



ZWEITER BERICHT ZUR NACHHALTIGKEIT 2017/2018

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 Profil

7 Über den Bericht

8 Nachhaltigkeit strategisch verankern

Strategische Verankerung

Organisatorische Verankerung des Nachhaltigkeitsmanagements

Wesentliche Themen für Nachhaltigkeit

Systematisches Nachhaltigkeitsmanagement – Sustainability Handprint

Korruption vorbeugen

Risiken steuern und Chancen nutzen

15 Nachhaltigkeit in Serviceangeboten

Agenda 2030 in Serviceangeboten verankern

Gemeinsam mehr erreichen

Vernetzen

Öffentliche Gelder verantwortungsbewusst einsetzen

Qualität sichern und Wirkung erzielen

Veranstaltungen nachhaltig durchführen

35 Nachhaltigkeit innerhalb der Organisation leben

Werteorientiert führen

Arbeitsbedingungen zukunftsfähig gestalten

Mitarbeitende in Prozesse einbinden

Im Arbeits- und Gesundheitsschutz präventiv handeln

Diskriminierung in unseren internen Prozessen abbauen und vorbeugen

Beschaffungsprozesse nachhaltig ausrichten

48 Ressourcen schonen und die Umwelt schützen

Minderung von CO₂-Emissionen durch Verkehr

Umgang mit Ressourcen und Abfall

Energie effizient nutzen

Weitere umwelt- und klimarelevante Aktivitäten

52 Nachhaltigkeitsprogramm 2019/2020

57 Indices

66 Abkürzungen

67 Unsere Standorte

68 Impressum



Dr. Jens Kreuter, Geschäftsführer

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

mit der Agenda 2030 und den damit verbundenen Verpflichtungen Deutschlands in der internationalen Staatengemeinschaft gewinnt Nachhaltigkeit seit 2015 an Gewicht und an Kontur. Als wir 2017 unseren ersten Bericht zur Nachhaltigkeit vorlegten, war die Agenda mit ihren 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung bereits unsere Richtschnur. Nun können wir den zweiten Bericht zur Nachhaltigkeit vorlegen und zeigen, wie wir entlang dieser Richtschnur vorangekommen sind.

Für den Zeitraum 2017/2018 hatten wir uns Vieles vorgenommen und wir haben Einiges umgesetzt. Wir haben an den Zukunftscharta-Prozess und die Zukunftstour angeknüpft und 2017 im Auftrag und in enger Abstimmung mit dem Bundesministerium für wirtschaftli-

che Zusammenarbeit und Entwicklung eine deutschlandweite Kampagne zur bürgernahen Bekanntmachung der Agenda 2030 gestartet. Das Projekt #17Ziele wirbt für die Ziele der Agenda 2030, indem es gute Beispiele konkreten Engagements aufzeigt und neue, durchaus auch nicht-digitale Wege beschreitet, um junge Menschen zu erreichen und zu motivieren.

Auch in der Programmarbeit bleibt Nachhaltigkeit ein zentrales Element.

Die Agenda 2030 ist seit 2017 ein ausgewiesener Themenschwerpunkt des Programms *Entwicklungspolitische Bildung in Deutschland*. Ein modulares Fortbildungskonzept für Lehrkräfte und Akteure der Länderinitiativen wurde entwickelt, das den *Orientierungsrahmen für*

den Lernbereich *Globale Entwicklung* und die nachhaltigen Entwicklungsziele integriert. Mit Programmlinien wie *Global Nachhaltige Kommune* sowie der Intensivierung von Beratungs- und Vernetzungsangeboten konnte die Anzahl der Kommunen, die sich entwicklungspolitisch für die Agenda 2030 engagieren, deutlich erhöht werden. Das angepeilte Ziel eines Zuwachses um mindestens 20 Prozent pro Jahr wurde deutlich übertroffen. Die so genannten Multi-Akteurs-Partnerschaften (MAP) bilden seit 2017 einen Schwerpunkt beim Programm *bengo*. Ihr Fokus liegt auf dem Nachhaltigkeitsziel 17. Es betont die entscheidende Rolle, die Partnerschaften für die Erreichung der Ziele und die Umsetzung der Agenda 2030 spielen.

Auch die gesellschaftliche Diskussion zu Migration und Fluchtursachen findet einen Niederschlag in unseren Programmen. Seit 2017 begleitet die *Servicestelle Kommunen in der Einen Welt* die *Initiative Kommunales Know-how für Nahost*, ein Qualifizierungsprogramm für syrische Geflüchtete, die in deutschen Kommunalverwaltungen hospitieren können. *ENSA*, das *Entwicklungspolitische Schulaustauschprogramm*, begleitete 2017 und 2018 jeweils zwei Schulpartnerschaftsprojekte zum Themenfeld Flucht und Migration. Das Themenfeld Migration und Entwicklung war ein Schwerpunkt sowohl im *Förderprogramm Entwicklungspolitische Bildung (FEB)* als auch im *Aktionsgruppenprogramm (AGP)*. Als sehr erfreuliche Entwicklung werten wir, dass im Programm *Bildung trifft Entwicklung (BtE)* mittlerweile verstärkt Personen mit Migrationshintergrund als Referentinnen und Referenten tätig sind.

Vorankommen sind wir auch bei der Implementierung eines organisationsweiten Systems für das Monitoring und die Evaluierung unserer Arbeit und Dienstleistungen. Die erforderliche IT-Unterstützung wurde 2017 bereitgestellt und 2018 haben wir kontinuierlich unsere Zielgruppen und Partnerorganisationen befragt.

An der Entwicklung zur diskriminierungssensiblen Organisation haben wir weitergearbeitet. Auch die Arbeitsbedingungen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Entwicklung sind Themen, die uns kontinuierlich beschäftigen.

Zur Systematisierung der programmübergreifenden Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit, der Einschätzung unserer Nachhaltigkeits-Performance und der Ableitung relevanter Maßnahmen haben wir 2018 den Sustainability Handprint eingeführt. Er gibt bildlich wieder, was wir erreicht haben – und wo noch Raum für Verbesserungen ist. Er ist im Unterschied zum Sustainability Footprint vorwärts gewandt und lösungsorientiert. Dieses Vorgehen entspricht uns als lernender Organisation besser als eine Orientierung in die Vergangenheit.

Mit unseren Aktivitäten zur Nachhaltigkeit tragen wir auch dazu bei, die Prinzipien des UN Global Compact anzuwenden und bekanntzumachen. Diese bilden die Grundlage für eine integrale Unternehmensführung und eine zukunftsorientierte Wirtschaftsordnung. Auch in Zukunft wollen wir daran weiterarbeiten, unsere wesentlichen Themen voranzubringen und sie kohärent mit den Anforderungen des UN Global Compact, des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes und des GRI-Standards zu verzahnen.

Ihr



Dr. Jens Kreuter
Geschäftsführer



PROFIL

ENGAGEMENT GLOBAL 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 Programmebeiräte etwa beim Schulaustauschprogramm *ENSA* oder der *Servicestelle Kommunen in der Einen*

Welt (SKEW) und weiteren programmgebundenen Gremien. Vor allem aber ist es die direkte, projektbezogene Zusammenarbeit mit den Eine-Welt-Netzwerken in den Bundesländern, 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.

Der zentrale Auftrag von Engagement Global ist die Stärkung des entwicklungspolitischen bürgerschaftlichen und kommunalen Engagements in Deutschland. Die Organisation versteht sich als Dienstleisterin für die Zivilgesellschaft, also Träger und Partner sowie Kommunen in Deutschland. Gleichermaßen unterstützt Engagement Global die Bundesregierung bei der Erreichung ihrer entwicklungspolitischen Ziele, die sich aus den politischen Prioritäten sowie übergeordneten internationalen Verpflichtungen ergeben. Besonders hervorzuheben ist dabei die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Zu ihrer Bekanntmachung und Umsetzung trägt Engagement Global wesentlich bei. Engagement Global bietet unterschiedlichen Zielgruppen, Trägern und Partnern einen breit gefächerten Service.

Die Angebote umfassen

- Information und Beratung von Personen, die an entwicklungspolitischen Themen interessiert sind oder sich engagieren wollen,
- Beratung zu In- und Auslandsprojekten, etwa Infrastruktur- und Capacity-Building-Projekten, Bildungsprojekten oder Vorhaben der kommunalen Zusammenarbeit sowie finanzielle Förderung von Projekten oder Projektcomponenten,
- Stärkung von interkulturellem Austausch, interkultureller Erfahrung und Perspektivwechsel durch Förderung, Durchführung und didaktische Begleitung von Kurz- und Langzeit-Entsendemaßnahmen für Schülerinnen und Schüler, Jugendgruppen, Studierende, Absolventinnen und Absolventen von (Fach-)Hochschulen, sowie Fachpersonal,
- Qualifizierung von Personal aus Nichtregierungsorganisationen, Schulen und Kommunen in entwicklungspolitischen Themen, Projektverwaltung oder Methoden des Globalen Lernens,
- Beratung von Kommunen, beispielsweise zu nachhaltiger Beschaffung,
- Vernetzung von regionalen Akteurinnen und Akteuren der deutschen Entwicklungspolitik,
- Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen, um entwicklungspolitische Themen in Lehrplänen zu verankern,
- Durchführung von Informations- und Bildungsveranstaltungen sowie
- Erstellung und Verteilung von Materialien für die entwicklungspolitische Bildungs- und Informationsarbeit.

Diese Angebote beschreiben den Output in unserer Wertschöpfungskette, zu der auch klassische Beschaffungsprozesse zählen. Ausführliche Informationen zur nachhaltigen Beschaffung bei Engagement Global finden sich im Kapitel „Nachhaltigkeit innerhalb der Organisation leben“ im Unterkapitel „Beschaffungsprozesse nachhaltig ausrichten“.

Das Streben nach einer ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltigen Entwicklung, damit auch zukünftige Generationen weltweit Handlungsoptionen haben, ist zentrales Element unseres Leitbilds. Die Stärkung von bestehendem Engagement ist dabei genauso wichtig wie die Förderung neuer Initiativen und Partnerschaften.

Unseren Serviceangeboten nachgelagert sind die Aktivitäten unserer Zielgruppen und Partner. Über verschiedene Genehmigungsverfahren stellen wir auch hier sicher, dass Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt werden.

Engagement Global ist Zuwendungsempfängerin und erhält ihre Mittel vom BMZ, das auch die Funktion des höchsten Kontrollorgans wahrnimmt. In Quartalsberichten informiert die Geschäftsführung von Engagement Global das BMZ regelmäßig. Dabei werden sowohl kritische als auch nicht kritische Anliegen angesprochen.

Ein Kuratorium unterstützt Engagement Global und begleitet fachlich. Es besteht aus 20 Personen, die zivilgesellschaftliche Organisationen, Länder und Kommunen sowie die Wirtschaft vertreten.

Da Engagement Global stetig gewachsen ist und bereits jetzt mehr als 500 Mitarbeitende zählt, wird aktuell die Einrichtung eines Aufsichtsrats vorbereitet.

Die Organisation hat ihren Sitz in Bonn, weitere Standorte sind Berlin, Düsseldorf, Hamburg, Leipzig, Mainz und Stuttgart. Im Jahr 2018 verfügten wir über ein Budget von knapp 323,6 Millionen Euro, das zum größten Teil aus Programmzuwendungen für unsere Förderlinien bestand. Den überwiegenden Teil davon haben wir an Partnerorganisationen, Kommunen oder Schulen weitergeleitet, um deren Projekte und Vorhaben zu fördern.

Vier Fachbereiche, ein Zentral- und ein Stabsbereich bilden die Aufbauorganisation, in der sich sachliche und administrative Zuständigkeiten spiegeln. Die Geschäftsführung wird durch die Gesellschafterin bestellt. Ergänzt wird die Aufbauorganisation durch Sonderfunktionen wie die Ombudsperson und Beauftragte für Arbeitsschutz, Datenschutz, Gleichstellung, Inklusion und IT-Sicherheit. Ein elf 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. 2018 waren unter 32 Führungskräften 20 Frauen. Die Zahl der Mitarbeitenden ist seit der Gründungsphase 2012 kontinuierlich gestiegen und hat sich seit Gründung beinahe vervierfacht auf 599 Personen (Stand 31. Dezember 2018, inklusive studentischen Hilfskräften). Zur Erfüllung unserer Aufgaben stehen uns neben den institutionellen Stellen (217,3 zum Stichtag 31. Dezember 2018) projektfinanziertes Personal sowie Aushilfskräfte zur Verfügung.

ÜBER DEN BERICHT

Dies ist der erste Fortschrittsbericht zur Nachhaltigkeit von Engagement Global. Wir berichten über den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2018 und führen damit den Bericht der Jahre 2015/2016 fort, der am 26. Oktober 2017 veröffentlicht wurde. Auch in Zukunft werden wir im Zweijahresrhythmus über unsere Anstrengungen berichten. Der nächste Fortschrittsbericht wird somit voraussichtlich 2021 erscheinen.

Dieser Bericht enthält Daten und Darstellungen zu sämtlichen Standorten von Engagement Global in Deutschland. Wir haben keine Standorte oder Tochtergesellschaften im Ausland.

Wir haben mit dem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht den Wechsel von der GRI-Leitlinie (Global Reporting Initiative) Version G4 zum GRI-Standard vollzogen. Für den GRI-Standard existieren bislang keine branchenspezifischen Standards. Daher können einige unserer wesentlichen Themen keinem der GRI-Standards zugeordnet werden. Da wir die wesentlichen Themen im folgenden Berichtszeitraum überprüfen und anpassen oder schärfen werden, haben wir davon abgesehen, zum jetzigen Zeitpunkt eigene Standards zu formulieren. Sollte eine Zuordnung der zukünftig wesentlichen Themen zu einem Standard ebenfalls nicht möglich sein, werden wir für diese Themen eigene Standards definieren.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern‘ erstellt. Er erfüllt außerdem die Anforderungen an ein „Communication on Engagement“ (CoE) des UN Global Compact und dient als Grundlage für unsere Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

Entsprechend dieser Regelwerke richtet sich der Bericht an den für Engagement Global wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen aus und stellt den Fortschritt in diesen Themenfeldern im Vergleich zum Berichtszeitraum 2015/2016 dar.

Eine externe Prüfung wurde nicht vorgenommen. In grundsätzlichen Fragen zur Anwendung des GRI-Standards und im Prozess der Erstellung des Berichts wurden wir jedoch von Nachhaltigkeitsexperten der Trifolium – Beratungsgesellschaft mbH beraten.

Nach dem Vorwort des Geschäftsführers sowie dem Profil von Engagement Global als Organisation schließen sich allgemeine Informationen zu unserem Nachhaltigkeitsmanagement an, als Überleitung zur inhaltlichen Beschreibung unserer wesentlichen Themen und der mit ihnen verbundenen Aktivitäten und Maßnahmen. Die Kapitel „Nachhaltigkeit in Serviceangeboten“ und „Nachhaltigkeit innerhalb der Organisation leben“ beschreiben diese im Detail. Ergänzend gehen wir auf das Thema Umwelt ein, das zwar als ein nicht wesentliches Thema für Engagement Global eingeschätzt wird, jedoch allgemein beim Thema Nachhaltigkeit einen großen Stellenwert hat. Sofern uns Daten vorliegen, sind diese im Kapitel „Ressourcen schonen und die Umwelt schützen“ dargestellt.

Fragen zu diesem Bericht beantworten wir gerne unter der E-Mail-Adresse **nachhaltigkeit@engagement-global.de** oder per Post unter

**Engagement Global gGmbH
Abteilung Organisation, Personalentwicklung
Tulpenfeld 7, 53113 Bonn**

Wir wünschen viel Spaß bei der Lektüre und freuen uns über ein Feedback an die oben genannten E-Mail-Adresse.

NACHHALTIGKEIT STRATEGISCH VERANKERN

8

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

Strategische Verankerung

Engagement Global wird durch das BMZ über das Zuwendungsrecht und das Beteiligungsrecht in vielfältiger Weise gesteuert. Priorität haben hierbei die Zuwendungsbescheide der für die unterschiedlichen Programme jeweils zuständigen BMZ-Referate. Ergänzt werden die Zuwendungsbescheide durch Zielvorgaben des BMZ an die Geschäftsführung. Die jeweils aktuellen Zielvorgaben korrelieren größtenteils mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen.

Die Zuwendungsbescheide berücksichtigen auch soziale Aspekte wie beispielsweise den Zugang benachteiligter Bevölkerungsgruppen zu bestimmten Programmkomponenten oder die Aufnahme von sozialer Gerechtigkeit in Bildungs- und Informationsmaterialien sowie ökologische Aspekte wie etwa die Möglichkeit zum Ausgleich von projektverursachten CO₂-Emissionen oder Veranstaltungen zum Thema Umweltschutz.

Ökonomische Nachhaltigkeit zieht sich implizit durch die Arbeit von Engagement Global, da diese ausschließlich über Steuergelder finanziert wird und somit bei allen Aktivitäten das Prinzip der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit beachtet und nachgewiesen werden muss. Zudem unterstützt Engagement Global nur dort finanziell, wo Projekte und Aktivitäten andernfalls nicht stattfinden könnten. Als gemeinnützige GmbH erwirtschaftet Engagement Global keine Gewinne; Gewinnausrichtung ist also kein definiertes Ziel oder Teil der Strategie.

Ein zentral gesteuertes Innovations- oder Produktmanagement gibt es bei Engagement Global nicht und ist auch nicht vorgesehen. Neue Ideen

entstehen vor allem im Austausch der Programme mit externen Zielgruppen und Kooperationsgremien oder dem BMZ.

Bereits seit 2015 ist Nachhaltigkeit in den Zielvorgaben der Gesellschafterin an die Geschäftsführung als eigenes Ziel benannt. In den aktuellen Zielvorgaben (Geltungszeitraum Januar 2017 bis Juni 2019) ist eine stärkere Berücksichtigung ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Nachhaltigkeitskriterien bei der Umsetzung eigener Maßnahmen sowie bei der Umsetzung der Programme festgeschrieben, ergänzt durch eine Berichtspflicht. Mit dem vergangenen sowie dem aktuellen Bericht kommen wir dieser Forderung nach. Die stärkere Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien definieren wir konkret über unser Nachhaltigkeitsprogramm. Um das Thema mit seinen verschiedenen Facetten bearbeiten und den politischen Ansprüchen genügen zu können, hat Engagement Global 2018 den Sustainability Handprint eingeführt, der vorhandene Elemente bündelt und die Umsetzung von Maßnahmen zentral koordiniert.

Organisatorische Verankerung des Nachhaltigkeitsmanagements

Als Teil der Organisationsentwicklung ist die übergreifende Konzeption sowie Prozesskoordination des Themas Nachhaltigkeit in der Abteilung Organisation, Personalentwicklung angesiedelt. Dies beinhaltet auch das Monitoring der im Nachhaltigkeitsprogramm festgelegten Ziele, die Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagementsystems und die inhaltliche Gestaltung der Nachhaltigkeitsberichte. Übergreifende Entscheidungen werden über die Linie (Leitung

Zentralbereich und Geschäftsführung) getroffen. Im Bedarfsfall werden die Fachbereichsleitungen einbezogen. Bei Bedarf, insbesondere bei komplexeren Nachhaltigkeitsprojekten, die die ganze Organisation betreffen, werden im Sinne eines partizipativen Ansatzes Vertretungen weiterer Abteilungen oder Stabsstellen in die Konzeption und Umsetzung einbezogen. Diese Personen tragen als Multiplikatoren und Multiplikatorinnen das Thema Nachhaltigkeit ins Haus.

Auch der Fachkreis „Nachhaltigkeit“, der mehrmals pro Jahr tagt und einen Querschnitt aus Abteilungen und Stabsstellen repräsentiert, unterstützt die Abteilung Organisation, Personalentwicklung beim Thema Nachhaltigkeit. Er greift Ideen zu Nachhaltigkeitsbelangen aus

dem Hause auf und prüft sie auf eine mögliche Umsetzung. So hat der Fachkreis 2018 beispielsweise während der Deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit für die Abfallvermeidung sensibilisiert und die Umstellung der Standardsuchmaschine von Bing auf Ecosia angestoßen.

Neben dem Fachkreis „Nachhaltigkeit“ arbeiten die Fachkreise „Anti-Rassismus“, „Migration und Entwicklung“, „Inklusion“ und „Gender“ zu ihren jeweils spezifischen Themen, die sich unter dem Aspekt der sozialen Nachhaltigkeit zusammenfassen lassen. Die Koordination und Abstimmung der Arbeit der verschiedenen Fachkreise erfolgt auf Ebene der Sprecherinnen und Sprecher in regelmäßig stattfindenden Treffen.

STAKEHOLDER

- extern
- intern



Wesentliche Themen für Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit umfasst eine Vielzahl an Themen, die meist unter ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten subsumiert werden. Um effektiv handeln zu können und einen tatsächlichen Fortschritt zu erzielen, ist es sinnvoll, sich auf einige für die Organisation wesentliche Themen zu konzentrieren. Maßgabe bei der Auswahl der Themen sind die Interessen der Stakeholder von Engagement Global sowie eine erwartete, hohe Nachhaltigkeitswirkung oder strategische Bedeutung für

Engagement Global. In einem ersten Schritt hat Engagement Global 2015/2016 daher eine Stakeholder-Analyse durchgeführt und alle relevanten internen und externen Stakeholder identifiziert. Das Ergebnis findet sich auf Seite 9. In späteren Kapiteln beschreiben wir im Detail, in welchem Rahmen wir mit den einzelnen Stakeholdern und Zielgruppen zusammenarbeiten.

In einem zweiten Schritt haben Vertreter und Vertreterinnen der internen Stakeholder

WESENTLICHE THEMEN

- interne Prozesse
- Service-Angebote



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

2015/2016 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um die für Engagement Global und ihre Stakeholder wesentlichen Themen zu identifizieren. Nach Identifizierung aller relevanten Nachhaltigkeitsaspekte wurden diese bewertet und in eine Matrix sortiert. Diese findet sich auf Seite 10. Bei der Priorisierung der Themen haben die Teilnehmenden, die aus unterschiedlichen Programmen kamen und durch ihre tägliche Arbeit mit ganz unterschiedlichen Stakeholdern deren Belange angemessen einschätzen konnten, die Einschätzung der externen Stakeholder antizipiert. Als Ergebnis finden sich im oberen, rechten Quadranten die für Engagement Global und ihre Stakeholder wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen.

Dort verortete Themen beziehen sich nicht nur auf organisatorisch-strukturelle und prozessuale Aspekte („interne Prozesse“), sondern umfassen auch inhaltlich-konzeptionelle Themen aus den Programmbereichen („Serviceangebote“).

Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse von 2015/2016 ist Grundlage auch des aktu-

ellen Berichts, eine Überarbeitung ist für den Berichtszeitraum 2019/2020 geplant. Für den aktuellen Bericht wurden die zuvor priorisierten wesentlichen Themen jedoch den aktualisierten GRI-Standards zugeordnet, sofern eine Zuordnung inhaltlich sinnvoll war. Für viele der wesentlichen Themen enthält der GRI-Standard jedoch keine passenden Standards. Die Zuordnung wird in der folgenden Tabelle dargestellt.

Das über die Wesentlichkeitsanalyse entstandene Bild zur Nachhaltigkeitsstrategie von Engagement Global hat den Anspruch, alle erheblichen ökonomischen, ökologischen oder sozialen Auswirkungen der Organisation so aufzuzeigen, dass die Stakeholder die Nachhaltigkeitsleistung von Engagement Global beurteilen können. Die Themen im unteren linken Quadranten mit einem geringen Einfluss auf die Einschätzung der Stakeholder und einer geringen strategischen Bedeutung für Engagement Global wurden in die Nachhaltigkeitsstrategie nicht weiter einbezogen, da weder die Stakeholder noch Engagement Global sie als wesentlich erachtet haben.

