



# Nachhaltigkeit und Verantwortung im DED

2. Global Compact Fortschrittsbericht



3	Unternehmensdarstellung und Unterstützungserklärung
4	Die zehn Prinzipien des Global Compact
5	Umsetzung der Prinzipien des Global Compact
5	Menschenrechte
11	Arbeitsnormen
17	Umwelt- und Klimaschutz
25	Korruptionsbekämpfung
28	Partnerschaften für Entwicklung
28	Zusammenarbeit mit Global Compact Netzwerken
29	Entwicklungspolitische Bildungsarbeit

# Unternehmensdarstellung und Unterstützungserklärung



Dr. Jürgen Wilhelm,  
Geschäftsführer des DED

Als einer der führenden europäischen Personalentsendendienste in der Entwicklungszusammenarbeit tritt der DED mit seinen Fachkräften für eine selbstbestimmte nachhaltige Entwicklung, eine Minderung der Armut und den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen ein. Er stärkt demokratische Prozesse, setzt sich für eine Gleichstellung der Geschlechter und ein friedliches Zusammenleben ein. Seiner besonderen gesellschaftlichen Verantwortung wird der DED nicht nur durch die Programmgestaltung in 48 Partnerländern gerecht. Soziale und ökologische Prinzipien bestimmen auch das eigene Handeln und das der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die weltweite Durchsetzung der Menschenrechte ist für den DED grundsätzliches Unternehmensziel und übergeordneter Wertmaßstab allen Handelns. Mit dem Zivilen Friedensdienst (ZFD) unterstützt der DED Menschenrechtsorganisationen in den Partnerländern. Auch über dieses friedenspolitische Instrument hinaus bestimmen menschenrechtliche Standards und Prinzipien systematisch die Arbeit der Fachkräfte in allen Programmen. Mit seinen Aktivitäten trägt der DED dazu bei, Menschenrechte wie das Recht auf Nahrung, Wasser oder Gesundheit umzusetzen.

Dem Klimawandel begegnet der DED durch die Verbreitung innovativer Konzepte und Technologien auf lokaler Ebene. Die Förderung von erneuerbaren Energien und Energieeffizienz gewinnt dabei immer mehr an Bedeutung. Die Deutschen Häuser, Sitz der Institutionen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit in den Partnerländern, werden auf erneuerbare Energien umgestellt und gehen so als leuchtende Beispiele voran. In verschiedenen Ländern wurden die Büros des DED im Rahmen von Umweltaudits unter die Lupe genommen.

Soziale und ökologische Kriterien spielen für den DED auch bei der Beschaffung von Waren oder Dienstleistungen eine entscheidende Rolle. So wurden neue Richtlinien, beispielsweise zur Beschaffung von Dienstfahrzeugen sowie praktische Leitfäden zur Verbesserung der Klima- und Umweltbilanz entwickelt.

Der DED fördert seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Grundlage eines modernen Personalentwicklungs- und Führungskonzeptes. Seine familienfreundliche Personalpolitik wurde mit dem Zertifikat »audit berufundfamilie« ausgezeichnet. Die Fürsorgepflicht umfasst auch die Ortskräfte in den Partnerländern, die vom DED in besonderer Weise bei der Gesundheitsversorgung unterstützt werden.

Über das eigene Handeln hinaus fördert der DED die Verbreitung der Prinzipien des Global Compact durch seine Mitwirkung beim Aufbau von lokalen Netzwerken und Partnerschaftsprojekten in Entwicklungsländern.

Der DED ist seit 2005 Mitglied im Global Compact Netzwerk. Die Prinzipien des Global Compact bestimmen jedoch schon lange seine Arbeit. Der DED-Geschäftsführung ist es ein besonderes Anliegen, den Global Compact zu unterstützen und dafür Sorge zu tragen, dass seine Prinzipien mit jedem Tag mehr ein Stück gelebte Wirklichkeit werden. Wir freuen uns darüber, mit dem vorliegenden Bericht über die Aktivitäten und Fortschritte seit Erscheinen der letzten Global Compact Fortschrittsmitteilung 2007 berichten zu können.

Dr. Jürgen Wilhelm,  
Geschäftsführer des DED

# Die zehn Prinzipien des Global Compact

## Menschenrechte

- 01. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten.
- 02. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

## Arbeitsnormen

- 03. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- 04. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.
- 05. Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.
- 06. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

## Umwelt

- 07. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.
- 08. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.
- 09. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

## Korruptionsbekämpfung

- 10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

# Umsetzung der Prinzipien des Global Compact

## Menschenrechte

*Schon 1948 haben sich die Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen auf die Geltung von universalen Menschenrechten verständigt, zu deren Durchsetzung sich inzwischen fast alle Länder der Welt verpflichtet haben. Regelmäßig erarbeitet das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) aktuelle Konzepte, die als Grundlage für die praktische Arbeit deutscher Organisationen wie dem DED mit den Partnern vor Ort dienen.*

*Der Menschenrechtsansatz soll alle Ebenen und Dimensionen der Arbeit des DED berühren. Marginalisierte Bevölkerungsgruppen in Entwicklungsländern sind nicht als bedürftige Zielgruppen, sondern als Rechtsträger anzusehen. Aus staatlichen Partnern werden so Pflichtenträger: Das heißt, es geht nicht nur um Bedürfnisse und Anliegen betroffener Gruppen, sondern vielmehr um rechtlich verankerte Ansprüche auf ein menschenwürdiges Leben, denen entsprechende Verpflichtungen staatlicher, aber auch nicht-staatlicher Akteure gegenüberstehen.*

### Quellen:

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte,  
BMZ-Konzept 155:  
Entwicklungspolitischer Aktionsplan für  
Menschenrechte 2008–2010.

## MENSCHENRECHTE

»Der DED fordert seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf, dafür Sorge zu tragen, dass ihr Verhalten sich mit den in der Charta der Vereinten Nationen und den deutschen Gesetzen niedergelegten Werten im Einklang befindet. Respekt für fundamentale Menschenrechte, soziale Gerechtigkeit, Menschenwürde sowie Gleichberechtigung von Mann und Frau sind festgeschriebene Verhaltensnormen.«

DED-Handbuch HB-NR 0.4.5.



## Integration im DED

Witwen in Nepal  
geben sich gegenseitig Kraft  
und kämpfen gemeinsam  
für ihre Rechte.

Als Organisation der Entwicklungszusammenarbeit ist die globale Durchsetzung der Menschenrechte für den DED nicht nur grundsätzliches Unternehmensziel, sondern übergeordneter Wertmaßstab allen Handelns. Im Zusammenhang mit Demokratie- und Friedensförderung, etwa in der Arbeit des Zivilen Friedensdienstes, spielt die gezielte Unterstützung von Menschenrechtsorganisationen in den DED-Partnerländern traditionell eine wichtige Rolle. Seit 2009 setzt sich der Bereich der fachlichen Qualitätssicherung im DED in regionalen Fachtagungen sowie Veranstaltungen mit anderen Organisationen wie Welthungerhilfe oder FIAN zu den Themen Wasser, Gesundheit oder ländliche Entwicklung verstärkt mit dem Menschenrechtsansatz in Bezug auf die Arbeit des DED auseinander. Hierbei geht es um die bürgerlichen und politischen ebenso wie um wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, wie zum Beispiel das Recht auf Nahrung.

Eine menschenrechtliche Perspektive einzunehmen hilft nicht nur beim Planen und Steuern, sondern auch bei der Qualitätssicherung von Projekten. Profitieren beispielsweise alle Einwohner, auch Minderheiten, gleichermaßen von einem Projekt für Stadtentwicklung, wie es das Menschenrecht auf eine angemessene Unterkunft vorsieht? Werden alle Menschen vor Ort in die Planung und Umsetzung von Maßnahmen eingebunden? Wie werden staatliche Partnerorganisationen ihrer Rechenschaftspflicht gegenüber der Bevölkerung gerecht? So lauten Fragen, die etwa im Rahmen von Programmen für Kommunen berücksichtigt werden müssen.

### Ergebnisse:

Der Menschenrechtsansatz ist in den Konzepten und Strategien des DED integriert. Fachkräfte und Koordinatoren aller Bereiche nutzen die menschenrechtlichen Standards und Prinzipien für ihre Arbeit vor Ort.

#### **Ansprechpartner:**

Fachgruppe Demokratieförderung,  
Zivilgesellschaft, Kommunalentwicklung (f5@ded.de).

## Aus der DED-Programmarbeit

### NEPAL: RECHTE FÜR WITWEN



Foto: Felix Neuhaus

Witwen werden in Nepal traditionell für den Tod ihres Mannes verantwortlich gemacht und häufig mit ihren Kindern des Hauses verwiesen. Das gesetzlich vorgesehene Erbe wird ihnen meist verwehrt. Zusätzlich zu ihrer ökonomischen Diskriminierung sehen sie sich häufig psychischer und physischer Gewalt ausgesetzt. Ihr Selbstbewusstsein und ihre Durchsetzungskraft bei der Einforderung von Rechten zu stärken, ist das Anliegen der DED-Partnerorganisation Women for Human Rights (WHR) in Nepal. Der DED unterstützt die Organisation seit 2009 bei der landesweiten Vernetzung sowie bei Sensibilisierungs- und Bildungsveranstaltungen. Zudem hilft er der Organisation dabei, ihren Interessen und Anliegen auch gegenüber der Regierung Gehör zu verschaffen.

