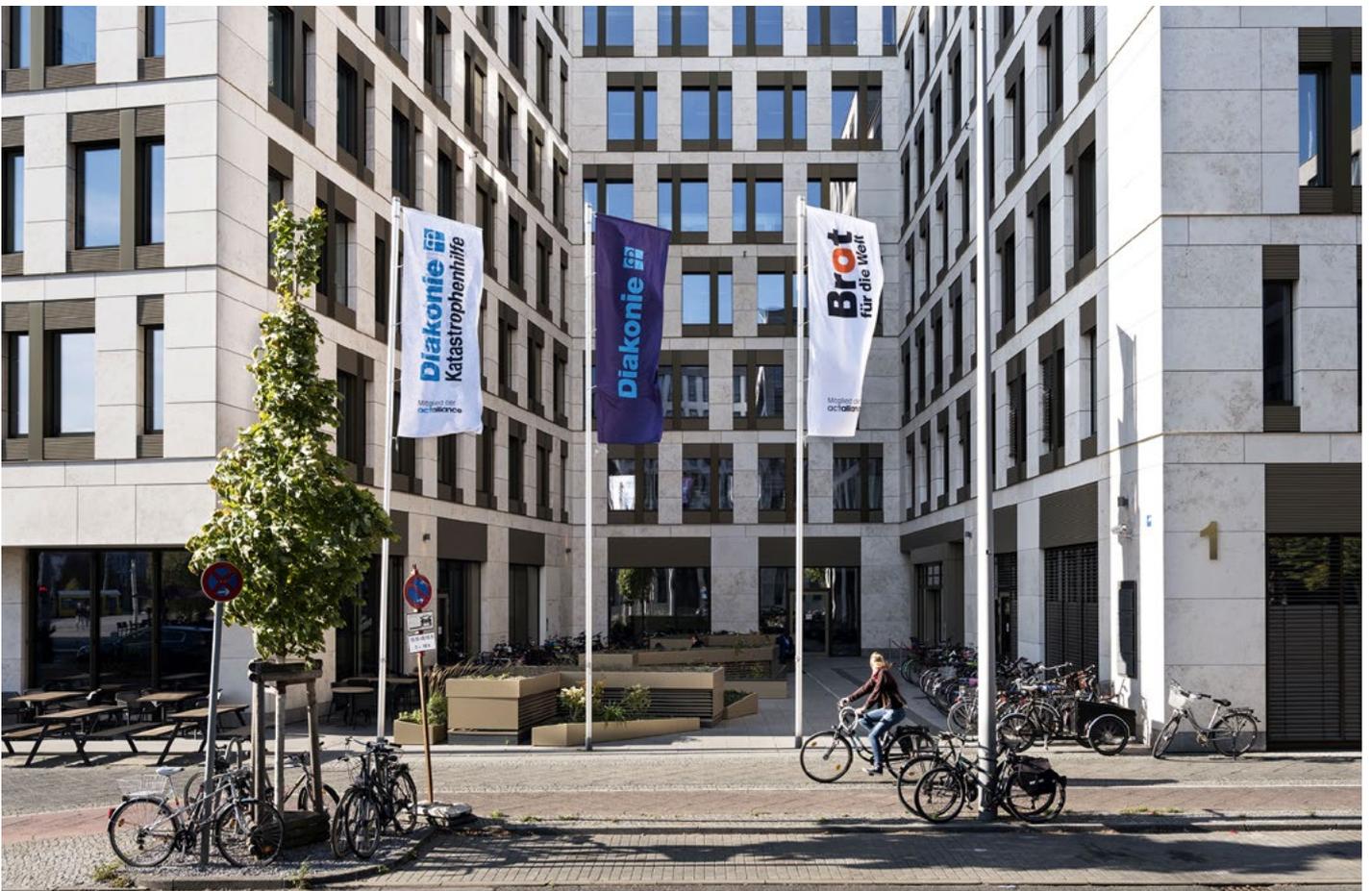


Nachhaltigkeitsbericht 2023

Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.



Titel: Haupteingang des EWDE in Berlin

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

Thomas Meyer/OSTKREUZ (Titel); EWDE/Frank Schultze (S. 7); EWDE/Michael Klein (S. 9, 11); Diakonie/Francesco Ciccolella (S. 12); Anke Bähr (S. 14); EWDE (S. 17); Diakonie/Gerhard Westrich (S. 19); Andreas Vollmert (S. 21); Kathrin Harms/Brot für die Welt (S. 22)

Veröffentlicht

November 2024

Inhalt

Vorwort	4
1. Organisationsprofil	5
2. Nachhaltigkeitsstrategie	6
3. Unsere soziale Verantwortung	8
Gleichstellung	8
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	9
Diversität	9
Personalentwicklung	10
Gesundheitsmanagement	10
Mitarbeitendenvertretung	11
4. Unsere ökologische Verantwortung	13
Bürogebäude und Energie	13
Mobilität	14
Treibhausgasemissionen	15
IT Geräte	16
Biodiversität	17
5. Unsere wirtschaftliche Verantwortung	18
Ethische Kriterien für Finanzanlagen	18
FairWorldFonds	18
Due Diligence in der Zusammenarbeit mit Unternehmen	19
Ökofaire Beschaffung	19
6. Einbindung von Stakeholdern	20
7. Ethik und Integrität.....	22
8. Ausblick	23

Vorwort

Im Jahr 2023 freuten wir uns im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (EWDE) über die Rückkehr zu mehr persönlichem Miteinander nach den herausfordernden Pandemie-jahren. Interne Arbeitstreffen sowie Veranstaltungen mit externer Beteiligung fanden wieder vermehrt vor Ort statt. Besonders die Zusammenarbeit mit unseren Partnern profitierte vom neu belebten persönlichen Austausch und gemeinsamen Projektbesuchen. Auch traditions-reiche gemeinschaftliche Aktivitäten – wie sportliche Unternehmungen oder das Beisammen-sein bei besonderen Anlässen – wurden wieder aufgenommen oder neu ins Leben gerufen. Zusammen mit den inzwischen eingeübten Möglichkeiten des digitalen Zusammenarbeitens schaffen wir uns so ein flexibles, modernes Arbeitsumfeld, das weiterhin vom persönlichen Miteinander geprägt ist.

