



GIZ-Fortschrittsbericht 2010/2011 für den Global Compact

1. Einleitung	3
2. CEO-Statement	4
3. Die Umsetzung der Prinzipien des Global Compact	6
3.1. Menschenrechte	6
3.2. Arbeits- und Sozialstandards	8
3.3. Umwelt	12
3.4. Anti-Korruption	16
4. Ausblick	18
5. Annex	19

Herausgeber:

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Friedrich-Ebert-Allee 40
53115 Bonn
T +49 228 4460-0
F +49 228 4460-1766

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
65760 Eschborn
T +49 619679-0
F +49 61 96 79 - 11 15
E info@giz.de
I www.giz.de

Verantwortlich für die Inhalte:

Winfried Mengelkamp,
Stabsstelle Unternehmensentwicklung

Text und Redaktion:

Christoph Jansen, Marina Janßen, Sonja Nelles,
Annette Roth

Gestalterische Konzeption:

www.design-werk.com

Bildnachweise:

Titelblatt (v.o.n.u): Dirk Ostermeier, GIZ, Jörg Böhling,
GIZ; S. 3: Vera Blumenthal, GIZ; S. 4/5: Elmar Foellmi;
S. 7: Dirk Ostermeier, GIZ; S. 8/9: Michael Funcke-Bartz,
GIZ; S. 10: Vera Blumenthal, GIZ, S. 11: Michael Gajo,
GIZ; S. 13: Michael Gajo, GIZ; S. 15: Hr. Bernhard, GIZ;
S. 17/18: Dirk Ostermeier, GIZ; Rückseite: Pham Hung Son,
GIZ

Bonn, 2011

**Bei der Darstellung handelt es sich um ehemalige GTZ/DED/InWEnt-Aktivitäten,
die bedingt durch die Umfirmierung im folgenden als GIZ-Aktivitäten bezeichnet werden.**

1. Einleitung

Seit dem 1. Januar 2011 bündelt die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH die bis zum Jahresende 2010 eigenständigen Organisationen Deutscher Entwicklungsdienst (DED) gGmbH, Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH und InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH unter einem Dach. Somit tritt die GIZ im Global Compact in die Verpflichtungen von DED und GTZ ein und weitet diese auf den Unternehmensteil InWEnt aus. Mit diesem Fortschrittsbericht legen wir eine Dokumentation der drei Vorgängerorganisationen für das Jahr 2010 und einen ersten Überblick über die bereits im Rahmen der Fusion im Jahr 2011 umgesetzten „Global Compact“-relevanten Regelungen und Aktivitäten vor.¹

Die GIZ ist in mehr als 130 Ländern weltweit aktiv. Auch in Deutschland ist das Unternehmen in nahezu allen Bundesländern präsent. Ihren Sitz hat die Gesellschaft in Bonn und Eschborn. Der neue Gesellschaftszweck, der die Zuständigkeit der GIZ auf die Internationale Zusammenarbeit für Nachhaltige Entwicklung und internationale Bildungsarbeit ausweitet, erlaubt es uns, ein breites und vielfältiges Themenspektrum zu bearbeiten. Außerdem erweitern sich die zur Verfügung stehenden Instrumente und die Partnerlandschaft. Die Auftraggeberstruktur der GIZ ist vielfältig. Sie reicht von den Bundesministerien, den deutschen Bundesländern und Kommunen bis hin zu öffentlichen Auftraggebern im Ausland sowie privaten Trägern im In- und Ausland

Somit eröffnet die Fusion einen neuen Blick auf das Thema Nachhaltigkeit und die Chance, die Prinzipien des Global Compact im Rahmen der verantwortungsvollen Unternehmensführung stärker zu verankern.

Der Fortschrittsbericht informiert über die Fortschritte der Global Compact-Mitglieder DED und GTZ sowie die für den Global Compact relevanten Aktivitäten von InWEnt im Berichtsjahr 2010.. Bislang war InWEnt zwar kein Mitglied im Global Compact, veröffentlichte jedoch im Jahr 2009 erstmals einen Nachhaltigkeitsbericht. Die drei Organisationen verfolgten zur Umsetzung der Global Compact-Prinzipien sehr ähnliche Ansätze. Im Bereich Integrität und Umwelt ist es im Jahr 2011 zu einem sehr frühen Zeitpunkt der Fusion bereits zu einer Vereinheitlichung der Systeme gekommen.



Die Fusion eröffnet einen neuen Blick auf das Thema Nachhaltigkeit und die Chance, die Prinzipien des Global Compact im Rahmen der verantwortungsvollen Unternehmensführung stärker zu verankern.

¹ Wenn im Folgenden von DED, GTZ und InWEnt gesprochen wird, bezieht sich dies auf die Aktivitäten der Vorgängerorganisationen im Jahr 2010.

2. CEO-Statement

Als Unternehmen, dessen Arbeit in allen Bereichen auf „Internationale Zusammenarbeit für Nachhaltige Entwicklung“ ausgerichtet ist, fühlen wir uns aus unserem Selbstverständnis heraus den Prinzipien des Global Compact verpflichtet. Die Einhaltung von Menschenrechten und „Diversity“, eine Personalpolitik, die „Employability“ und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert, ein sozial gerechter Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Interessenvertretungen, Umwelt- und Klimaschutz sowie Korruptionsprävention sind elementare Werte und Themen, die innerhalb des Unternehmens handlungsleitend sind. Die Prinzipien des Global Compact sind in unseren Vorhaben verankert und wir treten gegenüber unseren Partnern für ihre Umsetzung und Weiterentwicklung ein.

Die GIZ unterstützt die Bundesregierung bei der Umsetzung ihrer nationalen Nachhaltigkeitsstrategie. Als Bundesunternehmen leiten uns die Prinzipien unserer gesellschaftlichen Ordnung und die Interessen Deutschlands sowie die Ziele der Bundesregierung in der internationalen Zusammenarbeit. Diese stehen im Einklang mit den Prinzipien des Global Compact. Sie sind auch Leitlinien für die Veränderungsprozesse, die wir weltweit mitgestalten. Sie spielen eine wichtige Rolle, wenn wir unsere Partner befähigen, Entwicklungsprozesse eigenverantwortlich zu gestalten.

Unsere Beratungs- und Dienstleistungsangebote entwickeln wir marktorientiert weiter. Wir kooperieren dabei mit der Privatwirtschaft und der Zivilgesellschaft und greifen aktuelle Fragen der internationalen Zusammenarbeit auf, die wir in unsere Arbeit integrieren. Gemeinsam mit der Wirtschaft erschließen wir neue Märkte, da die Entwicklung unserer Partnerländer ohne eine wirtschaftliche Entwicklung nur schwer denkbar ist. Ziel ist es dabei, neue Wege zu identifizieren, die einerseits einen effizienten Umgang mit den

Als Bundesunternehmen leiten uns die Prinzipien unserer gesellschaftlichen Ordnung und die Interessen Deutschlands sowie die Ziele der Bundesregierung in der internationalen Zusammenarbeit.





natürlichen Ressourcen ermöglichen, Natur und biologische Vielfalt schützen und andererseits Sozialstandards anerkennen und im Einklang mit der Achtung der Menschenrechte stehen.

Für die GIZ als Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit das wichtigste Potential. Gerade in der Fusion sind sie gefordert, ihre Beratungen und Dienstleistungen in gewohnt hoher Qualität anzubieten und gleichzeitig die mit der Fusion einhergehenden Neuerungen und das erhöhte Arbeitsaufkommen zu bewältigen. Das geht nur mit einem modernen Personalmanagement.