### Ergebnisse:

Der Aufbau von Kontakten zu relevanten lokalen Dialoggruppen wie Priestern, Politikern, Verwaltungsbeamten und Medien führt zu einem langsamen, aber nachhaltigen Umdenken in der nepalesischen Gesellschaft und Politik im Umgang mit Witwen. Das soll sich auch in der neuen Verfassung des Landes widerspiegeln.

Die verstärkte Teilnahme der Betroffenen an traditionellen und religiösen Zeremonien, der bessere Zugang zu bestehendem Recht (zum Beispiel Erbrecht bzw. Auszahlung der gesetzlich vorgesehenen Pensionen), zu Mikrokrediten und zu Fördermitteln anderer Geber führt zu mehr sozialer und ökonomischer Gerechtigkeit.

#### **Ansprechpartner:**

Fachgruppe Demokratieförderung,  
Zivilgesellschaft, Kommunalentwicklung (f5@ded.de),  
DED-Landesbüro Nepal (npl@ded.de).



## KAMBODSCHA: VERSÖHNUNG, GERECHTIGKEIT, DEMOKRATIEFÖRDERUNG



Foto: Kerstin Kästenholz

Überlebende brechen das Schweigen über die brutale Gewaltherrschaft der Khmer Rouge.

Im November 2007 begann mit der ersten Anhörung der Prozess gegen die Haupttäter der Roten Khmer in Kambodscha. Ihrem brutalen Terrorregime fielen zwischen 1975–1979 fast zwei Millionen Menschen zum Opfer. Trotz oder gerade wegen der schrecklichen Ereignisse sind diese Jahre der Gewalterfahrung kaum Thema der öffentlichen Diskussion in Kambodscha gewesen. Jugendliche wissen kaum etwas, die Älteren möchten lieber vergessen. Den Dialog der Generationen zu fördern, ist daher der Ansatz des DED-Engagements im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes.

Das aus aktuell 22 Fachkräften bestehende Programm arbeitet an der Aufarbeitung der Vergangenheit und begleitet den schwierigen Weg der Aussöhnung zwischen einstigen Opfern und Tätern. Dazu gehören Dialogveranstaltungen zwischen Überlebenden des Khmer-Rouge-Terrors und Jugendlichen. Ein DED-geförderter Radiosender klärt auf über die Zeit der Roten Khmer. Denn nur das Wissen um die Verbrechen der Vergangenheit kann helfen, künftige Menschenrechtsverletzungen zu verhindern. Zugleich wird der laufende Prozess durch juristische und psychologische Unterstützung der Nebenkläger begleitet. Die Stärkung von Recht und Gesetz sowie der Medien als »vierte« Gewalt ist zudem ein wichtiger Schritt für die

Entwicklung von Demokratie und Bürgerrechten in Kambodscha.

### Ergebnisse:

Die öffentliche Diskussion zwischen den Zeitzeugen und der jungen Generation stärkt die Erinnerungskultur. Der Dialog von Tätern und Opfern sowie die juristische und mediale Begleitung der Gerichtsprozesse fördert das Vertrauen zwischen den Menschen und in die demokratischen Institutionen. Fast drei Viertel der Bevölkerung glaubt inzwischen, dass die laufenden Gerichtsprozesse einen wichtigen Beitrag zur Gerechtigkeit leisten. Die Überlebenden werden darin unterstützt, ihre Traumata zu verarbeiten.

### Ansprechpartner:

Fachgruppe Zivile Konfliktbearbeitung und Friedensförderung (f1@ded.de),  
DED-Landesbüro Kambodscha (khm@ded.de).



## AFGHANISTAN:

### MENSCHENRECHTE ACHTEN – KONFLIKTE GEWALTFREI BEARBEITEN

Foto: Daniela Link



Workshop für  
Würdenträger, die  
eine wichtige Rolle bei  
der Schlichtung von  
Konflikten spielen.

Die unabhängige afghanische Menschenrechtskommission (AIHRC) hat die Aufgabe, die Achtung der Menschenrechte zu beaufsichtigen, sie zu stärken und zu schützen. Einzelpersonen haben ein Recht darauf, bei der Verletzung von Menschenrechten bei der Kommission Beschwerde einzulegen. Die Kommission gibt Fälle von Menschenrechtsverletzungen an die zuständigen Rechtspflegeorgane weiter und unterstützt den Einzelnen bei der Verteidigung seiner Rechte. Speziell eingerichtete Abteilungen zur Stärkung der Rechte von Kindern, Frauen und Menschen mit Behinderungen werden als Vermittler in Konflikten tätig. Außergerichtliche Einigungen haben in Afghanistan Tradition. Von daher ist das Einbringen von menschenrechtssensiblen Ansätzen in diese Verfahren von besonderer Wichtigkeit. Mit acht Regionalbüros und vier Provinzbüros ist AIHRC in ganz Afghanistan mit Niederlassungen vertreten.

Friedensfachkräfte des DED schulen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der afghanischen Menschenrechtskommission in Methoden der gewaltfreien Konfliktbearbeitung und Umsetzung des Menschenrechtsansatzes und beraten sie in ihrer konkreten Menschenrechtsarbeit. Die Befähigung zum Erkennen von Ursachen und Dynamiken von Konflikten und Gewalt stellt einen Schwerpunkt der Arbeit dar. Darin vermittelnd zwischen staatlichen und nicht-staatlichen Akteuren tätig zu werden, wirkt sich positiv auf den Menschenrechtsschutz und die Reduzierung von sozialen Ungerechtigkeiten aus. Im Rahmen von Radiosendungen, Film- und Theaterveranstaltungen wird die afghanische Bevölkerung für Menschenrechtsthemen sensibilisiert und zu konstruktiven Diskussionen angeregt. Für das deutsche Militär und Polizeiteam, das mit der Ausbildung der afghanischen Polizei beauftragt ist, werden darüber hinaus Vortragsveranstaltungen zum Thema »Menschenrechte und Islam« durchgeführt.

#### Ergebnisse:

Einflussreiche staatliche und nicht-staatliche Akteure auf Provinz-, Distrikt- und Gemeindeebene setzen sich nachhaltig mit den Themen Menschenrechte, Friedensförderung und ihren eigenen Verantwortlichkeiten auseinander. Das Thema Menschenrechte wird dauerhaft in der öffentlichen Wahrnehmung verankert und etabliert sich zunehmend als wichtiger Orientierungspunkt für den Umgang mit Konflikten. Die Mediation als eine Methode Konflikte gewaltfrei zu bearbeiten, wird zunehmend erfolgreich eingesetzt.

#### Ansprechpartner:

Fachgruppe Zivile Konfliktbearbeitung und  
Friedensförderung (fi@ded.de),  
DED-Landesbüro Afghanistan (afg@ded.de).



## GUATEMALA:

### DEMOKRATIE UND DAS MENSCHENRECHT AUF NAHRUNG



Foto: DED Guatemala

Die guatemalteckischen Bauern werden darin gestärkt, ihre Rechte einzufordern.

Im Raum Sololá und Quiché in Guatemala leben rund 80 Prozent der Bevölkerung unter der Armutsgrenze. Landkonflikte bedrohen den nach langem Bürgerkrieg erreichten Frieden und gefährden die Ernährungssicherheit. Unsicherheiten über Besitzansprüche lähmen die Entwicklung.

Im Rahmen des Projekts »Land, Konfliktivität und ländliche Entwicklung« unterstützt der DED daher zwei Bauernorganisationen: Die Bauern lernen neue Wege der Bewirtschaftung kennen und werden darin gestärkt, vorhandene Ländereien effektiv und nachhaltig zu nutzen. Zugleich werden sie in ihrem Bemühen unterstützt, Rechtssicherheit über strittige Ländereien zu erlangen und Auseinandersetzungen um Land auf konstruktive und friedliche Art und Weise zu führen. Dabei wird auch das Selbstbewusstsein der Bauern gestärkt, das Recht auf Nahrung gegenüber dem Staat einzufordern. Die verschiedenen Kompetenzen der Arbeitsbereiche Ländliche Entwicklung und Friedensförderung konnten sich hier optimal ergänzen.

#### Ergebnisse:

Die DED-Fachkräfte klären Personen in den Landgemeinden über die Rechte und Pflichten der Landbevölkerung auf. Sie werden darin gestärkt, ihren Rechten Ausdruck zu geben, Verhandlungen zu führen und lokale Landkonflikte friedlich zu bearbeiten. Zusammen mit guatemalteckischen Bauernverbänden wurde ein Vorschlag zur Verwirklichung von Menschenrechten (etwa der Zugang von landlosen Frauen zu Boden) von der Regierung angenommen, der bald Gesetzesqualität bekommen soll. Selbst beim Staatspräsidenten Guatemalas finden die Bauernorganisationen inzwischen Gehör.

#### Ansprechpartner:

Fachgruppe Zivile Konfliktbearbeitung und Friedensförderung (f1@ded.de),  
Fachgruppe Ländliche Entwicklung,  
Ressourcenschutz und Wasser (f2@ded.de),  
DED-Landesbüro Guatemala (gtm@ded.de).



## TANSANIA: DAS MENSCHENRECHT AUF WASSER

Foto: Britta Radtke



Jedermann hat  
ein Recht auf sicheres,  
ausreichendes und  
bezahlbares Trinkwasser.

In Tansania setzt sich der DED für die Verbesserung der Wasserversorgung für die arme städtische Bevölkerung im Sinne des Rechts auf einen angemessenen Lebensstandard und dem Recht auf Gesundheit ein.

