



Evangelische Mission  
in Solidarität

## **Evangelische Mission in Solidarität**

Vogelsangstr. 62, 70197 Stuttgart

# **Nachhaltigkeitsbericht 2024**

**mit integrierter Umwelterklärung**

# Inhaltsverzeichnis EMAS<sup>PLUS</sup>

<b>Inhaltsverzeichnis EMAS<sup>PLUS</sup></b> .....	<b>2</b>
<b>Theologische Besinnung „Mission und Nachhaltigkeit“</b> .....	<b>5</b>
<b>Vorwort des Geschäftsführers</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Organisationsprofil</b> .....	<b>9</b>
1.1 Die Welt der EMS.....	9
1.2 Unser Auftrag.....	12
1.3 Organisationsstruktur.....	13
1.4 Geschäftsstelle Stuttgart .....	14
Geschäftsleitung .....	15
1.5 Kennzahlen zu Beschäftigten in der Geschäftsstelle .....	16
<b>2 EMAS<sup>PLUS</sup></b> .....	<b>18</b>
2.1 EMAS <sup>PLUS</sup> als Management System .....	18
2.2 Nachhaltigkeitsmanagement in der EMS .....	19
2.3 Zertifizierung.....	20
<b>3 Was bedeutet uns Nachhaltigkeit?</b> .....	<b>22</b>
Nachhaltigkeitsleitlinien der EMS.....	23
<b>4 Umfeldanalyse</b> .....	<b>25</b>
4.1 Stakeholder.....	25
Erwartungen der Stakeholder.....	27
4.2 Externe und interne Einflüsse .....	32
4.3 Einhaltung bindender Verpflichtungen .....	32
4.4 Mitarbeitendenbefragung .....	33
Grafische Darstellung: Mitarbeitendenbefragung.....	36
4.5 Schlussfolgerungen aus der Umfeldanalyse.....	44
<b>5 Beschreibung der Nachhaltigkeitsaspekte</b> .....	<b>45</b>
5.1 Ökologische Nachhaltigkeit .....	46

5.1.1	Wärmeenergie- und Stromverbrauch .....	46
5.1.2	CO2-Ausstoß und Dienstreisen.....	47
5.1.3	Wasserverbrauch.....	49
5.1.4	Abfallmanagement .....	49
5.1.5	Beschaffungsmanagement .....	50
5.2	Soziale Nachhaltigkeit.....	51
5.2.1	Personalmanagement.....	51
5.2.2	Betriebliches Gesundheitsmanagement .....	52
5.2.3	Mitarbeitendenbefragung .....	53
5.3	Ökonomische Nachhaltigkeit.....	54
5.3.1	Einflussfaktoren .....	54
5.3.2	Spendenmanagement .....	54
5.3.3	Vermögensverwaltung .....	56
5.3.4	Transparenz .....	56
5.3.5	Rechtscheck.....	56
5.4	Wesentlichkeitsanalyse der Nachhaltigkeitsaspekte .....	58
<b>6</b>	<b>Verbesserungs-/Nachhaltigkeitsprogramm 2024 .....</b>	<b>60</b>
<b>7</b>	<b>Langfristiges Umwelt- und Nachhaltigkeitsprogramm (Verbesserungsprogramm) .....</b>	<b>63</b>
	<b>Anhang A: Kennzahlen.....</b>	<b>67</b>
A.1	Soziale Kennzahlen EMS .....	67
A.2	Umweltkennzahlen.....	70
A.3	Wirtschaftliche Kennzahlen.....	74
	<b>Gültigkeitserklärung EMAS &amp; EMAS<sup>Plus</sup> .....</b>	<b>75</b>

## Inhaltsverzeichnis EMAS

<b>Organisationsprofil .....</b>	<b>9-16</b>
Die Welt der EMS.....	9
Unser Auftrag.....	12
Organisationsstruktur .....	13
Geschäftsstelle StuttgartOrganisationsstruktur.....	14
Kennzahlen zu Beschäftigten in der Geschäftsstelle.....	16
<b>Nachhaltigkeitsmanagement in der EMS .....</b>	<b>19</b>
<b>Zertifizierung .....</b>	<b>20</b>
<b>Nachhaltigkeitsleitlinien der EMS .....</b>	<b>23</b>
<b>Einhaltung bindender VerpflichtungenNachhaltigkeitsleitlinien der EMS.....</b>	<b>32</b>
<b>Beschreibung der Nachhaltigkeitsaspekte .....</b>	<b>45-59</b>
Ökologische Nachhaltigkeit .....	46-50
<b>Verbesserungs-/Nachhaltigkeitsprogramm 2024.....</b>	<b>60</b>
<b>Langfristiges Umwelt- und Nachhaltigkeitsprogramm (Verbesserungsprogramm) ...</b>	<b>63</b>
<b>Anhang A: Kennzahlen.....</b>	<b>67</b>
A.2 Umweltkennzahlen .....	70

Die EMAS betreffenden Inhalte des Berichtes sind in grüner Farbe gekennzeichnet.

## Theologische Besinnung „Mission und Nachhaltigkeit“

Die internationale EMS-Gemeinschaft hat 2020 eine neue Strategie für die Jahre 2021-2026 beschlossen und dazu die aktuelle Situation in der Welt analysiert. Die Mitglieder der EMS erleben dabei, dass die Welt immer enger zusammenwächst. Sie erleben aber auch, dass dieser Prozess von einem neuen Systemwettbewerb, Instabilität und neuen geopolitischen Konflikten, z.B. im Verteilungskampf um Ressourcen oder um die Kontrolle von Wissen und Information, geprägt ist. Globale Liberalisierungsprozesse haben in vielen Teilen der Welt zu mehr Ungerechtigkeit und mehr Abhängigkeiten geführt.



*Pfarrer Dr.  
Dieter Heidtmann  
Generalsekretär*

Diese Prozesse zeigen sich auch in den aktuellen ökologischen Herausforderungen: der Klimakrise, dem Verlust der biologischen Vielfalt und der Ausbeutung der natürlichen Ressourcen. Diese ökologischen Krisen führen zu wachsenden weltweiten Konflikten. Die Auswirkungen dieser globalen Entwicklungen betreffen alle Mitglieder der EMS, jedoch auf sehr unterschiedliche Weise: „Wir werden alle von demselben Sturm getroffen, aber wir sitzen nicht im selben Boot. Unsere Boote sind sehr unterschiedlich. Viele haben viel Platz, genug zu essen und ein gutes Gesundheitssystem. Andere sind der Wucht des Sturms voll ausgesetzt.“ (EMS-Strategie 2021-2026)

Für die Mitgliedskirchen und Mitgliedswerke der EMS ist der Einsatz für Gerechtigkeit, Frieden und die Bewahrung der Schöpfung ein zentrales Element ihrer Arbeit. Dieses Engagement geht aus dem Glauben hervor, dass die Welt von Gott geschaffen wurde und dass vor Gott alle Menschen eine einzigartige Würde haben, dass sie ein „Ebenbild Gottes“ (1. Mose 1,26) sind. Dieses Engagement ist von Anfang an einen integralen Bestandteil der „Mission“ der EMS. Es ist auch in der Satzung der EMS entsprechend verankert.

Die Mitglieder der EMS sind überzeugt, dass sich die globalen Herausforderungen auch nur global überwinden lassen. Gemeinsam engagieren sie sich für eine andere Form der Globalisierung: „Der Leib Christi ist universal und global. Die EMS als globale Gemeinschaft wächst zusammen und ermöglicht Mission in einer unversöhnten Welt.“ (ebd.) Sie setzen auf eine neue Werteorientierung in der weltweiten Gesellschaft, „eine neue Entdeckung von Gemeinschaften, Zusammenarbeit und Kooperation, wenn die Menschen anfangen zu fragen, was in ihrem Leben wirklich zählt und was zum Überleben notwendig ist.“ (ebd.) Dabei ist Bildung ein entscheidender Faktor für die Chancen zur Teilhabe in einer globalisierten Welt: „Der Zugang zu Bildung wird für die Teilhabe an der Zukunft mehr denn je unabdingbar sein.“

Neue Kompetenzen werden gefragt sein. Soziale Fähigkeiten wie Kreativität und die Fähigkeit, sich zu vernetzen, könnten besonders wichtig werden. Zu lernen, wie man nachhaltig lebt, ist für die Menschheit zu einer Frage des Überlebens geworden.“ (ebd.)

Die Mitglieder der EMS versuchen, in ihrer weltweiten Gemeinschaft exemplarisch zu verwirklichen, wie eine nachhaltige Weltgemeinschaft aussehen kann. Dazu gehören gemeinsame Entscheidungsprozesse, das Teilen von Ressourcen und interkulturelles Lernen. Damit sind sie nahe am biblischen „Missionsbefehl“. Am Ende des Markusevangeliums sagt Jesus zu seinen Jüngern: „Gehet hin in alle Welt und predigt das Evangelium aller Kreatur.“ (Mk 16,15) Gottes Auftrag zur „Mission“ gilt demnach von Anfang an nicht nur den Menschen, sondern der gesamten Schöpfung.

Dieter Heidtmann

Generalsekretär

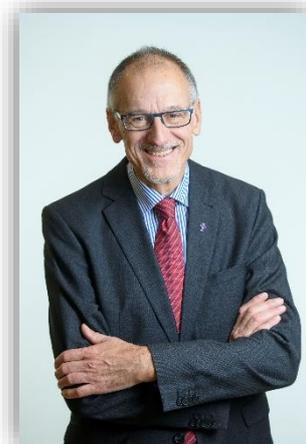
## Vorwort des Geschäftsführers

### ***Das Warum steht schon lange nicht mehr zur Debatte, allerdings immer noch das Wie.***

Ökologisch bewusstes Handeln und nachhaltiger Umgang mit den uns in der Schöpfung zur Verfügung gestellten Ressourcen stellen die großen Herausforderungen unserer Zeit dar. Warum das so ist, wissen wir, wie wir allerdings die Kehrtwende schaffen und unseren Planeten vor einem Kollaps bewahren ist noch nicht so ganz klar.

Lange schon sind die Themenkomplexe um ein nachhaltigeres Wirtschaften und Handeln von den Mitgliedern der EMS aufgegriffen worden. Sie haben sich dabei den Auftrag gegeben, sich für Gerechtigkeit, Frieden und die Bewahrung der Schöpfung einzusetzen. Die Bewahrung der Schöpfung ist die dringlichste Herausforderung für die Menschheit geworden. Für die Mitglieder der EMS ist die solidarische Annahme dieser Herausforderung ein wesentlicher Ausdruck ihrer Gemeinschaft. Keine andere Herausforderung bestimmt unser tägliches Leben stärker als diese. Erfahrungsgemäß kann nur ein starkes Netzwerk mit einer noch stärkeren Stimme eine Trendwende zur Bewahrung der Schöpfung herbeiführen. Die internationale Vernetzung muss stärker in den Vordergrund gerückt werden, um die Grundlage für ein breit angelegtes Empowerment-Programm gegen die Ausbeutung der Natur zu schaffen. Eine Verlagerung auf Projekte und Programme, die diese Themen aufgreifen, wurde mit der EMS-Programmförderung eingeleitet. Unter der Klimakrise leidet die Weltgemeinschaft, die Eisflächen schmelzen hinweg, die Regenwälder, die unser aller Klima und die Bewegungen der Meeresströme bestimmen, verschwinden durch Abholzung. Kriege zeichnen das Bild der Auseinandersetzung und Millionen Menschen sind bereits auf der Flucht. Weitere wird die Not vertreiben. Verheißungsvoll klingt anders, aber verheißungsvoll muss sein. Um sich eine hörbare Stimme in diesem Konzert zu sichern, müssen sich Kirche und kirchliche Werke in der Ökumene zusammenschließen und für die Bewahrung der Schöpfung überzeugend eintreten. Der Ohnmacht, vor der sich viele Menschen angesichts der Umweltereignisse überwältigt fühlen, muss Einhalt geboten werden und das ist nur gemeinsam durch Partnerschaft und Solidarität möglich.

Die EMS hat sich auf den Weg gemacht, ökologische Nachhaltigkeitsziele festzulegen aber auch soziales, ethisches und ökonomisches Handeln in einen solchen Prozess einzubeziehen. Damit dieser Prozess verbindlich und transparent umgesetzt wird, hat sich die EMS entschlossen, sich nach EMAS<sup>plus</sup> zertifizieren zu lassen. Parallel dazu arbeiten wir intensiv an



*Rudolph Bausch  
Geschäftsführer*

einer gendersensiblen Ausrichtung der Haushaltsplanung, um die Bedürfnisse benachteiligter Gruppen in den Projekten stärker zu berücksichtigen. Wir stoßen dabei auf Herausforderungen und wir sind bereit, uns ihnen zu stellen. Denn wir möchten einen Beitrag leisten zu einer klima- und sozial gerechten Welt. Wir wollen handeln, statt uns von Ohnmacht lähmen zu lassen – gemeinsam und solidarisch.

In diesem Sinne wollen wir nachhaltig sein.

Rudolf Bausch

Geschäftsführer

## 1 Organisationsprofil

Die EMS ist eine Gemeinschaft evangelischer Kirchen und Missionsgesellschaften in verschiedenen Teilen Afrikas, Asiens und Europas, verbunden im Glauben an Jesus Christus und in der Hoffnung auf das Reich Gottes. Sie fördert über kulturelle und religiöse Grenzen hinweg achtsame und respektvolle Begegnungen und setzt sich ein für das Leben, insbesondere für die Rechte derer, die verletzlich, arm und ausgegrenzt sind (§2, Abs. 2 EMS Satzung). Der Sitz des gemeinnützigen Vereins mit seiner Geschäftsstelle ist Stuttgart/Deutschland. Die Umwelt- und Nachhaltigkeitserklärungen beziehen sich auf die direkten Einflussfaktoren der Geschäftsstelle in Stuttgart. Indirekte Umwelt- und Nachhaltigkeitsfaktoren kommen im mitgliederschaftlich organisierten Verein der EMS zum Tragen. In diesem Sinne sind die Begrifflichkeiten 'Geschäftsstelle' als direkte und 'EMS' als indirekte Einflussfaktoren in den folgenden Erläuterungen und Darlegungen zu sehen.

### 1.1 Die Welt der EMS

Die Evangelische Mission in Solidarität (EMS) ist eine internationale Gemeinschaft von 25 evangelischen Kirchen und 5 Missionsgesellschaften in Afrika, Ost-Asien, Europa und dem Nahen Osten. Gemeinsamen verbinden die Mitglieder der EMS weltweit mehr als 25 Millionen Menschen.

Die EMS wurde 1972 von fünf südwestdeutschen Landeskirchen, der Herrnhuter Brüdergemeine und fünf Missionswerken - der Basler Mission, der Basler Mission – Deutscher Zweig (BMDZ), der Deutschen Ostasienmission (DOAM), der Herrnhuter Missionshilfe (HMH) und dem Evangelischen Verein für die Schneller-Schulen (EVS) - als „Evangelisches Missionswerk in Südwestdeutschland (EMS)“ gegründet. Das neue Werk sollte die Partnerschaftsbeziehungen zu jenen Kirchen und Institutionen bündeln, die aus der Arbeit der genannten Missionswerke seit dem Ende des 18. Jahrhunderts hervorgegangen waren. In den vergangenen fünf Jahrzehnten ist aus dieser Partnerschaftsarbeit eine enge Gemeinschaft gewachsen. Seit 2012 bildet die EMS eine gleichberechtigte internationale Gemeinschaft, in der alle Mitglieder gemeinsam über Projekte, Personal und Finanzen entscheiden. Aus Partnern wurden Mitglieder. Das ist weltweit einzigartig und diese enge Verbindung prägt die Zusammen-



arbeit in der EMS – seit 2012 unter dem neuen Namen „Evangelische Mission in Solidarität“.



Die Mitglieder der EMS führen in den Bereichen Bildung, Diakonie und Armutsbekämpfung gemeinsame Programme und Projekte durch. Hinzu kommen Programme für Frieden und Versöhnung, Gerechtigkeit und Menschenrechte und zur Bewahrung der Schöpfung.



Die EMS hat 2022 weltweit Projekte im Umfang von knapp 2,5 Mio. Euro durchgeführt. Diese Projekte werden zum Teil aus Spenden und zum Teil durch kirchliche Zuschüsse und Mitgliedsbeiträge finanziert. EMS\_Jahresbericht\_2022\_de (www.ems-online.org)



Die Projekte werden in der Regel durch kirchliche Gemeinden oder Organisationen vor Ort umgesetzt. Die EMS fördert nur Projekte, die von den örtlichen Kirchen und Werken beantragt werden. Damit wird gesichert, dass die Projekt- und Programmarbeit mit den betroffenen Menschen vor Ort entwickelt und umgesetzt wird. Gemeinsame Projektförderrichtlinien legen die Kriterien der Projektentwicklung und -auswahl sowie die Ziele der Projektarbeit fest. Dazu gehören die Stärkung der Partizipation und Empowerment der Menschen vor Ort, Geschlechtergerechtigkeit, Überwindung von Diskriminierung, Nachhaltigkeit, ökologische Achtsamkeit, die Stärkung lokaler Kultur und Ressourcen, Vernetzung und die Bekämpfung von Korruption. Alles Kriterien, die sich auch im Nachhaltigkeitsverständnis der EMASplus-Zertifizierung widerspiegeln. EMS\_Policy\_Financial\_Support.pdf (www.ems-online.org)



Die EMS-Gemeinschaft setzt sich jeweils gemeinsame Schwerpunktthemen. Seit 2018 ist das gemeinsame Fokus-Thema „Bewahrung der Schöpfung“. Im Rahmen dieser Schwerpunktsetzung werden derzeit ein gemeinsames Bibelleseprojekt von Schöpfungstexten, eine Fortbildung zu Advocacy in Umweltfragen und den gemeinsamen Multiplikator\*innenprojekt „Green Ambassadors“ durchgeführt.

Die EMS agiert in einer Welt, die fundamentalen Veränderungen ausgesetzt ist. Lokale Gemeinschaften und Traditionen verlieren an Bindungskraft, über viele gesellschaftliche Fragen werden stark polarisierte Debatten geführt oder der Austausch grundlegend verweigert. In digitalen Räumen können sich abgeschlossene Blasen entwickeln und die Wahrnehmung der Welt verändern und verzerren. Immer schneller verbreiten sich Nachrichten und Bilder, die sich immer einfacher und feiner manipulieren lassen.

## AFRIKA

- 1 **GHANA:** Presbyterianische Kirche von Ghana (PCG)
- 2 **SÜDAFRIKA:** Evangelische Brüder-Unität in Südafrika (MCSA)

## MITTLERER OSTEN

- 3 **JERUSALEM UND DER MITTLERE OSTEN:** Bischöfliche Kirche in Jerusalem und dem Mittleren Osten
- 4 **LIBANON:** Nationale Evangelische Kirche in Beirut (NECB)

## ASIEN

- 5 **INDIEN:** Kirche von Südindien (CSI)  
Kirche von Nordindien (CNI), Gast-Status
- 6 **INDONESIEN:** Christlich-Evangelische Kirche in Halmahera (GMIH)  
Christlich-Evangelische Kirche in Minahasa (GMIM)  
Christliche Kirche in Südsulawesi (GKSS)  
Christliche Kirche in Westsulawesi (GKSB), Gast-Status  
Christlich-Protestantische Kirche in Bali (GKPB)  
Protestantisch-Indonesische Kirche in Donggala (GPID)  
Protestantisch-Indonesische Kirche in Luwu (GPIL)  
Protestantische Kirche in Südostsulawesi (GEPULTRA)  
Toraja Kirche (GT)  
Toraja Mamasa Kirche (GTM)
- 7 **JAPAN:** Vereinigte Kirche Christi in Japan (KYODAN)
- 8 **KOREA:** Presbyterianische Kirche in der Republik Korea (PROK)  
Presbyterianische Kirche von Korea (PCK)

## EUROPA

- 9 **DEUTSCHLAND:** Basler Mission – Deutscher Zweig (BMDZ)  
Deutsche Ostasienmission (DOAM)  
Evangelische Brüder-Unität (Europäisch-Festländische Provinz)  
Evangelische Kirche der Pfalz (EKP)  
Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN)  
Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW)  
Evangelische Landeskirche in Baden (EKIBA)  
Evangelische Landeskirche in Württemberg (ELK-WUE)  
Evangelischer Verein für die Schneller-Schulen (EVS)  
Herrnhuter Missionshilfe (HMH)
- 10 **SCHWEIZ:** Basler Mission (BM)

## KOOPERATIONEN

- 11 **CHINA:** Chinesischer Christenrat (CCC), Amity Foundation

## ÜBER BMDZ UND BASLER MISSION:

- 12 **CHINA, HONGKONG:** Tsung Tsin Mission (TTM)
- 13 **KAMERUN:** Presbyterianische Kirche in Kamerun (PCC)
- 14 **MALAYSIA:** Protestantische Kirche in Sabah (PCS)  
Basler Christliche Kirche von Malaysia (BCCM)
- 15 **NIGERIA:** Kirche der Geschwister in Nigeria (EYN)
- 16 **SÜDSUDAN:** Presbyterianische Kirche im Südsudan (PCOSS)

# DIE WELT DER EMS

KIRCHEN UND MISSIONSGESELLSCHAFTEN DER  
EMS-GEMEINSCHAFT



## 1.2 Unser Auftrag

Für die Mitglieder der EMS ist der Einsatz für Gerechtigkeit, Frieden und die Bewahrung der Schöpfung ein wesentlicher Ausdruck ihrer Gemeinschaft: „**Solidarität** bedeutet, für Frieden, Gerechtigkeit und die Schöpfung Gottes zu sorgen. Gottes Schöpfung zu teilen bedeutet, Verantwortung zu übernehmen und danach zu handeln. Der Klimawandel, der Verlust der Artenvielfalt und die Ausbeutung der natürlichen Ressourcen sind eine Bedrohung für die Menschheit. Ökologische Nachhaltigkeit ist daher ein unverzichtbares Kriterium für alle unsere Aktivitäten. Dieses Anliegen wurde vor allem von den Kirchen in Afrika und Asien geäußert, die bereits die Auswirkungen der ökologischen Krisen zu spüren bekommen. Dies ist ein wichtiger Bereich des gegenseitigen internationalen Lernens und des Eintretens für eine nachhaltige Transformation unserer Gesellschaften, wobei wir insbesondere denjenigen eine Stimme geben, die bereits unter den Auswirkungen der Klimakrisen leiden.“ (EMS-Agenda 2021-2026 „Frei für die Zukunft“)

Die EMS lebt als Gemeinschaft Partnerschaft durch gegenseitige Stärkung und Solidarität, wechselseitiges Lernen, gemeinsames Planen, Entscheiden und Handeln sowie Teilen von Ressourcen, Gaben und Fähigkeiten. Der gemeinsame Glaube motiviert zum Handeln, die im Glauben begründete Auftrag zur Bewahrung der Schöpfung soll wahrgenommen werden. Die EMS nimmt teil an der Missionsverantwortung ihrer Mitglieder, insbesondere indem sie

- gemeinsame missionarische Programme gestaltet, ihre Mitglieder in ihrem Zeugnis am jeweiligen Ort unterstützt, ihnen in Krisen beisteht und für sie die Stimme erhebt,
- Personen für den missionarischen und diakonischen Dienst in den Kirchen entsendet, kirchliche Partnerschaften begleitet und unterstützt, ökumenisches Lernen fördert und interkulturellen Austausch und Begegnungen pflegt,
- Programme und Projekte zur Weitergabe des Evangeliums und der theologischen Aus-, Fort- und Weiterbildung, zur Armutsbekämpfung und zum Einsatz für Gerechtigkeit, Frieden und die Bewahrung der Schöpfung finanziell fördert.

Die Mitglieder beteiligen sich wesentlich an der Finanzierung der durch die Satzung geregelten Aufgaben durch Mitgliedsbeiträge und Zuwendungen. Weitere Einnahmen werden aus Spenden und Kollekten sowie aus Projekt- und Programmzuwendungen gewonnen. Durch eine Zwei-Jahres-Budgetplanung mit regelmäßiger Revision wird gewährleistet, dass eine ausgeglichene Finanzwirtschaft erfolgt. Im Ergebnis konnten in den zurückliegenden Jahren Rücklagen im Rahmen gesetzlicher Regelungen weiter aufgebaut werden.

Die EMS ist zudem ein Verein nach deutschem Zivilrecht, deren Mitgliedschaft überwiegend aus internationalen, eigenständigen Mitgliedern besteht. Unterschiedliche Gesetzeslagen in

den Ländern der Mitglieder und Differenzen bei Wertvorstellungen verlangen bei der internationalen Zusammenarbeit von allen Seiten Dialogbereitschaft und Verständigungswillen. Da die Mitglieder eigenständig agieren, kann die EMS oftmals nur meinungsbildend und aufklärend wirken.

