

Nachhaltigkeitsbericht 2022

Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.



Titel: EWDE Gebäude in Berlin Mitte; auf dem Dach sichtbar sind Begrünung, Photovoltaik, Kühl- und Lüftungstechnik sowie Bienenstöcke.

Impressum

Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.
Diakonie Deutschland
Brot für die Welt
Diakonie Katastrophenhilfe

Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin
Tel +49 30 65211 0
Fax +49 30 65211 3333

www.diakonie.de
www.brot-fuer-die-welt.de
www.diakonie-katastrophenhilfe.de

Kontakt

Ellen Kalmbach
Referentin für Nachhaltigkeitsmanagement
nachhaltigkeit@ewde.de

Bildnachweise

EWDE e.V. (Titel); Thomas Meyer/OSTKREUZ (S. 5); Tugce Yeter (S. 10); Elvira Siegemund (S. 17); Brot für die Welt/Christian Frey (S. 18); EWDE e.V./Nele Ziemß (S. 21)

Veröffentlicht

Dezember 2023

Inhalt

Vorwort	4
1. Organisationsprofil	5
2. Nachhaltigkeitsstrategie	7
3. Unsere soziale Verantwortung	8
Gleichstellung	8
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	9
Diversität	9
Personalentwicklung	9
Gesundheitsmanagement	10
Mitarbeitendenvertretung	10
Engagement im Stadtteil	11
4. Unsere ökologische Verantwortung	12
Bürogebäude und Energie	12
Mobilität	13
Treibhausgasemissionen	13
IT Geräte	14
Biodiversität	15
5. Unsere wirtschaftliche Verantwortung	16
Ethische Kriterien für Finanzanlagen	16
FairWorldFonds	16
Due Diligence in der Zusammenarbeit mit Unternehmen	16
Ökofaire Beschaffung	17
6. Einbindung von Stakeholdern	18
7. Ethik und Integrität.....	20
8. Ausblick	21

Vorwort

Wie alle Menschen und Organisationen musste sich das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (EWDE) in den Pandemie Jahren von 2020 bis 2022 unerwartet schnell verändern. Wir passten Arbeitsorte und Arbeitsweisen an, sowie die dafür maßgeblichen Regelungen. Das hat Kraft gekostet, uns aber auch gezeigt, dass wir lern- und leistungsfähig sind. Im Jahr 2022 ging es darum, die neuen Arbeitsweisen hin zu mehr New Work zu festigen, auszubauen und nachzujustieren. Dies unterstützend fand ein teilweiser Umbau unserer IT-Arbeitsinfrastruktur statt. Bei der Diakonie Katastrophenhilfe wurden maßgebliche Entscheidungen für eine Reorganisation getroffen, die an die neuen Arbeitsweisen anknüpft.

Das Jahr 2022 stand aber auch für das EWDE im Zeichen der Zäsur, die der russische Angriffskrieg auf die Ukraine seit Februar 2022 bedeutet. Durch Verknüpfungen der internationalen Arbeit von Brot für die Welt und der Diakonie Katastrophenhilfe mit den nationalen Aktivitäten der Diakonie Deutschland können wir uns wirkungsvoll für eine nachhaltige Entwicklung in Deutschland und weltweit einsetzen. Humanitäre Hilfe im Kriegsgebiet, die Unterstützung pro-demokratischer Zivilgesellschaft, sowie die Aufnahme und Integration geflüchteter Menschen in Deutschland können wir so ganz konkret miteinander verbinden.

Dabei beziehen wir klar Position, dass Menschenrechte, soziale Gerechtigkeit und Klimaschutz nicht gegeneinander ausgespielt werden dürfen. Und wir sind davon überzeugt – besonders nach der durch den Krieg ausgelösten Sorge um Energieknappheit und der daraus folgenden Energiebeschaffung aus nicht nachhaltigen Quellen – dass ein Umbau zu 100% Erneuerbaren nicht nur aus Klimaschutzgründen der richtige Weg ist. Im EWDE haben wir 2022 Maßnahmen zum Energiesparen getroffen und unseren ersten Energieaudit durchführen lassen.

Nach der Auszeichnung unseres Nachhaltigkeitsmanagements im Jahr 2020 als „Committed to Sustainability“ stand im Jahr 2022 der nächste Schritt an. Im August führten wir eine Selbstbewertung unseres Nachhaltigkeitsmanagements durch zur Vorbereitung für das im Folgejahr geplante Assessment „Recognized for Sustainability“. Es zeigte, dass wir schon gut etablierte Abläufe für Nachhaltigkeit im EWDE haben. Wir sahen aber auch, dass wir in der quantitativen Erfassung, Kommunikation und Zielsetzung für Nachhaltigkeit noch besser werden können.

Wir legen hiermit eine Aktualisierung unseres Nachhaltigkeitsberichtes für das Jahr 2022 vor. Unser Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Er bezieht sich auf den Sitz des EWDE in Berlin.



Dagmar Pruin

Dr. Dagmar Pruin
Präsidentin Brot für die Welt,
Vorstandsvorsitzende EWDE



Jörg Kruttschnitt

Dr. Jörg Kruttschnitt
Vorstand
Finanzen Personal und Recht

1. Organisationsprofil

Der Zweck des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. (EWDE) ist es, den kirchlichen Beitrag zur Überwindung der Armut, des Hungers und der Not in der Welt und ihrer Ursachen zu gestalten sowie davon betroffenen Menschen beizustehen. Im EWDE vereint sind die drei Marken Diakonie Deutschland, Brot für die Welt und Diakonie Katastrophenhilfe. In Deutschland und weltweit tritt das EWDE ein für eine solidarische und inklusive Gesellschaft; die Verwirklichung der Menschenrechte; die Überwindung von Armut und Ausgrenzung; den Erhalt der uns anvertrauten Lebensgrundlagen und humanitäre Hilfe.

Getragen wird das EWDE durch seine Mitglieder, die evangelischen Landes-, Frei- und altkonfessionelle Kirchen, diakonische Landes- und Fachverbände sowie das Evangelische Missionswerk in Deutschland. Die Mitglieder sind vertreten in der Konferenz für Diakonie und Entwicklung, das höchste beschlussfassende Gremium des EWDE aus dessen Mitte 16 Aufsichtsratsmitglieder gewählt werden. Die Konferenz bekannte sich bei ihrer Sitzung am 14. Oktober 2021 klar zu den UN-Nachhaltigkeitszielen und macht sich stark für einen umfassenden sozial-ökologischen Kurswechsel.