Um den Zugang zu Wasser für die gesamte Bevölkerung sicherzustellen, ist es nicht nur wichtig, dass Wasserleitungen und öffentliche Stellen für den Wasserverkauf vorhanden sind. Vielmehr müssen die Preise für Wasser so gestaltet sein, dass sich alle Menschen das Wasser leisten können. Die Regierung von Tansania subventioniert die Investitionen in neue Leitungen und motiviert die Wasserunternehmen, auch in ärmeren Stadtgebieten Wasser zu angemessenen Preisen anzubieten. Regierung und Wasserversorger werden damit gleichermaßen in die Pflicht genommen, das Recht aller Menschen auf Wasser zu verwirklichen. Der DED berät das Management verschiedener Wasserversorger hinsichtlich des Aufbaus einer kommerziellen Betriebsstruktur.

### Ergebnisse:

Um zu verhindern, dass Zwischenhändler die Wasserpreise in die Höhe treiben, sind an den Verkaufsstellen die Preise für jeden sichtbar angeschlagen. Zudem wurde ermittelt, wo noch Bedarf an neuen Verkaufsstellen besteht. Dadurch haben die Menschen in zunehmendem Maße Zugang zu qualitativ hochwertigem Trinkwasser zu angemessenen Preisen.

### Ansprechpartner:

Fachgruppe Ländliche Entwicklung,  
Ressourcenschutz und Wasser (f2@ded.de),  
DED-Landesbüro Tansania (tza@ded.de).

# Umsetzung der Prinzipien des Global Compact

## Arbeitsnormen

*Der DED fördert die Einhaltung von Arbeitsnormen durch die Umsetzung der Global Compact Prinzipien innerhalb der eigenen Geschäftsprozesse. Als Basis dienen dazu die Leitsätze zur Führung und Zusammenarbeit, das Rahmenkonzept zur Personalentwicklung sowie der Gleichstellungsplan, der die Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) für den DED anpasst.*

*Zudem wirkt der DED im Rahmen der Zusammenarbeit mit privaten Partnern in den Partnerländern gezielt auf die Verbreitung und Achtung der Arbeitsnormen hin.*

### Quellen:

Leitsätze zur Führung und Zusammenarbeit,  
Rahmenkonzept zur Personalentwicklung,  
Zweiter Gleichstellungsplan (2008–2011),  
Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG)  
vom 05.12.2001.

## ARBEITSNORMEN

»Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für uns von besonderer geschäftspolitischer Bedeutung.«

*Dr. Jürgen Wilhelm, Geschäftsführer des DED*





Foto: Daniela Baum



Bei Betreuungsgängern  
nutzen DED-Mitarbeiter  
der Zentrale in Bonn  
das Eltern-Kind-Büro.

»Das Verhältnis zwischen dem Betriebsrat, der die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vertritt, und dem Arbeitgeber ist von einer vertrauensvollen und kooperativen Zusammenarbeit geprägt. In der Regel wird zugunsten der Arbeitnehmer entschieden.«

*Thomas Schmitz, Betriebsratsvorsitzender im DED*

Im August 2009 wurde der DED mit dem Zertifikat »audit berufundfamilie« ausgezeichnet. Das audit berufundfamilie ist ein Managementinstrument zur Förderung einer familienfreundlichen Personalpolitik in Unternehmen und Organisationen. Bei der Auditierung wurden die vorhandenen familienpolitischen Personalkonzepte des DED systematisch erfasst und überprüft. Der DED verfügt bereits über sehr gute Rahmenbedingungen, die es den Mitarbeitern erleichtern, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Darüber hinaus sind weiterführende Ziele der familienfreundlichen Personalpolitik formuliert worden, die bis 2012 umgesetzt werden sollen. Im Mittelpunkt der Maßnahmen stehen der Ausbau des Gesundheitsmanagements, die Sensibilisierung für familiäre Belange in allen Fragen der Personalführung und -förderung

sowie der Aufbau einer elektronischen Plattform für den Erfahrungsaustausch und die Vernetzung zur gegenseitigen kollegialen Hilfe. Dadurch können die Zufriedenheit der Beschäftigten, ihre Motivation sowie die Arbeitsergebnisse weiter verbessert werden.

#### Quellen:

Rundschreiben 17/2009,  
Internetauftritt des DED.

#### Der DED fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch:

- Zahlreiche individuelle Arbeitsmodelle
- Gleitzeitregelungen
- Flexible familienorientierte Teilzeitmodelle
- Möglichkeit der Telearbeit
- Bereitstellung eines Eltern-Kind-Büros
- Bezuschussung von Betreuungskosten für Kinder unter 3 Jahren
- Bezuschussung von Betreuungskosten bei Fortbildungen und Dienstreisen
- Vorhaltung von Belegplätzen in Kindertagesstätten
- Gleichstellungsplan

**Ansprechpartner:** Personalgruppe hauptamtlich Beschäftigte (z3@ded.de).





## Gleichstellung im DED

Quelle:  
Gleichstellungsplan  
2008–2011.

Eng mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hängen auch Fragen der Gleichstellung von Mann und Frau zusammen.

### Die im Folgenden aufgeführten Ziele zur Gleichstellung sollen bis 2011 erreicht werden:

- 1) Erhöhung des Anteils der Männer an der Gesamtbeschäftigtenzahl auf 45 Prozent
- 2) Erhöhung der Geschlechteranteile in den unterrepräsentierten Statusgruppen
  - a) Erhöhung des Frauenanteils im höheren Dienst auf 40 Prozent
  - b) Erhöhung des Männeranteils im gehobenen Dienst auf 40 Prozent
  - c) Erhöhung des Männeranteils im mittleren Dienst auf 15 Prozent
  - d) Erhöhung des Männeranteils im einfachen Dienst auf 30 Prozent
- 3) Erhöhung des Frauenanteils im Führungsbereich
  - a) Erhöhung des Frauenanteils auf der oberen Führungsebene auf 35 Prozent
  - b) Erhöhung des Frauenanteils auf der unteren Führungsebene auf 30 Prozent
- 4) Fundierte Erhebung der Wahrnehmung der Beschäftigten zum Thema Gender Mainstreaming mittels einer Befragung und Ableitung von konkreten Verbesserungsmaßnahmen aus den Ergebnissen
- 5) Stärkere Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Gremienarbeit
- 6) Sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter
  - a) Geschlechtergerechter Sprachgebrauch durch alle Beschäftigten in Wort und Schrift vor allem durch Vorbild der Unternehmensführung
  - b) Eliminierung von geschlechterspezifischen Ignoranz bei der Benennung von Organisationseinheiten

Der DED ist auf einem guten Weg, die gesteckten Ziele zu erreichen. Der Frauenanteil im höheren Dienst konnte im Berichtszeitraum um 6 Prozent auf fast 42 Prozent erhöht werden. Ein besonderes Anliegen im DED ist es auch, den Frauenanteil im Führungsbereich zu erhöhen. Laut Gleichstellungsplan sind »mit gezielten Maßnahmen die strukturellen Rahmenbedingungen so zu beeinflussen, dass insbesondere Frauen sich stärker motiviert fühlen, ihre Kompetenzen einzubringen und vor allem auch sichtbar werden zu lassen«. Zu den Fördermaßnahmen gehören spezielle Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote für Frauen. Zudem werden Stellenausschreibungen für Führungspositionen so weit wie möglich mit Teilzeitpassus versehen. Der Frauenanteil in Führungspositionen konnte im Berichtszeitraum um 4,5 Prozent von 36,5 Prozent auf 41 Prozent gesteigert werden.

### Ansprechpartner:

Personalgruppe hauptamtlich Beschäftigte (z3@ded.de),  
Gleichstellungsbeauftragte (r5.4@ded.de).

## Global Compact Ideenwettbewerb in der DED-Zentrale



Foto: Jirka Verhaus

Strahlende Gesichter bei der Preisverleihung zum Global Compact Ideenwettbewerb.

»Mit **Deinen Einfällen Dinge bewegen**« war das Motto des Global Compact Ideenwettbewerbs im DED zum Bereich Arbeitsnormen im Jahr 2009. Es wurden Ideen gesucht und prämiert, mit denen der DED seiner sozialen Verantwortung gerecht werden und damit auch seine Unternehmenskultur insgesamt verbessern kann. Kriterien der Bewertung waren Wirksamkeit, Originalität, Stimmigkeit und Realisierbarkeit. Mehr als 10 Prozent der Belegschaft des DED haben sich Gedanken gemacht, wie ihr Arbeitsumfeld bedarfsgerechter gestaltet werden kann. Sechs der eingegangenen 54 Ideen wurden mit Preisen honoriert. Die Ideen aus der Belegschaft beziehen sich insbesondere auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

inklusive Gesundheitsmanagement (Sport und Ernährung), Kommunikation im Unternehmen und Ehrenamtliches Engagement. Beinahe 40 Prozent der Ideen wurden in das parallel stattfindende Auditierungsverfahren »berufundfamilie« des DED eingebracht und werden dort in den Zielen berücksichtigt.

Alle Ideen wurden veröffentlicht und in den zuständigen Einheiten im DED geprüft. Zum Stand und Möglichkeiten der Umsetzung wird die Belegschaft informiert.

### Ansprechpartner:

Global Compact Begleitgruppe ([f2.10ded.de](mailto:f2.10ded.de)).

