

Institut für ökologische Wirtschaftsforschung

Nachhaltigkeit am IÖW

Archiv der IÖW-Online-Berichterstattung über Nachhaltigkeit am IÖW
des Jahres 2013



i | ö | w

INSTITUT FÜR
ÖKOLOGISCHE WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

Impressum

Herausgeber:
Institut für ökologische
Wirtschaftsforschung (IÖW)
Potsdamer Straße 105
D-10785 Berlin
Tel. +49 – 30 – 884 594-0
Fax +49 – 30 – 882 54 39
E-mail: mailbox@ioew.de
www.ioew.de

Dieser Bericht archiviert die Nachhaltigkeitsberichterstattung des IÖW über das Jahr 2013, die online in der Rubrik www.ioew.de/das-ioew/verantwortung/ veröffentlicht wurde (Stand: 22.06.2015).

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung – Nachhaltigkeit am IÖW	4
2	Projekte und Themen.....	7
3	Umwelt	9
3.1	Energie	10
3.2	Mobilität	13
3.3	CO2-Bilanz	16
3.4	Wasser	17
3.5	Beschaffung.....	18
3.6	Abfall.....	21
3.7	Veranstaltungen	22
4	Mitarbeiterinnen	23
4.1	Institutsgröße.....	24
4.2	Institutszugehörigkeit.....	25
4.3	Gehaltspolitik.....	27
4.4	Vielfalt und Chancengleichheit.....	28
4.5	Arbeitszufriedenheit.....	30
4.6	Entwicklung	31
4.7	Nachwuchs	33
4.8	Mitbestimmung	34
4.9	Leben und Arbeiten	35
4.10	Gesundheit	37
5	Nachhaltigkeitsprogramm	39

Unsere Verantwortung – Nachhaltigkeit am IÖW

Das IÖW ist eine der Pioniereinrichtungen der transdisziplinären Nachhaltigkeitsforschung in Deutschland. Mit unserer wissenschaftlichen Arbeit stoßen wir gesellschaftliche Veränderungen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung an, begleiten und verstärken sie. Zugleich arbeiten wir an der Weiterentwicklung von wissenschaftlichen Kenntnissen und Methoden mit. So schaffen wir konzeptionelle Grundlagen und praktische Lösungen, die dazu beitragen, ökologische und soziale Ziele stärker im gesellschaftlichen Handeln zu verankern.

Doch die Nachhaltigkeitsorientierung des IÖW gilt nicht nur für seine Projekte und Themen, sondern auch für das Institut selbst, etwa hinsichtlich der direkten Umweltwirkungen und sozialen Leistungen, die mit der Arbeit zusammenhängen. Auch in diesem Bereich möchten wir uns noch konsequenter profilieren und weiterentwickeln.



In der anonymen Mitarbeiter/innenbefragung wird regelmäßig die Zufriedenheit mit der Arbeit am IÖW abgefragt. Sie ist Teil des Nachhaltigkeitsmanagements am Institut und wird jährlich durchgeführt.

Nachhaltigkeitsberichterstattung am IÖW

Mit der Veröffentlichung des [IÖW-Jahresberichts 2013](#) im Juli 2014 informieren wir bereits zum dritten Mal auch über die Nachhaltigkeitsaspekte unseres Wirkens.

Wir haben die Erfassung und Bewertung unserer Umweltwirkungen wie etwa den Energie- und Papierverbrauch oder unsere Dienstreisen fortgeschrieben und weiter verbessert. Außerdem berichten wir wieder über Maßnahmen zur Förderung sozialer Nachhaltigkeit mit besonderem Fokus auf das Thema der Gesundheit der IÖW-Mitarbeiter/innen. In vielen Themenfeldern konnten wir seit dem letzten Bericht wirkungsvolle Maßnahmen umsetzen und dadurch relevante Verbesserungen erzielen. Das neue Nachhaltigkeitsprogramm 2014-2015 gibt Auskunft über den Stand der Umsetzung der Maßnahmen und enthält darüber hinaus neue Maßnahmen. Ergänzend zu den detaillierten Ausführungen auf dieser Homepage finden Sie in unserem Jahresbericht 2013 einen Auszug der Nachhaltigkeitsinformationen.

Zentrale Handlungsfelder für das IÖW sind

- der Beitrag unserer Projekte zu einer nachhaltigen Entwicklung
- die bessere Verankerung des Nachhaltigkeitsmanagements in der Unternehmensführung
- die weitere Erhöhung unserer Umweltleistung
- die umfassende Berücksichtigung der Interessen unserer Mitarbeiter/innen
- die Sicherung der ökonomischen Tragfähigkeit unseres Tuns

Alle nachfolgenden Zahlen und Angaben beziehen sich auf unsere beiden Standorte in Berlin und Heidelberg. Die letzte Aktualisierung erfolgte zum Redaktionsschluss des IÖW-Jahresberichts 2013.

Nachhaltige Unternehmensführung

Es ist uns ein zentrales Anliegen, sowohl durch unsere Arbeiten und Projekte wie auch durch unser eigenes Handeln einen Beitrag zur Nachhaltigkeit zu leisten. Diesem Anspruch wollen wir durchgängig gerecht werden – in unserer Forschung wie auch im Management von Nachhaltigkeitsaspekten und der jährlichen Berichterstattung darüber.

Daher arbeiten wir kontinuierlich und unter Beteiligung aller Kolleg/innen an Fortschritten in den Bereichen Unternehmensführung, Umwelt und Mitarbeiter/innen. Die Gesamtverantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement ist bei der Geschäftsführung angesiedelt. Seit Anfang 2013 koordiniert die Nachhaltigkeitsbeauftragte des Instituts die Umsetzung und die Evaluierung von Verbesserungsmaßnahmen sowie die jährliche Berichterstattung. Sie wird unterstützt von einer institutsinternen Arbeitsgruppe, die den Rahmen für die Mitgestaltung der Mitarbeiter/innen bei der Nachhaltigkeitsstrategie bietet.

Wie bereits im Nachhaltigkeitsprogramm 2012-2013 beschlossen, werden wir bis zum Jubiläumsjahr 2015 ein Nachhaltigkeitsleitbild für das Institut entwickeln. Die konzeptionelle und redaktionelle Arbeit erfolgt durch eine Arbeitsgruppe, an der auch die Geschäftsführung mitwirkt.

Erfahrungen weitergeben

Der Prozess von den frühen Vorarbeiten über den ersten Bericht und die eigenen Nachhaltigkeitswirkungen und -leistungen bis hin zu dem heutigen professionalisierten Nachhaltigkeitsmanagement hat vier Jahre gedauert. Dabei haben wir eine Menge dazugelernt. Dieses Wissen teilen wir mit unseren Stakeholdern und tragen damit zur Weiterentwicklung von Ansätzen verantwortungsvollen Handelns bei. So pflegen wir in Gremien und Netzwerken einen offenen und transparenten Dialog über unsere Erfahrungen. Mit den anderen Forschungsinstituten des Ecological Research Network (Ecornet) befinden wir uns in regem Austausch über eine gute Praxis und relevante Kennzahlen des Nachhaltigkeitsmanagements. Durch den Vergleich erhalten wir zusätzliche Anregungen für Verbesserungen. Wenn es um die Organisation von Veranstaltungen geht, werben wir außerdem bei unseren Förderern und Partnern für unsere Nachhaltigkeitsstandards. Damit möchten wir dazu beitragen, dass nachhaltige Tagungen und Events eine weite Verbreitung finden.

Ansprechperson



Maike Gossen

Beauftragte für Nachhaltigkeit am IÖW

Telefon: +49 30 884 594-0

Telefax: +49 30-882 54 39

[maike.gossen\(at\)ioew.de](mailto:maike.gossen@ioew.de)

Archiv früherer Berichte

[Online-Nachhaltigkeitsberichterstattung des IÖW 2012 \(PDF, 1 MB\)](#)

[Online-Nachhaltigkeitsberichterstattung des IÖW 2011 \(PDF, 1 MB\)](#)

Feedback

Nachhaltigkeit und Berichterstattung am IÖW – Möchten Sie uns Rückmeldung geben? Bitte nutzen Sie dieses Formular. Wir freuen uns auf Ihr Feedback und/oder Ihre Fragen. (* = Pflichtfeld)

Ihr Name:

Ihre Email:*

Ihre Mitteilung:*

Abschicken

Unsere Verantwortung für Projekte und Themen

Pioniere des Wandels

Wir sind geleitet von der Idee, dass angesichts der gekoppelten Krisen von Umwelt und Gesellschaft ein weitreichender Wandel notwendig ist und dass es Akteure braucht, die ihn vordenken und voranbringen wollen. Wir wollen diese Menschen und Organisationen in Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Politik und Wissenschaft ermutigen und mit Ideen und Konzepten unterstützen. Dafür arbeiten wir mit ihnen in Forschungs- und Beratungsprojekten zusammen.

Auf diese Weise beschreitet das Institut immer wieder neue Wege und hat dabei Standards gesetzt, die heute weit verbreitet oder selbstverständlich sind. Das gilt für nachhaltige Unternehmensführung, Ökobilanzierung, Produktpolitik und ökologischen Konsum oder Stadt- und Verkehrsplanung ebenso wie für die integrierte ökologisch-ökonomische Bewertung oder fiskalische Instrumente. Themen, die wir frühzeitig angegangen sind, stehen heute noch oder schon wieder auf der gesellschaftlichen Agenda: Der Ausstieg aus der Atomenergie oder die Gestaltbarkeit neuer Technologien sind nur zwei Beispiele von vielen.

Durch die Orientierung unserer Arbeit an sozial-ökologischen Problemen und durch die transdisziplinäre Forschungspraxis in Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Akteuren unterscheiden wir uns von anderen Forschungseinrichtungen. Für die transdisziplinäre Nachhaltigkeitsforschung sowie die Umsetzung der wissenschaftlichen Ergebnisse in die Praxis setzen wir uns in besonderer Weise ein, auch im Rahmen unserer Mitgliedschaft in Ecornet.

Anspruchsvolle und unabhängige Expertise für relevante Forschungsfragen

Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielt diese Zielbestimmung des Instituts eine herausgehobene Rolle. Sie bildet eine wesentliche Motivation, am IÖW zu arbeiten. Nachhaltigkeit ist für uns nicht bloß ein professionelles Anliegen, sondern auch ein wichtiges Element der persönlichen Wertvorstellungen. Vor diesem Hintergrund wählen wir relevante Fragestellungen und Projektzuschnitte aus. Die Bearbeitung der Projekte erfolgt nach wissenschaftlichen Standards, unsere Ergebnisse werden von den Projektteams regelmäßig qualitätsgesichert und unabhängig erarbeitet und vertreten. Alle unsere Projektvorschläge werden bei der Antragstellung von externen Gutachtergremien oder Fachbearbeiter/innen geprüft und weit überwiegend im Wettbewerb vergeben. In unseren Anträgen und Angeboten achten wir auf die transparente und nachvollziehbare Darstellung von Projektzielen und -ansatz, Vorgehensweise, Partnerstruktur und Kosten. Die kontinuierliche Einarbeitung und Weiterbildung unserer Wissenschaftler/innen trägt zum Erhalt und zur Verbesserung der Qualität bei. Auf eine hohe Qualität unserer Arbeit deuten auch regelmäßig gute Erfolgsquoten bei der Beantragung neuer Drittmittelprojekte und eine hohe Kontinuität im Spektrum unserer Förderer hin.

Weite Verbreitung und Dialog

Unsere Ergebnisse stellen wir in Berichten, Publikationen und Vorträgen umfassend und verständlich dar, bereiten sie nach Möglichkeit in besonderer Weise zielgruppenspezifisch auf und geben sie frei oder zu geringen Kosten weiter (siehe [Öffentlichkeitsarbeit](#) und [Ökologisches Wirtschaften](#)). Interessierte erhalten die neusten Meldungen über und aus dem IÖW auf unserer Homepage, in unserem Newsletter sowie auf unserem [Twitter-Kanal](#). Mit unserem [Blog Postwachstum](#) bieten wir eine Plattform, um gemeinsam Ideen und Visionen für eine nachhaltige Gesellschaft zu entwickeln, die nicht auf Wirtschaftswachstum angewiesen ist. An den Veranstaltungen und Vorträgen des IÖW nehmen jedes Jahr tausende Menschen teil und unsere

Publikationen werden zehntausendfach im Internet abgerufen. Dadurch ermöglichen wir die Nutzung und Weiterentwicklung des bei uns entstandenen Wissens über ökologisch und sozial verträgliche Handlungsoptionen durch andere Akteure. Auch wir selbst sind an stetigem Lernen interessiert: Im häufigen Dialog mit Wissenschaft und Praxis hören wir die Einschätzungen zur wissenschaftlichen und praxisorientierten Qualität unserer Ergebnisse und beziehen Rückmeldungen in die Entwicklung neuer Forschungsfragen und -projekte ein.

IÖW-Themen und -Projekte

Lesen Sie mehr über die [Themenfelder](#) und [Projekte](#), an denen das IÖW arbeitet.

