



## BERICHT ZUR NACHHALTIGKEIT 2015/2016



## AUS UNSEREM LEITBILD

- ➔ Durch die Zusammenarbeit mit Zivilgesellschaft, Kommunen und Ländern tragen wir zu einer ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltigen Entwicklung bei, damit auch zukünftige Generationen weltweit Handlungsoptionen haben.
- ➔ Wir arbeiten gemeinsam an der Verwirklichung der Ziele von Engagement Global und achten dabei auf einen verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit Ressourcen.
- ➔ Durch systematische Auswertung von Wissen und Erfahrung verbessern wir die Qualität unserer Angebote.
- ➔ Wir streben Vielfalt in der Belegschaft an und nutzen die Potenziale von Menschen unterschiedlicher Lebenssituationen, Kulturen und Generationen.



# INHALT

2	Vorwort der Geschäftsführung
4	Unser Profil
6	Stakeholder und Wesentlichkeitsanalyse
9	Nachhaltigkeit strategisch verankern
	Maßnahmen koordinieren und umsetzen
	Stakeholder einbeziehen
	Risiken steuern und Chancen nutzen
	In Nachhaltigkeitsinitiativen mitwirken
13	Serviceangebote an Nachhaltigkeit ausrichten
	Gemeinsam mehr bewegen
	Ziele der Weltgemeinschaft für nachhaltige Entwicklung vermitteln
	Zivilgesellschaft und Kommunen stärken und vernetzen
	Veranstaltungen nachhaltig durchführen
	Öffentliche Gelder verantwortungsbewusst einsetzen
	Entwicklungspolitisches Engagement regional fördern
	Hohen Qualitätsstandard erhalten und weiterentwickeln
29	Nachhaltigkeit innerhalb der Organisation leben
	Verantwortungsbewusst führen
	Personalstruktur zukunftsfähig machen
	Im Arbeits- und Gesundheitsschutz präventiv handeln
	Diskriminierung abbauen und vorbeugen
	Beschaffungsprozesse nachhaltig ausrichten
37	Ressourcen schonen und Umwelt schützen
39	Nachhaltigkeitsprogramm 2017/2018
42	Indices
49	Abkürzungen
50	Links und Fotonachweise
51	Unsere Standorte
52	Impressum



Dr. Jens Kreuter, Geschäftsführer

## LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

Anspruch, Verpflichtung, Leitmotiv: Nachhaltigkeit begleitet Engagement Global seit der Gründung. Bereits in unserem Startjahr 2012 entstand das Leitbild, an dessen Entwicklung alle Mitarbeitenden beteiligt waren. Sie haben dort formuliert, wie sie ihren Arbeitsauftrag verstehen und welches übergeordnete Ziel sie anstreben: „Durch die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft, Kommunen und Ländern tragen wir zu einer ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltigen Entwicklung bei, damit auch zukünftige Generationen weltweit Handlungsoptionen haben.“ An diesem Bekenntnis zur Nachhaltigkeit wollen wir uns auch messen lassen.

Als Organisation, die im Auftrag der Bundesregierung agiert, sind wir selbstredend auch den nationalen Leitlinien verpflichtet. Bereits die 2002 verabschiedete nationale Nachhaltigkeitsstrategie benennt als eine der vier Leitlinien ausdrücklich die internationale Verantwortung.

In vielen Facetten – Landwirtschaft, Energie, Produktionsketten, um nur drei zu nennen – fand das Thema Nachhaltigkeit früh Eingang in Konzepte des für uns zuständigen Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und wurde damit zur Richtschnur unserer Förder- und Qualifizierungsprogramme sowie unserer Aktivitäten zur Vernetzung.

Deshalb war es nur konsequent, dass wir im April 2013 dem Global Compact, den die Vereinten Nationen im Jahr 2000 angeregt haben, beigetreten sind. Damit verpflichteten wir uns, den zehn Prinzipien des Global Compact zu folgen – sowohl in unserem Organisationshandeln als auch bei der Ausgestaltung der Förder- und Qualifizierungsprogramme sowie der Vernetzung. Der Beitritt zum Global Compact ist ebenfalls Ausdruck dafür, dass wir extern und anhand objektiver Kriterien unsere Fortschritte in Sachen Nachhaltigkeit dokumentieren wol-



len – überprüfbar durch unsere Stakeholder. Das globale Bekenntnis zur Nachhaltigkeit als handlungsleitendes Prinzip wurde bekräftigt mit der Verabschiedung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung im Jahr 2015. Zu den Zielvorgaben des BMZ für unsere Organisation zählt seitdem, dass wir Kommunen und Zivilgesellschaft bei Bekanntmachung und Umsetzung der Agenda 2030 und ihrer 17 Nachhaltigkeitsziele unterstützen.

Was tun wir bereits?

Wir achten aktiv darauf, dass wir in unserer Arbeit Standards zu den Menschenrechten und den Arbeitsnormen, zu Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung einhalten. Konkret heißt dies beispielsweise, dass Verfahrensregeln wie das Vier-Augen-Prinzip bei Vertragsunterzeichnungen für Transparenz sorgen. Dass wir auf Umweltsiegel bei der Beschaffung von Büromaterialien und beim Druck von Broschüren achten. Dass wir beim Veranstaltungscatering und bei der fairen Beschaffung auf Suffizienz, Bio- und regionale Produkte achten.

Was haben wir uns für die kommenden Jahre vorgenommen?

Wie im Nachhaltigkeitsprogramm (Seite 39) festgehalten, werden wir ein Nachhaltigkeitsmanagement und ein organisationsweites System für Monitoring und Evaluierung aufbauen. Für beides haben wir bereits gute Grundlagen geschaffen. Das Gleiche gilt für ein Beschwerdemanagement, mit dem wir den Service für unsere Zielgruppen verbessern wollen.

Bei den Förder- und Qualifizierungsprogrammen sind die Etablierung einer neuen Förderlinie und das Projekt #17Ziele zu nennen, beide 2016 angelaufen und mit ausdrücklichem Bezug zur Agenda 2030.

Die Förderlinie *weltwärts* – Begegnungsprojekte im Kontext der Agenda 2030 gibt erstmals auch außerschulischen Gruppen die Möglichkeit des Jugendaustausches zwischen Ländern des Globalen Südens und Deutschland. Damit ist auch Jugendlichen aus nicht-akademischem Umfeld ein leichter Zugang zu einem entwicklungspolitischen Austausch eröffnet. Das Projekt #17Ziele setzt auf Kooperationen mit Institutionen und Gruppen, die bisher nicht in der Entwicklungszusammenarbeit agieren, um die 17 Nachhaltigkeitsziele in die Breite der Gesellschaft zu tragen. Damit stärkt es den Politikansatz, dass die Agenda 2030 alle angeht und kein exklusives Anliegen der Entwicklungszusammenarbeit ist.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht beschreibt die Aktivitäten von Engagement Global in jenen Bereichen, die von uns mit Blick auf unsere Stakeholder als wesentlich identifiziert wurden. Dazu erfahren Sie mehr im Kapitel zur Wesentlichkeitsanalyse. Der Bericht ist erstellt worden nach den Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI) 4.0 Kernoption und entspricht den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeits-Kodexes. Denn wie alle Organisationen mit Bundesbeteiligung ist Engagement Global aufgefordert, zukünftig dem Deutschen Nachhaltigkeits-Kodex zu entsprechen. Gleichzeitig dient der Bericht als Communication of Engagement (CoE) für den Global Compact.

Ihr



Dr. Jens Kreuter  
Geschäftsführer





## UNSER PROFIL

ENGAGEMENT GLOBAL gGmbH – Service für Entwicklungsinitiativen arbeitet im Auftrag der Bundesregierung Deutschland, die auch alleinige Gesellschafterin der gemeinnützigen Gesellschaft mit beschränkter Haftung (gGmbH) ist und vertreten wird durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Die Konzepte und Strategien der Bundesregierung zur Entwicklungszusammenarbeit ebenso wie zur Nachhaltigkeit sind richtungsweisend für unsere Arbeit.

Gegründet wurde Engagement Global, um Beratung, Qualifizierung und Förderung entwicklungspolitischer Arbeit aus einer Hand anzubieten. Verbunden war damit die Aufgabe, den Zugang zu entwicklungspolitischem Engagement zu erleichtern und mehr Menschen dafür zu gewinnen. Wir verstehen Engagement dabei als aktives Handeln, das aus der Erkenntnis der individuellen und gemeinsamen Verantwortung entsteht. Entsprechend hoch waren und sind die Erwartungen der Zivilgesellschaft. Mit ihr stehen wir in ständigem Austausch – durch das Kuratorium, in dem Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Bundesländer und Kommunen repräsentiert sind, sowie durch Programmbeiräte etwa beim *Entwicklungspolitischen Schulaustauschprogramm ENSA* oder der *Servicestelle Kommunen in der Einen Welt (SKEW)* und weiteren programm-

gebundene Gremien. Vor allem aber ist es die direkte, projektbezogene Zusammenarbeit mit den Eine-Welt-Netzwerken in den Ländern, mit Nichtregierungsorganisationen (NROs) und Kommunen, die uns vorangebracht hat. Ihre konstruktive kritische Begleitung hat zu neuen Programmen und Förderlinien geführt und die Qualität bestehender Angebote verbessert.

Unsere Mission lautet: Wir bieten Kompetenz und Service für alle, die sich für eine zukunftsfähige Entwicklung einsetzen. Weltweit.

Unsere Dienstleistungen umfassen Information, Beratung, Qualifizierung, Förderung und Netzwerken in der entwicklungspolitischen Bildungs- und Informationsarbeit. Konkret gehören dazu die Koordination und didaktische Begleitung entwicklungspolitischer Schulaustausche ebenso wie die Beratung von Kommunen beispielsweise zu nachhaltiger Beschaffung oder etwa die Erstellung und Verteilung von Materialien für die entwicklungspolitische Bildungs- und Informationsarbeit. Die Stärkung von bestehendem Engagement ist dabei genauso wichtig wie die Förderung neuer Initiativen und Partnerschaften. Unsere Angebote richten sich an Einzelpersonen und Organisationen, Verbände und Unternehmen, Kommunen und Länder, Schüler und Schülerinnen, Lehrkräfte, junge Berufs-



tätige und Studierende, Schulabsolventen und Berufserfahrene sowie Senioren. Unsere Programme bieten Beratung, Unterstützung oder Förderung für die unterschiedlichen Zielgruppen und thematischen Schwerpunkte. Dabei sind wir uns der mittelbaren Wirkung unserer Arbeit auf Menschen und Organisationen in Partnerländern bewusst. Das Streben nach einer ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltigen Entwicklung, damit auch zukünftige Generationen weltweit Handlungsoptionen haben, ist zentrales Element unseres Leitbilds.

Die Organisation hat ihren Sitz in Bonn, weitere Standorte sind Berlin, Düsseldorf, Hamburg, Leipzig, Mainz und Stuttgart. Im Geschäftsjahr 2016 standen uns Mittel in Höhe von 188,6 Millionen Euro zur Verfügung. Etwa 85 Prozent der Gelder flossen in Projekte und Maßnahmen, die wir gemeinsam mit unserer Zielgruppe und unseren Partnern finanziert, teils mitentwickelt und umgesetzt haben. Im Jahr 2016 erhielten wir für Projekte mit Laufzeiten von bis zu fünf Jahren neue Mittelbewilligungen und Aufträge in Höhe von 324,1 Millionen Euro.

Aufgestellt sind wir in drei Fachbereichen, einem Zentral- und einem Stabsstellenbereich. Sachliche und administrative Zuständigkeiten

spiegeln sich in dieser Aufbauorganisation.

Die Geschäftsführung wird durch die Gesellschafterin bestellt. Ergänzt wird die Aufbauorganisation durch Sonderfunktionen wie die Ombudsperson und Beauftragte für Arbeitsschutz, Datenschutz, Gleichstellung und IT-Sicherheit. Ein neun Mitglieder starker Betriebsrat in Bonn, zuständig auch für die Außenstellen, sowie drei Betriebsrätinnen am Standort Berlin vertreten die Interessen der Mitarbeitenden.

Engagement Global ist weiblich. Schon in der Gründungszeit stellten Frauen drei Viertel der Mitarbeitenden, auf Führungsebene lagen sie ebenfalls vorne: 10 der 17 Führungspositionen im Gründungsjahr waren von Frauen besetzt. Die Zahl der Mitarbeitenden ist seit der Gründungsphase 2012 kontinuierlich gestiegen und hat sich insgesamt mehr als verdoppelt auf 377 Personen (Stand 31. Dezember 2016). Im laufenden Jahr 2017 stieg die Zahl der Mitarbeitenden erneut stark an, auf 397 (Stand 30. Juni 2017). Zur Erfüllung unserer Aufgaben stehen uns neben den institutionellen Stellen (217,3 zum Stichtag 1. Januar 2017) projektfinanziertes Personal sowie Aushilfskräfte zur Seite. Insgesamt und inklusive Zusagen belief sich der Stellenbestand zu diesem Datum auf 365,86 Stellen.





# STAKEHOLDER UND WESENTLICHKEITSANALYSE

Seit Engagement Global 2012 gegründet wurde, sind die externen und internen Stakeholder für unsere Arbeit und den Erfolg sehr wichtig. Sie werden daher über diverse Gremien und Feedback-Prozesse an Entscheidungen beteiligt.

Um diese Zusammenarbeit erfolgreich gestalten zu können, ist es von grundlegender Bedeutung, unsere Stakeholder zu kennen und ihre Interessen und Wünsche auch bei Nachhaltigkeitsthemen einzubeziehen. Vor diesem

Hintergrund hat Engagement Global in den Jahren 2015 und 2016 in mehreren Workshops mit Mitarbeitenden einschließlich der Führungskräfte aus allen Bereichen Stakeholder identifiziert und die aus deren Sicht wesentlichen Themen für die Geschäftstätigkeit unter Nachhaltigkeitsaspekten bestimmt. Dabei wurde auch bedacht, welchen Einfluss auf und welches Potenzial für Engagement Global die jeweiligen Stakeholdergruppen haben.

## Stakeholder

● externe Stakeholder

○ Stakeholder





Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir die für Engagement Global und ihre Stakeholder relevanten Themen identifiziert, bewertet und entlang der Achsen der Wesentlichkeitsmatrix in vier Quadranten einsortiert. Ausschlaggebend für die Einsortierung war der Einfluss der Themen auf die Einschätzung und Entscheidungen der Stakeholder, sowie die Wesentlichkeit und die strategische Bedeutung der Themen für Engagement Global mit Blick auf die Nachhaltigkeitsaspekte. Eine Differenzierung innerhalb der Quadranten haben wir nicht vorgenommen. Die Zwischenergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden in der Organisation diskutiert, validiert und abschließend durch

die Bereichsleitungen und die Geschäftsleitung Mitte 2016 freigegeben.

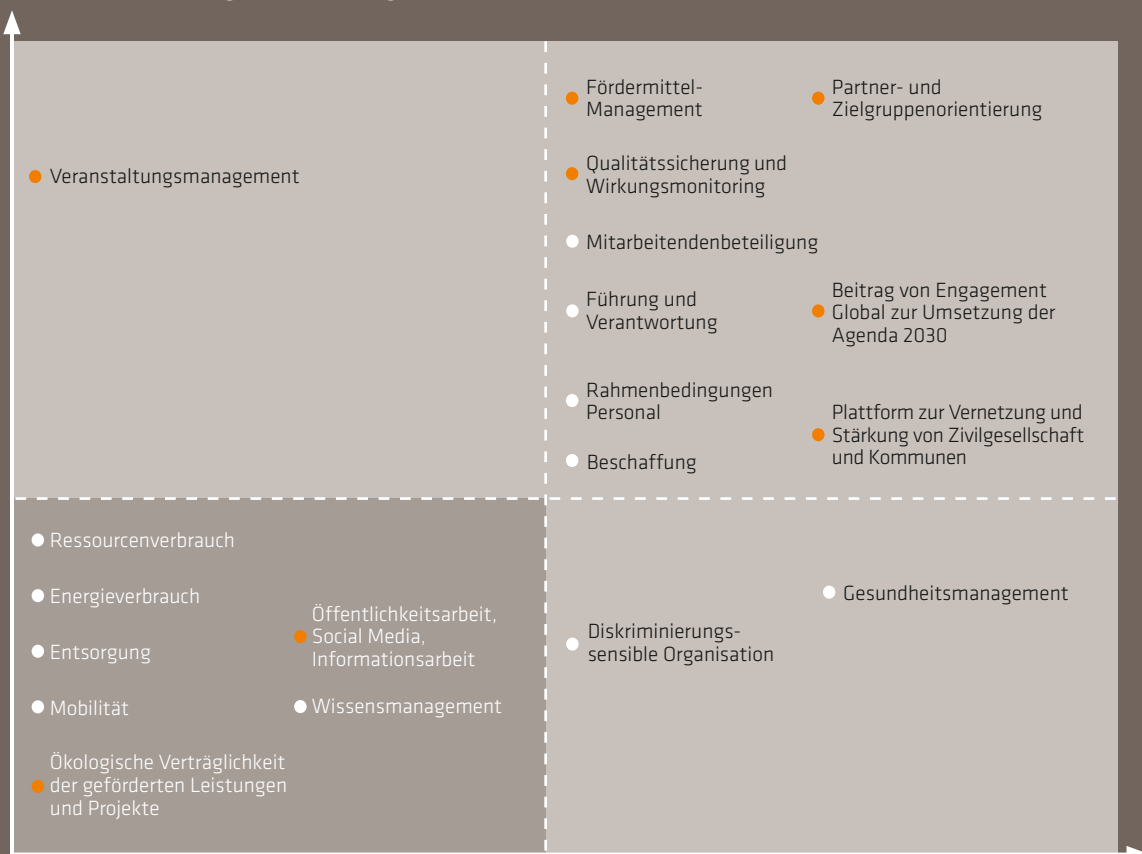
Die für Engagement Global wesentlichen Themen können in Aspekte eingeteilt werden, die Angebote für Zielgruppen und Partner betreffen, also eher das äußere Umfeld der Organisation, und Aspekte, die internen Prozessen zuzuordnen sind. Der vorliegende Bericht orientiert sich in seiner Struktur an diesen beiden Kategorien.

Die Zuordnung der wesentlichen Aspekte zu diesen beiden Kategorien ist nicht in jedem Fall eindeutig. Die Personal- und Organisations-

## Wesentlichkeitsanalyse

● interne Prozesse    ● Service-Angebote

Einfluss auf Einschätzung und Entscheidungen der Stakeholder



Wesentlichkeit aus Sicht von und strategische Bedeutung für Engagement Global/Bedeutung für Nachhaltigkeit



themen betreffen eindeutig die internen Prozesse. Die Themen Beschaffung und Veranstaltungen sind in der Lieferkette angesiedelt und können damit sowohl innerhalb der Organisation im Sinne der Beauftragung der Leistung betrachtet werden, als auch als außerhalb der Organisation im Sinne der Veranstaltungsorte, des Publikums sowie der Lieferanten. Sie sind in diesem Bericht im Kapitel zur Nachhaltigkeit in den internen Prozessen enthalten. Die Themen rund um die Serviceangebote richten sich vor allem an das Umfeld der Organisation, werden aber wiederum durch die Beratungs-, Fördermittel- und Qualitätsprozesse sehr von innen mitgestaltet.

