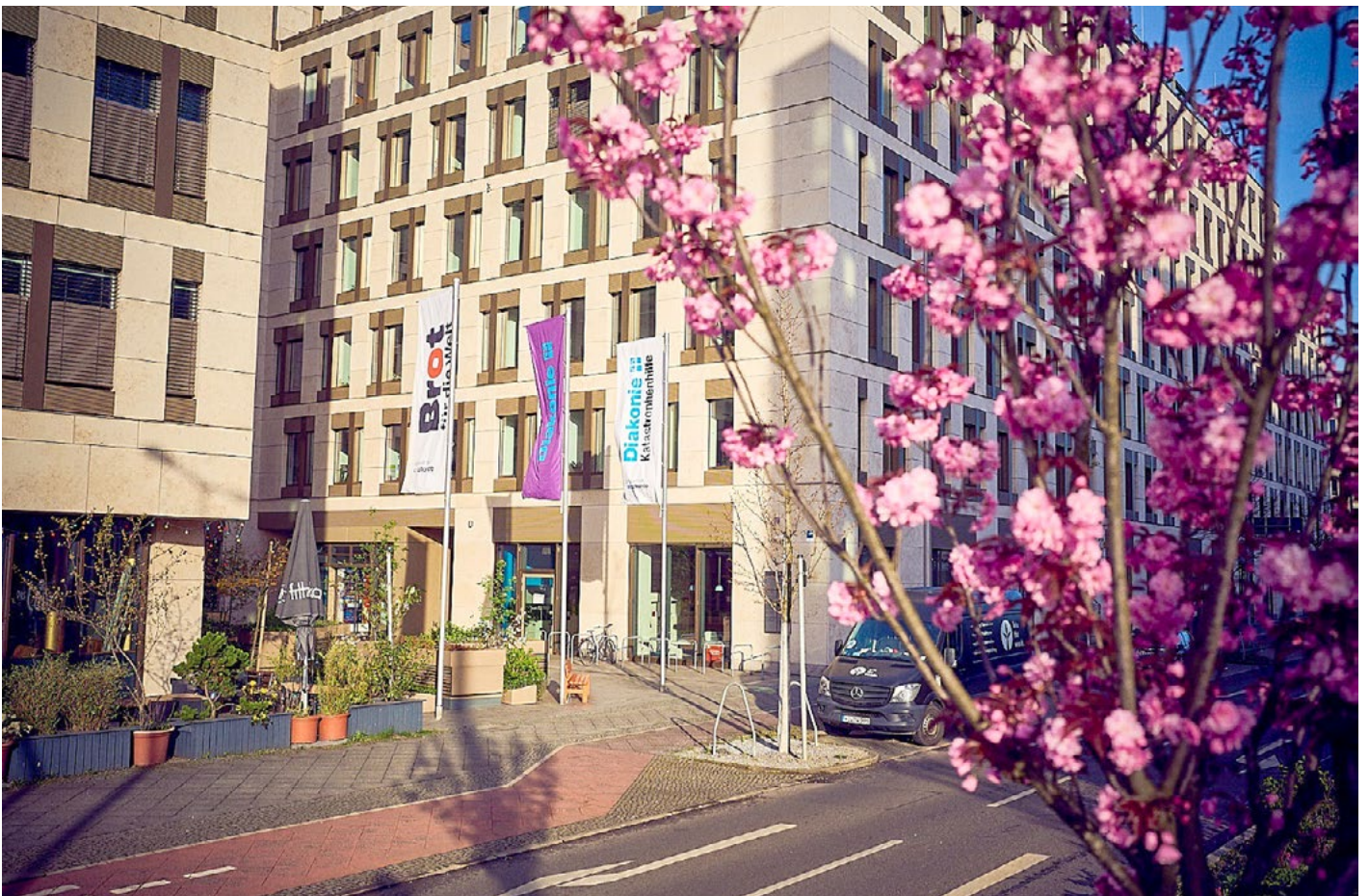


Nachhaltigkeitsbericht 2024

Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.



Titel: Haupteingang des EWDE im Frühjahr 2024

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/Denis Yenmez (Titel); EWDE/Michael Klein (S. 5); EWDE/Diakonie Deutschland (S. 7);
EWDE/Michael Klein (S. 11); EWDE (S. 14); EWDE/Brot für die Welt (S. 18); EWDE (S. 19);
Mukesh Kumar/CWSA/Diakonie Katastrophenhilfe (S. 21)

Veröffentlicht

Dezember 2025

Inhalt

Vorwort	4
1. Organisationsprofil	5
2. Nachhaltigkeitsstrategie	6
3. Einbindung von Stakeholdern	7
4. Unsere soziale Verantwortung	9
Gleichstellung	9
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10
Diversität	10
Personalentwicklung	10
Gesundheitsmanagement	11
Mitarbeitendenvertretung	12
5. Unsere ökologische Verantwortung	13
Bürogebäude und Energie	13
Mobilität	14
Treibhausgasemissionen	15
IT Geräte	16
Biodiversität	16
6. Unsere wirtschaftliche Verantwortung	17
Ethische Kriterien für Finanzanlagen	17
FairWorldFonds	17
Due Diligence in der Zusammenarbeit mit Unternehmen	18
Ökofaire Beschaffung	18
7. Ethik und Integrität.....	19
8. Ausblick	20
Anhang	21

Vorwort

Im Jahr 2024 stand das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (EWDE) erneut vor gesellschaftlichen Herausforderungen in Deutschland und weltweit. Demokratische Prozesse und Einrichtungen geraten immer stärker unter Druck, die Debattenkultur wurde spürbar roher. Im EWDE ist es uns ein zentrales Anliegen, uns klar für Demokratie, Menschenrechte und eine friedliche Aushandlung von Interessen zu positionieren. Der Einsatz für die Demokratie wurde als Teilziel in die Strategie der Diakonie Deutschland aufgenommen. Zahlreiche diakonische Demokratieprojekte tragen hierzu in besonderer Weise bei.