Das Jahr 2023 stand aber auch im Zeichen von eskalierenden Krisen und neuen Herausforderun-gen. Im März legte das IPCC seinen sechsten Sachstandsbericht vor. Die Klimakrise als größte globale Bedrohung menschlichen Zusammenlebens schreitet deutlich schneller voran und ihre Folgen sind verheerender als bisher angenommen. Gleichzeitig verursachten andauernde und neue Kriege unermessliches Leid und vertieften Spaltungen. In dieser Zeit multipler Krisen brauchen wir jedoch Zusammenarbeit statt Spaltung und Teilhabe statt Ausgrenzung. Daher war auch im Jahr 2023 der Einsatz für weltweite Klimagerechtigkeit von zentraler Bedeutung für uns. Die Diakonie Deutschland rückte das Zusammendenken von ökologischen und sozialen Aspekten in Deutschland stärker in den Fokus. So startete sie ein Projekt zur Teilhabe von Menschen mit geringem Einkommen an der sozial-ökologischen Transformation. Auch der Anteil von Brot für die Welt Projekten im Bereich Umweltschutz und Klimagerechtigkeit stieg im Vergleich zum Vorjahr an. Zudem wurde vermehrt Klima-Fachpersonal von Partnerorganisa-tionen angefragt und entsandt. Die Diakonie Katastrophenhilfe investiert mit Partnern in vorausschauende Katastrophenvorsorge und konnte im Zuge des Wirbelsturms Freddy im süd-östlichen Afrika von Erfolgen der lokal eingerichteten Frühwarnmechanismen berichten.

Als EWDE Gesamtwerk ließen wir im Jahr 2023 unser Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagement nach dem Modell der „European Foundation for Quality Management“ (EFQM) extern begut-achten. Das EWDE erhielt die Auszeichnung „Recognized for Sustainability“. Dies zeigt, dass wir im Hinblick auf unsere Nachhaltigkeit auf einem guten Weg sind.

Wir legen hiermit eine Aktualisierung unseres Nachhaltigkeitsberichtes für das Jahr 2023 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.

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 bis Mitte 2024), Rüdiger Schuch, 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.

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 Akteur*innen politisch und zivilgesellschaftlich für Nachhaltigkeit. Dabei spielen Klimaschutz und Menschenrechte 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, das EWDE zu einer diversitätssensiblen Organisation entwickeln und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, auf die Gesundheit unserer Kolleg*innen 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 parallel 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.

Brot für die Welt Stipendienprogramm für internationalen gesellschaftlichen Zusammenhalt und nachhaltigen Wandel

„Bildung ist ein Wegbereiter und eine Brücke zwischen Gegenwart und Zukunft. Bildung trägt dazu bei, Ungleichheiten auszugleichen und nachhaltige Entwicklung zu gewährleisten“ sagt der Generalsekretär des Ökumenischen Rates der Kirchen (ÖRK), Dr. Jerry Pillay. Im Juli 2023 wurde am Rande des Evangelischen Kirchentages an die über 70-jährige Geschichte zwischenkirchlicher Stipendien erinnert. Als 1952 die ersten Stipendien vergeben wurden ging es noch darum, einer nachhaltig geschädigten Kirche und Gesellschaft neue Orientierung und Kraft zu geben. Die ersten Stipendiat*innen im Jahre 1952 kamen aus Deutschland. Heute unterstützt Brot für die Welt im Rahmen seines Stipendienprogrammes ca. 1.600 junge Führungspersönlichkeiten, geflüchtete und benachteiligte sowie kirchlich und ökumenisch engagierte junge Menschen während ihrer akademischen Ausbildung in Deutschland, Osteuropa und dem Globalen Süden. Brot für die Welt Alumni initiieren und führen weltweit Projekte und Organisationen, die sich für eine nachhaltige und gerechte Welt einsetzen, wie zum Beispiel die agrar-ökologisch ausgerichtete Universität UFFS im Süden Brasiliens, die Kleinbäuer*innen, Landlosen und Indigenen eine akademische Ausbildung ermöglicht.



Aktuelle Stipendiat*innen und Alumni des Brot für die Welt Stipendienprogramms gemeinsam mit BfdW Mitarbeiter*innen und Kirchenvertreter*innen im Juli 2023.

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, aktualisierten wir im März 2020 und August 2021 unsere Dienstvereinbarung zu Gleichstellung der Geschlechter und haben einen Gleichstellungsplan 2021-2023, der regelmäßig fortgeschrieben werden soll. Ziel des Gleichstellungsplans ist zum Beispiel das Erreichen des satzungsgemäßen Mindestanteils von 50% Frauen in Führungspositionen und allen Gremien des EWDE. Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten beim EWDE liegt bei 73% (Stand 31.12.2023, konkret 605 Frauen und 226 Männer). Weder in den Organen des EWDE (Vorstand, Aufsichtsrat, Ausschüsse) noch auf Führungsebene sind Frauen derzeit entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft repräsentiert. Das Mindestziel von 50% Frauen in Gremien und Führungspositionen wird lediglich im Ausschuss Entwicklungsdienst und Humanitäre Hilfe (61%), im Vorstand (50%) und auf der 4. Führungsebene (Referatsleitungen 63%) erreicht. Die 2. Führungsebene (Direktor*innen) besteht nur aus 25% Frauen (eine Frau, drei Männer) und in der 3. Führungsebene (Abteilungs-, Zentrums-, Stabsreferatsleitungen) liegt der Frauenanteil bei 30%. 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.