WESENTLICHES THEMA	GRI-STANDARD
Nachhaltigkeit in Serviceangeboten	
Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030	keinem GRI-Standard zuzuordnen
Partner- und Zielgruppenorientierung	keinem GRI-Standard zuzuordnen
Vernetzung und Stärkung von Zivilgesellschaft und Kommunen	keinem GRI-Standard zuzuordnen
Fördermittelmanagement	keinem GRI-Standard zuzuordnen
Qualitätssicherung und Wirkungsmonitoring	keinem GRI-Standard zuzuordnen
Veranstaltungsmanagement	keinem GRI-Standard zuzuordnen
Nachhaltigkeit in internen Prozessen	
Führung und Verantwortung	keinem GRI-Standard zuzuordnen
Rahmenbedingungen Personal	
- Arbeitsbedingungen	401: Beschäftigung
- Personalentwicklung	404: Aus- und Weiterbildung
Mitarbeitendenbeteiligung	402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis
Gesundheitsmanagement	403: Arbeits- und Gesundheitsschutz
Diskriminierungssensible Organisation	405: Vielfalt und Chancengleichheit
Beschaffung	204: Beschaffungspraktiken

Systematisches Nachhaltigkeitsmanagement – Sustainability Handprint

2018 hat Engagement Global den Sustainability Handprint eingeführt: Ein Instrument, um sinnvolle Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit zu identifizieren und den Fortschritt alle zwei Jahre sichtbar zu machen. Engagement Global hat sich bewusst für das Instrument Handprint entschieden. Im Unterschied zum häufig verwendeten ökologischen Fußabdruck, der eher

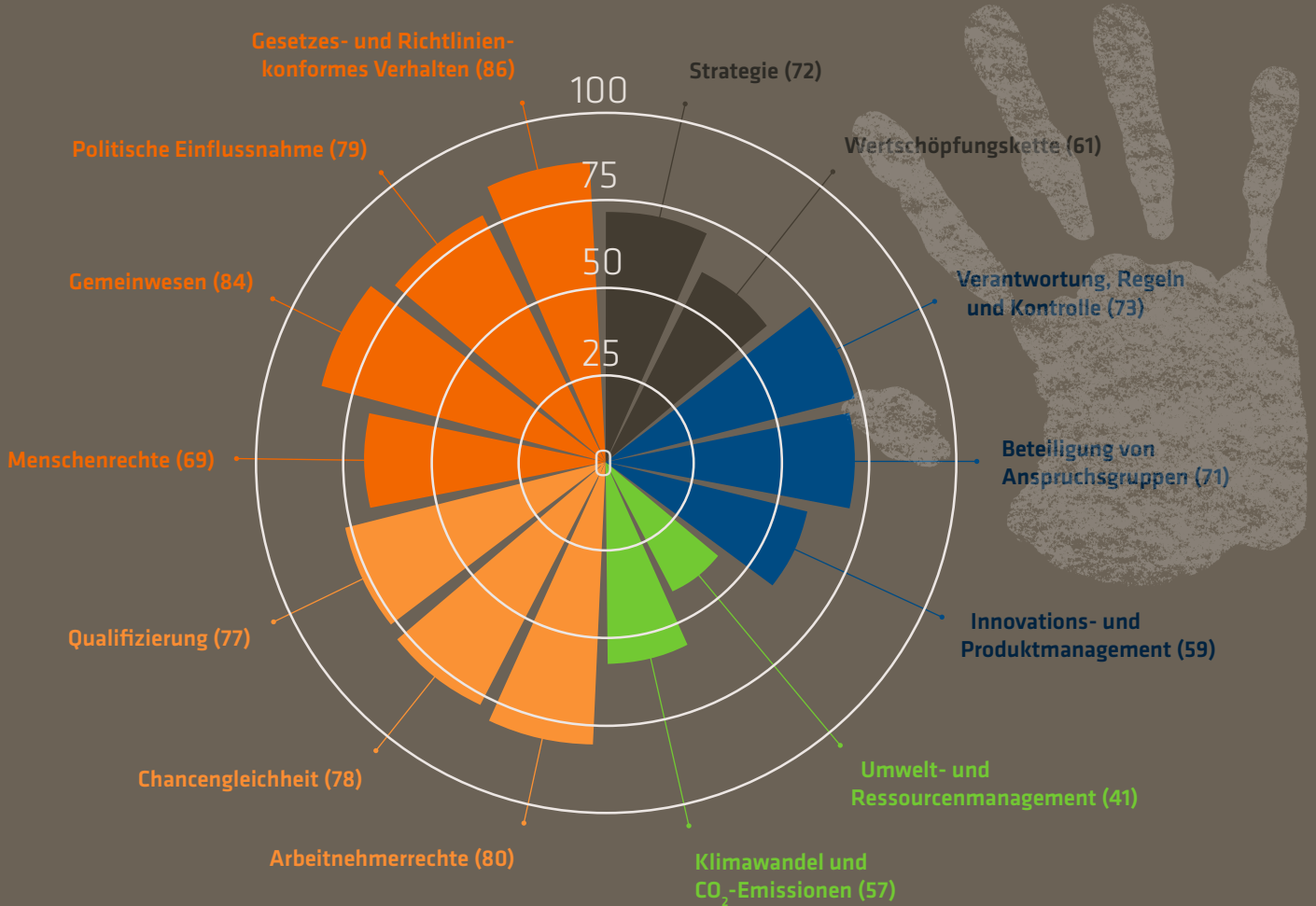
vergangenheitsorientiert die negativen Auswirkungen von Handlungen aufzeigt, möchten wir deutlich machen, dass wir zukunftsorientiert unsere Prozesse und Leistungen nachhaltig gestalten wollen.

In drei Workshops haben Mitarbeitende aus allen Fachbereichen sowie dem Stabs- und dem Zentralbereich in Anlehnung an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex 14 Handlungsfelder

SUSTAINABILITY HANDPRINT

Strategie
 Prozessmanagement
 Umwelt
 Arbeitnehmende
 Gesellschaft

→ Werte der Selbsteinschätzung jeweils in Klammern (von jeweils 100)



bewertet und Handlungsoptionen identifiziert. Auch unsere wesentlichen Themen lassen sich größtenteils diesen Handlungsfeldern zuordnen (siehe Grafik auf Seite 12).

Je nachdem, wie Engagement Global in den Handlungsfeldern eingeschätzt wurde, haben die Teilnehmenden des Workshops weitere Maßnahmen für das jeweilige Thema entwickelt. Über diese Vorschläge entschied die Geschäftsführung unter Berücksichtigung der Jahresplanung sowie verfügbarer Ressourcen. Ergebnis dieses Prozesses sind konkrete Nachhaltigkeitsziele, die Teil des Nachhaltigkeitsprogramms wurden und innerhalb der nächsten zwei Jahre von den verantwortlichen Einheiten umgesetzt werden sollen. Die Aktivitäten selbst und der Fortschritt ihrer Bearbeitung werden wiederum im nächsten Zyklus des Handprints bewertet und auf dieser Basis im darauf folgenden Bericht dargestellt.

Die erste Bewertung und damit der Baseline-Handprint für Engagement Global wurden 2018 erstellt.

Korruption vorbeugen

Um zu gewährleisten, dass die Mittel ordnungsgemäß eingesetzt werden, befolgen wir einen Verhaltenskodex gegen Korruption. Wie Vorgesetzte 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. Im internen Organisationshandbuch sind unter anderem diese Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsprävention enthalten.

Erste Informationen zur Korruptionsprävention in der Organisation erhalten Mitarbeitende während der Einarbeitung. Sie werden dort beispielsweise informiert über das Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken und den Verhaltenskodex gegen Korruption. Zudem können sich Mitarbeitende durch die Interne Revision oder die *Stabsstelle Recht* beraten lassen und dort Bedenken melden, wenn sie unethisches oder nicht gesetzeskonformes

Verhalten oder einen Verstoß gegen die Integrität auf Organisationsebene befürchten. Externe können sich an die Ombudsperson wenden. Die Vermeidung von Korruptionsstraftaten sowie von anderen Verstößen wird bislang durch verschiedene organisatorische Einzelmaßnahmen sichergestellt, wie beispielsweise durch die Einhaltung des Mehr-Augen-Prinzips, die Trennung von unvereinbaren Funktionen, die Benennung einer Ansprechperson für Korruptionsprävention sowie durch Prüfung der Geschäftstätigkeit intern und extern. Bislang haben die Wirtschaftsprüfer keine Auffälligkeiten festgestellt.

In Zukunft werden die bestehenden Regelungen und Maßnahmen zur Korruptionsprävention in einer modular aufgebauten Leitlinie zusammengefasst, um so die Orientierung für Mitarbeitende zu erleichtern. Die Konzeption der Leitlinie wurde von der Geschäftsführung verabschiedet und umfasst neben den rechtlichen Grundlagen und den Handlungsprinzipien allgemeine und spezifische Maßnahmen zur Korruptionsprävention. Darüber hinaus ist ein Verfahren bei Verdachtsfällen festgelegt. Die Durchführung einer Analyse besonders korruptionsgefährdeter Arbeitsgebiete sowie von weiteren Schulungsmaßnahmen für die Beschäftigten sind für 2019 geplant. Für 2018 liegen keine bestätigten Korruptionsfälle vor.

Des Weiteren ist geplant, ein organisationsweites Compliance-Management-System (CMS) zu etablieren. Dafür wurde zum 1. Februar 2018 die Stelle einer Compliance-Beauftragten eingerichtet und besetzt. Grundlage für die Einführung des CMS ist ein Konzept, das die Grundlagen, das Verständnis und die Elemente eines CMS definiert. Ab 2019 ist vorgesehen, auf der Basis dieses CMS-Konzeptes die einzelnen Elemente sukzessiv zu implementieren. Begleitend zur Umsetzung sind entsprechende Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen geplant.

Unabhängig davon haben wir diverse kleinere Maßnahmen umgesetzt, um gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten zu fördern. Beispielsweise erhalten alle neuen Mitarbeitenden

eine Schulung zur Unterschriftenregelung, zum Vergaberecht und zum Datenschutz. Zudem berät die *Stabsstelle Recht* ausführlich bei Unsicherheiten oder Fragen und zeichnet wichtige Prozesse mit, wie beispielsweise Vergaben oder die Ausstellung von Kooperations- und Weiterleitungsverträgen.

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 Geschäftsführung die Ergebnisse zusammen.

Risiken mit finanziellen Schäden, die etwa aus Fehlern in Verfahrensabläufen resultieren

können, werden gemindert durch sukzessiven Ausbau von Steuerungsmaßnahmen. Dazu zählen die Definition und Dokumentation von Geschäftsprozessen, Verfahrensvereinfachungen, Standardisierungen sowie die Qualifizierung von Mitarbeitenden. Der schnell steigende Mittelaufwuchs führte außerdem dazu, dass zentrale operative Prozesse und übergreifende Unterstützungsprozesse nicht in entsprechender Geschwindigkeit an die geänderten Rahmenbedingungen angepasst werden konnten. Zur Reduktion dieser qualitativen Risiken wurde unter anderem die begonnene Umsetzung der übergreifenden Projekte und Prozesse von Engagement Global gemäß der festgelegten Priorisierung fortgesetzt. Insgesamt ergaben die Risikoinventuren keine Hinweise auf besondere bestandsgefährdende Risiken. Auch eine Beeinträchtigung des operativen Geschäfts ist nicht zu erkennen.

Chancen werden vor allem in der Weiter- und Neuentwicklung von Programmkomponenten und den damit einhergehenden deutlichen Mittelaufwüchsen gesehen, um die von Engagement Global mit den Dienstleistungen intendierten Wirkungen in besonderem Maße zu erreichen. Dazu gehören Angebote, die beispielsweise Leistungen und Handlungskompetenzen von Trägern erweitern und stärken, ebenso wie die Verbreitung eines differenzierten Bildes entwicklungspolitischer Zusammenhänge und die intensiviertere Zusammenarbeit mit Kommunen. Eine weitere große Chance liegt in den Evaluierungen, die einen externen Blick auf einzelne Programme oder die Organisation als Ganzes bieten und somit die Möglichkeit, Optimierungspotenziale zu erkennen und zu realisieren.

NACHHALTIGKEIT IN SERVICEANGEBOTEN

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 Nichtregierungsorganisationen (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 Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und der Agenda 2030 stehen.

15

Die Inhalte, Zielgruppen und teils auch Abläufe der Programme sind entscheidend durch Richtlinien und Vorgaben des BMZ bestimmt. Mit Erhalt der Zuwendungsbescheide und der Mittel gehen wir je nach Fachprogramm unterschiedliche Zielvereinbarungen und Verpflichtungen ein, die Auswirkungen auf die Arbeit an den wesentlichen Themen haben. Die Verantwortung für die Weiterentwicklung unserer Programme und damit auch für die Stärkung von Nachhaltigkeit in den einzelnen Serviceangeboten liegt in der Regel bei der Leitungsperson des jeweiligen Fachprogramms, wenn nicht im Text explizit anders beschrieben. Beschwerden oder Verbesserungsvorschläge werden grundsätzlich von den Mitarbeitenden der Programme entgegengenommen und dezentral bearbeitet. Die Programme werden in Kooperation mit dem BMZ kontinuierlich weiterentwickelt.

Agenda 2030 in Serviceangeboten verankern

Grundsätzlich tragen alle Aktivitäten von Engagement Global, die sich aus dem Auftrag des

BMZ ergeben, zur Bekanntmachung oder Umsetzung der Agenda 2030 und ihrer 17 globalen Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDG) bei. Daher sind die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf dieses Thema besonders wesentlich für uns und zentraler Faktor der Nachhaltigkeitsstrategie. Mit unserem Beitrag wirken wir darauf hin, die Ziele der Agenda 2030 zu erreichen. Damit kommen wir nicht nur unserem Auftrag nach, sondern setzen auch internationale Vereinbarungen um und entsprechen den Ansprüchen unserer Partner und Zielgruppen. Die Auswirkungen unserer Aktivitäten zeigen sich vor allem außerhalb der Organisation selbst: bei Partnern und Zielgruppen.

Agenda 2030 bekanntmachen

Wir wollen die Agenda 2030 weiter bekannt machen. Dieses Ziel verfolgt die *Stabsstelle Kommunikation, Veranstaltungen* mit ihren Aktivitäten ebenso wie die Programme, die es für ihre spezifischen Zielgruppen – wie etwa Schülerinnen und Schüler, Mitarbeitende kommunaler Verwaltungen oder Fachkräfte –

aufgreifen und mit ihren Fachthemen verknüpfen. Die Auswirkungen unserer Arbeit werden sichtbar, wenn mehr Menschen die Agenda 2030 und ihre Inhalte kennen und darüber kommunizieren.

Anschließend an den Zukunftscharta-Prozess und die Zukunftstour hat Engagement Global 2017 eine deutschlandweite Kampagne gestartet zur bürgernahen Bekanntmachung der Agenda 2030: *#17Ziele* wirbt für die Agenda 2030, indem sie die Nachhaltigkeitsziele verknüpft mit der Alltagswelt der Menschen – sei es auf der Arbeit oder in ihrer Freizeit, online oder offline. Die Verantwortung für die Durchführung der Kampagne liegt bei der *Stabsstelle Kommunikation, Veranstaltungen*. Auf der Website und den Social-Media-Kanälen wird über die Aktivitäten berichtet. *#17Ziele* adressiert die breite Öffentlichkeit, mit einem Schwerpunkt auf junge Erwachsene. Beispiele für Veranstaltungen sind die Schulkinowochen 2018 in Kooperation mit dem Programm *Bildung trifft Entwicklung (BtE)*, die *#17Ziele-Poetry-Slam-Reihe 2018* und das *Global Festival of Action 2018*. Die Kampagne erreichte seit Beginn im März 2017 bis Dezember 2018 mehr als 40 Millionen Menschen durch persönliche Kontakte auf Veranstaltungen und mediale Kontakte über Print, TV, Hörfunk und Online-Medien. Hinzu kommen Aufrufe in den Social Media: 839.000 im Jahr 2017 und 2,1 Millionen 2018.

Die Außenstellen tragen über das Programm *Entwicklungsbezogene Bildung in Deutschland (EBD)* ebenfalls dazu bei, die Agenda 2030 in Deutschland bekannt zu machen und in konkretes Handeln umzusetzen. Die Außenstellen sind in den Bundesländern verankert und können so flexibel und individuell auf neue Schlüsselakteure zugehen, im Gespräch Interesse wecken, Kooperationen einfädeln, Maßnahmen entwickeln und umsetzen. So wurden mit dem Themenschwerpunkt Agenda 2030 zahlreiche Bildungsmaßnahmen in den Jahren 2017 und 2018 durchgeführt. Die 2016 gestartete Fortbildungsreihe zu den SDG in Hamburg und Bremen wurde weitergeführt und in mehr als 30 weiteren Veranstaltungen zur Agenda 2030 und ihren 17 Nachhaltigkeitszielen informiert.

Im Jahr 2018 wurde durch die Außenstellen beispielsweise eine Ringvorlesung an sechs Abenden im Mai und Juli zum Thema „Transformation unserer Welt – Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und dem Seminar für ländliche Entwicklung an der Humboldt Universität in Berlin durchgeführt.

Auch die *Fachstelle für entwicklungspolitische Beratung und Vernetzung – Mitmachzentrale (MMZ)* arbeitet daran, die Agenda 2030 bekanntzumachen. So führt sie gemeinsam mit dem Deutschen Institut für Entwicklungspolitik (DIE) die Veranstaltungsreihe „SDG-Update“ durch, deren Auftakt 2018 mit dem Thema „Wirkungsmessung der internationalen Entwicklungszusammenarbeit“ erfolgte. Eine Themenpatenschaft zur Agenda 2030 im Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) fand jedoch nach zwei Veranstaltungen beim Deutschen Engagementtag 2017 und beim „UN SDG Global Festival of Action“ keine Fortsetzung.

Agenda 2030 in Deutschland umsetzen

Verschiedene Programme und Aktivitäten von Engagement Global tragen dazu bei, dass die Agenda 2030 tatsächlich verwirklicht wird. Auf internationaler Ebene wird die Umsetzung der Agenda 2030 durch Indikatoren geprüft, festgelegt von der Staatengemeinschaft. Es bleibt jedoch eine Herausforderung, den Beitrag von Engagement Global zur Erfüllung dieser Indikatoren zu messen. Da diverse staatliche und nicht-staatliche Faktoren Einfluss auf die Zielgruppen nehmen, ist der Erfolg eines einzelnen Faktors nur schwer zu ermitteln. Daher haben die unterschiedlichen Programme eigene Indikatoren entwickelt. Dazu zählen zum Beispiel die Anzahl der Bestellungen oder Downloads des *Orientierungsrahmens für den Lernbereich Globale Entwicklung*, der Anteil von Förderprojekten, die einen direkten Bezug zur Agenda 2030 haben oder die Anzahl der Kommunen, die die Musterresolution „2030 Agenda für Nachhaltige Entwicklung: Nachhaltigkeit auf kommunaler Ebene gestalten“ unterzeichnet haben.

Am 11. Januar 2017 verabschiedete das Bundeskabinett die „Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie – Neuauflage 2016“. Als Maßnahme der Bundesregierung zur Umsetzung des SDG-Ziels 4 (Hochwertige Bildung) wird der *Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung (OR)* benannt, der von der Kultusministerkonferenz, den Ländern und Engagement Global stetig weiterentwickelt wird. Zu diesem Orientierungsrahmen wurden im Dezember 2017 acht fachspezifische Teilausgaben zu Deutsch, Geschichte, Kunst, Naturwissenschaften, Neue Fremdsprachen, Mathematik, Musik und Sport veröffentlicht. 2018 hat Engagement Global auch digitales, multimediales, interaktives und individualisierbares Material zu den SDG entwickelt. Beispielsweise können Schülerinnen und Schüler damit mathematisch untersuchen, inwieweit die anhand von messbaren Kriterien vereinbarten Ziele bis 2030 erreicht werden könnten. Zudem werden Anregungen gegeben, Querverbindungen zwischen den Entwicklungszielen zu thematisieren. Weitere von uns entwickelte Unterrichtsmaterialien zu den SDG sind als Open Educational Resources (OER) verfügbar. Zusätzlich wurde eine Fortbildung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Lehrkräfteweiterbildung zu OER und Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) konzipiert, bereits zweimal durchgeführt und als Online-Videokurs aufbereitet, der als OER zugänglich ist.

Um den Ansatz des Orientierungsrahmens für den Lernbereich Globale Entwicklung in den einzelnen Bundesländern zu verankern und an die dortige Schulsituation anzupassen, begleitet Engagement Global Vorhaben zur Umsetzung des Orientierungsrahmens in den Bundesländern. Kooperationspartner sind übergeordnete öffentliche Institutionen im Schulbereich. Diese erhalten Ko-Finanzierungsanteile aus Mitteln des BMZ. In Hessen entstand zum Beispiel 2017 die Unterrichtsreihe „Eine andere Welt ist möglich nötig“. In diesem Zusammenhang wurde 2017 eine Neuauflage des Unterrichtsbegleithefts zum konsumkritischen Stadtrundgang Kassel erstellt.

Das von der *Servicestelle Kommunen in der Einen Welt (SKEW)* im Auftrag des BMZ umgesetzte Vorhaben „Global – Lokal: Agenda 2030 VerOrten“ wurde im Juni 2018 durch den Staatssekretärsausschuss für nachhaltige Entwicklung als Leuchtturmprojekt 2018 zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie ausgezeichnet. Es verfolgt das Ziel, deutsche Kommunen und ihre Partnerkommunen im Globalen Süden bei der lokalen Verankerung und Umsetzung der Agenda 2030 zu stärken. Das Vorhaben umfasst drei Komponenten:

1. Kommunen handeln vor Ort – Global Nachhaltige Kommune
2. Kommunen handeln gemeinsam mit Partnern im Globalen Süden
3. Kommunen haben eine Stimme auf internationaler Ebene

Die Komponente *Global Nachhaltige Kommune* unterstützt derzeit mehr als 50 Kommunen bei der Erstellung kommunaler Nachhaltigkeitsstrategien oder SDG-Leitbildern. Darüber hinaus bietet das Projekt regelmäßig Vernetzungstreffen zum Fach- und Erfahrungsaustausch an.

Mit der zweiten Komponente wird das Projekt *Kommunale Nachhaltigkeitspartnerschaften* umgesetzt sowie der kommunale Fachaustausch zur Agenda 2030 mit afrikanischen Partnerkommunen und die Durchführung von internationalen SDG-Partnerschaftskonferenzen gefördert. An der Pilotphase nehmen zwölf kommunale Partnerschaften teil, aus Deutschland, Bosnien und Herzegowina, Kosovo und Serbien. Diese werden von der *SKEW* dabei unterstützt, die Agenda 2030 systematisch in die Partnerschaftsarbeit zu integrieren und gemeinsam Maßnahmen zur Bekanntmachung und Umsetzung der Agenda 2030 zu entwickeln und durchzuführen. Die Pilotphase des Projektes wird 2019 abgeschlossen und eine zweite Phase für zehn neue kommunale Partnerschaften ausgeschrieben werden.

Die dritte Komponente ermöglicht es deutschen Kommunen und ihren Partnern, ihre Praxisbeispiele bei relevanten internationalen Veranstaltungen wie dem World Urban Forum



einzubringen und sich so am internationalen Fachaustausch zu beteiligen. Auch bei der Bekanntmachung der Agenda 2030 entnehmen wir dem Vergleich unserer Ziele mit den Ergebnissen Anzeichen dafür, ob unser Managementansatz gelungen ist. Beispielsweise sollte die Anzahl der Kommunen, die sich mit Unterstützung durch Engagement Global entwicklungspolitisch für die Agenda 2030 engagieren, im Vergleich zu 2015/2016 von 500 Kommunen um mindestens 20 Prozent pro Jahr steigen. Dieses Ziel konnte deutlich übertroffen werden: 760 Kommunen waren es 2018.

In der Förderlinie *weltwärts-Begegnungen (wwB)* sind die SDG seit Beginn verankert. Dies unterscheidet *wwB*-Projekte von den durch andere Quellen geförderten Jugendgruppenaustauschen. Jedes *wwB*-Projekt ist einem der 17 Ziele zugeordnet, die Jugendgruppen arbeiten inhaltlich an dessen Umsetzung. Grundsätzlich verzeichnet *wwB* steigende Antragszahlen, die implizit belegen, dass die Zielgruppe die Aufgabenstellung, an der Umsetzung eines SDG zu arbeiten, sehr gut akzeptiert und Ideen dazu entwickelt. 2019 wird die Förderlinie evaluiert – danach werden erstmalig gesicherte Ergebnisse zur Umsetzung

der SDG in den Projekten sowie die Auswertung von Teilnehmendenstimmen möglich sein.

Umsetzung der Agenda 2030 im Ausland fördern

Ist es bereits eine große Herausforderung, den Einfluss von Engagement Global auf die Umsetzung der Agenda 2030 in Deutschland zu messen, ist es nahezu unmöglich, die Wirkung im Ausland zu beziffern. Hier kann stattdessen nur angegeben werden, welche Maßnahmen gefördert und welche Ergebnisse erzielt wurden.

bengo unterstützt deutsche Nichtregierungsorganisationen (NROs) bei der Planung, Finanzierung, Umsetzung und Abrechnung von Entwicklungsvorhaben im Globalen Süden. *bengo* berät und unterstützt dabei, Fördermittel des BMZ und der Europäischen Kommission zu erhalten. Für das BMZ übernimmt *bengo* zudem die Prüfung der Anträge und Nachweise und die Weiterleitung der Fördermittel an die Träger. Gefördert werden Vorhaben, die die wirtschaftliche, soziale oder ökologische Situation benachteiligter Bevölkerungsgruppen im Globalen Süden nachhaltig verbessern, die Selbsthilfearbeitungen dieser



Gruppen wirkungsvoll unterstützen und sie an der Planung und Durchführung partnerschaftlich beteiligen oder die zur Verwirklichung der Menschenrechte beitragen. In diesem Sinne leisten alle über *bengo* geförderten Vorhaben relevante Beiträge zu den SDG. 2017 wurden über *bengo* rund 360 Auslandsvorhaben deutscher NROs gefördert, 2018 insgesamt 298 Projekte.