Beispiele dafür sind unsere familienfreundliche Personalpolitik, die mit dem Zertifikat „audit-Beruf und Familie“ ausgezeichnet wurde, oder das im Jahr 2010 eingeführte Talent Management System. Damit fördern wir die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in dem wir ihre Management- und Fachkompetenz stärken und ihre „Employability“ steigern.

Beratung in Umwelt- und Klimaschutz nach außen ist nur glaubwürdig, wenn diese Ziele auch nach innen gelebt werden. Weil wir erkannt haben, dass Umweltziele in die Kernprozesse eines Unternehmens integriert werden müssen, haben wir uns mit dem GIZ-Umweltprogramm 2011-2015 ambitionierte Ziele bei der Reduktion von Strom, Heizenergie, Wasser, Abfall, Papier und CO₂-Emissionen gesetzt.

Zum 1. Oktober 2011 wurde in der GIZ das System der unabhängigen Integritätsberatung mit Integritätskomitee, Integritätsberater und Ombudsmann übernommen. Der „Code of Conduct“ wurde weiterentwickelt. Insgesamt stellen wir eine Zunahme der Beratungstätigkeit fest, ein Beleg dafür, dass das Integritätssystem funktioniert und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angenommen wird.

Im Auftrag der Bundesregierung koordinieren wir seit 2001 das Deutsche Global Compact Netzwerk (DGCN) und begleiten aktiv sogenannte Change Agents in Unternehmen, die am Global Compact teilnehmen. Auch damit leisten wir einen Beitrag dazu, die Anliegen und Ziele des Global Compact im öffentlichen und politischen Bewusstsein zu verankern.

Mit diesem Bericht bekennen wir uns eindeutig zum Global Compact und bestärken unsere Selbstverpflichtung, den Global Compact und seine zehn Prinzipien in unserer Unternehmensstrategie und Kultur umzusetzen und als wichtiges Leitmotiv unseres Handelns im Umgang mit unseren Partnern und Auftraggebern anzuwenden.

Dr. Bernd Eisenblätter
Vorstandssprecher

3. Die Umsetzung der Prinzipien des Global Compact

3.1. Menschenrechte

Prinzip eins: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten

Prinzip zwei: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen

Selbstverpflichtung

Rechtsverbindlich verankert sind die Menschenrechte in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Inzwischen haben sich fast alle Länder weltweit zur Umsetzung der Erklärung verpflichtet. Nach wie vor sind jedoch in vielen Staaten erhebliche Defizite zwischen der Ratifizierung von Menschenrechtsabkommen und der konkreten Umsetzung menschenrechtlicher Verpflichtungen zu beobachten.

Die Bundesregierung definiert Menschenrechtspolitik als alles staatliche Handeln umfassende Querschnittsaufgabe, die in ihrer außenpolitischen Dimension die Förderung und den Schutz der Menschenrechte weltweit beinhaltet. „In einer zunehmend globalisierten und vom Wunsch nach nachhaltiger Entwicklung geprägten Welt bilden die Menschenrechte [...] somit den Kern einer werteorientierten und interessen-geleiteten Außenpolitik“ (9. Bericht der Bundesregierung über ihre Menschenrechtspolitik, Auswärtiges Amt, 2010). Die im „Aktionsplan Menschenrechte“ der Bundesregierung niedergelegten Werte und Prinzipien bilden den Orientierungsrahmen für die Arbeit der GIZ.

Die deutsche Entwicklungspolitik konkretisiert diesen Anspruch durch Vorgaben für Länder- und Regionalkonzepte sowie Schwerpunktstrategiepapiere (s. „Menschenrechte in der deutschen Entwicklungspolitik“, BMZ, 2011). Die Einhaltung wird systematisch durch die Bundesregierung überprüft.

Leitthemen, Programme, Managementsysteme

Die Strategie der Bundesregierung umfasst dabei sowohl die Förderung spezifischer Menschenrechtsvorhaben als auch die Querschnittverankerung des Menschenrechtsansatzes in allen Sektoren und Schwerpunkten der internationalen Zusammenarbeit.

Die GIZ bzw. ihre Vorgängerorganisationen haben Menschenrechte als einen zentralen Wert in ihrer Vision und Mission verankert. Damit spielen Menschenrechte sowohl in den Vorhaben und Dienstleistungen, in der Gestaltung und Steuerung von Kooperationen mit Partnern und Dienstleistern in den verschiedenen Ländern, als auch in der Unternehmenspolitik eine zentrale Rolle. Die GIZ berät in den Partnerländern staatliche Träger ebenso wie zivilgesellschaftliche Organisationen, im Auftrag der Bundesregierung und anderer öffentlicher Träger (internationale Organisationen und nationale Regierungen).

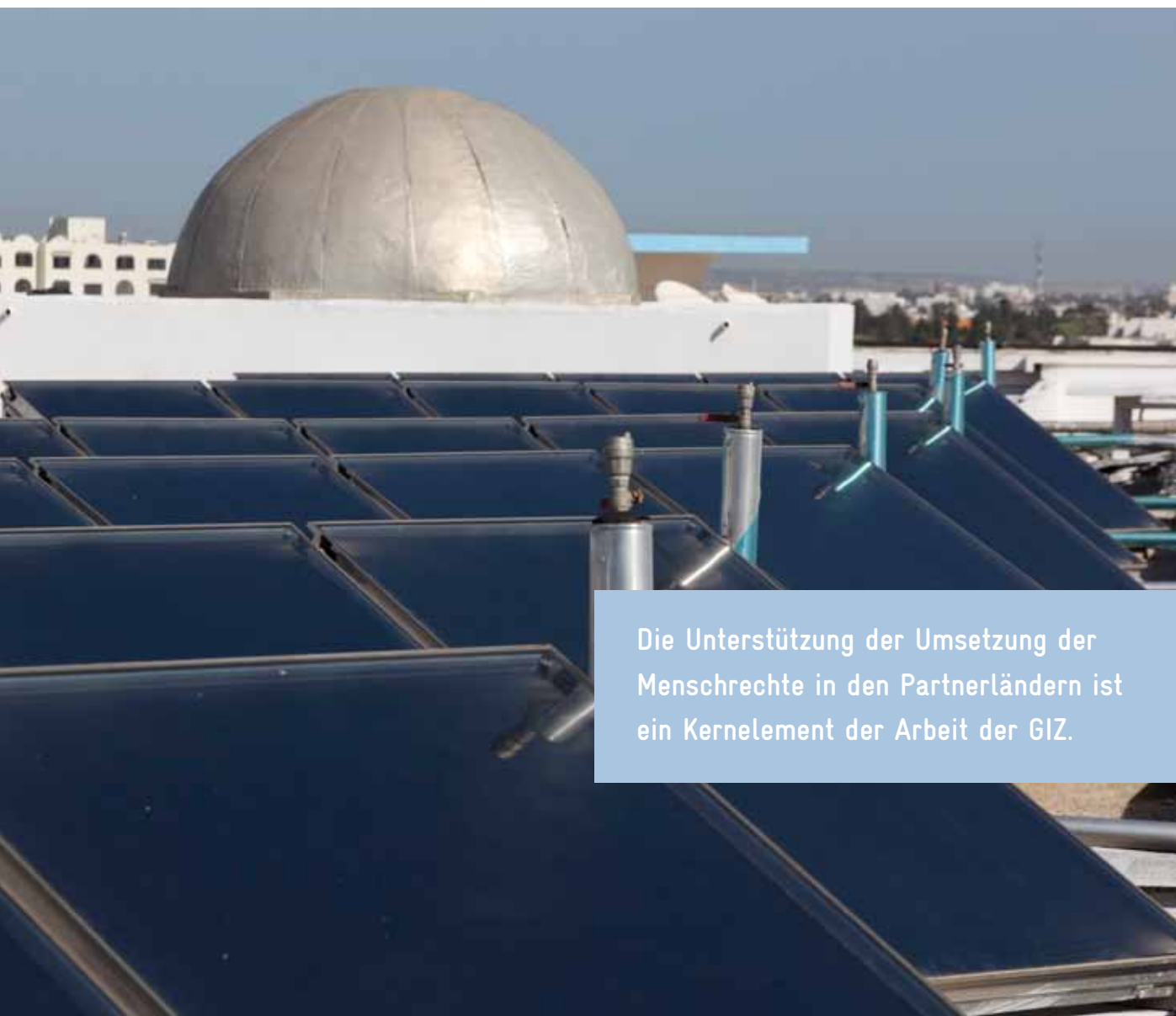
Als einen internen Standard hatte InWEnt die Umsetzung der Menschenrechte z.B. bei Consulting-Verträgen etabliert. Auftragnehmer und Lieferanten mussten bei Vertragsabschluss in Form einer Selbstverpflichtung schriftlich erklären, dass sie soziale (z.B. Verbot von Kinderarbeit, Zahlung von Mindestlöhnen) aber auch ökologische Mindeststandards gemäß den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) erfüllen. Die an das eigene Unternehmen gestellten Anforderungen wurden so über die Lieferkette auch an die Partner weitergegeben. Die GTZ berücksichtigte über interne Qualitäts- und Prüfkriterien bei Infrastrukturmaßnahmen z.B. die Gewährleistung von Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen. In der GIZ wird es einen internen Prozess geben, um ein Monitoringsystem zu entwickeln und den Consulting- und Lieferanten-Pool zu qualifizieren.