Zum Thema „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ werden Führungskräfte und andere Mitarbeitende seit 2017 kontinuierlich geschult. Im Jahr 2023 hat der Vorstand geschlossen an einer solchen Schulung teilgenommen und gegenüber allen Mitarbeitenden die Null-Toleranz-Haltung bekräftigt.

Tabelle 1: Nutzung von Teilzeit, Homeoffice und mobilem Arbeiten der Mitarbeitenden vom EWDE in Berlin im Jahr 2023 (Zahlen aus 2022 in Klammern); differenziert nach Geschlecht (in 2023 ordnete sich kein*e Mitarbeitende*r den Kategorien ‚divers‘ oder ‚ohne Angabe‘ zu). Weltweit hatte das EWDE 831 Mitarbeitende mit Stand 31.12.2023, davon 605 Frauen und 226 Männer (2022: Mitarbeitende insgesamt 818, davon 592 Frauen; 226 Männer).

Mitarbeitende	Frauen	Männer	Total
am Standort Berlin	599 (2022: 586)	222 (2022: 222)	821 (2022: 808)
in Teilzeit	264 (2022: 277)	58 (2022: 60)	322 (2022: 337)
mit permanenter Homeoffice Regelung	204 (2022: 195)	52 (2022: 54)	256 (2022: 249)
die mobiles Arbeiten an mindestens 12 Tagen nutzten	315 (2022: 357)	101 (2022: 125)	416 (2022: 482)



Mitarbeitende des EWDE kommen zusammen für Andacht und Gesang als Auftakt des ersten EWDE Frühlingfestes im Frühsommer 2023.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das EWDE erhielt 2014 erstmalig das Zertifikat zum audit berufundfamilie der berufundfamilie Service GmbH. Das Qualitätssiegel erhalten Arbeitgeber, die eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik verfolgen. 2017 wurde das EWDE rezertifiziert und erhielt 2020 und 2023 die Bestätigung des Zertifikats. Einzelne Aspekte sind zum Beispiel fünf bezahlte Kindkrank-Tage 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 mobilem Arbeiten. 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.



Zertifikat Beruf und Familie mit Goldschleife

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. Zu Ende 2023 erarbeitete eine AG ein Diversity Management-Konzept für das EWDE, welches im April 2024 vom Vorstand verabschiedet wurde. Mit vielseitigen Maßnahmen möchte das EWDE einen Lern- und Veränderungsprozess anstoßen, einen anerkennenden und wertschätzenden Umgang mit (Perspektiven-)Vielfalt im gesamten EWDE schaffen sowie das Ziel der Teilhabe und Chancengerechtigkeit für alle verfolgen, unabhängig von Alter, Geschlecht/geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Behinderung/physischen und psychischen Fähigkeiten, Phänotyp und Rassismus-Erfahrung, Religion und Weltanschauung, sozioökonomischer Herkunft u.a. Ziel ist es, das EWDE zu einer diversitätssensiblen Organisation zu entwickeln. Im Jahr 2023 konnte außerdem die neue Stelle eines Referenten ‚Antirassismus und Dekolonialisierung‘ besetzt werden und dieser seine Arbeit aufnehmen.

Personalentwicklung

Die Personalabteilung des EWDE setzt Konzepte für die Kompetenzentwicklung und den Kompetenzerhalt von Mitarbeitenden mit und ohne Führungsverantwortung um und entwickelt diese weiter. Dies trägt dazu bei, Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten. Regelmäßige Mitarbeitendengespräche, jährliche Team-Klausuren, Coachings, und ein breitgefächertes Inhouse Schulungsangebot sowie die Möglichkeit, Fachwissen in externen Schulungsangeboten zu aktualisieren und zu vertiefen gehören zum Regelangebot an alle Hierarchieebenen. Im Jahr 2023 wurden viele Prozesse des Regelgeschäftes wieder aus dem digitalen Raum in hybride und Präsenz-Formate überführt. So wurde bspw. der interdisziplinäre Einführungsprozess der neuen Führungswerte in einer gemeinsamen großen Präsenz-Veranstaltung aller Führungsebenen beendet und gefeiert. Auch werden im Rahmen des Onboardings alle Willkommens-tage wieder in den Konferenzräumen des EWDEs durchgeführt. Das Inhouse Angebot und die Präsenztage der Führungskräfteentwicklung finden wieder in gemeinsamen analogen Veranstaltungen statt. Als Ergänzung zum Onboarding wurde ein Prozess zum Offboarding konzipiert und gestartet. Ausscheidende Kolleg*innen werden nun regelmäßig zu ihrer Wechselmotivation befragt. Das organisationale Lernen wird dadurch unterstützt. Zur Unterstützung aller Kolleg*innen und Teams im EWDE wurde ein Berater*innenpool aufgebaut. Das Angebotsportfolio 20 externer Coaches, Organisations- und Teamentwickler*innen wurde in strukturierten Interviews kennengelernt und qualitätsgeprüft.