Haupteingang des EWDE Gebäudes in Berlin

Geleitet wird das EWDE durch einen hauptamtlichen Vorstand. Der Vorstand besteht aus mindestens zwei und bis zu sechs Personen. Momentan setzt er sich zusammen aus Dr. Dagmar Pruin (Vorstandsvorsitzende), Ulrich Lilie, Maria Loheide und Dr. Jörg Kruttschnitt. Das EWDE hat am Standort Berlin rund 800 Mitarbeitende. In den weltweiten Außenstrukturen und Büros von Brot für die Welt und Diakonie Katastrophenhilfe arbeiten rund 140 lokale und 10 entsandte Mitarbeitende.

Reorganisation Diakonie Katastrophenhilfe – Stärkung lokaler Entscheidungskompetenz

Die Diakonie Katastrophenhilfe traf in 2022 wichtige Entscheidungen für eine interne Reorganisation. Regionale und lokale Strukturen werden gestärkt, mehr Verantwortung wird an Außenstrukturen übertragen. Entscheidungen sollen schneller und näher an den Einsatzgebieten getroffen werden. Ein Kernelement ist die Einrichtung von regionalen Knotenpunkten („Regional Hubs“), an die die Projektbüros angebunden sind. Richtungsweisend für die Diakonie Katastrophenhilfe waren auch die Erfahrungen mit digitalen Arbeitsweisen und der Führung von Remote Teams aus der Zeit der COVID-Pandemie. Diese werden durch den Einsatz organisationsweit einheitlicher digitaler Tools (z. B. Social Intranet, Fachanwendung) weiter umgesetzt und ermöglichen den Schritt der Reorganisation.

2. Nachhaltigkeitsstrategie

Das EWDE hat sich in seiner Strategie 2021+ das Thema Nachhaltigkeit als erstes von vier strategischen Zielen auserkoren¹. Mit unserem Strategischen Ziel Nachhaltigkeit möchten wir „zu einer Entwicklung beitragen, die den Bedürfnissen der heutigen sowie künftiger Generationen gerecht wird [...] und ihnen ein Leben in voller Entfaltung ihrer Würde ermöglicht. Dafür bedarf es einer wirtschaftlich leistungsfähigen, sozial ausgewogenen und ökologisch verträglichen Entwicklung, wobei die planetaren Grenzen unserer Erde zusammen mit der Orientierung an einem Leben in Würde für alle die absolute äußere Beschränkung vorgeben.“

Das EWDE richtet seine Betriebsstrukturen und Arbeitsweisen deshalb stetig weiter ökologisch, sozial und ökonomisch nachhaltig aus und engagiert sich markenübergreifend sowie mit anderen Akteuren politisch und zivilgesellschaftlich für Nachhaltigkeit. Dabei spielt der Klimaschutz eine besondere Rolle.

Konkret bedeutet dies für uns, dass wir unsere gemeinnützige Arbeit, die auf viele Weisen zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) beiträgt, im In- und Ausland fortführen können, mit unseren Geldanlagen keinen Schaden anrichten und nach ökofairen Kriterien beschaffen.

Wir möchten frei von Diskriminierung arbeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, auf die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen achten und ihnen eine persönliche Weiterentwicklung ermöglichen, dabei spielt Gleichstellung eine besondere Rolle. Außerdem möchten wir uns in unserem Stadtteil sozial engagieren.

Unser Ziel ist es, unseren ökologischen Fußabdruck weiter zu verkleinern, mit Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit Klimagerechtigkeit als gesellschaftliche Leitplanke in der Klimakrise zu stärken und die Artenvielfalt am Standort zu unterstützen.

Die Umsetzung des Strategischen Nachhaltigkeitszieles erfolgt eng verzahnt mit den weiteren drei Strategischen Zielen des EWDE „Digitaler Wandel“, „Frauenrechte, Geschlechtergerechtigkeit und Empowerment“ sowie „Compliance-Kultur“.

¹ Die vier Themenfelder der EWDE Strategie 2021+ sind: Nachhaltigkeit; Digitaler Wandel; Frauenrechte, Geschlechtergerechtigkeit und Empowerment; Compliance-Kultur.

3. Unsere soziale Verantwortung

Gleichstellung

Es ist unser Ziel, die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung aller, egal welchen Geschlechts und welcher sexuellen Orientierung, die im EWDE arbeiten, zu erreichen. Unterschiedliche Lebenssituationen von Mitarbeiter*innen, sollen berücksichtigt, Diskriminierungen und sexuelle Belästigung verhindert und die Vereinbarkeit von persönlicher Lebensgestaltung und Beruf weiter verbessert werden.

Um dies zu erreichen, verabschiedeten wir im August 2021 eine Dienstvereinbarung zu Gleichstellung und einen Gleichstellungsplan 2021-2023, der regelmäßig fortgeschrieben werden soll. Ziel des Gleichstellungsplans ist es zum Beispiel, Führungspositionen und alle Gremien des EWDE zu mindestens 50 % mit Frauen zu besetzen. Ausgehend von der Gesamtzahl der Beschäftigten beim EWDE sind Frauen deutlich überrepräsentiert (72 Prozent Frauenanteil am 31.12.2022, konkret 592 Frauen und 226 Männer). Allerdings sind Frauen derzeit weder in den Organen des EWDE (Vorstand, Aufsichtsrat, Ausschüsse) noch auf Führungsebene entsprechend ihres Anteils an der Belegschaft repräsentiert. Das satzungsgemäße Ziel eines Frauenanteils von mindestens 50 Prozent wird derzeit lediglich im Vorstand und im Ausschuss Entwicklungsdienst und Humanitäre Hilfe (50 Prozent) erreicht. Nur auf der 4. Führungsebene (Referatsleitungen) wird es sogar überschritten. Hier wollen wir besser werden.

Des Weiteren soll die Gleichstellungs- und Genderkompetenz von Führungskräften und Beschäftigten gefördert werden. Das Thema ist seit 2022 ein kleiner, aber fester Bestandteil der Führungskräfteentwicklung.

