



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

Goethe-Institut e.V.

Leistungsindikatoren-Set

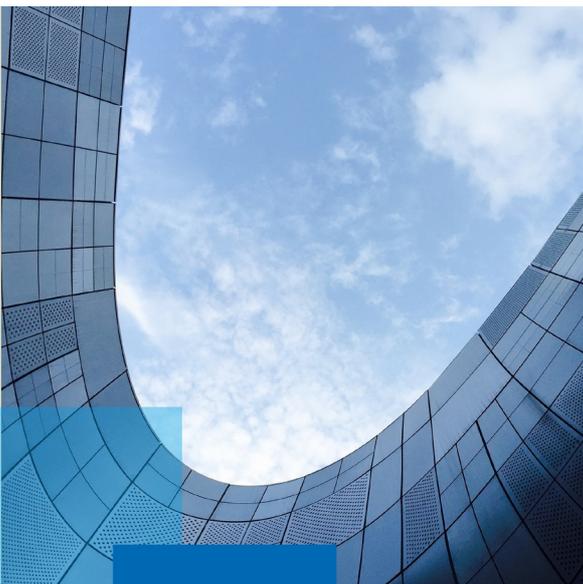
GRI SRS

Kontakt

Abteilung Strategie

Oskar-von-Miller-Ring 18
80333 München
Deutschland

089-15921-451
daniela.gollob@goethe.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2021, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Das [Goethe-Institut](#) ist das global tätige Kulturinstitut der Bundesrepublik Deutschland und setzt sich seit über 70 Jahren für die Verständigung zwischen Deutschland, Europa und der Welt ein. Die Grundlage dafür bildet die Satzung des Goethe-Instituts und der Rahmenvertrag mit dem Auswärtigen Amt. Wir verbinden Menschen weltweit. Wir gestalten Kulturaustausch, Bildung und gesellschaftliche Diskurse im internationalen Kontext und unterstützen das Lehren und Lernen der deutschen Sprache. Gemeinsam mit unseren Partnern richten wir den Blick auf globale Chancen und Herausforderungen und bringen unterschiedliche Perspektiven in einen vertrauensvollen Dialog. Zuhören und Reflexion sehen wir als Schlüssel der Verständigung. Wir sind den Grundsätzen der Offenheit, Vielfalt und Nachhaltigkeit verpflichtet. Diese Prinzipien prägen unsere Angebote und Arbeitsweisen.

Das Auswärtige Amt fördert unsere Arbeit institutionell und mittels Projektförderung. Als gemeinnütziger, eingetragener Verein agieren wir eigenverantwortlich, parteipolitisch ungebunden und rechtlich selbstständig. Rund ein Drittel unseres Budgets erwirtschaften wir durch Erlöse aus Sprachkursen und Prüfungen selbst. Darüber hinaus unterstützen uns die Europäische Union (EU), weitere Bundesministerien wie das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) sowie Stiftungen und Unternehmen im In- und Ausland.

158 Goethe-Institute in 98 Ländern bilden zusammen mit zahlreichen Partnereinrichtungen unser globales Netzwerk. Dazu gehören Schulen, Universitäten, Film- und Musikhochschulen, Bibliotheken, Museen, Theater, Konzert- und Literaturhäuser und vieles mehr. Die Zentrale des Goethe-Instituts hat ihren Hauptsitz in München. Das Hauptstadtbüro Berlin verbindet die Zentrale des Goethe-Instituts in München mit kulturellen, politischen und wirtschaftlichen Partnern in Berlin und ist Ansprechpartner für die Presse in der Hauptstadt.

4.070 Mitarbeiter*innen aus 109 Nationen sind für das Goethe-Institut weltweit in 98 Ländern tätig.

STANDORTE WELTWEIT

| | |
|--|--|
| <p>Deutschland</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berlin, Bonn, Bremen, Dresden, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Freiburg, Göttingen, Hamburg, Mannheim, München, Schwäbisch-Hall <p>Mittel-Ost-Europa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estland / Tallinn • Lettland / Riga • Litauen / Vilnius • Polen / Krakau, Warschau • Slowakei / Bratislava • Slowenien / Ljubljana • Tschechien / Prag • Ungarn / Budapest <p>Nord-Amerika</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kanada / Montreal, Ottawa, Toronto • Kuba / Havanna • Mexiko / Mexiko-Stadt • USA / Boston, Chicago, Los Angeles, New York, San Francisco, Washington <p>Nord-Afrika / Nah-Ost</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ägypten, Alexandria, Kairo • Algerien / Algier • Irak / Erbil (Arbil) • Israel / Jerusalem, Tel Aviv • Jordanien / Amman • Libanon / Beirut • Marokko / Casablanca, Rabat • Oman / Maskat (Muscat) • Paläst. Autonomiegebiete / Ramallah • Saudi-Arabien / Riad • Sudan / Khartum • Syrien / Damaskus (seit 2015 geschlossen) • Tunesien / Tunis • Vereinigte Arabische Emirate / Abu Dhabi, Dubai | <p>Süd-Amerika</p> <ul style="list-style-type: none"> • Argentinien / Buenos Aires, Córdoba • Bolivien / La Paz • Brasilien / Curitiba, Porto Alegre, Rio de Janeiro, Salvador de Bahia, São Paulo • Chile / Santiago de Chile • Kolumbien / Bogotá • Peru / Lima • Uruguay / Montevideo • Venezuela / Caracas <p>Süd-Asien / Australien / Neuseeland</p> <ul style="list-style-type: none"> • Australien / Melbourne, Sydney • Indonesien / Bandung, Jakarta • Malaysia / Kuala Lumpur • Myanmar / Rangun • Neuseeland / Wellington • Philippinen / Manila • Singapur / Singapur • Thailand / Bangkok • Vietnam / Hanoi, Ho-Chi-Minh-Stadt <p>Süd-Asien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afghanistan / Kabul (seit 2017 geschlossen) • Bangladesch / Dhaka • Indien / Bangalore, Chennai (Madras), Kolkata (Kalkutta), Mumbai, New Delhi, Pune (Poona) • Iran / Teheran (Goethe-Institut seit 1987 geschlossen; seit 1995 Deutsches Sprachinstitut Teheran der Botschaft der Bundesrepublik Deutschland in Iran) • Pakistan / Karachi • Sri Lanka / Colombo <p>Süd-Ost-Europa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bosnien und Herzegowina / Sarajevo • Bulgarien / Sofia • Griechenland / Athen, Thessaloniki • Kroatien / Zagreb |
|--|--|

Nord-West-Europa

- Dänemark / Kopenhagen
- Finnland / Helsinki
- Großbritannien / Glasgow, London
- Irland / Dublin
- Niederlande / Amsterdam, Rotterdam
- Norwegen / Oslo
- Schweden / Stockholm

Ost-Asien

- China / Hongkong, Peking, Shanghai
- Japan / Osaka-Kyoto, Tokyo, Villa Kamogawa
- Korea / Busan, Daegu, Daejeon, Gwangju, Seoul
- Mongolei / Ulan Bator
- Taiwan / Taipei

Ost-Europa / Zentral-Asien

- Belarus / Minsk
- Georgien / Tiflis
- Kasachstan / Almaty
- Russische Föderation / Moskau, Nowosibirsk, St. Petersburg
- Ukraine / Kiew
- Usbekistan / Taschkent

- Nordmazedonien / Skopje
- Rumänien / Bukarest
- Serbien / Belgrad
- Türkei / Ankara, Istanbul, Izmir
- Zypern / Nikosia

Sub-Sahara-Afrika

- Angola / Luanda
- Äthiopien / Addis Adeba
- Burkina Faso / Ouagadougou
- Côte d'Ivoire / Abidjan
- Demokratische Republik Kongo / Kinshasa
- Ghana / Accra
- Kamerun / Jaunde
- Kenia / Nairobi
- Namibia / Windhuk
- Nigeria / Lagos
- Ruanda / Kigali
- Senegal / Dakar
- Südafrika / Johannesburg
- Tansania / Daressalam
- Togo / Lomé

Süd-West-Europa

- Belgien / Brüssel
- Frankreich / Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nancy, Paris, Straßburg, Toulouse
- Italien / Genua, Mailand, Neapel, Palermo, Rom, Triest, Turin
- Luxemburg / Luxemburg (IPW)
- Portugal / Lissabon, Porto
- Spanien / Barcelona, Madrid

Ergänzende Anmerkungen:

ZIELE DNK-BERICHT

Das Goethe-Institut baut seit 2020 ein strategisches Nachhaltigkeitsmanagement auf. Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) und die Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) dienen dabei als Grundlage für die transparente Berichterstattung und zur kontinuierlichen Nachverfolgung von Entwicklungen und der Erreichung von Zielen. Der erste DNK-Bericht betrifft den Berichtszeitraum 2021. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist noch nicht fest etabliert, d.h. es gibt bei einigen Kriterien noch keine definierten inhaltlichen Ziele. Es ist jedoch angegeben, bis zu welchem Zeithorizont Ziele entwickelt werden. Die Entwicklungen werden fortlaufend dargestellt.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Mit inhaltlichen Programmen setzen sich die Goethe-Institute weltweit im Rahmen der Bildungs-, Kultur- und Bibliotheksarbeit schon seit vielen Jahren mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinander. Mittlerweile ist es eines der sechs Kernziele der Strategie 2026 des Goethe-Instituts und wird dadurch gesamtinstitutionell in der alltäglichen Arbeit verankert.

Die Strategie 2026 des Goethe-Instituts wurde in einem partizipativen Prozess gemeinsam mit Mitarbeiter*innen, Führungskräften, dem Präsidium, der Mitgliederversammlung des Goethe-Instituts und ausgewählten externen Zielgruppen entwickelt.

Karen Langer, zuständige Mitarbeiterin für Organisationsentwicklung in der Stabsabteilung Strategie und Evaluation, hat diesen Prozess mitgestaltet und eng begleitet. Sie berichtet in einem Interview, wie sich die strategische Auseinandersetzung des Goethe-Instituts mit dem Thema Nachhaltigkeit entwickelt hat.

Welche Rolle hat das Thema Nachhaltigkeit für die beteiligten Anspruchsgruppen im Strategieprozess 2026 gespielt?

Karen Langer: „Eine Große! Nachhaltigkeit wurde von allen Stakeholdern gleichermaßen als strategisches Top-Thema genannt. Mich hat das überrascht, da vielschichtige Herausforderungen im Umgang mit postpandemischen Auswirkungen und Budgetreduzierungen den Prozess begleitet haben. Doch die Dringlichkeit war spürbar. In vielen Ländern, in denen das Goethe-Institut vertreten ist, sind die Folgen der Klimakrise deutlich sichtbar. Zudem war eine große Motivation zu vernehmen, jetzt gesamtinstitutionell loszulegen und das Thema gesellschaftlich voranzutreiben. Nun liegt es an uns als Organisation,

dieser starken Resonanz durch eine strategische Setzung des Themas und tatsächliche Umsetzung von Maßnahmen Rechnung zu tragen.“

Welche konkreten mit Nachhaltigkeit verbundenen Themen und Ziele wurden im Prozess genannt?

K.L.: „Die Rückmeldungen waren sehr vielfältig und adressierten alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit: Klima und Umwelt, Soziales und Ökonomie. Aus den genannten Themen und Zielen konnten wir drei Handlungsfelder für die Strategie 2026 ableiten: 1) Programme zur Nachhaltigkeit, 2) Bewusst machen und 3) Als Organisation nachhaltig. Das erste Handlungsfeld greift unsere Arbeit nach außen hin auf. Hierunter fassen wir unsere inhaltliche Programmarbeit in den Bereichen Bildung, Kultur und Bibliotheken, in der wir Nachhaltigkeit thematisieren, Sichtweisen und Menschen zusammenbringen und oft neue Ideen für nachhaltige Gesellschaften entstehen. Dabei arbeiten wir eng mit kulturellen Szenen und der Zivilgesellschaft vor Ort zusammen. Im zweiten Handlungsfeld geht es darum, unsere Arbeit bewusster zu machen. Das impliziert einen ganzheitlichen Kulturwandel, den wir global mitgestalten möchten und den wir auch innerhalb unserer Organisation benötigen. Hier geht es eher darum, wie wir unsere Programme umsetzen oder auch unsere internen Arbeitsprozesse gestalten. Ein Vorhaben ist beispielsweise, andere Qualitätskriterien anzuwenden, die noch stärker die erlebten Resonanz Erfahrungen von Zuschauer*innen und Künstler*innen in den Blick nehmen als die pure Anzahl von Veranstaltungen. Zum dritten Handlungsfeld zählen wir alle Ziele und Themen, die uns als Organisation selbst betreffen: Minderung der CO₂-Emissionen, nachhaltige Veranstaltungen und Organisationsstrukturen, wozu auch Diversität, angemessene Bezahlung oder Innovationsförderung gehören.“

Wie finden diese verschiedenen Themen und Ziele nun Eingang in das Kerngeschäft und das alltägliche Handeln?

K.L.: „Dass das Thema Nachhaltigkeit jetzt eines von sechs Kernzielen unserer Strategie 2026 ist, setzt große Erwartungen an uns selbst. Wichtig ist jetzt die Umsetzung, die von einigen Instituten im Ausland schon vorangetrieben wird, aber auch die Messbarkeit. In einem nächsten Schritt wird das Nachhaltigkeitsziel in der Zielvereinbarung mit dem Auswärtigen Amt, unserem institutionellen Zuwendungsgeber, aufgegriffen und messbar gemacht. Das hat unmittelbare Auswirkungen auf unser Kerngeschäft in den Regionen. Zum anderen wird das Nachhaltigkeitsziel durch den DNK-Bericht standardisiert. Die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, kurz: SDGs) dienen uns dabei als Richtschnur. Im Bereich Klima ist es unser Ziel, als Organisation klimaneutral zu werden. Bis 2030 möchten wir zunächst den CO₂-Fußabdruck, der durch den Energieverbrauch in den Liegenschaften, internationale Veranstaltungen sowie die Reisetätigkeit von Mitarbeiter*innen wie Gästen entsteht, um ein Drittel im Vergleich zu 2019 zu reduzieren.“

Siehe hierzu auch auf unserer Webseite: [Wofür wir eintreten: Vision und Strategie 2026](#)

Nachhaltigkeit ist zunächst in die globale Organisationsstrategie integriert. 2022/23 wird die Zielvereinbarung für 2024 bis 2027 mit dem Auswärtigen Amt entwickelt und abgestimmt. Dabei wird auch geprüft, in welcher Form das Thema Nachhaltigkeit hier Eingang findet.

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.

Mit der Konkretisierung der CSRD-Berichtspflicht (Corporate Sustainability Reporting Directive) 2023 nimmt das Goethe-Institut eine darauf basierende Wesentlichkeitsanalyse vor und legt dabei die Bezüge zur Inside-out- und Outside-In-Perspektive dar (Auswirkungen DURCH und AUF die Geschäftstätigkeit).

UMFELDBESCHREIBUNG

Mit 158 Goethe-Instituten in 98 Ländern vom globalen Norden hin bis zum globalen Süden operieren die Goethe-Institute weltweit unter ganz unterschiedlichen ökologischen und sozioökonomischen Rahmenbedingungen.

2021 hat die Digitalisierung das Arbeitsleben tief durchdrungen. Sie überwindet Grenzen, schafft jedoch auch neue gesellschaftliche Abgrenzungen. Die Covid-19-Pandemie hat diese Entwicklung verstärkt.

Wachsende Anforderungen an Inhalten und Personal auf der einen Seite, verringerte Eigeneinnahmen, steigende Energiepreise, Inflationen und instabilen Währungen auf der anderen entwickeln sich seit den letzten Jahren zu einem Spannungsfeld für das Goethe-Institut.

WESENTLICHE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Als international tätiges Kulturinstitut stehen wir mit unserer Arbeit vor allem in Wechselwirkung mit den folgenden Nachhaltigkeitsthemen:

1. Klimarelevante Emissionen
2. Ressourcenverbrauch

3. Mitarbeiter*innen
4. Zusammenarbeit mit Partnern und Zivilgesellschaft

1. Klimarelevante Emissionen

Zu unseren größten Quellen von Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) gehören internationale Mobilität/Veranstaltungen sowie die Bewirtschaftung der 158 Liegenschaften. Klimabilanzen vergleichbarer internationaler Organisationen veranschlagen die dabei entstehenden CO₂-Emissionen mit etwa 80% aller THG-Emissionen. Genauere Angaben zum Dinge bewusster zu machen und CO₂-Fußabdruck des Goethe-Instituts werden aktuell erhoben (siehe Kriterien 11 bis 13 Ressourcen und Klima).

1.1. Internationale Veranstaltungen

24.000 Veranstaltungen (physisch, hybrid, digital) fanden 2021 statt. Auf eine nachhaltige Gestaltung können wir im Rahmen unserer Projektorganisation in großen Teilen Einfluss nehmen.

Chancen (v.a. Inside-Out) und Risiken (v.a. Outside-In):

Das Zuwendungsrecht bindet uns als Empfänger öffentlicher Mittel an das Prinzip der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (§ 7 Bundeshaushaltsordnung), was eine sorgfältige Verwendung und Dokumentation öffentlicher Mittel sicherstellt. Zugleich setzt es in einem wichtigen Punkt Grenzen für den Klimaschutz: Klimafreundlichere Reisen wie zum Beispiel eine Bahnfahrt statt des Billigflugs oder auch die Wahl einer Airline mit einem besseren Klima-Ranking sind oft die teurere Variante. Das Bundesreisekostengesetz, das Dienstreisen betrifft, wurde dahingehend bereits überarbeitet, sodass Kosten begrenzt für die teurere Alternative für Dienstreisen mit einer geringeren Umweltbelastung erstattet werden.

Von außen wirken vor allem Fragen der Klimagerechtigkeit auf das Goethe-Institut ein, da die meisten THG-Emissionen in unseren Partnerländern verursacht werden und folgende Punkte bei der Minderung einbezogen werden: Wie sichern wir einerseits, dass THG-Emissionen in unseren Partnerländern, die am meisten von den Folgen der Klimakrise betroffen sind, gemindert werden? Wie ermöglichen wir andererseits Menschen im globalen Süden, die oft geringere Chancen haben, weiterhin interkulturelle Begegnungen und den Zugang zu Bildungsprogrammen? Ob und wie diese Überlegungen zukünftig quantifiziert und in den Regelbetrieb unserer Geschäftsbereiche einbezogen werden können, wird bis 2023 geprüft.

1.2. Liegenschaften

Bei den Liegenschaften an unseren 158 Standorten mit insgesamt 197 Gebäuden haben wir auf 1,5 % direkten Einfluss (drei Gebäude), auf 33,5 % indirekten (66 Bundesliegenschaften), auf 65 % im Prinzip wenig bis keinen

(128 Mietobjekte).

Chancen (v.a. Inside-Out) und Risiken (v.a. Outside-In):

Auf die CO2-Bilanz der Institutsgebäude kann das Goethe-Institut nur begrenzt einwirken. Chancen stellen erste Beispiele klimagerechter Institute dar, wie der im Februar 2022 geplante Neubau des Institutsgebäudes in Dakar oder die Umstellung auf erneuerbare Energien im Goethe-Institut Amman und Helsinki. Bei Mietobjekten sind wir auf die Zusammenarbeit mit den Vermieter*innen angewiesen, bei Bundesliegenschaften auf die Genehmigung des Auswärtigen Amtes und Bundesamtes für auswärtige Angelegenheiten (BfAA). Die Installation einer Photovoltaikanlage in New Delhi dient dem BfAA als Pilot zur Wirkungsmessung für die nächsten zwei Jahre. Siehe Kriterium 12 Ressourcenmanagement.

2. Ressourcenverbrauch

In den Liegenschaften, Bibliotheken, bei Veranstaltungen, Sprachkursen und -prüfungen werden vor allem folgende Ressourcen in Anspruch genommen: Energie, Fläche, Papier, IT-Geräte, Abfall und Wasser. Siehe auch Kriterien 4 Wertschöpfung, 11 und 12 Ressourcen.

Chancen (v.a. Inside-Out) und Risiken (v.a. Outside-In):

Riesige Müllberge in Süd(ost)asien, Wasserknappheit in Ägypten und Subsahara Afrika – je nach Standort sind die Institute verschiedenen ökologischen wie klimatischen Veränderungen und ihren Folgen ausgesetzt. Das Goethe-Institut steuert den Risiken gemeinsam mit dem Auswärtigen Amt mit Maßnahmen beispielsweise zur Erdbebensicherheit der Liegenschaften in Südamerika und Indonesien entgegen. Chancen stellen die Programme dar, mit denen das Goethe-Institut nachhaltige Innovationen des Kultur- und Kreativsektors unterstützt und als Partner für nachhaltige Entwicklung agiert.

Beispiel:

"Monumen Antroposen" (Monument Antropozän), Indonesien Müll ist ein großes Problem in vielen südasiatischen Ländern. So auch in Indonesien. Das Goethe-Institut nutzt den Kunststoffmüll auf einer riesigen Müllhalde in Zentral-Java – zerkleinert und geschreddert zu Baublöcken gepresst - für den Bau eines sozio-kulturellen Zentrum für die Zivilgesellschaft vor Ort. Als Makerspace genutzt sollen dort Veranstaltungen stattfinden, lokale Künstler*innen ausstellen und kreative Kulturschaffende aus Müll künstlerische Produkte herstellen und verkaufen. Ziel ist dabei, den Plastikmüll in Indonesien zu reduzieren, Müllwerker*innen auszubilden und ein internationales Label für nachhaltig produzierte Produkte zu etablieren. Mehr Infos

> [Monumen Antroposen \(monumen-antroposen.id\)](https://monumen-antroposen.id)

3. Mitarbeiter*innen

Die Mitarbeiter*innen sind die wichtigste Ressource für eine erfolgreiche Arbeit. Nachhaltige Organisationsstrukturen sind deshalb eine Grundlage unserer Institution. Dazu gehören gute Arbeitsbedingungen, Gleichberechtigung, Diversität, Gesundheitsmanagement, Qualifizierung, flexible Arbeitsmodelle und eine angemessene und ortsübliche Bezahlung.

Chancen (v.a. Inside-Out) und Risiken (v.a. Outside-In):

Optimierungspotenziale gibt es in allen Bereichen. Bereits umgesetzte und geplante Maßnahmen sowie Chancen und Herausforderungen und darauf abzielende Strategien sind unter den Kriterien 4 Wertschöpfung sowie 14 bis 16 Mitarbeiter*innen berichtet.

4. Zusammenarbeit mit Partnern und der Zivilgesellschaft vor Ort

Das Goethe-Institut ist mit seiner Arbeit weltweit auch ein globaler Vermittler für Nachhaltigkeit und internationale Sichtweisen. Johannes Ebert, Generalsekretär des Goethe-Instituts, der zuvor für das Goethe-Institut in Moskau, Kairo, Kiew, Riga und Prien tätig war, sagt zum globalen Kulturwandel Nachhaltigkeit:

„Nur im Austausch unterschiedlicher Erfahrungen, nur im Dialog zwischen den Kulturen können wir voneinander lernen und Veränderung gestalten. Kunst, Kultur und Bildung können dabei neue Sichtweisen eröffnen und Impulse in Richtung Gesellschaft, Politik und Wirtschaft geben. Das Goethe-Institut versteht sich deshalb als wichtiger Partner im Wandel hin zu einer nachhaltigen Zukunft: Mit 158 Instituten in 98 Ländern und unserem internationalen Partnernetzwerk greifen wir vielfältige Fragestellungen und Lösungsansätze der Zivilgesellschaften auf und tragen sie weiter.“

Einen Eindruck geben folgende Beispiele:

Globales Lernen Nachhaltigkeit weltweit Noch haben zu wenige Menschen Zugang, um sich an der Bewältigung der Klimakrise und von Chancenungleichheiten zu beteiligen. Mit Vernetzungsprogrammen bringt das Goethe-Institut Schüler*innen, Studierende, Kulturmanager*innen und weitere zivilgesellschaftliche Akteur*innen zusammen. Über Ländergrenzen hinweg setzen sie sich mit Erfahrungen, Herausforderungen und Lösungen von Menschen aus anderen Kulturen auseinander, um gemeinsam globale und lokale Ideen für eine ökologisch und soziale nachhaltige Zukunft zu entwickeln. Die positive Wirkung ihrer Aktivitäten wird für die Teilnehmer*innen dabei konkret in ihrer Umgebung sichtbar, was ermutigt, Lösungen weiterzutragen. Beispiele sind das Programm "Young influencers for ecological change" in Südamerika und Spanien, der Wettbewerb "Gemeinsam für die Zukunft" in Ostasien und Indonesien sowie das "Sustainability Lab" in Nordamerika. Mehr Infos

- > [Become an influencer for ecological change! - Projektseite - Goethe-Institut Spanien](#)
- > [Gemeinsam für die Zukunft 2022 - Goethe-Institut Korea](#)
- > [Sustainability Lab | Goethe-Institut \(sustainability-lab.de\)](#)

Arabische Mainstream-Medien blocken sie ab: Themen wie Gender, Sex, Sexualität sind kritische und kulturelle Inhalte, sie bilden wichtige Aspekte gesellschaftlicher Realitäten ab. Deshalb launchte das Goethe-Institut 2018 die arabischsprachige Website "eem", eine Plattform für Austausch und Vernetzung zu diesen „tabuisierten“ Themen. Die Zielgruppe sind junge Menschen, darunter auch viele Frauen, die hauptsächlich in den verschiedenen arabischsprachigen Ländern leben, aber auch in der europäischen Diaspora. Die multimedialen Inhalte der Webseite bilden die Lebenssituationen dieser jungen Menschen in all ihren Facetten ab. 2022 wird sich Jeem als unabhängiger Verein Jeem e.V. in Berlin registrieren.

Mehr Infos > [About Us | JEEM](#)

Chancen (v.a. Inside-Out) und Risiken (v.a. Outside-In):

Dem Auftrag als Kulturinstitut der Bundesrepublik Deutschland entsprechend vertritt das Goethe-Institut in der Zusammenarbeit mit seinen Partnern freiheitlich-demokratische Werte. In Kontexten mit instabilen politischen Strukturen sind die Goethe-Institute weltweit wichtige Schutz- und Dialogräume für Kulturschaffende und die Zivilgesellschaft vor Ort. Die Bildungsarbeit des Goethe-Instituts bietet vielen Menschen Chancen, zum Beispiel im Kontext von Migration und ihren Folgen sowie weltweiter Mobilität.

Abhängig ist das Engagement für eine nachhaltige Entwicklung vor allem von zwei Aspekten: der Höhe der institutionellen Förderung durch das Auswärtige Amt und Drittmitteln sowie den Rahmenbedingungen hinsichtlich Sicherheit, Meinungsfreiheit etc. in den Ländern vor Ort. Die Wirkung der Arbeit müssen die Kolleg*innen in instabilen Kontexten sorgfältig beobachten und ggf. Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit der Mitarbeiter*innen sowie der Partner vor Ort anpassen (z.B. Russland). Für das Goethe-Institut bedeutet dies, die Vermittlung eigener Werte als auch die Sicherheit der eigenen Mitarbeiter*innen und Partner auszubalancieren.

SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DAS NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

1. Das Goethe-Institut prägt die globale Transformation Nachhaltigkeit.

- Seit Ende 2021 ist Klimapolitik ein Schwerpunkt der deutschen Außenpolitik.
- Das Goethe-Institut hat das Netzwerk und die Kompetenzen, um als Partner im internationalen Transformationsprozess zu wirken und bisherige Programme fortzuführen bzw. neue zu initiieren. Es bietet der Zivilgesellschaft in 98 Ländern eine Plattform für Austausch und

Beteiligung.

- Schwerpunktthemen sind: Partnerschaften für nachhaltige Entwicklung / Globales Lernen / Sensibilisierung für Klima- und Ressourcenschutz / Förderung von Antidiskriminierung, Gleichberechtigung und Vielfalt / Nachhaltige Kultur- und Kreativwirtschaft / Stärkung einer offenen Zivilgesellschaft und Demokratieförderung.

2. Das Goethe-Institut setzt für die eigene Arbeit messbare Nachhaltigkeitsziele.

- Das betrifft zum einen die Minderung des CO₂-Fußdrucks. Potenziale liegen in den Bereichen internationale Veranstaltungen, Mobilität und Liegenschaften. Die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie werden dabei genutzt und ausgebaut, u.a. digitale und hybride Austauschformate, flexible Arbeitsmodelle/Raumkonzepte.
- Auch sozioökonomische Themen werden weiterentwickelt: Gleichberechtigung, Diversität, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Qualifizierung, angemessene Bezahlung von lokal Beschäftigten auf Basis der geltenden Richtlinien, flexible Arbeitsformen, Wirkungs- und Nutzer*inneorientierung.

3. Das Goethe-Institut stärkt den Kulturwandel für eine nachhaltige Organisation.

- Hierfür braucht es die Beteiligung aller Mitarbeiter*innen und individuelle Einflussmöglichkeiten für diese ebenso wie die Zusammenarbeit mit Partnern und Dienstleistern.
- Dafür müssen bisherige Praktiken, Systeme und Normen mit Blick auf die Langfristigkeit der Arbeit des Goethe-Instituts verändert werden: Nutzer*innen, Wirkung und Intensität stehen vor Effekt und Tempo. Auch externe Regularien, die Nachhaltigkeit einschränken, müssen dem Kulturwandel folgen.