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. Im Jahr 2023 haben wir unseren Schwerpunkt daraufgelegt, wieder verstärkt Präsenzangebote anzubieten. Besonderes Augenmerk lag auf der Förderung von Resilienz bei Führungskräften. Nach der Corona Pause erfreute sich der Firmenlauf großer Beliebtheit und bot eine willkommene Gelegenheit, sich wieder gemeinsam sportlich zu betätigen. Auch die „Bewegte Pause“, bei der



Das EWDE Team beim Firmenlauf im Mai 2023.

kurze Bewegungseinheiten direkt auf den Fluren des EWDE angeboten werden, fand wieder großen Anklang. Seit Sommer 2023 stehen auch ein Tischkicker und eine Tischtennisplatte zur freien Nutzung zur Verfügung. Darüber hinaus wurden verschiedene Workshops durchgeführt, die es den Mitarbeitenden ermöglichten, sich aktiv mit Themen wie Stressbewältigung, Achtsamkeit und Augengesundheit auseinanderzusetzen.

Mitarbeitendenvertretung

Die Mitarbeitendenvertretung (MAV) ist die betriebliche Interessenvertretung der Mitarbeitenden nach kirchlichem Arbeitsrecht. Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten als Gremium. Die Mitglieder werden alle vier Jahre von der Belegschaft gewählt, zuletzt im April 2022. MAV Mitglieder nehmen zum Beispiel an Vorstellungsgesprächen teil, verhandeln Dienstvereinbarungen mit dem Vorstand und unterstützen Mitarbeitende bei individuellen Anliegen. Im Jahr 2023 gründete die MAV neben dem schon bestehenden MAV-Personalausschuss zur Mitbestimmung in Personalangelegenheiten, einen MAV-Wirtschaftsausschuss, um sich in Wirtschaftsfragen wirkungsvoller einbringen zu können, sowie einen MAV-IT-Ausschuss. Durch die Arbeit in Ausschüssen kann die MAV ihre Personalressourcen und vorhandenen Expertisen effektiver nutzen. Im Sommer 2023 trat nach intensiven Verhandlungen des MAV-IT-Ausschusses, der Gesamt-MAV und Dienststellenleitung eine neue übergeordnete „Dienstvereinbarung über die allgemeine Nutzung von EDV im EWDE“, kurz „Dach-DV IT“, in Kraft. Durch die Arbeit der MAV gelang es, die Nutzung von EDV-basierten Aktivitätsdaten im Sinne des Schutzes der Mitarbeitenden zu verankern. Zum Beispiel ist die Auswertung von IT-Nutzungsprofilen der Mitarbeitenden nur zur Erfüllung rechtlicher Pflichten oder kurzfristiger Schadensabwendung seitens des Arbeitgebers zulässig, nicht jedoch zur Leistungskontrolle. Seit ihrem Bestehen setzt sich die MAV besonders für die Belange von Kolleg*innen mit befristeten Arbeitsverhältnissen ein. Die Zahlen von Ende 2023 zeigen erstmals einen signifikanten Rückgang der Anzahl befristet beschäftigter Kolleg*innen. In den Vorjahren lag deren Anteil an der Belegschaft relativ konstant bei ungefähr einem Viertel. Zu Ende 2023 ist er auf 14% gesunken.

Die sozial-ökologische Transformation gerecht gestalten – Teilhabe sichern

Menschen mit geringem Einkommen sind vom Klimawandel am stärksten betroffen. Sie können also besonders vom Klimaschutz profitieren – wenn sichergestellt ist, dass Klimaschutz zu keinen neuen, unzumutbaren Belastungen führt. Deshalb setzt sich die Diakonie dafür ein, dass soziale und ökologische Fragen stärker als bisher zusammen-gedacht werden. Ein Kernelement dafür ist die Forderung eines „sozial-ökologischen Existenzminimums“, das die Teilhabe an der sozial-ökologischen Transformation eröffnet. Aber welche Elemente muss ein menschenwürdiges Existenzminimum in der sozial-ökologischen Transformation genau umfassen? Wo fehlen Spielräume für nachhaltige Kaufentscheidungen? Und welche Veränderungen braucht es konkret, um mehr Teilhabe zu ermöglichen? Diese Fragen beleuchten wir im Projekt sowohl aus wissenschaftlicher Perspektive als auch zusammen mit Menschen mit Armutserfahrungen selbst. Im Juni 2023 führten wir den Fachtag „Ein nachhaltiges Leben für Alle ermöglichen? Den Wohlfahrtsstaat in der sozial-ökologischen Transformation neu denken.“ durch. Vertreter*innen aus Wissenschaft, Politik, Umwelt-, Sozial- und Wohlfahrtsverbänden sowie Aktive in der Selbstvertretung von Menschen mit Armutserfahrung kamen dort zusammen und diskutierten, welche Kernelemente ein „sozial-ökologisches Existenzminimum“ enthalten muss. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die Entwicklung eines Konzeptes für ein „sozial-ökologisches Existenzminimum“ der Diakonie.



Für ein stärkeres Zusammendenken ökologischer und sozialer Fragen setzt sich die Diakonie ein.

4. Unsere ökologische Verantwortung

Mit dem Umweltmanagement am Berliner Standort des EWDE zielen wir darauf ab, den ökologischen Fußabdruck des Werkes möglichst klein zu halten und kontinuierlich an dessen Verbesserung zu arbeiten. Dabei steht für uns die ökologische Nachhaltigkeit auch immer im Zusammenhang mit Zukunftsfähigkeit und Modernisierung. So führt die Digitalisierung von Verwaltungsabläufen zum Beispiel zu einem geringeren Papierverbrauch. Unter anderem Einkommens- und Lohnsteuernachweise sind ausschließlich digital verfügbar, elektronische Rechnungslegung ist inzwischen Standard beim EWDE. Gleichzeitig gewährleisten wir damit eine effiziente und moderne Verwaltung unserer Abläufe, Mitarbeitendendaten und -anliegen. Im Jahr 2023 wurde mit der Einführung der digitalen Personalakte begonnen und der Rekrutierungsprozess innovativ und umweltfreundlich umgestaltet. Der Bewerbungsprozess ist vollständig digitalisiert, Vorstellungsgespräche werden bei längeren Anfahrtswegen bevorzugt digital durchgeführt.