Tabelle 1: Nutzung von Teilzeit, Homeoffice und mobilem Arbeiten der Mitarbeitenden vom EWDE in Berlin im Jahr 2022; differenziert nach Geschlecht (in 2022 ordnete sich kein*e Mitarbeitende*r den Kategorien ‚divers‘ oder ‚ohne Angabe‘ zu). Weltweit hatte das EWDE 818 Mitarbeitende mit Stand 31.12.2022, davon 592 Frauen und 226 Männer.

Mitarbeitende	Frauen	Männer	Total
am Standort Berlin	586	222	808
in Teilzeit	277	60	337
mit permanenter Homeoffice Regelung	195	54	249
die mobiles Arbeiten an mindestens 12 Tagen im Jahr nutzten	357	125	482

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das EWDE erhielt 2014 offiziell das Zertifikat zur Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebensgestaltung der berufundfamilie Service GmbH. 2017 wurde das EWDE rezertifiziert und erhielt 2020 das Zertifikat mit Prädikat für seine lebensphasen- und familienorientierte Personalpolitik. Einzelne Aspekte sind zum Beispiel fünf bezahlte Krankentage zusätzlich zu den gesetzlichen Tagen mit Kinderkrankengeld, eine Kinderferienbetreuung während der Sommerferien, Unterstützung und Beratung von Mitarbeitenden, die Angehörige pflegen, sowie äußerst flexible Möglichkeiten zur Nutzung von Homeoffice und mobilen Arbeitens. Eine Dienstvereinbarung Homeoffice trat im September 2021 in Kraft und regelt einen breit verankerten Anspruch auf Homeoffice, Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes und die Schaffung von Flexarbeitsplätzen im Werk für Mitarbeitende, die von Homeoffice Gebrauch machen. Flankiert wird dies durch die Einrichtung neuer Raumnutzungskonzepte, wie z. B. das sog. „CoLab“ als kreativer, offen gestalteter Meetingraum, ein Newsroom für Diakonie Pressearbeit sowie ein Buchungssystem für die Nutzung der Flexarbeitsplätze.



Dauerzertifikat Beruf und Familie mit Prädikat

Diversität

Im EWDE gibt es seit November 2020 eine Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die Fälle von Benachteiligung, Belästigung und sexueller Belästigung bearbeitet. Mitarbeitende können sich in einer EWDE-eigenen Richtlinie darüber informieren, wie der Ablauf im Falle einer Beschwerde ist und welchen gesetzlichen Rahmen das AGG umfasst. Außerdem wird regelmäßig über das AGG und die AGG-Beschwerdestelle informiert, z. B. bei Willkommenstagen, bei Schulungen für Führungskräfte oder bei Hausversammlungen. Seit Ende 2022 erarbeitet eine AG ein Diversity Management-Konzept für das EWDE, das bis Ende 2023 fertiggestellt sein wird und ab 2024 zur Umsetzung kommen soll. Unser Ziel ist es, das EWDE kontinuierlich zu einer diversitätsorientierten Organisation zu entwickeln.

Personalentwicklung

Die Personalabteilung des EWDE setzt Konzepte für die Kompetenzentwicklung und den Kompetenzerhalt von Mitarbeitenden mit und ohne Führungsverantwortung um. Dies trägt dazu bei, Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten. Im Themenbereich digitale Transformation und New Work wurden mehrere interne Projekte erfolgreich begonnen, weitergeführt und beendet. Der Vorstandsbereich wurde um eine zentrale Digitalisierungs-Stabseinheit ergänzt. Im Jahr 2022 lag ein Fokus auf der Strukturierung des Onboardings neuer Mitarbeitender. Zum Beispiel wurde der bisher bewährte „Begrüßungstag“ für neue Mitarbeitende neu strukturiert, um Kollaborations- und Networking-Komponenten ergänzt und als „Willkommenstag“ neu gestartet. Eine Einarbeitungs-Checkliste und ein digitales Kanban-Willkommensboard runden die Einarbeitung in den Arbeitsbereichen ab. Führungskräfte bekommen Hinweise zur Durchführung strukturierter Willkommens- und Probezeitgespräche sowie ein entsprechendes eLearning-Angebot. Mit neuen Führungskräften wird darüber hinaus ein Onboarding-Gespräch geführt, welches den rechtlichen Rahmen von Führung, Unterstützungsangebote der Personalabteilung sowie den Rollenwechsel thematisiert. In 2022 wurde außerdem ein

Fokus auf das Thema „Führung im EWDE“ gelegt. Im Zentrum stand dabei die Etablierung von acht EWDE-weiten Führungswerten.

Gesundheitsmanagement

Das EWDE macht es sich im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zum Ziel, die Gesundheit der Mitarbeitenden physisch und psychisch zu unterstützen, zu erhalten und zu fördern. Wir arbeiten dabei mit zwei Ansätzen: einerseits wird die Arbeits- und Organisationsgestaltung kontinuierlich geprüft und optimiert. Andererseits erhalten Mitarbeitende verschiedenste Angebote, um ihr gesundheitsförderliches Verhalten zu stärken. Zu ersterem gehören zum Beispiel regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen und Umfragen zur gesundheitlichen Gefährdungsbeurteilung, zu letzterem z. B. die Sprechstunden der Betriebsärztin, Sportgruppen sowie kostenfreier Zugang zu betriebspsychologischer Beratung. Im Jahr 2022 stand die Auswertung der Umfrage aus dem Vorjahr zur psychischen Gefährdungsbeurteilung im Fokus. In Workshops für Führungskräfte und deren Arbeitseinheiten wurden Maßnahmen auf Grundlage der Ergebnisse abgeleitet. Für alle Mitarbeitenden wurden Kurse zur mentalen Gesundheit und Resilienzförderung angeboten.

Mitarbeitendenvertretung

Die Mitarbeitendenvertretung (MAV) ist die betriebliche Interessenvertretung der Mitarbeitenden nach kirchlichem Arbeitsrecht. Im April 2022 wählten die Mitarbeitenden die MAV Mitglieder turnusgemäß neu. Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten als Gremium.