„Damit Nachhaltigkeit gelingt, brauchen wir einen Haltungswandel in der Organisation. Dazu gehört ein neuer Blick darauf, was „Erfolg“ ausmacht. Welche Rolle spielen große Leuchtturmprojekte, neue Entwicklungen und Wachstum? Natürlich ist Innovation wichtig. Gleichzeitig kann Nachhaltigkeit dabei unterstützen, bewährte Formate zu etwas Langfristigem weiterzuentwickeln und mit Themen im konkreten Sinne des Wortes nachhaltig umzugehen. Dieser Ansatz betrifft alle Bereiche unserer Arbeit, die Betriebs- und Führungskultur. Vermutlich werden wir unsere Arbeit in Zukunft noch intensiver, ökologisch und sozial nachhaltiger, interaktiver und langfristiger gestalten.“

Das ist die Antwort von Rebecca Cordes auf die Frage, wie für sie der Kulturwandel Nachhaltigkeit im Goethe-Institut aussieht. Sie leitet die Stabsabteilung Strategie und Evaluation und war zuvor in verschiedenen Positionen im Goethe-Institut tätig.

Vor dem Hintergrund des genannten Kontexts haben die Mitarbeiter*innen der Goethe-Institute weltweit wie auch die Mitgliederversammlung in Austauschformaten die untenstehenden Themen als wesentlich priorisiert. Weitere externe Stakeholder wie das Auswärtige Amt und Menschen, mit denen wir im Rahmen von Programmen zusammenarbeiten, haben diese mitbeeinflusst:



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.

ZIELE

Mit unserem institutionellen Mittelgeber, dem Auswärtigen Amt (AA), wird 2022/23 die Zielvereinbarung für 2024 bis 2027 entwickelt. Die darin vereinbarten Ziele und Indikatoren sind die Basis für unsere Arbeit international. Handlungsleitend für Nachhaltigkeit ist das Nachhaltigkeitsziel der Strategie 2026.

1. Klima

Da die Klimakrise zu den drängendsten Herausforderungen unserer Zeit gehört, hat die Minderung von CO₂-Emissionen Priorität. Der Vorstand und die Führungskräfte des Goethe-Instituts haben sich dafür ausgesprochen: Das Goethe-Institut orientiert sich am Pariser Klimaabkommen und strebt an, als Organisation klimaneutral zu werden. Impulsgebend dient auch das

[Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit der Bundesregierung](#). Für Empfänger öffentlicher Mittel gilt das Dokument als Empfehlung zur Anwendung. Zunächst möchte das Goethe-Institut seinen CO₂-Fußabdruck, der durch internationale Veranstaltungen sowie die Bewirtschaftung der 158 Liegenschaften entsteht, um ein Drittel im Vergleich zum Jahr 2019 zu reduzieren.

Folgende operative Etappenziele sind geplant bzw. in Umsetzung.

| Bis 2022 (erreicht) | Bis 2023 | Bis 2024 | Bis 2026/27 |
|--|---|---|---|
| Erster DNK-Bericht als Grundlage für weitere Schritte | Kommunikation und Implementierung Ziele und Maßnahmen, Monitoring | Datenqualität optimieren (Veranstaltungen, Liegenschaften, IT), Baseline 2019, Controlling | Dritter DNK-Bericht/ Standardisierung und Monitoring der Ziele |
| Datenqualität optimieren und Minderungspotenziale identifizieren: Energieverbräuche Liegenschaften, Dienstreisen, Dienstfahrzeuge, Rechenzentrum | Auswahl Pilote Veranstaltungen, Minderungspotenziale identifizieren Pilotierung Wirkungsnetz (s.u.) Ermittlung und Bewertung der Wirkung von Maßnahmen und Programmen | Zweiter DNK-Bericht / Standardisierung und Monitoring der Ziele | |

2. Monitoring Zielerreichung

Die Erreichung der Klima- und Nachhaltigkeitsziele können nur gelingen, wenn die Goethe-Institute im In- und Ausland selbstständig Maßnahmen und Ziele für lokale Herausforderungen planen und umsetzen können. Dafür wurde ein sogenanntes Wirkungsnetz entwickelt (siehe Abbildung unten), das ab 2023 mit ersten Instituten pilotiert wird. Dabei priorisieren die Goethe-Institute innerhalb der Handlungsfelder die Themen eigenverantwortlich und legen lokale Ziele sowie Maßnahmen fest. Auf regionaler und globaler Ebene können die Wirkungsnetze zusammengefasst werden. Dieses Vorgehen entspricht auch der dezentralen Organisation und Budgethoheit am Goethe-Institut.

Die Institute in Oslo und Helsinki haben bereits ein Umweltmanagement mit Zielen und Maßnahmen aufgebaut: Das Institut in Norwegen ist seit 2020 nach dem Standard Miljøfyrtårn zertifiziert (dt. ‚Umweltleuchtturm‘, europäisches Zertifikat ähnlich Eco-Management and Audit Scheme, kurz: EMAS), das Institut in Helsinki strebt für 2022 eine Zertifizierung nach dem finnischen Standard Ekokompassi an.

3. Sustainable Development Goals (SDGs)

Inhaltliche Grundlage für die Ziele des Goethe-Instituts bilden die Sustainable Development Goals (SDGs). Insbesondere trägt das Goethe-Institut mit seinen Programmen zu folgenden SDG-Zielen bei:

- Hochwertige Bildung (Ziel 4: 4.1, 4.3, 4.5, 4.7, 4.c)
- Geschlechtergleichheit (Ziel 5: 5.5, 5.b)
- Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (Ziel 8: 8.3, 8.9)
- Weniger Ungleichheiten (Ziel 10: 10.2, 10.7)
- Nachhaltige Städte und Gemeinden (Ziel 11: 11.3)
- Nachhaltige(r) Konsum und Produktion (Ziel 12: 12.8)
- Maßnahmen zum Klimaschutz (Ziel 13: 13.1, 13.3)
- Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen (Ziel 16: 16.6, 16.10)
- Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (Ziel 17: 17.17)

Die SDGs sind den priorisierten Themenfeldern folgendermaßen zugeordnet:



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.

Die Wertschöpfungskette im Goethe-Institut umfasst keine direkte Verwendung von Rohstoffen und ist somit abstrakter. Dennoch betreffen unsere Aktivitäten ökologische, soziale sowie ökonomische Nachhaltigkeitsaspekte. Die Aktivitäten können den drei Bereichen unseres Kerngeschäfts zugeordnet werden: internationaler Kulturaustausch, Förderung der deutschen Sprache, beispielsweise durch Deutsch-Sprachkurse und Prüfungen, sowie Information

und Bibliotheken.

Auf manche Nachhaltigkeitsaspekte können wir global sehr direkten Einfluss nehmen. Grundsätzlich treten jedoch viele Aspekte lokal in den einzelnen Instituten weltweit auf und müssen auch dort adressiert werden. Dementsprechend werden einige Maßnahmen zentral gesteuert, andere wiederum werden den lokalen Bedingungen entsprechend vor Ort umgesetzt. Zusätzlich betreffen einige Faktoren unsere Partner oder Dienstleister.

Folgende Faktoren unserer Arbeit sind unter Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit bedeutsam: Wir

1. ... bewirtschaften 158 Institute inkl. Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieben sowie eigenen Veranstaltungsflächen weltweit.
2. ... ermöglichen interkulturelle Begegnungen, organisieren Veranstaltungen in allen Arbeitsbereichen (Bildung, Kultur, Bibliotheken) und bieten Sprachkurse und -prüfungen an.
3. ... haben Mitarbeiter*innen in allen Partnerländern vor Ort.
4. ... pflegen ein breites Netzwerk aus Partnern, zivilgesellschaftlichen Akteuren und Dienstleistern.

Im Folgenden legen wir dar, mit welchen Ansätzen und Maßnahmen wir Nachhaltigkeitsaspekten innerhalb unserer Wertschöpfungskette begegnen.

1. WIR BEWIRTSCHAFTEN 158 GOETHE-INSTITUTE UND BIBLIOTHEKEN SOWIE DIE ZENTRALE

| Stufe der Wertschöpfungskette | Nachhaltigkeitsaspekt | Ansatz/ Maßnahme |
|--|---|---|
| Bewirtschaftung von Instituten inkl. Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieben sowie eigenen Veranstaltungsflächen | Heizung/Kühlung Klimaemissionen und Ressourcen | In Umsetzung: Klimabewusstes Verhalten stärken, Lerntaining des Goethe-Instituts für Mitarbeiter*innen ("Tu du's: Umweltschutz am Arbeitsplatz"), neue Raumkonzepte (Flächenteilung, weniger Kosten, Ressourcen und CO ₂) Geplant: Schrittweise Umstieg auf erneuerbare Energien (langfristig); bei externen Veranstaltungsflächen bevorzugte Anmietung von Räumen mit Umweltkonzepten |
| | Strom und IT Klimaemissionen und Ressourcen | In Umsetzung: Rechenzentrum nach Standards des Umweltzertifikats Blauer Engel; energiesparendes Verhalten stärken (zum Beispiel Datenmüll löschen) Geplant: Öko-/Grünstrom in Liegenschaften Deutschland; klimaschonende IT-Geräte (Produktion, Lebenszyklus) |

| | |
|---|--|
| Dienstfahrzeuge Klimaemissionen | In Umsetzung: Verzicht auf nicht notwendige Fahrzeuge und Fahrten; Wechsel zu Fahrzeugen mit Betriebstechnologien mit einer geringeren Umweltbelastung |
| Eingekaufte Güter und Dienstleistungen Ressourcen und Klimaemissionen | In Umsetzung: Reduktion von Papierverbrauch durch digitale Lösungen sowie Nutzung von Umwelt- und Recyclingpapier; Leitfaden zur nachhaltigen Beschaffung Geplant: Prüfung bis 2023, wie Nachhaltigkeit als Kriterium bei Vergabe verankert werden kann |
| Energiebezogene Emissionen Klimaemissionen | Umgesetzt: Lerntraining „Tu du’s: Umweltschutz am Arbeitsplatz“ Geplant: Wechsel zu Fernwärme, LED-Leuchten, Elektroautos, Öko-/Grünstrom und erneuerbaren Energien |
| Mitarbeiter*innen-anreise Klimaemissionen | Umgesetzt: Mobiles Arbeiten, Jobticket für öffentliche Verkehrsmittel in Deutschland, regelmäßiger kostenloser „Radl-Check“ in Deutschland und an anderen Standorten |
| Bibliotheken Ressourcen und Klimaemissionen | In Umsetzung: Umweltfreundliche Ausstattung und Bewirtschaftung; Prozess der Bewusstseinsmachung über Projekte wie „Grüne Bibliotheken“ an verschiedenen Standorten |
| Besucher*innen Teilhabe Chancengerechtigkeit | In Umsetzung: Bibliotheken und Goethe-Institute als öffentlich zugängliche Orte; Räume für offenen Dialog und sichere Räume für Zivilgesellschaften in instabilen Kontexten; Abbau von Barrieren in Instituten (IST 2021: 22 % der Institute haben Barrieren abgebaut) |

Die weltweite Datenerhebung wird schrittweise und auf Basis des Greenhouse Gas Protocol ausgebaut. Dabei führen wir die Daten aller Institute zentral zusammen und streben u.a. mithilfe der Umrechnung von Messgrößen die Standardisierung dieser an. Eine Übersicht zu den erhobenen Werten findet sich unter Kriterium 5. Die Daten bilden die Grundlage für die Ableitung von Maßnahmen und den Austausch mit verschiedenen Zielgruppen (Führungskräfte, weitere Mitarbeiter*innen, Partner, Auswärtiges Amt). Ziel ist, die Datenqualität weiter und schrittweise zu optimieren, insbesondere für Scope 3 (Veranstaltungen, IT / eingekaufte Güter).

Zentrale Herausforderungen sind

- Bei vielen Mietliegenschaften stehen keine Daten zur Verfügung, etwa weil

die Goethe-Institute in größeren Bürokomplexen untergebracht sind. In vereinzelt Ländern z. B. im globalen Süden sind Verbrauchsdaten als handschriftliche Notizen nicht nachvollziehbar.

- Aus den bisherigen Daten zu den Liegenschaften lassen sich Maßnahmen mit Minderungspotenzial ableiten (siehe Kriterien 11 bis 13 zu Ressourcen und Klima). Direkten Einfluss hat das Goethe-Institut nur auf 1,5 % der Liegenschaften (vereinseigene Liegenschaften), auf 33,5 % besteht indirekter Einfluss (Bundesliegenschaften). 65 % sind Mietobjekte.

Beispiele, die bereits umgesetzt wurden:

In der senegalesischen Hauptstadt **Dakar** wird ein Institutsgebäude neu erbaut. Die Regionalleitung, der Bereich Liegenschaften und der Vorstand konnten in Abstimmung mit den Ministerien auf einen klimagerechten Bau hinwirken: Francis Kéré entwirft das neue Goethe-Institut mit einer Form des Bauens, die auf Jahrhunderte alten Traditionen fußt. Unter Verwendung des lokalen Materials Lehm entsteht ein ökologisch und klimatechnisch nachhaltiges Gebäude. Strom wird durch den Einsatz einer Photovoltaik-Anlage produziert.

Global wird das Goethe-Institut im Januar 2022 auf ein Rechenzentrum umstellen, das alle Standards des Zertifikats "Blauer Engel" erfüllt und an das rund 147 Institute angeschlossen sind.

In **Helsinki** konnten die Kolleg*innen im Austausch mit den Vermieter*innen des Gebäudes einen Umstieg auf einen Windkraft-Vertrag bewirken, der die Energieversorgung zu 100% sichert.

In der **Zentrale in München** setzt der Einkauf konsequent ökologische Standards um. So werden Umwelt- und Klimaschutz als wesentliche Kriterien in Ausschreibung und bei der Vergabe berücksichtigt (siehe Rechenzentrum). Kühlung wird über den Stadtbach Eisbach, eine Ableitung der Isar, bezogen (Fernkälte). Die Kantine in der Zentrale wurde beispielsweise an einen Greentable-zertifizierten Betreiber verpachtet. Das Nachhaltigkeitsprofil umfasst u.a. Maßnahmen gegen Lebensmittelverschwendung sowie den Einkauf fair gehandelter Produkte.

Für die **Öffentlichkeitsarbeit** stellt das Marketingteam den Auslandsinstituten nachhaltig produzierte Werbeatikel zur Verfügung, so zum Beispiel einen Stift, der aus eingesammelten Stoffresten produziert ist. Grundlage für die Produkte ist ein internes Nachhaltigkeitskonzept mit dem Ziel, SDG 12 „Nachhaltig Produzieren und Konsumieren“ zu erfüllen und einen bewussten Umgang mit Werbeatikeln zu stärken. Für Dienstleistungsunternehmen gilt, dass sie zu fairen Bedingungen produzieren – für Mensch und Umwelt.

2. WIR ERMÖGLICHEN INTERKULTURELLE BEGEGNUNGEN, ORGANISIEREN VERANSTALTUNGEN UND BIETEN SPRACHKURSE UND -PRÜFUNGEN

| Stufe der Wertschöpfungskette | Nachhaltigkeitsaspekt | Ansatz/ Maßnahme |
|---|--|--|
| Veranstaltungen und Sprachkurse/ -prüfungen | Anreise Kulturschaffende, Besucher*innen, Kursteilnehmer*innen, Partnern Mitarbeiter*innen Klimaemissionen | Umgesetzt: Leitfaden für grüne Veranstaltungen; Ausbau Onlineangebote Sprachkurse, Kultur, Bibliotheken und digitale Audits; verbrauchsarmes technisch-elektrisches Equipment; Austauschforum grüne Bibliotheken Geplant: Optimierung Datenqualität Veranstaltungen, Rekonstruktion Datenbasis 2019 |
| | Teilhabe und Zugang an und zu Projekten und Sprachkursen/-prüfungen Chancengerechtigkeit | Umgesetzt: AG Inklusion in Sprach- und Kulturabteilungen (Ziel: Barrieren abbauen und mehr Teilhabe ermöglichen) In Umsetzung: Barrierefreies Lernen für Deutschprüfungen; Stipendien- und Sonderprogramme für vulnerable Gruppen; Diversitätssensible Orientierungshilfen und Unterrichtsmaterialien, Glossar zu antirassistischer Sprache |
| | Catering Ressourcen und Klimaemissionen | In Umsetzung: Lokale Maßnahmen (regional, lokal, vegetarisch, plastikfrei) |
| | Abfall Ressourcen und Klimaemissionen | In Umsetzung: Lokale Maßnahmen zu Reduktion und Trennung |
| | Papier Ressourcen | In Umsetzung: Digitale Lösungen, Publikationen bewusst gestalten, Voreinstellung Drucker S / W und doppelseitig, umweltzertifiziertes Papier (je nach lokaler Möglichkeit) |
| | Werbematerialien Ressourcen und Klimaemissionen | In Umsetzung: Bewusster Einsatz von ökologisch und fair produzierten Werbematerialien (Nachhaltigkeitskonzept) |
| | Sprachkurs- und Prüfungsmaterialien Ressourcen und Klimaemissionen | In Umsetzung: Lokal ausdrucken bzw. digitale Materialien und Prüfungen; wo möglich umweltzertifiziertes Papier |

Die Daten im Bereich Veranstaltungen sind noch nicht standardisiert. Die Datenqualität soll bis 2024 optimiert werden, mit einem Fokus auf die internationale Reisetätigkeit, den Veranstaltungsort und das Catering. Die Institute bemühen sich bereits individuell, ein nachhaltiges Veranstaltungsmanagement umzusetzen. Dabei orientieren sie sich am Leitfaden des Goethe-Instituts für grüne Veranstaltungen "Es ist ziemlich

einfach“; zudem unterstützt die Zentrale mit Best-Practice-Austauschformaten.

Zentrale Herausforderungen sind:

- Die Datenbasis 2019 kann nur näherungsweise über Pilote rekonstruiert werden (siehe Kriterium 13).
- Bei der Mobilität von Gästen und Partner*innen sind Reisen mit einer geringeren Umweltbelastung nur möglich, wenn es auch die günstigsten sind. Dieser spezifische Punkt des Zuwendungsrechts engt den Handlungsspielräume für Nachhaltigkeit ein, während beim Bundesreisekostengesetz Mehrkosten für umweltverträglichere Dienstreisen erstattet werden (zum Beispiel Zug statt Billigflug innerhalb Europas).

Beispiele, die auf lokale Herausforderungen reagieren:

Das Goethe-Institut in Thailand, wo Meere von verheerender Verschmutzung bedroht sind, hat eine regionale Kein-Plastik-Initiative gestartet. Einweg wurde bei allen Veranstaltungen und im Institut durch nachhaltigere Materialien ersetzt. Daneben wurden auch Gäste und benachbarte Street-Food-Stände dazu motiviert. Das Goethe-Institut präsentiert Filme über alte thailändische Praktiken zur Ressourcenschonung, veranstaltet Wettbewerbe mit jungen Menschen in Sprachcamps und nimmt Umweltschutz im Deutschunterricht auf. Der Dialog mit Caterern und lokalen Garküchenbetreibern wurde gezielt gesucht, um gemeinsam Ideen zur Plastikreduktion zu entwickeln. Im Institut wurden ein Plastikschröder aufgestellt: Plastikmüll, auf den nicht verzichtet werden kann, wird kleingehäckselt, geschmolzen und zu Blumentöpfen oder Schalen für Veranstaltungen weiterverarbeitet.

3. WIR HABEN MITARBEITER*INNEN IN ALLEN PARTNERLÄNDERN VOR ORT

| Stufe der Wertschöpfungskette | Nachhaltigkeitsaspekt | Ansatz/ Maßnahme |
|-------------------------------|---|---|
| Mitarbeiter*innen | Arbeitsbedingungen (Vergütung, Verträge, Verhältnis Aufgaben – zeitliche Ressourcen) Arbeitnehmerrechte und Chancengerechtigkeit | Umgesetzt: Entfristung Arbeitsverträge (nachdem im Rahmen einer Personalbemessung Linienaufgaben bestätigt wurden); Öffnung Fach- und Führungskräftelaufbahn für lokal Beschäftigte, die deutsche Staatsangehörigkeit annehmen (um einen Dienstpass für weltweite Rotation erhalten zu können) In Umsetzung/Planung: Priorisierung von Inhalten und bewusster Einsatz von Mitarbeiter*innen-Ressourcen; wirkungsorientiertes Personalmanagement; bedarfsgerechte Vergütung (ortsüblich und angemessen); zukunftsfähiges Konzept für Fachlaufbahnen |
| | Gleichberechtigung und Diversität Chancengerechtigkeit | Umgesetzt: Gleichstellungsbeauftragte; Gleichstellungsstatistiken; Monitoring Geschlechterverteilung auf allen Hierarchieebenen und Ableitung von Maßnahme; geschlechtersensible Sprache; Austauschforen In Umsetzung: Führen in Teilzeit, Aufbau strategisches Diversitätsmanagement |
| | Betriebliches Gesundheitsmanagement Arbeitnehmerrechte | Umgesetzt: Gesundheitsschutz durch digitale und analoge Formate, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Arbeitsschutz In Umsetzung: Gesundheitsmanagement im Ausland |
| | Weiterbildung Arbeitnehmerrechte und Chancengerechtigkeit | Laufend Personalentwicklung, Plattform digitales Lernen |

Die Mitarbeiter*innen des Goethe-Instituts leisten einen zentralen Beitrag für eine erfolgreiche Wertschöpfung. Daten zur Personalstruktur liegen basierend auf der Global Reporting Initiative vor (siehe Kriterium 5).

Priorität haben in den nächsten Jahren:

- Aufbau eines strategischen Diversitätsmanagements national und international auf Basis von sechs Kernthemen (siehe Kriterium 15).

- Strategische Priorisierung von Inhalten verbunden mit einer besseren Balance zwischen Aufgaben und dafür zur Verfügung stehenden Ressourcen der Mitarbeiter*innen.
- Angemessenes Verhältnis zwischen Struktur und Programmen; Führungskräften sollen mehr Möglichkeiten eröffnet werden, das regionale Personalmanagement und die Vergütung von lokal Beschäftigten zu gestalten (siehe Herausforderung unten).

Zentrale Herausforderungen sind:

- Grundlage für die Vergütung ist der Rahmenvertrag mit dem Auswärtigen Amt und das Besserstellungsverbot zu den Botschaften, was eine angemessene und ortsübliche Vergütung sicherstellt. In den letzten Jahren haben sich die Herausforderungen für die Führungskräfte bei der Mittelverwendung verschärft: Im Spannungsfeld zwischen wirtschaftlicher Lage und wachsenden Anforderungen an Inhalten als auch Personal fällt diese entweder zu Lasten von Mitarbeiter*innen oder Aufgaben aus.
- Aufgrund seiner internationalen Beziehungen ist es dem Goethe-Institut ein Anliegen, bei der Fachlaufbahn (Entsandte) eine noch höhere Durchlässigkeit auch für andere Nationalitäten anzustreben. Der Handlungsspielraum ist durch Vorgaben der Bundesregierung eingeschränkt. Mitarbeiter*innen erhalten bisher im Rahmen der Rotation in der Regel nur ein entsprechendes Visum, wenn sie über einen Dienstpäss verfügen, den wir aktuell nur für Kolleg*innen mit deutscher Staatsangehörigkeit bekommen.

Beispiele, die bereits umgesetzt werden konnten:

Aus einem Prüfbericht des Bundesrechnungshofes ist 2018 die Durchführung einer Personalbedarfsbemessung (PBE) für die Zentrale des Goethe-Instituts hervorgegangen. Mit der PBE wurde der Personalbedarf festgestellt, damit Aufgaben in hoher Qualität und unter Berücksichtigung sich ändernder Rahmenbedingungen wahrgenommen werden können. Ergebnis der PBE war unter anderem ein Mehrbedarf von ca. 106 BU gegenüber dem Stellenplan des Goethe-Instituts. Es konnten somit einige Projektstellen entfristet und weitere Stellen für Daueraufgaben, die nicht in vollen Umfang erfüllt werden konnten, ausgebaut werden.

Das Entwicklungsfeld Gleichberechtigung ist mit der Gleichstellungsbeauftragten bereits seit vielen Jahren in der Gesamteinstitution verankert. Für alle weltweit Beschäftigten des Goethe-Instituts ist sie unmittelbare und mittelbare Ansprechpartnerin. Sie stärkt die Verankerung von Gleichberechtigung als Querschnittsaufgabe in der Organisation, indem sie die Gleichstellung zwischen Frauen* und Männern* sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert. Austauschformate wie "Starke Frauen am Mittwoch" sollen eine Plattform zum Empowerment von Frauen bieten.

Das Team des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) engagiert sich in den Themenbereichen Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gute Arbeitsbedingungen fördern die Gesundheit und

Motivation der Mitarbeiter*innen und somit auch die Innovationsfähigkeit des Goethe-Instituts. Maßnahmen des BGM beinhalten analoge und digitale Gesundheitsangebote, Hilfsservices zum Beispiel zur psychologischen Gesundheit, zum Arbeitsschutz, zur Suchtgefährdung und innerbetrieblichen Fairness sowie zur Familienbetreuung.

4. WIR PFLEGEN EIN BREITES NETZWERK AUS ZIVILGESELLSCHAFT, PARTNERN UND DIENSTLEISTERN

| Stufe der Wertschöpfungskette | Nachhaltigkeitsaspekt | Ansatz/ Maßnahme |
|---|--|--|
| Zusammenarbeit mit Zivilgesellschaft, Partnern und Dienstleistern | Dialog Gesellschaftliche Verantwortung | In ständiger Umsetzung: Austauschprogramme weltweit ("innen und außen verbinden"), Grundsatz der wertebasierten Arbeitsweise und engen Zusammenarbeit |
| | Vergabe Klimaemissionen, Ressourcen, Chancengerechtigkeit, Menschenrechte | Geplant: Nachhaltigkeit als Vergabekriterium verstetigen |
| | Rahmenverträge Klimaemissionen, Ressourcen, Chancengerechtigkeit, | In Umsetzung: Mittel- und längerfristige Zusammenarbeit mit Dienstleistern |
| | Finanzmittel Gesellschaftliche Verantwortung | Umgesetzt: Transparente Kommunikation zur Mittelverwendung, Zielvereinbarung mit Auswärtigem Amt |

Grundlegend für die Arbeit der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik ist eine wertebasierte Arbeitsweise. Das betrifft die Zusammenarbeit mit Partnern gleichermaßen wie für Dienstleister*innen. Die starke lokale Vernetzung der Institute und Zentrale mit der lokalen Zivilgesellschaft führt zudem zu einer engen partnerschaftlichen Zusammenarbeit.

Als Zuwendungsempfänger öffentlicher Mittel sind wir an das öffentliche Vergabeverfahren gebunden, das ab einem Wert von 1.000 Euro ein Ausschreibungsverfahren und bei weiteren Schwellenwerten zusätzliche Verfahren verlangt. Dies sichert Wettbewerb und Chancengerechtigkeit; es ermöglicht auch die Einbindung ökologischer und sozialer Aspekte als Vergabekriterien. Durch Rahmenverträge wird eine nachhaltige Zusammenarbeit mit Dienstleistern gestaltet. Anbieter prüfen wir stichprobenhaft auf ökologische und soziale Aspekte, beispielsweise auf Festanstellung der Mitarbeiter*innen, Einhaltung von Mindestlohn, Umweltstandards, Lebenszyklus von IT-Geräten. Bei der Überprüfung von Nachhaltigkeitskriterien gibt es weiteren Optimierungsbedarf.

Hauptfinanzierungsquellen der weltweiten Goethe-Institute sind öffentliche Zuwendungen in Form Institutioneller Förderung und Projektmittel mit rund zwei Drittel sowie Eigeneinnahmen, vor allem aus der Spracharbeit (Sprachkurse und Prüfungen) mit rund einem Drittel. Sie bilden in den Instituten in Deutschland die maßgebliche Einnahmequelle (Eigenmittelbereich). Hinzu kommen ferner Drittmittel (zum Beispiel durch die Europäische Union, Bundesministerien, Stiftungen) und Sponsoring. Alle Finanzmittel werden jährlich im Wirtschaftsplan geplant und nach Erstellung des Jahresabschlusses regelmäßig im Jahrbuch an die Öffentlichkeit kommuniziert. Darüber hinaus wird die Mittelverwendung im Jahresbericht an das Auswärtige Amt berichtet, dem die Zielvereinbarung zugrunde liegt. Zudem legen wir von Wirtschaftsprüfern testierte Jahresabschlüsse unseren Aufsichtsorganen, dem Präsidium und der Mitgliederversammlung, vor.

Mehr Infos unter: https://www.goethe.de/resources/files/pdf270/jahrbuch-2021_20222021.pdf (Jahrbuch des Goethe-Instituts 2021/2022)

Herausforderungen

- Wachsende Anforderungen an Inhalten vor dem Hintergrund einer angespannten Wirtschaftslage verlangen eine strategische Neuausrichtung. Chancen bieten dabei: a) eine Schärfung und Priorisierung von Inhalten mit Blick auf die globalen Herausforderungen, die gemeinsam mit dem Auswärtigen Amt vorangebracht wird, b) eine Ausweitung von Drittmitteln und Eigeneinnahmen neben öffentlichen Mitteln, die ein wesentlicher Grundpfeiler bleiben. Dies benötigt intern Kompetenzerweiterung.
- Das Vergabeverfahren ist zeitintensiv und verlangt fachliches Wissen (Dokumentation, einzuhaltende Fristen, Bewertungsmatrix). Die Recherche von Angeboten, vor allem von nachhaltigen, gestaltet sich in Ländern mit mangelndem Wettbewerb komplex. In vielen Fällen ziehen Mitarbeiter*innen aus Sparsamkeit günstigere Angebote teureren und nachhaltigeren Angebote vor. Eine ökologisch und sozial nachhaltige Beschaffung ist Teil des globalen Haltungswandels.

