

DNK-Erklärung 2024



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr **2024**

Impressum



German Institute of Development and Sustainability (IDOS)

Tulpenfeld 6, 53113 Bonn

Deutschland | *Germany*

Telefon: +49 228 94 927-0

Telefax: +49 228 94 927-130

idos@idos-research.de

www.idos-research.de

Redaktion:

Senem Berfin Kaya

sustainability@idos-research.de



[t1p.de/e5b7z](https://www.linkedin.com/company/t1p.de/e5b7z)

bsky.app/IDOS_research

youtube.com/c/DIE_IDOS_research

DOI 10.23661/r1.2026



IDOS wird durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und, als Mitglied der Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft, durch das Land Nordrhein-Westfalen institutionell gefördert.

IDOS is institutionally financed by the Federal Ministry for Economic Cooperation and Development, based on a resolution of the German Bundestag, and the state of North Rhine-Westphalia as a member of the Johannes Rau Research Foundation.



Inhalt

Allgemeine Informationen	4
Kriterien 1-10: Nachhaltigkeitskonzept	5
1. Strategie	5
2. Wesentlichkeit	5
3. Ziele	5
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	6
Kriterien 5-10: Prozessmanagement	7
5. Verantwortung	7
6. Regeln und Prozesse	7
7. Kontrolle	8
8. Anreizsysteme	8
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	10
10. Innovations- und Produktmanagement	12
Kriterien 11-13: Umweltbelange	13
11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	13
12. Ressourcenmanagement	14
13. Klimarelevante Emissionen	19
Kriterien 14-20: Gesellschaft	22
14. Arbeitnehmerrechte	22
15. Chancengleichheit	23
16. Qualifizierung	28
17. Menschenrechte	33
18. Gemeinwesen	35
19. Politische Einflussnahme	36
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	37



Allgemeine Informationen

Unternehmensname und -logo:

German Institute of Development and Sustainability (IDOS)

**Anzahl der Mitarbeitenden:**

180 (Stichtag 31.12.2024)

Berichtsjahr:

2024

Verwendetes Indikatorenset:

GRI

Prüfung durch Dritte:

Prüfung der THG-Bilanz durch Arqum GmbH

Berichtspflicht:

nein

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte:

nein

Kontakt:

Tulpenfeld 6, 53113 Bonn, Senem Berfin Kaya, sustainability@idos-research.de

Das **German Institute of Development and Sustainability (IDOS)** ist ein renommiertes Forschungsinstitut und ein einflussreicher Think Tank. IDOS betreibt empirische, theoriegeleitete und anwendungsorientierte Forschung, ermöglicht transregionale Wissenskooperation und Ausbildung und bietet Politikberatung an der Schnittstelle von „Entwicklung“ und „Nachhaltigkeit“ mit dem Ziel, eine kooperative multipolare Welt für nachhaltige Zukünfte mitzugestalten.

Der Dreiklang von IDOS – Forschung, Politikberatung, Wissenskooperation und Ausbildung –

positioniert das Institut in einzigartiger Weise zwischen disziplinären, politischen, sozialen und kulturellen Grenzen. Das Institut verfolgt einen globalen partnerschaftlichen Ansatz und fördert transformative Wege an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Politik und Gesellschaft.

IDOS wird durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und, als Mitglied der Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft (JRF), durch das Land Nordrhein-Westfalen institutionell gefördert.



Kriterien 1-10

Nachhaltigkeitskonzept

1. Strategie

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um in Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Betriebliche Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der Institutsentwicklung am IDOS. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) haben wir im Jahr 2024 mit den Vorbereitungen zur Durchführung einer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2025 begonnen. Diese knüpft systematisch an die Institutsstrategie an und bildet somit die Grundlage für ein wirkungsvolles Nachhaltigkeitsmanagement.

Maßnahmen, die bereits umgesetzt werden und für IDOS wesentlich sind, sind auf unserer Webseite zu entnehmen: www.idos-research.de/ueber-uns/nachhaltigkeit-am-idos/.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die Analyse wesentlicher Themen ist für das Jahr 2025 vorgesehen, nachdem die entsprechenden Vorbereitungen bereits im Jahr 2024 begonnen haben.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Im Jahr 2022 unterzeichnete IDOS gemeinsam mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) eine Absichtserklärung über das gemeinsame Verständnis zur Erreichung von Treibhausgasneutralität – im Sinne des Bundes-Klimaschutzgesetzes vom 12. Dezember 2019 in der Fassung vom 21. August 2021. Darin verpflichtet sich IDOS, bis spätestens 2030 Treibhausgasneutralität nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHGP) herzustellen.

Die Umsetzung der Absichtserklärung mit dem BMZ stellt ein konkretes Ziel für IDOS dar. Daran arbeitet IDOS bereits und wird in diesem Zusammenhang Ende 2025 eine erste Treibhausgasbilanz für die Jahre 2022/2023 sowie den dazugehörigen Bericht veröffentlichen.



Weitere konkrete Nachhaltigkeitsziele im Sinne des DNKs sollen in den nächsten Jahren basierend auf den Ergebnissen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse erarbeitet werden.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Im Rahmen der Vorbereitungen für unsere erste Doppelte Wesentlichkeitsanalyse sowie unsere THG-Bilanz haben wir unsere Wertschöpfungskette in ihren vor- und nachgelagerten Prozessen betrachtet. Als außeruniversitäres Forschungsinstitut erzeugt IDOS kaum materielle Güter: Wir stellen digitale Endprodukte bereit und veröffentlichen eine begrenzte Auflage gedruckter Exemplare unserer IDOS-Publikationsreihen (mehr dazu unter [Kriterium 11](#)).

Zudem berät IDOS unabhängig und forschungsbasiert Entscheidungstragende in Deutschland, Europa und Drittländern und Weltregionen sowie auf globaler Ebene und betreibt drei Ausbildungsprogramme. Im Rahmen der Forschung, Beratung und Ausbildung am IDOS werden unterschiedliche Veranstaltungsformate organisiert und Geschäftsreisen durchgeführt.

Im Sinne des GHGPs zählen zu den vorgelagerten Aktivitäten: Pendeln der Mitarbeiter*innen, Geschäftsreisen, Abfall, eingekaufter Geschäftsbedarf, eingekaufte Dienstleistungen (Gutachten, Catering, Übersetzungen, Druck, etc.). Zu den nachgelagerten Aktivitäten zählen: Veröffentlichungen von IDOS-Publikationen (digital &

z. T. gedruckt) sowie Veranstaltungen mit externen, nicht am IDOS beschäftigten Teilnehmenden aus Politik, Regierungen, internationalen Organisationen, Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Wirtschaft.

Eine systematische Überprüfung von Nachhaltigkeitskriterien erfolgt insbesondere im Rahmen unserer Treibhausgasbilanz in Bezug auf den Ausstoß von Treibhausgasemissionen (vgl. [Kriterien 11-13](#)). Darüber hinaus integrieren wir soziale Nachhaltigkeitskriterien in Bereichen wie Gleichstellung, Diversität und Korruptionsprävention. Zu diesen Themen berichten wir in verschiedenen Abschnitten dieser Erklärung.

Da IDOS kaum materielle Güter produziert oder vertreibt, entstehen keine signifikanten Umweltbelastungen durch Produktionsprozesse oder Lieferketten. Dennoch sind wir uns der mit unserer Geschäftstätigkeit verbundenen Emissionen – insbesondere durch Flugreisen – sowie der potenziellen Herausforderungen, Zielkonflikte und Chancen entlang unserer Wertschöpfungskette bewusst.

Im Zusammenhang mit unseren Aktivitäten – in Forschung, Beratung und Ausbildung – arbeiten wir thematisch und kooperativ zu Nachhaltigen Zukünften und reflektieren sowohl Herausforderungen als auch Lösungen im Bereich Nachhaltigkeit.

In direktem Kontakt mit Zuliefer*innen, wie im Rahmen von Veranstaltungen (Catering), achten wir auf nachhaltigen und regionalen Einkauf. Wir haben keine Lieferant*innen im klassischen Sinne für die Weiterverarbeitung in Produktionsprozessen. An verschiedenen Stellen in diesem Bericht sind Informationen zu Einkauf und Belieferung enthalten (vgl. externer Druck).

Auch künftig wird IDOS durch seine Nachhaltigkeitsberichterstattung relevante Bereiche seiner Wissenschafts- und Verwaltungsprozesse betrachten, um kontinuierlich Chancen und Herausforderungen zu identifizieren, zu monito-

ren und daraus gezielte Maßnahmen abzuleiten. Dabei orientieren wir uns an wissenschaftlichen Standards sowie an regulatorischen Vorgaben (z. B. LENA-Handreichung, DNK, ESRS).



Kriterien 5–10

Prozessmanagement

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das **Nachhaltigkeitsmanagement** wird seit August 2024 von einer Nachhaltigkeitsbeauftragten mit einem Stellenumfang von bis zu 25% aufgebaut und koordiniert. Diese unterstützt und berät die Geschäftsleitung bei der Etablierung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie der Treibhausgasbilanzierung und setzt diese in enger Abstimmung um.

Die Mitarbeitenden des IDOS sind intrinsisch motiviert und beziehen Nachhaltigkeitsaspekte nicht nur in ihre Forschung ein, sondern berücksichtigen sie auch eigenverantwortlich im Arbeitsalltag und in organisatorischen Abläufen. Zusätzlich zu dem institutionellen Nachhaltigkeitsmanagement besteht am IDOS eine freiwillige Arbeitsgruppe, in der sich Beschäftigte proaktiv einbringen können und Nachhaltigkeitsmaßnahmen entwickeln und umsetzen.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Aktuell bereiten wir die Durchführung einer ersten Doppelten Wesentlichkeitsanalyse vor (vgl. Kriterien 1–3), auf deren Basis wir planen, einen Plan mit festgelegten strategischen Zielen, Prozessen und Verantwortlichkeiten zu erstellen.

Bereits zu diesem Zeitpunkt gehört die Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien an verschiedenen Stellen im Haus zu unserem Geschäftsalltag. Dazu zählen insbesondere die Sensibilisierung zur kritischen Hinterfragung bei Dienstreisen, die Integration von Nachhaltigkeit in das Veranstaltungsmanagement, die Sensibilisierung beim Energiemanagement und vieles mehr. Intern sind Nachhaltigkeitskriterien in verschiedene Guidelines integriert, die auf einem zentralen, für alle Beschäftigte zugänglichen Server hinterlegt sind.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Noch nicht vorhanden. Vgl. **Kriterium 6.**

Leistungsindikator zu den Kriterien 5 bis 7 **→ GRI SRS-102-16**

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Die **Vision und Mission** des Institutes ist es, eine kollaborative multipolare Welt für nachhaltige Zukünfte mitzugestalten. Dies tun wir mittels qualitativ hochwertiger Forschung, unabhängiger Politikberatung und grenz- und regionenüberschreitender Lernprozesse zur gegenseitigen Ermöglichung von „Entwicklung“ und „Nachhaltigkeit“.

