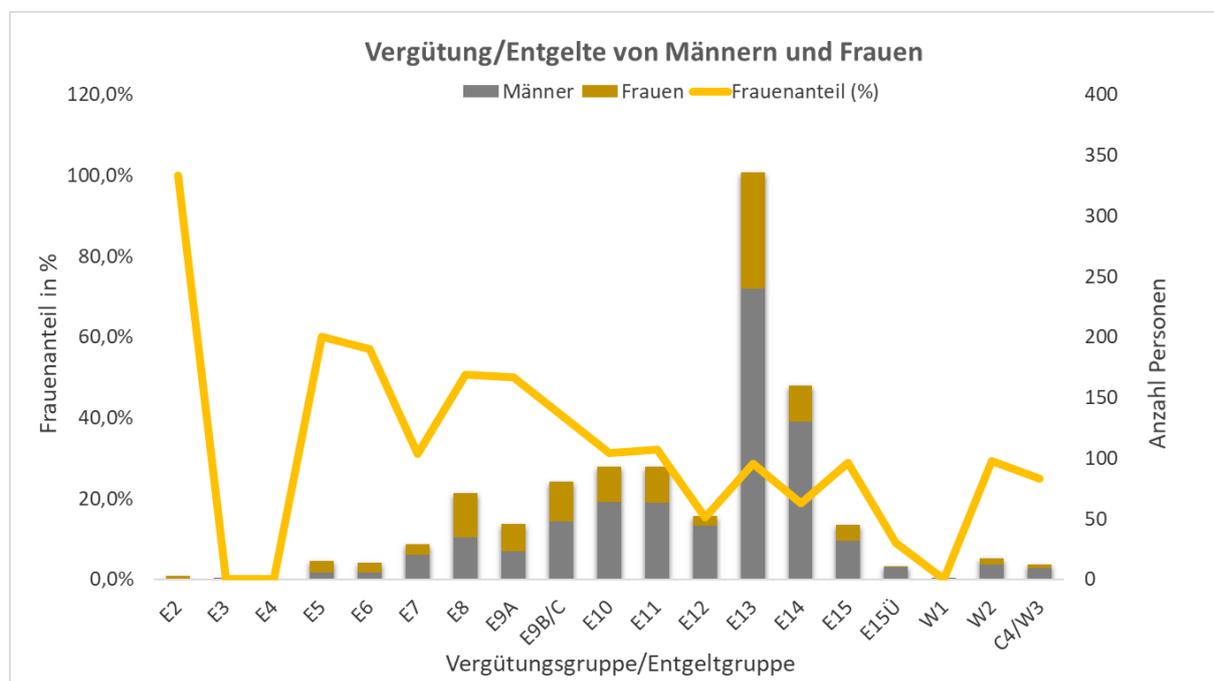
In allen drei Personalgruppen zeigen die Frauenanteile eine leicht steigende Tendenz. Beim wissenschaftlichen Personal folgen sie der Entwicklung der Absolventinnen-Zahlen (mehr dazu im Abschnitt zum wissenschaftlichen Personal).

Vergütung und Entgelte

Grafik 2 enthält zu den Entgeltgruppen E2-E15Ü sowie zu den Besoldungsgruppen W1-W3/C4 sowohl die Anzahl von Männern und Frauen in den jeweiligen Gruppen als Säulendiagramm als auch die sich daraus ergebenden Frauenanteile (gelbe Linie). Wären die Frauen über alle Entgeltgruppen gleichmäßig verteilt, so müsste – entsprechend dem Frauenanteil von ca. 31% bei der gesamten Belegschaft – der Frauenanteil in jeder Entgeltgruppe bei etwa 31% liegen.

Tatsächlich spiegeln sich aber die höheren Frauenanteile in der Administration bei den Entgeltgruppen bis ca. E9 wider. In der Entgeltgruppe E12 (hauptsächlich leitendes wissenschaftsnahes Personal) sind Frauen unterrepräsentiert. Die Entgeltgruppen ab E13 aufwärts sind dominiert von wissenschaftlichem Personal mit einem Frauenanteil von 23%, der sich in den Gruppen E13 (überwiegend Promovierende und Postdocs) und E15 (wissenschaftliche

Gruppen- und Abteilungsleitungen) auch gut wiederfindet. In der Entgeltgruppe E14 (überwiegend festangestelltes wissenschaftliches Personal) sind Frauen unterrepräsentiert, in der Entgeltgruppe E15Ü (überwiegend Entgelte für die Leitung von Gemeinsamen Forschergruppen mit den Universitäten) gibt es derzeit eine Frau, in der Besoldungsgruppe W1 gibt es überhaupt nur einen einzigen Mann, siehe dazu auch Tabelle 3 (GWK Kaskade).