## Gesundheitsfürsorge für DED-Ortskräfte

Nicht in jedem unserer Partnerländer gibt es ein Gesundheitssystem wie in Deutschland. Oft lässt auch die staatliche Krankenversorgung stark zu wünschen übrig. Daher nimmt der DED als Unternehmen seine Fürsorgepflicht in diesem Bereich wahr und kommt den lokalen Mitarbeitern in den DED-Büros entgegen. Seit 2009 gilt nun systematisch und in Abstimmung mit dem Ministerium (BMZ), was zuvor eher individuell, von Land zu Land unterschiedlich gehandhabt wurde: Gibt es keine funktionierende bzw. ausreichende staatliche Versorgung, beteiligt sich

der DED an den Krankheitskosten. Darüber hinaus können in die Gesundheitsversorgung auch die zivilrechtlich anerkannten Ehepartner aufgenommen werden, soweit diese über keine eigene Gesundheitsversorgung verfügen bzw. keine Leistungen von dritter Seite beanspruchen können, sowie minderjährige bzw. in Ausbildung befindliche Kinder.

### Ansprechpartner:

Gruppe Haushalt, Rechnungswesen, Logistik, ZFD-Sekretariat ([z1@ded.de](mailto:z1@ded.de)).

### Quelle:

Ortskraftrichtlinie (DED-Handbuch 2.1.11 in der Fassung vom 28.08.2009).



## Sozial gerecht und ökologisch beschaffen: ein Instrument zur Förderung der Global Compact Prinzipien

**Quellen:**  
Beschaffungsrichtlinie  
des DED,  
Handreichung für  
die Beschaffung in  
der Außenstruktur.

Um das Bewusstsein zur Einhaltung der Global Compact Prinzipien auch bei Unternehmen zu fördern, die mit dem DED als Dienstleister und/oder Lieferanten zusammenarbeiten, wurden die Beschaffungsrichtlinien des DED in 2009 überarbeitet und durch eine vergaberechtlich zulässige Klausel der Internationalen Arbeitsorganisation ILO ergänzt. Seit der Novellierung aller Vergabeverordnungen in 2009 ist verstärkt die Einbeziehung von sozialen und umweltbezogenen Bewertungskriterien möglich. Soziale und umweltbezogene Erwägungen spielen besonders in den DED-Landesbüros eine wichtige Rolle. Dazu wurde von der Zentrale eine Handreichung zur Beschaffung entwickelt, die den Landesbüros praktische Vorschläge unterbreitet.

**Ansprechpartner:**  
Gruppe Haushalt, Rechnungswesen, Logistik,  
ZFD-Sekretariat (z1.2@ded.de).

Eine Handreichung zur  
ökologischen, gerechten und  
nachhaltigen Beschaffung  
gibt den DED-Landesbüros  
praktische Tipps zur Umsetzung  
der Global Compact Prinzipien.



**Beschaffung im DED:  
Ökologisch, gerecht  
und nachhaltig!**

Eine Handreichung für die Außenstruktur

## Sozial gerechte Beschaffung: Beispiele aus den DED-Landesbüros

**Quellen:**  
International  
Labour Organisation:  
Erklärung über grund-  
legende Rechte bei  
der Arbeit  
(online einzusehen unter:  
<http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/kernarbeitsnormen/index.htm>),  
DED-Handbuch der  
Beschaffung.

In der Zusammenarbeit mit Dienstleistern und Lieferanten achtet der DED darauf, dass keine Kinder- und Zwangsarbeit direkt oder indirekt gefördert wird. So werden bei der Auftragsvergabe die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO, die u. a. auch das Verbot der Zwangsarbeit, die Vereinigungsfreiheit sowie die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer vorsehen, stärker als bisher zum Maßstab für den Auftragszuschlag. Die Landesbüros in Togo und Benin verpflichten Handwerker und Autowerkstätten zum Beispiel dazu, sich an die ILO-Normen zu halten. Sollte ein Verstoß (Kinderarbeit, Korruption usw.) bekannt werden, kündigen sie die Zusammenarbeit. Darauf wird bereits bei der Einholung eines Angebots hingewiesen. Im DED-Büro Südafrika wurden bei der Auswahl von Vertragspartnern für Mobiltelefone sowie für Büromaterial bewusst Unternehmen ausgewählt, die selbst schon aktiv an der Umsetzung der Global Compact Prinzipien arbeiten. So sensibilisiert

das Unternehmen Nashua Ltd., über das der DED in Südafrika Mobiltelefone bezieht, seine Mitarbeiter über die Zusammenhänge von HIV/AIDS und Menschenrechten. Anschaffungen für den Bürobedarf macht das Landesbüro Südafrika über die Bidvest Group, die sich gegen ethnische Diskriminierung bei der Anstellung ihrer Mitarbeiter stark macht.

**Ansprechpartner:**  
Landesbüros Togo (tgo@ded.de),  
Benin (ben@ded.de),  
Südafrika (zaf@ded.de).

# Umsetzung der Prinzipien des Global Compact

## Umwelt- und Klimaschutz

*Der Klimawandel beeinflusst die Arbeit des DED zunehmend. Verstärkt wird daher im Bereich Umwelt und Klima in den Partnerländern entwicklungspolitisch interveniert, um die Folgen des Klimawandels zu mildern. Dazu wurde die Gesamtstrategie des DED, insbesondere in der Programmarbeit, angepasst.*

*Darüber hinaus gilt es, mit gutem Beispiel voranzugehen und durch gezielte Maßnahmen flächendeckend und systematisch die eigene*

*Umweltbilanz spürbar zu verbessern und damit zu einem effizienteren Einsatz von Energie beizutragen. Dazu hat sich der DED intern mit einem Handbucheintrag positioniert, der die Handlungsnotwendigkeiten, die sich für den DED aus dem Klimawandel ergeben, beschreibt. Konkrete Maßnahmen zur DED-internen Verbesserung der Umweltbilanz werden auf der Basis einer aktualisierten Richtlinie zur Beschaffung und einem Rundschreiben zum Klimaschutz in den DED-Landesbüros umgesetzt.*

### Quellen:

DED-Strategie 2010–2015 (Punkt III und IV),  
DED-Handbuch 1.1.6: Klimawandel  
Handlungsnotwendigkeiten für den DED,  
Fassung vom 25. 08. 09,  
DED-Handbuch 2.5.3:  
Klimaschutz in den DED-Büros,  
Beschaffungsrichtlinie des DED, Handreichung für  
die Beschaffung in der Außenstruktur.

## ARBEITSNORMEN

»Ein verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt sollte auch für das eigene unternehmerische Handeln des DED und seiner Mitarbeitenden ein wichtiger Bestandteil der Werte sein, denn nur wer innerhalb der eigenen Geschäftsprozesse und Aktivitäten sorgsam und vorausschauend mit den natürlichen Ressourcen umgeht, kann auch als glaubwürdiger Partner auftreten.«

DED-Handbuch 1.1.6



## In der Zentrale

### Quellen:

DED-Handbuch 1.1.6:  
Klimawandel  
Handlungsnotwendig-  
keiten für den DED,  
Fassung vom 25.08.09,  
DED-Strategie 2010–2015  
(Punkt III und IV),  
Handreichung für  
die Beschaffung in  
der Außenstruktur,  
DED-Handbuch 2.5.3,  
Global Compact Fort-  
schrittsbericht 2007.

In der DED-Zentrale wurden in der Vergangenheit bereits einige konkrete Maßnahmen zur Verbesserung des Klimaschutzes und der CO<sub>2</sub>-Reduzierung umgesetzt (siehe Fortschrittsbericht 2007). Dazu zählen u. a. die Umstellung der Stromversorgung der Zentrale auf ausschließlich erneuerbare Energieträger und der Einsatz von FSC- bzw. PEFC-zertifiziertem Papier. Dieser Prozess setzte sich im Berichtszeitraum 2008/2009 fort. Eine Reduzierung der Arbeitsplatzdrucker um ein Drittel wurde erreicht und wird fortgeführt. Die Druck- und Kopienausgabe wurde weitgehend auf leistungsfähige Multifunktionskopiergeräte umgestellt. Diese Geräte sind in ihrer Grundeinstellung auf »doppelseitig« und »schwarz/weiß Druck« programmiert. Alle Multifunktionskopierer sind netzwerkfähig, Vorlagen können direkt eingescannt und per E-Mail an die gewünschten Empfänger versendet werden. Der Papierverbrauch wurde dadurch um rund 25 Prozent gesenkt. Neben Papier können durch den digitalen Versand Briefumschläge sowie Porto und

Zeit eingespart werden. Bei der Ausschreibung und Vergabe der Multifunktionskopierer in 2008 wurde neben technischen Aspekten auch Wert auf ökologische Kennzahlen (z. B. Stromverbrauch, Tonerrecycling) gelegt. Auf Nachweise der potentiellen Anbieter wie Zertifikate im Umwelt- und Qualitätsmanagement bzw. Nachweise zur Einhaltung, Teilnahme und/oder Förderung der Global Compact Prinzipien wurde besonders geachtet. Um Transportwege zu verringern, wurde eine Druckerei aus dem Bonner Umland mit der Produktion der DED-Publikationen beauftragt. Diese ist zertifiziert worden und garantiert die Nutzung von FSC-Papieren für die Druck-erzeugnisse der Öffentlichkeitsarbeit.

### Ansprechpartner:

Gruppe Haushalt, Rechnungswesen, Logistik,  
ZFD-Sekretariat (z1.2@ded.de), Stabsstelle Presse,  
Öffentlichkeitsarbeit, Publikationen (s2@ded.de),  
Klimateam im DED.

## Fahrzeugflotte

Beweglicher Klima- und Umweltschutz, der auch nach außen sichtbar wird, gelingt dem DED indes bei der Beschaffung von Dienstfahrzeugen. Im Zuge der Modernisierung des Fuhrparks der DED-Zentrale wurden drei alte Dienstkraftfahrzeuge mit unbefriedigenden Umwelt- und Verbrauchswerten durch Neuanschaffungen ersetzt, die alle der neuesten »Euro-5«-

Abgasnorm entsprechen und deren Spritverbrauch zwischen 5,8 Liter und 7,7 Liter pro 100 km (Kleinbus) liegt.