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 Ökostrom und Fernwärme. Den Kältebedarf decken wir mit einer Kombination aus Hybridkühlern auf dem Gebäudedach, einer energieeffizienten Kältemaschine und der Einbringung kühler Außenluft über die Lüftungsanlagen². Darüber hinaus werden mit hocheffizienter Wärmerückgewinnung ca. 80 % der Wärme und ein Großteil der Kälte in der Abluft zurückgewonnen. Im Frühjahr 2023 wurden die Kühlwerke auf dem Dach durch modernere und effizientere Anlagen ausgetauscht. Eine Photovoltaikanlage auf dem Hausdach liefert zusätzlich Strom, der von uns direkt vor Ort in Eigenverbrauch genutzt wird. Im Jahr 2023 erzeugten wir mit der Photovoltaikanlage etwas weniger Eigenstrom als in den Vorjahren³; mit 55.350 kWh waren es rund 5 % unseres Jahresverbrauchs. Unser Gesamtstromverbrauch stieg im Jahresvergleich leicht an, was unter anderem an der vermehrten Rückkehr der Mitarbeitenden ins Büro lag. Unser Jahresverbrauch an Fernwärme ist im Vergleich zum Vorjahr mit 707.913 kWh um knapp 13 % gesunken. Durch die Nutzung von Homeoffice und mobilem Arbeiten entstanden auch bei uns in den letzten Jahren freie Raumkapazitäten. Um leere Büros zu minimieren, passen wir unser Raumkonzept seit dem Jahr 2022 an. Von den rund 830 Arbeitsplätzen im EWDE Gebäude wurden inzwischen 120 zu Flexplätzen umgestaltet. Zum Ende des Jahres 2023 konnten so knapp 30 feste Arbeitsplätze in 14 Büros an externe Nutzer*innen vermietet werden.

² Die Turbokältemaschine hat eine Kälteleistung von 520 kW. Ihre Rückkühlung erfolgt mit 2 Hybridkühlwerken mit je 305 kW Kälteleistung auf dem Gebäudedach, die auch den Kältebedarf im Winter und der Übergangszeit decken.

³ <https://strom-report.com/photovoltaik/> Das Wetter im Jahr 2023 war in Deutschland insgesamt etwas weniger günstig für PV-Stromerzeugung.



Austausch und Modernisierung der Kühlwerke auf dem EWDE Gebäudedach im März 2023.

Tabelle 2: Energieverbrauch in kWh im Bürogebäude des EWDE am Standort Berlin seit 2019. Geringere Büronutzung während der Covid-19 Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 ist in geringerem Stromverbrauch sichtbar.

Energieverbrauch (in kWh)	2019	2020	2021	2022	2023
Strom leitungsgebunden	1.033.618	940.480	954.325	1.019.162	1.039.595
Eigenstrom solar	67.630	68.133	60.766	67.653	55.350
Fernwärme	795.562	777.373	938.541	809.991	707.913
Strom gesamt	1.101.248	1.008.613	1.015.091	1.086.815	1.094.945
Energie gesamt	1.896.810	1.785.986	1.953.632	1.896.806	1.802.858

Mobilität

Über 160 Fahrradstellplätze, eine sehr gute Anbindung an den ÖPNV und Firmentickets für den ÖPNV 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, zudem steht ein elektro-Lastenrad

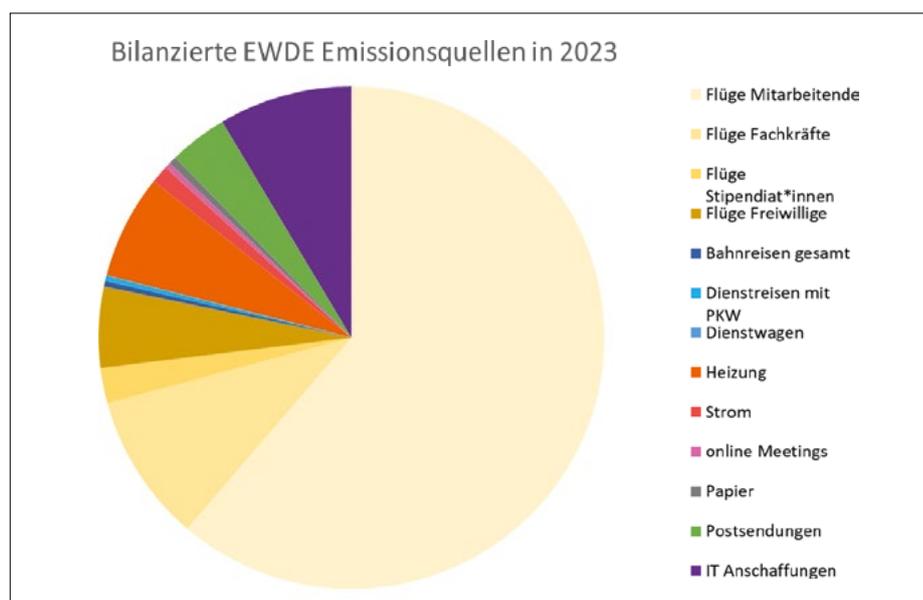
zur Verfügung. Zum Fuhrpark gehören auch zwei PKW. Im Jahr 2023 wurde der Plug-In Hybridwagen durch einen reinen Stromer, außerdem der Kleinlastwagen durch einen PKW ersetzt, der neben den Material- auch Personentransporte ermöglicht und die Haustechnik-Bereitschaft abdeckt.

