Diakonie Württemberg

Diakonisches Werk
der evangelischen Kirche
in Württemberg e. V.

Landesgeschäftsstelle

Nachhaltigkeitsanforderungen für diakonische Träger und die Einbeziehung von Mitarbeitenden

Vernetzungstreffen der MAV-Mitglieder aus der Kinder- und Jugendhilfe
am 22.11.2024
Sabrina Thillmann

Warum Nachhaltigkeit?

- Klimawandel als gesamt-gesellschaftliche Aufgabe

Klima-Bericht: Forschende warnen vor Kipppunkten

6. Dezember 2023, 1:14 Uhr | Lesezeit: 1 min

DW IM FOKUS Krieg in der Ukraine Iran-Israel-Konflikt Parlamentswahl in

KLIMA | EUROPA

Copernicus-Bericht: 2023 - Jahr der Klima-Extreme in Europa

Jeannette Cwienk
22.04.2024

...en für das Klima haben. Foto: Liu

Diakonie Württemberg

Warum Nachhaltigkeit?

- Klimafolgen

Warum Nachhaltigkeit?

- Klimafolgen

Warum Nachhaltigkeit?

- Arbeitgeber-attraktivät

Grüne Wirtschaft

Junge Arbeitnehmer treiben Firmen zu mehr Nachhaltigkeit

31. Januar 2024, 16:27 Uhr | Lesezeit: 3 min | 1 Kommentar

Warum Nachhaltigkeit?

- Schöpfungs-verantwortung
- Wahrnehmung in der Öffentlichkeit
- Komplexe Regulatorik

27.02.2024 PRESSEMITTEILUNG

EKD Evangelische Kirche in Deutschland

EKD-Beauftragte für Schöpfungsverantwortung ruft zur Beteiligung am Klimastreik auf

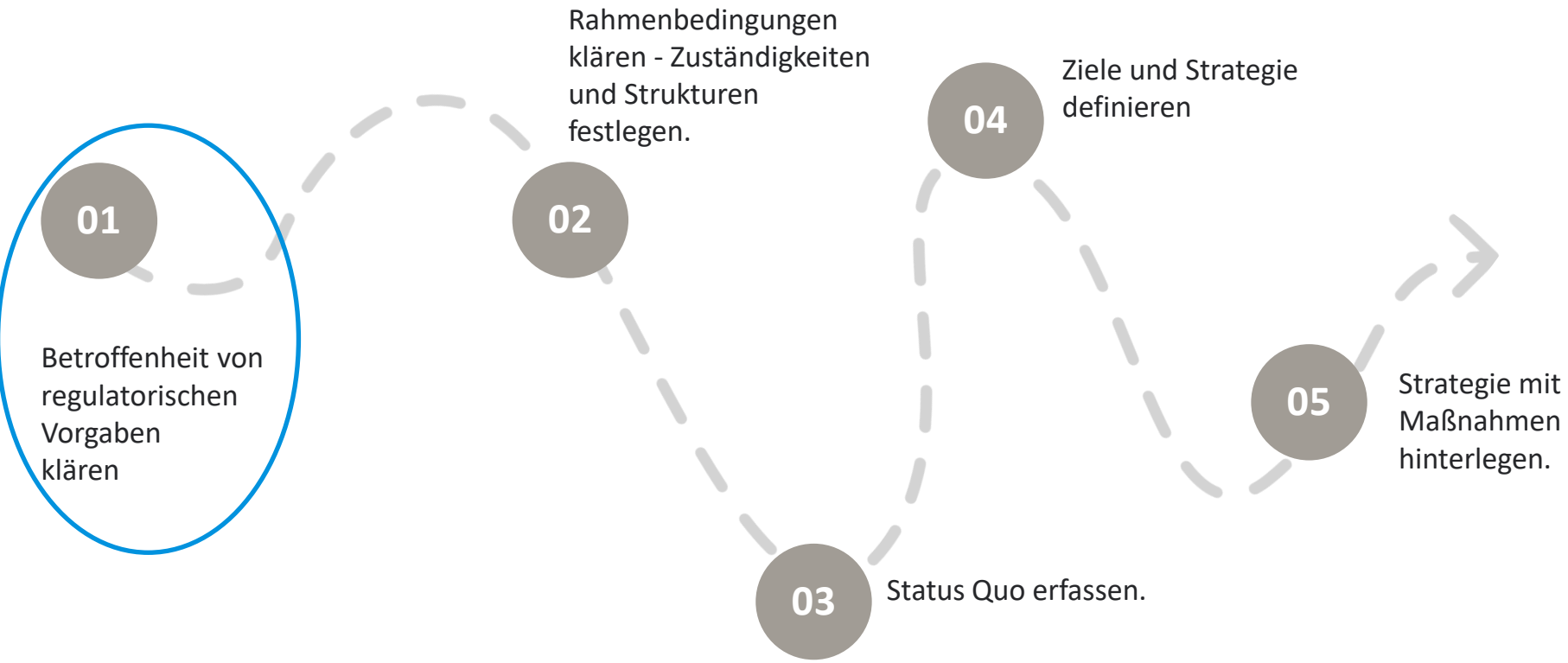
Beschäftigte im Öffentlichen Nahverkehr, Fahrgäste und Klimabewegte gehen am 1. März gemeinsam für klimafreundliche Mobilität auf die Straße

Aber:
Personalmangel, Komplexität, Zeit etc. machen das Thema zu einer großen Herausforderung.

Referat Nachhaltigkeit im DWW

Nachhaltigkeit – Entwicklung

Einführung in die Nachhaltigkeit - Fahrplan



Verschiedene gesetzliche Vorgaben im Kontext des Europäischen Green Deals

- Europäischer Green Deal
  - Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD)
  - EU-Lieferkettengesetz (CSDDD)
  - EU-Taxonomie
  - EU-Gebäuderichtlinie (EPBD)
  - Anforderungen an das Risikomanagement der Banken (MaRisk)

- CSRD-Umsetzungsgesetz
- Gebäude- und Energiegesetz
- Energieeffizienzgesetz
- Energiedienstleistungsgesetz
- Novelle der MaRisk
- Klimaschutzgesetz des Bundes
- CO2-Bepreisung

- Photovoltaik-Pflicht bei Neubauten und Dachsanierungen
- Klimaschutzgesetz des Landes