Maßnahmen und Leistungen

Die Unterstützung der Umsetzung der Menschenrechte in den Partnerländern ist ein Kernelement der Arbeit der GIZ. Eine Vielzahl von Programmen greift das Thema Menschenrechte auf. Der DED unterstützte z.B. gezielt Menschenrechtsorganisationen im Zusammenhang mit Demokratie- und Friedensförderung. Auch bei GTZ und InWEnt spielte der Menschenrechtsansatz eine zentrale Rolle. InWEnt unterstützte z. B. zentrale Akteure in Konfliktländern wie dem Irak im Bereich Menschenrechte bei der Gestaltung von regionalen Lernprozessen. Die GTZ etablierte etwa einen breiten Menschenrechtsansatz mit Programmen in den Bereichen Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, Good Governance, Konfliktprävention, Friedenssicherung sowie mit Programmen zur Förderung der Rechte spezieller Bevölkerungsgruppen, die besonders von Menschenrechtsverletzungen betroffen sind. Eine zunehmende Anzahl von GTZ-Vorhaben, wie die Gesundheits- oder Wasserversorgung, orientierten sich systematisch an menschenrechtlichen Standards und Prinzipien im Sinne eines Querschnittsthemas. Eine Vielzahl weiterer Programme trägt zudem zur Verbesserung der Rahmenbedingungen bei, die für die Durchsetzung von Menschenrechten wichtig sind.

Der DED hatte beispielsweise zur besseren Verankerung von Querschnittsthemen in den Vorhaben Ende 2010 ein neues Konzept formuliert: Das sogenannte Querschnittsthemenhaus definiert, wie die einzelnen Querschnittsthemen (Menschenrechte, Gender u.a.) zueinander in Beziehung stehen, wie sie mit den sektoralen Arbeitsschwerpunkten verknüpft und innerhalb der Arbeitsprozesse strukturell verankert sind. Desweiteren sind im DED ausgewählte Leistungsangebote um Aspekte des Menschenrechtsansatzes ergänzt worden. Zusätzlich wurden Best Practices dokumentiert und über das Wissensmanagement im In- und Ausland verbreitet.

Freiheits-, Gleichheits- und Teilhabedimensionen der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte finden in den Programmen gleichermaßen ihren Niederschlag. In der GIZ erfährt das Thema Menschenrechte durch die Etablierung einer Abteilung „Good Governance und Menschenrechte“ innerhalb des Fach- und Methodenbereichs zusätzlich eine organisatorische Untermauerung.



Die Unterstützung der Umsetzung der Menschenrechte in den Partnerländern ist ein Kernelement der Arbeit der GIZ.

3.2. Arbeits- und Sozialstandards

Prinzip drei: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren

Prinzip vier: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten

Prinzip fünf: Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten

Prinzip sechs: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten

Selbstverpflichtung

Die GIZ bzw. ihre Vorgängerorganisationen haben sich als Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung auch nach innen dazu verpflichtet, nicht nur die gesetzlichen Forderungen und Verpflichtungen im Bereich Arbeit und Soziales einzuhalten, sondern im eigenen Verantwortungsbereich im In- und Ausland besondere Akzente in den Bereichen Diversity und Gleichstellung zu setzen, um so die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern optimal und zum gegenseitigen Vorteil auszugestalten. Damit sehen wir uns im Einklang mit der „Nationalen Strategie zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen – Aktionsplan CSR“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2010). Dies ist ein Beitrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung von Arbeits- und Sozialstandards sowie Diversity in der deutschen Wirtschaft. Diversity verstehen wir als unternehmerische Chance, um mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus verschiedenen Ländern, Kulturen und Religionen eine produktive Kultur im Unternehmen zu erreichen, Diskriminierung von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu wahren.

Seit dem 01.01.2011 hat die GIZ weltweit mehr als 17.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Etwa 70 % von ihnen sind als nationales Personal in den Partnerländern beschäftigt. Hinzu kommen rund 1.110 Entwicklungshelferinnen und -helfer, die im Rahmen des Entwicklungshelfer-Gesetzes (EhFG) in nichtstaatliche und staatliche Organisationen der Partnerländer entsandt wurden, 693 integrierte und 455 rückkehrende Fachkräfte, die bei Arbeitgebern in den Partnerländern vertraglich verpflichtet sind, 698 einheimische Fachkräfte,

die bei Partnerorganisationen vor Ort beschäftigt sind sowie 821 sogenannte Freiwillige, die über das Programm „Weltwärts“ in Partnerländer vermittelt wurden (Stand der Zahlen: 31.12.2010).

Die GTZ hat sich zu der ILO-Deklaration „Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen“ offiziell bekannt und setzt diese um. Die GIZ führt diese Verpflichtung fort. Neben der Beachtung und Umsetzung rechtlicher Vorschriften in der eigenen Organisation werden von der GIZ bzw. deren Vorgängerorganisationen soziale Standards auch mit den lokalen bzw. internationalen Partnern thematisiert und in verschiedenen Beratungseinsätzen beachtet.

Leitthemen, Programme, Managementsysteme

Die GIZ verfolgt konkrete Ziele insbesondere in den Bereichen Personalentwicklung, Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Erfüllung der Beschäftigtenquote schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Achtung der Rechte gleichgeschlechtlich orientierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gesundheitsschutz und -förderung, Suchtprävention, personeller Schutz im Auslandseinsatz sowie Partizipation und sozialer Umgang mit betrieblichen Veränderungen.

Alle drei Vorgängerorganisationen haben entsprechende Konzepte zur Personalentwicklung aufgelegt und in regelmäßigen Abständen Personalberichte herausgegeben, um über aktuelle Entwicklungen und Trends im Personalbestand zu berichten. InWEnt hat beispielsweise im Nachhaltigkeitsbericht, der 2009 veröffentlicht wurde, umfassend über Strategien, Ziele und Ergebnisse im Personalbereich informiert.