### Ansprechpartner:

Gruppe Haushalt, Rechnungswesen, Logistik,  
ZFD-Sekretariat (z1.2@ded.de).

## Mit dem Rad zur Arbeit

Ganz ohne Auto kamen die 68 Teilnehmenden der Aktion »Mit dem Rad zur Arbeit« aus, an der sich der DED auch 2009 wieder beteiligte. Sie gründeten Teams und addierten ihre Kilometer. Die Zahlen zeigen, dass dem DED so schnell nicht die Luft ausgeht: die Teams haben an zusammengerechnet 2.455 Tagen 26.022 km »erradelt«. Der dabei gesparte CO<sub>2</sub>-Ausstoß beträgt im Vergleich zu einem Kleinwagen 3.122 kg (bei 120g/km CO<sub>2</sub>-Ausstoß), im Vergleich zu einem Oberklassewagen sogar 7.806 kg (bei

300g/km CO<sub>2</sub>-Ausstoß). Auch 2010 macht der DED bei der Aktion mit. Zahlreiche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fahren zudem ganzjährig mit dem Rad zur Arbeit und tragen damit zum Klimaschutz bei.

### Ansprechpartner:

Gruppe Rückkehr- und entwicklungspolitische  
Bildungsarbeit (r7@ded.de),  
Gruppe Qualitätssicherung, Wissensmanagement,  
Gesamtcontrolling (f8@ded.de).



## Umwelt- und Klimaschutz im DED weltweit

Strategische Zielsetzung des DED ist es, eine CO<sub>2</sub>-neutrale Organisation zu werden. Das bedeutet, über die Zentrale hinaus auch den Blick der Außenbüros und deren Partner für Umwelt- und Klimaschutz zu schärfen. Bei Umfragen stellte der DED erfreulicherweise eine große selbstverpflichtende Bereitschaft in den Landesbüros fest, zur Verbesserung der Klimabilanz des DED beizutragen. Damit das auch gelingt, haben verschiedene Bereiche der Zentrale praktische Leitfäden mit bindendem Charakter entwickelt.

Zusätze im DED-eigenen Handbuch sowie eine neue Richtlinie zur Beschaffung von Dienstkraftfahrzeugen, Kopierern und Klimaanlage sind hier als wichtige Instrumente zu nennen. Viel CO<sub>2</sub> lässt sich durch die konsequente Reduzierung des Benzinverbrauchs der Dienstfahrzeuge sparen, etwa durch den Verzicht auf allradgetriebene Geländewagen. Nicht nur ökologisch, sondern auch ökonomisch sinnvoll ist zudem die Erhöhung der Energie- und Wassereffizienz der einzelnen DED-Büros.

### Die Umweltrichtlinien für die DED-Landesbüros auf einen Blick:

1. Fahrzeuge:
  - Zwingende Obergrenzen für Hubraum, Kraftstoffverbrauch und CO<sub>2</sub>-Ausstoß  
(4-Rad-getriebene Geländewagen, Hubraum bis 2.800 ccm, Maximalverbrauch 12 ltr/100 km;  
2-Rad-getriebene Stadtfahrzeuge, Hubraum bis 1.600 ccm, Maximalverbrauch 6,5 ltr/100 km)
  - Verringerung des Anteils der allradgetriebenen Geländefahrzeuge von 80 Prozent auf 60 Prozent
  - Vorrang 2-Rad-getriebener Fahrzeuge (zum Beispiel Motorroller)
  - Ausschließlicher Einsatz von Poolfahrzeugen
  - Verstärkte Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel (wenn möglich)
2. Energieeffizienz
  - Reduzierung von Klimageräten, verstärkte Nutzung von Ventilatoren
  - Anschaffung von zertifizierten und effizienten Netzwerkdruckern und -kopierern
  - Einsatz von Energiesparlampen
3. Wassereffizienz
  - Ausstattung von Zapfstellen mit Durchlaufbegrenzern
  - Recycling von Regenwasser

## Ausblick

Der DED strebt an, dass die Energieversorgung in den Deutschen Häusern, in denen der DED gemeinsam mit anderen Institutionen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit sitzt, schrittweise auf erneuerbare Energiequellen (z. B. Solarenergie) umgestellt wird. Ziel ist es, ab dem Jahr 2010 jährlich drei Deutsche Häuser auf erneuerbare Energiequellen umzustellen.

Zudem wurde 2009 ein internes Beobachtungssystem (Monitoring) eingeführt, mit dem überprüft wird, welche Fortschritte bei der Verbesserung der Umweltbilanz im DED bereits umgesetzt wurden.

Der DED ist dabei, den Umwelt- und Klimaschutz in seinen Landesprogrammen zu verankern. Die vom

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) vorgegebenen Leitlinien für die Umwelt- und Klimaprüfung von Entwicklungsmaßnahmen werden derzeit an die DED-Verfahren angepasst und ab Mitte 2010 zur Anwendung kommen. Ziel ist es, negative Effekte auf Klima und Umwelt zu vermeiden. Darüber hinaus soll untersucht werden, ob und wie weit der Klimawandel die Wirkung geplanter Maßnahmen beeinträchtigen kann.

### Ansprechpartner:

Gruppe Haushalt, Rechnungswesen, Logistik,  
ZFD-Sekretariat (z1@ded.de), Klimateam im DED.

### Quellen:

DED-Handbuch 1.1.6:  
Klimawandel  
Handlungsnotwendigkeiten für den DED,  
Fassung vom 25. 08. 09,  
DED-Handbuch 2.5.3:  
Klimaschutz in  
den DED-Büros,  
Handreichung für  
die Beschaffung in  
der Außenstruktur.



## Beispiele aus den Landesbüros

### KLEINE AUTOS MIT GROSSER WIRKUNG

Foto: Markus Sterr



In vielen Ländern wurden Geländewagen durch kraftstoffsparende Kleinwagen ersetzt.

Rund um den Globus analysierten DED-Fachkräfte, in der Regel Umweltingenieure, welche Verbesserungen in puncto Klima- und Umweltschutz in einzelnen Landesbüros möglich sind. Diese Umweltaudits schärfen vor allem den Blick der Entwicklungshelfer auf die Details. Angefangen von einfachem Wassersparen (kein Trinkwasser für Autowäsche oder Pflanzen verwenden) über effizientere Nutzung von Klimaanlage, Licht und Druckern, über effizientere Elektrogeräte (wie Kühlschränke, Kopierer) hin zur Verwendung von recycelbarem Papier und Büromöbeln ist vieles möglich.

Die so analysierten DED-Landesbüros u. a. in Äthiopien, Laos, Peru, Philippinen, Vietnam, Südafrika, Honduras, Guatemala und Nicaragua haben nun

In zahlreichen Ländern wie Benin, Ecuador, Jemen, Jordanien, Kamerun, Tansania, Tschad und Uganda nutzen Entwicklungshelfer und -helferinnen ihre Dienstwagen gemeinsam. Anstehende Neuananschaffungen gaben verschiedenen Landesbüros darüber hinaus Gelegenheit, Geländewagen gegen kraftstoffsparende Kleinwagen mit einem Verbrauch um die fünf Liter auf 100 km oder Dieselfahrzeuge (DED-Landesbüro Simbabwe) auszutauschen. Die DED-Landesbüros in Zentralamerika, Tschad und Südafrika haben sich zudem bewusst für Fahrzeuge entschieden, die weniger als 120 g CO<sub>2</sub> ausstoßen (eine Liste von Fahrzeugen, die dieses Kriterium bereits erfüllen, findet sich unter: <http://marktcheck.greenpeace.at/5309.html>).

Der bewusste Umgang mit Fahrzeugen hat auch Signalwirkung an die Partner, auf Geländewagen und Einzelfahrten im Stadtbereich zu verzichten.

### UMWELTSCHUTZ KANN SO EINFACH SEIN

einen maßgeschneiderten Katalog von Maßnahmen, mit denen sie einfach und schnell ihre Umweltbilanz verbessern können.

#### Ansprechpartner:

DED-Landesbüros in Äthiopien ([eth@ded.de](mailto:eth@ded.de)), Benin ([ben@ded.de](mailto:ben@ded.de)), Ecuador ([ecu@ded.de](mailto:ecu@ded.de)), Jemen ([yem@ded.de](mailto:yem@ded.de)), Jordanien ([pse@ded.de](mailto:pse@ded.de)), Kamerun ([cmr@ded.de](mailto:cmr@ded.de)), Laos ([lao@ded.de](mailto:lao@ded.de)), Peru ([per@ded.de](mailto:per@ded.de)), Philippinen ([phl@ded.de](mailto:phl@ded.de)), Südafrika ([zaf@ded.de](mailto:zaf@ded.de)), Tansania ([tza@ded.de](mailto:tza@ded.de)), Tschad ([tcd@ded.de](mailto:tcd@ded.de)), Uganda ([uga@ded.de](mailto:uga@ded.de)), Vietnam ([vnv@ded.de](mailto:vnv@ded.de)), Guatemala ([gtm@ded.de](mailto:gtm@ded.de)), Honduras ([hnd@ded.de](mailto:hnd@ded.de)), Nicaragua ([nic@ded.de](mailto:nic@ded.de)), Simbabwe ([zwe@ded.de](mailto:zwe@ded.de)).