Unsere Verantwortung für die Umwelt

Das IÖW forscht nicht nur zum Umweltschutz, es achtet auch in seiner eigenen Arbeit darauf, die natürliche Umwelt durch seine Tätigkeit so wenig wie möglich zu beeinträchtigen. Unsere wesentlichen Umweltwirkungen sind Ressourcen- und Energieverbräuche sowie Emissionen. Das systematische Monitoring unserer Umweltbelastungen hat gezeigt, dass der größte Handlungsbedarf bei der Reduktion des Wärmeenergieverbrauchs liegt. Hier entstehen jedes Jahr die meisten Treibhausgasemissionen. Im Bereich der Beschaffung können wir besonders bei den Geräten der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT-Geräte) besser werden. Daher haben wir bei unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten im vergangenen Jahr den Fokus auf Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs für Wärme und auf die Entwicklung eines an Nachhaltigkeitskriterien orientierten Beschaffungsprozesses für IKT-Geräte gelegt. Über diese Nachhaltigkeitsfelder berichten wir auch in unserem Jahresbericht ([zum PDF, 3,9 MB](#)). Hier auf unserer Website gehen wir vertieft auf die einzelnen Bereiche ein und stellen zusätzlich dar, welche Umweltwirkungen wir in den Bereichen Strom, Dienstreisen, Wasser und Abfall erzeugen und welche Verbesserungsmaßnahmen wir durchführen.

Zentrale Handlungsfelder im Bereich Umwelt

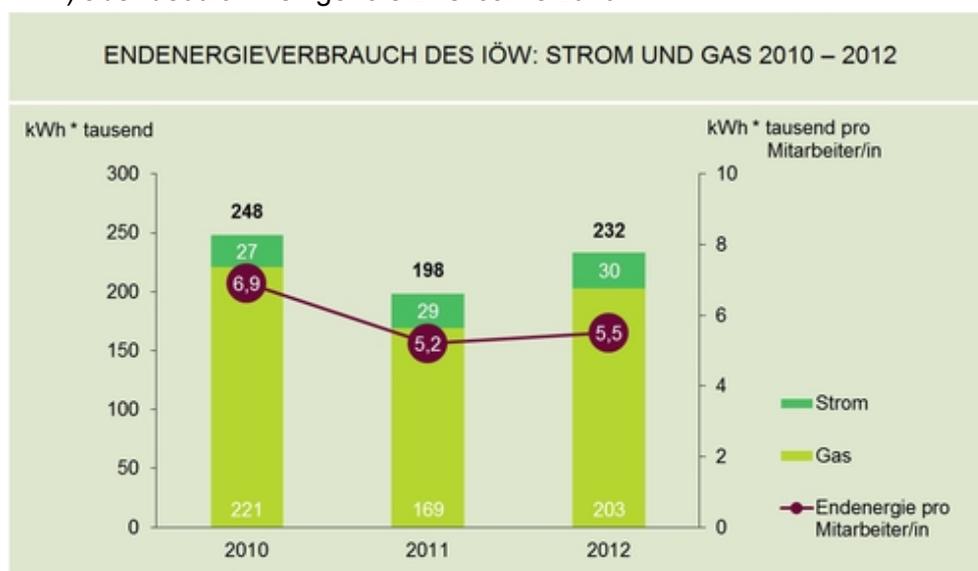
- [Endenergieverbrauch am IÖW](#)
- [Dienstreisen am IÖW](#)
- [Treibhausgas-Emissionen des IÖW](#)
- [Wasserverbrauch am IÖW](#)
- [Beschaffung am IÖW](#)
- [Umgang mit Abfall am IÖW](#)
- [Nachhaltige Veranstaltungen des IÖW](#)



Die Erfassung der Treibhausgasbilanz des Instituts ist wichtiger Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements

Endenergieverbrauch am IÖW

Der Gesamtendenergieverbrauch für Strom und Wärme am IÖW lag 2012 bei 232.638 kWh. Dies bedeutet einen Anstieg um ca. 17 % zum Vorjahr, in dem der Endenergieverbrauch 198.298 kWh betrug. Dies ist auf das personelle und räumliche Wachstum des IÖW zurückzuführen. Anfang 2012 haben wir die angemietete Bürofläche um 14 % vergrößert, wodurch insbesondere unser Gasverbrauch für Wärme nach einem Rückgang im Jahr 2011 wieder deutlich zugenommen hat. Erfreulich ist, dass wir trotz allem unter dem vergleichsweise hohen Energieverbrauchswert aus dem Jahr 2010 liegen. Dieselbe Entwicklung ist auch bei den Pro-Kopf-Verbräuchen erkennbar – 2012 verbrauchte jede/r Mitarbeiter/in etwas mehr als im Vorjahr (5.539 kWh gegenüber 5.218 kWh) aber deutlich weniger als zwei Jahre zuvor.



Stromverbrauch am IÖW

Das IÖW deckt seinen Strombedarf zu 100 % aus erneuerbaren Energien. Seit 2008 beziehen wir im Berliner Büro Ökostrom, im Heidelberger Büro seit Anfang 2010. Das Anfang 2012 neu angemietete Büro in Berlin wird seit dem ersten Tag mit Ökostrom versorgt. Der Strom trägt das ok-power-Label, das solche Stromangebote auszeichnet, die höchste Ansprüche an Umweltverträglichkeit und Verbraucherfreundlichkeit erfüllen.

Insgesamt lag der Stromverbrauch am IÖW im Jahr 2012 bei 29.675 kWh. Das entspricht einer Zunahme von etwa 2 % gegenüber dem Vorjahr (2011: 29.134 kWh). Diese geringe Zunahme führen wir auf die gestiegene Zahl von Mitarbeiter/innen zurück. Die Betrachtung pro Kopf zeigt, dass der spezifische Verbrauch zurückgegangen ist: von 767 kWh im Jahr 2011 auf 707 kWh im Jahr 2012. Damit haben wir das Ziel unseres Nachhaltigkeitsprogramms 2012-2013, den spezifischen Stromverbrauch ausgehend von 2010 um 2 % zu senken erreicht.



Viele Maßnahmen des Nachhaltigkeitsprogramms 2012-2013 aus dem Bereich Strom haben wir erst in den letzten Monaten umgesetzt oder in das laufende Jahr verschoben. Ihre Wirksamkeit können wir daher noch nicht weiter quantifizieren. Wir gehen aber davon aus, dass sie zukünftig zur weiteren Reduktion des Stromverbrauchs beitragen. Die Umsetzung dieser Maßnahmen ist unterschiedlich weit fortgeschritten:

- IKT-Geräte: Über die Fortschritte bei der Erstellung und Umsetzung einer Beschaffungsrichtlinie für IKT-Hardware und die damit zusammenhängenden potenziellen Energieeinsparungen berichten wir unter [Beschaffung am IÖW](#).
- Küchengeräte: Die Überprüfung des Bestands und der Austausch älterer Geräte mit hohem Energieverbrauch erfolgten im Zuge der Umbaumaßnahmen am Berliner Standort. Eine neue Küche für die Nutzung durch unsere Mitarbeiter/innen konnten wir im gebrauchten aber sehr guten Zustand inklusive der Elektrogeräte Spülmaschine und Herd erstehen. Außerdem haben wir einen neuen A+++-Kühlschrank angeschafft. Die funktionsfähigen Kühlschränke aus alten Beständen wanderten in die neu eingerichteten Teeküchen. Ein Austausch von Altgeräten war damit aus energetischer Sicht nicht notwendig und aus ökonomischer Sicht nicht sinnvoll.
- Verhalten: Eine Informations- und Motivationsveranstaltung zu stromsparendem Verhalten wird nach Abschluss der Umbauten durchführen (III. Quartal 2014). Zeitgleich wird eine kommunikative Intervention zu stromsparendem Verhalten umgesetzt.

Im aktuellen Nachhaltigkeitsprogramm sind zunächst keine weiteren Maßnahmen zur Senkung des Stromverbrauchs vorgesehen. In der kommenden Periode wird der Fokus auf dem Monitoring der in den vergangenen Jahren umgesetzten Maßnahmen liegen.

Verbrauch von Wärmeenergie am IÖW

Die IÖW-Büros in Berlin und Heidelberg befinden sich in gemieteten Altbauten. Seit Anfang 2012 ist ein Teil unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Berliner Standort in den Räumen eines benachbarten Bürogebäudes untergebracht. Die Gebäude verfügen nur über geringe Wärmedämmung und werden durch gasbefeuerte Zentralheizungen der Vermieter beheizt. Im Jahr 2012 ist in Folge der Vergrößerung unserer Bürofläche der Gasverbrauch des IÖW um 20 % auf 202.963 kWh angestiegen. Der auf die Heizfläche bezogene Gasverbrauch lag im selben Jahr bei 211 kWh/m². Damit haben wir unseren spezifischen Gasverbrauch seit 2010 um über 19% reduziert und das in unserem Nachhaltigkeitsprogramm 2012-2013 definierte Ziel erreicht, den spezifischen Gasverbrauch um 10 % gegenüber dem Jahr 2010 zu senken.



Im Folgenden berichten wir über den aktuellen Stand der Maßnahmen des Nachhaltigkeitsprogramms 2012-2013. Für 2013 und für zukünftige Heizperioden erwarten wir deutliche Verbesserungen unserer Verbrauchsbilanz.

- **Umzug:** Im vergangenen Jahr haben wir uns nach neuen Büroräumen in Berlin umgesehen, die dem gewachsenen Institut ausreichend Platz bieten und darüber hinaus eine bessere Energieeffizienz vorweisen können. Letztendlich haben wir uns aus umweltbezogenen und ökonomischen Gründen gegen einen Umzug und für die räumliche Erweiterung der Berliner Geschäftsstelle entschieden. Im Zuge dessen konnten wir in Gesprächen mit dem Vermieter einige wichtige Energieeffizienzmaßnahmen für unsere Büroräume erwirken und vertraglich absichern. So wurde ab Ende 2013 eine Vielzahl energetisch relevanter Sanierungsarbeiten durchgeführt: die Dämmung des Flachdaches, der Austausch von etwa einem Viertel der Fenster und die Neujustierung weiterer Fenster ebenso wie die Teil-Modernisierung der Heizungsanlage. Außerdem wurden alle Heizkörper in den Büros mit neuen Thermostatventilen ausgestattet, die ein effizienteres Heizen ermöglichen. Teilweise wurden neue Heizkörper eingebaut. Die Bauarbeiten werden Mitte 2014 abgeschlossen.
- **Verhalten:** Die im Nachhaltigkeitsprogramm 2012-2013 geplante Informationsveranstaltung zum Heizungs- und Lüftungsverhalten aller Mitarbeiter/innen und die Intervention haben wir auf einen Zeitpunkt nach den Umbaumaßnahmen verschoben, um den Umgang mit technischen und baulichen Neuerungen mitschulen zu können.
- **Zeitsteuerung durch Thermostate:** Ein Einbau zeitgesteuerter Thermostate wird vor der nächsten Heizperiode, also im vierten Quartal 2014, geprüft.

Weitere Maßnahmen zur Senkung des Wärmeenergieverbrauchs sind nicht geplant. Zunächst wollen wir die Wirksamkeit umgesetzter Maßnahmen und insbesondere der energetischen Sanierungsarbeiten am Gebäude erfassen und auswerten.

Nachhaltigkeitsprogramm

Das [Nachhaltigkeitsprogramm](#) nennt Maßnahmen zu den Zielstellungen "Spezifischen Wärmeverbrauch reduzieren" und "Spezifischen Stromverbrauch reduzieren".

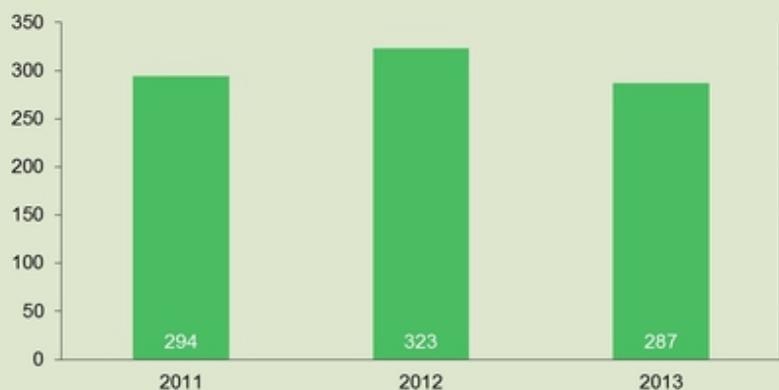
Hinweis zu den Daten

Aufgrund veränderter Berechnungsmethoden (die dem verwendeten Energieeinheiten-Umrechner der AGEB zugrundeliegenden Daten wurden in 2012 aktualisiert) ergeben sich abweichende Werte des Gasverbrauchs für 2008-2010 im Vergleich zu den Angaben im Jahresbericht 2011.

Dienstreisen am IÖW

Dienstreisen tragen erheblich zu den Umweltwirkungen des Instituts bei. Die absolute Anzahl unserer Dienstreisen ist im Vergleich zu den betrachteten Vorjahren gesunken. Im Jahr 2013 haben unsere Mitarbeiter/innen 287 Dienstreisen unternommen. Ein Jahr zuvor waren es noch 323 Reisen. Ein Rückgang zeigt sich auch bei den zurückgelegten Personenkilometern. Im Jahr 2013 wurden insgesamt 218.099 km zurückgelegt, im Vorjahr kamen noch 280.780 km zusammen.

ANZAHL DER DIENSTREISEN AM IÖW 2011 – 2013



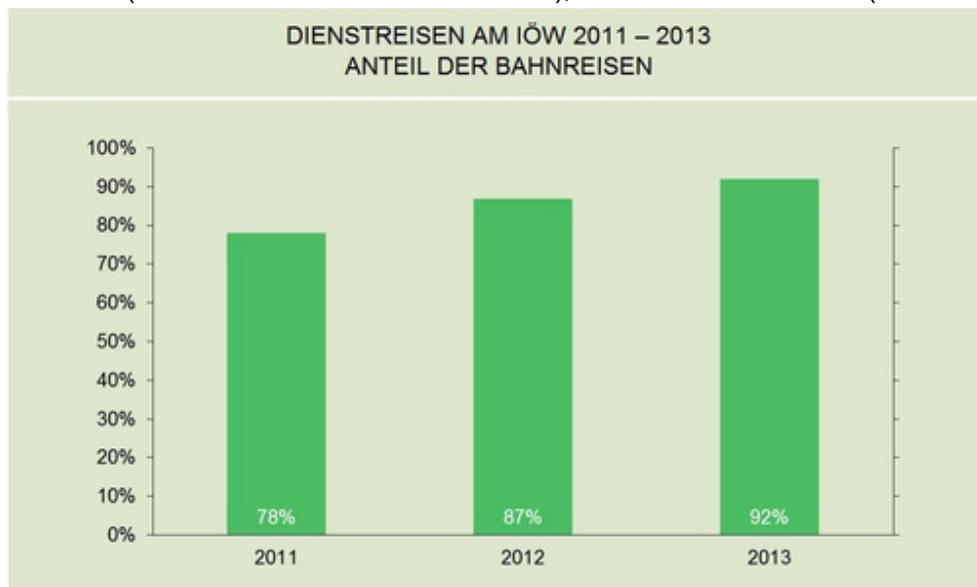
DIENSTREISEN AM IÖW 2011 – 2013
 PERSONENKILOMETER NACH VERKEHRSTRÄGER



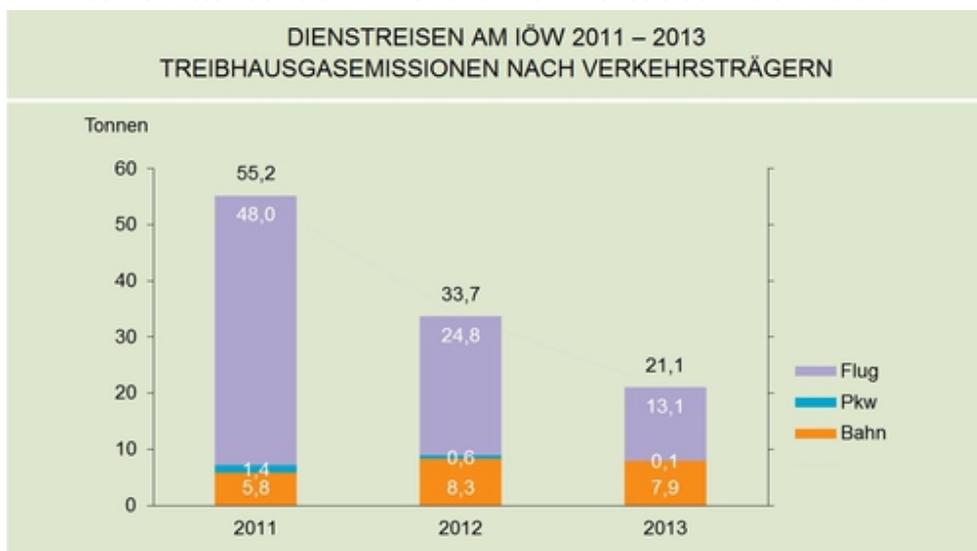
Bei der Durchführung von Dienstreisen berücksichtigt das IÖW ökologische Aspekte in hohem Maße und hat hierfür institutsintern entsprechende Regeln. Zunächst versuchen wir – soweit sinnvoll und möglich – Dienstreisen zu vermeiden. Für den Fall, dass keine Alternative zum Reisen besteht, sind Bahn und öffentlicher Personennahverkehr unsere Verkehrsmittel der Wahl. Die Pkw-Nutzung und Flüge innerhalb Deutschlands sind nur im Ausnahmefall und nach vorheriger Genehmigung gestattet. Sind Flüge nicht zu vermeiden, werden sie bei einer gemeinnützigen Klimaschutzorganisation kompensiert. Vielreisenden Mitarbeiter/innen wird eine BahnCard 50 auf Kosten des IÖW zur Verfügung gestellt.

2013 haben wir 92 % unserer Dienstreisen mit der Bahn durchgeführt. Der Anteil der umweltfreundlichen Bahnreisen hat damit im Vergleich zum Vorjahr um 5 % zugenommen. Und auch auf die Personenkilometer bezogen ist der Anteil der Bahnreisen um 8 % gestiegen. Das Reisemittel PKW machte 2013 mit 1 % – und

absolut ausgedrückt zwei Fahrten – ähnlich wie in den Vorjahren einen unwesentlichen Anteil unserer Dienstreisen aus. Erfreulich ist auch, dass die Flugreisen zurückgegangen sind. Im „flugintensiven“ Jahr 2011 mit verhältnismäßig vielen internationalen Forschungsaufenthalten und -reisen lag der Anteil der Flüge noch bei 21 % (bzw. 53 % der Personenkilometer), 2013 nur noch bei 8 % (bzw. 23 % der Personenkilometer).



Durch unsere Reisen haben wir im Jahr 2013 rund 21,1 Tonnen CO₂ emittiert. Dies entspricht einem Rückgang gegenüber 2012 von etwa 37 % und gegenüber 2011 sogar von über 60 %, der mit der deutlichen Abnahme unserer Flugreisen erklärt werden kann. Denn Flugreisen haben einen besonders hohen Einfluss auf diese CO₂-Bilanz: Trotz ihres geringeren Anteils an den zurückgelegten Personenkilometern sind sie mit 62 % für den Großteil der CO₂-Emissionen von Dienstreisen verantwortlich.



Ob und wie viel wir reisen hängt stark von den Anforderungen unserer Projekte ab. Diese definieren, ob Forschungsaufenthalte im Ausland notwendig oder Konferenzteilnahmen und Mittel- und Langstreckenflüge unumgänglich sind. Daher fällt die Anzahl unserer Dienstreisen von Jahr zu Jahr unterschiedlich aus.

Erfreulich ist im Rückblick, dass der Anteil der Bahnreisen weiter angestiegen ist.

Aufgrund der in den letzten Jahren kontinuierlich gesunkenen Anzahl von Flugreisen und der ökologisch orientierten Dienstreiseregulungen planen wir derzeit keine zusätzlichen Maßnahmen in diesem Bereich.

Arbeitswege der IÖW-Mitarbeiter/innen

Bis auf wenige Mitarbeiter/innen kommen die IÖW-Beschäftigten in aller Regel mit dem Fahrrad, zu Fuß oder mit dem ÖPNV zur Arbeit. Dadurch lösen wir mit dem Verkehr für die Arbeitswege sehr geringe Ressourcenverbräuche und Emissionen aus. Diese Umweltwirkungen können wir nicht genauer quantifizieren

– aufgrund der Geringfügigkeit der Umweltwirkungen haben wir auf tiefergehende Analysen verzichtet. Durch einen verbesserten und erweiterten Fahrradparkplatz haben wir im Juni 2012 den Anreiz zum Radfahren erhöht.

Hinweise zu den Daten

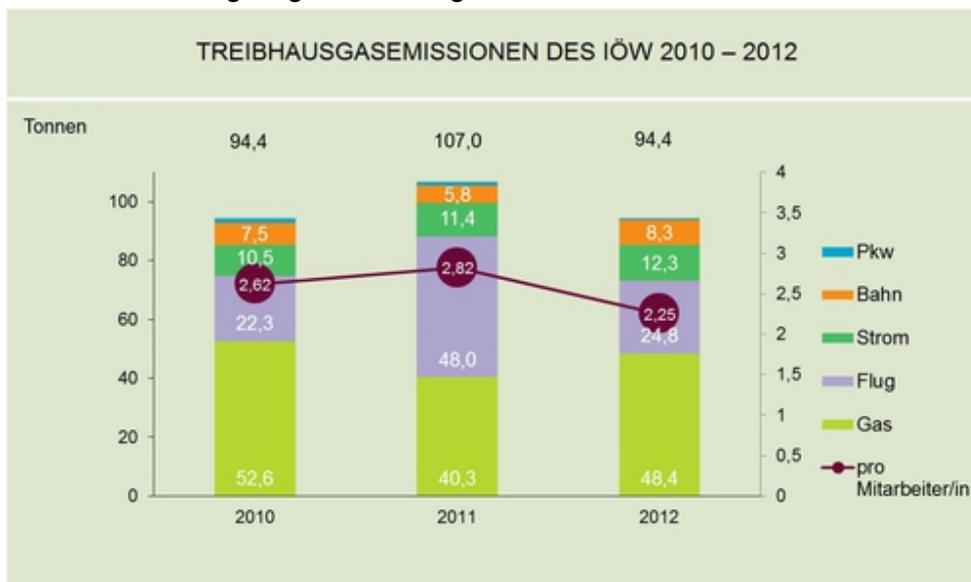
Die CO₂-Emissionen wurden unter Zuhilfenahme des Umweltmobilchecks der Deutschen Bahn für Bahn- und Pkw-Reisen sowie des Emissionen-Rechners für Flugreisen von atmosfair ermittelt.

Gesamtbilanz der Treibhausgas-Emissionen des IÖW

Im vorliegenden Bericht haben wir die Bewertung des von uns bezogenen Ökostroms geändert, wodurch sich im Vergleich zu älteren Jahresberichten auch für die Vorjahre abweichende Werte für die Treibhausgasemissionen unseres Stromverbrauchs ergeben. Da eine genaue Ermittlung des Emissionsfaktors für den von uns bezogenen Lichtblick-Ökostrom aus Wasserkraft nicht möglich ist, rechnen wir seit diesem Berichtsjahr mit einem vom Umweltbundesamt publizierten Bewertungsansatz, der in die UBA-Leitfäden zur Beschaffung und Ausschreibung von Ökostrom aufgenommen worden ist. Dabei wird nur Strom aus Neuanlagen voll emissionsmindernd bewertet, wobei auch die indirekten Emissionen berücksichtigt werden. Mit dieser Vorgehensweise hoffen wir, unseren Stromverbrauch angesichts der komplexen Rahmenbedingungen angemessen zu bewerten und die Emissionsminderung durch den Bezug von Ökostrom nicht zu überschätzen.

Energieverbrauch und Dienstreisen sind die wesentlichen Bereiche, in denen das IÖW Treibhausgase emittiert. Im Jahr 2012 haben sie 94,4 Tonnen in CO₂-Äquivalenten verursacht. Das bedeutet einen Rückgang um etwa 12 % im Vergleich zum Vorjahr, in dem sich die Treibhausgasemissionen auf 107 Tonnen summierten. Pro Kopf sind die Emissionen ebenfalls deutlich zurückgegangen. Mit 2,25 Tonnen je Mitarbeiter/in erreichten sie den niedrigsten Wert im bisher erfassten Zeitraum.

Betrachtet man die Zusammensetzung der CO₂-Äquivalente, zeigt sich am Beispiel des Jahres 2012 folgendes Bild: Die Emissionen werden zum Großteil durch Wärmeenergieverbrauch (51 %) sowie Flugreisen (26 %) verursacht. Unsere Bahn- und PKW-Reisen und der Verbrauch von Ökostrom tragen dagegen in einem wesentlich geringeren Umfang zu der Emissionsbilanz bei.



Das Säulendiagramm zeigt die absoluten Treibhausgas-Emissionen für das jeweilige Jahr in Tonnen. Dabei sind die Anteile aus Wärmeenergie, Flugreisen, Bahnreisen, Pkw-Fahrten und Strom einzeln ausgewiesen. Das Liniendiagramm zeigt die Entwicklung des spezifischen Verbrauchs je Mitarbeiter/in.

Nachhaltigkeitsprogramm

Maßnahmen zur Verminderung von CO₂-Emissionen wurden in den jeweiligen Unterkapiteln (Strom, Wärme) benannt – welche Schritte wir planen, haben wir im Nachhaltigkeitsprogramm zusammengefasst.

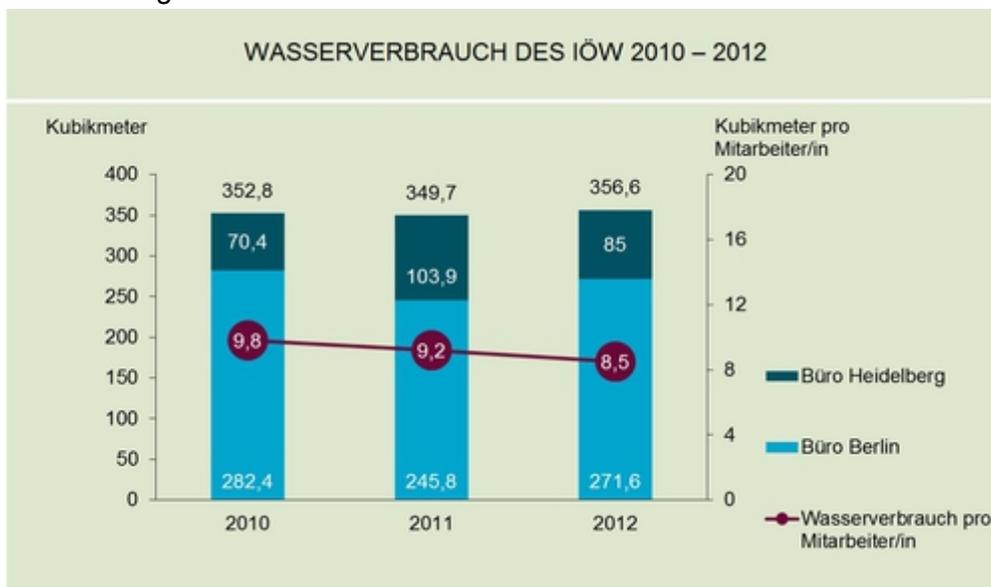
Wasserverbrauch am IÖW

Im Bereich Wasser sind unter ökologischen Gesichtspunkten die Auswirkungen durch den Verbrauch sowie die Abwasserbelastung relevant.

Bei Dienstleistungs- und Informationsunternehmen ist vornehmlich der Wasserverbrauch in den Toiletten und in den Küchen relevant. Neben dem Bestreben möglichst wenig Wasser zu verbrauchen, achten wir zudem darauf, die Abwasserbelastung etwa durch Reinigungsmittel möglichst gering zu halten. Zur Verringerung der Wasserbelastung verwenden wir ausschließlich ökologische Putz- und Reinigungsmittel, die ein entsprechendes Siegel tragen (z. B. EU-Ecolabel).

Der Wasserverbrauch des IÖW ist in der Berliner Geschäftsstelle nicht genau zu bestimmen, da eine gesonderte Wasseruhr fehlt. Der Verbrauch wird entsprechend der Fläche auf alle Mieter umgelegt. Für die Anfang 2012 hinzugekommenen Büroräume kann der Wasserverbrauch aufgrund fehlender Angaben des Vermieters bzw. des Versorgers nicht bestimmt und daher in der Verbrauchsbilanz auch nicht berücksichtigt werden. Für das Heidelberger Büro kann dank einer Wasseruhr der spezifische Wasserverbrauch bestimmt werden.

Der Wasserverbrauch ist zwischen 2010 und 2012 – nach einem leichten Rückgang im Jahr 2011 – von etwa 353 Kubikmeter auf etwa 357 Kubikmeter ($1 \text{ m}^3 = 1.000 \text{ Liter}$) gestiegen. Soweit die Steigerung des Verbrauchs in den Berliner Büroräumen auf uns zurückzuführen ist, dürfte das in erster Linie an der Erhöhung der Beschäftigtenzahl liegen. Erfreulich ist vor diesem Hintergrund, dass der Wasserverbrauch pro Mitarbeiter/in im selben Zeitraum um knapp 13 % oder in Mengen ausgedrückt um etwa anderthalb Kubikmeter gesunken ist.



Für die kommenden Jahre erwarten wir in der Berliner Geschäftsstelle einen Anstieg des absoluten Wasserverbrauchs. Im Zuge der Büroraumerweiterung wurden Ende 2013 weitere Kleinküchen mit neuen wassersparenden Geschirrspülmaschinen, mehrere WCs und eine Dusche in Betrieb genommen. Sollten die spezifischen Verbrauchszahlen in den kommenden zwei Jahren signifikant zunehmen, werden wir mit geeigneten Einsparmaßnahmen reagieren. Die bereits im Nachhaltigkeitsprogramm 2012-2013 beschlossene Monitoring-Maßnahme wurde zudem auf das dritte Quartal 2014 verschoben, da eine Prüfung des Einbaus separater Wasseruhren erst nach Abschluss der Umbaumaßnahmen sinnvoll ist.

Beschaffung am IÖW

Ein zentraler Aspekt für die Nachhaltigkeit des IÖW liegt in der Beschaffungspraxis. Einzelne Bereiche sind dabei bereits sehr ökologisch orientiert, bei anderen haben wir noch Verbesserungspotenziale identifiziert. Zum Beispiel haben wir im vergangenen Jahr für die Beschaffung von IKT formalisierte Beschaffungsrichtlinien entwickelt, die möglichst auch soziale Aspekte berücksichtigen.

Informations- und Kommunikationstechnik

Der Einsatz von IKT-Geräten wie Computern, Monitoren, Druckern und Telefonen verbraucht Energie und verursacht CO₂-Emissionen. Außerdem geht die Produktion der Geräte mit hohen Ressourcenverbräuchen und weiteren Umweltbelastungen einher. Auch die Arbeits- und Sozialstandards in den komplexen Lieferketten stehen häufig in der Kritik. Da am Institut viele IKT-Geräte zum Einsatz kommen, haben wir uns im vergangenen Jahr das Ziel gesetzt, uns bei der Beschaffung von IKT-Geräten stärker an Nachhaltigkeitskriterien zu orientieren.

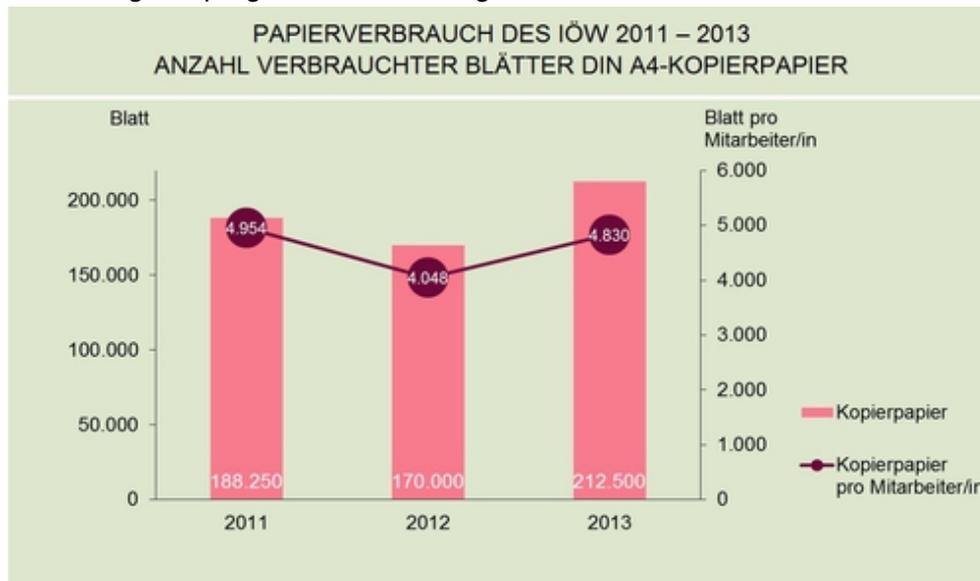
Wichtigstes Ergebnis ist ein Konzept zur Umstellung der Arbeitsplatzrechner auf eine sogenannte „Thin-Client-Umgebung“, für die weniger Hardware und Rechnerleistung benötigt wird. Dadurch können Energie und Ressourcen eingespart werden. Die Umstellung werden wir sukzessive umsetzen. Zukünftig wird das IÖW dann statt Festrechnern energiesparende Thin-Client-Geräte anschaffen. Damit dies und die Anschaffung aller übrigen Geräte – also Laptops, Monitore und Eingabegeräte – nach umweltfreundlichen Standards erfolgen kann, haben wir einheitliche Kriterien festgelegt. Der Vergleich von Stromverbrauch, Recyclingfähigkeit, Umweltkennzeichen sowie von technischen Spezifikationen und Preis ermöglicht letztlich die Auswahl von Geräten, die unseren Umweltstandards möglichst weitgehend entsprechen und darüber hinaus zu den Anforderungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter passen. Dabei werden wir auch die sozialen Auswirkungen der Produktion von IT-Hardware bestmöglich berücksichtigen.

Für die Anschaffung und Entsorgung von IKT-Geräten werden wir einen standardisierten Prozess aufstellen und noch in diesem Jahr umsetzen. Um abschätzen zu können, wie wirksam die Umstellung auf die Thin-Client-Umgebung und der Beschaffungsprozess selbst sind, planen wir für Mitte 2015 ein Monitoring.

Papierverbrauch am IÖW

Wie für Dienstleistungs- und Informationsunternehmen üblich ist auch am IÖW Papier ein viel genutztes Arbeitsmittel. Beim Einkauf von Papierprodukten legt das Institut daher größten Wert auf Umweltfreundlichkeit. Unser Standard ist es, ausschließlich 100 % Recyclingpapier zu verwenden, das mit dem Umweltzeichen Blauer Engel ausgezeichnet ist. Es ist eine Selbstverständlichkeit, am IÖW sparsam mit Papier umzugehen. Einseitig bedrucktes Papier, das nicht mehr gebraucht wird, wird zunächst als „Schmierpapier“ für handschriftliche Notizen benutzt, bevor es über den Papiermüll entsorgt wird. Für den Mehrseitendruck ist in den Druckprofilen standardmäßig doppelseitiger Druck eingestellt.

Der Verbrauch von DIN A4-Kopierpapier am IÖW ist im vergangenen Jahr erstmals wieder deutlich angestiegen, und zwar um 25 %. Im Jahr 2010 wurden noch 170.000 Blatt verbraucht, 2013 waren es 212.500 Blatt. Pro Mitarbeiter/in stieg der Jahresverbrauch ebenfalls von 4.048 Blatt im Jahr 2011 auf 4.830 Blatt im Jahr 2012 (Zunahme um etwa 20 %). Im Dreijahresvergleich kann allerdings eine positive Bilanz gezogen werden: Der Höchstwert von 4.954 Blatt Papierverbrauch pro Kopf im Jahr 2011 wurde 2013 nicht überstiegen. Trotzdem haben wir damit das im Nachhaltigkeitsprogramm 2012-2013 quantifizierte Ziel, den spezifischen Papierverbrauch um 10 % zu senken, nicht erreicht. Daher bleibt die 10 %-Marke im neuen Nachhaltigkeitsprogramm als Zielvorgabe erhalten.



Eine mögliche Erklärung für den starken Anstieg des absoluten Papierverbrauchs haben wir bei der Erfassungsmethode gefunden. Bisher zählen wir die zum Stichtag 31. Dezember des jeweiligen Jahres erfolgten Papierbestellungen, erfassen jedoch nicht den tatsächlichen Verbrauch im Sinne einer Inventur. Um in Zukunft realistischere Verbrauchsangaben zu erhalten, haben wir uns im Programm 2014-2015 vorgenommen, alternative Erfassungsmethoden zu prüfen und bei Eignung auch direkt umzusetzen. Außerdem wollen wir unsere Mitarbeiter/innen etwa über Hinweise an den Druckern noch stärker für das Thema Papiersparen sensibilisieren.

Druckerzeugnisse

Eigene Druckerzeugnisse des IÖW werden von einer Berliner Druckerei mit geprüftem Umweltmanagement erstellt. Die Druckerei berücksichtigt darüber hinaus soziale Nachhaltigkeitsanforderungen, zum Beispiel im Umgang mit ihren Mitarbeiter/innen. Da diese Druckerei Kleinauflagen nicht annimmt, müssen wir dafür teilweise auf andere Druckereien ausweichen. Hierbei verwenden wir ebenfalls ausschließlich umweltfreundliches Papier.

Druckerzeugnisse, die im Rahmen von Projekten erstellt werden sollen, planen wir bei der Projektentwicklung nach den gleichen ökologischen Standards. Diese werden von unseren Förderern in der Regel akzeptiert.

Die vom IÖW gemeinsam mit der Vereinigung für ökologische Wirtschaftsforschung herausgegebene Fachzeitschrift *Ökologisches Wirtschaften* erscheint im oekom Verlag in München, dem ersten klimaneutralen Verlag Deutschlands. Das Papier der Zeitschrift ist zu 100 % Recyclingpapier.

Büromaterialien

Beim Einkauf der weiteren Büromaterialien (wie Briefumschläge, Stifte, Ordner etc.) wird in den meisten Fällen die umweltfreundlichere Alternative gewählt. Dabei vertrauen wir auch auf die Kompetenz und Beratung von Händlern, die als Pioniere für nachhaltiges Wirtschaften für ihre Sortimentsgestaltung, aber auch für die umweltfreundliche Logistik und soziales Unternehmertum ausgezeichnet wurden.

Möbel

Büromöbel wie Schreibtische oder Stühle wurden bisher nur zu einem geringeren Teil von ökologisch orientierten Händlern und nach ökologischen und sozialen Standards bezogen. Den Großteil der im Zuge der Büroerweiterung 2013/2014 benötigten Möbel haben wir in gebrauchtem Zustand angeschafft. Alle Möbel werden möglichst lange genutzt und anschließend, sofern noch möglich, einer Weiterverwendung durch Dritte zugeführt. Das sieht nicht immer repräsentativ aus, spart aber Ressourcen.

Bewirtung im Büro

Für den Bedarf von Mitarbeiter/innen und Gästen beschaffen wir im Berliner Büro Kaffee, Tee, Kleingebäck, Milch und Zucker aus ökologischer Produktion. Der Kaffee ist darüber hinaus auch fair gehandelt. Obst, Säfte und H-Milch kommen aus dem Bioladen „um die Ecke“. Seit 2012 gibt es Bio-Obst und -Möhren – wenn vorhanden aus der Region – als kostenlosen Snack für alle. Auch das Heidelberger Büro beschafft „öko“ und zum Teil auch „fair“.

Leuchten und Leuchtmittel

Am IÖW verwenden wir in der Regel energieeffiziente Energiesparlampen und Leuchtstoffröhren. Einbau-Halogenleuchten wurden anstelle von Halogenstrahlern mit LED-Leuchtmitteln ausgerüstet.

Nachhaltigkeitsprogramm

Das [Nachhaltigkeitsprogramm](#) nennt Maßnahmen zu der Zielstellung "Spezifischen Papierverbrauch reduzieren" sowie zum Handlungsfeld "Energieeffizienz der IT-Hardware".

Umgang mit Abfall am IÖW

Am IÖW anfallende Abfälle werden konsequent nach Papier, Biomüll, Restmüll, Glas, Verpackungsabfällen und Wertstoffen getrennt. Den größten Anteil nehmen dabei Papier und Pappe ein. Seit Ende 2011 arbeitet das Institut mit dem Sammel- und Recyclingsystem der Papierbank zusammen, die alle gesammelten Wertstoffe zu 100% in den Wirtschaftskreislauf zurückführt. Für die gesammelten Papiere erhält das Institut eine Vergütung. Alle weiteren Abfälle werden in Sammeltonnen erfasst, so dass keine mengenmäßigen Angaben vorliegen. Zusätzliche Maßnahmen im Bereich Abfall sind nicht vorgesehen.

Nachhaltige Organisation von Veranstaltungen

Bei IÖW-Veranstaltungen wie Tagungen oder Expert/innengesprächen achten wir auf eine umweltorientierte Durchführung. Erfahrungen mit klimaneutralen Veranstaltungen konnten wir bereits bei drei IÖW-Jahrestagungen sammeln (siehe [Dokumentation](#)). Darüber hinaus wollen wir dafür sorgen, dass Nachhaltigkeitsaspekte bei unseren Veranstaltungen eine immer stärkere Berücksichtigung finden. Aus diesem Grund haben wir einen „Green Meeting Guide“ für das IÖW entwickelt und im zweiten Quartal 2014 institutsweit eingeführt. Damit haben wir verbindliche Standards für die Organisation aller IÖW-Veranstaltungen gesetzt. Beispiele für solche Standards sind die Bewirtung mit ausschließlich vegetarischer Bio-Kost oder die Wahl eines Veranstaltungsortes, der gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist, um so das Fahraufkommen der Gäste so gering wie möglich zu halten. Außerdem bieten wir unseren Gästen Veranstaltungstickets der Bahn an, mit der die An- und Abreise im Fernverkehr mit 100 % Ökostrom durchgeführt wird.

Mit dem „Green Meeting Guide“ verfolgen wir darüber hinaus das Ziel, alle Mitarbeiter/innen, die sich mit der Organisation von Veranstaltungen befassen, mit möglichst konkreten Empfehlungen und Checklisten etwa für die An- und Abreise oder Unterbringung von Gästen zu unterstützen. Gleichzeitig thematisieren wir soziale Handlungsfelder wie die Barrierefreiheit von Veranstaltungsorten.

Wir werden im zweiten Halbjahr 2015 eine Evaluation durchführen, um die Nützlichkeit und Anwendbarkeit des „Green Meeting Guide“ zu prüfen und weitere Ideen und Vorschläge aus dem Kollegium für die nachhaltige Organisation von Veranstaltungen zu sammeln.

Nachhaltigkeitsprogramm

Das [Nachhaltigkeitsprogramm](#) nennt Maßnahmen zu der Zielstellung "Veranstaltungen umweltfreundlicher organisieren".

Unsere Verantwortung für die Mitarbeiter/innen

Kompetente, leistungsfähige, kreative und motivierte Mitarbeiter/innen sind die wichtigste Ressource des IÖW. Sie sind die Voraussetzung für eine erfolgreiche Entwicklung des Instituts.

Unser Ziel ist daher, anspruchsvolle, attraktive, sinnstiftende und auf Dauer angelegte Arbeitsplätze zu schaffen, die jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter die Möglichkeit zur fachlichen und persönlichen Entwicklung eröffnen. Das ist ambitioniert für ein Forschungsinstitut, das sich nur aus Drittmitteln finanziert. Dieser Herausforderung stellen wir uns gemeinsam mit großem Engagement – die Geschäftsführung und die Forschungsfeldleitungen ebenso wie jede/r einzelne Mitarbeiterin und Mitarbeiter in Wissenschaft und Verwaltung.

Und so sehen wir uns selbst:

- Das IÖW macht Sinn: Wir engagieren uns im Beruf mit den Mitteln einer transdisziplinären Wissenschaft für eine nachhaltige Entwicklung ("[Unsere Verantwortung für Projekte und Themen](#)").
- Das IÖW regt an und fordert: Forschungs- und Beratungsprojekte eröffnen unseren Wissenschaftler/innen regelmäßig neue inhaltliche und methodische Perspektiven. Wechselnde Projektteams und verschiedene Kooperationspartner aus Wissenschaft und Praxis bilden ein anregendes Arbeitsumfeld. Das macht das Forschen am IÖW abwechslungsreich und herausfordernd, ermöglicht Lernen und Entwicklung. Die Vielfalt unserer Projekte und Partner bereichert auch das Aufgabenspektrum der Mitarbeiter/innen in der Verwaltung des Instituts.
- Das IÖW ist anziehend: Einige Mitarbeiter/innen arbeiten und forschen schon mehr als zwei Jahrzehnte bei uns. In den letzten Jahren konnten wir zudem regelmäßig neue Mitarbeiter/innen gewinnen und an das Institut binden.

Handlungsfelder der Personalpolitik

Durch das Wachstum der letzten Jahre steht bei unserer Personalpolitik aktuell zum einen die Integration und Qualifizierung der neuen Mitarbeiter/innen im Fokus. Zum anderen kommt es darauf an, die erfahreneren Mitarbeiter/innen für diese Herausforderung zu stärken und weiter zu qualifizieren. Dabei bleiben die grundlegenden Anforderungen an die Personalpolitik in einem Institut der Drittmittelforschung bestehen: Der Erhalt und die Entwicklung von Kompetenzen und Innovativität sowie die Balance von Belastung und Entlastung der Mitarbeiter/innen.

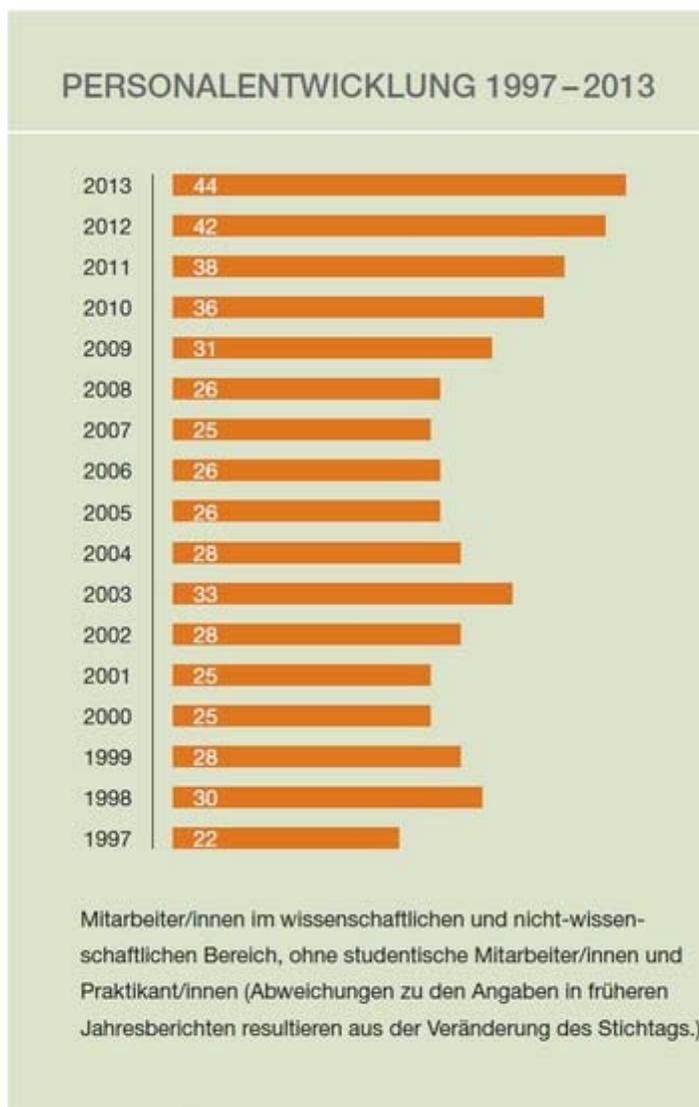
In dieser Situation des Instituts und anhand der Mitarbeiter/innen-Befragung 2013 sehen wir aktuell diese zentralen Handlungsfelder für die Personalpolitik:

- die Ausweitung von [Entwicklungsmöglichkeiten](#) am IÖW
- die tragfähige Gestaltung von [Leben und Arbeiten](#)
- die Systematisierung unseres Engagements in der [betrieblichen Gesundheitsförderung](#)

Wachsende Zahl von Mitarbeiter/innen

Das IÖW ist im vergangenen Jahr erneut gewachsen. Ende 2013 waren am Institut 44 Mitarbeiter/innen (ohne Student/innen und Praktikant/innen) beschäftigt. Dies ist die höchste Beschäftigtenzahl seit der Gründung des Instituts im Jahre 1985. Folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Zahl der Mitarbeiter/innen seit 1996.

Neue Mitarbeiter/innen haben wir in den letzten Jahren vor allem im wissenschaftlichen Bereich eingestellt. Der Anteil der wissenschaftlichen Beschäftigten beläuft sich seit 2010 auf etwas über 80 %. Die Zahl der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen hat sich trotz des Wachstums des Instituts ebenfalls kaum verändert und liegt kontinuierlich bei sieben bis acht Personen. Dazu zählen die kaufmännische Geschäftsführung, die Mitarbeiterinnen im Finanzbereich und Sekretariat sowie Teamassistenzen und Assistenzen der Öffentlichkeitsarbeit.



Befristung, Entfristung, Institutszugehörigkeit

Für die berufliche Perspektive von Wissenschaftler/innen ist die mehrfache Befristung von Arbeitsverhältnissen über viele Jahre hinweg ein wesentliches Problem. Oft beschäftigen Hochschulen und Forschungsinstitute Wissenschaftler/innen nur auf bestimmte Zeit und bieten ihnen danach aus rechtlichen oder personalpolitischen Gründen keine weitere Anstellung an. Dies gilt für Qualifizierungs- und für drittmittelfinanzierte Stellen gleichermaßen. Eine wissenschaftliche Karriere jenseits der Professur ist daher oft schwierig zu bewerkstelligen und auch riskant.

Demgegenüber zielt das IÖW auf eine langfristige Beschäftigung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies ist wegen der ausschließlichen Drittmittelfinanzierung keine einfache Aufgabe. Gleichwohl wirken einzelne Mitarbeiter/innen schon länger als zwei Jahrzehnte, viele Mitarbeiter/innen schon länger als zehn Jahre am IÖW. Die durchschnittliche Institutszugehörigkeit der Wissenschaftler/innen ist seit 2011 kontinuierlich gestiegen und lag 2013 bei 6,2 Jahren. Neueinstellungen nehmen wir vor, wenn es die Projektlage erlaubt. In der Regel werden neue Wissenschaftler/innen zunächst auf ein konkretes Drittmittelprojekt befristet eingestellt. Kommen weitere Projekte hinzu, werden Stellenumfang und Befristungsdauer der neuen Finanzierungssituation angepasst. Nach mehreren Jahren erfolgreicher Forschungstätigkeit am IÖW laden wir Mitarbeiter/innen in der Regel ein, Gesellschafter/innen der gemeinnützigen GmbH zu werden, und entfristen ihre Anstellungsverhältnisse.

Im Jahr 2013 waren 42 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen unbefristet angestellt. Wir streben an, diesen Anteil durch Entfristungen weiter zu erhöhen. Bei den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, die überwiegend mit Daueraufgaben betraut sind, ist der Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse seit Jahren recht hoch.



Nachhaltigkeitsprogramm

Das [Nachhaltigkeitsprogramm](#) nennt Maßnahmen zu der Zielstellung "Kontinuität und Vielfalt der Beschäftigung erhöhen".

Hinweis zu den Daten

Aufgrund veränderter Ermittlungsverfahren haben sich die Angaben zur Institutszugehörigkeit im Vergleich zu den

Vorjahren leicht geändert.

Faire Gehaltspolitik

Das IÖW orientiert sich bei der Vergütung seiner Mitarbeiter/innen am öffentlichen Dienst. Damit sind die Gehälter vergleichbar mit denen, die an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gezahlt werden. Konkret richten wir die Höhe der Gehälter in der Regel nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) für die Beschäftigten des Bundes. Die Eingruppierung von Mitarbeiter/innen in die Entgeltgruppen erfolgt auf der Basis von Qualifikation, Berufserfahrung und Funktion. Mit zunehmender Erfahrung und Institutszugehörigkeit steigt das Gehalt an, dabei sind die Entgeltstufen des TVöD maßgeblicher Orientierungsrahmen. Boni oder andere leistungsbezogene Zulagen sieht das Gehaltsmodell des Instituts nicht vor, da sie in Teams langfristig mehr Motivation nehmen als hereintragen.

Auch bei der Bezahlung der Praktikantinnen und Praktikanten achten wir auf Fairness. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden erhalten sie eine Aufwandsentschädigung von 400 Euro im Monat. Damit zahlen wir mehr, als es Initiativen wie fairwork e. V. bislang forderten. Auswirkungen des geplanten gesetzlichen Mindestlohns auf freiwillige Praktika haben wir noch nicht geprüft. Absolvent/innen nehmen wir nur in begründeten Ausnahmen, die von den Bewerber/innen geltend gemacht werden, als Praktikant/innen auf. Studentische Mitarbeiter/innen verdienen im Jahr 2013 in der Regel 10,50 Euro je Stunde. Sie arbeiten neben ihrem Studium maximal 20 Stunden in der Woche am IÖW.

Vielfalt und Chancengleichheit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung und sexueller Orientierung in der Bewerbungs- und Einstellungsphase und darüber hinaus während ihrer Beschäftigung gleich behandelt. Auch ihre Nationalität, Religion oder Weltanschauung spielen bei der Auswahl und im Umgang miteinander keine Rolle. Unser Selbstverständnis, jeden Menschen gleich zu behandeln und Vielfalt zu fördern, ist in unserem internen Arbeitsleitbild festgeschrieben. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sehen wir als Selbstverständlichkeit an.

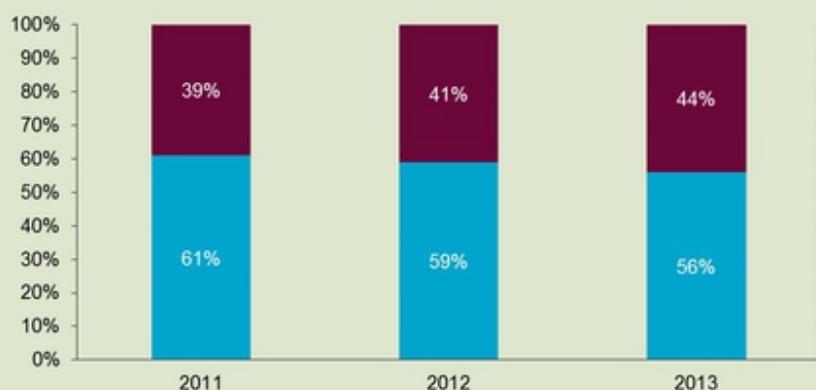
Das Geschlechterverhältnis am IÖW war Ende 2013 nahezu ausgeglichen. Insgesamt arbeiteten 22 Frauen und 20 Männer am IÖW. Der Anteil der Frauen in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen liegt bei 44 % und ist damit seit 2011 durch Neueinstellungen von weiblichen Wissenschaftlerinnen leicht gestiegen. Arbeitsstellen in der Verwaltung und Teamassistenzen waren 2013 wie in den Vorjahren ausschließlich von Frauen besetzt.

Bei den Leitungspositionen ist die zweiköpfige Geschäftsführung, also die oberste Leitungsebene, paritätisch besetzt. Auf der mittleren Leitungsebene, das sind die Forschungsfeldleitungen, steht das Verhältnis seit langem jedoch vier zu eins für die männlichen Kollegen. Zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Führungskräften bilden wir besonders erfahrene Projektleitungen und Führungskräftenachwuchs am IÖW mit eigenen Qualifizierungsmaßnahmen fort.

Der Altersdurchschnitt aller Mitarbeiter/innen lag 2012 bei 38 Jahren und hat sich damit seit 2011 kaum verändert (2011: 38,2 Jahre, 2012: 37,2 Jahre). Uns ist eine ausgewogene Mischung zwischen jüngeren und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wichtig. Jüngere bringen „frischen Wind“ ins IÖW und bereichern die Arbeit durch neues Wissen und Kenntnis neuer Methoden. Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hingegen verfügen oft über größere Netzwerke und mehr Erfahrung gerade auch im transdisziplinären Forschen.

Der Anteil nichtdeutscher Kolleginnen und Kollegen unter den fest angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist sehr gering. Da der überwiegende Teil unserer Projekte in deutscher Sprache bearbeitet wird, sind internationale Bewerbungen selten. Zwischen 2011 und Anfang 2014 waren daher lediglich eine österreichische Mitarbeiterin und zwei dänische Mitarbeiter am IÖW beschäftigt. Der Anteil der am IÖW beschäftigten Menschen mit Behinderung liegt bei null. Aus diesem Grund ist das IÖW laut Sozialgesetzbuch verpflichtet, jährlich eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Im Jahre 2013 belief sich die Zahlung auf 4.673 Euro. Da die Tätigkeiten am IÖW grundsätzlich auch für Menschen mit Behinderung geeignet sind, fordern wir Menschen mit Behinderungen ausdrücklich zur Bewerbung am IÖW auf. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt.

GESCHLECHTERVERTEILUNG IM
 WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH 2011 – 2013



Nachhaltigkeitsprogramm

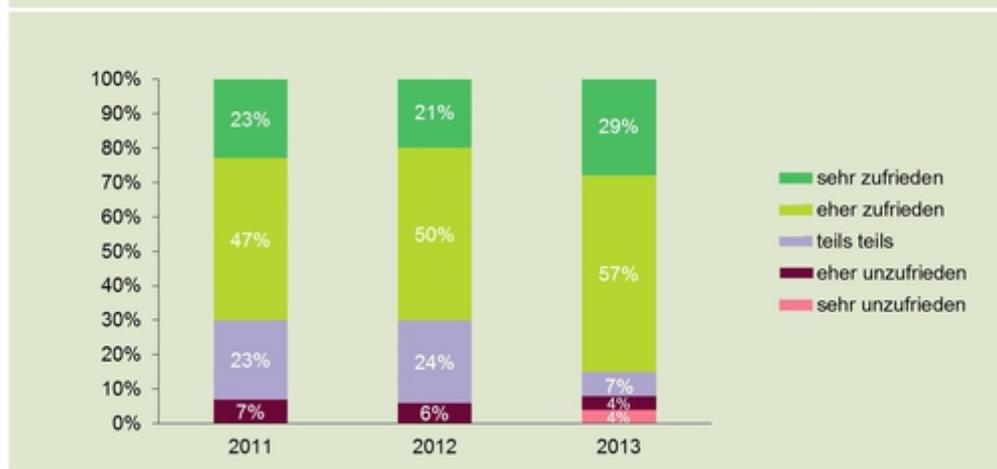
Das [Nachhaltigkeitsprogramm](#) nennt Maßnahmen zu der Zielstellung "Kontinuität und Vielfalt der Beschäftigung erhöhen".

Arbeitszufriedenheit am IÖW

Wie zufrieden jede/r Einzelne mit der Arbeit am IÖW ist, erheben wir seit 2008 jährlich in einer anonymen Mitarbeiter/innen-Befragung. Zuletzt fand die Befragung im Frühjahr 2014 für das Jahr 2013 statt. Der Fragebogen wurde von den Mitarbeiter/innen selbst entwickelt. Zentrale Themenfelder der Befragung sind Anforderungen, Gestaltungsmöglichkeiten und Perspektiven der Arbeit, organisationale und soziale Ressourcen, Arbeitszufriedenheit und -belastung sowie Work-Life-Balance und Gesundheitsschutz. Weiterhin fragen wir nach Verbesserungsmöglichkeiten und geben Raum für allgemeine Vorschläge. Die Beteiligung an der letzten Befragung lag bei rund 70 % und fällt damit etwas niedriger aus als in den Vorjahren.

Die Arbeitszufriedenheit am IÖW ist hoch: 2013 waren 86 % der IÖW-Mitarbeiter/innen eher oder sehr zufrieden mit ihrer Beschäftigung am Institut. Dieser Wert ist im Vergleich zum Vorjahr, in dem sich 71 % als eher oder sehr zufrieden äußerten, gestiegen. Deutlich weniger häufig als in den Vorjahren wurde die Antwortmöglichkeit „teils teils“ ausgewählt. Um die hohe Zufriedenheit zu erhalten, legen wir besonderes Augenmerk auf die Bereiche Leben und Arbeiten und Entwicklungsmöglichkeiten.

MITARBEITER/INNENZUFRIEDENHEIT 2011 – 2013



Entwicklungsmöglichkeiten am IÖW

Die fachliche, methodische und persönliche Entwicklung ist uns wichtig. Sie hilft uns als Institution, leistungsfähig und innovativ zu bleiben, und ist Voraussetzung für die individuelle Entfaltung: Jede/r Mitarbeiter/in soll die Möglichkeit haben, die eigenen Potenziale zu entwickeln und individuelle Interessen zu verfolgen. Bei der Weiterentwicklung geht es uns nicht allein um die Beschäftigung am IÖW, sondern wir behalten auch die Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des Instituts im Blick. Dies sehen wir als wichtigen Beitrag, um angemessen mit der Unsicherheit unserer drittmittelabhängigen Beschäftigungsverhältnisse umzugehen.

Unsere Grundüberlegungen zur Personalentwicklung – beispielsweise zur Einarbeitung und kontinuierlichen Qualifizierung – haben wir im Jahr 2003 in einem Personalentwicklungskonzept festgeschrieben. Das Konzept beschreibt nach Erfahrung abgestufte Qualifikationsprofile, benennt Instrumente der Personalentwicklung am IÖW und erläutert die Verteilung der Verantwortung zwischen Mitarbeiter/innen und Personalverantwortlichen. Zentrales Instrument sind die jährlich stattfindenden Personalentwicklungsgespräche, Mentorings sowie interne und externe Weiterbildungen. Auch die strukturierte Einarbeitung, die die Basis für jede/n neue/n Mitarbeiter/in am IÖW legt, ist im Personalentwicklungskonzept enthalten. Bei Einstellungen im nicht-wissenschaftlichen Bereich werden die Konzepte vergleichbar eingesetzt.

Die Entwicklungen am Institut insgesamt sowie die fachliche und persönliche Weiterentwicklung einzelner Mitarbeiter/innen erfordern die Überarbeitung der Qualifikationsprofile im Personalentwicklungskonzept. Die überarbeiteten Anforderungsprofile werden wir bis Ende 2014 mit allen Kolleg/innen diskutieren.

Einarbeitung

Aller Anfang ist schwer. Aber wie schwer muss er sein? Uns ist es wichtig, den Start so leicht wie möglich zu machen. Daher arbeiten wir neue Kolleg/innen differenziert und strukturiert ein und führen sie an die Arbeitsweise und Kultur des IÖW heran. Hierfür haben wir in den vergangenen Jahren eine Serie von internen Qualifizierungsmodulen entwickelt. Zudem haben wir es als Standard etabliert, jeder/m neuen Mitarbeiter/in ein Mentoring durch erfahrene Kolleg/innen anzubieten und sie in Projektteams und durch die Projektleitungen eng zu begleiten. Mit diesen Maßnahmen möchten wir die neue/n Kolleg/innen dabei unterstützen, die vielfältigen Kompetenzen zu entwickeln, die für die transdisziplinäre Nachhaltigkeitsforschung auf Drittmittelbasis notwendig sind.

Wirkungsvolle Einarbeitung erfordert aber auch qualifizierte „Einarbeiter/innen“. Dabei setzen wir auf die Qualifizierung und Stärkung von erfahrenen Wissenschaftler/innen, die in Projekten auch ohne formale Personalverantwortung Aufgaben der Personal- und Teamentwicklung übernehmen. Um diese Herausforderungen noch systematischer zu bewältigen, werden wir im zweiten Halbjahr 2014 ein IÖW-internes Training für Projektleiter/innen entwickeln und ein erstes Pilottraining durchführen.

Kontinuierliche Entwicklung und Qualifizierung

Qualifizierungsmaßnahmen finden bei der laufenden Arbeit oder in besonderen internen oder externen Weiterbildungen statt. Neben Trainings, die für viele Mitarbeiter/innen relevant sind, etwa Projektmanagement, Selbstorganisation oder Sprachkurse, bieten wir auch spezifische Fortbildungen zu Fachmethoden oder Spezialkenntnissen für einzelne Mitarbeiter/innen an. Darüber hinaus können sich Teams oder Einzelpersonen durch Coachings unterstützen lassen. Nicht zuletzt nehmen wissenschaftliche Mitarbeiter/innen regelmäßig an fachlich relevanten Konferenzen teil – entweder als Vortragende/r oder als

Teilnehmer/in.

Für die Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen steht allen Mitarbeiter/innen im wissenschaftlichen und im nicht-wissenschaftlichen Bereich jährlich ein einheitliches Weiterbildungsbudget zur Verfügung. Im Einzelfall beteiligen sich Mitarbeiter/innen finanziell an den Kosten. Für die geplante Erfassung der Zeiten und Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ist zunächst zu klären, welche der vielfältigen Angebote, Kurse und Veranstaltungen, die von IÖW-Mitarbeiter/innen besucht werden, als berufliche Weiterbildung zählen. Erst dann kann ein zentral organisierter Erfassungsvorgang eingeführt werden. Diese Schritte werden wir im Nachhaltigkeitsprogramm 2014-2015 weiter verfolgen.