Mitarbeitende des EWDE engagieren sich beim Social Day 2022

Die Mitglieder nehmen zum Beispiel an Vorstellungsgesprächen teil, verhandeln Dienstvereinbarungen mit dem Vorstand und unterstützen Mitarbeitende bei individuellen Anliegen. Durch die Arbeit der MAV gelang es, klare Rahmenbedingungen für die Tätigkeit im Homeoffice festzuschreiben, welche über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehen. Ein Beispiel ist ein weitgehendes Recht auf Homeoffice bei gleichzeitig konsequenter Freiwilligkeit desselben. Dies ermöglicht unter anderem Familienfreundlichkeit aber auch Selbstschutz. Auch im Jahr 2022 beschäftigte sich die MAV mit Themen der Digitalisierung und hybriden Arbeitens. Für die Einführung neuer Software, zum Beispiel eine online Lernplattform und ein soziales Intranet, galt es, Dienstvereinbarungen zu verhandeln, bei denen der Schutz von Mitarbeitendendaten eine zentrale Leitplanke ist.

Engagement im Stadtteil

In 2022 gab es am 27. September die Möglichkeit für alle Kolleg*innen, am EWDE Social Day teilzunehmen. Die Kolleg*innen engagierten sich einen Tag lang ehrenamtlich bei diakonischen Einrichtungen in unserer Nähe. Sie unterstützten Pflegeeinrichtungen bei der Gartenarbeit, Renovierungen und einem Sportfest für Senior*innen. In einem Projekt für nachhaltige Ressourcennutzung nähten sie alte Textilien zu Taschen um für Nutzer*innen der Berliner Tafeln. Der Tag bot die Möglichkeit, über den Tellerrand zu schauen, neue Erfahrungen zu sammeln und diese auch mit Kolleg*innen zu teilen, die nicht am Social Day teilnehmen konnten. In 2023 werden wir mit den Einrichtungen gemeinsam festlegen, wie wir unser Engagement bei ihnen verstetigen können.

4. Unsere ökologische Verantwortung

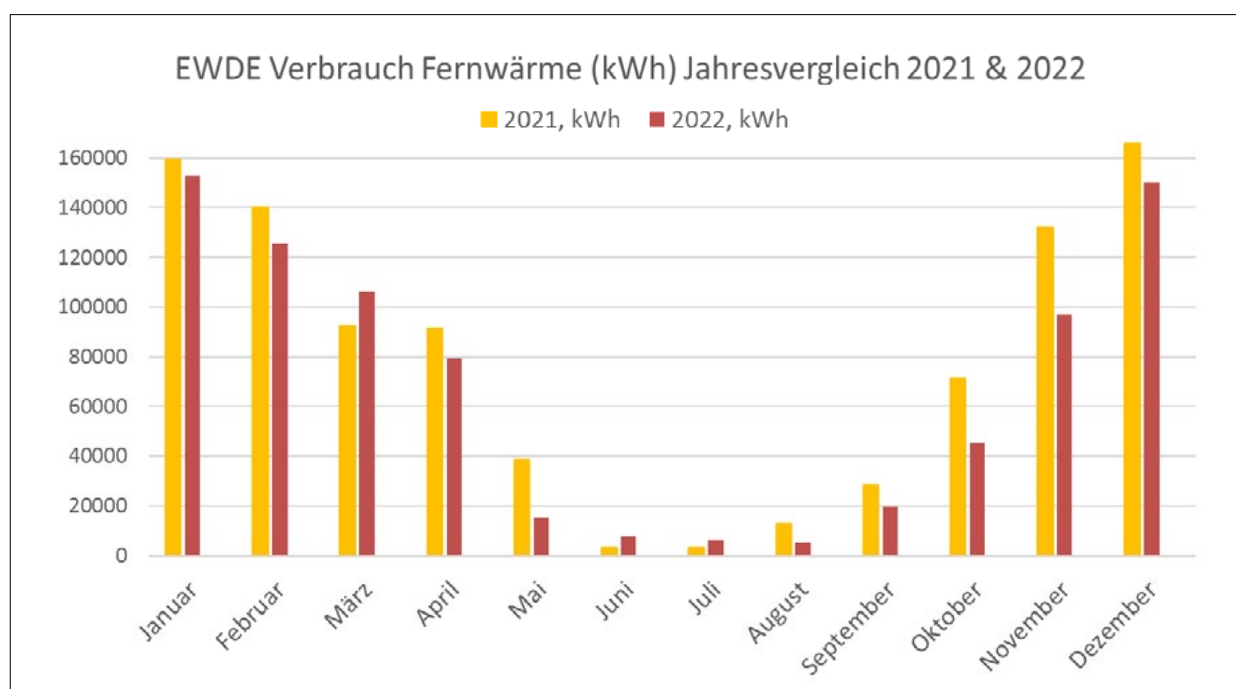
Mit dem Umweltmanagement des EWDE zielen wir darauf ab, den ökologischen Fußabdruck des Werkes möglichst klein zu halten und kontinuierlich an dessen Verbesserung zu arbeiten.

Bürogebäude und Energie

Das Bürogebäude des EWDE in der Caroline-Michaelis-Str. 1 in Berlin wurde 2011–2012 erbaut und von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen mit dem Gold-Zertifikat ausgezeichnet. Als Baumaterial für die Fassade wurden deutsche Natursteine und Alu-Holzfenster mit Dreifachverglasung gewählt. Wir beziehen Fernwärme und Ökostrom. Eine Photovoltaikanlage auf dem Hausdach liefert zusätzlich Strom, der von uns direkt vor Ort in Eigenverbrauch genutzt wird; wie in den Vorjahren waren es in 2022 mit 67.653 kWh rund 6 % unseres Jahresverbrauchs an Strom. Unser Jahresverbrauch an Fernwärme lag in 2022 mit 809.991 kWh knapp 14 % unter dem des Vorjahres (2021: 938.541 kWh). Von den rund 830 Arbeitsplätzen wurden 150 zu Flexplätzen umgestaltet.

Tabelle 2: Stromverbrauch im Bürogebäude des EWDE am Standort Berlin vor und während der Covid-19 Pandemie. In den Jahren 2020 und 2021 wurde verstärkt remote gearbeitet.