Auf die Ausgestaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den verschiedenen nationalen und internationalen Standorten legt die GIZ besonderen Wert. Dies drückt sich in unternehmensinternen Leitsätzen zur Führung und Zusammenarbeit aus, die im Rahmen der Fusion derzeit überarbeitet bzw. neu entwickelt werden. Für die rund 14.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Partnerländern hat die GIZ eine Policy „Nationales Personal“ entwickelt, die der Außenstruktur eine Orientierung gibt, um nationales Arbeitsrecht mit den Standards der GIZ in Einklang zu bringen.

Die Gleichstellungsbeauftragten von DED, GTZ und InWEnt haben mehrjährige Gleichstellungspläne aufgestellt, unternehmensinterne Genderziele formuliert und den Grad der Zielerreichung dokumentiert (z.B. GTZ: Genderstrategie 2010-2014; DED: Gender Mainstreaming Masterplan 2010). Ein unternehmensinternes Genderziel war z.B., den Anteil von Frauen in Managementpositionen zu erhöhen. Gleiches





Die GIZ verpflichtet sich in besonderer Weise zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz im In- und Ausland.

galt für den Frauenanteil bei den Auslandsfunktionen bei GTZ und DED. Handlungsbedarf besteht z.B. bei der Altersgruppe der Frauen ab 40 Jahren. Die Förderung von Teilzeitarbeit auch bei Führungskräften ist ein weiteres Anliegen der Gleichstellungsbeauftragten. Ein Gleichstellungsziel der GTZ lautete z.B., dass der Frauenanteil in Führungspositionen im In- und Ausland bis Ende 2012 jeweils um mindestens fünf Prozentpunkte ansteigen soll. Auch soll der Frauenanteil in Auslandspositionen bis Ende 2012 um mindestens fünf Prozentpunkte erhöht werden. Die Ziele und Maßnahmen der drei Vorgängerorganisationen werden nun in einem neuen GIZ-Gleichstellungsplan zusammengeführt.

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben alle Vorgängerorganisationen Programme und Maßnahmen etabliert. GTZ und DED hatten z.B. über das audit-Beruf und Familie der Hertie-Stiftung regelmäßig ihren Status quo zu den acht Handlungsfeldern systematisch ermittelt sowie bedarfsgerechte Maßnahmen für eine umfassende Gesamtstrategie im Personalbereich abgeleitet. Die Beispiele reichen von flexiblen familienorientierten Arbeitszeitmodellen und Gleitzeitregelungen bis hin zu Elternzeitregelungen und Möglichkeiten der Telearbeit. Zudem gab es umfangreiche Informationsangebote zu Kindergärten und Schulen in der Rhein-Main Region, Berlin und Bonn. Bewährt hat sich auch die GTZ-Informationsplattform für mitausreisende Partnerinnen und Partner (PRIMA blog). Weiterhin hatten die Vorgängerorganisationen GTZ, DED und InWEnt verschiedene Kinderbetreuungsprogramme bzw. die Vorhaltung von Belegplätzen in Kindertagesstätten und Eltern-Kind-Büros an verschiedenen Standorten etabliert. So werden Betreuungskosten für Kinder unter drei Jahren bezuschusst. Außerdem wird die Kinderbetreuung im Falle von Fortbildungen oder Dienstreisen finanziell unterstützt.

Alle drei Vorgängerorganisationen haben Strategien, Maßnahmen und Ansprechstrukturen im Bereich betriebliches Gesundheitsmanagement verankert. Ziel all dieser Konzepte und Maßnahmen ist, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im In- und Ausland bestmögliche Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz zu bieten und die Gesundheit zu erhalten. Die GTZ hatte dazu eine eigene Policy zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter formuliert. Eine zentrale Rolle spielten dabei auch die Führungskräfte, die auf die angemessene Auslastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten und Vorbild für ein gesundes Arbeitsverhalten sein sollen. Zudem gab es in allen drei Vorgängerorganisationen spezifische Vereinbarungen zum Nichtraucherschutz. In der GTZ gab es z.B. eine Steuerungsgruppe Gesundheitsmanagement, die für Qualität und Umfang verschiedener Angebote verantwortlich war aber

auch neue Themenbereiche identifiziert hat. Die verschiedenen Ansprechstrukturen und Serviceleistungen z.B. im Intranet werden in der GIZ zusammengeführt.

Konkrete Regeln und Leitlinien im Bereich Krisenmanagement und Gesundheitsschutz bei Dienstreisen ins Ausland spielen in der GIZ bzw. bei den drei Vorgängerorganisationen eine zentrale Rolle. Dazu gibt es konkrete Ansprechstrukturen im In- und Ausland sowie unternehmensweit verbindliche Grundsätze für den Umgang mit Sicherheitsrisiken, Krisen und Katastrophen sowie eine „Policy für personelle Sicherheit im Ausland“. In der GTZ und beim DED gab es z.B. einen Ärztlichen Dienst bzw. eine Krisenleitstelle/COPE, die praktische Hilfestellungen zur Prävention bereitgehalten sowie Hinweise zum Umgang in Not- und Krisenfällen gaben. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von InWEnt konnten die Serviceleistungen (z.B. Impfberatungen) des Ärztlichen Dienstes des DED am Standort Bonn nutzen.

Maßnahmen und Leistungen

Um den Diversity-Ansatz weiter zu etablieren wurde im Jahr 2010 in der GTZ die Position einer Beauftragten für gleichgeschlechtlich orientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen, die auch in der GIZ ihre Funktion weiterführen wird. Hervorzuheben sind für den Berichtszeitraum 2010 auch, dass gemäß den Vorschriften des Sozialgesetzbuches (IV §§ 68 – 160) zur Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Beschäftigtenquote mit 5,68% bei der GTZ über der gesetzlichen Beschäftigtenquote in Höhe von 5% lag.

Die Gleichstellungsbeauftragten der drei Vorgängerorganisationen haben sich in den Dialog zur Fusion sowohl mit dem BMZ als auch mit den Geschäftsführungen und dem Gesamtbetriebsrat eingebracht. So hat z.B. im Mai 2010 ein Gespräch unter Beteiligung aller Geschäftsführungen, Betriebsräte und Gleichstellungsbeauftragten sowie der Steuerungsgruppe des BMZ stattgefunden. Der weitere Prozess wurde BMZ-seitig durch die Einrichtung einer Arbeitsgruppe Gleichstellung begleitet. Vorschläge der Gleichstellungsbeauftragten gingen in den Überleitungsvertrag und den Verschmelzungsvertrag sowie in die neue Satzung der GIZ ein.

In allen drei Vorgängerorganisationen haben 2010 Weiterbildungen zum Thema Gender und Gender Mainstreaming stattgefunden. Bei InWEnt wurden z.B. im Berichtszeitraum vier zweitägige Weiterbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Gender Mainstreaming in der Organisation durchgeführt. Zudem hat eine eintägige Fortbildung für Führungskräfte zu gleichstellungsrelevanten Fragen stattgefunden. Ergänzend dazu wurde der 2009 fertiggestellte

Leitfaden Gender in der Programmarbeit bei InWEnt 2010 im Rahmen interner Weiterbildungen zu Programmplanung und -steuerung integriert. Insgesamt haben dazu drei Trainings stattgefunden.