### AUSBLICK

Das DED-Büro in Nicaragua strebt im Jahr 2010 eine Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen um 18 Prozent an. Um dies zu erreichen, ist eine Reduzierung des Spritverbrauchs um zirka 20 Prozent und der Flugreisen um 10 Prozent notwendig – eine Herausforderung angesichts der Regionalstruktur und der zum Teil entlege-

nen Projektorte und schwierigen Straßenverhältnisse. In Honduras arbeiten die Durchführungsorganisationen GTZ, InWEnt, KfW Entwicklungsbank und DED im Deutschen Haus an gemeinsamen Lösungen zur CO<sub>2</sub>-Einsparung.

## AUCH DIE PARTNER SENSIBILISIEREN

Tägliche, zum Teil zwölfstündige Stromausfälle sind in Kathmandu in Nepal die Regel. Die meisten Unternehmen und Organisationen haben sich Dieselgeneratoren oder Inverter zur Stromerzeugung angeschafft. Mit der DED-Partnerorganisation Nepal-German Friendship Association wurde eine andere Lösung gefunden. Seit Mai 2009 überbrückt eine wartungsfreie Solarzelle mit etwa 80 Watt Strom den Stromausfall. Bis zu zwei Computer können damit benutzt werden und die Beleuchtung ist gesichert. Ein Generator liefert zwar mehr Strom, aber die Solarzelle stößt kein CO<sub>2</sub> aus. Sumedh Bajracharya, Präsident der Nepal-German Friendship Association, dazu: »Mit nur wenig Mehrkosten von rund 100 Euro haben wir eine umweltverträgliche Lösung gefunden. Wir sind unabhängig von steigenden Kraftstoffpreisen, es gibt kaum Wartung und vor allem keine Abgase, keine störenden Geräusche. Eine nachahmenswerte Idee, finde ich.«

zur Verbesserung des Umweltmanagements in den Büros der Partner fest. Neben Analyse und Beratung ließ sie ein Poster drucken, um einzelne Büromitarbeiter und -mitarbeiterinnen für dieses Thema zu sensibilisieren und sie entsprechend zu motivieren, Umweltmaßnahmen im eigenen Büro durchzuführen.

Auf der Grundlage der Beratung durch den DED Peru hat die Partnerorganisation Ciudad Saludable (deutsch: »Gesunde Stadt«) die Umweltberatung von Büros öffentlicher Einrichtungen in ihr Programm aufgenommen und leistet dadurch wichtige Beiträge für den konsequenten Umweltschutz im öffentlichen Sektor. Dieses Angebot wird besonders von Kommunalverwaltungen nachgefragt.

### Ansprechpartner:

DED-Landesbüro Peru ([per@ded.de](mailto:per@ded.de)).

Einen Schritt weiter ging das Landesbüro Peru. Eine DED-Entwicklungshelferin führte 2008 und 2009 Umweltaudits bei den Partnern vor Ort (lokale Nichtregierungsorganisationen und Regierungsstellen) durch und stellte großes Interesse an Möglichkeiten



Foto: DED Peru

»Machen Sie den Unterschied in Ihrem Büro« lautet der Aufruf auf diesem Poster, welches zur Umweltsensibilisierung in den DED-Partnerbüros in Peru eingesetzt wird.





## Aus der DED-Programmarbeit

**Quelle:**  
DED-Strategie 2010–2015  
(Punkt III und IV).

Die Verbreitung von umweltfreundlichen Technologien steht als Schwerpunkt weit vorne in der DED-Strategie. Die Themen Energieeffizienz und erneuerbare Energien werden in Zukunft einen besonderen Stellenwert in der programmatischen Arbeit des DED haben. Weltweit wurden die DED-Mitarbeiter über die wachsende Bedeutung dieses Themenfeldes infor-

miert und zur Suche nach anwendbaren Lösungen in den Partnerländern angehalten. Schon jetzt fördert der DED in den Partnerländern gezielt Möglichkeiten, die das Thema Klimaschutz im Blick haben.

**Ansprechpartner:**  
Bereichsleitung Fachbereich (blf@ded.de).

## INDONESIEN: KLIMABEWUSSTSEIN SCHAFFEN

Foto: Oliver Schütt



Stofftaschen  
statt Plastiktüten –  
große Plakatwände an  
den Hauptstraßen in  
Kupang City zeigen  
umweltfreundliche  
Handlungsoptionen für  
den Alltag.

Seit 2008 unterstützt der DED gemeinsam mit seinen Partnern in Kupang City, Indonesien, eine groß angelegte Medienkampagne, um die Menschen vor Ort für den Klimawandel zu sensibilisieren und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Zunächst wurde darauf aufmerksam gemacht, welche Folgen der Klimawandel für Kupang City haben kann. Dazu wurden Plakatwände an Hauptstraßen aufgestellt, Radio-Spots geschaltet, Anzeigen in verschiedenen lokalen Zeitungen veröffentlicht und das direkte Gespräch auf den lokalen Marktplätzen gesucht. Die daraus resultierende öffentliche Diskussion motivierte schließlich auch mehrere Lokalpolitiker, sich des Themas anzunehmen. Gleichzeitig wurde vermittelt, dass man mit einfachen Maßnahmen, wie dem Benutzen von

Papier- oder Baumwolltaschen statt Plastiktüten, einen Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz auf lokaler Ebene leisten kann. An vier Schulen haben Schüler zudem, unterstützt vom DED, Kurzfilme zum Klimawandel gedreht, wovon der beste von einem lokalen Fernsehsender und in allen Schulen von Kupang City gezeigt wurde. Die Begriffe Klimawandel und Globale Erwärmung wurden nachhaltig bekannt gemacht. Dieses Engagement hat großes Interesse auf Distriktebene erzeugt, so dass die Sensibilisierungskampagne seit Ende 2009 über Kupang City hinaus ausgeweitet werden konnte.

**Ansprechpartner:**  
DED-Landesbüro Indonesien (idn@ded.de).

## UGANDA: KOMPOSTIEREN UND ENERGIE EFFIZIENT NUTZEN

Der DED in Uganda berät im RUWASS-Programm (Reform of the Urban Water & Sanitation Sector) drei Stadtverwaltungen im Bereich Abfallentsorgung und Kompostierung. In zwei der drei Verwaltungen wurden zum Teil mit Mitteln des DED dezentrale Kompostieranlagen in der Nähe des Stadtzentrums gebaut. Inzwischen wird der organische Abfall bis zu 80 Prozent getrennt und kompostiert. Die sachgemäße Kompostierung verhindert die Bildung des Klimagases Methan, schafft Arbeitsplätze und behält wichtige Nährstoffe im Kompost, die zu einer Bodenqualitätsverbesserung beitragen.

Zudem berät der DED im PREEEP-Programm (Promotion of Renewable Energy and Energy Efficiency) drei Distriktverwaltungen im Bereich Energieeffizienz und Nutzung regenerativer Energien. Ziel ist es, Kapazitäten auf lokaler Ebene zu stärken und die Bevölkerung zu sensibilisieren. Das Thema erneuerbare Ener-

gien ist in die Planungsprozesse der Verwaltungen eingeflossen. Im Arua Distrikt wurde ein Energieaudit durchgeführt, um die Möglichkeiten für eine effizientere Energienutzung zu identifizieren. Als erstes Ergebnis wurden die Verwaltungsgebäude des Distrikts mit energieeffizienten Leuchtstoffröhren ausgestattet.

### Ansprechpartner:

DED-Landesbüro Uganda ([uga@ded.de](mailto:uga@ded.de)).

## ECUADOR (GALAPAGOS): BIOKRAFTSTOFFE ZUR STROMERZEUGUNG

Der DED unterstützt seit September 2008 die ecuadorianische Regierung in ihrem Ziel, die Energieversorgung der Galapagos-Inseln bis 2015 vollständig auf erneuerbare Energien umzustellen.

Die Galapagosinseln stellen ein als Biosphärenreservat von der UNESCO anerkanntes Ökosystem von weltweiter Bedeutung dar. Zur Stromerzeugung wird auf den vier bewohnten Inseln in der Hauptsache noch Dieselmotoren eingesetzt, welcher mit Tankschiffen vom Festland gebracht wird. Die Ökosysteme des Archipels wurden wiederholt schwerwiegend durch Tankerunfälle und auslaufenden fossilen Treibstoff geschädigt. Neben der Verbesserung der Effizienz des Energieeinsatzes, dem sparsamen Umgang mit Energie und dem Einsatz von Wind- und Sonnenenergie kommt dem Ersatz der fossilen Kraftstoffe in der Stromerzeugung durch umwelt- und sozialverträglich angebautes Pflanzenöl eine zentrale Bedeutung zu. Als Biokraftstoff kommt das Öl der in Ecuador traditionell als Hecke zur Unterteilung der Weideflächen angebauten *Jatropha Curcas* (Purgierbaum) zum Einsatz, welches in der Küstenprovinz Manabi erzeugt

wird. Kleinbauern, insbesondere Frauen, sollen im Nebenerwerb hier Einkommenssteigerungen erzielen. Damit trägt das Projekt nicht nur zum Klimaschutz, sondern auch zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung bei.

### Ansprechpartner:

DED-Landesbüro Ecuador ([ecu@ded.de](mailto:ecu@ded.de)),  
Fachgruppe Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung,  
Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft ([f3@ded.de](mailto:f3@ded.de)),  
Fachgruppe Ländliche Entwicklung, Ressourcenschutz,  
Wasser ([f2@ded.de](mailto:f2@ded.de)).





