

INTEGRIERTER
UNTERNEHMENS-
BERICHT 2017

UNTER-

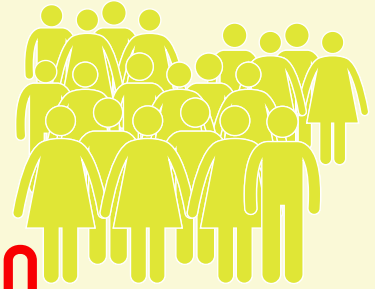
NEHMERISCHE

NACHHALTIGKEIT



20.702

TEILNEHMERTAGE
IM AKADEMIE-PROGRAMM



830

NEUE MITARBEITER*INNEN

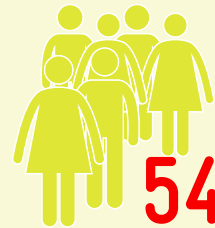


89.127

GESAMT THG-EMISSIONEN
AUS MOBILITÄT IM AUSLAND
[IN T]

22.218

GESAMT THG-EMISSIONEN AUS
MOBILITÄT IN DEUTSCHLAND
[IN T]



542

AUSGESCHIEDENE
MITARBEITER*INNEN



103.855

GESAMT THG-EMISSIONEN IM
AUSLAND (KLIMANEUTRAL ZU
STELLENDEN THG-EMISSIONEN)
[IN T]

25.088

GESAMT THG-EMISSIONEN IN
DEUTSCHLAND (KLIMANEUTRAL
ZU STELLENDEN THG-EMISSIONEN)
[IN T]



5.112

GESAMT ENERGIEVERBRAUCH PRO
MITARBEITER IN DEUTSCHLAND
[IN KWH]

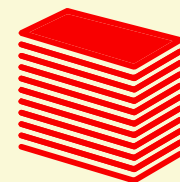
4.558

GESAMT ENERGIEVERBRAUCH
PRO MITARBEITER IM AUSLAND
[IN KWH]



85

RESTMÜLLAUFKOMMEN PRO
MITARBEITER*IN IN DEUTSCHLAND
(IN KG)



3.636

BLATT PAPIER PRO MITARBEITER*IN
IN DEUTSCHLAND

4.979

BLATT PRO MITARBEITER*IN
IM AUSLAND

ÜBER DIESEN BERICHT

Nachhaltigkeit ist das Leitprinzip der GIZ und zentrale Voraussetzung für ihren Beitrag zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft. Die GIZ und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in der Überzeugung, dass nur das Zusammenspiel von wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit, sozialer Verantwortung und ökologischem Gleichgewicht auch künftigen Generationen ein Leben in Sicherheit und Würde ermöglicht – auch und gerade in Zeiten verstärkter Kurzfristigkeit von Entscheidungen und Handlungserfordernissen. Neben diesen drei international etablierten Dimensionen der Nachhaltigkeit verwendet die GIZ noch eine vierte: politische Teilhabe. Damit verdeutlicht sie den besonderen Stellenwert, den Kooperation und Mitbestimmung in ihrer Arbeit einnehmen.

Den Anspruch an Nachhaltigkeit beabsichtigt die GIZ auf zwei Ebenen einzulösen: Auf der Unternehmensebene und in der Umsetzung der beauftragten Projekte.

Der Bericht zur unternehmerischen Nachhaltigkeit 2017 beleuchtet wie Verantwortung und Nachhaltigkeit in der GIZ strategisch verankert und umgesetzt werden. Er ergänzt den integrierten Unternehmensbericht 2017, indem er die [wesentlichen Themen](#) unternehmerischer Nachhaltigkeit abbildet. Diese wurden 2016 im intensiven Dialog mit unseren Stakeholdern erarbeitet und 2017 kommuniziert.

Der Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr 1. Januar bis 31. Dezember 2017. Die Informationen zur unternehmerischen Nachhaltigkeit beziehen sich grundsätzlich auf die GIZ im In- und Ausland. Gelten Daten nur für bestimmte Standorte, wird dies kenntlich gemacht. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Gleichzeitig erfüllen wir die Anforderungen des UN Global Compact (Advanced Level). GRI-Index und UN-Global-Compact-Index sind im Kapitel „Services“ zu finden.

Der vierte integrierte Unternehmensbericht der GIZ ist auch als Onlinebericht unter [berichterstattung.giz.de](#) zu finden.