Alle drei Vorgängerorganisationen haben auch 2010 einen fachlichen Dialog zum Thema Gender und Gender Mainstreaming innerhalb ihrer Struktur sowie mit anderen Organisationen wie z.B. der KfW und dem BMZ geführt, Strategien abgestimmt und gemeinsame Aktionen durchgeführt. Der Länderbereich Europa, Mittelmeer und Asien der GTZ hat im Juli 2010 einen Workshop für die Gender-Ansprechpersonen durchgeführt, um Erfahrungen und innovative Ansätze in Vorhaben zu vergemeinschaften. Um den Stellenwert von Gender in der GIZ nach innen und außen deutlich zu machen, wurde im März 2011 anlässlich des Weltfrauentags eine GIZ-Genderwoche in Eschborn organi-



siert und durchgeführt. Ziel war es, mit externen Fachleuten aktuelle Trends im Bereich Gender zu diskutieren, Erfahrungen auszutauschen sowie Impulse für eigene Vorhaben abzuleiten.

So wie jedes Jahr haben DED, GTZ und InWEnt auch in 2010 zum Girls' Day eingeladen, um Schülerinnen der Klassenstufen 7 bis 10 an die verschiedenen Berufsfelder in der internationalen Zusammenarbeit heranzuführen.

Der DED hat 2010 eine Informationsplattform zum Thema Familie und Beruf im Intranet etabliert. Hier finden sich vielfältige Informationen und Tipps sowie Kontaktadressen zu den Themen Sozialleistungen, Pflege und Kinderbetreuung in Bonn.

InWEnt hat über die Gesamtbetriebsvereinbarung „Serviceleistungen Familie und Beruf“ Maßnahmen vereinbart, um es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erleichtern, Erwerbstätigkeit und Verantwortung für Angehörige im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf miteinander in Einklang zu bringen, auch im Falle der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen. Dazu gehört auch die Nutzung des Familienservice „pme“, der bundesweit Dienstleistungen wie z. B. Beratungsleistungen zur Betreuung und Erziehung von Kindern, die Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen sowie Beratung und Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten bei der Pflege von Angehörigen (Eldercare) anbietet. Eine Informationsveranstaltung hat dazu im August 2010 in Bonn stattgefunden.

Die GIZ unterhält einen Betriebskindergarten in Eschborn. Die Vorgängerorganisation GTZ beschloss im Jahr 2010, ein neues Gebäude für die Kindertagesstätte zu errichten. Mit den Bauarbeiten wurde im Jahr 2011 begonnen.

In den internen Medien der Vorgängerorganisationen und ab 2011 in der GIZ wird fortlaufend über Maßnahmen familienbewusster Personalpolitik berichtet und gute Beispiele gelebter Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden vorgestellt.

Alle drei Unternehmensteile haben im Berichtszeitraum Gesundheitskurse und individuelle Beratungen zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung angeboten. Darüber hinaus haben DED und InWEnt im Bereich Gesundheitsmanagement 2010 jeweils einen Gesundheitstag durchgeführt, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend über das Thema Gesundheit und Prävention am Arbeitsplatz zu informieren. Bei InWEnt fand diese Veranstaltung im Anschluss an die 2010 durchgeführte Mitarbeiterbefragung statt.

In allen drei Vorgängerorganisationen wurden jährlich im Herbst Grippeimpfaktionen angeboten. Zusätzlich gab es 2010 in der GTZ einen Aktionstag zum Thema Sucht sowie 2011 eine Gesundheitsaktion zum Thema Bluthochdruck. Aktuelle Leitfäden und Informationen des ärztlichen Dienstes der GTZ wurden 2010 ergänzt und aktualisiert.

Mit Blick auf die besondere Belastungssituation in Fusionsprozessen hat bereits Anfang 2011 die Steuerungsgruppe Gesundheitsmanagement, Krisenleitstelle + COPE im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements der GIZ einen Ratgeber „Selbstcoaching Arbeitsbelastung“ unternehmensweit vorgestellt. Dabei handelt es sich um ein interaktives Instrument zur Gesundheitsvorsorge gegenüber beruflich bedingtem Stress. Über einen digitalen Fragebogen kann man die eigene Arbeitsbelastung testen und relevante Lernfelder für sich entdecken.



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gezielt in unternehmerische Prozesse, im vergangenen Jahr insbesondere in den Integrationsprozess, einbezogen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten in mehr als 20 verschiedenen Arbeitsgruppen z.B. zu den Themen Intranet und Internet, IT, Auftragsverfahren, Außenstruktur, Finanzmanagement, Orientierung und Regeln und Dokumentenmanagementsystem mitwirken. Einige dieser Gruppen wurden z.B. schon 2010 ins Leben gerufen. Ein weiteres Beispiel ist der 2011 begonnene Leitbildprozess, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem In- und Ausland an der Formulierung von Leitlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte aktiv beteiligt werden.

Jedes Jahr finden regelmäßig Gespräche zwischen verantwortlichen Leitungspersonen, dem Personalbereich und den verschiedenen Interessensvertretungen statt. Dazu zählen Gespräche mit verschiedenen Ausschüssen und Beauftragten (z.B. Arbeitsschutzausschuss, Kindertagesstättenausschuss, Personalvertretungsausschuss für Auslandsangelegenheiten, Integritätsbeauftragter, Schwerbehindertenvertretung, Suchtbeauftragter und Datenschutzbeauftragter).

Nachfolgend genannte Vereinbarungen mit Interessensvertretungen wurden im Berichtszeitraum abgeschlossen:

3.3 Umwelt

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen

Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen

Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern

Selbstverpflichtung

Die Bundesregierung bezeichnet nachhaltige Umweltpolitik als Modernisierungspolitik. „Moderne Umwelttechnologien und Innovationen sind nötig um die Energie- und Ressourceneffizienz von Produkten und Dienstleistungen zu steigern. Damit sparen wir Rohstoffe, erhöhen unsere Versorgungssicherheit und verringern unsere Abhängigkeit von Rohstoffimporten“ („Umweltbilanz 2010“, BMU, 2011). In diesem Sinne unterstützt die Bundesregierung im Rahmen der internationalen Umweltpolitik die bilaterale Umweltzusammenarbeit und strategische Partnerschaften mit Entwicklungsländern und den „BRICS-Staaten“. Dieser Ansatz nachhaltiger Umweltpolitik stellt auch den Rahmen für die Arbeit der GIZ dar.

Die GIZ gibt sich alle fünf Jahre neue Umweltziele. Dadurch sollen der Verbrauch von Strom, Heizenergie, Trink- und Brauchwasser, Papier sowie der anfallende Abfall so weit wie möglich reduziert werden. Die im März 2011 beschlossenen Ziele stützen sich erstmals auf die Analyse der Umweltbilanzen der drei Vorgängerorganisationen. Mit der frühzeitigen

Vereinbarung	Interessensvertretung	Organisation
Betriebsvereinbarung Jahresarbeitszeit und Langzeitkonto	Betriebsrat	GTZ
Gesamtbetriebsvereinbarung "Serviceleistungen Familie und Beruf"	Betriebsrat	InWEnt
Betriebliches Eingliederungsmanagement	Betriebsrat	InWEnt
Tarifabschlüsse zum Vergütungstarifvertrag	ver.di	GIZ
Überleitungstarifvertrag GIZ	ver.di	GIZ
Gesamtbetriebsvereinbarung Übergangsgeltung von Betriebsvereinbarungen zum Vergütungssystem MTV Entwicklungshilfe bei Betriebswechsel		
Rahmenbetriebsvereinbarung IT	Betriebsrat	GIZ
Betriebsvereinbarung Gleichstellung Männer und Frauen	Betriebsrat	GIZ



Mit der frühzeitigen Formulierung gemeinsamer Umweltziele wurde bereits während des Fusionsprozesses die Grundlage für ein einheitliches Umweltmanagement in der GIZ geschaffen.