Ziel: Klimaneutrale EU bis 2050

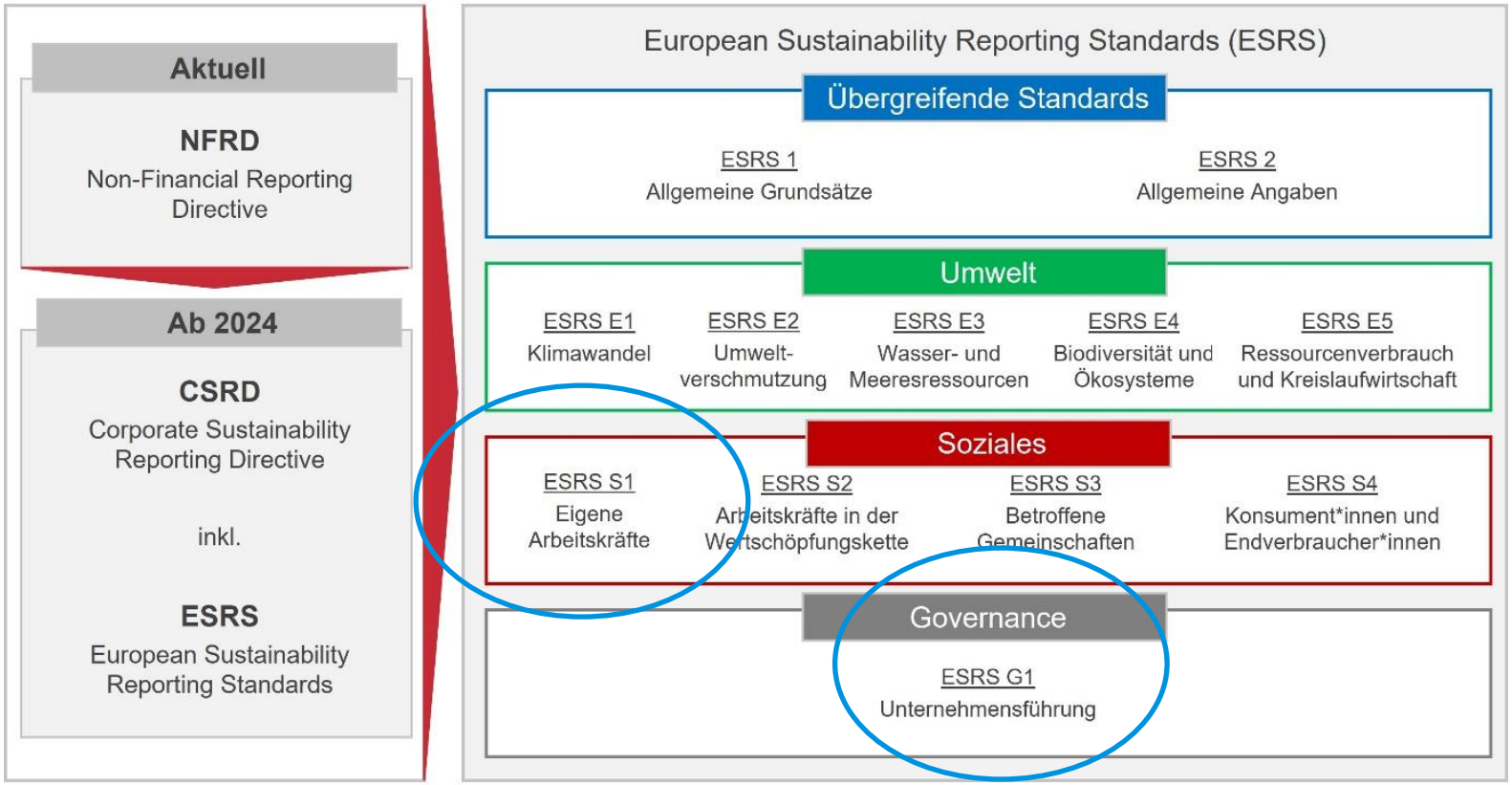
Nachhaltigkeitsberichterstattung

Pflicht zur Offenlegung durch die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

- Umsetzung in nationales Recht derzeit noch ausstehend
- **Direkt** betroffen: Unternehmen, die zwei der drei Kriterien erfüllen
  - Über 250 Mitarbeitende
  - Über 25 Mio. Euro Bilanzsumme
  - Über 50 Mio. Euro Umsatz
- Stiftungen und Vereine nur wenn sie Rechnung legen, wie große Kapitalgesellschaften
- Aber: **Indirekte** Betroffenheit höher durch Erwartungen der Stakeholder (Fördermittelgeber, Banken, Versicherungen etc.)
- Erstmals für das Geschäftsjahr 2025

Inhalt der CSRD

- Struktur wird durch European Sustainability Reporting Standards (ESRS) vorgegeben



Quelle: Curacon

Inhalt der CSRD – ESRS S1

- **Ziel:** Den Nutzern des Nachhaltigkeitsberichts ermöglichen, die **wesentlichen Risiken und Chancen** des Unternehmens in Bezug auf eigene Arbeitskräfte zu verstehen, also beispielsweise Angaben zu

  - **Allgemeine Angaben:** Gesamtzahl Arbeitnehmer, Arbeitnehmer mit unbefristeten und befristeten Arbeitsaufträgen aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Arbeitnehmerfluktuation

  - **Arbeitsbedingungen:** Arbeitszeit, Entlohnung, sozialer Dialog, Mitbestimmung, Tarifverhandlungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gesundheit und Sicherheit

  - **Gleichbehandlung und Chancengleichheit:** Geschlechtergerechtigkeit, gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Kompetenzentwicklung, Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung, Vielfalt

  - **Einbeziehung:** Inwiefern werden Sichtweise der Arbeitskräfte in den Entscheidungsprozessen berücksichtigt?

Inhalt der CSRD – ESRS G1

- **Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur**
  - Aspekte der Unternehmenskultur, die von den Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen berücksichtigt und erörtert werden und wie oft
  - Wichtigste Themen, die im Rahmen der Unternehmenskultur gefördert und kommuniziert werden
  - Art und Weise, wie die Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens Leitlinien zur Förderung einer Unternehmenskultur bereitstellen
  - Spezifische Anreize oder Instrumente für die eigenen Arbeitskräfte, um die Unternehmenskultur zu fördern und zu unterstützen

Alternativen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Wenn Sie nicht berichtspflichtig sind, ist es dennoch sinnvoll ein Nachhaltigkeitsmanagement aufzubauen. Mögliche erste Schritte:

- Berichterstattung nach CSRD-VSME
- Deutscher Nachhaltigkeitskodex
- EMAS
- Gemeinwohlökonomie