INHALTS- VERZEICHNIS

03 ÜBER DIESEN BERICHT

08 IM DIALOG BLEIBEN UND
GEMEINSAM PRIORITÄTEN SETZEN

10 VERANKERT AUF HÖCHSTER LEITUNGS-
EBENE UND ZENTRAL KOORDINIERT

12 EINEN POSITIVEN HANDABDRUCK
HINTERLASSEN

14 UNTERNEHMERISCHES
NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT

17 WIR ÜBERNEHMEN
SOZIALE VERANTWORTUNG

18 ARBEITGEBER GIZ: BESCHÄFTIGUNGS-
FÄHIGKEIT AUSBAUEN

20 GESUNDHEIT UND WORK-LIFE-BALANCE
LIEGEN UNS AM HERZEN

23 WIR LEBEN VIELFALT

27 PERSONELLE SICHERHEIT
HAT VORRANG

30 BEKENNTNIS ZU
DEN MENSCHENRECHTEN

33 DATENSCHUTZ
IST UNS WICHTIG

35 WESENTLICHE UMWELTASPEKTE
GEZIELT ERARBEITEN

36 DAS UMWELT-LEITPRINZIP
DER GIZ

37 UNTERSCHIEDLICHE
UMWELTMANAGEMENTSYSTEME
IM IN- UND AUSLAND

38 UNTERSCHIEDLICHER ENERGIE-
VERBRAUCH IM IN- UND AUSLAND

40 VERRINGERUNG DER EMISSIONEN
IST ZENTRAL

- 44 RESSOURCE WASSER
WERTSCHÄTZEN
 - 45 NACHHALTIG BAUEN UND
BIODIVERSITÄT FÖRDERN
 - 48 ÖKOLOGISCHE ASPEKTE BEI
EINGESETZTEN MATERIALIEN
BERÜCKSICHTIGEN
-

- 51 JEDE UND JEDER KANN EINEN
BEITRAG LEISTEN
 - 52 UNSER STAKEHOLDER-
MANAGEMENT
 - 55 GIZ-ENGAGEMENT FÜR NACH-
HALTIGE GESELLSCHAFTLICHE
VERÄNDERUNGEN
 - 57 PERSÖNLICHES ENGAGEMENT
FÜR NACHHALTIGKEIT
-

- 59 SO SIND WIR WIRTSCHAFTLICH
LEISTUNGSFÄHIG
 - 62 WIRKUNGSORIENTIERT ARBEITEN
UND DAUERHAFT WIRKUNGEN
ERREICHEN
 - 64 BEWUSST UND GEMEINSAM
GEGEN KORRUPTION
 - 67 WIRTSCHAFTLICHKEIT
ALS VORAUSSETZUNG
 - 69 NACHHALTIGE BESCHAFFUNG
IN DER GIZ
 - 72 QUALITÄT UNSERER ARBEIT
SICHERT NACHHALTIGKEIT
 - 74 WIR FÖRDERN EINEN BEWUSSTEN
UMGANG MIT RISIKEN
-

- 77 SERVICES
- 78 GRI-INDEX
- 85 UN GLOBAL COMPACT-INDEX

KOMPETENZ UND

VERANTWORTUNG





ES KOMMT AUF UNS ALLE AN: UNSER NACHHALTIGKEITS- MANAGEMENT

NACHHALTIG WIRD EIN UNTERNEHMEN NICHT MIT WORTEN, SONDERN MIT HANDELN: SEI ES BEI RESSOURCENSCHONENDEM WIRTSCHAFTEN, NACHHALTIGER BESCHAFFUNG, DER PARTIZIPATION UNSERER STAKEHOLDER ODER GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT. DAFÜR HABEN WIR UNS IN DER GIZ EIN NACHHALTIGKEITSPROGRAMM, DIE NÖTIGEN STRUKTUREN UND KLARE INDIKATOREN UND ZIELSETZUNGEN FÜR DIE UMSETZUNG GEGEBEN. VORSTAND, FÜHRUNGSKRÄFTE WIE AUCH DIE EINZELNEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER ÜBERNEHMEN GEMEINSAM VERANTWORTUNG FÜR UNSER UNTERNEHMENSWEITES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT. DENN BEI NACHHALTIGKEIT KOMMT ES AUF UNS ALLE AN.

„DAS THEMA UMWELT & KLIMA IST FÜR NACHHALTIGKEIT ZENTRAL.“*

„WAS IST DIE ROLLE DER GIZ, WENN ES DARUM GEHT, VERANTWORTUNG FÜR DIE EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE ZU ÜBERNEHMEN?“*

„DIE GIZ SOLLTE ÜBER GUTE BEISPIELE BERICHTEN, ABER AUCH HERAUSFORDERUNGEN UND FEHLER BENENNEN.“*

* Rückmeldungen von Teilnehmenden des Stakeholder-Dialogs 2016.



IM DIALOG BLEIBEN UND GEMEINSAM PRIORITÄTEN SETZEN

Als nachhaltiges Unternehmen sind uns Partizipation und der Austausch mit unseren Interessengruppen wichtige Anliegen. Dafür nutzen wir auch den Dialog mit unseren Stakeholdern, der gleichzeitig ein strategisch wichtiges Instrument des unternehmerischen Nachhaltigkeitsmanagements ist.

DIE MEINUNG DER STAKEHOLDER IST UNS WICHTIG

Deshalb haben wir 2016 einen intensiven Dialog mit unseren Stakeholdern angestoßen, um die Erwartungen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft an das Nachhaltigkeitsmanagement der GIZ kennenzulernen. Die Ergebnisse des Stakeholder-Dialogs 2016 sind direkt in die Wesentlichkeitsmatrix 2017 eingeflossen, die wiederum eine wichtige Rolle bei der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsprogramms spielt. Ebenso wie die Strategien für die Themen Gender, Personal, Geschäftsentwicklung oder Digitaler Wandel ist es ein wichtiger Teil unserer übergreifenden Unternehmensstrategie.