Bei internationalen Reisen ist es bedeutend schwieriger, unsere Mobilität CO₂-arm zu gestalten. Flüge gehören für 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.

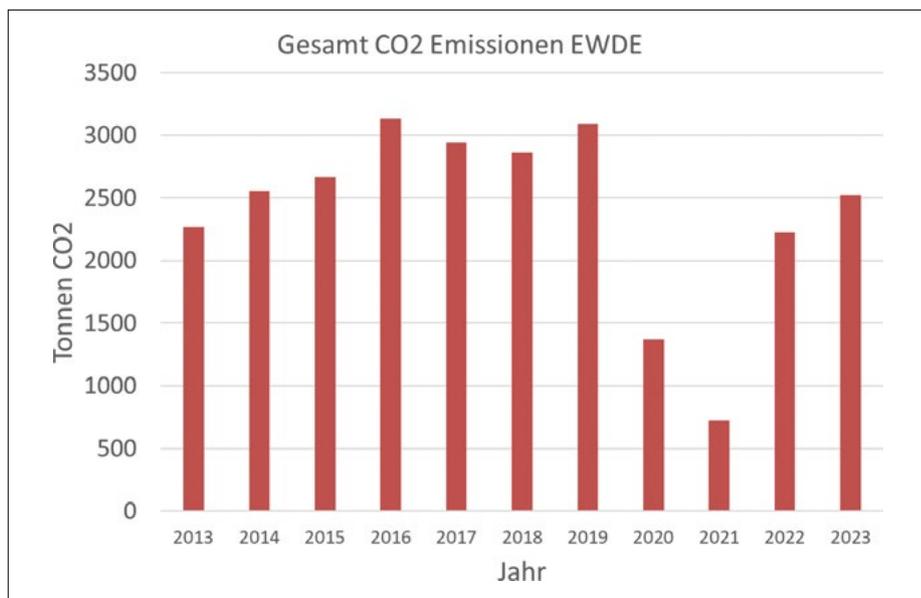
Wir haben während der Covid 19-Pandemie gelernt, auch mit virtuellen Mitteln Kontakt zu halten. Virtuelle Treffen sind inzwischen Teil der länder- und kontinentübergreifenden täglichen Zusammenarbeit im EWDE und mit seinen Partner*innen. Brot für die Welt stellt zunehmend online Schulungsangebote für Partnerorganisationen zur Verfügung. Digitale Formate leisten einen Beitrag dazu, die 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 seither wieder zu einem entsprechenden Anstieg der Emissionen führte. Mit der EWDE Strategie 2021+ haben wir uns vorgenommen, unseren Ausstoß von Treibhausgasen durch Dienstreisen langfristig zu senken. Die verstärkte Nutzung von virtuellen Meetings, einer online Lernplattform und digital durchgeführten Fortbildungsworkshops tragen einen Teil dazu bei.



Beitrag der unterschiedlichen Emissionsquellen zu der für das EWDE berechneten CO₂ Gesamtbilanz von 2.522 Tonnen CO₂-Ausstoß im Jahr 2023.



Bilanzierte Gesamtmenge CO₂-Ausstoß des EWDE von 2013 bis 2023. Die verminderte Reisetätigkeit in den Jahren der Covid 19-Pandemie 2020 und 2021 schlug sich deutlich im geringeren Gesamtausstoß nieder.

Natürlich verbrauchen auch virtuelle Meetings Energie und verursachen CO₂. Das EWDE berechnet darum seit dem Jahr 2020 auch seine CO₂-Emissionen durch Videokonferenzen. In 2022 bilanzierten wir erstmalig die IT-Beschaffung, die aufgrund der Hardwareumstellung wesentlich war. Des Weiteren bilanzieren wir den Ausstoß durch die Heizung mit Fernwärme, die Versorgung mit Ökostrom, den Kraftstoffverbrauch unserer drei Dienstwagen, das Versenden von Post und den Verbrauch von Papier. Die jährliche Gesamtmenge der durch das EWDE erzeugten operativen CO₂-Emissionen werden bisher über die Klima Kollekte kompensiert. Im Jahr 2023 waren dies 2.522 Tonnen CO₂.

Im Jahr 2024 wollen wir beginnen, unsere CO₂ Bilanzierung an die Methodik des Greenhouse Gas Protokolls anzupassen. Damit kommen wir den gestiegenen Anforderungen und Erwartungen an heutige Treibhausgasbilanzierungen nach.

IT Geräte

Im Zuge der Flexibilisierung des Arbeitsortes hatten wir im Jahr 2022 die IT-Ausstattung der Arbeitsplätze neu gedacht. Wir stellten um auf mit dem TCO-Siegel ausgezeichnete Laptops mit geringem Energiebedarf⁴ und Monitoren mit Stromversorgung ohne zusätzliche Dockingstationen. Die neuen Laptops ersetzen bisherige Desktops und zentral vorgehaltene Laptops für Dienstreisen. Im Jahr 2023 wurden auch die Server mit energiesparenderen Modellen ersetzt und das Speichersystem erneuert. Bei den Servern erwarten wir Energieeinsparungen von ca. 30% und bei den Speichern von rund 40%⁵. Ausgemusterte aber noch funktionsfähigen

⁴ 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>

⁵ Neue Server mit einer max. Leistungsaufnahmen von insgesamt 12.000W ersetzen alte Server mit einer max. Leistungsaufnahme von 32.600W. Das neue Speichersystem mit einer max. Leistungsaufnahme von 12.800W ersetzt das alte mit einer max. Leistungsaufnahmen von 53.200W.



Frische Kräuter und Bienenweide auf einer EWDE Dachterrasse werden von der EWDE Garten AG betreut.