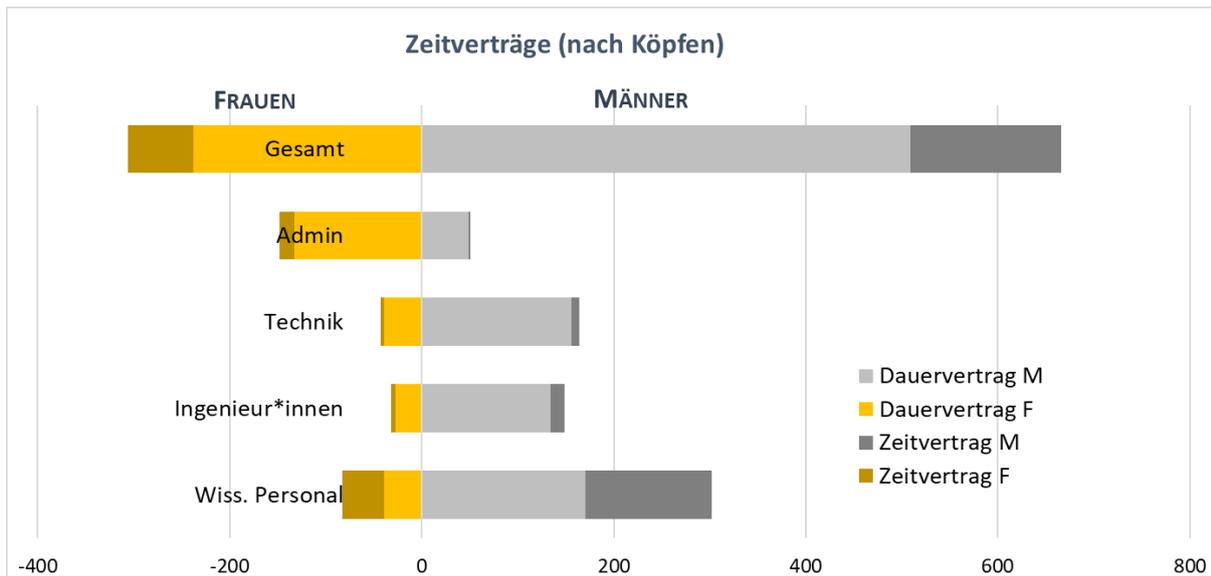
Grafik 2: Anzahl von Frauen und Männern sowie Frauenanteile in den einzelnen Entgeltgruppen (Daten aus OM, Stand 31.12.2020)

Zeitverträge und Festanstellungen

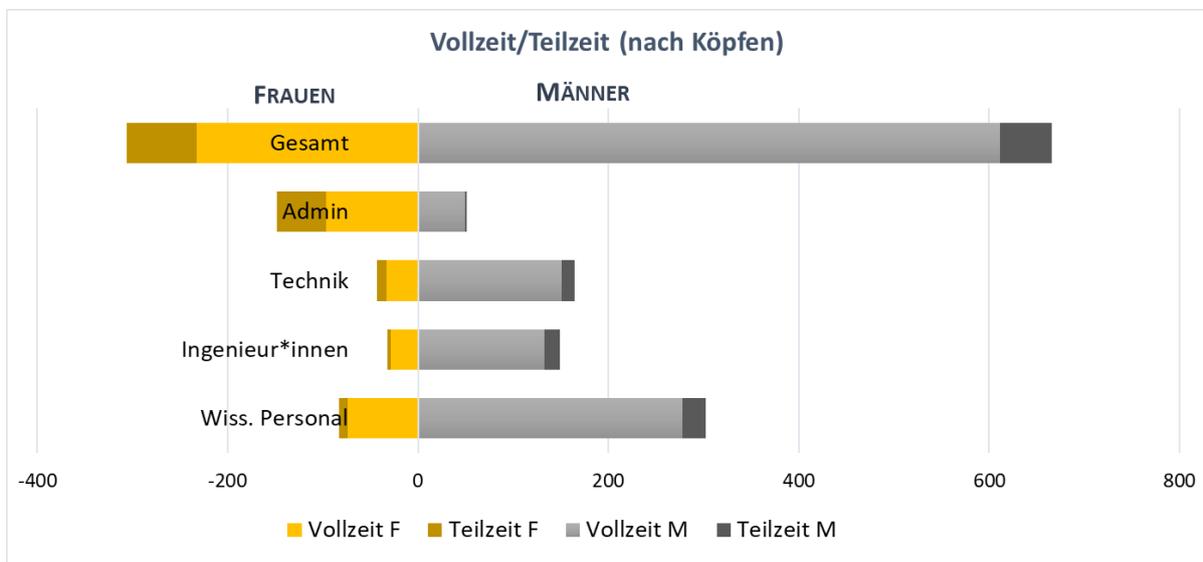
Grafik 3 zeigt, wie Männer und Frauen bei Zeitverträgen bzw. Festanstellungen in verschiedenen Beschäftigtengruppen vertreten sind (ohne Promovierende und Auszubildende). Insgesamt finden sich erwartungsgemäß die weitaus höchsten Anteile von Zeitverträgen beim wissenschaftlichen Personal. Tatsächlich sind Wissenschaftlerinnen eher auf Zeitverträgen beschäftigt (53%, eine Verbesserung gegenüber 58% in 2019) als festangestellt (47%). Bei den Wissenschaftlern ist der Anteil der Festangestellten deutlich höher (56%), was auch der Altersstruktur des festangestellten wissenschaftlichen Personals entspricht.