## NEPAL UND VIETNAM: VERBREITUNG VON BIOGASTECHNOLOGIEN

Sowohl in Vietnam als auch in Nepal unterstützt der DED nationale Programme zur Verbreitung der Biogastechnologien mit dem Ziel, die Haushaltsenergieversorgung zu verbessern.

In Vietnam berät der DED die technische Abteilung des nationalen Biogasprogramms bei der Umsetzung des staatlichen Förderprogrammes für Biogas in den

Aspekten Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement sowie bei der Weiterentwicklung der Anlagenmodelle. Zudem entwickeln DED-Fachkräfte Konzepte und Kursinhalte für die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten im nationalen Biogasprogramm.

In Nepal arbeitet der DED mit dem nationalen Dachverband der Biogasanlagenbauer zusammen, dessen Ziel es ist, alternative Technologien zur Energieversorgung auf Haushaltsebene zu verbreiten. Auch hier liegt ein Schwerpunkt der DED-Beratung im Bereich der Fort- und Weiterbildung, ebenso ist die Weiterentwicklung des Anlagenbaues und die Erweiterung der Anlagenpalette ein Anliegen des Dachverbandes, um auch die weitere Verbreitung der Technologie über das bisher Erreichte hinaus zu sichern. Hierbei sind auch veränderte Verbreitungsstrategien gefragt, bei deren Entwicklung der DED unterstützt.

### Ansprechpartner:

DED-Landesbüro Nepal ([npl@ded.de](mailto:npl@ded.de)),  
DED-Landesbüro Vietnam ([vnv@ded.de](mailto:vnv@ded.de)),  
Fachgruppe Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung,  
Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft ([f3@ded.de](mailto:f3@ded.de)),  
Fachgruppe Ländliche Entwicklung, Ressourcenschutz,  
Wasser ([f2@ded.de](mailto:f2@ded.de)).

Foto: DED Vietnam



Diese Biogas-Anlage versorgt  
einen Familienhaushalt mit ausreichend Gas,  
um die täglichen Mahlzeiten zuzubereiten.

# Umsetzung der Prinzipien des Global Compact

## Korruptionsbekämpfung

*Um das Unternehmensziel Armutsminderung und die Förderung demokratischer Strukturen in den Partnerländern zu erreichen, ist es unerlässlich, Korruption in allen Formen entgegen zu treten. Neben deutschem Arbeits- und Dienstrecht gilt für den DED die Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung als Grundlage seiner Anti-Korruptionsbemühungen.*

*Darauf aufbauend verpflichtet der DED-Verhaltenskodex seine Mitarbeiter zu Integrität, der Vermeidung von Konflikten privater und beruflicher Interessen sowie dem Verzicht auf Gefälligkeiten, Auszeichnungen und Zuwendungen durch*

*Partner und Privatpersonen ohne vorherige Genehmigung des DED. Aus der Arbeit für den DED dürfen sich keine unrechtmäßigen Vorteile für Mitarbeiter und Entwicklungshelfer ergeben. Unzulässigem politischem Druck auf DED-relevante Entscheidungen ist zu widerstehen.*

*Wichtiges Instrument zur Korruptionsvermeidung ist zunächst die Aufklärung der Mitarbeiter über die Thematik. Das Vier-Augen-Prinzip bei Zahlungsvorgängen und die regelmäßigen unangekündigten Prüfungen aller Kassen und Konten von DED-Landesbüros folgen dem Prinzip: Vertrauen ist gut, Kontrolle aber besser.*

### Quellen:

Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung (2004), Rundschreiben 51 und Hausmitteilung 42/2004  
»Annahme von Belohnungen oder Geschenken durch Bundesbedienstete vom 19. November 2004« durch das Bundesministerium des Innern (BMI), Rundschreiben 42 und Hausmitteilung 28/2004  
»Korruptionsprävention im DED«, DED-Handbuch o.4.6: »Korruptionsprävention«, o.4.5: »Verhaltenskodex«, 2.1.1: »Finanzrichtlinie«, Handlungsleitfaden für Landesdirektoren/-innen: Korruption in der Entwicklungszusammenarbeit.

## KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

»Korruption ist nicht hinnehmbar. Das ist Konsens. Aber wie kann ich Korruption bekämpfen? Es gibt viele Wege, nicht immer ist der Rechtsweg erfolgreich. Gerade die DED-Fachkräfte haben besondere Möglichkeiten, gegen Korruption vorzugehen – und zwar auf den verschiedensten Ebenen: Sie können Aufklärungsarbeit leisten, sie können die Leidtragenden von Korruption stärken und fördern, sie können unabhängige Stellen einschalten und sie können selbst mit gutem Vorbild vorangehen. Das ist manchmal mehr als jeder Gerichtsprozess erreichen kann.«

*Jirka Vierhaus, Leiter Stabsstelle Grundsatz und Unternehmensentwicklung und Korruptionsbeauftragter im DED*



### Korruptionsprävention in der DED-Zentrale

Eine erfolgreiche Korruptionsprävention setzt zuallererst natürlich das Wissen um alle Spielarten der Korruption voraus. Daher bedarf es kontinuierlicher Information der im DED Beschäftigten, gleich welche Position sie im Unternehmen haben. Dies geschah auch im Berichtszeitraum durch den Korruptionsbeauftragten sowohl durch Berichte in verschiedenen Gremien als auch durch individuelle Beratung. Auf alle Regelungen und Richtlinien zur Korruptionsprävention können die Mitarbeiter über das hauseigene Intranet zugreifen. Darüber hinaus wurde der bereits 2004 erarbeitete »Handungsleitfaden für Landesdirektoren und Landesdirektorinnen: Korruption in der Entwicklungszusammenarbeit« allen Mitarbeitenden im Intranet zugänglich gemacht und in Gremien kommuniziert.

Das Thema Korruption ist Bestandteil der Einführungsveranstaltungen sowohl für Entwicklungshelfer- und -helferinnen als auch für hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des DED.

### Public Corporate Compliance

Für den DED als staatliche Organisation gilt seit 2009 der Public Corporate Governance Kodex, der Grundsätze guter Unternehmensführung für Unternehmen mit Beteiligung des Bundes regelt. Der Kodex enthält Regelungen, aber auch Empfehlungen und Anregungen, die das Umsetzen von geltendem Recht vereinfachen sollen. Ziel ist es, die Unternehmensführung und -überwachung von Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung transparent und nachvollziehbar zu machen und die Rolle des Bundes als Anteilseigner klar zu fassen. Hier geht es um Transparenz und Offenheit, aber auch um Kontrolle zur Vermeidung von Korruption. In seinem ersten Bericht an das BMZ

zur Corporate Compliance hat der DED bereits dargestellt, dass er in fast allen Punkten dem Corporate Governance Kodex entspricht. Dort wo noch Handlungsbedarf besteht, steht der DED bereits mit dem BMZ in Kontakt, um Lösungen zu finden.

## Der DED gegen Korruption weltweit

Für die DED-Mitarbeitenden gilt es, die Theorie über Korruption in die Praxis der Korruptionsbekämpfung umzusetzen. Und zwar in Ländern, in denen Korruption auf vielen Ebenen eher die Regel als die Ausnahme ist und die nachhaltige Entwicklung bedroht

und beeinträchtigt. Umso mehr sind die Fachkräfte angehalten, Korruption und den Umgang damit immer wieder zu thematisieren, sowohl intern, als auch mit den Partnern.

### KAMERUN: »NEUE WEGE« BEI DER KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Laut dem Globalen Korruptionsbarometer von Transparency International ist Kamerun seit vielen Jahren eins der korruptesten Länder der Welt. Umso erfreulicher ist es, dass der weltweit ausgelobte Global Integrity-Preis 2009 an einen DED-Partner in Kamerun vergeben wurde. Die Nichtregierungsorganisation Voies Nouvelles (deutsch: »Neue Wege«) engagiert sich seit 2007 in der Beobachtung der Umsetzung des öffentlichen Investitionsbudgets im Bildungssektor. Dazu wird die Bevölkerung in die Kontrolle der Bauvorhaben einbezogen und leistet einen Beitrag dazu, dass Schulen in akzeptabler Qualität erbaut werden. Neu geschaffene Komitees nehmen Beschwerden entgegen und prüfen mit unabhängiger Expertise, ob die zugesagten Investitionen getätigt werden und inwieweit Vorgaben und Qualitätsstandards eingehalten wurden. In den Bezirken, in denen Voies Nouvelles arbeitet, ist die Realisierungsquote des öffentlichen Investitionsbudgets zwischen 2006 und 2008 von 54,16 Prozent auf 87 Prozent gestiegen.

Der Erfolg von Voies Nouvelles auf dem Gebiet der Korruptionsbekämpfung und der Suche nach größerer Effizienz und Effektivität bei der Verwendung öffentlicher Mittel ist auch ein Ergebnis der guten Zusammenarbeit mit dem DED. Der DED unterstützt die Arbeit der Organisation seit 2007. Diese Aktivitäten sind Teil des DED-Engagements zur Dezentralisierung, guten Regierungsführung und lokalen Entwicklung in Kamerun.

#### Ansprechpartner:

DED-Landesbüro Kamerun (cmr@ded.de).

#### Quellen:

<http://www.globalintegrity.org/>;  
<http://www.transparency.de/>.