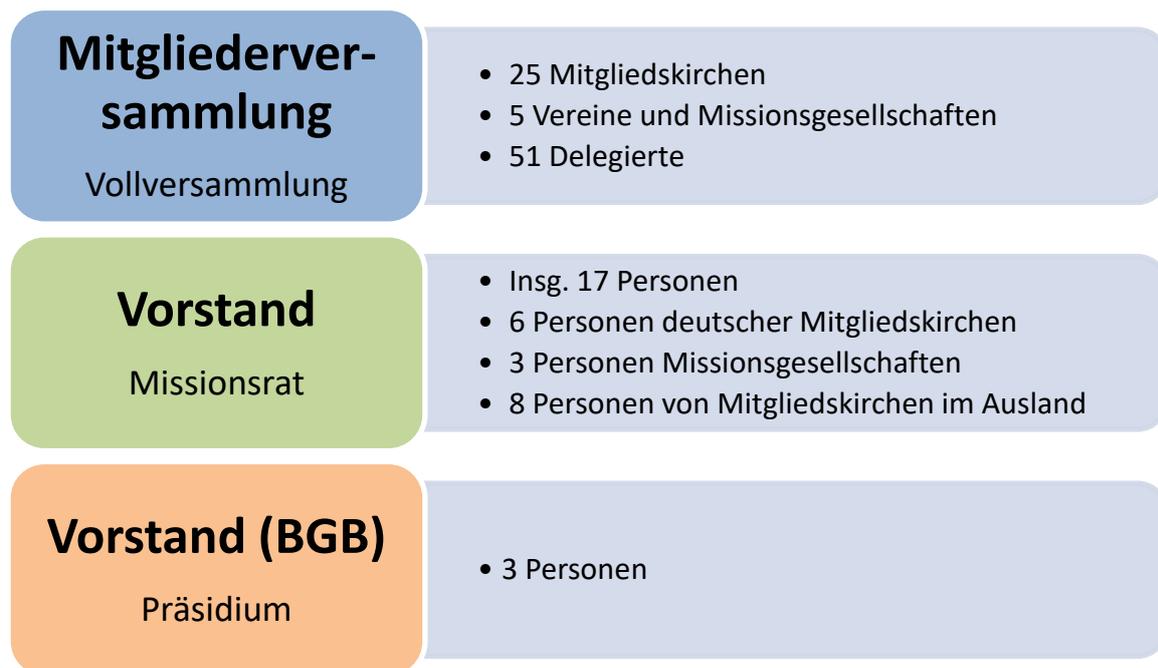
Der hier formulierte Auftrag der EMS als internationaler Gemeinschaft korrespondiert vielfältig mit den 17 globalen Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen. In diesem Bericht wird durch die Verwendung der SDG-Icons darauf hingewiesen, wo die EMS in ihrer Arbeit einen Beitrag zum Erreichen der UN-Nachhaltigkeitsziele leistet.

### **1.3 Organisationsstruktur**

Als Gemeinschaft christlicher Kirchen und Werke ist die EMS keinen Einzelpersonen oder Anteilseignern verpflichtet. Ihre *Governance*-Strukturen ergeben sich aus dem deutschen Vereinsrecht mit institutioneller Mitgliedschaft (Kirchen und Werke – insgesamt 30 Mitglieder). Die Mitglieder entsenden in die Vollversammlung (Mitgliederversammlung) Vertreter\*innen. Die Mitgliederversammlung wählt den Vorstand und das dreiköpfige Präsidium. Durch den Vorstand werden die Mitglieder der Geschäftsleitung gewählt.

Die EMS ist ein in das deutsche Vereinsregister eingetragener Verein (Vereinsregister Stuttgart VR 2754) mit den entsprechenden Vereinsstrukturen – Mitgliederversammlung und Vorstand. Der Vorstand gemäß § 26 BGB besteht aus drei Personen und wird bei der EMS als Präsidium bezeichnet. Der in der Satzung beschriebene Vorstand besteht aus 17 Mitgliedern (Missionsrat), die die gesamte internationale Mitgliedschaft vertritt. Die Mitgliederversammlung (Vollversammlung) ist eine Delegiertenversammlung, die alle 2 Jahre zusammentritt. Die Mitglieder entsenden je nach Mitgliederzahl Delegierte in die Mitgliederversammlung. Der Vorstand und das Präsidium werden auf 6 Jahre gewählt. Der Vorstand benennt die Mitglieder der Geschäftsleitung.

Die Einführung eines Nachhaltigkeitsmanagements auf der Basis der EMAS<sup>plus</sup>-Zertifizierung ist ein Anliegen der internationalen Gremien der EMS. Vorstand und Geschäftsleitung haben den Rahmen für das Nachhaltigkeitsmanagement als integralen Bestandteil der EMS- Aufgaben für die Zukunft beschlossen und festgeschrieben.



*Gremienstruktur der EMS*

## 1.4 Geschäftsstelle Stuttgart

Die Nachhaltigkeitsthemen und insbesondere das Nachhaltigkeitsmanagement beziehen sich auf die Geschäftsstelle in Stuttgart und deren Einfluss auf die Wechselwirkungen für die in-



ternationalen Mitglieder und Stakeholder. Im Rahmen der Projekt- und Programmarbeit wirkt sich das Nachhaltigkeitsmanagement indirekt auf die gesamte internationale Mitgliedschaft aus. Neben den ökologischen Herausforderungen sind soziale Gerechtigkeit, Menschenrechte und Landrechte zentrale Nachhaltigkeitsthemen, die von der Geschäftsstelle aus koordiniert werden.



Die internationalen Mitglieder der EMS bringen Nachhaltigkeitsaspekte aus ihrem Kontext in die Geschäftsstelle ein, die dort für den Bereich der Geschäftsstelle verbindlich geregelt werden. Auf diese Weise findet eine multidirektionale und globale Sensibilisierung statt. Die nachhaltige Gestaltung des Handelns findet auf lokaler wie auf internationaler Ebene statt.

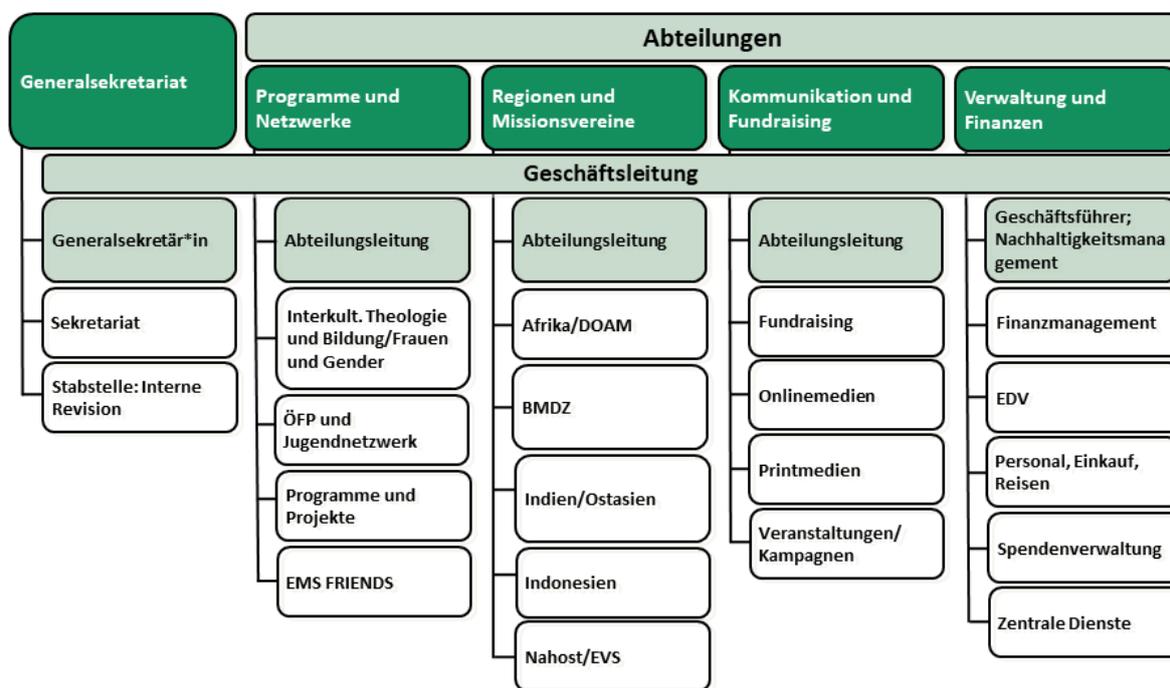


Die Geschäftsstelle der EMS ist in einem sechsstöckigen Bürogebäude im Stuttgarter Innen-Stadtteil Vogelsang ansässig. Davon hat die EMS 4 Stockwerke angemietet. Die anderen Stockwerke werden von anderen Mietern genutzt. Die direkte Umgebung stellt ein Wohngebiet dar. Vermieter und Eigentümer der Büroräume ist die Stiftung Basler Mission Deutscher Zweig. In der Geschäftsstelle sind knapp 40 Mitarbeiter\*innen beschäftigt.

In den beiden Jahren 2022 und 2023 wurde das Bürogebäude der EMS-Geschäftsstelle durch den Vermieter, die Stiftung Basler Mission Deutscher Zweig, energetisch saniert. Die EMS-Gremien haben diese bauliche Maßnahme im Stiftungsrat angeregt. Die Geschäftsstelle unterstützte die Vermieterin bei der Umsetzung. Bis zum September 2022 wurde Heizung und Warmwasseraufbereitung über den fossilen Brennstoff Gas betrieben, seither ist auf Strom umgestellt. Seit Januar 2024 trägt eine auf dem Bürogebäude installierte Photovoltaikanlage mit ca. 22 kWh-Leistung zur Stromversorgung bei.

### Geschäftsleitung

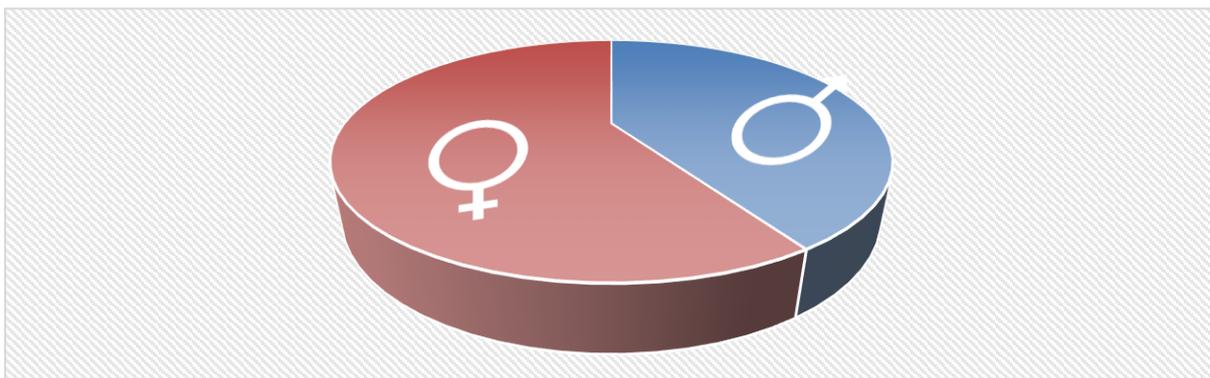
Die Geschäftsstelle wird durch die Geschäftsleitung geleitet. Ihr gehören die\*der Generalsekretär\*in und die vier Abteilungsleiter\*innen an. Die Abteilungen sind in Fachbereiche unterteilt (siehe Organigramm). Dem\*der Geschäftsführer\*in und gleichzeitig Leiter\*in der Abteilung Verwaltung und Finanzen ist durch die Geschäftsleitung die Aufgabe des\*der Umwelt- und Nachhaltigkeitsbeauftragten übertragen worden. Er\*Sie koordiniert die Sitzungen und Aufgaben des Nachhaltigkeitsteams, welches zur Begleitung der Zertifizierung eingerichtet wurde. Teil des Nachhaltigkeitsteams ist ein Mitglied der MAV, wodurch diese in den Nachhaltigkeitsprozess eingebunden ist.



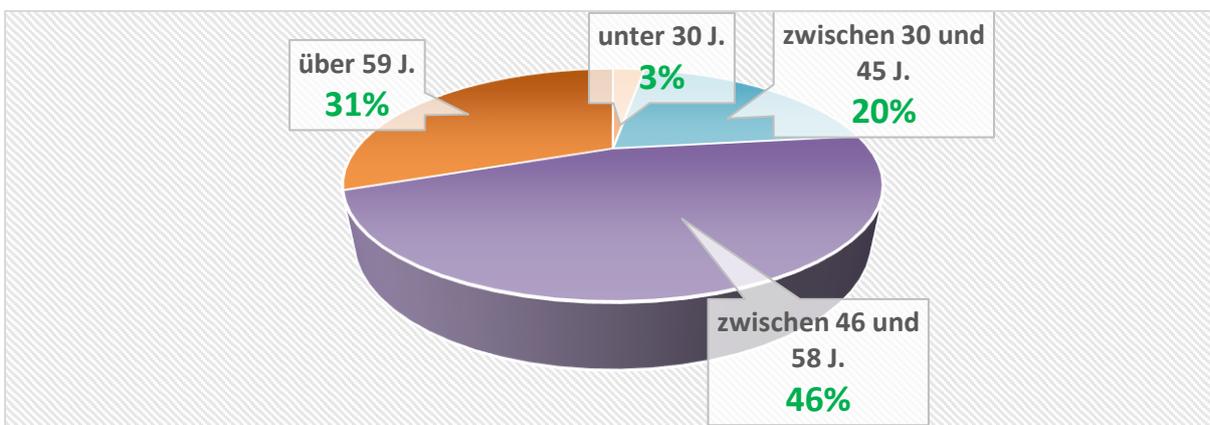
Organigramm der EMS-Geschäftsstelle

ÖFP – Ökumenisches Freiwilligenprogramm; DOAM – Deutsche Ostasienmission; BMDZ – Basler Mission Deutscher Zweig; EVS – Evangelischer Verein für die Schneller Schulen

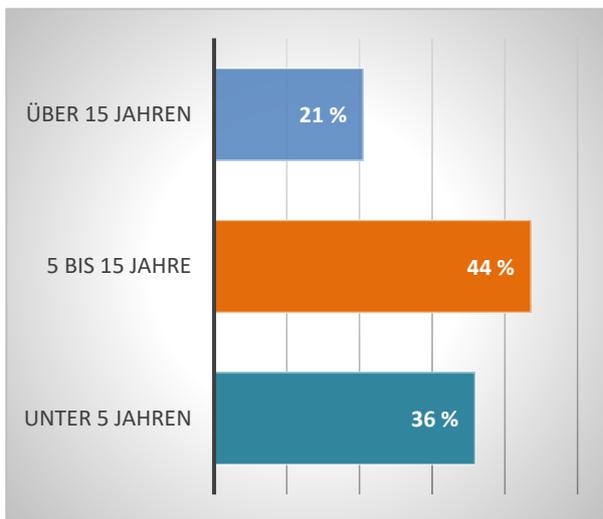
### 1.5 Kennzahlen zu Beschäftigten in der Geschäftsstelle



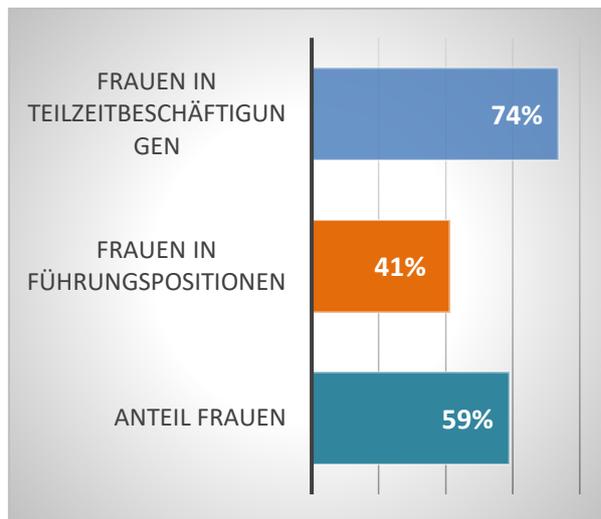
Aufteilung Männer und Frauen in der EMS



Altersstruktur der EMS im Jahr 2022 in %<sup>1</sup>



Dauer der Betriebszugehörigkeit im Jahr 2022<sup>2</sup>



Frauenanteile der Beschäftigten im Jahr 2022<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Siehe Anlage A1 unter Nr.4 ff.

<sup>2</sup> Siehe Anlage A1 unter Nr.5 ff.

<sup>3</sup> Siehe Anlage A1 unter Nr. 9.1 ff.



## 2 EMAS<sup>PLUS</sup>

Wie schon mit ihrem Auftrag beschrieben ist für die EMS der Einsatz für Gerechtigkeit, Frieden und die Bewahrung der Schöpfung ein wesentlicher Ausdruck ihrer Gemeinschaft: „**Solidarität** bedeutet, für Frieden, Gerechtigkeit und die Schöpfung Gottes zu sorgen. Gottes Schöpfung zu teilen bedeutet, Verantwortung zu übernehmen und danach zu handeln. Der Klimawandel, der Verlust der Artenvielfalt und die Ausbeutung der natürlichen Ressourcen sind eine Bedrohung für die Menschheit geworden.“ Um angesichts dieser Bedrohung mit den der Menschheit zur Verfügung stehenden Ressourcen sensibel und bewusst umzugehen und um notwendige Ziele zu definieren, hat sich die EMS zur Nachhaltigkeitszertifizierung nach EMAS<sup>plus</sup> entschieden.

Das Nachhaltigkeitsmanagementsystem EMAS<sup>plus</sup> basiert auf dem bewährten europäischen **EMAS-System** (Eco Management and Audit Scheme) und erweitert das Umweltmanagement um die soziale und ökonomische Perspektive zu einem integrierten und ganzheitlichen Managementsystem. Es bietet ein Instrumentarium und zeigt einen Weg zur Integration wirtschaftsethischer Werte und unternehmerischer Verantwortung in die Organisationsstrategie und die Arbeitsprozesse und -abläufe. In Bestandteil der EMAS-Zertifizierung sind im Bericht in grüner Farbe gekennzeichnet.

### 2.1 EMAS<sup>PLUS</sup> als Management System

Mithilfe des Managementsystems EMAS<sup>plus</sup> richten Organisationen ihr Handeln konsequent darauf aus, ihre ökonomischen, ökologischen und sozialen Wirkungen systematisch zu bewerten und kontinuierlich zu optimieren. Nachhaltigkeit und Zukunftsorientierung werden konsequent in die Organisation integriert. Auf diese Weise unterstützt EMAS<sup>plus</sup> Organisationen dabei, zur Umsetzung der **Sustainable Development Goals (SDGs)**<sup>4</sup> der Vereinten Nationen beizutragen. Dieses Engagement wird über den standardisierten Nachhaltigkeitsbericht transparent an die Öffentlichkeit kommuniziert.

Das Nachhaltigkeitsmanagementsystem EMAS<sup>plus</sup> folgt den etablierten Schritten von EMAS. Die wesentlichen Systemelemente eines auf EMAS basierenden Nachhaltigkeitsmanagements sind:

- Ein nachhaltigkeitsorientiertes Unternehmensleitbild,
- eine regelmäßige Nachhaltigkeitsprüfung als Bestandsaufnahme und Bewertung über die Beiträge und Wirkungen des Unternehmens zur Nachhaltigkeit,

---

<sup>4</sup> Siehe <https://sdg-portal.de/de/>

- ein Verbesserungsprogramm, das sich aus dem Leitbild und der Nachhaltigkeitsprüfung ergibt,
- ein integriertes Managementsystem mit Verankerung der Nachhaltigkeitsaspekte in Struktur und Abläufen sowie in Schulung und Kommunikation,
- ein standardisierter und validierter Nachhaltigkeitsbericht zur transparenten Kommunikation an die Öffentlichkeit,
- und ein regelmäßiges Controlling mit internen und externen Audits.

EMAS steht für einen systematischen betrieblichen Umweltschutz auf hohem Niveau und ist mit dem Anspruch verbunden, die eigene Umweltleistung stetig zu verbessern.

Zusätzlich bietet EMAS den Teilnehmer\*innen auch eine wirtschaftliche Chance: Mögliche Ressourceneinsparungen werden erkannt, die Einhaltung der Rechtsvorschriften wird überprüft und damit die Rechtssicherheit für die Teilnehmer erhöht. Hinzu kommt die EMAS-Umwelterklärung; damit informieren EMAS-Teilnehmer die Öffentlichkeit glaubhaft über ihre Umweltauswirkungen und Umweltleistungen. EMAS zeichnet sich durch einen offenen Dialog mit allen beteiligten Kreisen aus und ist ein zukunftsfähiges Instrument strategischer Unternehmensplanung. Es leistet damit einen wertvollen Beitrag zu nachhaltigem Wirtschaften.

Bestandteil eines Umweltmanagementsystems nach EMAS sind die Anforderungen der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001. EMAS<sup>plus</sup> richtet den Fokus darüber hinaus vor allem auf messbare Verbesserungen, Transparenz nach innen und außen sowie Rechtssicherheit.

Bei der Bewertung der Nachhaltigkeitsaspekte sind die im Nachhaltigkeitsprogramm aufgeführten und formulierten Nachhaltigkeitsziele gegenübergestellt, um die für die EMS relevanten und bedeutenden Aspekte festzuhalten und zu definieren. Auf dieser Grundlage wurde das Nachhaltigkeitsprogramm definiert und die einzelnen Maßnahmen beschrieben. In einem Managementhandbuch wurden die Ziele festgelegt und beschrieben. Das Managementhandbuch soll die EMS bei der Erfüllung und Steuerung der Nachhaltigkeitsfaktoren unterstützen. Darin werden Ziele festgelegt, die die Maßnahmen und die Prozesslandschaft für die Zielerreichung beschreiben.

## 2.2 Nachhaltigkeitsmanagement in der EMS

Die Einführung eines Nachhaltigkeitsmanagements auf der Basis der EMAS<sup>plus</sup>-Zertifizierung ist ein Anliegen der internationalen Gremien der EMS. Vorstand und Geschäftsleitung haben den Rahmen für das Nachhaltigkeitsmanagement als integralen Bestandteil der EMS-Aufgaben für die Zukunft festgeschrieben.



Das Nachhaltigkeitsteam wurde von der Geschäftsleitung eingesetzt und berichtet dieser über den Fortgang und Prozess des Nachhaltigkeitsmanagements und der EMAS<sup>PLUS</sup> –Zertifizierung. Das Team besteht aus fünf Personen (Kathrin Lehrbach, Fachbereich Freiwilligenprogramm und Mitarbeiter\*innenvertretung; Zyta Kierzkowska, Personalleiterin; Felix Weiß, Fachbereich Finanzmanagement; Dieter Bullard-Werner; Pfarrer, Fachbereich Basler Mission Deutscher Zweig und Rudolf Bausch, Geschäftsführer und Beauftragter für das Nachhaltigkeitsmanagement). Die Mitglieder des N-Teams haben folgende Schwerpunktaufgaben:

Kathrin Lehrbach: Einbringung Interessen und Anliegen der Mitarbeiter\*innen; soziale Komponenten

Zyta Kierzkowska: Personalrechtliche Fragestellungen; Konzeption einer nachhaltigen Bewirtschaftung der Geschäftsstelle (Einkauf)

Felix Weiß: Gesamtzusammenstellung N-Bericht; Entwicklung DMS

Dieter Bullard-Werner: Theologische Beurteilung; ökologische Nachhaltigkeitsfragen in der internationalen Partnerschaftsarbeit von Kirchengemeinden und Kirchenbezirken

Rudolf Bausch: Nachhaltigkeitsbeauftragter der Geschäftsleitung, Gesamtkoordination des Erfassungs- und Zertifizierungsprozesses

Das Nachhaltigkeitsteam wird von Herrn Joscha Quade (Fachbereich Nahost) bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts unterstützt.

In den Gremien, insbesondere im Finanzausschuss und im Vorstand (Missionsrat) wird regelmäßig über das Nachhaltigkeitsmanagement und den Stand der Zertifizierung berichtet.