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

GEMEINWOHL ÖKONOMIE Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft

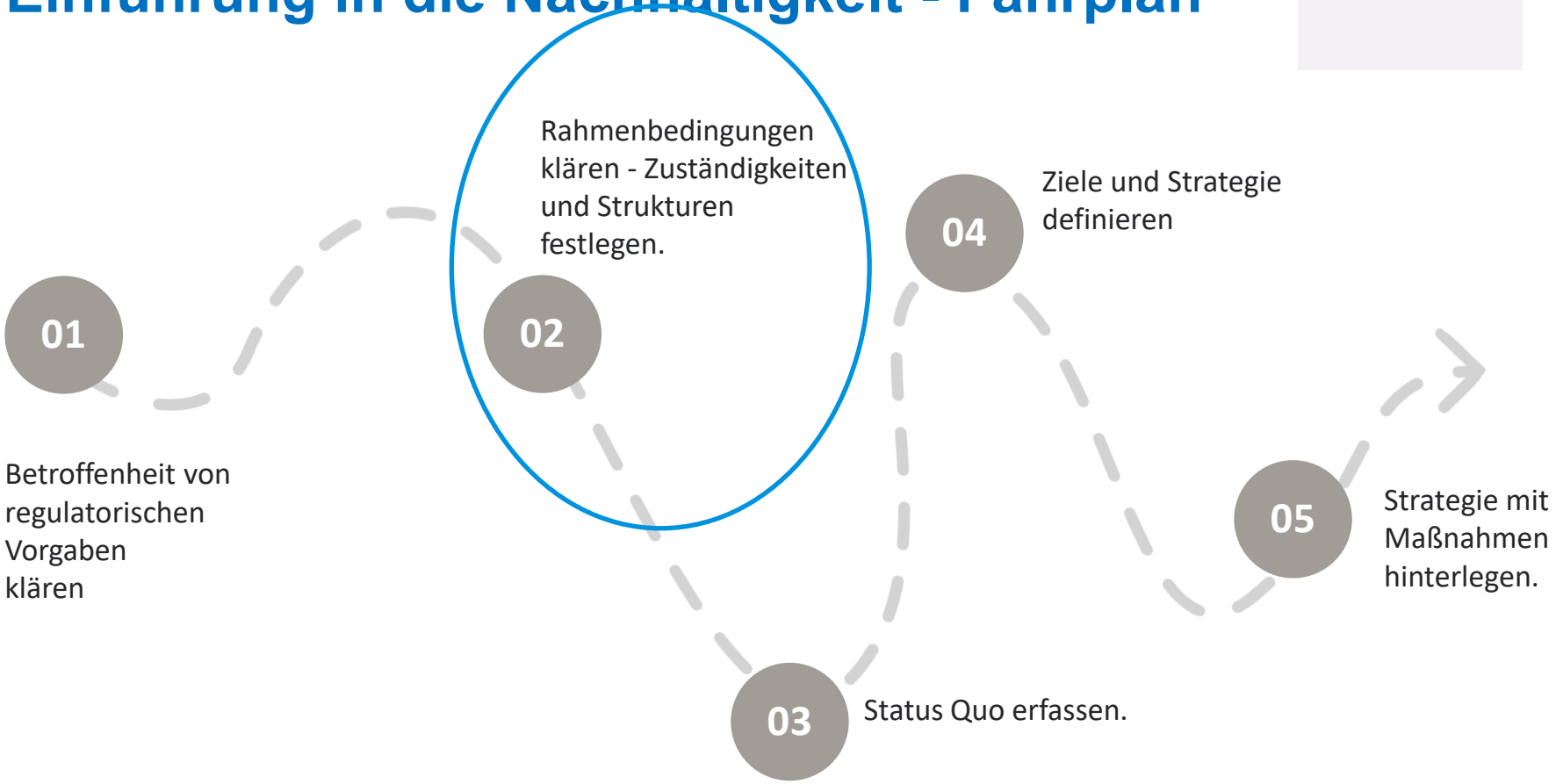
EMAS

Alternativen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

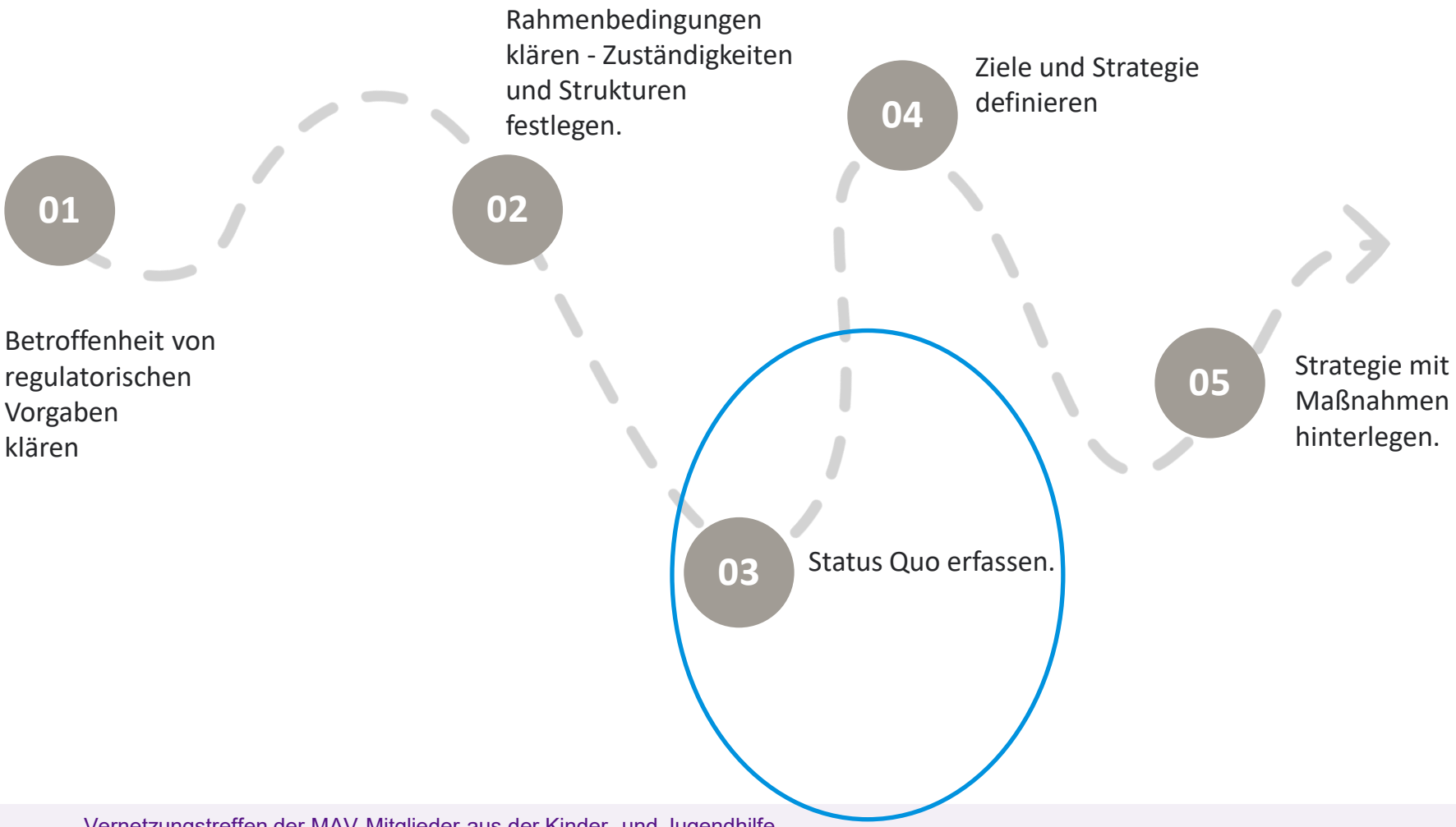
Diakonie Württemberg

- **Erste Schritte in Diakonie und Landeskirche:**
  - Faire Einrichtung
  - Grüner Gockel

Einführung in die Nachhaltigkeit - Fahrplan



Einführung in die Nachhaltigkeit - Fahrplan



Einführung in die Nachhaltigkeit - Fahrplan

Diakonie Württemberg

Schritt 4
Beispiel: Diakonie Deutschland

1. Die Diakonie sieht die großen globalen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts und will auf der Grundlage ihrer christlichen Werte dazu beitragen, dass unsere Welt für alle Menschen dieser und künftiger Generationen lebenswert ist und bleibt. Gestärkt und motiviert durch ihren Glauben geht sie diese Aufgabe mit der erforderlichen Zuversicht, Gestaltungskraft und Beharrlichkeit an.