Stromverbrauch	2019	2020	2021	2022
Leitungsgebunden	1.033.618 kWh	940.480 kWh	954.325 kWh	1.019.162 kWh
Photovoltaikanlage	67.630 kWh	68.133 kWh	60.766 kWh	67.653 kWh
Gesamt	1.101.248 kWh	1.008.613 kWh	1.015.091 kWh	1.086.815 kWh



Grafik 1: Verbrauch von Fernwärme im Jahresvergleich 2021 und 2022 nach Monaten. Verbräuche sind nicht witterungsbereinigt.

Mobilität

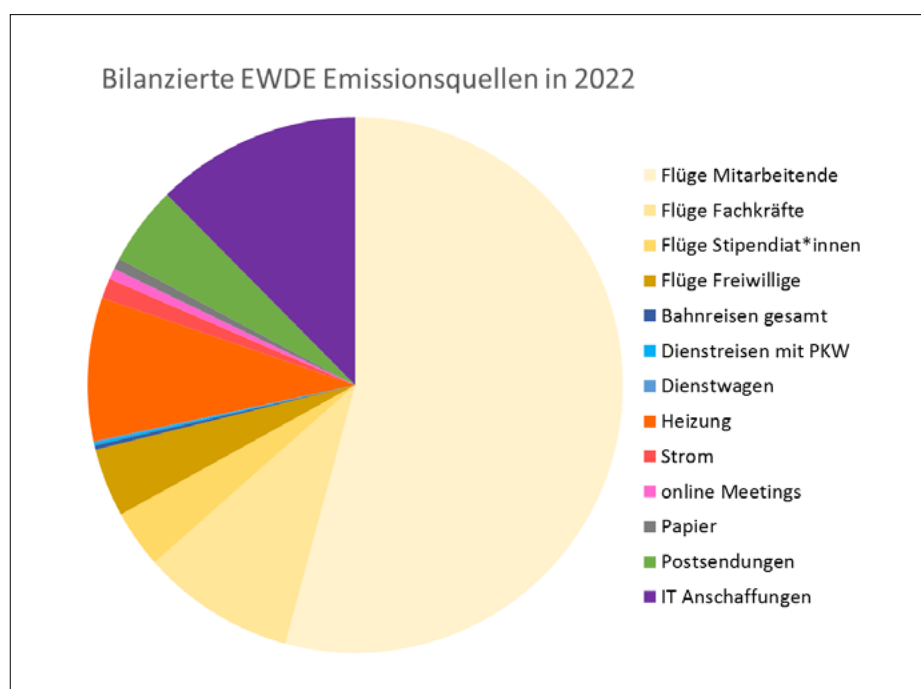
Über 160 Fahrradstellplätze, eine sehr gute Anbindung an den ÖPNV und ein Firmenticket ermöglichen unseren Mitarbeitenden am Standort Berlin eine nachhaltige Mobilität im Alltag. Gemeinsame Aktionen wie die Teilnahme als EWDE Team beim jährlichen Stadtradeln werben für Gesundheit, Spaß und Klimaschutz durch Fahrradmobilität. Dienstgänge in Berlin können mit einem der drei Diensträder absolviert werden. Zum Fuhrpark zählten in 2022 außerdem ein elektro-Lastenrad, ein Plug-In Hybridwagen als Poolfahrzeug und ein Kleinlastwagen für Materialtransporte und Haustechnik-Bereitschaft.

Bei internationalen Reisen ist es bedeutend schwieriger, unsere Mobilität CO₂-arm zu gestalten. Flüge gehören bei Brot für die Welt bei der Begleitung von Partnerorganisationen in Afrika, Asien und Lateinamerika zur qualitativen und lokal verankerten Projektarbeit dazu. Ebenso sind sie für die Diakonie Katastrophenhilfe notwendig, um das Erbringen von humanitärer Hilfe durch Partnerorganisationen weltweit zu sichern. Der EWDE Leitfaden ‚klimaschonendes Reisen‘ hilft dabei, Dienstreisen ökologisch sinnvoll abzuwägen.

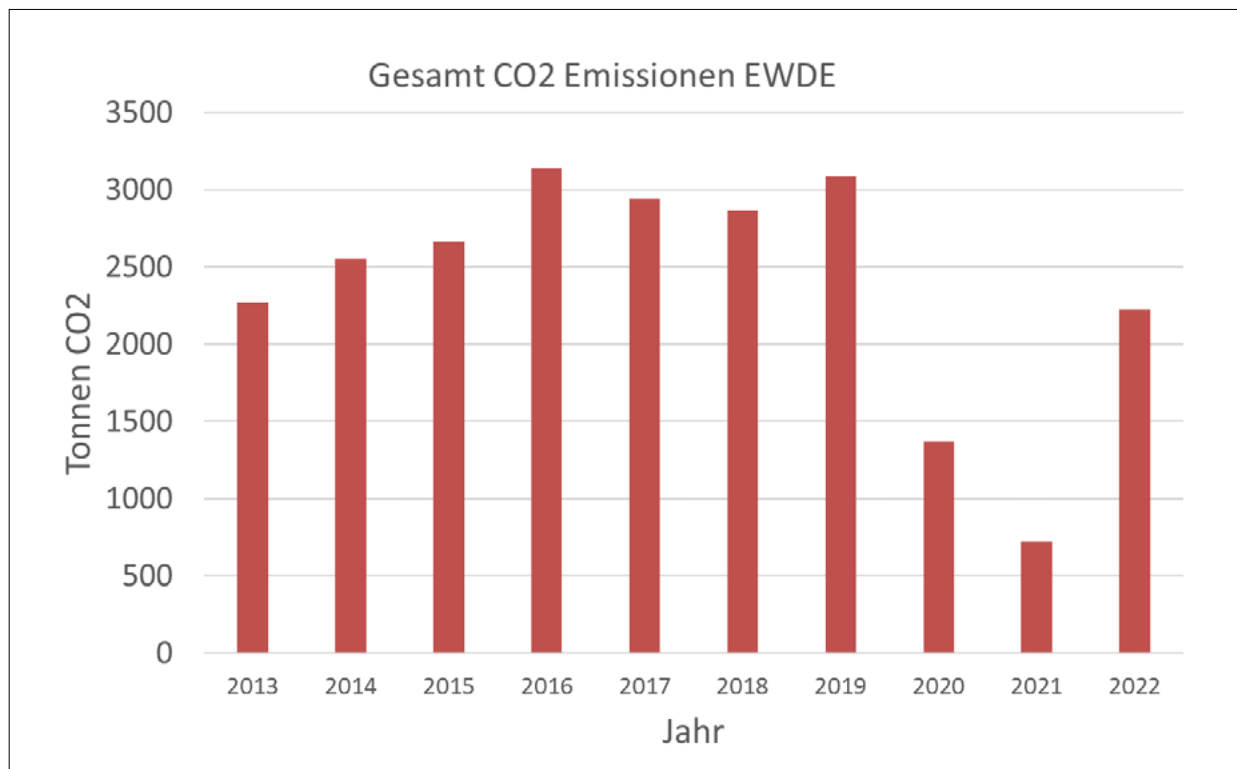
Wir haben während der Covid 19-Pandemie gelernt, auch mit virtuellen Mitteln Kontakt zu halten. Virtuelle Treffen werden auch in Zukunft wo immer möglich genutzt, um Reisetätigkeit noch stärker für unerlässliche Partner- und Projektbesuche zu priorisieren.