Teilzeit/Vollzeit

Betrachtet man Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung bei den verschiedenen Beschäftigtengruppen (Grafik 4), dann zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigungen insbesondere bei administrativen Mitarbeiterinnen eine größere Rolle spielen. Insgesamt ist eine Teilzeitbeschäftigung bei Frauen deutlich häufiger anzutreffen (ca. 23,8% der weiblichen Beschäftigten) als bei Männern (ca. 8,3% der männlichen Beschäftigten). Beim wissenschaftlichen Personal sind 10,8% der Frauen und 7,9% der Männer in Teilzeit beschäftigt.



Grafik 3: Festanstellungen und Zeitverträge bei verschiedenen Personalgruppen (Daten aus OM, Stand 31.12.2020)



Grafik 4: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung bei verschiedenen Personalgruppen (Daten aus OM, Stand 31.12.2020)

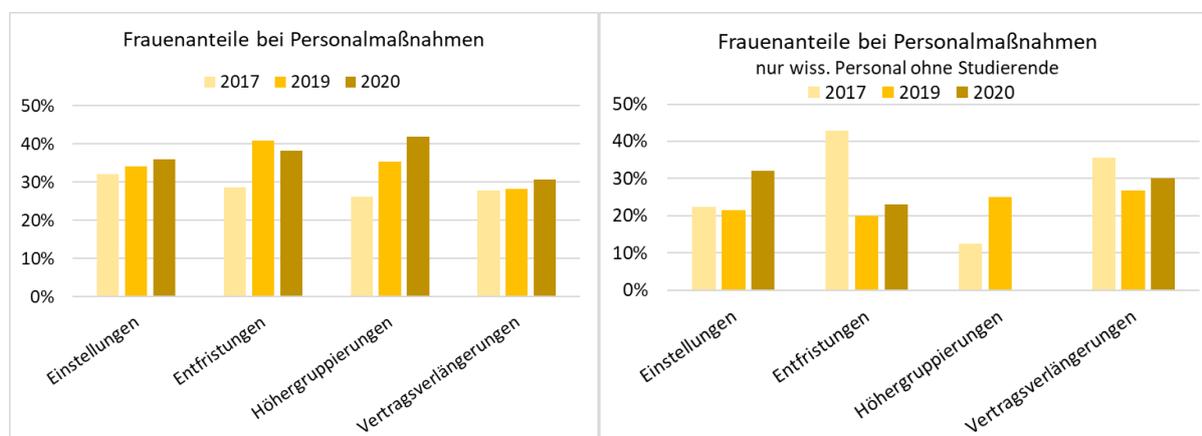
Neueinstellungen und Entfristungen

Die Tabelle zeigt die Frauenanteile bei einer Reihe von Personalmaßnahmen wie Einstellungen, Entfristungen etc. Angegeben werden jeweils die Anzahl der Vorgänge für *alle* Beschäftigtengruppen und gesondert noch einmal die Werte für das wissenschaftliche Personal (Promovierende, Postdocs und sonstige wissenschaftliche Mitarbeitende). Nicht beim wissenschaftlichen Personal mitgezählt sind die studentischen Hilfskräfte, deren Zahl stark fluktuiert, und die dementsprechend häufig eingestellt und verlängert werden. Beim Gesamtpersonal sind Frauen insgesamt durchschnittlich bis überdurchschnittlich bei den Maßnahmen vertreten.

Betrachtet man nur das wissenschaftliche Personal, dann sind die Frauenanteile deutlich niedriger. Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal insgesamt liegt aktuell bei 23 %. Bei den Einstellungen hat sich der Anteil hier gegenüber 2019 verbessert (siehe Grafik 5), bei den Entfristungen aber sind die Frauen in eher kleineren Anteilen vertreten. Auch gab es 2020 unter sechs Höhergruppierungen keine Frau – wobei man sagen muss, dass die Zahlen insgesamt relativ niedrig sind und entsprechende statistische Schwankungen zeigen.

Maßnahmen	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil Frauen
Einstellungen	128	72	200	36,0%
davon wiss. Personal (ohne Studierende)	51	24	75	32,0%
Vertragsverlängerungen	204	90	294	30,6%
davon wiss. Personal (ohne Studierende)	112	82	194	42,3%
Entfristungen	21	13	34	38,2%
davon wiss. Personal (ohne Studierende)	10	3	13	23,1%
Höhergruppierungen	18	13	31	41,9%
davon wiss. Personal (ohne Studierende)	6	0	6	0,0%

Tabelle 1: Frauenanteile bei verschiedenen Personalmaßnahmen (Daten der Personalabteilung für 2020)



Grafik 5: Zeitliche Entwicklung der Frauenanteile bei Personalmaßnahmen, links für das gesamte Personal, rechts für wissenschaftliches Personal ohne Studierende (Daten der Personalabteilung)

Wissenschaftliches Personal

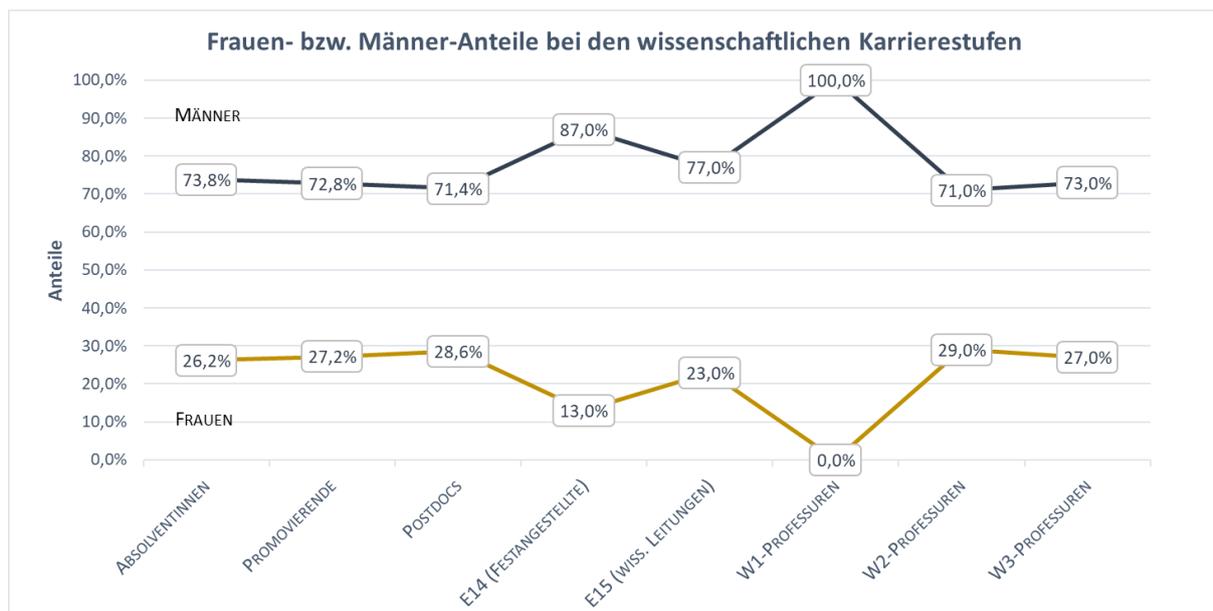
Das wissenschaftliche Personal des HZB rekrutiert sich zu ca. 70% aus der Physik (mit einem Absolventinnen-Anteil von 22,5%) und zu jeweils geringeren Anteilen aus der Chemie (45,4%) und den Ingenieurwissenschaften (26,2%; alle Zahlen Destatis für 2019). Insgesamt ergibt sich damit aktuell ein Ausgangswert von 26,2% für den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal. Hier ist zu bedenken, dass die entsprechenden Frauenanteile 1990 bei 11,2% und im Jahr 2000 bei 15,4% lagen, so dass bei älteren wissenschaftlichen Mitarbeitenden ein entsprechend geringerer Frauenanteil zu erwarten ist.

Mit diesen Daten lässt sich ein Scherendiagramm für die wissenschaftlichen Karrierestufen im HZB erstellen (Grafik 6). Die Daten zeigen deutliche Schwankungen, die teilweise auf sehr geringen Stichprobengrößen beruhen, etwa bei den W1-Professuren. Andererseits entspricht der relativ geringe Frauenanteil von 13% bei den festangestellten Wissenschaftler*innen in der Entgeltgruppe 14 in etwa der Altersstruktur dieser Gruppe. Es dürfte sich hierbei mehrheitlich um Absolventinnen aus den 90er Jahren handeln, als die Frauenanteile im Studium

entsprechend geringer waren. Die Werte für Männer und Frauen liegen deutlich auseinander – der durchschnittliche Frauenanteil über alle Karrierestufen hinweg beträgt 21,8%. Andererseits lässt sich kein systematisches Auseinanderlaufen der Schere beobachten: Bis auf die W1- und E14-Stellen entsprechen die Frauenanteile im Wesentlichen denen der Absolventinnen oder liegen leicht darüber.

Vergütungsgruppe	Wiss. Personal gesamt	darunter Frauen	Frauenanteil
W3/C4	11	3	27%
W2/C3	17	5	29%
W1	1	0	0%
E 15 Ü TVöD/TV-L, ATB, S (B2, B3)	10	1	10%
E15 TVöD/TV-L	22	5	23%
E14 TVöD/TV-L	123	16	13%
E13 TVöD/TV-L	302	81	27%
Insgesamt	486	111	23 %
Darunter Promovierende	103	28	27,2 %
Darunter Postdocs	56	16	28,6 %

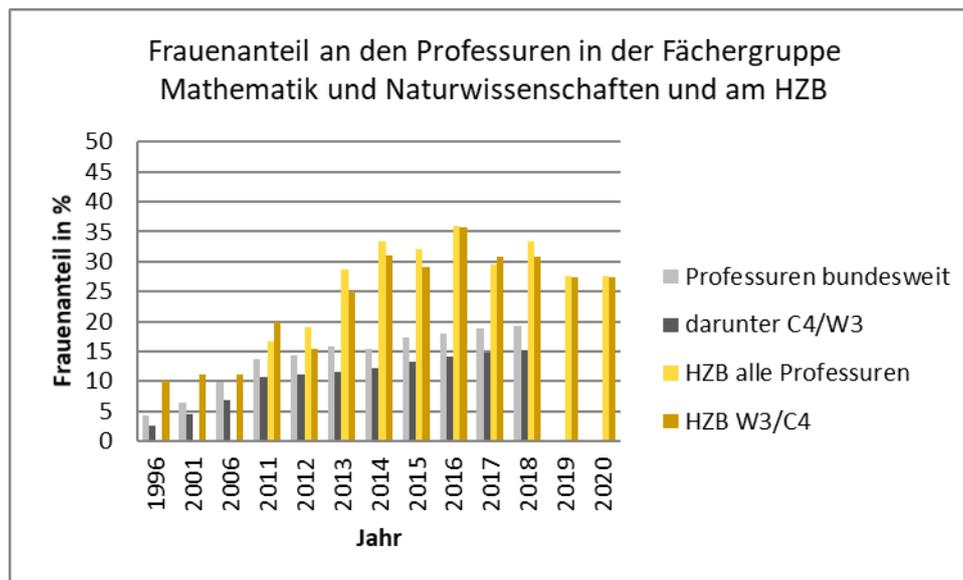
Tabelle 2: Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal (Stand 31.12.2020, Zahlen für Paktbericht)



Grafik 6: Scherendiagramm der wissenschaftlichen Karriereverläufe für Männer und Frauen im HZB (Stand 31.12.2020, Zahlen für Paktbericht)

Bei den Professuren liegen die Frauenanteile knapp unter 30 % – gemessen an den Absolventinnen-Zahlen ist dies für ein physikalisches Institut wie das HZB vergleichsweise hoch. Zum Vergleich: Bundesweit lag der Professorinnen-Anteil 2018 in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften bei 19,3 %, bei den W3/C4-Professuren sogar nur bei 15,1 % (Materialien der GWK, Heft 69, siehe Grafik 7). Insgesamt muss aber beachtet werden, dass die

absoluten Zahlen sehr niedrig sind und der Weggang oder die Höhergruppierung einzelner Personen zu großen Sprüngen in der Statistik führt.



Grafik 7: Frauenanteile bei den Professuren in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften bundesweit und bei den Professuren im HZB (bundesweite Zahlen aus Materialien der GWK, Heft 69, Zahlen HZB aus Paktbericht)

Frauenanteile in Führungsgremien und Führungspositionen

Bis auf die Geschäftsführung, die derzeit aus drei Männern besteht, haben die wesentlichen Führungsgremien des HZB Frauenanteile von 33% oder mehr (siehe Tabelle 3).

Zudem sind in der HZB-Administration derzeit zwei von drei Abteilungsleitungsstellen (Personal und Finanzen) mit Frauen besetzt, ebenso die Leitung der Hauptabteilung Administration. Die Abteilungen „Protonentherapie“, „Nutzerkoordination“, „Fertigung“, „Innere Dienste“ sowie vier von sieben Stabsabteilungen werden von Frauen geleitet. Beim wissenschaftlichen Führungspersonal (Professuren, Abteilungs- und Gruppenleitungen) sind 12 von insgesamt 40 Positionen mit Frauen besetzt, ein Anteil von 30% (siehe GWK-Tabelle).

Gremium	Anzahl Personen	davon Frauen	Frauenanteil
Aufsichtsrat	9	4	44%
Wissenschaftlich-Technischer Rat (WTR)	24	8	33%
Wissenschaftlicher Beirat (SAC)	16	7	44%

Tabelle 3: Frauenanteile in den HZB-Führungsgremien (Stand Juli 2021)

Ziele

Besonderer Handlungsbedarf besteht beim wissenschaftlichen Personal des HZB. Da die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft in den deutschen Forschungsverbänden durchgängig besteht, beschloss 2011 die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK) die Einführung von Zielquoten nach einem Kaskadensystem, das auf den Absolventinnen-Anteilen in den jeweiligen Fachrichtungen der Forschungseinrichtung basiert.

Seit 2012 werden deshalb in allen Helmholtz-Zentren die Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal sowohl nach Führungsebenen als auch nach Entgeltgruppen im Rahmen des Paktberichtes abgefragt, zugleich geben sich die Zentren Zielquoten für die jeweilige Paktperiode. Die aktuellen Zielquoten des HZB bis 2025 finden sich in Tabelle 4. Sie errechnen sich aus der zu erwartenden Fluktuation und zeigen auch den erwarteten Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen.

Ausgangswert der Kaskade ist – wie oben beschrieben – der Absolventinnen-Anteil in der Fächerkombination des HZB (Physik/Chemie/Ingenieurwissenschaften), der derzeit bei 26,2% liegt. Bis auf die E14- und E15-Stellen liegen die Ziele und die Frauenquoten bei den Neubesetzungen über diesem Ausgangswert.

Die Entgeltgruppe 14 besteht im Wesentlichen aus festangestelltem wissenschaftlichem Personal, mit entsprechend hohem Durchschnittsalter und geringer Fluktuation, insofern sind Verbesserungen hier nur langsam zu erzielen und erfordern gezielte Entfristungen. Zugleich wandern Frauen aus dieser Entgeltgruppe auch auf Juniorprofessuren und Abteilungsleitungsstellen. In der Entgeltgruppe 15 sieht die Lage sehr ähnlich aus.

Maßnahmen zu Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ressourcen und Organisation

Die Gleichstellungsbeauftragte (Dr. Esther Dudzik) und ihre drei Vertreterinnen (momentan krankheitsbedingt nur zwei) sind im HZB formal bei der kaufmännischen Geschäftsführung angesiedelt; Fr. Dudzik ist zu 25 % freigestellt. Das Gleichstellungsbüro wird durch eine Sekretariatskraft (50%-Stelle) unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreterinnen ist in die Prozesse Einstellungen von Mitarbeitenden, Entfristungen von Arbeitsverträgen, Vergabe von Leistungszulagen und in Berufungsverfahren eingebunden. Sie ist Mitglied in Findungskommissionen und nimmt als Gast an den Sitzungen des Aufsichtsrates teil.

Im „Office for Work and Life“ (OWL) können sich die Beschäftigten über familienfreundliche Maßnahmen des HZB informieren, Belegkitaplätze beantragen, Auskünfte zu Regelungen rund um Schwangerschaft und Elternzeit und dem Familienservice einholen. Das OWL ist in der Personalabteilung angebunden und personell mit 0,5 FTE ausgestattet. Die Ausgaben für Vereinbarkeitsmaßnahmen im Jahr 2020 betragen 59.271,68 EUR (hauptsächlich für Kitaplätze und Familienservice).

Einstellungen und Rekrutierung

Alle Einstellungen werden von der Gleichstellungsbeauftragten oder einer ihrer Vertreterinnen begleitet. Diese haben Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen, müssen vor dem Einladen zu Vorstellungsgesprächen informiert werden und müssen der Einstellung zustimmen. Derzeit wird im Rahmen des Diversity Audits ein Leitfaden zu chancengerechten Einstellungsverfahren erarbeitet.

Das HZB begegnet den relativ geringen Bewerberinnen-Zahlen u.a. mit einem Layout für Stellenausschreibungen, das unterstreichen soll, dass das HZB als Arbeitgeber neben einem anspruchsvollen und internationalen Arbeitsumfeld ein attraktives Personalentwicklungsprogramm bietet und zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchführt. Ab der Entgeltgruppe E9 und höher werden Stellen grundsätzlich extern ausgeschrieben.

Berufungen

Bei der Auswahl von Mitgliedern in Berufungskommissionen, Auswahlgremien oder bei der Benennung von Gutachtenden wird auf einen angemessenen Prozentsatz weiblicher Beteiligter geachtet. Potentielle Bewerberinnen werden gezielt durch Talent-Scouting angesprochen und zur Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen oder auf die Förderprogramme der Helmholtz-Gemeinschaft wie z.B. die Rekrutierungsinitiative (Helmholtz Distinguished Professorship), das „Programm zur Förderung der Erstberufung exzellenter Wissenschaftlerinnen (W2/W3)“ oder das Nachwuchsgruppenprogramm von Helmholtz aufgefordert. Allerdings wird ab 2021 aufgrund der Kürzungen beim Helmholtz-Impuls- und Vernetzungsfonds das W2/W3-Erstberufungsprogramm eingestellt und die Zahl der Helmholtz-Nachwuchsgruppen auf neun reduziert.

Durch das W2/W3-Programm von Helmholtz (neuer Programmname „Förderung der Erstberufung exzellenter Wissenschaftlerinnen (W2/W3)“) wurden bisher neue W2/W3-Positionen für

exzellente Wissenschaftlerinnen für 5 Jahre finanziell gefördert. Durch dieses Programm wurden im HZB bislang drei W2-Professorinnen kofinanziert. Eine vierte Wissenschaftlerin wurde 2020 gewonnen und wird 2021 eine Abteilung am HZB erhalten; die Berufung ist in Arbeit.

Auch die Helmholtz-Rekrutierungsinitiative verfolgt u.a. das Ziel, gezielt exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland in die Helmholtz-Gemeinschaft zu holen. Über diese Initiative wurden bisher drei W3-Professorinnen für das HZB gewonnen.

Über die Förderung wissenschaftlicher Nachwuchsgruppen durch Helmholtz, das BMBF und die VW-Stiftung konnten seit 2006 zwei Juniorprofessorinnen, zwei W2-Professorinnen sowie zwei Gruppenleiterinnen gewonnen werden.

Eingruppierungen

Die Eingruppierungen von Wissenschaftlerinnen werden regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Um leitende Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bei der Höhergruppierung zu unterstützen, wurde ein Kriterienkatalog für die Eingruppierung von wissenschaftlichem Personal gemäß den am HZB verwendeten Termini erarbeitet.

Mentoring und Förderprogramme

Beim Helmholtz-Mentoringprogramm "Helmholtz Advance" (ursprünglich ein reines Qualifikationsprogramm für Frauen, seit 2018 auch für Männer geöffnet; Zielgruppe sind Postdocs sowie Mitarbeitende in Administration und Infrastruktur in beruflichen Entscheidungsphasen) wurden 2020 zwei Männer und zwei Frauen aus dem HZB angenommen. Allerdings ist das Programm seit 2021 aufgrund der Kürzungen beim Impuls- und Vernetzungsfonds der Helmholtz-Gemeinschaft eingestellt.

Die Helmholtz-Akademie bietet Trainingsprogramme für angehende Führungskräfte. Hier wurden 2020 eine Frau und vier Männer entsandt.

Umgang mit familienbedingten Ausfallzeiten

Über die Regelungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hinaus bietet das HZB Wissenschaftlerinnen auf Zeitverträgen auch Vertragsverlängerungen um Zeiten, in denen Schwangeren ein Laborzugang aufgrund von Arbeitsschutzregeln nicht möglich war. Diese Verlängerungen und Verlängerungen nach dem WissZeitVG können unbürokratisch über die Gleichstellungskostenstelle abgerechnet werden, wenn keine andere Finanzierungsmöglichkeit vorhanden ist.