Multi-Akteurs-Partnerschaften (MAP) finden explizit Erwähnung unter SDG 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele) als Lösungsansatz für die komplexen globalen Herausforderungen unserer Zeit. Seit 2017 sind MAP ein neuer Förderschwerpunkt bei *bengo*. 2018 wurde in Zusammenarbeit mit dem BMZ eine Handreichung für Private Träger zu MAP entwickelt. Bei Trainings- und Fortbildungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Collective Leadership Institute wurden über 135 Führungskräfte und Mitarbeitende Privater Trägerorganisationen zu MAP qualifiziert. Zudem ist *bengo* neben dem BMZ und der GIZ Implementierungspartner der deutschen MAP-Plattform *Partnerschaften2030* und hat die Aufgabe, Trägerorganisationen von der Entwicklung einer Projektidee bis zur erfolgreichen Antragstellung und Projektdurchführung

zu unterstützen. Seit 2017 konnten 18 MAP mit einem Gesamtvolumen von rund 20 Millionen Euro durch Beratung unterstützt und neu in die Förderung aufgenommen werden. Sie sind aktiv in den Bereichen Nachhaltige Lieferketten, Gesundheit, Management natürlicher Ressourcen, Zugang zu Land, Ernährungssicherung und nachhaltige landwirtschaftliche Produktion sowie Energiewandel, Klimaschutz und Resilienz. Für 2019 sind zehn weitere MAP-Vorhaben geplant oder befinden sich im Beratungsprozess.

Das Programm *Ziviler Friedensdienst (ZFD)* lässt sich dem Nachhaltigkeitsziel 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) zuordnen. Engagement Global verantwortet bei diesem Programm die Mittelverwaltung und Qualitätssicherung und berät sowohl das BMZ als auch die Zielgruppen. Die geförderten Träger setzen mit den staatlichen Fördermitteln die Projekte um mit dem Ziel der Konflikttransformation, Konfliktprävention, Konfliktnachsorge und demokratischer Institutionenstärkung. Viele der aktuell rund 120 *ZFD*-Projekte können auch anderen Nachhaltigkeitszielen zugeordnet werden (Ziel 1, 2, 5, 6, 10, 13), da die Beseitigung von Ungleichheiten und Privilegien im Zugang

zu Ressourcen wie Land, Wasser, Luft, Umwelt, Energie und Bildung als geeigneter Hebel und Grundlage für Frieden und Demokratie angesehen wird.

Agenda 2030 intern umsetzen

Da die Agenda 2030 alle unsere Programme tangiert, wurde 2016 auf Initiative der *Mitmachzentrale* das Themenforum Agenda 2030 als internes Format eingerichtet. Es will innerhalb von Engagement Global einen wirksamen, sichtbaren und strukturierten Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030 leisten. Neben internem Austausch stößt das Themenforum auch interne Veranstaltungen zur Information und Sensibilisierung an. So startete 2017 eine Reihe von Kurzvorträgen mit Diskussion, in der die einzelnen Programme ihre Beiträge zur Umsetzung der SDG und Externe ihre Projekte vorstellten.

Auf Anregung des Themenforums wurden in Zusammenarbeit mit der *Abteilung Organisation, Personalentwicklung* mehrere sehr gut besuchte interne Fortbildungen durchgeführt, beispielsweise zu SDG 5 (Geschlechtergleichheit) sowie zu den Herausforderungen bei der Vermittlung der komplexen Inhalte der Agenda 2030 an die unterschiedlichen Zielgruppen von Engagement Global.

Gemeinsam mehr erreichen

Das Thema Partner- und Zielgruppenorientierung beinhaltet zwei Aspekte, die miteinander verknüpft sind. Auf der einen Seite ist es uns ein Anliegen, unsere Zielgruppen und Partner an der Konzeption, Umsetzung und Weiterentwicklung unserer Programme umfassend zu beteiligen. Nur so werden unsere Aktivitäten effektiv und nachhaltig, die Beteiligten fühlen sich verantwortlich für die Ergebnisse und unsere Programme erhalten Legitimität. Auf der anderen Seite sind uns Chancengerechtigkeit und Diversität beim Zugang zu unseren Aktivitäten wichtig. Es ist unser Auftrag, nicht nur das Engagement möglichst vieler Personen zu stärken, sondern auch möglichst unterschiedlicher Personengruppen. Unsere Zielgruppenorientierung zeigt sich darin, dass wir möglichst

passgenaue Angebote entwickeln und unsere Zielgruppen zufrieden sind mit unserer Dienstleistung. Die Auswirkungen treten also vor allem außerhalb unserer Organisation, bei unseren Zielgruppen und Partnern auf. Wir sind daran beteiligt, indem wir – in Kooperation mit dem BMZ – die Beteiligungsformate entwickeln und durchführen. Durch die Zusammenarbeit mit unseren Zielgruppen und Partnern und bei der Beantragung von Fördermitteln entstehen immer wieder neue Ideen und Ansätze für Maßnahmen.

Die Förderung des Gemeinwesens ist eine Aufgabe von Engagement Global. Konkret bedeutet das die Stärkung des entwicklungspolitischen bürgerschaftlichen und kommunalen Engagements in Deutschland sowie in den Partnerländern der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Insoweit sind wir Dienstleisterin für die Träger und Partner in Deutschland und unterstützen gleichzeitig die Bundesregierung bei der Erreichung ihrer entwicklungspolitischen Ziele. Mit den Außenstellen bietet Engagement Global zudem eine Ansprechstruktur in den Bundesländern.

Handlungsleitend bei der Umsetzung der Aufgaben ist für uns das Subsidiaritätsprinzip. Eine wertschätzende Zusammenarbeit unter Berücksichtigung der jeweiligen komparativen Vorteile ist essenziell, weil nur gemeinsam die in der Strategie beschriebene übergeordnete Wirkung erreicht werden kann. Die Anerkennung der unterschiedlichen Rollen, Kompetenzen und Aufgaben ehrenamtlicher, zivilgesellschaftlicher, kommunaler und staatlicher Akteure ist die Basis unserer Arbeit. Die Subsidiarität wird sichergestellt durch regelmäßige Abstimmungsformate, die mit den Ländern, Kommunen und der entwicklungspolitischen Zivilgesellschaft vereinbart wurden, sowie ihrer Teilnahme an den Gremien von Engagement Global als Ganzes sowie einzelner Programme.

Zielgruppen und Partner beteiligen

Die Programmentwicklung wird durch eine Vielzahl von Gremien begleitet und unterstützt, zum Beispiel über Beiräte, Programmkom-

missionen oder Konsortien. Diese stellen die Verbindung zu den wichtigsten gesellschaftlichen Gruppen her, die in die Ausgestaltung der Programme einbezogen werden sollen. Letztes Entscheidungsrecht hat jedoch die alleinige Gesellschafterin und Hauptzuwendungsgeberin von Engagement Global, das BMZ. Neben den Gremien nehmen zivilgesellschaftliche und kommunale Akteure sowie die Bundesländer auch durch Kooperationsvereinbarungen Einfluss auf unsere Arbeit. Es hat sich gezeigt, dass die gemeinsame Entwicklung von Angeboten ein hohes Innovationspotenzial birgt. Dieses Potenzial wollen wir weiter ausbauen.

Um Angebote bei *ENSA* immer besser an die Bedarfe der Zielgruppen anpassen zu können, ist es Engagement Global wichtig, die Rückmeldungen der Projektleitungen der geförderten Projekte zu berücksichtigen. So wird das Feedback der Teilnehmenden bei sämtlichen Veranstaltungen des *ENSA*-Programms bei der Konzeption des folgenden Förderzyklus berücksichtigt. Ein konkretes Beispiel dafür ist die Arbeit mit berufsbildenden Schulen. Sowohl im Jahr 2017 als auch 2018 fanden Fachgespräche mit Lehrkräften verschiedener berufsbildender Schulen und weiteren Akteuren in diesem Themenfeld sowie spezifische Workshops auf den Auftakt- und Evaluierungskonferenzen statt. Dabei wurden die besonderen Rahmenbedingungen und sich daraus ergebende Bedarfe für unsere Förde-

rungen herausgearbeitet. Die Erkenntnisse aus diesen Gesprächen fließen seit Ende 2018 in die Konzeption veränderter Förderbedingungen speziell für diese Schulform ein. Ein konkretes Ergebnis dieser Gespräche ist der von den Schulen ausgestellte Kompetenznachweis für die geförderten Schülerinnen und Schüler.

Im Bereich *Schulische Bildung* hat die interessierte Fachöffentlichkeit Gelegenheit, sich zu beteiligen an den Maßnahmen zur Umsetzung und Weiterentwicklung des *Orientierungsrahmens Globale Entwicklung*, unter anderem bei der jährlich stattfindenden Fachtagung zu genau diesem Thema. So können sich an der Materialerstellung Personen beteiligen, die zu der Zielgruppe gehören, für die diese Materialien gedacht sind. Auch an der Erarbeitung von Unterrichtsmodellen für die Umsetzungsprojekte und Länderinitiativen sind sowohl Lehrkräfte, Fachdidaktikerinnen und Fachdidaktiker als auch Expertinnen und Experten aus der Bildungsverwaltung, der Lehrplangestaltung und der Zivilgesellschaft beteiligt. Regelmäßige länderübergreifende Arbeits- und Kooperationsformate stellen einen Austausch und Wissenstransfer im Hinblick auf die strukturelle Verankerung von Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) in den Ländern sicher. Die hier gefundenen Themen fließen zurück in die konzeptionelle Weiterentwicklung der Länderinitiativen und des Orientierungsrahmens.



Grundsätzlich kann gesagt werden, dass zur Gestaltung von Richtlinien, Verfahren und Maßnahmen der einzelnen Programme nicht nur Geldgebende, sondern auch unsere Zielgruppen über verschiedene Formate eingebunden werden. Diese Einbindung geht in der Regel über eine bloße Information hinaus und beinhaltet mindestens den Dialog, in vielen Fällen aber auch eine Zusammenarbeit oder Partnerschaft. Wie zufrieden die Partner und Zielgruppen mit den Serviceangeboten von Engagement Global sind, soll anhand eines Surveys evaluiert werden, der im Prozess von Monitoring und Evaluierung der gesamten Organisation entwickelt wurde. Die notwendige IT-Unterstützung wurde 2017 bereitgestellt; die Befragung fand kontinuierlich im Jahr 2018 statt. Der erste Auswertungsbericht wird nach dem Redaktionsschluss für diesen Bericht vorliegen.

Zielgruppen stärken und ausbauen

Mit Blick auf neue Zielgruppen werden die Programme von Engagement Global stetig weiterentwickelt. Seit der Gründung hat Engagement Global in vielfältiger Weise erfolgreich neue Zielgruppen angesprochen. Die Entscheidung zur Ansprache der Zielgruppen obliegt den einzelnen Programmen. Konkret gibt das BMZ die Zielgruppen in Programmanträgen und Zielvorgaben vor. Auch die Entwicklung neuer Serviceangebote erfolgt in der Regel über veränderte externe Anforderungen oder über den Austausch mit Externen. Das BMZ entscheidet über Programmanträge und genehmigt die Umsetzung neuer Maßnahmen durch Zuwendungsbescheide.

Der Einstieg in Kooperationen mit Organisationen, Kommunen oder Aktionsgruppen kann beispielsweise über die *Mitmachzentrale* erfolgen. Sie berät telefonisch und per Mail, welche Möglichkeiten es bei Engagement Global oder anderen Akteuren der Entwicklungszusammenarbeit gibt, um ein spezifisches Anliegen zu unterstützen. 2018 gingen dort 8.700 Anfragen ein, davon 5.044 schriftlich.

Zielgruppen, die wir zukünftig stärker einbeziehen wollen, sind

- Personen aus weniger privilegierten Lebensverhältnissen, beispielsweise bildungsbenachteiligte Zielgruppen,
- Personen aus strukturschwachen Regionen in Deutschland,
- Rückkehrende,
- Migrantinnen und Migranten,
- junge Menschen aus dem Globalen Süden.

Um diese Menschen zu erreichen, arbeiten wir mit Berufsverbänden, Sportvereinen, Jugend- und Migrantenorganisationen sowie Organisationen im ländlichen Raum. Wir achten dabei auf eine zielgruppenspezifische Ansprache und niedrigschwellige Antragsverfahren. Zur Erreichung bislang wenig erreichter Zielgruppen werden ebenfalls neue Formate eingesetzt und außerdem gezielt Kooperationspartner gesucht und eingebunden, die als Multiplikatoren in die Zielgruppen hinein wirken können. Beispielfähig zu nennen wären hier:

- Über das Freiwilligenprogramm *Konkreter Friedensdienst NRW* werden bereits seit 2010 gezielt junge Berufstätige angesprochen. Seit 2017 werden – in Kooperation mit der KBS-Akademie – junge Fachkräfte aus dem Gesundheits- und Sozialbereich gefördert. In dem Kooperationsprojekt „REWExChange“ mit REWE und Lemonaid können Nachhaltigkeitsbotschafterinnen und -botschafter aus dem Einzelhandel einen Einblick in die Arbeitsbedingungen in Ländern des Globalen Südens gewinnen. Ebenfalls seit 2017 besteht eine Kooperation mit der Katholischen Hochschule NRW im Fachbereich Sozialwesen. Durch die Kooperationen sind vor allem die Teilnehmendenzahlen gestiegen von im Durchschnitt 28 Teilnehmenden in den Jahren 2015/2016 auf durchschnittlich 49 Teilnehmende in den Jahren 2017/2018. Der Anteil junger Berufstätiger im *Konkreten Friedensdienst NRW* liegt für 2017 und 2018 bei rund 17 Prozent und ist damit weit höher als in anderen Freiwilligendiensten.

- Die Ansprache von Sportlerinnen und Sportlern erfolgt verstärkt über Kooperati-

onen, etwa mit dem Deutschen Tischtennis-Bund oder der Deutschen Sportjugend im Deutschen Olympischen Sportbund. In Workshops wurden in den Jahren 2017 und 2018 haupt- und ehrenamtlich im Sport Tätige geschult zu Themen wie Nachhaltigkeit oder der Rolle von Sport in der Entwicklungszusammenarbeit. Über die Beteiligung an Großveranstaltungen wie der Tischtennis-Weltmeisterschaft in Düsseldorf 2017 und der German Open in Bremen 2018 wurde eine breite sportinteressierte Öffentlichkeit erreicht. Um auch künftig die Zielgruppe der sportlich Aktiven, die bislang wenig mit Entwicklungspolitik zu tun hatten, verstärkt anzusprechen, wird dieses Feld aktiv weiter ausgebaut und auch auf andere Breitensportarten wie Leichtathletik und Handball ausgeweitet.

➔ Seit mehr als einem Jahrzehnt werden in der kommunalen Entwicklungspolitik auch Migrantinnen und Migranten angesprochen. Seit 2017 wird mit der Initiative *Kommunales Know-how für Nahost* in deutschen Kommunalverwaltungen ein Qualifizierungsprogramm für syrische Geflüchtete umgesetzt. Ihnen bieten deutsche Kommunen Informationsveranstaltungen und Workshops zu Themen der Kommunalpolitik und -verwaltung an, mit dem Ziel, besonders motivierten und qualifizierten Teilnehmenden mehrmonatige Verwaltungspraktika zu ermöglichen. Dort lernen sie Verwaltungsabläufe und das demokratische System auf kommunaler Ebene kennen, können ihre Kenntnisse vertiefen und dank dieser Qualifizierung nach der Befriedung ihres Herkunftslandes am Wiederaufbau kommunaler Strukturen mitarbeiten. Sieben Modellkommunen beteiligen sich an der Maßnahme, sie qualifizieren 25 Menschen, die aus Syrien flüchten mussten.

➔ Auch bei *BtE* werden mittlerweile verstärkt Personen mit Migrationshintergrund tätig. Durch die gezielte Weiterbildung der Trainerinnen und Trainer im Bereich Ein-

fache und Leichte Sprache konnten auch Menschen mit Fluchthintergrund verstärkt als *BtE*-Referentinnen und -Referenten eingesetzt werden. 2018 haben 41 Personen mit Fluchterfahrungen die Einstiegsqualifizierung erfolgreich durchlaufen und wurden in den *BtE*-Pool aufgenommen.

Als ein Indikator für den Ausbau unserer Kooperationen mit den Zielgruppen soll mit der Schwerpunktsetzung auf afrikanische Länder die programmübergreifende Teilnehmendenzahl von *Outgoing* und *Incoming* bis Juni 2019 auf 2.600 erhöht werden. Dieses Ziel wurde 2017 mit insgesamt 2.651 Teilnehmenden erreicht.

Auch im Bereich Förderung wird das Zielgruppenspektrum ausgebaut. Beispiele sind:

➔ In enger Abstimmung mit der *Mitmachzentrale (MMZ)* und ihrer *Servicestelle für Stiftungen und Philanthropie* unterstützt *bengo* die Intensivierung der staatlichen Entwicklungszusammenarbeit mit dem deutschen zivilgesellschaftlichen Stiftungswesen. 2018 wurden die rechtlichen Voraussetzungen geklärt, damit bisher nicht förderfähige Treuhandstiftungen künftig im Zusammenspiel mit ihren Treuhändern Fördermittel erhalten können. Ergebnisse der Pilotphase werden 2019 oder 2020 erwartet.

➔ Seit 2017 werden aus dem Titel „Förderung von Medien, Zugang zu Information und Meinungsfreiheit in Kooperationsländern“ deutsche NROs gefördert, die sich für die Achtung und die Gewährleistung des Menschenrechts auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung einsetzen. 2017 konnten zehn Projekte realisiert werden. 2018 wurden acht weitere Medienprojekte zur Verbesserung der Medien- und Meinungsfreiheit sowie des Zugangs zu Information in Entwicklungsländern über *bengo* gefördert. Die Medienförderung hat sich als Sondertitel im Programmportfolio von *bengo* erfolgreich etabliert.

➔ Auch in den Förderprogrammen für entwicklungspolitische Bildungsarbeit in Deutschland *AGP* und *FEB* ist das Thema Migration und Entwicklung ein Schwerpunkt. Im jüngsten *FEB*-Zyklus 2018 bis 2021 beispielsweise behandeln 16 Prozent der Anträge dieses Thema. Der Anteil von Migranten und Migrantinnen bei *FEB*-Anträgen liegt in den im Berichtszeitraum laufenden Zyklen zwischen 40 und 50 Prozent. Im jüngsten Zyklus wurde zudem erstmals erfasst, dass zusätzlich in 20 Prozent der beantragten Projekte Geflüchtete explizit als eine der Zielgruppen angesprochen werden. Während im *AGP* zwischen den Jahren 2015 und 2016 als Spiegelbild der gesellschaftlichen Situation in Deutschland ein deutlicher Anstieg von Projekten zum Themenfeld Migration und Flucht verzeichnet wurde, ging der Anteil 2017/2018 leicht zurück und stabilisierte sich bei 12,5 Prozent. Zu beobachten ist hierbei, dass sich in den letzten beiden Jahren auch vermehrt Migrantenorganisationen für diese Thematik einsetzten.

Zugang zu unseren Angeboten ausbauen

Wir sind bestrebt, Barrieren im Zugang zu unseren Angeboten abzubauen. Dafür haben wir in den vergangenen Jahren den digitalen Zugang zu unseren Angeboten wesentlich erleichtert. Die Website von Engagement Global ist bereits 2013 in einem ausführlichen BITV-Test (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung) auf Barrierefreiheit geprüft und mit 96 von 100 möglichen Punkten als „sehr gut zugänglich“ eingestuft worden. Unsere Website ist somit gemäß der BITV 2.0 barrierearm für Menschen mit Behinderung und darf das Prüfzeichen 95+ tragen. Eine erneute Prüfung wurde seitdem nicht durchgeführt. Da die Website in den vergangenen Jahren aktualisiert und umfangreich erweitert wurde, steht eine erneute Prüfung für den Zeitraum 2019/2020 an.

Gemäß der Vorgaben der BITV sind alle in der Mediathek abrufbaren Dokumente als barrierearme PDF aufbereitet und alle unsere Videos sind mit optionalen Untertitelungen versehen.

2017/2018 wurden vier Gebärdenvideos mit einem zertifizierten Anbieter produziert.

Die Erstellung von Texten in Leichter Sprache wurde 2017 und 2018 nicht fortgeführt mangels personeller Ressourcen. Bisher gibt es einen Text zu den allgemeinen Aufgaben von Engagement Global und einen Text zur Nutzung der Website. Die Texte wurden durch eine Referenzgruppe unter Beteiligung von Menschen mit Behinderung geprüft. Somit erfüllen die Texte nun den europäischen Referenzrahmen (A2). Im Zeitraum 2017/2018 gab es 5.043 Aufrufe der Seite in Leichter Sprache und 4.634 Aufrufe der Seite in Gebärdensprache (Videos). Das seit Juni 2016 auf Wunsch des BMZ angebotene Gebärdentelefon für die Beratung stand auch im Berichtszeitraum zur Verfügung.

Darüber hinaus werden sprachliche Barrieren in den Programmen abgebaut, um den Zugang zu unseren Leistungen zu erweitern und neue Zielgruppen anzusprechen. So wurde 2018 der *CHAT-der-WELTEN*-Erklärfilm in Spanisch, Französisch und Englisch übersetzt. Außerdem erschien neues didaktisches Material zum Thema Sprachenvielfalt: die Weltkarte „Vielfalt sprechen lassen“. Damit ist unter anderem ein niederschwelliger Einstieg in Bildungsveranstaltungen mit internationalen Gruppen in verschiedenen Sprachen möglich. Das dazugehörige Begleitheft erschien in Deutsch und Englisch.

Barrierefreier Zugang und Assistenzangebote sind auch im Veranstaltungsmanagement relevant. Bei der Ausschreibung für Veranstaltungsorte ist die Zugänglichkeit für Menschen, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind, vielfach ein Leistungskriterium, das erfüllt sein muss. Bei Veranstaltungen mit namentlicher Einladung oder Anmeldepflicht wird der Assistenzbedarf abgefragt. So waren etwa bei der *weltwärts*-Jubiläumsveranstaltung zwei Gebärdendolmetschende im Einsatz.

Um den Zugang zu Angeboten auszubauen und neue Zielgruppen anzusprechen, arbeiten viele Programme mit strategischen Partnerschaften. Darüber hinaus unterstützt die *Stabsstelle Kom-*

munikation, Veranstaltungen die Programme bei Webauftritten und Newslettern.

Chancengerechtigkeit wird in den Programmen mehrfach adressiert. So werden unterrepräsentierte Zielgruppen zunehmend stärker im *weltwärts*-Programm angesprochen. Diversität wird dort auf drei Wegen gefördert:

1. Über die Programmbegleitmaßnahmen können Träger Maßnahmen beantragen, die zur Erhöhung der Diversität der Teilnehmenden beitragen.
2. Seit 2015 können Träger für Entsendungen von Teilnehmenden mit Inklusionsbedingten finanziellen Mehrbedarfen zusätzliche Mittel von bis zu 600 Euro pro Freiwilligenmonat beantragen. Dadurch wird die Teilhabe von jungen Menschen mit Behinderung wesentlich erleichtert.
3. Für den Abbau struktureller Hürden fördert *weltwärts* bis Ende 2019 drei zivilgesellschaftlich getragene Kompetenzzentren: Eines zur besseren Teilhabe von jungen Menschen mit Berufsausbildung, eines zur Teilhabe von jungen Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigung und eines zur besseren Teilhabe von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Als Nachteilsausgleich wurden 2017 beispielsweise zwei neue Bausteine eingeführt: Für Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigung ist die Teilnahme am Programm künftig bis zum 35. Lebensjahr möglich (Altersgrenze regulär 28 Jahre). Zudem können Freiwillige mit Hauptschulabschluss, Realschulabschluss oder Fachabitur künftig zusätzliche Förderung für Sprachkurse in Anspruch nehmen, um sich auf ihren Einsatz vorzubereiten.

Durch die vielfältigen Maßnahmen zur inklusiven Programmentwicklung konnte die Zahl der Freiwilligen, die mit einer Behinderung einen erfolgreichen *weltwärts*-Freiwilligendienst absolvieren, kontinuierlich gesteigert werden.

Der *Schulwettbewerb zur Entwicklungspolitik* folgt ebenfalls einem inklusiven Ansatz. Dies zeigt sich beispielsweise im Bewertungsverfahren. Die Jury berücksichtigt die unterschiedlichen geistigen, sozialen, körperlichen und auch sprachlichen Voraussetzungen von Schülerinnen und Schülern innerhalb einer Klasse. In der siebten Wettbewerbsrunde 2015/2016 entstanden rund 20 Prozent der Wettbewerbsbeiträge unter Mitwirkung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung. Im Wettbewerbsdurchgang 2017/2018 konnte dieser Anteil auf rund 25 Prozent gesteigert werden. Dabei stieg insbesondere der Anteil von inklusiven Lerngruppen aus Ländern des Globalen Südens.