In dem Streben, gemeinsam diese Vision und Mission des IDOS zu erfüllen, leben wir einen inklusiven Umgang miteinander, der von der Anerkennung von Unterschiedlichkeit und gegenseitiger Wertschätzung bei gleichzeitiger Fokussierung auf die Erfüllung unserer Ziele in Forschung, Politikberatung und Ausbildung mit der Unterstützung der Servicebereiche geprägt ist. Die Förderung einer gemeinsamen Team IDOS-Kultur und -Identität ist hierbei von zentraler Bedeutung.

IDOS arbeitet in diversen, vertrauensbasierten Netzwerken mit Partner*innen weltweit, um de-

ren Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten einzubeziehen. Ziel ist die Entwicklung multiperspektivischer Forschung, Politikberatung und Ausbildung über verschiedene Weltregionen hinweg durch enge Kooperationen und gezielte Stärkung transregionaler Partnerschaften.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Als Führungskräfte gelten die Geschäftsleitung sowie leitende Angestellte. Mit den leitenden Angestellten – wie mit allen Mitarbeitenden – werden regelmäßig Mitarbeitergespräche geführt, in denen Ziele besprochen und vereinbart werden. Darüber hinaus finden regelmäßige Leitungsklausuren statt. In den monatlichen Managementteam-Sitzungen wird die strategische Ausrichtung des IDOS abgestimmt und konkrete Maßnahmen im Institutsrat – an dem auch die Sprecher*innen der Wissenschafts- und Verwaltungsplena teilnehmen – beschlossen. Nachhaltigkeitsrelevante Themen wie nachhaltiges Reisen werden in diesen Sitzungen gezielt behandelt.

Dem Kuratorium als obersten Kontrollorgan werden halbjährlich Berichte über Forschung, Beratung und Ausbildung sowie die kaufmännischen Berichte (Jahresabschluss, Wirtschaftsplan, Lage der Gesellschaft) vorgelegt. Die Ent-

lastung der Geschäftsführung erfolgt jährlich in der Gesellschafterversammlung im August. Zusätzlich finden regelmäßige Jour Fixe mit den Gesellschaftern statt. Der internationale wissenschaftliche Beirat berät die wissenschaftlich-strategische Ausrichtung des IDOS.

Für Beschäftigte und leitende Angestellte, die nach dem TVöD vergütet werden, existiert ein monetäres Anreizsystem gemäß § 18 TVöD (Leistungsprämie). Im Mitarbeitergespräch (MAG) wird der ressourcenschonende und kostenbewusste Umgang mit den Arbeits- und Hilfsmitteln bewertet. Die Höhe der Bewertung orientiert sich an einem einheitlichen Kriterienraster, das von den jeweiligen Führungskräften angewandt wird.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

→ GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:

- i. **Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien.**
Die Gehälter der IDOS-Mitarbeitenden werden in Anlehnung an TVöD oder ATB gezahlt und letztere werden jährlich in einem Bezügebericht offengelegt. Es existiert keine leistungsbasierte oder aktienbasierte Vergütung. Ebenso werden keine Boni oder sonstigen zusätzlichen Zahlungen gewährt. IDOS bietet eine betriebliche Altersversorgung nach VBLU und die Mitarbeitenden können vermögenswirksame Leistungen in Anspruch nehmen. Das Kontrollorgan sowie die weiteren Gremien erhalten keinerlei Vergütung, Boni oder sonstige Zahlungen, ausgenommen die

Reisekostenerstattung für die Teilnahme an den Sitzungen.

- ii. **Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz.**

IDOS gewährt keine monetären Einstellungsanreize.

- iii. **Abfindungen.**

Es werden keinerlei Abfindungen gezahlt.

- iv. **Rückforderungen.**

Keine Angabe.

- v. **Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.**

Das höchste Kontrollorgan erhält keinerlei Altersvorsorgeleistungen. Führungskräfte und sonstige Angestellte können an der VBLU teilnehmen, einer zusätzlichen Rentenversicherung, in die IDOS 6,1% und die Mitarbeitenden/Führungskräfte 0,8% einbezahlen.

- b. **wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.**

Zwei Mal im Jahr berichtet IDOS dem Kontrollorgan über nachhaltige Ziele und Umsetzungen. Auch wird dazu im Lagebericht des Jahresabschlusses berichtet. Des Weiteren existiert eine Absichtserklärung mit dem Gesellschafter BMZ bis zum Jahr 2030 Treibhausgasneutralität zu erlangen.

→ **GRI SRS-102-38:**
Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

- a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.**

Die IDOS gGmbH ist institutionelle Zuwendungsempfängerin des Bundes und des Landes NRW, ihr Haushaltsplan Teil des Bundeshaushalts. Die Anzahl an Stellen und deren Eingruppierung gemäß der geltenden Bestimmungen für den öffentlichen Dienst sind in den Haushaltsaufstellungsverfahren durch Genehmigung der Gesellschafter und des Deutschen Bundestags erfolgt.

IDOS erhebt keine Vergütungskennzahlen und es gibt keine Auswertung nach Laufbahnen, da dies i.d.R. nach Entgeltgruppen erfolgt. Aber die Anwendung des Tarifvertrags Bereich Bund (TVöD Bund West) und der für den öffentlichen Dienst geltenden Bestimmungen stellt sicher, dass die für den öffentlichen Dienst vorgesehenen Gehaltsstrukturen eingehalten werden und es keine Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten oder geschlechtsspezifische Verdienstgefälle gibt.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

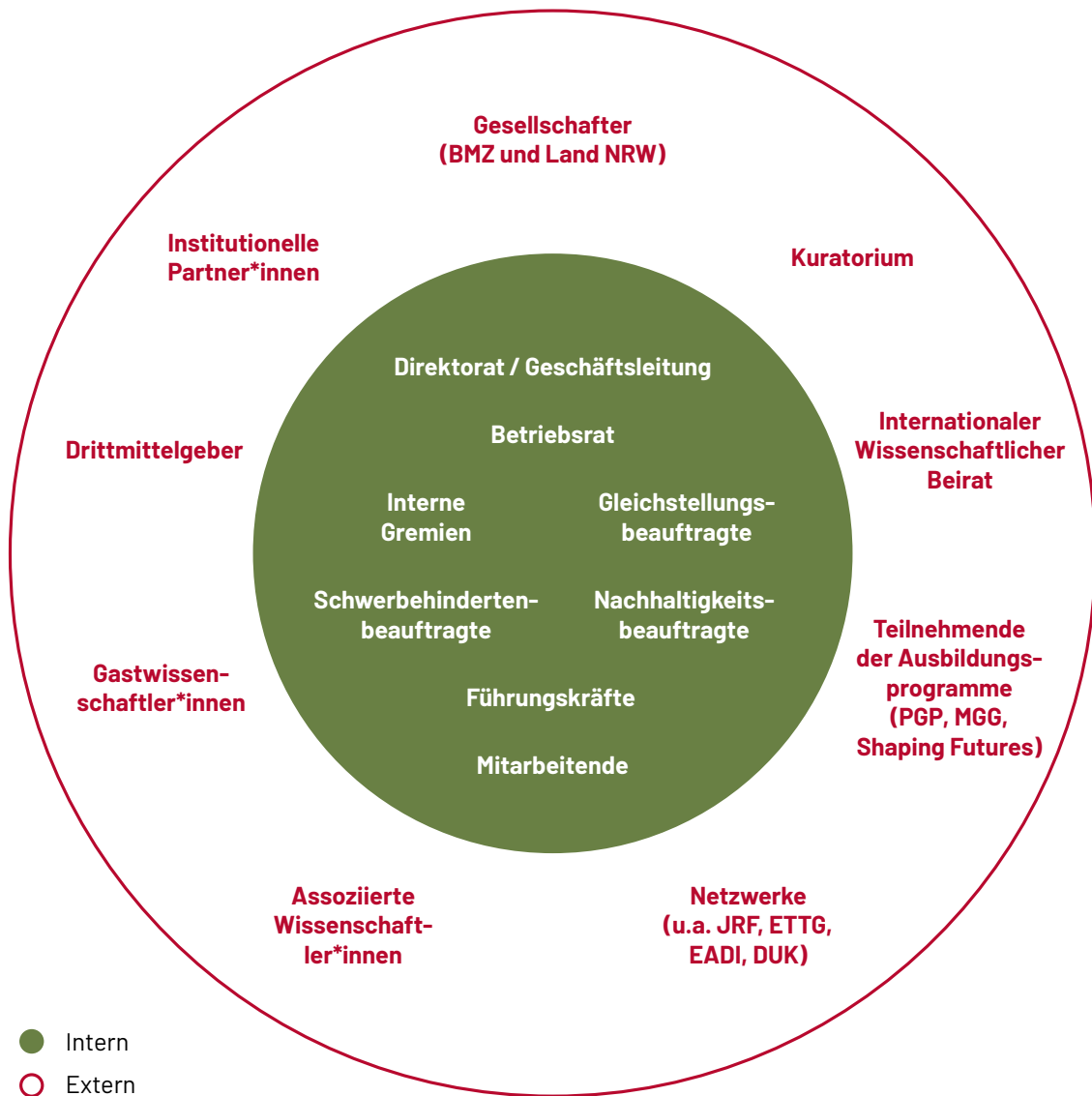
Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Eine nähere Betrachtung unserer Anspruchsgruppen soll in die geplante Durchführung einer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2025 einbezogen werden. Da es sich um unsere erste Wesentlichkeitsanalyse handelt, die vorrangig der Bestandsaufnahme im Kontext der DNK-Erklärung dient, wird zunächst im Jahr 2025 auf eine ausführliche Stakeholderbefragung im Sinne der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse verzichtet.

Im Rahmen unserer THG-Bilanz, die auf der gemeinsamen Absichtserklärung zwischen dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und dem IDOS basiert, erfolgt eine kontinuierliche Einbindung des BMZ. Die Ergebnisse der THG-Bilanz werden in einem ersten Bericht im Jahr 2025 veröffentlicht.

Zu unseren wichtigsten Anspruchsgruppen im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements zählen wie folgt:

Abbildung 1: Anspruchsgruppen



Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

→ GRI SRS-102-44:

Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

- a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- die Stakeholder Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Die systematische Erhebung wichtiger Themen und Anliegen der Stakeholder ist ein zentrales Element der Berichterstattung nach GRI SRS-102-44. Eine umfassende Stakeholderbefragung ist jedoch mit erheblichem zeitlichen und personellen Ressourceneinsatz verbunden, weshalb IDOS zum aktuellen Zeitpunkt noch keinen konkreten Zeitpunkt für deren Durchführung benennen kann.

Zentrale Themen und Anliegen werden derzeit über bestehende Austauschformate und laufende Interaktionen mit relevanten Stakeholder-Gruppen bereits identifiziert und in der Berichterstattung berücksichtigt. IDOS prüft fortlaufend, wie eine weitergehende, strukturierte Stakeholder-Einbindung im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse künftig umgesetzt werden kann.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzer*innen verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Im Zusammenhang mit unseren Aktivitäten – in Forschung, Beratung und Ausbildung – arbeiten wir thematisch und kooperativ zu Nachhaltigen Zukünften und reflektieren sowohl Herausforderungen als auch Lösungen im Bereich Nachhaltigkeit.