Das über die Wesentlichkeitsanalyse entstandene Bild zeigt eine Priorisierung der Themen auf. Die Themen im unteren linken Quadranten mit einem geringen Einfluss auf die Einschätzung der Stakeholder und einer geringen strategischen Bedeutung für Engagement Global wurden daher in der Nachhaltigkeitsstrategie nicht weiter einbezogen. Innerhalb der Nachhaltigkeitsstrategie soll vor allem den Angeboten für Zielgruppen und Partner ausreichend Platz gegeben werden. Denn die positiven Nachhaltigkeitsauswirkungen finden für einen Dienstleister in der Entwicklungszusammenarbeit überwiegend im Zusammenspiel mit den Zielgruppen und Partnern statt – also außerhalb der Organisation selbst.

Die in der Analyse als wesentlich eingestuften Themen dienten im Folgenden dazu, den Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen. Engagement Global sieht im internen Diskussionsprozess noch viele Impulse für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsorientierung. Daher wurde für diesen Nachhaltigkeitsbericht die Wesentlichkeitsanalyse nicht im direkten Austausch

mit den externen Stakeholdern abgestimmt. Unsere internen Stakeholder sind in den Prozess jedoch intensiv eingebunden und haben dabei auch die Rolle und den Blickwinkel der von ihnen vertretenen externen Stakeholder eingenommen.

Mit der für diesen Nachhaltigkeitsbericht vorgenommenen Priorisierung der Nachhaltigkeitsthemen haben wir die Grundlage für weitere Ausdifferenzierungen geschaffen. Engagement Global ist in die Stakeholder-Landschaft aus BMZ, Bund, Ländern, Kommunen, NROs, Netzwerken und Dachverbänden – unter anderem über eine Vielzahl an Gremien – eingebunden, wodurch die mit diesem Nachhaltigkeitsbericht vorliegende Darstellung des eigenen Verständnisses einer nachhaltigen Organisation in den folgenden Jahren fortwährend verfeinert werden kann. Darüber hinaus dient die Wesentlichkeitsmatrix intern als Richtschnur für eine Nachhaltigkeitsstrategie.

Da wir von Seiten des BMZ den Auftrag haben, uns am Leitbild der Nachhaltigkeit auszurichten und die nachhaltige Entwicklung zu fördern, nehmen Nachhaltigkeitsthemen in einer Vielzahl von Programmen und internen Prozessen seit der Gründung eine wichtige Rolle ein. Im Zuge der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts wird das Thema übergreifend und strategisch behandelt.

Bei der Übertragung der als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsthemen in den Bericht haben wir uns an diesen drei Rahmenwerken orientiert: GRI – Global Reporting Initiative G4, DNK – Deutscher Nachhaltigkeitskodex und UNGC – UN Global Compact. Der Bericht befindet sich nach unserer Einschätzung in Übereinstimmung mit der Kernversion.

# NACHHALTIGKEIT STRATEGISCH VERANKERN

**Nachhaltigkeit bildet die Richtschnur unserer Förder- und Qualifizierungsprogramme sowie unserer Aktivitäten zur Vernetzung. An ihr orientieren wir uns aber auch bei der Gestaltung der internen Struktur unserer Organisation.**

9

## Maßnahmen koordinieren und umsetzen

Das Management von Engagement Global ist auf der Ebene unterhalb der Geschäftsführung in drei Fachbereiche für die Umsetzung der verschiedenen Programme, den Stabsbereich und den Zentralbereich gegliedert. Die Koordination der Nachhaltigkeitsbelange ist in der Abteilung Personal, Organisation im Zentralbereich verortet. Umsetzungsmaßnahmen entwickelt der Fachkreis Nachhaltigkeit. Im Fachkreis Nachhaltigkeit werden regelmäßig Maßnahmen beraten und zur Umsetzung empfohlen, die einen Beitrag zur Verringerung ökologischer Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen von Engagement Global leisten. Sind diese durch die jeweils Verantwortlichen in der Linie verabschiedet worden, werden sie von den zuständigen Abteilungen umgesetzt. Die Abteilung Personal, Organisation führt das Monitoring zu den Maßnahmen durch, bringt den jeweils aktuellen Stand in den Fachkreis ein und gibt ihn in der Linie weiter. Das Monitoring wird einmal pro Halbjahr durchgeführt. Beispiele für erfolgreich umgesetzte Handlungsempfehlungen des Fachkreises Nachhaltigkeit sind die Energieaudits an allen Standorten oder die Anschaffung eines Elektrofahrzeugs anstelle des bisherigen Pkw mit Verbrennungsmotor.

Neben dem genannten Fachkreis Nachhaltigkeit beschäftigen sich weitere der derzeit sieben Fachkreise mit Nachhaltigkeitsthemen, wie beispielsweise der Fachkreis zum Thema Migration und Entwicklung oder der Fachkreis Gender. Zudem wurde 2016 das abteilungsübergreifende Themenforum Agenda 2030 ins

Leben gerufen. Es dient der internen Information und dem fachlichen Austausch der einzelnen Abteilungen zur Agenda 2030.

## Stakeholder einbeziehen

Bei der strategischen Ausrichtung der Organisationsentwicklung und der fachlichen Begleitung bekommen wir Unterstützung durch das Kuratorium. Es besteht aus 20 Vertreterinnen und Vertretern zivilgesellschaftlicher Organisationen, der Länder und Kommunen sowie der Wirtschaft und berät zur langfristigen Unternehmensplanung und zur Jahresplanung. Außerdem berät es das BMZ im Vorfeld der Bestellung oder Abberufung der Geschäftsführung.

Die Programmentwicklung wird durch eine Vielzahl von Gremien begleitet und unterstützt. Das *Austausch- und Qualifizierungsprogramm ASA*, das *Entwicklungspolitische Schulaustauschprogramm ENSA* und die *Servicestelle Kommunen in der Einen Welt (SKEW)* werden durch Beiräte mitgestaltet. Diese gewährleisten die Kontinuität der Programme und stellen die Verbindung zu den wichtigsten gesellschaftlichen Gruppen her, die in die Ausgestaltung der Programme einbezogen werden sollen. SKEW und ASA werden zudem von Programmkommissionen begleitet. Sie treffen Entscheidungen über die Grundsätze der Ablauforganisation sowie der Programmsteuerung. Für das Programm *Bildung trifft Entwicklung (BtE)* sowie für den *Zivilen Friedensdienst (ZFD)* leisten dies Konsortien.





Speziell für das *weltwärts*-Programm gibt es den Programmsteuerungsausschuss und die Programm-Arbeitskreise „Qualität“ sowie „Verfahren“. Beispiele der SKEW sind die AG Faire und nachhaltige Beschaffung Thüringen und das Forum Fairer Handel e.V.

Darüber hinaus sind wir im Rahmen einer Vielzahl von externen Gremien, Arbeitsgruppen, Ausschüssen und Netzwerken vernetzt. Dies sind, um nur einige zu nennen: das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE), die Dialogforen Inklusive Gesellschaft, das Deutsche Global Compact Netzwerk, der Kooperationsausschuss und das Leitungstreffen GIZ, die Städteplattform, der Runde Tisch UN-Dekade Bildung für Nachhaltige Entwicklung oder auch die AG Bildung des Bund-Länder-Ausschusses für Entwicklungszusammenarbeit.

## Risiken steuern und Chancen nutzen

Engagement Global beobachtet gesellschaftliche und politische Entwicklungen, die Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit haben könnten, aufmerksam. Gemäß dem Vorsorgeprinzip analysieren, überwachen und steuern wir die wesentlichen Risiken für unsere Geschäftstätigkeit durch unser Risikomanagement. Es basiert auf unserer Risikostrategie, welche die Kriterien für die Bewertung von Risiken, die Grundsätze dazu und die Risikomatrix beschreibt.

Die Bewertung der Risiken erfolgt nach dem möglichen Schaden in finanzieller oder qualitativer Hinsicht. Qualitative Schäden werden dahingehend beurteilt, ob sie sich auf die Reputation von Engagement Global auswirken, ob sie zur Nichterfüllung originärer Aufgaben führen

oder eine Abweichung von den Zielvorgaben der Gesellschafterin bewirken könnten. Die bewerteten Risiken werden in einer Risikomatrix zusammengefasst und klassifiziert. Die Einordnung erfolgt nach der Dringlichkeit des jeweils zugeordneten Handlungsbedarfs. Halbjährlich wird in allen Abteilungen eine Risikoinventur durchgeführt. Im jährlichen Lagebericht fasst die Geschäftsleitung die Ergebnisse zusammen. Risiken mit potenziell finanziellen Schäden sieht die Organisationsleitung beispielsweise darin, dass Verfahrensfehler in der Vielzahl der komplexen Vergabeverfahren unterlaufen könnten, oder aufgrund unzureichender Prüfung der Bonität der Projektträger oder Säumigkeit der Träger Forderungen gegenüber Projektträgern nicht realisiert werden könnten. Ebenso stellt das haushaltsrechtlich begründete Versicherungsverbot weiterhin ein finanzielles Risiko dar. Sowohl 2015 als auch 2016 sah die Geschäftsführung in der Anpassung des Personalportfolios an die erweiterten Programmmöglichkeiten ein qualitatives Risiko, welches durch den Mittelaufwuchs an zusätzlicher Signifikanz gewinnt. Dieses besteht sowohl in den zentralen operativen Prozessen als auch in den Unterstützungsprozessen, die nicht in entsprechender Geschwindigkeit an die geänderten Anforderungen angepasst oder neu implementiert werden konnten. Zur Reduktion dieser qualitativen Risiken nennt die Geschäftsführung unter anderem die im Vorjahr begonnene Umsetzung der übergreifenden Projekte und Prozesse von Engagement Global gemäß der festgelegten Priorisierung. Schwerpunkte sind hierbei die sukzessive Implementierung des Compliance Management Systems einschließlich der Maßnahmen zur Korruptionsprävention. Insgesamt ergaben die Risikoinventuren keine Hinweise auf besondere bestandsgefährdende Risiken. Auch eine Beeinträchtigung des operativen Geschäfts ist nicht zu erkennen.

Chancen sieht die Organisationsleitung vor allem in der Weiter- und Neuentwicklung von Programmkomponenten und den damit einhergehenden deutlichen Mittelaufwüchsen. Mit den zusätzlich bereitgestellten Mitteln können inhaltlich neue Themen vertieft bearbeitet und bestehende Maßnahmen ausgeweitet werden.

Durch eine umfassendere Ausgestaltung des Serviceangebots sollen neue Zielgruppen und Partner erreicht, bestehende breiter gefördert und vernetzt werden.

### In Nachhaltigkeitsinitiativen mitwirken

In der Programmarbeit von Engagement Global ist es selbstverständlich, dass Nachhaltigkeit unter den unterschiedlichsten Perspektiven beachtet wird. Durch unsere Mitarbeit in verschiedenen Organisationen leisten wir zudem einen Beitrag, um soziale Gerechtigkeit und ökologische Tragfähigkeit im Einklang mit wirtschaftlichen Belangen in der gesellschaftlichen Entwicklung voranzubringen. Dies geschieht insbesondere in diesen Verbänden und Initiativen, in denen Engagement Global Mitglied ist:

- ➡ UN Global Compact
- ➡ BBE – Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement
- ➡ IOPD – International Observatory on Participatory Democracy
- ➡ SDSN – Sustainable Development Solutions Network
- ➡ Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag e.V.
- ➡ Bundesverband Deutscher Stiftungen
- ➡ Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Mit ihrer Mitgliedschaft im Global Compact der Vereinten Nationen (UN) unterstützt Engagement Global die weltweit größte Initiative im Bereich der unternehmerischen Nachhaltigkeit. Wir nehmen regelmäßig an den Treffen des Deutschen Global Compact Netzwerks teil. In der Programmarbeit fördern wir in vielfältiger Form unternehmerische Nachhaltigkeit. Beispielsweise wurden *ASAprenneur*-Projekte in Kooperation mit Unternehmen durchgeführt. Über das Programm *Bildung trifft Entwicklung* vermitteln wir Referentinnen und Referenten in Unternehmen, um Fragen zu Public Private Partnership, zu Corporate Social Responsibility oder zur interkulturellen Schulung von Mitarbeitenden für die Zusammenarbeit mit internationalen Partnerinnen und Partnern zu beantworten.





Darüber hinaus beziehen wir in vielen anderen Bereichen Nachhaltigkeitsthemen in unsere Arbeit ein. Engagement Global informiert und berät dazu beispielsweise NROs bei der Durchführung von Auslandsprojekten oder vernetzt Kommunen im In- und Ausland. Dabei werden Themengebiete wie beispielsweise Migration und Entwicklung oder Fairer Handel in den Mittelpunkt gestellt.

Einen besonderen Schwerpunkt unseres Engagements bildet die Bekanntmachung der Sustainable Development Goals (SDGs) und die Förderung ihrer Umsetzung. Insbesondere durch das Projekt #17Ziele wird das Thema in den Vordergrund gerückt, aber auch in den Fachprogrammen werden wesentliche Beiträge zu den SDGs geleistet.

# SERVICEANGEBOTE AN NACHHALTIGKEIT AUSRICHTEN

13

Die Förderung des Engagements für ein gerechteres Miteinander auf der ganzen Welt steht im Mittelpunkt aller Aktivitäten von Engagement Global. Wer sich in diesem Sinn engagieren möchte, findet bei uns Beratung und Unterstützung – von Einzelpersonen über kleine Vereine bis zu großen Nicht-regierungsorganisationen (NROs) und Kommunen. Die Fachstelle für entwicklungspolitische Beratung und Vernetzung – Mitmachzentrale sorgt in der Vielfalt der entwicklungspolitischen Förder- und Qualifizierungsprogramme für den nötigen Durchblick und benennt potenzielle Kooperationspartner und Förderquellen. Unsere Fachprogramme beraten mit entwicklungspolitischer Expertise, prüfen aber auch, ob Projektvorhaben im Einklang mit den Zielen des BMZ und der Agenda 2030 stehen.

## Gemeinsam mehr bewegen

Unseren Auftrag, das entwicklungspolitische Engagement in Deutschland zu fördern, erfüllen wir nach den Vorgaben des BMZ. Wir setzen ihn in enger Kooperation und im ständigen Dialog mit der Zivilgesellschaft, den Kirchen, den Bundesländern, den Kommunen und der Wirtschaft um.

Dabei beachten wir das Subsidiaritätsprinzip, das heißt, das eigene Engagement der Bürgerinnen und Bürger genießt Vorrang vor unmittelbarer Aufgabenübernahme durch den Staat. Auf allen genannten Ebenen – in den Kommunen, auf Länderebene, in Kirchen und zivilgesellschaftlichen Organisationen und in der Wirtschaft – gibt es immer mehr Ansprechstrukturen und Bündnisse für eine allgemeine Stärkung bürgerschaftlichen Engagements, zum Beispiel um Freiwillige zu vermitteln, Fortbildungen durchzuführen oder die Anerkennungskultur zu stärken.

Engagement Global hat sich zum Ziel gesetzt, zu und zwischen diesen Strukturen Brücken zu schlagen. So nutzen wir gezielt unsere

aktive Mitgliedschaft im Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE), um neue Zielgruppen für entwicklungspolitisches Engagement in der deutschen Gesellschaft zu gewinnen. Das Netzwerk ist ein Zusammenschluss von Akteuren aus Bürgergesellschaft, Staat und Wirtschaft.

Mit den anderen Akteuren im BBE erarbeiten wir dazu Empfehlungen, entwickeln neue Kooperationsformen zwischen staatlichen Institutionen, Wirtschaft und Bürgergesellschaft und geben Impulse für Entscheidungsträgerinnen und -träger.

Entwicklungspolitisches Engagement wird bisher vor allem von einer städtischen, gebildeten Gruppe von Menschen mittleren Alters getragen. Wir möchten diesen Interessentenkreis im Austausch mit der Zivilgesellschaft erweitern. Das breite Angebot für junge Menschen mit *weltwärts*, dem *Austausch- und Qualifizierungsprogramm ASA* oder dem *Entwicklungspolitischen Schulaustauschprogramm ENSA* ermöglicht es, persönliche



Erfahrungen zu sammeln, die zu weiterem Engagement für Nachhaltigkeit und Entwicklungszusammenarbeit anregen. Auch hier wird darauf geachtet, möglichst auch Personen aus weniger privilegierenden Lebensbedingungen (beispielsweise bildungsbenachteiligte Zielgruppen) und aus strukturschwachen Regionen in Deutschland einzubinden.

Durch internationale Lern- und Freiwilligendienste und die gezielte Ansprache von Rückkehrenden sowie von Migrantinnen und Migranten ermöglichen wir Lernerfahrungen in jeder Lebensphase.

Das *weltwärts*-Programm gibt seit 2015 auch jungen Menschen aus dem Globalen Süden den Zugang zu unseren Vernetzungs- und Bildungsangeboten.

Die von uns geförderten Schulpartnerschaften im Rahmen des ENSA-Programms werden wir bis 2017 verdoppeln. Darüber hinaus wollen wir unsere Zusammenarbeit mit verschiedenen Zielgruppen verstärken und neue erschließen. Im Fokus sind dabei Berufsverbände, Sportvereine, Jugend- und Migrantenorganisationen sowie Organisationen im ländlichen Raum. Wir achten dabei auf eine zielgruppenspezifische Ansprache und niedrigschwellige Antragsverfahren.

### **Ziele der Weltgemeinschaft für nachhaltige Entwicklung vermitteln**

Alle Aktivitäten von Engagement Global, die sich aus dem Auftrag des BMZ ergeben, tragen grundsätzlich dazu bei, die Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) bekanntzumachen und umzusetzen. Es bietet sich an, die Aktivitäten der unterschiedlichen Abteilungen auf einer sehr allgemeinen Ebene zu unterscheiden nach spezifischen Maßnahmen zur Bekanntmachung und Umsetzung der SDGs und einem allgemeinen Beitrag. Als „spezifisch“ werden dabei solche Aktivitäten verstanden, bei denen die SDGs expliziter Bestandteil von Titel und Zweck sind. „Allgemein“ sind alle Maßnahmen, die implizit so ausgerichtet sind, dass sie im Sinn der Bekanntmachung

oder Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung wirken.

Zu den Abteilungen, die neben ihrem allgemeinen Beitrag auch spezifische Maßnahmen umsetzen, um die SDGs bekanntzumachen, gehören insbesondere die Außenstellen, die *Servicestelle Kommunen in der Einen Welt (SKEW)*, die *Fachstelle für entwicklungspolitische Beratung und Vernetzung – Mitmachzentrale* und selbstverständlich die *Stabsstelle Kommunikation, Veranstaltungen*. Zur allgemein gehaltenen Verbreitung der SDGs tragen qua BMZ-Auftrag alle Programme bei, insbesondere diese Abteilungen: die *Beratungsstelle für private Träger in der Entwicklungszusammenarbeit (bengo)*, die entwicklungswichtige Vorhaben fördert; der Freiwilligendienst *weltwärts* sowie die Abteilung *Schulische Bildung*.