In einem Web-Dialog bat die GIZ ihre Stakeholder dafür um ein Feedback zur Nachhaltigkeit der GIZ. Darauf aufbauend fand im Dezember 2016 ein Stakeholder-Tag statt, dessen Ergebnisse analysiert, aufbereitet und anschließend nach außen kommuniziert wurden. Über sie haben wir im [integrierten Unternehmensbericht 2016](#) informiert.

WESENTLICHKEITSMATRIX FÜHRT NACHHALTIGKEITSTHEMEN ZUSAMMEN

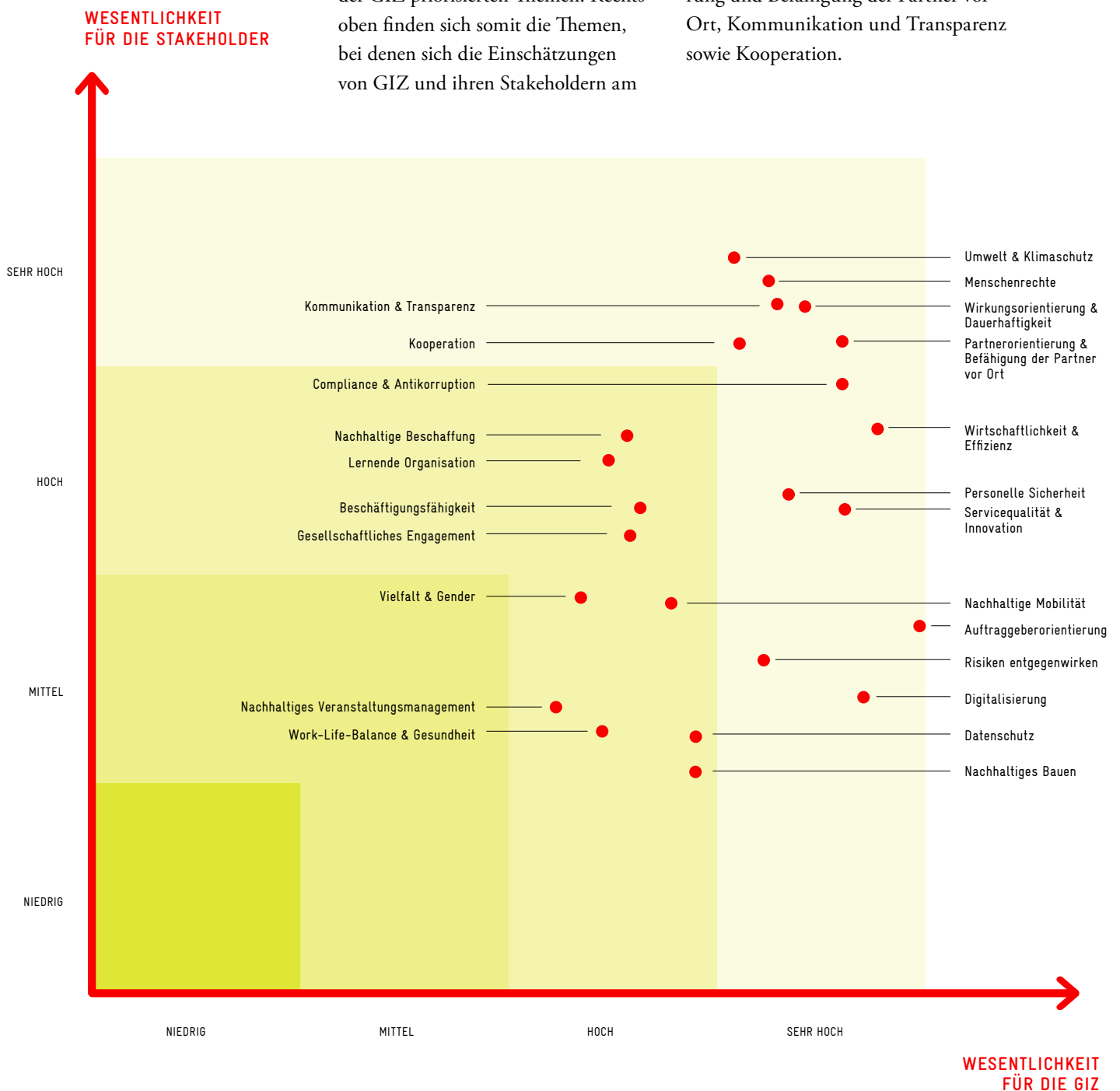
Im Anschluss an den Stakeholder-Dialog verabschiedete das Sustainability Board der GIZ, das über die langfristige strategische Ausrichtung der unternehmerischen Nachhaltigkeit berät, 2017 eine Wesentlichkeitsmatrix mit 23 priorisierten Handlungsfeldern. Die Matrix führt die aus Unternehmenssicht relevanten sowie die von den Stakeholdern benannten Nachhaltigkeitsthemen zusammen. Sie wurde 2017 öffentlich kommuniziert.