Die zudem überaus erfolgreiche Teilnahme von Förderschülern und Förderschülerinnen weist darauf hin, dass die Offenheit des Wettbewerbs es allen Kindern und Jugendlichen ermöglicht, ihre individuellen Kompetenzen einzubringen und im Sinne einer Bildung für nachhaltige Entwicklung zu erweitern.

Vernetzen

In Abgrenzung zur Zielgruppenorientierung bedeutet Vernetzung, dass wir Plattformen bieten, damit sich Andere (Zielgruppen, Träger, Partner) untereinander vernetzen und austauschen können. Vernetzung ist eine unserer zentralen Dienstleistungen. Auch für Engagement Global selbst ist Vernetzung ein zentrales Element der Arbeit: Wir sind durch Mitgliedschaft oder regelmäßige Teilnahme mit einer Vielzahl von externen Gremien, Arbeitsgruppen, Ausschüssen und Verbänden vernetzt. Dies sind, um nur einige zu nennen: das Deutsche Global Compact Netzwerk, das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) mit diversen Arbeitsgruppen, die Städteplattform, der Runde Tisch UN-Dekade Bildung für Nachhaltige Entwicklung, das Sustainable Development Solutions Network und das Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge. Somit ist Vernetzung auch aus Sicht der internen Stakeholder wesentlich, um voneinander zu lernen, Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam neue Ideen und Maßnahmen zu entwickeln.

Unsere Vernetzungsangebote bieten wir entsprechend den Vorgaben des BMZ hauptsächlich in Deutschland an. Ausnahmen bilden dabei die Austausch- und Entsendeprogramme sowie der kommunale Bereich, denn hier ergibt sich unmittelbar aus dem Auftrag die Zusammenarbeit deutscher Einrichtungen mit Partnern im Ausland. Da die verschiedenen Programme und Zielgruppen unterschiedliche Ansprüche an Vernetzung haben, wird dieser Aspekt dezentral in der Programmarbeit ausgestaltet. Im Folgenden werden beispielhaft einige unserer Vernetzungsformate beschrieben.

Mit der bereits angesprochenen deutschlandweiten Kampagne #17Ziele zur Bekanntmachung der Agenda 2030 hat die *Stabsstelle Kommunikation, Veranstaltungen* im Berichtszeitraum zukunftsorientierte (digitale und nicht-digitale) Veranstaltungsformate zur Vernetzung unserer Zielgruppen entwickelt. Zu den seit längerem bestehenden Formaten Socialbar und Nachhaltigkeitscamp kamen 2017 und 2018 allein mit der Kampagne #17Ziele folgende Formate hinzu: Kino Global, Poetry Slam, Zusammenspiel (interaktives Spiel zu Themen der Entwicklungszusammenarbeit), Festivalpräsenz mit dem interaktiven 17-Ziele-Mobil, „17 Ziele, 17 Zelte – Workshop zu nachhaltigem Produktdesign“ auf Campingplätzen von Festivals und eine Sonderreihe zu den Nachhaltigkeitszielen bei den SchulKinoWochen. Die Einbindung von

Instagram und Twitter auf den Festivals generierte zusätzliche Reichweite und Follower. Seit 2017 wurden über den 17-Ziele-Instagram-Kanal mehr als 457.000 Menschen erreicht.

Ein weiteres, vom BMZ vorgegebenes Ziel dieser Kampagne war der Ausbau von Kooperationen. Seit 2017 konnten wir neue Kooperationen mit folgenden Partnern schließen: Macromedia München, Rheinische Fachhochschule Köln, Hamburg Media School, UN SDG Action Campaign, Berlinale Berlin, Deutsche Bahn, Gemeinsam für Afrika, Plant-for-the-Planet, Zahnräder Netzwerk, Vision Kino, Jugend des Deutschen Alpenvereins und Bund der deutschen Pfadfinder.

Um die Vernetzung unserer Zielgruppen zu unterstützen, hat Engagement Global im Jahr 2013 die Community ins Leben gerufen. Sie bietet Gruppen und Programmen eine gemeinsame und umfassende Arbeitsplattform für Zusammenarbeit und den Austausch von Inhalten und Ideen. Darüber hinaus können Termine abgestimmt und die Koordinierung innerhalb einer Gruppe und eines Programmes organisiert werden. Zugriff haben alle Personen, die sich registrieren und ein eigenes Profil anlegen. Auch die Community wird von der *Stabsstelle Kommunikation, Veranstaltungen* verwaltet und beworben; die inhaltliche Verantwortung liegt jedoch bei den Programmen. Derzeit sind



1.271 Nutzerinnen und Nutzer registriert und es bestehen 113 Gruppen, in denen gemeinschaftlich gearbeitet wird. 2017 zählte die Community 2.205 Besuche, 2018 waren es 1.798 Besuche. Die Community wird grundsätzlich gut angenommen, wurde aber in den vergangenen Jahren technisch nicht weiterentwickelt und verlor dadurch an Attraktivität. Eine Restrukturierung ist für 2020/2021 geplant.

Eine neue Art des Austausches und der Vernetzung findet seit Juni 2014 im Projekt „engagiert rotiert“ statt. Unterschiedliche Organisationen übernehmen für jeweils eine Woche den Twitterkanal @meinEngagement und berichten anschaulich über ihr Engagement. In den Jahren 2017 und 2018 nutzten 36 Organisationen diesen Twitterkanal, darunter FEMNET, startsocial, Tag des guten Lebens Köln, Volunta, Amt für Internationales und globale Nachhaltigkeit der Stadt Bonn, Oikocredit, Deutsche Aktionstage Nachhaltigkeit und der Weltladen Dachverband. Die Themen reichten von den Nachhaltigkeitszielen, Frauenrechten und fairer Bekleidung bis zu autofreien Tagen und Buen Vivir. Mitmachen können alle, die sich gesellschaftlich engagieren – von der großen Nichtregierungsorganisation bis hin zur kleinen Nachbarschaftsinitiative. Auch Einzelpersonen können über ihr Engagement berichten. Interessierte können sich auch aktiv melden. Der Twitter-Account @meinEngagement hat 2.466

Follower. 2018 wurden insgesamt von allen Teilnehmenden 541 Tweets abgesetzt. Diese erhielten 1.078.800 Impressions, das heißt so oft wurden sie auf einem Bildschirm angezeigt. Der Account @meinEngagement erhielt 19.500 Profilbesuche. Im Jahr 2018 wurden 451 neue Follower gewonnen. Die Resonanz zeigt, dass das Projekt „engagiert rotiert“ ein akzeptiertes niedrigschwelliges Angebot ist, um Engagierten eine öffentliche Plattform zu bieten.

Die Programmarbeit bietet weitere Möglichkeiten der Vernetzung. In vielen Programmen ist die Vernetzung untereinander nach einem Austausch oder einer Entsendung ein zentraler Aspekt. Über verschiedene Seminarangebote lernen sich die Teilnehmenden untereinander kennen und bleiben auch während und nach ihrem Auslandsaufenthalt in Kontakt. So bieten sich verschiedene Möglichkeiten, auch über den Aufenthalt hinaus, gemeinsame Ideen zu entwickeln und Projekte anzustoßen.

Als Mitglied des Deutschen Global Compact Netzwerks sind wir auch mit anderen Organisationen vernetzt, die ebenfalls den UN Global Compact anwenden und bekanntmachen möchten. Damit unterstützen wir die weltweit größte Initiative im Bereich der unternehmerischen Nachhaltigkeit. Wir nehmen regelmäßig an den Treffen des Deutschen Global Compact Netzwerks teil.



Öffentliche Gelder verantwortungsbewusst einsetzen

Das Thema Fördermittel-Management ist für verschiedene Stakeholdergruppen wesentlich: für unsere Gesellschafterin, die den Rahmen für eine Förderung vorgibt und die Mittel bereitstellt, für die Gremien der Förderprogramme, die ihre aus der Praxis kommende Perspektive in die Gestaltung von Förderbedingungen einbringen und natürlich für unsere zivilgesellschaftlichen und kommunalen Partner, die Zugang zu dieser Förderung erhalten wollen. Neben allgemeinen gesellschaftlichen Erwartungen hinsichtlich der sachgemäßen Verwendung der uns zur Verfügung gestellten Mittel stehen daher Aspekte der Wertschöpfungskette im Vordergrund; sowohl aus Sicht des BMZ als auch aus Sicht der Fördermittelpfängerinnen. Die Auswirkungen des Fördermitteleinsatzes treten vor allem außerhalb unserer Organisation bei unseren Zielgruppen und Auftragnehmern auf. Auch die Höhe und der Zweck unserer Mittel sowie der Ort des Einsatzes sind weitgehend extern bestimmt, durch die Förderrichtlinien und die Zuwendungsbescheide sowie zahlreiche Einzelentscheidungen des BMZ. In vielen Programmen ist beispielsweise ausschließlich Deutschland als Einsatzort erlaubt; in anderen Programmen ist die Region davon abhängig, welche Orte die Antragstellenden bei der Beantragung bei Engagement Global als Leistungsort vorschlagen.

Im Geschäftsjahr 2018 standen Engagement Global Mittel in Höhe von 317,8 Millionen Euro (Vorjahr 250,8 Millionen Euro) zur Verfügung, das sind 26,7 Prozent mehr als 2017 und 68,5 Prozent mehr im Vergleich zu 2016. Die Mittel wurden ähnlich zu den Vorjahren zu 99,2 Prozent durch den Bund, zu 0,6 Prozent durch einzelne Länder und zu 0,2 Prozent anderweitig finanziert. Da es sich also um steuerfinanzierte, öffentliche Gelder handelt, ist es uns ein großes Anliegen, diese verantwortungsbewusst, effizient und effektiv einzusetzen. Über Förderrichtlinien stellen wir sicher, dass auch Mittel, die wir weiterleiten, entsprechend dieser Prinzipien verwendet werden.

Wir streben an, dass ein möglichst großer Anteil der Mittel den Projekten zugutekommt und wenig für Verwaltungsaufgaben verwendet wird. Außerdem versuchen wir, die uns zur Verfügung gestellten Mittel möglichst vollständig im laufenden Haushaltsjahr einzusetzen. In den Projekten und Maßnahmen achten wir auf den wirtschaftlichen und sparsamen Einsatz der Mittel. Bei der Nachweisprüfung prüfen wir auch die Erreichung der geplanten Ziele und Wirkungen. Die Tabelle auf der folgenden Seite zeigt, mit welchen Mitteln die unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkte in den vergangenen Jahren ausgestattet waren. Sie weist nicht nur einen starken Mittelaufwuchs in vielen Themenschwerpunkten aus, sondern deutet auch auf die Veränderungen innerhalb der Programme hin, die im Unterkapitel „Gemeinsam mehr erreichen“ bereits angesprochen wurden. Darunter fallen die Zusammenlegung oder Teilung von Programmen sowie die Einrichtung neuer Programme oder Programmlinien. Ziel dabei ist die Aufrechterhaltung einer optimalen Steuerbarkeit der Programme, so dass die Bedarfe unserer Zielgruppen und Partner bestmöglich erfüllt werden.

Fast immer kooperieren wir bei unseren Projekten und Maßnahmen mit deutschen Partnerinnen und Partnern; allerdings arbeiten diese teils wiederum mit Organisationen und Personen in Partnerländern zusammen. Somit setzen wir fast alle unsere Mittel zunächst in Deutschland ein; allerdings flossen 2018 rund 73,6 Prozent unserer Mittel weiter ins Ausland. Davon haben wir mit einem Betrag von 82,5 Millionen Euro Projekte hauptsächlich in Afrika unterstützt, wobei dies einem Anteil von 40,2 Prozent an der Gesamtsumme der von uns im Ausland eingesetzten Fördermittel entspricht. Knapp ein Drittel der außerhalb von Deutschland eingesetzten Fördergelder ging nach Asien; etwas weniger als ein Viertel in die Länder Amerikas. In Europa (außerhalb Deutschland) wurden 4,9 Prozent (2018) der Gelder eingesetzt.

Rechenschaft über die Mittelverwendung ablegen

Engagement Global berichtet über ihre Geschäftstätigkeit in Quartalsberichten intern und gegenüber dem BMZ. Jahresabschlüsse mit Anhang und Lageberichten werden im elektronischen Bundesanzeiger und auf unserer Webseite veröffentlicht und von Wirtschaftsprüfern geprüft. Außerdem gibt Engagement Global auch eine Entsprechenserklärung zum Public Corporate Governance Kodex ab. Darin enthalten ist eine Erklärung des Geschäftsführers und der Gesellschafterversammlung, dass den Empfehlungen des Kodexes entsprochen

wurde und wird. Welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden, erläutert der Bericht mit der dazu gehörenden Begründung.

Auch von unseren Partnerinnen und Partnern erwarten wir, dass sie die über uns bereitgestellten Mittel sachgemäß und wirtschaftlich einsetzen. Dies ist Grundvoraussetzung für einen Vertragsabschluss und eine Kooperation. Darin unterstützen wir sie durch Beratung und Schulung. Wir prüfen aber auch nach Abschluss eines Vorhabens anhand von Verwendungsnachweisen, ob die Vorgaben der Sparsamkeit

Mittelvolumen nach Programmen (in 1.000 Euro)

Programm	2012	2015	2016	2017	2018
Aktionsgruppenprogramm	163	788	776	625	685
ASA-Programm	1.637	2.292	2.436	2.656	2.884
bengo*	63.000	73.332	110.336	124.490	153.074
Bildung trifft Entwicklung	1.369	1.598	2.128	2.391	3.042
Entwicklungspolitisches Schulaustauschprogramm	748	1.035	1.789	2.222	2.426
Förderprogramm Entwicklungspolitische Bildung	8.270	14.066	18.225	19.536	21.048
Landesprogramme NRW	1.109	1.403	1.583	1.692	1.973
Globale Entwicklung	1.468	2.853	4.616	5.297	8.051
Programm zur Förderung entwicklungspolitischer Qualifizierungsmaßnahmen	–	191	240	14	110
Senior Experten Service	–**	8.458	7.662	8.930	10.136
Servicestelle Kommunen in der Einen Welt	2.186	6.744	11.913	16.753	21.503
Transportkostenzuschuss	–**	636	602	609	671
weltwärts	22.913	28.881	36.353	39.104	38.736
Ziviler Friedensdienst	28.694	40.820	44.441	50.673	54.573

* Inklusive Mitteln, die das BMZ selbst ausgezahlt hat.

** Die Programme bengo, SES und TKZ existierten bereits zuvor; die Verwaltung wurde jedoch erst 2013 (SES), 2014 (TKZ) beziehungsweise 2016 (bengo) von Engagement Global übernommen.

und der Wirtschaftlichkeit tatsächlich eingehalten und die Ziele und intendierten Wirkungen erreicht wurden.

Qualität sichern und Wirkung erzielen

Das Thema Qualitätssicherung und Wirkungsmonitoring interessiert alle Anspruchsgruppen: die Geschäftsführung, die damit zeigen kann, dass wir zu einer positiven entwicklungspolitischen Veränderung beitragen und einen Mehrwert schaffen; die Bundesregierung, die die erforderlichen Finanzen bereitstellt und den Bürgerinnen und Bürgern Rechenschaft über die Verwendung ablegen muss, da es sich um Steuergelder handelt; Bürgerinnen und Bürger selbst, die ein Interesse daran haben, wie ihre Steuergelder verwendet werden; und unsere Zielgruppen und Partner, die zu einer nachhaltigen, positiven Veränderung beitragen wollen. Daraus wird bereits ersichtlich, dass auch Qualitätssicherung und Wirkungsmonitoring vorrangig außerhalb unserer Organisation ihre Wirkung entfalten.

Wir können unsere Ziele nur nachhaltig erreichen, wenn wir die uns anvertrauten Mittel und unsere Expertise effektiv einsetzen und die Wirkung unserer Maßnahmen objektiv messen und darstellen. Mit Unterstützung externer Berater haben wir daher 2017 ein organisationsweites, wirkungsorientiertes Monitoring- und Evaluationssystem (M&E) entwickelt. Auf der Basis der Wirkungsmodelle für die von uns durchgeführten Maßnahmen und Dienstleistungen wurden Ziele, Indikatoren und Messinstrumente festgelegt – zusammengefasst unter dem Begriff der M&E-Systematik. Diese soll ermöglichen, sowohl auf der Ebene der Einzelprogramme als auch für die Gesamtorganisation mit einem vertretbaren Aufwand umfassende und zuverlässige Informationen für die Beobachtung und Steuerung der Aktivitäten zu generieren.

Vor der Einführung der M&E-Systematik existierten in unterschiedlichen Programmen und Abteilungen unterschiedliche Instrumente und Verfahren zur Messung der Qualität und Wirkungen, von denen einige im vorherigen Bericht bereits beschrieben wurden. Die

M&E-Systematik baut auf diesen Instrumenten und Verfahren auf und integriert sie. Zur Erhebung der Daten wird beispielsweise auf bestehende Instrumente zurückgegriffen, die um eine zusätzliche IT-Unterstützung ergänzt wurden. Seit Anfang 2018 wird das neu eingeführte Tool für die Durchführung von online- und offline-Befragungen sowie für die Auswertung der damit erhobenen Daten verwendet. Zudem entstehen aus Zuwendungsbescheiden des BMZ zum Teil weitere Zielvorgaben und Messgrößen, die vom Programm, der Abteilung und dem Bereich, der Stabsstelle und dem Fachreferat des BMZ über die Zwischen- und Verwendungsnachweise monitort werden.




Die Programme werden inhaltlich und konzeptionell weiterentwickelt. Auch die M&E-Systematik ist auf Entwicklung angelegt. Änderungserfordernisse resultieren aus veränderten Zielsetzungen der Fachbereiche, Programme und des BMZ, aus programmatischen Impulsen von Beiräten und Partnern oder auch aus neuen Erkenntnissen, die wir durch den Einsatz der Monitoring-Instrumente gewinnen. Bei allen Änderungen muss darauf geachtet werden, dass sie kompatibel zum Gesamtsystem sind und das Ziel eines einheitlichen M&E-Systems nicht gefährden. Regelmäßige Überprüfungen des Systems sind darüber hinaus vorgesehen. Aktuell richtet Engagement Global alle Anstrengungen darauf, über eine erste Erhebung aller Monitoring-Daten die benötigte Datenbasis zu generieren und somit die Eignung und Funktionsfähigkeit zu testen. Der erste Bericht, der anhand der neuen Systematik verfasst wird, soll nach Redaktionsschluss des vorliegenden Berichts zur Verfügung stehen.


Über das M&E-System hinaus ist kein organisationsweiter systematischer Ansatz für institutionelles Lernen wie beispielsweise ein Qualitätsmanagementsystem implementiert. Zum Umgang mit Fehlern gibt es Aussagen im Leitbild von Engagement Global.

Auch ein einheitliches Beschwerdeverfahren für die Zielgruppen und Partner von Engagement Global gibt es nicht. Beschwerden werden programm- oder abteilungsintern im Dialog

mit den Betroffenen thematisiert und – im besten Fall – gelöst. Eine neutrale Stelle für Beschwerden ist die Ombudsperson. Sie ist zur Vertraulichkeit verpflichtet und darf ohne ausdrückliche Zustimmung der sie kontaktierenden Person keine Informationen über diese weitergeben. Die Ombudsperson ist vor allem dann Ansprechperson, wenn andere Beschwerdewege in der Organisation sich nach Meinung der Beschwerdeführer als nicht ausreichend erwiesen haben. Bei internen Beschwerden ist der Betriebsrat die erste Anlaufstelle. Bei spezifischen Themen können dies auch die dafür eingesetzten Beauftragten sein, also die Beauftragten für das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG), Arbeitsschutz, Datenschutz, Gleichstellung, Inklusion, IT-Sicherheit, Korruptionsprävention, Sicherheit sowie die Ansprechperson für sexualisierte Gewalt und die Schwerbehindertenvertretung. Vorgesehen war, ein Beschwerdemanagement im Förderprogramm *bengo* musterhaft zu entwickeln. Alle eingehenden Beschwerden und Verbesserungsvorschläge sollten zentral erfasst, lösungsorientiert beantwortet und in standardisierter Form dokumentiert werden. Aufgrund anderer dringlicher Erfordernisse musste diese Maßnahme jedoch verschoben werden. Ihre Umsetzung ist nun für den Berichtszeitraum 2019/2020 vorgesehen.

Neben der M&E-Systematik überprüfen wir durch Evaluationen zielgerichtet die Wirksamkeit unserer Programme. Beispielsweise wurde 2017 der *Zentrale Programmservice (ZPS)* evaluiert, der ausgewählte, programmübergreifend ähnliche Prozessschritte der Förderprogramme übernimmt. Die Evaluation hat aus den zentralen Erkenntnissen klare Handlungsempfehlungen abgeleitet, die 2018 im *ZPS* umgesetzt wurden. Dazu gehören beispielsweise:

-  fachlicher Austausch zu Programminhalten, um das Verständnis für die Programme und die Relevanz der jeweiligen Aufgabenbereiche des *ZPS* zu erhöhen;
-  Restrukturierung von Arbeitsabläufen;
-  Fortführen und Erstellen von Verfahrensanleitungen und regelmäßige Überarbeitung der bestehenden Handreichungen und Vorgaben;

-  Neuorganisation des *ZPS* in Bezug auf Aufgabenverteilung und Zuständigkeiten, sowie verbesserte Personalausstattung.

Auch in den folgenden Jahren sollen fortlaufend relevante Prozesse und Verfahren mit Harmonisierungspotenzial erhoben und unter Berücksichtigung der programmspezifischen zuwendungsrechtlichen Grundlagen programmübergreifende Standards entwickelt werden. Die bisher wenig effiziente IT-Unterstützung des *ZPS* wird verbessert und ausgebaut.

Auch das Programm *BtE* wurde 2017 extern evaluiert. Der Abschlussbericht der externen Evaluierung von *BtE* wurde im Sommer 2018 für die Stakeholder des Programms aufbereitet und veröffentlicht. Die Empfehlungen aus dieser Evaluierung wurden zu Beginn des Jahres 2018 priorisiert. Als erstes großes Umsetzungspaket wird seitdem an einem neuen Qualifizierungskonzept gearbeitet. Es sieht vor, dass die Qualifizierung für Referentinnen und Referenten neu geordnet und das Management der regionalen und bundesweiten Qualifizierungsmaßnahmen restrukturiert wird. Das Konzept wird planmäßig 2019 fertiggestellt. Der Evaluierungsempfehlung folgend arbeitet *BtE* seit 2018 sukzessive an seiner besseren Sichtbarkeit bei Kooperationen. Für die Jahre 2019 und 2020 ist geplant, die Referentinnen und Referenten noch stärker in die Programmweiterentwicklung einzubinden und dieses Engagement noch stärker wertzuschätzen. Dem Wunsch nach mehr Unterstützung der Referentinnen und Referenten bei der Veranstaltungsakquise, der im Zuge der Evaluierung deutlich wurde, soll ebenfalls in den nächsten zwei Jahren nachgekommen werden.

Dem *weltwärts*-Programm attestierte das Deutsche Evaluierungsinstitut (DEval) 2018, dass es sich insgesamt um einen entwicklungspolitisch relevanten, in großen Teilen wirksamen und nachhaltigen Freiwilligendienst handelt. Freiwillige erwerben Wissen über ihr Einsatzland, steigern ihre Sprachkompetenz, entwickeln Empathie und positive Einstellungen gegenüber den Menschen in dem Einsatzland. Die Freiwilligen verändern sich nicht nur selbst,

sondern wirken auch auf die Einstellungen in ihrem sozialen Umfeld ein. Bereits bestehendes Engagement richtet sich durch den Freiwilligendienst stärker auf entwicklungspolitische Bereiche aus. Das *weltwärts*-Programm erfüllt den in der Agenda 2030 formulierten Anspruch der Multi-Akteurs-Partnerschaften und wirkt als Türöffner zu internationalen und nationalen Netzwerken. Die Aktivitäten zur Umsetzung eines inklusiven *weltwärts*-Freiwilligendienstes können als vorbildhaft in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit angesehen werden. Verbesserungspotenzial sieht das DEval unter anderem bei der Überarbeitung der Programmtheorie, die Ziele, Aktivitäten und Wirkungen des Programms abbildet. Die 2018 begonnene Weiterentwicklung der Programmtheorie dient gleichzeitig der Schärfung des entwicklungspolitischen Profils und folgt damit einer weiteren Empfehlung der Studie. Im Folgeprozess werden zudem Optionen für die stärkere Förderung des Engagements rückkehrender Freiwilliger diskutiert. Zur Qualitätssicherung im *weltwärts*-Programm haben sich die Qualitätsverbände im Feld der Trägerorganisationen etabliert und arbeiten konsequent für die Träger an der Verbesserung der Programmqualität. Engagement Global sichert diesen Prozess, indem wir die Leistungen der Qualitätsverbände regelmäßig überprüfen und eng mit ihnen zusammenarbeiten.