### **Vom globalen Denken zum lokalen Handeln**

Die Agenda 2030 wird auch die entwicklungspolitische Bildungsarbeit in zentralen Politikbereichen in den nächsten Jahrzehnten maßgeblich prägen. Das Programm *Entwicklungsbezogene Bildung in Deutschland (EBD)*, welches von den Außenstellen von Engagement Global umgesetzt wird, soll vor allem dazu beitragen, die Agenda 2030 auf lokaler Ebene bekannt zu machen und in konkretes Handeln umzusetzen. Zusätzlich finden bundesweit regelmäßig Gespräche zwischen Mitarbeitenden der Außenstellen, den Landesministerien sowie den Eine-Welt-Landesnetzwerken zur Umsetzung der Agenda 2030 in den Bundesländern statt. Hieraus haben sich in Hamburg bereits zwei Fortbildungen zum Thema Sustainable Development Goals in der entwicklungspolitischen Jugendarbeit (Mai und Oktober 2016) entwickelt, mit dem Bremer Entwicklungspolitischen Netzwerk e.V. ist ein ebensolcher Wochenendworkshop für 2017 vereinbart.

### **Private Träger beraten**

Die *Beratungsstelle für private Träger in der Entwicklungszusammenarbeit (bengo)* unterstützt deutsche NROs bei der Planung, Finanzierung,

## Die 17 Nachhaltigkeitsziele – Sustainable Development Goals (SDGs)



Armut in allen ihren Formen und überall beenden



Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern



Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern



Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern



Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen



Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten



Zugang zu bezahlbarer, zuverlässiger, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern



Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern



Eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen



Ungleichheit innerhalb von und zwischen Staaten verringern



Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen



Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen



Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen



Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen



Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodenverschlechterung stoppen und umkehren und den Biodiversitätsverlust stoppen



Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern



Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen

**ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG**

**17 ZIELE, DIE UNSERE WELT VERÄNDERN**





Umsetzung und Abrechnung von Entwicklungsvorhaben in Kooperation mit lokalen Partnern im Globalen Süden. Durch Beratung und Qualifizierung werden die Organisationen in die Lage versetzt, Fördermittel des BMZ und der Europäischen Kommission zu erhalten. Für das BMZ prüft *bengo* zudem die Anträge, leitet nach erfolgter Bewilligung die Fördermittel an die Träger weiter und wickelt die Projekte ab. In diesem Sinn leisten alle über *bengo* geförderten Vorhaben relevante Beiträge zu den SDGs. Dies trifft insbesondere auf die SDGs 1 bis 4 zu, aber auch die Ziele 5, 6 und 13 stehen im Fokus vieler Projekte.

Mit der Verabschiedung der Agenda 2030 erklärt die Weltgemeinschaft unter anderem, dass neue Wege der Zusammenarbeit benötigt werden, um nachhaltige Lösungen für die komplexen globalen Herausforderungen unserer Zeit zu finden und gesellschaftlich zu verankern. „Multi-Akteurs-Partnerschaften“ (MAP) tragen dem Rechnung. Diese werden unter SDG 17 als „Partnerschaften, um die Ziele zu erreichen“ ausdrücklich erwähnt.

Gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und dem Collective Leadership Institute ist Engagement Global seit dem vergangenen Jahr Partner einer MAP-Plattform, die zur Bekanntmachung dieses neuen Ansatzes beitragen will und durch Vernetzung, Training und Beratung den Weg für „Multi-Akteurs-Partnerschaften“ ebnen soll. *bengo* hat dabei die Aufgabe, Trägerorganisationen von der Entwicklung einer Projektidee bis zur erfolgreichen Antragstellung zu unterstützen.

### Orientierung bieten

Die *Fachstelle für entwicklungspolitische Beratung und Vernetzung – Mitmachzentrale* von Engagement Global übernimmt die Funktion eines Wegweisers für die Suche nach der geeigneten Förder- oder Vernetzungsmöglichkeit in den vielfältigen entwicklungspolitischen Förder- und Qualifizierungsprogrammen. Bürgerinnen und Bürger, Vereine, Schulen, Kommunen, Stiftungen und auch Unternehmen, die sich engagieren wollen, finden hier eine kompetente Erstberatung und die passende Möglichkeit, sich zu engagieren.

In den Seminaren für Engagierte in zivilgesellschaftlichen Organisationen zu entwicklungs-politischen Förderprogrammen informieren wir ausführlich über die SDGs, ihren Zusammenhang mit entwicklungspolitischen Feldern des Engagements und dazugehörige Förderungen. Eine Bereichsleiterin und ein Mitarbeiter aus der Fachstelle sind Themenpaten zur Agenda 2030 beim Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement.

Für die Mitarbeitenden koordiniert die Fachstelle in Zusammenarbeit mit der Koordinatorin der programmübergreifenden Fachkreise das Themenforum Agenda 2030. Es verantwortete zum fünfjährigen Jubiläum im Februar 2017 eine Podiumsdiskussion, will 2017 mehrere interne Jour Fixe durchführen und Fortbildungen anregen sowie den fachlichen Austausch der Programme und Abteilungen untereinander fördern.

### **Nachhaltigkeit in der Schulischen Bildung verankern**

Die Maßnahmen der Abteilung Schulische Bildung zielen auf die Umsetzung des Weltaktionsprogramms *Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)*. Sie wollen BNE in Curricula, der Lehrerinnen- und Lehrerbildung, in Lern- und Lehrmaterialien, in Policy Papers sowie in Bildungsangeboten für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren verankern. Damit leisten sie einen unmittelbaren Beitrag zu nationalen und internationalen Zielsetzungen und Strategien; insbesondere zur Bekanntmachung und Umsetzung des Bildungsziels 4, Unterziel 4.7, der Agenda 2030.

Um die Umsetzung von BNE auf allen Ebenen der Bildungsarbeit zu verbessern, haben Deutschland, Indien, Mexiko und Südafrika gemeinsam ein Capacity-Development-Programm ins Leben gerufen. Kern des Programms ist ein internationales Netzwerk von Bildungsfachkräften (ESD Expert Net), die es sich zur Aufgabe gemacht haben, durch Dialog und Austausch individuelle und institutionelle Fähigkeiten in den beteiligten Ländern zu stärken, um nationale Konzepte von BNE weiterzuentwickeln

und im schulischen und außerschulischen Bildungsbereich zu verankern. Das Netzwerk wird von Engagement Global koordiniert. Als internationaler Schlüsselpartner der UNESCO zur Umsetzung des Weltaktionsprogramms BNE leistet das ESD Expert Net einen konkreten Beitrag zur Umsetzung des SDG 4.7, maßgeblich im Handlungsfeld „Stärkung und Mobilisierung der Jugend“.

Darüber hinaus entwickelt das Netzwerk Bildungsmaterialien, welche die SDGs bei Lehrenden und Lernenden bekannt machen sollen und Vorschläge zur Einbindung in den Unterricht anbieten.

Insbesondere ist an dieser Stelle ein Handbuch für Lehrkräfte zu nennen, das für alle 17 SDGs Einbindungsmöglichkeiten in den Unterricht benennt und durch weiterführende Hinweise und Fallbeispiele unterfüttert.

### **Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler aktivieren**

Der Schulwettbewerb zur Entwicklungspolitik unter Schirmherrschaft des Bundespräsidenten regt Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler dazu an, sich intensiv mit entwicklungspolitischen Themen auseinanderzusetzen und eigene Beiträge zu einem Schwerpunktthema der Entwicklungspolitik zu entwickeln. Seit seinem siebten Durchgang 2015/2016 greift der Schulwettbewerb die Agenda 2030 und die SDGs inhaltlich auf. Das Thema der siebten Runde lautete „Umgang mit Vielfalt: Unterschiede verbinden – Gemeinsam einzigartig!“. Als wesentliche Themenschwerpunkte wurden von den Teilnehmenden Integration/Inklusion sowie Religion, Werte und Menschenrechte ausgewählt. Die in Zusammenarbeit mit Partnern erarbeiteten Unterrichtsmaterialien des Themendossiers „Vielfalt gemeinsamer Verantwortung“ stellte die Agenda 2030 in den Fokus und führte in die SDGs als Konzept ein. Konkret behandelt wurden die Nachhaltigkeitsziele 4, 11 und 12. In der Materialsammlung, die das Themendossier ergänzt, wird auf Grundsatz- und weiterführende Dokumente zu den SDGs eingegangen.





## Nachhaltigkeitsziel 4

**Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern**

### Unterziel 4.7

Bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung.

Im Jahr 2015 wurde erstmalig der Song Contest „Dein Song für EINE WELT“ als musikalische Begleitmaßnahme zum Schulwettbewerb durchgeführt. Beim Song Contest haben junge Menschen im Alter von zehn bis 25 Jahren weltweit die Möglichkeit, eigene Songs zum Thema EINE WELT einzureichen. Der Song Contest trägt damit mittelbar zur Bekanntmachung der Agenda 2030 und – indem er Aufmerksamkeit für den Schulwettbewerb generiert – zur Umsetzung von SDG 4.7 bei.

### Freiwilligendienst finanzieren

*weltwärts* ist ein entwicklungspolitischer Freiwilligen- und Lerndienst, der es jungen Erwachsenen zwischen 18 und 28 Jahren ermöglicht, in Afrika, Asien, Lateinamerika, Osteuropa oder Ozeanien in Projekten und Partnerorganisationen zu arbeiten und zu lernen. Er trägt mittelbar zur Bekanntmachung der SDGs bei, da das Programm insgesamt darauf abzielt, die Ziele der Agenda 2030 zu stärken. Einen konkreten Beitrag zum SDG 17 über den Aufbau globaler Partnerschaften leistet die Steuerung des Programms als Gemeinschaftswerk, welches die Partnerschaftlichkeit von zivilgesellschaftlichen Organisationen in Deutschland und in Ländern des Globalen Südens auf der Durchführungsebene betont und stärkt. Seit 2011 hat das BMZ mit dem Förderschwerpunkt „Kooperation und Vernetzung der Partnerorganisationen im Ausland“ im Konzept für *weltwärts*-Programmbegleitmaßnahmen 106 solcher Maßnahmen zur Stärkung der Partnerschaftlichkeit gefördert, die von Trägern initiiert wurden. *weltwärts* führt darüber hinaus jährlich bis zu fünf internationale Partnerkonferenzen durch. Bei der Partnerkonferenz 2016 in Südafrika wurde beispielsweise ein Netzwerk von *weltwärts*-Partnerorganisationen in Südafrika etabliert.

Durch die pädagogische Begleitung von jährlich rund 3.500 Freiwilligen im *weltwärts*-Programm, die Förderung des Rückkehr-Engagements und die Aufnahme von aktuell 470 Süd-Nord-Freiwilligen in Deutschland trägt *weltwärts* zudem zur Umsetzung des SDG 4, insbesondere des SDG 4.7, bei.



## Nachhaltigkeitsziel 11

**Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten**



## Nachhaltigkeitsziel 12

**Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen**

### Außerschulische Begegnungen fördern

Auch mit Hilfe der Bewerbung und der Öffentlichkeitsarbeit der 2016 neu aufgesetzten Förderlinie *weltwärts – Außerschulische Begegnungsprojekte im Kontext der Agenda 2030* werden die SDGs durchgängig bekannt gemacht: Denn die Beschäftigung mit den SDGs sowie die Wahl eines der 17 Ziele als inhaltliche und praktische Ausrichtung der Projekte stehen im Mittelpunkt des Konzepts. Die Jugendgruppen sind angehalten, sich nicht nur mit diesen Zielen zu beschäftigen und darüber zu reflektieren, sondern auch lokal konkret an einem Projekt zu arbeiten, das zur Umsetzung eines der Ziele beiträgt. Hierzu gehörten seit 2016 beispielsweise Vorhaben zum Upcycling, Theaterprojekte, die ein bestimmtes SDG zum Thema haben, sowie zahlreiche Workshops, Vorträge und Ausstellungen.

### SDGs in der kommunalen Entwicklungs- zusammenarbeit verankern

In vielfältiger Weise adressiert die SKEW die meisten SDGs. Dies geschieht unter anderem mit den Instrumenten „Personelle und finanzielle Unterstützungsangebote“ und dem Gemeinschaftsprojekt *Connective Cities – Internationale Städte-Plattform*, jeweils abhängig von den konkreten Projektzielen, die sich ihrerseits an den Bedarfen der Partnerkommunen orientieren. Das mit dem Fokus auf gemeinsame Klimaschutzvorhaben und -maßnahmen ausgerichtete Programm Klimafazilität ist ebenfalls hier angesiedelt. Außerdem tragen die Angebote *Nachhaltige Kommunalentwicklung durch Partnerschaftsprojekte (Nakopa)*, *Integrierte Fachkräfte Kommunen weltweit* und *ASA-Kommunal* dazu bei, die Ziele 4, 11, 13 und 17 umzusetzen.

Um die Handlungsoptionen für Kommunen bei Partnerschaftsprojekten zu erweitern, wurde für die Nakopa-Ausschreibung 2016 der mögliche Förderbetrag deutlich angehoben: von 100.000 Euro auf 250.000 Euro, bei bestimmten Voraussetzungen bis 500.000 Euro. Bei der Förderlinie für Klimaschutzprojekte *Nakopa CO<sub>2</sub>-Kompensation* ist es teilnehmenden Kommunen am Projekt *Kommunale Klimapartnerschaften* unter anderem möglich,

Mittel für emissionsreduzierende Maßnahmen zu erhalten. Die Höhe dieser Mittel richtet sich nach der durch anerkannte Stellen berechneten CO<sub>2</sub>-Kompensation für die im Rahmen dieses Projektes erfolgten Flüge.

Die 2016 neu eingeführten Instrumente Kleinkomprojektfonds und Koordinatoren für Kommunale Entwicklungspolitik (KEpol) erweitern mit dem Fokus auf kleinere Vorhaben im ersten und Verbesserung der Koordination bei der kommunalen Entwicklungszusammenarbeit im zweiten Fall das Angebot. Sie sind besonders geeignet, Kommunen in Bezug auf die SDGs gemäß ihrer Potenziale und ihrer Verantwortung handlungsfähig zu machen und noch stärker zu aktivieren. Wird die entwicklungspolitische Bildungsarbeit als Querschnittsthema hervorgehoben, was in den Ausschreibungen zum Kleinkomprojektfonds und zu den KEpol-Koordinatoren vorgesehen ist, wird zu den oben genannten SDGs zusätzlich Ziel 12 angesprochen.

### Zivilgesellschaft und Kommunen stärken und vernetzen

Es gehört zu den prioritären entwicklungspolitischen Zielen des BMZ, das bürgerschaftliche und kommunale Entwicklungsengagement qualitativ und quantitativ auszubauen und zu stärken. Die mit der Agenda 2030 verabschiedeten globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung erfordern es, Kommunen explizit bei der Umsetzung miteinzubeziehen und globale, nationale und auch kommunale Nachhaltigkeitspolitik im Sinne eines kohärenten Mehrebenen-Ansatzes wirksam miteinander zu verschränken. Als Impulsgeber und Kompetenzzentrum für kommunales entwicklungspolitisches Engagement ist es die Aufgabe der SKEW, Städte, Gemeinden und Landkreise zu unterstützen. Sie informiert, berät und vernetzt Entscheidungsträgerinnen und -träger aus den kommunalen Gebietskörperschaften und bietet personelle und finanzielle Unterstützung an. Die SKEW arbeitet insbesondere zu den Handlungsfeldern Fairer Handel und Faire Beschaffung, Global nachhaltige Kommune, Kommunale Partnerschaften sowie Migration und Entwicklung.



Die Projekte zur kommunalen Entwicklungspolitik konnten in den letzten Jahren auf stetig wachsende Mittel zurückgreifen, die durch das BMZ bereitgestellt wurden – seit 2013 durch den eigenen Haushaltstitel „Förderung des kommunalen Engagements“. Standen der SKEW 2013 knapp 4,9 Millionen Euro für kommunale Entwicklungszusammenarbeit zur Verfügung, so waren es im Jahr 2016 etwas mehr als 10 Millionen Euro.

#### Konkrete Handlungsanleitungen erarbeiten

Zu den vielfältigen Angeboten der SKEW gehört auch, Kommunen dabei zu unterstützen, entwicklungspolitisch aktive Akteure vor Ort zu identifizieren und sie miteinander ins Gespräch zu bringen. Dies sind beispielsweise verschiedene Referate in der Kommunalverwaltung, migrantische Organisationen, Eine-Welt-Vereine, Schulen und Hochschulen, kirchliche Initiativen. Um gemeinsam neue Ideen für die

Umsetzung der SDGs zu entwickeln und die Akteure in der Region besser miteinander zu vernetzen, hat in Bremen im November 2016 mit Unterstützung der SKEW eine SDG-Städtepartnerkonferenz stattgefunden. Sie diente der Umsetzung der SDGs in Bremen, Bremerhaven und den Partnerstädten. Im Erfahrungsaustausch der kommunalen Akteure konnten Best-Practice-Beispiele und Potenziale für Kooperationen identifiziert werden. Die Konferenz könnte Modell für weitere partnerschaftsbezogene Veranstaltungen werden.

Im Rahmen eines 2016 gestarteten Vernetzungs- und Qualifizierungsprojekts der SKEW entwickeln 16 Kommunen in Nordrhein-Westfalen Nachhaltigkeitsstrategien, die sich an den SDGs orientieren, aber auch der Nachhaltigkeitsstrategie des Bundeslands gerecht werden. In einem Partizipationsprozess in jeder teilnehmenden Kommune sowie der gemeinsamen Arbeit im Netzwerk aller 16 Kommunen

## Bausteine für eine Global Nachhaltige Kommune

### Handlungsfeld Global Nachhaltige Kommune

Entwicklung kommunaler Nachhaltigkeitsstrategien



Global Nachhaltige Kommune in NRW, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein

Veranstaltungen zur Verbreitung der Agenda 2030



kommunale Fachveranstaltungen, Stuttgarter Forum für Entwicklung, Bonn Symposium

Stärkung fachlicher Kompetenzen



Nachhaltigkeitsmanagement, Training der Nachhaltigkeitskommunikation

Wissenschaftliche Begleitung



Studien, Bestandsaufnahmen

werden Handlungsprogramme erarbeitet, die den Ansprüchen einer nachhaltigen Entwicklung kommunal, regional und global gerecht werden. Durch eine indikatorengestützte Nachhaltigkeitsberichterstattung soll eine Fortschreibung ermöglicht werden. Die Projektbegleitung umfasst Bestandsaufnahmen, Einzelberatungen vor Ort, Workshops, Indikatorenentwicklung, Vernetzungsveranstaltungen, Erstellung der Nachhaltigkeitsberichte und die systematische Einbeziehung lokaler Akteure. Ein weiteres Praxisbeispiel ist die im Jahr 2015 in Kooperation mit der Stiftung Entwicklungszusammenarbeit durchgeführte Kampagne: „Meine. Deine. Eine Welt“. Auch im Jahr 2016 fanden verschiedene Veranstaltungen mit Kommunen und Kooperationspartnern statt, wie beispielsweise lokale „Eine-Welt-Tage“. In diesem Zusammenhang sind auch die Beispiele aus dem Wettbewerb „Hauptstadt des Fairen Handels“ zu nennen, die den Kommunen Anregungen für weitere Aktivitäten im Themenbereich Faire Beschaffung geben sollen.