Gleichzeitig sehen wir uns mit einer rasanten technologischen Entwicklung konfrontiert: Die zunehmende Verbreitung von Künstlicher Intelligenz im Alltag eröffnet Chancen, wirft jedoch auch neue, komplexe Fragestellungen auf. Wir haben im Jahr 2024 eigene Leitlinien für einen verantwortungsvollen Umgang mit KI erstellt. Während Digitalisierung eine umweltschonende Alternative darstellen kann, verbraucht der Einsatz von KI enorme Mengen an Energie und Wasser. Wir prüfen daher sorgfältig, wo KI sinnvoll eingesetzt werden kann und haben erste, speziell auf die Bedürfnisse des EWDE zugeschnittene Werkzeuge getestet.

Die größte Herausforderung unserer Zeit bleibt weiterhin die Klimakrise. Die Auswirkungen sind häufigere und stärkere Naturkatastrophen aber auch schleichende Veränderungen. Während weltweit immer mehr Menschen auf humanitäre Hilfe angewiesen sind, nimmt hierzulande die Aufmerksamkeit für die Not der Menschen ab. Brot für die Welt stellte im Jahr 2024 das Thema Klima und Umwelt in den Mittelpunkt des „Atlas der Zivilgesellschaft“. Der Atlas beleuchtet den globalen Trend einer zunehmenden Unterdrückung und Kriminalisierung von Klima- und Umweltaktivist*innen. Wir lassen uns dadurch nicht entmutigen und setzen uns, gemeinsam mit unseren Partnerorganisationen weltweit, für offene Gesellschaften und Klimagerechtigkeit ein.

Wir legen hiermit den aktualisierten Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2024 vor, der sich weiterhin am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) orientiert. Wir danken allen Mitarbeitenden und Partner*innen für ihren Einsatz und ihre Unterstützung in diesen bewegten Zeiten.



Rüdiger Schuch

Rüdiger Schuch
Präsident Diakonie Deutschland
Vorstandsvorsitzender EWDE



Dagmar Pruin

Dr. Dagmar Pruin
Präsidentin Brot für die Welt und
Diakonie Katastrophenhilfe,
stellv. 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 Evangelische Kirche in Deutschland mit ihren Gliedkirchen, Frei- und altkonfessionelle Kirchen, die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die Fachverbände sowie die Evangelische Mission Weltweit. Die Mitglieder sind vertreten in der Konferenz Diakonie und Entwicklung, das höchste beschlussfassende Gremium des EWDE aus dessen Mitte 16 Aufsichtsratsmitglieder gewählt werden. Die Konferenz bekannte sich im Jahr 2021 klar zu den UN-Nachhaltigkeitszielen. Im Oktober 2024 wurde die EWDE Satzung um den Zweck „Förderung des Umweltschutzes einschließlich Klimaschutz“ erweitert.

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 Rüdiger Schuch (Vorstandsvorsitzender seit 1. Juli 2024), Dr. Dagmar Pruin (Vorstandsvorsitzende bis 30. Juni 2024) 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.



Abb. 1: Zum Internationalen Tag zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen hisste das EWDE im November 2024 erstmals die Flagge „Wir sagen Nein zu Gewalt gegen Frauen“

2. Nachhaltigkeitsstrategie

Das EWDE setzte sich in seiner Strategie 2021+ das Thema Nachhaltigkeit als ersten von vier Schwerpunkten¹. Mit unseren Maßnahmen im Themenfeld 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. Neben der Kernarbeit seiner Marken, engagiert sich das EWDE markenübergreifend sowie mit anderen Akteur*innen politisch und zivilgesellschaftlich für Nachhaltigkeit. Dabei spielen Klimaschutz und Menschenrechte eine besondere Rolle.

Ökonomisch bedeutet dies für uns, dass wir verantwortlich wirtschaften, um unsere gemeinnützige Arbeit im In- und Ausland fortführen zu 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. An unseren Standorten möchten wir zu einem fairen gesellschaftlichen Miteinander beitragen.

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 Themenfeldes Nachhaltigkeit erfolgt parallel mit den weiteren drei strategischen Themen 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. Einbindung von Stakeholdern

Zentrale Anspruchsgruppen des EWDE sind unsere unmittelbaren und mittelbaren Mitglieder, sowie die Partnerorganisationen von Brot für die Welt und der Diakonie Katastrophenhilfe. Die Einbindung in die Arbeit des EWDE findet einerseits durch die in der Satzung vorgesehenen Mechanismen statt. Der inhaltliche Austausch und die Abstimmung, zum Beispiel zur thematischen Ausrichtung und Arbeitsweise, gehen jedoch weit darüber hinaus. Thematische Arbeit in Fachverbänden, gemeinsame Ausgestaltung und Umsetzung von Projekten, Durchführung von unterschiedlichen Dialogformaten zum Erarbeiten von Stellungnahmen sind einige Beispiele der Einbindung. Darüber hinaus steht das EWDE in vielfältiger Weise im Austausch mit weiteren gesellschaftlichen Anspruchsgruppen, wie Spender*innen, zivilgesellschaftlichen Organisationen, politischen Akteuren und den Menschen, für die und mit denen wir arbeiten. So nehmen wir zum Beispiel an öffentlichen Veranstaltungen teil wie Tage der offenen Tür von Bundesministerien, Messen, Festivals oder Kirchentage.