Formulierung gemeinsamer Umweltziele wurde bereits während des Fusionsprozesses die Grundlage für ein einheitliches Umweltmanagement in der GIZ geschaffen.

Seit dem 01.01.2011 hat das BMZ, auf Grundlage des von der GTZ initiativ entwickelten Konzepts, alle Durchführungsorganisationen darauf verpflichtet, bei laufenden und neuen Programmen und Projekten, eine Umwelt- und Klimaprüfung durchzuführen. Ziel ist es, Umwelt- und Klimaaspekte strategisch und operativ systematischer zu berücksichtigen. Auf strategischer Ebene wird die Umwelt- und Klimaprüfung für Schwerpunktstrategiepapiere und für gemeinsame Partner- und Geberstrategien verbindlich.

Leitthemen, Programme, Managementsysteme

Die GIZ verfügt über eine Klimastrategie. Im Mittelpunkt der Klimastrategie steht die Vision, dass Partnerländer eine nachhaltige Entwicklung realisieren, die an Klimaveränderungen angepasst und zunehmend von Emissionen entkoppelt ist. Dazu erbringt die GIZ als Dienstleisterin der Bundesregierung innovative und wirksame Beiträge. Der Ausbau der klimarelevanten Produktpalette und die Intensivierung der Arbeit in Allianzen und Netzwerken sind wichtige Aspekte der Klimastrategie. Die Nachfrage nach dem Leistungsangebot Klima durch das Bundesumweltministerium (BMU) und andere Ressorts, internationale Auftraggeber oder die Privatwirtschaft belegen, dass die GIZ beim Thema Klima die Weichen richtig gestellt hat.

Außerdem hat die GIZ sich ein eigenes Umweltleitbild gegeben. Damit baut sie auf das betriebliche Umweltmanagement der drei Vorgängerorganisationen auf. Somit sieht sich die GIZ in der Verantwortung

- durch das Unternehmen verursachte Umweltbelastungen

- systematisch zu vermeiden oder zu verringern,
- mit knappen Ressourcen wie Energie und Wasser sparsam umzugehen und vermehrt ökoeffiziente Technologien und Stoffe einzusetzen,
- die Strategie eines CO₂-neutralen Unternehmens umzusetzen,
- Projekte und Programme umweltverträglich zu planen und durchzuführen,

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Umweltkommunikation teilhaben zu lassen und sie für Umweltbelange zu sensibilisieren,
- mit Partnern und Akteuren einen offenen Dialog zu führen.

Die GTZ verfügte über einen Umweltbeauftragten, während bei InWEnt diese Aufgabe im Nachhaltigkeitsteam verortet war. Beim DED gab es verschiedene Funktionen, die für Umweltfragen am Standort Bonn und in der Außenstruktur verantwortlich waren. Diese Ansätze werden Zug um Zug zu einem einheitlichen System zusammengefügt. Die Standortverantwortlichkeit, ob im In- oder Ausland, für die Umweltleistungen vor Ort wird dabei gestärkt.

Alle drei Vorgängerorganisationen verfügten über „Green Procurement-Konzepte“ (für In- und Ausland), die zu Beginn des Jahres 2011 Eingang in ein GIZ-Konzept gefunden haben. Im Veranstaltungsmanagement, ein wichtiger Teil der Arbeit der GIZ und ihrer Vorgängerorganisationen, werden Nachhaltigkeitskriterien angewandt.

Für den Zeitraum 2011-2015 hat sich die GIZ folgende quantitative Umweltziele gesetzt:

- Strom: Reduzierung um 10%
- Heizenergie: Reduzierung um 10%
- Trinkwasser: Reduzierung um 5%
- Brauchwasser: Erhöhung des Anteils am Gesamtwasserverbrauch auf über 50%
- Abfall: Reduzierung um 10%
- Papier: Reduzierung um 5%
- CO₂-Neutralität: Reduzierung und vollständige Kompensation der Emissionen des Gesamtunternehmens

Die qualitativen Umweltziele sind:

- Förderung der nichtmotorisierten und der elektrischen Mobilität sowie des Umweltverbundes im Pendler- und Geschäftsreiseverkehr
- Begrenzung des fusionsbedingten Reiseaufkommens
- Nutzung alternativer Kommunikationsmöglichkeiten (Video und Telefonkonferenzen, Live Community, Skype)
- Zusammenarbeit mit dem Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) bei der ökologischen Gestaltung seines Geschäftsbetriebes
- Optimierung des Green-Procurement-Konzeptes im In- und Ausland
- Beschaffung von nachhaltigeren Dienstfahrzeugen
- Anwendung von Nachhaltigkeitskriterien bei Veranstaltungen
- Einbeziehung aller deutschen Standorte und der GIZ-Repräsentanz Brüssel in das Umweltmanagement

Maßnahmen und Leistungen

Die Aktivitäten im Bereich Umwelt gliedern sich in die Bereiche Umweltbilanzen, Mobilität, Energieversorgung, Wasser-Fußabdruck, Green-Procurement, Papierverbrauch, CO₂-Verbrauch.

Rund 82 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der GIZ arbeiten in den Partnerländern. Da jedes Büro unter anderen Rahmenbedingungen arbeitet, müssen die Umweltbilanzen auf den jeweiligen Standort abgestimmt werden. Waren es im Jahr 2009 noch 30% der Auslandsstandorte, die eine Umweltbilanz erstellen, waren es 2010 bereits 50%; bis 2015 sollen es 70% sein. Darüber hinaus wird in eigenen Liegenschaften und Gebäuden neben Maßnahmen zur Energieeffizienz der Einsatz erneuerbarer Energien geprüft.

Die Auslandsbüros stehen beim betrieblichen Umweltschutz vor besonderen Herausforderungen. Aber auch dort gelingt es, nachhaltige Lösungen zu erreichen: Mit 730 Kilowattstunden liegt der Stromverbrauch im GIZ-Büro Peking z.B. bei rund einem Fünftel des Verbrauchs anderer Büros. Die GIZ in China wird zukünftig vermehrt Video- und Telefonkonferenzen nutzen, um die Zahl der Dienstreisen mit dem Flugzeug zu verringern. Mit Blick auf die Fusion von DED, GTZ und InWEnt zur GIZ erstellte das Büro in Hanoi/Vietnam im Jahr 2010 zum ersten Mal eine gemeinsame Umweltbilanz. Energiesparlampen, konsequentes Abschalten von Geräten außerhalb der Geschäftszeiten und eine Überprüfung der Klimaanlage sollen dabei helfen, den Stromverbrauch pro Kopf um mehr als 250 Kwh zu senken. In Indonesien wird die eigene Umweltbilanz des Büros als Anschauungsbeispiel für die Beratung der indonesischen Regierung im Auftrag des BMZ genutzt, um durch den Einsatz moderner Technologien den Stromverbrauch deutlich zu senken. Im GIZ-Büro in der kirgisischen Hauptstadt Bischkek ersetzt eine Photovoltaik-Anlage einen Dieselmotor, der bei Stromausfällen zum Einsatz kam. Das GIZ-Büro im südafrikanischen Pretoria setzt auf den Einsatz von Recyclingpapier oder zertifiziertem Papier und Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs, da es in Pretoria keinen Anbieter von Ökostrom gibt. Gegenüber dem Jahr 2009 konnte das GIZ-Büro in Mauretanien den CO₂-Ausstoß um mehr als ein Drittel verringern. Vor allem die Menge der mit dem Auto oder Flugzeug zurückgelegten Strecken wurde nahezu um die Hälfte reduziert. Das Büro in Tunesien beteiligt sich bereits seit 2006 mit einer eigenen Umweltbilanz. Neben dem Büro sind verschiedene Programme und Projekte im Land einbezogen. Die Umweltverantwortlichen treffen sich regelmäßig zum Erfahrungsaustausch. Das GIZ-Büro in Nicaragua ist auf fünf Standorte verteilt und führt schon zum vierten Mal eine Bilanz des Energie- und Ressourcenverbrauchs durch.