### **Zivilgesellschaft vernetzen und qualifizieren**

Nicht nur in kommunalen Verwaltungen und politischen Gremien, sondern auch in der deutschen Zivilgesellschaft gibt es eine große Bereitschaft zu Engagement für die Entwicklungszusammenarbeit. Miteinander und voneinander lernen, gemeinsam eine nachhaltige und solidarische Welt gestalten – diese Ziele motivieren viele Menschen dazu, sich zu engagieren. Dieses Anliegen unterstützt Engagement Global mit verschiedenen Angeboten. Beispielsweise ermöglicht es das ASA-Programm jungen Studierenden und Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die globale Zusammenhänge verstehen wollen, Erfahrungen zu sammeln, zu lernen und sich für eine gerechtere Welt zu engagieren. Das Programm vergibt jährlich rund 300 Stipendien an Studierende und junge Fachkräfte aus Deutschland, Europa und dem Globalen Süden. Es hat sich zu einer Werkstatt Globalen Lernens entwickelt. Zwischen 2012 und 2016 nahmen am ASA-Programm zirka 1.400 junge Menschen teil. Auch nach ihrem Auslandsaufenthalt bleiben ASA-Teilnehmende vernetzt,

beispielsweise im ASA-Netzwerk oder den jährlichen Dialog- und Vernetzungstreffen des ASA-Programms.

Die Bekanntmachung der Agenda 2030, eine inhaltliche Auseinandersetzung damit aus unterschiedlichen Perspektiven erfolgt auch durch das ENSA-Programm. Während seiner Evaluierungskonferenzen 2016 wurden dazu insgesamt acht Vorträge angeboten. Die Teilnehmenden der Konferenzen waren knapp 150 Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte, NRO-Vertreterinnen und -Vertreter sowie Trainerinnen und Trainer aus dem Bereich des Globalen Lernens.

Auch mit dem *Programm zur Förderung entwicklungspolitischer Qualifizierungsmaßnahmen (PFQ)* möchten wir dazu beitragen, unsere Zielgruppe zu vernetzen und zu qualifizieren. Mit diesem Programm unterstützen wir NROs finanziell dabei, ihre entwicklungspolitischen Fachkenntnisse weiterzugeben oder andere NROs methodisch zu qualifizieren. Antragsberechtigt sind gemeinnützige Organisationen mit entwicklungspolitischer Zielsetzung und Sitz in Deutschland. Organisationen, die erstmalig eine PFQ-Förderung beantragen, können Mittel in Höhe von maximal 25.000 Euro als Zuschuss bekommen. Die maximale Höhe der Anteilsfinanzierung beträgt für neu konzipierte Qualifizierungsangebote bis zu 85 Prozent der zuschussfähigen Gesamtausgaben, bei bereits erprobten Formaten können bis zu 75 Prozent gefördert werden.

### **Veranstaltungen nachhaltig durchführen**

Um ihren Beitrag dazu zu leisten, dass die SDGs bekanntgemacht und umgesetzt werden, führt Engagement Global jedes Jahr Hunderte von unterschiedlichen Veranstaltungen durch, von großen Messen und Konferenzen bis zu internen Mitarbeiterschulungen. An der Socialbar in Bonn nehmen beispielsweise durchschnittlich etwa 40 Personen teil, rund 1.000 waren es beim Abschluss der „ZukunftsTour EINEWELT“ im Jahr 2016. Viele Veranstaltungen sind Publikumsveranstaltungen, wie beispielsweise der „Tag der offenen Tür“ der

Bundesregierung. Teilweise führen wir diese in Eigenregie durch, teilweise sind wir Mitveranstalterin. Grundsätzlich ist unser Angebot an der jeweils angesprochenen Zielgruppe orientiert.

Das Veranstaltungskonzept beschreibt, wie Veranstaltungen geplant, organisiert und durchgeführt werden sollen und ist bindend für alle Mitarbeitenden. Das Veranstaltungsteam berät zu allen Fragen und mit einem „Leitfaden Veranstaltungsmanagement A–Z“ im Intranet wird weitere Unterstützung angeboten. Zu Aspekten der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit liegt ebenfalls ein Leitfaden vor. Um das Veranstaltungsmanagement laufend zu verbessern, sammeln wir im Nachgang zu Veranstaltungen Rückmeldungen, werten diese aus und passen unsere Vorgehensweise bei Bedarf an.

#### **Veranstaltungen differenzieren wir nach vier Kategorien:**

##### **Kategorie 1:**

Messe/Konferenzen. Dies sind öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen mit der Beteiligung/Teilnahme Dritter – die Veranstaltung hat einen offenen Teilnehmendenkreis, zum Beispiel der Tag der offenen Tür der Bundesregierung etc.

##### **Kategorie 2:**

Seminare. Dies sind Veranstaltungen (Seminare und Workshops) mit der Beteiligung/Teilnahme Dritter, zum Beispiel BtE-Seminare zum Globalen Lernen.

##### **Kategorie 3:**

Dies sind öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen mit der Beteiligung/Teilnahme Dritter – die Veranstaltung hat einen geschlossenen Teilnehmerkreis, zum Beispiel Gremiensitzungen, Jurysitzungen, Netzwerktreffen.

##### **Kategorie 4:**

Dies sind alle internen Veranstaltungen von Engagement Global – mit und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Organisation, zum Beispiel Einarbeitungsmodule, Mitarbeitendenversammlungen, Schulungen.

#### **Mit sparsamem Ressourceneinsatz mehr erreichen**

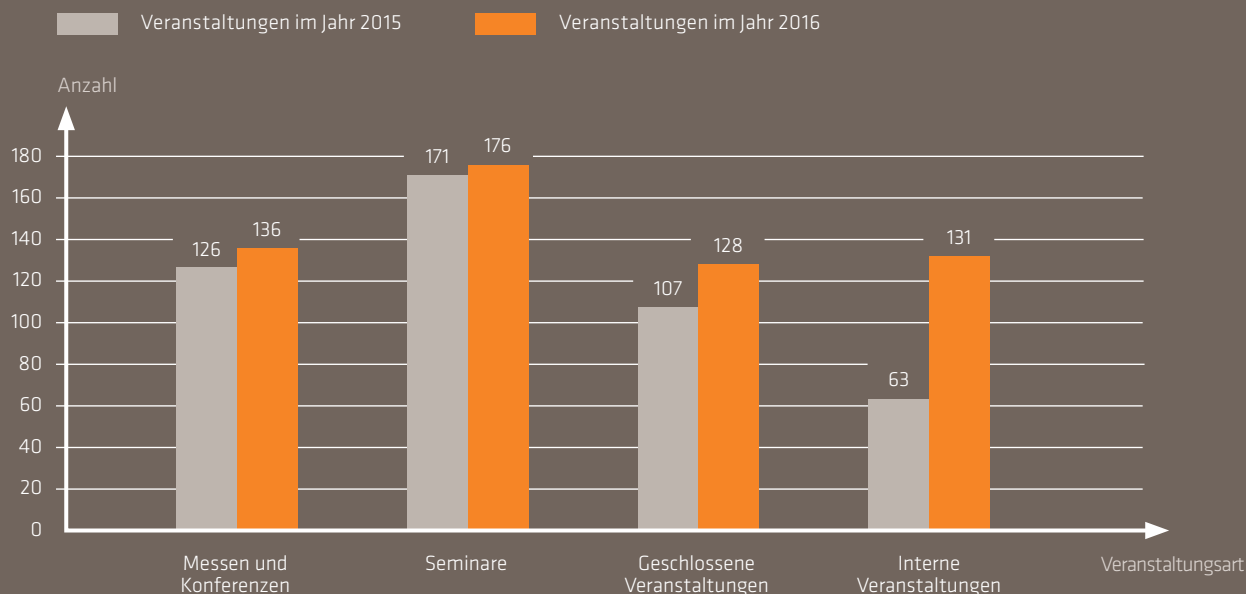
Für die materielle Ausstattung jeder Veranstaltung gilt die Regel „Weniger ist mehr“. Schon bei der Planung achten wir beispielsweise darauf, den Einsatz von Print- und Werbemitteln möglichst ressourcenschonend zu gestalten. Die Materialien, die wir für die Messen beschaffen und einsetzen, bestehen möglichst aus langlebigen Materialien, sind wiederverwendbar und modular einsetzbar. Häufig genutzte Artikel (Roll-Ups, Prospektständer) sind in allen Außenstellen verfügbar, um Lieferungen aus Bonn zu vermeiden. Wir achten darauf, dass sie leicht zu transportieren und einfach zu reparieren sind. Gibt es Fragen zum Einsatz von Messematerialien und ihrer Verfügbarkeit, berät die Stabsstelle Kommunikation, Veranstaltungen umfassend. Mit diesen Maßnahmen haben wir erreicht, dass in vielen Fällen auf Neuanschaffungen verzichtet werden konnte. In Zukunft möchten wir die eingesetzten Materialmengen stärker monitoren und erwarten davon einen noch sparsameren Mitteleinsatz.

Informationen zu den Angeboten von Engagement Global – wie Broschüren – lassen wir in bedarfsgerechten Mengen herstellen. Aktuelle Daten und Zahlen bilden wir meist in Einlegern ab, die den Broschüren beigelegt werden. So können die Broschüren selber länger genutzt werden. Druckerzeugnisse werden aus FSC- oder Blauer Engel-zertifiziertem Papier (Mix) produziert. Wo möglich verzichten wir ganz auf Druckerzeugnisse und informieren papierlos durch elektronische Medien. Teilweise verweisen wir auf digitale Angebote wie Social-Media-Kanäle.

Engagement Global setzt verschiedene Werbemittel ein, um zielgruppengerecht auf ihre Angebote aufmerksam zu machen. Bei der Herstellung und Verteilung gilt das Gebot der Sparsamkeit. Wir achten dabei auf faire und biozertifizierte Produkte, wenn der Markt dies zulässt (vegane Gummibärchen, Blumensamen). Noch vorhandene Artikel, die nicht aus umweltfreundlichen Materialien bestehen, werden nach und nach durch neue Produkte ersetzt. Ein Beispiel sind sogenannte Reflex-



## Anzahl der Veranstaltungen 2015 und 2016



bänder, die als Werbemittel eingesetzt werden, um für mehr Radfahren zu werben. Diese Reflexbänder bestanden bis 2015 hauptsächlich aus neuem Plastik. Eine bessere Alternative sind Bänder, die aus alten Bannern hergestellt und mit einem reflektierenden Streifen vernäht werden. Engagement Global hat dazu alte Banner gesammelt und als Rohstoff für die Produktion neuer Reflexbänder zugeliefert. Seit 2016 sind diese Upcycling-Bänder im Einsatz – vor Ort regen sie in vielen Gesprächen dazu an, über die längere Nutzung von Materialien nachzudenken.

Beim Catering für Veranstaltungen achten wir darauf, dass bedarfsgerechte Mengen geplant werden. Wir verzichten auf Einwegprodukte, wie Plastikbecher. Kaffee, Tee und Kekse, die wir anbieten, sind Fair Trade und biozertifiziert. Auf Fleisch wird weitgehend verzichtet, es sei denn, kulturell bedingte Erwartungen von internationalen Gästen stehen dem entgegen. Bleiben Nahrungsmittel übrig, so sorgen wir für eine Weiterverwendung, zum Beispiel als Spende an Organisationen, die diese wiederum an soziale Einrichtungen weitergeben.

Als Veranstaltungsorte wählen wir in der Regel solche, die einfach über den öffentlichen Nahverkehr zu erreichen sind. Dienstleister für Veranstaltungen werden möglichst aus der Region ausgewählt, zum Beispiel Fotografen.

### Öffentliche Gelder verantwortungsbewusst einsetzen

Im Geschäftsjahr 2016 konnte Engagement Global ihre vielfältigen Angebote zur Förderung entwicklungspolitischen Engagements im In- und Ausland weiter ausbauen. Dies wurde möglich, weil das BMZ die Zuwendungsmittel dafür erneut erhöhte – zum fünften Mal in Folge. Bei der Planung und Durchführung der Projekte und Maßnahmen gilt der Grundsatz einer sparsamen Haushaltsführung und die Beachtung des Wirtschaftlichkeitsaspekts. Zudem sind die bereitgestellten Fördermittel vollständig zu verwenden.

Im Geschäftsjahr 2016 standen Engagement Global Mittel in Höhe von 188,6 Millionen Euro (Vorjahr 131,3 Millionen Euro) zur Verfügung, die zu 98 Prozent durch den Bund, zu einem

Prozent durch einzelne Länder und zu einem Prozent anderweitig finanziert wurden. Mit insgesamt 159,7 Millionen Euro (im Vorjahr 109,0 Millionen Euro) flossen 85 Prozent der Mittel in die Durchführung unserer Projekte, davon wiederum ein Großteil in die Weiterleitung von Zuwendungsmitteln an Trägerorganisationen. Wie sich die Mittel auf die einzelnen Programme verteilen, ist aus der Tabelle ersichtlich.

Der Blick auf unser Fördermittelmanagement zeigt, dass wir außerhalb von Deutschland mit einem Betrag von 50,0 Millionen Euro Projekte hauptsächlich in Afrika unterstützen,

wobei dies einem Anteil von 39 Prozent an der Gesamtsumme der von uns im Ausland eingesetzten Fördermittel entspricht. Ungefähr ein Drittel der außerhalb von Deutschland eingesetzten Fördergelder geht nach Asien; etwa ein Viertel nach Amerika. In Europa (außerhalb Deutschland) werden sechs Prozent (2016) der Gelder eingesetzt.

#### Rechenschaft über die Mittelverwendung ablegen

Engagement Global berichtet über ihre Geschäftstätigkeit in Quartalsberichten intern und gegenüber dem BMZ. Jahresabschlüsse mit

### Mittelvolumen nach Programmen (in 1.000 Euro)

Programm	2012	2013	2014	2015	2016
AGP	163	448	581	788	766
ASA	1.637	1.498	1.849	2.292	2.436
bengo	63.000	61.000	65.697	73.332	110.336
BtE	1.369	839	1.298	1.598	2.128
Chat der Welten*	-	-	127	200	311
EBD	322	374	525	636	1.000
EJE	-	-	10	737	87
ENSA	748	700	773	1.035	1.789
FEB	8.270	10.000	11.955	14.066	18.225
Landesprogramm NRW	1.109	1.694	1.533	1.403	1.583
Globale Entwicklung	1.146	1.006	1.075	2.017	3.305
PFQ	-	-	23	191	240
SES	- **	6.850	7.800	8.458	7.662
SKEW	2.186	5.279	5.537	6.744	11.913
TKZ	- **	- **	537	636	602
weltwärts	22.913	23.496	27.225	28.881	36.353
ZFD	28.695	28.658	34.097	40.820	44.444

\* Die Programmmittel für 2012 und 2013 sind unter Globale Entwicklung enthalten.

\*\* Die Programme existierten bereits zuvor, die Mittelweiterleitung dieser Programme wurde jedoch erst 2013 beziehungsweise 2014 von Engagement Global übernommen.

Anhang und Lageberichten werden im elektronischen Bundesanzeiger und auf unserer Webseite veröffentlicht. Außerdem gibt Engagement Global auch eine Entsprechenserklärung zum Public Corporate Governance Kodex (PCGK) ab. Darin enthalten ist eine Erklärung des Geschäftsführers und der Gesellschafterversammlung, dass den Empfehlungen des PCGK entsprochen wurde und wird. Welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden, erläutert der Bericht mit der dazu gehörenden Begründung.

Wir sind verpflichtet, die Verwendung der uns zur Verfügung gestellten Bundes- und Landesmittel innerhalb festgelegter Fristen anhand von Zwischen- und Verwendungsnachweisen zu dokumentieren. Dazu fordern wir von unseren Partnern, die Fördergelder erhalten haben, entsprechende Nachweise an, deren Prüfung nach einem dafür entwickelten Verfahren geschieht. Unser Prüfkonzept dient der Vereinheitlichung des Prüfungsumfangs und der Prüfungsschwerpunkte in den einzelnen Programmen. Neben der Verfahrensvereinfachung für die einzelnen Programme von Engagement Global wird über Schulungsmaßnahmen eine erhöhte Qualifizierung der Projektträger im Sinne der Verfahrenssicherheit angestrebt.

### **Fördermittelempfänger prüfen**

Die Prüfung der Fördermittelempfänger ist ein bedeutender Prozess im gesamten Fördermittelmanagement von Engagement Global, denn er definiert, welche Organisationen prinzipiell antragsberechtigt sind und damit Zugang zu den Fördermitteln erhalten. Für diesen Prozess gelten klare Regeln, die sich vor allem in den jeweiligen Richtlinien der Förderprogramme niederschlagen. Dies umfasst sowohl formale als auch inhaltliche Kriterien. Diese unterscheiden sich teilweise stark, abhängig von den Zielen beziehungsweise Zielgruppen des jeweiligen Programms. Die Spannbreite reicht von bewusst niedrigschwelligen Kriterien im *Aktionsgruppenprogramm (AGP)*, in dem auch

kleine Initiativgruppen ohne rechtliche Verfasstheit antragsberechtigt sein können, bis zu einem eng umrissenen Kreis von Trägerorganisationen beim *Zivilen Friedensdienst*. Neben den Programmrichtlinien wird bei der Prüfung der Antragsberechtigung auch ganz allgemein auf eine ordnungsgemäße Geschäftsführung geachtet. Dazu gehört auch die Überprüfung der Bonität des Antragstellers. Gemeinsam ist nahezu allen Programmen, dass ausschließlich Organisationen mit nachgewiesener Gemeinnützigkeit oder Körperschaften des öffentlichen Rechts antragsberechtigt sind. Diese Berechtigung muss durch den Nachweis der Gemeinnützigkeit und eventuell weiterer Dokumente regelmäßig erneuert werden.

### **Korruption vorbeugen**

Um zu gewährleisten, dass die Trägerprüfung und die Erteilung der Antragsberechtigung korrekt durchgeführt werden, befolgen wir einen Verhaltenskodex gegen Korruption. Wie Vorgesetzte und Behördenleitungen in diesem Zusammenhang ihrer Vorbildfunktion und Fürsorgepflicht nachkommen, regelt ein gesonderter Leitfaden. Zudem ist die Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung zu beachten. Das interne Organisationshandbuch zu Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsprävention fasst die Informationen dazu zusammen. Erste Informationen und Hinweise zur Korruptionsprävention in der Organisation, wie etwa zum Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken oder zum Verhaltenskodex gegen Korruption, erhalten Mitarbeitende im Rahmen des Welcome Days sowie eines Einarbeitungsmoduls. Die Vermeidung und Aufdeckung von Korruptionsstraftaten sowie von anderen Verstößen wird bislang durch verschiedene organisatorische Einzelmaßnahmen sichergestellt, wie beispielsweise durch die Einhaltung des Mehr-Augen-Prinzips, der Trennung von unvereinbaren Funktionen, der Benennung einer Ansprechperson für Korruptionsprävention sowie durch Prüfung der Geschäftstätigkeit intern und extern.