Ein konkretes Beispiel ist das Netzwerk „Nachhaltigkeit in der Diakonie“. Darin 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 im Jahr 2021 beschlossenen Ziel, bis zum Jahr 2035 eine klimaneutrale Diakonie zu realisieren.



Abb. 2: Beim Diakonie Demokratiedialog in Leipzig im August 2024 diskutieren (v.l.n.r.) Rainer Schuch (Präsident Diakonie Deutschland) Prof. Johannes Varwick (Politikwissenschaftler, Halle), Grit Lemke (Autorin, Hoyerswerda), Markus Meckel (letzter Außenminister der DDR, SPD) und Moderatorin Maxi Konang (Hitradio RTL, Leipzig).

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 Gemeindegearbeit 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.

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 dem fachlichen und entwicklungspolitischen Austausch mit Partnerorganisationen im Rahmen der Projektarbeit, Workshops, Advocacy und Fachgremien, wird Brot für die Welt von der Global Reference Group begleitet und strategisch beraten. Sie setzt sich aus Vertreter*innen langjähriger, strategischer Partnerorganisationen zusammen. Mit dem Future Board wurde im Jahr 2023 ein zweites Beratungsgremium für Brot für die Welt berufen. Im Future Board sind junge Menschen aus sozialen Bewegungen weltweit vertreten unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Partnerorganisation. Gemeinsam mit Mitarbeitenden von Brot für die Welt werden Strategien und Visionen für eine gerechte und solidarische Zukunft skizziert.



Atlas der Zivilgesellschaft 2024:

Gefährliches Engagement, Klima und Umwelt

Im März 2024 stellte Brot für die Welt den 7. Atlas der Zivilgesellschaft gemeinsam mit Vertreter*innen von Partnerorganisationen in einem öffentlichen Event vor. Im Atlas der Zivilgesellschaft berichtet Brot für die Welt jährlich über die Situation der Zivilgesellschaft weltweit. Neben dem allgemeinen Bild der schrumpfenden Freiheiten für Zivilgesellschaft, wurde im Atlas 2024 speziell die Situation für Umwelt- und Klimaaktivist*innen thematisiert.

Menschen, die sich für Klima und Umwelt einsetzen und überlebenswichtige Ressourcen wie Wasser und Land

schützen wollen, werden immer mehr von Regierungen und Unternehmen bedroht und behindert. Dem Atlas zugrunde liegen die Daten des Civicus Monitor, in den u. a. Beobachtungen, Ergebnisse und Analysen von mehr als 20 regionalen Partnerorganisationen sowie andere Indizes zu zivilgesellschaftlichen Handlungsräumen weltweit einfließen. Deutschland ist – vor allem wegen des Umgangs mit Klima-Aktivist*innen – erstmals von der Kategorie „offen“ nach „beeinträchtigt“ abgestiegen.

4. Unsere soziale Verantwortung

Gleichstellung

Es ist unser Ziel, die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung aller Mitarbeitenden des EWDE zu erreichen, unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung. Unterschiedliche Lebenssituationen von Mitarbeiter*innen sollen berücksichtigt, Diskriminierungen und sexuelle Belästigung verhindert und die Vereinbarkeit von persönlicher Lebensgestaltung und Beruf weiter verbessert werden. Zu diesem Ziel haben wir eine Dienstvereinbarung zur Gleichstellung der Geschlechter und einen Gleichstellungsplan, der im Jahr 2025 fortgeschrieben wird. Ein Meilenstein zum Erreichen eines Mindestanteils von 50 % Frauen in den Gremien des EWDE war die Festschreibung einer verpflichtenden Frauenquote in der Satzung durch die Konferenz Diakonie und Entwicklung im Oktober 2024. Wird die Quote von 50 % Frauen für die Besetzung der Organe des EWDE (Organe = Konferenz Diakonie und Entwicklung, Aufsichtsrat, Ausschüsse und Unterausschüsse) nicht erfüllt, bleiben zukünftig die entsprechenden Plätze leer.

Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten beim EWDE liegt bei 73 % (Stand 31.12.2024, konkret 602 Frauen und 221 Männer). Auf Führungsebene sind Frauen derzeit nicht entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft repräsentiert. Das Mindestziel von 50 % Frauen in Führungspositionen wird lediglich auf der 4. Führungsebene (Referatsleitungen 59 %) erreicht. Die 2. Führungsebene (Direktor*innen) besteht ab dem 1.1.2025 aus 40 % Frauen (zwei Frauen, drei Männer) und in der 3. Führungsebene (Abteilungs-, Zentrums-, Stabsreferatsleitungen) liegt der Frauenanteil zum 31.12.2024 bei 27 %. Hier wollen wir besser werden.

Fachveranstaltungen und Schulungen zum Thema Gleichstellung und Genderkompetenz werden ganzjährig für Mitarbeitende mit und ohne Führungsverantwortung angeboten. Auch im Jahr 2024 wurden zentrale Angebote fortgeführt und neue angeboten, z. B. ein Workshop für Frauen: „Lateral führen: Einfluss nehmen – eigene Rollenklarheit, Wirkungskraft und überzeugende Kommunikation im professionellen Umfeld“.

Tabelle 1: EWDE Mitarbeitende, mit Teilzeit, in Führungspositionen, und mit permanenter Homeoffice Regelung im Jahr 2024, getrennt nach Geschlecht (im Jahr 2024 war kein*e Mitarbeiter*in offiziell als ‚divers‘ oder ‚ohne Angabe‘ registriert). Von den insgesamt 824 Mitarbeitenden waren 10 in andere Länder entsandt (6 Frauen, 4 Männer).

Mitarbeitende	Frauen	Männer	Total
am Standort Berlin	602 (2023: 599)	221 (2023: 222)	824 (2023: 821)
in Teilzeit	264 (2023: 264)	58 (2023: 58)	335 (2022: 322)
In Führungsposition*	41	43	84
mit permanenter Homeoffice Regelung	177 (2023: 204)	52 (2023: 52)	229 (2022: 249)

*war in 2023 nicht ausgewertet worden.

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 mit Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes und mobilem Arbeiten.



Zertifikat mit Prädikat 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. Die AGG-Beschwerdestelle informiert regelmäßig über den Zweck der AGG-Beschwerdestelle und das Beschwerdeverfahren, z. B. bei Willkommenstagen oder in Schulungen.

Im April 2024 wurde ein Diversity Management Konzept vom Vorstand verabschiedet. Ziel ist es, das EWDE zu einer diversitätssensiblen Organisation zu entwickeln. Im Juni 2024, dem Monat, der traditionell zur Sichtbarmachung der LSBTIQ+-Community und ihrer Anliegen dient, wurde zum ersten Mal die „Progressive Pride“-Fahne vor dem EWDE-Gebäude gehisst. Damit zeigen wir, dass das EWDE für Vielfalt und Gleichstellung steht. Eine Begleitgruppe und ein*e Koordinator*in steuern und monitoren die Umsetzung des Konzeptes. Hierzu gehört seit 2023 auch ein expliziter Fokus auf Antirassismus und Dekolonialisierung. Zu diesem Fokus bieten wir seither interne Weiterbildungen und verschiedene Formate für Erfahrungsaustausch an, laden öffentlich zu Veranstaltungen im EWDE ein und tragen zum kirchlichen Austausch innerhalb des Ökumenischen Rats der Kirchen bei.

Personalentwicklung

Die Personalabteilung des EWDE ist verantwortlich für die Kompetenzentwicklung und den Kompetenzerhalt aller Mitarbeitenden mit und ohne Führungsverantwortung. Dies erhält die Arbeitsfähigkeit der Menschen und der Organisation insgesamt. Regelmäßige Mitarbeitendengespräche, jährliche Teamklausuren, Coachings, und ein breitgefächertes Inhouse Seminarangebot sowie die Möglichkeit, Fachwissen in externen Schulungsangeboten zu vertiefen, gehören zum Regelangebot an alle Hierarchieebenen. Im Jahr 2024 lag der Schwerpunkt auf der Stärkung und Nutzung interner Expertise und der Verstetigung der aus einem Pilotprojekt hervorgegangenen E-Learning Plattform „Moodle“. Unser E-Learning Angebot beinhaltet sowohl Pflichtschulungen als auch freiwillige Trainings. Im Fokusbereich „Digital Gym“ werden neun Kurse zur Förderung der digitalen Kompetenz angeboten.



Abb. 3: Mitarbeitende nutzen die vielfältigen Angebote beim Gesundheitstag im EWDE.

Anfang des Jahres 2024 wurde das „Kollegiale Netzwerk“ gegründet. Qualifizierte Kolleg*innen können sich darin neben ihrer Regelaufgabe mit bis zu 5 % ihrer Arbeitszeit engagieren und andere Mitarbeitende und Arbeitseinheiten unterstützen bei Moderationen, Teamentwicklungen, Coaching und Konfliktmoderationen.

In der zweiten Jahreshälfte startete das Pilotprojekt „Kurs auf Führung“ mit 10 Mitarbeitenden. Die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, ihr Führungsinteresse zu reflektieren und allgemeine sowie EWDE-spezifische Führungskompetenz zu erwerben. Ziel ist es, engagierten Mitarbeitenden frühzeitig Entwicklungsperspektiven im EWDE aufzuzeigen und mittelfristig Führungspositionen vermehrt mit internen, gut vorbereiteten Bewerber*innen zu besetzen.

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 2024 startete das Programm BewegungsWerk mit regelmäßigen Fitness- und Entspannungsangeboten wie Atemtraining oder Rückenfit. Damit stehen unseren Mitarbeitenden neue Angebote zur Förderung von körperlicher und mentaler Gesundheit zur Verfügung. Diese können innerhalb der Arbeitszeit genutzt werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Gesundheit zu erleichtern. Ein besonderes Highlight war ein EWDE-Gesundheitstag im Mai 2024. Ein breites Angebot von Aktivworkshops, über spielerische körperliche Herausforderungen bis hin zu Beratung in Pflegesituationen stieß auf große positive Resonanz bei den Mitarbeitenden.

Mitarbeitendenvertretung

Die Mitarbeitendenvertretung (MAV) ist die betriebliche Interessenvertretung der Mitarbeitenden nach kirchlichem Arbeitsrecht. Die MAV vertritt die Interessen der Beschäftigten als Gremium und trägt damit zur betrieblichen Demokratie im EWDE bei. 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. Neben der Gesamt-MAV gibt es drei thematische MAV Ausschüsse, um Personalressourcen und vorhandene Expertisen effektiver zu nutzen: einen MAV-Personalausschuss, einen MAV-IT-Ausschuss sowie einen MAV-Wirtschaftsausschuss.

Im Sommer 2024 fand die erste Sitzung des MAV-Wirtschaftsausschusses mit der Dienststellenleitung statt. Eines der zentralen Themen ist seitdem, was der gesamtgesellschaftliche Rechtsruck für die Wirtschaftsplanung, die Finanzierungsstrategien und das Risikomanagement des Hauses bedeutet. Ein wichtiges Anliegen des MAV-IT-Ausschusses ist die Wahrung der informationellen Selbstbestimmung. Die MAV konnte erreichen, dass die Nutzung des hausweiten/diakonieweiten sozialen Intranets nicht automatisch ausgewertet wird.

Transformation zur Klimaneutralität in der Freien Wohlfahrtspflege ermöglichen

Um das Ziel eines klimaneutralen Deutschlands zu erreichen, können Einrichtungen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft mit ihren Gebäuden und ihren Mobilitäts- und Beschaffungsstrukturen einen großen Beitrag leisten vorausgesetzt, die notwendigen Rahmenbedingungen werden geschaffen. Bisher erkennt das Sozialrecht bei der Finanzierung sozialer Arbeit Investitionen in Klimaneutralität nicht als relevanten Kostenfaktor an. Gemeinsam mit den in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) zusammengeschlossenen Verbänden legte die Diakonie ein Forderungspapier vor. Unter anderem setzt sich die Diakonie für passgenaue Förderprogramme ein, um beispielsweise notwendige ökologische Sanierungen im Gebäudebestand zeitnah angehen zu können. Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit müssen im sozialen Sektor in Einklang gebracht werden, denn gerade Investitionen in die Energieeffizienz sparen mittel- und langfristig große Kosten ein.

5. 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 Reduzierung zu arbeiten. Durch Digitalisierung konnten wir in den letzten Jahren Abläufe effizienter machen, viel Papier einsparen, die Anzahl der Drucker reduzieren, Meetings per Videocall statt in Präsenz durchführen und dadurch manche Reisen vermeiden. Die starke Zunahme von Cloud- und KI-gestützten Anwendungen führt andererseits zu noch schwer zu beziffernden Umweltauswirkungen an zumeist anderen Orten. Bisher gibt es kaum öffentlich zugängliche und belastbare Daten zu Ressourcenverbräuchen, insbesondere durch KI-Anwendungen.

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. Gekühlt wird das Gebäude hauptsächlich durch energiesparende Hybridkühler auf dem Gebäudedach. Die Kühler nutzen niedrige Nachttemperaturen und Verdunstungskühle. Eine Photovoltaikanlage auf dem Hausdach liefert zusätzlich Strom, der von uns direkt vor Ort in Eigenverbrauch genutzt wird. Im Jahr 2024 erzeugten wir mit der Photovoltaikanlage 56.320 kWh, was rund 5 % unseres Jahresverbrauchs entsprach. Unser Gesamtstromverbrauch war etwas rückläufig zum Vorjahr. Auch unser Jahresverbrauch an Fernwärme ist im Vergleich zum Vorjahr mit 681.448 kWh leicht gesunken.

Tabelle 2: Energieverbrauch in kWh im Bürogebäude des EWDE am Standort Berlin seit 2019. Die Verbräuche sind inklusive der vermieteten Einheiten angegeben. Im Jahr 2024 betrug der bereinigte Verbrauch des EWDE ohne Mieteinheiten 915.318 kWh Strom (86 % des Gesamtverbrauchs) und 597.219 kWh Wärme (87 % des Gesamtverbrauchs).

Energieverbrauch (in kWh)	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Strom leitungs- gebunden	1.033.618	940.480	945.096	1.019.162	1.039.595	1.001.079
Eigenstrom solar	67.630	68.133	60.766	67.653	55.350	56.320
Fernwärme	795.562	777.373	938.541	809.991	707.913	681.488
Strom gesamt	1.101.248	1.008.613	1.005.862	1.086.815	1.094.945	1.057.399
Energie gesamt	1.896.810	1.785.986	1.953.632	1.896.806	1.802.858	1.724.362

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 an. Von den rund 830 Arbeitsplätzen im EWDE Gebäude wurden einige als Flexplätze



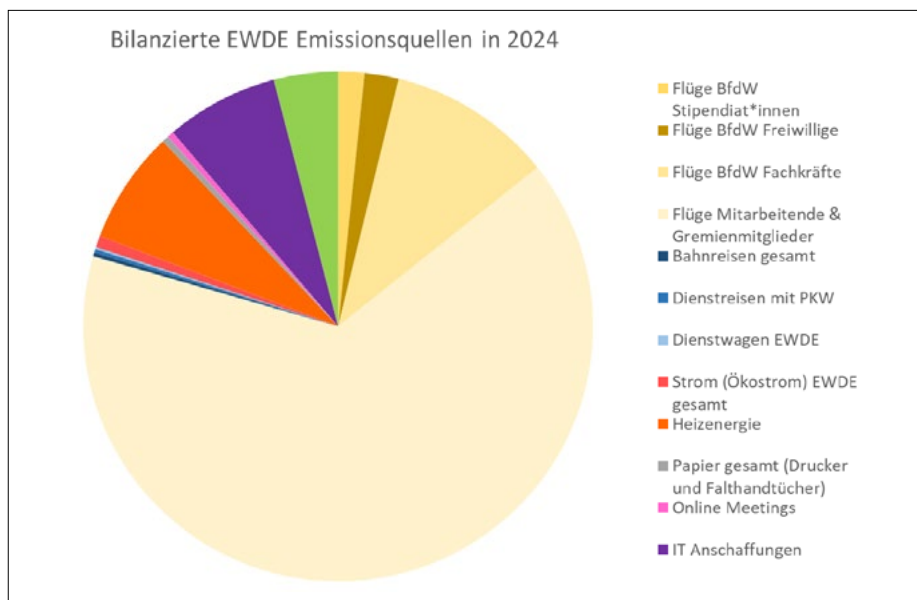
Abb. 4: EWDE Gebäudedach mit Photovoltaik, teilweise aufgeständert über Kühlungsanlagen, und Begrünung.

umgestaltet, momentan sind es knapp 120. Zum Ende des Jahres 2024 waren 28 feste Arbeitsplätze in 14 Büros an externe Nutzer*innen vermietet.

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 in Berlin gehören auch zwei PKW: neben einem reinen E-Auto auch ein Verbrenner-Kleinlastwagen, der Material- auch Personentransporte ermöglicht und die Haustechnik-Bereitschaft abdeckt.

Bei internationalen Reisen ist es bedeutend schwieriger, unsere Mobilität CO₂-arm zu gestalten. Virtuelle Treffen sind inzwischen Teil der länder- und kontinentübergreifenden täglichen Zusammenarbeit im EWDE und mit unseren Partner*innen. Zudem stellt Brot für die Welt zunehmend Schulungsangebote für Partnerorganisationen online zur Verfügung. Trotzdem gehören Flüge 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.

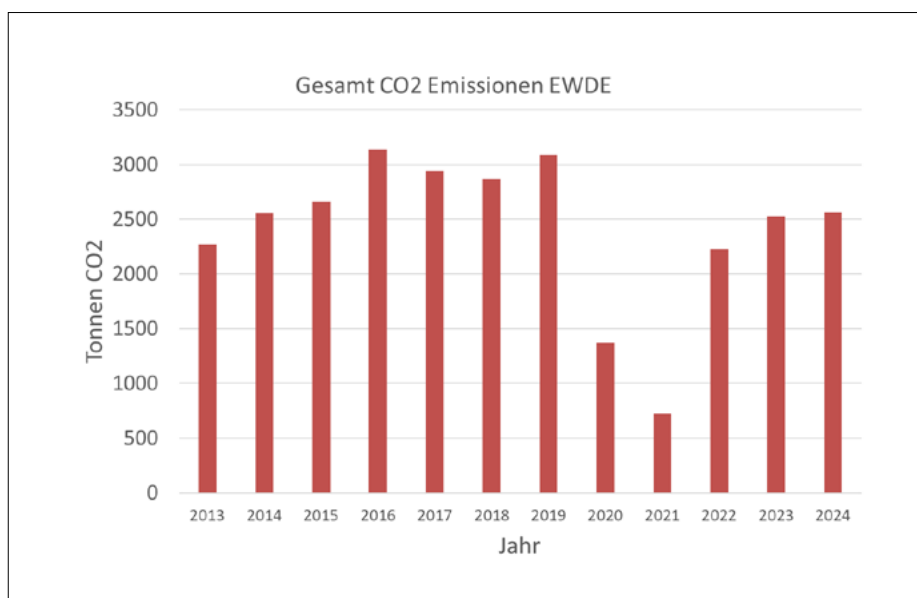


Grafik 1:

Beitrag der unterschiedlichen Emissionsquellen zu der für das EWDE berechneten CO₂ Gesamtbilanz von 2.562 Tonnen CO₂-Ausstoß für unseren Hauptsitz in Berlin im Jahr 2024.

Treibhausgasemissionen

Den größten Teil unseres ökologischen Fußabdruckes machen die Dienstreisen aus. Die weitreichende Pausierung von Dienstreisen während der Covid 19-Pandemie ist deutlich in geringeren Gesamtemissionen in den Jahren 2020 und 2021 zu erkennen. Mit Wiederaufnahme der Reisetätigkeit stiegen auch die Emissionen wieder an, liegen jedoch ca. 15 % unter den Werten aus den vor-Pandemiejahren. Mit der EWDE Strategie 2021+ haben wir uns vorgenommen, unseren Ausstoß von Treibhausgasen durch Dienstreisen langfristig zu senken. Die verstärkte Nutzung von virtuellen Formaten und Sensibilisierung tragen einen Teil dazu bei. Die jährliche Gesamtmenge der operativen CO₂-Emissionen am Hauptsitz werden bisher über die Klima Kollekte kompensiert. Im Jahr 2024 waren dies 2.562 Tonnen CO₂.



Grafik 2:

Bilanzierte Gesamtmenge CO₂ Ausstoß des EWDE von 2013 bis 2024. Die verminderte Reisetätigkeit in den Jahren der Covid 19-Pandemie 2020 und 2021 schlägt sich deutlich im geringeren Gesamtausstoß nieder.

Seit Beginn unserer jährlichen CO-Bilanzierung im Jahr 2013 erfassen wir neben Reisen auch die Emissionen anderer operativer Bereiche des EWDE-Hauptsitzes in Berlin. Darunter fallen die Energieversorgung, online Meetings oder auch unser Papierverbrauch. Im Jahr 2024 haben wir begonnen, die CO₂-Bilanzierung des EWDE an die standardisierte Methodik des Greenhouse Gas Protokolls anzupassen. Damit kommen wir den gestiegenen Anforderungen und Erwartungen an heutige Treibhausgasbilanzierungen nach. Über den Stand der Umsetzung mit den drei unterschiedlich organisierten Marken und weltweiten Standorten berichten wir ausführlicher im Anhang „Bericht zur Anwendung des Greenhouse Gas Protokolls im EWDE“.

IT Geräte

Im Zuge der Flexibilisierung des Arbeitsortes wurde im Jahr 2022 die IT-Ausstattung der Arbeitsplätze neu gedacht. Wir stellten um auf mit dem TCO-Siegel ausgezeichnete Laptops mit geringem Energiebedarf² und Monitoren mit Stromversorgung ohne zusätzliche Dockingstationen. Die neuen Laptops ersetzen bisherige Desktops und zentral vorgehaltene Laptops für Dienstreisen. Die im Jahr 2023 begonnene Erneuerung zentraler Hardware mit energiesparenderen moderneren Modellen wurde in 2024 fortgesetzt. Ausgemusterte aber noch funktionsfähige IT-Geräte verkaufen wir bei Möglichkeit an ein Unternehmen für Refurbished IT. Unsere Drucker im EWDE sind „Blauer Engel“-zertifiziert. Ihre Zahl reduzierten wir schon im Jahr 2020 um die Hälfte, auf jetzt 13 Stück. In unseren Besprechungsräumen ist feste IT-Technik für hybride Meetings verbaut. Für unsere beiden großen Veranstaltungsräume stehen zwei mobile Einheiten und ein großes Konferenzbesteck für Veranstaltungen zur Verfügung. Eine Besonderheit bietet unser modular eingerichtetes CoLab im Erdgeschoss, welches neben einem festen System auch noch eine kleine mobile Einheit als Ausstattung aufweist.

Biodiversität

Weitere Aspekte unseres Umweltmanagements sind Catering im Konferenzbereich mit veganen Angeboten und Produkten aus vorwiegend Fairem Handel und biologischem Anbau. Der Cateringkatalog für EWDE-Veranstaltungen ist komplett fleischlos. 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.

² 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>

6. 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.³ Um die Abhängigkeit von einzelnen Finanzierungsquellen zu verringern und sinkenden Bundesmitteln entgegenzuwirken, hat Brot für die Welt 2024 verstärkt in die Mitteldiversifizierung investiert. Das EWDE hat sich der Initiative Transparente Zivilgesellschaft und dem Diakonischen Governance Kodex verpflichtet. Es legt entsprechende Informationen, auch finanzielle wie Vergütungsstruktur und Vorstandsbezüge, in den Jahresberichten und auf den Webseiten offen.

Ethische Kriterien für Finanzanlagen

Die Finanzanlagen des EWDE⁴ werden entsprechend der ethischen Anlagerichtlinien des Hauses investiert. Durch die Anlagerichtlinien wird sichergestellt, dass finanzielle Investitionen dem Auftrag oder den Werten des EWDE nicht zuwiderlaufen. Das EWDE ist zudem durch die Wahrnehmung von Beteiligungsrechten an profit- und non-profit Unternehmen beteiligt. Mit seinen Beteiligungen verfolgt das EWDE die Stärkung der Entwicklungszusammenarbeit und humanitären Hilfe, des Sozial- und Gemeinwesens sowie der weiteren satzungsgemäßen Ziele.

Das EWDE ist an folgenden Gesellschaften beteiligt

- SozialBank AG
- Akademie für Kirche und Diakonie gGmbH
- Dienste in Übersee gGmbH
- Ecclesia Holding GmbH
- Evangelisches Zentralinstitut für Familienberatung GmbH
- Evangelische Freiwilligendienste gGmbH
- GEPA Gesellschaft zur Förderung der Partnerschaft mit der Dritten Welt GmbH
- Gemeinschaftswerk für evangelische Publizistik gGmbH
- Klima-Kollekte Kirchlicher Kompensationsfonds gGmbH
- Wirtschaftsgesellschaft der Kirchen in Deutschland GmbH
- Aktionsbündnis Katastrophenhilfe GbR

FairWorldFonds

Der FairWorldFonds wurde von Brot für die Welt zusammen mit dem Südwind-Institut und anderen Finanzmarktakteuren entwickelt. Mit dem Fonds wird der Anspruch verfolgt, einen besonders streng nachhaltigen Investmentfonds auf den Finanzmärkten anzubieten, der gleichzeitig einen Schwerpunkt bei der Förderung von nachhaltiger Entwicklung in Entwicklungs- und Schwellenländern legt. 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.

³ www.brot-fuer-die-welt.de/ueber-uns/transparenz/jahresbericht-uebersicht/
www.diakonie-katastrophenhilfe.de/ueber-uns/finanzen, www.diakonie.de/jahresbericht-2024-2025

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



Abb. 5: Interaktive Aktion mit Schüler*innen zum Thema gesellschaftlichen Wandel aktiv mitgestalten bei der Grünen Woche 2024.

Due Diligence in der Zusammenarbeit mit Unternehmen

Brot für die Welt hat einen Ethik Kodex zur Annahme von Spenden und für Kooperationen mit Unternehmen, Förderstiftungen und Einrichtungen. Er ist Teil eines internen Due Diligence Prüfverfahrens, welches auch bei der Diakonie Katastrophenhilfe angewendet wird. Auf Basis dieses Prüfverfahrens mit festen Kriterien werden seit 2021 alle finanziellen Zuwendungen ab 10.000 Euro vor Annahme geprüft sowie potentielle Kooperationen mit Unternehmen. Unter anderem wird geprüft, ob die Unternehmen ein ernsthaftes unternehmerisches Interesse daran haben, soziale, ökologische und ethische Kriterien einzuhalten.

Ökofaire Beschaffung

Seit 2013 besitzt 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 energiesparsame 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.

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

7. Ethik und Integrität

Das EWDE besitzt definierte Standards, um ein ethisches und integrires Geschäftsverhalten sicher zu stellen. Neben der Selbstverpflichtung zum Diakonischen Governance Kodex für die Unternehmensführung zählt hierzu 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.



Abb. 6: Mehrmals jährlich findet das Gesprächsformat „Open Forum“ in unserem CoLab statt, bei dem sich Vorstandsmitglieder und Mitarbeitende zu aktuellen Themen austauschen, wie hier im Mai 2024.

8. Ausblick

Im Herbst 2025 wurden die Bundeshaushalte für 2025 und 2026 vom Parlament verabschiedet. Beide Haushalte beinhalten drastische Kürzungen im Bereich der humanitären Hilfe und in der Entwicklungszusammenarbeit. Auch die Finanzierung sozialstaatlicher Leistungen steht erheblich unter Druck. Darauf müssen wir reagieren, um die Fortführung unserer Arbeit zu gewährleisten.

Die Umstellung unserer CO₂ Bilanzierung auf die Methode des Greenhouse Gas Protokolls wollen wir unter Einbeziehung unserer weltweiten Büros fortführen. Ab 2026 wird ein Bericht zum Umsetzungsstand online zur Verfügung gestellt und regelmäßig aktualisiert. Herausfordernd wird unter anderem die Berechnung der Emissionen digitaler Dienste, wie Cloudnutzung oder KI. Beim Umgang mit den ökologischen und auch sozialen Aspekten der Bereitstellung und des Einsatzes von KI steht die Welt, sowie auch wir, erst am Anfang.

Angesichts wachsender Ungleichheit, gesellschaftlicher Spaltungen und einer weltweiten Krise der Demokratie treten wir weiterhin dafür ein, dass niemand zurückgelassen wird – gemeinsam mit vielen Partnern weltweit und in Deutschland und in den diakonischen Diensten und Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens. Mit seinem neuen Motto macht Brot für die Welt Mut, die Welt aktiv und friedlich zu gestalten: „Schreib die Welt nicht ab, schreib sie um!“.

I. Bericht GHG-P: Bericht zur Anwendung des Greenhouse Gas Protokolls im EWDE (online verfügbar ab 2026)

Unterstützung lokaler Akteur*innen der humanitären Hilfe mit dem Leitfaden „Locally Led Anticipatory Actions“

Angeichts eskalierender globaler Krisen verstärkt die Diakonie Katastrophenhilfe (DKH) proaktive, vorausschauende Strategien der humanitären Hilfe. Im Mittelpunkt steht die Verknüpfung der Anticipatory Action, oder „vorausschauende humanitäre Hilfe“, mit der besseren Einbindung lokaler Akteur*innen, dem ‚locally-led‘ Ansatz. Insbesondere in fragilen, risikoreichen Kontexten ist dies von entscheidender Bedeutung. In Madagaskar hat die DKH die Entwicklung eines speziell auf Dürren ausgerichteten AA-Protokolls mit lokal angepassten Frühmaßnahmen unterstützt. Gleichzeitig wurde die Widerstandsfähigkeit der lokalen Landwirtschaft und die Ernährungssicherheit in Madagaskar gefördert. Basierend auf solch praktischen Erfahrung haben wir im Februar 2024 einen Leitfaden und Toolkit veröffentlicht in Kooperation mit dem Global Network for Disaster Reduction (GNDR). Der Leitfaden richtet sich an zivilgesellschaftliche Organisationen. Er gibt praxisorientierte Hilfestellungen, wie sie mit Gemeinden zusammenarbeiten und mit beauftragten, technischen und Geberorganisationen kooperieren können. Ziel ist es, Frühwarnsysteme und Frühmaßnahmen zu lokalisieren und auszuweiten.



Abb. 7: Überprüfung der Notfallausrüstung und des Emergency Response Team-Raums, die von den gemeindebasierten Notfallkomitees gewartet werden in der Provinz Sindh, Pakistan.