Eine der wichtigsten Erkenntnisse des ersten Stakeholder-Dialogs für uns: Letztlich sind es vor allem der Austausch von Sichtweisen und die Diskussion von Themen, die uns gemeinsam weiterbringen. Der nächste Stakeholder-Dialog findet 2018 statt.

GIZ-WESENTLICHKEITS- MATRIX 2017

Die vertikale Achse der Wesentlichkeitsmatrix zeigt – von unten nach oben zunehmend –, welche Nachhaltigkeitsthemen die Stakeholder der GIZ als prioritär einstufen. Die horizontale Achse illustriert – von links nach rechts zunehmend – die von der GIZ priorisierten Themen. Rechts oben finden sich somit die Themen, bei denen sich die Einschätzungen von GIZ und ihren Stakeholdern am

ehesten überschneiden. Insgesamt gibt es sechs Themen, die sowohl von der GIZ als auch von ihren Stakeholdern als prioritär zu behandelnd definiert wurden: Umwelt und Klimaschutz, Menschenrechte, Wirkungsorientierung & Dauerhaftigkeit, Partnerorientierung & Befähigung der Partner vor Ort, Kommunikation & Transparenz sowie Kooperation.



VERANKERT AUF HÖCHSTER LEITUNGS- EBENE UND ZENTRAL KOORDINIERT

Wie ist das Nachhaltigkeitsmanagement in der GIZ aufgebaut? Was wollen wir erreichen und wie wollen wir Nachhaltigkeit umsetzen? Unsere Governance-Struktur: Nachhaltigkeit strategisch verankert.

Das Sustainability Board, die Beauftragte des Vorstands für Nachhaltigkeit und das Sustainability Office arbeiten eng zusammen, um das Thema Nachhaltigkeit systematisch voranzutreiben. Auf höchster Leitungsebene legt das Sustainability Board, unter Vorsitz der GIZ-Vorstandsprecherin, die langfristige strategische Ausrichtung unserer unternehmerischen Nachhaltigkeit fest und analysiert und bewertet auch deren Umsetzung.

Dem Gremium gehören als Beauftragte des Vorstands für Nachhaltigkeit die Leiterin der Stabsstelle Unternehmensentwicklung sowie sieben weitere Bereichs- und Stabsstellenleitungen an.

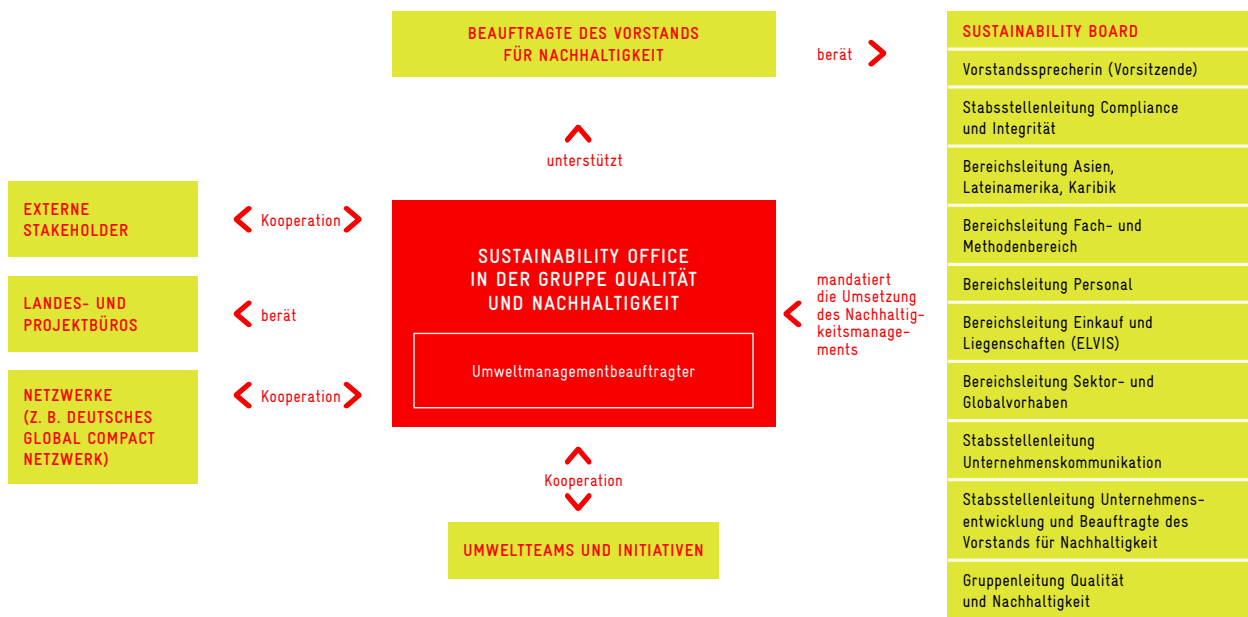
ZENTRAL KOORDINIERT UND ÜBERPRÜFT

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte des Vorstands ist die zentrale Ansprechpartnerin für Nachhaltigkeitsfragen sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens und sorgt dafür, dass die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements mit der Unternehmensentwicklung der GIZ verknüpft wird.