Neben der Programmarbeit überprüfen wir auch interne Prozesse und Verfahren. Beispielsweise haben wir die Eignung eines IT-Systems für die Verwaltung unserer Förderprojekte extern bewerten lassen und sind daraufhin auf der Suche nach einer alternativen IT-Unterstützung. Außerdem haben wir Ende 2018 die Mitarbeitenden zu ihrer Zufriedenheit mit den Regelungen zur Mobilien Arbeit befragt. Die Ergebnisse werden wir nach dem Redaktionsschluss des vorliegenden Berichts auswerten und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen ableiten. Engagement Global befindet sich derzeit in einer institutionellen Evaluierung durch das DEval. Die Veröffentlichung des Evaluierungsberichts ist für Januar/Februar 2020 geplant.

Veranstaltungen nachhaltig durchführen

Viele unserer Mittel fließen in die Organisation, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen zur Information, Vernetzung, Qualifizierung oder Beratung unserer Zielgruppen. Beim Veranstaltungsmanagement sind uns unterschiedliche Faktoren wichtig: Einerseits sollen die Inhalte eine nachhaltige Entwicklung fördern und zur Umsetzung der Agenda 2030 beitragen. Andererseits sollen auch die Veranstaltungen selbst möglichst ökologisch, sozial und ökonomisch nachhaltig sein. Wir wollen Ressourcenaufwand und Abfallaufkommen reduzieren, Veranstaltungen inklusiv gestalten und wirtschaftlich mit dem verfügbaren Budget umgehen. Die Umsetzung dieses Anspruchs wird uns auch immer wieder als Erwartungshaltung seitens der Teilnehmenden und Partner gespiegelt. Ein Nebenziel der Veranstaltungen ist auch, auf die Möglichkeiten des nachhaltigen Veranstaltungsmanagements aufmerksam zu machen und mit gutem Beispiel voranzugehen.

2017 haben wir knapp 830 Veranstaltungen durchgeführt und rund 950 Veranstaltungen 2018; teils in Eigenregie, teils als Mitveranstalterin. Wir organisieren sehr unterschiedliche Formate: von regelmäßig stattfindenden Vernetzungsformaten wie etwa der Socialbar oder dem „EZ-Frühstück“ mit durchschnittlich 40 Teilnehmenden bis zur Jubiläumsveranstaltung mit 900 Gästen. So hat die Organisation 2018 beispielsweise das zehnjährige Jubiläum von *weltwärts* ausgerichtet und zusammen mit zivilgesellschaftlichen Akteuren ein Fachprogramm aus rund 40 verschiedenen Beiträgen gestaltet.

Seit der Gründung ist Engagement Global bei den besucherstarken Messen Fair Handeln und Didacta mit einem Stand vertreten, um für ihre Angebote der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit zu werben.

Um die Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen zu fördern, hat die *Stabsstelle Kommunikation, Veranstaltungen* ein Veranstaltungskonzept (derzeit in Überarbeitung) und einen

entsprechenden Leitfaden mit Empfehlungen erarbeitet. Der Leitfaden steht im Intranet zur Verfügung und wird in den Einarbeitungsmodulen für neue Mitarbeitende vorgestellt. Die neue Unterschwellenvergabeordnung, die seit Herbst 2018 maßgeblich ist bei Ausschreibungen, hilft ebenfalls sehr. Denn nun können Nachhaltigkeitskriterien bereits in die Leistungsbeschreibungen einfließen und sind bei Vergaben entsprechend zu berücksichtigen. Dies ist relevant beispielsweise bei externen Tagungsorten oder Catering-Dienstleistern.

Für die materielle Ausstattung jeder Veranstaltung gilt weiterhin die Regel „Weniger ist mehr“. Schon bei der Planung achten wir darauf, den Einsatz von Print- und Werbemitteln möglichst ressourcenschonend zu gestalten. Erfahrungswerte aus den vergangenen Jahren werden herangezogen, um Bestellmengen besser kalkulieren zu können und umfangreiche Retouren zu vermeiden. Im Jahr 2017 sind erstmalig Werbemittel für die Bekanntmachung der Nachhaltigkeitsziele produziert worden. Es sind dabei nachhaltige Produkte gewählt worden, die für alle Veranstaltungen und Zielgruppen eingesetzt werden können. Die Verpackungen der neuen Werbemittel kommen ohne Plastik aus, die Genussartikel sind Fair-Trade-zertifiziert und eine Wildblumensamenmischung dient dem Erhalt eines natürlichen Lebensraums für Bienen. Die Neuproduktionen ersetzen aufgebrauchte Artikel. Durch regelmäßige Inventuren gelingt es, die jährlichen Produktionsmengen bedarfsgerecht einzukaufen.

Die Materialien, die wir für die Messen beschaffen, sind wiederverwendbar und modular einsetzbar. Wir achten darauf, dass die Materialien langlebig in der Nutzung sind. Beispielsweise nutzen wir bei allen Roll-ups das gleiche System, sodass diese leicht repariert werden können. Alte Werbebanner, die nicht mehr genutzt werden, werden gesammelt, um aus dem Rohmaterial neue Werbeartikel produzieren zu lassen. Stabile Transportkisten sorgen dafür, dass Messeartikel unversehrt bleiben. Bevor wir neue Materialien produzieren, prüfen wir, ob und wie Bedarfe über das vorhandene Equipment gedeckt werden können.

Für 2017/2018 hatten wir uns vorgenommen, die Menge der eingesetzten Materialien stärker zu monitoren, um den Mitteleinsatz noch effizienter zu gestalten. Mitte Februar 2018 sind die Print-, Werbe-, und Messematerialien von Engagement Global ausgelagert worden. Ein Logistikdienstleister übernimmt seitdem den Transport, die Lagerung und die Verwaltung der rund 250 verschiedenen Materialien (Stand Februar 2018). Ein Online-System erleichtert die Auswahl geeigneter Materialien durch Informationen zu Artikel, Bestand und Verfügbarkeit. Durch die systemgestützte Verwaltung aller Materialien haben wir im Berichtszeitraum die Grundlage für ein zukünftiges Monitoring von Verbrauch, Leihumfang und Transportleistungen gelegt.

Seit Beginn der Auslagerung im Februar 2018 sind 100.000 Einzelexemplare an Werbe-, Print-, und Messeartikel über das Online-System verwaltet worden. Der Bestand ist bis Ende 2018 auf rund 200.000 Einzelexemplare angestiegen, 84 Artikel sind neu hinzugekommen. Mehr als 70.000 Broschüren und Flyer sowie 50.000 Werbeartikel wurden über den Online-Shop in den zehn Monaten bestellt. Rund 570 Versandaufträge waren notwendig, um Veranstaltungen und Akteure mit Materialien zu beliefern.

Auch wenn bei der Printproduktion bereits auf FSC- oder Blauer Engel-zertifiziertes Papier geachtet wird, bleibt die Reduktion der Printmaterialien ein Ziel für die nächsten Jahre. Wir verweisen auf digitale Angebote wie Social-Media-Kanäle und beraten zu Print-Alternativen wie barrierearme pdf-Dateien, die wir in unserer Mediathek bereitstellen. Bei der Herstellung und Verteilung von Werbemitteln gilt das Gebot der Sparsamkeit. Wir achten dabei auf faire und biozertifizierte Produkte, wenn der Markt dies zulässt.

Beim Catering für Veranstaltungen achten wir darauf, dass bedarfsgerechte Mengen geplant werden. Wir verzichten auf Einwegprodukte wie Plastikbecher. Kaffee, Tee und Kekse sind Fair-Trade- und biozertifiziert. Auf Fleisch wird weitgehend verzichtet, es sei denn, kulturell be-

dingte Erwartungen von internationalen Gästen stehen dem entgegen. Bleiben Nahrungsmittel übrig, so sorgen wir für eine Weiterverwendung, zum Beispiel indem wir sie an Organisationen spenden, die sie an soziale Einrichtungen weitergeben. Bei der Wahl von Veranstaltungsorten achten wir darauf, dass sie über den öffentlichen Nahverkehr zu erreichen sind. Dienstleister für Veranstaltungen werden möglichst ortsnah ausgewählt.

Zurzeit ist nachhaltiges Veranstaltungsmanagement teils in Zuwendungsbescheiden des BMZ

vorgesehen, teils basiert es auf der Initiative der verantwortlichen Mitarbeitenden und deren Kenntnissen. Zukünftig wird die *Stabsstelle Kommunikation, Veranstaltungen* die Mitarbeitenden noch intensiver beraten und bei der Schulung des abteilungsübergreifenden Standteams den Austausch guter Beispiele verstärken. Wir wollen langfristig Mechanismen entwickeln, um die Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Planung, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen abteilungsübergreifend nachvollziehen zu können und weiter zu fördern.

NACHHALTIGKEIT INNERHALB DER ORGANISATION LEBEN

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

Werteorientiert führen

Den Rahmen für die inhaltliche Arbeit von Engagement Global bilden die Zuwendungsbescheide und Zielvorgaben des BMZ; diese sind maßgebend und teils sehr detailliert. Eine Herausforderung für die Führungskräfte bezüglich der inhaltlichen Ausrichtung von Engagement Global ist daher der Umgang mit den teils unterschiedlichen Vorgaben von Programmreferaten im BMZ. Mehr Spielraum haben wir bei der Ausgestaltung der Führung in Bezug auf formale Regelungen, Abläufe und Instrumente. Dies ist insbesondere ein Anliegen der internen Stakeholder, vor allem der Mitarbeitenden und gewählten Vertretungen. Dies sind auch die Personengruppen, die die Auswirkungen dieses wesentlichen Themas spüren.

Hier orientieren wir uns weiterhin am Leitbild von Engagement Global und an den Zielvorgaben des BMZ. In Klausuren und Workshops tauschen sich die Führungskräfte zu Fragen und guten Beispielen aus. Dazu gehört auch, dass wir Instrumente anpassen oder neue schaffen, die eine Führung erleichtern, etwa indem wir Abstimmungs- und Entscheidungswege festlegen, organisationsweit einheitliche Formulare und Handreichungen erstellen und neue Mitarbeitende systematisch einarbeiten. An das Leitbild anknüpfend entwickeln wir unser Führungsverständnis kontinuierlich weiter und definieren gemeinsame Werte und Führungsgrundsätze. Mit dem wesentlichen Thema „werteorientierte Führung“ meinen wir daher, dass dem Führungsstil jeder Führungskraft ein ähnliches Werteverständnis zu Grunde liegt. Dieses

wird in den Führungsgrundsätzen deutlich, die vor allem für neue Führungskräfte Orientierung bieten können. Zentrale Elemente unseres Führungsverständnisses sind: Orientierung geben und Mitarbeitende motivieren, um Ziele zu erreichen; Potenziale von Mitarbeitenden erkennen und fördern sowie eine Vertrauenskultur im Haus schaffen. Bislang existiert kein formeller Feedbackmechanismus, um die Werteorientierung in der Führung zu überprüfen.

In der Vergangenheit sind wir stetig gewachsen. Gewachsen ist damit auch die Zahl der Führungskräfte (FK). Da die Entwicklung der Kompetenzen der Führungskräfte für uns ein wichtiges Anliegen ist, haben wir 2016 die FK-Entwicklung gestartet und 2017 um ein Modul für neue Führungskräfte ergänzt. Angesichts des Wachstums und der steigenden Zahl der Mitarbeitenden versuchen wir sicherzustellen, dass die Größe der Abteilungen eine persönliche und personenbezogene Führung noch zulässt. Deshalb haben wir im Berichtszeitraum insgesamt sieben neue Abteilungen geschaffen; Anfang 2019 kommen weitere acht Abteilungen hinzu. Damit wollen wir sicherstellen, dass eine Führungskraft eine vertretbare Anzahl von Personen führt. Die Einrichtung neuer Abteilungen muss durch das BMZ genehmigt werden.

Arbeitsbedingungen zukunftsfähig gestalten

Wir verstehen uns als Dienstleisterin. Die Qualität unserer Dienstleistungen und damit die Wirkung, die wir bei unseren Partnern

und Zielgruppen erzielen, werden bestimmt durch das Personal. 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 bessergestellt sein dürfen als vergleichbare Bundesbedienstete. Daher sind unsere Spielräume, insbesondere bei der Gestaltung des Entgelts, gering. Es bestehen allerdings zahlreiche andere Möglichkeiten, Einfluss auf die Arbeitsbedingungen zu nehmen. Die optimale Ausnutzung unseres Gestaltungsspielraums im Bereich der Personalrahmenbedingungen sowie im Bereich Aus- und Fortbildung sind daher für uns zentrale Aspekte in der Bearbeitung dieses als wesentlich identifizierten Themas. Dabei wird die Personalabteilung von der Personalentwicklung unterstützt, die beispielsweise die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fortbildung und betriebliches Gesundheitsmanagement konzeptionell steuert. Beide Abteilungen arbeiten eng mit den gewählten Vertretungen, den Beauftragten für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), für Gleichstellung und Arbeitsschutz sowie mit den Führungskräften zusammen.

Die Auswirkungen unserer Personalpolitik machen wir beispielsweise daran fest, ob die Geschlechter unter den Führungskräften ähnlich vertreten sind wie bei den Mitarbeitenden insgesamt, am Anteil befristeter Arbeitsverträge, an der Personalfluktuationsrate, an der Nutzung von Teilzeit-Modellen, Mobiler Arbeit oder des Familienservices, sowie zukünftig auch qualitativ durch eine Befragung der Mitarbeitenden zu ihrer Arbeitszufriedenheit. Ausgenommen den Anteil der befristeten Arbeitsverträge können wir alle Parameter weitgehend selbst beeinflussen: durch unsere Personalauswahl- und Personalentwicklungsprozesse, durch die Bereitstellung flexibler Arbeitsmodelle und die Kommunikation der vielfältigen Möglichkeiten, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren und durch Vereinbarungen bezüglich der Rahmenbedingungen, die wir mit Mitbestimmungsgremien und Führungskräften treffen.

Einige dieser Auswirkungen machen sich nicht nur innerhalb von Engagement Global bemerkbar, sondern sind typisch für den Sektor der Entwicklungszusammenarbeit. Dazu gehören der hohe Anteil befristeter Arbeitsverträge und die dadurch entstehende hohe interne und externe Fluktuation.

Engagement Global beschäftigte 512 Mitarbeitende zu Ende des Jahres 2017 inklusive studentischen Hilfskräften und ruhenden Arbeitsverhältnissen. Ende 2018 waren es 599 Mitarbeitende. Darüber hinaus wird ein geringer Anteil unserer Aktivitäten von Zeitarbeitskräften durchgeführt, insbesondere (zeitlich kurz begrenzte) Aushilfstätigkeiten oder zur Überbrückung bis Stellen nachbesetzt sind.

Unser Wachstum zeigt sich in den Neueinstellungen: 2017 haben 134 neue Mitarbeitende ihre Tätigkeit aufgenommen, 2018 weitere 161. Ausgeschieden sind 43 Mitarbeitende im Jahr 2017 und 74 Mitarbeitende 2018. Dies entspricht einer Personalfluktuationsrate von 8,4 Prozent im Jahr 2017 und 12,4 im Jahr 2018. Hinzu kommen zahlreiche interne Stellenwechsel aufgrund von Personalentwicklung. Den Umgang mit internen Bewerbungen regelt eine neue Regelungsabsprache. Vor dem Hintergrund der vielen befristeten Arbeitsverträge bei Engagement Global und im Sektor der Entwicklungszusammenarbeit insgesamt, halten wir die recht hohe Fluktuationsrate nicht für besorgniserregend. Bislang erheben wir nicht, aus welchen Gründen Mitarbeitende unsere Organisation verlassen. Wir unterscheiden lediglich nach der Art der Kündigung: durch die Arbeitgeberin, durch Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrags oder durch Eigenkündigung der Mitarbeitenden. Zukünftig möchten wir prüfen, ob Ressourcen bereitgestellt oder Themen anders priorisiert werden können, um in Austrittsgesprächen mehr über die Gründe für das Ausscheiden zu erfahren.

Im Geschäftsjahr 2018 hat das BMZ zugestimmt, dass die Geschäftsführung von Engagement Global Dauerprojektstellen ausbringt und im erforderlichen Umfang auslaufende Arbeitsverträge entfristet. Auf dieser Grundla-

ge konnten wir den Anteil von Mitarbeitenden mit befristeten Arbeitsverträgen seit 2016 von 61 Prozent auf nun 51,6 Prozent senken. Den in Teilzeit oder befristet Beschäftigten werden standardmäßig die gleichen Grundleistungen angeboten wie vollzeitbeschäftigten Angestellten der Organisation. Für alle Mitarbeitenden außer den Bereichsleitungen und der Geschäftsführung gelten die Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst.

Mit 458 Personen betrug der Anteil der weiblichen Beschäftigten Ende 2018 rund 76,5 Prozent. Dies spiegelt sich annähernd auch in den Führungspositionen: Frauen stellten 20 der 32 Personen mit Führungsaufgaben (Geschäftsführung, Bereichsleitungen, Abteilungsleitungen, Gruppenleitungen) Ende 2018. Das entspricht einem Anteil von 62,5 Prozent. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt Frauen dabei, trotz Teilzeit Führungsaufgaben zu übernehmen, initiiert Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und wirkt mit an deren Umsetzung. Etwaige Beschwerden zur Geschlechtergerechtigkeit nehmen die beiden AGG-Beauftragten entgegen und bearbeiten sie. Grundsätzlich können Beschwerden in Bezug auf die Arbeitsbedingungen auch bei der Personalabteilung oder den gewählten Vertretungen angebracht werden. Für die Zukunft arbeiten wir daran, ein Personalmanagementsystem einzuführen, das es uns ermöglicht, demografische Daten besser zu analysieren und auszuwerten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wir achten sehr darauf, dass unsere Arbeitsplätze teilzeitgeeignet zugeschnitten und ausgestattet sind und entsprechend ausgeschrieben werden. 46,2 Prozent der Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit. Diese Möglichkeit nutzen vor allem Frauen: Während 53,3 Prozent der Frauen in Teilzeit arbeiten, tun dies nur 23,4 Prozent der Männer. Im Vergleich zu den Vorjahren steigt jedoch der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Männer: 2017 waren es noch 20,3 Prozent. Hier arbeiten die Personalabteilung und die Führungskräfte eng zusammen, um teilzeitgeeignete Stellen zu definieren und

entsprechend auszuschreiben. Auch Führung ist bei uns in Teilzeit möglich, beispielsweise waren im Berichtszeitraum drei Führungspositionen mindestens zeitweise durch jeweils zwei Personen mit unterschiedlichen Stellenanteilen besetzt.

Neben vielfältigen Arbeitszeitmodellen und einem flexiblen Arbeitszeitkonto soll auch die Mobile Arbeit dazu beitragen, dass Mitarbeitende Beruf und Privatleben gut miteinander in Einklang bringen können. Diese Möglichkeit nutzte ähnlich wie im ersten Berichtszeitraum knapp jeder oder jede fünfte Mitarbeitende regelmäßig. (21,3 Prozent der Mitarbeitenden 2017 und 17,5 Prozent 2018). Die anlassbezogene temporäre Nutzung der Mobilen Arbeit ist jedoch gesunken: 45 Prozent der Frauen und 33 Prozent der Männer nutzten sie im Jahr 2016; 2018 nur noch 19,4 Prozent der Frauen und 15,6 Prozent der Männer. Um zu überprüfen, inwieweit es gelingt, durch die Regelungen zur Mobilen Arbeit die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen und inwieweit die Arbeitszufriedenheit dadurch gestiegen ist, haben wir Ende 2018 eine Befragung aller Mitarbeitenden durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Befragung liegen im ersten Halbjahr 2019 vor. Verbesserungsmaßnahmen sollen auf dieser Grundlage ausgearbeitet werden (siehe Nachhaltigkeitsprogramm).

Seit dem Jahr 2014 sind wir mit dem Audit *berufundfamilie* zertifiziert; 2017 wurden wir re-zertifiziert. Das ist einerseits ein Nachweis, dass wir uns bereits an vielen Stellen bemühen, Arbeits- und Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Beruf und Familie nicht im Widerspruch zueinander stehen. Es bedeutet jedoch auch, dass wir weitere Ziele und Maßnahmen vereinbart haben, um dies stärker zu fördern. Dazu gehört zum Beispiel die Beauftragung eines Familienservices, der Mitarbeitenden seit dem 1. April 2018 zur Verfügung steht, sie bei Betreuungsfragen sowie finanziellen und rechtlichen Fragen berät und Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige vermittelt. Aus der Auswertung der Inanspruchnahme der Leistungen wissen wir, dass beinahe elf Prozent der Mitarbeitenden sich schon einmal an den Familienservice gewandt haben.

Insgesamt wurde der Familienservice in 65 Fällen kontaktiert und 21 Mitarbeitende haben an Webinaren zu unterschiedlichen Vereinbarkeitsthemen teilgenommen. Damit wurde die bei der Planung erwartete Inanspruchnahme von vier Prozent weit überschritten.

Anspruch auf Elternzeit haben Männer wie Frauen. Im Jahr 2017 nahmen diesen Anspruch zwei Männer wahr, im Jahr 2018 schon zehn Männer. Der Anteil von Frauen in Elternzeit ist ungleich höher: Im Jahr 2017 waren es 27 Frauen, 34 Frauen im Jahr 2018. Um Männer zu ermutigen, Familienaufgaben zu übernehmen, stellen Personalabteilung und Personalentwicklung Informationen für werdende Väter bereit. Die Gleichstellungsbeauftragte berät Männer bei diesbezüglichen Überlegungen. Auch der Familienservice kann konsultiert werden bei der Entscheidung, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Aus- und Weiterbildung

Die hohe Qualität unseres Dienstleistungsangebots basiert auf der Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihrem Wissen und ihrer Erfahrung. Sie zu erhalten und nachhaltig zu verbessern ist Kernanliegen unserer Personalentwicklung. Wer für Engagement Global arbeitet, soll alle notwendigen Informationen gleich zu Arbeitsantritt vermittelt bekommen. Hierfür haben wir im Jahr 2016 eine systematische Einarbeitung ins Leben gerufen, die einen Welcome Day und mehrere Einarbeitungsmodulare vorsieht, etwa zu Dienstreiseplanung und -abrechnung, zu Standards und Zuständigkeiten in der Öffentlichkeitsarbeit oder zum Datenschutz.

Um sicherzustellen, dass die systematische Einarbeitung ihre Ziele erreicht, befragen wir alle Teilnehmenden im Anschluss an den Welcome Day. Ihre Antworten haben uns geholfen, die Einarbeitungsphase zu justieren. Insbesondere sollen die Regelungen zu internen Prozessen sowie Organisationsstandards in Zukunft vor allem in den fachlich geprägten Einarbeitungsmodulen vermittelt werden. Der Welcome Day soll insbesondere den Blick für die Organisa-

tion als Ganzes fördern und die Vernetzung innerhalb der Organisation stärken.

Wir fördern die Weiterbildung der Mitarbeitenden und bekennen uns zum Prinzip des lebenslangen Lernens. Dies unterstützen wir seit 2016 mit Inhouse-Schulungen zu abteilungsübergreifenden Themen und Kompetenzen, wie Vergaberecht oder Projektmanagement. Die Themenauswahl überprüfen wir in organisationsweiten Bedarfsabfragen alle zwei Jahre. So haben wir 2018 unser Angebot um zwei Themen erweitert: Selbst- und Stressmanagement und Umgang mit Konflikten. Auch 2019 werden wir das Angebot an Inhouse-Schulungen weiter ausbauen. Insgesamt haben wir 98 Inhouse-Schulungen im Jahr 2017 und 85 Inhouse-Schulungen im Jahr 2018 angeboten. Die Anzahl ist von 2017 zu 2018 gesunken, da 2017 sehr viele Mitarbeitende im MS Office Paket geschult wurden und der Bedarf anschließend deutlich niedriger war. Ob die Inhalte dieser Schulungen dem Lernziel angemessen und didaktisch ansprechend waren, ob das Gelernte als anwendbar im Arbeitsalltag bewertet wird – all dies überprüfen wir im Nachgang anhand von Feedbackbögen. Einmal pro Jahr besprechen wir die Ergebnisse mit den Dozentinnen und Dozenten und wo erforderlich, werden die Schulungen angepasst. Kenntnisse und Kompetenzen, die nicht in unserem Inhouse-Angebot vermittelt werden, können extern erworben werden. Dabei versuchen wir, Mitarbeitende nicht nur für ihre derzeitige Stelle optimal zu qualifizieren, sondern auch auf die Übernahme anderer Aufgaben in der Zukunft vorzubereiten. Die durchschnittliche Anzahl der Tage, die den Mitarbeitenden für Aus- und Weiterbildung ermöglicht wurden, kann der Tabelle auf Seite 39 entnommen werden. Die Zahlen beziehen sich gemäß GRI-Standard auf die Gesamtzahl der Angestellten, inklusive studentischen Hilfskräften und ruhenden Arbeitsverhältnissen. 2017 haben 258 Mitarbeitende und 2018 insgesamt 383 Mitarbeitende an internen und externen Schulungen teilgenommen. Die Teilnahme am Welcome Day und den Einarbeitungsmodulen der systematischen Einarbeitung wird hierbei nicht berücksichtigt.

Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungstage

	Mitarbeitende	2017			2018		
		Inhouse-Schulungen	Externe Fortbildung	Bildungsurlaub	Inhouse-Schulungen	Externe Fortbildung	Bildungsurlaub
	Alle Mitarbeitenden	1,2	0,4	0,3	1,6	0,6	0,3
	Frauen	1,2	0,4	0,3	1,6	0,5	0,3
	Männer	1,2	0,6	0,2	1,5	0,7	0,1
	Führungskräfte	1,8	0,5	n.v.	2,0	0,6	n.v.
	Gewählte Vertretungen	4,5	4,4	n.v.	3,1	4,2	n.v.
	Auszubildende	124,4 (betriebliche Ausbildung)	53,3 (Berufsschule)	n.v.	76,8 (betriebliche Ausbildung)	38,2 (Berufsschule)	n.v.

Weiterentwicklung erfolgt oft durch internen Wechsel in eine andere Abteilung oder durch interne Bewerbung auf eine in der gleichen Abteilung frei werdende Stelle. Dies erfordert, dass wir uns zukünftig noch mehr mit Wissensmanagement beschäftigen, um sicherzustellen, dass das notwendige Wissen in der Abteilung bestehen bleibt. Den Aufbau eines Wissensmanagements haben wir in unser Nachhaltigkeitsprogramm aufgenommen. Die Definition vorgefertigter Karrierepfade ist bei uns bislang nicht vorgesehen. Jedoch soll das Personalentwicklungskonzept 2019/2020 überarbeitet und aktualisiert werden; insbesondere vor dem Hintergrund der stark gewachsenen Belegschaft.

Außerdem arbeiten wir zurzeit an Regelungen zu Mitarbeitendengesprächen. In vielen Abteilungen werden sie bereits durchgeführt, dürfen aufgrund einer entsprechenden Absprache mit den Mitbestimmungsgremien allerdings bislang nicht dokumentiert werden. In Zukunft wollen wir das Vorgehen vereinheitlichen und mit der Personalentwicklung verknüpfen. Die For-

malisierung dieser Gespräche war im letzten Bericht bereits vorgesehen, konnte allerdings aufgrund geänderter Prioritäten bislang nicht abgeschlossen werden. Die Maßnahme wurde daher ins Nachhaltigkeitsprogramm für 2019 bis 2020 aufgenommen.

Die Möglichkeit des Bildungsurlaubs zur persönlichen Qualifizierung haben 2017 insgesamt 27 Mitarbeitende (5,3 Prozent) genutzt, 22 Frauen und 5 Männer. 2018 haben 32 Mitarbeitende (ebenfalls 5,3 Prozent) Bildungsurlaub gemacht, 28 Frauen und 4 Männer.

Junge Menschen können sich bei uns zu Kaufleuten für Büromanagement, Veranstaltungsmanagement und Personaldienstleistungen sowie seit 2018 auch zu Verwaltungsfachangestellten ausbilden lassen. Im Jahr 2017 waren insgesamt neun Auszubildende bei uns tätig. 2018 sind drei weitere hinzugekommen. 2018 haben vier Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und wurden in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Mitarbeitende in Prozesse einbinden

Bereits in unserem Leitbild haben wir den für uns wesentlichen Wert der Zusammenarbeit festgehalten. Die Einbeziehung der Mitarbeitenden in wichtige Prozesse ist ein Weg, um diesen Wert in die Tat umzusetzen. Partizipation bedeutet für uns, dass Mitarbeitende ihre Arbeitsbedingungen selbst mitgestalten können. Selbstverständlich werden darüber hinaus interne Gremien und gewählte Vertretungen bei Entscheidungen, die die Arbeitsatmosphäre und die Abläufe innerhalb unserer Organisation beeinflussen, umfassend informiert und angehört. Dies gilt für die Bereiche Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Inklusion, aber auch Gesundheitsschutz, Nachhaltigkeit und Geschlechtergerechtigkeit. Unser Ziel ist es, Mechanismen dafür zu schaffen, dass Mitarbeitende Vorschläge einbringen und darauf vertrauen können, dass diese wohlwollend geprüft werden und in Entscheidungen einfließen. Wir wollen eine Atmosphäre schaffen, die Mitarbeitende ermuntert, ihre Einschätzungen zu diskutieren. Denn unterschiedliche Perspektiven zu berücksichtigen und in Prozesse einfließen zu lassen ist uns wichtig. Damit gehen wir über das gesetzlich Festgelegte hinaus. Die Auswirkungen dieser Partizipation zeigen sich in der Arbeit der Mitbestimmungsgremien und der Fachkreise, der internen Arbeitsgruppen sowie in der von der Geschäftsführung ausdrücklich erwünschten Mitwirkung der Mitarbeitenden am Prozess zur diskriminierungssensiblen Organisation.

Die Beteiligung der Mitarbeitenden erfolgt über verschiedene Kanäle. Zum einen arbeiten die Geschäftsführung und die Mitbestimmungsgremien eng zusammen. Davon zeugen die monatlichen Abstimmungstermine und die Unterzeichnung einer neuen Gesamtbetriebsvereinbarung im Jahr 2017 sowie von vier neuen Regelungsab-sprachen im Jahr 2018. Die Vereinbarungen, über die im vorherigen Nachhaltigkeitsbericht berichtet wurde, sind weiterhin gültig.

Auch interne Projektleitungen, deren Projekte abteilungsübergreifende Prozesse betreffen, binden die Gremien frühzeitig ein. Die Koope-

ration mit den Mitbestimmungsgremien wurde in den Workshops zum Nachhaltigkeits-Handprint als gut befunden: Es findet ein offener Austausch statt und eine gemeinsame Suche nach Lösungen. Ein gelungenes Beispiel sind die Entfristungen von Arbeitsverträgen, die Ende 2017 und Ende 2018 gemeinsam in kurzer Zeit bewältigt wurden. In den Jahren 2017 und 2018 gab es keine Gerichtsverfahren zwischen der Geschäftsführung und den Mitbestimmungsgremien und in keinem Fall musste zur Einigung auf eine Schiedsstelle zurückgegriffen werden.

Zum anderen können Mitarbeitende sich in Fachkreisen oder Arbeitsgruppen oder in den Workshops zum Sustainability Handprint einbringen. Die Verantwortung für die Erarbeitung und Nachverfolgung von Vorschlägen liegt bei den Sprecherinnen und Sprechern der Fachkreise, die größtenteils von den Mitgliedern selbst gewählt werden. Die Leitung der Arbeitsgruppe Beruf und Familie und des Fachkreises „Nachhaltigkeit“ werden von der Arbeitgeberin festgelegt, die Mitarbeit in diesen internen Gremien steht jedoch allen Mitarbeitenden offen. Im organisationsweiten Prozess zur diskriminierungssensiblen Organisation hat der Geschäftsführer aktiv zur Mitarbeit an der Steuerungsgruppe aufgerufen. Die Arbeit in Fachkreisen oder Arbeitsgruppen setzt allerdings Personalressourcen voraus und findet ihre Grenze dort, wo Projekt- und Abteilungsaufgaben dringlich zu erledigen sind. Bei internen organisatorischen Projekten, die Auswirkungen auf die Prozesse und Routinen der Fachabteilungen haben, werden nicht nur die Führungskräfte in Planung und Entscheidungen eingebunden. Auch Schlüsselpersonen aus den betroffenen Abteilungen werden aktiv in Projekte einbezogen, etwa durch Workshops. Somit können Anforderungen auf der Umsetzungsebene berücksichtigt werden. Allerdings war ein Ergebnis der Workshops zum Sustainability Handprint, dass Mitarbeitende, die nicht unmittelbar in solch übergreifende Prozesse eingebunden sind, sich nicht zufriedenstellend informiert fühlen. Hier haben Projektverantwortliche, Führungskräfte und Schlüsselpersonen die Aufgabe, mehr und zielgerichteter zu kommunizieren.

Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihrer Einbeziehung und den Partizipationsmöglichkeiten wurde bislang nicht systematisch bewertet. Ohne eine solche Überprüfung ist eine gezielte Anpassung der Gegebenheiten schwer möglich. Daher wurde in den Workshops zum Sustainability Handprint vorgeschlagen, im nächsten Berichtszeitraum in der für die psychische Gefährdungsbeurteilung geplanten Mitarbeitendenbefragung auch die Zufriedenheit mit den Mitwirkungsmöglichkeiten zu erfragen. Dies wurde von der Geschäftsführung als neue Maßnahme im Nachhaltigkeitsprogramm festgelegt.

Im Arbeits- und Gesundheitsschutz präventiv handeln

Als Arbeitgeber ist es für uns wesentlich, für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu sorgen – sie ist die Grundvoraussetzung für ihre Leistungsfähigkeit. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bedeutet für uns, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern und zu erhalten, indem die Arbeitsumgebung unter Berücksichtigung des Zusammenwirkens von Mensch, Arbeitsmittel und Arbeitsorganisation ganzheitlich betrachtet und gestaltet wird. Damit befolgen wir gesetzliche Vorgaben und allgemeine gesellschaftliche Erwartungen. Das BGM umfasst auch die Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen in der Arbeitsumgebung und der daraus resultierenden persönlichen psychischen Beanspruchungen, die Durchführung von präventiven Maßnahmen, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und den Arbeitsschutz. Die Auswirkungen unseres Gesundheitsmanagements zeigen sich im Krankenstand und im Anteil der Mitarbeitenden, die mehr als sechs Wochen innerhalb von zwölf Kalendermonaten erkrankt sind. Eine Herausforderung dabei ist, dass die betrieblichen Maßnahmen nur ein Faktor sind, der sich auf die Gesundheit der Mitarbeitenden auswirkt. Ein weiterer, sehr zentraler Faktor liegt im persönlichen Verhalten der Mitarbeitenden im Privatleben. Beispielsweise spielen die Ernährung und die Bewegung außerhalb des Arbeitsalltags eine sehr große Rolle für den Gesundheitsschutz und die Prävention von Krankheiten. Hier ist

es uns ein Anliegen, zu sensibilisieren und zu informieren; der Handlungsspielraum ist jedoch begrenzt. Eine Betriebsvereinbarung zum Gesundheitsmanagement liegt bislang nicht vor. Diese Maßnahme aus dem vorherigen Nachhaltigkeitsprogramm wurde zugunsten anderer Maßnahmen posteriorisiert.

Der Arbeitsschutz bei Engagement Global liegt in der Verantwortung der Abteilung *Innere Dienste* und aller Führungskräfte. Er umfasst den Einsatz von ausgebildeten Ersthelfenden bei Arbeitsunfällen, Etagenhelfenden, die im Notfall bei der Evakuierung helfen, ergonomische Arbeitsplätze (ergonomischer Schreibtischstuhl, höhenverstellbarer Schreibtisch) sowie Arbeitsschutzunterweisungen durch die Führungskräfte und Arbeitsplatzüberprüfungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin. Auch regelmäßig angebotene Untersuchungen zur Sehtüchtigkeit und Gripeschutzimpfungen zählen hierzu. Zudem prüft der Arbeitsschutzausschuss, ob Gesetzesänderungen Auswirkungen auf interne Verfahrensabläufe haben, unterstützt bei Umzügen oder Umbauten und führt Arbeitsplatzbegehungen durch, um sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Unterstützt wird der Arbeitsschutz durch eine Referentin für betriebliches Gesundheitsmanagement, die in der Abteilung *Organisation, Personalentwicklung* angesiedelt ist. Im Jahr 2018 haben wir eine IT-Unterstützung für die Verwaltung von An- und Abwesenheitsdaten eingeführt. Somit können wir ab 2019 unseren Krankenstand belastbar erheben. Zurzeit liegen uns folgende Daten über Arbeitsunfälle vor: 2017 kam es bedauerlicherweise zu insgesamt sieben Unfällen, davon drei Arbeitsunfälle und vier Wegeunfälle. Darin waren sechsmal weibliche Beschäftigte und einmal ein männlicher Beschäftigter involviert. 2018 kam es zu insgesamt elf Unfällen (ein Arbeitsunfall und zehn Wegeunfälle). Darin waren zehnmal weibliche Beschäftigte und einmal ein männlicher Beschäftigter involviert.

Berufsbedingte Gesundheitsrisiken in unserer Branche liegen einerseits in der überwiegend sitzenden Tätigkeit und andererseits in den sich häufig ändernden Rahmenbedingungen

unserer Arbeit, die sich beispielsweise aus dem starken Wachstum seit der Gründung ergeben. Ersterem versuchen wir durch die oben beschriebenen ergonomischen Arbeitsplätze vorzubeugen. Der psychischen Gesundheit hat sich die Referentin für betriebliches Gesundheitsmanagement 2017 und 2018 besonders gewidmet. Beispielsweise hat die Abteilung *Organisation, Personalentwicklung* den Familienservice mit professioneller Beratung zu gesundheitsrelevanten Themen wie Suchtprävention oder Burnout beauftragt. Seit Einführung des Familienservices im April 2018 wurde dieses Angebot in vier Fällen genutzt. Weitere Präventionsmaßnahmen waren die Gesundheitstage an den Standorten Bonn und Berlin mit Vortrag und Informationsständen rund um das Thema Stressbewältigung, die Inhouse-Schulung zum Thema Selbst- und Stressmanagement und die durch Engagement Global ko-finanzierten Yoga- und Entspannungskurse in der Mittagspause an den Standorten Bonn und Berlin. Die Yogakurse wurden von 90 Mitarbeitenden besucht. Zudem wurde 2017 eine Regelungsabsprache zur Gefährdungsanzeige abgeschlossen, die den Mitarbeitenden ein Instrument an die Hand gibt, auf strukturelle Mängel in der Arbeitsorganisation hinzuweisen. Eine entsprechende Verfahrensanleitung steht den Mitarbeitenden online zur Verfügung. Seitdem wurden sieben Gefährdungsanzeigen gestellt. Davon wurden drei abschließend bearbeitet, vier waren zum 31. Dezember 2018 noch offen. Bei der ganzheitlichen Betrachtung von Gesundheit spielt auch Konfliktmanagement als Teil von psychischer Gesundheit eine Rolle. Dazu wurde ein Konzept für die Etablierung von Konfliktlotsen erarbeitet, das sich derzeit in Abstimmung befindet. Konfliktlotsen und Konfliktlotsinnen sollen den Mitarbeitenden zukünftig in vielfältigen Konfliktlagen Orientierung bieten: durch eine Konfliktanalyse, durch Hilfe zur Selbsthilfe und indem sie auf vorhandene Beratungs- und Betreuungsangebote bei Engagement Global verweisen.

Um die interne Kommunikation im Bereich Gesundheitsmanagement zu verbessern, wurde die Teamsite zu einer internen Informations- und Austauschplattform ausgebaut. Sie bündelt

nun alle Informationen rund um gesundheitsbezogene Angebote bei Engagement Global und weist auf externe Kooperationspartner hin. Auf das Gesundheitsmanagement wird zudem in einem übergreifenden Servicedokument mit Unterstützungsangeboten bei Engagement Global verwiesen. In diesem Servicedokument finden Mitarbeitende bei gezielten Fragen Ansprechpersonen, nach Themenfeldern sortiert. Um Interesse und Akzeptanz für das Angebot zu erhöhen, soll die interne Kommunikation weiter ausgebaut werden. Durch Schulungen wie „Gesunde Führung“ sollen Führungskräfte zudem stärker in das Thema Gesunderhaltung eingebunden werden, da sie eine wichtige Vorbild- und Multiplikatorenfunktion haben.

Zur konzeptionellen Weiterentwicklung des BGM tagt mehrmals im Jahr eine Steuerungsgruppe, die sich aus Personen des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und einer Referentin der Personalentwicklung zusammensetzt. Um strukturelle Bedingungen für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu untersuchen und Ansatzpunkte für Verbesserungen zu identifizieren, wollen wir 2019 eine psychische Gefährdungsbeurteilung durchführen lassen. Durch eine Befragung aller Mitarbeitenden und anschließende Diskussionen in kleineren Gruppen von Mitarbeitenden sollen strukturelle psychische Gefährdungen eruiert und Handlungsbedarf abgeleitet werden.

Um häufig oder lange erkrankten Mitarbeitenden den Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag zu erleichtern, werden seit der Gründung von Engagement Global die gesetzlich vorgeschriebenen Gespräche durchgeführt. Eingeladen werden Mitarbeitende, die mehr als 30 Tage innerhalb von zwölf Kalendermonaten erkrankt waren. Im Jahr 2017 waren dies 39 Personen (7,6 Prozent der Mitarbeitenden) und 59 Personen (9,8 Prozent) im Jahr 2018. 2017 haben drei Personen das Gesprächsangebot angenommen; 2018 elf Personen. Davon sind sechs Verfahren abgeschlossen, acht laufen noch. Da wir vermuten, dass der bislang recht formal wirkende Einladungsbrief ein Hemmnis für die Annahme des Gesprächsangebots sein

könnte, möchten wir die Einladung zukünftig niedrigschwelliger gestalten. Die Zufriedenheit kann zurzeit aufgrund der geringen Fallzahlen unter Gewährleistung der Anonymität nicht erhoben werden.

Diskriminierung in unseren internen Prozessen abbauen und vorbeugen

Diskriminierungssensibilität ist für uns wesentlich, weil wir für ein gerechtes Miteinander stehen. Wir fördern Entsendeprogramme und Austausch und sensibilisieren Teilnehmende bei der Ausreisevorbereitung für diskriminierungsrelevante Sachverhalte. Auch zu unserem grundlegenden Auftrag der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit gehört es, Diskriminierung abzubauen und Diskriminierungssensibilität bei unseren Zielgruppen zu fördern. Dieser Anspruch wird unterstützt durch entsprechende Vorgaben und Gesetze und durch unsere Zielgruppen. Weil wir als Organisation glaubwürdig sein und Anderen Impulse geben wollen, sind wir bemüht, unsere internen Strukturen diskriminierungssensibel zu gestalten. Unsere internen Prozesse können wir in Abstimmung mit dem BMZ weitgehend selbst gestalten. Daher liegen hier Möglichkeiten für uns, etwaige Fallstricke für Diskriminierung zu erkennen und gemeinsam Maßnahmen zu entwickeln, um diese abzubauen.

Viele Personen helfen dabei mit, Diskriminierung bei Engagement Global zu erkennen und abzubauen. Beispielsweise sind die Schwerbehindertenvertretung und ihre beiden Stellvertretungen in alle relevanten Organisationsprozesse und Personalrekrutierungsverfahren frühzeitig eingebunden. Gemeinsam mit der Personalabteilung und der Inklusionsbeauftragten arbeiten sie daran, Arbeitsplätze und -bedingungen möglichst so zu gestalten, dass Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung gut bei Engagement Global arbeiten können, in ihre Teams integriert sind und Chancen für Weiterentwicklung haben. In den „Grundsätzen zur Personalauswahl“ wurde festgelegt, dass Bewerbende mit Schwerbehinderung bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Im Berichtszeitraum wurden die Mitarbeitenden

der Personalabteilung sowie die Führungskräfte für die Berücksichtigung von Bewerbenden mit einer Schwerbehinderung sensibilisiert. Dadurch konnte die Quote der schwerbehinderten Mitarbeitenden erhöht werden. 2017 erfüllte Engagement Global mit 5,2 Prozent erstmals die gesetzlich vorgeschriebene Pflichtquote. Diese Entwicklung setzte sich 2018 weiter fort; auch hier lag die Quote der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung bei 5,2 Prozent. Im Berichtszeitraum sind keine Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund von Behinderung bekannt.

Barrierefreiheit ist in den verschiedenen Liegenschaften der Organisation nur eingeschränkt umzusetzen. Während die neu angemietete Liegenschaft (Rosa-Parks-Haus) in Bonn für Menschen mit Rollstuhl weitgehend barrierefrei ist, sind die Gestaltungsmöglichkeiten in der Hauptliegenschaft der Organisation aufgrund von Vorgaben des Denkmalschutzes eingeschränkt: Im Tulpenfeld sind die Rampen zu steil und nur in einer von fünf Etagen ist eine barrierefreie Toilette vorhanden. In der Liegenschaft in Berlin wurde nach Einstellung einer Mitarbeiterin, die auf den Rollstuhl angewiesen ist, nachträglich eine barrierearme Zugangsmöglichkeit zum Gebäude und den Büros sowie eine weitgehend barrierefreie Toilette eingebaut. In den Außenstellen der Organisation sind keine Mitarbeitenden mit einer Behinderung beschäftigt. Für die beiden Mitarbeitenden mit Sehinschränkung in Bonn ist keines der Gebäude barrierefrei. Es fehlen Markierungen an der Stufe vor dem Eingang zum Hauptgebäude, eine taktile Etagenanzeige in den Aufzügen des Hauptgebäudes, eine Stockwerkansage in allen drei Bonner Gebäuden sowie die Taster an den Aufzugs- und Etagentüren im Hauptgebäude. Derzeit wird geprüft, ob im Haus Tulpenfeld 7 ein Aufzug mit einer Spracheinheit umgerüstet werden kann. Die Schwerbehindertenvertretung, die Inklusionsbeauftragte, die Abteilung *Innere Dienste* und der Fachkreis „Inklusion“ arbeiten Hand in Hand, um weitere Möglichkeiten des Barriereabbaus zu prüfen und umzusetzen. Die technischen Möglichkeiten zur leidensgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen werden von

Engagement Global genutzt. Die Ausstattung aller Arbeitsplätze wird durch die Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit regelmäßig geprüft. Flexible Arbeitsmodelle ermöglichen es den Beschäftigten, ihre Arbeitszeit an eventuelle Einschränkungen anzupassen oder mobil zu arbeiten. Außerdem können wir auf die Unterstützungsangebote des Inklusionsamtes zurückgreifen, wie die begleitende Hilfe im Arbeitsleben oder Jobcoaching am Arbeitsplatz.

Auch geschlechtsbedingte Diskriminierung wollen wir weiter abbauen und vermeiden. Der TVöD kennt kein Geschlecht. So könnte man denken, dass es im öffentlichen Dienst auch keine Unterschiede in der Gehaltshöhe zwischen Männern und Frauen gibt. Trotzdem gibt es den Gender Pay Gap, der in Deutschland laut einer vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Studie unbereinigt bei 22 Prozent liegt und im öffentlichen Dienst trotz Regulierung bei knapp sechs Prozent. Wie groß die statistische Lücke bei Engagement Global ist, wurde bisher noch nicht erfasst. Hier hoffen wir, dass uns nach Einführung des geplanten Personalmanagementsystems die Auswertung solcher Daten leichter fällt. Zur Reduktion dieser Lücke hat die Gleichstellungsbeauftragte die Einstufung der Neubeschäftigten innerhalb ihrer TVöD-Eingruppierung zu einem wichtigen Beratungsthema gemacht. Es zeigt sich immer wieder, dass die Lebensläufe vieler Frauen durch Elternzeit oder weil sie Alleinerziehende sind Beschäftigungslücken und sehr unterschiedliche Tätigkeiten aufweisen. Dies kann dazu führen, dass neue Mitarbeiterinnen niedriger eingestuft werden als Männer mit ähnlichen Ausbildungen, die aber eine stringendere Berufskarriere vorzuweisen haben. Zusammen mit der Personalabteilung und der AGG-Beauftragten wird hier nach Lösungen gesucht, die sich innerhalb des TVöD bewegen und den weiblichen Kompetenzen und Berufserfahrungen auch in der Gehaltshöhe gerecht werden.

Seit Anfang 2018 hat die Personalabteilung auch die Verantwortung dafür übernommen, in den Auswahlverfahren bei den Bewerbenden Gender-Kompetenz abzufragen. Die Re-



sonanz ist bei allen Beteiligten sehr gut. Für die Führungskräfte wird damit ein weiteres Bewertungsfeld eröffnet, um einen Bewerber oder eine Bewerberin noch besser beurteilen zu können und auf Dauer wird dies die Sensibilisierung gegenüber Diskriminierung weiter stärken. Im Berichtszeitraum ist eine offizielle AGG-Beschwerde eingegangen, die jedoch nach rechtlicher Prüfung keine AGG-Verletzung darstellt.

Auch die Fachkreise geben immer wieder Impulse und unterstützen Maßnahmen. Die Mitarbeitenden der Fachkreise tragen inhaltliche Impulse weiter in ihre Abteilungen und wirken somit auf die Weiterentwicklung der Programme. Der Fachkreis „Anti-Rassismus“ hat beispielsweise angeregt, eine Inhouse-Schulungsreihe zur Diskriminierungssensibilität einzuführen. Als Vorbereitung hat der Fachkreis im Jahr 2018 an zwei Fortbildungen zu den Themen Critical Whiteness und Empowerment teilgenommen, um Ideen für die Schulungsreihe zu sammeln. Die Einführung dieser neuen Schulungsreihe ist für 2019/2020 geplant. In welcher Weise migrantische Vertretungen bei der Konzeptentwicklung von Maßnahmen verstärkt eingebunden werden können, wird kontinuierlich im Fachkreis „Migration und Entwicklung“ diskutiert. Aktiv sind die Fachkreise auch, wenn es um die Definition von Begrifflichkeiten in der Zusammen-

arbeit mit Migranten und Migrantinnen geht. Beispielsweise haben der Fachkreis „Migration und Entwicklung“, der Fachkreis „Anti-Rassismus“ sowie Zielgruppen der verschiedenen Programme 2017 ein Papier erarbeitet, um Diskussionen anzuregen für einen reflektierten sprachlichen Umgang. Das Diskussionspapier wurde allen Mitarbeitenden über die Regelkommunikation weitergeleitet und ist im Intranet für alle zugänglich.