Beispiele

Eine wertebasierte Arbeitsweise ist im öffentlich zugänglichen Evaluationskonzept „**Kultur wirkt**“ verankert. Grundlegende Pfeiler sind unter anderem: den interkulturellen Verständigungsprozess zu ermöglichen, partnerschaftlich-dialogisch sowie kultur- und kontextsensibel zu arbeiten, den Eigenwert ästhetischer Kreativität anzuerkennen und der kreativen und sozialen Kraft von Kultur Raum zu geben sowie auf Kontinuität und Nachhaltigkeit zu achten. Siehe exemplarisch auch Kriterium 10. Siehe dazu: <https://www.goethe.de/resources/files/pdf96/kultur-wirkt-broschre-september-2016.pdf> (Evaluationskonzept "Kultur wirkt").

International stehen die Goethe-Institute im Ausland in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft vor Ort.

Nahezu alle **Dienstleistungen**, die das Kerngeschäft tangieren, von Übersetzungen über Reinigung der Institute bis zum Rechenzentrum, werden durch mittel- bis längerfristige Rahmenverträge abgedeckt.

In **Istanbul** entwickeln die Mitarbeiter*innen eine Liste mit nachhaltigen Dienstleistungsanbieter*innen in der Region, die anhand ökologischer und sozialer Kriterien analysiert und ausgewählt werden.

Bei der Pflanzenpflege in der **Zentrale** arbeitet das Goethe-Institut zum Beispiel mit einer Werkstatt für behinderte Menschen zusammen, die also zur Beschäftigung von behinderten Menschen beiträgt. Nachhaltige lokale Zusammenarbeit zeichnet sich auch durch den gegenseitigen Dialog aus.

Die Mitarbeiter*innen des Goethe-Instituts in **Kairo** entwickelten anlässlich der regionalen Wasserknappheit im Austausch mit dem örtlichen Reinigungsteams Ideen, wie Wasser eingespart werden kann.

In **anderen Instituten und der Zentrale** stieg der langjährige Reinigungsdienstleister nach Gesprächen auf ausschließlich Ecolabel-zertifizierte Reinigungsmittel und ressourcenschonendere Automatenreiniger um.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Nachhaltigkeit ist in der Gesamtorganisation als Querschnittsaufgabe verankert und wird von einer*m Referent*in der Stabsabteilung Strategie und Evaluation nah am Vorstand koordiniert. Dies geht auf eine Vorstandsentscheidung im August 2019 zurück.

Rainer Pollack ist seit 2017 als kaufmännischer Direktor im Goethe-Institut tätig. Zur Verankerung von Nachhaltigkeit im Goethe-Institut erklärt er:

*„Weltweit gibt es zahlreiche Nachhaltigkeitsaktivitäten, die auf die Herausforderungen vor Ort reagieren. Diese möchten wir ausbauen und global die Weichen für eine auf allen Ebenen nachhaltige Organisation stellen. Deshalb haben wir ein Nachhaltigkeitsziel in unserer Strategie 2026 verankert. Die Umsetzung dieses Ziels kann nur gelingen, wenn alle mitwirken. Der Vorstand stärkt deshalb die zentralen Verantwortungspositionen ebenso wie das Engagement der Mitarbeiter*innen weltweit und befähigt diese, sich für Nachhaltigkeit einzubringen – zum Beispiel im Rahmen von Austauschformaten und bereichsübergreifenden Netzwerken. Wesentlich ist, dass nachhaltiges Handeln selbstverständlich wird, und wir den Kern unserer Arbeit nachhaltig ausrichten.“*

STRATEGIE / KONTROLLE / ANALYSE

- Die Grundpfeiler der strategischen Steuerung am Goethe-Institut sind unter Kriterium 6 beschrieben. Auf Basis der Zielvereinbarung mit dem Auswärtigen Amt planen Abteilungen und Bereiche in der Zentrale sowie die Auslandsinstitute Maßnahmen. Das Nachhaltigkeitsziel der Strategie 2026 gibt Orientierung.
- Die Verantwortung liegt bei den Führungskräften. Kontrolliert wird die Umsetzung von Nachhaltigkeitsaktivitäten über den jährlichen Planungsprozess und die Jahresgespräche mit dem Vorstand. Diese werden wiederum in die verschiedenen darunterliegenden Führungs- und Teamebenen aufgenommen.
- Institute weltweit und die Bereiche in der Zentrale analysieren in ihren Teams Potenziale für Nachhaltigkeit. Sie planen Maßnahmen und Ziele.
- Der Gesamtprozess wird von der Nachhaltigkeitsstelle koordiniert und gesteuert. Sie unterstützt Fachbereiche und Institute bei Analyse, Datenoptimierung und Beratung. Sie entwickelt die Architektur des

Nachhaltigkeitsprozesses (Nachhaltigkeitsmanagement, DNK-Bericht, Zusammenarbeit Projektteam Zentrale, globales Nachhaltigkeitsnetzwerk). Sie nimmt Impulse aus den Auslandsinstituten und dem Nachhaltigkeitsnetzwerk auf. Dafür koordiniert sie regelmäßige Austauschtermine.

- Das Netzwerk der Nachhaltigkeitsmultiplikator*innen – die sogenannten Navis (Nachhaltigkeitsvisionär*innen) – nehmen auch auf lokaler und zum Teil regionaler Ebene eine unterstützende Rolle bei der Umsetzung von Maßnahmen und bei der Kommunikation in die eigene Organisationseinheit ein.

Stärken dieses Aufbaus sind:

- Der Aufbau stärkt die Eigenverantwortung der Abteilungen und Fachbereiche für Nachhaltigkeit sowie den "Top-down-und-Bottom-up"-Ansatz.
- Auf Leitungsebene und im Nachhaltigkeitsnetzwerk wird der Austausch zwischen Zentrale und Auslandsstandorten sowie der transregionale Dialog gefördert, Wissen kann multipliziert werden. Ebenso werden verschiedene Sichtweisen einbezogen.

Mittelfristige Herausforderungen sind:

- Es braucht zeitliche und finanzielle Ressourcen für Nachhaltigkeit ebenso wie weiteren Kompetenzaufbau an den Instituten im In- und Ausland wie auch in den Fachbereichen.
- Die Verantwortlichkeit zeigt sich in der Praxis noch sehr stark auf der Nachhaltigkeitsstelle konzentriert.

Ziele für 2022 und 2023 sind:

- Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit werden weiter gestärkt und ab 2022 laufend angeboten (Wissen aufbauen, multiplizieren und in guten Beispielen erzählen).
- Der Kulturwandel Nachhaltigkeit wird weiter gefördert: Nachhaltigkeit wird 2023 messbar gemacht und im Steuerungsprozess verankert; die Wirkung von Maßnahmen wird gemessen und bewertet.
- Verantwortlichkeiten sind bis Ende 2023 klar in der Organisation verteilt.

6. Regeln und Prozesse

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

Nachhaltigkeit ist in internen Prozessen formal sowie informell verankert. Siehe hierzu auch Kriterium 1 Strategie.

INTERNE PROZESSE UND REGELN

Mit der geplanten Verankerung von Nachhaltigkeit in der **Zielvereinbarung** 2024-2027 mit dem Auswärtigen Amt, unserem institutionellen Mittelgeber, wird das Thema fest im Planungs- und Berichtszyklus integriert (siehe Abbildung unten). Das bedeutet, dass die Zentrale und die Regionen jedes Jahr ausgehend von den qualitativen und quantitativen Zielindikatoren der Zielvereinbarung die Aktivitäten sowie ihre Ressourcen (Finanzen, Personal etc.) für das nächste Jahr planen. Die Planungen werden strategisch und fachlich bewertet und anschließend im Jahresgespräch zwischen Vorstand und zweiter Führungsebene vereinbart, danach zwischen zweiter und dritter Führungsebene sowie allen anderen Mitarbeiter*innen.

Auch die Zielerreichung wird im Rahmen der **Jahresgespräche** auf allen Hierarchieebenen thematisiert. Das heißt, dass sowohl die Regional- und Abteilungsleitungen die Planungen sowie die erreichten Vorhaben bezüglich des Ziels Nachhaltigkeit mit dem Vorstand besprechen als auch die Mitarbeiter*innen mit ihren jeweiligen Vorgesetzten. Im Rahmen des zentralen Berichtswesens werden zudem quantitative, nachhaltigkeitsrelevante Daten aller Institute erhoben und ausgewertet. Nachhaltigkeit ist somit in einem formalen Prozess als gesamtinstitutionelle Querschnittsaufgabe in der Organisation verortet.



Der vorliegende **DNK-Bericht** bietet ab 2022 einen Standard zur Orientierung für die gesamte Institution. In einem regelmäßigen Turnus berichten wir entlang dieses Rahmenwerks fortlaufend über unsere Herausforderungen, Zielsetzungen und Erfolge im Bereich Nachhaltigkeit. Einen weiteren formalen Prozess zur Abstimmung auch von Nachhaltigkeitszielen und -maßnahmen stellen die **Vorstandsvorlagen** dar. Im Rahmen eines Kommentierungsprozesses von Fachabteilungen und Auslandsregionen werden wichtige Vorhaben bewertet und anschließend vom Vorstand beschlossen. Auf diesem Weg wurde beispielsweise die Erstellung des DNK-Berichtes festgelegt.

Auch in den **Integritätsleitlinien** (interner Verhaltenskodex) des Goethe-Instituts ist Nachhaltigkeit perspektivisch als Grundsatz vorgesehen. Damit sollen zukünftig alle Mitarbeiter*innen für die Bedeutung einer nachhaltigen Verhaltensweise im Arbeitsalltag sensibilisiert werden.

INFORMELLE PROZESSE

In einem informellen Prozess tragen folgende Austauschformate und Strukturen zur Implementierung von Nachhaltigkeit in der Gesamteinstitution bei:

- Die **Zukunftsdialoge des Vorstands** beleuchten zukunftsweisende Themen der Arbeit des Goethe-Instituts aus unterschiedlichen fachlichen Perspektiven mit vertiefenden Diskussionen, so auch zu Nachhaltigkeitsthemen.
- Im digitalen Gesprächsformat **„Grünes Café“** stellen wir regelmäßig gute interne und externe Beispiele zu Nachhaltigkeit und Diversität vor. Durch die Diskussion von Projekten, Ideen und Experimenten möchten wir Lust machen auf eine nachhaltige Veränderung am Goethe-Institut.
- Das bereits genannte **„Navi“-Netzwerk** (Netzwerk der Nachhaltigkeitsvisionär*innen) setzt sich aus Vertreter*innen aller Abteilungen und Regionen zusammen, die sich regelmäßig über neue Entwicklungen, Zielsetzungen und Herausforderungen austauschen, Best Practices teilen und neue Ideen im eigenen Arbeitsumfeld austesten. Ihre gewonnenen Erkenntnisse tragen sie wiederum an ihre Kolleg*innen weiter.
- **Leitfäden** für nachhaltiges Arbeiten geben Anregungen, zum Beispiel „TOP-5-Maßnahmen für mehr Klimaschutz“, „Leitfaden für grüne Veranstaltungen“ oder „Sechs Ansätze für eine nachhaltige Beschaffung“.

Poonam Saxena ist Navi und Mitarbeiter*in im Sprachbereich in Bangalore. Gemeinsam mit ihren Kolleg*innen in Indien setzt sie Aktivitäten und Projekte für Klima- und Umweltschutz um – vom Prüfungs- und Veranstaltungsmanagement über den regionalen Best-Practice-Austausch bis zu Wettbewerben und Aktionen mit Schüler*innen. Auf die Frage, was das Nachhaltigkeitsnetzwerk im Goethe-Institut leistet, antwortet sie:

„Mit der spartenübergreifenden, regionalen und überregionalen Vernetzung im Navi-Netzwerk ist eine neue Art der internen Kommunikation und Reflexion über Nachhaltigkeit entstanden. Lösungen für Fragen im Umgang mit Nachhaltigkeit müssen nicht extern gesucht, sondern können intern im weltweiten Netzwerk gefunden werden. Auch wenn die Herausforderungen in verschiedenen Ländern andere sind und Beispiele nicht immer einfach übertragen werden können, geben Lern- und Resonanzerfahrungen wertvolle Impulse. Die transregionale Vernetzung stärkt zudem die Motivation für nachhaltiges Handeln.“

WEITERENTWICKLUNG 2022/23

In den nächsten beiden Jahren geht es darum, über die 'Koalition der Willigen' hinaus alle anderen Mitarbeiter*innen stärker einzubeziehen - durch globale und regionale Ziele, die strategische Steuerung Nachhaltigkeit sowie über länder- und hierarchieübergreifende Austauschforen.

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.

Bisher werden zur Steuerung von Nachhaltigkeit die untenstehenden Leistungsindikatoren entlang unserer Wertschöpfungskette erhoben. Sie werden auf Basis des Greenhouse Gas Protocol und der Global Reporting Initiative (GRI) sowie des Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit der Bundesregierung für die nächsten Jahre weiterentwickelt.

BISHERIGE INDIKATOREN

Liegenschaften und Bibliotheken

Deutschland

- Stromverbrauch (kWh und Treibhausgasemissionen/THG)
- Wärme (kWh und THG)
- Fläche (m²)
- Energieverbrauch Rechenzentrum (kW)
- Wasserverbrauch (l)
- Papierverbrauch (kg)
- Abfallmenge (kg/t)
- Dienstreisen Flug (Anzahl und THG)

- Dienstreisen Pkw (km und THG)
- Barrierefreiheit (Anzahl der Institute, die Barrieren abbauen)

International

- Stromverbrauch (umgerechnet in kWh und THG)
- Wärme (umgerechnet in kWh und THG)
- Fläche (m²)
- Dienstreisen Flug (Anzahl und THG)
- Dienstreisen Pkw (km und THG)
- Barrierefreiheit (Anzahl der Institute, die Barrieren abbauen)

Veranstaltungen und Sprachkurse

- Barrierefreie Deutschlern- und Prüfungsangebote (Webseiten)
- Onlineangebot Sprachkurse und -prüfungen (Anzahl Kurse und Kursteilnehmer*innen)
- Weiterbildungen für Deutschlehrer*innen und Kulturschaffende (Anzahl, erreichte Personen)
- Ab 2023: THG internationale Reisetätigkeit (Piloten)

Mitarbeiter*innen

- Geschlechterquote auf allen Hierarchieebenen und Entgeltgruppen (w/m/d)
- Geschlechterquote in Führungspositionen (w/m/d)
- Arbeitsunfälle, Arbeitswegunfälle
- Krankheitstage
- Anteil Mitarbeiter*innen in Teilzeit, Elternzeit
- Anzahl Auszubildende, Praktikant*innen, Volontär*innen
- Anteil befristete und unbefristete Mitarbeiter*innen
- Altersgruppe Mitarbeiter*innen nach Geschlecht (w/m/d)
- Rückkehrer*innen aus Elternzeit nach Geschlecht (w/m/d)
- Mitarbeiter*innenbefragung zur Zufriedenheit
- Weiterbildungen und Teilnahmen nach Geschlecht (w/m/d)

Zusammenarbeit mit Partnern

- Öffentliche Mittel (TEUR)
- Vereinseigene Mittel: Umsatzerlöse, sonstige betriebliche Erträge, Drittmittel (TEUR)

Wirkungsmessung/-analyse und Datenoptimierung werden in den nächsten Jahren behutsam und im Austausch mit den Goethe-Instituten im Ausland ausgebaut.

ZUVERLÄSSIGKEIT, KONSISTENZ UND VERGLEICHBARKEIT DER DATEN

- Die Daten werden jährlich zum 15. Februar abgefragt. Sie werden von

Auslandsinstituten und Fachbereichen in dafür vorgesehene Listen oder Systeme eingetragen. Austauschforen zur Datenerhebung und -nutzung werden angeboten.

- Das Berichtswesen-Team in der Zentrale führt sie zusammen.
- Die Daten durchlaufen in der Zentrale eine interne Validierung und Umrechnung in einheitliche Messgrößen. Bei der erstmaligen Erhebung der Verbrauchsdaten wurde die Fachexpertise durch Ramboll Management Consulting hinzugezogen. Sukzessiv wird das Wissen intern aufgebaut.
- Die Daten beziehen sich jeweils auf deinen Berichtszeitraum von einem Jahr (1.1. bis 31.12.).

Ab 2022 bis 2025 liegt ein Fokus darauf, die Datenqualität zu optimieren (Veranstaltungen, Liegenschaften, IT) und ein Controlling Nachhaltigkeit aufzubauen. Daten und die Wirkung von Maßnahmen werden jährlich überprüft und kommuniziert. Eine optimierte Methodik der weltweiten Datenerhebung wird mit Blick auf Automatisierung sowie die CSRD-Berichtspflicht ab 2025 und die EU-Taxonomie hin geprüft.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Werte und Grundsätze unserer Arbeit sind festgelegt in:

1. Unserer Vision und Strategie 2026
2. Unseren Grundsätzen für die Zusammenarbeit mit Partnern
3. Integritätsleitlinien (interner Verhaltenskodex) und Führungsleitlinien

Nachhaltigkeit (ökologisch, sozial und ökonomisch) ist in allen Grundsätzen verankert. Dies soll das Mindset und die Verankerung innerhalb der Organisation stärken, so dass nachhaltige Werte Teil der Organisationskultur werden können.

1. STRATEGIE 2026: Unsere Vision und Strategie 2026 benennt unsere Werte und Grundsätze, nach denen wir arbeiten und mit denen wir Partnern, Kulturschaffende, Deutschlerner*innen, Bibliotheksbesucher*innen etc. begegnen.

Auszug aus unserer Vision: Im Austausch mit der Welt.

Für Vielfalt, Verständigung und Vertrauen. Wir verbinden Menschen weltweit. Als Kulturinstitut der Bundesrepublik Deutschland fördern wir Kulturaustausch,

Bildung und gesellschaftliche Diskurse im internationalen Kontext und unterstützen das Lehren und Lernen der deutschen Sprache. Gemeinsam mit unseren Partnern richten wir den Blick auf globale Chancen und Herausforderungen und bringen unterschiedliche Perspektiven in einen vertrauensvollen Dialog ein. Zuhören und Reflexion sehen wir als Schlüssel zur Verständigung. Wir sind den Grundsätzen der Offenheit, Vielfalt und Nachhaltigkeit verpflichtet. Diese Prinzipien prägen unsere Angebote und Arbeitsweisen. Mehr dazu: [Wofür wir eintreten: Visionen und Strategie 2026](#)

2. GRUNDSÄTZE DER ZUSAMMENARBEIT: Wir fördern eine wertebasierte Arbeitsweise im Innen und Außen und reflektieren unsere Prinzipien dabei immer wieder im Austausch. Diese sind:

- den interkulturellen Verständigungsprozess zu ermöglichen,
- partnerschaftlich-dialogisch insbesondere mit zivilgesellschaftlichen Akteuren im Kultur- und Bildungsbereich der Gastländer zusammenzuarbeiten und dabei den Fokus auf Koproduktionen zu legen,
- den Eigenwert ästhetischer Kreativität anzuerkennen und damit der kreativen und sozialen Kraft von Kultur Raum zu geben,
- den Anspruch auf hohe Qualität und Innovation einzulösen,
- kultur- und kontextsensibel zu arbeiten,
- auf Kontinuität und Nachhaltigkeit zu achten,
- als Akteur der Szenen im Ausland zu agieren.

3. i) VERHALTENSKODEX: Unsere Integritätsleitlinien bestimmen die Grundsätze unserer Zusammenarbeit innerhalb des Goethe-Instituts. Diese sind:

- Wir halten uns weltweit an geltendes Recht, an vertragliche Verpflichtungen und interne Regelungen des Goethe-Instituts.
- Wir nehmen jeden Regel- und Gesetzesverstoß ernst.
- Wir kommunizieren offen miteinander.
- Ein respektvoller und wertschätzender Umgang prägt unseren Arbeitsalltag. Wir stellen uns entschieden gegen jegliche Form von Diskriminierung und Belästigung in unserem Arbeitsumfeld.
- Wir verurteilen jede Form von Korruption und Bestechung.
- Wir handeln selbständig und eigenverantwortlich.

Alle Mitarbeiter*innen sind im Rahmen der Integritätsleitlinien dazu angehalten, auf der Grundlage politischer Neutralität und der freiheitlich-demokratischen Grundordnung die institutionellen Aufgaben, Werte und Anliegen des Goethe-Instituts zu vertreten.

3. ii) FÜHRUNGSLEITLINIEN: „Wir sind uns bewusst, dass im Zusammenwirken von Führungskräften, Mitarbeiter*innen, Partner*innen und Kund*innen der Schlüssel für die Zukunftssicherung und Weiterentwicklung des Goethe-Instituts liegt. Die Qualität der Führung beeinflusst das Handeln unserer Mitarbeiter*innen ebenso wie den Institutserfolg. Ein einheitliches

Führungsverständnis und verbindliche Standards für Führung am Goethe-Institut sind deshalb für uns alle von entscheidender Bedeutung.“ Dieser Passus ist in den „Führungsleitlinien“ des Goethe-Instituts zu finden. Darin bekennen sich der Vorstand und die Führungskräfte des Goethe-Instituts dazu, die Führungsleitlinien konsequent zu leben und sich an deren Umsetzung messen zu lassen.

Siehe zu Werten, Grundsätzen und Verhaltensnormen auch Kriterien 15 bis 17 und 19.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter 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.

Siehe hierzu auch Kriterien 1 Strategie, 3 Ziele und 6 Regeln und Prozesse.

Die **Vergütung** der Mitarbeiter*innen in Deutschland sowie der entsandten Führungskräfte erfolgt nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD). Die Vergütung im Ausland ist an die Schemata der deutschen Botschaften und Auslandsvertretungen, anderer deutscher Mittler, Arbeitgeber*innen vor Ort und vergleichbarer internationaler und lokaler Institutionen angelehnt. Monetäre Anreize für einzelne Mitarbeiter*innen sind nicht vorgesehen. Allerdings gibt es im Goethe-Institut monetäre und nicht-monetäre Anreize für nachhaltiges Handeln auf institutioneller Ebene.

Im **monetären Bereich** finden sich etwa im regionalen Rahmen Anreize, beispielsweise in den Regionen Osteuropa und Zentralasien, Südosteuropa und Südamerika. Dort wurden regionale Nachhaltigkeitsfonds aufgesetzt, aus denen Ideen zur Verwirklichung ökologischer Gebäudetechnik und Veranstaltungen, nachhaltiger Programme und Beschaffung gefördert werden. In der Zentrale in München ist der Arbeitgeberzuschuss zum Jobticket ein Anreiz dafür, die öffentlichen Verkehrsmittel auf dem Weg zur Arbeit zu nutzen und somit zur CO₂-Reduktion beizutragen.

Zudem können folgende **nicht-monetäre Anreize** beispielhaft genannt werden: Mit globalen Angeboten kostenloser interner Weiterbildungen im Rahmen der Personalentwicklung und des digitalen Lernens (zum Beispiel bei ZEIT-Akademie, Good Habitz) werden Kompetenzen auch für

Nachhaltigkeitsthemen trainiert, beispielsweise nachhaltiges Veranstaltungs- und Büromanagement, Resilienz. Zudem können die Mitarbeiter*innen kostenfreie Sprachkurse bei Partnern absolvieren.

Die Zentrale des Goethe-Instituts stellt den Mitarbeiter*innen das Verpflegungsangebot einer Greentable-zertifizierten Kantine und damit einer ausgewogenen regionalen und saisonalen Ernährung zur Verfügung. Im Vorfeld der Vergabe des neuen Kantinenbetreibers wurden die Mitarbeiter*innen bei den Kriterien für die Betreiberauswahl via Umfrage miteinbezogen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement bietet unterschiedliche Angebote an wie bewegte Pausen, digitale Fitness-Challenges oder einen kostenlosen Fahrradcheck durch den Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Club (ADFC).

In den Regionen gibt es jeweils eigene, lokale Beispiele wie Wettbewerbe oder Aktionen, zum Beispiel im Bereich Gesundheit, Papierreduktion, Datensparen, Müllsammeln, Plastikverzicht etc. Auch in der aktuellen Zielvereinbarung hat das Goethe-Institut bewusst den zusätzlichen thematischen Schwerpunkt „Ökologie und Nachhaltigkeit / Gleichberechtigung“ gesetzt, um diese Themen in der Programmarbeit zu stärken.

Folgende Aspekte dienen zur **Kontrolle** der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen:

- Vereinbarte Ziele werden in den Jahresgesprächen zwischen Vorstand und zweiter Führungsebene sowie allen anderen Führungsebenen und mit den Mitarbeiter*innen besprochen und von den jeweils Vorgesetzten kontrolliert. Siehe zum Vorgehen Kriterium 5 Verantwortung sowie 6 Regeln und Prozesse.
- Auf globaler Ebene unterstützt die Stelle Nachhaltigkeit bei der Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen durch Monitoring, Kommunikation, Wissensaufbau und mit Unterstützungshilfen sowie Beratung für die Zielerreichung.
- Es gibt keine Evaluierung im engen Sinn der obersten Führungsebene (Vorstand). Allerdings wird die Arbeit des Vorstands aus unterschiedlichen Blickwinkeln auch auf Nachhaltigkeit hin geprüft – vor allem von den Aufsichtsorganen des Vereins (Präsidium und Mitgliederversammlung) sowie den Aufsichtsbehörden (Auswärtiges Amt und Bundesrechnungshof) im Sinne einer Kontrolle der transparenten, zielkonformen und nachhaltigen Verwendung von öffentlichen Mitteln (v.a. Jahresbericht).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- 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;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Für den Berichtszeitraum 2021 legen wir einen Fokus auf Deutschland, d.h. die Zentrale und die Institute in Deutschland. Für den nächsten Bericht (Berichtsjahr 2024) wird intern geprüft, wie die Auslandsinstitute aufgenommen werden können. Das Goethe-Institut ist in 98 Ländern vertreten. Die Vergütung der entsandten Führungskräfte erfolgt nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD). Danach erhalten sie für die Dauer einer Auslandstätigkeit weitere Zulagen.

Im Folgenden ist die Vergütung der jeweils höchsten Organe in Deutschland aufgeführt. Es gibt im Goethe-Institut keine leistungsbezogene Vergütungspolitik, auch nicht in Bezug auf Nachhaltigkeit. LOB wird als variable Vergütung an alle Mitarbeiter*innen ausbezahlt. Es gibt keine aktienbasierten Auszahlungen und Boni. Es gibt keinen tariflichen Abfindungsanspruch lt. TVöD. Rückforderungen werden lediglich bei Überbezahlung vorgenommen. VBL, die Altersvorsorge für den öffentlichen Dienst, erhalten alle Mitarbeiter*innen.

Deutschland: Zentrale

Die Vergütung der Beschäftigten des Vereins richtet sich nach den Bestimmungen der mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) abgeschlossenen Haustarifverträge. Diese verweisen im Wesentlichen auf die Entgeltordnung zum TVöD-Bund. Beschäftigte der ersten und zweiten Führungsebene erhalten regelmäßig eine außertarifliche Vergütung.

Vergütung höchstes Führungsorgan: Der Vorstand ist das leitende Organ des Vereins. Er besteht aus dem*der Generalsekretär*in und der*dem Kaufmännischen Direktor*in. Sie vertreten den Verein je einzeln gerichtlich und außergerichtlich. Der Vorstand führt die Geschäfte des Vereins. Der*die Generalsekretär*in ist der*die Vorsitzende des Vorstands. Er*sie erhält aktuell ein außertarifliches Entgelt in der Höhe der jeweiligen Dienstbezüge eines Bundesbeamten der Besoldungsgruppe B 7 der Bundesbesoldungsordnung. Dies entspricht aktuell einem monatlichen Grundgehalt von 11.146,01 EUR brutto.

Deutschland: Institute in Deutschland

Die Vergütung der an den Instituten in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter*innen richtet sich ebenfalls nach dem mit der GEW abgeschlossenen Haustarifvertrag (TV-Eigenmittel), der insoweit wiederum auf die Entgeltordnung des TVöD-Bund Bezug nimmt. Vergütung höchstes Führungsorgan: Die Institute in der Region Deutschland werden durch die Institutsleitungen vertreten. Diese sind ihrerseits dem*der Regionalleiter*in unterstellt. Die*der Regionalleiter ist besondere*r Vertreter*in des Vereins für seinen*ihren Zuständigkeitsbereich. Er*sie erhält ein außertarifliches Entgelt in der Höhe der jeweiligen Dienstbezüge eines Bundesbeamten der Besoldungsgruppe B 2 der Bundesbesoldungsordnung. Dies entspricht aktuell einem monatlichen Grundgehalt von 8.423,70 EUR brutto.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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.

Der Bericht zu 2021 legt einen Fokus auf Deutschland (Zentrale und Institute in Deutschland). Für den nächsten Bericht (Berichtsjahr 2024) wird intern geprüft, wie die Auslandsinstitute aufgenommen werden können. Das Goethe-Institut ist in 98 Ländern vertreten. Die Vergütung der entsandten Führungskräfte erfolgt nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD). Danach erhalten sie für die Dauer einer Auslandstätigkeit weitere Zulagen. Die Vergütung aller nicht-entsandten Mitarbeiter*innen im Ausland ist an die Schemata der deutschen Botschaften und Auslandsvertretungen, anderer deutscher Mittler, Arbeitgeber*innen vor Ort und vergleichbarer internationaler und lokaler Institutionen angelehnt.