Die Auslandsbüros stehen beim betrieblichen Umweltschutz vor besonderen Herausforderungen. Aber auch dort gelingt es, nachhaltige Lösungen zu erreichen.

Die GTZ war bereits seit 2005 Mitglied des Umweltforums Rhein-Main und unterstützte dessen Initiative zum Aufbau eines Solartankstellennetzes mit eigenen Ladestationen. Dies ist Teil des betrieblichen Umweltmanagements für nachhaltige Mobilität. Dazu gehört auch, dass die GTZ im Jahr 2010 vom Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.) zum fahrradfreundlichsten Arbeitgeber Deutschlands gewählt wurde. Der DED führte im Jahr 2010 die Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ durch. Auf diese Weise kamen 2.630 Tage zusammen, an denen Mitarbeiter radelnd zur Arbeit fuhren, nicht wenige von ihnen sattelten auch nach der Aktion auf das Fahrrad um. Durch die Fusion verfügt die GIZ über die Unternehmenssitze in Bonn und Eschborn sowie 14 regionale Standorte in Deutschland. Die Zahl der Auslandsbüros hat ebenfalls zugenommen. Das „fusionsbedingte“ Reiseaufkommen wurde bereits 2010 durch Nutzung alternativer elektronischer Kommunikationswege und die bevorzugte Nutzung der Bahn bei Reisen innerhalb Deutschlands (insbesondere zwischen Bonn und Eschborn) möglichst niedrig gehalten.

An nahezu allen deutschen Standorten der GIZ und im Büro Brüssel wird Ökostrom eingesetzt und statt Erdöl wird mit umweltverträglicherem Erdgas oder mit Fernwärme geheizt. Die an einigen Standorten bereits vorhandenen Photovoltaik- und solarthermischen Anlagen sollen weiter ausgebaut werden. Bis 2015 will die GIZ als Gesamtunternehmen CO₂-neutral sein, indem sie Emissionen weiter reduziert und die anfallenden Emissionen durch den Kauf von Klimazertifikaten (Gold-Standard-Registrierung) kompensiert.

Die Vorgängerorganisation GTZ verfolgte seit Jahren im betrieblichen Umweltmanagement die Strategie, den Wasserverbrauch zu verringern. Dazu gehörten eine konsequente Politik

der Vermeidung des Trinkwasserverbrauchs und die Erhöhung des Anteils des Brauchwasserverbrauchs am Gesamtwasserverbrauch.

Bei der Groß-Veranstaltung „Eschborner Fachtage 2011“ wurde erstmals das aus den Erfahrungen aller GIZ-Vorgängerorganisationen entwickelte Konzept „Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement“ bei einer Großveranstaltung angewandt. Das Konzept wurde als „Navigator für nachhaltiges Veranstal-

tungsmanagement“ im Unternehmen verbreitet. Checklisten unterstützen die Organisatoren von Konferenzen und Großveranstaltungen dabei, mögliche Umweltbelastungen so weit wie möglich zu minimieren und auch soziale Kriterien zu beachten.

Alle drei Vorgängerorganisationen verwendeten im Inland nur 100%-Recyclingpapier oder FSC-/PEFC-zertifiziertes Papier (insb. für Publikationen). Ziel der GIZ ist es, den Papierverbrauch (Blatt pro Mitarbeiter) weiter zu reduzieren.

Im Rahmen der Umsetzung der Vorgaben des DED zur Beschaffung von Fahrzeugen in der Außenstruktur seit 2009 konnte der CO₂-Ausstoß der Fahrzeugflotte in den Partnerländern deutlich gemindert und der Fahrzeugbestand reduziert werden. Im Fokus standen Maßnahmen zur Beschaffung von kraftstoffsparenden Fahrzeugen und festgelegten Obergrenzen für Hubraum und Ausstattung (2-Rad- bzw. 4-Radbetrieben) in Kombination mit einem zunehmenden Einsatz von Poolfahrzeugen.

3.4 Anti-Korruption

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung

Selbstverpflichtung

Korruption richtet nicht nur Schäden im eigenen Unternehmen an, sondern wirkt auch Unternehmenszielen wie Armutsminderung und nachhaltiger Entwicklung entgegen. Darüber hinaus beeinträchtigt Korruption auch die Effizienz und Effektivität der deutschen Entwicklungszusammenarbeit.

Im Rahmen ihres internationalen Engagements setzt die Bundesregierung zur Prävention von Korruption und zur Schaffung von Transparenz auf internationale Koordination und Korruptionsprävention in Deutschland. Antikorruptionsvereinbarungen werden außerdem in alle Protokolle der Regierungsverhandlungen mit Partnerländern eingebracht. Deutschland unterstützt außerdem im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit rund 70 laufende Vorhaben zur Reform des öffentlichen Sektors, die i.d.R. von der GIZ durchgeführt werden.

Die GIZ lehnt jegliche Form von Korruption ab und stellt sich Korruptionsrisiken im Unternehmensgeschäft aktiv entgegen. In der ersten Hälfte des Jahres 2011 haben der Integritätsberater der ehemaligen GTZ und die Antikorruptionsbeauftragten der Vorgängerorganisationen DED und InWEnt den Code of Conduct weiterentwickelt, der nun in der GIZ Anwendung findet.

Bei DED und InWEnt, beide Zuwendungsempfänger des Bundes, fanden das deutsche Arbeits- und Dienstrecht und die Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention Anwendung. Bei InWEnt gab es einen expliziten Bezug zu den Grundsätzen guter Unternehmens- und Beteiligungs-führung des Bundes. Bei der GTZ leiteten sich die Grundsätze integren Verhaltens aus den in der Unternehmensidentität definierten gemeinsamen Werten ab, die mit der Fusion auf das Gesamtunternehmen GIZ übertragen wurden. Damit werden sinngemäß die Richtlinien der Bundesregierung zur Korruptionsprävention angewandt wurden.

Leitthemen, Programme, Managementsysteme

Die GIZ orientiert sich bei ihrer Arbeit u.a. an den folgenden Prinzipien:

- Für uns gilt der Grundsatz der Vertrags- und Gesetzestreue, d.h. bei Erfüllung von Vereinbarungen und Verträgen gelten die Gesetze in Deutschland und in unseren Partnerländern. Wir beanspruchen für unser Handeln Transparenz, d.h., dass unser Handeln und unsere Beweggründe verständlich und nachvollziehbar sind. Außerdem gilt das Prinzip der partnerschaftlichen Zusammenarbeit, d.h., dass wir mit unseren Geschäftspartnern, Projektpartnern und Zielgruppen vertrauensvoll, fair und zuverlässig kooperieren.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten über das unternehmensweite Intranet Zugriff auf die Richtlinien bzw. Verhaltenskodizes zum Thema Korruption. Für Führungskräfte von GTZ und InWEnt sowie für Landesdirektorinnen und Landesdirektoren des DED wurden zusätzliche Leitfäden zur Korruptionsprävention bereitgestellt.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Vorgängerorganisationen der GIZ erhielten mindestens eine Einführung in das Thema Korruption, entweder im Rahmen von Einführungsveranstaltungen (DED, GTZ) oder von Weiterbildungen im Vergaberecht und Korruptionsprävention (InWEnt).

Bei Fragen rund um das Thema Korruption sowie zu den internen Richtlinien standen in allen Unternehmensteilen speziell geschulte Ansprechpartner zur Verfügung. An diese konnten sich sowohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch externe Auftraggeber bzw. Auftragnehmer wenden (DED, GTZ). Die GTZ hatte zudem einen externen Ombudsmann (Anwalt) berufen, der allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Geschäftspartnern als zusätzlicher Ansprechpartner zur Verfügung stand. Die GTZ verfügte auch über ein Integritätskomitee, das als höchste Instanz und Entscheidungsgremium für alle integritätsrelevanten Fragen

zuständig war und sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Führungspositionen und dem Sprecher der Geschäftsführung zusammensetzte. Dieses Komitee hat auch den Verhaltenskodex „Grundsätze integren Verhaltens“ verabschiedet, der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich war.

InWEnt setzte spezielle Anti-Korruptionsregeln für das Vergaberecht sowie für die allgemeinen Vertragsbedingungen fest und behielt sich ein Kündigungsrecht bei Korruptionsfällen vor.

Bei DED und GTZ war das Vier-Augen-Prinzip bei Zahlungsvorgängen vorgeschrieben. Des Weiteren wurden unangekündigte Prüfungen der Konten und Kassen der Landesbüros durchgeführt.

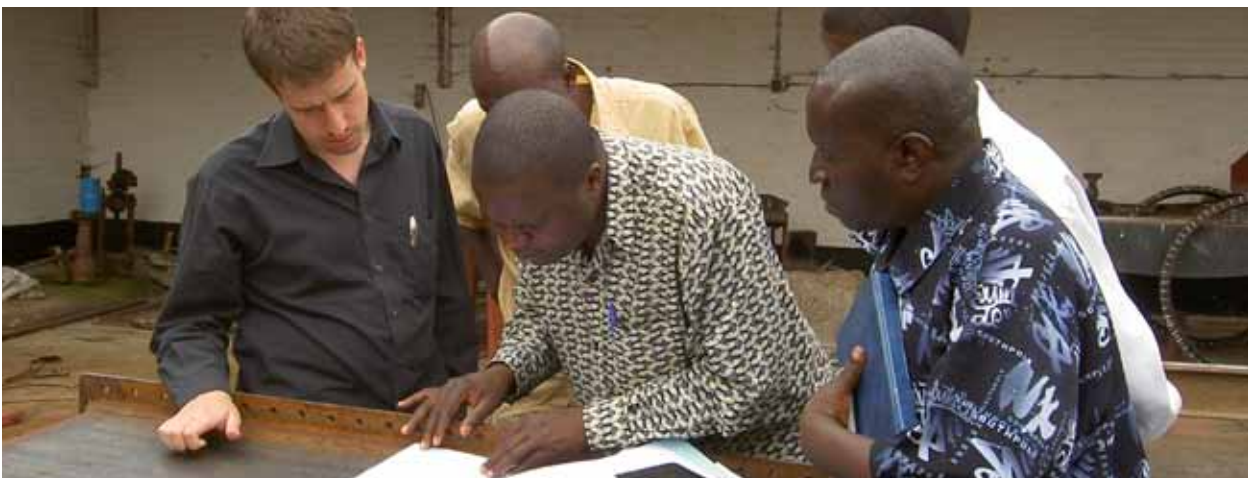
In der GIZ wurde daraus ein System der unabhängigen Integritätsberatung, bestehend aus einem Integritätskomitee, einem Integritätsberater und einem Ombudsmann geschaffen.

Maßnahmen und Leistungen

Wie oben beschrieben, verfügten alle vormaligen Unternehmensteile der GIZ über etablierte Mechanismen und Systeme zur Prävention von und für den Umgang mit Korruptionsfällen, die nun zusammengeführt wurden.

Da wir Korruptionsprävention auch als integralen Bestandteil des Risikomanagements verstehen, hat z.B. der Korruptionsbeauftragte von InWEnt der Geschäftsführung im Jahr 2010 einen Jahresbericht vorgelegt. Es wurde außerdem ein Risik atlas erstellt, der pro Organisationseinheit spezifische Vorschläge an das Risikomanagement aufführt sowie konkrete Korruptionsgefährdungen formuliert.

Die Arbeitssituation in einigen Partnerländern ist geprägt von unzureichenden Governance-Strukturen. Die erhöhte Sensibilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für korruptionsanfällige Sachverhalte wird in der Nutzung des Integritätssystems sichtbar. In der GTZ suchten im Jahr 2009 35



Für uns gilt das Prinzip der partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Wir kooperieren mit unseren Geschäftspartnern, Projektpartnern und Zielgruppen vertrauensvoll, fair und zuverlässig.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im Jahr 2010 48 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und im ersten Halbjahr 2011 93 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Beratungsgespräch mit dem Integritätsberater. Neben der obligatorischen Schulung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (60 bis 70 pro Monat), bietet der Integritätsberater Schulungsmaßnahmen vor Ort an. So wurden z.B. im 1. Halbjahr 2011 in Aserbaidschan und Indonesien 130 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult.

4. Ausblick

Seit dem 1. Oktober arbeitet die GIZ in einer neuen aufbauorganisatorischen Struktur. Durch die effizienten, klaren und schlankeren Ansprechstrukturen sind beste Voraussetzungen geschaffen, das angestrebte integrative Geschäftsmodell mit Leben zu füllen und die gebündelte Instrumentenvielfalt sowie das Know-how aller drei Vorgängerinstitutionen bestmöglich in Wert zu setzen.

Die GIZ versteht „Internationale Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung“ dabei als einen dynamischen, stetigem Wandel unterworfenen Prozess, der ständig neue Themen und Akzente hervorbringt. Dieser Dynamik schnell und mit angemessenen Maßnahmen zu begegnen, ist Herausforderung und Chance zugleich. Die GIZ führt das allen drei Vorgängerinstitutionen inhärente Verständnis von Nachhaltigkeit in einem zentralen Leitbild zusammen.

Der im Zuge der organisatorischen Neuaufstellung getroffene Interessensausgleich wahrt die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren soziale Belange. Zur Vorbereitung auf neue Arbeitsaufgaben und Themen werden umfangreiche Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, die gewährleisten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der notwendigen Expertise für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben ausgestattet sind. Des Weiteren sind fusionsbedingte Kündigungen bis Ende 2015 ausgeschlossen worden. Ferner ist der finanzielle Besitzstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewahrt worden.



5. Annex

Weblink 1: GIZ Jahresbericht 2011

www.giz.de/fileadmin/Redaktion/B_PDF_zum_Download/%C3%9Cber_die_GIZ/Profil/giz2011-de-jahresbericht-2010.pdf

Weblink 2: GIZ Organigramm 2011

www.giz.de/fileadmin/Redaktion/B_PDF_zum_Download/%C3%9Cber_die_GIZ/organisationsplan-de.pdf

Weblink 3: Auszug aus GIZ Umweltbilanz 2010

www.giz.de/de/dokumente/giz2011-de-umweltbilanz-2010-web.pdf





Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn/Germany
T +49 (0) 6196 79-0
F +49 (0) 6196 79-1115
E info@giz.de
I www.giz.de