IT-Geräte verkaufen wir bei Möglichkeit 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 sind inzwischen 14 mit fest installierter IT-Technik für hybride Meetings ausgestattet. Zusätzlich stehen zwei mobile Einheiten für Videokonferenzen zur Verfügung, die im Jahre 2023 fast 400 mal gebucht wurden. Von den rund 7300 Buchungen von Sitzungsräumen fanden ca. 40% der Meetings im hybriden Format statt. Im Februar 2023 wurde mit dem modular eingerichteten Co-Lab ein weiterer Raum eröffnet, der auch für hybride Formate genutzt werden kann.

Biodiversität

Weitere Aspekte unseres Umweltmanagements sind Catering im Konferenzbereich mit veganen Angeboten und Produkten aus vorwiegend Fairem Handel und biologischem Anbau. Seit dem Jahr 2022 ist 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 ökologisch wertvolle Begrünung der Terrassen, welche durch Kolleg*innen des Hauses ehrenamtlich gestaltet wird, und unser Gründach leisten einen kleinen Beitrag zur Artenvielfalt am Standort.

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. Als Gesamt-EWDE haben wir im Jahr 2023 unser Employer Branding modernisiert um weiterhin qualifizierte Fachkräfte für uns gewinnen zu können. Zum Beispiel haben wir den Ausschreibungstext für offene Stellen inklusiver und diversitätssensibler gestaltet.

Ethische Kriterien für Finanzanlagen

Die Ethischen Kriterien für die Finanzanlagen des EWDE⁶ listen Ausschluss- und Positivkriterien auf, die sicherstellen, dass das EWDE nicht in Anlagen investiert, die seinem Auftrag oder seinen Werten zuwiderlaufen. Das EWDE ist zudem finanziell oder personell an profit- und non-profit Unternehmungen beteiligt. Mit seinen Beteiligungen verfolgt das EWDE die Stärkung von Entwicklungszusammenarbeit und der satzungsgemäßen Ziele. In all diesen Unternehmungen hat das EWDE Personen im Aufsichtsrat, führt also Kontrollfunktionen aus und bestimmt mit bei der Ernennung des/der Geschäftsführer*in. Damit kann auf die operationalen Ziele hin eingewirkt werden.

Das EWDE war im Jahr 2023 an folgenden kirchlichen, kirchennahen sowie gemeinnützigen Unternehmen beteiligt:

- Bank für Sozialwirtschaft AG (Umbenennung ab 2024 in Sozialbank AG)
- Akademie für Kirche und Diakonie gGmbH
- Dienste in Übersee gGmbH
- Ecclesia Holding GmbH
- Evangelisches Zentralinstitut für Familienberatung GmbH
- Evangelische Freiwilligendienste gGmbH
- GEPA GmbH
- Gemeinschaftswerk für evangelische Publizistik gGmbH
- Klima-Kollekte GmbH
- Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland GmbH
- Aktionsbündnis Katastrophenhilfe GbR

FairWorldFonds

Im Rahmen des ethischen Investments liegt ein Schwerpunkt der Arbeit von Brot für die Welt auf dem Projekt des FairWorldFonds. Der FairWorldFonds ist ein streng nachhaltiger Investmentfonds mit entwicklungspolitischem Schwerpunkt und wurde zusammen mit dem Südwind-Institut und Finanzmarktakteuren entwickelt. Brot für die Welt ist für die kontinuierliche Weiterentwicklung der ökologischen, sozialen und menschenrechtlichen Anlagekriterien des FairWorldFonds verantwortlich und berät die Kriterien regelmäßig im sogenannten Kriterienausschuss.

⁶ www.brot-fuer-die-welt.de/ueber-uns/transparenz/finanzanlagen/

Dem Ausschuss gehören ausgewiesene Entwicklungs- und Finanzexpert*innen an. Die für den FairWorldFonds entwickelten Nachhaltigkeitskriterien stehen auch Pate für die Anlagerichtlinien des EWDE.

Due Diligence in der Zusammenarbeit mit Unternehmen

Brot für die Welt hat die Anwendung seines Ethik Kodex‘ 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.

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.



Gemeinsames Schlussbild beim Festakt zur Feier von 175 Jahren Diakonie mit Teilnehmenden aus Kirche, Gesellschaft, Politik im September 2023.

6. Einbindung von Stakeholdern

Die Diakonie Deutschland, Brot für die Welt und die Diakonie Katastrophenhilfe sind mit ihren Mitgliedern, Kooperationspartner*innen und Nutzer*innen konstant im Austausch, auch zum Thema Nachhaltigkeit. Im Netzwerk „Nachhaltigkeit in der Diakonie“ ist der Bundesverband mit 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 Gemeindegarbeit werden auch 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.

Für die Diakonie Deutschland war im Bereich Nachhaltigkeit die kommende Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung diakonischer Unternehmen durch die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und die Finanzierung von Nachhaltigkeitskosten das Topthema im Jahr 2023. Der Runde Tisch „Klimaschutz in der Sozialwirtschaft“ von Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz und Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege fand zweimal statt. Die Diakonie konnte deutlich machen, dass die Freie Wohlfahrt ein großer Hebel ist, um die deutschen Klimaziele zu erreichen. Wie die Bundesregierung diesen Hebel nutzen kann, hat die BAGFW in einem ersten gemeinsamen Forderungspapier „Klimaneutralität in der Freien Wohlfahrt ermöglichen“ dargestellt. Ziel ist es, mit dem Thema in die Bundestagswahlprogramme 2025 zu gelangen. Gefordert wird unter anderem eine Verankerung von Nachhaltigkeit in den Sozialgesetzbüchern, mit dem Ziel, dass Kostenträger zum Beispiel eine Photovoltaikanlage als betriebsnotwendig anerkennen.