Unterstützt wird die Nachhaltigkeitsbeauftragte dabei vom Sustainability Office. Es koordiniert und überwacht das unternehmensweite Nachhaltigkeitsmanagement und kooperiert dazu eng mit anderen Organisationseinheiten der GIZ. Das Nachhaltigkeitsmanagement an den Standorten im Ausland fördert das Sustainability Office mit einem eigens entwickelten Instrument, dem [Corporate Sustainability Handprint®](#). Es wurde inzwischen weltweit eingeführt.



UNSERE GOVERNANCE-STRUKTUR: NACHHALTIGKEIT STRATEGISCH VERANKERT



INTERVIEW MIT ELKE SIEHL,
NACHHALTIGKEITSBEAUFTRAGTE DES VORSTANDS IN DER GIZ

„WIR STREBEN EINE VORREITERROLLE ALS NACHHALTIGES UNTERNEHMEN AN“

Wie wichtig ist der GIZ unternehmerische Nachhaltigkeit?

ELKE SIEHL Auf den Punkt gebracht: Unternehmerisches Nachhaltigkeitsmanagement ist von einem „Nice-to-have“ zu einem „Must-have“ geworden. Es ist ein zentraler Erfolgsfaktor für unsere Glaubwürdigkeit und für unsere Zukunftsfähigkeit.

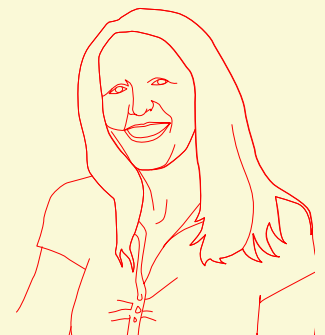
Welche Rolle spielt hierbei der Dialog mit Stakeholdern?

Dieser Austausch ist sehr wichtig. Unser erster **Stakeholderdialog Nachhaltigkeit** fand 2016 statt. Wir hatten Vertreter und Vertreterinnen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft gefragt, welche Themen ihnen mit Blick auf Nachhaltigkeit in der GIZ wichtig sind (Anm.: siehe **Wesentlichkeitsmatrix**). Dabei kam unter anderem

heraus, dass sie sich wünschen, dass die GIZ in Deutschland eine Vorreiterrolle als nachhaltiges Unternehmen einnimmt. 2018 werden wir dazu einen nächsten Stakeholderdialog veranstalten.

Wie wird die GIZ dieser Erwartung gerecht?

Nachhaltigkeit ist das Leitprinzip unseres Handelns. Um auch bei der unternehmerischen Nachhaltigkeit zu den Vorreitern zu zählen, haben wir Nachhaltigkeitsziele in unserer Unternehmensstrategie verankert. So wollen wir zum Beispiel unseren Ressourcenverbrauch und unsere **CO₂-Emissionen** weltweit reduzieren und 2020 klimaneutral werden. Bei der konkreten Umsetzung helfen uns unser dezentrales Managementinstrument **Corporate Sustainability Handprint®** sowie unser Nachhaltigkeitsprogramm und unser Umweltprogramm.



EINEN POSITIVEN HANDABDRUCK HINTERLASSEN



Unser Nachhaltigkeitsmanagement in den Auslandsbüros: Das GIZ-Büro Burund sammelt Elektroschrott zur Wiederverwertung; in Nicaragua legt das Landesbüro einen Newsletter für Gesundheit und Ernährung auf; und im GIZ-Büro Indonesien vermittelt ein Maskottchen die Grundlagen integren Verhaltens in potenziellen Konfliktsituationen. Das sind nur einige Beispiele, die zeigen, wie wir das Thema Nachhaltigkeit in all seinen Facetten weltweit in die Tat umsetzen.

Entwickelt wurden lokale Aktionen wie diese mit dem **Corporate Sustainability Handprint®** (CSH). Mit diesem GIZ-eigenen Managementinstrument messen unsere Auslandsbüros seit 2016 systematisch, wie sie zur unternehmerischen Nachhaltigkeit beitragen.

Während der ökologische „Fußabdruck“ Verbrauchszahlen, etwa zu Wasser oder **CO₂**-Emissionen, erfasst, bildet der „Handabdruck“ die aktiven Beiträge zu Nachhaltigkeit ab: von Solaranlagen und Fahrgemeinschaften über Gesundheitsaufklärung bis zu angepassten Stellenausschreibungen mit besonderer Erwähnung von Frauen, Minderheiten und Menschen mit Behinderung.

„Der CSH ist für uns ein strategisches Instrument, mit dem wir viele kleinere Maßnahmen bündeln und im Blick behalten können, um Nachhaltigkeit in unseren alltäglichen Prozessen zu verankern.“

DATEN SYSTEMATISCH ERFASSEN

Alle zwei Jahre erheben die Büros mit dem CSH ihre Nachhaltigkeitsdaten, etwa den Ausstoß von Kohlendioxid durch Dienstreisen, den Wasserverbrauch oder die Frauenquote in Führungspositionen.

Ein CSH-Team aus Beschäftigten vor Ort analysiert diese Ergebnisse. Dabei werden bei der Bewertung lokale Besonderheiten, wie zum Beispiel die leichte oder schwere Erreichbarkeit von Projektstandorten, mitberücksichtigt.