Treibhausgasemissionen

Den größten Teil unseres ökologischen Fußabdruckes machen die Dienstreisen aus. Die weitreichende Pausierung von Dienstreisen aufgrund der Covid 19-Pandemie ab April 2020 bis Ende 2021 führte entsprechend zu einer drastischen Reduktion der berechneten Gesamtemissionen des EWDE für diese beiden Jahre. Im Jahr 2022 nahmen wir die Reisetätigkeit wieder auf, was zu einem entsprechenden Anstieg der Emissionen führte. Mit der EWDE Strategie



Grafik 2: Beitrag der unterschiedlichen Emissionsquellen zu der für das EWDE berechneten CO₂ Gesamtbilanz von 2.225 Tonnen CO₂-Ausstoß im Jahr 2022.



Grafik 3: Bilanzierte Gesamtmengen CO₂ Ausstoß des EWDE von 2013 bis 2022. Die verminderte Reisetätigkeit in den Jahren der Covid 19-Pandemie 2020 und 2021 schlägt sich deutlich im geringeren Gesamtausstoß nieder.

2021+ haben wir uns vorgenommen, unseren Ausstoß von Treibhausgasen durch Dienstreisen langfristig zu senken. Die verstärkte Nutzung von virtuellen Meetings trägt einen Teil dazu bei.

Natürlich verbrauchen auch virtuelle Meetings Energie und verursachen CO₂². Das EWDE berechnet darum seit dem Jahr 2020 auch seine CO₂-Emissionen durch Videokonferenzen. Des Weiteren bilanzieren wir den Ausstoß durch die Heizung mit Fernwärme, die Versorgung mit Ökostrom, den Kraftstoffverbrauch unserer Dienstwagen, das Versenden von Post und den Verbrauch von Papier. In 2022 haben wir erstmalig die IT-Beschaffung bilanziert, die aufgrund der Hardwareumstellung wesentlich war. Die jährliche Gesamtmenge der durch das EWDE erzeugten CO₂-Emissionen werden über die Klima Kollekte kompensiert. Im Jahr 2022 waren dies 2.224,57 Tonnen CO₂.

IT Geräte

Zur Unterstützung der flexibleren Arbeitsweisen im EWDE wurde im Jahr 2022 die IT-Ausstattung der Arbeitsplätze neu gedacht. Für das hybride Arbeiten im Homeoffice und im Büro beschafften wir mit dem TCO-Siegel ausgezeichnete Laptops mit geringem Energiebedarf³. Wir wählten

² „Der ökologische „Break-Even“ für die Vorteilhaftigkeit einer vierstündigen Videokonferenz mit vier Beteiligten mit Notebooks liegt bei 23 km Bahnfahrt, 12 km Fahrstrecke mit dem ÖPNV oder 5 km Fahrt mit dem PKW“ (Clausen, J. & Schramm, S. (2021). Klimaschutzpotenziale der Nutzung von Videokonferenzen und Homeoffice. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Geschäftsreisenden. CliDiTrans Werkstattbericht. Berlin: Borderstep Institut.)

³ Typisch 9,7 Watt bei Video-Wiedergabe mit einer Helligkeit von 185 cd/m², Quelle: <https://notebooks-und-mobiles.de/lenovo-thinkpad-l13-i5-10210u-im-test>

passende Monitore, über die die Laptops bei Nutzung am Arbeitsplatz im Werk mit Strom versorgt werden können. Damit entfallen die Docking-Stations für Laptops und deren eigener Strombedarf. Die neuen Laptops ersetzen bisherige Desktops und zentral vorgehaltene Laptops für Dienstreisen. Die ausgemusterten aber noch funktionsfähigen IT-Geräte verkauften wir als Gesamtpaket an ein Unternehmen für Refurbished IT. Unsere Drucker im EWDE sind „Blauer Engel“-zertifiziert. Ihre Zahl reduzierten wir im Jahr 2020 um die Hälfte, auf jetzt 13 Stück.

Von unseren 19 Sitzungsräumen wurden 13 mit fest installierter IT-Technik für hybride Meetings ausgestattet. Zusätzlich wurden zwei mobile Einheiten für Videokonferenzen angeschafft, die 260 mal gebucht wurden im Jahr 2022. Von den rund 7300 Buchungen von Sitzungsräumen fand ungefähr ein Drittel der Meetings im hybriden Format statt.

Biodiversität

Weitere Aspekte unseres Umweltmanagements sind Catering im Konferenzbereich mit veganen Angeboten und Produkten aus vorwiegend Fairem Handel und biologischem Anbau. Im Jahr 2022 wurde der Cateringkatalog für EWDE Veranstaltungen auf komplett fleischlose Angebote umgestellt. In den Kaffeeküchen für Mitarbeitende wird auch pflanzliche Milch bereitgestellt. Unseren bio-fairen Kaffee beziehen wir von der GEPA Fairhandelsgesellschaft. Die ökologische Begrünung der Terrassen, welche durch Kolleg*innen des Hauses ehrenamtlich gestaltet wird, und unser Gründach leisten einen kleinen Beitrag zur Artenvielfalt am Standort.