Unsere Endprodukte sind Publikationen, Studien und digitale Formate. Innovation zeigt sich hier in der kontinuierlichen Optimierung von Prozessen, etwa durch digitale Bereitstellung, Open Access und ressourcenschonende Produktion (vgl. **Kriterium 12**, Publikationsstelle und Druck).

Eine systematische Überprüfung von Nachhaltigkeitskriterien in unserer eigenen Ressourcennutzung bezogen auf unsere Aktivitäten erfolgt insbesondere im Rahmen unserer Treibhausgasbilanz. Darüber hinaus integrieren wir soziale Nachhaltigkeitskriterien in Bereichen wie Gleichstellung, Diversität und Korruptionsprävention. Zu diesen Themen berichten wir in verschiedenen Abschnitten dieser Erklärung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

→ G4-FS11:

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

Der GRI Leistungsindikator G4-FS11 ist für IDOS nicht relevant, da die Einrichtung keine Finanzanlagen im Sinne dieses Indikators hält.



Kriterien 11-13

Umweltbelange

11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

DNK-Aspekt 1:

Berichten Sie qualitativ, welche natürlichen Ressourcen wesentlich im Rahmen der Tätigkeit Ihres Unternehmens genutzt werden oder durch ihre Tätigkeiten beeinflusst werden.

IDOS ist an zwei Standorten in Bonn ansässig: Im Tulpenfeld und in der Fritz-Schäffer-Straße. Die gesamte Raum- und Nutzfläche beträgt ca. 6189 m². Als Forschungsinstitut verbraucht IDOS keine natürlichen Ressourcen für die Produktion materieller Güter. Der Ressourcenverbrauch beschränkt sich auf die tägliche Institutsarbeit an den Standorten. Dazu zählen insbesondere:

- Fernwärme
- Strom
- Nutzung technischer Geräte
- Wasserverbrauch im Rahmen der Gebäudenutzung
- Papierverbrauch
- Abfallentsorgung
- Dienstfahrzeug

DNK-Aspekt 2:

Geben Sie in den jeweils geeigneten Maßeinheiten an, in welchem Umfang die für die Geschäftstätigkeit wesentlichen natürlichen Ressourcen genutzt werden. Hier können Sie eine Rangliste der wichtigsten Ressourcen angeben.

IDOS berichtet derzeit über den Energie- und Wasserverbrauch, die Emissionen aus dem Energieverbrauch sowie den Papierverbrauch. Eine Dokumentation zur Abfallentsorgung wird aktuell nicht geführt.

- Fernwärme in kWh
- Strom in kWh
- Wasserverbrauch in m³
- Papierverbrauch in Stückzahlen
- Benzinverbrauch des Dienstfahrzeugs in Litern

Die jeweiligen Werte für die zu berichtenden Jahre sind den Leistungsindikatoren zu entnehmen.

Als Untermieter an beiden Standorten hat das Institut keinen direkten Einfluss auf das Gebäudemanagement.

Trotz der eingeschränkten Möglichkeiten, das Gebäudemanagement direkt zu beeinflussen, misst IDOS einer nachhaltigen Ressourcennutzung große Bedeutung bei. Die Beschäftigten werden regelmäßig zu einem bewussten und verantwortungsvollen Umgang mit Energie und Materialien angehalten. Ergänzend dazu gibt es

Tabelle 1: Standortinformationen

Zentraler Standort (Standort 1)	Tulpenfeld 6, 53113 Bonn	4.492,49 m ²	Alleiniger Mieter des Gebäudes, unkomplizierte Verbrauchszurechnung auf Basis von Verbrauchseinheiten. Die Verwaltung erfolgt über die Verwey GmbH; die Heiz- und Nebenkostenabrechnung erfolgt über die Techem GmbH.
Standort FSS (Standort 2)	Fritz-Schäffer- Straße 26, 53113 Bonn	1.696,83 m ²	Gemeinsame Nutzung mit DEval – Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit. Die Verwaltung erfolgt durch die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben, die Heiz- und Nebenkostenabrechnung erfolgt über die Ista SE.

verschiedene interne Maßnahmen zur Sensibilisierung, die insbesondere auf einen sparsamen Verbrauch von Heizenergie, Strom und Papier abzielen.

12. Ressourcenmanagement

DNK-Aspekt 1: Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

IDOS verbraucht natürliche Ressourcen primär im Rahmen der Gebäudemietung, Mobilität und Beschaffung. Wie bei jeder Nutzung natürlicher Ressourcen bestehen potenzielle ökologische Risiken. IDOS identifiziert jedoch keine wesentlichen Risiken mit direkten negativen ökologischen Auswirkungen, da der Ressourcenver-

brauch branchenbedingt im üblichen Rahmen liegt.

Dieser erste Nachhaltigkeitsbericht dient als Bestandsaufnahme und Grundlage für die systematische Erfassung und Steuerung des Ressourcenverbrauchs. Neben ersten quantitativen und qualitativen Angaben werden erste Zielsetzungen für die kommenden Jahre definiert, insbesondere im Rahmen unserer Treibhausgasbilanz.

Ein zentraler Aspekt der nachhaltigen Beschaffung ist die Nutzung des Kaufhauses des Bundes, über das gezielt umweltfreundliche und nachhaltige Produkte bezogen werden. Ergänzend achtet IDOS auf ressourcenschonende Beschaffungskriterien, wo immer dies möglich ist.

Außenkommunikation

Der Bereich Außenkommunikation des IDOS hat in den letzten Jahren seine Printprodukte deutlich reduziert und weitgehend auf digitale Formate umgestellt („digital first“), um Ressourcen zu schonen und Emissionen zu reduzieren. Inhalte und die Marke IDOS werden zunehmend über

digitale Kanäle kommuniziert – z. B. über Social Media, einen HTML-Newsletter oder Videos. Gedruckt wird nur dann, wenn dies aus kommunikativer Sicht sinnvoll und zielgerichtet ist.

Ein Printprodukt kann bewusst eingesetzt werden, wenn es:

- bestimmte Zielgruppen besser erreicht (z. B. bei Veranstaltungen oder durch Auslage im Haus),
- eine höhere Verbindlichkeit oder Aufmerksamkeit erzeugt (z. B. bei hochwertigen Einladungen oder Postkarten),
- physisch weitergegeben oder ausgelegt werden soll (z. B. Infokarten, Flyer),
- eine langfristige Nutzung erlaubt (z. B. Jahresbericht, Überblickskarten),
- oder als haptisches Element zur Markenbildung beiträgt (z. B. nachhaltige Werbemittel).

Entscheidungsprozesse und Kriterien

- Ob und in welcher Form ein Printprodukt oder Werbemittel beauftragt wird, entscheidet die Stabsstelle anhand folgender Kriterien:
- Zielgruppenorientierung: Wer soll erreicht werden und wie?
- Auflage: So viel wie nötig – möglichst bedarfsgenau und ressourcenschonend, z. B. „print on demand“.
- Zeitliche Relevanz: Ist das Produkt langfristig einsetzbar oder schnell veraltet?
- Verteilerplanung: Leser*innen werden im Vorfeld identifiziert; digitale und postalische Verteiler werden gezielt abgestimmt zur Ermittlung der Bestellmenge von Printprodukten

Beispielhafte Umstellungen zeigen den Wandel: Ein ehemals in hoher Auflage produzierter allgemeiner IDOS-Flyer wurde eingestellt, ebenso

der Ausdruck und die Lagerung von Publikationen, etwa auch des Meinungsformats Die aktuelle Kolumne. Übrig geblieben sind ausgewählte Printformate wie die „IDOS at a glance“-Karte für gezielte Einsätze sowie der Jahresbericht, der künftig nur noch alle drei Jahre erscheint – auf Wunsch der Geschäftsleitung weiterhin auch in Printform, aber mit stark reduzierter Auflage.

Nachhaltige Materialien und Produktion

Bei der Auswahl von Druckprodukten und Werbemitteln wird großer Wert auf Nachhaltigkeit gelegt:

- Es werden vorzugsweise umweltzertifizierte Materialien eingesetzt (z. B. Recyclingpapier, FSC oder Blauer Engel).
- Gedruckt wird bevorzugt bei lokalen Druckereien, um Transportwege zu reduzieren.
- Auf umweltschädliche Veredelungen wie Lacke wird konsequent verzichtet.
- Nach Möglichkeit erfolgt eine CO₂-Kompensation über das Print- CO₂-Siegel.

Auch bei Werbemitteln liegt der Fokus auf nachhaltigen, langlebigen und fair produzierten Produkten – z. B. Kugelschreiber aus recyceltem Plastik mit wechselbarer Mine oder Holzwürfel mit Blumensamen. Wegwerfprodukte oder herkömmliche Plastikartikel werden grundsätzlich nicht beschafft.

Zielkonflikt: Branding und Nachhaltigkeit

Das visuelle Auftreten des Instituts – insbesondere im Kontext des neuen Namens (im Jahr 2022 wurde das Institut umbenannt: von Deutsches Institut für Entwicklungspolitik (DIE) zu German Institute of Development and Sustainability (IDOS)) und Erscheinungsbilds – spielt bei

der Auswahl von Print- und Werbemitteln eine wichtige Rolle. Gleichzeitig soll die Identität des IDOS als Institut für Forschung zu nachhaltiger Entwicklung konsequent mitgedacht werden.

Zielkonflikte zwischen Branding, Funktionalität und Nachhaltigkeit werden offen diskutiert und im Team abgewogen. So kann in Einzelfällen – etwa bei Roll-Ups – auch von einem ökologisch bevorzugten Produkt abgewichen werden, wenn dieses in der Praxis nicht ausreichend langlebig oder stabil ist. In solchen Fällen wird der ökologische Fußabdruck nicht nur anhand der Materialwahl, sondern auch unter dem Aspekt Langlebigkeit, Funktionalität und Wiederverwendbarkeit bewertet.

Auch kleinere Gesten wie der Versand der Weihnachtskarte wurden angepasst: Sie erfolgt mittlerweile überwiegend digital; eine kleine gedruckte Auflage wird nur noch an ausgewählte Partner*innen versendet – als bewusstes Zeichen der Wertschätzung.

Publikationsstelle und Bibliothek

Der Bereich Publikationen ist für drei Produkte verantwortlich: 1. Policy Briefs (4-16 Seiten); 2. Discussion Paper (16-100 Seiten); 3. Studies (Buchformat, nur online). Bis vor einigen Jahren wurden alle drei Produkte mit einer Auflage von ca. 60-80 Stück gedruckt. Im Rahmen der Neugestaltung der Bibliothek und der Integration des Publikationsbereichs wurden schrittweise Reformen eingeführt. Die reguläre Druckauflage wurde auf 30 Stück begrenzt, wovon 15 Exemplare in den Pflichtversand an andere Bibliotheken und Shareholder gehen. Die Reihe Studies wurde in ein Online only-Format umgewandelt. Das Layout wurde derart umgestaltet, dass die Umschläge der drei Publikationsreihen nicht mehr

extern im aufwendigen Offset-Druckverfahren produziert werden müssen. Alles kann inhouse gedruckt werden. Die Zahl der gedruckten Seiten konnte somit von geschätzt 80.000 Seiten auf 19.000 Blatt pro Jahr reduziert werden. Als weiterer Schritt werden die eigenen Reihen gemäß gesetzlicher Vorgaben seit 2021 barrierearm gestaltet und produziert.