2. Die Diakonie orientiert sich dabei an den 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals). Sie leistet mit ihrer engagierten und kompetenten Arbeit bereits seit langem einen großen Beitrag zur Umsetzung von mindestens zehn dieser Ziele in Deutschland – zum Beispiel auf dem Gebiet der Armutsbekämpfung, im Gesundheitswesen und beim Ausbau der sozialen Infrastruktur.

3. In Anbetracht der Klimakrise und des Artensterbens setzt sie sich getreu ihres Auftrags „Bewahrung der Schöpfung" national und international für einen ambitionierten und sozial gerechten Klimaschutz sowie den Erhalt der Biodiversität ein. Sie verpflichtet sich, bis spätestens 2035 selbst klimaneutral zu sein.

4. Die wichtigsten Handlungsfelder sind Immobilien, Liegenschaften und Wohnen, Mobilität, Landwirtschaft, nachhaltige Kapitalanlagen sowie eine Beschaffung, die Menschen und Arbeitsrechte achtet und die Ressourcen schont. Das Thema „Ernährung" – und damit auch das Tierwohl – nimmt für sie einen besonderen Stellenwert ein.

5. Einen Schwerpunkt legt sie auf den Bereich Bildung und versteht sich grundsätzlich als Multiplikatorin und „Anstifterin" für ein schöpfungsbewusstes Handeln – zum Beispiel im Kontakt mit Mitarbeitenden, Klient*innen, deren Angehörigen und dem Sozialraum, in dem sie tätig ist.

6. Die diakonischen Unternehmen, Einrichtungen, Dienste und Verbände gehen diese Handlungsfelder gezielt und systematisch an. Sie verstehen Nachhaltigkeit als festen Bestandteil des ihres unternehmerischen Handelns und Qualitätsmanagement. Dafür greifen sie bevorzugt auf erprobte, anerkannte Instrumente wie z.B. den Deutschen Nachhaltigkeitskodex, die Gemeinwohlbilanz, EMAS bzw. EMASplus zurück.

7. Um eine flächendeckende Umsetzung zu unterstützen, setzt sich die Diakonie auf allen Ebenen und im Austausch mit den verschiedenen relevanten Akteuren für förderliche politische und finanzielle Rahmenbedingungen ein."

- Bezug christliche Werte
- Bezug nachhaltige Entwicklungsziele (SDGs)
- Erhalt der Biodiversität
- Definition Handlungsfelder
- Bildung / Multiplikatoren-Funktion
- Unternehmerisches Handeln / QM
- Politische Lobbyarbeit

Schritt 4
Beispiel: BruderhausDiakonie

Umweltschutz und Umweltmanagement sind Aufgabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich aktiv am Umweltschutz zu beteiligen, Ideen für Umweltmaßnahmen einzubringen und diese mit finanzieller Unterstützung durch den eingerichteten Nachhaltigkeitsfonds umzusetzen. Sie unterstützen und befähigen ihrerseits Klientinnen und Klienten der Einrichtungen und Dienste zur aktiven Mitgestaltung und Mitarbeit im Umweltschutz.

Wir reduzieren oder vermeiden den Verbrauch von Energie, den verbleibenden Energiebedarf von Strom decken wir mit regenerativ erzeugter Energie.
Die BruderhausDiakonie reduziert oder vermeidet den Verbrauch von Energie so weit wie möglich. Den verbleibenden Energiebedarf für Strom kauft oder erzeugt die BruderhausDiakonie ohne den Einsatz von Atomkraft mit regenerativ erzeugter Energie. Auch Wärmeenergie decken wir zunehmend mit regenerativ erzeugter Energie.

Wir achten beim Beschaffen und Entsorgen von Lebensmitteln, Rohstoffen, Ver- und Gebrauchsgütern auf Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit.
Die BruderhausDiakonie beurteilt Gebrauchsgegenstände und andere eingekaufte Waren nach Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit. Dies umfasst beispielsweise die Beurteilung, ob Genanntes fair gehandelt, haltbar oder leicht zu reparieren ist, ob die Waren aus Recyclingmaterial bestehen oder recycelbar sind sowie bei Lebensmitteln, ob sie aus regionaler und saisonaler Erzeugung stammen.

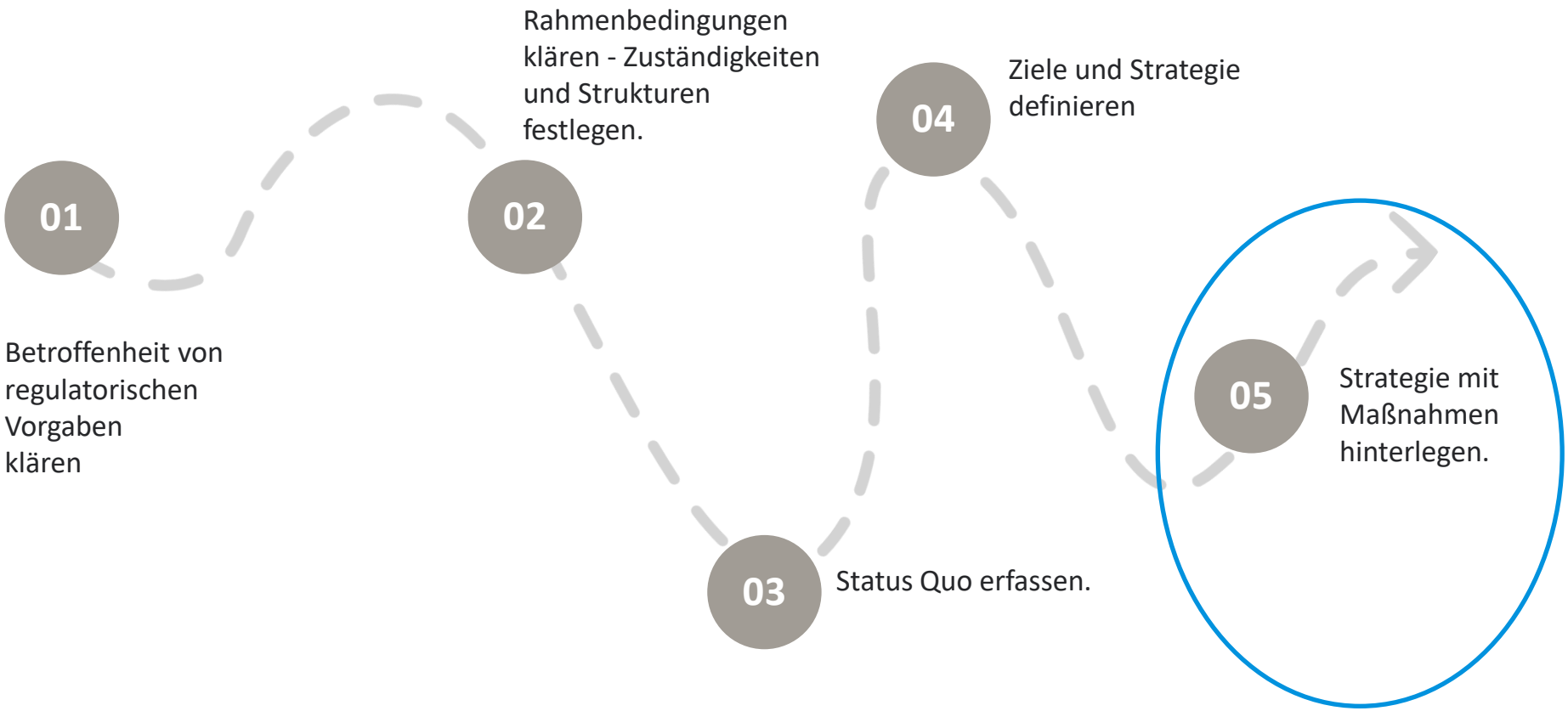
Wir achten bei unserem Handeln auf die Grundsätze zum Ressourcen- und Klimaschutz.
Die BruderhausDiakonie beachtet die Regenerationsfähigkeit bei der Inanspruchnahme von Ressourcen, reduziert den Ressourcenverbrauch und die Auswirkungen auf Dritte durch ihr Handeln.

Wir leisten einen Beitrag zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG).
Mit der Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen in Anlehnung an die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDG) leistet die BruderhausDiakonie einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der relevanten Umweltschutzgesetzgebungen, Vorschriften und Genehmigungen und dazu, das Umweltmanagementsystem und die Umweltleitlinien stetig zu verbessern sowie Umweltbelastungen zu vermeiden.
Der Vorstand der BruderhausDiakonie legt mit diesen Leitlinien, eine der Stiftung angemessene Umweltpolitik zum Schutz der Umwelt fest und setzt sie um. Diese Umweltpolitik stellt einen Rahmen für das Benennen von Umweltzielen, zum Verhindern von Umweltbelastungen sowie für laufende Verbesserungen des Umweltmanagementsystems dar.

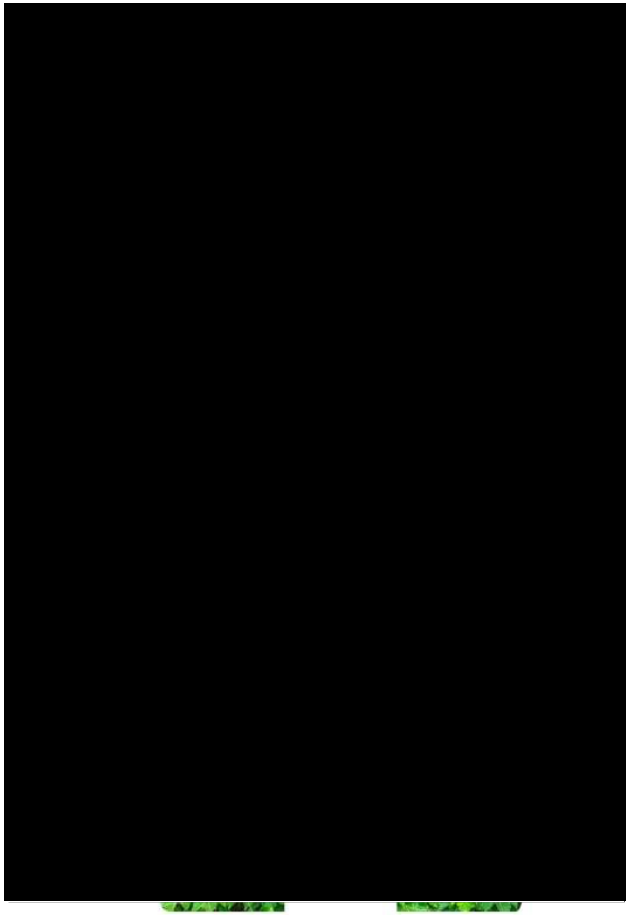
- Mitarbeitendenschaft
- Ressourcenverbrauch
- Beschaffung / Abfall
- Ressourcenverbrauch
- Bezug zu nachhaltigen Entwicklungszielen (SDGs)
- Gesetzgebungen

Einführung in die Nachhaltigkeit - Fahrplan



Schritt 5: Maßnahmen - Immobilien

- Umstellung auf Ökostrom
- Umstellung auf LED-Lampen
- Umstellung auf Bewegungsmelder für Lichter
- PV-Anlage
- Wärmepumpe
- Wassersparende Armaturen
- Energetische Sanierung
- Anleitungen zum Energiesparen
- Energiespar-Scouts



Schritt 5: Maßnahmen - Hauswirtschaft

- **Ökofaire Lebensmittel:** Umstellung auf Fairtrade-Produkte bei Kaffee, Tee, Caféteria

- Maßnahmen zur Vermeidung von **Lebensmittelverschwendung:** Abfragen, Auswertungen, Ausgabe kleinerer Portionen?

- **Ernährungsumstellung:** Einführung eines oder mehrerer Veggie-Days, günstigere Preise für pflanzliche oder vegetarische Produkte

- **Ökologische Reinigung:** Nutzung von ökologischen Putzmitteln, Spülmittel, Seife

- **Abfälle:** Vermeidung von Einweg-Plastik, Sensibilisierung für Mülltrennung durch Hinweisschilder/Schulungen, Tracking von Abfallmengen, Recycling-Möglichkeiten von Abfallprodukten prüfen

- **Textilien:** Umstellung auf nachhaltige Textilien

Schritt 5: Maßnahmen - Mobilität

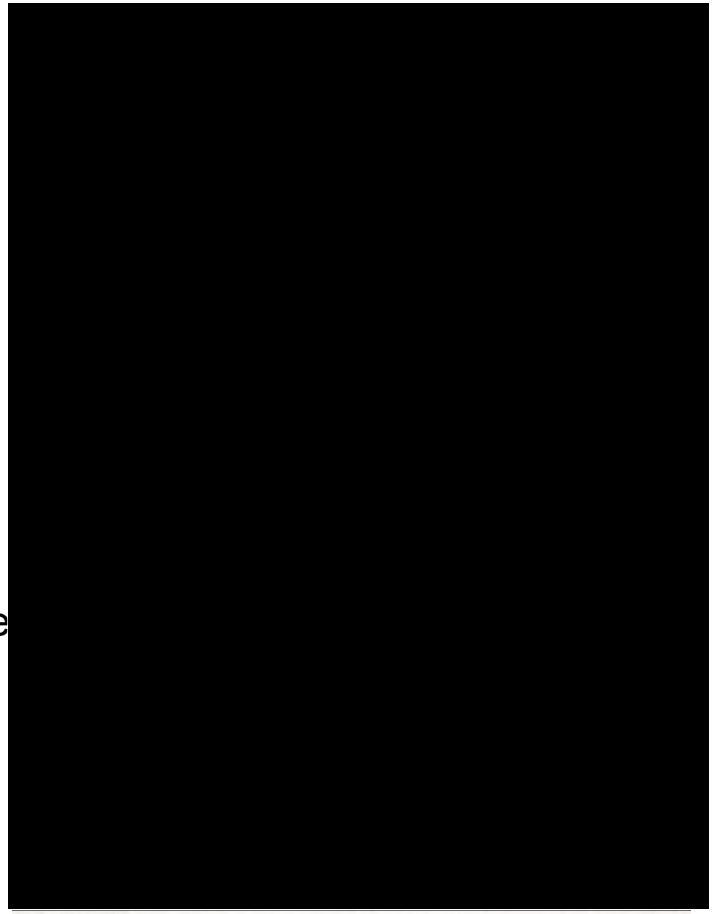
- **Radmobilität:** Bikeleasing, Diensträder zur Verfügung stellen

- **Öffentlicher Nahverkehr:** Zuschuss zu ÖPNV-Tickets, übertragbare Nahverkehrs-Tickets für Mitarbeitende zur Verfügung stellen

- **Alternativen zum PKW-Verkehr**: Carsharing-Optionen prüfen, Anreize schaffen für die Nutzung von Bahnverkehr Dienstreisen (Reisekostenabrechnung); Parksituation klären: Wie attraktiv ist die Anreise mit dem PKW?

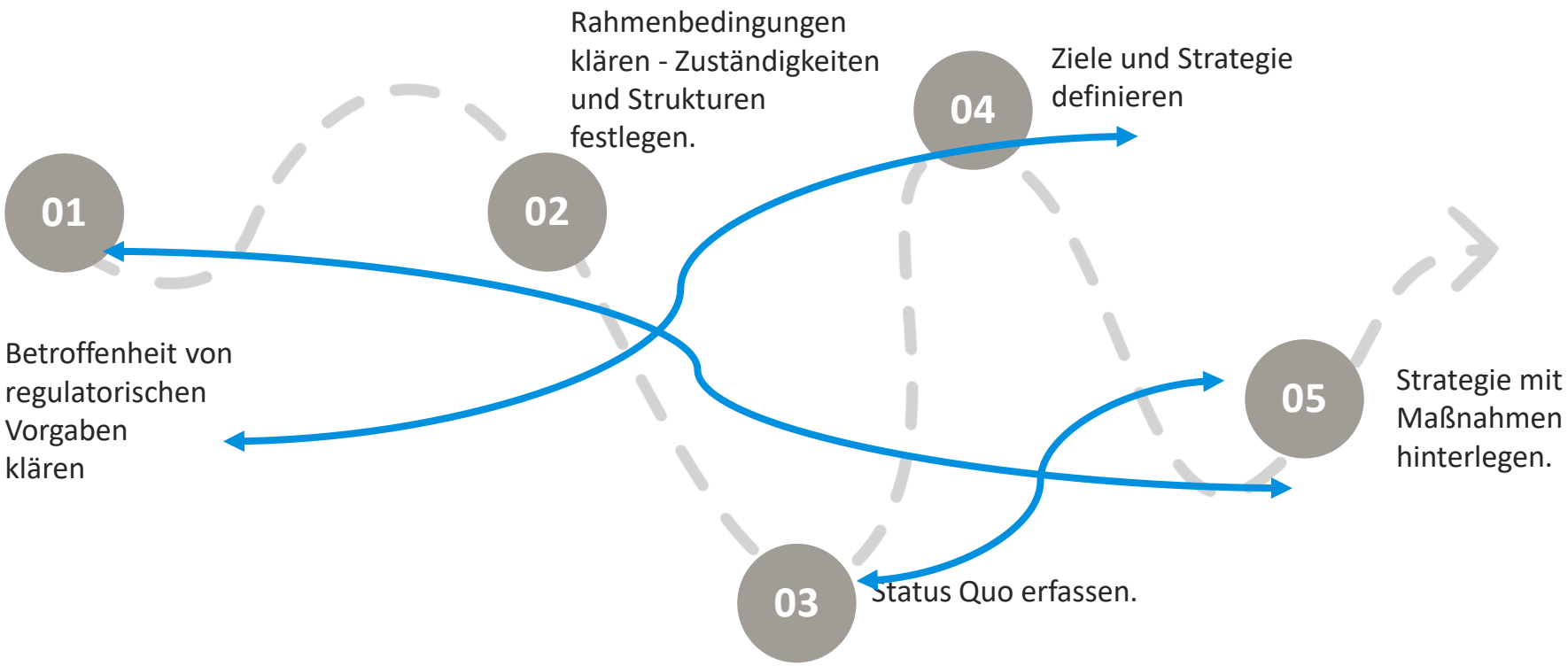
- **Alternative Antriebstechniken:** Umstellung der Flotte auf E-Mobilität

- **Flugreisen:** Beschlüsse zu Flugreisen nur in begründeten Ausnahmefällen



→ Mobilitätsumfragen durchführen und daraus Handlungsbedarf ableiten

Und wie geht es dann weiter?



Diakonie Württemberg

Ergebnisse aus Nachhaltigkeitsstudie der Curacon Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Aufgrund der Personalintensität des Sektors spielt zudem die **soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden** eine zentrale Rolle in den interviewten Unternehmen. In erster Linie sorgen die Unternehmen für faire Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie die Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit. Es zeigt sich aber auch, dass es insbesondere in Unternehmen, in denen eine Vielzahl unterschiedlicher Berufsgruppen vertreten ist, schwieriger ist, Lösungen zu finden, die allen Mitarbeitenden gleichermaßen zugutekommen. Auch die Förderung von Chancengleichheit und Diversität ist ein wesentlicher Aspekt und wird als herausfordernd wahrgenommen. Dies beinhaltet auch die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds.

Dabei nennen sie vor allem Handlungsbedarfe im Bereich der eigenen Belegschaft. Dies ist sicherlich vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels aktuell eines der wichtigsten Themen, um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Um diese zu fördern, haben die interviewten Unternehmen vor allem flexible Arbeitszeitmodelle eingeführt, Schutzkonzepte und Förderungsprogramme entwickelt und gezielte Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt.

Diakonie Württemberg

Ergebnisse aus Nachhaltigkeitsstudie der Curacon Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

1. Soziale Verantwortung und Mitarbeiterbindung

Die soziale Verantwortung in Unternehmen der Sozialwirtschaft manifestiert sich insbesondere in der Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung. Ein wesentliches Element hierbei ist die Schaffung von langfristigen und sicheren Arbeitsverhältnissen. Viele Organisationen setzen auf unbefristete Verträge und bieten flexible Arbeitszeitmodelle an, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden. Zudem wird großer Wert auf die Ausbildung gelegt, um sowohl den eigenen Bedarf als auch den des Marktes zu decken.

3. Gesundheitsförderung und Wohlbefinden

Gesundheitsförderung ist ein weiterer wichtiger Aspekt der sozialen Verantwortung. Unternehmen bieten ihren Mitarbeitenden verschiedene Gesundheitsprogramme an, wie zum Beispiel Kooperationen mit Fitnessstudios, Job-Bike-Programme und Einkaufsplattformen, die vergünstigte Angebote für Mitarbeitende bereitstellen. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern und langfristig zu erhalten.

Wie kann es gelingen die Mitarbeitenden erfolgreich einzubeziehen?

1. Motivieren Sie mit Lösungen.

- Klimakrise und Risiken lösen überwiegend unangenehme Gefühle aus („Apokalypse-Stimmung“) und regt nicht zum Handeln an, es braucht positive Handlungsoptionen/Beispiele als Gegenpol

- Faustregel: „Es braucht drei positive Handlungsoptionen beziehungsweise Zukunftsvisionen auf ein negatives Krisenszenario, damit die Menschen handlungsfähig bleiben.“

- Sicht auf das Positive und Konstruktive hilft, Veränderungen umzusetzen.

- Widerstände entstehen wenn zum Schutz des Klimas etwas „weggenommen wird“ (Kantinen-Angebot wird überprüft, neue Dienstreise-Vorgaben, Druckernutzung etc.)

- Wo sind die Vorteile? Beispielsweise Vorteile für persönliche Gesundheit herausstellen.

Quelle: “Nachhaltige Transformation: Auf die Mitarbeitenden kommt's an“ https://www.haufe.de/sustainability/soziales/nachhaltige-transformation-die-rolle-der-mitarbeitenden_575770_613204.html

Wie kann es gelingen die Mitarbeitenden erfolgreich einzubeziehen?

2. Sie brauchen eine Strategie und eine Vision.

- Entscheidend für den Erfolg sind eine positive Vision und eine klare Strategie.
- Operative Ebene (Dienstreisen, Druckernutzung) vs. Strategische Ebene: Was bedeutet die Transformation für das Unternehmen? Wohin wird es sich entwickeln?
- Mit strategischer Ebene kann man Mitarbeitende begeistern und sie für die Vision gewinnen. Ohne Strategie werden Mitarbeitende von operativen Änderungen nur genervt sein, weil das „Große Ganze“ und das „Warum“ für die Änderungen fehlt.
- Das Unternehmen muss sich verändern, um Akzeptanz zu erhöhen und nicht das Gefühl entstehen zu lassen, nur die Mitarbeitenden müssen ihren Beitrag leisten.

Quelle: “Nachhaltige Transformation: Auf die Mitarbeitenden kommt's an“ https://www.haufe.de/sustainability/soziales/nachhaltige-transformation-die-rolle-der-mitarbeitenden_575770_613204.html

Wie kann es gelingen die Mitarbeitenden erfolgreich einzubeziehen?

3. Beziehen Sie Führungskräfte ein.

- Nachhaltigkeit muss auch bei Führungskräften ein Kernthema sein
- Für die Transformation sind drei Komponenten besonders wichtig: Motivation, Kompetenzen und Strukturen3. Beziehen Sie die Führungskräfte ein
- Durch Führungsverhalten wird Motivation der Mitarbeitenden gefördert, Führungskräfte brauchen dabei echtes Feingespür für Kommunikation und Empathie, um den Veränderungsprozess zu begleiten
- Führungskräfte müssen durch Fakten motiviert werden

Quelle: “Nachhaltige Transformation: Auf die Mitarbeitenden kommt's an“ https://www.haufe.de/sustainability/soziales/nachhaltige-transformation-die-rolle-der-mitarbeitenden_575770_613204.html

Wie kann es gelingen die Mitarbeitenden erfolgreich einzubeziehen?

4. Sorgen Sie für umfassendes Wissen.

- Wissen über den Klimawandel ist das eine (Problemwissen); Wissen über Handlungsperspektiven ist das andere (Handlungs- und Effektivitätswissen)

- Mitarbeitende sollten nicht nur über Probleme Bescheid wissen, sondern auch verstehen, wie das Unternehmen mit seinen Dienstleistungen zur Lösung beitragen kann.

- Das stärkt das Gefühl der kollektiven Selbstwirksamkeit, das wiederum zum Handeln motiviert.

Quelle: “Nachhaltige Transformation: Auf die Mitarbeitenden kommt's an“ https://www.haufe.de/sustainability/soziales/nachhaltige-transformation-die-rolle-der-mitarbeitenden_575770_613204.html

Wie kann es gelingen die Mitarbeitenden erfolgreich einzubeziehen?

5. Kollektive Erfolgserlebnisse motivieren.

- Klimakrise lässt sich nicht alleine lösen, es braucht kollektive Erfolgserlebnisse, also die Erfahrung, dass wir als Gruppe Probleme lösen können, die für den Einzelnen zu groß sind.

- Es braucht in der Organisation eine kritische Masse an Menschen mit einer großen Leidenschaft Nachhaltigkeitsthemen voranzutreiben. Mitarbeitende sollen eingeladen werden, Teil einer Bewegung zu werden.

- Das Thema Veränderung muss so angegangen werden, dass es Spaß macht. Das wird erreicht, wenn Menschen ihre Stärken für Nachhaltigkeit einsetzen können.

Quelle: “Nachhaltige Transformation: Auf die Mitarbeitenden kommt's an“ https://www.haufe.de/sustainability/soziales/nachhaltige-transformation-die-rolle-der-mitarbeitenden_575770_613204.html

Wie kann es gelingen die Mitarbeitenden erfolgreich einzubeziehen?

6. Partizipation ist wesentlich.

- Nur mit Partizipation kann erreicht werden, dass alle davon überzeugt sind, dass Nachhaltigkeit wichtig ist.

- Durch Beteiligung der Beschäftigten entsteht eine stärkere Bindung und es werden Lösungen gefunden, die wirklich passen. Das erleichtert die Implementierung.

- Es muss deutlich gemacht werden, dass jeder im Unternehmen etwas zu Nachhaltigkeit beitragen kann – die Verantwortung liegt nicht nur auf der Führungsebene oder bei Nachhaltigkeitsbeauftragten.

- Wichtiges Signal wäre, dass investierte Zeit der Beschäftigten in Nachhaltigkeit auch als Arbeitszeit gilt (bspw. Mitarbeit im Umweltteam, längere Anreise zu Tagungen durch nachhaltige Verkehrsmittel etc.). Es braucht eine Kultur, die Nachhaltigkeitsverhalten wertschätzt.

Quelle: “Nachhaltige Transformation: Auf die Mitarbeitenden kommt's an“ https://www.haufe.de/sustainability/soziales/nachhaltige-transformation-die-rolle-der-mitarbeitenden_575770_613204.html

Verbandliche Unterstützung

- **Gemeinsame Netzwerkarbeit mit vier kirchlichen Wohlfahrtsverbänden**
  - Jährlicher Nachhaltigkeitskongress
  - Vier mal jährlich zweistündige Netzwerktreffen
  - Zusammenarbeit bei der politischen Interessensvertretung
- **Netzwerk Nachhaltigkeit @ Diakonie**
  - Zwei mal jährliche Netzwerktreffen
- **Netzwerk Diakonie Württemberg**
  - Austauschrunde alle 2 Monate

Diakonie Baden-Württemberg

Caritas Baden-Württemberg

Einladung
Netzwerktreffen
Nachhaltigkeit

20. Oktober 2023,
09:00 - 11:00 Uhr

Digitale Veranstaltung via Zoom

[redacted]

Grußwort zur Eröffnung des 3. Nachhaltigkeitskongresses

Gisela Splett, Staatssekretärin im Ministerium für Finanzen Baden-Württemberg

Keynote: Zukunftsfähigkeit in dynamischen Zeiten: Chancen des Nachhaltigkeitsmanagements

Dr. Günther Bachmann, Nachhaltigkeitsexperte, ehem. Generalsekretär Rat für Nachhaltige Entwicklung

Kaffeepause (mit Markt der Möglichkeiten)

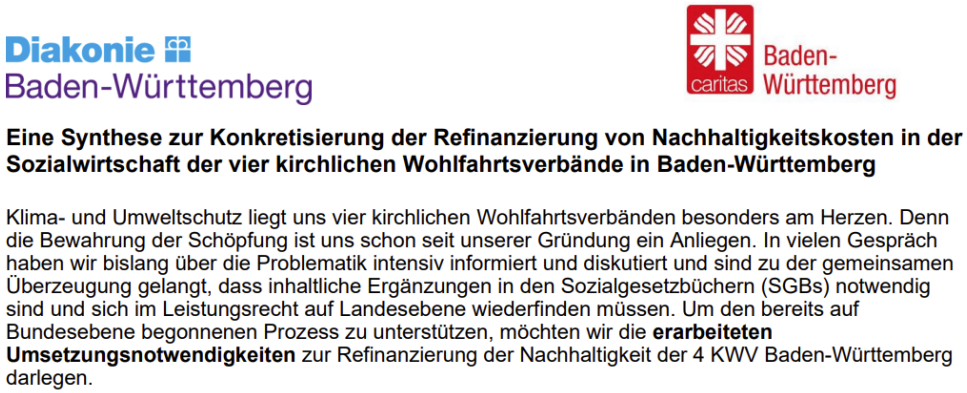
Podiumsdiskussion: Wie finanzieren wir den Green Deal in der Sozialwirtschaft? Blitzlichter aus bundespolitischer, landespolitischer und kommunaler Sicht

- Dr. Christopher Bangert, Referatsleiter Sozialwirtschaft bei Deutscher Caritasverband e.V.,
- Johanna Gary, Zentrum für Recht und Wirtschaft, Nachhaltigkeit, Diakonie Deutschland
- Michael Futterer, Abteilungsleiter Wirtschafts- und Entgeltberatung, Diakonie Baden
- Prof. Dr. Sabine Löbbe, Hochschule Reutlingen, Mitglied im Klimasachverständigenrat BW
- Frank Stahl, Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg

Fragen aus dem Publikum

Verbandliche Unterstützung

- **Weiterbildung**
  - Zertifikatskurs: Nachhaltigkeitsmanager für soziale Organisationen (gemeinsam mit KATE e.V.)
  - Fachveranstaltungen zu einzelnen Themen (EU-Taxonomie-Reihe, Veranstaltungsreihe „Sozialimmobilien nachhaltig denken“, Fachtag Energieeffizienzgesetz, Workshop Wesentlichkeitsanalyse, etc.)
- **Politische Arbeit**
  - Onepager zur Refinanzierung
  - Design-Thinking-Workshop
  - Vernetzung mit anderen Akteur*innen



Diakonie Baden-Württemberg

caritas Baden-Württemberg

Eine Synthese zur Konkretisierung der Refinanzierung von Nachhaltigkeitskosten in der Sozialwirtschaft der vier kirchlichen Wohlfahrtsverbände in Baden-Württemberg

Klima- und Umweltschutz liegt uns vier kirchlichen Wohlfahrtsverbänden besonders am Herzen. Denn die Bewahrung der Schöpfung ist uns schon seit unserer Gründung ein Anliegen. In vielen Gespräch haben wir bislang über die Problematik intensiv informiert und diskutiert und sind zu der gemeinsamen Überzeugung gelangt, dass inhaltliche Ergänzungen in den Sozialgesetzbüchern (SGBs) notwendig sind und sich im Leistungsrecht auf Landesebene wiederfinden müssen. Um den bereits auf Bundesebene begonnenen Prozess zu unterstützen, möchten wir die **erarbeiteten Umsetzungsnotwendigkeiten** zur Refinanzierung der Nachhaltigkeit der 4 KWV Baden-Württemberg darlegen.

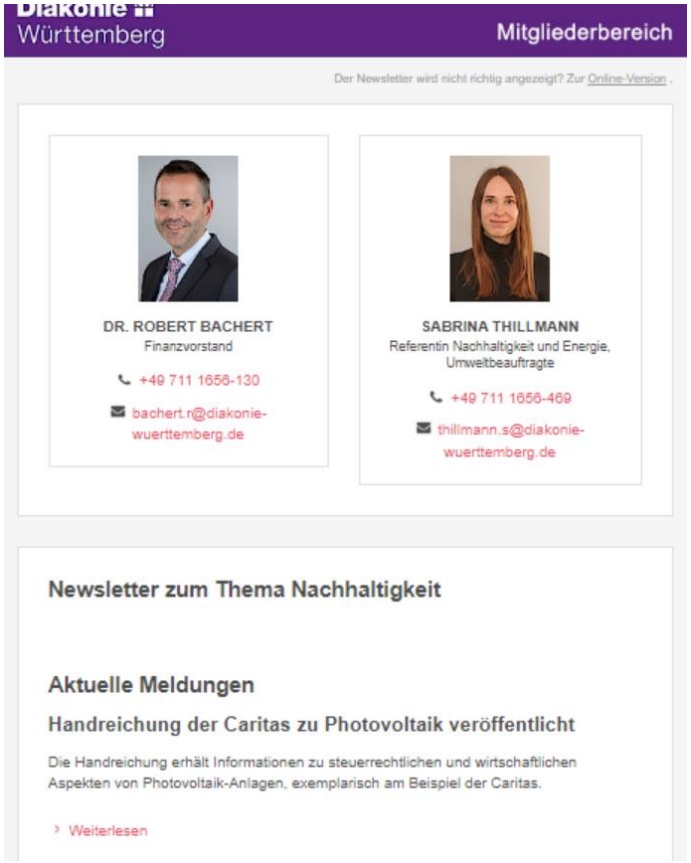
Verbandliche Unterstützung

Kommunikation

- Newsletter Nachhaltigkeit, u.a. Informationen zu Finanzierungsmöglichkeiten

Alle Informationen zum Mitgliederbereich finden Sie auf der folgenden Seite: https://www.diakonie-wuerttemberg.de/nachrichten/news/31122010-mitgliederbereich/?L=1
Dort können Sie auch die Neuregistrierung vornehmen.

Sobald Sie registriert sind, finden Sie die Anmeldung zum Arbeitsbereich Nachhaltigkeit wie folgt:
Sie können sich jetzt für die neue Rubrik registrieren, indem Sie sich mit Ihren Zugangsdaten im Mitgliederbereich einloggen und auf die Seite "Arbeitsbereiche" gehen. Hier runterscrollen bis zum Bereich "Weitere Bereiche abonnieren". Bei der Rubrik "Nachhaltigkeit" klicken Sie im Anschluss auf "Interessiert mich". Um auch geschlossene Informationen zu erhalten klicken Sie im Anschluss bei den Arbeitsbereichen auf "Nachhaltigkeit" und wählen dort das Feld "Bereichsinterne Informationen abonnieren" aus.



Vielen Dank!

Bei Fragen/ Anregungen / Beratungs- und oder Austauschbedarf zu einzelnen Themenbereichen, kommen Sie gerne auf mich zu.

Sabrina Thillmann
thillmann.s@diakonie-wuerttemberg.de
07111656469