Projekt 1000 Gärten

Im August 2022 haben NABU und Diakonie Deutschland ihre strategische Zusammenarbeit begonnen. Mit dem Projekt 1.000 Gärten wird sie ganz konkret. Diakonische Träger und Einrichtungen gestalten mithilfe des NABU ihre Außenflächen mit heimischen Pflanzen naturnah und insektenfreundlich um. So tragen sie zur Artenvielfalt bei, verbessern das Mikroklima rund um die Einrichtung und passen sich an die Folgen des Klimawandels an.

5. Unsere wirtschaftliche Verantwortung

Allgemeine Informationen zu unseren Jahresabschlüssen finden sich in den veröffentlichten Jahresberichten der drei Marken Brot für die Welt, Diakonie Katastrophenhilfe und Diakonie Deutschland.

Ethische Kriterien für Finanzanlagen

Der Ethischen Kriterien für die Finanzanlagen des EWDE⁴ listen Ausschluss- und Positivkriterien auf, die sicherstellen, dass das EWDE nicht in Anlagen investiert, die seinem Auftrag oder seinen Werten zuwiderlaufen.

FairWorldFonds

Im Rahmen des ethischen Investments liegt der Schwerpunkt der Arbeit von Brot für die Welt auf dem Projekt des FairWorldFonds. Der FairWorldFonds wurde zusammen mit dem Südwind-Institut und anderen Finanzmarktakteuren entwickelt. Der Fonds hat den Anspruch, ein vorbildliches Beispiel für einen streng nachhaltigen Investmentfonds auf den Finanzmärkten zu etablieren. Brot für die Welt ist für die kontinuierliche Entwicklung der ökologischen, sozialen und menschenrechtlichen Anlagekriterien des FairWorldFonds verantwortlich und berät sie regelmäßig im sogenannten Kriterien-Ausschuss. Dem Ausschuss gehören ausgewiesene Entwicklungs- und Finanzexpert*innen an.

Die für den FairWorldFonds entwickelten Nachhaltigkeitskriterien stehen auch Pate für die ethischen Kriterien der Finanzanlagen des EWDE.

Due Diligence in der Zusammenarbeit mit Unternehmen

Brot für die Welt hat die Anwendung seines Ethik Kodex⁴ zur Annahme von Zuwendungen und Kooperationen mit Unternehmen in 2021 um ein intern festgelegtes Due Diligence Prüfverfahren erweitert. Auf Basis dieses Prüfverfahrens mit festen Kriterien werden seit 2021 alle finanziellen Zuwendungen ab 10.000 Euro vor Annahme geprüft. Darüber hinaus wird das Due Diligence Verfahren seither angewendet, um bei Kooperationen mit Unternehmen sicherzustellen, dass die Unternehmen ein ernsthaftes unternehmerisches Interesse daran haben, soziale, ökologische und ethische Kriterien einzuhalten.



Aktualisierter Kriterienkatalog für ethisches Investment

⁴ www.brot-fuer-die-welt.de/ueber-uns/transparenz/finanzanlagen/

Ökofaire Beschaffung

Seit 2013 hat das EWDE eine Beschaffungsrichtlinie, die auf ökologischen und sozialen Grundsätzen basiert. Wir bevorzugen Produkte aus Fairem Handel, bio-zertifizierte, saisonale und regionale Produkte beim Catering, langlebige, reparaturfreundliche und energiesparende Produkte bei Möbeln und IT-Geräten. Wir nutzen ausschließlich Recyclingpapier für unsere Druckerzeugnisse und im täglichen Bürogebrauch. Auch bei Zulieferern und Dienstleistern achten wir darauf, dass Umweltstandards sowie die Menschenrechte und ILO Kernarbeitsnormen in der Zulieferkette gewährleistet werden. Wo vorhanden, stellen wir dies durch entsprechende Siegel sicher, oder führen direkt Gespräche mit Lieferant*innen. So wurden zum Beispiel alle Mittel der Gebäudereinigung auf „Blauer Engel“-zertifizierte Produkte umgestellt.

In 2021 hat die Konferenz für Diakonie und Entwicklung zudem Nachhaltigkeitsleitlinien für die Verbände der Diakonie Deutschland verabschiedet. Wichtige Handlungsfelder sind Immobilien, Liegenschaften und Wohnen, Mobilität, Land- und Forstwirtschaft, nachhaltige Kapitalanlagen sowie eine Beschaffung, die Menschen- und Arbeitsrechte achtet und Ressourcen schont.



Baumpflanzaktion von Schüler*innen inspiriert von Brot für die Welt Klimawandel Anpassungsprojekt in Äthiopien

6. Einbindung von Stakeholdern

Die Diakonie Deutschland, Brot für die Welt und die Diakonie Katastrophenhilfe sind mit ihren Mitgliedern und Kooperationspartner*innen konstant im Austausch zu Themen der Nachhaltigkeit. Im Netzwerk „Nachhaltigkeit in der Diakonie“ ist der Bundesverband mit Landesverbänden und Diakonischen Einrichtungen deutschlandweit verbunden. Als Koordinatorin dieses Netzwerkes stärkt die Diakonie Deutschland den Austausch und die Fachlichkeit der Mitglieder im Bereich Nachhaltigkeit. Dies ist ein Beitrag zu dem Ziel, bis zum Jahr 2035 eine klimaneutrale Diakonie zu realisieren. Dieses Ziel beschloss die Konferenz für Diakonie und Entwicklung im Oktober 2021.

Brot für die Welt kooperiert und unterstützt seine Mitgliedskirchen zu zahlreichen Themen der Nachhaltigkeit wie ökofaire Beschaffung, ethisches Investment und Fairer Handel. Das Dossier Zukunftsfähiges Wirtschaften beinhaltet viele praktische Hinweise, Beispiele und Adressen. In der Gemeindefarbeit werden die vielfältigen Bildungsangebote von Brot für die Welt genutzt, wie der Rechner zum ökologischen Fußabdruck und politischen Handabdruck. Hierdurch wird zu eigenem nachhaltigen Handeln angeregt.

Im August 2022 wurde der Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex für die Freie Wohlfahrt von der Diakonie Deutschland gemeinsam mit dem Deutschen Caritasverband veröffentlicht. Der Leitfaden soll es diakonischen Trägern und Einrichtungen erleichtern mit einer strukturierten Nachhaltigkeitsberichterstattung zu beginnen und sie auf die neuen gesetzlichen



Treffen von Dr. Dagmar Pruin (Brot für die Welt) und Talukder Foezullah (CCDB, Partnerorganisation aus Bangladesh) auf der COP 27 Weltklimakonferenz 2022 in Sharm el-Sheich. Auf den Weltklimakonferenzen setzen sich Brot für die Welt, Diakonie Katastrophenhilfe und ihre Partnerorganisationen gemeinsam für globale Klimagerechtigkeit ein.