Für Brot für die Welt und die Diakonie Katastrophenhilfe spielen die Klima- und ökologische Krise in der Arbeit mit den Partnerorganisationen und betroffenen Gemeinden eine zentrale Rolle. In den Projekten und Programmen werden Soforthilfe in Katastrophenfällen, Katastrophenvorsorge sowie langfristige Anpassungsmaßnahmen und Bausteine einer sozial-ökologischen Transformation unterstützt und weiterentwickelt. So entstanden im Rahmen der Fluthilfe der Diakonie Katastrophenhilfe im Ahrtal die Quartiersprojekte, die im Jahr 2023 begannen. Neben Katastrophenvorsorge und Klimafolgenanpassung geht es darin um die Stärkung des sozialen Zusammenhalts in den betroffenen Gemeinden. Im Dialog mit Partnerorganisationen im In- und Ausland sowie mit den Kirchen werden Themen und Positionen von Brot für die Welt entwickelt und bearbeitet. So entstand auch das Thema „Wandel säen“ der im Dezember 2023 eröffneten 65. Aktion von Brot für die Welt. Ernährungssicherheit für alle wird ohne weltweiten Wandel nicht erreicht, und wir können durch das Lernen von unseren Partnern dazu ermutigen: Die Unabhängigkeit von energieintensiver Landwirtschaft macht auch unabhängig von Energiekrisen. Und energieunabhängigere Landwirtschaft ist zudem klimaschonend.



Mit Projekten zum Thema Nachhaltigkeit und Umweltschutz stärkt die Diakonie Katastrophenhilfe den Zusammenhalt der Menschen in den Flutgebieten.

Neben der gemeinsamen fachlichen und entwicklungspolitischen Arbeit im Rahmen von Projektarbeit, Workshops und Fachgremien, wird Brot für die Welt strategisch begleitet und beraten von der Global Reference Group. Sie setzt sich aus Vertreter*innen langjähriger, strategischer Partnerorganisationen zusammen. Im Jahr 2023 kam außerdem das neu gegründete Future Board zum ersten Mal in Berlin zusammen. Im Future Board sind junge Menschen aus sozialen Bewegungen weltweit vertreten, unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Partnerorganisation. In Diskussionsrunden und Workshops wurden Strategien und Visionen für eine gerechte und solidarische Zukunft gemeinsam mit Brot für die Welt Mitarbeitenden diskutiert.

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.



Das Future Board gemeinsam mit der Leitung von Brot für die Welt im Rahmen des ersten Präsenztreffens des Future Boards im Frühjahr 2023 in Berlin.

8. Ausblick

Eine externe Begutachtung unseres Nachhaltigkeitsmanagements fand im April 2023 gemeinsam mit dem Qualitätsmanagement statt. Rund 100 Kolleg*innen aus den verschiedenen Fachbereichen im EWDE, inklusive der Vorstandsmitglieder, trugen dazu bei. In ihrem Bericht attestierten uns die externen Assessoren, dass wir im Bereich Nachhaltigkeit vor allem in der Organisationskultur und bei unseren gelebten Werten herausragende Stärken besitzen. Potentiale zeigten sie uns bei der quantitativen Darstellung und Steuerung von Nachhaltigkeitsaspekten auf. Daraus nehmen wir mit, dass wir im Bereich Nachhaltigkeit auf einem guten Weg sind. Das EWDE erhielt die Auszeichnung „Recognised for Sustainability“ sowie „Recognised for Excellence“ nach den Kriterien des European Foundation for Quality Management (EFQM). 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. Im Jahr 2024 wollen wir mit der Umstellung unserer Treibhausgasbilanzierung auf die Methodik des Greenhouse Gas Protokolls beginnen.



Daneben ist ein Fokus auf soziale Nachhaltigkeit und den Zusammenhalt im EWDE wichtig, um auch in Zukunft gut aufgestellt zu sein.

Vorausschauende humanitäre Hilfe mildert Auswirkungen von Katastrophen und stärkt lokale Strukturen im südlichen Afrika

Stürme und extreme Niederschläge werden aufgrund des Klimawandels in Zukunft an Häufigkeit und Intensität zunehmen. Aber auch die Vorhersagemethoden verbessern sich kontinuierlich. Hier setzt das Konzept der Anticipatory Action, oder „vorausschauende humanitäre Hilfe“, an. Seit 2021 implementiert die Diakonie Katastrophenhilfe zusammen mit verschiedenen lokalen Partnerorganisationen und dem Global Network for Disaster Reduction (GNDR) diesen Ansatz verstärkt in Ländern des südlichen Afrikas. Vor Ort werden Gemeinden dabei unterstützt, Wettervorhersagen zu analysieren und maßgeschneiderte Handlungsszenarien zu entwickeln. Gleichzeitig werden nationale Katastrophenschutzbehörden eingebunden und eine schnelle Bereitstellung von Finanzmitteln für betroffene Gemeinschaften sichergestellt. Ein Beispiel aus dem Februar 2023 zeigt, wie effektiv dieser Ansatz ist: Geschulte Gemeinde-Komitees konnten die Bevölkerung vor dem heranrückenden Zyklon Freddy warnen. In Madagaskar wurden Mittel aus einem Nothilfefonds der DKH genutzt, um Menschen in Sicherheit zu bringen und Helfer adäquat auszurüsten. Gemeinden in Mosambik beschafften Planen, Fahrräder, Werkzeuge und Produkte zur Wasseraufbereitung, wodurch sie vorausschauend und effektiv reagieren konnten. Unsere Erfahrungen belegen, dass Anticipatory Action einen wirkungsvollen, effizienten und nachhaltigen Beitrag leistet und dazu beiträgt, dass humanitäre Hilfe vorausschauender gestaltet wird.