Um die internen Initiativen zur Weiterentwicklung zu einer diskriminierungssensiblen Organisation zu bündeln und zu strukturieren wurden 2017 externe Beraterinnen damit beauftragt, die Situation bei Engagement Global zu analysieren und konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung abzuleiten. Der Bericht wurde Anfang 2018 vorgelegt und empfiehlt konkrete Maßnahmen in vier Handlungsfeldern: Rahmenbedingungen für den Prozess, Organisationskultur, Kommunikation und Personal. Darauf aufbauend hat die Geschäftsführung einen systemischen Beratungsprozess „Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung“ (DO) ins Leben gerufen, der auf drei Ansätzen basiert: dem Antidiskriminierungsansatz, dem Lern- und Effektivitätsansatz und dem intersektionalen Ansatz, also der Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierung. Der Prozess zeichnet sich dadurch aus, dass er auf breite Partizipation angelegt ist. Intern wird die Umsetzung der DO durch die Referentin der Geschäftsführung koordiniert. Bisher wurde vor allem daran gearbeitet, die notwendigen Rahmenbedingungen für die Entwicklung zu einer diskriminierungssensiblen Organisation sowie Organisationskultur herzustellen.

Geplant ist zudem die Stärkung der AGG-Beauftragten in den Bereichen Diversität, Anti-Diskriminierung, Intersektionalität und Mediation. Darüber hinaus ist ein Merkblatt zum AGG in Vorbereitung, das die Aufgaben der AGG-Beauftragten benennt und auf Ansprechstellen verweist. Ergänzt werden soll dies durch eine geplante AGG-Schulung für alle Mitarbeitenden inklusive der Führungskräfte. Weitgehend unbearbeitet sind bisher noch die Handlungsfelder Personal und Kommunikation. Daher

wurde auch die Maßnahme aus dem früheren Nachhaltigkeitsprogramm bezüglich der diskriminierungssensiblen Gestaltung der Rekrutierungsverfahren bislang nicht vollständig umgesetzt und wird im aktuellen Nachhaltigkeitsprogramm fortgeführt.

Beschaffungsprozesse nachhaltig ausrichten

Die Umsetzung von Nachhaltigkeit in den Beschaffungsprozessen hat für uns einen hohen Stellenwert. Dies ergibt sich schon aus dem Auftrag des BMZ, da nachhaltige Beschaffung durch verschiedene Programme von Engagement Global gefördert wird. Aber auch die Zielgruppen achten darauf, welche Materialien eingesetzt und wie diese produziert werden, zum Beispiel bei Veranstaltungen. Für die Gesamtorganisation steht die klassische Beschaffung von Büroräumen, Mobiliar und informationstechnischer Ausstattung sowie Geschäftsbedarf im Vordergrund. Bei den einzelnen Programmen ist es vor allem spezifische Fachkompetenz, die eingekauft wird, neben Beschaffungen für das Veranstaltungsmanagement. Ziel bei der Beschaffung ist es, qualitativ hochwertige Arbeit zu liefern und gleichzeitig einen möglichst geringen negativen – sozialen, ökologischen und ökonomischen – Fußabdruck zu hinterlassen. Die Auswirkungen unserer Beschaffung zeigen sich vor allem bei unseren Lieferantinnen und Lieferanten. Wir unterstützen deshalb deren Bestreben nach einer nachhaltigen Lieferkette, indem wir Nachhaltigkeitskriterien in die Bewertung des Preis-Leistungs-Verhältnisses integrieren und ihr Erfüllen einfordern. Seit November 2018 wendet Engagement Global die Unterschwellenvergabeordnung an. Damit haben sich die Möglichkeiten zur nachhaltigen Beschaffung auch unterhalb der EU-Schwellenwerte verbessert. Für ein bestmögliches Ergebnis unterstützt die Vergabestelle die verschiedenen Einheiten im Haus. Im Folgenden gehen wir auf die Beschaffung der Leistungen näher ein, für die wir neben der unmittelbaren Mittelweiterleitung an unsere Zuwendungsempfänger und -empfängerinnen einen Großteil unserer Mittel verwenden.

➔ Externe Dienstleistungen

Unter externe Dienstleistungen fallen beispielsweise Moderation und Dolmetschen bei Veranstaltungen, Konzeption und Erstellung von Studien und Beratung zu spezifischen Fachthemen. Bei der Beschaffung von Beratungsleistungen achten wir bei der Ausschreibung darauf, dass Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt werden. Dafür hat die Vergabestelle Leitfäden und Handreichungen entwickelt. Allerdings sind diese bislang nicht verbindlich, sondern haben eher beispielgebenden Charakter. Eine Erklärung der Bieter, dass sie die ILO-Kernarbeitsnormen anwenden, ist bislang nicht erforderlich. Es besteht bei einer Vergabe jedoch immer die Möglichkeit, die Anwendung der ILO-Kernarbeitsnormen anhand der Eignungs- und Zuschlagskriterien oder als Mindestvorgabe in der Leistungsbeschreibung zu fordern. Bislang wird organisationsweit teils sehr unterschiedlich verfahren. Daher prüfen wir derzeit, wie Nachhaltigkeitsaspekte stärker in Vergaben verankert werden können.

➔ Anmietung der Liegenschaften

Soweit möglich werden soziale und ökologische Kriterien auch bei Vergaben in Verbindung mit den angemieteten Liegenschaften für die Büroräume beachtet. Die neu angemietete Liegenschaft „Rosa-Parks-Haus“ in Bonn erfüllt bezüglich der Nachhaltigkeit den Standard „Gold“. Ökologische Kriterien werden bei der Beschaffung von Reinigungsmitteln beachtet und soziale Kriterien wie die Einhaltung des Mindestlohns bei der Beauftragung der Gebäudereinigung. Weitere Möglichkeiten sehen wir bei der Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien, die über den gesetzlichen Mindestlohn hinausgehen, bei der Beauftragung weiterer Dienstleistungen im Bereich der Liegenschaften, sowie bei Umzügen, Bewachung, Reparatur oder Instandhaltung.

➔ Dienstreisen

Über das Thema CO₂-Emissionen durch Verkehr berichten wir im Kapitel „Ressourcen schonen und die Umwelt schützen“. Darüber hinaus gibt es bei uns keinen organisationsweiten Standard, der die Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Planung von Dienstreisen vorschreibt, etwa bei der Buchung von Unterkünften oder Verpflegung. Hier sehen wir zurzeit keine große Hebelwirkung mit Blick auf die Nachhaltigkeit unserer gesamten Organisation.

➔ Geschäftsbedarf

Druckerzeugnisse werden aus FSC- oder Blauer Engel-zertifiziertem Papier (Mix) produziert. Falls möglich verzichten wir ganz auf Druckerzeugnisse und informieren papierlos durch elektronische Medien. Wenn angebracht, verweisen wir auf digitale Angebote wie Social-Media-Kanäle.

Darüber hinaus gibt es bei Engagement Global auch die klassischen Beschaffungsprozesse für den Bürobetrieb und für Veranstaltungen. Insbesondere bei der Beschaffung für den Bürobetrieb sind wir stark abhängig von dem Angebot beim Kaufhaus des Bundes. Dennoch achten wir beim Kauf von Büromaterial auf eine vor allem ökologisch nachhaltige Herstellung, die anhand anerkannter Siegel nachgewiesen werden kann. Das fordern wir auch in unseren Vergaben von den potenziellen Bietern.

Des Weiteren beschaffen wir Leistungen anderer Kategorien, über die in anderen Kapiteln dieses Berichts bereits ausführlich berichtet wurde. Dazu gehören Öffentlichkeitsarbeit, IT, Fortbildungen und Konferenzen.

Über die Nachweise der Verwendung der von uns bereitgestellten finanziellen Mittel erfahren wir mehr über die Tiefe unserer Lieferkette. Über unsere Verträge verpflichten wir auch unsere Fördermittelempfänger zu ökonomisch nachhaltigem Umgang mit den Mitteln. Soziale Aspekte wie ILO-Kernarbeitsnormen oder Mindestlohn sowie ökologische Aspekte haben wir hier allerdings bislang nicht verankert.

Insgesamt fließen Nachhaltigkeitskriterien bereits in vielen Bereichen in die Beschaffung ein. Dies liegt zum Teil am persönlichen Engagement der Mitarbeitenden, die Wert auf diese Kriterien legen. Darüber hinaus wollen wir die Nachhaltigkeit in der Beschaffung in Zukunft jedoch ausbauen und vereinheitlichen. Dazu werden wir unter anderem an der Lieferantenbewertung weiterarbeiten, Vorgaben zur nachhaltigen Beschaffung verbindlicher machen und die Fachabteilungen durch Checklisten stärker dabei unterstützen, rechtskonform Nachhaltigkeitskriterien in Vergaben anzuwenden. Die Einführung einer organisationsweiten Lieferantenbewertung hatten wir uns bereits für den abgelaufenen Berichtszeitraum vorgenommen. Allerdings konnte das Thema aufgrund anderer Prioritäten nicht abschließend bear-

beitet werden, sodass die Umsetzung in den Berichtszeitraum 2019/2020 verschoben wurde. Gleichzeitig werden wir in diesem Zeitraum auch ein Vergabemanagementsystem einführen. Im Vergabeworkflow werden interne Prozesse von der Erstellung der notwendigen Vergabeunterlagen, über die Bieterkommunikation bis hin zur Zuschlagserteilung vollelektronisch abgebildet. So wird auf die Einreichung von Angeboten in Papierform verzichtet werden, da es mit Einführung der Unterschwellenvergabeverordnung nun möglich ist, Angebote digital einzureichen. Eine Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie hat bereits 2008 ergeben, dass gerade bei einer durchgängigen elektronischen Vergabe (unabhängig von der Höhe des Auftragswerts) die Prozesskosten im Vergleich zur papiergestützten Vergabe sinken.

RESSOURCEN SCHONEN UND DIE UMWELT SCHÜTZEN

48

Für Verwaltungstätigkeiten und für die Durchführung von Veranstaltungen verbrauchen wir Ressourcen. Wir bemühen uns, die dadurch entstehenden Auswirkungen gering zu halten.

Der Themenbereich Umwelt war uns und unseren Stakeholdern bei der Identifizierung der wesentlichen Themen weniger wichtig, da wir kein produzierendes Gewerbe sind oder ressourcenintensive Produkte herstellen. Dennoch wollen wir dieses Thema nicht aus den Augen verlieren. Zudem gehen wir davon aus, dass Umweltaspekte seit der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse 2016 wichtiger geworden sind – insbesondere für unsere Stakeholder. Daher berichten wir bereits jetzt zu ausgewählten Aspekten. Bei der geplanten Überarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse 2019/2020 werden wir diese Einschätzung validieren.

Insgesamt kann man sagen, dass wir bereits einige Umweltaspekte in unsere Konzepte und Aktivitäten einfließen lassen. Dies basiert jedoch oft auf dem individuellen Engagement und der Selbstverpflichtung derjenigen, die diese Konzepte schreiben und die Aktivitäten planen. Denn es gibt keinen übergreifenden Ansatz oder gar Zielvorgaben.

Minderung von CO₂-Emissionen durch Verkehr

Seit Dezember 2015 ist eines unserer beiden Dienstfahrzeuge ein Volkswagen e-Up und damit lokal 100 Prozent emissionsfrei. Er hat den vorigen Dienstwagen ersetzt, einen Mercedes Benz der Mittelklasse Blue Efficiency, und wird hauptsächlich für Postfahrten innerhalb von Bonn eingesetzt sowie für Dienstreisen im näheren Umfeld von Bonn. Der Volkswagen e-Up verursacht während der Nutzung keinen giftigen Feinstaub, kein CO₂, kein Kohlenmonoxid und keinen Stickstoff.

In Bonn stehen insgesamt 15 Dienstfahrräder bereit, auf drei Liegenschaften verteilt. Je ein Dienstfahrrad besitzen die Außenstellen Stuttgart und Hamburg. Zusätzlich steht in der Bonner Liegenschaft Tulpenfeld ein Tretroller zur Verfügung. Die Diensträder werden zwar im Sommer häufiger genutzt als im Winter, insgesamt jedoch eher mäßig. Während des Wettbewerbs „Stadtradeln“, einer Kampagne des Klimabündnisses, regt unsere Geschäftsführung dazu an, mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren.

Auch die 2015 eingeführte Mobile Arbeit bietet die Möglichkeit, Fahrten zur Arbeitsstätte zu reduzieren. So sparen die Mitarbeitenden, die gewöhnlich mit dem Auto anreisen, ihre Emissionen ein. Die Wirkung dieser Maßnahme wird angenommen, allerdings nicht erfasst. Einen Impuls, um neben dem alltäglichen Pendeln auch Dienstreisen zu reduzieren, haben wir durch die Nutzung von Telefon- und Videokonferenz-Software gesetzt. Im Juli 2017 haben wir flächendeckend WebEx eingeführt. Dies wurde 2017 für 306 Verbindungen und 2018 für rund 1.000 Verbindungen genutzt. Für 2019/2020 möchten wir zudem prüfen, ob einige unserer Seminare und Informationsveranstaltungen als Webinar oder WebEx angeboten werden können. Allerdings ist uns Vernetzung sehr wichtig. Daher ist bei den Dienstreisen für uns häufig nur die Kompensation, nicht die Reduktion machbar. In Zukunft wollen wir zunächst die Anzahl der Dienstreisen zwischen unseren Standorten und die Verwendung unterschiedlicher Verkehrsmittel detaillierter erfassen, um bestehende Ansätze bewerten zu können und Optimierungspotenziale zu identifizieren.

CO₂-Ausstoß bei unseren Flugdienstreisen

Jahr	CO ₂ -Emission in kg	Anzahl Tickets	Anzahl Mitarbeitende*
2015	867.115	613	353
2016	1.281.408	913	421
2017	1.202.218	1.213	512
2018	1.278.463	1.511	599

* inkl. studentischen Hilfskräften und ruhenden Arbeitsverhältnissen; jeweils zum 31. Dezember

Im letzten Bericht bestand die grundsätzliche Vorgabe, für Dienstreisen zwischen Bonn und Berlin, aufgrund von Wirtschaftlichkeitsaspekten das Flugzeug zu nutzen. Mit Wegfall des Bundes-Shuttles besteht nun die Möglichkeit, die Strecke auch mit der Bahn zurückzulegen.

Unser Reisebüro errechnet auf Basis der Methode des UK Government Greenhouse Gas (GHG) Conversion Factors for Company Reporting den CO₂-Ausstoß unserer Flugdienstreisen (siehe Tabelle oben). Bahnreisen, die über unser Vertragsreisebüro gebucht werden, sind klimaneutral, da Engagement Global Bahn-Business-Kunde ist und daher alle Fahrten mit 100 Prozent Ökostrom erfolgen.

Es freut uns sehr, dass wir als Kompensation für Treibhausgasemissionen, die 2015 bis 2017 bei Flugdienstreisen entstanden, 3.351 Gutscheine stilllegen konnten. Für das Jahr 2018 ist eine Kompensation im Jahr 2019 geplant. Der Ausgleich der entstandenen Emissionen erfolgt durch die Förderung von Klimaschutzprojekten gemäß den Qualitätskriterien des Kyoto-Protokolls. Unsere Kompensationszahlung unterstützt ein Projekt zum Ausbau und zur Nutzung von Biogasanlagen in ländlichen Haushalten in ganz Nepal. Biogas ersetzt zum einen das sonst übliche Feuerholz (meist am offenen Feuer) und reduziert daher den Kohlendioxid-Ausstoß, zum anderen ist es eine rauchfreie, bezahlbare und dezentrale Energiequelle,

Papierverbrauch pro Kopf

Jahr	Anzahl Blätter	Anzahl Mitarbeitende*	Papierverbrauch pro Person
2015	1.596.500	353	4.523
2016	1.844.250	421	4.381
2017	1.612.500	512	3.149
2018	1.983.500	599	3.311

* inkl. studentischen Hilfskräften und ruhenden Arbeitsverhältnissen; jeweils zum 31. Dezember

Stromverbrauch in den Bonner Liegenschaften

Liegenschaft	2015	2016	2017	2018
Tulpenfeld	178.284 kWh	202.960 kWh	204.958,5 kWh	216.949 kWh
Fritz-Schäffer-Straße*	1.106 kWh	37.842,3 kWh	45.119,7 kWh	48.653 kWh
Rosa-Parks-Haus**	-	-	-	22.473 kWh
Gesamt Bonn	179.390 kWh	240.802,3 kWh	250.078,2 kWh	288.075 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.

** Die Nutzung des Rosa-Parks-Hauses erfolgt seit Oktober 2018.

insbesondere für ärmere Haushalte auf dem Land. Es kommen unterirdische Kleinbiogasanlagen zum Einsatz, in denen Kuhdung und Fäkalien durch anaerobe Vergärung in Biogas umgewandelt werden. Mit dem Gas werden Gasöfen betrieben, wie wir sie auch in Deutschland kennen. Jeweils zwei bis drei Rinder liefern ausreichend Dung für den Betrieb einer kleinen Anlage. Diese liefert genügend Gas zum Kochen für eine fünfköpfige Familie.

Umgang mit Ressourcen und Abfall

Im Vergleich zum letzten Bericht ist es uns gelungen, den Papierverbrauch pro Mitarbeitenden weiter zu senken, zum Beispiel durch voreingestellten beidseitigen Druck auf den Etagedruckern. Die Veränderung wird in der Tabelle auf Seite 49 ersichtlich.

Im Jahr 2016 sind wir von Papier zu Stoffhandtuchrollen gewechselt. Diese verursachen weniger Abfall und ihre Produktion benötigt weniger Energie und erzeugt weniger Treibhausgase als Papierhandtücher aus Zellstoff. Durch die Ecoilet-Seifenschaumspender, die wir seit 2016 verwenden, wird der Seifenverbrauch reduziert. Damit lassen sich eine Menge Abfälle und damit auch Kosten sparen.

Wir trennen in Restabfall, gelbe Tonne und Papier. An unserem Hauptstandort in Bonn wird

der Restabfall in einer Abfallverwertungsanlage verbrannt. Die entstehende Wärme wird über das Wärmekraftwerk genutzt. Papier wird in eine Sortierhalle gebracht und dann zur Verwertung in die Niederlande. Verpackungsabfall wird durch einen privatwirtschaftlichen Anbieter weiterverarbeitet: Zunächst wird er in Sortieranlagen mit einem sensiblen Lesegerät mit Infrarotstrahlen in Polyethylen, Polypropylen und Polyethylenterephthalat (PET) sortiert. Anschließend werden schätzungsweise 50 Prozent nachhaltig recycelt (Plastik, Metall), 50 Prozent gehen in die energetische Verwertung. Sonstige Abfallprodukte versuchen wir zu vermeiden und verwenden, wo möglich, Nachfüllsysteme. Leere Stifte werden gesammelt und an die Hersteller zurück gesendet, alte Büromöbel werden zum Teil an interessierte NGOs abgegeben oder auch als Baumaterial für Kinderspielfläche genutzt. Bislang entsorgen wir unsere turnusmäßig alle fünf Jahre aussortierten Computer und lassen sie professionell vernichten. In Zukunft möchten wir jedoch prüfen, ob wir sie zur weiteren Verwendung oder zum Recycling spenden können.

Der Fachkreis „Nachhaltigkeit“ hat während der Deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit und der europäischen Nachhaltigkeitswoche 2018 eine Aktion zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum Thema Zero Waste durchgeführt. Neben täglichen Pop-up-Fenstern auf dem Rechner mit kurzen Anregungen zur Müllver-

meidung (ausrangierte Kleidung als Putzlappen verwenden, Foodsharing) waren alle Kolleginnen und Kollegen dazu eingeladen, ihre individuellen Beiträge und Ideen zur Müllvermeidung auf Pinnwänden festzuhalten. Die gesammelten Ideen wurden als Zusammenfassung der Woche der gesamten Belegschaft zur Verfügung gestellt.

Energie effizient nutzen

Für die Gebäude in Bonn, Berlin, Hamburg, Leipzig und Stuttgart beziehen wir den Strom aus erneuerbaren Quellen: Die Versorgung erfolgt zu 100 Prozent mit Ökostrom, auch für die neue Liegenschaft „Rosa-Parks-Haus“ in Bonn. Die Heizenergie beziehen wir als Fernwärme. Die Verbrauchswerte für Strom für die Bonner Gebäude sind aus der Tabelle auf Seite 50 ersichtlich. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass die Belegschaft deutlich gewachsen ist, also mehr Büros genutzt werden.

Seit 2012 kommt bei Engagement Global eine virtuelle Serverlandschaft unter HyperV mit vollständiger Redundanz und einem hohen Grad an Automatisierung und Ausfallsicherheit zum Einsatz. Zur Absicherung der Datenbanksysteme wurden sie als dedizierte Servereinheiten redundant aufgebaut. Die Virtualisierung hat nicht nur einen Einfluss auf den notwendigen Energieverbrauch für den Betrieb nicht ausgelasteter Rechensysteme, sondern vor allem auch einen Einfluss auf die Wärmeentwicklung im Rechenzentrum. Die Virtualisierung von Serversystemen ermöglicht den Parallelbetrieb mehrerer Arbeitsumgebungen auf einer Hardware. Bereits vorhandene Ressourcen werden höher ausgelastet und die Anzahl physischer Hardware reduziert. Engagement Global erreicht mit dieser Technologie Konsolidierungsraten von bis zu 10:1. Dies heißt, dass Applikationen, die vorher auf zehn Rechnern betrieben wurden, in der virtualisierten Welt nur noch einen Rechner benötigen. Die Aufwendungen für Klimatechnik werden ebenfalls auf ein Minimum gesenkt. Allerdings haben wir vor der Umstellung keine Daten erhoben und können deshalb die Klimaauswirkungen nicht quantifizieren.

Das 2016 für die Liegenschaft Tulpenfeld durchgeführte Energie-Audit 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 ergäbe eine jährliche Kostenreduzierung von etwas mehr als 2.000 Euro. Daher war und ist dies kein Fokusthema für uns.

Weitere umwelt- und klimarelevante Aktivitäten

Umwelt- und klimarelevante Wirkungen ergeben sich auch durch Projekte, die wir im Auftrag des BMZ fördern. Dazu zählt beispielsweise die Förderung von Umweltbewusstseinsbildung im Rahmen des Globalen Lernens. Der *Senior Experten Service (SES)* stellt Einsatzplätze im Bereich Klima zur Verfügung. Das *Förderprogramm für kommunale Klimaschutz- und Klimaanpassungsprojekte (FKKP)* berät Kommunen bei der Durchführung solcher Projekte.





Von den 360 im Jahr 2017 bewilligten Projekten bei *bengo* hatten 45 Projekte (13 Prozent) als Hauptziel eines der folgenden: Umwelt- und Ressourcenschutz, Minderung von Treibhausgasen, Anpassung an den Klimawandel, Biodiversität, Desertifikationsbekämpfung. 2018 waren es anteilig etwas mehr: von 298 bewilligten Projekten hatten 49 Projekte (16 Prozent) eins der genannten Themen als Hauptziel. Weitere 99 Projekte (28 Prozent) hatten 2017 eines oder mehrere der oben genannten Themen als wichtige Nebenziele, 2018 waren es 78 Projekte (26 Prozent).




2018 haben wir die Standard-Internetsuchmaschine von bing auf Ecosia geändert. Ecosia investiert 80 Prozent ihrer Gewinne aus Werbeanzeigen in Aufforstungsprojekte in Burkina Faso, Madagaskar, Indonesien und Peru. Die Website zählt mit jeder Suchanfrage die Anzahl Bäume hoch, die mit den erzeugten Gewinnen gepflanzt werden können.

NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2019/2020

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 die Nachhaltigkeit in unserer Organisation und unseren Serviceangeboten gesetzt haben und mit welchen Maßnahmen wir sie erreichen wollen. Handlungsleitend ist hierbei die Zielvorgabe unserer Gesellschafterin, verstärkt ökologische, soziale und wirtschaftliche Nachhaltigkeitskriterien bei der Umsetzung eigener Maßnahmen sowie bei der Umsetzung der Programme zu berücksichtigen. Das folgende Nachhaltigkeitsprogramm enthält sowohl Maßnahmen, die für den vergangenen Berichtszeitraum geplant waren, als auch zukünftige Maßnahmen.