LOKAL ANGEPASSTE, EIGENE ZIELE SETZEN

Die Landes- und Projektbüros stecken sich im Anschluss lokal angepasste, eigene Ziele. Von kleineren Sofortmaßnahmen bis hin zur Entwicklung neuer Konzepte und Leitfäden geben die Selbstverpflichtungen vor, was in den nächsten zwei Jahren erreicht werden soll. Ob die Ziele erreicht wurden, wird mit dem nächsten CSH überprüft. Ein wichtiges Element des CSH ist der Austausch von Best Practices aus den Ländern. Auf einer internen digitalen Plattform dokumentieren die Länderbüros ihren „Handabdruck“ in Sachen unternehmerische Nachhaltigkeit. Bei der sogenannten Peer Consultation tauschen sich zwei Länder mit ähnlichem regionalen Kontext und Portfolio über ihre Beispiele und Erfahrungen aus. Das inspiriert zur Nachahmung und fördert das gemeinsame Lernen in der GIZ.

INTERVIEW MIT PIERRE BONIFASSI,
CSH-OFFICER IM GIZ-LANDESBÜRO
ARMENIEN



ARMENIEN STELLT DERZEIT AUF NACH- HALTIGE BESCHAF- FUNG UM. WAS IST DARAN NEU?

PIERRE BONIFASSI Im Landesbüro Armenien gab es bisher keine Richtlinien für nachhaltige Beschaffung. Unsere Produkte und externen Dienstleistungen wurden hauptsächlich nach den Kriterien Preis und Qualität beschafft. Jetzt erweitern wir das und berücksichtigen auch umwelt- und sozialverträgliche Beschaffungskriterien.

Wie sind Sie dabei vorgegangen?

Wir haben auf Basis des Berichts [↓ Nachhaltige Beschaffung in der GIZ. Bericht 2016](#) einen Fragebogen entwickelt, der an die Bedürfnisse vor Ort angepasst ist und auch die Mitarbeitenden miteinbezieht. Dabei haben wir gefragt: Wie nachhaltig sind die Produkte, die wir beschaffen? Gibt es dazu nachhaltige Alternativen oder Ideen? Und gibt es schon positive Beispiele für nachhaltige Beschaffung?

Was wurde seit Beginn des Projekts denn konkret erreicht?

Die Ergebnisse des Fragebogens sind in unseren CSH-Action-Plan 2017–2019 eingeflossen und unterstützen uns nun bei der Beschaffung in den acht wichtigsten Bereichen: Büroeinrichtung, Büromaterialien, Papier, Reinigungsmittel, IT-Hardware, Energieversorgung, Firmenfahrzeuge und Veranstaltungsmanagement.

KONTINUIERLICH VERBESSERN

2017 wurde der CSH evaluiert. Dabei zeigte sich neben viel positivem Feedback, dass die Landes- und Projektbüros ihn teilweise als zu komplex und zu aufwendig in der Anwendung sehen. Der CSH wird daher 2018 noch einmal überarbeitet und verschlankt, um unter anderem die Erfassung der CO₂-Emissionen und Arbeitsprozesse zu vereinfachen.

Bereits nach dem ersten turnusmäßigen Durchgang bis Ende 2016 wurde bei den Mitarbeitenden in den beteiligten Ländern ein deutlich gesteigertes Bewusstsein für Nachhaltigkeit erkennbar. Vor allem durch die Erhebung und Bewertung der Daten in Teams entstehen Diskussionen und kreative Ideen, wie Nachhaltigkeit Teil unserer Geschäftsprozesse werden kann. Insgesamt 779 Selbstverpflichtungen in unseren vier Nachhaltigkeitsdimensionen „Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Soziale Verantwortung, Ökologisches Gleichgewicht und Politische Teilhabe“ sind die lokalen CSH-Teams eingegangen. Alleine ein Drittel davon liegt in den Feldern Ressourceneffizienz, Reduktion der CO₂-Emissionen und nachhaltiges Veranstaltungsmanagement.



ZUM WEITERLESEN

Mit dem GIZ-eigenen Management-
instrument Corporate Sustainability
Handprint® (CSH) messen unsere
Auslandsbüros seit 2016 systematisch,
wie sie zur unternehmerischen
Nachhaltigkeit beitragen:

[↓ CSH-Bericht](#)

UNTER- NEHMERISCHES NACHHALTIGKEITS- MANAGEMENT



Nachhaltigkeit ist als Dienstleister der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung der Kern unseres Geschäfts und das Leitprinzip unseres Handelns. Unser betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement basiert auf diesem unternehmenspolitischen Grundverständnis.



ZUM WEITERLESEN

In diesem Video geben wir einen Überblick über unser Nachhaltigkeitsmanagement:

➔ [Nachhaltig!
Das Nachhaltigkeitsmanagement der GIZ](#)

Informationen zum Thema „Unternehmerische Nachhaltigkeit“ auf der GIZ-Website:

➔ [Nachhaltigkeit](#)

Nachhaltiges Wirtschaften ist ein wichtiger Teil des Qualitätsverständnisses der GIZ und ein zentraler Erfolgsfaktor für unsere Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit. Die Agenda 2030, das Pariser Klimaschutzabkommen und die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie bilden dabei den übergeordneten Rahmen für unser Handeln.