Deutschland: Zentrale

Jahresgesamtvergütung 2021 höchstes Führungsorgan (Generalsekretär) TVöD

B7, Beschäftigungsumfang 100 %: 185.210,00 € Jahresgesamtvergütung
2021 unterste Vergütungsklasse TVÖD EG 5, Beschäftigungsumfang 100%:
50.302,00 €

Deutschland: Institute in Deutschland

Jahresgesamtvergütung 2021 höchstes Führungsorgan (Leitung Region
Deutschland) TVÖD B2, Beschäftigungsumfang 100 %: 124.161,00 €
Jahresgesamtvergütung 2021 unterste Vergütungsklasse TVÖD EG 3,
Beschäftigungsumfang 100%: 44.075,00 €

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.

Besonders relevante Anspruchsgruppen sind unser institutioneller Mittelgeber, das Auswärtige Amt, und öffentliche Auftraggeber wie Bundesministerien, die Europäische Union (EU) oder auch nationale und internationale Kooperations- und Netzwerkpartner. Dazu kommen Kulturschaffende, Deutschlerner*innen, Bibliotheksbesucher*innen sowie Menschen der Zivilgesellschaft unterschiedlicher Generationen. Neben diesen spielen Stiftungen und die Öffentlichkeit in Deutschland und den Gastländern eine zentrale Rolle, des Weiteren auch unsere Dienstleister. Schließlich sind unsere Mitarbeiter*innen, das Präsidium und die Mitgliederversammlung eine wichtige interne Zielgruppe. Diese Zielgruppen sind von einem Cross-Team bei der Entwicklung einer Gesamtkommunikationsstrategie identifiziert worden. In den einzelnen Instituten variiert die Zusammensetzung.

INTERNE ZIELGRUPPEN

Zu Beginn des Nachhaltigkeitsprozesses war es zunächst wichtig, die Mitarbeiter*innen aus 98 Ländern und verschiedene Sichtweisen einzubinden. Dabei lag ein Fokus auf folgenden Dialogformaten und Zielgruppen:

- Prozess Strategie 2026: Austausch zu Zukunftsthemen und wichtigen Handlungsfeldern des Goethe-Instituts mit Leitungsebene, Präsidium, Mitgliederversammlung und Mitarbeiter*innen.
- Regelmäßige Mitarbeiter*innendialoge und Umfragen.
- Nachhaltigkeitsnetzwerk/Navis (seit 2020): Stärkung transregionaler Austausch, Teilen von Good-Practice-Beispielen, Resonanz- und Experimentierraum.

Ziel: Die Beteiligung von Kolleg*innen aus Ländern des Südens ist in Ansätzen gelungen (Austauschforen) und wird bis 2023 weiter ausgebaut ebenso wie der Austausch mit der Verwaltung, die eine Schlüsselrolle für nachhaltiges Handeln und wirksames Controlling hat.

EXTERNE ZIELGRUPPEN

Grundsätzlich steht das Goethe-Institut bei allen Programmen und Prozessen im engen Dialog mit externen Partnern und den Nutzer*innen. Sie werden dabei an konkreten Programmen und Fragestellungen beteiligt, das Feedback wird zugleich auch auf übergeordneter Ebene in das Nachhaltigkeitsmanagement integriert. Dies erfolgt vor allem durch den Austausch in den jeweiligen Fachbereichen. Beispielweise entwickelte der Musikbereich am Goethe-Institut bei dem Tournee-Projekt "Grün unterwegs" gemeinsam mit den teilnehmenden Musiker*innen Lösungen für umweltfreundlichere Reisen und ging danach in die Retroperspektive.

Im Rahmen des Prozesses zur Strategie 2026 wurden ausgewählte Expert*innen und Partner als externe Beratungsgremien eingebunden, ebenso wie Studierende aus den Bereichen Kulturmanagement und Internationale Kulturpolitik und Transformation.

Mit dem Auswärtigen Amt und anderen Organisationen des Netzwerks Auswärtige Kultur- und Bildungspolitik (AKBP) wird ein regelmäßiger Austausch zum Thema Nachhaltigkeit gepflegt mit dem Ziel einer stärkeren Vernetzung und des Erfahrungsaustauschs.

Ziel: Der Austausch mit den genannten Zielgruppen wird fortgesetzt. Dabei werden bis 2024 Formate identifiziert, über die die jeweiligen Zielgruppen wirksam eingebunden werden können.

Über die externen Zielgruppen hinaus, die sich im Rahmen des Nachhaltigkeitsprozesses eingebracht haben, haben uns an verschiedenen Stellen immer wieder Nachhaltigkeitsexpert*innen unterstützt, u.a. Handlungspläne mit uns reflektiert, Workshops und Inputs gegeben, Hackathons mit uns durchgeführt oder bei der Datenerhebung unterstützt. Das waren vor allem die Ramboll-Stiftung, Kerstin Pettenkofer (Sustainable at Work), Dennis Hoenig-Ohnsorg (Wirkungslotsen), Tina Meckel, das Strascheg Center for Entrepreneurship der Hochschule München und die Scientists for Future Heidelberg.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

WICHTIGE GEÄUSSERTE THEMEN DER INTERNEN ZIELGRUPPE DER MITARBEITER*INNEN

- Der Bedarf von ambitionierten Minderungsstrategien von Treibhausgasemissionen (THG) vor allem bei Liegenschaften und Veranstaltungen.
- Verbindliche Standards, die die Herausforderungen und Bedingungen vor Ort berücksichtigen.
- Mehr individuelle Handlungsmöglichkeiten, die durch Regularien limitiert werden, zum Beispiel für Reiseorganisation und Liegenschaften mit einer geringeren Klimabelastung.
- Bedarfsgerechte Vergütung von lokal Beschäftigten im Ausland und Etablierung eines Diversitätsmanagements.
- Größere Teilhabe u.a. von marginalisierten Gruppen wie etwa Menschen mit Behinderungen bei Veranstaltungen und Sprachkursen.

Die Dialoge brachten unterschiedliche Sichtweisen aus verschiedenen Hierarchieebenen sowie aus dem globalen Süden und Norden zusammen. Dabei kamen Ungleichheiten zutage und es wurden verbindlichere Ziele gefordert. Es gelang ein zukunftsbildender Dialog über nächste Schritte und Visionen, wo die Mitarbeiter*innen das Goethe-Institut 2030 sehen:

"Wir implementieren sektorübergreifende Ansätze in der Programmarbeit, vor allem zu Nachhaltigkeit, Mobilität, Stadtentwicklung verbunden mit neuen innovativen Formaten und Nutzung der eigenen Räume, z.B. für Makerspaces oder Hubs." (anonymisierte Mitarbeiter*innen-Umfrage)

"Wir werden als Goethe-Institut klimaneutral und betreiben grüne Institute mit einem innerbetrieblichen Umweltmanagement." (anonymisierte Mitarbeiter*innen-Umfrage)

"Insgesamt weniger machen, aber nachhaltiger, mehr in die Tiefe gehen – das

*halte ich für einen guten Ansatz. Nur dann können wir auch z.B. höhere Honorare zahlen, wenn die Künstler*innen mehr Zeit für Reisen brauchen und bei voraussichtlich weniger Aktivitäten auch in der Summe weniger für und mit uns arbeiten.“ (anonymisierte Mitarbeiter*innen-Umfrage)*

WICHTIGE GEÄUSSERTE THEMEN DER EXTERNEN ZIELGRUPPE

- Weltweites Netzwerk und enge Vernetzung mit der Zivilgesellschaft in den Partnerländern
- Künstlerische und Bildungsprogramme zu Nachhaltigkeitsthemen
- Vorreiterrolle für eine grüne und faire Kultur- und Bildungsarbeit einnehmen
- Konkrete Ziele zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks und zur Ressourceneffizienz, vor allem bei Liegenschaften und Veranstaltungen
- Schutz- und Dialogräume in autokratischen und instabilen Strukturen aufrechterhalten
- Stärkung der Zivilgesellschaft

„Stark vereinfacht sehe ich das System Goethe-Institut als eine Kombination zwischen Orten und Reisen zwischen den Orten. Menschen treffen auf Menschen. Ideen auf Ideen. Und genau dort liegen dann auch die Hebel in der Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit. Damit verbunden die Fragen: Wie können wir in Zukunft mit der geringstmöglichen Umweltwirkung reisen, wie betreiben wir Gebäude mit einem reduzierten Einsatz von knappen Ressourcen und wie stellen wir trotzdem sicher, dass der großartige Grundgedanke die Kontinente überspannenden Austausches weiterhin möglich ist? Dabei sollten wir nicht vergessen: Neben dem zu reduzierenden CO₂-Fußabdruck gilt es den „Handabdruck“ der Aktivitäten zu maximieren durch unsere weltweiten Programme, die Menschen für eine nachhaltige Entwicklung ermutigen.“

(Jacob Bilabel, Aktionsnetzwerk Nachhaltigkeit und Beauftragter der Bundesregierung für Kultur und Medien)

Die genannten Themen wurden im Nachhaltigkeitsziel der Strategie 2026 mit drei Handlungsfeldern gebündelt (siehe Kriterien 1 Strategie und 3 Ziele). In den nächsten Jahren geht es darum, diese messbar zu machen und weltweit Maßnahmen umzusetzen.

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 Nutzern 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.

Die ökologischen und sozialen Aspekte entlang unserer Wertschöpfungskette sind unter Kriterium 4 Wertschöpfungskette dargelegt. Unsere wesentlichen Produkte und Dienstleistungen sind: Sprachkurse und -prüfungen sowie analoge und digitale Angebote zum Deutschlernen I künstlerische und diskursive Veranstaltungen, Trainings- und Vernetzungsprogrammen (physisch, hybrid, digital) I Bibliotheksangebote (zum Beispiel Onleihe, Bibliotheken, App to Go) I Offene Räume für Dialog I Arbeitsort und Raumkonzepte I Angebote für Mitarbeiter*innen (zum Beispiel Weiterbildungen oder im Rahmen des Gesundheitsmanagements, der Gleichberechtigung) Innovationen entstehen und wirken dabei auf mehreren Ebenen:

- lokal
- regional
- transregional
- global

INNOVATIONEN AUF LOKALER UND GLOBALER EBENE

Innovationen entstehen im Goethe-Institut oft im lokalen Rahmen. Durch die dezentrale Verantwortung und auch Budgethoheit gibt es viele Innovationsprojekte auf Ebene der einzelnen Institute, welche der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele dienen. Durch die starke lokale Vernetzung und die kleinen Teams in den Instituten entsteht schnell ein Austausch unterschiedlicher und lokaler Perspektiven. Innerhalb der lokalen Budgets können diese Projekte relativ schnell umgesetzt werden.

INNOVATIONEN AUF TRANSREGIONALER UND GLOBALER EBENE

Im Jahr 2019 wurde ein externes Audit zum digitalen Reifegrad des Goethe-Instituts durchgeführt. Ein Ergebnis des Audits war, dass im Bereich der Innovationsfähigkeit Nachholbedarf besteht. In den letzten Jahren wurden verschiedene Maßnahmen angestoßen, um diese zu verbessern.

- Das **Goethe-Lab** in der Sprachabteilung der Zentrale ist eine weitgehend selbstorganisierte, digitalaffine Innovationseinheit. Es entwickelt unser

- Online-Angebot weltweit zu einem hochqualitativen, maßgeschneiderten Sprachlernprogramm weiter. Es finden regelmäßig Design- und Entwicklungspprints mit internen Expert*innen sowie externen Nutzer*innen statt; auch Klimaaspekte werden in den Fokus genommen.
- Seit Dezember 2021 gibt es in der Stabsabteilung Strategie und Evaluation eine **Stelle „Innovationsmanagement“**, deren Aufgabe es vor allem ist, Methoden und Mechanismen zu entwickeln, um Innovationen im Goethe-Institut zu fördern und organisationsweit nutzbar zu machen.
 - 2021 wurde ein interner, überregionaler **Innovationsfonds** eingerichtet, um innovative Projekte außerhalb der regulären Budgetlinien zu fördern. Mitarbeiter*innen wurden weltweit aufgerufen, für das Goethe-Institut relevante Herausforderungen zu benennen und darauf abzielende nachhaltige Ideen einzureichen. Mit Design-Thinking-Methoden haben sie diese zu konkreten, nutzerzentrierten Konzepten entwickelt. Die besten Konzepte erhielten ein Budget als Anschubfinanzierung für Weiterentwicklung und Umsetzung. Nachhaltigkeitsaspekte (SDGs) spielten im Kriterienkatalog eine entscheidende Rolle.
 - Seit 2021 nimmt das Goethe-Institut am [„ada Fellowship“-Programm](#) teil. 10-15 Stipendien werden für Kolleg*innen weltweit vergeben. Kern des ada-fellowship-Programms ist eine einjährige interdisziplinäre und berufsbegleitende Weiterbildung mit Teilnehmenden aus unterschiedlichen Institutionen und Unternehmen rund um das Leben und Arbeiten von morgen. Begleitend zu Trainingseinheiten bearbeiten die Teilnehmer*innen in Gruppen ein Innovationsprojekt zu echten Herausforderungen aus ihren jeweiligen Organisationen. Dabei durchlaufen sie einen gesamten Entwicklungsprozess – von Ideenfindung und User Research über Prototyping bis hin zum Pitch.
 - Auch beim Nachhaltigkeitsprozess hat das Goethe-Institut 2021 Innovation gestärkt. Im Rahmen des Kooperationsprojekts **„Real Project“** mit dem Strascheg Center for Entrepreneurship der Hochschule München wurden gezielt Impulse von Studierenden für ein ökologisch nachhaltiges Goethe-Institut der Zukunft entworfen. Die Vielfältigkeit der Ideen in unerwarteten Themenbereichen stellt dar, dass der „junge Blick von außen“ eine wertvolle Bereicherung für die Organisation darstellt.

INNOVATIONEN TEILEN

Innovationsprozesse entstehen auch in einem Wechselspiel zwischen den Goethe-Instituten im Ausland und der Zentrale in München. Über Austauschnetzwerke wird versucht, die Skalierung und globale Verbreitung von wirkungsvollen Ansätzen zu verstärken.

Neue Raumkonzepte mit multifunktionalen Räumlichkeiten und geteilten Arbeitsflächen gibt es bereits seit einigen Jahren, z.B. an den Goethe-Instituten New York, in Peking und in der Zentrale in München. Die neuen

Arbeitsbedingungen infolge der Covid-19-Pandemie wurden ein Katalysator, diese neuen Formen der Zusammenarbeit weiterzuentwickeln und systematisch anzugehen. Ein Cross-Team in der Zentrale initiierte das Projekt „Räume neu denken“. Es begleitete 2021 fünf Institute, Raumkonzepte neu zu entwickeln, dabei den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und soziale, ökologische sowie ökonomische Nachhaltigkeitspotenziale zu heben, z.B. bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, CO₂- und Kosteneinsparungen durch geringeren Flächenbedarf bzw. intensivere Flächennutzung und weniger Mitarbeiter*innenreisen etc. Lokal angepasste Richtlinien zum "Mobilen Arbeiten" stellen dabei wichtige Komponente dar.

NÄCHSTE SCHRITTE

Mit Blick auf Nutzer*innenorientierung, Fehler- und Lernkultur sowie bei der Verbindung von Innovation und Nachhaltigkeit besteht weiterer Ausbaubedarf. Konkret stehen für 2022/23 folgende Aktivitäten an:

- Prüfung mit dem Team des Innovationsfonds, wie der Nachhaltigkeitsgedanke in den Prozess 2022f. noch stärker integriert werden kann.
- Wirkungsmessung ausgewählter Projekte und Angebote auch anhand von Nachhaltigkeitskriterien (ab 2023).
- Noch stärkere Einbeziehung der Sichtweisen aus Ländern des globalen Südens bei der Entwicklung von Nachhaltigkeitsaktivitäten und -projekten.
- Fortsetzung des Projekts "Räume neu denken" mit vier weiteren Instituten (2022) und Überführung in die Linie.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Im Rahmen der öffentlichen Mittel verfügt das Goethe-Institut über keine Finanzanlagen.

Im Eigenmittelbereich gibt es Richtlinien für Vermögensanlagen (Immobilien oder Finanzanlagen). Die Vermögensanlage erfolgt immer unter Berücksichtigung von nachhaltigen Aspekten. Diese sind ökologischer, ethischer und sozialer Natur. Die Umsetzung erfolgt nach Festlegung der

Ausschlusskriterien über eine Nachhaltigkeitsratingagentur wie beispielsweise die Oekom research AG. Nachhaltigkeitsratings der oekom Research AG basieren auf dem Frankfurt-Hohenheimer-Leitfaden, der auf über 850 Kriterien aufbaut. Der Leitfaden bewertet drei Bereiche: Natur-, Sozial-, Kulturverträglichkeit. In diesem Rahmen werden alle Finanzanlagen geprüft; der Prozentsatz beläuft sich auf 100 %.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen 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.

Die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen im Goethe-Institut legt sich entlang der Wertschöpfungskette folgendermaßen dar:

| Wertschöpfungskette | Natürliche Ressource | Maßeinheit und Verbrauch | Daten |
|--|----------------------|--------------------------|--|
| Bewirtschaftung Liegenschaften inkl. Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb sowie Veranstaltungen | Strom | kwh Strom- quelle | 2019, 2020 In- und Ausland 2019 Inland: 1.989.200 kWh 2020 Inland: 1.043.760 kWh 2019 Ausland: 8.860.400 kWh 2019 Ausland Erneuerbare Quellen: 284.753 kWh 2019 Ausland Strommix: 8.575.647 kWh 2020 Ausland gesamt: 6.527.650 kWh 2020 Ausland erneuerbare Quellen: 384.346 2020 Ausland Strommix: 6.143.304 kWh |
| Bewirtschaftung Liegenschaften inkl. Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb sowie Veranstaltungen | Wärme | kwh Wärme- quelle | 2019/2020 Inland (Ausland nicht repräsentativ) Fernwärme 2019: 1.293.450 (5 Institute berichtet) Fernwärme 2020: 1.185.460 (5 Institute berichtet) Gas 2019: 1.158.650 (4 Institute berichtet) |

| | | | |
|--|----------------------------------|----------------|--|
| | | | Gas 2020: 1.432.100 (5 Institute berichtet) |
| Bewirtschaftung Liegenschaften inkl. Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb sowie Veranstaltungen | Kühlung | | Nein. In einigen Fällen ist die Kühlung bereits im Strom inkludiert, ein Herausrechnen bzw. eine Erhebung der Kühlflüssigkeit kann zunächst wegen eines zu großen Aufwandes nicht vorgenommen werden. |
| Bewirtschaftung Liegenschaften inkl. Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb sowie Veranstaltungen | Fläche | m ² | 2019/2020 In- und Ausland Inland: 28.808 m ² (12 Liegenschaften, die Flächendaten übermitteln konnten) Ausland: 144.270 m ² (129 Institute, die Flächendaten übermitteln konnten) Die Flächendaten liegen für die meisten Institute vor und dienen zur spezifischeren Berechnung. Sie sind weniger aussagekräftig als die Anzahl der MA, die die Fläche nutzen oder Angaben zu elektronischen Geräten (Druckern etc.). Insofern werden Flächendaten nicht als Indikator genutzt. Auch nutzen die Goethe-Institute bereits vorhandenen Raum. |
| Bewirtschaftung Liegenschaften inkl. Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb sowie Veranstaltungen | Energie IT/ Digitale Aktivitäten | kwh | 2019/2020 Rechenzentrum (global) 2019: 220.000 kwh 2020: 162.000 kwh Verbrauchsdaten im Bereich IT werden weiter optimiert. |
| Bewirtschaftung Liegenschaften inkl. Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb sowie Veranstaltungen | Eingekaufte IT-Geräte | Anzahl | Nein, in Analyse |
| Bewirtschaftung Liegenschaften inkl. Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb sowie Veranstaltungen Zusammenarbeit mit Dienstleistern | Papier | Blatt | Kopierpapierverbrauch 2019 und 2020 in Blättern gesamt Inland 2019: 2.576.000 2020: 742.626 |
| Bewirtschaftung Liegenschaften inkl. Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb | Abfall | kg/t | Datenoptimierung Zentrale ab 2023 |

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|
| sowie Veranstaltungen | | | |
| Bewirtschaftung Liegenschaften inkl. Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb sowie Veranstaltungen | Wasser | Liter | 2019 und 2020, aber nicht repräsentativ Inland 2019: 12.876 m ³ (10 Institute berichtet) 2020: 6.757 m ³ (10 Institute berichtet) Wasser ist nach Wesentlichkeitsanalyse nicht als elementares Ressourcenfeld eingestuft wurde, die Datenoptimierung ist hier nachgeordnet. |
| Bewirtschaftung Liegenschaften inkl. Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb sowie Veranstaltungen | Fuhrpark | Anzahl / Typ Fahr- zeug, km | 2019, 2020 In- und Ausland 63 Dienstfahrzeuge, davon 1 Hybrid 4 Fahrzeuge ungenutzt 59 legten zusammen 466.230 Kilometer zurück |
| Veranstaltungen und Sprachkurse, - prüfungen | Catering | - | Datenoptimierung ab 2023 geplant. |
| Veranstaltungen und Sprachkurse, - prüfungen | Verpackungen | - | Nein |
| Veranstaltungen und Sprachkurse, - prüfungen | Ausstattung und Equipment (Bühne, Mikrofone etc.) | - | Nein |
| Veranstaltungen und Sprachkurse, - prüfungen | Material (Werbematerial) | - | Nein |

LIEGENSCHAFTEN: ENERGIEVERBRAUCH IM IN- UND

AUSLAND (inklusive Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb sowie Veranstaltungsräume)

Der Energieverbrauch im In- und Ausland durch den gesamten Gebäudebetrieb macht einen wesentlichen Anteil bei der Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen aus. Er setzt sich aus unterschiedlichen Energiequellen zusammen: Gas, Erdöl, Fernwärme sowie Strom aus dem jeweiligen Länderstrommix oder Ökostromquellen. Dabei werden Strom- und Heizenergie sowie der direkte Energieverbrauch aus Pkw-Kraftstoff berücksichtigt.

10 der 13 deutschen Standorte (mit zusammen 20 Gebäuden: Institute, Wohnheime, Zentrale) konnten Verbrauchsdaten für 2019 übermitteln, acht Standorte für 2020; die ausstehenden werden mit der nächsten Erhebung nachgereicht. Für 105 der 145 Auslandsinstitute konnten ebenfalls die

Stromdaten für 2019 und 2020 erhoben werden. Daten für 2021 lagen zum Zeitpunkt der jährlichen Abfrage (15. Februar 2022) noch nicht vor. Sie werden rückwirkend bei der nächsten Erhebung berücksichtigt.

Die Rückläuferquote der Heizverbräuche war für die erstmalige Datenabfrage nicht repräsentativ und soll über die nächsten Jahre verbessert werden. Die Datenlücken bei den Wärmedaten bestehen aufgrund der Gebäudebetreibermodelle: Oft liegen keine Daten vor, zumal in tropischen und Subsahara-Regionen häufig keine Heizungen vorhanden sind.

1. Energieverbrauch durch Strom und Wärme

Energieverbrauch weltweit: Der Energieverbrauch 2020 international und national ist um 26 % im Vergleich zu 2019 (Basisjahr) gesunken, die daraus berechneten CO₂-Emissionen um 28 %. International betrifft das den Stromverbrauch, national den Strom- und Wärmeverbrauch.

Analyse: Die Reduktion erklärt sich vermutlich zu großen Teilen durch die Verlagerung der Verbräuche ins Homeoffice während der Covid-19-Pandemie. Parallel wurden die Büroflächen zwar weiterhin, aber in einem geringeren Umfang genutzt und bewirtschaftet.

| GLOBAL | 2019 | 2020 | VERÄNDERUNG in % |
|---------------------------|------------|------------|------------------|
| CO ₂ in Tonnen | 4.240 | 3.171 | - 28% |
| Verbrauch in kwh | 13.655.700 | 10.502.700 | - 26 % |

Die größte Reduktion zeigt international das Goethe-Institut in Alexandria mit einem Rückgang von fast - 60 %, national die Zentrale in München (Rückgang von - 55 %).

Seit der Pandemie sind an allen Standorten Konzepte für mobiles Arbeiten entstanden. Büroflächen werden inzwischen mit Abklingen der Pandemie wieder stärker genutzt, sind jedoch nicht voll ausgelastet. Seit 2022 werden deshalb im In- und Ausland Möglichkeiten für neue Raumkonzepte, Untervermietung, Reduktion von Bürofläche und Etablierung neuer Begegnungsflächen für die Zivilgesellschaft geprüft und ausprobiert. Siehe auch Kriterium 10 und 12 zu neuen Raumkonzepten.

Ökostrom weltweit: Die Nutzung von Ökostrom ist leicht gestiegen: Weltweit nutzten bzw. produzierten 2020 10 % aller Institute Ökostrom, 2019 waren es 6 %, davon ist nur ein Institut in Deutschland (München). Hier besteht Optimierungspotenzial in Deutschland und bei den Bundesliegenschaften.

| ÖKOSTROM | 2019 | 2020 | Veränderung |
|--|------|------|-------------|
| Anzahl Institute mit Einkauf von Ökostrom | 4 | 9 | + 5 |
| Anzahl Institute mit Produktion von Ökostrom | 6 | 7 | +1 |

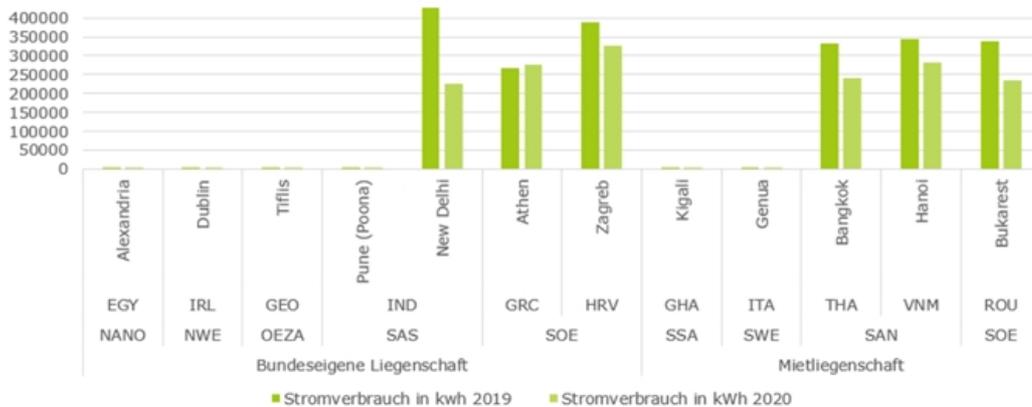
Spezifischer und absoluter Stromverbrauch weltweit: Die Fläche aller Institute international, die Verbräuche und m² berichten konnten (101 Standorte), ist fast viermal so groß wie die Fläche der Standorte in Deutschland, die Verbrauchs- und Flächendaten berichtet haben (10 Standorte im Jahr 2019, 8 im Jahr 2020). Der absolute Stromverbrauch ist international 4,5-mal so hoch wie national, was dem Verhältnis der Fläche entspricht – zumal Kühlenergie bereits in vielen tropischen Regionen bereits im Stromverbrauch enthalten ist und die Räumlichkeiten über die Mitarbeiter*innen hinaus von weiteren Besucher*innen genutzt werden (z.B. Bibliotheken, Veranstaltungen, Sprachkursen).

| Stromverbrauch* | 2019 | 2020 | Veränderung in % |
|---|-----------|-----------|------------------|
| National Strom absolut in kwh | 1.960.900 | 1.002.800 | - 49 % |
| International Strom absolut in kwh | 8.434.600 | 6.302.700 | - 25 % |
| National Strom spezifisch in kwh/m ² ** im Durchschnitt | 43 | 31 | - 28 % |
| International Strom spezifisch in kwh/m ² ** im Durchschnitt | 81 | 61 | - 25 % |
| Fläche national in m ² | 28.810 | | |
| Fläche international in m ² | 115.890 | | |

* Datenbasis: 101 Institute international und 10 Standorte national, die Verbrauchs- und Flächendaten berichtet haben ** Der spezifische Stromverbrauch ergibt sich hier durch die Berechnung des spezifischen Verbrauchs pro Standort, addiert zu einem Gesamtwert und geteilt durch die in der Kalkulation enthaltenen Institute. Dieser Berechnungsansatz berücksichtigt die Schwankungen der Institute.

Stromverbrauch International: Der spezifische Stromverbrauch international zeigt große Schwankungen zwischen den einzelnen Instituten.

2. Institute international mit höchstem und geringsten Verbrauch



Analyse: Die Varianzen gehen auf unterschiedliche geografische Gegebenheiten, Gebäudemodelle und -alter sowie auch technischen Anlagen zurück (z.B. Nutzung energieeffizienter Geräte, Einzelplatzdrucker vs. Druckerstationen). Es bedarf weitere (Plausibilitäts)-überprüfungen bei Ausreißern wie Zagreb und Bukarest. Abhängig von den oben genannten Faktoren (geografische Gegebenheiten etc.) werden Standorte im nächsten Jahr ähnlichen Gruppierungen zugeordnet. Innerhalb der Gruppen lassen sich Liegenschaften bezüglich ihrer Klimabilanzen besser vergleichen und daraus Maßnahmen für ein wirksames Ressourcenmanagement ableiten und monitoren.