THEMA	ZIELE	STATUS
Nachhaltigkeit strategisch verankern		
Nachhaltigkeit durchgehend managen	Vorhandene Elemente sind gebündelt und die Umsetzung des Nachhaltigkeitsprogrammes wird zentral koordiniert. Verfahren und Standards sind festgelegt.	
Nachhaltigkeit strategisch verankern	Eine Nachhaltigkeitsstrategie liegt vor.	Neu!
Wesentlichkeitsanalyse aktualisieren	Die Wesentlichkeitsanalyse ist überprüft und aktualisiert.	Neu!
Interne Nachhaltigkeitskommunikation verbessern	Die interne Nachhaltigkeitskommunikation ist verbessert.	Neu!
Nachhaltigkeit in interne Schulungen aufnehmen	Nachhaltigkeit in internen Schulungen ist besser platziert.	Neu!
Rechtssicherheit (Fördermittel)	Ein Compliance-Management-System einschließlich der Maßnahmen zur Korruptionsprävention ist implementiert. Ein Konzept und ein Leitfaden wurden entwickelt und Mitarbeitende geschult.	
Wissensmanagement systematisieren	Ein hausweites Wissensmanagement wird aufgebaut.	Neu!
Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030		
Sustainable Development Goals (SDG)	Die Agenda 2030 ist seit 2017 ein neuer Themenschwerpunkt des Programms <i>Entwicklungspolitische Bildung in Deutschland (EBD)</i> .	
SDG	Ein modulares Fortbildungskonzept für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wurde entwickelt, das den Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung und die SDG inhaltlich integriert.	

THEMA	ZIELE	STATUS
Partnerschaften für nachhaltige Entwicklung stärken	Multi-Akteurs-Partnerschaften (MAP) sind seit 2017 ein neuer Schwerpunkt bei <i>bengo</i> .	
SDG in Förderleitlinien verankern	Die SDG sind in der Förderleitlinie für <i>weltwärts</i> verankert. Damit wird eine Empfehlung aus der Evaluierung der Nord-Süd-Komponente umgesetzt.	Neu!
Partner- und Zielgruppenorientierung		
Kommunale Partnerschaften ausbauen	Der kommunale Fachaustausch mit afrikanischen Partnern ist intensiviert.	Neu!
Kommunale Unternehmen einbeziehen	Die Angebote im Bereich Faire Beschaffung sind für Mitglieder des Verbands kommunaler Unternehmen geöffnet.	Neu!
Förderverfahren für Stiftungen vereinfachen	Fördermöglichkeiten für deutsche Stiftungen, Philanthropen und Vereine, die größere Entwicklungsprojekte in Afrika durchführen wollen, sind ausgebaut.	Neu!
Sportlerinnen und Sportler verstärkt ansprechen	Sportlerinnen und Sportler weiterer Sportarten werden angesprochen.	Neu!
Zufriedenheit der Zielgruppen evaluieren	Die Zufriedenheit von Partnern, Partnerinnen und Zielgruppen mit der Qualität der Dienstleistungen sowie der Öffentlichkeits- und Informationsarbeit ist evaluiert.	Neu!
Qualitätssicherung und Wirkungsmonitoring		
Hohe Qualität unserer Aktivitäten sicherstellen	Das 2015/2016 entwickelte Konzept für das organisationsweite Monitoring- und Evaluierungssystem ist umgesetzt, Instrumente wurden entwickelt sowie Mitarbeitende geschult.	
Hohe Qualität unserer Aktivitäten sicherstellen	Über die <i>weltwärts</i> -Qualitätsverbände wurden Strukturen für die Qualitätsentwicklung bei den zivilgesellschaftlichen Entsendeorganisationen aufgebaut.	

THEMA	ZIELE	STATUS	
Hohe Qualität unserer Aktivitäten sicherstellen	Das organisationsweite Beschwerdemanagementsystem ist bei <i>bengo</i> pilothaft implementiert. Alle eingehenden Beschwerden und Verbesserungsvorschläge werden zentral erfasst, lösungsorientiert beantwortet und in standardisierter Form dokumentiert.		55
Veranstaltungsmanagement			
Informationsmaterial effizienter nutzen	Das Monitoring der eingesetzten Materialmengen ist systematisiert und die zielgruppenorientierte sowie anlassgerechte Beratung durch die <i>Stabsstelle Kommunikation, Veranstaltungen</i> verstärkt.		
Rahmenbedingungen Personal			
Rahmenbedingungen Personal verbessern	Bis Ende 2020 sind Mitarbeitenden-Gespräche formalisiert und ihre jährliche Durchführung sichergestellt.		
Zufriedenheit der Mitarbeitenden messen	Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz wird gemessen.	Neu!	
Austrittsgespräche systematisieren	Es wird geprüft, ob Ressourcen bereitgestellt oder Themen anders priorisiert werden können, um in Austrittsgesprächen mehr über die Gründe für das Ausscheiden zu erfahren.	Neu!	
Gesundheitsmanagement			
Gesundheit der Mitarbeitenden fördern	Ein umfassendes Gesundheitsmanagement ist konzipiert und eingeführt. Dabei stehen zunächst Prävention und Rehabilitation im Mittelpunkt. Unterstützungsangebote regen an, Gesundheitsvorsorge zu betreiben.		
Diskriminierungssensible Organisation			
Liegenschaften barrierefrei gestalten	Im September 2017 ist der barrierefreie Umbau der Liegenschaft in Berlin, Lützowufer, fertiggestellt.		
Weiterentwicklung zu einer diskriminierungssensiblen Organisation	Personalmanagement und Rekrutierungsverfahren sind diskriminierungssensibler gestaltet.		

THEMA	ZIELE	STATUS
Weiterentwicklung zu einer diskriminierungssensiblen Organisation	Migrantische Vertretungen werden bei der Konzeptentwicklung von Maßnahmen verstärkt eingebunden.	
Weiterentwicklung zu einer diskriminierungssensiblen Organisation	Das Diskussionspapier des Fachkreises „Migration und Entwicklung“ zu Begriffen in der Zusammenarbeit mit Migranten und Migrantinnen wurde intern kommuniziert.	
Weiterentwicklung zu einer diskriminierungssensiblen Organisation	Das hausinterne Fortbildungsangebot wurde um Trainings zu den Themen „Gender und SDG“, „Diversity“, „Anti-Rassismus“ und „Empowerment“ erweitert.	
Weiterentwicklung zu einer diskriminierungssensiblen Organisation	Die Programme haben ihre Inhalte hinsichtlich Diskriminierungssensibilität und Rassismuskritik weiterentwickelt.	
Beschaffung		
Lieferantenbewertung aufbauen	Es wurde geprüft, inwiefern Engagement Global ein System zur Bewertung von Lieferanten und Dienstleistern aufbauen kann, um bei Beschaffungen ökologische, arbeitspraktische und menschenrechtliche Aspekte stärker zu berücksichtigen.	
Qualität und Kohärenz der Vergaben verbessern	Existierende Leitfäden und Empfehlungen zu Nachhaltigkeit sind verbindlich.	Neu!
Ressourcen schonen und die Umwelt schützen		
Dienstreisen nachhaltiger gestalten	Ein System für die CO ₂ -Kompensation von Dienstreisen wurde 2018 eingeführt.	
Klimarelevante Emissionen erfassen, minimieren und kompensieren	Klimarelevante Emissionen sind erfasst, minimiert und im Rahmen der Möglichkeiten kompensiert (Programme und Gesamtorganisation).	Neu!

INDICES

GRI-INHALTSINDEX

101 GRUNDLAGEN

102 ALLGEMEINE ANGABEN

Organisationsprofil

GRI 102-1 (2016)	Name der Organisation	Seite 68
GRI 102-2 (2016)	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Seiten 4 und 5
GRI 102-3 (2016)	Hauptsitz der Organisation	Seite 5
GRI 102-4 (2016)	Betriebsstätten	Seiten 5 und 7
GRI 102-5 (2016)	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Seite 4
GRI 102-6 (2016)	Belieferte Märkte	Seiten 4 und 5 sowie Kapitel „Nachhaltigkeit in Serviceangeboten“
GRI 102-7 (2016)	Größe der Organisation	Seiten 5 und 6 Informationen zum Kapital finden sich im Lagebericht, der auf unserer Webseite und im Bundesanzeiger veröffentlicht ist. Informationen zur unseren Dienstleistungen finden sich im Kapitel „Nachhaltigkeit in Serviceangeboten“.
GRI 102-8 (2016)	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Seiten 36 und 37
GRI 102-9 (2016)	Lieferkette	Seiten 4 und 5 sowie Kapitel „Nachhaltigkeit in Serviceangeboten“
GRI 102-10 (2016)	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Im Oktober 2018 haben wir die zusätzliche Liegenschaft „Rosa-Parks-Haus“ in Bonn bezogen.
GRI 102-11 (2016)	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Seite 14
GRI 102-12 (2016)	Externe Initiativen	BBE – Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (diverse Arbeitsgruppen); Dialogforen Inklusive Gesellschaft; Deutsches Global Compact Netzwerk; IOPD – International Observatory on Participatory Democracy; Creditreform; Sustainable Development Solutions Network; Unternehmen integrieren Flüchtlinge; Trägerkreis AMS; Städteplattform; Runder Tisch UN-Dekade BNE
GRI 102-13 (2016)	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	UN Global Compact; DJV - Deutscher Jugendherbergsverband; Creditreform; Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag e.V.; Bundesverband Deutscher Stiftungen

Strategie		
GRI 102-14 (2016)	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Seiten 2 und 3
Ethik und Integrität		
GRI 102-16 (2016)	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Seite 35
Unternehmensführung		
GRI 102-18 (2016)	Führungsstruktur und Nachhaltigkeitsverantwortung	Seiten 6 und 8 bis 9
Einbindung von Stakeholdern		
GRI 102-40 (2016)	Liste der Stakeholder-Gruppen	Seiten 9 bis 11
GRI 102-41 (2016)	Tarifverträge	Seite 37
GRI 102-42 (2016)	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Seiten 9 bis 11
GRI 102-43 (2016)	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Seiten 10 und 11, 21 und 22 sowie 40 und 41
GRI 102-44 (2016)	Wichtige Themen und hervor-gebrachte Anliegen	Seiten 9 bis 11
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45 (2016)	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Seite 7
GRI 102-46 (2016)	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Seiten 10 und 11
GRI 102-47 (2016)	Liste der wesentlichen Themen	Seiten 10 und 11
GRI 102-48 (2016)	Neudarstellung von Informationen	Nicht zutreffend
GRI 102-49 (2016)	Änderungen bei der Berichterstattung	Seiten 10 und 11
GRI 102-50 (2016)	Berichtszeitraum	Seite 7
GRI 102-51 (2016)	Datum des letzten Berichts	Seite 7
GRI 102-52 (2016)	Berichtszyklus	Seite 7
GRI 102-53 (2016)	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Seite 7
GRI 102-54 (2016)	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Seite 7
GRI 102-55 (2016)	GRI-Inhaltsindex	Seiten 57 bis 65
GRI 102-56 (2016)	Externe Prüfung	Seite 7

204 BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN

GRI 103-1 (2016)	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 46
GRI 103-2 (2016)	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seite 46
GRI 103-3 (2016)	Beurteilung des Managementansatzes	Seite 47
GRI 204-1 (2016)	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Keine Informationen verfügbar.

401 BESCHÄFTIGUNG

GRI 103-1 (2016)	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 35 bis 38
GRI 103-2 (2016)	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 35 bis 38
GRI 103-3 (2016)	Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 36 bis 38
GRI 401-1 (2016)	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Seite 36
GRI 401-2 (2016)	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Seite 37
GRI 401-3 (2016)	Elternzeit	Seite 38 Die Auswertung der Personen, die Anspruch auf Elternzeit hatten, die an ihren Arbeitsplatz hätten zurückkehren sollen und tatsächlich zurückgekehrt sind und die auch zwölf Monate nach ihrer Rückkehr noch beschäftigt waren, ist bislang ohne Personalmanagementsystem nicht möglich. Ein solches System ist jedoch in Planung, so dass diese Zahlen zukünftig erhoben und ausgewertet werden können.

402 ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS

GRI 103-1 (2016)	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 40
GRI 103-2 (2016)	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 40 und 41
GRI 103-3 (2016)	Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 40 und 41

GRI 402-1 (2016)	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Erhebliche betriebliche Veränderungen, die sich wesentlich auf die Angestellten auswirken können, sind gemäß Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst mitbestimmungs- und/oder mitwirkungspflichtig und werden grundsätzlich unter Beachtung der gesetzlichen sowie der mitbestimmungspflichtigen und/oder mitwirkungspflichtigen Vorschriften umgesetzt. Eine reine Mitteilungsfrist ist daher in der Regel nicht relevant.
403 ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ		
GRI 103-1 (2016)	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 41
GRI 103-2 (2016)	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 41 bis 43
GRI 103-3 (2016)	Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 41 bis 43
GRI 403-1 (2016)	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Neben dem gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzausschuss existieren keine weiteren formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.
GRI 403-2 (2016)	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	Seite 42 Unfälle werden in der Personalabteilung aufgezeichnet. Meldepflichtige Unfälle werden an die Berufsgenossenschaft gemeldet. Die Art der Verletzungen wird ebenfalls in der Personalabteilung vermerkt, kann aber mit den bestehenden technischen Möglichkeiten nicht ausgewertet werden. Auch die Verletzungsrate und die Berufskrankheitsrate liegen nicht in belastbarer Form vor. Im Berichtszeitraum gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle.
GRI 403-3 (2016)	Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen	Seite 42
GRI 403-4 (2016)	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	Für alle Standorte existieren Betriebsvereinbarungen zur Betrieblichen Wiedereingliederung (BEM), die dieses Thema abschließend regeln. Für die Standorte Bonn und Außenstellen existiert eine Regelungsabrede zu Gefährdungsanzeigen, die dieses Thema ebenfalls abschließend regelt. Für den Standort Berlin befindet sich eine solche Regelungsabrede noch in Verhandlung.

404 AUS- UND WEITERBILDUNG

GRI 103-1 (2016)	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 38
GRI 103-2 (2016)	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seite 38
GRI 103-3 (2016)	Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 38 und 39
GRI 404-1 (2016)	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Seite 39 Die durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, liegt nicht vor. Es wird stattdessen die Anzahl Schulungstage berichtet. Die Anzahl Tage, die Mitarbeitende in der systematischen Einarbeitung verbringen, wird bislang nicht erfasst.
GRI 404-2 (2016)	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Seiten 38 und 39
GRI 404-3 (2016)	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Die Zahl ist nicht messbar, da bislang keine formalen Mitarbeitendenjahresgespräche durchgeführt werden.

405 DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

GRI 103-1 (2016)	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 43
GRI 103-2 (2016)	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 43 bis 46
GRI 103-3 (2016)	Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 43 bis 46
GRI 405-1 (2016)	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Das Kontrollorgan von Engagement Global ist das BMZ. Die Zusammensetzung der Personen im Kontrollorgan liegt außerhalb unserer Einflussmöglichkeiten. Die Alterszusammensetzung der Mitarbeitenden kann ohne existierendes Personalmanagementsystem nicht ausgewertet werden. Andere Diversitätsindikatoren werden zum Schutz der Minderheiten oder schutzbedürftigen Gruppen nicht erfasst.
GRI 405-2 (2016)	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Seite 44

AGENDA 2030		
GRI 103-1 (2016)	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 15
GRI 103-2 (2016)	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 15 bis 20
GRI 103-3 (2016)	Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 16 bis 20
ZIELGRUPPENORIENTIERUNG: EINBINDUNG DER ZIELGRUPPEN IN DIE PROGRAMMENTWICKLUNG		
GRI 103-1 (2016)	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 20 und 21
GRI 103-2 (2016)	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 20 bis 22
GRI 103-3 (2016)	Beurteilung des Managementansatzes	Seite 22
ZIELGRUPPENORIENTIERUNG: CHANCENGERECHTIGKEIT		
GRI 103-1 (2016)	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 20 und 24
GRI 103-2 (2016)	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 24 und 25
GRI 103-3 (2016)	Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 24 und 25
VERNETZUNG		
GRI 103-1 (2016)	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 26
GRI 103-2 (2016)	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 26 bis 28
GRI 103-3 (2016)	Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 27 und 28
FÖRDERMITTELMANAGEMENT		
GRI 103-1 (2016)	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 28 bis 30
GRI 103-2 (2016)	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 28 bis 30
GRI 103-3 (2016)	Beurteilung des Managementansatzes	Seite 30
QUALITÄT & WIRKUNG		
GRI 103-1 (2016)	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 30
GRI 103-2 (2016)	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 30 bis 32
GRI 103-3 (2016)	Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 30 bis 32

VERANSTALTUNGSMANAGEMENT

GRI 103-1 (2016)	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 32
GRI 103-2 (2016)	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 32 und 33
GRI 103-3 (2016)	Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 32 und 33

WERTEORIENTIERTE FÜHRUNG

GRI 103-1 (2016)	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 35
GRI 103-2 (2016)	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seite 35
GRI 103-3 (2016)	Beurteilung des Managementansatzes	Seite 35

UN GLOBAL COMPACT

UNGC	Erklärung der kontinuierlichen Unterstützung des UNGC	Seiten 2 und 3
UNGC	Konformität zum Anforderungsprofil GC Active/COE	Seite 7
UNGC	Beschreibung der praktischen Maßnahmen zur Unterstützung des UNGC und zur Mitarbeit in der Initiative.	Seite 28
UNGC	Beschreibung der dabei entstandenen Ergebnisse (outcome)	Seite 28
UNGC	Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	Wir unterstützen und achten die internationalen Menschenrechte.
UNGC	Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	Wir bemühen uns, auch in unserer Lieferkette sicherzustellen, dass Menschenrechte geachtet und geschützt werden. Seiten 46 und 47
UNGC	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	Wir wahren die Vereinigungsfreiheit und erkennen das Recht auf Kollektivverhandlungen an. Seiten 41 und 41
UNGC	Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.	Wir bemühen uns, in unserer Lieferkette sicherzustellen, dass unsere eingekauften Leistungen und Lieferungen nicht unter Zwangsarbeit erbracht werden. Seiten 46 und 47

UNGC	Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.	Wir lehnen Kinderarbeit ab und bemühen uns, in unserer Lieferkette sicherzustellen, dass unsere eingekauften Leistungen und Lieferungen nicht unter Kinderarbeit erbracht werden. In vielen Bereichen achten wir bereits darauf, dass die von uns eingekauften Produkte „fair“ hergestellt wurden. Seiten 46 und 47
UNGC	Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.	Seiten 43 bis 46
UNGC	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	Seiten 14 und 48 bis 51
UNGC	Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.	Kapitel „Nachhaltigkeit in Serviceangeboten“
UNGC	Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	Nicht relevant.
UNGC	Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	Seiten 13 und 14

DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX

DNK 01	Strategie	Seite 8
DNK 02	Wesentlichkeit	Seiten 10 und 11
DNK 03	Ziele	Seiten 52 bis 56
DNK 04	Tiefe der Wertschöpfungskette	Seiten 4 bis 6
DNK 05	Verantwortung	Seiten 8 und 9
DNK 06	Regeln und Prozesse	Seiten 8 und 9
DNK 07	Kontrolle	In den Zielvorgaben der Gesellschafterin, den Zuwendungsbescheiden der Programme und dem M&E System sind diverse Indikatoren zur Wirkung unserer Maßnahmen und teils auch zu einzelnen Nachhaltigkeitsaspekten enthalten. Die Daten dazu werden dezentral in den Programmen erhoben und für organisationsweite Abfragen zusammengetragen. Auch die Steuerung und Kontrolle der Programme und Maßnahmen anhand der Indikatoren erfolgt dezentral. Seiten 8 und 9 sowie 30 bis 33
DNK 08	Anreizsysteme	Es existieren keine personenbezogenen Zielvereinbarungen.

DNK 09	Beteiligung von Anspruchsgruppen	Seiten 9 bis 11
DNK 10	Innovations- und Produktmanagement	Kapitel „Nachhaltigkeit in Serviceangeboten“
DNK 11	Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	Seiten 50 und 51
DNK 12	Ressourcenmanagement	Seiten 50 und 51
DNK 13	Klimarelevante Emissionen	Seite 48
DNK 14	Arbeitnehmerrechte	Seiten 40 und 41
DNK 15	Chancengerechtigkeit	Seiten 37 und 38 sowie 41 bis 46
DNK 16	Qualifizierung	Seiten 38 und 39
DNK 17	Menschenrechte	Wir bemühen uns, auch in unserer Lieferkette sicherzustellen, dass Menschenrechte geachtet und geschützt werden. Seiten 46 und 47
DNK 18	Gemeinwesen	Seite 20
DNK 19	Politische Einflussnahme	Keine; es handelt sich um eine dem BMZ nachgelagerte Organisation. Damit ist politische Einflussnahme im Sinne des DNK-Kriteriums untersagt. Im weiteren Sinne kann auch unser Einsatz für entwicklungspolitische Ziele und die damit verbundene Bildungsarbeit als politische Einflussnahme betrachtet werden. Diese erfolgt jedoch in keinem Fall für bestimmte Parteien oder Politiker und Politikerinnen, sondern immer für unsere Themen.
DNK 20	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	Seiten 13 und 14

ABKÜRZUNGEN

AGP	Aktionsgruppenprogramm
AGG	Allgemeines Gleichstellungsgesetz
ASA	Eigenname des Programms
BBE	Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BNE	Bildung für nachhaltige Entwicklung
BtE	Bildung trifft Entwicklung
CMS	Compliance-Management-System
CoE	Communication on Engagement
DEval	Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
DO	Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung
EBD	Entwicklungsbezogene Bildung in Deutschland
ENSA	Entwicklungspolitisches Schulaustauschprogramm
FEB	Förderprogramm Entwicklungspolitische Bildung
FK	Führungskräfte
FSC	Forest Stewardship Council
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GRI	Global Reporting Initiative
ILO	International Labour Organization, Internationale Arbeitsorganisation
kWh	Kilowattstunden
ISPO	Institut für Sozialforschung, Praxisberatung und Organisationsentwicklung GmbH
KDB	Kaufhaus des Bundes
MAP	Multi-Akteurs-Partnerschaften
M&E	Monitoring- und Evaluationssystem
MMZ	Mitmachzentrale, Fachstelle für entwicklungspolitische Beratung und Vernetzung
NaKoPa	Nachhaltige Kommunalentwicklung durch Partnerschaftsprojekte
NROs	Nichtregierungsorganisationen
OR	Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung
OER	Open Educational Resources
PFQ	Programm zur Förderung entwicklungspolitischer Qualifizierungsmaßnahmen
SDG	Sustainable Development Goals, Ziele für nachhaltige Entwicklung, Nachhaltigkeitsziele
SES	Senior Experten Service
SKEW	Servicestelle Kommunen in der Einen Welt
TKZ	Transportkostenzuschuss
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
UN	United Nations, Vereinte Nationen
wwB	weltwärts-Begegnungen
ZFD	Ziviler Friedensdienst
ZPS	Zentraler Programmservice



UNSERE STANDORTE

BONN

ENGAGEMENT GLOBAL gGmbH

Sitz der Gesellschaft:

Tulpenfeld 7 | 53113 Bonn

Weitere Liegenschaften:

Tulpenfeld 10

Fritz-Schäffer-Straße 26

Baunscheidtstraße 17

BERLIN

ASA und ENSA

Außenstelle Berlin und Brandenburg

Lützowufer 6-9 | 10785 Berlin

Schulprogramm Berlin

Trautenaustraße 5 | 10717 Berlin

DÜSSELDORF

Außenstelle Nordrhein-Westfalen

Benrather Straße 8 | 40213 Düsseldorf

HAMBURG

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

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

IMPRESSUM

Herausgeberin

ENGAGEMENT GLOBAL gGmbH –
Service für Entwicklungsinitiativen
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

Projektleitung

Christina Banken, Nadine Boonsiri

Redaktion

Christina Banken, Karina Heinz, Adelheid Schultze

Redaktionsschluss

29. Mai 2019

Korrektorat

Christine Massion, Adelheid Schultze

Gestaltung

BlockDesign Kommunikation & Medien

Das Dokument finden Sie als **barrierearmes PDF** in unserer Mediathek: www.engagement-global.de

Fotonachweise

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

Seite 2: Geschäftsführer Dr. Jens Kreuter – Martin Langhorst

Seite 4: Mitarbeitendenversammlung (2016) – Neil Baynes

Seite 18: Rita Apel auf dem #17Ziele Poetry Slam (2018) – Tobias Vollmer, UN-Tag in Bonn (2017) – Barbara Frommann

Seite 19: UN-Tag in Bonn (2017) – Barbara Frommann, Teilnehmerinnen der Preisverleihung *Hauptstadt des Fairen Handels* (2017) – Maria Maurer

Seite 21: ENSAcademy 2018 in Magdeburg – Dave Grossmann, Tischtennis Weltmeisterschaft (2017) – René Frampe

Seite 26: Teilnehmende der Jubiläumsveranstaltung 10 Jahre *weltwärts* (2018) – Inga Kjer

Seite 27: Pfadfinder Lager Großerlang (2017) – Engagement Global, Rural Future Lab 2017 in Berlin – Simon Veith

Seite 44: Teilnehmer der Jubiläumsveranstaltung 10 Jahre *weltwärts* (2018) – Inga Kjer

Seite 52: NachhaltigkeitsCamp Bonn (2018) – Jo Hempel

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
www.engagement-global.de



Im Auftrag des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung