



*rückenwind*³

DRK Kreisverband Euskirchen e.V.

Nachhaltigkeitsbericht 2025



Dieser Bericht wurde im Rahmen des Projekts #ZukunftMachen durch das Innovationsteam im **Innovationsfeld Nachhaltigkeit** erarbeitet.



Weitere Infos:
www.drk-eu.de/zukunftmachen

Impressum

Titel: Nachhaltigkeitsbericht 2025

Anzahl Mitarbeitende: 920 Mitarbeitende Hauptamt / 1.000 Mitarbeitende Ehrenamt

Berichtsjahr: 2025

Leistungsindikatoren-Set: CSRD

Berichtspflicht: nein

Herausgeber:

DRK Kreisverband Euskirchen e.V.

Jülicher Ring 32b

53879 Euskirchen

Telefon: 02251 / 79110

E-Mail: info@drk-eu.de

Web: www.drk-eu.de

Entwicklung und fachliche Konzeption / Innovationsteam:

Annekathrin Höltje, Elke Schönig, Mirja Sieradzki (#ZukunftMachen),

Julia Weisenhaus (Product Owner), Swetlana Werner

Erscheinungsjahr: 2025

Gestaltung und Layout: DRK Kreisverband Euskirchen e.V., Angelika Eimermacher

Urheberrecht:

Alle Inhalte dieses Berichts, einschließlich Layout, Texte und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Eine Vervielfältigung oder Verwendung in anderen elektronischen oder gedruckten Publikationen ist ohne ausdrückliche Zustimmung des Herausgebers nicht gestattet.

Titelbild: Canva



Think before you print

Unser Beitrag zum Ressourcenschutz: Dieser Bericht ist für die Bildschirmansicht optimiert. Helfen Sie mit, Papier und Energie zu sparen, und drucken Sie ihn nur, wenn Sie unbedingt eine Papierfassung benötigen.

Vorwort des Geschäftsführers

Gemeinsam für eine nachhaltige Zukunft!

Sehr geehrte Kolleg*innen in Haupt- und Ehrenamt,

Sehr geehrte Leser*innen,

Nachhaltigkeit bedeutet für den DRK Kreisverband Euskirchen e.V. weit mehr als der bewusste Umgang mit Ressourcen. Es geht um Menschlichkeit, soziale Gerechtigkeit und eine starke Gemeinschaft, die langfristig Bestand hat.

Unsere Arbeit ist tief in den Grundsätzen der Menschlichkeit, Unparteilichkeit und Solidarität verankert. Sie prägt nicht nur unsere Hilfsangebote, sondern auch unseren Umgang miteinander - innerhalb unserer Organisation, mit unseren Hauptamtlichen, Ehrenamtlichen, Partnern und allen Menschen, mit denen wir umgehen und denen wir helfen.

Soziale Nachhaltigkeit: Unser Fundament

Gerade in Zeiten gesellschaftlicher und globaler Herausforderungen ist es unser Anspruch, dauerhafte soziale Strukturen zu stärken, die Menschen Schutz, Perspektiven und Teilhabe ermöglichen. Nachhaltigkeit bedeutet für uns daher:

- **Ehrenamt und Engagement fördern:** Ohne die unermüdliche Arbeit unserer Ehrenamtlichen wäre unsere Hilfe nicht denkbar. Wir setzen uns für faire Bedingungen, gute Schulungen und wertschätzende Strukturen ein, um freiwilliges Engagement langfristig zu sichern.
- **Chancengleichheit und Inklusion leben:** Jede*r hat das Recht auf Hilfe und Teilhabe – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Behinderung oder sozialem Status. Wir arbeiten daran, Barrieren abzubauen und allen Menschen den Zugang zu unseren Angeboten zu ermöglichen.



Archivfoto: Steffi Tucholkepp / Agentur ProfiPress

- **Psychosoziale Unterstützung in den Mittelpunkt rücken:** Hilfe endet nicht bei der physischen Versorgung. Die mentale Gesundheit von Betroffenen, Helfenden und Einsatzkräften und hauptamtlichem Personal verdient unsere besondere Aufmerksamkeit.
- **Faire Arbeitsbedingungen und Weiterentwicklung ermöglichen:** Unsere Mitarbeitenden in Haupt- und Ehrenamt sind das Herz des Roten Kreuzes im Kreis Euskirchen. Wir investieren in ihre Sicherheit, Gesundheit und persönliche Entwicklung, um eine nachhaltige und wertschätzende Arbeitsumgebung zu schaffen.

Nachhaltigkeit: Weit mehr als ein Schlagwort

Nachhaltigkeit ist ein zentrales Element unserer Verantwortung als DRK Kreisverband Euskirchen e.V. Wir stehen vor globalen Herausforderungen wie Klimawandel, Ressourcenknappheit und sozialen Ungleichheiten, die uns alle betreffen.

In unserer Rolle als Teil der weltweit größten humanitären Organisation sehen wir uns in der Pflicht, einen Beitrag zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft zu leisten – für die Menschen von heute und die Generationen von morgen.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht zeigt, wie wir unsere Verantwortung in den verschiedenen Bereichen wahrnehmen: von der Förderung klimafreundlicher Maßnahmen über soziale Gerechtigkeit bis hin zur Unterstützung besonders vulnerabler Gruppen. Unsere Arbeit ist dabei geprägt von dem Leitgedanken, dass nachhaltiges Handeln und humanitäre Hilfe untrennbar miteinander verbunden sind.

Die Werte des Roten Kreuzes fordern uns auf, Gleichgewicht zu schaffen – zwischen Hilfe für Menschen und Schutz unserer gemeinsamen Lebensgrundlage.

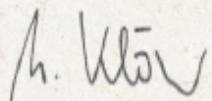
Unser Ziel ist es, Vorbild zu sein, kontinuierlich zu lernen und zu verbessern. Dies gelingt nur dank der engagierten hauptamtlichen Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen, die täglich mit großem Einsatz für unsere gemeinsamen Werte eintreten. Auch die Zusammenarbeit mit Partnern, anderen Wohlfahrtsverbänden und Unterstützern spielt eine entscheidende Rolle, um nachhaltige Veränderung zu erreichen.

Nachhaltigkeit erfordert ein Umdenken, das wir aktiv mitgestalten wollen -sozial, ökologisch und wirtschaftlich. Dabei setzen wir auf Innovationen, Kooperationen und die Kraft der Gemeinschaft. Jeder Beitrag zählt, und gemeinsam können wir viel bewirken.

Dieser Bericht dokumentiert unsere bisherigen Schritte, Herausforderungen und Fortschritte auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit. Gleichzeitig soll er ein Impuls sein, weitere innovative Lösungen zu finden und unser Engagement auszubauen.

Ich danke allen, die sich täglich mit Herz und Engagement für eine gerechtere und nachhaltigere Gesellschaft einsetzen. Ich lade Sie herzlich ein, gemeinsam mit uns diesen Weg weiterzugehen, im Sinne einer starken Gemeinschaft und einer lebenswerten Zukunft für alle.

Mit freundlichen Grüßen,



Rolf Klöcker
Geschäftsführer

Inhalt

03	Vorwort des Geschäftsführers	
Einleitung		
07	1 Einleitung	
09	1.1 Die Grundsätze der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung	
13	1.2 Zentrale Fachbereiche	
Strategie		
17	2 Strategische Analyse und Maßnahmen	
19	2.1 Ausgangssituation	
20	2.2 Nachhaltigkeit als Bestandteil der Gesamtstrategie	
21	3 Wesentlichkeit	
22	3.1 Umfeldanalyse	
24	3.2 Relevante Nachhaltigkeitsbereiche	
26	3.3 Ziele	
28	4 Tiefe der Wertschöpfungskette	
Prozessmanagement		
31	5 Verantwortung	
33	6 Regeln und Prozesse	
35	7 Kontrolle	
37	8 Anreizsysteme	
40	9 Beteiligung von Anspruchsgruppen	
42	10 Innovations- und Produktmanagement	
Umwelt		
45	11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	
50	12 Ressourcenmanagement	
53	13 Klimarelevante Emissionen Gesellschaft	
56	14 Arbeitnehmerrechte	
61	15 Chancengerechtigkeit	
67	17 Menschenrechte	
72	18 Soziales / Gemeinwesen	
74	19 Politische Einflussnahme	
75	20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	
Fazit und Ausblick		
77	Fazit und Ausblick	
79	Quellen	

Einleitung

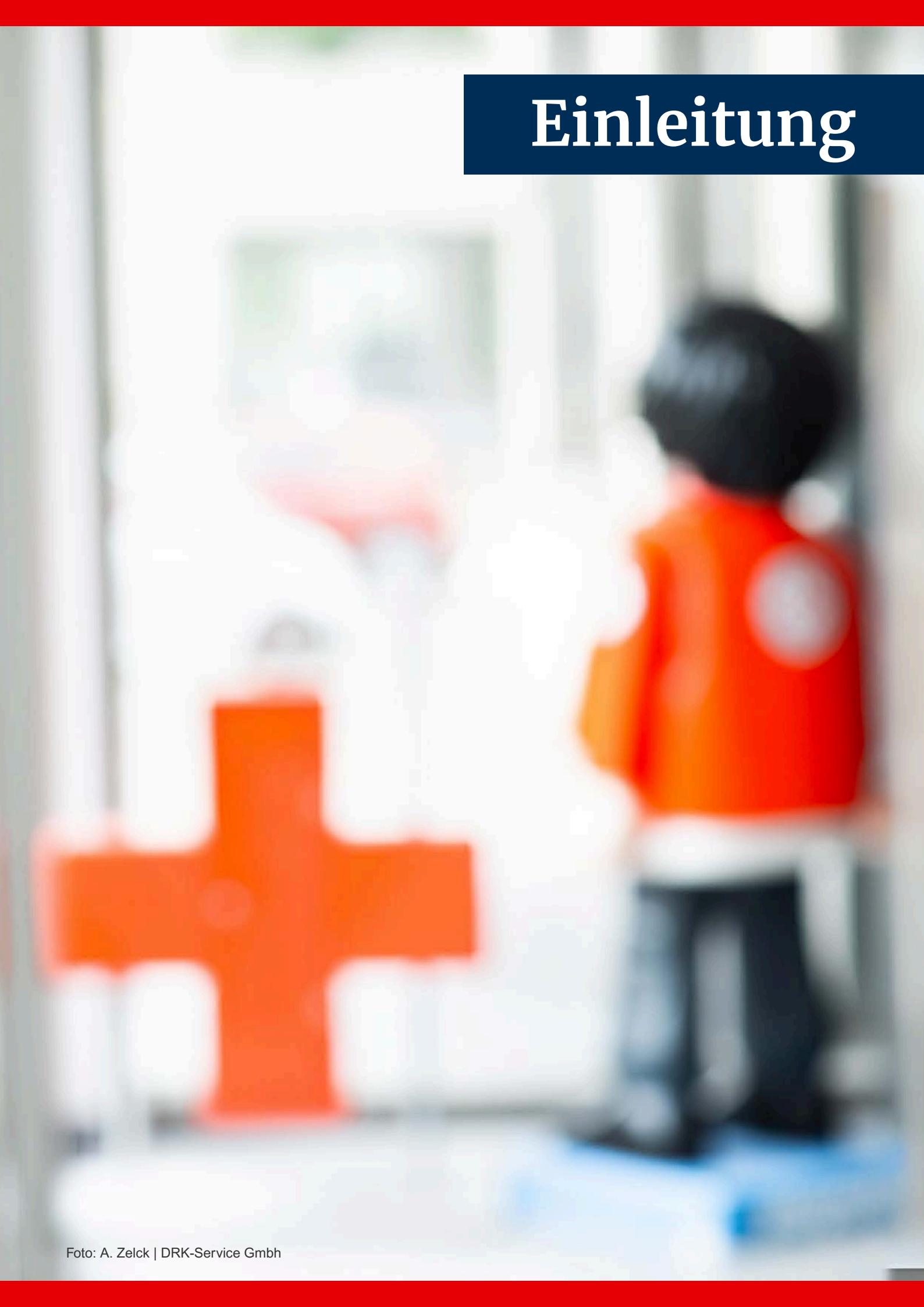




Foto: A. Eimermacher | DRK KV Euskirchen e.V.

Das #ZukunftMachen Innovationsteam (v.l.n.r.):

Julia Weisenhaus, Annekathrin Höltje, Mirja Sieradzki, Elke Schönig, Swetlana Werner

1 Einleitung

Als humanitäre Organisation mit tiefen gesellschaftlichen Wurzeln sehen wir uns in besonderer Weise in der Verantwortung, Nachhaltigkeit ganzheitlich zu leben – sozial, ökologisch und ökonomisch. Denn nachhaltiges Handeln ist kein Nebenaspekt unserer Arbeit, sondern integraler Bestandteil unseres Selbstverständnisses und unserer Organisationsentwicklung.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und gibt einen transparenten Einblick in unsere strategischen Zielsetzungen, Maßnahmen und Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit. Er beleuchtet, wie wir in den Handlungsfeldern Umwelt, Soziales und Unternehmensführung Verantwortung übernehmen und welchen Beitrag wir zur Umsetzung der globalen Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) leisten.

Dabei verstehen wir Nachhaltigkeit als einen dynamischen Lern- und Gestaltungsprozess, der sich an den aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen wie Klimawandel, sozialer Ungleichheit und globalen Krisen orientiert. Als Träger gemeinwohlorientierter Angebote ist es unser Anspruch, nicht nur kurzfristige Hilfe zu leisten, sondern auch langfristige Perspektiven zu schaffen, Strukturen zu stärken und nachhaltige Entwicklung aktiv zu fördern – sowohl lokal in der Region Euskirchen als auch im globalen Rahmen des Rotkreuznetzwerks.

Dieser Bericht dokumentiert nicht nur erreichte Fortschritte, sondern auch die Herausforderungen, mit denen wir konfrontiert sind. Er ist Ausdruck unseres Engagements, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln und eine Organisation zu gestalten, die zukunftsfähig und widerstandsfähig ist sowie ihrer humanitären wie ökologischen Verantwortung gerecht wird.

1.1 Die Grundsätze der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung

Das Deutsche Rote Kreuz e.V. ist die Nationale Gesellschaft des Roten Kreuzes auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und Bestandteil der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung. Damit ist auch der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. Teil der größten humanitären Organisation der Welt.

Als anerkannter gemeinnütziger Wohlfahrtsverband engagieren wir uns mit einem breiten Spektrum sozialer Dienstleistungen für Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen. Grundlage unserer Arbeit sind die sieben Rotkreuz-Grundsätze: Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Einheit und Universalität. Diese Grundsätze dienen als Orientierung auf allen Ebenen und bilden den Ausgangspunkt und die Grundlage für alle Arbeitsprozesse in den verschiedenen Bereichen der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung.



Menschlichkeit

Die internationale Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung „bemüht sich in ihrer internationalen und nationalen Tätigkeit, menschliches Leiden überall und jederzeit zu verhüten und zu lindern. Sie ist bestrebt, Leben und Gesundheit zu schützen und der Würde des Menschen Achtung zu verschaffen. Sie fördert gegenseitiges Verständnis, Freundschaft, Zusammenarbeit und einen dauerhaften Frieden unter allen Völkern“ (DRK-Generalsekretariat 2016, S. 24). „Menschlichkeit“ ist als substanzialer Grundsatz für die Arbeit der internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung von grundlegender und zentraler Bedeutung. Hier werden die axiomatischen Ziele der

Bewegung definiert; alle anderen Grundsätze dienen zu deren Umsetzung. Im Mittelpunkt der Arbeit der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung steht der Mensch. Jedem Menschen soll allein aufgrund seines Menschseins geholfen werden. Das beinhaltet nicht nur die Linderung menschlichen Leidens, sondern auch dessen Verhütung. In dieser Formulierung wird der präventive Gehalt des Grundsatzes deutlich, der umfassende Tätigkeitsfelder, z. B. in der Wohlfahrtsarbeit, eröffnet (ebd., S. 24 und 36).



Unparteilichkeit

„Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung unterscheidet nicht nach Nationalität, ‚Rasse‘, Religion, sozialer Stellung oder

politischer Überzeugung. Sie ist einzig bemüht, den Menschen nach dem Maß ihrer Not zu helfen und dabei den dringendsten Fällen den Vorrang zu geben“ (ebd., S. 25). Für die Arbeit der Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung bedeutet dies die Anerkennung der Gleichheit aller Menschen sowie die Akzeptanz individueller und gruppenspezifischer Unterschiede. Damit verbunden sind drei Prinzipien: das Gleichbehandlungsgebot, das Gebot der Nichtdiskriminierung sowie die entsprechende Verhältnismäßigkeit der Hilfeleistung, d. h. es werden keine subjektiven Entscheidungen getroffen (ebd.).



Neutralität

Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung enthält sich der Teilnahme an Feindseligkeiten und an politischen, rassischen, religiösen oder ideologischen Auseinandersetzungen. Der Grundsatz der Neutralität steht in engem Zusammenhang mit dem Grundsatz der Unparteilichkeit. Aus einer neutralen – d. h. beobachtenden und bewertungsfreien – Position heraus sollen Zusammenhänge betrachtet und Beweggründe verstanden werden. Daraus sollen, wenn nötig, Konfliktlösungen erarbeitet und Vermittlungsversuche initiiert werden. Zwar fordert der Grundsatz der ‚Neutralität‘ von allen DRK-Mitarbeitenden die Einhaltung parteipolitischer, religiöser und ideologischer

Neutralität. Allerdings sind sie im Zusammenhang mit dem Grundsatz der ‚Menschlichkeit‘ zu fachlicher bzw. fachpolitischer Meinungsäußerung und zur Stellungnahme zu sozialpolitischen Bedingungen ausdrücklich aufgefordert. Denn der Grundsatz der ‚Menschlichkeit‘ fordert, Leiden zu verhüten und Leben und Gesundheit zu schützen sowie dort Partei zu ergreifen, wo die Würde eines anderen missachtet wird (DRK Generalsekretariat 2012, S. 18; 2016, S. 26).



Unabhängigkeit

Die internationale Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung ist unabhängig. Das bedeutet, dass sie zwar in ihrer unterstützenden Zusammenarbeit mit dem Staat und den Behörden den jeweiligen Landesgesetzen unterworfen ist. Für die Wahrnehmung ihrer humanitären Tätigkeit muss sie sich jedoch ihre Eigenständigkeit bewahren, um jederzeit den Grundsätzen entsprechend handeln zu können (DRK Generalsekretariat 2016, S. 27).



Freiwilligkeit

Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung handelt nach der humanistischen Grundhal-

tung, anderen ohne Vorteilsnahme zu helfen. Sie „verkörpert freiwillige und uneigennützige Hilfe ohne jedes Gewinnstreben“ (ebd., S. 28). Der Grundsatz der Freiwilligkeit verdeutlicht den Nutzen, den uneigennütziges Engagement für eine Gemeinschaft hat. Unter der Uneigennützigkeit wird sowohl bei ehrenamtlich als auch bei hauptberuflich Tätigen verstanden, dass sie keine sachfremden Interessen verfolgen und nicht den eigenen Nutzen und Vorteil suchen.



Einheit

„In jedem Land kann es nur eine einzige Nationale Rotkreuz- und Rothalbmond-Gesellschaft geben“ (ebd., S. 29). Der Grundsatz der Einheit ist im Hinblick auf die inneren Strukturen der Gesellschaft wichtig, damit nach einheitlichen Grundsätzen und Richtlinien gearbeitet wird. Zum anderen definiert er die Einheitlichkeit der

Zielsetzung und des darauf aufbauenden Handelns und damit auch eine einheitliche Wahrnehmung der Außenbeziehungen.



Universalität

„Die Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung ist weltumfassend. In ihr haben alle Nationalen Gesellschaften gleiche Rechte und die Pflicht, einander zu helfen“ (ebd., S. 30). Neben dem weltumfassenden Charakter der Bewegung wird die Gleichheit und Gleichberechtigung aller Nationalen Gesellschaften betont. Der Charakter der Nationalen Gesellschaften ist überall gleich und eindeutig festgelegt durch die Bindung an die Grundsätze. Der Grundsatz der Universalität meint die Identifikation mit den Prinzipien der gesamten Rotkreuz-Arbeit. „Universalität vermittelt weltweite Verbundenheit einer weltweiten Gemeinschaft mit gleichen Idealen“ (DRK Generalsekretariat 2012, S. 21).

Die Rotkreuz-Grundsätze erfüllen unterschiedliche Funktionen: „Menschlichkeit“ steht in der Hierarchie der Grundsätze an erster Stelle. Alle anderen Grundsätze lassen sich darauf zurückführen. „Menschlichkeit“ und „Unparteilichkeit“ bilden zusammen die Ziele der Rotkreuz-Bewegung. Mit den Mitteln der „Neutralität“ und „Unabhängigkeit“ sollen diese Ziele erreicht und ihre Umsetzung ermöglicht werden. „Freiwilligkeit“, „Einheit“ und „Universalität“ bilden gemeinsam das Organisationsprinzip und beschreiben Durchführungsnormen.

Aus der Bindung an die Rotkreuz-Grundsätze resultiert eine spezifische Haltung aller Mitarbeitenden anderen Menschen gegenüber: Diese ist geprägt durch eine grundlegende Akzeptanz und Toleranz sowie durch Respekt und Wertschätzung. Die Individualität jedes Menschen wird wahrgenommen, anerkannt und geachtet.

Jede Organisationseinheit des DRK Kreisverband Euskirchen e.V. ist diesen Rotkreuz-Grundsätzen verpflichtet und handelt entsprechend. Insofern schafft die gemeinsame Zielsetzung auch die Voraussetzung für die Kooperation und Vernetzung aller Organisationseinheiten des DRK Kreisverbandes Euskirchen e. V. untereinander.

Der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. setzt sich in diesem Zusammenhang für entsprechende Rahmenbedingungen zur Umsetzung der Grundsätze ein. Dazu gehört auch, allen Mitarbeitenden ausreichend Zeit und Gelegenheit zu geben, sich durch Information, Fortbildung und Beratung (kollegiale Beratung, Fachberatung, Supervision) mit den Rotkreuz-Grundsätzen vertraut zu machen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen.

Ehrenamt



Rettungsdienst



Kindertageseinrichtung



Fotos: A. Eimermacher | DRK KV Euskirchen e.V.

1.2 Zentrale Fachbereiche

Die haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden des DRK Kreisverband Euskirchen e.V. sind in folgenden Bereichen tätig:

Zentrale Verwaltung

Die Finanzbuchhaltung, Personalbuchhaltung und Sachbearbeitung sorgen für eine reibungslose Organisation der vielfältigen Dienstleistungen.

Flüchtlingshilfe, Soziales und Migration

Der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. betreibt eine Zentrale Unterbringungseinrichtung (ZUE), engagiert sich in der stationären Jugendhilfe und fördert den interkulturellen Austausch über eine eigene Integrationsagentur. Zudem bieten das Mehr-generationenhaus mit dem offenen Treff "Café Henry" einen Ort der Begegnung und Unterstützung für Menschen in verschiedenen Lebenslagen. Der soziale Kleiderladen stellt günstige oder kostenfreie Kleidung für Bedürftige bereit und trägt so zur Hilfe in akuten Notlagen bei.

Rettungs- und Einsatzdienste

Der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. ist aktiv im Rettungsdienst, im Katastrophenschutz sowie in der ehrenamtlichen und

professionellen Notfallhilfe tätig.

Aus- und Weiterbildung, Familie & Senioren

Die Bildungsakademie des DRK Kreisverband Euskirchen e.V. sowie das Familienbildungswerk bieten zahlreiche Kurse für unterschiedliche Zielgruppen an. In der Rettungsdienstakademie und den Erste-Hilfe-Kursen werden Fachkräfte und Laien in lebensrettenden Maßnahmen ausgebildet. Reiseangebote für Seniorinnen und Senioren und ein Hausnotrufsystem tragen zu mehr Lebensqualität und Sicherheit bei.

Kindertageseinrichtungen und Offene Ganztagschulen

Als größter Träger von Kindertagesstätten im Kreis Euskirchen liegt ein besonderer Fokus auf der Betreuung und Förderung von Kindern. Die Kindertageseinrichtungen und offenen Ganztagschulen bieten ein pädagogisch hochwertiges Umfeld, in dem Kinder spielerisch lernen und sich individuell entfalten können.

Ehrenamt

Im DRK Kreisverband Euskirchen e.V. engagieren sich ehrenamtliche Mitarbeitende in folgenden Bereichen:

- **Blutspende:** Hilfe und Umsetzung der Veranstaltung
- **Sozialer Fahrdienst:** Krankenfahrten zum Arzt, Krankenhaus, Kur, Freizeitaktivitäten
- **Hundestaffel:** Suche von vermissten Personen
- **Bergwacht:** Rettung von verletzten Wanderern, Kletterern und Wintersportlern
- **Wasserwacht:** Einsatz an Badesseen und Flüssen
- **Jugendrotkreuz:** Organisation von internationalen Begegnungen, Erste Hilfe als Schulsanitäter, Streitschlichter für Schulen

Flüchtlingshilfe



Foto: DRK KV Euskirchen e.V.

Rettungsdienstakademie



Foto: DRK KV Euskirchen e.V.

Migration / Integration



Foto: A. Eimermacher | DRK KV Euskirchen e.V.

Erste Hilfe



Foto: A. Eimermacher | DRK KV Euskirchen e.V.

Familienbildung



Foto: J. Schmehler | DRK KV Euskirchen e.V.

Jugendhilfe



Foto: DRK KV Euskirchen e.V.

Aktuell sind in den Fachbereichen 920 hauptamtliche Mitarbeitende tätig. Die folgende Tabelle zeigt die zahlenmäßige Verteilung:

Anzahl der hauptamtlichen Mitarbeitenden: 920		
	Anzahl	Prozent
davon männlich	181	19,67%
davon weiblich	739	80,33%
davon divers	0	0,00%
unbefristete Mitarbeiter*innen	733	79,67%
befristete Mitarbeiter*innen	187	20,33%
GESAMT	920	
Mitarbeiter*innen in Vollzeit	379	41,20%
Mitarbeiter*innen in Teilzeit	541	58,80%
GESAMT	920	
untenstehende Personen sind bei den MA in Vollzeit eingerechnet:		
Auszubildende	38	4,13%
Berufspraktikant*innen	6	0,65%
untenstehende Personen sind bei den MA in Teilzeit eingerechnet:		
Werkstudenten	5	0,54%
Personen mit Schwerbehinderung	46	5,00%
aktuell Personen in Mutterschutz	4	0,43%
aktuell Personen in Elternzeit	27	2,93%



Strategie



Foto: Canva

Strategie

2 Strategische Analyse und Maßnahmen

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil der strategischen Ausrichtung des DRK Kreisverbands Euskirchen e.V. Wir sehen es als unsere Verantwortung an, ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltig zu handeln. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie zielt darauf ab, die Resilienz von Gemeinschaften gegenüber den Folgen des Klimawandels zu stärken, den eigenen Ressourcenverbrauch zu senken und unsere Hilfsleistungen nachhaltig zu gestalten.

Dies betrifft sowohl die Verwaltung und Logistik als auch die Projekte, die wir unterstützen. Um diese Ziele zu erreichen, hat der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. eine interne Nachhaltigkeitsarbeitsgruppe eingerichtet (Innovationsprojekt #ZukunftMachen), die regelmäßig den Fortschritt überwacht und konkrete Maßnahmen entwickelt.

Strategische Handlungsfelder sind dabei die folgenden:

- **Klimaschutz:** Reduzierung der CO₂-Emissionen in der gesamten Organisation.
- **Ressourceneffizienz:** Reduktion des Energieverbrauchs in allen Einrichtungen und Projekten.
- **Soziale Verantwortung:** Förderung von Bildungsprogrammen, Schutz der Menschenrechte und der Geschlechter, faire Arbeitsbedingungen, Inklusion.
- **Ehrenamt und Freiwilligenarbeit:** Nachhaltige Förderung des Engagements von Freiwilligen.

Der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. hat in den letzten Jahren bedeutende Schritte unternommen, um das Thema Nachhaltigkeit strategisch in der Organisation zu verankern. Anstoß hierfür war unter anderem das vom Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) geförderte Projekt #ZukunftMachen, das von 2024 bis 2027 die nachhaltige Weiterentwicklung der

Organisation auf allen Ebenen unterstützt. Die ESF Plus-Förderprogramme des Bundes werden unter der Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) von dem Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR), dem Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ), dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE) sowie dem Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) umgesetzt.

Im Rahmen von #ZukunftMachen wurden für den DRK Kreisverband Euskirchen e. V. vier zentrale Handlungsfelder entwickelt:



Damit wurde das Projekt zum strategischen Impulsgeber. Zudem haben zwei Mitarbeitende am SDG-Scouts® Business – Programm teilgenommen. Hierbei handelt es sich um eine praxisorientierte Weiterbildung des Netzwerks B.A.U.M. e.V. die Mitarbeitende aus Unternehmen aller Branchen dazu befähigt, Nachhaltigkeit aktiv im eigenen Betrieb voranzubringen. Hier wurden Nachhaltigkeitspotentiale des Kreisverbands identifiziert, konkrete Verbesserungsprojekte entwickelt und umgesetzt.



Foto: DRK Kreisverband Euskirchen e.V.

2.1 Ausgangssituation

Mit dem Innovationsprojekt #ZukunftMachen wurde der strategische Start für unseren Nachhaltigkeitsbericht gelegt. Das dafür gegründete Innovationsteam „Ökologische Nachhaltigkeit“ eruiert den Stand der Nachhaltigkeitsmaßnahmen und schafft damit eine transparente Übersicht über bestehende Initiativen, Strukturen und Handlungsfelder.

Diese Bestandsaufnahme bildet die Grundlage für zukünftige Maßnahmen und die strategische Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit in unserer Organisation.

Zur Erarbeitung des Handlungsfeldes ‚Nachhaltigkeit‘ wurden zunächst eine Befragung der Mitarbeitenden sowie eine Bedarfsanalyse durchgeführt. Dabei wurden folgende Herausforderungen identifiziert:

- steigende gesellschaftliche Anforderungen in den Bereichen Umwelt, soziale Gerechtigkeit und Bildung;
- wachsender Bedarf an Fachkräften und familienfreundlichen Arbeitsmodellen;
- zunehmende Erwartung an soziale Organisationen, sich klar zu positionieren (z. B. gegen Diskriminierung, für Inklusion);
- interne Struktur- und Kommunikationsdefizite in einzelnen Bereichen;
- ein Mangel an systematischen Nachhaltigkeitsstrukturen trotz vieler guter Einzelinitiativen (z. B. in Kitas, Bildungsakademie, Gemeinwesenarbeit).

Diese Analyse wurde durch interne Workshops, Feedbackrunden und externe Begleitung ergänzt und bildete die Grundlage für eine strategische Neuausrichtung. Dabei wird Nachhaltigkeit nicht als Einzelprojekt, sondern als organisationsübergreifendes Entwicklungsziel verstanden.



Foto: Canva

2.2 Nachhaltigkeit als Bestandteil der Gesamtstrategie

Der gesamte DRK Kreisverband Euskirchen e.V. verfolgt mit #ZukunftMachen das Ziel, Nachhaltigkeit als festen Bestandteil seiner Organisationsstrategie zu etablieren. Die Entwicklung einer solchen nachhaltigen Unternehmensstrategie wird dabei als fortlaufender Prozess gesehen.

Um diesem Auftrag der Geschäftsführung und des Vorstandes des DRK Kreisverband Euskirchen e.V. gerecht zu werden, hat das **bereichsübergreifende Innovationsteam „Nachhaltigkeit“** unter anderem die Aufgabe, relevante Faktoren zu identifizieren und Entscheidungsgrundlagen oder Visionen für eine nachhaltige Organisationsentwicklung zu erarbeiten. Dieser Innovationsprozess ist ein erster wichtiger Schritt, um langfristige Verantwortung für Mensch, Umwelt und Gesellschaft zu übernehmen.

Um diesen Prozess voranzutreiben, wurden bereits erste Schritte zur Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in das **Qualitätsmanagementsystem** unternommen. Dafür wird das Thema „Nachhaltigkeit“ zunehmend in Führungskreisen, Teamsitzungen und Projektplanungen aufgegriffen. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung soll regelmäßig fortgesetzt werden (alle zwei Jahre). Zu den zeitnah gesetzten Zielen gehört ein **kontinuierlicher Austausch** mit dem DRK Landesverband NRW und anderen Kreisverbänden, um voneinander zu lernen.

Längerfristig – d.h. in der zweiten Projektphase von #Zukunft Machen ab Ende 2025 – soll ein **Nachhaltigkeitskonzept** entwickelt werden. Dabei zeichnet sich bereits zum jetzigen Zeitpunkt der ersten Berichtserstellung ab, dass die Beteiligung der Mitarbeitenden, etwa durch transparente Kommunikations- und Leitbildprozesse oder durch Weiterbildungen, ein wesentlicher Faktor bei der Etablierung von Nachhaltigkeitsthemen in der Organisationsstrategie sein wird.



Foto: A. Eimermacher | DRK KV Euskirchen e.V.

3 Wesentlichkeit

Die Auseinandersetzung mit wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ist für den DRK Kreisverband Euskirchen e.V. Teil eines partizipativen, lernenden Organisationsprozesses. Im Rahmen des Projekts #ZukunftMachen wurde erstmals eine strukturierte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, in der sowohl interne als auch externe Perspektiven einbezogen wurden.

Für die Wesentlichkeitsanalyse wurden verschiedene Erhebungen, Befragungs- und Diskussionsergebnisse einbezogen:

- Durchführung mehrerer bereichsübergreifender Mitarbeitenden-Workshops zur Erhebung von Bedarfen, Herausforderungen und Zukunftswünschen.
- Befragung und Einbindung externer Stakeholder, u. a. kommunale Kooperationspartner, Bildungseinrichtungen, Ehrenamtliche und Elternvertretungen.
- Sichtung bestehender strategischer Dokumente, Risikoberichte, Fördervorgaben und rechtlicher Rahmenbedingungen.
- Diskussion der Ergebnisse im Steuerungskreis #ZukunftMachen und in der Geschäftsführung.

Folgende Themenfelder wurden als wesentlich für eine nachhaltige Entwicklung identifiziert:

- Gute Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Ökologische Nachhaltigkeit im Alltag der Einrichtungen
- Inklusive, respektvolle Kommunikations- und Führungskultur
- Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) in Kitas, OGS und Kursangeboten
- Sicherstellung von Teilhabe und Zugang für benachteiligte Gruppen
- Stärkung des Ehrenamts und der Freiwilligendienste
- Organisationsentwicklung im Zeichen von Klimawandel, Fachkräftemangel und Krisenresilienz

Diese Themen spiegeln die Erwartungen der Anspruchsgruppen wider und bilden die inhaltliche Grundlage für Ziele und Maßnahmen des Verbandes.



Foto: M. Sieradzki | DRK KV Euskirchen e.V.

3.1 Umfeldanalyse

Der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. ist in einem Wirkungsumfeld tätig, das durch vielfältige ökologische, sozioökonomische und politische Besonderheiten geprägt ist.

Der Kreis Euskirchen liegt im äußersten Südwesten des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen und gehört landschaftlich zur Eifel und Voreifel. Natur und Landschaft prägen das Bild des Kreises in weiten Teilen. Durch die Wälder des Nationalparks Eifel im Westen und Süden, zahlreiche Seen und Talsperren sowie der Verlauf von Flüssen wie Erft, Urft, Olef und (Ober-)Ahr hat die Region einen hohen Erholungs- und Freizeitwert. Touristische Ziele sind unter anderem die Altstadt von Bad Münstereifel, die Römerthermen in Zülpich, das LVR-Freilichtmuseum in Kommern, Kloster Steinfeld und Vogelsang IP. Mit einer Fläche von rund 1.248 km² zählt der Kreis zu den flächengrößeren in NRW. Allerdings weist der Kreis mit etwa 202.609 Einwohnern (Stand Ende 2024)¹ eine vergleichsweise geringe Bevölkerungsdichte von etwa 162 Einwohnern je Quadratkilometer auf. Die Bevölkerung lebt in ländlich geprägten Dörfern sowie in kleinstädtischen Zentren,

wobei die Kreisstadt Euskirchen mit rund 60.000 Einwohnern das zentrale Versorgungszentrum bildet.

Insgesamt besteht der Kreis aus elf Kommunen, davon fünf Städte – neben Euskirchen auch Bad Münstereifel, Mechernich, Schleiden und Zülpich – sowie fünf Gemeinden: Blankenheim, Dahlem, Hellenthal, Kall, Weilerswist und Nettersheim. Während Städte wie Mechernich (ca. 29.000 Einwohner) und Zülpich (rund 21.500 Einwohner) über eine solide infrastrukturelle Grundversorgung verfügen, dominieren in den Eifelgemeinden kleinere Ortschaften, teils mit ländlichem Charakter. Besonders im Süden rund um Dahlem und Hellenthal sind weite Wälder, Bachtäler und Naturparks prägend.

¹ Bevölkerung der Gemeinden Nordrhein-Westfalens am 31. Dezember 2024 – Fortschreibung des Bevölkerungsstandes auf Basis des Zensus 2022. Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), abgerufen am 22.07.2025

Die Region ist durch eine ausgeprägte Mittelstandsstruktur gekennzeichnet. Die wirtschaftliche Struktur des Kreises Euskirchen ist vielschichtig: Traditionell spielt die Landwirtschaft eine wichtige Rolle, insbesondere im fruchtbaren Zülpicher Bördegebiet sowie im Umland der Stadt Euskirchen, wo allein rund 75 km² landwirtschaftlich genutzt werden. Zugleich ist die Region ein bedeutender Industriestandort: In Euskirchen bestehen große Gewerbegebiete wie der Industriepark am Silberberg (IPAS) sowie der EURO-Park mit namhaften Unternehmen. Besonders hervorzuheben ist die „PrimeSite Rhine Region“, ein über 200 Hektar großes Areal, das überregionalen Großinvestoren angeboten wird. Neben dem produzierenden Gewerbe – das rund 26 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausmacht – ist auch der Dienstleistungssektor mit über 50 % stark vertreten. Der Kreis wird seit 2020 als Modellregion für nachhaltige Wirtschaftsstrukturförderung unterstützt, mit einem Fokus auf Digitalisierung, Innovationsförderung sowie nachhaltiger Entwicklung von Mittelstand und Gewerbe.

Verkehrstechnisch ist der Kreis über die Autobahnen A 1 und A 61 mit den nahegelegenen Großräumen Köln, Bonn und Aachen verbunden. Euskirchen fungiert als regionaler Bahnknotenpunkt mit Anbindung über die Eifelstrecke, Voreifelbahn, Erfttal- und Bördebahn. Auch kleinere Orte wie Kall oder Mechernich sind in das Bahnnetz eingebunden. Im Rahmen des Strukturwandels und des ÖPNV-Ausbau wird an der Schaffung neuer Haltepunkte und einer verbesserten Anbindung des ländlichen Raums gearbeitet.²

²Quelle: Informationen der Kreisverwaltung Euskirchen, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, 24.07.2025



Foto: A. Zelck | DRK-Service GmbH

3.2 Relevante Nachhaltigkeitsbereiche

Die in der Umfeldanalyse deutlich gewordenen Rahmenbedingungen beeinflussen sowohl die Geschäftstätigkeit als auch die strategische Ausrichtung in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen.

Soziales Engagement gehört zu den Kernaufgaben des DRK Kreisverband Euskirchen e.V. (vgl. Kap. 18). Sowohl die operative Umsetzung als auch die strategischen Zielsetzungen der Dienstleistungen sind konsequent an den Grundsätzen der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung orientiert. Entsprechend stehen Themen der sozialen Nachhaltigkeit im Zentrum der Geschäftstätigkeit. Sie werden mit Aspekten der ökonomischen und ökologischen Nachhaltigkeit verknüpft.

Im **sozioökonomischen Bereich** steht die Unterstützung vulnerabler Gruppen im Vordergrund. In der Außenstelle Euskirchener Rotkreuzhaus übernimmt der Kreisverband umfangreiche Aufgaben in der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Hier befinden sich das Mehrgenerationenhaus, die Integrationsagentur und die Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit.

Seit 2008 dient das dortige "Café Henry" als offener Treff, wo sich Menschen jeden Alters, Herkunft und sozialer Schicht begegnen. Ziel ist die soziale Teilhabe und die Förderung von Chancengleichheit für Geflüchtete und Zugewanderte. Angebote sind bspw. Mütterstammtisch, Smartphone Stammtisch für Senioren und viele Integrationskurse.

Außerdem ist der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. zuständig für die soziale Betreuung der Geflüchteten in der Zentralen Unterbringungseinrichtung.

Im **Bereich Erziehung, Bildung und Betreuung** betreibt der Verband 34 Kindertageseinrichtungen (darunter vier Familienzentren), sechs Offene Ganztagschulen sowie ein breites Angebot an Familien- und Erwachsenenbildung.

Diese Strukturen tragen wesentlich zur gesellschaftlichen Integration, Bildungsrechtigkeit und zur Stärkung demokratischer Werte bei.

Im ökologischen Bereich engagiert sich der Verband aktiv für Klimaschutz und Klimaanpassung. Dazu gehören Maßnahmen zur Reduktion von CO₂-Emissionen und zur Vorbereitung auf die Folgen des Klimawandels, insbesondere in der Katastrophenhilfe und Prävention. Ein Beispiel ist das Rotkreuz-Jugend-, Natur- und Umweltbildungshaus Transit 59, das durch seine Bildungsprogramme gezielt das Umweltbewusstsein fördert und nachhaltiges Handeln insbesondere bei jungen Menschen stärkt.

Ergänzend dazu wurde das sog. Klima-Café ins Leben gerufen, eine monatliche Informationsveranstaltung zu Themen wie Hitzeschutz, Starkregen und Eigenvorsorge. Auch aus dem ursprünglichen Fluthilfe-Projekt „Perspektiven nach der Flut“ haben sich umfangreiche Informations- und Schulungsangebote entwickelt, die gezielt auf die Prävention und den Umgang mit klimabedingten Naturkatastrophen ausgerichtet sind.

Die Nachhaltigkeitswirkung der Geschäftstätigkeit des Kreisverbands zeigt sich sowohl in positiven als auch in herausfordernden Aspekten. Zu den positiven Effekten zählen das Engagement im Klimaschutz, die Förderung gesellschaftlicher Teilhabe sowie die Präventionsarbeit im Katastrophenschutz. Das Projekt „Perspektiven nach der Flut“ ist ein prägnantes Beispiel für nachhaltige Bildungsangebote, die langfristige Resilienz gegenüber Klimakatastrophen stärken.

Gleichzeitig bestehen auch negative Auswirkungen, insbesondere durch den hohen Energieverbrauch von Einrichtungen wie Kitas, OGS, Rettungswachen oder Unterkünften. Auch die Nutzung von dieselbetriebenen Fahrzeugen im Rettungs- und Dienstbetrieb trägt erheblich zur Luftverschmutzung bei. Großveranstaltungen wiederum bringen logistische Herausforderungen in Bezug auf Ressourcenverbrauch und Abfallvermeidung mit sich (vgl. Kapitel 11, 12, 13).

Auf der Grundlage der Wesentlichsanalyse konnten die zentralen Nachhaltigkeitsthemen in der Arbeit des DRK Kreisverband Euskirchen e.V. identifiziert werden. Der Klimawandel ist dabei als besondere Herausforderung hervorzuheben, insbesondere seine Auswirkungen auf soziale Nachhaltigkeitsaspekte, etwa in Bezug auf gefährdete Bevölkerungsgruppen. Die Integration nachhaltiger Praktiken in allen Geschäftsbereichen – von Mobilität über Energieeffizienz bis hin zur Beschaffung – ist ein strategisches Ziel.



Foto: M. Sieradzki | DRK KV Euskirchen e.V.

3.3 Ziele

Die Nachhaltigkeitsziele des DRK Kreisverband Euskirchen e. V. orientieren sich an den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse und an übergeordneten Zielen wie den SDGs der Vereinten Nationen, den Rotkreuz-Grundsätzen sowie den Anforderungen von Fördermittelgebern (z. B. ESF).

Die folgenden Ziele wurden als übergeordnet festgelegt (mittelfristig bis 2028):

- Integration der wesentlichen Themen in die Organisationsstrategie und das Qualitätsmanagement.
- Wiederholung und systematische Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichtserstattung
- Nachhaltigkeits- und Klimaschutzmanagement
- Reduktion des ökologischen Fußabdrucks des Verbands durch Maßnahmen in den Bereichen Energie, Mobilität, Verpflegung, Papierverbrauch und Beschaffung.
- Stärkung der Mitarbeitenden-Zufriedenheit durch Maßnahmen wie etwa Mitarbeitergespräche, Ausbau des On- und Off-Boarding-Prozesses, Mitarbeiter-App.
- Ausbau der Gemeinwesen orientierten Angebote, z. B. durch Mehrgenerationenarbeit, Klima-Café.
- Verankerung von Nachhaltigkeit in den Leitbildern, Entscheidungsstrukturen und Qualitätsprozessen.

Diese Vorgaben sollen mit Hilfe konkreter Projektziele (z. B. Projekt #ZukunftMachen) erreicht werden, etwa durch

- den Aufbau eines nachhaltigen Mobilitätskonzepts für den Verband.
- die Entwicklung eines Weiterbildungsmoduls „Nachhaltigkeit in der sozialen Arbeit“.
- die Implementierung von konkreten „grünen Alltagslösungen“ in Einrichtungen (z. B. Abfallvermeidung, Energiespar-Aktion, Regenwassernutzung).
- die Entwicklung und Erprobung eines Leitfadens für nachhaltige Beschaffung.

Monitoring und Zielerreichung

Die Zielerreichung soll regelmäßig in der Steuerungsgruppe des Projekts

#ZukunftMachen geprüft und reflektiert werden. Zusätzlich erfolgen Evaluationen in Einzelprojekten, z. B. im Rahmen von Bildungsangeboten in Kitas oder in der Gemeinschaftsarbeit. Darüber hinaus soll langfristig ein Nachhaltigkeits-Kennzahlensystem aufgebaut werden.

Der DRK-Kreisverband Euskirchen e.V. setzt konkrete Maßnahmen um, um den eigenen CO₂-Ausstoß zu reduzieren und sich wirksam an die Folgen des Klimawandels anzupassen. Ein zentraler Baustein dabei ist die Förderung erneuerbarer Energien sowie die schrittweise Verbesserung der Energieeffizienz in den verbandseigenen Gebäuden. Langfristiges Ziel ist es, einen klimafreundlichen und ressourcenschonenden Betrieb aller Einrichtungen zu gewährleisten.

Ein weiterer Fokus liegt auf der Sensibilisierung aller Mitarbeitenden in Kindertagesstätten, Offenen Ganztagschulen, Unterbringungseinrichtungen, Rettungswachen und der Verwaltung. Durch gezielte Maßnahmen zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs und zur Minimierung der Abfallproduktion wird Nachhaltigkeit im Alltag verankert. So wurde beispielsweise im Bereich der Kindertageseinrichtungen eine Tauschbörse etabliert, über die Möbel, Spielgeräte und Spielzeug wiederverwendet werden – ein effektiver Beitrag zur Kreislaufwirtschaft. Einige der 34 Kindertageseinrichtungen wurden bereits erfolgreich als „Nachhaltige Kita“ zertifiziert.

Ziel ist es, diesen Standard auf alle Einrichtungen auszuweiten.

Auch im Bereich der Gebäudereinigung wurden Fortschritte erzielt: Die Rettungswachen verwenden ausschließlich umweltschonende Reinigungsmittel – ein Konzept, das künftig auch auf alle anderen Bereiche übertragen werden soll.

Im Bereich Mobilität besteht noch Handlungsbedarf: Der Fuhrpark des Kreisverbandes sollte zeitnah auf Elektro- oder Hybridfahrzeuge umgestellt werden. Erste Machbarkeitsprüfungen wurden bereits durchgeführt. Allerdings entspricht die aktuelle Energieversorgung des Verwaltungsgebäudes noch nicht den Anforderungen, um mehrere Ladesäulen zu betreiben – hier ist eine bauliche und infrastrukturelle Weiterentwicklung erforderlich.

Auch bei der Flächennutzung wird Nachhaltigkeit mitgedacht: Dort, wo durch Bauvorhaben große Flächen versiegelt wurden – insbesondere bei Rettungswachen und dem Verwaltungsgebäude – sollen als ökologischer Ausgleich Blühstreifen, Vogelnistkästen und Fledermauskästen installiert werden. Diese Maßnahmen fördern die Biodiversität und tragen zu einem naturnahen Umfeld bei.



Bild: Canva

4 Tiefe der Wertschöpfungskette

Der DRK-Kreisverband Euskirchen e. V. hat sich zum Ziel gesetzt, soziale und ökologische Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette wahrzunehmen – insbesondere in jenen Bereichen, in denen er direkten Einfluss nehmen kann. Dies bezieht sich vor allem auf die Beschaffung, die Dienstleister, Projektpartner sowie die Nutzung von Ressourcen in Einrichtungen.

Schwerpunkte in der Wertschöpfungskette

- **Regionale Beschaffung:** Bei Lebensmitteln, Reinigungsmitteln, Büroartikeln und technischen Geräten wird – falls möglich – auf Anbieter aus der Region zurückgegriffen. So wird nicht nur der ökologische Fußabdruck reduziert, sondern auch die lokale Wirtschaft gestärkt.
- **Lieferantenauswahl mit Nachhaltigkeitskriterien:** Erste Einrichtungen (v. a. Kitas, Familienbildung) berücksichtigen bereits Nachhaltigkeitsaspekte bei der Auswahl von Produkten, z. B. durch den Einkauf von:
 - FSC-zertifiziertem Papier,
 - Bio-Lebensmitteln,
 - ökologischen Reinigungsmitteln,
 - Spielmaterialien ohne Schadstoffe.

- **Kriterien für Dienstleister:** Für Reinigungs-, Transport- und IT-Dienstleistungen werden zunehmend Anbieter ausgewählt, die Umwelt- oder Sozialstandards einhalten (z. B. zertifizierte Anbieter, Inklusionsbetriebe).
- **Verpflegung und Küche:** In mehreren Einrichtungen wird die Verpflegung selbst oder in enger Abstimmung mit Caterern organisiert. Dabei gelten Kriterien wie
 - Regionalität,
 - Saisonalität,
 - fleischreduzierte Mahlzeiten,
 - keine Einwegverpackung.

Herausforderungen und Entwicklungspotenzial

Die systematische Integration von Nachhaltigkeitsstandards in allen Beschaffungsprozessen wird derzeit geprüft. Eine flächendeckende Lieferkettenanalyse liegt aktuell noch nicht vor. Diese soll dazu dienen, einen zentralen Nachhaltigkeitsleitfaden zu entwickeln, der allen Einrichtungen bzw. Arbeitsbereichen im Hinblick auf Beschaffung und Auftragsvergabe Orientierung bietet. Zur Umsetzung sollen eine entsprechende Schulung der Mitarbeitenden sowie ein innerverbandliches Kontrollsyste m – bezogen auf die Anbieter – beitragen.



Foto: M. Sieradzki | DRK KV Euskirchen e.V.

Prozessmanagement





Foto: A. Eimermacher | DRK KV Euskirchen e.V.

Prozessmanagement

5 Verantwortung

Nachhaltigkeit wird beim DRK-Kreisverband Euskirchen als gemeinsame Führungsaufgabe und Querschnittsthema verstanden. Die Verantwortung für Nachhaltigkeit ist sowohl auf strategischer als auch auf operativer Ebene verankert.

Strategische Verantwortung

Die Geschäftsführung des Verbandes trägt die oberste Verantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie. Im Rahmen des Projekts #ZukunftMachen wurde eine bereichsübergreifende Steuerungsgruppe zum Thema Nachhaltigkeit eingerichtet, die Innovationen, Maßnahmen und Entwicklungen koordiniert. Diese Steuerungsgruppe arbeitet mit Bereichsleitungen, Projektverantwortlichen und externen Partnern zusammen. Der Betriebsrat unterstützt das Vorhaben.

Operative Verantwortung

Im gesamten DRK Kreisverband Euskirchen e.V. gibt es Personen, die Themen wie ökologische Nachhaltigkeit, Arbeitsschutz, Inklusion oder Beteiligung als Ansprechpersonen mitverantworten:

- Gleichstellungsbeauftragte,
- Vertrauensperson zum Schutz vor Grenzverletzungen,
- Erste Ansprechpartner*innen,
- Ehrenamtskoordinator*innen,
- Freiwilligendienstbetreuer*innen,
- Koordinator*innen der Familienbildung,
- QM-Verantwortliche,
- Projektleitung #ZukunftMachen.

Diese Personen sind über regelmäßige Austausche vernetzt und bringen Nachhaltigkeit aus unterschiedlichen Blickwinkeln in die Organisation ein.

Der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. hat Nachhaltigkeitsaspekte in seine Unternehmensstrategie integriert. Eine eigenständige, formell verabschiedete Nachhaltigkeitsstrategie existiert derzeit jedoch noch nicht.

Die relevanten Themen werden regelmäßig in den Sitzungen der Abteilungsleitungen behandelt und weiterentwickelt.

Auch in den einzelnen dezentralen Einrichtungen des DRK wird Nachhaltigkeit kontinuierlich thematisiert. Der Vorstand des Kreisverbandes trägt die Verantwortung für die Verfestigung der Nachhaltigkeitsprozesse.

Im Rahmen dieser Verfestigung sollte eine Steuerungsgruppe das Nachhaltigkeitsmanagement des Verbandes über das Projekt #Zukunft Machen hinaus übernehmen.

Darüber hinaus sollte ein verbindliches Rollenprofil „Nachhaltigkeitsverantwortliche*r“ für Einrichtungen entwickelt werden.



Foto: A. Eimermacher | DRK KV Euskirchen e.V.



Foto: A. Zelck | DRK-Service GmbH



Bild: Canva

6 Regeln und Prozesse

Der DRK-Kreisverband Euskirchen e.V. strebt ein systematisches, transparentes und lernorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement an. Dabei stützt er sich auf bestehende interne Strukturen und Prozesse (#ZukunftMachen, Initiative Neue Qualität der Arbeit - INQA, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Gleichstellungsbeauftragte, Regionale Beratungsstelle für Geflüchtete, Kita Fachberatungen) und entwickelt diese im Sinne ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit weiter.

Um die Nachhaltigkeitsstrategie des DRK Kreisverbands Euskirchen e.V. wirksam im operativen Geschäft zu verankern, sind eine systematische Integration in die bestehenden Strukturen, Abläufe und Richtlinien sowie die Entwicklung neuer Prozesse erforderlich. In Planung sind die nachfolgenden Schritte:

Verankerung in bestehende Systeme

Der Verband arbeitet mit einem internen Qualitätsmanagement (QM), das regelmäßig evaluiert und extern überprüft wird (z. B. in der Flüchtlingshilfe und im Rettungsdienst). Nachhaltigkeitsthemen werden zunehmend in diese Strukturen integriert, z. B. in Form von Checklisten, Schulungsmodulen oder Projektstandards.

Durch das Projekt #ZukunftMachen (Laufzeit

2024 bis 2027) werden zusätzlich bereichsübergreifende Prozesse angestoßen, in denen Mitarbeitende Vorschläge für nachhaltige Arbeitsweisen entwickeln und in Prototypen überführen können. So sollen etwa Nachhaltigkeitsleitlinien erstellt und in die bestehenden Dienstanweisungen integriert werden. Bei der Beschaffung sollen Nachhaltigkeitskriterien, wie z. B. die Bevorzugung regionaler und zertifizierter Anbieter (Blauer Engel, Fairtrade etc.), in die Richtlinien aufgenommen werden. Zudem sollen umweltfreundliche Standards für Fuhrpark, Energieverbrauch und Abfalltrennung verbindlich festgelegt werden.

Richtlinien, Leitbilder und interne Regeln

Die ethische Grundlage aller Tätigkeiten des DRK Kreisverband Euskirchen e.V. orientiert

sich an den sieben Rotkreuz-Grundsätzen. Daneben bestehen spezifische Richtlinien zu:

- Kinderschutz,
- Gewaltschutz,
- Arbeitsschutz,
- Diskriminierungsfreier Arbeitsplatz,
- Barrierefreiheit,
- Hygiene und Infektionsschutz.

Eine verbandsinterne Verhaltensvereinbarung regelt respektvolles Miteinander, Kommunikationsstandards und den Umgang mit Konflikten.

Einführung von Nachhaltigkeits-/ Klimaschutzbeauftragten

Zukünftig soll eine verantwortliche Person oder ein Team benannt werden, das Prozesse begleitet, evaluiert und weiterentwickelt. Diese Person(en) berichten direkt an die Geschäftsführung sowie den Vorstand und koordinieren alle Klimaschutzziele und strategischen Maßnahmen. Ein Maßnahmenkatalog mit Prioritäten, Zeitplänen und Zuständigkeiten wird perspektivisch aufgebaut.

Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden

Es sollen Pflichtschulungen zum Thema Nachhaltigkeit in den Einarbeitungsprozess (Onboarding) integriert werden. Auch in regelmäßige Fortbildungen sollen Nachhaltigkeitsmodule sollen eingebaut werden. Die Koordination eigener Klimaschutzprojekte sowie die Begleitung öffentlichkeitswirksamer Aktionen trägt ebenfalls zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden bei.

Nachhaltigkeits-Check bei Entscheidungsprozessen

Es sollen Checklisten eingeführt werden, die bei Projekten oder internen Vorgängen genutzt werden können. Dies ist im Rahmen der Mitarbeiter App derzeit schon in Vorbereitung. Für Neubeschaffungen werden alle Mitarbeitenden sensibilisiert zu prüfen, ob das Produkt umweltfreundlich, reparierbar und energiesparend ist.

Kooperation mit nachhaltigen Partnern

Es wird eine Kooperation mit regionalen Erzeugern angestrebt. Die grüne Energieversorgung wird bereits mit unserem Stromanbieter für Ökostrom umgesetzt. Die Zusammenarbeit mit lokalen Nachhaltigkeitsnetzwerken (z. B. Ideenfabrik Euskirchen) ist vor allem bei der Entwicklung neuer Prozesse und Strategien hilfreich.

Monitoring & Transparenz

Ein regelmäßig erstellter Nachhaltigkeitsbericht (jährlich bzw. alle zwei Jahre) informiert über die erfolgten Maßnahmen, erzielte Erfolge und über Herausforderungen. Zur Förderung der Transparenz wird der Bericht auf der Website des DRK Kreisverband Euskirchen e.V. veröffentlicht.



Bild: Canva

7 Kontrolle

Zur Sicherung von Qualität, Gesetzestreue und Nachhaltigkeit setzt der DRK Kreisverband Euskirchen e. V. auf interne und externe Kontrollmechanismen, die kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Interne Kontrolle

Im Rahmen des Qualitätsmanagements erfolgen regelmäßige Selbstüberprüfungen, Teamfeedbacks und interne Audits. Der Verband hat drei Vertrauenspersonen für Grenzverletzungen und Fehlverhalten etabliert, an die sich Betroffene niederschwellig wenden können. Diese Stelle dokumentiert anonymisiert Hinweise und leitet Maßnahmen ein.

Externe Kontrolle

In bestimmten Bereichen wie Rettungsdienst, Kindertagesbetreuung, Geflüchtetenhilfe und Fördermittelmanagement unterliegt der Verband regelmäßigen externen Prüfungen durch:

- Heimaufsicht,
- Bezirksregierung Arnsberg oder Köln,
- Jugendamt und Landschaftsverband Rheinland,
- Medizinischer Dienst,
- Trägerprüfungen der Fördermittelgeber (z. B. ESF).

Bei öffentlich geförderten Projekten bestehen zudem Berichtspflichten, Verwendungsnachweise und Meilensteinberichte.

Projektkontrolle im Bereich Nachhaltigkeit

Die Projektarbeit (z. B. #ZukunftMachen, Familienbildung) wird dokumentiert, evaluiert und reflektiert – u. a. durch teilnehmende Beobachtung, Interviews und Feedbackformate.

Das Projekt #ZukunftMachen wird fachlich begleitet und überprüft – sowohl im Hinblick auf inhaltliche Wirkung als auch im Sinne der Nachhaltigkeitsziele. Fortschritte werden in Steuerungsgruppen dokumentiert und bei Bedarf justiert.

Kontrolle sozialer, ökologischer und ökonomischer Nachhaltigkeitsaspekte

Die Kontrolle und Steuerung der Nachhaltigkeitsziele im DRK Kreisverband Euskirchen e.V. erfolgt in Zusammenarbeit zwischen der

Geschäftsführung, Bereichsleitung, Einrichtungsleitungen und dem Vorstand. Die sozialen Nachhaltigkeitsziele werden unter anderem durch die Erhebung folgender Daten erfasst und die sich daraus ergebenden Maßnahmen überprüft und gesteuert:

- Diversität
- Anzahl der Teilnehmenden an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Anteil von Frauen in Führungspositionen
- Krankenstand
- Zahl von Arbeitsunfällen

Zudem wird darauf geachtet, dass individuelle Lebensentwürfe und familiäre Verpflichtungen in der Gestaltung des Arbeitsalltags berücksichtigt werden. In zukünftigen Berichtszeiträumen ist vorgesehen, die Nachhaltigkeitsaspekte in das Qualitätsmanagement zu übernehmen.

Des Weiteren fließen Nachhaltigkeitsaspekte in die Planung und Umsetzung von Projekten ein und werden dort durch Verwendungsnachweise kontrolliert und dokumentiert. Zu den ökologischen Zielen des DRK gehört unter anderem die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes sowie die Förderung von Klimaneutralität. Diese Daten dienen als Grundlage für weitere geplante Maßnahmen zur Erreichung der Klimaziele.

Die Kontrolle der ökonomischen Nachhaltigkeit erfolgt durch eine enge Abstimmung der Wirtschafts- und Finanzplanung mit dem Controlling des DRK Kreisverband Euskirchen e. V. Der Jahresabschluss des Verbandes wird durch einen externen Wirtschafts-

prüfer geprüft und dem Vorstand zur Genehmigung vorgelegt. So wird die ökonomische Verantwortung transparent und nachvollziehbar gesteuert.

Ziele

- Einführung eines Nachhaltigkeits-Controllings mit einfachen Indikatoren (z. B. Stromverbrauch, Fortbildungsstunden, Diversitätsquote)
- Aufbau eines digitalen Kennzahlensystems für ausgewählte Einrichtungen
- Systematische Rückkopplungsschleifen zwischen Kontrolle, Reflexion und strategischer Steuerung



Bild: Canva

8 Anreizsysteme

Der DRK-Kreisverband Euskirchen e.V. setzt auf eine wertschätzende Organisationskultur, in der Mitarbeitende nicht nur entlohnt, sondern auch in ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung unterstützt und motiviert werden. Anreize werden dabei sowohl finanziell als auch strukturell, emotional und partizipativ gestaltet.

Ein respektvoller Umgang spielt dabei eine wesentliche Rolle, ebenso wie Maßnahmen zur Stärkung der Mitarbeitendenzufriedenheit. Nachhaltigkeit wird zunehmend als Querschnitts-thema verstanden und in den bestehenden Anreizsystemen verankert. Damit folgt die Organisation dem Anspruch des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), Nachhaltigkeit zu einem integralen Bestandteil des täglichen Handelns auszuarbeiten.

Ziel ist es, die Motivation der Mitarbeitenden sowie ihre Bindung an den Verband zu fördern, ihre Identifikation mit den Werten des DRK zu stärken und gleichzeitig nachhaltiges Verhalten im Alltag systematisch zu unterstützen. Zugleich soll dieses Profil dazu beitragen, neue Mitarbeitende für den Verband zu gewinnen.

Nicht-monetäre Anreize

- **Familienfreundlichkeit:** Der Verband ist seit 2014 unbefristet als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert. Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle, Home-office-Möglichkeiten, Eltern-Kind-Räume und Rücksichtnahme auf individuelle Lebensphasen gelten als zentrale Attraktivitätsfaktoren – und fördern zu-

gleich eine nachhaltige Personalbindung. Familienfreundlichkeit wird regelmäßig evaluiert und in Audits als Standortvorteil sichtbar gemacht.

- **Gestaltungsspielräume:** Insbesondere durch das ESF-Projekt #ZukunftMachen erhalten Mitarbeitende die Möglichkeit, sich in bereichsübergreifenden Innovationsteams aktiv an der Weiterentwick-

lung der Organisation zu beteiligen. Nachhaltige Ideen finden hier eine strukturierte Plattform zur Umsetzung. Durch interdisziplinären Austausch entstehen innovative Lösungen z. B. für ökologische Beschaffung, klimaschonende Arbeitsweisen oder inklusive Angebotsentwicklung.

- **Anerkennungskultur:** Erfolgreiche Projekte und engagierte Mitarbeitende werden regelmäßig in internen Medien (z. B. im Jahresbericht, auf Social Media) gewürdigt. Kleine Rituale wie Willkommensgeschenke, Danksagungen oder symbolische Aufmerksamkeiten zu besonderen Anlässen stärken die emotionale Bindung und das Gemeinschaftsgefühl. Perspektivisch ist eine interne Nachhaltigkeitsauszeichnung geplant, mit der besonders vorbildliche ökologische oder soziale Beiträge prämiert werden können.
- **Weiterbildung und Entwicklung:** Über die Rotkreuz-Bildungsakademie erhalten Haupt- und Ehrenamtliche Zugang zu vielfältigen Qualifizierungsangeboten, auch mit Fokus auf Nachhaltigkeit (z. B. Bildung für nachhaltige Entwicklung, Umweltpädagogik, klimasensibles Handeln in sozialen Einrichtungen). Mitarbeitende sind eingeladen, eigene Ideen für Fortbildungen einzubringen. Die regelmäßige Weiterbildung zu ökologischen und ethischen Themen stärkt die Handlungssicherheit im Kita-Alltag und fördert berufliche Entwicklungschancen.

- **Nachhaltigkeitsengagement im Alltag:** Zusätzlich werden kleine teaminterne Wettbewerbe oder Challenges (z. B. „Müllfrei-Woche“, „Autofreier Arbeitstag“) angeboten, um nachhaltiges Handeln auf spielerische Weise zu fördern. Für Kinder und Kolleg*innen entstehen daraus inspirierende Impulse, die zur Verhaltensänderung im Alltag beitragen.

- **Zielvereinbarungen und Entwicklungsgespräche:**

Nachhaltigkeitsaspekte werden zunehmend in individuelle Zielvereinbarungen integriert, etwa durch die Beteiligung an ökologischen Projekten in Kindertageseinrichtungen, durch Vorschläge zur Ressourcenschonung oder das Engagement für sozialgerechte Prozesse. Diese Integration wird auf freiwilliger Basis in Entwicklungsgesprächen thematisiert – als Zeichen für Vertrauen und gegenseitige Entwicklungspartnerschaft.

Finanzielle Anreize und Benefits

- Betriebliche Altersvorsorge
- Ergänzung zur gesetzlichen Altersvorsorge (Gehaltsumwandlung)
- Nutzung von DRK-Rahmenverträgen mit externen Partnern (z. B. Telekom, Sixt, Birkenstock, Apollo)
- tarifliche Sonderzahlungen
- Funktionszulagen oder projektbezogene Budgets für koordinierende Aufgaben, für Projekte oder Funktionen
- Job-Bike-Leasing, Auto-Leasing-Angebote

Erweiterte Impulse und Verknüpfung mit Nachhaltigkeit

Einrichtungsspezifische Anreizsysteme können nicht nur Motivation fördern, sondern auch den kulturellen Wandel hin zu nachhaltigerem Denken sichtbar machen. Vor diesem Hintergrund werden weitere Ideen diskutiert:

- Mikro-Anreizsysteme für Teams, z. B. durch kleine Budgetfreigaben für Umweltinitiativen.

- Ökologisch basierte Zuschlagsmodelle, z. B. bei Dienstreisevermeidung oder ressourcenschonender Projektplanung.
- Pädagogisch nachhaltige Projekte, die bei erfolgreicher Umsetzung zu Freizeitausgleich oder Projektmitteln führen (z. B. Einrichtung eines Wildbienenbeets, Kita-Tauschregal, Klimaprojekte oder Nachhaltigkeitsinitiativen, Kinder-Klimakonferenz o.ä.).

Ein zentrales Ziel solcher Maßnahmen ist der Aufbau eines internen „Wirkungs- und Anerkennungskompasses“, der es ermöglicht, individuelle und teambezogene Leistungen – insbesondere im Kontext sozialer, ökologischer und kultureller Nachhaltigkeit – sichtbar und nachvollziehbar zu machen. Damit soll nicht nur Wertschätzung systematisch verankert, sondern auch ein Anreiz für verantwortliches, innovatives und nachhaltiges Handeln geschaffen werden. Gleichzeitig erhöht ein solches Instrument die Transparenz für externe Stakeholder und trägt zur Positionierung als attraktiver, moderner Arbeitgeber bei.

Langfristig soll der Kompass auch Beiträge zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs) erfassen, insbesondere Ziel 3 (Gesundheit und Wohlergehen), Ziel 5 (Geschlechtergleichstellung), Ziel 13 (Klimaschutz) und Ziel 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele).



Bild: Canva



Bild: Canva

9 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die Beteiligung interner und externer Stakeholder ist ein zentrales Element der Nachhaltigkeitsstrategie des DRK Kreisverband Euskirchen e.V. Ziel ist es, Bedarfe zu erkennen, Vertrauen aufzubauen, Partizipation zu ermöglichen und gemeinsam Lösungen zu gestalten.

Interne Beteiligung

- **Mitarbeitende:** Im Projekt #Zukunft-Machen werden 2024 bis 2027 bereichsübergreifende Mitarbeitenden-Workshops durchgeführt, um zentrale Handlungsfelder der Nachhaltigkeit (z. B. gute Arbeit, ökologische Umstellung, Führungsstil) zu definieren. In „Innovationsteams“ entwickeln Mitarbeitende seither eigene Ideen.
- **Freiwillige/Ehrenamtliche:** Über regelmäßige Treffen, Austauschrunden, Fortbildungen und Einsatzplanungskreise werden auch Ehrenamtliche gezielt einbezogen. Ihre Perspektiven fließen z. B. in die Katastrophenschutzplanung oder die Organisation von Veranstaltungen ein.
- **Führungskräfte:** Bereichsleitungen und Koordinationspersonen sind in Steuerungsteams oder bei Strategieprozessen eingebunden. Ein kooperativer Führungsstil wird gefördert.

Externe Beteiligung

- **Familien und Teilnehmende:** In Kitas, Familienbildungsstätten und Beratungseinrichtungen werden regelmäßige Feedbackrunden, Elternabende und Befragungen durchgeführt.
- **Kooperationspartner*innen:** Städte, Gemeinden, Schulen, Kirchen, Wohlfahrtsverbände und Unternehmen im Kreis Euskirchen sind über Netzwerk treffen, Projektbeiräte oder Fachforen eingebunden.
- **Zivilgesellschaft:** Projekte wie das Mehrgenerationenhaus mit dem offenen Treff „Café Henry“ oder offene Bildungsangebote fördern niedrigschwellige Beteiligung. Auch in der Integrationsarbeit (z. B. in Willkommenscafés) werden Zielgruppen aktiv einbezogen.

Dieser Beteiligungsansatz soll konsequent verstetigt werden. Dazu tragen z. B. die Entwicklung einer systematischen Stakeholder-Kommunikation sowie der Ausbau digitaler Beteiligungsformate (z. B. Umfragen, Online-Diskussionen, Projektblogs) bei.



Foto: A. Eimermacher | DRK KV Euskirchen e.V.



Bild: Canva

10 Innovations- und Produktmanagement

Der DRK Kreisverband Euskirchen e. V. versteht Innovation nicht nur als technische Neuerung, sondern als ganzheitliche Weiterentwicklung seiner Dienstleistungen, Arbeitsprozesse und gesellschaftlichen Wirksamkeit. Im Zentrum steht dabei die Frage: Wie kann humanitäre Arbeit zukunftsfähig, inklusiv, digital und nachhaltig gestaltet werden?

INQA & Prozess Zukunfts fest

Im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) vom Bundesarbeitsministerium ist der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. seit 2014/2015 für seine guten Arbeitsbedingungen und eine zukunftsfähige Unternehmenskultur ausgezeichnet worden. Dabei geht es uns darum, Mitarbeitende zu stärken und sie sowie die Arbeit, die sie leisten, wertzuschätzen. Es kommt in diesem Zusammenhang darauf an, Verbesserungspotentiale aufzuzeigen und umzusetzen. Dabei ist es uns wichtig, dass dies unter Einbeziehung und Beteiligung der Mitarbeitenden erfolgt. Gute Arbeitsbedingungen sind wichtig für die Erhaltung und Verbesserung der Arbeitsqualität. Damit geht auch eine Weiterentwicklung der Qualität und Attraktivität als Arbeitgeber einher.

ESF-Projekt #ZukunftMachen – Innovationslabor

Das Projekt #ZukunftMachen, gefördert durch den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus), ist ein beispielhaftes Innovationsprojekt des Kreisverbands. Es verfolgt einen partizipativen Ansatz zur Entwicklung neuer Formate. Interdisziplinäre Innovationsteams mit Mitarbeitenden aus allen Bereichen entwickeln hier praxisnahe Prototypen: neue Workshop-Formate, Ideen für ressourcenschonende Beschaffung, Ansätze für Konfliktprävention, digitale Tools zur Kommunikation u. v. m.

Digitale Produktentwicklung

- Einführung von Online-Anmeldesystemen für Erste-Hilfe-Kurse und Fortbildungen
- Lerncampus Online-Weiterbildung
- Entwicklung von hybriden Lernangeboten (z. B. für den Freiwilligendienst, Rettungsdienst)
- Digitale Projektplattformen für Vernetzung und Mitgestaltung
- DRK-App für Mitarbeitende

Soziale Innovation: Bildung & Teilhabe

Die Rotkreuz-Bildungsakademie Euskirchen, die Familienbildung sowie das Team Migration und Integration entwickeln innovative Kursformate für benachteiligte Zielgruppen:

- Integrative Elternkurse in einfacher Sprache
- Sprachkurse für besondere Zielgruppen
- Angebote zu Resilienz, Medienkompetenz, Umweltbildung und Ernährung
- Projekte zur Stärkung der sozialen Teilhabe im ländlichen Raum

Kooperationen und Transfer

Der Verband arbeitet mit Hochschulen, kommunalen Akteuren, Wohlfahrtsverbänden und der Zivilgesellschaft zusammen, um Ideen zu testen, Wissen zu teilen und Wirksamkeit zu steigern. Dabei geht es darum, ein internes Innovationsmanagement zu etablieren. Damit können experimentelle Lernräume im Alltag gefördert und erfolgreiche Prototypen in den Regelbetrieb übertragen werden. Auf diese Weise sollen die gewonnenen Erkenntnisse systematisch in die Qualitätsentwicklung und das Organisationslernen einfließen.



Bild: Canva

Umwelt





Foto: Canva

Umwelt

11 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Die Geschäftstätigkeit des DRK Kreisverband Euskirchen e.V. umfasst eine Vielzahl an Aufgaben, die darauf abzielen, Menschen in Not zu helfen und dass Wohl der Gemeinschaft zu fördern. In diesem Rahmen sind folgende natürliche Ressourcen wesentlich:

- Boden (Fläche)
- Energie (Strom, Gas, Solar)
- Wasser
- Luft (Emissionen)
- Materialien (Kraftstoffe, Papier, Plastik)
- Abfall

Fläche³

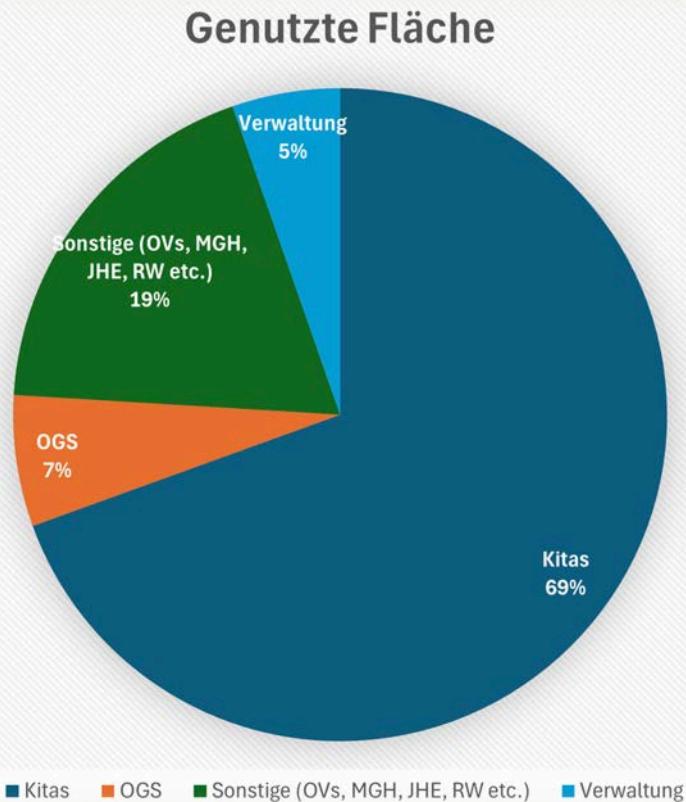
Für die Erbringung der verschiedenen Dienstleistungen beim Kreisverband Euskirchen werden insgesamt 63 Gebäude teils in eigener und teils in kommunaler Trägerschaft genutzt. Dabei wird eine Grundstücksfläche von insgesamt 120.658 m³ beansprucht.

Die 34 Kindertageseinrichtungen nehmen dabei mit 83.817 m³ die meiste Fläche in Anspruch und die 5 Offenen Ganztagschulen nutzen 7.838 m³.

Sonstige Einrichtungen und Gebäude des DRK Kreisverbands Euskirchen e.V. wie z. B. Ortsvereine, Rettungswachen, Jugendhilfeeinrichtungen o. ä. benötigen insgesamt 22.560,8 m³ Fläche. Nur 5 % der Gesamtfläche, nämlich 6442,4 m³ werden von der Verwaltung genutzt.

³Die Flächenangaben bieten nur einen groben Überblick, denn sie beruhen auf manuell über das Online-Tool <https://www.tim-online.nrw.de/tim-online2/> ermittelten Zahlen und können daher in der Realität leicht abweichen.

Das folgende Diagramm verdeutlicht die Flächennutzung des DRK Kreisverbands Euskirchen e.V. in Prozentzahlen.



Energie

Für den Betrieb der Gebäude werden verschiedene Arten von erneuerbaren und nicht-erneuerbaren Energien genutzt, wobei vor allem Strom und Gas wesentlich sind. Der reale Gesamtverbrauch an Strom und Gas im DRK Kreisverband Euskirchen e.V. von 2024 lässt sich nur schätzen, da die entsprechenden Daten nicht zentral gesammelt wurden und einige genutzte Immobilien andere Eigentümer haben. Der insgesamt Stromverbrauch 2024 beläuft sich demnach auf etwa 1.835.524 kWh Strom.

In den Kindertageseinrichtungen wurden insgesamt ungefähr 364.539 kWh elektrischer Strom verbraucht. Eine der 34 Einrichtungen nutzt bereits Strom aus einer Photovoltaikanlage.

Auch die DRK Ortsvereine in Kall, Weilerswist und Rescheid haben Photovoltaikanlagen, speisen den Strom jedoch nur ein, ohne ihn zu nutzen. Der Ortsverein in Mechernich nutzt weiterhin eine Wärmepumpe zur Stromerzeugung. Die Verwaltung in Euskirchen verbrauchte im letzten Jahr insgesamt 76.040 kWh Strom. 2024 wurden bereits sämtliche Stromverträge beim DRK Kreisverband Euskirchen e.V. auf Ökostrom-Anbieter umgestellt.

Geheizt wurde 2024 in 13 Kindertageseinrichtungen mit Gas (ca. 481.432,595 kWh) und in 6 mit Heizöl (ca. 58.425 l). Zwei Einrichtungen nutzten Pellets (ca. 22.340 kg). In den restlichen 13 Kitas wird elektrisch u.a. über Fußbodenheizung geheizt.

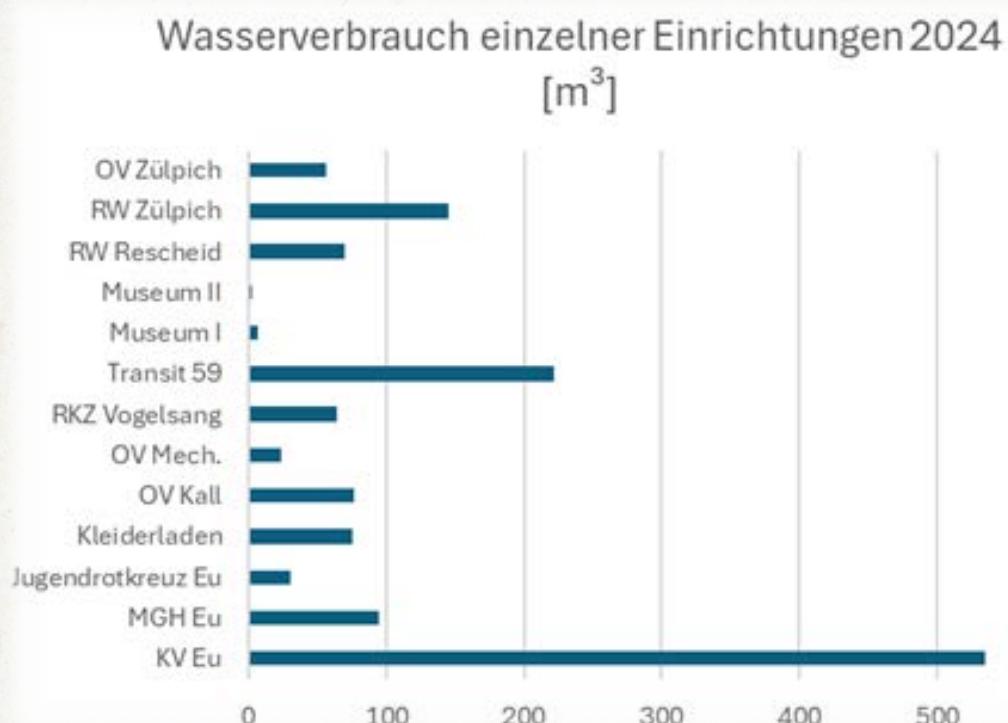
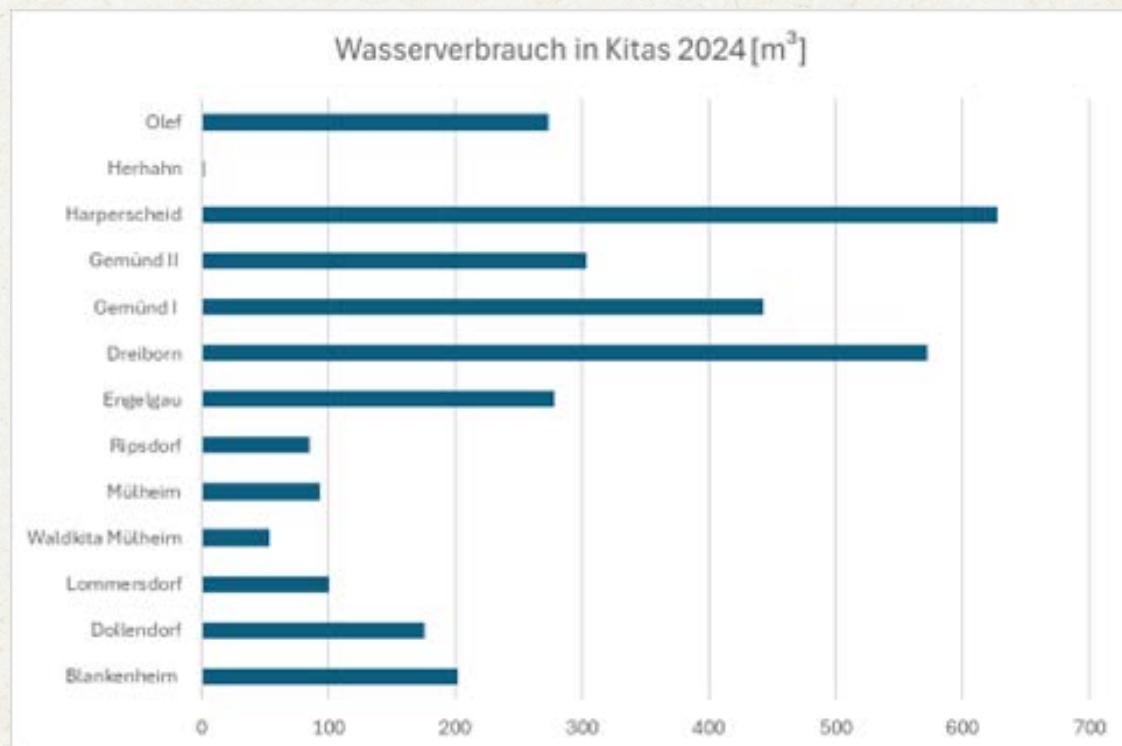
Für 25 Gebäude, darunter die Verwaltung, 11 Kindertageseinrichtungen sowie weitere soziale Einrichtungen zeigte der Gaszähler im letzten Jahr einen Verbrauch von insgesamt 98.805 m³ an.

Wasser

Der Wasserverbrauch von 2024 ist aufgrund der bereits oben erwähnten geteilten Besitzverhältnisse nur von 13 Kindertageseinrichtungen sowie 13 weiteren Gebäuden des DRK Kreisverbands Euskirchen e.V. bekannt.

Dieser Wert beträgt für diese Kindertageseinrichtungen insgesamt 3.213,4 m³ und für die anderen Einrichtungen insgesamt 1.402 m³ Wasser.

In den folgenden Grafiken ist der Wasserverbrauch 2024 in einigen Kindertagesstätten sowie in vereinzelten Einrichtungen des DRK Kreisverband Euskirchen e.V. dargestellt.



Kraftstoffe und Emissionen

Beim DRK Kreisverband Euskirchen e.V. als humanitäre Organisation stellen der Treibstoffverbrauch durch die Arbeitswege der Mitarbeitenden sowie durch den Fuhrpark, der u.a. für den Rettungsdienst, den Katastrophenschutz und die Logistik verwendet wird, eine weitere Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen dar.

Der Fuhrpark besteht aus 120 Dienstfahrzeugen, darunter ein Hybridauto und zwei Elektroautos. Ab August 2025 ist die Anschaffung zweier weiterer Elektroautos geplant.

Der Benzin- und Dieserverbrauch belief sich 2024 beim DRK Kreisverband Euskirchen e.V. auf 46.420,56 l Diesel und 16.612,90 l Benzin.

Wie viele Luftgasemissionen durch die Nutzung der Fahrzeuge sowie durch den Pendelverkehr der Mitarbeitenden anfallen, kann nicht konkret ermittelt werden. Da einige Einrichtungen im DRK Kreisverband Euskirchen e.V. allerdings durch den ÖPNV kaum bis gar nicht erreichbar sind, fallen mehr Arbeitswege per Kraftfahrzeuge an.



Foto: Gero Breloer | DRK

Weitere Materialien

Die Materialien Papier und Plastik sind weitere Ressourcen, die beim DRK Kreisverband Euskirchen e.V. wesentlich in Anspruch genommen werden. Auch hier sind konkrete Verbrauchszahlen aus dem Vorjahr schwierig zu ermitteln, da es noch keine zentrale Datenerfassung gibt.

In der Verwaltung des Kreisverbandes betrug der Papierverbrauch im Vorjahr 944 kg Kopierpapier sowie 118 kg Briefpapier mit Rotkreuzlogo.

An Hygienepapieren, darunter vor allem Handtuch- und Toilettenpapier, wurden 2024 für die Kindertagesstätten und Offene Ganztagschulen des DRK Kreisverband Euskirchen e.V. 3.962,4 kg (inklusive Verpackung) bestellt. Zusätzlich wurden 944 kg Feuchtpflege- und 2.143,7 kg Desinfektionstücher erworben.

Plastik stellt ebenfalls ein wesentlich genutztes Material dar. 2024 wurden 605,2 kg Müllbeutel und -säcke sowie 1.186 kg Einweghandschuhe für die Kindertagesstätten und Offene Ganztagschulen eingekauft.

Auch in der Ausstattung der einzelnen Einrichtungen des DRK Kreisverbandes Euskirchen e.V. taucht Plastik noch oft u. a. in Form von Aufbewahrungskisten oder Spielmaterial für die Kinder auf, wobei im Laufe der Zeit bereits viel Mobiliar und Gegenstände zu Gunsten der Langlebigkeit durch Holzalternativen ersetzt worden sind.

Abfall

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit des DRK Kreisverbandes Euskirchen e.V. sind allein im Hinblick auf die bisher dargestellten Verbrauchszahlen auch hohe Abfallzahlen in den Bereichen Restmüll, Plastik oder Altpapier zu verzeichnen. Allerdings können hier keine konkreten Zahlen genannt werden. Einige Gebäude nutzen eine oder mehrere verschiedene Mülltonnen, die zum Teil 240 l oder nur 120 l fassen oder sogar Müllcontainer mit 1.100 l Fassungsvermögen. Außerdem werden diese Mülltonnen sowohl unterschiedlich gefüllt als auch in verschiedenen Abständen geleert. Ebenso ist zu berücksichtigen, dass es auch Gebäude ohne eigene Mülltonne gibt.



Bild: DRK KV Euskirchen e.V.

12 Ressourcenmanagement

Der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. ist sich seiner ökologischen Verantwortung bewusst und hat im Rahmen des ESF-Projekts #ZukunftMachen mit der Aufstellung eines Nachhaltigkeitsteams begonnen, seine Geschäftstätigkeit entsprechend auszurichten.

Die oben näher beschriebenen Verbrauchsdaten aus 2024 zeigen deutlich, dass Flächennutzung, Energie- und Kraftstoffverbrauch, Wasser sowie Materialien ganz wesentliche Umweltaspekte beim Kreisverband darstellen.

Auf Grundlage der bisher analysierten Umweltaspekte werden bis 2027 eine Klimastrategie entwickelt und ein Klimaschutzkonzept für alle Bereiche verfasst. Aktuell wird mit Hilfe von speziell auf die verschiedenen Arbeitsbereiche angepassten Klimachecklisten ermittelt, wie der aktuelle Stand in Bezug auf Nachhaltigkeit und Klimaschutz in den einzelnen Einrichtungen ist, um daraufhin Optimierungsbedarfe zu erkennen und zu verfolgen.

Der Kreisverband verfolgt das Ziel, mit allen eingesetzten Ressourcen verantwortungsvoll, effizient und nachhaltig umzugehen. Der sorgsame Umgang mit Materialien, Energie und Lebensmitteln ist Teil des ethischen und

ökologischen Selbstverständnisses und wird in verschiedenen Bereichen des Verbandes schon konkret umgesetzt.

Ein herausragendes Beispiel für ressourcenschonendes Handeln sind die 34 Kindertageseinrichtungen, die teilweise schon jetzt als „Nachhaltige Kita – Mit Kindern aktiv für die Welt“ ausgezeichnet sind. Dort werden konkrete Maßnahmen umgesetzt, wie:

- Anlage und Pflege eines Gemüsegartens, bei dem Kinder aktiv eingebunden werden.
- Wiederverwendung von Materialien im Bastel- und Werkbereich („Upcycling-Projekte“).
- Vermeidung von Einwegmaterialien bei der Essensversorgung und in der Hygiene.
- Trinkwasserstationen statt Plastikflaschen.
- Stromfreier Tag, um früh für das Energiesparen zu sensibilisieren.

Diese Maßnahmen tragen nicht nur zur Ressourcenschonung bei, sondern fördern auch die Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE). Diese Form der frühkindlichen Bildung wirkt langfristig als Multiplikator in Familien und der Region.

In Kindertagesstätten und Offenen Ganztagschulen wird auf saisonale, regionale und fleischreduzierte Ernährung geachtet. Essensreste werden dokumentiert, um Überproduktion zu vermeiden. Getränkeangebote werden zunehmend auf Mehrweg- oder Karaffensysteme umgestellt.

In Einrichtungen wie dem Café Henry, das Menschen mit niedrigem Einkommen versorgt, wird darauf geachtet, überschüssige Lebensmittel sinnvoll weiterzuverwenden. Zudem bestehen Kooperationen mit Lebensmittelmärkten und Bäckereien, um Überproduktion sozial und ökologisch sinnvoll zu nutzen.

Der Kreisverband stellt in der Verwaltung zunehmend auf digitale Prozesse um (z. B. elektronische Zeiterfassung, Online-Formulare, digitale Schulungen), um Papier und Druckkosten zu sparen. Insbesondere für interne Ausdrucke wird bevorzugt Recyclingpapier verwendet. Auch sonstige Büromaterialien werden verstärkt aus Recycling-Quellen bezogen.

Der Druck von Materialien für Schulungen, Öffentlichkeitsarbeit etc. erfolgt in kleiner Auflage und je nach Bedarf.

Seit 2024 laufen bereits sämtliche Stromverträge beim DRK Kreisverband Euskirchen e.V. über einen Ökostrom-Anbieter.

In Neubauten und Sanierungen werden ansonsten energieeffiziente Geräte, wassersparende Armaturen und nachhaltige Baustoffe bevorzugt (sofern wirtschaftlich umsetzbar). In einigen Einrichtungen kommen LED-Beleuchtung, Zeitschaltuhren und bewegungsgesteuerte Lichtsysteme zum Einsatz.

In einigen Einrichtungen werden bereits Kunststoffbehältnisse durch Holzkisten ersetzt. Nach und nach sollen nachhaltigere Materialien statt Plastik genutzt werden. Für die Zukunft soll ein jährlicher Ressourcenbericht erstellt werden, in dem Verbrauchszahlen zentral gesammelt und zusammengefasst werden. Des Weiteren ist angedacht, ein internes Ressourcen-Netzwerk einzuführen, um Neuanschaffungen zu reduzieren und stattdessen auf bereits Vorhandenes zurückgreifen zu können. Für ökologische Produkte soll ein Beschaffungsleitfaden entwickelt werden.

Die Themen Müllvermeidung und Mülltrennung sollen in allen Einrichtungen durch entsprechende Sensibilisierung der Mitarbeitenden, Bildungsprojekte sowie Anschaffung von Mülltrennungssystemen weiter ausgebaut werden.

In der Beschaffung soll schrittweise auf umweltfreundlichere Produkte (z. B. FSC-Papier, ökologische Reinigungsmittel) umgestellt werden. Ein wichtiges langfristiges Ziel besteht in der Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung aller Mitarbeitenden durch interne

Kampagnen und Praxisimpulse. Mit dem Nachhaltigkeitsbericht können Fördergelder für solche nachhaltigen Projekte generiert werden.

Der Kreisverband verfügt über einen Fuhrpark, insbesondere für Rettungsdienst, Hausnotruf und Logistik. Ein schrittweiser Übergang auf energieeffizientere Fahrzeuge wird angestrebt. Mitarbeitende werden motiviert, bei Dienstwegen auf Fahrgemeinschaften oder öffentliche Verkehrsmittel zurückzugreifen, wenn dies praktikabel ist.

Im Rahmen des Projekts #ZukunftMachen wird auch über eine nachhaltige Betriebsmobilitätsstrategie nachgedacht (z.B. Fahrradnutzung, E-Mobilität, Ladeinfrastruktur).



Foto: A. Eimermacher | DRK KV Euskirchen e.V.



Bild: DRK Generalsekretariat

13 Klimarelevante Emissionen

Für den DRK Kreisverband Euskirchen e.V. stellen Energieverbrauch, Dienstfahrten, Veranstaltungen, Beschaffung und Abfallmanagement die relevantesten Emissionsquellen dar. Besonders der Treibstoffverbrauch durch den Fuhrpark und die Arbeitswege der Mitarbeitenden sowie der Energieverbrauch in den Gebäuden tragen erheblich zu den klimarelevanten Emissionen bei. Der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. hat sich zum Ziel gesetzt, diese bis 2030 deutlich zu senken.

Im Bereich Mobilität ist eine schrittweise Umstellung des Fuhrparks auf Hybrid- und Elektrofahrzeuge geplant, wobei eine große Herausforderung u.a. der Ausbau der Ladeinfrastruktur sein wird. Als Hilfsorganisation ist unser Unternehmen in besonderem Maße auf Dienstfahrten und Transporte angewiesen, weshalb die Reduzierung von Treibstoffemissionen ein wichtiges Ziel darstellt. Seit 2024 nutzt der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. bereits erneuerbare Energien in Form von Ökostrom und vereinzelt durch Photovoltaik-Anlagen, Wärmepumpen oder Pellet-Heizungen. Im Rahmen der Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie für den DRK Kreisverband Euskirchen e.V. wird in den kommenden Jahren geprüft werden, inwieweit solche Maßnahmen weiter

ausgebaut und gefördert werden können. In Neubauten wird bereits auf erneuerbare Energien und die Verwendung klimafreundlicher Materialien geachtet. Zur Reduktion klimarelevanter Emissionen nutzen zum Beispiel die Kindertageseinrichtungen und Grundschulen des DRK Kreisverband Euskirchen e.V. u.a. Bewegungsmelder zur Regulierung der Dauer der Beleuchtung sowie LED-Lampen. Bei Reduktionsberechnungen wird 2025 das Basisjahr darstellen, daher gibt es aktuell für den DRK Kreisverband Euskirchen e.V. noch keine genauen Kennzahlen und Bezugsgrößen, die für die Berechnungen als Grundlage herangezogen werden können. Um zukünftig die noch unstrukturierte Erfassung aller Daten zu zentralisieren wird in Kürze zur Bilanzierung von Energiever-

brauch und CO₂-Emissionen eine spezielle Software eingesetzt werden. Dann ist es auch möglich eine erste CO₂-Bestandsaufnahme für zentrale Einrichtungen durchzuführen.

Zur ständigen Kontrolle und Überwachung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen wird im Laufe des nächsten Jahres ein internes Klimakompetenzteam aufgebaut werden.

Ziele

- Durchführung einer ersten CO₂-Bestandsaufnahme für zentrale Einrichtungen.
- Aufbau interner Kompetenzen für klimabezogenes Monitoring.



Bild: Canva

Gesellschaft



Foto: Canva

Gesellschaft

14 Arbeitnehmerrechte

Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) stellen weltweit anerkannte Mindeststandards für menschenwürdige Arbeit dar. Sie umfassen unter anderem das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, die Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen und die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz. Diese Prinzipien bilden eine zentrale Grundlage für die Arbeit des DRK Kreisverband Euskirchen e.V.

Der Kreisverband bekennt sich ausdrücklich zu diesen arbeits- und menschenrechtlichen Standards und setzt sich aktiv für deren Umsetzung und Weiterentwicklung ein. Dies gilt sowohl für seine Personalpolitik in Deutschland als auch für das Personalmanagement bei internationalen Hilfseinsätzen, bei denen der Schutz von Mitarbeitenden unter oft erschwerten Bedingungen besonders bedeutsam ist.

Die Umsetzung dieser Standards erfolgt unter anderem durch einen eigenen Tarifvertrag, die sogenannte Haustabelle, die sich eng am Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) orientiert. Diese tarifliche Regelung gewährleistet eine faire, transparente und diskriminierungsfreie

Vergütung aller Mitarbeitenden. Darüber hinaus werden durch regelmäßige Entgeltanpassungen und klare Eingruppierungsregelungen soziale Gerechtigkeit und Nachvollziehbarkeit im Arbeitsverhältnis gefördert – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung. Darüber hinaus verfügt der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. über einen engagierten und aktiven Betriebsrat mit 13 gewählten Mitgliedern, der die Interessen der Mitarbeitenden vertritt. Der Betriebsrat nimmt eine zentrale Rolle in der Mitgestaltung des betrieblichen Alltags ein und fungiert als Bindeglied zwischen Mitarbeiterschaft und Geschäftsführung. Er achtet auf die Einhaltung aller relevanten arbeitsrechtlichen

Vorschriften sowie auf die Umsetzung der Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und bringt die Interessen der Beschäftigten in unternehmerische Entscheidungsprozesse ein. Damit wird sichergestellt, dass die Rechte der Beschäftigten nicht nur rechtlich geschützt, sondern auch im betrieblichen Alltag aktiv gelebt werden.

Der Betriebsrat ist ein zentrales Organ der betrieblichen Mitbestimmung. Er wird frühzeitig und regelmäßig in strategische wie operative Prozesse einbezogen. Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung erfolgt partnerschaftlich und lösungsorientiert.

Die Mitbestimmung erstreckt sich u. a. auf:

- Personelle Einzelmaßnahmen (z. B. Einstellungen, Versetzungen, Kündigungen);
- Arbeitszeitregelungen, Schichtmodelle und Dienstpläne;
- Beratung bei der Einführung von neuen Technologien;
- Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit;
- Austausch bei Veränderungen der Arbeitsorganisation;
- Digitalisierung von Arbeitsprozessen;
- Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen.

Zusätzlich bestehen folgende Gremien und Strukturen:

- Eine engagierte Schwerbehindertenvertretung, die individuelle Unterstützung sowie strukturelle Barrierefreiheit sicherstellen soll.
- Vertrauenspersonen für Grenzverletzungen und Diskriminierung.
- Gleichstellungsbeauftragte mit einem eigenständigen Mandat zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität.

Diese Strukturen tragen zur Umsetzung der Europäischen Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) bei, die Mitbestimmung, Transparenz und faire Arbeitsbedingungen als unverzichtbare Säulen nachhaltiger Unternehmensführung definiert.

Ergänzend bezieht sich der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. auf die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen, insbesondere auf Ziel 8: „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“. Dieses Ziel verpflichtet weltweit Regierungen, Unternehmen und Organisationen dazu, sichere, inklusive, faire und nachhaltige Arbeitsbedingungen für alle Menschen zu schaffen.

Beschäftigungssicherheit und faire

Arbeitsverhältnisse

Der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. bietet sichere, sozial abgesicherte und planbare Arbeitsverhältnisse. Die Grundlage hierfür bilden Verträge, die in vollem Umfang tarifliche Standards und gesetzliche Vorgaben einhalten und für faire Bedingungen sorgen, insbesondere durch:

- Anwendung der DRK-Haustabelle
- Lohntransparenz und regelmäßige Entgeltanpassungen mit Orientierung am TVÖD
- Schutzregelungen und soziale Absicherung in Elternzeit, Pflegezeit und bei Krankheit
- Flexible und lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle, je nach Berufsfeld
- Förderung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse, um den Mitarbeitenden Verlässlichkeit in ansonsten unsicheren gesellschaftlichen Zeiten zu bieten.

Die Personalstrategie des Verbands zielt auf langfristige Bindung der Beschäftigten und Verlässlichkeit. Dies entspricht auch dem Prinzip der sozialen Nachhaltigkeit.

Arbeitsschutz und Gesundheit

Die Sicherheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden haben im DRK Kreisverband Euskirchen e.V. höchste Priorität. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wird umfassend und präventiv wahrgenommen, insbesondere durch eine präventive Arbeitsschutzstrategie, die auf kontinuierlicher Gefährdungsbeurteilung, Schulung und Gesundheitsförderung basiert.

Dazu zählen:

- Betriebsärztliche Betreuung und arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen
- Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen, insbesondere auch psychischer Belastungen
- Zugang zu arbeitsmedizinischer Betreuung und Vorsorge
- Regelmäßige Sicherheitsunterweisungen und Erste Hilfe Schulungen
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung – inklusive digitaler und barrierefreier Komponenten
- Betriebliches Gesundheitsmanagement mit gesundheitsfördernden Angeboten
- Angebote zur psychosozialen Beratung und Supervision
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Insbesondere in Hochbelastungsbereichen wie dem Rettungsdienst oder der Flüchtlingshilfe werden diese Maßnahmen laufend weiterentwickelt und an neue Herausforderungen angepasst.

Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung

Der DRK Kreisverband Euskirchen e. V. duldet keinerlei Diskriminierung oder Benachteiligung und setzt umfassende Maßnahmen zur Prävention und Intervention um:

- Es existiert ein verbindlicher Verhaltenskodex für die Beschäftigten auf allen Ebenen.
- Schulungen zu Diversity, Unconscious Bias, gendersensibler und kultursensibler Kommunikation und Antidiskriminierung.
- Betriebsvereinbarungen zu Gleichstellung, Inklusion und zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Niedrigschwellige Beschwerdestrukturen mit geschulten Ansprechpersonen (interne und externe Beschwerdewege).
- Beschwerdestelle nach § 13 AGG (Schutz der beschwerdeführenden Person, Beendigung von Benachteiligungen).
- Beratungsangebote für vulnerable Gruppe, insbesondere DRK-Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit mit Fokus auf die Thematisierung von Institutionellem Rassismus sowie Diskriminierung am Arbeitsplatz.
- Interne Prüf- und Evaluationsverfahren zur Sicherung diskriminierungsfreier Strukturen.

Ziel ist ein inklusives Arbeitsumfeld, das von Teilhabe, Respekt, Offenheit und Wertschätzung geprägt ist.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Als familienfreundlich zertifizierter Arbeitgeber (seit 2014) unterstützt der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privaten Verpflichtungen:

- Flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Gleitzeit, Teilzeit)
- Homeoffice-Optionen, wo betrieblich möglich
- Unterstützung und Beratung bei der Pflege von Angehörigen
- Individuelle Lösungen bei kurzfristigem Betreuungsbedarf
- Betriebsinterne Beratung zur Vereinbarkeit von Berufs- und Lebensphasen

Die Maßnahmen werden im Dialog mit der Belegschaft regelmäßig überprüft und weiterentwickelt und auf die Bedarfe bestmöglich angepasst.

Qualifizierung und berufliche Entwicklung

Der DRK Kreisverband Euskirchen e. V. versteht berufliche Weiterbildung als Schlüssel zur Personalbindung und Motivation. Das Angebot umfasst:

- Individuelle Weiterbildungsprogramme und Bildungsbudgets
- Programme zur Förderung insbesondere weiblicher Führungskräfte
- Schulungsprogramme für Nachwuchsführungskräfte
- Fortbildungen in Kommunikation, Führung, Konfliktmanagement, interkultureller Kompetenz
- Fachspezifische Qualifikationen in den Bereichen Notfallhilfe, Inklusion, Nachhaltigkeit, Mediation

- Förderung individueller Weiterbildungsvorstellungen und Unterstützung bei der Realisierung

So werden nicht nur Fachkompetenzen gestärkt, sondern auch persönliche Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet.

Integration externer Mitarbeitender

Auch externe Dienstleistende (z. B. Reinigung, Bau, Catering) werden möglichst nach sozialen Standards ausgewählt und in das Qualitätsmanagement eingebunden. Der Verband achtet bei Ausschreibungen gezielt auf:

- Tariftreue und faire Bezahlung
- Arbeitsrechtliche Mindeststandards
- Bevorzugung sozialer oder inklusiver Träger und Betriebe

Herausforderungen und Weiterentwicklung

Trotz der umfangreichen Maßnahmen sieht sich der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. aktuellen Herausforderungen gegenüber:

- Der Fachkräftemangel erfordert neue Strategien für Rekrutierung und Bindung und dies unter fairen Bedingungen.
- Psychische Belastungen im Bereich der Kitas und OGS, sowie dem Rettungs- und Sozialdienst steigen immens an.
- Die zunehmende Digitalisierung muss inklusiv und mitarbeitergerecht gestaltet werden, so dass diese möglichst zu keinem Ausschlusskriterium wird.

Der DRK Kreisverband Euskirchen e. V. reagiert mit einer kontinuierlichen Weiterentwicklung seiner Personalstrategie – unter Berücksichtigung von Resilienz, Agilität und individueller Förderung. Ziel ist es, auch unter sich wandelnden Rahmenbedingungen menschenwürdige und attraktive Arbeitsbedingungen zu sichern. Diese sollen eine Unternehmenskultur sichern, die zum einen mit den DRK-Leitlinien übereinstimmt und zum anderen persönliche Entwicklungspotentiale miteinschließt.



Bild: Canva

15 Chancengerechtigkeit

Strategischer Stellenwert

Der DRK-Kreisverband Euskirchen e.V. begreift Chancengleichheit und Diversität als zentrale Säulen seiner Organisationskultur und nachhaltigen Entwicklung. Im Sinne des humanitären Auftrags des Deutschen Roten Kreuzes verfolgt der Verband das Ziel, allen Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Zielgruppen gleichberechtigte Teilhabe unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter, sexueller Identität, Behinderung oder sozialen Hintergründen zu ermöglichen.

Chancengleichheit wird nicht als Einzelmaßnahme verstanden, sondern als integrativer Bestandteil der Personalpolitik, Angebotsstruktur und Führungskultur. Der Verband versteht sich als diskriminierungskritischer und inklusiver Akteur, der durch verschiedene Maßnahmen Vielfalt aktiv gestaltet und Barrieren abbaut:

Umsetzung im Unternehmen / Strukturelle Verankerung

- Verankerung von Chancengleichheit im Leitbild und in strategischen Zielen
- Beauftragte für Gleichstellung, Diversität und Inklusion
- Regelmäßige Berichterstattung an Geschäftsführung und Vorstand
- Beteiligung des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung bei der Gestaltung inklusiver Arbeitsbedingungen

Familienfreundlichkeit & Vereinbarkeit

- Zertifizierung als „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ seit 2014 (unbefristet)
- Flexible Arbeitszeitmodelle, mobile Arbeit und Betreuungsangebote
- Lebensphasenorientierte Arbeitsbedingungen für Beschäftigte mit Sorgeverantwortung
- Strategische Weiterentwicklung familienfreundlicher Angebote unter Beteiligung der Mitarbeitenden

Personalgewinnung und -entwicklung

- Diskriminierungssensible Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren
- Förderung der Vielfalt bei Neueinstellungen
- Personalentwicklung unter dem Fokus inklusiver Karrieremöglichkeiten
- Spezielle Trainee- und Mentoring- Programme für Frauen in Führungspositionen

Sensibilisierung & Prävention

- Regelmäßige Fortbildungen zu den Themen: Diversity, Unconscious Bias, Gender Mainstreaming, LSBTIQ-
- Sensibilität, Barrierefreiheit und kultursensible Kommunikation
- Sensibilisierung von Führungskräften im Umgang mit vielfältigen Teams
- Interne Anlaufstellen für Diskriminierung, Mobbing und sexualisierte Gewalt
- Betriebsvereinbarungen und dokumentierte Eskalationsverfahren für den Umgang mit Vorfällen

Barrierefreiheit und Inklusion

- Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen und Zugängen (baulich und technisch)
- Technische Hilfsmittel und Arbeitsassistenz bei Bedarf
- Berücksichtigung digitaler Barrierefreiheit bei neuen Softwarelösungen (Screenreader-Kompatibilität, Kontrast, Bedienbarkeit)
- Kooperationen mit Integrationsämtern zur Unterstützung von Beschäftigten mit Behinderung

Monitoring & Evaluierung

- Erhebung von Kennzahlen zu Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung, Beschäftigungsform
- Feedbacksysteme und regelmäßige Mitarbeiterbefragungen zur Ermittlung des subjektiven Gerechtigkeitsempfindens
- Auswertung von Entwicklungswegen hinsichtlich der Gleichstellung
- Regelmäßige Reflexion und Fortschrittsanalyse durch die Gleichstellungsbeauftragte

Gesellschaftliche Wirkung und Externe Maßnahmen

Der Verband fördert Chancengerechtigkeit nicht nur intern, sondern auch in seinem gesellschaftlichen Wirken.

- In Kitas, Familienbildungsstätten und Mehrgenerationenhäusern ist Diversität Querschnittsthema
- Kinder erleben hier Alltag in Vielfalt, Mitbestimmung und Respekt
- Projekte wie „Mensch, Respekt!“ fördern demokratische Bildung, Toleranz und Antidiskriminierung
- In der Flüchtlings- und Migrationsarbeit werden kultursensible Ansätze, Mehrsprachigkeit und Willkommenskultur gelebt
- Die Öffentlichkeitsarbeit orientiert sich an diskriminierungssensibler Sprache und Bildgestaltung

Zukünftige Ziele und Weiterentwicklung

Zur Verstärkung und Weiterentwicklung der Chancengerechtigkeit strebt der DRK-Kreisverband Euskirchen u. a. folgende Maßnahmen an:

- Entwicklung einer umfassenden Diversity-Strategie
- Aufbau eines internen Netzwerks „Vielfalt leben“
- Einführung eines kontinuierlichen Feedback- und Beteiligungssystems
- Ausbau barrierefreier Strukturen (baulich, digital, kommunikativ)
- Psychosoziale Beratungsangebote für Mitarbeitende
- Kooperation mit externen Fachstellen (z. B. Frauen helfen Frauen, Inklusionsberatung)
- Innerbetriebliche Mediation als Instrument der fairen Konfliktlösung



Foto: A. Zelck | DRK-Service GmbH



Foto: A. Zeilck | DRK-Service GmbH

16 Qualifizierung

Ein zentrales Element für eine zukunftsähige Organisation ist die kontinuierliche Weiterbildung und Qualifikation der Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen. Der DRK-Kreisverband Euskirchen investiert intensiv in diesen Bereich, um Kompetenzaufbau, Motivation und Innovationsfähigkeit zu fördern.

Die Rotkreuz-Bildungssakademie Euskirchen ist ein zentraler Akteur im Bereich Weiterbildung und bietet ein breites Spektrum an Schulungen an, darunter:

- Erste-Hilfe-Kurse (auch für besondere Zielgruppen wie Kinder, Senioren, Betriebe)
- Pflege- und Gesundheitsfortbildungen
- Bildungsangebote zur psychischen Gesundheit, Nachhaltigkeit, Inklusion und Resilienz
- Digitale Lernangebote und hybride Seminare

Diese Bildungsformate sind offen für Haupt- und Ehrenamtliche sowie die Bevölkerung. Die Inhalte orientieren sich an aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen und politischen Zielsetzungen wie dem SDG 4 (hochwertige Bildung für alle).

Interne Fortbildungen und Kulturwandel

- Im Rahmen des ESF-Projekts #ZukunftMachen wurden bereichsübergreifende Lern- und Experimentiermöglichkeiten etabliert.
- In sogenannten „Innovationsteams“ konnten Mitarbeitende ihre Ideen einbringen, reflektieren und gemeinsam neue Ansätze für die Arbeitswelt entwickeln.
- Agile Methoden, neue Führungsformate und interaktive Lernformen wurden ausprobiert und verstetigt.

Freiwilligendienste als Lernfeld

Der DRK-Kreisverband bietet jungen Menschen über FSJ und BFD strukturierte Lernräume. Neben Praxiserfahrungen erhalten sie begleitende Bildungsseminare und Berufsorientierung. Auch hier werden Themen wie Diversität, Umwelt und Digitalisierung behandelt.

Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen

Eine sinnvolle Vorgehensweise ist, unsere ältere Mitarbeitende länger im Arbeitsprozess zu halten, z. B. durch das Angebot von flexible Arbeitszeitmodellen, durch das Angebot eines altersgerechten Arbeitsplatzes sowie durch Weiterbildungsangebote. Der Altersdurchschnitt in der Gesellschaft steigt stetig. Das Know-how und die Erfahrung älterer Mitarbeitender sollen aber unbedingt erhalten bleiben.

Ein Risiko ist hier, dass gut gemeinte Maßnahmen zur längeren Erwerbstätigkeit bei älteren Mitarbeitenden zu Überforderung oder gesundheitlichen Problemen führen können. Auch die unterschiedlichen Arbeitsweisen, wie sie im Hinblick auf Digitalisierung und herkömmlichen Arbeitsschritten bestehen, können zu Spannungen führen. Hier ist die enge Zusammenarbeit und gute Kommunikation mit den Kollegen unerlässlich.

Förderung von Vielfalt und interkultureller Kompetenz

Menschen mit Migrationshintergrund oder Fluchterfahrung sollen weiterhin gezielt in die Arbeitswelt integrieren werden. Diese Vorgehensweise wird bereits in unseren Kitas, OGS und in der Flüchtlingshilfe erfolgreich praktiziert. Der stetige Bevölkerungsrückgang und Fachkräftemangel machen Zuwanderung notwendig, Vielfalt wird zur Ressource. Ein mögliches Risiko ist hier, dass es zu Missverständnissen aufgrund der Sprachbarriere und dadurch zu ungewollter Diskriminierung kommen kann.

Diskriminierung kommen kann. Hier ist eine gute begleitete Einarbeitung durch Kollegen ohne Sprachbarriere von großer Bedeutung.

Förderung junger Menschen und Bindung an das DRK

In allen Bereichen werden bereits Ausbildungs- und Praktikumsplätze angeboten. Hier arbeiten wir aktuell an einem neuen Prozess, um den zukünftigen potenziellen Mitarbeitenden attraktive Karrieremöglichkeiten beim DRK Kreisverband Euskirchen e.V. zu ermöglichen. Der Nachwuchsmangel durch die sinkenden Geburtenraten ist spürbar, daher müssen junge Menschen frühzeitig eingebunden, gefördert und so dauerhaft an den Kreisverband Euskirchen e.V. gebunden werden.

Förderung von Geschlechtergerechtigkeit

Der Kreisverband Euskirchen e.V. ist in der Vergangenheit bereits mehrfach als Familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert worden. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden bereits angeboten, z. B. durch flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit vom Arbeiten im Homeoffice.

Gesundheitsförderung und lebensphasenorientiertes Arbeiten

Der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. fördert bereits in allen Bereichen erfolgreich die Gesundheit am Arbeitsplatz. Angebote für gesundheitliche Prävention und Fitness, für psychische Gesundheit sowie das Job-Bike, stehen bei Interesse allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden zur Verfügung.

ung. Am Arbeitsplatz wird auf ergonomische Maßnahmen geachtet. So stehen beispielsweise allen Kitas und OGS erwachsenengerechtes Mobiliar zur Verfügung. In der Verwaltung kann ein höhenverstellbarer Tisch oder spezieller Bürostuhl beantragt werden.

Mit steigendem Alter wächst das Risiko für gesundheitliche Einschränkungen, präventive Maßnahmen sind daher elementar wichtig, um die Arbeitskraft jedes Einzelnen zu erhalten.

Im Hinblick auf die demografische Entwicklung und vor dem Hintergrund einer inklusiven, zukunftsorientierten Arbeitswelt verfolgt der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. verschiedene Ziele, um die Teilhabe an seiner Arbeitswelt zu fördern:

- Ausbau digitaler Lernplattformen und Lernbegleitung,
- Systematische Bedarfsanalyse zur Weiterbildung,
- Stärkung der Lernkultur als Teil der Unternehmenskultur.



Foto: A. Eimermacher | DRK KV Euskirchen e.V.



Foto: Jörg F. Müller | DRK

17 Menschenrechte

Der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. ist ein wichtiger zivilgesellschaftlicher Akteur. Seine Arbeit reicht von der Unterbringung Schutzsuchender über Bildungsangebote bis hin zur Förderung menschenwürdiger Arbeitsverhältnisse. Die menschenrechtliche Orientierung zeigt sich in Haltung und Strukturen.

Im Rahmen der Beratungs- und Projektarbeit des Teams Migration / Integration hält der Verband unterschiedliche Angebote im Kreis Euskirchen vor, die darauf ausgerichtet sind, benachteiligte soziale Gruppen in der Wahrnehmung ihrer grundlegenden Rechte zu stärken. Diese Angebote bestehen in Beratung, Bildungsarbeit und Gruppenangeboten.

Übersicht Beratungsanzahl pro Projekt/Förderung von Januar 2024 bis Dezember 2024

	Projekt	Beratungs-kräfte (VZÄ)	Anzahl der tatsächlich geführten Beratungsgespräche in Präsenz im Jahr 2024
1.	Regionale Flüchtlingsberatung (Jan. 2024 - Dez. 2024)	2,5	1345
2.	Rückkehrberatung (Jan. 2024 - Dez. 2024)	0,25	89
3.	Rückkehrberatung in ZUE (Jan. 2024 - Dez. 2024)	0,25	382
4.	MBE (Jan. 2024 - Dez. 2024)	1,5	1032
5.	KIM (Jan. 2024 - Dez. 2024)	2	1404
6.	Suchdienst	0,15	66
8.	Servicestelle ADA (Jan. 2024 - Dez. 2024)	0,6	19
9.	Antragwerkstatt / Sozialberatung	0,5	353
Summe		7,75	4756
Anzahl Beratungskräfte (Köpfe) 10			

ZUE = Zentrale Unterbringungseinrichtung | **MBE** = Migrationsberatung | **ADA** = Antidiskriminierungsarbeit |
KIM = Kommunales Integrationsmanagement

Übersicht Anzahl Veranstaltungen und Teilnehmende in der Projektarbeit des Teams Migration / Integration von Januar bis Dezember 2024

	Angebotskategorie	Beispiele für Veranstaltungen	Veranstaltungen (Anzahl)	Teilnehmende (Anzahl)
1.	Sprachangebote	MiA - Migrantinnen stark im Alltag, FIT - FerienIntensivTraining, Sprachcafé	76	1579
2.	Senior*innen-Angebote (MGH)	KlöN-Café, Smartphone-Stammtisch	20	340
3.	Teilhabeorientierte Angebote	Fahrrad-Workshop, Schwimmkurse, Starke-Frauen-Treff, Tanzangebot, Zirkusprojekt, Malworkshop, Gemeinsam Einsam	89	570
4.	Interkulturelle Begegnungsangebote	IKW - Interkulturelle Wochen, Ukraine-Austausch, Kocht mit uns um die Welt, Vernissage	35	996
5.	Demokratie & Gemeinwesen	Projekt "Komm mit - Demokratie zum Anfassen", Museumsbesuche	15	259
6.	Fortbildungen / Schulungen	Vielfalts-Kompetenzen u.ä., alles, was sich an Fachkräfte / EA richtet	37	131
8.	Diskriminierungsprävention	IWgR - Internationale Wochen gegen Rassismus, Rassismus und Spielzeug, Workshops, Briefings	16	197
	Gesamt		288	4072

Innerhalb des Teams Migration / Integration verfolgt die Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit als spezialisierter Fachdienst das Ziel, die Rechte von Menschen zu stärken, die aufgrund rassistischer Vorurteile, ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer Behinderung oder aufgrund anderer Merkmale diskriminiert werden. Dabei setzt sie an folgenden Stellen an:

- **Beratung:** Die Servicestelle bietet mit Hilfe von Jurist*innen Beratung und Information für Menschen an, die von Diskriminierung betroffen sind. Sie werden dabei unterstützt, ihre Rechte einzufordern. Die Beratung ist kostenfrei und vertraulich.
- **Bildungsarbeit:** Die Servicestelle entwickelt Informations-, Bildungs- und Kooperationsangebote, die das Ziel der Antidiskriminierungsarbeit unterstützen. Das Angebot richtet sich an Organisationen, Vereine und Institutionen sowie an interessierte Einzelpersonen.
- **Gruppenangebote:** Hier werden vor allem Möglichkeiten zur Begegnung und zum Erfahrungsaustausch geschaffen. Das Ziel ist es, sich gegenseitig zu stärken.

In der Arbeit der Servicestelle wird die Thematisierung von institutionellem Rassismus sowie Diskriminierung am Arbeitsmarkt besonders in den Fokus gerückt. Unter ‚Institutionellem Rassismus‘ wird dabei rassistische Diskriminierung verstanden, die von Institutionen der Gesellschaft, von ihren Gesetzen, Normen und internen Logiken ausgeht, unabhängig davon,

ob die Akteure absichtsvoll handeln oder nicht. Diskriminierung am Arbeitsmarkt kann in diesem Zusammenhang das gesamte Berufsleben betreffen. Methodisch werden in der Antidiskriminierungsarbeit die Schwerpunkte auf Empowerment und auf Critical Whiteness gelegt. Mit ‚Empowerment‘ ist die gegenseitige Stärkung durch den Austausch mit anderen Menschen gemeint, die ähnliche Erfahrungen machen. ‚Critical Whiteness‘ bedeutet, dass sich Angehörige der „Weißen Mehrheit“ kritisch mit ihren Privilegien und mit vorhandenen Diskriminierungsstrukturen auseinandersetzen.

Menschenrechtskonformen Lieferkette

Einige formale Prozesse zu den Lieferketten müssen noch weiterentwickelt werden. Der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. setzt sich zum Ziel, bis 2030 in allen relevanten Beschaffungs- und Kooperationsprozessen menschenrechtliche Risiken systematisch zu identifizieren, zu minimieren und zu vermeiden. Dabei streben wir eine Lieferkette an, die durch faire Arbeitsbedingungen, soziale Verantwortung und Transparenz geprägt ist, im Einklang mit unserem humanitären Auftrag und den Prinzipien der Menschlichkeit und Gerechtigkeit.

Die Formulierung einer klaren und zukunftsorientierten Zielsetzung zur Sicherung einer menschenrechts-konformen Lieferkette ist nicht nur ein Beitrag zur globalen Verantwortung, sondern auch Teil der humanitären Identität und Vorbildfunktion. Eine solche Zielsetzung sollte ambitioniert, aber realistisch sein – orientiert an menschenrechtlichen

Standards, gesellschaftlichen Erwartungen und den tatsächlichen Handlungsmöglichkeiten eines regionalen Kreisverbands.

Wichtig ist uns hierbei eine Sensibilisierung aller haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden durch regelmäßiges Coaching und Schulungen. Hier soll der bisherige Einkaufsprozess mit den derzeitigen Lieferanten durchleuchtet, geprüft und verbessert werden. Die zukünftige Auswahl der Lieferanten sollte bevorzugt ein Angebot von zertifizierten oder sozial geprüften Produkten (z. B. Fairtrade, Blauer Engel) liefern können.

Des Weiteren werden die Firmenstrukturen unserer externen Firmen, die wir für Dienstleistungen (Reinigungsfirmen, Werkstätten etc.) beauftragen, im Hinblick auf die Einhaltung der Arbeitsbedingungen genauer beleuchtet und geprüft.

Das Ziel ist es, eine Kooperation mit nachhaltigen Anbietern, ein regionales oder überregionales Netzwerk mit sozialen oder nachhaltigen Lieferanten aufzubauen. Ein bewusster Umgang mit Ressourcen und globalen Abhängigkeiten ist für unsere Zukunft unumgänglich. Hier stehen die Vorbildfunktion und Stärkung der Glaubwürdigkeit des Deutschen Roten Kreuzes als menschenrechtsorientierte Organisation, regional und international, im Vordergrund.

Flüchtlingshilfe und Schutz vulnerabler Gruppen

Ein zentrales Betätigungsfeld des Kreisverbands liegt in der Unterstützung geflüchteter Menschen. Diese Arbeit ist direkt mit menschenrechtlichen Grundsätzen verbunden – insbesondere dem Recht auf Schutz, Teilhabe, Gesundheitsversorgung und menschenwürdige Behandlung.

- Unterbringung und Versorgung: In mehreren Einrichtungen im Kreis Euskirchen ist der DRK-Kreisverband mit der Betreuung geflüchteter Menschen beauftragt. Dabei geht es nicht nur um Verpflegung und Unterkunft, sondern auch um psychosoziale Betreuung, Unterstützung bei Asylverfahren und die Vermittlung von Integrationsangeboten.
- Schutz besonders vulnerabler Gruppen: Der Verband legt besonderen Fokus auf den Schutz von Kindern, Frauen, älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen, z. B. durch geschützte Rückzugsräume und Zugang zu medizinischer Versorgung und Bildung.

Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit

Im Rahmen von Projekten wie „Mensch, Respekt!“ werden Kinder und Jugendliche gezielt über Menschenrechte, Antidiskriminierung und kulturelle Vielfalt informiert. Durch kreative Methoden wie Theaterpädagogik, digitale Medien und dialogische Workshops werden Werte wie Respekt, Freiheit und Gleichberechtigung erfahrbar gemacht.

Diese präventive Bildungsarbeit trägt dazu bei, menschenrechtliches Denken in der

Gesellschaft zu stärken und demokratiefeindlichen Tendenzen entgegenzuwirken – insbesondere in einem Flächenkreis mit vielfältigen sozialen Herausforderungen.

Menschenrechtsschutz im Arbeitsumfeld

Auch intern achtet der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. auf die Wahrung menschenrechtlicher Standards:

- **Faire Arbeitsbedingungen:** Als mehrfach zertifizierter familienfreundlicher Arbeitgeber setzt sich der Verband für Gleichberechtigung, Work-Life-Balance und faire Bezahlung ein.
- **Antidiskriminierung:** Es existieren interne Beschwerdestrukturen (AGG⁴ Beschwerdestelle) sowie Vertrauenspersonen für Fälle von Diskriminierung oder Grenzverletzungen.
- **Einkauf und Beschaffung:** Der Verband bemüht sich, bei der Auswahl von Lieferanten und Produkten auf menschenrechtliche Aspekte (z. B. keine Kinderarbeit, faire Löhne) zu achten – auch wenn hier noch keine formalisierte Lieferkettenprüfung vorliegt.

⁴AGG = Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Krisenhilfe und internationale Zusammenarbeit

Im Rahmen seiner Mitwirkung im Deutschen Roten Kreuz engagiert sich der Kreisverband außerdem bei nationalen und internationalen Kriseneinsätzen – z. B. in der Hochwasserhilfe oder bei internationalen Hilfslieferungen. Auch hierbei gelten die menschenrechtlichen Standards der Rotkreuzbewegung.

Zugang zu Teilhabe und Bildung

Mit niederschwelligen Angeboten wie dem Mehrgenerationenhaus mit dem offenen Treff „Café Henry“, Bildungsakademie und mobilen Unterstützungsformaten trägt der Kreisverband zur Verwirklichung sozialer Menschenrechte bei – insbesondere für Menschen in Armut, mit Migrationshintergrund oder in schwierigen Lebenslagen. Insbesondere das Beratungsangebot der Servicestelle für Antidiskriminierungsstelle leistet hier einen wesentlichen Beitrag für vulnerable Gruppen.



Foto: DRK KV Euskirchen e.V.



Bild: DRK KV Euskirchen e.V.

18 Soziales / Gemeinwesen

Die Gemeinwesenarbeit des DRK Kreisverband Euskirchen e.V. ist vielfältig, professionell organisiert und stark am tatsächlichen Bedarf vor Ort orientiert. Sie umfasst Hilfe zur Selbsthilfe, niedrigschwellige Begegnungs- und Unterstützungsangebote, Engagement, Förderung und Bildungsarbeit – und sie trägt maßgeblich zur sozialen Nachhaltigkeit in der Region bei.

Die Bereiche der sozialen Tätigkeit des DRK Kreisverband Euskirchen e.V. sind vielfältig: Flüchtlingshilfe, Kinderbetreuung in Kitas und OGS, Betreuung von Senioren (Hausnotruf), Bildungsangebote mit vielfältigem Kursangebot für Familien sowie der Bereich der Erste-Hilfe-Kurse, die Organisation von Rettungsdiensten und Krankentransport sowie die Unterstützung bei großen Veranstaltungen und Katastrophenfällen.

Zudem engagiert sich der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. in der Jugendarbeit mit der Abteilung Jugend Rot Kreuz (JRK), und fördert Ehrenamtliches Engagement.

Durch diese Aktivitäten stärkt der Kreisverband das Gemeinschaftsgefühl, sorgt für Sicherheit und unterstützt die Menschen in ihrer täglichen Lebenssituation.

Mehrgenerationenhaus (MGH) Euskirchen

Das DRK betreibt eines der zentralen Mehrgenerationenhäuser (MGH) in der Region. Dieses versteht sich als offener Begegnungsort für Menschen aller Altersgruppen, Kulturen und Lebenslagen. Angebote wie Sprachcafés, Eltern-Kind-Gruppen, interkulturelle Frühstücke oder auch Digitalsprechstunden stärken den sozialen Zusammenhalt und wirken Einsamkeit sowie sozialer Ausgrenzung entgegen.

Das MGH spielt außerdem eine wichtige Rolle in der Prävention und Resilienzförderung. Es unterstützt Bürger*innen beim Zugang zu Informationen, sozialen Diensten und Gesundheitsangeboten.

In diesem Zusammenhang ist auch das „Café Henry“ ein Element der sozialen

Infrastruktur. Hier erhalten Bedürftige Unterstützung im Alltag, Gesprächsmöglichkeiten und Zugang zu weiterführenden Hilfen. Es ist ein niederschwelliger Ort der Menschlichkeit, an dem Sozialleben und praktische Hilfe miteinander verbunden werden.

Projekte „Mensch, Respekt!“ und „Komm mit!“

Die Projekte „Mensch, Respekt!“ und „Komm mit!“, die von der Integrationsagentur und der Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit umgesetzt werden, zielen auf die Förderung demokratischer Werte, des interkulturellen Dialogs und des respektvollen Miteinanders ab. Es richtet sich insbesondere an Kinder und Jugendliche, die über kreative Methoden wie Theater, Film und Medienarbeit an Themen wie Diskriminierung, Vielfalt und Menschenrechte herangeführt werden.

Geflüchtetenhilfe und Integrationsarbeit

Der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. ist seit vielen Jahren in der Geflüchtetenhilfe und der Integrationsarbeit aktiv. Neben der Notunterbringung übernimmt der Verband Aufgaben in der psychosozialen Betreuung, Schulung von Ehrenamtlichen, Integrationsberatung und der Organisation von interkulturellen Begegnungsangeboten.

Ein Beispiel ist die Arbeit in den sogenannten „Willkommenscafés“, wo Zugewanderte mit Einheimischen in Kontakt kommen, Alltagshilfen erhalten und sich vernetzen können. Solche Projekte fördern nicht nur Integration, sondern auch ein friedliches und solidarisches Zusammenleben in der Region.

Katastrophenschutz und Ehrenamt

Als eine tragende Säule der kommunalen Sicherheitsstruktur übernimmt der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. auch im Katastrophenschutz eine wichtige Rolle. Die enge Zusammenarbeit mit dem Kreis Euskirchen zeigte sich insbesondere in der Hochwasserkatastrophe 2021, bei der das DRK maßgeblich zur Versorgung, Evakuierung und Krisenbewältigung beitrug. Das Engagement wäre ohne das große Netzwerk an Ehrenamtlichen nicht möglich. Die Förderung und Schulung dieser freiwilligen Helfer*innen gehört zu der am Gemeinwesen orientierten Strategie des Kreisverbands, der in diesem Bereich auch gezielt junge Menschen über Programme wie den Freiwilligendienst (FSJ, BFD) einbindet.

Bildung und Gesundheitsprävention

Mit der Rotkreuz-Bildungsakademie und den Familienbildungsangeboten leistet der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. einen wichtigen Beitrag zur niedrigschwelligen Bildung im ländlichen Raum. Themen wie Nachhaltigkeit, Erste Hilfe, Gesundheit, Ernährung und psychische Gesundheit werden lebensnah und inklusiv vermittelt – auch an Zielgruppen mit erschwertem Zugang zu Bildungsangeboten.



Bild: Canva

19 Politische Einflussnahme

Politische Neutralität und Wertebasis

Der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. ist Teil der nationalen Rotkreuz- und Rothalbmond-bewegung, die sich strikt an die Grundsätze der Neutralität und Unabhängigkeit hält. Der Verband ist überparteilich, verfolgt keine politischen Interessen im parteipolitischen Sinne und nimmt keinen Einfluss auf Wahlen, Gesetzgebungen oder politische Machtverhältnisse.

Die politische Einflussnahme ist beim DRK auf die Vertretung humanitärer Anliegen und das Engagement für Menschen in Not beschränkt. In der Öffentlichkeitsarbeit, in Pressemitteilungen und Stellungnahmen wird strikt auf Neutralität geachtet. Politisch polarisierende Inhalte werden vermieden. Kooperationen mit politischen Institutionen (z. B. Kreistag, Landesministerien) dienen ausschließlich der Umsetzung von Programmen wie dem ESF-Projekt #ZukunftMachen oder der Flüchtlingshilfe und erfolgen sach- und lösungsorientiert.

Anwaltschaft für Menschlichkeit

Obwohl der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. sich nicht parteipolitisch engagiert, positioniert er sich inhaltlich klar zu gesellschaftlich relevanten Themen, wenn dies aus menschenrechtlicher und humanitärer Sicht erforderlich ist, z. B.:

- Positionen gegen Rassismus, Ausgrenzung und Gewalt;
- Engagement für inklusive Bildung, Armutsbekämpfung und demokratische Werte oder
- die Teilnahme an Veranstaltungen zum Internationalen Tag gegen Rassismus.



Foto: A. Zelck | DRK-Service GmbH

20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden gesetzlichen, berufsständischen und ethischen Normen. Die Integrität der Organisation bildet das Fundament ihrer Glaubwürdigkeit, insbesondere im Umgang mit öffentlichen Mitteln, Schutzbedürftigen und Ehrenamtlichen.

Compliance und interne Strukturen

- Es existiert ein verbindlicher Verhaltenskodex, der auf den DRK-Leitlinien, gesetzlichen Vorgaben und dem Bundesrahmenwerk basiert.
- Führungskräfte und Mitarbeitende werden regelmäßig zu Datenschutz, Arbeitsschutz, Kinder- und Jugendschutz, Antidiskriminierung, Meldepflichten und weiteren Themen geschult.
- Die Funktion einer Vertrauensperson für Grenzverletzungen wurde eingerichtet, um niederschwellig Hinweise auf Fehlverhalten entgegenzunehmen.

Qualitätsmanagement und Risikoprävention

- Der Verband unterliegt einem zertifizierten Qualitätsmanagementsystem, das interne Audits, Feedbackprozesse und kontinuierliche Verbesserung integriert.
- In Bereichen wie der Pflege, im Rettungsdienst und in der Kinderbetreuung gelten spezifische Prüf- und Kontrollpflichten, die regelmäßig extern (z. B. durch Landesjugendamt, Heimaufsicht, Medizinischen Dienst) und intern überprüft werden.
- Die Projektförderung, z. B. über den ESF oder Landesmittel, unterliegt strengen Berichtspflichten und Verwendungsnachweisen.

Transparenz und Öffentlichkeitsarbeit

- Jahresberichte und Projektberichte werden regelmäßig veröffentlicht.
- Bei der Kommunikation mit der Öffentlichkeit wird auf sachliche, wahrheitsgetreue und respektvolle Darstellung geachtet.



Fazit & Ausblick



Foto: A. Zelck | DRK-Service GmbH

Fazit und Ausblick

Für den Gesamtverband des Deutschen Roten Kreuzes wurde 2021 die Strategie 2030 „Für einander da. Miteinander stark.“ verabschiedet. Darin kommt dem Thema Nachhaltigkeit eine zentrale Bedeutung zu. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sowohl ökologische als auch soziale und ökonomische Aspekte in einem nachhaltigen Ansatz berücksichtigt werden müssen, der in dieser Form für die Fortentwicklung eines zukunftsfähigen DRK unverzichtbar ist. Entsprechend beginnt auch der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. mit der Integration der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in die Organisationsstrategie und das Qualitätsmanagement. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht bildet hierfür einen wichtigen Ausgangspunkt.

Ein wesentlicher Faktor bei der Erhebung bereits durchgeföhrter Maßnahmen und aktueller Daten für den Bericht waren die im April 2025 durchgeföhrte Umfrage unter den Mitarbeitenden aller Fachbereiche des Kreisverbandes sowie die mit einzelnen Fachpersonen durchgeföhrten Interviews. Hierbei wurden in diesem ersten Berichtszyklus zunächst nur die hauptamtlich Tätigen einbezogen. In den geplanten Folgeberichten soll auch die Perspektive der Ehrenamtler verstärkt berücksichtigt werden. In den Befragungen und Erhebungen wurde deutlich, dass bereits viele Maßnahmen und Projekte zum Thema Nachhaltigkeit in den einzelnen

Fachbereichen durchgeführt werden. Allerdings zeigte sich auch, dass verschiedene Instrumente noch verstärkt genutzt und Ansätze weiterverfolgt werden müssen. So ist etwa der Energieverbrauch stark abhängig von der Bausubstanz der jeweiligen Einrichtung. Der DRK Kreisverband Euskirchen e.V. hat sehr verschiedene Gebäude aus ganz unterschiedlichen Baujahren gemietet. Hier müssten Standards gesetzt werden, nach denen möglichst energieeffiziente Gebäude angemietet werden bzw. mit Städten und Gemeinden eine entsprechende Sanierung von älteren Gebäuden vereinbart wird. Den Mitarbeitenden des Kreisverbandes ist

bewusst, dass Maßnahmen zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsaspekten durchgeführt werden müssen und jede*r Einzelne dafür sensibel sein muss. Dies wurde aus den Befragungen eindeutig ersichtlich.

Auf der Grundlage der hier erfolgten ersten Berichterstattung soll eine Nachhaltigkeitsstrategie für den Kreisverband entwickelt werden. Das Innovationsteam Nachhaltigkeit wurde damit von der Steuergruppe des Projekts #ZukunftMachen für die zweite Projektphase beauftragt. Für die Entwicklung dieser Strategie werden unter anderem messbare Leitziele definiert, wesentliche Handlungsfelder identifiziert und konkrete operative Maßnahmen abgeleitet. Es wird angestrebt, auf der Grundlage des Nachhaltigkeitsberichts und der -strategie zukünftig ein Nachhaltigkeits- und Klimaschutzmanagement zu etablieren.

Da die Entwicklung und Fortführung einer Nachhaltigkeitsstrategie auch immer mit Kennzahlen und der Erhebung quantitativer und qualitativer Daten verbunden ist, soll die Nachhaltigkeitsberichterstattung verstetigt werden. Die Verantwortlichen für das Nachhaltigkeitsmanagement sollen die vielfältigen Aktivitäten rund um das Thema Nachhaltigkeit bündeln und organisieren, die bereits jetzt dezentral in den Fachbereichen und Teams des DRK Kreisverband Euskirchen e.V. vorhanden sind.



Bild: Canva

Quellen

CSR-Kompetenzzentrum im Deutschen Caritasverband (Hrsg.): Leitfaden für die Freie Wohlfahrtspflege Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK_Leitfaden.pdf)

DRK-Generalsekretariat Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (2012): Die Bedeutung der Rotkreuz-Grundsätze für die pädagogische Arbeit in den DRK-Kindertageseinrichtungen – Arbeitshilfe. Berlin: DRK-Service GmbH, 2. Aufl.

DRK-Generalsekretariat Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (2014): Anwaltschaftliche Vertretung in DRK-Kindertageseinrichtungen. Berlin: Deutsches Rotes Kreuz e.V.

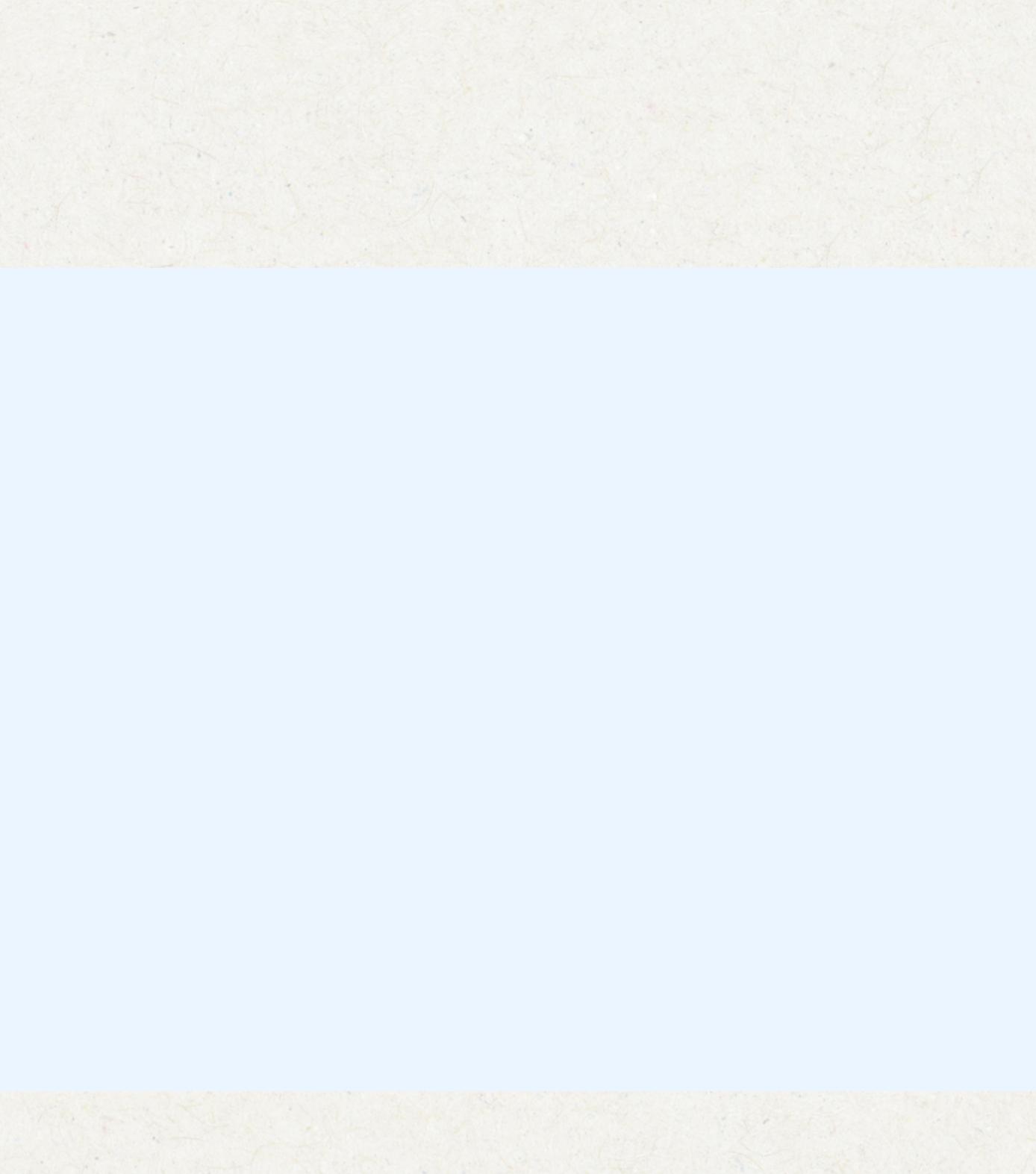
DRK-Generalsekretariat Hauptaufgabenfelder, Ehrenamt, Leistungsfragen und Projekte (2016): Umsetzung der Rotkreuz- und Rothalbmond-Grundsätze in DRK-Kindertageseinrichtungen. Berlin: Deutsches Rotes Kreuz e. V.

DRK-Generalsekretariat (2021): Nachhaltigkeitsmanagement im DRK. Eine Policy zum Thema Nachhaltigkeitsmanagement im DRK e.V.

#ZukunftMachen 



*rückenwind*³



Gefördert durch:

Das Projekt #ZukunftMachen wird im Rahmen des Programms *rückenwind*³ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union