Energieverbrauch national: Wärmeverbrauch macht in Deutschland 59 % am Gesamtenergieverbrauch aus (2019), er ist 2020 um 5 % gestiegen im Vergleich zu 2019.

| Energieverbrauch Absolut* | 2019 | 2020 | Veränderung in % |
|---------------------------|-----------|-----------|------------------|
| Strom in kwh | 1.960.900 | 1.002.800 | - 49 % |
| Wärme in kwh | 2.834.400 | 2.972.000 | + 5 % |

*Datenbasis enthält Standorte, die für 2019 und 2020 Daten berichtet haben.

Analyse: Der Anstieg des Wärmeverbrauchs um 5 % liegt bei den Liegenschaften Berlin, Frankfurt am Main und Hamburg. Dieser wird mit der Datenerhebung für 2021 überprüft. Von neun Standorten, die Wärmedaten berichtet haben, heizen vier mit Gas und fünf mit Fernwärme. Letztere weist eine geringere Klimaintensität auf. Wegen der Gebäudetreibermodelle gibt es bei der Wärmeenergie wenig Handlungsspielraum.

Den höchsten absoluten Stromverbrauch zeigt die Zentrale des Goethe-Instituts in München, die auch die größte Fläche und meisten Mitarbeiter*innen hat. Zugleich verzeichnet sie den stärksten Rückgang 2020 im Vergleich zu 2019 (- 55 %). Beim spezifischen Verbrauch 2020 reiht sie sich hinter Berlin, der zweitgrößten Liegenschaft, ein. Der spezifische Verbrauch wird vermutlich

dadurch verzerrt, dass die Mitarbeiter*innen im Corona-Jahr 2020 mehrheitlich mobil und nicht in den Büros gearbeitet haben. Die Mitarbeiter*innen-Zahlen dienen deshalb nur eingeschränkt zur Berechnung der spezifischen Verbräuche.

| Standort | Mitarbeiter | Art der Liegenschaft | Stromverbrauch in kwh 2019 | Stromverbrauch in kwh 2020 | m ² | kwh/m ² in 2019 | kwh/m ² in 2020 |
|---------------------|-------------|----------------------|----------------------------|----------------------------|----------------|----------------------------|----------------------------|
| Berlin | 57 | Mietliegenschaft | 116.500,00 | 110.170,00 | 2.153,00 | 54,11 | 51,17 |
| Bonn | 21 | Mietliegenschaft | 15.718,00 | | 645,98 | 24,33 | |
| Bremen | 12 | Mietliegenschaft | | | | | |
| Dresden | 16 | Liegenschaft | | | | | |
| Düsseldorf | 18 | Mietliegenschaft | 28.559,00 | | 991,00 | 28,82 | |
| Frankfurt/Main | 25 | Mietliegenschaft | 72.595,00 | 41.225,00 | 2.000,00 | 36,30 | 20,61 |
| Freiburg | 20 | Liegenschaft | 67.820,00 | 38.520,00 | 959,00 | 70,72 | 40,17 |
| Göttingen | 12 | Mietliegenschaft | 19.200,00 | 18.961,00 | 1.050,41 | 18,28 | 18,05 |
| Hamburg | 27 | Mietliegenschaft | 65.500,00 | 50.500,00 | 1.180,00 | 55,51 | 42,80 |
| Mannheim | 19,5 | Mietliegenschaft | | | | | |
| München | 85 | Mietliegenschaft | 62.360,00 | 64.030,00 | 2.258,84 | 27,61 | 28,35 |
| Schwäbisch Hall | 15 | Mietliegenschaft | 55.360,00 | 26.118,00 | 2.914,97 | 18,99 | 8,96 |
| München / Zentrale* | 650 | Mietliegenschaft | 1.457.271,00 | 653.244,00 | 14.655,51 | 99,44 | 44,57 |

*2019 wurden für die Zentrale 15 Monate Verbräuche berechnet wegen Umzug und neuem/alten Mietverhältnis.

3. Energieverbrauch durch Fuhrpark

Für 2020 wurden 63 Dienstfahrzeuge berichtet, davon ein Hybridwagen. Vier der Dienstwagen wurden nicht genutzt, die anderen 59 Dienstfahrzeuge legten zusammen eine Strecke von 466.230 Kilometern zurück. Das sind im Durchschnitt knapp 8.000 Kilometer pro Fahrzeug im Jahr. In einigen Ländern ist ein Dienstfahrzeug beziehungsweise -panzer aus Sicherheitsgründen wichtig, auch wenn nur wenige Kilometer gefahren werden.

LIEGENSCHAFTEN: PAPIER (inklusive Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb sowie Veranstaltungsräume)

Die Inanspruchnahme von Papier fällt im Büroalltag, aber auch bei Veranstaltungen, Publikationen und in der Spracharbeit an. Sie ist in Deutschland 2020 um 70 % im Vergleich zu 2019 gesunken. Für das Ausland stehen keine Daten zur Verfügung.

| Kopierpapierverbrauch in Blättern gesamt | 2019 | 2020 | Veränderung in % |
|--|-----------|---------|------------------|
| Deutschland | 2.576.000 | 742.626 | - 70 % |

Analyse: Die Reduktion geht vermutlich hauptsächlich auf Digitalisierungsprozesse zurück, die sich während der Covid-19-Pandemie beschleunigt und zu einer deutlichen Papierreduktion geführt haben. Weitere Maßnahmen, die die Reduktion 2020 im Vergleich zu 2019 bewirkt haben können, sind: Voreinstellung Drucker auf doppelseitigen Druck, Druckerstationen statt Einzelplatzdrucker in der Zentrale, Verzicht auf Flyer. In Deutschland wird ausschließlich Recycling- und Umweltpapier verwendet (z.B. FSC-zertifiziert).

LIEGENSCHAFTEN: ENERGIEVERBRAUCH IT UND DIGITALE PLATTFORMEN (inklusive Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb sowie Veranstaltungsräume)

Im Gegenzug sind die Nutzung von IT-Geräten und digitalen Aktivitäten sowie der daraus entstandene Energiebedarf erwartungsgemäß deutlich gestiegen.

Analyse: Sprachkurse- und -prüfungen wie auch Rechnungs-, Ablage- und Personalprozesse wurden digital umgestellt. Veranstaltungen finden hybrid oder online statt ebenso wie Sprachkursaudits. Vor diesem Hintergrund wird ab Januar 2022 auf ein ressourcenschonendes Rechenzentrum umgestellt, das die Standards des Umweltzertifikats „Blauer Engel“ erfüllt.

Bereits 2020 ist im Vergleich zu 2019 der Energieverbrauch beim Rechenzentrum um 26 % gesunken (2019: 220.000 kwh, 2022: 162.000 kwh). Die Reduktion erklärt sich vermutlich durch den Austausch der Hardware. Zu Beginn 2019 lagen die monatlichen Stromverbräuche bei etwa 23.000 kwh, sie sind 2020 auf knapp 14.000 kwh pro Monat gesunken.

Auch die Webseiten des Goethe-Instituts unterliegen einem permanenten Relaunchprozess, um einen ressourcenschonenderen Umgang den Nutzer*innen wie auch Webredakteur*innen damit zu ermöglichen. Daten werden ab 2023 standardisiert. Umgesetzte und geplante Maßnahmen sowie Ziele sind unter Kriterium 12 dargestellt.

LIEGENSCHAFTEN: ABFALL UND MATERIAL (inklusive Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb, Veranstaltungsräume)

Abfall fällt am Goethe-Institut im gesamten Liegenschaftsbetrieb an. Dieser betrifft haushaltsähnliche Siedlungs- und Kantinenabfälle, Papier, Restmüll, Entsorgung von IT-Geräten und Datenmüll. Bisher gibt es verschiedene lokale Maßnahmen zur Mülltrennung und -reduktion, Konzepte zur Weiternutzung und Wiederverwertung zum Re- und Upcycling.

In Indien operieren die Institute beispielsweise nach einem Wiederverwertungs- und Recyclingkonzept zur Zweit- und Drittnutzung von Büroausstattung und IT-Geräten. In Bratislava entstand 2016 die erste "Bibliothek der Dinge", in der sich Mitarbeiter*innen und Besucher*innen Werkzeug und allerlei andere praktische Dinge ausleihen können und regelmäßige Repaircafés oder auch Upcycling-Aktionen stattfinden. Seitdem wurde sie an zehn weiteren Standorten adaptiert (Athen, Bangkok, Bratislava, Bukarest, Kiew, Prag, Riga, Santiago de Chile, Taschkent, Warschau).

In der Zentrale wird nicht vermeidbarer Abfall in dafür vorgesehenen Abfallbehälter entsorgt. Dabei sind Papier und sortierfähige Gewerbeabfälle zu trennen. Die in der Kantine anfallende Abfälle wie Speiseabfälle, Glas oder Dosenabfälle werden getrennt gesammelt und der Entsorgung beziehungsweise Wiederverwertung zugeführt. Daten sind noch nicht standardisiert.

12. Ressourcenmanagement

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.

Folgenden Zielsetzungen und Maßnahmen entlang der Wertschöpfungskette tragen zu einer größeren Ressourceneffizienz in der Gesamtorganisation bei.

LIEGENSCHAFTEN ENERGIEVERBRAUCH (inklusive Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb sowie Veranstaltungsräume):

Unser **Ziel** ist es, bis 2030 30 % der CO₂-Emissionen bedingt durch den Energieverbrauch in den Liegenschaften zu reduzieren.

Die Goethe-Institute im In- und Ausland wie auch die Zentrale setzen je nach lokalen Gegebenheiten, Institutsgröße und Budget eigenverantwortlich Maßnahmen um und legen 2023 lokale Zielwerte fest. Entwicklungen und die Zielerreichung werden jährlich im Rahmen der weltweiten Datenerhebung überprüft und in den Jahresgesprächen thematisiert.

Strategien für die Minderung von Treibhausgasemissionen (THG) sind:

1. Vermeiden

1.1. Klimabewusst verhalten und auf nicht notwendigen Energieverbrauch verzichten

Orientierend am Grundsatz "Energieeffizienz zuerst" stärken wir international und national klimabewusstes Verhalten der Mitarbeiter*innen sowie unserer Gäste, um den Energieverbrauch auf den notwendigen Bedarf zu reduzieren. Ein Katalysator dafür sind auch Kosteneinsparungen. Jährlich werden die Verbrauchszahlen und Entwicklungen gemessen und kommuniziert.

Bereits umgesetzte Maßnahmen und Ziele:

- Entwicklung eines Webtrainings „Tu du’s: Umweltschutz am Arbeitsplatz“ bis 2020 mit Anregungen für ein klima- und ressourcenschonendes Verhalten, z.B. Beheizung bzw. Kühlung mit einer Ober- bzw. Untergrenze, Umstellung auf Bewegungsmelder, energieeffiziente IT-

- Geräte, LED-Beleuchtung, Arbeitsplatzbeleuchtung statt großer Deckenbeleuchtung, Schließzeiten in Sommer- und Weihnachtsferien
- Optimierung der Daten zum Energieverbrauch in den Liegenschaften weltweit ab 2020 jährlich mit Baseline 2019

Geplante Maßnahmen und Ziele:

- Im Rahmen von Sprechstunden werden ab 2023 den Mitarbeiter*innen der Verwaltung wirksame Hebel für die Einsparung von Treibhausgasemissionen aufgezeigt und Verbrauchsdaten kommuniziert.
- Auf Basis der Datenerhebung prüft die Koordinationsstelle Nachhaltigkeit ab 2022 auffallende Ausreißer mit den Kolleg*innen vor Ort und bespricht bedarfsgerechte Maßnahmen.

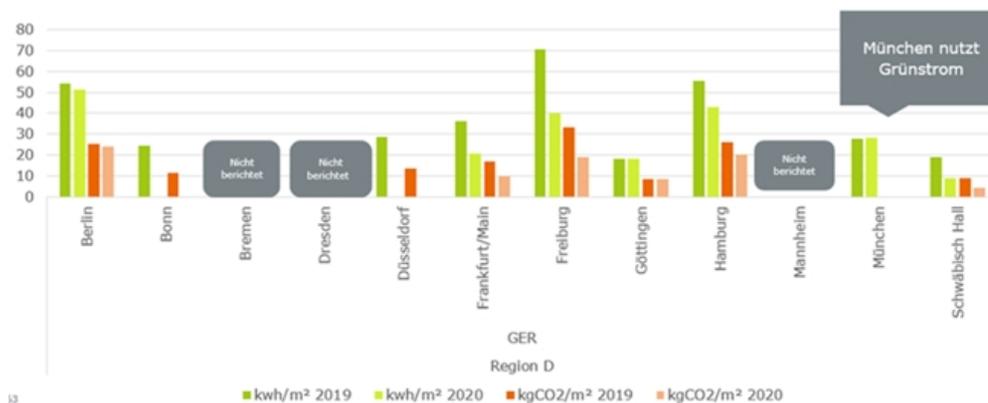
1.2. Deutschland: Energiemaßnahmen ausbauen und CO2

Umgesetzte Maßnahmen und Ziele:

- Umstieg auf Grünstrom im Goethe-Institut in München

Geplante Maßnahmen und Ziele:

- Umstieg auf Öko- bzw. Grünstrom aller Institute in Deutschland. Es wird bis 2023 ein Handlungsplan erstellt, bis zu welchem Zeitpunkt die Umstellung erfolgt.



Im Zuge einer Maßnahmenverordnung des Bundesministeriums der Justiz zur mittelfristigen Energieversorgungssicherung (EnSimiMaV) von September 2022 prüfen die davon betroffenen vereinseigenen Institute Freiburg und Dresden sowie das Wohnheim in Schwäbisch Hall 2023 mit den Fachbereichen Liegenschaften und Recht, welche Maßnahmen umgesetzt werden müssen bzw. können und wie ein konkretes Vorgehen aussehen kann (z.B. Machbarkeitsanalyse, Sanierungskonzept). Auch finanzielle Fördermöglichkeiten werden geprüft (z.B. Förderdarlehen und Kredite).

2. Verbessern

2.1. Erneuerbare Energien ausbauen

Der Umstieg auf erneuerbare Energien ist die langfristige Strategie des Goethe-

Instituts. Ziele und Maßnahmen wurden bisher auf lokaler Ebene in den Instituten festgelegt und in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Liegenschaften bearbeitet. Zugleich sind unsere Einflussmöglichkeiten begrenzt, denn nur auf 1,5 % der Liegenschaften haben wir direkten Einfluss (vereinseigen), auf 33,5 % besteht indirekter Einfluss (Bundesliegenschaften), 65 % sind Mietobjekte.

Umgesetzte Maßnahmen und Ziele:

- 16 Institute nutzten bis zum Stand 2021 erneuerbare Energien (durch Produktion oder Einkauf), das sind ca. 10 % aller Institute. Beispiele sind der Neubau des Institutsgebäudes in Dakar, das mit Solarenergie betrieben wird (geplante Fertigstellung bis 2024) oder das Institut in Amman. Dort können nahezu 60 % des Stromverbrauchs durch Solarpaneele auf dem Dach produziert werden. Die Amortisation wirkt sich langfristig auf CO₂-Emissionen und Kosten aus. In Helsinki konnte 2021 im Austausch mit dem Vermieter auf einen Windkraftvertrag umgestiegen werden.

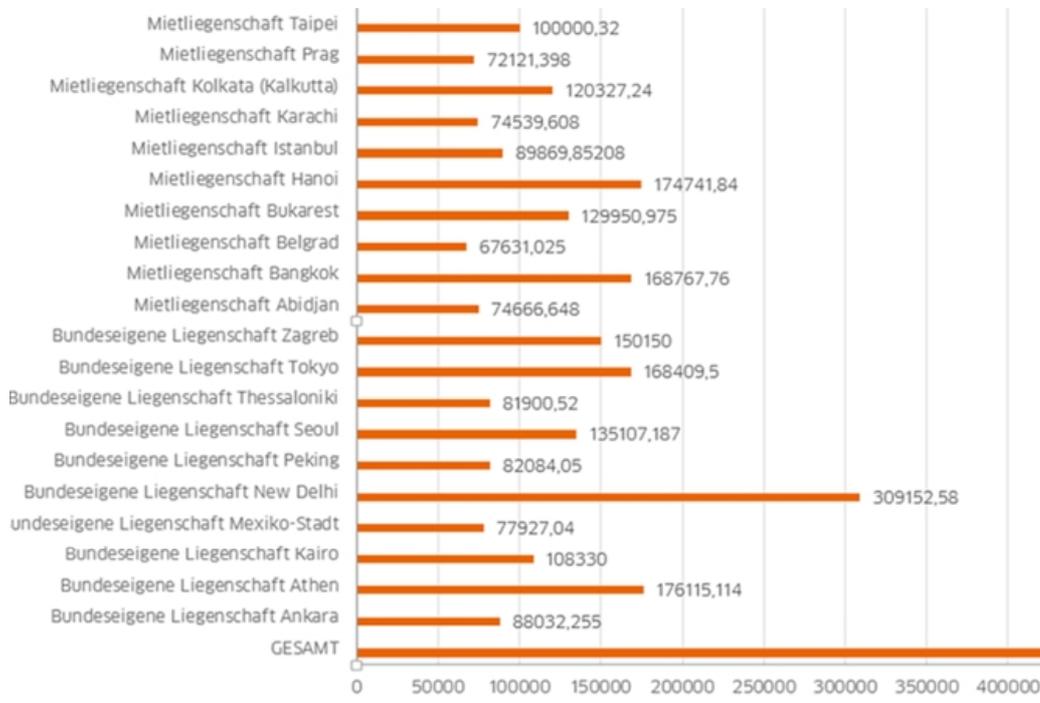
Nicht erreichte Maßnahmen und Ziele:

- Antrag des Goethe-Instituts in Mexiko (Bundesliegenschaft) zur Installation von Solarpaneelen auf dem Dach des Instituts (aus eigenen Finanzquellen) konnte vom Bundesamt für auswärtige Angelegenheiten (BfAA) bisher aufgrund fehlender Kapazitäten nicht genehmigt werden. Das gilt auch für Anträge anderer Institute (z.B. Madrid).

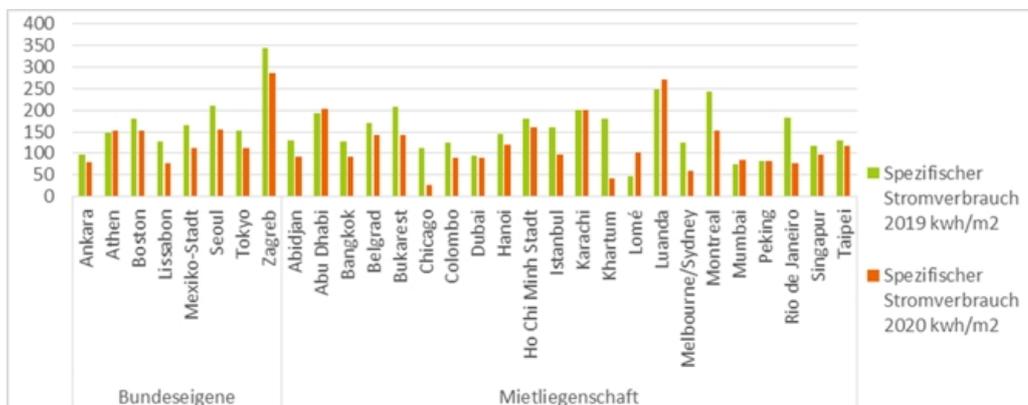
Geplante Maßnahmen und Ziele:

- Installation einer Photovoltaikanlage im Goethe-Institut in New Delhi, dem Institut mit dem höchsten absoluten Stromverbrauch, in Zusammenarbeit mit dem BfAA ab 2022. Die Energiemaßnahme dient als Pilot zur Wirkungsmessung für die nächsten zwei Jahre.
- Prüfung bis 2025, welche spezifischen und messbaren Ziele zum Ausbau erneuerbarer Energien definiert werden können. In Vorbereitung werden Gespräche und die Zusammenarbeit mit dem BfAA sowie Vermietern aufgenommen, hierfür dienen die jährlichen Verbrauchsdaten der Liegenschaften (siehe unten) sowie die Evaluierung der Installation einer Photovoltaikanlage im Goethe-Institut in New Delhi.

Liegenschaften mit dem höchsten absoluten Stromverbrauch



Institute mit dem höchsten spezifischen Stromverbrauch (pro Quadratmeter)



2.2. Neue Raumkonzepte fördern

Umgesetzte Maßnahmen und Ziele:

- Im Rahmen des Projekts "Räume neu denken" wurden 2021 fünf Institute begleitet, ihre Räumlichkeiten neu zu gestalten, vor dem Hintergrund von neuen Arbeitsformen wie auch Kosten- und Energieeinsparungen (siehe Kriterium 10 Innovationsmanagement). Neue Raumkonzepte mit kleineren Flächen und Arbeitsplatzteilung, abgestimmt auf die Bedarfe vor Ort, wurden dabei gefördert und weiterentwickelt. Die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie haben deutlich gemacht, dass alle Standorte des Goethe-Instituts Konzepte für mobiles Arbeiten haben und Mitarbeiter*innen weltweit zu einem gewissen Anteil nicht im Büro arbeiten.

Geplante Maßnahmen und Ziele:

- Im Rahmen des Projekts „Räume neu denken“ werden vier weitere Instituten 2022 begleitet.
- 2023 wird ein Werkzeugkasten fertiggestellt und an die Institute im In- und Ausland kommuniziert. Eine Sammlung mit Vorher-Nachher-Bildern wird zugänglich gemacht. Das Projekt „Räume neu denken“ wird 2023 in die Linie überführt.

LIEGENSCHAFTEN: PAPIER (inklusive Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb sowie Veranstaltungsräume)

Strategie: Die Nutzung von Papier ist im Jahr 2020 um 70 % im Vergleich zu 2019 gesunken. Der Papierverbrauch wird vermutlich weiter zurückgehen, da Digitalisierungsprozesse im Sprachbetrieb und der Verwaltung fortlaufen. Konkret sind das: Prüfungsunterlagen, Unterrichtsmaterialien, Personalakte, Ablagesystem, Auditierungen und Rechnungswesen.

Konkrete Ziele werden wegen der Automatisierungseffekte nicht gesetzt.

LIEGENSCHAFTEN: IT UND DIGITALE AKTIVITÄTEN (inklusive Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb sowie Veranstaltungsräume)

Umgesetzte Maßnahmen zur Minderung von Energieverbrauch und CO₂-Emissionen (2020 und 2021):

- Nachhaltig produzierte Hardware mit langem Lebenszyklus wurde eingekauft.
- Die Webseiten des Goethe-Instituts unterlagen einem permanenten Relaunchprozess (fortlaufend):
 - Die Nutzer*innenführung (user first design) wurde kontinuierlich optimiert, um die Seiten schneller und leichtgewichtiger zu machen.
 - Die Auslieferung der Webseiten über Akamai und das lokale Browsercaching ermöglichen eine schnelle, effiziente und sichere Bereitstellung der Seiten weltweit.
 - Das Content-Management-System (CMS) des Goethe-Instituts verfügt über eine automatische Bildskalierung und eine Lazy Loading Funktion (Laden der Inhalte erst beim Scrollen).
 - Codes, Design-Elemente und Vorlagen werden mehrfach verwendet. Das Backend des CMS wurde ebenfalls kontinuierlich optimiert, um ein ressourcenschonendes Arbeiten zu ermöglichen.
 - Auf Slider, Bilder im Gif-Format und Animationen wurde mehr und mehr verzichtet, Fotos oftmals durch Grafiken ersetzt. Die Entwicklung einer neuen Transcodingtechnologie sorgt für datensparsamere und energieeffizientere Ausspielung von Videos.
- Um die Datenflut, die ein hohes digitales Müllaufkommen verursacht, zu begrenzen, werden Nutzer*innendaten nur in begründeten Fällen

gesammelt. Zudem gibt es Löschkonzepte für die Server.

Geplante Maßnahmen und Ziele:

- Umstieg auf ein ressourcenschonendes Rechenzentrum bis 2022, das die Anforderungen des Zertifikats "Blauer Engel" erfüllt.
- Verbrauchsdaten sind im Bereich IT noch nicht standardisiert: Optimierung bis 2024, um weitere Minderungspotenziale identifizieren zu können.
- Dauerhafte Reduktion der dezentral gepflegten Seiten ab 2023.

LIEGENSCHAFTEN: ABFALL UND WASSER (inklusive Bibliotheken, Sprachkurs- und Prüfungsbetrieb sowie Veranstaltungsräume)

Geplante Maßnahmen und Ziele:

- Verbrauchsdaten für Abfall und Wasser werden bis 2023 zunächst in der Zentrale in München optimiert und die Wirkung von Maßnahmen gesamtinstitutionell kommuniziert.
- Die Auslandsinstitute reagieren mit lokalen Maßnahmen auf die Probleme vor Ort. Das sind beispielsweise Clean-Up- und Upcycling-Aktionen, Regenwasserrückgewinnung und sparsamer Umgang, Wiederverwertungs- und Recyclingkonzepte. Sie legen ab 2023 und fortlaufend lokale Ziele für eine größere Ressourceneffizienz fest.

RESSOURCENMANAGEMENT: CHANCEN UND RISIKEN

Wichtigste Chance der Ressourceneffizienz liegt in der Reduktion von Klimarisiken und -kosten in unseren Partnerländern wie auch in Deutschland und in der Förderung nachhaltiger Beispiele.

Wesentliche Risiken stellen der Reputationsverlust bei Partnern und in der Öffentlichkeit dar, wenn wir nicht glaubwürdig nachhaltig handeln. Zugleich besteht bei zu hohen Nachhaltigkeitsanforderungen die Gefahr, dass zum Beispiel im Kontext der Beschaffung bei Ausschreibungen nur wenige oder keine Angebote eingereicht werden oder es zu erheblichen Mehrkosten kommt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Die Daten für das Jahr 2021 konnten noch nicht erhoben werden, da sie zum Zeitpunkt der jährlichen Abfrage (15. Februar) noch nicht vorlagen. Nach Rücksprache mit ausgewählten Instituten werden Verbrauchsdaten in den meisten Fällen angefragt und liegen erst im Sommer des Folgejahres vor. Die Daten für 2021 werden deshalb bei der nächsten Erhebung berücksichtigt. Papier gehört zu den wichtigsten eingesetzten Materialien. Daten liegen für Deutschland vor.

Kopierpapierverbrauch in Blättern gesamt: 2019: 2.576.000
2020: 742.626

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i. Stromverbrauch
 - ii. Heizenergieverbrauch
 - iii. Kühlenergieverbrauch
 - iv. Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i. verkauften Strom
 - ii. verkaufte Heizungsenergie
 - iii. verkaufte Kühlenergie
 - iv. verkauften Dampf
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

10 der 13 deutschen Liegenschaften konnten für das Berichtsjahr 2019 **Energieverbräuche** berichten, acht konnten Energiedaten für 2020 übermitteln. Für 105 der 145 Auslandsinstitute konnten ebenfalls die **Stromverbräuche** erhoben werden. Die Rückläuferquote der Heizverbräuche war für die erstmalige Datenabfrage 2022 nicht repräsentativ und soll über die nächsten Jahre verbessert werden. Daten zur Kühlenergie liegen nicht vor.

Energieverbrauch deutscher Institute gesamt kWh 2019:

4.795.300

Energieverbrauch deutscher Institute gesamt kWh 2020:

3.974.960

Energieverbrauch deutscher Institute durch Strom 2019 in kWh:

1.989.200

Energieverbrauch deutscher Institute durch Strom 2020 in kWh:
1.043.760
Energieverbrauch deutscher Institute durch Heizen 2019 in kWh:
2.806.100
Energieverbrauch deutscher Institute durch Heizen 2020 in kWh:
2.931.200
Energieverbrauch internationaler Institute durch Strom 2019 in kW h:
8.860.400
Energieverbrauch internationaler Institute durch Strom 2020 in kWh:
6.527.650

Energieverbrauch globales Rechenzentrum:

2019: 220.000 kwh
2020: 162.000 kwh

147 Institute sind an das Rechenzentrum angeschlossen. Die Reduktion erklärt sich vermutlich durch den Austausch der Hardware. Zu Beginn 2019 waren die monatlichen Stromverbräuche, die durch das Rechenzentrum verursacht wurden, bei etwa 23.000 kwh und sind dann auf knappe 14.000 kwh pro Monat gesunken.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Daten für das Jahr 2021 konnten noch nicht erhoben werden, da sie zum Zeitpunkt der jährlichen Abfrage (15. Februar) noch nicht vorlagen. Sie werden deshalb bei der nächsten Erhebung berücksichtigt.

zu a)
Energieverbrauch deutscher Institute gesamt kWh 2019:

4.795.300

Energieverbrauch deutscher Institute gesamt kWh 2020:

3.974.960

Verringerung Energieverbrauch 2020 im Vgl. zu 2019 in kWh:

- 820.340

Energieverbrauch internationaler Institute durch Strom 2019 in kWh:

8.860.40

Energieverbrauch internationaler Institute durch Strom 2020 in kWh:

6.527.650

Verringerung Energieverbrauch 2020 durch Strom im Vergleich zu 2019 in kWh: - 2.332.750

Das entspricht folgender prozentualen Verringerung des Energieverbrauchs (in kWh):

-17% Energieverbrauch im Gesamtverbrauch deutscher Institute*

-26% Energieverbrauch im Stromverbrauch internationaler Institute*

*Es wird angenommen, dass ein Großteil dieser Einsparungen bedingt durch Schließungen und mobiles Arbeiten von zuhause (Verlagerung des Verbrauchs) entstand. Kühlenergie ist bei vielen internationalen Standorten im Stromverbrauch enthalten. Aufgrund eines zu hohen Aufwandes können Kühlenergieverbräuche derzeit nicht separat dargestellt werden.

zu b)

Deutschland: 10 der 13 deutschen Liegenschaften konnten für das Berichtsjahr 2019 Energiedaten berichten, acht konnten Energiedaten für 2020 übermitteln. Hier ist entsprechend elektrischer Strom und Wärme enthalten.