Im vergangenen Jahr haben alle wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen eine extern begleitete, institutsspezifische Schulung zu Projektmanagement erhalten, die neben dem Kennenlernen und Anwenden von Managementtools zum Ziel hatte, die neu entwickelten Projektmanagementstandards des Instituts zu implementieren. Darin sehen wir auch einen Beitrag zur Verringerung von Arbeitsbelastung und Gesundheitsrisiken (siehe [Gesundheitspolitik am IÖW](#)).

Schon im letzten Nachhaltigkeitsprogramm haben wir uns vorgenommen, die bestehenden Angebote im Bereich Entwicklung und Weiterbildung weiter zu verbessern. In diesem Jahr werden wir mit der Entwicklung eines modularen Weiterbildungsprogramms für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen beginnen. Ziel ist es, unsere Weiterbildungsaktivitäten stärker zu standardisieren und langfristiger zu planen. Mit der Schaffung einer neuen Stabsstelle ab Juli 2014 möchten wir zudem mehr Kontinuität in die Personalentwicklung bringen.

Frischer Forschen

Besonders bei langjähriger wissenschaftlicher Tätigkeit ist es eine Herausforderung, innovativ und kreativ zu bleiben. Um den Mitarbeiter/innen im Forschungsalltag Freiräume und Kapazitäten zu schaffen, für den Erhalt ihrer Innovationsfähigkeit zu sorgen und persönliche Entwicklungsziele zu verfolgen, haben wir im Jahr 2011 eine neue Maßnahme eingeführt, die genau dies ermöglichen soll: Wir nennen es die „Frischer-Forschen-Zeit“, während der die Mitarbeiter/innen bezahlt und von sonstigen Aufgaben befreit einer selbst gewählten Forschungs- oder persönlichen Entwicklungsfrage nachgehen oder einen Forschungsaufenthalt an einer anderen Institution verbringen können.

Nachhaltigkeitsprogramm

Das [Nachhaltigkeitsprogramm](#) nennt Maßnahmen zu der Zielstellung "Entwicklung und Weiterbildung systematisieren und verbessern".

Ausbildung, Praktika und studentische Mitarbeit

Am IÖW engagieren wir uns für die Ausbildung junger Menschen. Das Institut ist ein anerkannter Ausbildungsbetrieb für Kaufmännische Bürokommunikation. Schulabgänger/innen können im Rahmen eines Freiwilligen Ökologischen Jahres oder des Bundesfreiwilligendienstes erste praktische Erfahrungen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation bei uns sammeln.

Student/innen ermöglichen wir, die Arbeit unseres Instituts im Rahmen von Praktika kennenzulernen. Sie arbeiten überwiegend über einen Zeitraum von drei Monaten gemeinsam mit den Wissenschaftler/innen an laufenden Forschungsprojekten. Zu ihren Aufgaben gehören beispielsweise Recherchen und Interviews, die Arbeit an Berichten und Publikationen oder mit Datenbanken und Modellen. Wir verstehen das Praktikum als ein Lernverhältnis, bei dem beide Seiten gewinnen. Ein 2008 entwickeltes internes Handbuch unterstützt die Wissenschaftler/innen bei der Betreuung von Praktikant/innen und bei ihrer Einbindung in Projekte. Insgesamt nutzten im Jahr 2013 46 Student/innen oder Studienanwärter/innen die Möglichkeit eines Praktikums am IÖW; 2012 waren 35 und 2011 waren 39 Praktikantinnen und Praktikanten am IÖW beschäftigt. Die Praktikumsdauer betrug 2013 in der Regel drei Monate.

Seit dem Jahr 2001 befragen wir alle Praktikant/innen nach Abschluss ihres Praktikums und werten die Ergebnisse jahresbezogen aus. 2013 hat mehr als die Hälfte der Praktikant/innen an der Umfrage teilgenommen (65 %, 2012: 55 %), von denen 72 % angaben, dass das Praktikum am IÖW nützlich für ihr Studium war. Die am häufigsten genannten Gründe dafür waren Verbesserungen der methodischen Ausbildung und des wissenschaftlichen Arbeitens, Erschließung neuer Themengebiete, nützliche Einblicke in den Forschungsalltag sowie Denkanstöße für bevorstehende Abschlussarbeiten. Außerdem bewerteten 96 % der Praktikant/innen das Praktikum als hilfreich für ihre Berufsorientierung. Diejenigen, die das Praktikum als weniger nützlich für ihr Studium bewerteten, gaben als Gründe dafür an, dass sie im Studium andere Schwerpunkte setzen wollen. Eine weitere Möglichkeit, den praktischen Forschungsbetrieb bei uns kennenzulernen, ist die Beschäftigung als studentische/r Mitarbeiter/in. Die Student/innen unterstützen die Forschungsprojekte und Akquisen oder arbeiten in der Verwaltung, Öffentlichkeitsarbeit und Geschäftsführung des IÖW. Nicht selten bleiben studentische Mitarbeiter/innen nach Abschluss ihres Studiums als Mitarbeiter/innen am Institut.

Ende 2013 haben wir 26 studentische Mitarbeiter/innen beschäftigt. Ihre Stellenumfänge lagen zwischen fünf und 20 Wochenstunden.

Verantwortung und Mitbestimmung

Die Arbeit am IÖW zeichnet sich durch eine hohe Eigenverantwortung, einen konsensorientierten Entscheidungsstil, flache Hierarchien, breite Informations- und umfangreiche Beteiligungsmöglichkeiten aus. Der Aussage „Bei wichtigen Dingen kann ich mitreden und mitentscheiden“ stimmen die Mitarbeiter/innen in der Befragung 2013 überwiegend zu. Knapp 80% geben an, dass dies auf die eigene Arbeit zutrifft, jedoch mit leicht abnehmender Tendenz im Vergleich zum Vorjahr. Mit Blick auf die Ebene des Forschungsfelds und die Institutsebene fallen die Zustimmungswerte nur leicht geringer aus, sind aber in der Tendenz steigend.

Die Mitgestaltung findet auf Projekt- und Forschungsfeldsitzungen sowie in Institutsklausuren statt. Für bestimmte Fragen gründen wir Arbeitsgruppen, die Vorschläge entwickeln oder institutsübergreifende Prozesse begleiten. Beispiele sind die Entwicklung des Personalentwicklungskonzepts, die Ausarbeitung der Mitarbeiter/innen-Umfrage, das Leitbild zur Arbeitsgestaltung oder die Ausgestaltung des Projektmanagementkonzepts. Seit 2013 begleitet eine Arbeitsgruppe die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Instituts. Auf individueller Ebene ist im Rahmen der Personalentwicklungsgespräche ein Feedback an die Führungskräfte institutionalisiert (siehe Kontinuierliche Entwicklung und Qualifizierung im Bereich Entwicklungsmöglichkeiten).

Eine institutionalisierte Form, an der Institutsentwicklung mitzuwirken, ist die Mitarbeiter/innen-Vertretung, die jährlich von den Mitarbeiter/innen gewählt wird. Seit einigen Jahren wählen wir aufgrund der Größe des Instituts auch eine/n Stellvertreter/in. Die Vertretung dient als Kontakt- und Vertrauensperson für die Mitarbeiter/innen, beteiligt sich an institutsweiten Meinungsbildungsprozessen und wird auf Wunsch bei Konflikten zwischen Mitarbeiter/innen und Leitungen hinzugezogen. Weiterhin vertritt sie die Mitarbeiter/innen im Vorstand der Gesellschaft, der die langfristige Entwicklung des Instituts begleitet. Eine Mitarbeiter/innen-Versammlung findet auf Einladung der Vertreter/innen zweimal im Jahr statt. Viele langjährige, unbefristet beschäftigte Mitarbeiter/innen haben als Gesellschafter/innen der gemeinnützigen IÖW GmbH weitreichende Mitentscheidungsmöglichkeiten, etwa über den Jahresabschluss, die Verwendung des Jahresergebnisses oder die Berufung und Entlastung der Geschäftsführung. Ende 2013 betrug der Anteil der Gesellschafter/innen unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und der Geschäftsführung 39 %.

Den Zusammenhalt im Institut zu stärken, ist uns ein wichtiges Anliegen. Dazu tragen zahlreiche IÖW-Veranstaltungen wie die Jahrestagung, interne Klausuren oder ein regelmäßig stattfindender Mittags-Jour-Fixe bei, den wir „Talk am Topf“ nennen. Diese Treffen mit formellem Charakter werden durch informellere Zusammenkünfte ergänzt, die eine gute Möglichkeit bieten, Kolleg/innen aus anderen Arbeitsbereichen näher kennenzulernen, wie etwa Ausflüge am jährlichen „Mitarbeiter/innen-Tag“ oder Feste im Sommer und zu Weihnachten.

Mit unserem Intranet „Findus“ wollen wir nicht nur Informationen schneller auffindbar, sondern auch Institutsprozesse transparent machen, um damit die Grundlagen für Verantwortung und Mitbestimmung weiter zu verbessern. Es enthält Informationsangebote beispielsweise zum Projektmanagement oder zur nachhaltigen Veranstaltungsorganisation und stellt Dokumentvorlagen und unsere Bilddatenbank zur Verfügung. Der Ausbau des Intranets erfolgt laufend.

Leben und Arbeiten

Die Wissenschaft und insbesondere die transdisziplinäre Nachhaltigkeitsforschung ist ein dynamisches Arbeitsumfeld. Es bietet uns die Möglichkeit, unseren individuellen Forschungsinteressen nachzugehen und an gesellschaftlichen Veränderungen mitzuwirken. Gleichzeitig bestehen hohe Anforderungen an unsere Flexibilität und Belastbarkeit. Einige der Herausforderungen bestehen beispielsweise darin, die Projektakquise regelmäßig parallel zu laufenden Projekten durchführen zu müssen, und in häufigen Reisen zu Projektveranstaltungen und Konferenzen.

Im Jahr 2013 bewerteten 68 % der Mitarbeiter/innen am IÖW die Arbeitsbelastung als hoch oder sehr hoch. 2012 antworteten noch 71 % und 2010 sogar 83 % in diesen Kategorien. Damit zeigt sich ein leichter Rückgang der Arbeitsbelastung – allerdings auf weiter hohem Niveau.

Als wesentliche Gründe für die hohe Arbeitsbelastung werden der große Zeitdruck bei Akquisen und Projekten und der hohe Erfolgsdruck im Rahmen der Drittmittelforschung gesehen. Hinzu kommen Belastungsfaktoren wie der eigene hohe Anspruch und das lange Arbeiten am Bildschirm und im Sitzen. Im Vergleich zu den Ergebnissen der Mitarbeiter/innenbefragungen aus den Vorjahren wurden keine zusätzlichen Faktoren genannt.



Zur Entlastung der Mitarbeiter/innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und bei gesundheitlichen Herausforderungen haben wir im letzten Jahr mit der Umsetzung diverser Maßnahmen begonnen.

Als Rahmen für die Situations- und Problembeschreibung zu relevanten Aspekten aus dem Bereich Leben und Arbeiten, aber auch um Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten führten wir im Jahr 2013 eine Klausur der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen durch. Dort diskutierten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Erfahrungen in Hinblick auf den Umgang mit Arbeitsspitzen, Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit, Belastungen durch Dienstreisen, Gesundheitsproblemen und Möglichkeiten zur Gesundheitsvorsorge sowie den Umgang mit Abwesenheiten. Im Anschluss hatten die nicht-anwesenden Kolleg/innen zudem die Gelegenheit zur Kommentierung und Ergänzung der Diskussionsergebnisse.

Die Problemanalyse aus Sicht der Mitarbeiter/innen zeigt, dass die Situation am IÖW im Großen und Ganzen als gut eingeschätzt wird und nur vereinzelt direkte Maßnahmen zur Verbesserung notwendig sind. Dieses Bild deckt sich mit den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung 2013. Die Auswertung, Priorisierung und teils auch Umsetzung der Verbesserungsvorschläge erfolgte durch die AG Nachhaltigkeit und die Geschäftsführung.

Nachhaltigkeitsprogramm

Das [Nachhaltigkeitsprogramm](#) nennt Maßnahmen zu der Zielstellung "Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeiten verbessern".

Gesundheitspolitik am IÖW

Gesundheitliche Herausforderungen am IÖW gehen neben der hohen Arbeitsbelastung mit Aspekten wie Arbeitsplatzbedingungen, Raumklima und Gesundheitsförderung einher.

Um konzentriertes Arbeiten zu ermöglichen, streben wir an, die Büros im IÖW mit maximal zwei ständigen Mitarbeiter/innen zu besetzen. Weil wir das in Berlin nicht mehr durchgehend gewährleisten konnten, haben wir 2013 zusätzliche Räume am Standort in der Potsdamer Straße angemietet. Seitdem hat sich die Raumsituation deutlich verbessert. Studentische Mitarbeiter/innen und Praktikant/innen arbeiten in Büros mit bis zu drei Arbeitsplätzen, da sie nur einige Stunden in der Woche oder für begrenzte Dauer am Institut arbeiten.

Drucker und Kopierer sind in Durchgangsbereichen oder separaten Räumen platziert, dadurch werden die Emissionen durch Bürogeräte am Arbeitsplatz möglichst gering gehalten.