Der Publikationsbereich unterstützt die Wissenschaftler*innen am IDOS weiterhin dabei, ihre wissenschaftlichen Ergebnisse im Open Access zu veröffentlichen. Dies ermöglicht einen dauerhaften und kostenfreien Zugriff auf die Ergebnisse durch die wissenschaftliche Community und hier ganz explizit auch in den Ländern niedrigen und mittleren Einkommens. Die Open Access-Quote betrug 2024 85%.

Ebenfalls im Rahmen der Bibliotheksneugestaltung wurde der Bezug von gedruckten Zeitschriften (ca. 50 Titel) und Zeitungen (8 Titel) fast komplett auf digitale Versionen umgestellt.

Der gestiegene Energieverbrauch durch die Bereitstellung sowie die Beschaffung digitaler Produkte kann bisher nicht gefasst werden und geht auch nicht in die Ausschreibungsprozesse ein.

Ziel des Bereichs Bibliothek und Publikationen ist es, sowohl Produktion der Reihen als auch Beschaffung von Informationsquellen frei von Nutzung von Papier zu erreichen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

→ GRI SRS-301-1:
Eingesetzte Materialien nach Gewicht
oder Volumen

IDOS verwendet für seinen In-House-Druck sowohl FSC-zertifiziertes Papier, Recyclingpapier als auch konventionelles Papier. Konventionelles Papier wird derzeit für den Druck von IDOS-Publikationen und Visitenkarten genutzt, da Recyclingpapier aufgrund der niedrigen Weißstufen nicht mit dem Corporate Design (CD) des Instituts kompatibel ist.

Für Druckmittel in der Außenkommunikation über die Stabsstelle Kommunikation ist die Nut-

zung von 100% Recyclingpapier derzeit nicht umsetzbar. Da es sich um Materialien wie Roll-Ups oder Broschüren handelt, ist es derzeit unumgänglich stabiles Papier zu verwenden, was mit 100% Recyclingpapier nicht umsetzbar ist. Wo möglich, werden jedoch zertifizierte Produkte gewählt, die zumindest eine nachhaltige und umweltfreundliche Herkunft und Weiterverarbeitung garantieren.

Als Handlungsmaßnahme hat das Institut seine In-House-Kopierer standardmäßig auf Schwarz-Weiß-Druck, beidseitigen Druck und Recyclingpapier voreingestellt. IDOS bezieht sein Recyclingpapier über das Kaufhaus des Bundes.

Tabelle 2: Papierverbrauch intern

	2022	2023	2024
Recyclingpapier	100.000 Bogen	200.000 Bogen	100.000 Bogen
FSC Mix Papier	6750 Bogen	8.000 Bogen	6000 Bogen
Konventionelles Papier		200.000 Bogen	105.200 Bogen

Tabelle 3: Papierverbrauch für Druckmittel in der Außenkommunikation, Stabsstelle Kommunikation

	Siegel	2023	2024
Weihnachtskarten	FSC	500 Stück	500 Stück
Roll-Ups	Ohne		8 Stück
Mappen	zertifiziert mit PEFC-Siegel für Nachhaltigkeit		1000 Stück

→ GRI SRS-302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Tabelle 4: Strom

	2022	2023	2024
Tulpenfeld	225.812,540 kWh	200.759,240 kWh	Abrechnung liegt noch nicht vor.
FSS	77.461,38 kWh	81.284,99 kWh	Abrechnung liegt noch nicht vor.

Tabelle 5: Fernwärme

	2022	2023	2024
Tulpenfeld	424.910,00 kWh	352.920,00 kWh	Abrechnung liegt noch nicht vor.
FSS	72.735,04 kWh	77.899,068 kWh	Abrechnung liegt noch nicht vor.

→ GRI SRS-302-4:
Verringerung des Energieverbrauchs

Zur Verringerung des Energieverbrauchs kann IDOS derzeit noch keine Angaben machen. Im Jahr 2024 wurde die erste Treibhausgasbilanz (2022-

2023) erstellt. Darauf aufbauend wird, abhängig von zeitlichen und personellen Ressourcen, ein Reduktionspfad mit konkreten Zielen nach dem GHGP entwickelt. Unabhängig davon gelten die bereits umgesetzten Maßnahmen zur nachhaltigen Energienutzung am Institut weiterhin.

→ GRI SRS-303-3 (2018): Wasserentnahme

Tabelle 6: Kaltwasser

	2022	2023	2024
Tulpenfeld	630 m ³	741 m ³	Abrechnung liegt noch nicht vor.
FSS	360,89 m ³	442,22 m ³	Abrechnung liegt noch nicht vor.

→ GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse unserer Treibhausgasbilanz wurde die Kategorie „Angefallener Abfall“ nicht als vorrangig wesentlich eingestuft. Daher ist die Erhebung der Abfallmengen, unter Berücksichtigung der verfügbaren zeitlichen und personellen Ressourcen, derzeit noch nicht geplant.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Im Jahr 2022 unterzeichnete IDOS gemeinsam mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) eine Absichtserklärung über das gemeinsame Verständnis zur Erreichung von Klimaneutralität – im Sinne des Bundes-Klimaschutzgesetzes vom 12. Dezember 2019 in der Fassung vom 21. August 2021. Darin verpflichtet sich IDOS, bis spätestens 2030 Treibhausgasneutralität herzustellen. In Anlehnung an das Pariser Klimaabkommen und die Definition des BMZ verstehen wir darunter das Gleichgewicht zwischen anthropogenen Treibhausgasemissionen und deren Abbau durch natürliche oder technische Senken, d.h., dass die Menge an Treibhausgasen, die durch menschliche Aktivitäten freigesetzt werden, durch natürliche oder technische Prozesse wieder aus der Atmosphäre entfernt wird.

Mit einem ersten Bericht werden wir 2025 erstmals eine validierte Bilanz unserer Treibhaus-

gasemissionen für den Zeitraum 2022/2023 publizieren. Die Erhebung erfolgt auf Grundlage des Greenhouse Gas Protocols (GHGP) und bildet die Basis für unser Emissionsmanagement.

DNK-Aspekt 1:

Identifizieren Sie die wichtigsten Emissionsquellen und erläutern Sie die größten Herausforderungen bezüglich klimarelevanter Emissionen für Ihr Unternehmen.

a. Energieverbrauch

Der Energieverbrauch am Hauptstandort stellt eine zentrale Emissionsquelle dar. Dies ist unter anderem auf die technische Infrastruktur und die gebündelten Verwaltungsprozesse vor Ort zurückzuführen. An seinem Standort in der FSS hat IDOS nur eingeschränkt Einfluss auf den Energieverbrauch, da dieser gemeinsam mit einem anderen Institut genutzt wird. Die zunehmende Nutzung mobilen Arbeitens führt zu einer Entlastung der Standorte, verlagert Emissionen jedoch lediglich an andere Orte.

b. Geschäftsflüge

Für eine weltweit arbeitende wissenschaftliche Einrichtung sind Geschäftsflüge ein notwendiges Instrument der mandatsorientierten Leistungserbringung und stellen gleichzeitig eine bedeutende Emissionsquelle des Instituts dar. Innerhalb des betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagements sind sie ein zentrales Handlungsfeld im Bereich ökologischer Nachhaltigkeit (vgl. Punkt 2).

IDOS ist sich des Zielkonflikts zwischen notwendiger Reisetätigkeit und dem Anspruch, Emissionen möglichst zu vermeiden, bewusst. Für die Erfüllung seines institutseigenen Auftrags

ist IDOS jedoch auf Geschäftsreisen angewiesen – insbesondere im Rahmen von Feldforschungsaufenthalten, nationaler und internationaler Veranstaltungen sowie der IDOS-Ausbildungsprogramme. Zwar werden zahlreiche Formate inzwischen hybrid oder vollständig digital durchgeführt, dennoch bleibt die physische Präsenz bei globalen Konferenzen und Treffen ein unverzichtbarer Bestandteil unserer institutsbezogenen Arbeit.

In diesem Spannungsfeld zwischen der globalen Wirksamkeit unserer Aktivitäten, dem Auftrag des Instituts und einem ökologisch verantwortungsvollen Handeln nimmt IDOS seine Vorbildfunktion ernst. Daher wird das Institut in den kommenden Jahren intensiv weiter an der Vermeidung, Reduktion und Kompensation von Emissionen im Bereich Geschäftsreisen arbeiten.

DNK-Aspekt 2:

Berichten Sie über die Zielsetzungen und den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung für klimarelevante Emissionen und die Nutzung erneuerbarer Energien.

IDOS nutzt bereits an beiden Standorten Ökostrom. Lediglich der Allgemeinstrom an Standort 2 kann nicht beeinflusst werden, da dieser über den Vermieter läuft. Die THG-Bilanz (2022/2023) stellt die erste systematische Erfassung der institutseigenen Emissionen dar und bildet zugleich eine umfassende Ist-Analyse des aktuellen Status. Ziel dieser Bilanz ist es, eine belastbare Datengrundlage für das interne Nachhaltigkeitsmanagement zu schaffen, Transparenz über relevante Emissionsquellen herzustellen und erste Potenziale und Risiken zu identifizieren. Die Erkenntnisse aus der Bilanzierung dienen als Ausgangspunkt für die Ent-

wicklung wirksamer Reduktionsmaßnahmen. Auf Basis der vorliegenden Bestandsaufnahme soll in den kommenden Jahren ein Reduktionspfad erarbeitet werden, der unsere kurz-, mittel- und langfristige Minderungsziele konkretisiert. Aufbauend darauf soll eine Roadmap entwickelt werden, die über bereits umgesetzte Maßnahmen hinausgeht und neue, proaktive Lösungsansätze verfolgt.

Die Treibhausgasbilanz wird jährlich aktualisiert, um eine kontinuierliche Fortschrittskontrolle und eine strategische Ausrichtung auf dem Weg zu einer treibhausgasneutralen Organisation zu ermöglichen.

DNK-Aspekt 3:

Berichten Sie über Strategien und konkrete Maßnahmen zur Reduktion klimarelevanter Emissionen und für die Nutzung erneuerbarer Energien.

Vgl. Aspekt 2.

DNK-Aspekt 4:

Berichten Sie, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden, bzw. legen Sie offen, wenn Sie Ziele nicht erreichen konnten und warum.

Vgl. Aspekt 2.

DNK-Aspekt 5:

Berichten Sie, welche Bezugsgrößen Sie für die Berechnungen heranziehen, insbesondere das Basisjahr bei Reduktionsberechnungen, für welche Teile des Unternehmens die Berechnungen gelten, Emissionsfaktoren und das verwendete Regime (z.B. Carbon Disclosure Project, GHG Protocol, VfU Umweltkennzahlen für Finanzinstitute etc.).

IDOS bezieht in seine THG-Bilanz basierend auf dem GHG Protocol als organisatorische Grenze beide Standorte, an dem es ansässig ist, nach dem Operational-Control-Ansatz. Das Basisjahr ist 2022. Für die Berechnung seiner Emissionen verwendet IDOS das Tool ecocockpit und nutzt nationale Emissionsfaktoren, überwiegend vom Bundesumweltamt. Seine operationalen Grenzen beziehen sich auf Scope 1 (Benzin und Kältemittel), Scope 2 (Fernwärme und Strom) und Scope 3 (Geschäftsflüge) (vgl. THG-Bilanz).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13:

→ **GRI SRS-305-1:**
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

→ **GRI SRS-305-2:**
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

→ **GRI SRS-305-3:**
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Tabelle 7: THG-Bilanz 2022 und 2023

		2022	2023	2024
Emissionsquelle		Emissionen kg CO ₂ e	Emissionen kg CO ₂ e	Emissionen kg CO ₂ e
Scope 1				
Benzin	Liter	235,18	446,48	187,15
Kältemittel				
R410A*	kg	104,4	104,4	104,4
Scope 2				
Strom (location-based)				
Tulpenfeld	kWh	99.131,71	77.894,59	90.034,24
FSS**	kWh	34.005,78	31.538,58	
Strom (market-based)				
Tulpenfeld	kWh	0,00	0,00	0,00
FSS	kWh	0,00	0,00	0,00
FSS Allgemeinstrom***	kWh	8.084,97	8.702,68	k.A.
Fernwärme				
Tulpenfeld	kWh	55.493,25	55.126,10	
FSS	kWh	9.495,37	12.167,83	
Scope 3				
Geschäftsflüge****	km	41.300,00	552.000,00	912.000,00
Summe in tCO₂e		239,77	729,28	

* Die dargestellte Menge entspricht der im Zeitraum 2022–2024 erfolgten Nachbefüllung. Da der genaue Zeitpunkt der Befüllung nicht ermittelbar ist, wurde die Menge auf die einzelnen Jahre aufgeteilt.

** Inklusive „FSS Allgemeinstrom“ (kein Ökostrom).

*** 100% Ökostrom am Tulpenfeld und beim Etagenstrom des IDOS in der FSS. Herkunftsnachweis vorhanden. Die Stadtwerke Flensburg setzen einen Emissionsfaktor von 0 gCO₂e/kWh an.

**** Umfassen alle über das Reisebüro gebuchten Flüge. Zulieferung und Berechnung der THG-Emissionen in den Jahren 2022 und 2023 durch atmosfair. Im Jahr 2024 über Airplus.

→ **GRI SRS-305-5:**
Senkung der THG-Emissionen

Zur Senkung der THG-Emissionen kann IDOS derzeit noch keine Angaben machen. Im Jahr 2024 wurde die erste Treibhausgasbilanz (2022-2023) erstellt. Darauf aufbauend soll, abhängig von zeitlichen und personellen Ressourcen, ein

Reduktionspfad mit konkreten Zielen nach dem GHGP entwickelt werden.

Unabhängig davon gelten die bereits umgesetzten Maßnahmen zur nachhaltigen Nutzung von Ressourcen und geplanten Maßnahmen zur Senkung der Emissionen, insbesondere im Bereich Geschäftsflüge und Energie, am Institut weiterhin.



Kriterien 14-20 **Gesellschaft**

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Für IDOS, mit Dienstort in Bonn, gelten die deutschen Arbeitsgesetze und die dort verankerten Arbeitnehmer*innenrechte. Darüber hinaus findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Damit werden faire, transparente und tarifgerechte Arbeitsbedingungen und -vergütung sichergestellt. Die Rechte der Beschäftigten auf Mitbestimmung, Information und Beteiligung sowie auf Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit werden gemäß den rechtlichen Bestimmungen eingehalten. IDOS legt

sehr viel Wert auf ein sicheres, diskriminierungsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld. Die Einhaltung dieser Standards wird kontinuierlich überprüft und ist dauerhaftes Ziel unserer Personalpolitik.

Zur Umsetzung dieser Zielsetzungen verfügt IDOS über etablierte Strukturen der Mitarbeitervertretung. Ein gewählter Betriebsrat, der auch derzeit die Schwerbehindertenvertretung übernimmt, sowie eine gewählte Gleichstellungsbeauftragte vertreten die Interessen der Beschäftigten und stehen in regelmäßigem, vertrauensvollem Austausch mit der Geschäftsleitung. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Förderung von Chancengleichheit, Diversität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Letzteres wird durch ein strukturiertes Zertifizierungsverfahren kontinuierlich weiterentwickelt.

Die Personalpolitik des IDOS spiegelt die Finanzierungssäulen des Institutes sowie der Wis-

senschaft wieder. Hieraus ergibt sich ein Mix aus langfristigen Beschäftigungsverhältnissen (unbefristeten Arbeitsverträgen) und für Forschungsinstitute typischen Anteil an Beschäftigungsverhältnissen, die sich an der Laufzeit drittmittelfinanzierter Projekte orientiert (befristete Arbeitsverträge).

Des Weiteren sind Weiterbildungen und Gesundheitsförderungen wichtige personalpolitische Maßnahmen, die kontinuierlich und gezielt gefördert und ausgebaut werden. So finden quartalsweise Sitzungen des Ausschusses für Arbeitssicherheit statt, die Betriebsärztin ist vier bis sechs Mal jährlich vor Ort, Mitarbeitende, die Dienstreisen in Drittstaaten durchführen, nehmen verpflichtend an tropenmedizinischen Untersuchungen teil und können bei Bedarf ärztliche Beratung in Anspruch nehmen.

Um die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern ist eine Umfrage zur psychischen Gesundheit in 2025 geplant, im Bedarfsfall können die Mitarbeiter*innen auf zwei zu „Mentalen Ersthelfer*innen“ ausgebildete Kolleg*innen zugehen. Ein weiterer Aspekt des Gesundheitsmanagements sind ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze sowie flexible Arbeitszeitmodelle.

Die Mitarbeitenden werden aktiv in die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie einbezogen. Dies erfolgt unter anderem durch interne Informationsveranstaltungen, Beteiligungsformate und den regelmäßigen Austausch zwischen Geschäftsleitung, Betriebsrat und Gleichstellungsbeauftragter. Vorschläge und Anregungen aus der Belegschaft fließen direkt in operative Maßnahmen zur Verbesserung von Umwelt- und Sozialstandards ein. Dazu hat sich im Jahr 2019 eine Arbeitsgruppe gebildet, die die Geschäftsleitung proaktiv unterstützt. Des Wei-

teren konnte IDOS seit 2024 eine Mitarbeiterin bis zu 25% als Sustainability Managerin freistellen.

Aus der aktuellen Geschäftstätigkeit ergeben sich keine wesentlichen Risiken, die sich negativ auf Arbeitnehmerrechte auswirken könnten. Durch die Anwendung des TVöD, die aktive Mitbestimmung durch den Betriebsrat und die institutionalisierte Gleichstellungsarbeit sind zentrale Schutzmechanismen etabliert. Potenzielle Risiken – etwa durch Fachkräftemangel oder steigende psychische Belastungen im Arbeitsumfeld – werden im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements frühzeitig erkannt und durch entsprechende Maßnahmen adressiert.

15. Chancengleichheit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migrant*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

DNK-Aspekt 1: Berichten Sie über die Zielsetzungen und den geplanten Zeitpunkt der Zielerreichung für Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen, angemessene Bezahlung aller Mitarbeitenden, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration.

Zur Förderung der Chancengleichheit, der Integration von internationalen Mitarbeiter*innen, Menschen mit Migrationsgrund und Menschen mit Behinderungen, einer fairen Vergütung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf am

IDOS sind folgende Maßnahmen entscheidend:

- Beratung durch Gleichstellungsbeauftragte und Betriebsrat
- Schwerbehindertenvertretung durch den Betriebsrat
- Gleichstellungsplan: Förderung von Gleichstellung der Geschlechter durch zeitlich festgesetzte Ziele und Umsetzungsmaßnahmen alle vier Jahre sowie einer jährlichen Evaluierung
- Beschwerdestelle
- Inhouse-Schulungen zu Antidiskriminierung, Kommunikation und Diversität
- Unterzeichnung Charta der Vielfalt
- Zertifizierung Audit berufundfamilie
- Unterzeichnung Pflege Charta

Der Ausschuss für Arbeitssicherheit tagt mehrmals jährlich und setzt sich aus der Betriebsärztin, zwei ernannten Sicherheitsbeauftragten des IDOS, einem Vertreter der Verwaltung des inneren Dienstes, Mitgliedern des Betriebsrates sowie einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit zusammen. Er berät die Geschäftsleitung in sicherheitsrelevanten Fragen.

Im Bereich des Gesundheitsmanagements werden verschiedene Maßnahmen umgesetzt, darunter Veranstaltungen, der Einsatz psychologischer Ersthelfer*innen sowie die Unterstützung durch eine Betriebsärztin und eine Tropenmedizinerin. Zudem werden Umfragen zur psychischen Gesundheit durchgeführt und regelmäßige Begehungen des Gebäudes vorgenommen. Betriebshelfer*innenkurse, Brandschutzschulung und Sicherheitstrainings für Dienstreisen im Ausland werden als Inhouse-Schulung angeboten.

Die Mitbestimmung der Mitarbeitenden wird vor allem über den Betriebsrat gewährleistet. Auch über Gespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten werden Wünsche und Anregungen an die Geschäftsleitung herangeführt. Beide Akteure stehen im regelmäßigen Austausch mit der Geschäftsleitung. Einige Prozesse unterliegen der Mitbestimmung durch den Betriebsrat, die Gleichstellungsbeauftragte und den Institutsrat, in dem alle Abteilungs- und Bereichsleitungen vertreten sind, und werden entsprechend umgesetzt.

DNK-Aspekt 2: Berichten Sie über Strategien und konkrete Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen, angemessenen Bezahlung aller Mitarbeitenden, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration.

IDOS hat sich zum Ziel gesetzt, die Chancen für die berufliche Entwicklung von Frauen, Männern und anderen Geschlechtern, von Menschen mit Behinderung, Menschen mit Migrationshintergrund und internationalen Mitarbeiter*innen kontinuierlich zu verbessern. Im Gleichstellungsplan werden alle vier Jahre Gleichstellungsziele formuliert und die Umsetzung der Ziele jährlich evaluiert. Der dritte Gleichstellungsplan bezieht sich auf das Merkmal Geschlecht und hatte eine Gültigkeit von 2018 bis 2022. Der vierte Gleichstellungsplan gilt seit 2023 und soll bis 2026 umgesetzt werden.

Enthalten sind die Ziele: Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern in Führungspositionen, gleiche Bezahlung und Entfristungen, eine diskriminierungsfreie Personalauswahl und -beurteilung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gleiche Vertretung der Geschlechter auf Veranstaltungen sowie gendergerechte Kommunikation.

Der Punkt Integration wird im Gleichstellungsplan nicht spezifisch behandelt. Maßnahmen zur Integration von Mitarbeitenden werden nach Möglichkeit sofort in die Planung und Umsetzung gebracht. Ziel war es auch, 2024 durch das Audit berufundfamilie re-zertifiziert zu werden. Im Auditierungsprozess wurden 2021 und 2024 folgende Themen ermittelt: Flexible Arbeitszeiten, Sichtbarkeit von Angebote für Familien, Optimierung von Arbeitsprozessen, Führungs- und Personalentwicklung, Informationen zur Pflege und Notfallsituationen, Familien- und gesundheitsbewusstes Führungsverständnis entwickeln, Erstellung eines Fort- und Weiterbildungskonzept, Unterstützung von Betreuungskostenzuschuss für Teilnehmende der Ausbildungsprogramme, sowie Angebote zur Kinderbetreuungsunterstützung.

DKN-Aspekt 3: Berichten Sie, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden, bzw. legen Sie offen, wenn Sie Ziele nicht erreichen konnten und warum.

1. Umsetzung der Gleichstellungsziele

Die erste Fortschreibung des vierten Gleichstellungsplans, in der eine Evaluierung der Zielumsetzung und eine Aktualisierung der Personalzahlen vorgesehen ist, wurde im September 2024 fertiggestellt. 2022 arbeiteten 170 Personen am IDOS. 2023 waren 176 Personen am Institut beschäftigt. Bis 2024 gab keine Person an, divers zu sein.

Ziel Nr. 1

Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern in Führungspositionen

Tabelle 8: Verteilung der Führungspositionen im wiss. Bereich 2018-2023

	2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Geschäftsführung	2	0	2	0	3	0	3	0	2	1	2	1
Bereichsleitung allgemeine Verwaltung, Finanzen, Bibliothek, IT	0	1	0	3	0	3	1	3	1	3	1	3
Leitung Stabstelle Kommunikation	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Abteilungsleitung	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3
Projektleitung	2	10	3	6	2	6	11	13	9	12	8	12
Insgesamt w/m	7	14	8	12	10	11	19	19	16	19	15	19
Insgesamt	21		20		21		38		35		34	

Tabelle 9: Verteilung der Entgeltgruppen

	2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
EG 15	2	6	2	6	1	6	2	5	1	5	1	4
EG 14	27	26	25	33	27	34	27	33	27	34	31	34
EG 13	16	12	15	12	17	16	28	16	32	17	24	21
Insgesamt w/m	45	44	42	51	45	56	57	54	60	56	56	59
Insgesamt	89		93		101		111		116		115	

Wie unsere statistischen Daten zeigen, wurde das Ziel im Bereich der Geschäftsleitung und der Abteilungsleitung bereits erreicht. Auf der Ebene der Projektleitung sowie in den Bereichsleitungen werden mehr Männer als Frauen mit Leitungsfunktionen betraut. Die Stabstelle Kommunikation ist weiblich besetzt. Die Ausgeglichenheit der Geschlechter in Führungspositionen wird durch eine geschlechtersensible Einstellung von Verwaltungs- und wissenschaftlichem Personal unter aktiver Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und des Betriebsrats weiterverfolgt. Darüber hinaus sollen weibliche Beschäftigte durch das in 2024 erstellte Personalentwicklungskonzept gezielt gefördert werden.

Ziel Nr. 2
Stellen der Entgeltgruppen 15-13 sollen ausgewogen besetzt werden.

2023 sind weiterhin über 80% der Stellen der EG 15 mit Männern besetzt, was der geringen Fluktuation auf diesen Stellen geschuldet ist. Das Ziel der Gleichstellung in den Entgeltgruppen EG 14 und EG 13 ist fast erreicht. Ziel bleibt es, die Stellen in den Entgeltgruppen 15-13 weiterhin mit einem ausgewogenen Verhältnis der Geschlechter zu besetzen.

Ziel Nr. 3
Diskriminierungsfreie Personalauswahl und -beurteilung

Die Auswahl und Beurteilung von Bewerber*innen erfolgt nach dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung. Personen, die sich als divers identifizieren, werden in den Stellenausschreibungen ermutigt, sich am IDOS zu bewerben. Eine Registrierung von diversen Geschlechtern wird im Bewerbungsprozess mit Hilfe der vorhandenen Software ermöglicht.

Familiär bedingte Fehlzeiten und Elternzeit werden bei den Mitarbeiter*innen berücksichtigt und in den Vorbereitungsgesprächen für die jährlichen Mitarbeiter*innengespräche unter Anwesenheit des Betriebsrates und der Gleichstellungsbeauftragten besprochen. Bei den Leistungsbeurteilungen werden die Leitlinien für geschlechtergerechte Personalbeurteilungen angewendet.

Ziel Nr. 4
Vereinbarkeit von Familie und Beruf

IDOS wurde seit 2012 im Jahr 2024 zum fünften Mal mit dem Zertifikat Audit berufundfamilie zertifiziert. Zu den bereits umgesetzten Zielen gehören seit 2022:

- Besetzung vakanter Positionen;
- Rücksprachen mit den Leitungen zu Themen Arbeitszeit;
- Priorisierung von Arbeit während der Elternzeit;
- Familien- und gesundheitsbewusstes Führungsverständnis;
- Transparenz, Optimierung und Verschlinkung von Prozessen;
- Diversitätstraining für Leitungen;
- Entwicklung eines Personalentwicklungskonzepts;
- Die Formulierung eines gemeinsamen Familienverständnisses;
- Der Aufbau eines Gesundheitsmanagements;
- Die Einführung eines Stipendienprogramms und Kinderzuschusses im Postgraduiertenprogramm
- Die Ermöglichung von Ko-Leitungen der Forschungsteams, die bis zu 10 Wochen im Ausland sind;
- Errichtung und Ausbau von zwei Eltern-Kind-Zimmern in beiden Liegenschaften mit Arbeitsplatz;
- Aktualisierung der Handreichung zu Bezuschussung von Betreuungskosten;
- Informationen zu Freistellung für die Betreuung kranker Kinder;
- Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz;
- Betriebsvereinbarungen über mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeit;
- Anhalten der Leitungen Besprechungen zu Kernarbeitszeiten durchzuführen;
- Anstoß für Geschlechterparität in den Ausbildungsprogrammen.

Die im Rahmen des Zertifizierungsprozesses definierten Ziele werden kontinuierlich weiterverfolgt. Darüber hinaus werden 2025 Informationen zur Pflege durch die Unterzeichnung der

Charta der Pflege des Landesprogramms NRW zu Vereinbarkeit Beruf und Pflege bereitgestellt.

Ziel Nr. 5

Vertretung von Frauen bei Veranstaltungen, in der Forschungszusammenarbeit und in der Aus- und Weiterbildung

Ein Konzept für die Analyse der Beteiligung von Frauen und Diversen an allen Veranstaltungen des Instituts wurde bisher nicht erstellt. Die Ausbildungsprogramme werden von deutlich mehr Frauen als Männern oder Personen, die sich als divers identifizieren durchlaufen, was jedoch im Sinne der Gleichstellung von Frauen ist. In den letzten Jahren sind lediglich 30-40% der Gastwissenschaftler*innen Frauen und 0% divers. Maßnahmen um eine Geschlechterparität herzustellen wurden bisher nicht ergriffen. Eine Evaluierung der Verteilung von Frauen und Männern, die in Pressemitteilungen auftauchten, sowie die Autor*innenschaft an den Kolumnen, ist durch die Stabstelle Kommunikation erfolgt:

Tabelle 10: Verteilung der Geschlechter in Pressemitteilungen

	2020		2021		2022		2023	
	w	m	w	m	w	m	w	m
	12	22	14	22	14	20	21	26
Insgesamt	34		36		34		47	

Tabelle 11: Verteilung der Geschlechter in Kolumnen

	2020		2021		2022		2023	
	w	m	w	m	w	m	w	m
	46	63	43	37	20	29	43	35
Insgesamt	109		80		49		78	

Ziel Nr. 6**Gendergerechte Kommunikation**

Das Ziel der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache wird weiterhin von allen Mitarbeiter*innen gepflegt und bei der Außendarstellung von IDOS, bei der Organisation und Durchführung von Veranstaltungen, in der internen Kommunikation und in Publikationen berücksichtigt. Die IDOS-internen Leitlinien zur geschlechtergerechten Sprache aus dem Jahr 2020 werden umgesetzt. Die im Gleichstellungsplan angedachte Maßnahme einer internen Schulung zur diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Sprache hat 2024 noch nicht stattgefunden.

2. Diskriminierungs- und Belästigungsprävention

2024 wurden in den drei Ausbildungsprogrammen Postgraduate Programme for Sustainability Cooperation (PGP), Shaping Futures: African-European Network on Development and Sustainability Academy und Managing Global Governance Academy (MGG) erstmals die Themen sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz behandelt. Anhand von Präsentationen wurden die Teilnehmer*innen über die Prävention und Handlungsmöglichkeiten aufgeklärt sowie Ansprechpersonen und Beratungsstellen aufgezeigt. In den Programmen MGG und PGP wurden zudem Guidelines für die Teilnehmenden zum Thema erstellt.

Die Geschäftsleitung arbeitete 2024 zusammen mit Vertreter*innen des Betriebsrats, der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalstelle an einer Reform des Beschwerdemanagements. Hierzu ist für 2025 die Etablierung einer AGG-Beschwerdestelle geplant.

Im November 2024 fand zudem eine offene Gesprächsrunde zum Thema Rassismus statt, in dem die Beschäftigten des IDOS die Möglichkeit hatten Probleme, Wünsche und Anregungen zum Thema anzubringen. Die Gesprächsrunde wurde von der Gleichstellungsbeauftragten begleitet und die gemeinsam erarbeiteten Lösungsvorschläge mit der Geschäftsleitung besprochen. 2025 wird gemäß dem Wunsch der Belegschaft ein Antidiskriminierungstraining auf Deutsch und Englisch angeboten.

2024 wurde zudem die Charta der Vielfalt unterschrieben, die ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld fördern soll, indem sie Institutionen dazu verpflichtet, Vielfalt aktiv zu leben und zu wertschätzen.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

IDOS verfolgt das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit seiner Mitarbeitenden langfristig zu sichern und weiterzuentwickeln. Dabei liegt der Fokus auf kontinuierlicher fachlicher und persönlicher Qualifizierung. In 2024 wurde das Personalentwicklungskonzept des IDOS vollständig überarbeitet. In diesem werden die Mitarbeitenden und die strategischen Ziele gemeinsam betrachtet, da die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des IDOS als Forschungsinstitut in hohem Maße von den Qualifikationen und der intrinsischen

Motivation der Mitarbeitenden abhängt. Zu den Zielen zählen die langfristige Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit als auch die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden gleichermaßen. Um dies zu erreichen wird die fachliche und persönliche Qualifizierung der Mitarbeitenden immer wieder in den Blick genommen. Ein wesentliches Element um Qualifizierungsbedarf festzuhalten stellen die jährlichen Mitarbeitergespräche dar. In diesen legen die Mitarbeitenden gemeinsam mit ihren Führungskräften den individuellen Weiterbildungsbedarf fest.