International: Für 105 der 145 Auslandsinstitute konnten ebenfalls die Stromverbräuche (elektrischer Strom) erhoben werden. Die Rückläuferquote der Heizverbräuche war für die erstmalige Datenabfrage 2021 nicht repräsentativ und soll über die nächsten Jahre verbessert werden. Daten zur Kühlenergie liegen nicht vor. Siehe auch d).

zu c)

Die Grundlage zur Berechnung der Verringerung sind die Daten von 2019 im Vergleich zu 2020. In diesen Jahren lag das erste Mal eine angemessene Datenqualität und Datenabdeckung vor. Da die Daten 2021 zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vollständig vorhanden waren, wurden diese nicht berücksichtigt. Sie werden bei der nächsten Erhebung abgefragt.

zu d)

Die Verbrauchsdaten wurden bei den jeweiligen Instituten im Inland und Ausland abgefragt. Diese entnahmen sie der vorliegenden Abrechnung oder fragten die Daten bei den Vermieter*innen an. Insbesondere für die Auslandsinstitute ist anzumerken, dass teilweise auch die Heizung oder

Kühlung über Strom erfolgt und entsprechend Strom zum Heizen von Strom für sonstige Verbräuche nicht immer getrennt dargestellt werden kann. Die eingegangenen Daten wurden anschließend mit Hilfe von beispielsweise Excel aufbereitet und ausgewertet.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Wasser ist entlang der Wertschöpfungskette den anderen Ressourcen nachgeordnet. Daten in Deutschland sind nicht repräsentativ, sie werden für die Zentrale in München ab 2023 optimiert.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen
sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung
des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der
Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden,
erforderlich sind.

Es liegen noch keine Daten vor, sie werden ab 2023 zunächst für die Zentrale
in München erhoben.

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.

Die Strukturierung des Berichts zu Kriterium 13 ist eine andere als bei den
beiden vorherigen Kriterien. Dies liegt an den Grundlagen der Berechnung von
Treibhausgasemissionen (THG), an denen wir uns orientieren.

GRUNDLAGE BERECHNUNG TREIBHAUSGASEMISSIONEN (THG)

Das Goethe-Institut orientiert sich bei der Bilanzierung der verursachten THG-
Emissionen am Greenhouse Gas Protocol (GHGP). Das GHG Protocol wird vom
World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) und dem World
Resources Institute (WRI) herausgegeben und ist einer der weltweit am
meisten anerkannten Standards für die Erstellung von CO₂-Bilanzen.

Die folgenden Dokumente gehören zur Standardreihe des GHG Protocol und
wurden somit alle als Basis für die Berechnung festgelegt:

- The Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition), published by the World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) and the World Resources Institute (WRI) in 2004.
- GHG Protocol Scope 2 Guidance – An amendment to the GHG Protocol Corporate Standard, published by the World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) and the World Resources Institute (WRI) in 2015.

- Greenhouse Gas Protocol – Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard (Supplement to the GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard), published by the World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) and the World Resources Institute (WRI) in 2011.
- Greenhouse Gas Protocol – Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions (Supplement to the Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting & Reporting Standard), published by the World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) and the World Resources Institute (WRI) in 2011.

Für die Berechnung der CO₂-Bilanz wurden feste Systemgrenzen definiert. Dabei beschreibt die Systemgrenze sowohl die bei der Berechnung berücksichtigten Gesellschaften, Standorte und Anlagen (organisatorische Grenze) als auch die betrachteten Emissionsquellen (operative Grenze). In Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas Protocol hat sich das Goethe Institut dazu entschieden, die organisatorische Systemgrenze gemäß dem Ansatz der operativen Kontrolle zu definieren. Das bedeutet, dass alle Liegenschaften, über die das Goethe-Institut aktiv operative Kontrolle ausüben kann, für die CO₂-Bilanz zu berücksichtigen sind.

Ausgehend vom Tätigkeitsbereich berücksichtigt das Goethe-Institut THG-Emissionen für die folgenden Emissionsquellen:

- Scope 1: Direkte Emissionsquellen resultierend aus den Kraftstoff- und Brennstoffverbrauch (zum Beispiel Kraftstoffe von Pkws, Erdgaseinsatz für Heizung)
- Scope 2: Indirekte Emissionen resultierend aus dem Energieverbrauch (zum Beispiel Strom, Fernwärme)
- Scope 3: Andere indirekte Emissionen, die in der Wertschöpfungskette und damit ebenfalls in der Verantwortung des Unternehmens liegen (zum Beispiel Dienstreisen, Reisen von Besucher*innen zu Veranstaltungen, IT)

Basisjahr für die Berechnung des CO₂-Fußabdruckes ist das Jahr 2019. Die Berechnung wurde dabei auf Basis von den Aktivitätsdaten des Goethe-Institutes und unter Anwendung von Emissionsfaktoren aus der Datenbank GaBi vorgenommen. Die betrachtete Bezugsgröße lautet dabei kg CO₂eq.

Im Folgenden gehen wir auf die wichtigsten Bereiche zur Minderung von klimarelevanten Emissionen ein:

- THG-Emissionen Liegenschaften (inklusive Bibliotheken, Sprachkurs- und prüfungsbetrieb, Veranstaltungsräume)
- THG-Emissionen Flugdienstreisen der Mitarbeiter*innen
- THG-Emissionen Veranstaltungen (vor allem internationale Reisetätigkeit unserer Partner und Gäste, Catering, externe Veranstaltungsorte)

THG-EMISSIONEN LIEGENSCHAFTEN Im Bereich der Liegenschaften (Scope 1 und 2) liegen Daten vor, jedoch mit Datenlücken bei der

Wärmeenergie. Darauf aufbauend sind Minderungspotenziale identifiziert. Siehe die unter Ziel 12 erläuterten Maßnahmen und Zielen.

THG-EMISSIONEN FLUGDIENSTREISEN 2021 sind Flugdienstreisen (Scope 3) pandemiebedingt um 82% im Vergleich zu 2019 gesunken, die dadurch verursachten CO₂-Emissionen gingen um 83 % zurück:

| FLUGDIENSTREISEN | 2019 | 2021 | Veränderung in % |
|---------------------------------------|--------|-------|------------------|
| Flugreisen (Anzahl Strecke) | 10.634 | 1.918 | - 82 % |
| CO ₂ -Emissionen in Tonnen | 2.284 | 377 | - 83 % |

Ziel ist es, langfristig einen bewussten Umgang mit Flugdienstreisen zu erreichen und die CO₂-Emissionen aus Flugdienstreisen im Durchschnitt um mindestens 55 % im Vergleich zu 2019 reduziert zu halten. Dabei orientieren wir uns an den Pariser Klimazielen und am Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit der Bundesregierung.

Strategien und Maßnahmen:

- Die Nutzung hybrider Formate ist unsere wesentliche Strategie, um THG-Emissionen aus Flugdienstreisen zu mindern. Die zwei letzten von den Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägten Jahre haben digitales Zusammenarbeiten ausgebaut; die hohe Akzeptanz hybrider Formate bei den Mitarbeiter*innen ist deshalb ein wichtiger Katalysator für die Reduktion von CO₂-Emissionen. Online-Termine sparen Zeit und Kosten ein, sie stärken in einigen Fällen auch die Teilhabe. Daneben bleiben persönliche Begegnungen für bestimmte Treffen wichtig, zum Beispiel wenn es um ein gemeinsames Verständnis von Zielen und Visionen geht oder Kolleg*innen aus dem Ausland für eine ein- bis zweiwöchige Hospitation oder Personalentwicklungsmaßnahme nach Deutschland kommen.
- Für die TOP-10-Flugstrecken 2019-2021 wird die umweltfreundlichste Reisealternative berechnet und an die Kolleg*innen kommuniziert.
- Innerhalb Deutschlands werden Bahnreisen weiter gestärkt und CO₂-Emissionen durch Flugreisen reduziert. Das betrifft die Strecke München – Berlin: Flugdienstreisen auf dieser Strecke sind 2021 um 86 % gesunken im Vergleich zu 2019 (2019: 228 Einzelstrecken, 2021: 33 Einzelstrecken). Dies ist zum einen auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie zurückzuführen. Zum anderen ermöglicht das Bundesreisekostengesetz seit 2020 bei Dienstreisen Zugfahrten und umweltfreundlichere Reisemittel, auch wenn diese teurer sind und weitere Kosten durch Übernachtungen entstehen. In vielen Abteilungen haben sich Mitarbeiter*innen auf allen Hierarchieebenen darauf festgelegt, auf Flugdienstreisen innerhalb Deutschlands komplett zu verzichten. Stattdessen werden digitale Konferenzen oder Zugfahrten für längere Aufenthalte genutzt.

THG-EMISSIONEN INTERNATIONALE VERANSTALTUNGEN

Für die Betrachtung von relevanten THG-Emissionen im Goethe-Institut spielen auch die weltweiten Veranstaltungen eine wesentliche Rolle. Dabei sind neben den Energieverbräuchen am Veranstaltungsort (zum Beispiel Heizung, Strom) und dem Catering besonders die Emissionen aus An- und Abreise von Kulturschaffenden, Stipendiat*innen, Teilnehmer*innen und weiteren Partner von Interesse. Für den CO₂-Fußabdruck kann es einen erheblichen Unterschied machen, ob diese mit dem Flugzeug, eigenen Pkws oder Zug/Bus anreisen oder sich digital dazuschalten.

Aktueller Stand: Die Reisetätigkeit von Gästen macht bei einer durchschnittlichen Veranstaltung in etwa 70 bis 80 Prozent der gesamten CO₂-Emissionen aus (Quelle: Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit der Bundesregierung). Im Klartext bedeutet das: Um signifikant Emissionen im Zusammenhang mit Veranstaltungen reduzieren zu können, bedarf es eines Wandels im Reiseverhalten der Gäste wie auch eines Wandels in der Organisation von Programmen und Veranstaltungen. Auf letzteres haben wir direkten Einfluss. Im Kontext der Corona-Pandemie haben Kolleg*innen weltweit Kompetenzen im Umgang mit hybriden Formaten aufgebaut und gute Erfahrungen bei den Teilnehmenden gemacht. Zwei Drittel aller Veranstaltungen fanden 2021 hybrid oder digital statt. Zugleich beobachten wir im Austausch mit Partnern, Kulturschaffenden und Stipendiat*innen weltweit, dass persönliche Begegnungen wichtig bleiben.

Clemens Treter, Mitarbeiter des Goethe-Instituts in Ostasien, resümiert für den internationalen Kultur- und Bildungsaustausch:

*„Für bestimmte Formate, wie zum Beispiel ein kurzes Gespräch mit Schauspieler*innen und Regisseur*innen nach einer Filmvorführung, sind Anreisen über tausende von Kilometern hinweg in Zukunft kaum noch vorstellbar. Doch klar ist auch, dass nichts die persönliche Begegnung oder die Intensität einer Live-Performance ersetzen kann, gerade wenn die kulturelle Distanz und die Gefahr von Missverständnissen groß sind. Wir brauchen auch in Zukunft physische Räume, die digital intelligent erweitert werden.“*

Persönliche Treffen finden im internationalen Kultur- und Bildungsaustausch bereits weniger kurz getaktet, dafür mit längeren Aufenthalten statt. Das Projekt "Culture moves Europe" etwa plant aus Klimaschutzgründen Flugreisen erst ab einem Aufenthalt von sieben Tagen. Nicht alle Länder haben jedoch gleiche Möglichkeiten (beispielsweise Zug statt Flug). Zudem müssen Aspekte der Chancengerechtigkeit berücksichtigt werden (zum Beispiel Kulturschaffende mit Kindern oder pflegebedürftigen Personen können längere Reisen ggf. nicht wahrnehmen). Abwägungen dieser Art brauchen ein neues, von Nachhaltigkeit geprägtes, Denken und Handeln bei Mitarbeiter*innen und Partnern.

Geplante Maßnahmen: Um konkrete Einsparpotenziale für internationale

Veranstaltungen (Scope 3) zu definieren, erheben wir im kommenden Jahr entsprechende Daten und analysieren diese. Ausgehend von ausgewählten Piloten werden exemplarische Daten auf Basis von Umfragen erhoben. Bezüglich der Pilote wird Ende 2022 bis 2023 ein Vorgehen definiert und ab 2023 umgesetzt. Daraus gewonnene Erkenntnisse und Beispielberechnungen (zum Beispiel ohne / mit digitaler Zuschaltung, vegetarisches / nicht-vegetarisches Catering) bilden die Grundlage für die Ableitung von Minderungspotenzialen und für die Berechnung der bereits im Basisjahr 2019 ausgetragenen Veranstaltungen. Wir werden ein standardisiertes Vorgehen definieren, mit dem die Erhebung auf jährlicher Basis möglich sein soll.

Herausforderung: Zentrale Herausforderung bei der Reduktion von CO₂-Emissionen für einen klimagerechten Kulturaustausch beschreibt Nicole Braun, Mitarbeiterin im Musikbereich und Mitgestalterin des Projekts „Grün unterwegs“:

„Grün unterwegs“ – das Pilotprojekt des Musikbereichs zum Thema nachhaltiges Reisen in Europa hat uns viele Denkanstöße gegeben: Wie sehen internationaler Kulturaustausch und Begegnungsformate der Zukunft aus? Welche „Hürden“ gibt es zu bewältigen, wenn wir ökologisch und sozial nachhaltig agieren möchten? Da geht es um Fragen wie Qualität versus Quantität und um neue Qualitätskriterien: Bleiben wir weiterhin bei „klimafreundlichen Empfehlungen“ oder sollen wir Vorgaben in unseren Förderkriterien verankern? Wann sind auch angemessene Mehrkosten für klimafreundliches Reisen nach Zuwendungsrecht in Ordnung? Es ist wichtig, jetzt verbindlich daran zu bleiben.

GESAMTÜBERBLICK REDUKTION THG-EMISSIONEN

| Wirkungsfeld | Ziele 2030 | Maßnahmen |
|--|--|--|
| THG-Emissionen Liegenschaften | Im Durchschnitt 30 % weniger im Vergleich zu 2019 | Energieeffizienz zuerst; Ökostrom in Deutschland; neue Raumkonzepte und Ausbau erneuerbarer Energien (wo möglich) |
| THG-Emissionen Flugdienstreisen | Im Durchschnitt 55 % weniger im Vergleich zu 2019 | Hybrid; bewusster Umgang; umweltfreundlichere Reisealternativen; Fuhrpark |
| THG-Emissionen internationale Veranstaltungen (v.a. Reisetätigkeit von Gästen, Partnern) | Im Durchschnitt 30 % weniger im Vergleich zu 2019 (Schätzwert, siehe Kriterium 13) | Datenbasis optimieren und Minderungspotenziale ableiten; Hybrid; längere Aufenthalte; Bewusstsein für nachhaltige Reisorganisation |
| GESAMT | Im Durchschnitt mindestens 33 % weniger bis 2030 | Siehe Maßnahmen oben |

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Daten für das Jahr 2021 konnten noch nicht erhoben werden, da sie zum Zeitpunkt der jährlichen Abfrage (15. Februar) noch nicht vorlagen. Nach Rücksprache mit ausgewählten Instituten liegen Verbrauchsdaten erst im Sommer des Folgejahres vor. Die Daten für 2021 werden deshalb bei der nächsten Erhebung berücksichtigt.

Durch den oben benannten Energieverbrauch der Institute sind folgende THG-Emissionen entstanden:

| | |
|--|---------|
| CO ₂ e Emissionen deutscher Institute Scope 1 2019: | 213.041 |
| CO ₂ e Emissionen deutscher Institute Scope 1 2020: | 263.320 |

Hinweis: 2020 berichteten fünf der inländischen Institute über ihre Wärmeverbräuche durch Erdgas, im Vergleich zu 2019, in dem nur vier der Institute Erdgaswärmeverbräuche übermitteln konnten. Im direkten Vergleich bei gleichbleibender Grundgesamtheit sind es 262.534 Tonnen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

| | |
|--|---------|
| tCO ₂ e Emissionen deutscher Institute Scope 2 2019: | 1.184,7 |
| tCO ₂ e Emissionen deutscher Institute Scope 2 2020: | 718,3 |
| tCO ₂ e Emissionen internationaler Institute Scope 2 2019*: | 4.239,5 |
| tCO ₂ e Emissionen internationaler Institute Scope 2 2020*: | 3.171,8 |

*Aus der erstmaligen Datenerhebung der Institutsverbrauchsdaten konnten für die Jahre 2019 und 2020 ausschließlich die Emissionen aus Stromdaten

ermittelt werden.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Daten liegen noch nicht vor. THG-Emissionen zu Scope 3 werden wie in Kriterium 11 dargestellt erhoben.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

zu a)

| | |
|---|------------|
| tCO ₂ e Emissionen deutscher Institute Scope 2 2019: | 1.184,7 |
| tCO ₂ e Emissionen deutscher Institute Scope 2 2020: | 718,3 |
| Verringerung tCO ₂ e Emissionen Scope 2 2020 im Vgl. zu 2019: | - 466,40 |
| tCO ₂ e Emissionen internationaler Institute Scope 2 2019*: | 4.239,5 |
| tCO ₂ e Emissionen internationaler Institute Scope 2 2020*: | 3.171,8 |
| Verringerung tCO ₂ e Emissionen Scope 2 2020 im Vgl. zu 2019*: | - 1.067,70 |

*Aus der erstmaligen Datenerhebung der Institutsverbrauchsdaten konnten für die Jahre 2019 und 2020 ausschließlich die Emissionen aus Stromdaten ermittelt werden.

Durch die oben benannten emittierten Emissionen ergibt sich eine **prozentuale Reduktion** von:

| | |
|---|-----|
| Reduktion der Scope 2 Emissionen deutscher Institute um | 39% |
| Reduktion der Scope 2 Emissionen internationaler Institute um | 25% |

Der Reduktionseffekt geht vermutlich auf die Verlagerung der Verbräuche in das Homeoffice zurück. Drei Institute im Ausland wechselten zudem ihre Stromanbieter (Ökostrom).

zu b) Die Berechnung bezieht nur CO₂ ein. Weitere Treibhausgase sind nicht berücksichtigt.

zu c) Die Grundlage zur Berechnung der Verringerung sind die Daten von 2019 im Vergleich zu 2020. In diesen Jahren lag das erste Mal eine angemessene Datenqualität und Datenabdeckung vor. Da die Daten 2021 zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vollständig vorhanden waren, wurden diese nicht berücksichtigt.

zu d) Die Senkung betrifft nur indirekte THG-Emissionen (Scope 2). Für die deutschen Institute wurde hier sowohl Stromverbrauch wie auch Wärme berücksichtigt. Für die internationalen Institute wurde nur der Stromverbrauch berücksichtigt. Fernwärme ist hier nicht inkludiert, da keine ausreichende Datengrundlage vorlag.

zu e) Das Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) wurde als Standard für die Berechnung der CO₂-Bilanz ausgewählt. Die folgenden Dokumente gehören zur Standardreihe des GHG Protocol und wurden somit als Basis für die Berechnung festgelegt:

- The Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition), published by the World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) and the World Resources Institute (WRI) in 2004.
- GHG Protocol Scope 2 Guidance – An amendment to the GHG Protocol Corporate Standard, published by the World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) and the World Resources Institute (WRI) in 2015.

Grundsätzlich werden für die Berechnung von Carbon Footprints zwei Typen von Daten benötigt. Zum einen müssen von dem berichtenden Unternehmen Aktivitätsdaten für jede Emissionsquelle gesammelt werden. Dabei handelt es sich z.B. um die Menge an verbrauchten Rohstoffen (in kg, t usw.), die verbrauchte Menge an Strom und Brennstoffen (z.B. in kWh) oder die Anzahl an Dienstreisen (in km).

Diese Daten werden mit so genannten Emissionsfaktoren multipliziert, welche jeweils die entsprechende Menge an Emissionen abbilden (z.B. t CO₂eq/kWh). Diese Emissionsfaktoren können speziell dafür entwickelten Datenbanken, aber auch frei verfügbaren Studien, Standards, Leitfäden und Tools entnommen werden. Ramboll hat diese Faktoren ausschließlich aus anerkannten Quellen (GaBi, IEA, DEFRA) bezogen und sorgfältig ausgewählt. Die Summe aller einzelnen Multiplikationen müssen dann für jede Emissionsquelle addiert werden, um entsprechende Zwischen- und Endergebnisse zu erhalten. Die Berechnung erfolgte dann mit Hilfe eines speziell entwickelten Excel-Tools.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

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.

Arbeitnehmer*innerechte wirken entlang unserer Wertschöpfungskette positiv auf die Mitarbeiter*innen. Sie sind in unseren Integritätsleitlinien verankert. Deutsche Standards im Ausland eröffnen dabei Handlungsspielräume und ermöglichen etwa Unfallabsicherungen für lokal Beschäftigte.

Die auf die Arbeitsverhältnisse anwendbaren arbeitsrechtlichen Normen richten sich im Wesentlichen nach dem am Dienort geltenden Landesrecht. Verbindliche über- und zwischenstaatliche Regelungen, wie z.B. EU-Richtlinien und -Verordnungen, internationale Abkommen etc. werden natürlich ebenfalls beachtet. Darüber hinaus sind auch die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in unsere Integritätsleitlinien eingeflossen. Dabei handelt es sich um von der ILO entwickelte Mindeststandards für menschenwürdige Arbeit. Sie umfassen fünf Grundprinzipien und Zielsetzungen: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit, Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit.

MITARBEITER*INNEN-VERTRETUNG

Strategie: Die Mitarbeiter*innen-Vertretung im Goethe-Institut ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt und hat das Ziel, die Rechte aller Arbeitnehmer*innen zu vertreten und zu schützen.

1. Folgende formelle Strukturen sind dafür eingerichtet:

- Die Beschäftigten der Zentrale und die vom Betriebsrat Ausland und Zentrale vertretenen entsandten Beschäftigten im Ausland haben den Betriebsrat Ausland und Zentrale. An den Instituten in Deutschland gibt es ebenfalls lokale Betriebsräte. Betriebsrat Ausland und Zentrale und die

Betriebsräte an den Goethe-Instituten in Deutschland entsenden Vertreter*innen in den Gesamtbetriebsrat (GBR), der unter anderem für alle betriebsrätlichen Angelegenheiten zuständig ist, die mehrere Institute des Goethe-Instituts in Deutschland betreffen.

- Die Kommission für lokal Beschäftigte (LBK) in München besteht aus vier ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern*innen. Die LBK unterstützt die Vertrauenspersonen an den Goethe-Instituten im Ausland beispielsweise durch Beratungsangebote, Schulungen oder bei der Schlichtung von Konflikten.
- Mit der freiwilligen Einrichtung eines sogenannten "Eurobetriebsrats" (Euro-BR) wird seitens des Goethe-Instituts der institutionelle Austausch mit einer Arbeitnehmer*innenvertretung auf europäischer Ebene gefördert. Zuständig ist der Euro-BR unter anderem bei länderübergreifenden Umstrukturierungen und Betriebsänderungen. Er hat in diesen Fällen das Recht auf rechtzeitige und umfassende Information, Anhörung und Beratung.
- Darüber hinaus gibt es eine Schwerbehindertenvertretung und eine Gleichstellungsbeauftragte (als Kontrollorgan des Arbeitgebers in Bezug auf die Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes), die die Rechte von Frauen und Menschen mit Behinderungen vertreten (siehe auch Kriterium 15).

2. Folgende formelle Austauschformate stärken die Beteiligung von Mitarbeiter*innen:

- In den vierteljährlich stattfindenden Betriebsversammlungen des Betriebsrats werden alle Mitarbeiter*innen der Zentrale, des Hauptstadtbüros Berlin sowie alle Entsandten über Themen wie Personal, Arbeitssicherheit, BGM usw. informiert und in den Austausch eingebunden.
- Der Vorstand und die Präsidentin informieren über politische Rahmenbedingungen und Entwicklungen am Goethe-Institut in den weltweiten digitalen Mitarbeiter*innenversammlungen. Via Live-Chat können sich die Mitarbeiter*innen an der Diskussion beteiligen und Fragen stellen.
- Die Gleichstellungsbeauftragten laden (mindestens) einmal jährlich zu einer "Versammlung der weiblichen Beschäftigten weltweit" ein und informieren über den Stand der Gleichstellung am Goethe-Institut.
- Ziel der regelmäßigen anonymen Mitarbeiter*innenbefragungen ist es, die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen abzufragen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren sowie anzugehen. Maßnahmen werden in Jahresgesprächen thematisiert; für die erste und zweite Führungsebene ist dies fester Tagesordnungspunkt.

3. Beteiligung der Mitarbeiter*innen am Nachhaltigkeitsmanagement

- Nachhaltigkeit ist als Querschnittsaufgabe in der Organisation verankert, was die Beteiligung aller befördert und vorsieht. Siehe dazu Kriterien 3

Ziele und 5 Verantwortung.

- Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen am Nachhaltigkeitsmanagement erfolgt beispielweise über das für alle Mitarbeiter*innen offene Netzwerk der Nachhaltigkeitsmultiplikator*innen. Aktuell beteiligen sich hier 182 Mitarbeiter*innen daran, das Thema Nachhaltigkeit in all seinen Facetten voranzubringen. Das sind knapp 5 % der Mitarbeiter*innen.
- Daneben wird Partizipation auch in Personalentwicklungsseminaren sowie Austauschforen wie dem digitalen Gesprächsformat "Grünes Café" ermöglicht, das dem "Good-practice"-Austausch zu Nachhaltigkeit dient.

Geplante Maßnahmen und Ziele:

- Es wird bis 2023 ein neues Konzept für die Mitarbeiter*innenbefragungen erarbeitet. Spezifische und messbare Ziele werden ab 2024 für die jeweiligen Handlungsfelder festgelegt.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Zu den Arbeitsbedingungen gehören die Themen Vergütung, Verträge sowie das Verhältnis "Aufgaben und zeitliche Ressourcen".

Bereits umgesetzte Maßnahmen und Ziele:

- Fortlaufende Entfristung von Arbeitsverträgen. Nachdem im Rahmen einer Personalbemessung Linienaufgaben bestätigt wurden, konnten im Jahr 2021 über 75 Stellen entfristet werden.
- Seit 2017 Öffnung der Fach- und Führungskräfteaufbahn für lokal Beschäftigte, die die deutsche Staatsangehörigkeit annehmen (um einen Dienstpass für weltweite Rotation erhalten zu können).

Geplante Maßnahme und Ziele:

- Priorisierung von Inhalten und bewusster Einsatz von Mitarbeiter*innen-Ressourcen, Stärkung eines wirkungsorientierten Personalmanagement, bedarfsgerechte Vergütung (ortsüblich und angemessen) als fortlaufendes Ziel, für das alle Führungskräfte verantwortlich sind (spezifischere und messbare Ziele können hierzu nicht festgelegt werden).
- Zukunftsfähiges Konzept für Fachlaufbahnen (bis Ende 2024).

Die Herausforderungen sind unter Kriterium 4 dargelegt, sie wirken auf die Zielerreichung ein.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Strategie: Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist im Goethe-Institut ein wichtiger Baustein im Sinne eines strategischen Managementinstruments zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter*innen, für Potentialentfaltung, Arbeitgeberattraktivität und Weiterbildung zu gesundheitsförderlichen Arbeitsstrukturen. Es ist im Bereich der

Personalstrategie verankert und setzt Maßnahmen zu Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf um. Ein wichtiger Fokus liegt aktuell darin, die Auslandsinstitute bezüglich des Aufbaus eines BGM mit lokalen Schwerpunkten zu beraten. Siehe hierzu auch Kriterien 15 und 16.

Geplante Maßnahmen und Ziele:

- Aufbau eines umfassenden BGM-Kennzahlensystems bis 2024.

RISIKEN FÜR ARBEITNEHMER*INNENRECHTE

Die Arbeit an den Goethe-Instituten weltweit birgt auch Risiken. Das sind zum Beispiel Naturkatastrophen (zum Beispiel Erdbeben), Anschläge, Kriminalität, unsichere Arbeitswege oder eine schlechte medizinische Versorgung (zum Beispiel Covid- und Ebola-Pandemie). Die Sicherheit der Mitarbeiter*innen hat Vorrang und steht vor der Aufrechterhaltung des Sprach-, Kultur- und Bibliotheksbetriebs.

Strategie: Exemplarisch werden folgende Maßnahmen umgesetzt, um die Risiken zu minimieren:

- Mit Sicherheitstrainings, Schulungen und der neu eingeführten Länderinformationsplattform X-Assist sollen die Mitarbeiter*innen bestmöglich auf Ihren Einsatz im In- und Ausland vorbereitet und vor Ort unterstützt werden. X-Assist warnt Mitarbeiter*innen auf Dienstreisen sowie bei Auslandsentsendungen vor sicherheitsrelevanten Vorfällen und bietet erste Hilfe an.
- Bei schwerwiegenden Gefährdungen stellen Institute übergangsweise oder dauerhaft ihre Arbeit ein: zum Beispiel 2012 in Damaskus (Syrien) mit Ausbruch des Bürgerkrieges oder 2018 in Kabul (Afghanistan), als auf die Deutsche Botschaft ein Anschlag verübt wurde.
- Der Vorstand und der zentrale Krisenstab stehen in Krisenfällen mit den Mitarbeiter*innen vor Ort im ständigen Austausch. Verändern sich Rahmenbedingungen, werden Maßnahmen angepasst und auf die Bedarfe der Sicherheit für die Mitarbeiter*innen und Partner ausgerichtet. Im Kontext des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine fanden Mitarbeiter*innen, die das Land verlassen durften und wollten, in den umliegenden Ländern, in Deutschland oder im Westen der Ukraine Unterkunft.
- Der Verein zur Unterstützung von in Not geratenen Mitarbeiter*innen des Goethe-Instituts unterstützt in Fällen wie diesen wie auch bei Naturkatastrophen und Krankheit mit Beratung und Spenden.