Wir leben deshalb die Werte, die wir in unseren Projekten und Programmen fördern, auch in unserem eigenen Unternehmen. Unternehmerisches Nachhaltigkeitsmanagement ist für uns ein absolutes Muss und nicht nur ein „Nice-to-have“.

VERANTWORTUNG FÜR DIE ZUKUNFT

Wir haben unsere Nachhaltigkeitsstandards und unsere Grundsätze des Nachhaltigkeitsmanagements in unserer [↓ Nachhaltigkeitsrichtlinie](#) festgeschrieben. Dieser Richtlinie folgen wir intern als Unternehmen und bei der Umsetzung der beauftragten Projekte. In der Nachhaltigkeitsrichtlinie haben wir auch festgelegt, wie Umwelt- und Sozialstandards in unseren Vorhaben eingehalten werden, um nationalem Recht in den Kooperationsländern sowie den Verpflichtungen aus internationalen Vereinbarungen nachzukommen. 2017 wurde die Richtlinie noch einmal auf die Ziele der Agenda 2030 hin konkretisiert.



VIER HANDLUNGSFELDER ZU NACHHALTIGKEIT

DIE GIZ HAT VIER HANDLUNGSFELDER
ZU NACHHALTIGKEIT FESTGELEGT

Nachhaltigkeit ist auch in unserer [↗ Unternehmensstrategie 2017-2019](#) ein Querschnittsthema. Im Bereich Wirksamkeit wird sie prominent mit der Maßnahme zur Umsetzung der Agenda 2030 und der Zufriedenheit der Stakeholder mit den Nachhaltigkeitsleistungen der GIZ aufgegriffen. Dabei werden die Umsetzungsprinzipien und Ziele der Agenda 2030 in den Leistungen der GIZ verankert. Im Bereich Wirtschaftlichkeit wird Nachhaltigkeit zusätzlich mit dem eigenen Unterpunkt „Ressourcenschonendes Wirtschaften“ mit Fokus auf soziale und ökologische Kriterien bei Beschaffungen integriert.

Unser [↘ Nachhaltigkeitsprogramm](#) und – ihm untergeordnet – unser [↘ Umweltprogramm](#) legen hierfür Indikatoren und Maßnahmen fest: etwa zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs von Strom, Wasser und Papier, zur Verringerung von CO₂-Emissionen, zur Förderung des nachhaltigen Veranstaltungsmanagements oder zur Stärkung der Teilhabe von Stakeholdern und Mitarbeitenden.

Das Nachhaltigkeitsprogramm ist zentrale Richtschnur und Managementinstrument für die Arbeit des Sustainability Office. Für eine erfolgreiche Umsetzung steht es dazu im engen Dialog mit anderen Einheiten im Haus.

SOZIALE

VERANTWORTUNG





WIR ÜBERNEHMEN SOZIALE VERANTWORTUNG

WIRTSCHAFTLICHER FORTSCHRITT SOLL MIT DEM AUSBAU GESELLSCHAFTLICHER TEILHABE EINERGEHEN – DAFÜR SETZEN WIR UNS GEMEINSAM MIT VERSCHIEDENEN PARTNERN IN VIELEN LÄNDERN EIN. DABEI SIND FUNKTIONIERENDE SOZIALSYSTEME FÜR UNS UNVERZICHTBARER BESTANDTEIL GESELLSCHAFTLICHEN FORTSCHRITTS. WIR LEBEN UNSERE NACH AUSSEN GETRAGENEN WERTE AUCH IM INNEREN UNSERES UNTERNEHMENS, INDEM WIR VERANTWORTUNG FÜR DIE ARBEITZUFRIEDENHEIT, GESUNDHEIT UND KOMPETENZENTWICKLUNG UNSERER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER ÜBERNEHMEN.

ARBEITGEBER GIZ: BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT AUSBAUEN

Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeiterinnen Und Mitarbeiter bei der GIZ wohlfühlen. Denn Zufriedenheit im Unternehmen bedeutet: Mehr Motivation und mehr Leistungsbereitschaft. Daher tun wir einiges, um die beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft zu erhalten und auszubauen. Wir legen dabei ein besonderes Augenmerk auf Karriereplanung, Kompetenzentwicklung und Weiterbildung.