## Entwicklungspolitisches Engagement regional fördern

Neben der Zentrale in Bonn tragen die sechs Außenstellen von Engagement Global in Berlin, Düsseldorf, Hamburg, Leipzig, Mainz und Stuttgart dazu bei, die Entwicklungszusammenarbeit und die entwicklungspolitische Bildungsarbeit für bürgerschaftliches und kommunales Engagement auf regionaler Ebene zu fördern. Im Auftrag des Bundes und als Dienstleister für die Länder greifen die Außenstellen im engen Austausch mit den Landesregierungen und den Partnern aus den Kommunen und der Zivilgesellschaft bewährte und neue Ansätze des entwicklungspolitischen Engagements auf und setzen diese wirkungsvoll um. Die Außenstellen fungieren dabei als regionale Unterstützer für Maßnahmen bundesweiter Programme der Organisation. Sie beraten und unterstützen vorhandene regionale Initiativen und Akteure und setzen eigene Projekte und Programme unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips um. Die Außenstelle in Düsseldorf führt außerdem mit Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen zusätzliche Programme durch.

Die Tätigkeit der Außenstellen stützt sich hauptsächlich auf zwei programmatische Säulen: das Programm *Entwicklungspolitische Bildung in Deutschland (EBD)* und das Arbeitsfeld Kommunale Entwicklungspolitik. EBD wendet sich an Menschen, die im Arbeits- und Berufsleben stehen, sich teilweise erst wenig mit Globalisierung und Entwicklungspolitik beschäftigen haben und/oder unmittelbar durch Entscheidungen Einfluss auf nachhaltige Entwicklung nehmen können. Eine Stärke der Ausgestaltung des EBD-Programms sind seine landesspezifischen Angebote, die an die Bedürfnisse der Landesregierungen und der Zivilgesellschaft anknüpfen, ermöglicht durch die regionalen Kontakte und Kenntnisse unserer Außenstellen. Diese haben im Berichtszeitraum eine Vielzahl an Veranstaltungen durchgeführt. Ein Beispiel ist der Hamburger Ratschlag zur Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung im Juni 2016. Es nahmen 80 Personen teil, die überwiegend zivilgesellschaftliche Organisationen mit unterschiedlichen in-

haltlichen Schwerpunkten (Entwicklungspolitik, Bildung, Menschenrechte, Geschlechtergerechtigkeit, Umwelt, Stadtentwicklung) vertraten. In fünf Werkstattgesprächen wurden Forderungen und Handlungsempfehlungen definiert, die dem Hamburger Senat zur Diskussion vorgelegt und auf der zweiten Konferenz zur Umsetzung des Weltaktionsprogrammes in Hamburg präsentiert wurden. Weitere Veranstaltungen zur Konkretisierung und Vertiefung der Forderungen sind für das Jahr 2017 geplant.

## Hohen Qualitätsstandard erhalten und weiterentwickeln

Wir können unsere Ziele nur erreichen, wenn wir die uns anvertrauten Mittel und unsere Expertise effektiv einsetzen und die Wirkung unserer Maßnahmen objektiv messen und darstellen. Mit Unterstützung des Centurms für Evaluation (CEval GmbH) und des iSPO-Instituts (Institut für Sozialforschung, Praxisberatung und Organisationsentwicklung GmbH) arbeiten wir daher an der Konzeption und Implementierung eines organisationsweiten, wirkungsorientierten Monitoring- und Evaluationssystems. Damit wollen wir einerseits die Ergebnisse und Wirkungen der Projektarbeit sichtbar(er) machen und steigern; andererseits soll auf Grundlage einer systematischen Prüfung der Effektivität und Effizienz unserer Tätigkeit und der geförderten Maßnahmen eine abgestufte Erfolgskontrolle gemäß den Verwaltungsvorschriften der Bundeshaushaltsordnung eingeführt werden. Eine Systematik von Monitoring- und Evaluationsverfahren soll es ermöglichen, nicht nur auf der Ebene der Einzelprogramme, sondern auch für die Gesamtorganisation kontinuierlich verlässliche und aussagekräftige Informationen über das Erreichen der verfolgten Ziele und der erzielten Wirkungen zu gewinnen. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass Engagement Global jederzeit über umfassende und zuverlässige sowie mit vertretbarem Aufwand zu erhebende Informationen für die Beobachtung und Steuerung ihrer Aktivitäten sowie die Rechenschaftslegung auf unterschiedlichen Aggregationsebenen verfügt.

Das System ist weitgehend entwickelt, war jedoch zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses dieses Berichts noch nicht formal implementiert. Allerdings verfügen viele Programme von Engagement Global bereits seit vielen Jahren über Qualitätsstandards und Evaluierungsmaßnahmen, beispielsweise anhand von Befragungen von Teilnehmenden oder wiederkehrenden Programmevaluierungen durch externe Gutachter. Zudem werden in Projektanträgen für Fördermittel die zu erzielenden Wirkungen und die dafür zu erhebenden Indikatoren abgefragt, zu denen in den Nachweisen berichtet werden muss. Bis zur Einführung des Monitoring- und Evaluierungssystems finden diese vorhandenen programmbezogenen Qualitäts- und Wirkungsmessungsinstrumente weiter Anwendung. Sie werden anschließend in das organisationsweite Monitoring- und Evaluierungssystem einfließen. Beispielfhaft wird auf das Qualitätsmanagement bei *weltwärts*, *bengo* und *Bildung trifft Entwicklung (BtE)* hingewiesen.

#### **Freiwilligendienst auf hohem Niveau gewährleisten**

Für den entwicklungspolitischen Freiwilligen- und Lerndienst *weltwärts* wurde 2013 ein Qualitätssystem eingeführt, das auf der *weltwärts*-Förderleitlinie, einem gemeinsam von BMZ und Zivilgesellschaft verfassten Katalog von Qualitätsanforderungen und gesetzlichen Bestimmungen wie dem Zuwendungsrecht beruht. Danach sind Entsendeorganisationen verpflichtet, sich von externen Prüfinstanzen zertifizieren zu lassen. Ein Siegel macht diese Qualität nach außen hin sichtbar. Engagement Global selber überprüft Trägerorganisationen zusätzlich kontinuierlich. Die zurückkehrenden Freiwilligen werden jährlich zu ihren Erfahrungen befragt und die Ergebnisse in verschiedenen Sprachen auf der Homepage veröffentlicht. Außerdem wird Wirkungsmessung in langfristigen Studien vorgenommen. In einer sehr groß angelegten zweijährigen Studie (2016/2017) untersucht beispielsweise das Deutsche Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit (DEval) *weltwärts*. Die Ergebnisse sollen 2017 veröffentlicht werden.

Darüber hinaus werden Strukturen für eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung bei den zivilgesellschaftlichen Entsendeorganisationen über die Qualitätsverbünde aufgebaut. Auch die Entsendeorganisationen haben ein hohes Eigeninteresse daran, hochwertige und qualitativ einwandfreie Freiwilligendienste anzubieten. Zu diesem Zweck haben sie bereits lange vor der Gründung des *weltwärts*-Programms begonnen, in Netzwerken Qualitätsprozesse zu etablieren, beispielsweise seit dem Jahr 2000 im Netzwerk Freiwillige Internationale Dienste und in der Agentur für Qualität in Freiwilligendiensten, die 2004 gegründet wurde. In vielen Entsendeorganisationen sind eigene Qualitätsmanagementinstrumente vorhanden, die strukturiert und systematisch weiterentwickelt werden.

Die Qualitätsverbünde unterstützen kontinuierlich die Eigenleistung der zivilgesellschaftlichen Träger bei der Durchführung eines Freiwilligendienstes, der den hohen Anforderungen von *weltwärts* genügt. Dies geschieht vor allem durch eine Vielzahl von programmbezogenen Weiterbildungen für Entsendeorganisationen. Der Erfahrungsaustausch bei Tagungen sowie bei Trägerbesuchen dient dazu, Veränderungsprozesse anzustoßen und effektiv zu beraten. Ein wichtiger Beitrag zur Qualitätsentwicklung besteht in der Sammlung und Verbreitung von pädagogischen Materialien: Die Qualitätsverbünde stellen vor allem den kleineren, oft ehrenamtlichen Organisationen bewährte Konzepte zur Verfügung, die sie von anderen Mitgliedsorganisationen, aus anderen programmweiten oder externen Quellen erhalten oder selbst erstellt haben.

#### **Teilnehmende tragen zur Programmentwicklung bei**

Das Qualitätsmanagement der Beratungsstelle privater Träger (*bengo*) setzt bisher stark auf die regelmäßige Auswertung von Rückmeldungen der Teilnehmenden nach Seminaren zur Antragstellung, Abwicklung und Erstellung von Verwendungsnachweisen gemäß den Förderrichtlinien. Diese enthalten Angaben zur Qualität und zum Nutzen der Seminare. Das organisationsweite Monitoring- und Evaluierungssystem sieht



zusätzlich vor, die Teilnehmenden etwa ein Jahr nach dem Seminarbesuch erneut zu befragen, um die Nützlichkeit der Lerninhalte im Tagesgeschäft der Antragstellung zu erfassen. Ergänzend soll jährlich eine Befragung der von *bengo* beratenen Organisationen durchgeführt werden, welche die gesamten im Antrags-/Projektzyklus eines Jahres erbrachten Beratungsleistungen betrachtet. Neben dem Monitoring- und Evaluierungssystem wird organisationsweit in 2017 ein Beschwerdemanagementsystem eingeführt, für welches *bengo* pilothaft die notwendigen Strukturen und Formate implementiert. Beschwerden können zukünftig über ein Online-Formular geäußert werden. Alle eingehenden Beschwerden und Verbesserungsvorschläge werden zentral erfasst, lösungsorientiert beantwortet und in standardisierter Form dokumentiert.

### Referentinnen und Referenten weiterbilden

Die Qualität der Bildungsangebote von *Bildung trifft Entwicklung (BtE)* wird in drei Bereichen überprüft und gewährleistet: bei der Basis- und Weiterqualifizierung von Referentinnen und Referenten, durch Rückmeldungen auf durchgeführte Bildungsveranstaltungen und beim Umgang mit didaktischen Materialien. Wer Referentin oder Referent bei BtE sein will, muss ein zirka dreistündiges Einstiegsgespräch führen, in dem die Basis für eine qualitative Bildungsarbeit mit BtE im Sinne des Globalen Lernens gelegt wird. Dieses Gespräch ist der

Beginn eines intensiven und kontinuierlichen Beratungsangebots für die Referentinnen und Referenten. Der zweite Schritt auf dem Weg zur BtE-Referentin und zum BtE-Referenten ist ein Einstiegsseminar, das die Grundlagen der Bildungsarbeit im Globalen Lernen vermittelt. Die Seminarleitungen nehmen einmal pro Jahr an einem Train-the-Trainer-Seminar teil, wo die Inhalte des Einstiegsseminars aktualisiert werden. Einige der angehenden Referentinnen und Referenten hospitieren im Anschluss an das Seminar in einer Bildungsveranstaltung einer erfahrenen Referentin oder eines Referenten.

Für die kontinuierliche Fortbildung sorgt ein jährlich wechselndes Angebot an bundesweiten und regionalen Seminaren. Interessierte haben die Möglichkeit, sich von BtE zur „Referentin für Globales Lernen“ oder zum „Referenten für Globales Lernen“ zertifizieren zu lassen. Um zertifiziert zu werden, ist eine bestimmte Anzahl von methodischen und thematischen Seminaren verpflichtend.

Zu jeder BtE-Veranstaltung erhalten wir von der veranstaltenden Institution (Schule, Verein, Universität etc.) eine Rückmeldung zur methodischen und fachlichen Qualität der Veranstaltungen, dies ist eine wichtige Steuerungsgrundlage im Programm. Sie fließt auch in die Beratung der Referentinnen und Referenten ein, damit diese ihre Bildungsveranstaltungen stetig verbessern können.



# NACHHALTIGKEIT INNERHALB DER ORGANISATION LEBEN

**Nachhaltigkeit bildet die Richtschnur unserer Förder- und Qualifizierungsprogramme sowie unserer Aktivitäten zur Vernetzung. An ihr orientieren wir uns aber auch bei der Gestaltung der internen Struktur unserer Organisation.**

Die Vielzahl der von Engagement Global durchgeführten Programme orientiert sich auftragsgemäß an der Förderung der nachhaltigen Entwicklung. Dies gilt auch für die Gestaltung unserer internen Prozesse. Gemeinsam haben Führungskräfte und Mitarbeitende ein Wertesystem erarbeitet, das diesen Anspruch aufnimmt und in unserem Leitbild Ausdruck findet.

## Verantwortungsbewusst führen

Als Grundsatz für das Handeln unserer Führungskräfte gilt: „Die Geschäftsführung und Bereichsleitungen als Führungsteam tragen die Verantwortung für die bestmögliche Entwicklung der Organisation und geben den Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung. Zur Steuerung von Engagement Global erarbeiten wir jeweils ein gemeinsames Verständnis zu relevanten Themen und strategischen Zielen. Themenbezogen holen wir uns den erforderlichen Sachverstand. Die getroffenen Entscheidungen werden von uns gemeinsam vertreten. Die Entscheidungsgründe werden kommuniziert.“

Dieses Führungsverständnis schließt ein, dass eine Organisationskultur gepflegt wird, welche die Fähigkeiten und Kompetenzen der einzelnen Mitarbeiterin und des einzelnen Mitarbeiters anerkennt und weiterentwickelt. Wir beziehen die Mitarbeitenden in wichtige Entscheidungsprozesse ein und achten auf Transparenz.

Die Kompetenz unseres Führungspersonals unterstützen wir mit Hilfe einer internen Fortbildungsreihe, die durch externe Trainer durchge-

führt wird. Führungskräftenachwuchs fördern wir im Rahmen des laufenden Geschäfts.

## Personalstruktur zukunftsfähig machen

Engagement Global beschäftigte im Jahr 2016 insgesamt 377 Mitarbeitende (inklusive geringfügig Beschäftigte), 229 Personen davon im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses (61 Prozent der Belegschaft). Nachdem der Haushaltsgesetzgeber zum 1. Januar 2017 zahlreiche zusätzliche Stellen bewilligt hat, betrug der Anteil der Mitarbeitenden in befristeten Arbeitsverhältnissen zum 30. Juni 2017 nur noch 49 Prozent. Mit 292 Personen betrug der Anteil weiblicher Beschäftigter rund drei Viertel. Dies schlägt sich auch in den Führungspositionen nieder: Frauen stellten 11 der 20 Personen mit Führungsaufgaben (Geschäftsführung, Bereichsleitung, Abteilungsleitung), das entspricht einem Anteil von knapp 55 Prozent. Aktuell (Stand 30. Juni 2017) sind 18 von 29 Führungspersonen Frauen.

Unser Wachstum schlägt sich auch in den Neueinstellungen nieder. 2015 haben 120 neue Mitarbeitende ihre Tätigkeit aufgenommen, 2016 weitere 90. Im Vergleich dazu sind 2015 nur 11 Mitarbeitende ausgeschieden, 2016 waren es 31 Mitarbeitende. Dies entspricht einer Personalfuktuation von 3,5 Prozent (2015) und 8,2 Prozent (2016).

## Rahmenbedingungen verbessern

Bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten ist Engagement Global als institutionelle Zuwendungsempfängerin des

Bundes an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) des Bundes gebunden. Dementsprechend gilt das Besserstellungsverbot, wonach unsere Beschäftigten nicht besser gestellt sein dürfen als vergleichbare Bundesbedienstete.

Bei Engagement Global findet der TVöD Anwendung. Durch die damit geltende Entgeltabelle findet bei uns eine Tarifstruktur Anwendung, die eine geschlechtergerechte Bezahlung in den einzelnen Entgeltstufen sicherstellt. Darüber hinaus wird versucht, Ungleichheiten bei der Geschlechteraufteilung in den einzelnen Entgeltgruppen durch die frühzeitige Einbindung aller gesetzlichen Gremien bereits bei den Vorstellungsgesprächen, ein Vetorecht der Personalabteilung bei Einstellungen sowie den Gleichstellungsplan entgegen zu wirken.

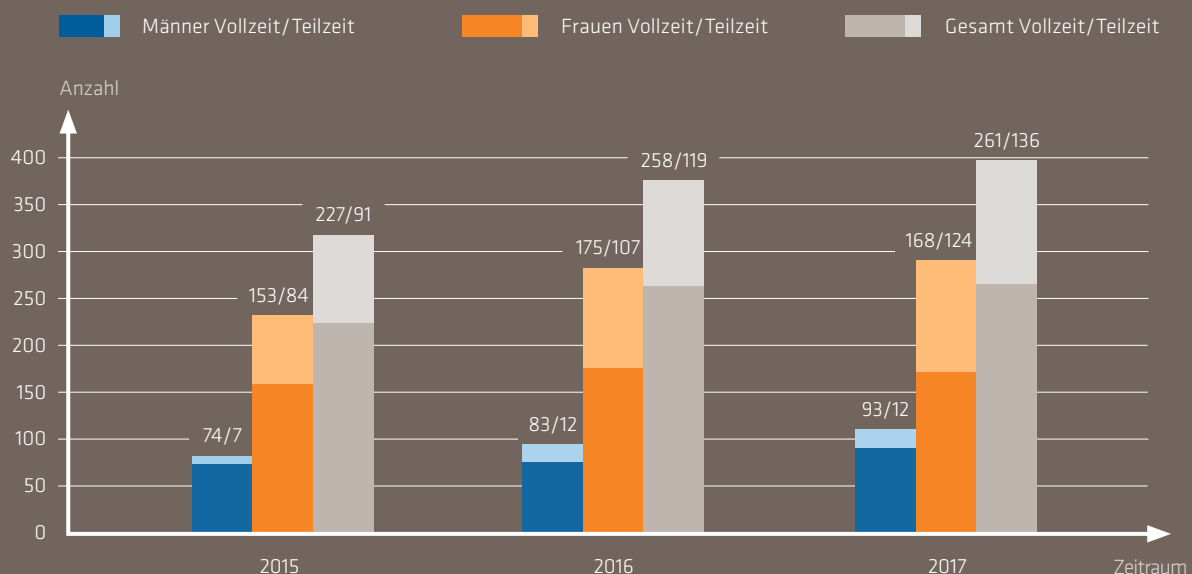
Arbeitskreise, gezielte Gender-Schulungen und der Gleichstellungsplan sollen die Mitarbeiterschaft und Führungskräfte von Engagement Global für die Thematik sensibilisieren.

Wie im Leitbild festgehalten, ermöglichen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, beispielsweise durch flexible Arbeitszeitmo-

delle. Eine definierte Kernarbeitszeit und eine Gleitzeitregelung, die bis zu 80 Plus- und bis zu 40 Minusstunden erlaubt, geben Mitarbeitenden Gestaltungsspielraum, in Abstimmung mit ihrer Leitung und den Arbeitserfordernissen. Die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, nimmt knapp ein Drittel der Beschäftigten wahr, präzise 29 Prozent (2012: 30 Prozent), wobei die Teilzeitmodelle vielfältig sind. Überwiegend arbeiten Frauen in Teilzeit. Im Vergleich zum Jahr 2012 ist der Männeranteil aber um fast 7 Prozent gestiegen. 2012 arbeiteten nur 4 Prozent der Männer in Teilzeit, 2016 sind es bereits knapp 11 Prozent.