15. Chancengerechtigkeit

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 Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Die Förderung von Chancengleichheit ist ein Grundsatz unserer Arbeit, der entlang der Wertschöpfungskette auf allen Ebenen wichtig ist (siehe Kriterium 4). Darunter verstehen wir einen vertrauensvollen, diskriminierungskritischen Umgang. Chancengleichheit ist ein Grundsatz in den Integritätsleitlinien (interner Verhaltenskodex). Innerhalb unserer Organisation kommunizieren wir die Werte zur Chancengleichheit in den Integritätsleitlinien (interner Verhaltenskodex) an alle Mitarbeiter*innen weltweit. Maßnahmen und Ziele werden exemplarisch für die folgenden Themenfeldern vorgestellt:

1. Gleichstellung
2. Diversität
3. Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung
4. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf
5. Flexible Arbeitsformen (mobiles Arbeiten)

Aktivitäten hierzu werden bereits seit Jahren umgesetzt, reflektiert und weiterentwickelt.

1. GLEICHTSTELLUNG

Die tatsächliche Gleichberechtigung innerhalb unserer Gesellschaften ist noch nicht erreicht. Im Goethe-Institut wird die Gleichstellung zwischen Frauen* und Männern* sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie seit Jahren gefördert. Jeglicher Diskriminierung, auch aufgrund des Geschlechts, wirken wir entgegen.

Das Ziel der numerischen Gleichstellung am Goethe-Institut ist auf der zweiten und dritten Führungsebene sowie in allen Gremien gegeben.

Rechtliche Grundlage bildet der Rahmenvertrag mit dem Auswärtigen Amt. Das Goethe-Institut verpflichtet sich demnach, das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) sinngemäß anzuwenden. Dies gilt unmittelbar für die Beschäftigten des Goethe-Instituts in Deutschland und für die entsandten und im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) beschäftigten Ortskräfte an den Goethe-Instituten im Ausland. Das Goethe-Institut wendet den Schutzgedanken des

Bundesgleichstellungsgesetzes auch auf alle weiteren Beschäftigten an, soweit örtliches Recht dies nicht hindert.

Zuständig für die Anwendung des BGleIG ist das Team der Gleichstellungsbeauftragten. Jährlich erstellt es ein Monitoring zur Geschlechterverteilung auf allen Hierarchieebenen und bespricht daraus ableitbare Maßnahmen und Ziele mit dem Vorstand. So wurden etwa Gendermainstreaming und eine geschlechtergerechte Sprache implementiert. Die Gleichstellungsbeauftragte ist auch Mitglied im Gremium der ersten und zweiten Führungsebene.

Stand: 2021 waren 70% der Beschäftigten am Goethe-Institut Frauen, 30% waren Männer. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an Auswahlverfahren und punktuell auch an Bewerbungsgesprächen teil.

Anteil von Frauen in Führungspositionen (mit Angabe von N als Anzahl der Personen je Kategorie, Stand 31.12.2021)

| Jahr | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------|------|------|------|------|
| Erste Führungsebene ¹ (N=2) | 0% | 0% | 0% | 0% | - |
| Zweite Führungsebene (N=19) | 47% | 55% | 53% | 53% | - |
| Dritte Führungsebene (N=178) | 49% | 51% | 55% | 54% | - |
| Führungspositionen Gesamt (N=199) | 48% | 51% | 55% | 53% | - |

¹ Zur ersten Führungsebene zählen der Generalsekretär und der Kaufmännische Direktor. Die Präsidentin zählt nicht zur ersten Führungsebene, da sie ein Ehrenamt bekleidet und nicht beim Goethe-Institut angestellt ist. Im Sinne der Gleichstellungsstatistik beträgt die Besetzung beim höchsten repräsentativen Amt des Goethe-Instituts mit Frauen 100 Prozent.

In allen Entgeltgruppen des Gehobenen und Mittleren Dienstes (Verwaltung, Sachbearbeitung, Bibliotheken, Lehrkräfte im Inland) liegt eine klare Überrepräsentanz von Frauen vor.

Mitarbeiter*innen des GI gesamt (nach Köpfen)

gesamt

Absolute Zahlen

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Frauen* | 1949 | 1985 | 2006 | 2061 | 2113 | 2167 | 2808 | 2904 | 3079 | 3045 | 2942 |
| Männer** | 1052 | 1048 | 1047 | 1045 | 1033 | 1012 | 1207 | 1241 | 1281 | 1270 | 1258 |
| gesamt | 3001 | 3033 | 3053 | 3106 | 3146 | 3179 | 4015 | 4145 | 4360 | 4315 | 4200 |

Prozentualer Anteil

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Frauen* | 65 | 65 | 66 | 66 | 67 | 68 | 70 | 70 | 71 | 71 | 70 |
| Männer** | 35 | 35 | 34 | 34 | 33 | 32 | 30 | 30 | 29 | 29 | 30 |
| gesamt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Ziel: Im Sinne der Gleichstellung wird hier eine jährliche Steigerung des Anteils von männlichen Mitarbeitern ab 2022 angestrebt.

Strategie: Liegen in ausreichender Zahl Bewerbungen von Männern* vor, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, sollen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Männer* unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Männer* wie Frauen* zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden.

Schwerpunkte 2021:

- 2021 wurde die im Vorjahr verabschiedete Verfahrensrichtlinie „Sexuelle Belästigung am Goethe-Institut“ in 48 interaktiven Workshops weltweit allen Mitarbeiter*innen vorgestellt. Sie enthält die klare Vorgabe, dass die Persönlichkeit und die Person eines anderen immer und zu jeder Zeit zu respektieren sind. Sexuelle Belästigungen verstoßen gegen das Persönlichkeitsrecht und die Würde der betroffenen Kolleg*innen. Die Workshop-Reihe hat diese Haltung noch stärker in die Gesamteinstitution getragen.

Geplante Maßnahmen und Ziele 2022:

- 2022 wird erstmals ein „Gender Equality Plan“ nach den Kriterien der Europäischen Union und ein Prototyp für weltweite Gendertrainings entwickelt und fortgesetzt.
- Ab 2022 soll Führen in Teilzeit im In- und Ausland weiter gestärkt werden. Es wird bis 2023 geprüft, ob quantifizierbare Ziele gesetzt werden können.

2. STRATEGISCHES DIVERSITÄTSMANAGEMENT - FÖRDERUNG VON VIELFALT, ANTIDISKRIMINIERUNG UND POTENTIALENTFALTUNG

Strategie: Seit März 2020 baut das Goethe-Institut ein internes Diversitätsmanagement auf, um eine inklusive Arbeits- und Organisationskultur zu fördern. Grundlage bildet die „Charta der Vielfalt“ mit sieben Dimensionen (ethnische Herkunft und Nationalität, Alter, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie soziale Herkunft). Damit verfolgt das Diversitätsmanagement einen intersektionalen, überregionalen und hierarchieübergreifenden Ansatz.

Zielbild ist, dass das Goethe-Institut die vielfältigen Lebenswirklichkeiten der Gesellschaft abbildet, die unterschiedlichen Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen fördert und sich als diskriminierungskritische Institution verortet.

Erreichte Maßnahmen und Ziele:

- Mit dem methodischen Dreisprung „Informieren – Sensibilisieren – Trainieren“ wurden seit 2020 alle Regionen und Abteilungen über grundlegende Fakten zu Diversität informiert und sensibilisiert. Erste

Trainings- und Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter*innen weltweit fanden statt. Auf Instituts- und Bereichsebene wurden Arbeitsgruppen (AGs) initiiert, die sich mit einzelnen Schwerpunkten (z.B. Diversität in der Programm- und Spracharbeit) beschäftigt haben.

- Stellenausschreibungen werden chancengerecht an künftige Mitarbeiter*innen adressiert:

Das Goethe-Institut steht für die Vielfalt aller Mitarbeiter*innen. Wir begrüßen Bewerbungen von allen Interessierten, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Geschlecht, Weltanschauung, Behinderung und sexueller Identität.

Geplante Ziele:

- In einem kollaborativen Prozess, unter Einbezug von Kolleg*innen mit diversen biographischen Hintergründen und Diskriminierungserfahrungen, werden strategische Ziele und konkrete Maßnahmen zu sechs wesentlichen Kernthemen ab 2022 erarbeitet. Auf dieser Grundlage wird bis Ende 2023 ein Erstentwurf für eine Diversitätsstrategie des Goethe-Instituts erstellt. Diese wird konkrete strategische Ziele, sowie messbare Maßnahmen zur Erreichung der strategischen Ziele enthalten. Die formulierten Zielvereinbarungen im Bereich Diversität & Antidiskriminierung werden in kurzfristig.

Kernthemen sind:

- Einen angemessenen Umgang mit Diskriminierung finden (Beschwerdestrukturen).
- Eine vielfältige Mitarbeiter*innenschaft im Rahmen des Recruiting-Prozesses fördern sowie die Repräsentation von Vielfalt im Goethe-Institut stärken.
- Die Kultur- und Vielfaltskompetenz/-sensibilität ausbauen und hierbei im Besonderen die Führungspositionen in den Blick nehmen.
- Den Zielrahmen für das Diversitätsmanagement und die Institutionalisierung konkretisieren.
- Rahmenbedingungen lokal Beschäftigter begutachten und überprüfen.
- Barrieren abbauen und Chancengerechtigkeit unter Mitarbeitenden befördern.

Herausforderungen:

- Diversität verlangt einen Haltungswandel und das Überdenken bisheriger Normen.
- Auch wenn beispielsweise eine stärkere Durchlässigkeit bei der Fach- und Führungskräfte-Laufbahn ein Anliegen des Goethe-Instituts ist, ist der Handlungsspielraum begrenzt. Aufgrund von Vorgaben der Bundesregierung können nur Mitarbeiter*innen mit Dienstpässen in die meisten Länder versetzt werden; die Vergabe von Dienstpässen ist an die deutsche Staatsangehörigkeit gebunden. Lokal Beschäftigte können in die

Entsanden-Laufbahnen derzeit nur aufsteigen, wenn sie die deutsche Staatsangehörigkeit annehmen.

3. INKLUSION VON MENSCHEN MIT SCHWERBEHINDERUNG

Das Goethe-Institut hat sich klare Ziele gesetzt, um die dauerhafte berufliche Inklusion schwerbehinderter und ihnen gleichgestellten Menschen umzusetzen (Sozialgesetzbuch: SGB IX). Die wichtigsten sind:

- Neueinstellung von Personen mit Schwerbehinderung: Die Schwerbehindertenvertretung wird in alle Bewerbungsverfahren von Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Bewerber*innen einbezogen.
- Erreichung der derzeit geltenden gesetzlichen Beschäftigungsquote von 5%, zum Beispiel durch die Identifizierung von Stellen, bei denen die besonderen Qualifikationen schwerbehinderter für die Institution als Ganzes bereichern wirkt.
- Schulung von Führungskräften und insbesondere von Beschäftigten in der Personalabteilung zum Thema Inklusion und zum Umgang mit schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten
- Gestaltung des barrierefreien Zugangs zu Bewerbungs-, Einstellungs- und Auswahlverfahren (zum Beispiel inklusive Kommunikation sowie die Weiterentwicklung barrierefreier Information für Menschen mit unterschiedlicher Beeinträchtigung), unter anderem durch den Gebrauch Leichter Sprache.

Zur Zielerreichung arbeiten die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebsrat und die entsprechenden betrieblichen Stellen zusammen. Sie definieren bis 2023 einen Zeithorizont.

4 a) BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Gesundheit und Fitness, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Gesundheit-/Arbeitsschutz sind die drei Säulen unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Strategie: In der Aufbauphase hatte das BGM sich vorrangig auf Angebote für die Zentrale in München (beispielsweise Radelchecks, Gesundheitstage, "bewegte Pausen", Arbeitsschutz) und an den Goethe-Instituten in Deutschland konzentriert. Die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen im Arbeitsschutz wurden durchgeführt. Die Goethe-Institute im Ausland stärker zu adressieren, war ein wichtiges Ziel ab 2020.

Seitdem sind folgende Maßnahmen fortlaufend in Umsetzung:

- Ausbau digitaler Angebote, die die Gesundheit im umfassenden Sinne und Resilienz der Arbeitnehmer*innen im Büro und Homeoffice fördern, z.B. digitale „bewegte Pause“ (mit Rückenübungen) oder das monatlich stattfindende Austauschforum „Wie geht’s“ (zum Beispiel zu Themen wie

- Achtsamkeit im Alltag, Digital Detox)
- Anreize, um Mitarbeiter*innen, einzeln oder im Team, für die eigene Gesunderhaltung zu sensibilisieren (z.B. digitale 25-tägige-Fitness / Gesundheits-Challenges)
 - Digitale Lernangebote und Fortbildungen zur Gesundheit am Arbeitsplatz, interaktive Austausch- und Reflexionsformate mit Führungskräften weltweit, beispielsweise zu "Gesund Führen"
 - Beratung der Goethe-Institute im Ausland/Inland beim Aufbau eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements vor Ort

Geplante Ziele und Maßnahmen:

Bis 2024 wird ein umfassendes BGM-Kennzahlensystem entwickelt und weitere Maßnahmen abgeleitet.

4 b) VEREINBARKEIT VON PRIVATLEBEN UND BERUF

Strategie: Im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben lassen wir unsere Aktivitäten alle drei Jahre durch die berufundfamilie GmbH im Rahmen der entsprechenden Audits überprüfen. 2020 hat das Goethe-Institut zum 4. Mal (sogenanntes Dialogverfahren) erfolgreich dieses Zertifizierungsverfahren durchlaufen. Schwerpunkte in den Zielvereinbarungen von 2020 sind:

- Aufbau eines systematischen, nachhaltigen BGM weltweit
- Stärkere Förderung der mitausreisenden Partner*innen

Erreichte Ziele (exemplarisch):

- Die Arbeitsstelle in der Zentrale wurde familienbewusst gestaltet, u.a. durch Teilzeitmodelle für alle Mitarbeiter*innen und die Zusammenarbeit mit einer Kindertagesstätte wurden Betreuungsplätze zur Verfügung gestellt.
- Für die mitausreisenden Partner*innen (MAPs) gibt es Angebote, um den Herausforderungen der Entsendung für die ganze Familie von Beginn an zu begegnen. In regelmäßigen Austauschforen geht es zum Beispiel um Möglichkeiten, die eigenen Kinder beim Umzug in ein anderes Land zu begleiten oder wie mitreisende*r Partner*in im Ausland einer eigenen Berufstätigkeit nachgehen können. Daneben stehen MAPs Ausreiseseminare und Sprachkurse zur Verfügung.
- Die Corona-Pandemie hat die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erheblich beeinflusst, zum Beispiel durch die Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen. Darauf hat das Goethe-Institut mit folgenden Maßnahmen reagiert:
 - Mobiles Arbeiten wurde ermöglicht und unterstützt (Hardware etc.).
 - Entsprechend den erlassenen Corona-Verordnungen wurden Sonderurlaubstage gewährt und digitale Kinderbetreuung angeboten.
 - Im Rahmen von extra anberaumten Besprechungen des Vorstands und der zweiten Führungsebene wurden konkrete

Handlungsstrategien für eine noch sensiblere familienbewusste Führungskultur am Goethe-Institut entwickelt (Mitarbeiter*innen mit Kindern sowie pflegebedürftigen Angehörigen).

5. FLEXIBLE ARBEITSFORMEN (MOBILES ARBEITEN)

Strategie: Die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, wurde auch im Goethe-Institut 2021 zur neuen Normalität. Am Gewinn neuer flexibler Arbeitsmodelle wollen wir festhalten und sie weiter ausbauen. Die Stärkung des mobilen bzw. digitalen Arbeitens bewirkt einen chancengerechteren Zugang zu Angeboten (siehe Gesundheit) und flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsalltags.

Ziel: Bis 2022 werden Leitlinien für mobiles Arbeiten für die Zentrale in München entwickelt. Die Institute im Ausland können sich an den Leitlinien orientieren – müssen zum Teil aber auch lokale gesetzliche Vorgaben befolgen.

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.

Um den Bildungs- und Kulturauftrag qualitativ hochwertig zu gestalten und zukunftsfähig zu bleiben, setzt das Goethe-Institut auf das Wissen und die Innovationskraft sowohl erfahrener Mitarbeiter*innen als auch von Einsteiger*innen. Ihre Beschäftigungsfähigkeit fördert das Goethe-Institut auf folgende Weise:

1. LEBENSLANGES LERNEN

Strategie: Alle Mitarbeiter*innen im In- und Ausland haben das Recht auf Weiterbildung. Die Personalentwicklung stellt nach Zielen und Bedarfen ausgerichtete und mit den Fachabteilungen und Regionen abgestimmte analoge, digitale und hybride Fortbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeitenden bereit. Diese setzen sich aus digitalen Selbstlerninhalten (zum Beispiel organisationsintern erstellte Lernressourcen und externe Lernbibliotheken) und Präsenzseminaren, Online-Seminaren und Workshops, Coachings, Hospitationen sowie Versetzungsvorbereitung zusammen. Inhaltlich reichen die Maßnahmen von Angeboten zur psychischen Gesundheit der Mitarbeiter*innen, zu Klimaschutz oder Diversität bis hin zu Führungskräfte trainings und fachlichen Fortbildungen.

Geplantes Ziel: Um Führungskräfte gezielt in ihrer Funktion und Entwicklung zu unterstützen, wird im zweiten Quartal 2023 ein neues Konzept für ein systematisches modulares Führungskräfteentwicklungsprogramm vorgestellt. Erste Angebote werden im dritten Quartal 2023 ausgerollt.

Das interne Online-Fortbildungsprojekt **Haus der Bildung** ist ein Good-Practice-Beispiel. Es wird von der Region Nordafrika und Nahost in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung umgesetzt und legt einen thematischen Fokus auf Verwaltungs- und Organisationsthemen.

Geplantes Ziel: Das Haus der Bildung wird bis Ende zweites Quartal 2023 in die Zentrale Personalentwicklung überführt mit dem Ziel, das Angebot allen Mitarbeiter*innen weltweit zugänglich zu machen. Die Personalentwicklung bereitet außerdem in Zusammenarbeit mit der Akademie für Internationale Zusammenarbeit (AIZ) alle Fach- und Führungskräfte durch ein Sicherheitstraining und eine individuelle Fremdsprachenförderung auf einen bevorstehenden Auslandseinsatz vor. Entsandte, die in ein DAC-Land ausreisen, absolvieren zusätzlich zum Sicherheitstraining ein „Mindestpaket“, welches aus einem Diversitätstraining, einem Landeskundetraining und einem Intensiv-Sprachtraining besteht. Zu einem symbolischen Preis von 1 Euro können alle Mitarbeiter*innen zudem Sprachkurse bei diversen Partnerinstitutionen (zum Beispiel beim Institut Français) belegen.

In den Jahresgesprächen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*innen werden jährlich und fortlaufend individuelle Fortbildungen vereinbart.

Darüber hinaus haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, in Absprache mit ihrer Führungskraft an den zahlreichen digitalen Fortbildungsangeboten des Goethe-Instituts teilzunehmen oder im Portal Digitales Lernen die dort angebotenen Selbstlernangebote zu bearbeiten.

Die Weiterbildungsangebote richten sich am Kompetenzmodell des Goethe-Instituts aus. Das Modell stellt einen Referenzrahmen für Kompetenzen dar, die die Mitarbeiter*innen für eine erfolgreiche Arbeit am Goethe-Institut benötigen und ist die Grundlage für die Personalentwicklung und -gewinnung:



2. AUSBILDUNG VON NACHWUCHSKRÄFTEN

Für die Ausbildung von Schul- oder Hochschulabsolvent*innen entwickelte das Goethe-Institut verschiedene Programme:

- Das Trainee-Programm bereitet zukünftige junge Führungskräfte auf die Rotationslaufbahn vor. Das Programm wird seit 2010 durchgeführt und ist auf zwei Jahre angelegt; es umfasst eine Inlandsphase, sowie eine Auslandsphase. **Geplantes Ziel:** Nächster Durchlauf von September 2022 bis August 2024 mit 9 Teilnehmer*innen aus den unterschiedlichen Laufbahnen.
- Das Fachvolontariat dient der Ausbildung in einem bestimmten Fachbereich. In dem einjährigen Programm stehen das Sammeln praktischer Arbeitserfahrungen und der Aufbau eines Netzwerkes im Vordergrund. Es findet laufend seit ca. 2012 statt. 2021 wurden ca. 60 Volontär*innen an allen Standorten ausgebildet.
- Darüber hinaus besteht seit den 80er Jahren am Goethe-Institut auch die Möglichkeit der klassischen Berufsausbildung in verschiedenen Ausbildungsberufen. **Geplantes Ziel:** Bis Herbst 2023 Anstieg von zwei auf sechs AZUBIs.

Trainee-Ausbildung und Volontariat werden von regelmäßigen Fortbildungen begleitet, um das Qualifikationsprofil gezielt zu erweitern. Schließlich sind auch Praktika, Jugendprogramme, Freiwilligendienste und Rechtsreferendariate Teil unseres Angebots für die Gestaltung des Berufseinstiegs beim Goethe-Institut.

3. STÄRKUNG PERSÖNLICHER RESSOURCEN

Strategie: Wir stützen die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen am Goethe-Institut auch mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), siehe dazu die beiden vorausgegangenen Kriterien. Unter dem Prinzip der geteilten Verantwortung bietet das Goethe-Institut seinen Mitarbeiter*innen einen Rahmen zur Stärkung und Optimierung der persönlichen Ressourcen. Dem Team des BGM und auch den Mitarbeiter*innen stehen dabei beratend eine Betriebsärztin und ein psychosozialer Berater zur Seite.

Zu geplanten Zielen siehe Kriterium 14 Arbeitnehmer*innenrechte und 15 Chancengerechtigkeit.

4. DIGITALISIERUNG

Strategie: Im Jahre 2019 wurde uns am Goethe-Institut im Rahmen eines externen Audits ein im internationalen Vergleich eher durchschnittlicher digitaler Reifegrad beschieden. Zusammen mit einer externen Agentur beschlossen wir daraufhin über 50 Maßnahmen, die uns „digital reifer“ machen sollten. Diesen wurden zehn relevante Handlungsfelder zugeordnet – von Innovationskultur, Nutzer*innenorientierung über digitales Denken bis hin zu Technologie und Digitalkompetenz sowie digitale Arbeitsprozesse.

Umgesetzte Maßnahmen: Kompetenzen in diesen Bereichen wurden aufgebaut durch Schulungen (zum Beispiel in den Bereichen IT und moderne Arbeitswelt), praktische Erfahrungen (beispielsweise im Goethe-Lab zu datenbezogenen Entscheidungen sowie Nutzer*innenorientierung) oder auch beim Ada-Fellowship: Mitarbeiter*innen, die die digitale Transformation mitgestalten wollten, erhielten damit die Möglichkeit, an einer zwölfmonatigen Lernreise rund um die Digitalisierung teilzunehmen.

Geplante Ziele: Ab 2023 werden Kompetenzen und Netzwerke in den Auslandsregionen aufgebaut. Zur besseren Nutzbarkeit und Auffindbarkeit der Lernressourcen wird ein neues Lernportal zur internen Fortbildung (LXP-basiert) bis Juni 2023 implementiert, so dass zukünftig alle digitalen Lernressourcen an einem Ort zusammengeführt sind. Zugriffszahlen sollen so erhöht werden, die Qualität der Lerninhalte soll sich durch regelmäßige Aktualisierung steigern und Lernpfade zu bestimmten Themen werden angeboten.

5. UMGANG MIT DEMOGRAPHISCHEM WANDEL

Stand: Die Mehrheit der Mitarbeiter*innen sind am Goethe-Institut zwischen 30 und 50 Jahre alt. Im Vergleich zu 2020 ist der Anteil der Kolleg*innen unter 30 Jahren 2021 um 13 % gestiegen. Der Anteil mit nur 8,2 % an der Gesamtmitarbeiter*innenschaft bleibt gering, aus den Zahlen lassen sich allerdings keine Maßnahmen ableiten, auch weil viele junge Menschen erst mit 26/27 in den Job starten.

Strategie und Ziel: Mit dem Trainee-Programm für die Rotationslaufbahn und einem neuen Jahrgang ab September 2022 sollen mehr jüngere Menschen als Führungskräfte ausgebildet und gestärkt werden.

| Alter | Männer | | Frauen | |
|-------------------------|--------|------|--------|------|
| | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| Mitarbeiter*innen <30 | 69 | 85 | 229 | 257 |
| Mitarbeiter*innen 30-50 | 666 | 672 | 1809 | 1721 |
| Mitarbeiter*innen >50 | 514 | 480 | 1040 | 931 |

Erfasst wurden in der Statistik Mitarbeiter*innen weltweit inklusive der MA im Ausbildungsverhältnis sowie in Elternzeit.

6. RISIKEN

Risiken für die Qualifizierung der Mitarbeiter*innen ergeben sich intern vor allem im Zuge der Budgetkürzungen: Aufgrund der Budgetkürzungen entfallen für das Jahr 2022/2023 beispielsweise 19 Fortbildungsseminare; weitere wurden von Präsenz- in Onlineformate umgewandelt. Hinzu kommt die begrenzte Vergütung für Berufseinsteiger*innen bzw. Nachwuchskräfte. Volontär*innen und Trainees erhalten beispielsweise 50% der EG 13 Stufe 1 TV EntgO Bund. In Verbindung mit befristeten Verträgen und der fehlenden Weiterbeschäftigungsgarantie besteht generell das Risiko der Abwanderung junger Mitarbeiter*innen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

ARBEITSUNFÄLLE UND TODESFÄLLE

Zentrale: Es sind keine Todesfälle infolge von Arbeitsverletzungen bekannt.

Zahl der Arbeitsunfälle in der Zentrale:

2020: 6

2021: 5

Die häufigste Arbeitsunfallursache waren Stürze.

International: Wie unter Kriterium 14 zu den Arbeitnehmer*innenrechten berichtet, kann die Arbeit an den Goethe-Instituten im Ausland Risiken bergen – etwa durch Naturkatastrophen, Anschläge, unsichere Arbeitswegen Kriminalität oder mangelnde medizinische Versorgung.

Bei einem Anschlag der radikalen islamistischen Gruppierung al-Quida in Grand-Bassam/Côte d'Ivoire (2016) kam die damalige Leiterin des Goethe-Instituts in Abidjan ums Leben. Mit ihr starben 14 weitere Zivilisten.

Das Goethe-Institut versucht, mit umfassenden Sicherheitsmaßnahmen und sorgfältiger Beobachtung von Rahmenbedingungen Mitarbeiter*innen wie auch Partner zu schützen. Genaue Daten zu Arbeitsunfällen und Todesfolgen im Ausland liegen aktuell nicht vor. Es wird intern geprüft, wie sinnvoll eine Datenerhebung für die Ableitung von weiteren Maßnahmen ist.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten:

Es sind keine Fälle von Todesfällen aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen bekannt. Daten liegen hierzu nicht vor. Wir arbeiten an dem Aufbau eines kennzahlenorientierten BGM, um Maßnahmen und Erfolge messen und auswerten zu können sowie um diese an die Bedarfe der Mitarbeiter*innen bzw. des Arbeitgebers anzupassen. Dazu zählen auch anonymisierte Statistiken zur Arbeitsunfähigkeit und Auswertungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung 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 Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

RISIKO- UND SICHERHEITSMANAGEMENT

Die gesamtinstitutionellen Risiken werden vom zentralen Risikomanagement in jährlichen Berichten weltweit erfasst, bewertet und beobachtet. Gleichzeitig werden bei veränderten Rahmenbedingungen entsprechende Gegenmaßnahmen geplant bzw. in die Wege geleitet, so dass die (Sicherheits-) Risiken an die Erfordernisse der Institute und ihrer Mitarbeiter*innen ausgerichtet werden kann. Im Bereich Sicherheit ist eine digitale Länderinformationsplattform etabliert, welche die Mitarbeiter*innen auf Dienstreisen bzw. bei Auslandsentsendungen über die sicherheitsrelevanten Rahmenbedingungen des jeweiligen Aufenthaltslandes informiert und vor aktuellen Sicherheitsvorfällen warnt.

WELTWEITER ZUGANG ZU ANGEBOTEN DES GESUNDHEITSMANAGEMENTS

Alle Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter haben Zugang zu den vielfältigen Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in den Bereichen Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Siehe dazu auch Kriterien 14 bis 16. Gegenüber dem Unfallrisiko sichert das Goethe-Institut Mitarbeiter*innen angemessen ab; in der Regel sind die Mitarbeiter*innen vor Ort unfallversichert. Falls das nicht möglich ist, können Arbeitsunfälle über die Absicherung "Bund & Bahn" berechnet werden, die Kosten übernimmt das jeweilige Institut, was im Falle von Invalidität auch zu Risiken führen kann.