Vorgaben zur Berichterstattung vorbereiten. Der Leitfaden wurde und wird mit zahlreichen on- und offline Veranstaltungen flankiert.

Im September 2022 traf sich die sogenannte „Adhoc-AG“ zum Thema Refinanzierung von Nachhaltigkeitskosten in der Sozialwirtschaft. Vertreter:innen von Diakonie Deutschland, dem Verband diakonischer Dienstgeber, Banken, Trägern und Einrichtungen erarbeiteten hier das Lobbypapier „4 Schritte für eine emissionsarme Sozialwirtschaft“. Darauf aufbauend fanden Gespräche mit verschiedenen Ministerien statt. Ein Ergebnis ist der Runde Tisch „Klimaschutz in der Sozialwirtschaft“, der am 9. Oktober 2023 im Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz gestartet ist.

Die Klimakrise und ihre Auswirkungen spielen bei Brot für die Welt und der Diakonie Katastrophenhilfe in der Arbeit mit den Partnerorganisationen eine zentrale Rolle. Neben Soforthilfe wird in den Programmen verstärkt Katastrophenvorsorge unterstützt, um so bereits im Vorfeld die Auswirkungen wiederkehrender Katastrophen besser voraussehen und abpuffern zu können. Dazu arbeitet beispielsweise die Diakonie Katastrophenhilfe seit 2021 in dem Global Network of civil society organisations for Disaster Reduction (GNDR) in einem Projekt, welches sich über 50 Ländern erstreckt. In Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen, werden durch das Projekt die Kapazitäten und der Einfluss lokaler Akteure gestärkt, um ihre Perspektiven zu Katastrophenvorsorge gegenüber Entscheidungsträgern besser vertreten und einfordern zu können.

Neben dem fachlichen und entwicklungspolitischen Austausch mit Partnerorganisationen im Rahmen der Projektarbeit, Workshops und Fachgremien, wird Brot für die Welt begleitet und strategisch beraten von der Global Reference Group. Sie setzt sich aus Vertreter*innen langjähriger, strategischer Partnerorganisationen zusammen. Im Jahr 2022 wurde ein zweites Beratungsgremium für Brot für die Welt, das Future Board, vorbereitet. Im Future Board sollen junge Menschen aus sozialen Bewegungen weltweit vertreten sein, unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Partnerorganisation.

Reli für's Klima – ein Kooperationsprojekt mit der Landeskirche EKBO

Im Religionsunterricht entwickeln Schüler*innen mithilfe von Brot für die Welt Bildungsmaterialien ein tiefes Verständnis für die Verantwortung des Menschen gegenüber ihrer Mitwelt. Ausgangspunkt sind von Brot für die Welt geförderte Projekte mit inspirierenden Ansätzen für globale Klimagerechtigkeit. Ausgehend von diesen lernen Schüler*innen hier, lassen sich begeistern und entwickeln eigene Handlungsmöglichkeiten. Mit unseren Angeboten bleiben wir nicht beim Wissen stehen, sondern schaffen Handlungsräume und unterstützen Aktivitäten, so dass die jungen Menschen in ihrer Gestaltungskompetenz gestärkt werden. So haben sich Schüler*innen des Friedrich-Ebert-Gymnasiums in Berlin von den Aktivitäten der Äthiopisch-Orthodoxen Kirche rund um die Kirchenwälder inspirieren lassen und gemeinsam selbst mehr als 1700 Bäume im dürregeplagten Brandenburg gepflanzt. www.reli-klima.de

7. Ethik und Integrität

Das EWDE besitzt definierte Standards, um ein ethisches und integrires Geschäftsverhalten sicher zu stellen. Dazu zählt der Verhaltenskodex, den alle Mitarbeitenden bei Einstellung unterzeichnen, die Leitlinie „Integrität zur Prävention von Korruption“ und eine Handreichung zur Korruptionsprävention in der internationalen Zusammenarbeit. Bei begründetem Verdacht auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex des EWDE haben die Mitarbeitenden des EWDE die Möglichkeit, ein Hinweisgebenden-Portal (auch anonym) zu nutzen. Eine weitere Möglichkeit Missstände zu melden, bietet eine externe Ombudsperson.

Darüber hinaus hat das EWDE eine Kinderschutzstrategie, die einen systematischen Ansatz für den Schutz von Kindern vor Gewalt und Ausbeutung bietet.

Mitarbeitende, die im EWDE Diskriminierungserfahrungen machen oder sich (sexuell) belästigt fühlen, können sich an die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im EWDE wenden.

8. Ausblick

Eine Selbstbewertung unseres Nachhaltigkeitsmanagements fand im August 2022 gemeinsam mit dem Qualitätsmanagement statt. Rund 100 Kolleg*innen aus den verschiedenen Fachbereichen im EWDE, inklusive der Vorstandsmitglieder, trugen dazu bei. Daraus nehmen wir mit, dass wir im Bereich Nachhaltigkeit auf einem guten Weg sind. Trotz allem können wir uns hier nicht ausruhen. Die, zu Recht, hohen Erwartungen unserer Stakeholder und Mitarbeitenden an unsere eigene Nachhaltigkeit spiegeln sich auch im gesellschaftlichen Diskurs und in neuen gesetzlichen Regeln wider. Wir wollen durch ein kontinuierliches und transparentes Reporting von Zahlen unser Nachhaltigkeitsprofil schärfen. Daneben ist ein Fokus auf soziale Nachhaltigkeit und den Zusammenhalt im EWDE wichtig, um auch in Zukunft für Krisen gut aufgestellt zu sein. Zum Beispiel wird es regelmäßig neue, offene Austauschmöglichkeiten der Mitarbeitenden mit dem Vorstand geben. In 2023 lassen wir uns erneut extern begutachten und streben die Auszeichnung „Recognized for Sustainability“ an.



Mitarbeitende und Vorstandsmitglieder diskutieren im Fishbowl-Format bei der EFQM Selbstbewertung