Für die Führungskräfte findet jährlich ein eintägiges Seminar zu einem Schwerpunktthema statt (in 2024: Diversity, in 2025 geplant: mentale Gesundheit).

Mitarbeitende mit Dienstreisen in Drittstaaten sind verpflichtet alle zwei bis drei Jahre an einem Sicherheitstraining teilzunehmen. Die Inhalte diese Trainings können je nach Bedarf und Interesse variieren.

Einzelne Maßnahmen wie beispielsweise die Förderung digitaler Lernformate, befinden sich im Aufbau.

Wesentliche Risiken mit Blick auf die Qualifizierung der Mitarbeitenden liegen im Bereich der digitalen Transformation und ihrer Geschwindigkeit. Eine wesentliche Herausforderung besteht darin, mit den Entwicklungen parallel zum Tagesgeschäft Schritt zu halten und sie inhaltlich und prozessual zu integrieren.

Darüber hinaus gestaltet es sich zunehmend schwierig Fachkräfte zu gewinnen. Hiervon sind vor allem Fachbereiche in der Verwaltung betroffen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

→ GRI SRS-403-9 (a+b) (2018): Arbeitsbedingte Verletzungen

Keine.

→ GRI SRS-403-10 (a+b) (2018): Arbeitsbedingte Erkrankungen

Keine.

→ GRI SRS-403-4 (2018): Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbeurteilung des Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gegenüber den Mitarbeitern

Ein Qualitätsmanagementsystem zur systematischen Erfassung und Beteiligung der Mitarbeiterschaft bei internen Prozessen ist kein integraler Bestandteil des Managementverfahrens. Dennoch werden einzelne Methoden punktuell, wie z.B. eine Mitarbeiter*innen-Umfragen zur mentalen Gesundheit, eingesetzt. Eine regelmä-

Bigge Wiederholung ist alle 2 Jahre geplant. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse werden mit dem Betriebsrat, den internen Gremien und den Führungskräften beraten und Maßnahmen beschlossen.

Daneben sind Aspekte der physischen und psychischen Gesundheit Bestandteil des jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräches. In diesem Gespräch haben die Mitarbeiter*innen und die Führungskraft die Möglichkeit sich zu verschiedenen Elementen der Leistung, der Gesundheit etc. auszutauschen und ggf. Ziele für zukünftige Zeiträume zu vereinbaren.

b. wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Der Arbeitgeber hat eine gem. § 11 Arbeitssicherheitsgesetz einen Arbeitssicherheits/-schutzausschuss gebildet, in dem die nach dem Gesetz vorgeschriebenen Personen berufen sind. Der Ausschuss tagt viermal jährlich und nimmt die Aufgaben nach dem Gesetz wahr. Die Geschäftsführung in Person von der Direktorin des IDOS wird über die Sitzungen und die Ergebnisse der Beratungen regelmäßig informiert. Daneben findet einmal jährlich ein persönlicher Austausch zwischen den Sicherheitsbeauftragten und dem Beauftragten des Arbeitgebers mit der Geschäftsleitung statt. Daneben sind in dem Ausschuss zwei Vertreter*innen vertreten, die sich regelmäßig monatlich mit der Geschäftsleitung über relevante Themen der Mitarbeiterschaft austauschen.

Der Arbeitssicherheits/-schutzausschuss hat keine Entscheidungsbefugnis. Der Ausschuss berät die Geschäftsleitung in Aufgaben der Arbeitssicherheit und schlägt Maßnahmen vor. Die Geschäftsleitung entscheidet und delegiert den Auftrag zur Umsetzung an die geeigneten Personen unter Berücksichtigung der Mitbestimmung mit dem Betriebsrat.

**→ GRI SRS-404-1:
Durchschnittliche Stundenzahl für
Aus- und Weiterbildung pro Jahr und
Angestellten**

Ein digitales Erfassungssystem zur Dokumentation der Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung befindet sich derzeit in der Entwicklung. Zum jetzigen Zeitpunkt kann IDOS daher keine durchschnittliche jährliche Stundenzahl ausweisen.

Entsprechend seines Personalentwicklungskonzepts bietet IDOS vier Arten von Weiterbildungsangeboten an: (a) freiwillige Schulungen, (b) verpflichtende Gruppenfortbildungen, (c) individuelle Entwicklungsmöglichkeiten, die auf die jeweilige Position zugeschnitten und mit Vorgesetzten abgestimmt werden, und (d) Bildungsurlaub. Die konkreten Maßnahmen werden jährlich oder bei Bedarf in Gesprächen zwischen Mitarbeitenden, Vorgesetzten und der Personalstrategie abgestimmt.

Tabelle 12: Schulungen und Fortbildungen

	2022	2023	2024	2025 perspektivisch
a) Freiwillige Inhouse-Schulungen				
Medientrainings der Kommunikation	x	x	x	x
Sprachkurs Deutsch für Anfänger	x	x	x	x
Sprachkurse Englisch für Anfänger und Fortgeschrittene	x	x	x	x
a) Freiwillige Inhouse-Gruppenfortbildung				
Erste-Hilfe-Kurs	x	x		x
Brandschutz-Schulung		x		
PhD-Schreibtraining			x	
ChatGPT-Schulung			x	
Schulung zur Mentalen Gesundheit				x
Antidiskriminierungsschulung				x
VBLU Infoseminar				x
AGG-Schulung				x
b) verpflichtende Inhouse-Gruppenfortbildungen				
Sicherheitstraining	x	x		x
Datenschutz-Schulung		x		
Korruptions-Schulung		x	x	
Diversitätstraining für Führungskräfte			x	
Supervision für Führungskräfte			x	x

2022 haben 33 Mitarbeitende an individuellen Weiterbildungen teilgenommen, 2023 nahmen 59 Personen an Weiterbildungen teil und 2024 wurden 56 Mitarbeitende an individuellen nicht Inhouse-Schulungen ausgebildet. Seit 2023 werden zwei Mitarbeitenden ein berufsbegleitendes

Studium ermöglicht. Die genaue durchschnittliche Stundenzahl pro Mitarbeiter*in und Jahr kann wegen fehlender Daten nicht ermittelt werden.

Daten zum Bildungsurlaub liegen nicht vor.

→ **GRI SRS-405-1:**
Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Die interne Erhebung am IDOS differenziert nicht nach Angestelltenkategorien, da eine solche Aufteilung aufgrund der Größe und Struktur des Instituts nicht sinnvoll ist und keinen zusätzlichen Erkenntnisgewinn bietet.

Eine Berichterstattung gemäß GRI SRS-405-1(b) ist daher derzeit nicht möglich.

Unter den Angestellten arbeiteten 2022 170 Personen, darunter 94 Frauen (55%) und 76 Männer (45%). 2023 arbeiteten 176 Mitarbeitende, darunter 94 Frauen (53%) und 84 Männer (47%) am IDOS. 2024 waren 177 Angestellte, darunter 95 Frauen (53%), 81 Männer (45%) und eine diverse Person (1%) am Institut beschäftigt.

Tabelle 13: Altersstruktur der Beschäftigten

	Gesamt	Anteil	W Anzahl	W Anteil*	M Anzahl	M Anteil*
Stand 12/2022						
Unter 30 Jahre alt	6	4%	4	67%	2	33%
30-50 Jahre alt	119	70%	67	56%	52	44%
Über 50 Jahre alt	45	26%	23	51%	22	49%
Gesamt	170					
Stand 12/2023						
Unter 30 Jahre alt	17	10%	12	71%	5	29%
30-50 Jahre alt	120	68%	62	52%	58	48%
Über 50 Jahre alt	39	22%	20	51%	19	49%
Gesamt	176					
Stand 12/2024						
Unter 30 Jahre alt	14	8%	6	43%	8	57%
30-50 Jahre alt	124	69%	67	55%	56	45%
Über 50 Jahre alt	42	23%	22	52%	20	48%
Gesamt	180					

*Bezieht sich auf die jeweilige Kohorte
MA-Stammdaten Sage jeweils zum Stichtag 31.12. (Stand der Auswertung 11.03.2025)

Am IDOS arbeiten die folgenden Gruppen, die schutzbedürftig sein können: Menschen mit Einschränkungen und chronischen Krankheiten, darunter auch Personen, die in den Bonner Werkstätten beschäftigt sind, Menschen aus unterschiedlichen Ländern, Personen mit Migrationshintergrund, Personen mit Fluchthintergrund, Frauen und diverse Personen, Queere Menschen, Erziehungsberechtigte, Alleinerziehende, pflegende Angehörige und weniger wohlhabende Personen. Zu der Anzahl dieser Personen gibt es keine Datenerhebung.

→ GRI SRS-406-1:

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

2022 bis 2024 gab es keine Diskriminierungsfälle, die an die Geschäftsleitung herangetragen wurden. Abhilfemaßnahmen sind zum einen die Beratung beim Betriebsrat und Gleichstellungsbeauftragte, an die sich alle Mitarbeitenden wenden können um vertrauliche Gespräche zu führen. Zum anderen soll die offizielle AGG-Beschwerdestelle 2025 etabliert werden, um eine faire Behandlung von Beschwerden zu garantieren. Die Beschwerden werden in der Personalstelle koordiniert. Bei Einreichung einer Beschwerde wird ein geschulter Pool aus freiwilligen Mitarbeitenden angesprochen, aus dem sich ein paritätisches Gremium bildet, das die Beschwerde vertraulich bearbeitet. Da Themen der Beschwerden sehr vielseitig sein können, werden mit dieser Lösung verschiedene intersektionale Expertisen angesprochen.

Darüber hinaus werden Präventionsmaßnahmen wie freiwillige Antidiskriminierungsschulungen für Mitarbeitende und verpflichtende Diversitätstrainings für Führungspersonen ergriffen. Aber auch der Leitfaden für gendergerechte

Sprache, die Erarbeitung der Institutskultur durch das Personalkonzept, die Charta der Pflege, das Audit berufundfamilie und die Charta der Vielfalt sind Maßnahmen, die Sichtbarkeit schaffen und präventiv Abhilfe schaffen sollen.

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Als Forschungsinstitut erhebt IDOS empirische Daten, arbeitet in Partnernetzwerken und führt Feldforschung insbesondere in Niedrig- und Mitteleinkommensländern durch. Der Schutz der Menschenrechte aller beteiligten Personen – einschließlich Interviewpartner*innen, Teilnehmenden an wissenschaftlichen Erhebungen sowie unserer Forschungspartner*innen – hat für uns höchste Priorität. Wir verpflichten uns zur konsequenten Einhaltung ethischer und international anerkannter Forschungsstandards, insbesondere im Hinblick auf informierte Einwilligung, Datensouveränität und den respektvollen Umgang mit sensiblen Informationen. Um die Qualität unserer Verfahren weiter zu stärken und die Einhaltung dieser Standards systematisch zu gewährleisten, haben wir 2024 die **unabhängige Kommission für Ethik in der Forschung (Research Ethics Committee – REC)** eingerichtet. Dieses Gremium prüft Forschungsprojekte, berät zu ethischen Fragestellungen und unterstützt die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten.