Gegenüber dem Krankheitsrisiko sichert das Goethe-Institut lokale Beschäftigte im Ausland entsprechend des jeweiligen Landesrechts ab. In den Ländern, in denen es keine funktionierenden Krankenversicherungssysteme gibt, erfolgt Unterstützung bei Krankheiten über eine vertragliche Vereinbarung von Beihilfe beziehungsweise in Ausnahmefällen über den Verein für in Not geratene Mitarbeiter*innen. Es wird mit der Personalstrategie geprüft, ob weitere Risiken für Mitarbeiter*innen bestehen und wie ein Umgang damit aussehen kann.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Angestelltenkategorie.

Daten zur durchschnittlichen Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung aufwenden nach Geschlecht und Angestelltenkategorie werden noch nicht erhoben. Ab Berichtsjahr 2022 werden die Teilnahmen bei Personalentwicklungsseminaren nach Geschlecht berichtet.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Mitarbeiter*innenverteilung im Goethe-Institut nach Geschlecht und

Altersgruppe:

| | Männer | | Frauen | |
|-------------------------|--------|------|--------|------|
| | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| Mitarbeiter*innen <30 | 69 | 85 | 229 | 257 |
| Mitarbeiter*innen 30-50 | 666 | 672 | 1809 | 1721 |
| Mitarbeiter*innen >50 | 514 | 480 | 1040 | 931 |

| | Männer | | Frauen | |
|---------------------------------|--------|------|--------|------|
| | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| Rückkehrer*innen aus Elternzeit | 1 | 8 | 36 | 53 |
| In Führungspositionen | 243 | 232 | 435 | 428 |

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. Umgesetzte Abhilfepläne;

iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

DATEN

Es liegen noch keine Daten zur Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle vor. Die Ansprechpartner*innen für Betroffene von Diskriminierung sind geregelt: Gleichstellungsbeauftragte, Abteilung Personal und Integritätsmanagement. Fälle werden in folgender Form anonymisiert gemeldet: "Am GI X oder in der Zentrale hat es eine Beschwerde zur sexuellen Belästigung im Monat X Jahr X gegeben." Mit der für 2023 geplanten Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes wird geprüft, ob Daten zu Diskriminierungsvorfällen sinnvoll ausgebaut werden können, um auf dieser Grundlage weitreichendere Präventivmaßnahmen zu implementieren. Dennoch werden auch in Zukunft nur grundlegende Daten bestehen, da die Möglichkeit der anonymen Meldung besteht und die individuellen Themen vertraulich

behandelt werden.

ABHILFEMAßNAHMEN

In den neu überarbeiteten Integritätsleitlinien (interner Verhaltenskodex) ist die Verankerung des Schutzes vor Diskriminierung vorgesehen, besonders aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter, sexueller Identität und Orientierung. Dies gilt gleichermaßen für alle Mitarbeiter*innen weltweit. Die Schwerbehindertenvertretung überprüft, ob Rechte von Behinderten eingehalten werden, und unterstützt diese bei Belangen wie etwa der betrieblichen Eingliederung. Auch Präventivmaßnahmen zur Stärkung von behinderten Menschen in der Organisation setzen wir um, z.B. durch gezielte Hinweise in Stellenausschreibungen:

"Bei gleicher Eignung und Qualifikation werden Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung bevorzugt berücksichtigt" (Kriterium in allen Stellenausschreibungen).

Es gibt einen Leitfaden zur innerbetrieblichen Fairness sowie eine Verfahrensrichtlinie, die vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schützt. Sie bestärken Betroffene zudem, Fälle zu melden und geben Infos zum Vorgehen dabei. Die Gleichstellungsbeauftragte stellte 2021 in 48 interaktiven Workshops die Verfahrensrichtlinie „Sexuelle Belästigung am Goethe-Institut“ weltweit allen Mitarbeiter*innen vor. Sie enthält die klare Vorgabe, dass die Persönlichkeit und die Person eines anderen immer und zu jeder Zeit zu respektieren sind.

Ein Verhaltenskodex für Externe (Partner, Dienstleister) ist für Ende 2023 geplant.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

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.

Im Sinne des Sustainable Development Goal 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) setzen wir uns mit unserem Selbstverständnis und

Bildungsauftrag auf allen Ebenen unserer Wertschöpfungskette für freiheitlich-demokratische Werte ein. Die Wahrung und Stärkung der international anerkannten Menschenrechte ist dabei wesentlicher Bestandteil. Wir lehnen jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab. In einigen Ländern operieren wir jedoch unter herausfordernden Bedingungen, da Menschenrechte verletzt werden (zum Beispiel Zensur, eingeschränkte Rechte für Frauen, Verbot von Diversität). Um die Sicherheit von Mitarbeiter*innen und Partner*innen nicht zu gefährden, müssen wir hier behutsame länderspezifische Lösungen finden und diese immer wieder reflektieren sowie Maßnahmen anpassen.

Entlang unserer Wertschöpfungskette wird die Förderung von Menschenrechten mit folgenden Maßnahmen verwirklicht. Der Zeithorizont ist bei den geplanten Vorhaben angegeben:

| WERTSCHÖPFUNGSKETTE | MAßNAHMEN ZUR WAHRUNG VON MENSCHENRECHTEN |
|---|--|
| Mitarbeiter*innen | <p>Umgesetzt: Grundsätze integren Verhaltens - Für alle Mitarbeiter*innen weltweit gilt der Verhaltenskodex des Goethe-Instituts. Dieser verankert Leitlinien für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld für Diversität, Antirassismus und Antikorruption. Zur Verwirklichung dessen tragen alle Mitarbeiter*innen in eigenverantwortlichem Handeln bei. Bei der Gefahr von Diskriminierungsvorfällen innerhalb des Goethe-Instituts bestehen verschiedene Abhilfemaßnahmen. Siehe hierzu die unter Leistungsindikator GRI SRS-406-1 / "Diskriminierungsvorfälle" beschriebenen Abhilfemaßnahmen.</p> <p>Geplant: Ein angemessener Umgang mit Diskriminierung (Beschwerdestrukturen) wird im Rahmen des Aufbaus eines Diversitätsmanagements bis 2025 entwickelt (siehe Kriterium 15).</p> |
| Zusammenarbeit mit Partner*innen und Dienstleister*innen | <p>Herausforderung: Wir sehen uns vor Ort mit unterschiedlichen Realitäten konfrontiert: Die Einhaltung der Menschenrechte unterliegt starken lokalen Varianzen, teilweise widerspricht geltendes Landesrecht den Menschenrechten.</p> <p>Geplant: Ein Verhaltenskodex für Dienstleister*innen und Partner*innen wird bis Herbst 2023 entwickelt: Im ersten Schritt wird er in Deutschland und Europa pilotiert. Dabei soll nachgehalten werden, dass Partner*innen, denen das Goethe-Institut Mittel weitergibt (Aufträge Dritter), nach unserem Verhaltenskodex operieren. Auch mögliche Konsequenzen werden geprüft.</p> |
| Veranstaltungen und Sprachkurse (TN, Partner*innen) Auch: Goethe-Institute und Bibliotheken (Besucher*innen) | <p>Herausforderung: Die 158 Goethe-Institute operieren in vielfältigen Kontexten – in autokratischen Regimen, schwachen staatlichen Strukturen, schwierigen Menschenrechtssituationen bis hin zu Verletzung von Menschenrechten. Dies verlangt ein sensibles Vorgehen bei der Umsetzung unserer Arbeit.</p> <p>In Umsetzung (laufend): Wir beobachten sorgfältig die Wirkung unserer Programme und Veranstaltungen, versuchen Schutzräume und Räume für den offenen Austausch für die Zivilgesellschaft offen zu halten. Wir passen bei sich verändernden Rahmenbedingungen unsere Aktivitäten an zur Sicherheit von Partnern, Kulturschaffenden etc.</p> <p>Gemeinsam mit dem Institut für Auslandsbeziehungen (ifa) haben wir die Martin-Roth-Initiative ins Leben gerufen. Die Initiative schützt Kunst- und Kulturschaffende, die sich in ihrem Heimatland für die Freiheit der Kunst, Demokratie und Menschenrechte engagieren, indem sie temporäre Schutzaufenthalte in Deutschland oder in Drittstaaten ermöglicht.</p> |

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“.

In der Zusammenarbeit mit Partner*innen und Dienstleister*innen weltweit stehen wir ein für die Förderung von Menschenrechten und freiheitlich-demokratische Werte. Danach wählen wir Anbieter aus. Diese werden stichprobenhaft auf die Einhaltung sozialer Aspekte überprüft, wie etwa Mindestlohn, Vermeidung moderner Sklaverei. Die Überprüfung zur Einhaltung von Menschenrechtsaspekten ist eine große Herausforderung, sie verlangt zeitliche und personelle Ressourcen. Wir werden 2023 intern prüfen, inwiefern der "Do no harm"-Ansatz im Beschaffungs- und Vergabeverfahren stärker verankert werden kann, wie Lieferant*innen und Investitionsvereinbarungen konkreter daraufhin geprüft werden können und welche Definition angewendet wird.

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.

Es konnte bisher keine Prüfung durchgeführt werden. Siehe GRI SRS-412-3.

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.

Lieferanten wurden bis 2021 stichprobenhaft auf die Einhaltung sozialer
Aspekte geprüft, zum Beispiel Mindestlohn, keine moderne Sklaverei. Eine
intensivere Überprüfung findet bislang nicht statt. Es kann deshalb kein
Prozentsatz berichtet werden.

Bis 2023 wird geprüft, wann das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)
auch für das Goethe-Institut angewendet wird. Dann würden die
Regelungen/Vorgaben umgesetzt und ein Bericht erstellt werden, in dem hierzu
Daten angegeben werden.

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.

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

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

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

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.

Wir erheben noch keine Daten. Das Goethe-Institut hat bisher keine Verstöße
hinsichtlich sozialer Kriterien in seiner Beschaffungskette identifiziert und
musste keine gesonderten Maßnahmen ergreifen.

Bis 2023 wird geprüft, wann das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

auch für das Goethe-Institut angewendet wird. Dann würden die Regelungen/Vorgaben umgesetzt und ein Bericht erstellt werden, in dem hierzu Daten angegeben werden.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die lokale Vernetzung der 158 Goethe-Institute vor Ort mit Kulturschaffenden, Partnerinstitutionen, Bibliotheksbesucher*innen, Sprachkursteilnehmer*innen etc. bildet die Substanz unserer Arbeit. Unser Kerngeschäft basiert auf dem Dialog zwischen Menschen und Gesellschaftsgruppen. Durch Kulturaustausch, Bildungsprogramme und öffentlich zugängliche Bibliotheken wirken wir automatisch in die Gesellschaften hinein und stärken dabei auch die soziale, ökologische sowie wirtschaftliche Nachhaltigkeit in den Ländern und Städten vor Ort.

Unser Beitrag zum Gemeinwesen ist in den vorherigen Kriterien beschrieben (vor allem 1-3). Im Folgenden sind daher exemplarisch Aktivitäten dargestellt, die unseren lokalen Einsatz für soziale, ökologische, kulturelle und wirtschaftliche Themen illustrieren.

SOZIALES VOR ORT

Unsere Bibliotheken sind öffentliche und nicht-kommerzielle Orte, die eine inspirierende Atmosphäre für Austausch und Begegnung bieten. Zum einen leisten wir Informationsarbeit für die lokale Bevölkerung. Die Themen reichen dabei von Künstlicher Intelligenz bis zur Leseförderung, von Umweltschutz bis zu kulturellem Erbe. In Ländern mit schwachen staatlichen Strukturen oder autokratischen Regimen halten wir behutsam unsere Räume offen und sind oftmals die "letzte" Verbindung zu Dialog, Demokratie und Europa. Unsere Bibliotheken sind darüber hinaus auch Freiflächen für Experimente: Zum Beispiel haben wir in Johannesburg einen Hub für Social Entrepreneurs, in Bratislava eine Bibliothek der Dinge, in Belgrad eine professionell kuratierte Kunstgalerie, in Prag, Warschau und an vielen anderen Orten regelmäßig wechselnde Themenräume, in Addis Abeba ein Multimedia-Studio, in Kairo einen "Makerspace", in Jakarta ein Ort der Begegnung für die Zivilgesellschaft.

ÖKOLOGIE VOR ORT

Ob in den Vereinigten Staaten, in Thailand, Südafrika, Spanien, Polen, Indien, China und Brasilien: Junge Menschen möchten die Welt von morgen gestalten und ihre Entwicklung vorantreiben. Mit Wettbewerben, Aktionen im Rahmen von Bildungsprogrammen und Deutschcamps wie auch an PASCH-Schulen erlangen Schüler*innen spielerisch Kompetenzen für ökologisch nachhaltiges Handeln. Im Austausch entwickeln sie lokale Ideen für eine ökologisch nachhaltige Zukunft. Die positive Wirkung ihrer Aktivitäten wird für die Teilnehmer*innen dabei konkret in ihrer Umgebung sichtbar, was ermutigt, Lösungen weiterzutragen. Bildung versetzt Menschen in die Lage, sich eigene, belastbare Urteile zu bilden und Verantwortung zu übernehmen. Und am besten lernt man, wenn man selbst etwas tut.

KULTUR VOR ORT

Kunstaussstellungen, Lesungen, Filmfestivals oder Konzerte – die Goethe-Institute weltweit sind Plattformen kulturellen Lebens für die lokale Bevölkerung und Kulturschaffende aus aller Welt. 2021 fanden 24.000 Kulturveranstaltungen statt, 12 Millionen Menschen haben wir mit physischen, hybriden und digitalen Projekten erreicht. Dabei rücken häufig auch gesellschaftliche Realitäten und Visionen in den Blick. Daneben initiieren und koordinieren wir Förderprojekte für Kultur- und Bildungsformate. So hat das Goethe-Institut beispielsweise während der Corona-Pandemie den Internationalen Hilfsfonds für Organisationen in Kultur und Bildung gemeinsam mit den Auswärtigen Amt und weiteren Partnern auf den Weg gebracht. Mit solchen Projekten leisten wir einen Beitrag für Strukturerthalt und künstlerische Freiheit, für gesellschaftliche Vielfalt und kritischen Diskurs weltweit.

WIRTSCHAFT VOR ORT

Ein zunehmend wichtiger Arbeitsbereich des Goethe-Instituts ist die Förderung der Kultur- und Kreativwirtschaft, die großes Potenzial für die nachhaltige Entwicklung eines Landes hat. Wir qualifizieren, beraten und vernetzen Kreative und unterstützen den Aufbau nachhaltiger Infrastrukturen im Kultur- und Kreativsektor. So hat das Goethe-Institut Senegal beispielsweise seine Partner und große Namen der senegalesischen Kulturszene aufgerufen, ein Training für mehr als 200 Künstler*innen zu entwickeln, um mit der durch die Pandemie veränderten Szene besser umgehen zu können. Auch auf europäischer Ebene engagieren wir uns in vielen Programmen, die das Potenzial der Kreativwirtschaft heben, wie zum Beispiel im Projekt Creative FLIP. Es hat sich zum Ziel gesetzt, konstruktive und nachhaltige Rahmenbedingungen in den Bereichen Finanzen, Lernen, Innovation und Geistiges Eigentum (IP) für die Kultur- und Kreativwirtschaft in Europa zu schaffen.

Unseren Beitrag für das Gemeinwesen und eine nachhaltige(re) Welt können wir anhand von Beispielen demonstrieren. Eine konkrete Wirkungsmessung von beispielsweise interkulturellen Begegnungen oder Kunstprojekten ist und bleibt

eine Herausforderung. Wir wollen in den kommenden Jahren verstärkt Methoden entwickeln und anwenden, um den Beitrag unserer Arbeit für Nachhaltigkeit qualitativ und quantitativ greifbarer zu machen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Der Jahresabschluss des Goethe-Instituts wird jährlich im Jahrbuch kommuniziert (S. 126ff.): [GI Jahrbuch 21/22 Jahrbuch RZ.indd \(goethe.de\)](#)

Branchenspezifische Ergänzungen

Branchenspezifische Ergänzungen Überschrift 1

Branchenspezifische Ergänzungen Inhalt 1

Branchenspezifische Ergänzungen Überschrift 2

Branchenspezifische Ergänzungen Inhalt 2

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

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.

Das Goethe-Institut ist ein gemeinnütziger Verein, der eigenverantwortlich, parteipolitisch ungebunden und rechtlich selbstständig arbeitet, und bereits seit über siebzig Jahren den internationalen Kulturaustausch ermöglicht. Auf Grundlage der Satzung des Goethe-Instituts e.V. wird der Zugang zur deutschen Sprache gefördert und die freie Entfaltung von Kultur und Wissenschaft unterstützt.

Als global tätiges Kulturinstitut der Bundesrepublik setzt sich das Goethe-Institut für die Verständigung zwischen Deutschland, Europa und der Welt ein. Die Grundlage dafür bildet der Rahmenvertrag mit dem Auswärtigen Amt, welches unsere Arbeit institutionell fördert.

Folgende Vertragsaufgaben hat das Auswärtige Amt angesichts seiner verfassungsmäßigen Zuständigkeiten für die auswärtige Kulturpolitik dem Goethe-Institut übergeben:

- Förderung der Kenntnis der deutschen Sprache,
- Pflege der internationalen kulturellen Zusammenarbeit,
- Vermittlung eines umfassenden Deutschlandbilds.

Die sich daraus ergebene Tätigkeit als zivilgesellschaftliche Mittlerorganisation beinhaltet den Kontakt des Goethe-Instituts zu Politiker*innen auf kommunaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene. Alle Mitarbeiter*innen sind dabei im Rahmen der Integritätsleitlinien dazu angehalten, auf der Grundlage politischer Neutralität und der freiheitlich-demokratischen Grundordnung die institutionellen Aufgaben, Werte und Anliegen des Goethe-Instituts zu vertreten. Im Kontext der politischen Kommunikation dürfen sie dem deutschen Ansehen nicht schaden und über ihr

Verhalten die politischen Beziehungen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Gastland nicht belasten.

Eine intensive Öffentlichkeits- und politische Verbindungsarbeit in Deutschland ist unumgänglich, da unsere Arbeit zum großen Teil im Ausland stattfindet und wir damit den Rückhalt bei Politik, Kulturschaffenden, Wirtschaft und interessierter Öffentlichkeit in Deutschland stärken. Hierzu führen wir im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit Veranstaltungen durch wie etwa die Jahrespressekonferenz. Mit zielgerichteten Veranstaltungen wie z.B. parlamentarischen Frühstücken, anlassbezogenen parlamentarischen Abenden oder auch Einzelansprachen informieren wir politische Entscheidungsträger*innen über die Arbeit des Goethe-Instituts.

Spenden an Parteien, Politiker*innen oder andere politische Organisationen leistet das Goethe-Institut nicht. Als Verein streben wir mit unserer Tätigkeit in erster Linie keine eigenwirtschaftlichen Ziele an, zumal die Haushaltsmittel nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden dürfen. Das Goethe-Institut ist kein Mitglied politisch aktiver Organisationen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator 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.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Das Goethe-Institut leistet keine Parteispenden und Sachzuwendungen.

Branchenspezifische Ergänzungen

Branchenspezifische Ergänzungen Überschrift 1

Branchenspezifische Ergänzungen Inhalt 1

Branchenspezifische Ergänzungen Überschrift 2

Branchenspezifische Ergänzungen Inhalt 2

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.

INTEGRITÄT IM GOETHE-INSTITUT

Strategie und erreichte Ziele: Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Regelungen hat für das Goethe-Institut einen hohen strategischen Stellenwert und spiegelt sich daher auch in den zwei ersten Grundsätzen unserer Integritätsleitlinien (interner Verhaltenskodex) wider. Alle Führungskräfte sind verpflichtet, jedem Fehlverhalten nachzugehen, die Umstände aufzuklären und das Verhalten abzustellen. Im standardisierten Einstellungsprozess muss jede*r neue Mitarbeiter*in die Kenntnisnahme und Einhaltung während der Tätigkeit für das Goethe-Institut bestätigen. Darüber hinaus ist eine Sensibilisierungsschulung fester Bestandteil aller Ausreiseseminare für zukünftige Entsendungen an Auslandsstandorten.

Innerhalb des Goethe-Instituts ist für das Thema Compliance das Team Integritätsmanagement in der Stabsabteilung Strategie und Evaluation zuständig. Die Schwerpunkte liegen dabei vor allem auf folgenden Bereichen:

1. Integritätsleitlinien/interner Verhaltenskodex
2. Arbeitsgrundlagen (Plattform für alle externen und internen Regelungen)
3. Antikorruption (Prävention und Prüfung)
4. Risikomanagement (inkl. gesamtinstitutionelles Sicherheitsmanagement)
5. Qualitätsmanagement Verwaltung (Audits)

Die interne Prüfung des regelkonformen Handels erfolgt derzeit auf zwei Ebenen:

- Zum einen über das Qualitätsmanagement Verwaltung, welches ein prozessinternes Kontrollverfahren für die Goethe-Institute in Deutschland und im Ausland darstellt. Hierbei handelt es sich um einen standardisierten Prüfungskatalog, anhand dessen die Bereiche Personal, Finanzen, Organisation und Liegenschaften evaluiert und auf die Einhaltung von Vorschriften und Standards geprüft werden. Die Prüfung

erfolgt durch die regionalen kaufmännischen Leitungen und die Ergebnisse werden dokumentiert und etwaige vereinbarte Maßnahmen in einem festen Zyklus kontrolliert.

- Zum anderen nimmt die Interne Revision regelmäßig unabhängige Prüfungen vor und berichtet die Ergebnisse direkt an den Vorstand.

Umgesetzte/erreichte Maßnahmen und Ziele: 2021 wurde das Integritätsmanagement weiterentwickelt. Ein Fokus lag hierbei auf der Sensibilisierung der Führungskräfte sowie Mitarbeiter*innen weltweit für die Bedeutung von regelkonformen und integren Verhalten. Wissen zu unseren Integritätsleitlinien wurde gestärkt. Zusammen mit den Arbeitsgrundlagen – dem gesamtinstitutionellen Regelwerk des Goethe-Instituts - stellen die Integritätsleitlinien unsere Regeln, Werte und Standards im Goethe-Institut leicht zugänglich zur Verfügung. Hierdurch sollen Regel- und Gesetzesverstöße - wie beispielsweise Korruption - verhindert werden.

Geplante Ziele:

- Im Rahmen der Weiterentwicklung von Sensibilisierungsmaßnahmen ist eine noch stärkere Integration des gesamten Themenkomplexes ab 2022 in die gesamtinstitutionellen Fortbildungsmaßnahmen sowie die Erstellung digitaler Schulungsunterlagen (unter anderem Webinare) vorgesehen.
- Bis Herbst 2023 wird ein externer Verhaltenskodex umgesetzt, in welchem alle Geschäftspartner u.a. zur Einhaltung der geltenden Gesetze und Regelungen verpflichtet werden. Dieser wird zunächst in Deutschland und Europa pilotiert.

ANTIKORRUPTION IM GOETHE-INSTITUT

Strategie und erreichte Ziele: Die Korruptionsbekämpfung besitzt ebenfalls einen hohen strategischen Stellenwert innerhalb des Goethe-Instituts und ist daher in den bestehenden Integritätsleitlinien (Interner Verhaltenskodex) mit einem eigenen Grundsatz verankert.

Das Goethe-Institut besitzt eine*n Antikorruptionsbeauftragte*n, welche*r im Team Integritätsmanagement angesiedelt ist und sich in diesem Kontext um alle Themen rund um Compliance beschäftigt. Darüber hinaus hat das Goethe-Institut gesonderte interne Regelungen/Vorschriften zu den Themen „Antikorruption“, „Geschenke und Belohnungen“, „Geldwäscheprävention“, „Vergabe“ und „Prüfungssicherheit im Rahmen von Deutschprüfungen“. Die Einhaltung dieser Regelungen sind fester Bestandteil der bereits erwähnten Prüfungen durch die Interne Revision und im Rahmen des laufenden Qualitätsmanagements Verwaltung.

Im Rahmen des Präventionsansatzes liegt derzeit der Fokus vor allem auf folgende Maßnahmen:

- Jährliche, verbindliche Schulungen von Führungskräften und Mitarbeiter*innen auf Basis von vorgegebenen Präsentationen, deren Umsetzung auch dokumentiert werden muss
- Risikoeinschätzung und -analyse zu besonderen Risiken in den Auslandsregionen
- Organisatorische Präventionsmaßnahmen in Abstimmung mit den zuständigen Fachabteilungen, z.B. Einhaltung des Mehr-Augen-Prinzips, Schulungen in besonders gefährdeten Bereichen (unter anderem Vergabe, Deutschprüfungen), Barzahlungen vermeiden / reduzieren

Geplante Ziele bis 2023 sind:

- weitere Digitalisierung von Informations- und Schulungsangeboten zu dem gesamten Themenkomplex (unter anderem Webinare)
- Weiterentwicklung der bestehenden Regelungen/Vorschriften (unter anderem Vermeidung von Interessenskonflikte)
- Schärfung der bestehenden Prozesse (unter anderem interne Untersuchungen)
- Umsetzung der geplanten Gesetzgebung zum Hinweisgeberschutz (HinSchg)

RISIKEN AUS GESCHÄFTSTÄTIGKEIT, -BEZIEHUNGEN UND PRODUKTEN/DIENSTLEISTUNGEN

Strategie: Die bisherigen Schwerpunkte im Rahmen unserer Korruptionspräventionsmaßnahmen beziehen sich auf die Bereiche Vergabe/Beschaffung und Sprachkursprüfungen.

Geplante Maßnahmen und Ziele:

- Im Jahr 2023 ist eine Compliance-Risikoanalyse vorgesehen, um ggf. neue Risiken zu identifizieren, die Schwerpunktsetzung zu überprüfen und die daraus ableitende Präventionsmaßnahmen anzupassen.
- Ferner wird die Umsetzung des Hinweisgeberschutzes 2023 umgesetzt; daraus ergeben sich ggf. neue Anhaltspunkte, welche für die zukünftigen Maßnahmenplanung hilfreich sind.
- Die Integration des Themenfeldes "Antikorruption – integer handeln" ist ab 2023 in zukünftige Führungskräfte trainings vorgesehen, und die konzeptionelle Planung in Abstimmung mit dem zuständigen Fachbereich wird 2022 beginnen.

Nicht erreichte Maßnahmen und Ziele: Die Umsetzung von digitalen Schulungsmaßnahmen im Rahmen der Korruptionsprävention konnte aufgrund des noch offenen Entscheidungsprozesses bezüglich einer Schulungsplattform bisher nicht im vollen Umfang umgesetzt werden. Die Entscheidung einer technischen Plattform wird 2022 entschieden, so dass Webinare ab 2022/23 umgesetzt werden können.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Korruptionsrisiken werden im Rahmen des gesamtinstitutionellen Risikomanagement-Prozess jährlich bei allen 158 Standorten abgefragt und analysiert. Darüber hinaus sind die Prüfung bzw. Bewertung von Korruptionsrisiken ein fester Bestandteil der internen Kontrollsysteme (Interne Revision, Qualitätsmanagement Verwaltung, Sprach- und Prüfungsaudits).

Ein Korruptionsrisiko wird vor allem im Bereich der Prüfungen für Deutsch als Fremdsprache gesehen. Dies betrifft gerade die korruptionsgefährdeten Regionen Nordafrika und Nahost, Südamerika und Subsahara-Afrika.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

2021 wurde nach unserem Stand keine korruptionsbedingte Abmahnung oder Entlassung vorgenommen. Im Jahr 2021 sind bei uns acht Verdachtsfälle auf Korruption gemeldet worden.

Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Vorwürfe im Bereich der Daf-Prüfungen (Prüfungsbetrug bzw. Vergabe von Prüfungsterminen). Die Vorwürfe haben sich in keinem der Fälle bestätigt bzw. ein Fall wurde von den Ermittlungsbehörden (Bundespolizei) aufgrund des Verdachts von Visumerschleichung übernommen bzw. weiterverfolgt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

2021 wurde nach unserem Stand keine korruptionsbedingte Abmahnung oder Entlassung vorgenommen.

Branchenspezifische Ergänzungen

Branchenspezifische Ergänzungen Überschrift 1

Branchenspezifische Ergänzungen Inhalt 1

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

| Bereiche | DNK-Kriterien | GRI SRS Indikatoren |
|--------------------|--|---|
| STRATEGIE | 1. Strategische Analyse und Maßnahmen | |
| | 2. Wesentlichkeit | |
| | 3. Ziele | |
| | 4. Tiefe der Wertschöpfungskette | |
| PROZESS-MANAGEMENT | 5. Verantwortung | GRI SRS 102-16 |
| | 6. Regeln und Prozesse | |
| | 7. Kontrolle | |
| | 8. Anreizsysteme | GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38 |
| | 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen | GRI SRS 102-44 |
| | 10. Innovations- und Produktmanagement | G4-FS11 |
| UMWELT | 11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen | GRI SRS 301-1 |
| | 12. Ressourcenmanagement | GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)* |
| | 13. Klimarelevante Emissionen | GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5 |
| GESELLSCHAFT | 14. Arbeitnehmerrechte | GRI SRS 403-4 (2018) |
| | 15. Chancengerechtigkeit | GRI SRS 403-9 (2018) |
| | 16. Qualifizierung | GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1 |
| | 17. Menschenrechte | GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2 |
| | 18. Gemeinwesen | GRI SRS 201-1 |
| | 19. Politische Einflussnahme | GRI SRS 415-1 |
| | 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten | GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1 |

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.