## **2.3 Zertifizierung**

Die EMS hat ein Nachhaltigkeitsmanagementsystem nach EMAS<sup>PLUS</sup> eingeführt und lässt dies von einem zugelassenen Umweltgutachter prüfen. Dabei wird das Umweltmanagementsystem nach der europäischen EU-Verordnung EMAS geprüft und validiert. Darüber hinaus prüft der von der EMAS<sup>PLUS</sup>-Registrierungsstelle zugelassene Umweltgutachter die Einhaltung der Anforderungen der "Richtlinie 2020 Nachhaltigkeitsmanagement nach EMAS<sup>PLUS</sup> - Elemente und Anforderungen eines Nachhaltigkeitsmanagements auf der Grundlage von EMAS und ISO 26000", hrsg. von KATE e. V. Umwelt & Entwicklung in Stuttgart.

Dabei wird Art. 7 der EMAS-Verordnung angewandt, nach der kleine und mittlere Organisationen den Validierungszyklus auf zwei Jahre verlängern können. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich aktualisiert, der nächste aktualisierte und validierte Nachhaltigkeitsbericht wird 2026 vorgelegt.

Bei der Erfassung der Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekte orientiert sich die EMS an EMAS und an den Handlungsfeldern der ISO 26000:2010. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2023 enthält Daten der Jahre 2019-2023. Die Ziele und Einzelziele des Nachhaltigkeitsprogramms gelten für die Jahre 2024 bis 2028.

Die Umwelterklärung nach EMAS und das Nachhaltigkeitsprogramm nach EMAS<sup>Plus</sup> findet sich im vorliegenden Bericht in Kapitel 7, die Umweltkennzahlen sind im Anhang beigefügt. In Kapitel 5 sind die Nachhaltigkeitsaspekte nach EMAS<sup>PLUS</sup> ergänzt. Der Anhang enthält neben den Umweltkennzahlen Tabellen mit Kennzahlen zu wirtschaftlichen und sozialen Aspekten.

### 3 Was bedeutet uns Nachhaltigkeit?

Die Wahrung und Durchsetzung von Menschenrechten ist ein wesentliches Arbeitsfeld der EMS. Bei der Förderung dieser Rechte, erhofft sich die EMS positive Auswirkungen auf die Ökologie. Die Wahrung der Menschenrechte selbst ist ein Nachhaltigkeitsthema. Sie beinhalten die Achtung der Würde eines jeden Menschen und den Schutz vor Diskriminierung. Die EMS fördert sensibles Verhalten im Umgang mit genderspezifischen Herausforderungen und strebt Gleichstellung und unvoreingenommenen Umgang mit individuellen Lebensentwürfen an. Die Arbeitsbedingungen, der Sozialschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz sind einer regelmäßigen Kontrolle unterworfen. Arbeitsmodelle werden an die Erfordernisse einer familienfreundlichen Lebensgestaltung und einer ausgeglichenen Work-Life-Balance angepasst.

Die weltweite Belastung der Umwelt durch übermäßigen Ressourcenverbrauch, Verschmutzungen und den Ausstoß von Treibhausgasen nimmt insbesondere im globalen Süden zu. Die Klimaveränderungen wirken sich negativ auf die Biodiversität aus. Derartige Belastungen zu vermeiden ist daher dringend erforderlich.

Die EMS will durch verschiedene Maßnahmen ihren Beitrag zur Reduktion der Belastungen leisten. Dies beginnt mit der Sensibilisierung der Mitarbeiter\*innen und Mitglieder bei den Auswirkungen des eigenen Handelns. Gewohnte Abläufe und Arbeitsweisen werden überprüft.

Innovatives Denken, um neue Strategien und Maßstäbe für einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen zu entwickeln ist gefordert. Konkrete Maßnahmen sind verabredet und im Verbesserungs- und Umweltprogramm festgehalten. Diese sehen beispielsweise die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln als Standard bei der Fortbewegung im dienstlichen Kontext, die drastische Reduzierung der Flugkilometer pro Jahr, eine konsequente Abfalltrennung, die Verwendung umweltverträglicher Reinigungsmittel, die Reduzierung von Papierverbrauch, Kopieraufwand und damit auch Tonerverbrauch, sowie die Verwendung von Recyclingpapieren in der Geschäftsstelle und bei Druckerzeugnissen vor. Ökologische Beschaffungskriterien werden für weitere Bereiche definiert. So soll sich auch der Einkauf von Einrichtungsgegenständen und IT-Produkten nach den Kriterien nachhaltiger Produktion und Langlebigkeit richten.



Zur Verbesserung der Nachhaltigkeit von Programmen und Projekten achtet die EMS auf compliance und good corporate governance auf der Grundlage einer umfassenden Anti-Korruptionsrichtlinie. Leitlinien und Projekte werden einer fortwährenden Überprüfung auch durch externe Stellen unterzogen. Interne und externe Revisionsmechanismen sind etabliert.

## Nachhaltigkeitsleitlinien der EMS

### Lebenswerte Weltgemeinschaft

Die internationale Weltgemeinschaft steht vor großen globalen Herausforderungen. Bereits bestehende Ungleichheiten bei Lebensbedingungen und Chancen werden durch den Klimawandel weiter verschärft, andere Benachteiligungen werden durch den Klimawandel neu geschaffen. In ihrem Handeln fühlt sich die EMS dem Ziel umfassender globaler Gerechtigkeit verpflichtet. Sie will auf der Grundlage ihrer christlichen Werte dazu beitragen, dass unsere Welt für alle Menschen dieser und künftiger Generationen lebenswert ist und bleibt. Gestärkt und motiviert durch ihren Glauben geht sie diese Aufgabe mit der erforderlichen Zuversicht, Gestaltungskraft und Beharrlichkeit an.

### Biblische Orientierung

Das Evangelium gilt allen Dimensionen des Lebens. Unser Zeugnis ist deshalb ganzheitlich. Verkündigung des Evangeliums, Gottesdienst und Gebet, Seelsorge, Religionspädagogik, Diakonie sowie der Einsatz für Gerechtigkeit, Frieden, Versöhnung und die Bewahrung der Schöpfung gehören unlösbar zusammen. (Theologische Leitlinien der EMS)

### Orientierung Nachhaltigkeitsziele UN

Die EMS orientiert sich an den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals - SDGs). Sie leistet mit ihrer engagierten und kompetenten Arbeit bereits seit langem einen großen Beitrag zur Umsetzung einiger dieser Ziele im internationalen Kontext ihrer Mitglieder, beispielsweise auf dem Gebiet der Armutsbekämpfung, im Gesundheitswesen und insbesondere auch mit Projekten und Programmen zum Klimaschutz.



### Corporate Governance and Compliance

Die EMS orientiert sich an internationalen *corporate governance* und *compliance* Grundsätzen um Transparenz, Effizienz, Kontrollmechanismen, Risikomanagement, Verbesserung von Prozessen und Arbeitsstrukturen sowie der Gleichbehandlung und der Wahrung von Interessen der Stakeholder der EMS zu erreichen und zu optimieren. Sie verbessert laufend ihr Nachhaltigkeitsmanagementsystem, um damit eine kontinuierliche Verbesserung ihrer sozialen und ökologischen Auswirkungen zu erreichen.

## Bewahrung der Schöpfung

In Anbetracht der Klimakrise und des Artensterbens setzt sie sich die EMS getreu ihres Auftrags auf lokaler und mit ihrem Programm ‚Integrity of Creation‘ auf internationaler Ebene für einen ambitionierten und sozial gerechten Klima- und Umweltschutz sowie für den Erhalt der Biodiversität ein. Sie verpflichtet sich, geltende Vorschriften einzuhalten, Umweltbelastungen zu vermeiden und strebt an, bis spätestens 2035 selbst klimaneutral zu sein.

## Handlungsfelder

Die wichtigsten Handlungsfelder sind Menschenrechte, Glaubensfreiheit, interreligiöser Dialog und der Einsatz für Frieden und Versöhnung, Armutsbekämpfung und eine weltweite Gerechtigkeit, soziale Gleichstellung und Gendergerechtigkeit, Partizipation, nachhaltiges Wirtschaften und nachhaltige Kapitalanlagen sowie eine Mobilität und Beschaffung, die auf regenerative Ressourcen und niedrige Emissionen setzt.

## Bildung

Ein Schwerpunkt des Handelns der EMS liegt im Bereich Bildung, insbesondere bei Bildungsprogrammen mit Kindern. Die EMS versteht sich grundsätzlich als Multiplikatorin und „Anstifterin“ für ein schöpfungsbewahrendes Handeln und als Anwältin für die Achtung von Menschenwürde und Menschenrechten für die Überwindung sozialer Ungleichheit. Ihre Bildungs- und Austauschprogramme (internationales ökumenisches Freiwilligenprogramm) zielen auf die Entwicklung eines Bewusstseins für diese Themen.

## Nachhaltiges Handeln

Die Mitglieder der EMS legen diese Leitlinien ihrer gemeinsamen Arbeit zugrunde. Sie verstehen ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit als festen Bestandteil ihres Handelns und des Qualitätsmanagements. Dabei orientieren sie sich maßgeblich an den internationalen Nachhaltigkeitszielen (SDGs) der Vereinten Nationen.

## Engagement

Um eine weitreichende Umsetzung und Beachtung der Leitlinien zu ermöglichen, setzt sich die EMS auf möglichst vielen Ebenen und im Austausch mit verschiedenen relevanten Akteuren<sup>5</sup> für förderliche politische und finanzielle Rahmenbedingungen ein.



---

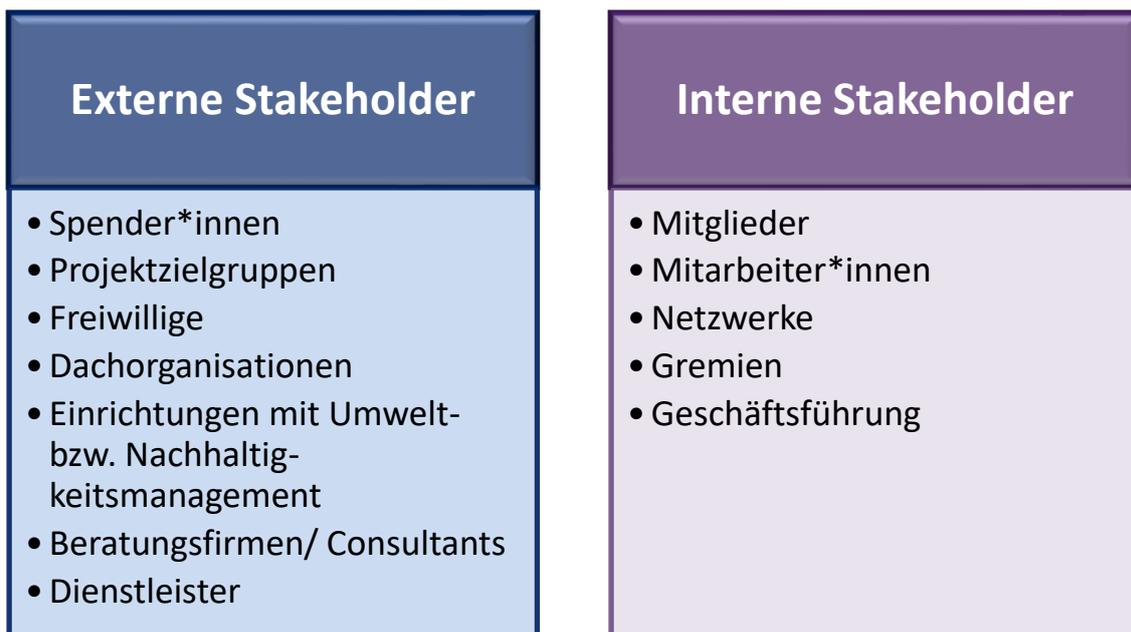
<sup>5</sup> Derartige Akteure wären beispielsweise das KirUm-Netzwerk (Ökumenisches Netzwerk Kirchliches Umweltmanagement), die DEAB (Dachverband Entwicklungspolitik Baden-Württemberg e.V.) oder der KATE Umwelt & Entwicklung e.V.

## 4 Umfeldanalyse

### 4.1 Stakeholder

Schlussfolgerungen aus der Analyse des Kontexts der Organisation, ihrer Stakeholder und deren Anforderungen

Als soziale, christliche und internationale Organisation verfügt die EMS über einen weiten Wirkungskreis. Entsprechend verfügt die EMS über ein vielfältiges Spektrum an externen sowie internen Stakeholdern.



#### Externe Stakeholder

Die Spender\*innen stellen hohe Anforderungen an die Mittel, die sie der EMS anvertrauen. Die EMS kommt diesen Anforderungen neben den gesetzlichen Regelungen mit einer umfassenden und gezielten Kommunikation mit den Spendern\*innen nach.

Die Projektzielgruppen sind die Empfänger\*innen von Mitteln für Projekte und Programme. Projekte werden überwiegend über die Mitglieder durchgeführt. Dabei kann es sich um sehr unterschiedliche Zielgruppen handeln, wie Kinder und Jugendliche, Menschen mit Behinderungen, pflegebedürftige Menschen sowie Nutznießer\*innen von Landwirtschaftsprojekten aber auch Programme des 'Capacity building' und theologische Aus- und Weiterbildung.

Über das ökumenische Freiwilligenprogramm gehören auch Freiwillige – hier in der Regel junge Menschen zwischen 18 und 27 Jahren – zu den Anspruchsgruppen der EMS.

Ferner ist die EMS auch Mitglied bei Dachorganisationen, wie der Evangelischen Mission Weltweit (EMW) und Zusammenschlüssen und Netzwerken wie der Württembergischen Arbeitsgemeinschaft für Weltmission (WAW), dem Arbeitskreis Kirchlicher Investoren (AKI) oder dem Netzwerk Kirchliches Umweltmanagement (KirUm).

Die EMS nimmt verschiedene Beratungsangebote in Anspruch. Obwohl aufgrund ihrer Gesellschaftsform nicht dazu verpflichtet, lässt sich die EMS jährlich nach handelsrechtlichen Maßstäben von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft auditieren. Ebenso erfolgt die Datenschutzprüfung durch eine externe Anwaltskanzlei.

### **Interne Stakeholder**

Zu den internen Stakeholdern gehören allen voran die überwiegend internationalen Mitglieder. Hierbei gilt der Grundsatz einer gleichberechtigten Gemeinschaft, in der jedes Mitglied eigenverantwortlich handelt. Damit in Verbindung steht die Generalvollversammlung, der Missionsrat und das Präsidium in denen die Mitglieder vertreten sind. In diese Bezüge und Netzwerke werden die Erwartungen der Mitarbeiter\*innen über die Mitarbeitervertretung (Betriebsrat) und der Geschäftsführung des Werkes eingebunden.

**Erwartungen der Stakeholder**

Externe Stakeholder	Erwartungen	Relevanz für EMS	Chancen und Risiken
<b>Projektzielgruppen</b>	<p>Verlässlichkeit und nachhaltige Zusammenarbeit, Erfahrungsaustausch mit anderen Projektpartner*innen.</p> <p>Mitwirkung bei der Festlegung von Projektzielen.</p>	<p>Von besonderer Bedeutung, damit werden die Schwerpunkte internationaler Zusammenarbeit insb. zu Nachhaltigkeitsthemen gemeinsam festgelegt.</p>	<p><b>Chancen:</b> Internationale Netzwerkbildung mit kurzen Informationswegen.</p> <p><b>Risiken:</b> Einflussnahme Dritter, Restriktionen.</p>
<b>Freiwilligenprogramme</b>	<p>Zuverlässige Durchführung des Freiwilligendienstes;</p> <p>Sicheres Umfeld für Lernerfahrungen im transkulturellen Kontext;</p> <p>Vorbereitung, Begleitung und Evaluation des Freiwilligendienstes im Ausland;</p> <p>Erkennbare Reflektion der Bildungsinhalte des Programms in den strukturellen Rahmenbedingungen (Soziale und ökologische Nachhaltigkeit).</p>	<p>Besondere Bedeutung durch die Lernerfahrungen im entwicklungspolitischen und ökumenischen Bereich. Nachwuchsförderung und Sensibilisierung von jungen Menschen für globale Gerechtigkeitsthemen.</p> <p>Förderung des Engagements junger Menschen auch über den Freiwilligendienst hinaus.</p>	<p>Stärkung der EMS-Netzwerke nicht nur auf Leitungsebene, sondern an der Basis der Kirchen.</p> <p>Externe Vorgaben müssen in der Durchführung umgesetzt werden (Richtlinien des Förderprogramms „weltwärts“; Qualitätsmanagement durch Zertifizierungsverfahren, rechtliche Vorgaben, etc.)</p>

<p><b>EMW Hamburg</b></p>	<p>Entwicklung und Koordination gemeinsamer Strategien und Programme der landeskirchlichen Missionswerke und Gesellschaften.</p> <p>Förderung und Vernetzung missionstheologischer Dialoge</p> <p>Begleitung und Förderung gemeinsamer Dialogstellen (Dalit Dialog Stelle)</p>	<p>Mit anderen Missionswerken gemeinsame Dachorganisation zur Ausarbeitung und Vertretung bestimmter Themen und Arbeitsbereichen.</p> <p>Weltweite Förderung theologischer Aus- und Weiterbildung.</p>	<p>Ebenso wichtige Netzwerkbindung mit großem Potential Themen öffentlich zu machen und „Advocacy“-Arbeit mit Nachdruck umsetzen zu können - Kritische Themenfelder gute und sachliche Aufarbeitung.</p>
<p><b>Einrichtungen mit Umwelt und Nachhaltigkeitsmanagement</b></p>	<p>Kirchliches Umweltmanagement.</p> <p>EMAS<sup>plus</sup> zertifizierte Einrichtungen.</p> <p>KATE-Umwelt &amp; Entwicklung e. V.</p>	<p>Gemeinsamer Austausch, Informationen und Unterstützung bei der Fortentwicklung von Nachhaltigkeitsthemen.</p>	<p>Netzwerkbildung wichtig, um aktuelle Entwicklungen umsetzen zu können - Zielorientierung muss oberste Priorität sein.</p>
<p><b>Beratungsfirmen/Consultants</b></p>	<p>Organisationsberatung, EMAS-Plus-Zertifizierungsberatung.</p> <p>IT konzeptuelle Beratung.</p>	<p>Unterstützung bei der Fortentwicklung von Nachhaltigkeitsthemen.</p>	<p>Strukturierung - Knüpfung an Erwartungen.</p>

<b>Dienstleister</b>	Professionelle Zusammenarbeit. Liefertermine. Fachkompetenz.	Umsetzung von Nachhaltigkeitsanforderungen.	Professionalität - Flexibilität gegenüber Kunden (EMS).
<b>Spender*innen</b>	Verlässlichkeit, Reporting, Spender-Relation.	Zentrales Thema – Bewahrung der Schöpfung – als Grundlage der EMS-Programme und Projekte.	Hohe EMS-Bindung - 'Pflegeaufwand' dieser Bindung oftmals hoch.

Interne Stakeholder	Erwartungen	Relevanz für EMS	Chancen und Risiken
<b>Mitglieder</b>	Vernetzung, Entwicklung gemeinsamer Programme und Projekte, Einflussnahme, Advocacy-Arbeit.	Zentrales Thema – Bewahrung der Schöpfung – als Grundlage der EMS-Programme und Projekte.	Gemeinsame Projekt- und Programmentwicklung – Themensetzung noch stark aus Europa geprägt.
<b>Mitarbeiter*innen, Mitarbeitendenvertretung (MAV)</b>	Sicheres und verlässliches Arbeitsumfeld, gute Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung und Gleichbehandlung, Gendergerechtigkeit, Möglichkeiten der Mitgestaltung und Anerkennung der jeweiligen Fachkompetenzen. Förderung der beruflichen Weiterentwicklung und Sicherung des Arbeitsplatzes.	Zufriedenheit und hohe Motivation der Mitarbeiter*innen sind entscheidend für die Arbeit der EMS.	Hohe ideelle und inhaltliche Identifikation mit den Zielen der EMS ist sowohl Chance als auch Risiko zugleich, da es in einzelnen Bereichen zu Überlastungssituationen kommen kann, wenn die personellen Kapazitäten nicht ausreichen.
<b>Netzwerke</b>	Verlässlichkeit, Entwicklung von gemeinsamen Zielen und Strategien, Informationsaustausch.	Entwicklung der EMS zu einem Kompetenzzentrum zu bestimmten Regionen und Programmen.	Hohe Fachkompetenzen – Einbindung aller ist große Herausforderung.
<b>Gremien</b>	Umsetzung Programmbeschlüsse, Erfolgskontrollen, Compliance.	Internationaler kultureller Austausch, gegenseitige Akzeptanz und Gleichberechtigung.	Hohe Breitenwirkung und Identifikation – Themensetzung noch zu sehr eurozentrisch.

<b>Geschäftsleitung</b>	Schaffung funktionaler Managementstrukturen, professionelle Zusammenarbeit, klare Entscheidungskompetenzen.	Arbeitsabläufe/Arbeitsprofile, Kontinuität und Fortentwicklung von Managementstrukturen und Beteiligungskonzepten.	Professionalität in der Zusammenarbeit der Geschäftsleitung - Programmentwicklung breit aufstellen.
-------------------------	---	--	---

## 4.2 Externe und interne Einflüsse

Neben den Erwartungen der Anspruchsgruppen gibt es auch einige interne und externe Faktoren, die Einfluss auf die nachhaltige Entwicklung der EMS nehmen.

Externe Faktoren wie der Fachkräftemangel, der personelle Engpässe nach sich zieht, Pandemien, die sich verändernde Gesetzgebung und der Klimawandel nehmen wesentlichen Einfluss auf das Handeln der EMS. Des Weiteren wirken sich wirtschaftliche Rahmenbedingungen wie die Spendenbereitschaft der Spender\*innen, die Höhe von Zuschuss- und Förderprogrammen, die Mitgliedszahlen der Landeskirchen – geringere Einnahmen aus Kirchensteuern verringern die Zuwendungen der Kirchen an die EMS - und die steigenden Energiepreise auf die nachhaltige Entwicklung der EMS aus. Zuletzt führen die zunehmende Beachtung der Nachhaltigkeitsthematik in der Gesellschaft und politische Entscheidungen in diesem Bereich zu Veränderungen innerhalb der öffentlichen Infrastruktur (Nahverkehr, E-Mobilitisierung, Dekarbonisierung des Flugverkehrs).

Zu den internen Einflüssen gehören wiederum Faktoren wie die Selbstverpflichtung der eigenen Policies. Personelle und wirtschaftliche Faktoren spielen bei den internen Einflüssen eine Rolle. Es bedarf mitunter neuer Stellenkonzeptionen, die finanziert und besetzt werden müssen. Zudem ist die Bewirtschaftung des gemieteten Betriebsgebäudes zu betrachten, welches wesentlich die CO<sub>2</sub>-Belastungen mitbestimmt.

## 4.3 Einhaltung bindender Verpflichtungen

Als Arbeitgeber muss die EMS vor allem Regelungen und Vorschriften aus dem Arbeits- und Sozialrecht beachten und umsetzen (Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung, Betriebsverfassungsgesetz, Kündigungsschutz, Mutterschutzgesetz, tarifrechtliche Regelungen, entsprechende Bezüge und Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch mit einschlägigen Regelungen für kirchliche Mitarbeiter\*innen, die nach dem Beamtenrecht beschäftigt werden). Darüber hinaus gelten für die EMS vereinsrechtliche Regelungen und Berichtspflichten nach steuerrechtlichen Gesetzen und Vorschriften (Abgabenordnung, Einkommensteuerrecht und Regelungen zur Gemeinnützigkeit). Durch regelmäßige Prüfberichte und eine etablierte Berichterstattung kann nachgewiesen werden, dass die EMS die Rechtsvorschriften beachtet und einhält. Umweltrechtliche Regelungen und Bestimmungen stellen einen weiteren Schwerpunkt einzuhaltender Verpflichtungen dar.

Die Geschäftsstelle der EMS befindet sich in einem gemieteten Gebäude, welches allerdings energetisch nachhaltig saniert wird. Der Abschluss der Sanierung ist für das Jahr 2024 vorgesehen. Für die Einhaltung der gebäude- und anlagebezogenen Vorschriften ist der Eigentü-



mer verantwortlich mit dem allerdings Anforderungen zur Nachhaltigkeit erörtert und umgesetzt werden. Die Reinigung der Büros und das damit verbundene Gefahrstoffmanagement wurde an einen professionellen Dienstleister vergeben, allerdings mit der Maßgabe ökologisch nachhaltige Reinigungsmittel zu verwenden. Außer der Abfalltrennung/Abfallbewirtschaftung sind keine weiteren Umweltvorschriften relevant für die EMS.

Die Relevanz und die Einhaltung umweltrechtlicher Bestimmungen haben wir geprüft und keine Verstöße festgestellt.

Ein umfangreicher Rechtscheck wurde unter Kapitel 5.3.5 beschrieben.

#### **4.4 Mitarbeitendenbefragung**

Die Mitarbeiter\*innen gehören zu den entscheidenden internen Stakeholdern. Darum wurde im Rahmen des Zertifizierungsprozesses eine Befragung der Mitarbeiter\*innen durchgeführt. Hierbei wurde ihre Arbeitszufriedenheit abgefragt, mit Faktoren wie Alter oder Betriebszugehörigkeit in Kontext gesetzt, um ggf. Handlungsbedarfe zu identifizieren.

Die Mitarbeitendenbefragung wurde online und anonym durchgeführt. Sie bestand aus 48 Fragen und wies eine Beteiligungsquote von 80 % auf. 60% der Teilnehmer\*innen an der Umfrage gaben an, eine Vorgesetztenfunktion auszuüben.

Für die Mitarbeiter\*innen hat die Nachhaltigkeitsthematik eine überwiegend hohe Bedeutung. 89% der Teilnehmer\*innen ist das Thema wichtig oder sehr wichtig und 64% wünschen sich, dass die EMS das Thema noch stärker in den Fokus rückt. Als Maßnahmen in diese Richtung werden von 75% der Teilnehmer\*innen eine Reduktion der Dienstreisen befürwortet, 70% sprechen sich für weniger Veranstaltungen in Präsenz aus und 65% für eine Reduzierung der Parkplätze. Die EMS möchte durch das Angebot eines vergünstigten Jobtickets die Anreise zur Arbeit mit dem öffentlichen Personennahverkehr attraktiver machen. Mitarbeiter\*innen haben im Rahmen der Befragung angeregt, auch über die Möglichkeit des Fahrrad-Leasings nachzudenken. Einer Deckelung der Temperatur in den Büroräumen wird von 59% der Teilnehmer\*innen befürwortet, und der Idee des Desksharings zur Reduzierung der Bürofläche stehen noch 53% überwiegend positiv gegenüber. Es wurde geäußert, dass die Akzeptanz dieser Maßnahme gesteigert werden könnte, wenn gleichzeitig Räumlichkeiten für vertrauliche Gespräche zur Verfügung gestellt werden würden. Es gibt jedoch immer einen Anteil von 10-25% Prozent der Teilnehmer\*innen, die alle diese Maßnahmen überwiegend kritisch betrachten. Einige Mitarbeiter\*innen sprachen sich für Sensibilisierungsmaßnahmen hinsichtlich verschiedener Nachhaltigkeitsthemen aus. Im Jahr 2023 beinhaltete der Betriebsausflug der EMS bereits eine Führung über den „Weltacker“ auf der Bundesgartenschau in Mannheim, in der Informationen zum Thema nachhaltiger und fairer Landwirtschaft

und Ernährung vermittelt wurden. Der EMS wird als internationaler Kirchengemeinschaft auch eine gewisse Vorbildfunktion zugeschrieben, die es mutiger zu nutzen gelte.

Mit ihrer Arbeitssituation sind 57% der Teilnehmer\*innen insgesamt zufrieden oder sehr zufrieden, 31% gaben an, wenig bis gar nicht zufrieden zu sein. Eine mittlere Zufriedenheit herrscht im Vergleich nur bei wenigen.

Mehrheitlich positiv bewertet wurde in der Befragung die Familienfreundlichkeit und die Regelungen zum mobilen Arbeiten bei der EMS. 64% der Teilnehmer\*innen bewerten die Arbeitsbedingungen als familienfreundlich bis sehr familienfreundlich. Niemand empfindet die Bedingungen als vollkommen familienunfreundlich. Mit den Regelungen zum mobilen Arbeiten sind sogar 74% zufrieden oder sehr zufrieden, 6% sind allerdings gar nicht zufrieden. Auch gibt eine deutliche Mehrheit an, oft oder immer im Rahmen ihrer Zuständigkeit selbstständig handeln und entscheiden zu können (68%), wiederum für 6% ist dies selten bis nie der Fall.

Die Umfrage lässt eine hohe Arbeitsbelastung erkennen. Über 50% der Teilnehmer\*innen arbeiten den ganzen Tag mit hohem Tempo, 48% haben oft oder immer nicht genügend Zeit, alle Aufgaben zu erledigen und nur 45% können sich oft oder immer im Krankheitsfall fachlich vertreten lassen. Fast die Hälfte der Teilnehmer\*innen (46%) empfinden ihre Arbeit auch als emotional fordernd und bei 41% wirkt sie sich deutlich belastend auf das Privatleben aus. Andererseits sehen 53% kaum Belastungen ihres Privatlebens durch ihre Arbeit. Auch geben 58% der Teilnehmer\*innen an, oft oder immer bei Bedarf Hilfe von Kolleg\*innen zu erhalten, 78% geben an, in solchen Fällen immer oder oft von direkten Vorgesetzten unterstützt zu werden. Niemand gab an, nie oder fast nie solche Unterstützung zu erhalten. Das Arbeitsklima bei der Zusammenarbeit mit den unmittelbaren Vorgesetzten und Teammitgliedern empfinden 76% der Teilnehmer\*innen als wertschätzend und unterstützend. Auch empfinden die Teilnehmer\*innen die Vergütung ihrer Arbeitsleistung überwiegend als angemessen und 54% haben das Gefühl, dass ihr Arbeitsplatz dauerhaft gesichert ist. Bei Konflikten bewerten 49% der Teilnehmer\*innen die Konfliktbearbeitung als wertschätzend, für 35% ist dies immerhin manchmal der Fall.

Zwar empfinden 77% die Zusammenarbeit mit ihren direkten Vorgesetzten als produktiv, andererseits sind für knapp 20% der Teilnehmer\*innen die Entscheidungen von Führungskräften selten klar und nachvollziehbar und etwa ebenso viele Befragte geben an, dass ihre Meinungen und Vorschläge selten ernstgenommen werden und nur gut die Hälfte der Teilnehmer\*innen meint, rechtzeitig über relevante Veränderungen an ihrem Arbeitsplatz informiert zu werden. 55% erhalten arbeitsrelevante Informationen immer oder oft, während dies bei 45% nur manchmal oder selten der Fall ist. Eine Verbesserung der hausinternen Kommunikation wird mehrfach gefordert.

Während 63% der Teilnehmer\*innen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse gut bis sehr gut an ihrem Arbeitsplatz einbringen können, bewertet gut ein Viertel (28%) die Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten als nicht zufriedenstellend.

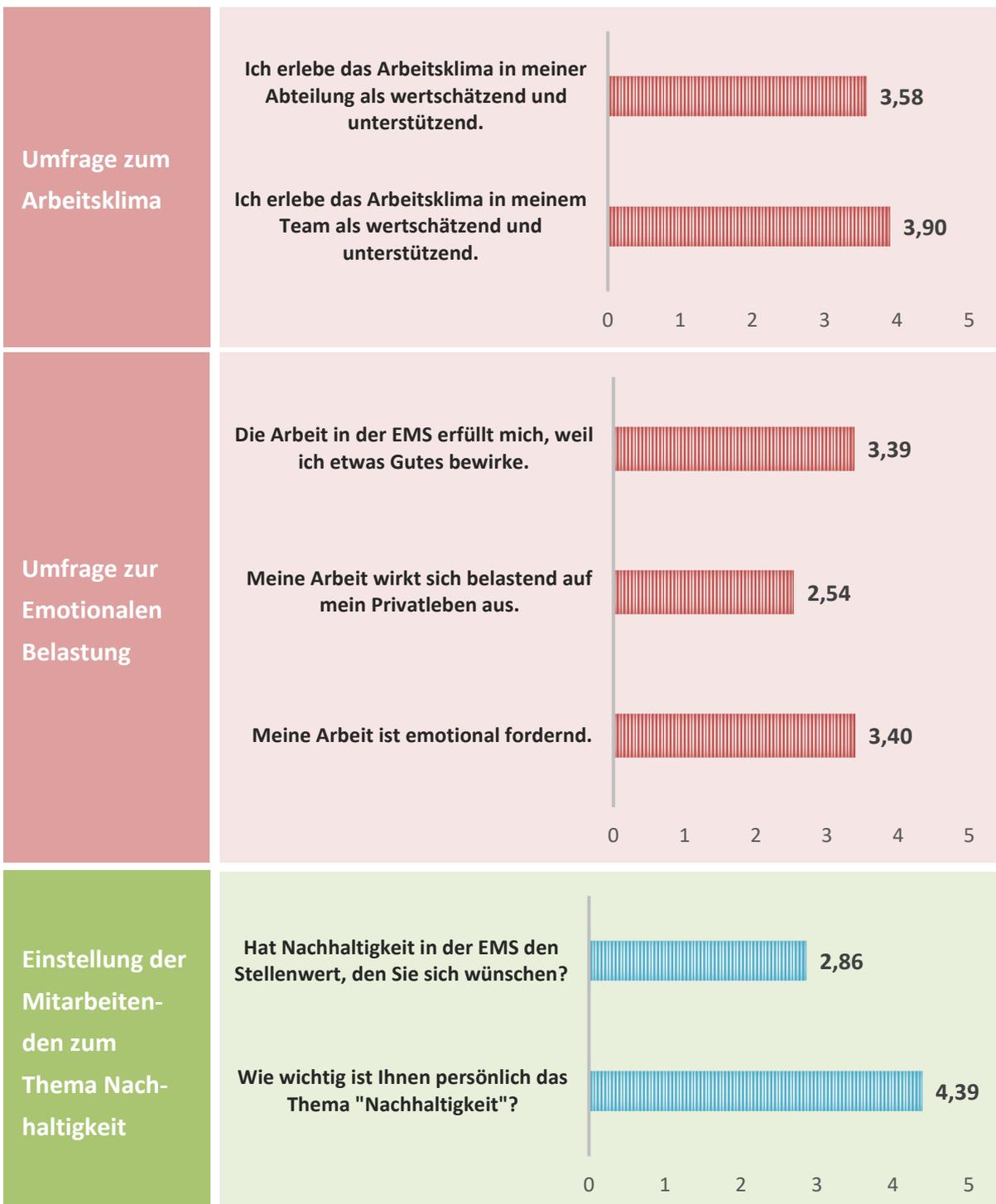
Ein Defizit zeigt sich im Bereich der Gleichstellung. Während sich 58% im Hinblick auf Gender immer oder oft gleichberechtigt und gleichwertig fühlen, geben 17% der Teilnehmer\*innen an, dies sei nie oder fast nie der Fall und noch einmal 7% fühlen sich selten gleichberechtigt und gleichwertig. Es wird geäußert, dass sich die EMS zu wenig um die Gleichstellung von Frauen bemüht und dass Beiträgen von Frauen weniger Gewicht beigemessen wird als denen von Männern und ihre Fachkompetenz in Zweifel gezogen wird. Wird die Frage der Gleichstellung im Hinblick auf Inklusion gestellt, fühlen sich 78% der Befragten immer oder oft gleichberechtigt oder gleichwertig, aber immer noch 14% selten oder nie. Als Organisation mit dem Anspruch, partnerschaftlich und solidarisch zu handeln, kann sich die EMS mit diesen Zahlen nicht zufriedengeben.

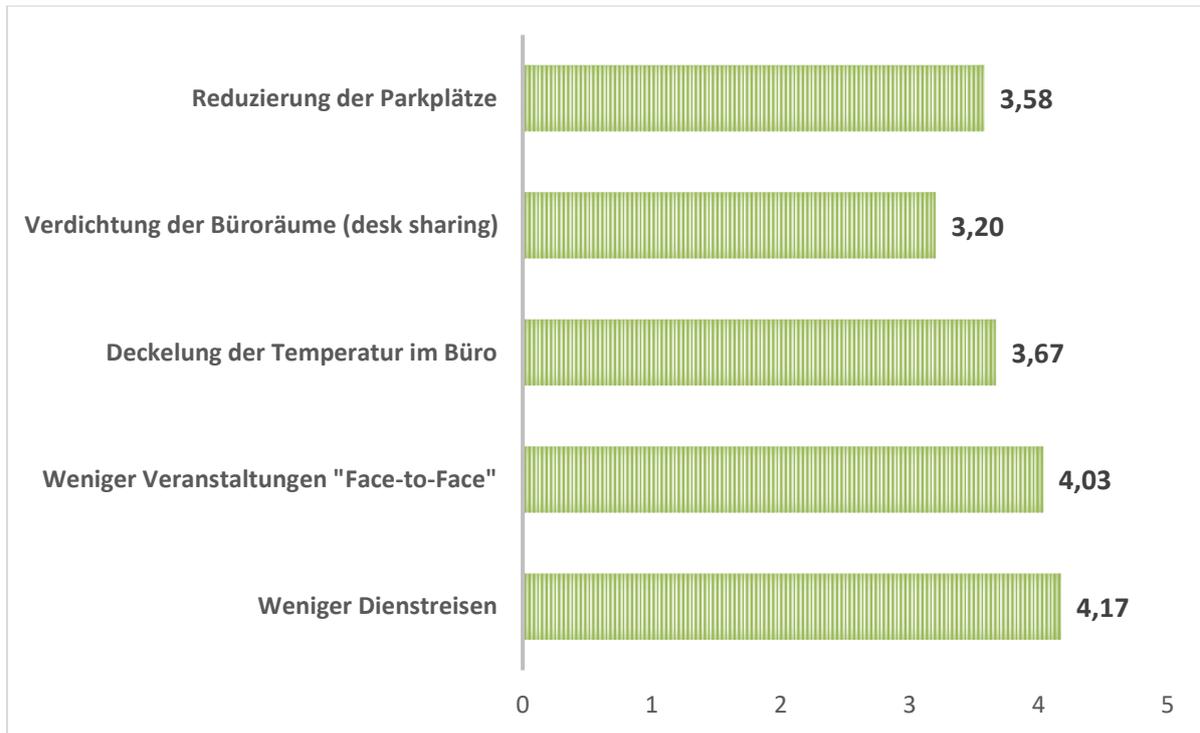
Die Ziele der EMS hinsichtlich ökologischer Nachhaltigkeit werden von einem Großteil der Beschäftigten mitgetragen. Auch kann die EMS als familienfreundliche Arbeitgeberin mit flexiblen Arbeitsmodellen und insgesamt einem guten Arbeitsklima punkten. Defizite bestehen dagegen in der Belastung der Beschäftigten und der internen Kommunikation. Auch sind der Ausbau von Qualifizierungsmöglichkeiten und Verbesserungen im Bereich der Gleichstellung bleibende Aufgaben.

**Grafische Darstellung: Mitarbeitendenbefragung**



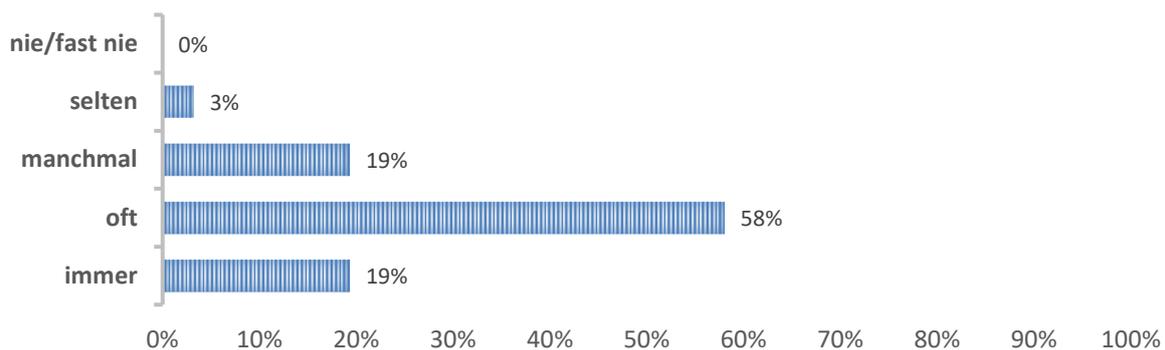
*Umfrage zu Arbeitsbedingungen*



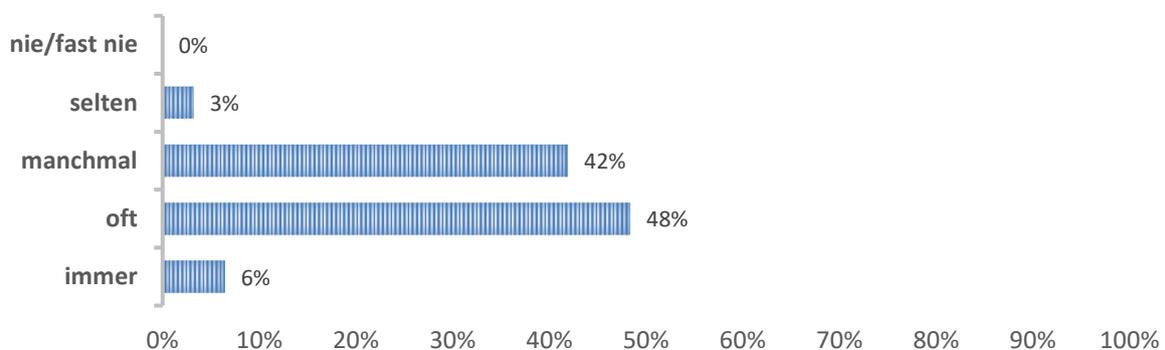


*Umfrage der Mitarbeitenden zu potenziellen Nachhaltigkeitsmaßnahmen*

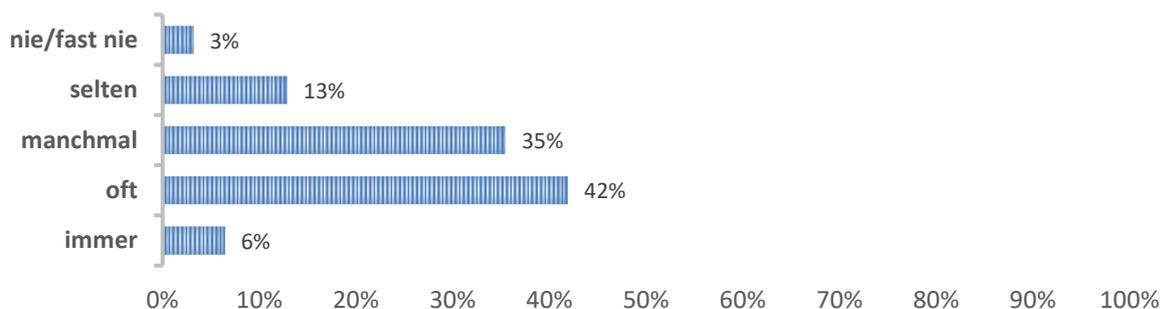
### MÜSSEN SIE SEHR SCHNELL ARBEITEN?



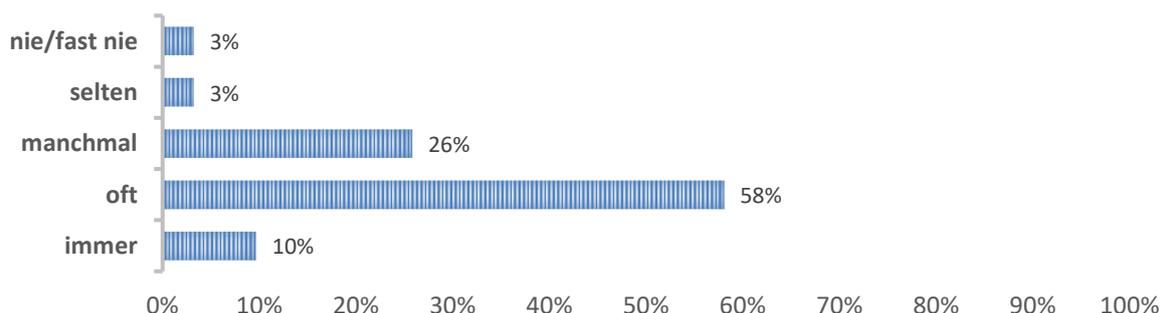
### ARBEITEN SIE DEN GANZEN TAG MIT HOHEM TEMPO?



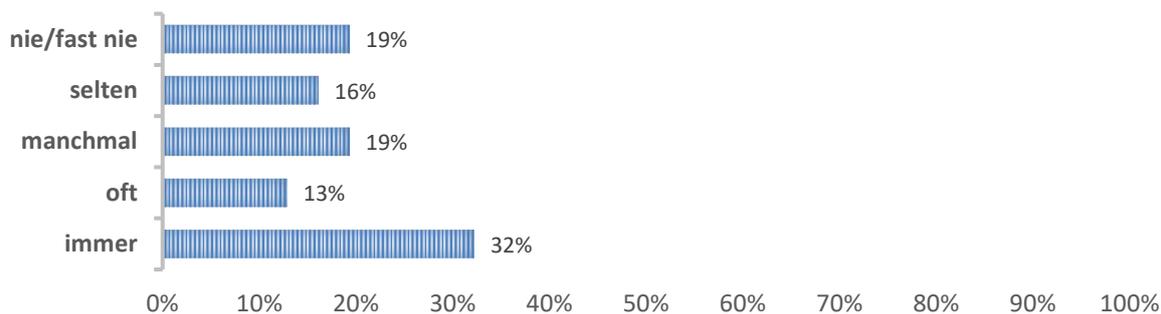
### WIE OFT KOMMT ES VOR, DASS SIE NICHT GENÜGEND ZEIT HABEN, ALLE IHRE AUFGABEN ZU ERLEDIGEN?



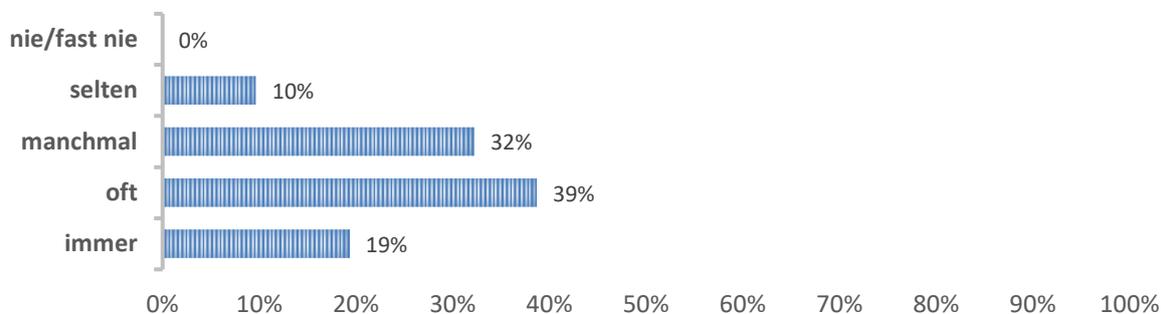
### KÖNNEN SIE IM RAHMEN IHRER ZUSTÄNDIGKEITEN SELBSTÄNDIG HANDELN UND ENTSCHEIDEN?



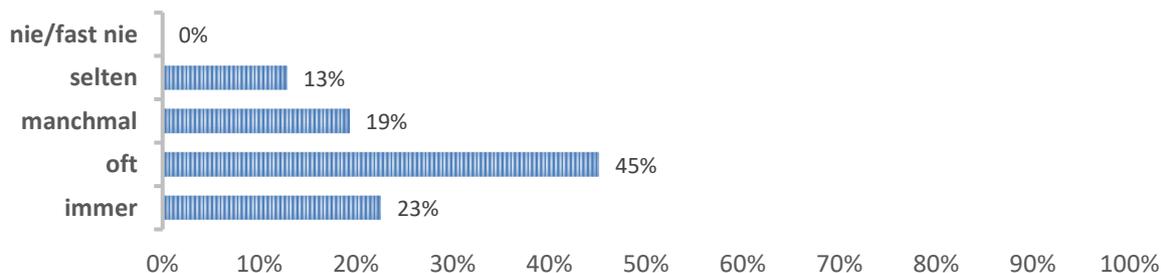
**ICH HABE IM KRANKHEITSFALL AUSREICHENDE FACHLICHE VERTRETUNG**



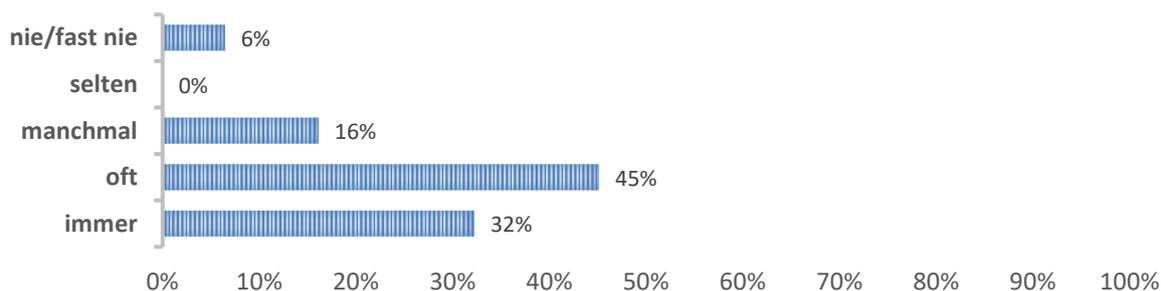
**WIE OFT ERHALTEN SIE BEI BEDARF HILFE UND UNTERSTÜTZUNG VON IHREN KOLLEGEN\*INNEN?**



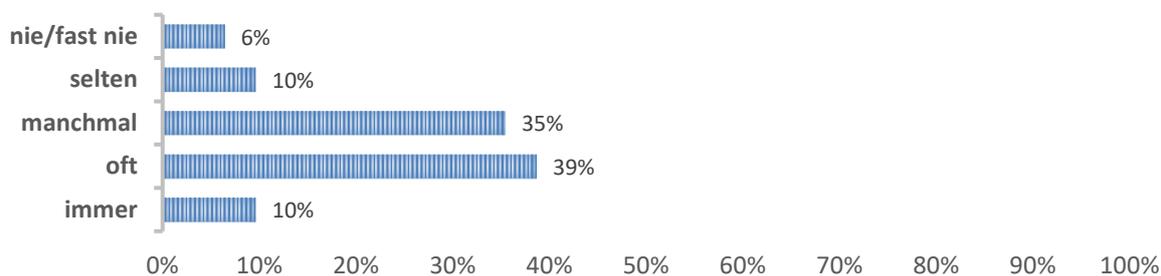
**WIE OFT ERHALTEN SIE BEI BEDARF HILFE UND UNTERSTÜTZUNG VON IHREM\*IHRER DIREKTEN VORGESETZTEN?**



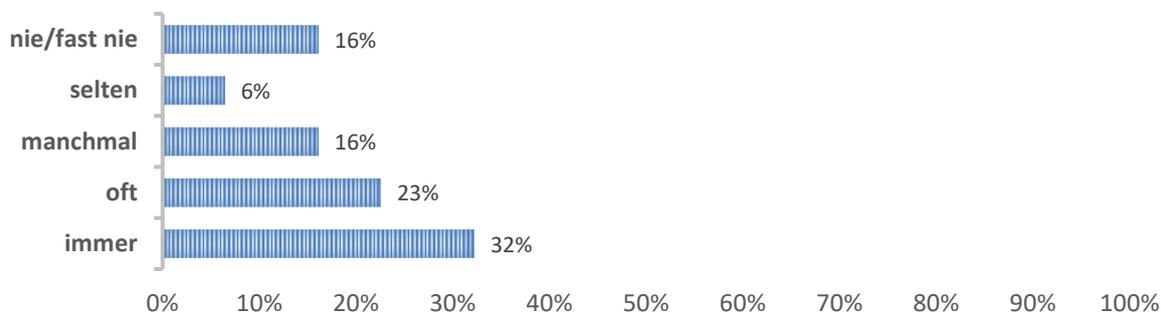
**ERLEBEN SIE DIE ZUSAMMENARBEIT MIT IHREM\*IHRER DIREKTEN VORGESETZTEN ALS KONSTRUKTIV?**



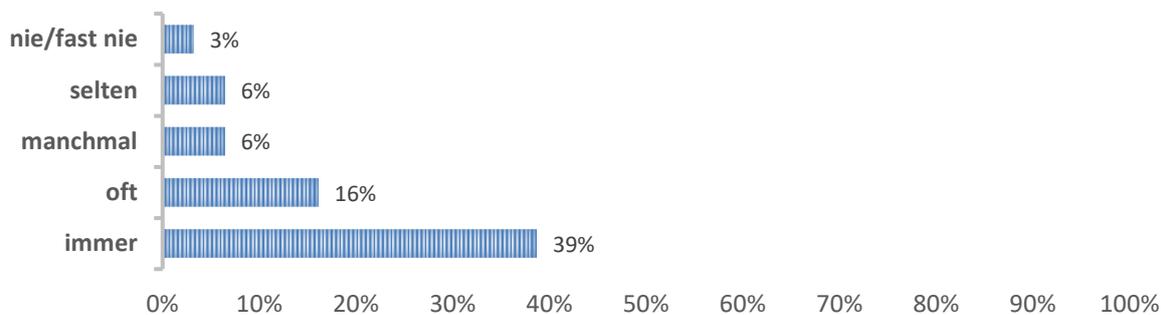
**BEIM AUFTRETEN VON KONFLIKTEN IST DIE KONFLIKTBEARBEITUNG WERTSCHÄTZEND UND LÖSUNGSORIENTIERT.**



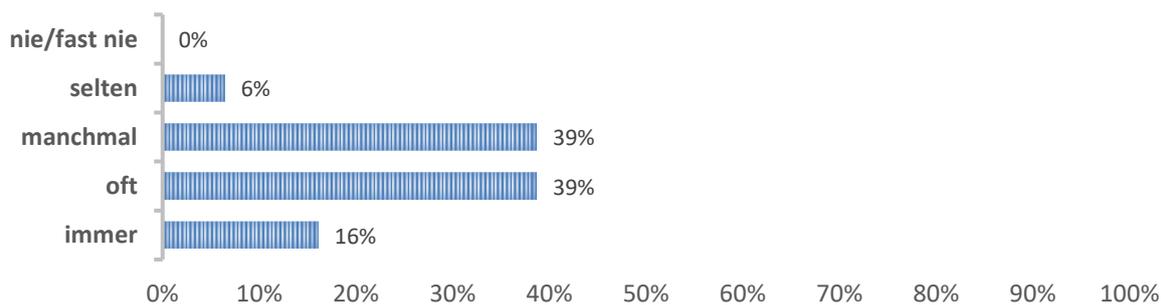
**IM HINBLICK AUF GENDER FÜHLE ICH MICH GLEICHBERECHTIGT UND GLEICHWERTIG.**



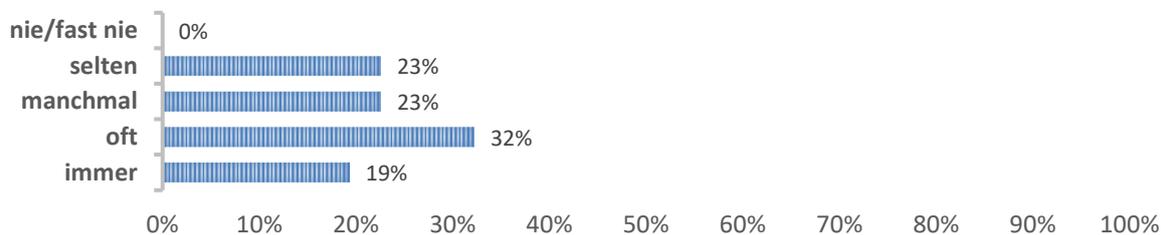
**IM HINBLICK AUF INKLUSION FÜHLE ICH MICH GLEICHBERECHTIGT UND GLEICHWERTIG.**



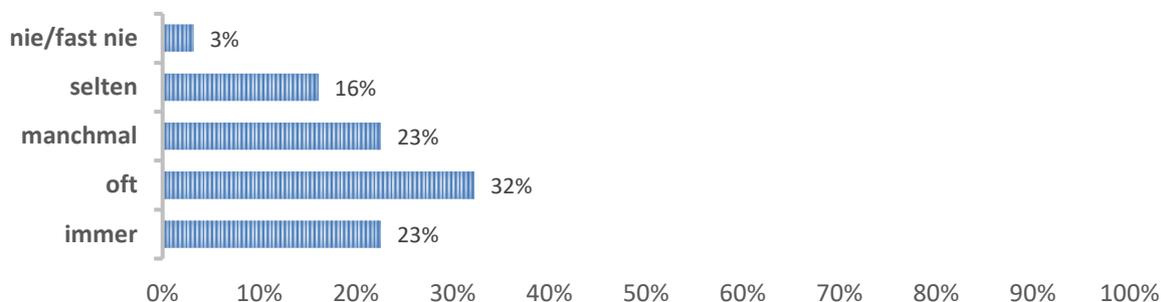
**ERHALTEN SIE ALLE INFORMATIONEN, DIE SIE BRAUCHEN, UM IHRE ARBEIT GUT ZU ERLEDIGEN?**



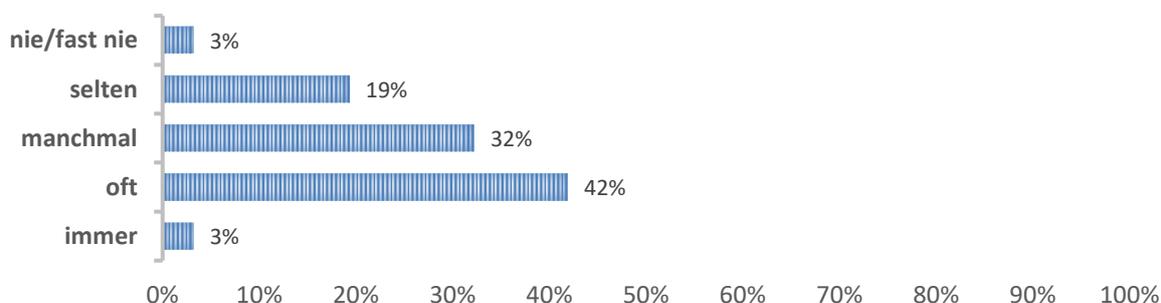
**WERDEN SIE RECHTZEITIG IM VORAUS ÜBER VERÄNDERUNGEN AN IHREM ARBEITSPLATZ INFORMIERT, Z.B. ÜBER WICHTIGE ENTSCHEIDUNGEN, VERÄNDERUNGEN ODER PLÄNE FÜR DIE ZUKUNFT?**



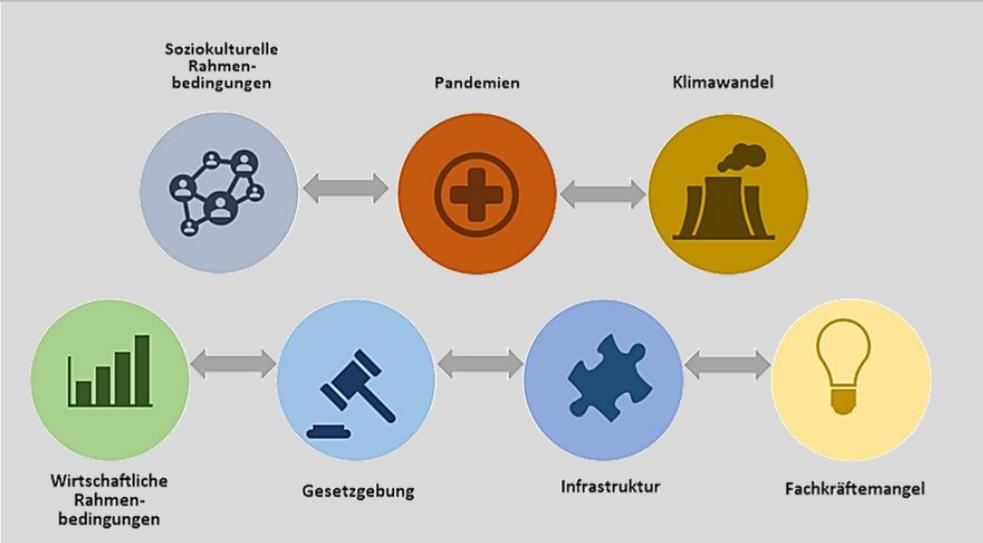
**WERDEN IHRE MEINUNG UND IHRE VORSCHLÄGE ERNST GENOMMEN?**



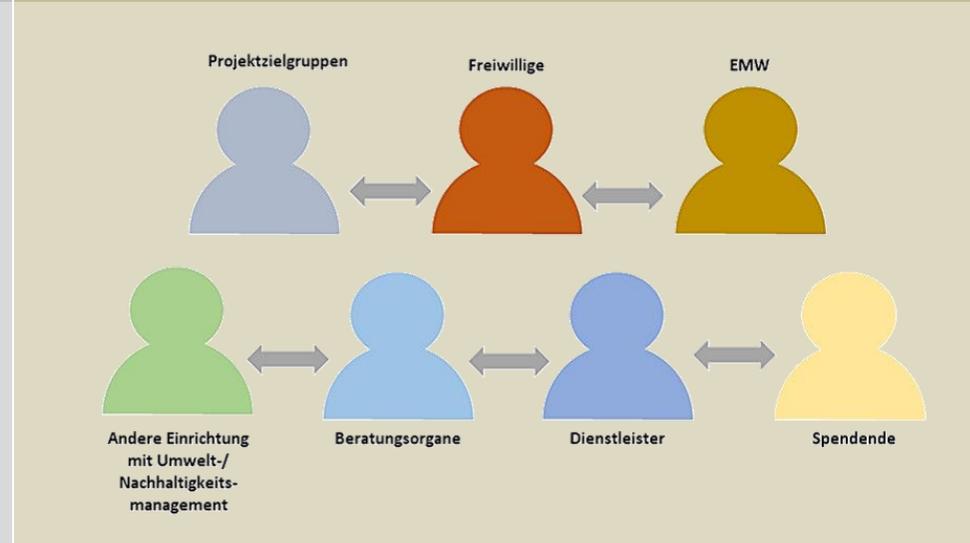
**SIND ENTSCHEIDUNGEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN FÜR SIE KLAR UND NACHVOLLZIEHBAR?**



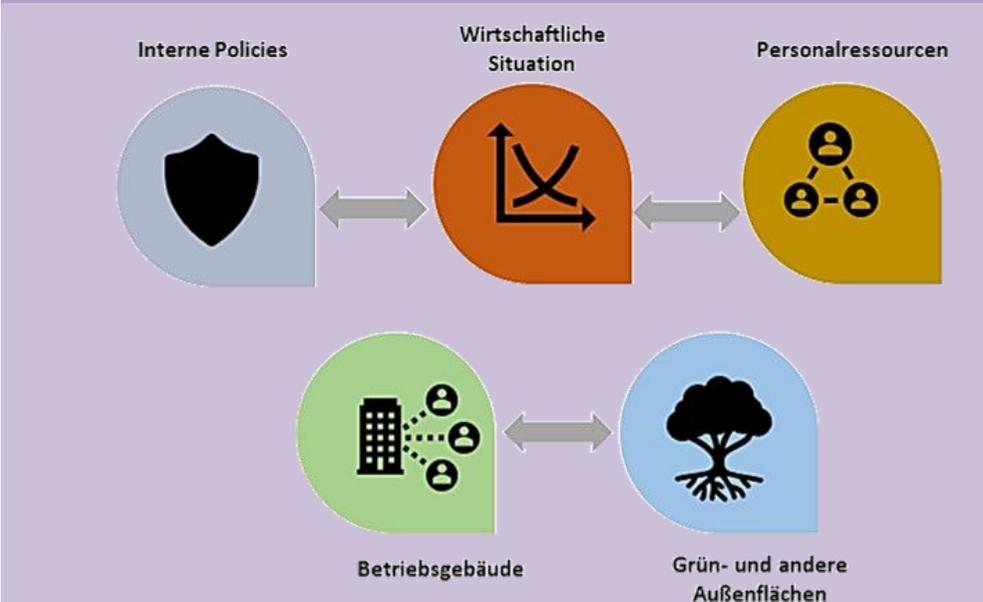
## Externe Einflüsse



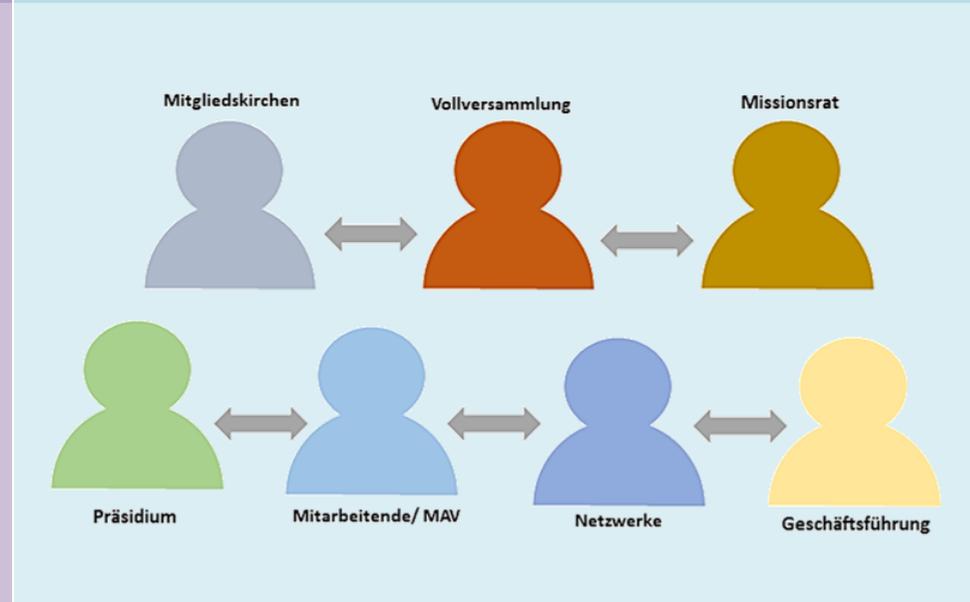
## Externe Stakeholder



## Interne Einflüsse



## Interne Stakeholder



Wesentlichkeitsanalyse zur Identifikation der Stakeholder/ Stakeholdermanagement

## 4.5 Schlussfolgerungen aus der Umfeldanalyse

Die EMS ist auf dem Weg zu einer Erstzertifizierung nach EMASplus. In der Vorbereitung konnten viele Erkenntnisse im Bereich des Nachhaltigkeitsmanagements gewonnen werden. Die intensive Arbeit mit Nachhaltigkeitsthemen und entsprechenden Fragestellungen wird dazu führen, dass die EMS diese Thematik nicht nur in ihren Projekten als zentrale Aufgabe vorsieht, sondern bei den täglichen Entscheidungen berücksichtigt wird. Die verschiedenen Stakeholder werden sich entweder aufgrund ihrer satzungsmäßigen Zuständigkeit (Gremien, Mitglieder), ihrer persönlichen Zuwendung zur Arbeit der EMS (Spender\*innen), ihrer Geschäftsbeziehungen (Partner und Firmen) oder auch ihres aus den verschiedenen Netzwerken (andere Werke und Organisationen) heraus bestehenden Interesses die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele und Verbesserungsvorschläge überwachen und überprüfen.

Die externen und internen Einflüsse bestimmen das Verhalten und die Chancen und Möglichkeiten der EMS in künftigen Jahren. Vieles wird von finanziellen Mitteln abhängen, die für die Arbeit der EMS bereitgestellt werden. Die Nachhaltigkeitsaspekte wurden auf der Grundlage der Schwerpunktaufgaben der EMS ermittelt und einer Bewertung unterzogen. Daraus ergibt sich die Matrix mit Schwerpunkten und Kriterien aus der satzungsmäßigen Arbeit. Eine Bewertung erfolgte aufgrund der Arbeitsschwerpunkte der folgenden Jahre, die sich dem allumfassenden Thema der 'Bewahrung der Schöpfung' widmen und somit die Nachhaltigkeitsthemen aktuell aufnehmen und mit dem Verbesserungsprogramm definieren. Gesellschaftlicher Wandel, Pandemiegeschehen und Verläufe sowie wirtschaftliche Rahmenbedingungen wirken sich mittelbar und unmittelbar auf die Möglichkeiten und das Handeln der EMS aus. Personalressourcen stellen einen wichtigen Beitrag zur Erfüllung aller Aufgaben dar. Von ihnen sind Umsetzung und Fortschreibung aller Maßnahmen, Projekte und die Nachhaltigkeitsbemühungen abhängig. So haben wir aus den Ergebnissen der Mitarbeitendenbefragung konkrete Maßnahmen für das Verbesserungsprogramm abgeleitet. Unter Berücksichtigung dieser Einflüsse und Stakeholdererwartungen ist es gelungen eine authentische Bestandsaufnahme zu Nachhaltigkeitsbemühungen zu machen und daraus ein Verbesserungsprogramm zu entwickeln. Im Hinblick auf die Stakeholdererwartungen nutzen wir das 'Green Ambassadors Programm' und die Gremienarbeit für den Dialog zu Nachhaltigkeitsthemen mit den Mitgliedern. Mit dem Nachhaltigkeitsbericht selbst wird für die von Spender\*innen erwartete Transparenz gesorgt. In den Seminaren mit Freiwilligen liegt schon seit Jahren der Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit, die mit der Zielfestschreibung der EMS nun intensiviert wird.

## 5 Beschreibung der Nachhaltigkeitsaspekte

Die für die EMS bedeutenden Nachhaltigkeitsaspekte wurden zusammengetragen und bezüglich ihrer Bedeutung gewichtet und strukturiert. Sie lassen sich in die drei Kategorien ökologische, soziale/ethische und ökonomische Nachhaltigkeit fassen und mit den UN-Nachhaltigkeitszielen verbinden. Das Nachhaltigkeitsteam hat Bewertungen und Gewichtungen anhand der erhobenen Daten und den gesetzlichen Regelungen vorgenommen und Verbesserungspotentiale herausgearbeitet, die wiederum in das Verbesserungsprogramm eingeflossen sind.

Bei der ökologischen Nachhaltigkeit standen insbesondere Maßnahmen zur deutlichen Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vordergrund. Die energetischen Sanierungsmaßnahmen und Einsparungen am Standort Stuttgart werden ergänzt von den durch die EMS geförderten Klimaschutzprojekten der internationalen Mitglieder. Als Beispiele können genannt werden ein Holzkohleprojekt zur Bindung von CO<sub>2</sub>, Wiederaufforstungs- und Kultivierungsprogramme auf Sulawesi in Indonesien und Baumpflanzaktionen in Ghana.

Im Hinblick auf die satzungsmäßige Tätigkeit der EMS wurden ebenso soziale sowie ethische Gesichtspunkte im internationalen Kontext, wie die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitspraktiken oder auch Korruptionsmissstände betrachtet und ausgewertet. Auch die finanzielle Absicherung und wirtschaftliche Transparenz wird als wichtiger Aspekt der nachhaltigen Entwicklung der EMS erachtet.

Armutsbekämpfung, insbesondere der Ansatz der Armutsvermeidung durch Ursachenbekämpfung ist ein zentrales Thema der EMS seit ihrer Gründung 1972. In einer holistischen Herangehensweise sind damit die Ziele zur Schaffung von ausreichender und gesunder Ernährung, Versorgung mit fließendem und sauberem Wasser, ein funktionierendes und sorgendes Gesundheitswesen und ein fairer Zugang zu Bildung an Schulen und Hochschulen verbunden. In den meisten Projekten der EMS werden diese Ansprüche gefördert, unterstützt und umgesetzt. Die EMS fördert das umfangreiche Gesundheitsprogramm in ländlichen Gebieten der Presbyterianischen Kirche in Ghana oder das Heim für Kinder mit Behinderung Elim in Südafrika. Auch Projekte und Programme zur Stärkung von Frauenrechten und zum Schutz von Kindern werden unterstützt. Als Gemeinschaft Evangelischer Kirchen und Vereine sieht sich die EMS berufen, sich für Frieden, Gerechtigkeit und die Bewahrung der Schöpfung



einzusetzen. Sie setzt sich nachdrücklich für diese Ziele ein und leistet im Kontext ihrer internationalen Verbindungen einen erheblichen Beitrag zur Umsetzung der SDGs.



## 5.1 Ökologische Nachhaltigkeit

Energieeinsparungen, Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen, Handhabung von Gefahrenstoffen oder Reduktion des Papierverbrauch: die Liste der Maßnahmenfelder im Bereich ökologischer Nachhaltigkeit scheint endlos und der Weg zum Ziel der Klimaneutralität weit. Dennoch hat sich die EMS die ökologische Nachhaltigkeit als die wichtigste Zertifizierungssäule ausgesucht.

### 5.1.1 Wärmeenergie- und Stromverbrauch

Von 2020 bis 2023 wurden die Büroräume der EMS-Geschäftsstelle durch den Vermieter, die Stiftung Basler Mission Deutscher Zweig, energetisch saniert. Die EMS stieß diese bauliche Maßnahme im Stiftungsrat an und unterstützte ihn bei der Umsetzung. Die Sanierung umfasste die Verbesserung der Außen-Dämmung sowie den Einbau effizienterer Heizkörper. Ebenfalls wurde eine Photovoltaikanlage sowie eine Wärmepumpe auf dem Dach der Geschäftsstelle installiert, mit denen der Großteil der benötigten Energie selbst produziert werden kann. Zusätzlicher Strombedarf wird über ein kirchliches, nicht gewinnorientiertes Energieversorgungsunternehmen, die KSE Energie GmbH, gedeckt, das Strom zu 100 % aus regenerativen Quellen bezieht. Die Sanierungsmaßnahmen sollen im Jahr 2024 vollends abge-

geschlossen werden. Bis zur nächsten Zertifizierung werden eine deutliche Reduktion des Wärmeverbrauchs und erhebliche Stromeinsparungen erwartet. Dabei soll der Strombedarf aus 2019 als Benchmark dienen, da im Rahmen des pandemiebedingten Ausnahmezustands, sowohl im Jahr 2020 als auch im Jahr 2021, deutliche Einsparungen erzielt werden konnten, die als Vergleichswerte ungeeignet sind. Einige der Verbrauchszahlen aus 2022 lagen zum Zeitpunkt der Zertifizierung noch nicht vor.

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Wärmeenergie</b>	<b>235.403 kWh</b>	<b>196.304 kWh</b>	<b>229.836 kWh</b>	<b>103.819 kWh</b>
<b>Wärmeenergie</b> <i>(witterungsbereinigt)</i>	235.403 kWh	204.156 kWh	213.747 kWh	112.125 kWh
<b>- Bereinigt/Fläche</b>	231 kWh/m <sup>2</sup>	200 kWh/m <sup>2</sup>	210 kWh/m <sup>2</sup>	110 kWh/m <sup>2</sup>
<b>- Bereinigt/MA</b>	7.266 kWh/MAVZäq <sup>6</sup>	5.867 kWh/MAVZäq	6.241 kWh/MAVZäq	3.222 kWh/MAVZäq
<b>Strombedarf</b>	<b>40.421 kWh</b>	<b>26.364 kWh</b>	<b>30.804 kWh</b>	<b>29.636 kWh</b>
<b>Stromverbrauch/ Fläche</b>	27 kWh/m <sup>2</sup>	18 kWh/m <sup>2</sup>	21 kWh/m <sup>2</sup>	20 kWh/m <sup>2</sup>
<b>Stromverbrauch/ MA</b>	986 kWh/MAVZäq	659 kWh/MAVZäq	811 kWh/MAVZäq	972 kWh/MAVZäq
<b>Energieeffizienz</b> <i>(ges. Energieverbrauch je Mitarbeiter-VZäq)</i>	<b>8.513</b> <b>kWh/MAVZäq</b>	<b>6.624</b> <b>kWh/MAVZäq</b>	<b>7.140</b> <b>kWh/MAVZäq</b>	<b>4.311</b> <b>kWh/MAVZäq</b>

#### *Energieverbrauch der EMS 2019-2022*

##### **5.1.2 CO<sub>2</sub>-Ausstoß und Dienstreisen**

Die Höhe der CO<sub>2</sub>-Emissionen konnte in den letzten Jahren deutlich reduziert werden. Dabei sind nicht alle Reduktionen auf die Pandemie zurückzuführen. So konnte der CO<sub>2</sub>-Ausstoß aus dem Dienstreiseverkehr von 2022 im Vergleich zu 2019 um 114,10 tCO<sub>2</sub>eq reduziert werden. Ebenso konnten Einsparungen im Bahnverkehr iHv. 4,65 tCO<sub>2</sub>eq erzielt werden. Grund für diese Reduktion ist unter anderem der vermehrte Einsatz von digitalen Hilfsmitteln für Konferenzen, Sitzungen, Tagung von Gremien sowie Fort- und Weiterbildungen. Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß aus Wärme konnte im Vergleich zu 2019 ebenfalls gesenkt werden. Hierbei werden infolge der energetischen Sanierung weitere Reduktionen erwartet.

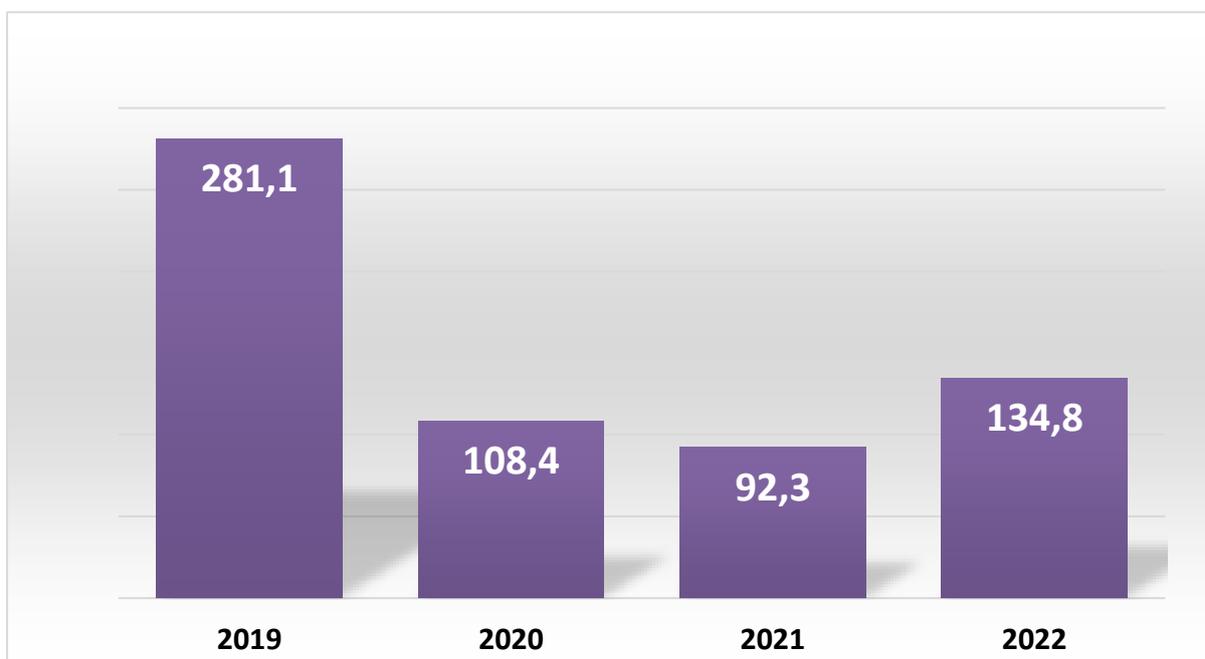
Die Kompensation von CO<sub>2</sub> wurde in der Vergangenheit durch die Unterstützung von entsprechenden Umwelt-Projekten in Indonesien (Wald-Aufforstungsprogramme; Holzkohle-Verwendung zur Einspeicherung von CO<sub>2</sub>) und Ghana (Baumpflanzaktion 2 Millionen Bäume)

<sup>6</sup> MAVZäq – Mitarbeiter Vollzeitäquivalente

mit den dortigen Partnern vorgenommen. (siehe **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** unter 7.4.4)

Kennzahl	Einheit	2019	2020	2021	2022
CO2 aus Strom <sup>7</sup>	tCO2eq	17	10	13	16
CO2 aus Wärme	tCO2eq	57	48	56	25
CO2 aus Dienstreiseverkehr	tCO2eq	207,10	50,6	23,3	93
- PKW	tCO2eq	0,9	0,4	0,2	0,3
- Bahn	tCO2eq	6,05	2,09	0,84	1,4
- Flugzeug	tCO2eq	200,1	48,1	22,3	91,2
CO2 aus Papierherstellung	tCO2eq	2,92	1,38	1,55	-
Treibhausgase <sup>8</sup>	tCO2eq	281,1	108,4	92,3	134,8
CO2 Strom, Wärme und Dienstreiseverkehr/ MAVZäq	tCO2eq	8,7	3,1	2,7	3,9

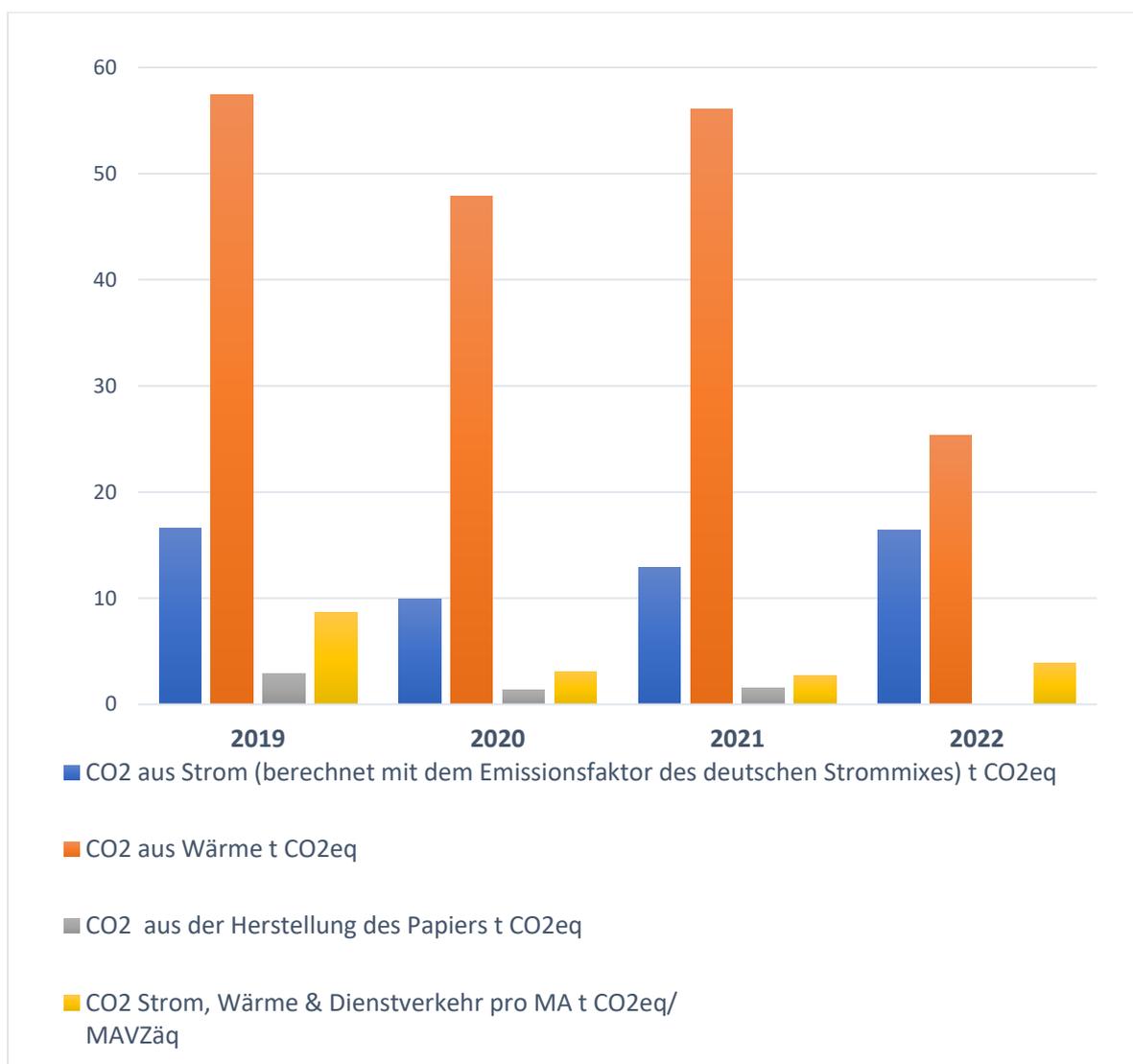
CO2 Emissionen, Kennzahlen 2019-2022



Emission von Treibhausgasen Scope 1 und 2 aus Wärme, Strom u. Dienstreisen in tCO2eq

<sup>7</sup> Berechnet mit dem Emissionsfaktor des deutschen Strommixes

<sup>8</sup> Scope 1 und 2 aus Wärme, Strom und Dienstreiseverkehr



*CO2 Emission (für Strom, Wärme, Papier u. gesamt/MAVZäq) in tCO2eq*

### 5.1.3 Wasserverbrauch<sup>9</sup>

Da der Frischwasserverbrauch in der Geschäftsstelle der EMS insgesamt nicht hoch ist, fallen die Einsparungen in absoluten Zahlen gering aus. Die Veränderungen durch die Einführung des Mobilen Arbeitens haben Prognosen zur Folge zu einer Reduzierung von schätzungsweise 20% des Verbrauchs bezogen auf das Jahr 2019 geführt.

### 5.1.4 Abfallmanagement

Der Anfall von Abfällen soll in den nächsten Jahren weiter reduziert werden. Insbesondere werden Maßnahmen eingeleitet, um Papierabfälle und Verbrauch maßgeblich zu senken. Dazu gehört unter anderem das Arbeiten mit digitalen Ablagen anstelle von Papierablagen.

<sup>9</sup> Siehe hierzu Anhang A2 unter Nr. 5

Alle übrigen Abfälle werden strikt getrennt und soweit möglich über die städtische Abfallentsorgung einer Wiederverwertung zugeführt. In der Mitarbeiterschaft ist ein hohes Bewusstsein geschaffen, Einwegverpackungen zu vermeiden und Mehrwegbehältnisse zu nutzen.

Ein Konzept zur konsequenten Trennung von Müll wird zusammen mit den Dienstleistern für die Reinigung und Müllentsorgung/Verwertung erarbeitet.

#### **5.1.5 Beschaffungsmanagement**

Warenbeschaffungen stellen im Gesamthandeln der EMS einen eher geringfügigen Teil dar. Der Bedarf an Büromaterialien, Büroausstattung, EDV-Ausstattung und Einkauf für die betriebseigene Kaffeemaschine ist überschaubar. Dennoch wird auch in diesem Bereich die Beschaffung im Hinblick auf nachhaltige Produktion und fairen Handel optimiert.

Bei der Beschaffung von Papier wird die EMS vermehrt auf Recyclingpapier setzen. Im Lebensmittelbereich werden bei Veranstaltungen Cateringfirmen beauftragt. Bei der Auswahl dieser Firmen wird auf die Verwendung von regionalen Produkten geachtet und es werden fast ausschließlich vegetarische Lebensmittel bestellt. Für die betriebseigenen Kaffeeautomaten wird nur fair gehandelter und nach biologischen Maßstäben angebauter Kaffee verwendet. Bei den Getränken werden Bio-Säfte von regionalen Anbietern (Streuobstbau) bezogen. Wasser wird durch ein benachbartes Feinkostgeschäft geliefert.

Die EMS wird neben der weiteren Reduzierung des Papierverbrauchs immer mehr Produkte aus nachhaltiger Produktion verwenden.

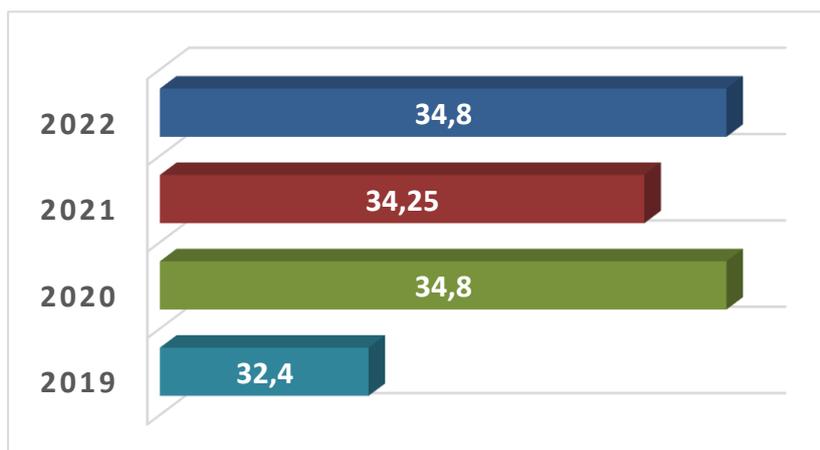
## 5.2 Soziale Nachhaltigkeit

Ein soziales Miteinander ist der EMS als einer im weitesten Sinne ökumenisch-diakonischer Einrichtung sehr wichtig. Gesunde soziale Strukturen, die die Rechte der Gemeinschaft aber auch Rechte des Einzelnen achten, wertschätzen und schützen stellen ein Wesensmerkmal der EMS dar. Die Kenntlichmachung und die Vermeidung von Diskriminierungen findet sich in der Programm- und Projektarbeit der EMS und wird auch in den Gremien und mit den Mitarbeitern\*innen im Rahmen von Schulungen thematisiert. Des Weiteren bildet ein soziales Personalmanagement das Rückgrat einer guten Zusammenarbeit.

### 5.2.1 Personalmanagement<sup>10</sup>

Von den in den letzten Jahren durchschnittlich 40 Beschäftigten halten deutlich über 80 % unbefristete Verträge. Einige Verträge, insbesondere nach Beamtenrecht, sind bei der EMS zwar befristet, jedoch stehen die Beschäftigten bei ihrem Dienstherrn in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit Rücknahmegarantie. Der Anteil von Frauen unter den Beschäftigten liegt bei ca. 60%. In den Abteilungsleitungen/höchsten Führungspositionen sind drei Männer und zwei Frauen beschäftigt.

Die EMS gewährt eine hohe Arbeitssicherheit insbesondere durch die Bindung an tarifrechtliche Regelungen im Öffentlichen Dienst, die auch eine Gleichbehandlung bei der Entlohnung sichert. Gesetzliche Mindestlohnre-



*EMS-Mitarbeiter\*innen nach Vollzeit-  
äquivalenten 2019-2022*

gelungen werden grundsätzlich eingehalten, da die tariflichen Verträge deutlich über den Mindestlohnfestlegungen liegen.

Die Möglichkeit für flexible Arbeitsgestaltung besteht. Der Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung liegt bei 74 % wohingegen bei Männern bei 26 %. Damit wird die EMS auch Ansprüchen von flexibler Arbeitszeitgestaltung gerecht.

Im Jahr 2021 wurde über eine Dienstvereinbarung die flexible Arbeitszeit eingeführt, die es auch Teilzeitbeschäftigten erlaubt bis zu 40 % der Wochenarbeitszeit im mobilen Arbeiten

<sup>10</sup> Siehe Anhang A1

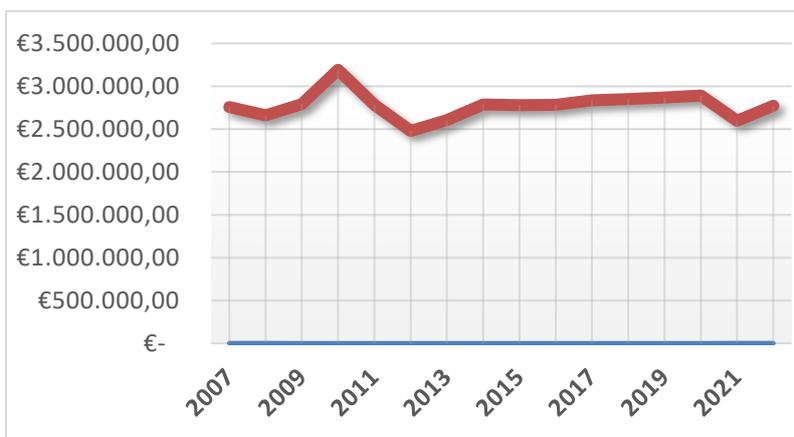
zu gestalten. Kernarbeitszeiten lassen einen gewissen Spielraum bei der Einteilung der täglichen Arbeitszeit. Die Fluktuationsquote konnte in den letzten Jahren weiter gesenkt werden, allerdings von einem nicht hohen Niveau. Die EMS beschäftigt Mitarbeiter\*innen, die auf eine mehr als 30-jährige Betriebszugehörigkeit zurückblicken.

Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen werden regelmäßig erarbeitet und beim jährlich stattfindenden Personalentwicklungsgespräch besprochen, das mit allen Mitarbeitern\*innen geführt werden muss. Auch zwischen diesen Gesprächen werden Fortbildungsmaßnahmen identifiziert, sollten sich Notwendigkeiten ergeben.

Zum Abbau und zur Begegnung von Diskriminierung wurden entsprechende Beauftragungen eingerichtet. In Stuttgart hat eine Mitarbeiterin die Aufgabe der Gleichbehandlungsbeauftragten übernommen.

Zur umfassenden Information aller Mitarbeiter\*innen hat die EMS im Juli 2023 einen Studientag zur EMASplus-Zertifizierung durchgeführt bei dem über Wesen, Inhalte und Ziele der Nachhaltigkeitszertifizierung informiert wurde. Der Zertifizierungsprozess wurde von Beginn an erläutert und das Leitbild und das Verbesserungsprogramm vorgestellt mit der Bitte und Aufforderung hierzu Ergänzungen und weitere Vorschläge einzubringen. Die Vorschläge, die sich auf die Verminderung

des Individualverkehrs, Begrünung der Geschäftsstelle und weitere Einsparungsmöglichkeiten beim Verbrauch von Energie bezogen, wurden eingearbeitet. Die EMS bietet für ihre Mitarbeiter\*innen die dienst-



Personalkosten 2007-2021

lich regelmäßig ins ferne Ausland reisen mehrtägige Notfall-schulungen an, um in kritischen Situationen Anleitung zum Verhalten in solchen Situationen zu erhalten. In regelmäßigen Abständen finden Gesundheitstage statt, bei denen Grippeimpfungen angeboten oder Informationen zum Gesundheitswesen vermittelt werden.

### 5.2.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die EMS führt ein betriebliches Gesundheitsmanagement mit regelmäßigen Untersuchungen nach G35 (arbeitsphysiologische, ergonomischen und arbeitshygienischen Fragen im Hinblick auf die speziellen Reisebedingungen bei Auslandsdienstreisen) und G37 (dient dazu, den Beschäftigten im Hinblick auf das Verhalten am Bildschirmarbeitsplatz, die Ergonomie,

und dem Einsatz von Hilfsmitteln zu beraten) je nach Notwendigkeit durch. In regelmäßigen Abständen werden Gesundheitstage angeboten bei denen dienstbezogene Untersuchungen angeboten werden. Bei Betriebsstätten-Begehungen werden Arbeitsplätze regelmäßig auf ergonomische Erfordernisse überprüft und sukzessive diesen Erfordernissen im Zuge von Neuanschaffungen angepasst.

### **5.2.3 Mitarbeitendenbefragung**

Im Rahmen des EMAS<sup>plus</sup>-Zertifizierungsprozesses wurde eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Im Ergebnis zeigt sich, dass überwiegend Zufriedenheit bei den Mitarbeiter\*innen im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur besteht. Notwendig sind Verbesserungen bei der internen Kommunikation und teilweise bei der Wertschätzung und Anerkennung von Engagement und bei der Identifizierung mit den übertragenen Aufgaben.

Die Mitarbeiter\*innen in der EMS haben sich bei einer Befragung in hohem Maße für die Verbesserung von ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit ausgesprochen und sind bereit, die dafür notwendigen Veränderungen mitzutragen. Insbesondere soziale Komponenten wurden überdurchschnittlich gut bewertet. Dort wo Arbeitsprozesse und -zeiten zu Belastungen führen, werden die Mitarbeiter\*innenvertretung und die Geschäftsleitung die Umfrage intensiv auswerten und im Rahmen der Nachhaltigkeitsthematik nach Lösungen suchen. Informationen sollen zuverlässig und umfänglich zu den Mitarbeitern\*innen gelangen. Dazu wird eine weitere Sensibilisierung der Mitarbeiter\*innen im Rahmen des Verbesserungsprogramms erfolgen. Genderngleichbehandlung ist ein zentrales Thema nicht nur in der Mitarbeiter\*innenschaft sondern auch in den Projekten, die die EMS weltweit unterstützt. Bessere Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt, sowohl interne als auch gesetzliche Regelungen werden zu einer Gleichbehandlung führen können, die von den Mitarbeitern\*innen auch subjektiv wahrgenommen werden kann.

## **5.3 Ökonomische Nachhaltigkeit**

### **5.3.1 Einflussfaktoren**

Die gesamtwirtschaftliche Situation der EMS ist über die letzten 15 Jahre stabil, nachdem zur damaligen Zeit einige Sparmaßnahmen und Umstrukturierungen erforderlich waren. In den zurückliegenden 10 Jahren konnten Rücklagen aufgebaut werden, die die Geschäftsfähigkeit der EMS nachhaltig sichern, sofern nicht erhebliche Kürzungen bei den Zuwendungen und Beiträgen eintreten. Hierbei ist die EMS stark auf die deutschen Mitgliedskirchen angewiesen, die den wesentlichen Teil der EMS-Arbeit finanzieren und möglich machen. Kirchenaus-tritte und damit verbundene Rückgänge bei den Kirchensteuereinnahmen stellen ein Risiko für die EMS dar, umfangreiche Sparmaßnahmen hinnehmen zu müssen. Dieses Risiko wird ständig evaluiert und mit der Aufstellung der Budgets bewertet.

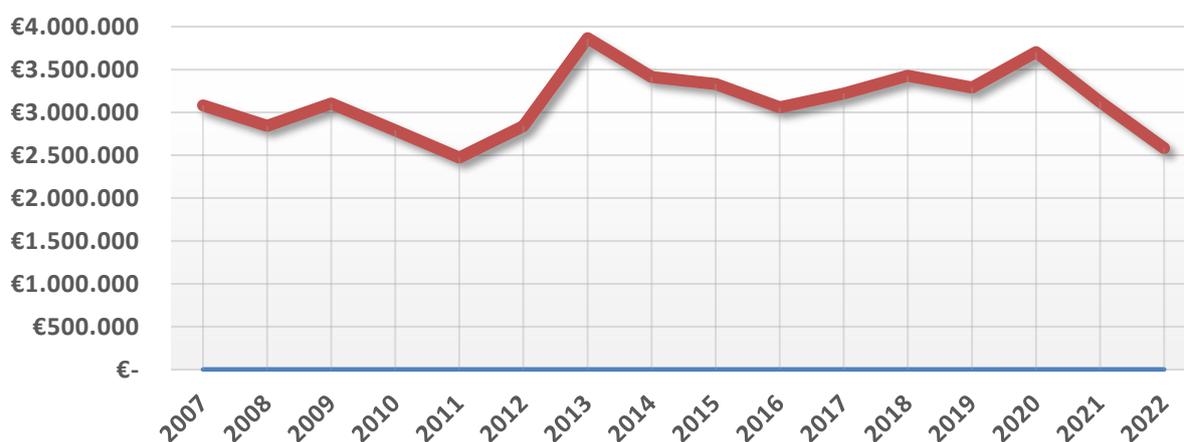
Die EMS ist strukturell gesund mit moderaten Überschüssen. Sie konnte in den beiden 'Corona-Hauptjahren' 2020 und 2021 durch stark eingeschränkte Programmtätigkeit deutlich höhere Jahresüberschüsse verzeichnen. Diese Überschüsse wurden nach den steuerrechtlichen Möglichkeiten ebenfalls den Rücklagen und einer nachhaltigen Projekt- und Programmarbeit zugeführt. Die Eigenkapitalquote liegt in den zurückliegenden Jahren um die 80%.

Das Spendenaufkommen, mit dem die EMS internationale Projekte und Programme fördert, ist in den Jahren 2017 bis 2021 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich angestiegen, aber in 2022 wieder zurückgegangen. Allerdings war der Anstieg hauptsächlich auf die Ausweitung von zweckgebundenen Spenden bezogen, während die nicht zweckgebundenen Spenden und Zuwendungen kaum zurückgegangen sind und im Jahr 2022 eine leichte Erhöhung erfahren haben.

### **5.3.2 Spendenmanagement**

Die Einnahmen aus Spenden und Kollekten haben sich seit Gründung der EMS durchschnittlich im Bereich von jährlich 2 bis 2,5 Millionen Euro gehalten. Die Erhöhungen in den Jahren 2018 bis 2021 lagen an besonderen Ereignissen und Sonderzuwendungen, die sich insbesondere in 2022 nicht ergeben haben.

Die Mittel für besondere Ereignisse wie Naturkatastrophen oder andere Notlagen sind zweckgebunden. Die nicht zweckgebundenen Mittel sind in den letzten Jahren gleichgeblieben und in einzelnen Jahren leicht gestiegen. Die EMS verwendet diese Mittel zu Förderung eines breiten Spektrums an Einrichtungen und Aufgaben und regt dazu an, ökologisch, sozial und wirtschaftlich nachhaltige Projekte und Programme im internationalen Kontext zu fördern.



*Ausgeschüttete Mittel für Programme und Projekte 2007-2022*

Die EMS ist ein nach dem deutschen Steuerrecht gemeinnütziger eingetragener Verein und von der Körperschaftsteuer befreit. Dies ermöglicht der EMS auch alle Einkünfte aus ihren Rücklagen für die Satzungszwecke zu verwenden. Damit kann ein hohes Niveau an Mitteln weltweit nachhaltigen Projekten und Programmen zugutekommen.

Die Spender\*innen und Zuwendungsgeber\*innen der EMS werden umfassend durch direkte Anschreiben und auf der EMS-Homepage über die Verwendung der Mittel und den Fortgang der Projekte informiert. Eine Bescheinigung über die Zuwendung von Mitteln wird umgehend nach Eingang der Spende ausgestellt. Insbesondere ist dabei auf die Regelungen in der Abgabenordnung (AO) zu achten.

Spenden und Fördermittel unterliegen dem Gebot der zeitnahen Mittelverwendung. Die Spenden und Zuwendungen müssen für die eingeworbenen Zwecke bzw. für die Satzungszwecke innerhalb eines vom Gesetzgeber vergebenen Zeitraums verwendet werden. Dies wird über die jährliche Programm- und Projektförderung der EMS gewährleistet. Für zweckgebundene Mittel werden auf eigens hierfür eingerichteten Sachkonten in der Finanzverwaltung geführt, um die Mittelverwendung auszuweisen.

### **5.3.3 Vermögensverwaltung**

Die EMS investiert ihre finanziellen Mittel bewusst und umfänglich nachhaltig. Basis der Investitionsentscheidungen sind die Leitlinien des Leitfadens für ethisch-nachhaltige Geldanlagen des Arbeitskreises Kirchlicher Investoren (AKI) der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD).

[https://www.aki-ekd.de/fileadmin/user\\_upload/aki-ekd.de/PDFs/ekd\\_texte\\_113\\_2023-1.pdf](https://www.aki-ekd.de/fileadmin/user_upload/aki-ekd.de/PDFs/ekd_texte_113_2023-1.pdf)

Die EMS hält verschiedene Rücklagen. Sie ist dazu einerseits gesetzlich verpflichtet ist und verfolgt damit andererseits das Ziel, ihre Projekt- und Programmarbeit langfristig zu sichern. Die dafür vorgesehenen Mittel werden nach strengen Nachhaltigkeitskriterien investiert. Dabei richtet sich die EMS nach den Empfehlungen und Kriterien, die durch den Arbeitskreis Kirchlicher Investoren der Evangelischen Kirche in Deutschland (AKI) aufgestellt und ständig fortgeschrieben werden. Die EMS ist Mitglied des AKI und arbeitet aktiv an der Gestaltung und Verbesserung der Nachhaltigkeitskriterien für Kapitalanlagen mit.

### **5.3.4 Transparenz**

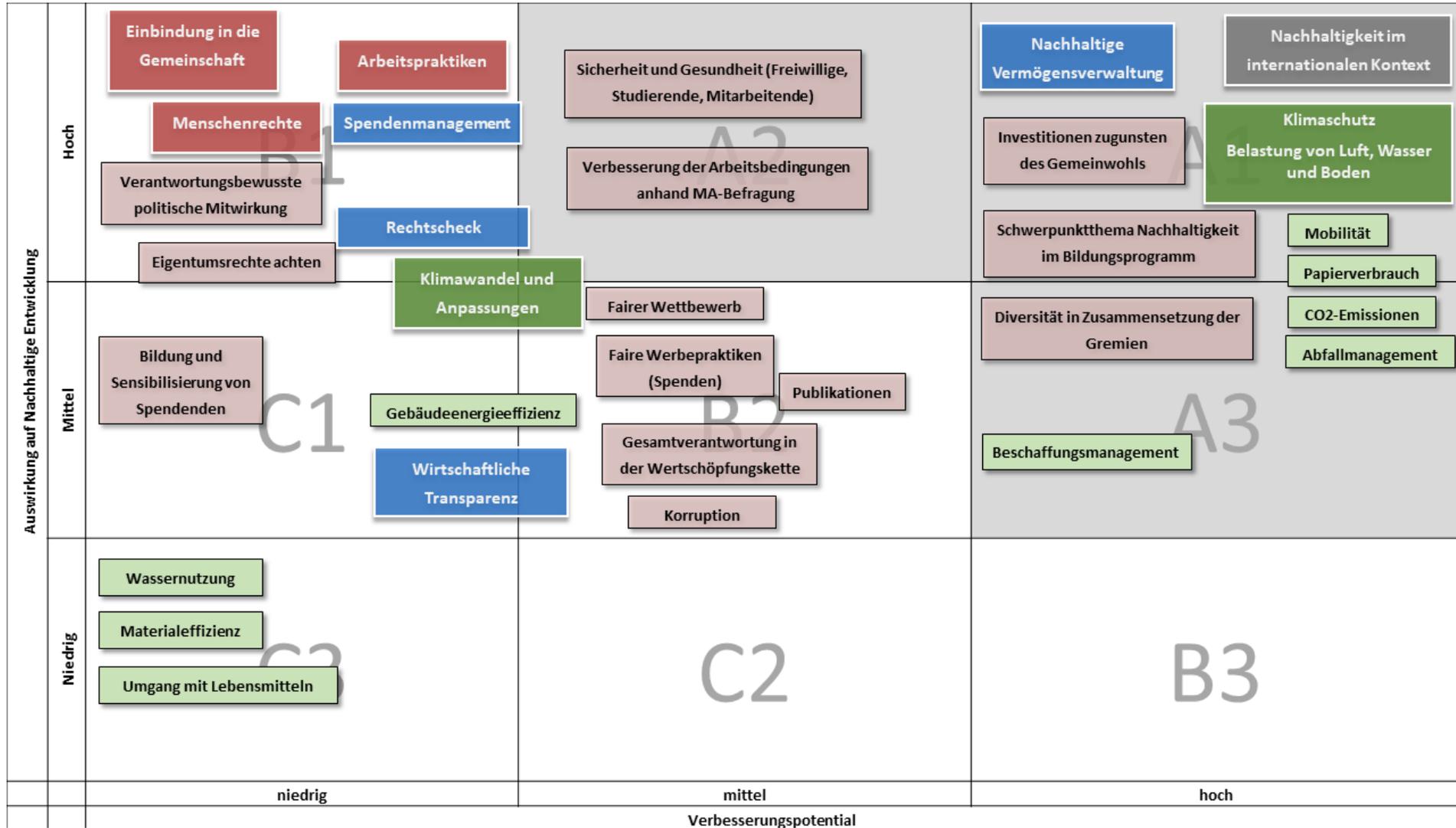
Die Jahresrechnungen der EMS werden durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft und im Finanzausschuss der Mitgliederversammlung vorgetragen und erläutert. Gleichzeitig findet eine Compliance-Prüfung nach § 53 Haushaltsgrundsätzegesetz (HgrG) durch den Wirtschaftsprüfer statt. Durch eine Innenrevision für das Finanzwesen und eine Revision von Mitteln, die für Projekte und Programme eingesetzt werden, wird sichergestellt, dass neben der generellen Wirtschaftsprüfung stichprobenartige Prüfungen erfolgen.

### **5.3.5 Rechtscheck**

Mit dem Rechtscheck wird auf die wichtigsten Gesetze, Verordnungen und Regelungen, die für die EMS maßgeblich sind, eingegangen. Darüber hinaus wurden Rechtsbereiche aufgeführt, die für die internationale Arbeit der EMS relevant sind. Von besonderer Bedeutung sind die Gesetze und Regelungen zu Arbeitsrecht, Arbeitssicherheit, Steuerrecht, Gemeinnützigkeitsrecht, Vereinsrecht sowie datenschutzrechtliche Bestimmungen und Regelungen. Bei einer großen Anzahl dieser Gesetze und Regelungen unterliegt die EMS einer externen Prüfung, entweder durch die Finanzämter, Berufsgenossenschaften oder im Finanzbereich insbesondere durch einen externen Wirtschaftsprüfer. Dabei wird regelmäßig nicht nur eine Prüfung der Rechnungsführung durchgeführt, sondern auch eine Prüfung von Abläufen und Strukturen nach § 53 Haushaltsgrundsätzegesetz (HGrG). Bei den externen Prüfungen erfolgt ein Bestätigungsvermerk durch die jeweiligen Prüfer. Die Geschäftsleitung und der nach dem

Bürgerlichen Gesetzbuch bestellte Vorstand der EMS sowie insbesondere der durch die Mitgliederversammlung eingesetzte Finanzausschuss lassen sich die Einhaltung der rechtlichen Regelungen durch interne Prüfungsregelungen vorlegen und bestätigen. Rechtsvorschriften werden beachtet und eingehalten. Es finden regelmäßig Schulungen für die Mitarbeiter\*innen finden statt um Rechtskonformität zu bewahren.

### 5.4 Wesentlichkeitsanalyse der Nachhaltigkeitsaspekte



Die Geschäftsstelle hat direkten Einfluss auf den Bezug ihrer Energie (Strom), die Abfallbewirtschaftung, den Papierverbrauch und die die Dienstaufgaben bezogene Mobilität. Indirekt nimmt die Geschäftsstelle Einfluss auf den Energiebezug des Allgemeinstroms insbesondere der durch Strom betriebenen Wärmepumpe. Bei der Flächennutzung des Gebäudes in der die Geschäftsstelle untergebracht ist bestehen keine Einflussmöglichkeiten, da Mieter und nicht Eigentümer.



## 6 Verbesserungs-/Nachhaltigkeitsprogramm 2024

Von 2024 bis 2028 hat sich die EMS sieben Ziele (siehe Kapitel 7) mit unterschiedlichen Reichweiten gesetzt, um ihrem Nachhaltigkeitsleitbild gerecht zu werden. Dabei sei nochmals erwähnt, dass die EMS über einen direkten und einen indirekten Wirkungskreis verfügt. Der direkte Wirkungskreis umfasst die EMS-Geschäftsstelle mit dem Standort in Stuttgart. Der indirekte Wirkungskreis umfasst die Arbeit mit den internationalen Mitgliedern, da diese selbstständig agieren. Die EMS hat hier nur eine vernetzende und meinungsbildende Funktion, weshalb die EMS nur über eingeschränkten (indirekten) Einfluss verfügt. Dieser indirekte Bereich wird im Bericht mit „*Nachhaltigkeit im internationalen Kontext*“ beschrieben (siehe Schaubild S. 58).

Die ökologische Nachhaltigkeit steht an vorderster Stelle. Hierbei sind Themen wie Digitalisierung zur Reduktion von Papier sowie Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emission durch Restriktionen bei Dienstreisen entscheidende Maßnahmen. Ebenso stellt die soziale Nachhaltigkeit im Hinblick auf unsere Stakeholder eine wichtige Herausforderung dar. So konnten hier bspw. durch Mitarbeiterbefragungen Maßnahmen identifiziert werden, mit denen die EMS attraktiver für ihre Mitarbeiter\*innen werden kann. Zuletzt ist ein verantwortungsbewusster und nachhaltiger Umgang mit finanziellen Mitteln essenziell für die Arbeit der EMS. So geht es hierbei nicht nur um die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften. Insbesondere die Spender\*innen und Geldgeber erwarten, dass die uns anvertrauten Mittel effektiv und zweckorientiert eingesetzt werden.

Bei der Bestandsaufnahme konnte festgestellt werden, dass die EMS in einzelnen Bereichen Nachhaltigkeitsaspekte erarbeitet hat und diese in der täglichen Arbeit umsetzen konnte. Es wurden sechs Nachhaltigkeits-Schwerpunkte definiert und daraus Ziele formuliert. Die Internationalität der EMS und damit verbundene Netzwerkbildung ermöglicht eine verbesserte und rasche Umsetzung von Klimazielen aber auch von sozialen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeitszielen. Die EMS stellt eine Roadmap zur Erreichung der im Umweltprogramm beschriebenen Ziele auf.



*Nachhaltigkeits-Schwerpunkte der EMS*

Im Rahmen der Vorbereitung der Zertifizierung konnten einige wesentliche Ziele des Verbesserungsprogramms schon in Teilen erreicht werden. Die CO<sub>2</sub> Emissionen in den Büroräumen der Geschäftsstelle wurden und werden deutlich durch eine energetische Sanierung des Bürogebäudes reduziert. Die Umstellung von fossilen Brennstoffen (Gas) auf regenerative Energien (PV-Anlage) für Bürostrom und Heizung stellt einen erheblichen Schritt zu mehr ökologischer Nachhaltigkeit dar. Der Abschluss der Sanierungsmaßnahme ist zur Mitte 2024 vorgesehen. Ebenso konnten schon deutliche CO<sub>2</sub>-Reduzierungen bei Reisen und ökumenischen Austauschprogrammen durch die Verringerung der Flugreisen erreicht werden. Die Regelung über die Vermeidung von Inlandsflügen und nahen Zielen in benachbarten Ländern wird schon länger umgesetzt und, sofern noch nicht übernommen, wird diese Maßnahme in die Diskussion mit Mitgliedern und Partnern eingebracht.

Das 'Grüne-Botschafter\*innen-Programm' soll jedes Mitglied dazu bewegen, ökologische Nachhaltigkeitsthemen zum integralen Bestandteil der täglichen Arbeit zu machen. Klimaschutzmaßnahmen zur Vermeidung von CO<sub>2</sub> Emissionen werden mit konkreten Maßnahmen umgesetzt durch Vermeidung von Inlandsflügen und einer maßgeblichen Reduzierung von internationalen Flügen durch die Nutzung elektronischer Kommunikation. Eine Angebotserweiterung für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel oder alternativer Mobilität zum Auto (Job-Rad) wird für die Beschäftigten in der Geschäftsstelle zeitnah umgesetzt. Eine Fortentwicklung der Digitalisierung der betrieblichen Arbeitsabläufe als auch die Überprüfung der nachhaltigen Beschaffung von Papier und Büromaterialien sind eingeleitet. Eine genderbaliencierte und altersdiversifizierte Zusammensetzung von Vereinsgremien und in der Geschäftsstelle wird angestrebt. Arbeitsbedingungen werden regelmäßig auf den Prüfstand gestellt und beispielsweise auf ihre Familienfreundlichkeit hin untersucht. Mobiles Arbeiten, die Weiterentwicklung einer Wertschätzungskultur und Aufstiegsmöglichkeiten im Rahmen der erforderlichen Qualifikationen werden regelmäßig evaluiert und fortentwickelt. Zur Sicherstellung einer nachhaltigen Finanzwirtschaft arbeitet die EMS beim Arbeitskreis Kirchlicher Investoren (AKI) der Evangelischen Kirche in Deutschland mit. Die dort erarbeiteten und ständig fortgeschriebenen Kriterien einer nachhaltigen Finanzwirtschaft sind integraler Bestandteil des finanziellen Nachhaltigkeitsmanagements der EMS.

Als Arbeitgeber muss die EMS vor allem Regelungen und Vorschriften aus dem Arbeits- und Sozialrecht beachten und umsetzen (Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung, Betriebsverfassungsgesetz, Kündigungsschutz, Mutterschutzgesetz, tarifrechtliche Regelungen, entsprechende Bezüge und Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch mit einschlägigen Regelungen für kirchliche Mitarbeiter\*innen, die nach dem Beamtenrecht beschäftigt werden). Darüber hinaus gelten für die EMS vereinsrechtliche Regelungen und Berichtspflichten

nach steuerrechtlichen Gesetzen und Vorschriften (Abgabenordnung, Einkommensteuerrecht und Regelungen zur Gemeinnützigkeit). Durch regelmäßige Prüfberichte und eine etablierte Berichterstattung kann regelmäßig nachgewiesen werden, dass die EMS die Rechtsvorschriften beachtet und einhält.

Die SDGs sind integraler Bestandteil des Leitbildes der EMS. Wesentliche Arbeitsbereiche adressierten einzelne SDGs schon lange bevor diese als solche beschrieben wurden. In der Vergangenheit konnten durch die Arbeit der EMS zahlreiche Verbesserungen erzielt und Verschlechterungen von Bedingungen verhindert werden. Die Bekämpfung von Armut und arbeitsbefördernden Strukturen, etwa durch die Ermöglichung einer ausreichenden und gesunden Ernährung für alle, findet sich in vielen Initiativprogrammen und Projekten der EMS. Bildung, vor allem die Schaffung gleicher Bildungschancen, ist Thema und Forderung seit der Gründung der EMS. Gendersensible Sprache und entsprechendes Verhalten werden mit den Projekten und Programmen erarbeitet. Damit einher geht die Wahrung der Menschenwürde, die für uns ein Gebot unseres Glaubens ist. Maßnahmen zum Klimaschutz verfolgen wir innerhalb langjähriger Projektarbeit in verschiedenen Ländern. Frieden und Gerechtigkeit sind mitunter die schwierigsten Ziele, da sie oft von politisch Verantwortlichen missachtet und verletzt werden.

Die EMS hat sich einem Nachhaltigkeitsleitbild verschrieben, das eine lebenswerte Weltgemeinschaft anstrebt. Die Bewahrung der Schöpfung, Verteidigung der Menschenrechte und Bildungsförderung sind hierbei entscheidende Handlungsfelder. Dabei wird auf einen nachhaltigen und transparenten Einsatz von Spendengeldern geachtet. Auch wenn die EMS bisher noch über keine Zertifizierung verfügt, so setzt sie bereits einige Maßnahmen um, die dafür erforderlich sind. Die Zertifizierung nach EMAS und EMAS<sup>plus</sup> war somit eine gute Gelegenheit die Arbeit der EMS einmal vollumfänglich auf den Prüfstand zu stellen.

## 7 Langfristiges Umwelt- und Nachhaltigkeitsprogramm (Verbesserungsprogramm)

Bereich / Ziel	Maßnahmen	Zuständig	Termin	Kosten	Status	Bemerkungen
<b>1. Nachhaltigkeit im internationalen Kontext</b>						
Stärkung der Nachhaltigkeits-aktivitäten in den Mitgliedskirchen und ökumenisches Lernen	Bestandsaufnahme und Abstimmung mit den Mitgliedern; Erarbeitung einer 'Roadmap' zu Nachhaltigkeitszielen und Erreichung der Ziele.	Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit (von den Gremien eingesetzt)	2023/2024	Minimal, da Abstimmung per Videokonferenzen erfolgt	Beginn April 2023	Die Arbeitsgruppe hat die Aufgabe, die Policies der EMS unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zu überarbeiten. Dabei sollen Vorschläge unterbreitet werden, wie diese Ziele rasch umgesetzt werden können.
	Green Ambassadors Programm zur Vernetzung und Austausch über ökologische Nachhaltigkeit und zu Klimazielen.	Koordination durch Geschäftsstelle	zunächst Prozess für 2-3 Jahre geplant	Ja, durch regionale Konferenzen und Multiplikatorenveranstaltungen	Beginn März 2023	Das Green Ambassadors Programm ist eine Kampagne, die junge Menschen zwischen 14 und ca. 20 Jahren motivieren will, ihren eigenen Lebensstil nachhaltiger zu gestalten und andere Menschen für diesen Wandel zu gewinnen.
<b>2. Klimaschutz</b>						
Flugkilometer und Emissionen aus Flugreisen aus Dienstreisen und Gremiensitzungen bis 2025 um 20 % reduzieren gegenüber den Durchschnitten der Jahre 2017-2019, gemessen in Emissionen	Geschäftsleitungsbeschluss: Keine Buchung für Inlandsflüge innerhalb Deutschlands - Nutzung ÖV/ÖPNV - Jobticket/Jobrad	Reisestelle	fortlaufend	./.	erfolgt/in der Umsetzung	Reisen mit bodengebundenen öffentlichen Verkehrsmitteln/Jobticket ab 2024
	Flugkilometer deckeln	Gremien und GL		Reduktion	Umsetzung ab 2023	Austauschprogramme erfordern zusätzliche Flugreisen und werden als ein Schwerpunktprogramm der EMS gesondert betrachtet.
	Videokonferenz statt Flugreisen bei einer von zwei Missionsratssitzungen pro Jahr	Missionsrat	fortlaufend	Reduktion	Umsetzung ab 2023	2 Sitzungen ca. 25 Personen pro Jahr, von denen 10 Teilnehmende aus dem fernen Ausland anreisen.

Langfristiges Umwelt- und Nachhaltigkeitsprogramm (Verbesserungsprogramm)

Präsidiumssitzungen, überwiegend als Videokonferenz; Reisen und Reisebegleitungen durch die EMS-Geschäftsstelle	Präsidium/ Geschäftsstelle	fortlaufend	Reduktion	erfolgt, weitere Umsetzung ab 2024	Bisher bis zu 4 Präsenzsitzungen pro Jahr, die entweder mit der Missionsratsitzung zusammenfallen oder als Videokonferenz stattfinden. Ein Mitglied aus dem Ausland. Dienstreisen überdenken/zusammenlegen/Netzwerke sensibilisieren im Hinblick auf Vermeidung von Flugreisen.
Interne Kompensationen ausweiten auf Austauschprogramme	GL	fortlaufend	./.	Umsetzung ab 2024	Kompensation durch eigene Projekte, die den CO <sub>2</sub> -Ausstoß messbar reduzieren.
Klimaneutralität bis 2035 anstreben.	Gremien und GL	Ziel 2035	Reduktion und Kompensation	Umsetzung begonnen	Eigene Verminderungen des CO <sub>2</sub> -Ausstoßes sowie Umsetzung und Teilhabe an entsprechenden Innovationen, Initiierung von Kompensationsprojekten.

**3. Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft**

Internen Papierverbrauch bis 2025 um 20 %, bis 2027 um weitere 10 % reduzieren gegenüber 2022	Digitalisierung der Rechnungstellung und der Auszahlungsanordnung/digitale Sitzungsunterlagen für die Gremien	IT	2024	./.	Planung	Reduzierung Papierverbrauch, Ausdrücke nur noch auf Anfrage.
	Inhouse-Schulung zum digitalen Arbeiten	Personal	Sept 2023	Schulungskosten	Planung	
Umstellung auf 100 % Recyclingpapier	Verträge überprüfen, Alternativen recherchieren, Gespräche über Standards führen (Kopierpapier und Publikationen)	Geschäftsführer	2024	höhere Kosten Recyclingpapier	Vorbereitung	

Langfristiges Umwelt- und Nachhaltigkeitsprogramm (Verbesserungsprogramm)

Konsequente Abfalltrennung	Erfolgt in jedem einzelnen Büro (Papier und Restmüll); Wird nochmals konkretisiert und überprüft. Soll durch konsequente Trennung von Abfällen für die 'Gelbe Tonne' ergänzt werden.	Geschäftsführer	2024	Minimal, ggf. weitere Entsorgungsstellen je Stockwerk	Vorbereitung	Gelbe Tonne einführen. Regelmäßiges Messen der Abfallmengen in den Abfalltonnen.
----------------------------	--	-----------------	------	---	--------------	--

**4. Soziale Nachhaltigkeit**

Diversere Zusammensetzung der Gremien Zielangabe 40-50% bezogen auf Jahr 2025	Genderbalancierte und verjüngte Besetzung der Mitgliederversammlung (ist eine Vertreter*innenversammlung)	Mitglieder	2025	./.	Vorbereitung	Diskussionsvorlagen wurden in der Mitgliederversammlung vom Nov. 2022 eingebracht.
	Genderbalancierte und verjüngte Besetzung des Missionsrates	Mitgliedervers.	2025	./.	Vorbereitung	Diskussionsvorlagen wurden in der Mitgliederversammlung vom Nov. 2022 eingebracht.
	Genderbalancierte Besetzung Stellen in der Geschäftsstelle	Gremien, GL, Personal	2026	./.	Umsetzung hat begonnen	Ständige Überprüfung und Anforderung bei Stellenbesetzungen. Die Geschäftsleitung fördert in den Gremien und in der Geschäftsstelle aktiv die Stärkung von Frauen und jungen Menschen.

**5. Arbeitsbedingungen**

Umsetzung der Themen aus der Mitarbeitendenbefragung; Optimierung Mobiles Arbeiten und Arbeitsplatzausstattungen	Verbesserung der Wertschätzungskultur	Präsidium, GL	2025	Minimal	Umsetzung hat begonnen	Maßnahmen sind in Gremien und vor allem durch die Geschäftsleitung zu erörtern und nach Möglichkeit und rechtlicher Anforderung umsetzen. Gesundheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz. Einzelne Maßnahmen sind schon eingeführt/umgesetzt (Mobiles Arbeiten, Gestaltung Arbeitszeiten)
	Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten im Rahmen der Qualifikationen	GL, Personal	2025	./.	Umsetzung hat begonnen	
	Mobiles Arbeiten, familienfreundliche Gestaltung von Arbeitszeiten	GL, Personal	2025	Arbeitsplatzausstattungen	Umsetzung hat begonnen	
	Arbeitsplatzausstattung, Arbeitssicherheit	GL, Personal	2025	Kostenansätze	Umsetzung hat begonnen	
	Nutzung staatlicher/öffentlicher Angebote zur Arbeitsplatzgestaltung	GL, Personal	2025	Kostenansätze	Planung	

## 6. Nachhaltige Beschaffung

Weitere Optimierung bei der Verwendung ökologisch nachhaltiger und fair gehandelter Produkte	Beschaffung Kaffee, Tee, Gebäck, Milch, Zucker	GL	2024	Minimal	Umsetzung zum Teil seit vielen Jahren erfolgt	Weitere Optimierung (Fair Trade Siegel anwenden)
	Reinigungsmittel/Waschmittel (über Reinigungsfirma)	GL	2024	Minimal	Umsetzung zum Teil seit vielen Jahren erfolgt	Weitere Optimierung (ökologisches Nachhaltigkeitssiegel)
	Mahlzeiten zu Veranstaltungen	GL	2024	Minimal	Umsetzung zum Teil seit vielen Jahren erfolgt	Weitere Optimierung (Auswahl ökologisch nachhaltiger und lokaler Anbieter)

## 7. Finanzielle Nachhaltigkeit

Komplette Ausrichtung aller Finanzanlagen auf ökologisch und ethisch nachhaltige Produkte; Fortsetzung engagierter Mitarbeit im Arbeitskreis Kirchlicher Investoren und der Umsetzung der dort entwickelten Konzepte.	Weiterverfolgung Nachhaltiger Kapitalanlagen	Gremien, GL	2025	./.	Umsetzung hat begonnen	Mitglied im Arbeitskreis Kirchlicher Investoren der Evangelischen Kirche in Deutschland, die hierzu Maßnahmen erarbeitet, konkretisiert und fortentwickelt auf der Basis einer ökologischen und ethischen Nachhaltigkeit.
---	--	-------------	------	-----	------------------------	---

## Anhang A: Kennzahlen

### A.1 Soziale Kennzahlen EMS

		Einheit	2019	2020	2021	2022
<b>1.</b>	<b>Beschäftigte</b>	<b>Personen</b>				
1.1	Mitarbeitende am Standort	Personen	41	40	38	39
1.2	Mitarbeitende am Standort	VZ-Äquivalente	32,4	34,8	34,25	34,8
<b>3.</b>	<b>Arbeitsverhältnisse</b>					
3.1	Befristete Verträge	%	17 %	13 %	10,5%	15,4%
3.2	Unbefristete Verträge	%	83 %	87 %	89,5%	84,6%
3.3	Unkündbare Arbeitsverhältnisse	%	7,5 %	7,5 %	8,0 %	7,7 %
3.4	Geringfügig Beschäftigte	%	3 %	3 %	5,3%	2,56%
3.5	Anteil ausbezahlter Überstunden/Gesamtarbeitszeit	%	2 %	2 %	2,0%	0,5%
<b>4.</b>	<b>Altersstruktur</b>					
4.1	unter 30	%	10 %	10 %	11,0%	2,6%
4.2	zwischen 30 und 45	%	23 %	25 %	27,0%	20,5%
4.3	zwischen 46 und 58	%	37 %	35 %	37,0%	46,2%
4.4	über 59	%	30 %	30 %	25,0%	30,8%
<b>5.</b>	<b>Zugehörigkeit der Beschäftigten zur Organisation</b>	<b>Jahre im Durchschnitt</b>				
5.1	unter 5 Jahren	%	25 %	18 %	15 %	36 %
5.2	5 bis 15 Jahre	%	55 %	62 %	67 %	44 %
5.3	über 15 Jahren	%	20 %	20 %	18 %	21 %
5.4	Zahl neuer MA im Berichtsjahr	Personen	0 %	3 %	5 %	2
5.5	Fluktuationsrate	% / Jahr	10 %	15 %	8 %	5 %
<b>6.</b>	<b>Ausbildung</b>					
6.1	Ausbildungsplätze	Zahl	0	0	0	0
6.2	Praktikant*innen	Zahl	1	1	1	0

6.3.1	Freiwillige Süd-Nord	Zahl	5	*)	*)	2
6.3.2	Freiwillige Nord-Süd	Zahl	22	*)	*)	15
6.3.3	Freiwillige Süd-Süd	Zahl	0	*)	*)	0
<b>7.</b>	<b>Weiterbildung</b>					
7.1	Tage pro Mitarbeitenden**)	Tage/Jahr	0,98	0,28	0,45	0,82
7.1.1	Leitung	Tage/Jahr	2	0,33	0,750	3,60
7.2.2	Mitarbeitende am Standort	Tage/Jahr	3,75	0,83	0,4	0,41
7.2	Aufwand pro Mitarbeitenden	€/Jahr	233,77 €	97,36 €	102,98 €	106,18 €
7.2.1	Leitung	€/Jahr	250,00 €	118,33 €	211,70 €	142,84 €
7.2.2	Mitarbeitende am Standort	€/Jahr	102,56 €	31,98 €	86,51 €	100,79 €
7.3	Prozentsatz aller Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten haben	%	100 %	100 %	100 %	100 %
7.3.1	Leitung	%	100 %	100 %	100 %	100 %
7.3.2	Mitarbeitende am Standort	%	100 %	100 %	100 %	100 %
<b>8.</b>	<b>Gesundheit</b>					
8.1	Arbeitsunfälle	Anzahl/Jahr	1	0	0	0
8.2	Krankheitstage	Tage/MA/Jahr	13,66	12,18	7,42	15,49
8.3	Krankheitstage	Tage/Jahr in %	5,69 %	5,07 %	3,09 %	7,82 %
<b>9.</b>	<b>Diversität</b>					
9.1	Frauen	Zahl	26	24	21	23
9.1.1	Anteil von Frauen an den Beschäftigten	%	63 %	60 %	56 %	59 %
9.1.2	Anteil von Frauen an den Führungspositionen	%	33 %	33 %	40 %	41 %
9.1.3	Anteil von Frauen an geringfügig Beschäftigten	%	75 %	75 %	75 %	74 %

Anhang A: Kennzahlen

9.2	Diversität nach ethnischer Herkunft	%	4 %	4 %	8 %	10 %
9.3	Handicaps					
9.3.2	Schwerbehindertenausgleichsabgabe	€	0 €	0 €	0 €	0 €
9.4	Zahl der Diskriminierungsvorfälle	Zahl	0	0	0	0
*) Freiwilligenentsendung unterbrochen aufgrund Covid-19 Epidemie, läuft 2022 wieder an.						
**) Rückgang aufgrund Covid-19 Pandemie						

A.2 Umweltkennzahlen<sup>11</sup>

Nr.	Kennzahl	Einheit	2019	2020	2021	2022
<b>1</b>	<b>Organisationskennzahlen</b>					
1.1	Mitarbeitende am Standort	Anzahl	41,0	40,0	38	39
1.2	Mitarbeitende am Standort	Anzahl VZ-Äquivalente	32,4	34,8	34,25	34,8
<b>2</b>	<b>Wärmeenergie</b>					
2.1	Wärmeenergie	kWh	235.403	196.304	229.836	103.819
2.1.1	Wärmeenergie aus erneuerbaren Energien	kWh	0	0	0	0
2.1.2	Anteil Wärmeenergie aus erneuerbaren Energien	%	0	0	0	0
2.2	Wärmeenergie witterungsbereinigt	kWh	235.403	204.156	213.747	112.125
2.3	bereinigter Verbrauch/Fläche	kWh/m <sup>2</sup>	231	200	210	110
2.4	bereinigter Verbrauch/MA	kWh/MA VZäq	7.266	5.867	6.241	3.222
<b>3</b>	<b>Elektrische Energie</b>					
3.1	Strombedarf gesamt	kWh	40.421	26.364	30.804	37.905
3.1.1	Strom aus erneuerbaren Energien	kWh	40.421	26.364	30.804	37.905
3.1.2	Anteil Strom aus erneuerbaren Energien	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
3.2	Stromverbrauch/Fläche	kWh/m <sup>2</sup>	27	18	21	25
3.3	Stromverbrauch/MA	kWh/MA VZäq	986	659	811	972
<b>4</b>	<b>Gesamtenergieverbrauch (Wärme und Strom)</b>	kWh	275.824	222.668	260.640	150.030

<sup>11</sup> Im September 2022 wurde der Gas-Bezug eingestellt und auf Strombezug (Wärmepumpe) umgestellt

<b>4.1</b>	Energieeffizienz (Gesamtenergieverbrauch/MAVZäq)	kWh/MAVZäq	8.513	6.624	7.140	4.311
<b>4.2</b>	Gesamtenergieverbrauch/Fläche	kWh/m <sup>2</sup>	270	226	240	147
<b>4.2</b>	Anteil regenerativer Energien am Gesamtenergieverbrauch	%	15 %	11 %	13 %	25 %
<b>5</b>	<b>Wasser</b>					
<b>5.1</b>	Wasserverbrauch gesamt	m <sup>3</sup>	248	114	99	107
<b>5.2</b>	Gesamtwasserverbrauch/MA	m <sup>3</sup> /MAVZäq	7,65	3,28	2,89	3,07
<b>5.3</b>	Abwasser	m <sup>3</sup>	248	114	99	107
<b>6</b>	<b>Materialeffizienz</b>					
<b>6.1</b>	Papierverbrauch gesamt	kg	5.002	2.009	2.620	2.338
6.1.1	Papierverbrauch/MA	kg/MAVZäq	154	58	76	67
6.1.2	Büropapier	kg	994	738	783	615
6.1.3	Werbedrucksachen und Publikationen	kg	3.419	727	1.161	990
6.1.4	Umschläge und Versandtaschen	kg	589	544	676	733
6.1.5	Anteil nach ökologischer Qualität (FSC bzw. FSCMix)					
6.1.6	Anteil Recycling (FSC bzw. FSCMix)	%				
6.1.7	Anteil Frischfaser-Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft (FSC bzw. FSCMix)	%	20 %	37 %	30 %	26 %
6.1.8	Anteil Frischfaser-Papier ohne Herkunftsnachweis	%	0 %	0 %	0 %	0 %
<b>7</b>	<b>Dienstreisen</b>	km				

7.1.1	Dienstreisen mit Pkw mit Verbrennungsmotoren	km	5.640	2.327	1.112	2.062
7.1.2	Dienstreisen mit Elektro-Pkw	km	0	0	0	0
7.2	Pkw-Dienstreisen pro MA	km/MAVZäq	174	67	32	59
7.3	Dienstreisen mit der Bahn (Fernverkehr)	km	126.000	43.500	17.500	33.398
7.4	Dienstreisen Flug insgesamt	km	870.000	209.200	96.800	396.689
7.4.1	Dienstreisen mit dem Flugzeug (MA ab 2022)	km	190.000	30.000	55.000	78.433
7.4.2	Reisen mit dem Flugzeug (ÖFP ab 2022)	km	400.000	160.000	-	60.681
7.4.3	Dienstreisen mit dem Flugzeug (Gremiengäste ab 2022)	km	280.000	19.200	41.800	257.575
7.4.4	Kompensation für Flugreisen	€	5.000	5.000	5.000	5.000
7.4.5	Anteil der kompensierten Dienstreisen	%	0,01	0,02	0,05	0,00
<b>8.</b>	<b>Abfall gesamt</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>16,1</b>	<b>16,1</b>	<b>16,1</b>	<b>16,1</b>
8.1.1	Restmüll (Entsorgung)	m <sup>3</sup>	10,0	10,0	10,0	10,0
8.1.2	Papier und Kartonagen	m <sup>3</sup>	5,00	5,00	5,00	5,00
8.1.3	Wertstoffe (Grüner Punkt)	m <sup>3</sup>	1,00	1,00	1,00	1,00
8.1.4	gefährliche Abfälle	m <sup>3</sup>	0,10	0,10	0,10	0,10
8.1.5	Gefährliche Abfälle/ MA	M <sup>3</sup> /MAVZäq	0,0031	0,0029	0,0029	0,0029
8.2	Abfälle zum Recycling	%	37,3 %	37,3 %	37,3 %	37,3 %
8.3	Abfall gesamt/ MA	M <sup>3</sup> /MAVZäq	0,5	0,46	0,47	0,46
<b>9</b>	<b>Flächen gesamt</b>	<b>m<sup>2</sup></b>	<b>2.500</b>	<b>2.500</b>	<b>2.500</b>	<b>2.500</b>
9.1	Gesamtgrundstücksfläche	m <sup>2</sup>	1.250	1.250	1.250	1.250
9.1.1	Gesamtgrundst.-Fläche/MA	m <sup>2</sup> /MAVZäq	38,6	35,9	36,5	35,9
9.2	Versiegelte Fläche	m <sup>2</sup>	1.150	1.150	1.150	1.150
9.3	Naturnahe Fläche	m <sup>2</sup>	100	100	100	100
9.3.1	Naturnahe Fläche/ MA	m <sup>2</sup> /MAVZäq	3,1	2,9	2,9	2,9

9.4	Anteil der versiegelten Fläche an der Gesamtfläche	%	92 %	92 %	92 %	92 %
9.5	Beheizbare Nutzfläche	m <sup>2</sup>	1.020	1.020	1.020	1.020
<b>10</b>	<b>Emissionen</b>					
10.1	CO <sub>2</sub> aus Strom (aufgrund des Ökostromzertifikats des Stromlieferanten)	t CO <sub>2</sub> eq	0	0	0	0
10.2	CO <sub>2</sub> aus Wärme	t CO <sub>2</sub> eq	57	48	56	25
10.3	CO <sub>2</sub> aus Dienstreiseverkehr	t CO <sub>2</sub> eq	207,1	50,6	23,3	93,0
10.3.1	Pkw	t CO <sub>2</sub> eq	0,9	0,4	0,2	0,3
10.3.2	Bahn	t CO <sub>2</sub> eq	6,05	2,09	0,84	1,40
10.3.3	Flugzeug	t CO <sub>2</sub> eq	200,1	48,1	22,3	91,2
10.4 <sup>12</sup>	CO <sub>2</sub> aus der Herstellung des Papiers	t CO <sub>2</sub> eq	4,885	1,942	1,942	1,942
10.5	Treibhausgase Scope 1 und 2 aus Wärme, Strom & Dienstverkehr	t CO <sub>2</sub> eq	281,1	108,4	92,3	134,8
10.5.1	CO <sub>2</sub> Strom, Wärme & Dienstverkehr pro MA	t CO <sub>2</sub> eq/ MAVZäq	8,7	3,1	2,7	3,9

Außer CO<sub>2</sub> emittieren wir am Standort der EMS-Geschäftsstelle keine weiteren Treibhaus- oder Schadgase. Seit Oktober 2022 ist die Heizungsanlage als einzige direkte Treibhausgasquelle am Standort abgeschaltet. Seitdem emittieren wir direkt weder Treibhausgase noch Schadgase in die Luft. CO<sub>2</sub>-Emissionen entstehen indirekt durch Verkehr. Im Übrigen wurde die Heizungsanlage im Oktober 2023 an eine Photovoltaik-Anlage angeschlossen, die zunächst aus der eigenen regenerativen Stromgewinnung gespeist wird, zusätzlich benötigter Strom wird zugekauft (100% Öko-Strom).

Die Wärmeenergiekosten (Ziffer 2.1) beziehen sich in den Jahren bis zum September 2022 auf Energielieferungen aus fossilen Brennstoffen (Gas). Im September 2022 wurde der Bezug von Gas aufgrund des Einbaus von Wärmepumpen eingestellt. Ab Oktober 2023 werden die Wärmepumpen im Rahmen einer Sanierungsmaßnahme des Bürogebäudes durch den Eigentümer teilweise über eine Photovoltaikanlage, die auf dem Dach montiert wurde, gespeist.

Kompensation (Ziffer 7.4.4) von CO<sub>2</sub> wurde in der Vergangenheit durch die Unterstützung von entsprechenden Projekten in Indonesien (Wald-Aufforstungsprogramme; Holzkohleverwendung zur Einspeicherung von CO<sub>2</sub>) und Ghana (Baumpflanzaktion 2 Millionen Bäume) mit den dortigen Mitgliedern vorgenommen.

<sup>12</sup> <https://www.papiernetz.de/informationen/nachhaltigkeitsrechner/>

### A.3 Wirtschaftliche Kennzahlen

Nr.	Kennzahl		2019	2020	2021	2022
<b>1.</b>	<b>Erträge</b>					
1.1	Eigenerwirtschaftung	%	5,0%	5,0%	5,0%	4,50%
1.2	Zuwendungen von Kirchen	%	52,0%	51,0%	53,0%	62,40%
1.3	sonstige Zuschüsse	%	16,0%	18,0%	14,0%	2,50%
1.4	Spenden	%	27,0%	26,0%	28,0%	30,60%
<b>2.</b>	<b>Aufwendungen</b>					
2.1	Kostenarten					
2.1	Personalkosten	%	38,0%	39,0%	32,0%	43,00%
2.2	Sachkosten	%	13,0%	9,0%	16,0%	17,60%
2.3	Investitionen / Abschreibungen	%	1,0%	1,0%	1,0%	1,00%
2.4	Projektförderung	%	48,0%	51,0%	51,0%	38,40%
2.5	Steuern	%	0,0%	0,0%	0,0%	
<b>3.</b>	<b>Jahresergebnis</b> <i>(Überschuss bzw. Fehlbetrag)</i>	€	<b>214</b>	<b>1.541</b>	<b>1.483</b>	<b>1.387</b>
<b>5.</b>	<b>Vermögen</b>					
5.1	Anlagevermögen	%	48,3%	49,8%	48,4%	55,40%
5.2	Anlagendeckung (Eigenkapital / Anlagevermögen*100)	%	165,8%	164,7%	165,0%	149,10%
5.3	Umlaufvermögen	%	51,7%	50,2%	36,6%	44,60%
<b>6.</b>	<b>Finanzierung</b>					
6.1	Eigenkapital	%	77,1 %	80,5 %	79,9 %	82,60%
6.3	Fremdkapital	%	22,9 %	19,5 %	20,1 %	17,40%

Bearbeitungsstand: 17. Februar 2024

## Gültigkeitserklärung EMAS & EMAS<sup>Plus</sup>



### Gültigkeitserklärung

Der Unterzeichner, Raphael Artischewski, EMAS-Umweltgutachter mit der Registrierungsnummer DE-V-0005, akkreditiert oder zugelassen für den Bereich (NACE-Code 2.0) 94.91 – Kirchliche und sonstige Vereinigungen - bestätigt als Zeichnungsberechtigter der CORE Umweltgutachter GmbH mit der Registrierungsnummer DE-V-0308, begutachtet zu haben, dass der Standort

**EMS – Evangelische Mission in Solidarität e.V.  
Vogelsangstraße 62, D-70197 Stuttgart**

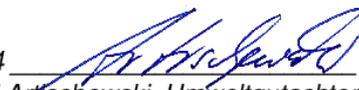
wie in der Umwelterklärung (Registernummer wird nachgetragen) angegeben, alle Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 über die freiwillige Beteiligung von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung (EMAS) in Verbindung mit der ÄnderungsVO 2018-2026 erfüllt.

Es wird bestätigt, dass

- die Begutachtung und Validierung in voller Übereinstimmung mit den Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 inkl. ÄnderungsVO 2018-2026 durchgeführt wurden,
- das Ergebnis der Begutachtung und Validierung keine Belege für die Nichteinhaltung der geltenden Umweltvorschriften ergeben haben,
- die Daten und Angaben des Nachhaltigkeitsberichts im begutachteten Bereich des Standortes ein verlässliches, glaubhaftes und wahrheitsgetreues Bild sämtlicher Tätigkeiten innerhalb des in der Umwelterklärung angegebenen Bereiches geben.

Der nächste konsolidierte Nachhaltigkeitsbericht mit integrierter Umwelterklärung wird der Registrierstelle spätestens bis zum *06.02.2028* vorgelegt. Die Organisation erfüllt die Voraussetzungen für die KMU-Ausnahmeregelung und veröffentlicht in *02/2026* einen aktualisierten Nachhaltigkeitsbericht mit integrierter Umwelterklärung, die vom Umweltgutachter für gültig erklärt wird sowie in *02/2025* und *02/2027* einen aktualisierten Nachhaltigkeitsbericht.

Die vorliegende Umwelterklärung, die im Nachhaltigkeitsbericht integriert ist, wird hiermit für gültig erklärt.

Waiblingen, 03.03.2024   
Raphael Artischewski, Umweltgutachter (DE-V-0005)

### Nachhaltigkeitszertifizierung

Durch das dokumentierte Audit wurde zudem der Nachweis erbracht, dass das Managementsystem und der Nachhaltigkeitsbericht die Anforderungen des von kate mit kirchlichen Partnern entwickelten Nachhaltigkeitssystems **EMAS<sup>plus</sup>** gemäß der aktuell gültigen Richtlinie vom November 2020 erfüllen. EMASplus basiert auf dem Umweltmanagementsystem EMAS und orientiert sich an den Prinzipien und Kernthemen des internationalen Leitfadens ISO 26000 (Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung).

Waiblingen, 03.03.2024   
Raphael Artischewski, EMAS<sup>plus</sup>-Gutachter