Grundsätzlich wird bei allen Stellenbesetzungen geprüft, ob die Stelle teilzeitgeeignet ist. Damit soll die Möglichkeit geschaffen werden, frühzeitig auf Teilzeitwünsche eingehen zu können. Unabhängig davon haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe dagegensprechen. Kurzfristig besteht auch das Angebot, unbezahlten Sonderurlaub zu erhalten, wenn Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu versorgen sind. Damit soll gewährleistet werden, dass Mitarbeitende eine

## Anteil von Frauen und Männern in Teilzeit an der Gesamtbelegschaft



höhere zeitliche Flexibilität erhalten und sich somit familiäre und berufliche Erfordernisse leichter in Einklang bringen lassen. Diesem Ziel dient auch das Audit „berufundfamilie“, dem sich Engagement Global seit 2014 unterzieht.

Die flexible Form des mobilen Arbeitens wurde 2016 regelmäßig von 65 Mitarbeitenden genutzt, nämlich von knapp 17 Prozent der Frauen und knapp 19 Prozent der Männer in der Belegschaft. Das Angebot zur einmaligen mobilen Arbeit wurde im Zeitraum vom 1. September 2015 bis zum 30. Juni 2016 von weiteren 158 Mitarbeitenden genutzt; 45 Prozent der Frauen und knapp 33 Prozent der Männer machten von diesem Angebot Gebrauch. Telearbeit wird von sieben Mitarbeitenden genutzt (vier Frauen und drei Männer). Seit Ende November 2016 gilt auch für den Standort Berlin eine Betriebsvereinbarung zur alternierenden Telearbeit und mobilen Telearbeit.

Zur Versorgung nach dem Berufsleben bietet Engagement Global ihren Beschäftigten an, ihre gesetzliche Rente durch eine betriebliche Altersversorgung zu ergänzen. Diese Direktversicherung wird von Arbeitgeberin sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemeinsam finanziert. Der Arbeitgeberanteil ist mit 6,1 Prozent des Bruttogehalts deutlich höher als der Anteil der Mitarbeitenden, die sich mit 0,8 Prozent beteiligen.

### **Arbeitsbedingungen kooperativ gestalten**

Wie die Hinweise auf die verschiedenen Betriebsvereinbarungen zeigen, entwickelt Engagement Global die Arbeitsbedingungen in enger Zusammenarbeit mit den Gremien für die Vertretung der Interessen der Mitarbeitenden. Insgesamt wurden 12 (Gesamt-) Betriebsvereinbarungen und Regelungsabsprachen zu grundlegenden Fragen der Arbeitsorganisation getroffen. Wie intensiv die Einbeziehung der Betriebsräte in die Personalentwicklung ist, zeigt ihre Beteiligung an Personalmaßnahmen: War er in den Jahren 2012 bis 2014 an 467 Entscheidungen beteiligt, so waren es 399 im Jahr 2015 und 475 im Jahr 2016.

Mitarbeitendenversammlungen werden mindestens einmal im Jahr durchgeführt. Darüber hinaus laden die Betriebsräte in Bonn und Berlin regelmäßig zu Betriebsversammlungen ein.

### **Mitarbeiterkompetenzen ausbauen**

Die hohe Qualität unseres Dienstleistungsangebots basiert auf der Kompetenz unserer Mitarbeitenden, ihrem Wissen und ihrer Erfahrung. Sie zu erhalten und nachhaltig zu verbessern ist Kernanliegen unseres Rahmenkonzepts zur Personalentwicklung, das diese seit 2014 strategisch und prozessual ausrichtet. Es definiert die Eckpfeiler Personalgewinnung, Qualifizierung, Gesundheitsmanagement sowie Beruf und Familie. Einen Schwerpunkt bildet dabei das Thema Qualifizierung.

Wer für Engagement Global arbeitet, kann dies in einer motivierenden Arbeitsatmosphäre tun. Gemäß unseres Leitbilds ist darunter zu verstehen: „Wir schaffen eine Kultur der Zusammenarbeit und Anerkennung, in der Verfahren hinterfragt werden, konstruktive Kritik gefördert wird und Offenheit für Veränderungen besteht.“ Für formelle Mitarbeitenden-Gespräche werden wir ab dem nächsten Jahr Strukturen schaffen, um regelmäßig Feedback zu geben und zu erhalten. Eine Regelungsabrede dazu hat die Geschäftsführung bereits mit den Betriebsräten in Berlin und Bonn abgeschlossen.

Wir fördern die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden und bekennen uns zum Prinzip des lebenslangen Lernens. Den Beschäftigten steht grundsätzlich offen, an Schulungen teilzunehmen. Voraussetzung ist die Zustimmung der oder des Vorgesetzten. 2016 wurden 71 Inhouse-Schulungen und 16 externe Gruppenschulungen angeboten. An externen Fortbildungen nahmen 104 Beschäftigte teil, davon 82 Mitarbeiterinnen und 22 Mitarbeiter. Im Vorjahr nahmen 70 Mitarbeiterinnen und 44 Mitarbeiter an externen Weiterbildungsveranstaltungen teil. Themen der Seminare waren 2016 beispielsweise: Vergaberecht, Führen ohne Vorgesetztenfunktion, Inhalte visualisieren, Moderation, Projektmanagement, Zuwendungsrecht des Bundes. Es ist außerdem



### Statement des Betriebsrats Bonn und Außenstellen, des Betriebsrats Berlin und des Gesamtbetriebsrats: **Nachhaltige Personalentwicklung**

Die Beteiligung der Belegschaft an wichtigen Prozessen ist den Mitbestimmungsgremien ein ständiges Anliegen. Dies gilt natürlich auch für ein gutes und nachhaltiges Angebot zur Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine wichtige Grundlage hierfür war zunächst die Feststellung des Personalbedarfs. In den vergangenen zwei Jahren war die Personalbedarfsermittlung ein Beispiel für eine Aufgabe, an der sich erfolgreich alle Mitarbeitenden beteiligt haben.

Personalentwicklung verstehen wir nicht nur als Aus- und Weiterentwicklungsaufgabe. Sie ist auch ein Gestaltungsinstrument, um Fluktuation abzubauen und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft an Engagement Global zu binden. Durch erfolgreiche interne Bewerbungsverfahren kann Engagement Global auf eine hohe Verbleibzeit der Belegschaft verweisen. So wird sichergestellt, dass die Kompetenzen und Erfahrungen der Mitarbeitenden der Organisation erhalten bleiben. Interne Aufstiegsmöglichkeiten oder Wechsel in andere Abteilungen erhöhen die Identifikation mit den Tätigkeiten und die Motivation der Belegschaft.

Gleichzeitig sind interne Versetzungen häufig die einzige Möglichkeit, motivierte Mitarbeitende weiter zu beschäftigen. Die hohe Zahl befristeter Arbeitsverträge ist ein Hindernis nachhaltiger Personalentwicklung. Deshalb treten die Gremien weiterhin dafür ein, so viele Arbeitsverträge wie möglich zu entfristen und Stellen auch direkt unbefristet auszuschreiben.

Für das weitere Wachstum von Engagement Global ist es auch wichtig, dass die Strukturen innerhalb der Abteilungen und Teams eine jeweils angemessene Anzahl von Führungskräften und Projektleitungen, Koordinatoren und Sachbearbeitungen vorsehen. Die Feinabstimmung von Personalbedarf und Gestaltung der Arbeitsprozesse, von Führungsaufgaben und Teamgrößen ist eine Herausforderung für die nachhaltige Personalentwicklung.

möglich, nach Bedarf an Schulungen externer Bildungsanbieter teilzunehmen.

Die Möglichkeit des Bildungsurlaubs zur persönlichen Qualifizierung haben 2016 insgesamt 25 Mitarbeitende genutzt, 22 Frauen und drei Männer. 2015 haben 17 Mitarbeitende (13 Frauen, 4 Männer) Bildungsurlaub gemacht.

Junge Menschen können sich bei uns zu Kaufleuten für Büromanagement, Veranstaltungsmanagement und Personaldienstleistungen ausbilden lassen. Im Jahr 2015 waren insgesamt drei Auszubildende bei uns tätig. 2016 sind zwei weitere hinzugekommen. Zum 30. Juni 2015 haben die ersten zwei Auszubildenden ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und wurden in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

#### **Beruf und Familie gut vereinbaren**

Von großer Bedeutung für attraktive Arbeitsbedingungen ist ein hohes Maß an Zeitsouveränität und die Möglichkeit, berufliche Erfordernisse und persönliche Belange in Einklang bringen zu können, sei es im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen oder der Ausübung eines Ehrenamts. Dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie geben wir großen Raum in unserer Personalpolitik und haben es auch als Ziel in unserem Leitbild verankert. Es gibt bereits ein großes Spektrum an Maßnahmen dazu, die in der Zielvereinbarung zum Audit „berufundfamilie“ sowie im Gleichstellungsplan festgelegt sind. So fördern wir beispielsweise die Betreuung für Kinder unter drei Jahren finanziell. Wir leisten Zuschüsse zu den Kitgebühren in unterschiedlicher Höhe: Für Beschäftigte bis zur Entgeltgruppe (EG) 8 beträgt der

Anteil 70 Prozent, ab der EG 9 macht er 50 Prozent je Kind und Monat aus. Die Förderung haben seit dem Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung (2014) 18 Mitarbeitende in Anspruch genommen, davon zehn Frauen und acht Männer.

Bei familiären Engpässen, beispielsweise durch Krankheit, Pflege von nahen Angehörigen, Kinderbetreuung, können die Arbeitszeiten in Absprache mit den Vorgesetzten den individuellen Bedürfnissen angepasst werden. In einer Notsituation können die Kinder mit zur Arbeit gebracht werden. In Bonn und Berlin steht jeweils ein Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung. Die Elternzeit wurde 2016 von neun Personen in Anspruch genommen, von fünf Frauen und vier Männern. Im Vorjahr waren es 16 Mitarbeitende, bei denen zwei Männer 14 Frauen gegenüberstanden.

Seit 2014 lassen wir unsere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch das Audit „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung zertifizieren. Im Frühjahr 2017 fand die Re-Auditierung statt.

### **Im Arbeits- und Gesundheitsschutz präventiv handeln**

Um die Gesundheit aller Mitarbeitenden zu stärken und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, bietet Engagement Global ihnen angemessene Unterstützung. Derzeit wird die Einführung eines umfassenden Gesundheitsmanagements konzeptionell vorbereitet. Neben den vorhandenen Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes, arbeitsmedizinischer Untersuchungen und eines betrieblichen Eingliederungsmanagements stehen dabei die Themen Prävention und Rehabilitation im Mittelpunkt. Durch Unterstützungsangebote sollen die Mitarbeitenden angeregt werden, präventiv Gesundheitsvorsorge zu betreiben. Dazu zählen Angebote wie der Gesundheitstag, der Fachvortrag „Stressabbau am Arbeitsplatz“ der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK) oder auch Yoga in der Mittagspause.

Für die Arbeitssicherheit im Büroalltag sorgt Engagement Global auf der Grundlage der gesetzlichen Vorgaben. Dennoch kam es 2016 bedauerlicherweise zu insgesamt zehn Unfällen, davon waren zwei Arbeitsunfälle und acht Wegeunfälle. Darin waren achtmal weibliche und zweimal männliche Beschäftigte involviert.

### **Diskriminierung abbauen und vorbeugen**

Wie in unserem Leitbild festgehalten, treten wir ein für eine weltoffene und tolerante Gesellschaft, eine Kultur der Vielfalt und die Akzeptanz von Unterschieden. Dies zeigt sich auf unterschiedliche Weise auch in unserer Organisation.

Die Gleichstellung der Geschlechter verwirklichen sowie bessere Möglichkeiten, Berufstätigkeit und Familie miteinander zu vereinbaren, sind Teil unseres Engagements gegen Diskriminierungen und für die Gleichstellung der Geschlechter in der Organisation. Chancengleichheit ist ein vorrangiges Ziel, zu dem wir uns bereits in unserem Leitbild verpflichtet haben. Mit dem Gleichstellungsplan, den wir erstmals 2012 beschlossen und jetzt für den Zeitraum 2016 bis 2019 überarbeitet haben, erweitern wir dieses Verständnis in Richtung Gleichstellung und setzen die gesetzliche Vorgabe nach dem Bundesgleichstellungsgesetz um. Der Gleichstellungsplan wurde in enger Zusammenarbeit zwischen der Personalabteilung und der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet. Die Verpflichtung, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, ist ein Leitprinzip des täglichen Handelns, sowohl in unseren Außenkontakten, als auch innerhalb der Organisation. Schon in der Sprache gilt es nach unserer Auffassung, die nötige Sensibilität gegenüber Gender-Stereotypen zu zeigen. Deshalb hat die Stabsstelle Kommunikation, Veranstaltungen im Februar 2015 einen Leitfaden herausgebracht, der es allen Mitarbeitenden erleichtern soll, Texte so zu verfassen, dass in der sprachlichen Ausdruckweise und im Inhalt die praktische Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache erfolgt.

Der Gleichstellungsplan erläutert auch, welche Anteile die weiblichen und männlichen Beschäftigten jeweils in den einzelnen Dienststufen, Entgelt- und Altersgruppen haben. Das Personal von Engagement Global ist zum größten Teil im gehobenen Dienst angesiedelt (182 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Nach Laufbahngruppen betrachtet sind Männer im Vergleich zu Frauen am stärksten im höheren Dienst vertreten (37,89 Prozent), im gehobenen Dienst sind es 15,93 Prozent und im mittleren Dienst 25 Prozent. Die Situation ist ähnlich der aus dem Jahr 2012, damals betrug der Anteil der Männer im höheren Dienst 36,11 Prozent, im gehobenen Dienst 16,67 Prozent und im mittleren Dienst 13,04 Prozent.

Hinsichtlich des Alters der Mitarbeitenden ist die größte Gruppe die der 30 bis 39 Jahre alten Beschäftigten (39,57 Prozent). Im Jahr 2012 war es die Altersgruppe 40 bis 49 Jahre. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Belegschaft viel jünger geworden ist, das Durchschnittsalter lag 2012 bei 41,95 Jahre und sank nur leicht auf 40,93 Jahre in 2016. Frauen und Männer sind in den Altersgruppen gleichmäßig repräsentiert.

#### **Kulturelle Vielfalt beachten und stärken**

Bei Engagement Global arbeiten Menschen aus unterschiedlichen Kulturen. Zu der Orientierung am Leitbild der Nachhaltigkeit gehört für uns auch, die Vielfalt der Mitarbeitenden bei

#### **Statement der Gleichstellungsbeauftragten: Gemeinsam für Gleichstellung**

Gleichstellungsarbeit wird bei Engagement Global gemeinschaftlich umgesetzt. Von der Geschäftsleitung, über den Betriebsrat bis zu den Mitarbeitenden wird dieses Anliegen unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin arbeiten auf der Grundlage des Bundesgleichstellungsgesetzes und stoßen Prozesse im Hause an, begleiten, überwachen und kommentieren diese. Folgende Beispiele beschreiben den Tätigkeitsbereich zur Gleichstellung und benennen Schritte, die konkret gegangen wurden:

Engagement Global ist weiblich – drei Viertel der Beschäftigten sind Frauen. Die Gleichstellungsbeauftragte setzt sich dafür ein, dass sich dies auch in den Führungspositionen widerspiegelt: Frauen stellen 16 der 29 Führungskräfte. Im Gleichstellungsplan ist eine Gleichstellungspolitik nicht nur auf einer rechtlichen Ebene festgeschrieben, sondern als integraler Bestandteil der Förderung weiblicher Führungskräfte. Durch die hohe Anzahl an weiblichen Beschäftigten spielen die Erhaltung und der Ausbau von flexiblen Arbeitszeitmodellen auch in der Führung eine besondere Rolle.

Zusammen mit der Personalabteilung hat die Gleichstellungsbeauftragte 2013 das Audit „berufundfamilie“ initiiert, der dazu beigetragen hat, die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgetätigkeiten, ob für die eigenen Kinder, pflegebedürftige Personen oder Unterstützung alter Eltern zu erleichtern. Weitere Grundlagen dafür sind flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen und Jobsharing. Dazu wurden zusammen mit dem Betriebsrat Betriebsvereinbarungen ausgearbeitet. Auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten hin soll zukünftig den Mitarbeitenden ein externer Familienservice zur Verfügung gestellt werden. Mitarbeitende an allen Standorten könnten dann umfassende Beratung und Unterstützung bei der Pflege sowie Kinderbetreuung in Anspruch nehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte informiert die Mitarbeitenden regelmäßig zu gleichstellungsrelevanten Entscheidungen in der Organisation. Sie berät Mitarbeitende vertraulich zu ihren Anliegen bezüglich ihrer Karriere, der Gestaltung von Übergängen zwischen Familienzeiten und Beruf.



der Zusammenarbeit in der Organisation zu berücksichtigen. Selbstverständlich setzen wir die gesetzlichen Antidiskriminierungsregelungen im täglichen Miteinander um und nehmen interkulturelle Aspekte in der Personalführung ernst. Es ist uns ein zentrales Anliegen eine inklusive Gesellschaft mitzugestalten, in der alle Menschen, ungeachtet ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts und ihrer sexuellen Orientierung, ihrer kulturellen oder sozialen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung und ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten gleichberechtigt anerkannt werden und entsprechend ihrer Bedürfnisse leben und teilhaben können. Wir lehnen jegliche Form struktureller und gesellschaftlicher Diskriminierung sowie die unterschiedlichen Ausprägungen von Rassismus ab und setzen uns durch unsere Arbeit und unsere Angebote aktiv dafür ein, Rassismus und Diskriminierung entschieden entgegenzutreten.

Um Engagement Global zu einer diskriminierungssensiblen Organisation weiterzuentwickeln, haben die Fachkreise „Migration und Entwicklung“ und „Anti-Rassismus“ Handlungsempfehlungen erarbeitet. Daraus ist beispielsweise ein Führungstraining zur Gendersensibilität entstanden, das 2017 erstmals durchgeführt wird. Außerdem leisten die Fachkreise eine kontinuierliche Beratung von Mitarbeitenden zu diskriminierungssensiblen Fragen.

Durch die gezielte Einladung von Menschen unterschiedlicher Nationalitäten zu Bewerbungen setzen wir als öffentliche Arbeitgeberin Zeichen. Im Sinn einer interkulturellen Öffnung gestalten wir Strukturen, die Zugangsbarrieren reduzieren und den Bedürfnissen aller Mitarbeitenden gerecht werden. Für eine diskriminierungssensible Arbeitsweise und einen kompetenten Umgang mit Vielfalt in unserer Organisation bieten wir unter anderem Fortbildungen im Bereich Anti-Rassismus und Diversität an. Als konkrete Handlungshilfe ist bereits eine Checkliste zur diskriminierungssensiblen Öffentlichkeitsarbeit erwachsen. Für den Abbau von Rassismus und Diskriminierung wurden Ansprechstrukturen für Teilnehmende sowie Partnerinnen und Partner des ASA- und ENSA-Programms eingeführt.

In diesem Zusammenhang sind auch unsere Aktivitäten zur Unterstützung von Mitarbeitenden mit Behinderung zu sehen. Am 28. Mai 2015 wurde erstmalig eine Schwerbehindertenvertretung gewählt. Diese Funktion greift Anregungen und Beschwerden auf und unterstützt eine beeinträchtigungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze. Die Quote der Mitarbeitenden mit einer Schwerbehinderung lag zum 30. Juni 2016 bei 4,55 Prozent. Gegenüber 2,53 Prozent im Jahr 2012 hat sie sich damit fast verdoppelt. Insgesamt beschäftigte Engagement Global 17 Mitarbeitende mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung, davon zehn Frauen und sieben Männer. 29,4 Prozent von ihnen arbeiteten in Teilzeit.