Bei der Ausstattung der Arbeitsplätze schaffen wir vermehrt Steh-Sitz-Tische an, die eine abwechslungsreiche Arbeitshaltung ermöglichen. Außerdem gibt es einige Stehpulte, die bei Bedarf im Berliner Büro genutzt werden. Zudem findet im Berliner Büro wöchentlich ein Präventionskurs für den Bewegungsapparat statt, der von einem Physiotherapeuten geleitet wird und den alle Mitarbeiter/innen besuchen können.

Im vergangenen Jahr haben wir uns verstärkt um Fragen der betrieblichen Gesundheitsförderung gekümmert. Eine Evaluation des Präventionsangebots durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatte beispielsweise zum Ziel, den bestehenden Rückenkurs zu bewerten und die Interessenlage mit Blick auf andere Kursangebote zu identifizieren. Als Ergebnis prüfen wir derzeit, ob ein weiteres Kursangebot realisierbar ist. Zudem haben wir im letzten Jahr eine externe Arbeitsplatzberatung in Anspruch genommen, bei der wir praktische Hilfen für die arbeitsmedizinische und ergonomische Gestaltung der Bildschirm- und Büroarbeitsplätze bekommen haben. Diese Beratung wollen wir regelmäßig wiederholen, damit auch neuen Mitarbeiter/innen die Gelegenheit gegeben wird, ihren Arbeitsplatz entsprechend einzurichten.

Neben diesen wichtigen Einzelmaßnahmen haben wir 2013 begonnen, einen systematischen Blick auf unser Engagement im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung zu werfen. Direkter Anlass waren einzelne Krankheitsfälle, die wir auch mit der Arbeit am IÖW in Zusammenhang bringen. Darüber hinaus wollen wir die Diskussion über den in Deutschland beobachteten Anstieg psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz aufgreifen und prüfen, was diese Entwicklung für Prävention und Gesundheitsförderung am IÖW bedeutet. In einem Workshop für die Geschäftsführung und die Forschungsfeldleitungen unter Leitung eines externen Beraters fand im Herbst 2013 ein erster Austausch zu Möglichkeiten der stärkeren Sensibilisierung und Prävention sowie zu Handlungsoptionen für Führungskräfte statt. Als zentrales Ergebnis wird das IÖW ein Betriebliches Gesundheitsmanagement entwickeln und einführen. Bei der Konzeption und schrittweisen Umsetzung erhalten wir externe Unterstützung. Als erste Maßnahme für alle Mitarbeiter/innen wurden neben einem gemeinsamen Auftaktworkshop im Frühjahr 2014 Teamrunden durchgeführt, die der Aufklärung und Sensibilisierung dienen. Die Kolleg/innen werden dabei unterstützt, rechtzeitig gesundheitsförderliche und -belastende Faktoren zu identifizieren und Veränderungsmöglichkeiten zu reflektieren. Unser gemeinsames Ziel ist die Etablierung einer gesundheitsförderlichen Teamkultur in unseren Projekten, Forschungsfeldern, Institutsbereichen und Gremien. Zudem werden wir das Thema Gesundheit stärker in der Personalentwicklung verankern.

Die Basis eines betrieblichen Gesundheitsmanagements bildet ein gutes Projektmanagement. Durch die kontinuierliche Verbesserung unseres Projektmanagements erschließen wir uns zudem Potenziale für die Verringerung der Arbeitsbelastung. Zur Unterstützung der Projektleiter/innen bei der Ausübung ihrer

anspruchsvollen und vielfältigen Aufgaben werden wir 2014 interne Trainingsmodule entwickeln und ein Pilottraining durchführen.

Dass wir mit diesen und weiteren Maßnahmen einen richtigen und wichtigen Weg gehen, zeigen die Ergebnisse der letzten Befragung der Mitarbeiter/innen zu gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit. Mit 14 % ist der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die angeben, gesundheitliche Probleme aufgrund ihrer Arbeit zu haben, im Vergleich zum Vorjahr (2012: 44 %) bereits deutlich zurückgegangen.

Nachhaltigkeitsprogramm

Das [Nachhaltigkeitsprogramm](#) nennt Maßnahmen zu den Handlungsfeldern „Präventions- und Beratungsangebote“ und „Betriebliches Gesundheitsmanagement“.

Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2014-2015

Wir haben uns Ziele gesetzt, wie das IÖW noch nachhaltiger werden kann. Wie wir das in der Praxis schaffen möchten, beschreibt das IÖW-Nachhaltigkeitsprogramm. Das Programm ist Bestandteil des IÖW-Jahresberichts 2013, der im Juni 2014 erschien.

Die folgende Übersicht enthält unser Nachhaltigkeitsprogramm in den Bereichen Umwelt und Mitarbeiter/innen sowie zur Unternehmensführung. Den aktuellen Stand der Umsetzung weisen wir im Sinne einer Zwischenbilanz jeweils aus. Das im Bereich Papier festgelegte quantitative Ziel wird nach Ablauf des Jahres 2014, also im Zuge der kommenden Berichterstattungen, überprüft.

Für die Umsetzung des Nachhaltigkeitsprogramms zeichnen die Geschäftsführung und die Nachhaltigkeitsbeauftragte verantwortlich. Sie werden maßgeblich unterstützt durch die Mitarbeiterinnen der Verwaltung sowie die Anfang 2013 gegründete Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit.

Stand: Juni 2014

Ziel / Handlungsfeld	Maßnahme	Zeitziel		Stand
Unternehmensführung				
Nachhaltigkeitsleitbild und -strategie weiterentwickeln				
Strategische Orientierungen für das Nachhaltigkeitsmanagement	Entwicklung eines Nachhaltigkeitsleitbilds und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie mit allen Mitarbeiter/innen	II/13-IV/14		In Bearbeitung Details unter „Nachhaltige Unternehmensführung“
Stärkere Institutionalisierung des Nachhaltigkeitsmanagements				
Mitarbeiterverhalten und -motivation	Integration des IÖW-Nachhaltigkeitsverständnisses in die Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen	Ab II/13		Erfüllt Details unter „Nachhaltige Unternehmensführung“
Kooperation mit vergleichbaren Einrichtungen zum Thema Nachhaltigkeitsmanagement				
Austausch zu Methodik und Datenbasis, gemeinsame Weiterentwicklung	Identifizierung geeigneter Nachhaltigkeitsindikatoren für den internen Vergleich	I-IV/14		Neu Details unter "Erfahrungen weitergeben"
Unsere Verantwortung für die Umwelt				
Spezifischen Stromverbrauch reduzieren (- 2 %, Basisjahr 2010)				
				Erfüllt Details unter „Stromverbrauch am IÖW“
Energieeffizienz der Küchengeräte	Ermittlung des Reduktionspotenzials eines Altgeräte-Austauschs	I/14		Erfüllt Details unter „Stromverbrauch am IÖW“
	Altgeräte-Austausch	II/14		Erfüllt Details unter „Stromverbrauch am IÖW“
Energieeffizienz der IT-Hardware	Entwicklung einer öko-sozialen Beschaffungsrichtlinie	II/14		Erfüllt Details unter „Beschaffung von Informations- und Kommunikationstechnik“
	Inkraftsetzung der Beschaffungsrichtlinie	III/14		Noch ausstehend Details unter „Beschaffung von Informations- und Kommunikationstechnik“
	Monitoring des Beschaffungsprozesses	III/15		Neu Details unter "Beschaffung von Informations- und Kommunikationstechnik"
Mitarbeiterverhalten und -motivation	Informationsveranstaltung zu stromsparendem Verhalten für alle Beschäftigtengruppen	III/14		Noch ausstehend Details unter "Stromverbrauch am IÖW"
	Mailing/Intervention zu stromsparendem Verhalten	III/14		noch ausstehend Details unter "Stromverbrauch am IÖW"

Ziel / Handlungsfeld	Maßnahme	Zeitziel	Stand	
Spezifischen Wärmeenergieverbrauch reduzieren (-10 %, Basisjahr 2010)				Erfüllt Details unter "Verbrauch von Wärmeenergie am IÖW"
Zeitsteuerung durch Thermostate	Einbau von zeitgesteuerten Thermostaten	IV/14		Noch ausstehend Details unter "Verbrauch von Wärmeenergie am IÖW"
Wärmedämmung	Bilanzierung der Umwelt- und Sozialwirkungen eines Büroumzugs	IV/13		Erfüllt Details unter "Verbrauch von Wärmeenergie am IÖW"
Mitarbeiterverhalten und -motivation	Informationsveranstaltung zum Heizungs- und Lüftungsverhalten für alle Beschäftigtengruppen	III/14		Noch ausstehend Details unter "Verbrauch von Wärmeenergie am IÖW"
	Mailing/ Intervention zum Heizungs- und Lüftungsverhalten	III/14		Noch ausstehend Details unter "Verbrauch von Wärmeenergie am IÖW"
Spezifischen Papierverbrauch reduzieren (-10 %, Basisjahr 2011)				Ziel nicht erreicht Details unter "Papierverbrauch am IÖW"
Erfassungsmethode	Prüfung genauerer Erfassungsmethoden	III/14		Neu Details unter "Papierverbrauch am IÖW"
Mitarbeiterverhalten und -motivation	Sensibilisierung für papiersparendes Verhalten	I-IV/14		Neu Details unter "Papierverbrauch am IÖW"
Veranstaltungen umweltfreundlicher organisieren				
Veranstaltungsplanung	Erweiterung der IÖW-Checklisten um Nachhaltigkeitsaspekte	II/13		Erfüllt Details unter "Nachhaltige Organisation von Veranstaltungen"
	Integration von Nachhaltigkeitsaspekten/ Empfehlungen in die IÖW-Angebote und -Anträge für Veranstaltungen im Rahmen von Projekten	I/13		Erfüllt Details unter "Nachhaltige Organisation von Veranstaltungen"
	Evaluation des Green Meeting Guide	II/15		Neu Details unter "Nachhaltige Organisation von Veranstaltungen"
Catering	Integration von ökologischen Aspekten/ Empfehlungen in die IÖW-Angebote und -Anträge für Catering im Rahmen von Projekten	I/13		Erfüllt Details unter "Nachhaltige Organisation von Veranstaltungen"
Unsere Verantwortung für die Mitarbeiter/innen				
Kontinuität und Vielfalt der Beschäftigung erhöhen				
Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftler/innen	Entfristung von Beschäftigungsverhältnissen bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen	I-IV/14		In Bearbeitung Details unter „Institutszugehörigkeit“
Anteil von Menschen mit Behinderungen unter den Mitarbeiter/innen	Ausdrückliche Aufforderung zur Bewerbung auf Stellenausschreibungen	ab I/13		In Bearbeitung Details unter „Vielfalt und Chancengleichheit“
Entwicklung und Weiterbildung systematisieren und verbessern				
Personalentwicklung	Schaffung einer Stelle für Personalentwicklung	III/14		Neu Details unter „Kontinuierliche Entwicklung und Qualifizierung“
Entwicklungsoptionen am IÖW	Überarbeitung der Anforderungsprofile im Personalentwicklungskonzept und Diskussion im Institut	III/13		In Bearbeitung Details unter „Kontinuierliche Entwicklung und Qualifizierung“

Ziel / Handlungsfeld	Maßnahme	Zeitziel	Stand	
Systematische Qualifizierung	Modulares Weiterbildungsprogramm für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen entwickeln	II-IV/14		In Bearbeitung Details unter „Kontinuierliche Entwicklung und Qualifizierung“
	Entwicklung von internen Trainingsmodulen für Projektleiter/innen und Durchführung eines Pilottrainings	III/14		Noch ausstehend Details unter „Kontinuierliche Entwicklung und Qualifizierung“
	Erfassung der Zeiten und der Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen	III/14		Noch ausstehend Details unter „Kontinuierliche Entwicklung und Qualifizierung“
Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeiten verbessern				
Situationsanalyse und erste Maßnahmen	Genauere Situations- und Problembeschreibung vornehmen	II/13		Erfüllt Details unter „Leben und Arbeiten“
	Vorschläge für Verbesserung erarbeiten und diskutieren	III/13		Erfüllt Details unter „Leben und Arbeiten“
	Erste Maßnahmen umsetzen	IV/13		Erfüllt Details unter „Leben und Arbeiten“
Präventions- und Beratungsangebote	Überprüfung und Ausweitung der bestehenden Angebote	I/14		Erfüllt Details unter „Leben und Arbeiten“
Betriebliches Gesundheitsmanagement	Entwicklung und Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements	II-IV/14		Neu Details unter „Gesundheitspolitik am IÖW“
	Durchführung von Workshops für alle Arbeitsbereiche des IÖW	II-III/14		Neu Details unter „Gesundheitspolitik am IÖW“
	Stärkere Verankerung des Themas Gesundheit in der Personalentwicklung	II/15		Neu Details unter „Gesundheitspolitik am IÖW“

Legende

Grün = Erfüllt

Gelb = In Bearbeitung/Steht noch aus

Rot = Verschoben/Verworfen

Grau = Neu im Programm

GESCHÄFTSSTELLE BERLIN

MAIN OFFICE

Potsdamer Straße 105

10785 Berlin

Telefon: + 49 – 30 – 884 594-0

Fax: + 49 – 30 – 882 54 39

BÜRO HEIDELBERG

HEIDELBERG OFFICE

Bergstraße 7

69120 Heidelberg

Telefon: + 49 – 6221 – 649 16-0

Fax: + 49 – 6221 – 270 60

mailbox@ioew.de

www.ioew.de