Schulungen und Fortbildungen

Es gibt jährliche Fortbildungsangebote für Nachwuchsführungskräfte, Schulungen für Promotionsbetreuer*innen, sowie Fortbildungsangebote für Führungskräfte über die Helmholtz-Akademie, die unter anderem die Themen Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit enthalten. „Unconscious Bias“-Trainings werden im Rahmen des derzeit laufenden Diversity Audits geplant.

Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt

Es gibt verschiedene Anlaufstellen für den Umgang mit sexualisierter Gewalt, unter anderem die Gleichstellungsbeauftragte und der Betriebsrat, aber auch weitere Vertrauenspersonen. Ein Leitfaden zum Umgang mit Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung ist derzeit in Arbeit und wird voraussichtlich im Herbst 2021 fertiggestellt.

Gendergerechte Sprache

Das HZB hat eine neue Leitlinie zur gendergerechten Sprache, die unter anderem auch die Ansprache von nicht binären Menschen regelt.

Vereinbarkeitsmaßnahmen in der Arbeitsorganisation

Eine Betriebsvereinbarung zur Telearbeit wurde 2014 abgeschlossen. Diese Betriebsvereinbarung wurde im März 2017 um eine zusätzliche Regelung für mobiles Arbeiten ergänzt. Nach den Erfahrungen aus der Corona-Krise wurde diese Vereinbarung zum mobilen Arbeiten überarbeitet. In der Neufassung ist mobiles Arbeiten nun an bis zu drei Tagen in der Woche möglich (soweit die Arbeit dies erlaubt und nach Absprache mit den Vorgesetzten).

Eine flexible Arbeitszeitregelung mit elektronischer Arbeitszeiterfassung ermöglicht es (im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse), Arbeitszeit individuell zu gestalten und über ein Stundenkonto von bis zu 117 Stunden zu verfügen. Beschäftigte haben den Anspruch, aus Gleitzeitguthaben mindestens einen Tag im Monat freizunehmen.

Ferienzeiten sind von Veranstaltungen möglichst freizuhalten, zudem sind die OE-Leitungen angehalten, die Belange von Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern bei der Urlaubsplanung zu berücksichtigen.

Ein (im Zentralkalender gekennzeichnet) familienfreundlicher Zeitkorridor von 9:00 bis 16:00 Uhr für Sitzungen und Veranstaltungen wurde vereinbart.

Kinderbetreuung und Familienservice

HZB-Beschäftigte können auf die Dienste des benefit@work-Familienservice zugreifen. Beratungs- und Vermittlungsleistungen sind kostenlos. Im Jahr 2020 gab es 43 Anfragen aus dem HZB, die sich über die Bereiche Kinderbetreuung, Pflege und Lebensberatung verteilten, dazu gab es auch Vortragsangebote.

Am Standort Adlershof gibt es derzeit vierzehn Belegplätze bei einer Kita auf dem WISTA-Campus. Die Plätze sind sehr stark nachgefragt.

Ferienbetreuung: HZB-Beschäftigte können für ihre Kinder das einwöchige Helmholtz-Ferien-camp nutzen. Im Jahr 2020 fiel es allerdings aufgrund der Corona-Pandemie aus.

Zusätzliche Kinderbetreuungskosten, die durch Dienstreisen entstehen, können in der Dienst-reisekostenabrechnung geltend gemacht werden.

Bei Großveranstaltungen wie Konferenzen oder Nutzertreffen wird am HZB nach Bedarf eine Kinderbetreuung angeboten.

Zertifizierung im Audit „berufundfamilie“

Seit dem Jahr 2011 ist das HZB durch das Audit „berufundfamilie“ zertifiziert und hat das Langzeit-Zertifikat als vereinbarkeitsfreundlicher Arbeitgeber erhalten. Das HZB hat sich für die kommenden drei Jahre ein „Handlungsprogramm“ gesetzt, zu dem etwa die Prüfung der bisherigen Regeln zum Homeoffice, Schulungen in digitalen Kompetenzen sowie Führungskräfteleitlinien, die Vereinbarkeit als Thema verankern, gehören. Auch spezifische Angebote für unterschiedliche Lebensphasen und Generationen, Sensibilisierung für psychische und physische Erkrankungen wie auch die Förderung des kollegialen Austauschs zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen stehen auf dem Programm.