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet. Wenn andere schon bestehende Kontaktmöglichkeiten und Beschwerdewege in der Organisation sich nach Meinung der Beschwerdeführerin oder des Beschwerdeführers als nicht ausreichend erwiesen haben, kann die Ombudsperson kontaktiert werden. Diese nimmt schriftlich Einzelbeschwerden entgegen und klärt diese möglichst zeitnah. Sie ist zur Vertraulichkeit verpflichtet und darf ohne ausdrückliche Zustimmung der sie kontaktierenden Person keine Informationen über diese weitergeben. Zu erreichen ist die Ombudsperson über die Internetseite von Engagement Global.

### **Beschaffungsprozesse nachhaltig ausrichten**

Um unsere Aufgaben erfüllen zu können, benötigen wir Verbrauchsmaterialien in der Größenordnung von 100.000 Euro im Jahr, die wir beim Kaufhaus des Bundes (KDB) beziehen. Bei der Beschaffung ist das Vergaberecht zu beachten. In mehreren Bereichen achten wir bereits auf die Umweltverträglichkeit der Produkte und auf Aspekte sozialverträglicher Produktion. Orientierung bieten dabei Gütesiegel, wie das Siegel für nachhaltige Landwirtschaft des Forest Stewardship Council (FSC). Bei den Büromaterialien beziehen wir beispielsweise Drucker- und Kopierpapier mit diesem Label und dem Zertifikat „EU-ECOLABEL“.

FSC-zertifiziert sind auch die farbigen Bleistifte, die wir nutzen. Bei Klebebändern verwenden wir solche, die zu 100 Prozent aus recyceltem Plastik hergestellt wurden. Ordnungsmappen tragen das Gütesiegel des „Blauen Engel“ und Druckerpatronen werden recycelt und neu gefüllt. Ausgediente Mobiltelefone werden an eine Abgabestelle gegeben, die ein Recycling der Rohstoffe sicherstellt und mit den daraus gewonnenen Erlösen soziale Projekte unterstützt.

Bei Büromöbeln achten wir auf eine FSC-Zertifizierung der Holzteile. Die über das KDB beschafften Ausstattungen besitzen zudem das Zertifikat „Toxproof“ – schadstoffgeprüft. Tische und Stühle in allen Seminarräumen verfügen zusätzlich über weitere Öko-Siegel: Der verwendete Schaum ist FCKW-frei und zertifiziert nach ÖKO-TEX-STANDARD 100.

Bezugsstoffe sind aus recycelbarem Material und nach aktuellen Umweltstandards gefärbt, daher frei von AZO-Farbstoffen. Die verwendeten Kunststoffe sind aus Polyethylen oder Polyamiden, die bei entsprechender Verwendung und Entsorgung unbedenklich sind, und können bei 1A-Ware auch recycelt werden. Die verchromten Stahlbauteile sind recyclingfähig.

Die Möbel werden ausschließlich in Deutschland produziert, aus Materialien, die ebenfalls hier hergestellt werden. So werden umweltbelastende Verkehrswege und Emissionen

vermieden. Auf Langlebigkeit setzen wir auch bei der Ausstattung der Terrasse der Liegenschaft The Square in Bonn. Dafür haben wir sehr stabile Holz-Möbel beschafft, die von einer Behindertenwerkstatt gefertigt wurden, unter Verwendung nachhaltiger Rohstoffe.

Besonderes Augenmerk auf die Berücksichtigung der Nachhaltigkeit legen wir bei der Organisation von Veranstaltungen. Beim Catering kommen keine Einmalartikel zum Einsatz. Tee, Kaffee und Zucker stammen aus fairem Handel. Als Wassersorte wählen wir bevorzugt „Viva con Agua“, die Wasserprojekte im Globalen Süden unterstützt. Für die Vergabe von Aufträgen an Unternehmen des Gastgewerbes haben wir eine Checkliste entwickelt, die Kriterien dazu abfragt.

Wo sachlich möglich, berücksichtigen wir bei der Auftragsvergabe auch Werkstätten für Menschen mit Behinderung für die Leistungserbringung. Für solche Ausschreibungen gibt es eine Arbeitshilfe.

Ganz überwiegend betreffen die Ausschreibungen von Engagement Global Dienstleistungen. Sind Zulieferer aus Ländern mit schwachen Schutzbestimmungen betroffen, wird eine Verpflichtungserklärung eingefordert, welche die Einhaltung der Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vorsieht.

## RESSOURCEN SCHONEN UND UMWELT SCHÜTZEN

37

Für Verwaltungstätigkeiten und für die Durchführung von Veranstaltungen verbrauchen wir verschiedene Ressourcen und beeinträchtigen auf unterschiedliche Weise die Umwelt. Wir bemühen uns, diese Auswirkungen gering zu halten. So achten wir bei allen Beschaffungen darauf, dass bedarfsgerecht eingekauft wird, mit Gütesiegeln zur Umweltschutzqualität ausgezeichnete Produkte zum Zuge kommen und diese möglichst recyclingfähig sind, damit Abfall vermieden wird. Dies gilt für den Einkauf von Büromaterialien und Büromöbeln sowie für das Veranstaltungsmanagement.

Um den Papierverbrauch zu senken, haben wir eine Reihe von Maßnahmen ergriffen:

- ➡ Die Grundeinstellung der Etagendrucker ist auf beidseitigen Druck eingestellt.
- ➡ Handtuchrollen werden anstatt Papierhandtüchern in den Hygienräumen eingesetzt.
- ➡ In den Teeküchen werden Stoffhandtücher genutzt.
- ➡ Seminarbeschilderungen werden mehrfach genutzt.
- ➡ Bei Seminaren inhouse ersetzen sogenannte Smart Boards die klassischen Flipcharts.

Dadurch hat sich seit 2014 der Papierverbrauch pro Person deutlich senken lassen (siehe Tabelle).

### Energie effizient nutzen

Wie bereits in der Wesentlichkeitsanalyse ersichtlich, ist das Thema Energieverbrauch kein Schwerpunktthema bei der Betrachtung der Nachhaltigkeit von Engagement Global. Dies liegt vor allem daran, dass das Thema keinen großen Einfluss auf die Einschätzung unserer Organisation und unserer Tätigkeiten durch unsere Stakeholder hat. Gleichzeitig ist die Bedeutung des Themas für die Verankerung von

### Papierverbrauch pro Kopf

Jahr	Anzahl Blätter	Anzahl Mitarbeitende	Papierverbrauch pro Person
2014	1.433.750	247	5.805
2015	1.596.500	318	5.020
2016	1.844.250	377	4.892
2017	595.000*	397	3.597**

\* bis zum 31. Mai 2017

\*\* bei Hochrechnung der Zahlen auf das volle Jahr bei gleichbleibender Belegschaftsstärke



## Stromverbrauch in den Bonner Liegenschaften

Liegenschaft	2015	2016
Tulpenfeld	178.284 kWh	202.960 kWh
Fritz-Schäffer-Straße*	1.106 kWh**	37.605 kWh
Gesamt Bonn	179.390 kWh	240.565 kWh

\* Die Nutzung des Gebäudes in der Fritz-Schäffer-Straße erfolgt erst seit Dezember 2015. Für diese Liegenschaft ist der Allgemeinstrom hinzuzurechnen, zu dem jedoch keine Informationen vorliegen.

Nachhaltigkeit und nachhaltigem Handeln in unserer Organisation relativ gering.

Für die Gebäude in Bonn, Berlin, Leipzig, Stuttgart und Hamburg beziehen wir den Strom aus erneuerbaren Quellen. Die Versorgung erfolgt zu 100 Prozent mit Ökostrom. Die Heizenergie beziehen wir als Fernwärme. Die Verbrauchswerte für Strom für die Bonner Gebäude sind aus der Tabelle ersichtlich. Bei der Interpretation muss beachtet werden, dass unsere Belegschaft sich im gleichen Zeitraum deutlich vergrößert hat, also mehr Büros genutzt werden.

Das 2016 für die Liegenschaft Tulpenfeld durchgeführte Energieaudit kam zu dem Ergebnis, dass im Bereich der Stromnutzung nur sehr geringe Einsparmöglichkeiten vorhanden sind. Optimieren ließe sich die Wärmeversorgung durch einen hydraulischen Abgleich der Heizungsanlage im Gebäude. Das würde eine jährliche Kostenreduzierung von etwas mehr als 2.000 Euro ergeben.

Um Einsparpotenziale beim Stromverbrauch durch das Verhalten der Mitarbeitenden zu erschließen, haben wir mit Unterstützung der

Bundesanstalt für Immobilienaufgaben und der Verbraucherzentrale NRW in den Liegenschaften Tulpenfeld 7 in Bonn und Lützowufer 6-9 in Berlin das Projekt „Mission E“ durchgeführt.

### Umweltschutz in anderen Bereichen beachten

Darüber hinaus wollen wir die von unserer Geschäftstätigkeit verursachten Verkehrsströme nachhaltiger gestalten. Für unseren Fuhrpark haben wir ein rein elektrisch betriebenes Dienstfahrzeug angeschafft, einen VW E-Up. Am Standort Bonn stehen den Mitarbeitenden zwei Dienstfahräder sowie zwei Erwachsenen-Tretroller zur Verfügung. Mitarbeitende von Engagement Global nutzen vor allem Bahnfahrten für Dienstreisen. Die einzige Ausnahme ist die Strecke nach Berlin, auf der in vielen Fällen der Flug preiswerter als das Zugticket ist. Aus Gründen der Sparsamkeit gilt hier die Vorgabe, zu fliegen. Dies wird seit Jahren kontrovers diskutiert, zumal mit öffentlichen Mitteln bislang keine Kompensation für CO<sub>2</sub>-Emissionen geleistet werden darf. Dies wollen wir 2017 gemeinsam mit dem BMZ intensiv prüfen und, wenn möglich, einen umweltgerechteren Vergleichspreis für Dienstreisen zugrunde legen.

## NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2017/2018

Die in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themen bestimmen nicht nur die Inhalte unserer Berichterstattung, sondern auch die zukünftigen Maßnahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Im folgenden Nachhaltigkeitsprogramm führen wir auf, welche Ziele wir uns für den Berichtszeitraum 2017/2018 gesetzt haben und mit welchen Maßnahmen wir sie erreichen wollen. Handlungsleitend ist hierbei die Zielvorgabe unserer Gesellschafterin für den Zeitraum Januar 2017 bis Juni 2018, verstärkt ökologische, soziale und wirtschaftliche Nachhaltigkeitskriterien bei der Umsetzung eigener Maßnahmen sowie bei der Umsetzung der Programme zu berücksichtigen.

39



Thema	Geplante Maßnahmen
<b>Sustainable Development Goals</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Agenda 2030 ist ab 2017 ein neuer Themenschwerpunkt des Programms Entwicklungspolitische Bildung in Deutschland (EBD). Hier werden Veranstaltungen zusammengeführt, die sich im Besonderen mit den SDGs befassen. Als Zielgruppe sollen die allgemeine Öffentlichkeit, insbesondere Jugendliche, Schülerinnen und Schüler und zivilgesellschaftliche Akteure erreicht werden, aber auch Unternehmen. In den Außenstellen sind diverse konkrete Vorhaben mit den Landesnetzwerken, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Landesministerien oder Landeseinrichtungen geplant. Bundesweit finden regelmäßig Gespräche zwischen Mitarbeitenden der Außenstellen, den Landesministerien sowie den Eine-Welt-Landesnetzwerken zur Umsetzung der Agenda 2030 in den Bundesländern statt. Hieraus entwickeln sich weitere Maßnahmen wie die geplante Fortbildung zum Thema SDG.</li> <li>Bis Ende 2017 wird ein modulares Fortbildungskonzept für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (Lehrkräfte, Schulberaterinnen und Schulberater, Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter, Akteure der Länderinitiativen) entwickelt, dessen Inhalt unter anderem der Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung und die SDGs sein werden.</li> </ul>
<b>Partnerschaften für nachhaltige Entwicklung stärken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Multi-Akteurs-Partnerschaften (MAP) werden ab 2017 ein neuer Schwerpunkt bei <i>bengo</i> sein.</li> </ul>
<b>Nachhaltigkeit durchgehend managen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geplant ist, vorhandene Elemente zu bündeln und die planmäßige Umsetzung des Nachhaltigkeitsprogrammes zentral zu koordinieren. Hierfür sollen Verfahren und Standards erarbeitet und festgelegt werden.</li> </ul>
<b>Dienstreisen nachhaltiger gestalten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Einführung eines Systems für die CO<sub>2</sub>-Kompensation von Dienstreisen ist für 2018 geplant.</li> </ul>
<b>Hohe Qualität unserer Aktivitäten sicherstellen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das 2015/2016 entwickelte Konzept für das organisationsweite Monitoring- und Evaluierungs-System soll umgesetzt, Instrumente entwickelt sowie Mitarbeitende geschult werden.</li> <li><i>weltwärts</i>: Über die Qualitätsverbünde werden auch 2017 Strukturen für die kontinuierliche Qualitätsentwicklung bei den zivilgesellschaftlichen Entscheideorganisationen aufgebaut.</li> <li>Das organisationsweite Beschwerdemanagementsystem wird bei <i>bengo</i> pilothaft implementiert. Alle eingehenden Beschwerden und Verbesserungsvorschläge werden in Zukunft zentral erfasst, lösungsorientiert beantwortet und in standardisierter Form dokumentiert.</li> </ul>



Thema	Geplante Maßnahmen
<b>Rahmenbedingungen Personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bis voraussichtlich Ende 2018 sollen Mitarbeitenden-Gespräche formalisiert und ihre jährliche Durchführung sichergestellt werden.</li> </ul>
<b>Gesundheit der Mitarbeitenden fördern</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein umfassendes Gesundheitsmanagement soll konzipiert und eingeführt werden. Dabei stehen in den nächsten beiden Jahren die Themen „Prävention“ und „Rehabilitation“ im Mittelpunkt. Unterstützungsangebote sollen die Mitarbeitenden anregen, präventiv Gesundheitsvorsorge zu betreiben.</li> </ul>
<b>Behindertengerechte Liegenschaften</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im September 2017 soll der barrierefreie Umbau der Liegenschaft in Berlin, Lützowufer, fertiggestellt sein.</li> </ul>
<b>Weiterentwicklung zu einer diskriminierungssensiblen Organisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalmanagement und Rekrutierungsverfahren sollen diskriminierungssensibler gestaltet werden.</li> <li>• Migrantische Vertretungen sollen bei der Konzeptentwicklung von Maßnahmen verstärkt eingebunden werden.</li> <li>• Das Diskussionspapier des Fachkreises „Migration und Entwicklung“ zu Begrifflichkeiten in der Zusammenarbeit mit Migranten und Migrantinnen wird intern kommuniziert werden.</li> <li>• Das hausinterne Fortbildungsangebot soll erweitert werden um Trainings zu den Themen „Gender und SDG“, „Diversity“, „Antirassismus“ und „Empowerment“.</li> <li>• Die Programme sollen ihre Inhalte hinsichtlich Diskriminierungssensibilität und Rassismuskritik weiterentwickeln.</li> </ul>
<b>Rechtssicherheit (Fördermittel)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Compliance Management-System einschließlich der Maßnahmen zur Korruptionsprävention soll implementiert werden: Die Entwicklung eines Konzepts, eines Leitfadens sowie Mitarbeitenden-Schulungen sind für 2017/2018 geplant.</li> </ul>
<b>Lieferanten-Bewertung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es wird geprüft, inwiefern Engagement Global ein System zur Bewertung von Lieferanten bzw. Dienstleistern aufbauen kann, um bei Beschaffungen ökologische, arbeitspraktische und menschenrechtliche Aspekte stärker zu berücksichtigen.</li> </ul>
<b>Informationsmaterial effizienter nutzen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Monitoring der eingesetzten Materialmengen wird systematisiert und die zielgruppenorientierte sowie anlassgerechte Beratung durch die Stabsstelle Kommunikation, Veranstaltungen verstärkt.</li> </ul>

## INDICES

Bei der Erstellung des Berichts haben wir uns an folgenden Rahmenwerken orientiert

- GRI – Global Reporting Initiative, G4 – Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung
- DNK – Deutscher Nachhaltigkeitskodex
- UNGC – United Nations Global Compact, dort sind wir Mitglied seit 5. Juni 2013

Der Bericht umfasst das gesamte Unternehmen mit allen Standorten, sofern nicht anders angegeben.

### ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

#### Strategie und Analyse

G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	Seiten 2-3
UNGC	Erklärung der kontinuierlichen Unterstützung des UNGC	Seite 2
G4-2	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seiten 2-3
DNK	Strategische Analyse und Maßnahmen	Seiten 2-3

#### Organisationsprofil

G4-3	Name der Organisation	Seite 4
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	Seiten 4-5
G4-5	Hauptsitz der Organisation	Seite 5
G4-6	Anzahl/Name der Länder mit Geschäftstätigkeits-schwerpunkt	Seite 51
G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Seite 4
G4-8	Bediente Märkte	Seiten 4-5
G4-9	Größe der Organisation	Seite 5
G4-10	Personalstruktur	Seite 5
G4-11	Arbeitnehmer, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	Seite 31
G4-12	Lieferkette der Organisation	Seite 13 und folgende
DNK	Tiefe der Wertschöpfungskette	Seite 13 und folgende

G4-13 Größe, Struktur, Eigentumsverhältnisse und Lieferkette

Erster umfassender Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Kriterien mit Daten und Entwicklungen vornehmlich zu 2015 und 2016; weitergehende Informationen siehe unsere Jubiläumsbroschüre auf der Homepage.