IDOS verfügt über keine klassische Lieferkette mit vorgelagerten Produktions-, Verarbeitungs- oder Beschaffungsstufen (vgl. **Punkt 4**). Externe Leistungsbeziehungen bestehen ausschließlich aus unterstützenden Dienstleistungen (z. B. Catering, Reinigungsleistungen, Einkauf von alltäglichem Bedarf). Beim Einkauf von alltäglichem Bedarf orientiert sich IDOS an anerkannten Zertifizierungsinstrumenten wie Fairtrade und dem Blauen Engel, die entsprechende soziale und ökologische Anforderungen zugrunde legen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.**
- b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.**

Im Berichtszeitraum wurden keine erheblichen Investitionsvereinbarungen oder -verträge abgeschlossen. Das Geschäftsmodell des IDOS als Forschungsinstitut umfasst keine Beteiligungen, Joint Ventures oder sonstigen Investitionen mit Investitionscharakter.

Entsprechend wurden keine Investitionsvereinbarungen auf Menschenrechtsaspekte geprüft oder mit spezifischen Menschenrechtsklauseln versehen. Der Leistungsindikator GRI SRS-412-3

ist daher für das Unternehmen derzeit nicht anwendbar.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.**

IDOS unterhält einen Geschäftsstandort in Bonn, Deutschland, wo es zwei Geschäftsgebäude unterhält. Im Berichtszeitraum wurden an den Geschäftsstandorten keine formelle Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder menschenrechtliche Folgenabschätzungen durchgeführt.

Aufgrund der geltenden gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen wird derzeit kein erhöhtes Risiko für Menschenrechtsverletzungen an den eigenen Standorten gesehen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.**

IDOS verfügt über keine klassische Lieferkette mit vorgelagerten Produktions-, Verarbeitungs- oder Beschaffungsstufen (vgl. Kriterium 4). Externe Leistungsbeziehungen bestehen ausschließlich aus unterstützenden Dienstleistungen (z. B. Catering, Reinigungsleistungen, Einkauf von alltäglichem Bedarf). Hier werden aktuell keine Kriterien systematisch dokumentiert. Beim Einkauf von alltäglichem Bedarf orientiert sich IDOS jedoch an anerkannten Zertifizierungsinstrumenten wie Fairtrade und dem Blauen Engel, die entsprechende soziale und ökologische Anforderungen zugrunde legen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

IDOS verfügt über keine klassische Lieferkette mit vorgelagerten Produktions-, Verarbeitungs- oder Beschaffungsstufen (vgl. Kriterium 4). Externe Leistungsbeziehungen bestehen ausschließlich aus unterstützenden Dienstleistungen (z. B. Catering, Reinigungsleistungen, Einkauf von alltäglichem Bedarf). Hier werden aktuell keine Kriterien systematisch dokumentiert. Beim Einkauf von alltäglichem Bedarf orientiert sich IDOS jedoch an anerkannten Zertifizierungsinstrumenten wie Fairtrade und dem Blauen Engel, die entsprechende soziale und ökologische Anforderungen zugrunde legen.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

Keine.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

Keine.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

Keine.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Keine.

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

IDOS trägt auf vielfältige Weise zum Gemeinwesen in der Region Bonn bei. Mit seinen Aktivitäten stärkt das Institut den Wissenschaftsstandort Bonn, unter anderem durch seine Mitgliedschaft in der Bonn Research Alliance (BORA) der Universität Bonn. Darüber hinaus sind Mitarbeitende des IDOS regelmäßig Teil unterschiedlicher regionaler Austauschformate, die den Dialog mit Personen, Institutionen und Verbänden auf kom-

municipaler wie auch regionaler Ebene fördern. Ein wesentlicher Bestandteil des Engagements ist die Bereitstellung von Informationen, beispielsweise im Rahmen des jährlichen UN-Tages der Stadt Bonn, des Tags der offenen Tür des BMZ oder von Ausbildungsmessen. Zudem werden die Themen der Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung gezielt in die Öffentlichkeit getragen, um das Bewusstsein für nachhaltige Entwicklung zu stärken. Darüber hinaus bietet IDOS

Ausbildungsplätze und Praktika an und leistet damit einen konkreten Beitrag zur Förderung junger Menschen sowie zur Fachkräftesicherung in der Region.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18:

→ **GRI SRS-201-1:**
Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Tabelle 14: Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert 2024

Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert (in Euro)	
Umsatzerlöse	20.550.087,10 €
Sonstige betriebliche Erträge	527.265,18 €
Erträge aus Wertpapieren	51,13 €
unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	21.077.403,41 €
Verteilter wirtschaftlicher Wert (in Euro)	
Löhne und Gehälter incl. Soziale Abgaben und Aufwendungen Altersversorgung	13.656.731,83 €
Betriebskosten	7.420.671,58 €
ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	21.077.403,41 €
zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	- €

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Mitgliedschaften bestehen in der Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft (JRF), der EADI -

European Association of Development Research and Training Institutes, dem Informationsdienst Wissenschaft e.V., der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Verein für Sozialpolitik) sowie der List-Gesellschaft.

Es erfolgen keine Zuwendungen an Regierungen und keine Spenden an Parteien oder Politiker*innen. IDOS ist im Lobbyregister registriert; der Eintrag wird jährlich aktualisiert.

→ GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem

Keine Spenden.

b. gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde

Keine Sachzuwendungen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

DNK-Aspekt 1: Berichten Sie über Strategien, konkrete Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere Korruption. Gehen Sie darauf ein, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

IDOS hat eine Anti-Korruptionsbeauftragte und einen Beauftragten für Hinweisgeberschutz ernannt. Im Jahr 2025 soll eine interne Beschwerdestelle für Fälle von Diskriminierung und Benachteiligung eingerichtet werden. IDOS wendet den Public Corporate Governance Kodex (PCGK) an. Auf das Arbeitsfeld des IDOS spezifisch ausgerichtet sind die Ombudsstelle für Fragen guter wissenschaftlicher Praxis und die Kommission für Ethik in der Forschung.

In allen Dienstposten ist ein internes Kontrollsystem etabliert, das (durch Staffelung der Befugnisse, Vier-Augen-System, Einbindung anderer Organisationseinheiten) das Korruptionspotential mindert. Der gesamten Belegschaft stehen die Dokumente „Handlungsempfehlung im Verdachtsfall von Korruption im IDOS“, die „Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung“ mit der Anlage „Verhaltenskodex gegen Korruption“ (deutsch und englisch) sowie das FAQ des Bundesministeriums des Innern und für Heimat (BMI) zum Thema Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen (Zuwendungen) schriftlich zur Verfügung. Sensibilisierung und Schulungen finden regelmäßig statt. Die Antikorruptionsbeauftragte ist Ansprechperson für Mitarbeitende wie Externe bei Korruptionsverdachtsfällen.

DNK-Aspekt 2: Berichten Sie, wie die Umsetzung der Strategien, Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse überprüft wird.

Im Jahr 2023/2024 wurde im Bereich Antikorruption eine umfassende Risikoabfrage und Gefährdungsanalyse zur Korruptionsprävention am IDOS durchgeführt, die auch Handlungsempfehlungen formulierte. Dieser Gefährdungsatlas wird regelmäßig geprüft und fortgeschrieben.

DNK-Aspekt 3: Berichten Sie, wer in ihrem Unternehmen für das Thema Compliance verantwortlich ist und wie die Geschäftsführung eingebunden ist.

Für das Thema Compliance hat IDOS die oben genannten Beauftragten und Stellen eingerichtet, die in einem dezentralen System verantwortlich für Compliance in ihren jeweiligen Bereichen sind. Der Geschäftsführung obliegt die Gesamtverantwortung. Auch der Betriebsrat und der Institutsrat sind in Compliance-Prozesse eingebunden.

DNK-Aspekt 4: Berichten Sie, wie Führungskräfte und Beschäftigte für dieses Thema sensibilisiert werden.

Es finden regelmäßig Schulungen für Führungskräfte wie Beschäftigte zu den verschiedenen oben genannten Themen statt. Niedrigschwellige Sensibilisierung findet bereits im Rahmen des Onboarding-Prozesses für neue Mitarbeitende statt, durch Zugang zu schriftlicher Information auf dem zentralen Laufwerk, sowie im informellen Rahmen innerhalb der internen Gremiensitzungen am IDOS (etwa wissenschaftliches Plenum und Verwaltungsrunde).

DNK-Aspekt 5: Berichten Sie, ob und in welchem Maße bisherige Ziele erreicht wurden bzw. legen Sie offen, wenn Sie Ziele nicht erreichen konnten und warum.

Das Ziel fortlaufender Sensibilisierung und regelmäßiger Schulungen wird erreicht. Mit der umfassenden Gefährdungsanalyse 2023/2024 wurde das Ziel einer noch systematischeren Korruptionsprävention erfüllt. Eine Überprüfung der Handlungsempfehlungen soll im dritten Quartal 2025 (ein Jahr nach der Erstellung der Analyse

und Empfehlungen) erfolgen. Mit dem Ziel einer umfassenderen Prävention und ggf. Bekämpfung von Diskriminierung wurden im Jahr 2024 Schulungen im Bereich Antidiskriminierung angeboten.

DNK-Aspekt 6: Berichten Sie über wesentliche Risiken, die sich aus Ihrer Geschäftstätigkeit, aus Ihren Geschäftsbeziehungen und aus Ihren Produkten und Dienstleistungen ergeben und die wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben.

Für IDOS als Forschungsinstitut und Think Tank liegen hier keine wesentlichen Risiken vor.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

**→ GRI SRS-205-1:
Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden**

Im Zeitraum Herbst 2023 bis Sommer 2024 erfolgte eine Risikoabfrage und Gefährdungsanalyse zur Korruptionsprävention am IDOS (da das IDOS keine weiteren Betriebsstätten hat, wurde die einzige Betriebsstätte und damit 100% geprüft). Die Prüfung orientierte sich an der Handreichung der AG Standardisierung zur Feststellung besonders korruptionsgefährdeter Arbeitsgebiete des BMI. Diese Prüfung ergab ein hohes Risikopotential für die Stellen der Direktorin und der Prokuristin.

Dies liegt auf der einen Seite an der Natur der jeweiligen Stellen, die mit besonderen Handlungs- und Entscheidungsfreiräumen verbunden sind und deren Bearbeitungen und Entscheidungen in vielen Arbeitsbereichen abschließend sind. Während auch hier ein Vier-Augen-Prinzip etab-

liert wurde, bei dem die Direktorin und die Prokuristin jeweils zur Mitzeichnung eingebunden sind, können in beiden Stellen Entscheidungen getroffen werden, die keine Einbindung der jeweils anderen Stellen erfordern. Durch die gemeinsame Zeichnungsverpflichtung enthalten im Gesellschaftsvertrag wird dieses Risiko stark minimiert.

→ **GRI SRS-205-3:**
Bestätigte Korruptionsvorfälle und
ergriffene Maßnahmen

Es gibt am IDOS bislang keinen bestätigten Korruptionsvorfall.

→ **GRI SRS-419-1:**
Nichteinhaltung von Gesetzen und
Vorschriften im sozialen und
wirtschaftlichen Bereich

Am IDOS wurde kein Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und / oder Vorschriften ermittelt.