### DED-LANDESBÜRO VIETNAM: LEITFADEN ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Das DED-Landesbüro Vietnam hat seine Erfahrungen mit »Geschenken«, »Beziehungen« und gefälschten Abrechnungen vor Ort Ende 2009 in einen Leitfaden zur Korruptionsbekämpfung umgesetzt. Konkret bedeutet das u. a. die Ablehnung von Geschenken jeder Art, im Einzelfall die juristische Verfolgung von Korruption, in jedem Fall aber das Ende der Förderung von Partnern bei Bekanntwerden von korruptem Verhalten. Durch die Vermeidung von Bargeldzahlungen sowie die transparente Gestaltung aller Aufträge (Vier-Augen-Prinzip, zusätzliche Prüfung durch Externe) wird zudem sichergestellt, dass keine Gelder veruntreut werden können. Auf dieser Grundlage ist es gelungen, von mehreren Partnerorganisationen Rückzahlungen von falsch abgerechneten Förderbeträgen

durchzusetzen. Mit der zusätzlichen Veröffentlichung des Leitfadens in Vietnam wird korruptes Verhalten durch jetzige und künftige Partner schon im Ansatz unterbunden.

#### Ansprechpartner:

DED-Landesbüro Vietnam (vnm@ded.de).



# Partnerschaften für **Entwicklung**

## Zusammenarbeit mit Global Compact Netzwerken

Mitglied im Global Compact zu sein bedeutet für den DED, auch an Aufbau und Entwicklung von lokalen Netzwerken und Partnerschaftsprojekten in Entwicklungsländern mitzuwirken. So setzt der DED die Aufforderung des Global Compact um, über das eigene Unternehmen hinaus zu handeln und in den Partnerländern die Verbreitung der zehn Prinzipien zu fördern. Dies geschieht in Asien, Lateinamerika und besonders im südlichen Afrika.

Von Südafrika (Pretoria) aus unterstützen Mitarbeiter des DED bereits seit fünf Jahren den Auf- und Ausbau lokaler Global Compact Netzwerke in der gesamten Region, zunächst im Rahmen des Global Compact Regional Learning Forum. Eine 2007 durchgeführte Befragung zeigte, dass lokale Global Compact Strukturen in sieben Ländern im südlichen Afrika bestehen, also ein Bewusstsein für die Prinzipien vorhanden ist. Allerdings steckt ihre Umsetzung in die Praxis noch in den Kinderschuhen. Im Januar 2008 wurde das Centre for Cooperation with the Private Sector (CCPS) als Nachfolger des Regional Learning Forum in neuem Gewand aufgelegt, an dem der DED zusammen mit der GTZ beteiligt ist. Das erklärte Ziel ist, ethisches Handeln sowie soziale und ökologische Normen im Bereich der Wirtschaft zu verbreiten. In Südafrika selbst konnte das Global Compact Netzwerk 2008 und 2009 vergrößert werden und besteht inzwischen aus über 40 Organisationen. Darunter

sind nicht nur Unternehmen aus verschiedensten Branchen, sondern auch Universitäten, in denen zukünftige Manager und Unternehmer ausgebildet werden und Nichtregierungsorganisationen, die sich für die Umsetzung der Global Compact Prinzipien stark machen. Dabei bringen die Mitarbeiter des DED ihr Fachwissen beratend ein, wie etwa in Namibia, wo die Mitglieder des hier 2008 gegründeten Netzwerks individuell zur Steigerung der Energieeffizienz geschult wurden. Besonders hervorzuheben ist zudem das African Institute for Corporate Citizenship (AICC) mit Ablegern in Südafrika und Malawi, das direkt aus der Arbeit des CCPS resultiert und sich mit der Bekämpfung von Korruption (Prinzip 10) beschäftigt. Zusammen mit einer DED-Fachkraft hat das Institut in Malawi bereits 35 Unternehmen zu Anti-Korruptionsmaßnahmen geschult.

### **Ansprechpartner:**

Fachgruppe Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung,  
Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft (f3@ded.de),  
DED-Landesbüro Südafrika (zaf@ded.de).





Foto: Klaus Wohlmann

Rückkehrende des DED greifen in Bildungsveranstaltungen die Prinzipien des Global Compact auf und schaffen so Verständnis und Unterstützung für die Anliegen des Global Compact.

In der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit des DED und seiner Partner (Konsortium Bildung trifft Entwicklung) werden Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit Entwicklungsländern in Veranstaltungen an Kindergärten, Schulen, Universitäten und anderen außerschulischen Bildungseinrichtungen weitergegeben. Die Referenten und Referentinnen, die diese Veranstaltungen durchführen, haben als DED-Fachkräfte in der Projektarbeit in Asien, Afrika und Lateinamerika erfahren, dass es Wege aus der Armut gibt. Hautnah und lebendig informieren sie über die Lebensbedingungen in diesen Ländern. Durch das Aufzeigen der globalen Zusammenhänge können Denkprozesse bei den Teilnehmenden in Gang gesetzt werden. Verschiedene Prinzipien des Global Compact werden aufgegriffen. Insgesamt konnte die Zahl der Veranstaltungen kontinuierlich von 1.925 in 2007 auf 2.124 in 2008 und 2.490 im Jahr 2009 gesteigert werden. 2009 wurden mehr als 60.000 Menschen durch die Bildungsarbeit des DED und des Konsortiums Bildung trifft Entwicklung erreicht. Im Vergleich dazu waren es 2007 rund 42.000 und 2008 rund 45.000 Menschen.

Die Zahl der Veranstaltungen zu den Themen Klima, Energie und Ressourcenschutz konnte von 2008 auf 2009 mehr als verdoppelt werden (von 18 auf 38 Veranstaltungen). Ergänzend hierzu kamen zum Thema Regenwald in 2010 zehn Veranstaltungen. Zum The-

menbereich Wasser und Wasserverbrauch fanden 31 Veranstaltungen in 2008 und 49 in 2009 statt. Auch das Thema Biodiversität und Ernährungssicherung fand großen Anklang, 2008 fanden dazu neun und 2009 16 Veranstaltungen statt. Ein weiterer Themenbereich sind Menschenrechte und Arbeitsnormen. Unter welchen Bedingungen werden die Dinge, die wir täglich konsumieren, hergestellt? Wer näht eigentlich unsere Kleidung, wie wird Kakao gemacht und was bedeutet fairer Handel? Zu diesen und ähnlichen Fragestellungen fanden in 2009 36 Veranstaltungen statt. Anfang 2010 hat der DED dazu in Kooperation mit dem Entwicklungspolitischen Bildungs- und Informationszentrum Reutlingen das Schulungsmaterial »firmafair« für Lehrer und Referenten herausgegeben, welches das Thema verantwortliche Unternehmensführung (CSR) in den Mittelpunkt stellt.

Im Frühjahr 2010 erhielten die Referenten und Referentinnen erstmalig die Möglichkeit, ihre Bildungskompetenzen auch zum Thema Korruption zu erweitern und die deutsche Öffentlichkeit dafür zu sensibilisieren.

### **Ansprechpartner:**

Gruppe Rückkehr- und entwicklungspolitische Bildungsarbeit (r7@ded.de),  
Korruptionsbeauftragter des DED (s1@ded.de).

### **Quelle:**

Statistische Auswertungsberichte  
Bildung trifft Entwicklung  
2007–2010.



## Impressum

**Herausgeber:**

DED – Deutscher Entwicklungsdienst gGmbH

**Verantwortlich:**

Angela Krug

**Text/Redaktion:**

Toni Kaatz-Dubberke,  
Begleitgruppe Global Compact

**Gestaltung:**

[www.kippconcept.de](http://www.kippconcept.de)

**Fotonachweis Umschlag:**

Britta Radike

**Druck:**

SZ Offsetdruck-Verlag GmbH, Sankt Augustin

Bonn Juli 2010

## Der DED

Der Deutsche Entwicklungsdienst (DED) ist einer der führenden europäischen Personalentsendendienste in der Entwicklungszusammenarbeit. Er ist in 48 Ländern im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) tätig. Seit seiner Gründung im Jahr 1963 haben sich weltweit rund 16.000 Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer dafür eingesetzt, die Lebensbedingungen von Menschen in Afrika, Asien und Lateinamerika zu verbessern.

Der DED tritt im Auftrag seiner lokalen Partner für eine Minderung der Armut und eine selbstbestimmte, nachhaltige Entwicklung ein. Er arbeitet mit am Aufbau von Kapazitäten in der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung, unterstützt die demokratische Entwicklung durch die Stärkung von Zivilgesellschaft und Kommunen, fördert die ländliche Entwicklung und Ressourcensicherung und setzt sich für effiziente Gesundheitssysteme sowie eine zivile Konfliktbearbeitung und Friedensförderung ein. Die zurückgekehrten Fachkräfte unterstützt der DED darin, aktiv zur entwicklungspolitischen

Bildung und damit zu einer offenen und toleranten Gesellschaft in Deutschland beizutragen.

Mit dem Nachwuchsförderungsprogramm (NFP) gibt der DED Berufsanfängern die Möglichkeit, berufliche, interkulturelle und entwicklungspolitische Erfahrungen in einem Partnerland zu sammeln.

Im Freiwilligendienst „*weltwärts* mit dem DED“ können junge Erwachsene durch das Leben und Lernen in einer anderen Kultur interkulturelle Kompetenzen erwerben.



IM AUFTRAG DES



Bundesministerium für  
wirtschaftliche Zusammenarbeit  
und Entwicklung

# ded

Deutscher  
Entwicklungsdienst

Tulpenfeld 7

D-53113 Bonn

Fon: +49 (0) 228 24 34-0

Fax: +49 (0) 228 24 34-111

E-Mail: [poststelle@ded.de](mailto:poststelle@ded.de)

Internet: [www.ded.de](http://www.ded.de)