#### Verpflichtungen gegenüber externen Initiativen

G4-14	Behandlung des Vorsorgeansatzes oder -prinzips	Seiten 10-11
G4-15	Befürwortungen und Unterstützung von externen Initiativen	Seite 11
G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessenverbänden	Seiten 10-11

<b>Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen</b>		
G4-17	Auflistung aller Unternehmen im konsolidierten Jahresabschluss	Die gGmbH besteht nur aus einer Organisation (siehe Jahresabschlüsse auf der Homepage).
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte	Seiten 6-8
G4-19	Wesentliche Aspekte im Festlegungsprozess des Berichtsinhalts	Seiten 6-8
G4-20	Wesentliche Aspekte innerhalb der Organisation	Seiten 6-8
G4-21	Wesentliche Aspekte außerhalb der Organisation	Seiten 6-8
G4-22	Neudarstellung von Informationen aus früheren Berichten und Gründe	Erster umfassender Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Kriterien, daher nicht zutreffend.
G4-23	Änderung von Umfang und Grenzen zu früheren Berichtszeiträumen	Erster umfassender Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Kriterien, daher nicht zutreffend.
DNK	Wesentlichkeit	Seiten 6-8
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>		
G4-24	Eingebundene Stakeholdergruppen	Seiten 6-8 und 9-10
G4-25	Grundlage für Stakeholdergruppenauswahl	Seiten 6-8
G4-26	Häufigkeit und Art der Stakeholdereinbindung	Seiten 6-8
G4-27	Wichtigste Themen der Stakeholder und Reaktion des Unternehmens	Seiten 6-8. Die Kapitel „Serviceangebote und Nachhaltigkeit“ und „Interne Prozesse und Nachhaltigkeit“ zeigen weitere Themen der Stakeholder auf.
DNK	Beteiligung von Anspruchsgruppen	Seiten 6-8. Die Kapitel „Serviceangebote und Nachhaltigkeit“ und „Interne Prozesse und Nachhaltigkeit“ zeigen weitere Themen der Stakeholder auf.
<b>Berichtsprofil</b>		
G4-28	Berichtszeitraum	2015 – 2016; mit ergänzenden Informationen aus 2017 bis zum Redaktionsschluss am 30. Juni 2017
G4-29	Veröffentlichung des letzten Berichts	Letzte Communication on Engagement zum UN Global Compact: 27. Oktober 2015. Erstbericht zu den GRI- und DNK-Kriterien.
G4-30	Berichtszyklus	2 Jahre



G4-31	Ansprechpartner für den Bericht	Christina Banken und Moritz Walheim, Abteilung Personal, Organisation, Tel.: +49 228-20717-108/-142, E-Mail: christina.banken@engagement-global.de bzw. moritz.walheim@engagement-global.de
G4-32	GRI-Option (Kern oder umfassend)	Seite 8 Übereinstimmung mit der Kernversion nach eigener Einschätzung
G4-33	Externe Prüfung des Berichts	Wurde nicht durchgeführt.
UNGC	Konformität zum Anforderungsprofil GC Active/COE	nach eigener Einschätzung erfüllt
<b>Unternehmensführung</b>		
G4-34	Führungsstruktur und Nachhaltigkeitsverantwortung	Seite 9
DNK	Ziele	Seiten 39 und folgende
DNK	Verantwortung	Seite 9
DNK	Regeln und Prozesse	Seite 9 und 25 und folgende
DNK	Kontrolle	Seite 9 und 25 und folgende
DNK	Anreizsysteme	Es existieren keine personenbezogenen Zielvereinbarungen.
<b>Ethik und Integrität</b>		
G4-56	Werte, Grundsätze, Verhaltensstandards und -normen der Organisation	Umschlaginnenseiten sowie Seiten 25 und 29
<b>SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN</b>		
<b>Kategorie Wirtschaftlich</b>		
<b>Wirtschaftliche Leistung</b>		
G4-EC1	Direkter erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Seiten 5 und 23-24 Siehe auch die Jahresabschlüsse auf der Homepage
G4-EC3	Deckung der Verbindlichkeiten aus dem Pensionsplan	Es handelt sich um ein Bundesunternehmen.
G4-EC4	Finanzielle Unterstützung durch die Regierung	Es handelt sich um ein Bundesunternehmen.
<b>Beschaffung</b>		
G4-EC9	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftstandorten	Seiten 21 und folgende; Seiten 35 und folgende
<b>Kategorie Ökologisch</b>		
DNK	Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	Seiten 21 und folgende; Seiten 35 und folgende

DNK	Ressourcenmanagement	Seiten 21 und folgende; Seite 40 Konkrete Ziele wurden bislang nicht gesetzt, da der Aspekt nicht als wesentlich eingestuft wurde.
DNK	Klimarelevante Emissionen	Hierzu liegen keine Angaben vor, da das Thema nicht als wesentlich eingestuft wurde.
<b>Materialien</b>		
G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Seiten 35 und folgende
G4-EN2	Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterial-einsatz	Seiten 35 und folgende
<b>Produkte und Dienstleistungen</b>		Die Produkte und Dienstleistungen werden im Kapitel „Serviceangebote und Nachhaltigkeit“ ausführlich dargestellt.
G4-EN27	Umfang von Maßnahmen zur Bekämpfung ökologischer Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	Seite 9 Die Dienstleistungen von Engagement Global tragen zu einer Nachhaltigen Entwicklung bei und erzeugen überwiegend positive Auswirkungen.
G4-EN28	Prozentsatz der zurückgenommenen verkauften Produkte und deren Verpackungsmaterialien nach Kategorie	Nicht zutreffend; es erfolgt kein Verkauf von Produkten.
<b>Compliance</b>		
G4-EN29	Bußgelder und nicht-monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	Es sind keine Bußgelder bzw. monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen bekannt.
<b>Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte</b>		
G4-EN32	Anteil der Lieferanten, die auf ökologische Kriterien überprüft wurden	Es findet bisher keine spezifische Bewertung der Lieferanten statt.
G4-EN33	Negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Seiten 35-36
<b>Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte</b>		
G4-EN34	Beschwerden bzgl. ökologischer Auswirkungen mit Bearbeitungs- und Lösungsanteil	Es wurden keine Beschwerden hinsichtlich ökologischer Aspekte gemeldet.
<b>Kategorie Gesellschaftlich</b>		
<b>Unterkategorie Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung</b>		
<b>Beschäftigung</b>		
G4-LA1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation	Seiten 29-30
G4-LA3	Rückkehrtrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit	Seite 33

<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>		
G4-LA6	Verletzungen, Krankheiten, Ausfalltage, Todesfälle nach Region und Geschlecht	Seite 33. Zu Berufskrankheiten liegen keine Erkenntnisse vor.
G4-LA8	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	Seite 33
<b>Aus- und Weiterbildung</b>		
G4-LA9	Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	Seite 31
G4-LA10	Programme, um Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und dem Umgang mit dem Ausstieg unterstützen	Seiten 29 und 31-32
<b>Vielfalt und Chancengleichheit</b>		
G4-LA12	Kontrollorgane und Mitarbeitende nach Kategorien, Geschlecht, Alter, Minderheit und andere Diversitätsindikatoren	Seiten 5 und 30 Migrationshintergrund spielt für uns keine Rolle, da diese Informationen nicht ausschlaggebend sind. Menschen aller Nationalitäten sind willkommen!
<b>Gleicher Lohn für Frauen und Männer</b>		
G4-LA13	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung zwischen den Geschlechtern und den Kategorien	Seite 30
<b>Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken</b>		
G4-LA14	Anteil neuer Lieferanten, die auf arbeitspraktische Kriterien überprüft wurden	Es findet bisher keine spezifische Bewertung der Lieferanten statt.
G4-LA15	Negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Seite 36
<b>Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken</b>		
G4-LA16	Beschwerden bzgl. arbeitspraktischer Auswirkungen mit Bearbeitungs- und Lösungsanteil	Im September 2017 ist im Rahmen der Datenschutzbildung eine Beschwerde eingegangen. Diese wurde unverzüglich bearbeitet und konnte aufgeklärt werden. Im Jahr 2016 berichtete der Ombudsmann von zwei Fällen aus der Außenstruktur zu Praktika inklusive Lösung.
DNK	Arbeitnehmerrechte	Seiten 29 und 31
DNK	Chancengerechtigkeit	Seiten 30 und folgende
DNK	Qualifizierung	Seiten 31-32

### Unterkategorie Menschenrechte

#### Gleichbehandlung

G4-HR3	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Seite 35
--------	---	----------

#### Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten

G4-HR10	Anteil neuer Lieferanten, die auf Menschenrechtsaspekte überprüft wurden	Es findet bisher keine spezifische Bewertung der Lieferanten statt.
G4-HR11	Negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Seite 36

#### Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen

G4-HR12	Beschwerden bzgl. menschenrechtlicher Auswirkungen mit Bearbeitungs- und Lösungsanteil	Es wurden keine Beschwerden hinsichtlich menschenrechtlicher Aspekte gemeldet.
DNK	Menschenrechte	Seite 35

### Unterkategorie Gesellschaft

#### Korruptionsbekämpfung

G4-S03	Geschäftsstandorte, die bzgl. Korruptionsrisiken geprüft wurden und ermittelte Risiken	Eine (auf den Geschäftsstandort bezogene) systematische Analyse der Korruptionsrisiken konnte bislang kapazitätsbedingt noch nicht durchgeführt werden.
G4-S04	Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Seite 25
G4-S05	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Bestätigte Korruptionsfälle liegen nicht vor.

#### Compliance

G4-S08	Bußgelder und nicht-monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Es sind keine Bußgelder bzw. monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen bekannt.
--------	--	---

#### Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen

G4-S09	Prüfung von Lieferanten	Es findet bisher keine spezifische Bewertung der Lieferanten statt.
--------	-------------------------	---

#### Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen

G4-S011	Beschwerden bzgl. Auswirkungen auf die Gesellschaft mit Bearbeitungs- und Lösungsanteil	Es wurden keine Beschwerden hinsichtlich gesellschaftlicher Aspekte gemeldet.
UNGC	Beschreibung der praktischen Tätigkeiten zur Unterstützung des UNGC und zur Mitarbeit in der Initiative.	Seite 11
UNGC	Beschreibung der dabei entstandenen Ergebnisse (outcome)	Seite 11



DNK	Gemeinwesen	Die diversen Serviceangebote tragen direkt oder indirekt zum Gemeinwesen bei – siehe unter anderem die Seiten 13 und folgende sowie 26
DNK	Politische Einflussnahme	Keine; es handelt sich um eine dem BMZ nachgelagerte Organisation.
DNK	Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten	Seiten 9 und folgende sowie 25

#### Unterkategorie Produktverantwortung

##### Kundengesundheit und -sicherheit

G4-PR1	Prozentsatz der massgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, deren Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit geprüft wurden, um Verbesserungspotenziale zu ermitteln	nicht zutreffend
G4-PR2	Gesamtzahl der Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit, dargestellt nach Art und Folgen	nicht zutreffend
DNK	Innovations- und Produktmanagement	Siehe unter anderem das Kapitel „Serviceangebote und Nachhaltigkeit“ für die Darlegung der kontinuierlichen Optimierung der Serviceangebote in Richtung Nachhaltigkeitswirkungen, Zielgruppenerreichung und Wertschöpfungskettenoptimierung.

##### Schutz der Privatsphäre von Kunden

G4-PR8	Gesamtzahl begründeter Beschwerden bzgl. des Schutzes der Privatsphäre des Kunden und Datenschutz	Es sind keine begründeten Beschwerden bezüglich des Schutzes der Privatsphäre des Kunden und Datenschutz bekannt.
--------	---	---

##### Compliance

G4-PR9	Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften bzgl. der Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	Es sind keine Bußgelder bzw. monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen bekannt.
--------	---	---

Der Bericht erfüllt nach eigener Einschätzung

- die Übereinstimmung mit den Kernanforderungen der GRI-G4-Leitlinien,
- die Anforderungen des DNK,
- die Anforderungen an ein „Communication on Engagement“ (CoE) des UN Global Compact.

# ABKÜRZUNGEN

<b>AGP</b>	Aktionsgruppenprogramm
<b>BBE</b>	Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement
<b>BMZ</b>	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
<b>BNE</b>	Bildung für nachhaltige Entwicklung
<b>BtE</b>	Bildung trifft Entwicklung
<b>CEval</b>	Centrum für Evaluation GmbH
<b>DAK</b>	Deutsche Angestellten Krankenkasse
<b>DNK</b>	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
<b>EBD</b>	Entwicklungsbezogene Bildung in Deutschland
<b>ENSA</b>	Entwicklungspolitisches Schulaustauschprogramm
<b>FSC</b>	Forest Stewardship Council
<b>GRI</b>	Global Reporting Initiative G4
<b>ILO</b>	International Labour Organization, Internationale Arbeitsorganisation
<b>iSPO-Institut</b>	Institut für Sozialforschung, Praxisberatung und Organisationsentwicklung GmbH
<b>KDB</b>	Kaufhaus des Bundes
<b>KEpol</b>	Koordinatoren für Kommunale Entwicklungspolitik
<b>kWh</b>	Kilowattstunden
<b>MAP</b>	Multi-Akteurs-Partnerschaften
<b>NaKoPa</b>	Nachhaltige Kommunalentwicklung durch Partnerschaftsprojekte
<b>NROs</b>	Nichtregierungsorganisationen
<b>PCGK</b>	Public Corporate Governance Kodex
<b>PFQ</b>	Programm zur Förderung entwicklungspolitischer Qualifizierungsmaßnahmen
<b>SDGs</b>	Sustainable Development Goals, Ziele für nachhaltige Entwicklung, Nachhaltigkeitsziele
<b>SKEW</b>	Servicestelle Kommunen in der Einen Welt
<b>TVöD</b>	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
<b>UN</b>	United Nations, Vereinte Nationen
<b>UNGC</b>	UN Global Compact

## LINKS UND FOTONACHWEISE

### **BMZ Konzepte 159**

Entwicklungspolitische Informations- und Bildungsarbeit

<http://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/archiv/reihen/strategiepapiere/konzept159.pdf>

### **Jubiläumsbroschüre von Engagement Global**

[https://www.engagement-global.de/files/2\\_Mediathek/Mediathek\\_EG/Weitere\\_Publikationen/EG\\_BRO\\_5Jahre\\_41\\_aufbereitung\\_barrierefrei\\_dk%20CLEAN\\_doppelseiten%20DNK26\\_22.pdf](https://www.engagement-global.de/files/2_Mediathek/Mediathek_EG/Weitere_Publikationen/EG_BRO_5Jahre_41_aufbereitung_barrierefrei_dk%20CLEAN_doppelseiten%20DNK26_22.pdf)

### **Engagement Global Jahresabschlüsse (Jahresberichte)**

<https://www.engagement-global.de/berichte.html>

### **Engagement Global Ombudsperson**

<https://www.engagement-global.de/ombudsperson.html>

### **Gemeinsame Viele(s) bewegen**

BMZ-Aktionsprogramm zum bürgerschaftlichen Engagement in der Entwicklungspolitik

[http://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/reihen/strategiepapiere/Strategiepapier355\\_06\\_2015.pdf](http://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/reihen/strategiepapiere/Strategiepapier355_06_2015.pdf)

### **MAP-Plattform**

Multi-Akteurs-Partnerschaften-Plattform

<https://www.partnerschaften2030.de>

### **Strategiepapier für die Engagement Global gGmbH – Service für Entwicklungsinitiativen**

Rückenwind für Entwicklungsengagement

[http://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/archiv/reihen/strategiepapiere/Strategiepapier321\\_7\\_2012.pdf](http://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/archiv/reihen/strategiepapiere/Strategiepapier321_7_2012.pdf)

Die Nutzungsrechte aller Fotos und Illustrationen liegen bei Engagement Global, sofern nicht anders vermerkt.

Seite 2	Geschäftsführer Dr. Jens Kreuter – Martin Langhorst
Seite 4	Mitarbeiterversammlung 2016 – Neil Baynes
Seite 5	Zukunftstour Mainz 2016 – Dominik Schmitz
Seite 10	Preisverleihung Hauptstadt des Fairen Handels 2015 – Dominik Schmitz
	Zukunftstour Bonn 2016 – Neil Baynes
	Entwicklungspolitische Börse München 2015 – Silja-Kristin Vogt
Seite 12	Deutsch-Afrikanische Jugendinitiative – A. Haaser
Seite 16	Socialbar im Nachhaltigkeitscamp 2017 – Severin Caspari
Seite 28	Eröffnung Kulturkapelle, Außenstelle Hamburg – Karin Gerdes
Seite 39	Zukunftstour Bonn 2016 – Neil Baynes



## UNSERE STANDORTE

### BONN

**ENGAGEMENT GLOBAL gGmbH**

**Sitz der Gesellschaft**

Tulpenfeld 7 | 53113 Bonn

### BERLIN

**Außenstelle Berlin und Brandenburg;  
Bildungs- und Austauschprogramme;  
Bildungsprogramme in den Bundesländern**

Lützowufer 6-9 | 10785 Berlin

### BERLIN

**Bildungsprogramme in den Bundesländern:  
Schulprogramm Berlin**

Trautenaustraße 5 | 10717 Berlin

### DÜSSELDORF

**Außenstelle Nordrhein-Westfalen**

Schadowstraße 74 | 40212 Düsseldorf

### HAMBURG

**Außenstelle Hamburg, Bremen,  
Niedersachsen, Schleswig-Holstein,  
Mecklenburg-Vorpommern**

Haus der Zukunft | Osterstraße 58 | 20259 Hamburg

### LEIPZIG

**Außenstelle Sachsen, Sachsen-Anhalt,  
Thüringen**

Markt 10 | 04109 Leipzig

### MAINZ

**Außenstelle Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland**

Innenministerium des Landes Rheinland-Pfalz  
Schillerplatz 3-5 | 55116 Mainz

### STUTTGART

**Außenstelle Baden-Württemberg und Bayern**

Charlottenplatz 17 | 70173 Stuttgart



**Herausgeberin**

Tulpenfeld 7, 53113 Bonn

Postfach 120525, 53047 Bonn

Telefon +49 228 20 717-0

Gebührenfreie Infonummer 0800 188 7 188

info@engagement-global.de

[www.engagement-global.de](http://www.engagement-global.de)

[www.facebook.com/engagement.global](http://www.facebook.com/engagement.global)

[www.flickr.com/engagement-global](http://www.flickr.com/engagement-global)

[www.twitter.com/EngGlobal](http://www.twitter.com/EngGlobal)

[www.youtube.com/engagementglobal](http://www.youtube.com/engagementglobal)

Christina Banken, Moritz Walheim, Nadine Boonsiri

Mitarbeit Konzept: Thomas Merten, Trifolium – Beratungsgesellschaft mbH;

Bernd Schleich, Schleich Sustainability Solutions

Christina Banken, Adelheid Schultze

Mitarbeit Text: Gerhard Kaminski (extern)

30. Juni 2017

Christine Massion, Anne Osterbeck, Franziska Wekenborg

BlockDesign Kommunikation & Medien

Bonifatius Druck und Verlag

Karl-Schurz-Straße 26

33100 Paderborn

Diese Publikation finden Sie auch als barrierearmes PDF auf unserer Homepage.



## AUS UNSEREM LEITBILD

- ➡ Wir treten ein für eine weltoffene und tolerante Gesellschaft, eine Kultur der Vielfalt und die Akzeptanz von Unterschieden.
- ➡ Wir schaffen eine Kultur der Zusammenarbeit und Anerkennung, in der Verfahren hinterfragt werden, konstruktive Kritik gefördert wird und Offenheit für Veränderungen besteht.
- ➡ Wir verstehen Engagement als aktives Handeln, das aus der Erkenntnis der individuellen und gemeinsamen Verantwortung entsteht. Vor diesem Hintergrund setzen wir uns für eine Gesellschaft ein, die weltweit allen gleiche Chancen für die Entfaltung ihrer Potenziale, Mitwirkung an Entscheidungen und Zugang zu Ressourcen bietet.
- ➡ Wir beziehen die Mitarbeitenden in wichtige Unternehmensprozesse ein und pflegen eine transparente Unternehmenskultur.



**ENGAGEMENT GLOBAL gGmbH**  
**Service für Entwicklungsinitiativen**

Tulpenfeld 7 · 53113 Bonn  
Postfach 12 05 25 · 53047 Bonn

Telefon +49 228 20 717-0  
Telefax +49 228 20 717-150

[info@engagement-global.de](mailto:info@engagement-global.de)  
[www.engagement-global.de](http://www.engagement-global.de)



Im Auftrag des



Bundesministerium für  
wirtschaftliche Zusammenarbeit  
und Entwicklung