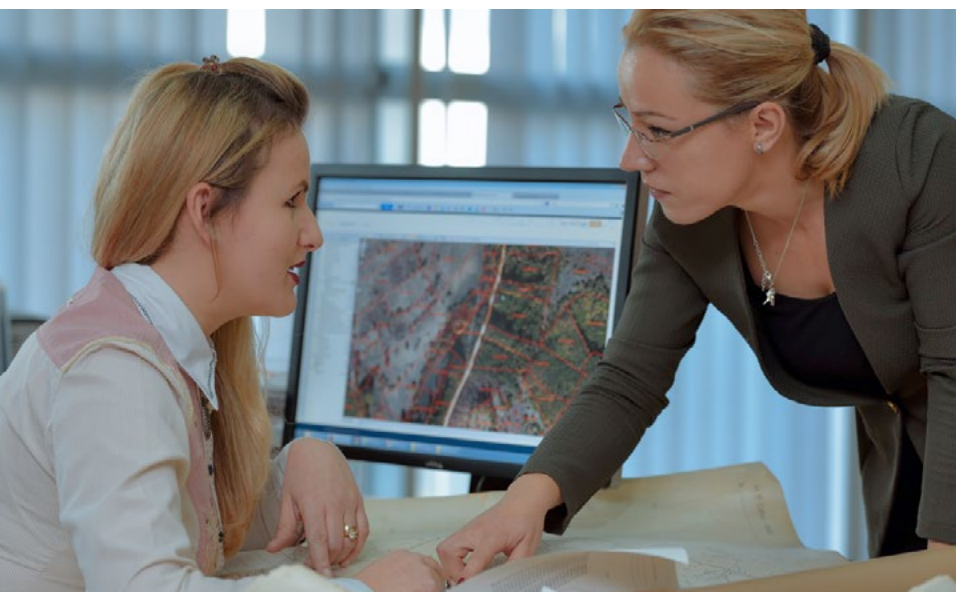
PERSONALENTWICKLUNG

Im jährlichen Mitarbeitergespräch erhalten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Feedback zu ihren Leistungen und besprechen mit der jeweiligen Führungskraft ihr Kompetenzprofil sowie die mittel- bis langfristige Karriereplanung. Darauf aufbauend und orientiert an den strategischen Unternehmenszielen werden Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung vereinbart. Das Mitarbeitergespräch wird nach vorgegebenem Format dokumentiert und archiviert.

Auf personalstrategischer Ebene wurden 2017 Weichen gestellt, um nationale Beschäftigte zukünftig nach Maßgabe ihrer Kompetenzen vermehrt in Verantwortung zu bringen. Ein entsprechendes Zielbild wird dem Vorstand im ersten Quartal 2018 zur Zustimmung vorgelegt. Im Jahr 2017 wurde entschieden, die Basisqualifizierung für Führungskräfte zukünftig einheitlich und gemeinsam für nationale und entsandte Beschäftigte der GIZ anzubieten.

AKADEMIE FÜR INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT

Die [Akademie für Internationale Zusammenarbeit \(AIZ\)](#) ist die unternehmenseigene Akademie der GIZ GmbH. Sie steht für die Gestaltung von Lernprozessen und Kompetenzentwicklung in der internationalen Zusammenarbeit und leistet einen zentralen Beitrag für die Personalentwicklung in der GIZ. Sie hält ein umfangreiches Angebot an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit. Die verschiedenen Lernangebote richten sich an alle Beschäftigten der GIZ und werden im Akademieprogramm abgebildet. Ein Teil dieser Angebote ist auch für Partnerfachkräfte sowie die (Fach-)Öffentlichkeit offen, beispielsweise für Gutachterinnen und Gutachter, Nichtregierungsorganisationen und andere Organisationen.





20.702

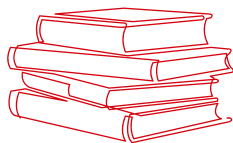
TEILNEHMERTAGE NACH
MITARBEITER/-IN-GRUPPEN
IM AKADEMIE-PROGRAMM 2017

9.915

TEILNEHMERTAGE NACH
MITARBEITER/-IN-GRUPPEN
IM ONBOARDING 2017

Das Akademie-Programm wird kontinuierlich aktualisiert und weiterentwickelt. Einmal im Jahr erfolgen eine systematische Überprüfung und Anpassungen der Lernangebote im Akademie-Programm. Strategische Leitplanken hierfür sind:

- › die strategischen Vorhaben des Unternehmens und die GIZ-Jahresziele,
- › eine jährliche Bedarfsanalyse zur Personalentwicklung,
- › statistische und wirtschaftliche Auswertungen der Trainings der AIZ,
- › Rückmeldungen von Themenverantwortlichen zu Trends und neuen Anforderungen
- › sowie die Berücksichtigung aktueller Trends im Bereich Corporate Learning und Digitalisierung.



ZUM WEITERLESEN

Ein wesentlicher Aspekt der Beschäftigungsfähigkeit ist die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Lesen Sie, wie unser Gesundheitsmanagement funktioniert und wie unsere Beschäftigten davon profitieren können:

→ Gesundheit und Work-Life-Balance liegen uns am Herzen (s. 20)

Unsere erfolgreiche Geschäftsentwicklung wird von Menschen gemacht:

→ Unser Personal

TEILNEHMERTAGE IM AKADEMIE-PROGRAMM UND IM ONBOARDING 2017

	Teilnehmertage nach Mitarbeiter/-in-Gruppen im Akademie-Programm 2017	Teilnehmertage nach Mitarbeiter/-in-Gruppen im Onboarding 2017
Inland	5.849	1.723
Ausland	13.794	8.028
Extern/Sonstige	1.059	164
Gesamt	20.702	9.915

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER DER GIZ

	Neue Mitarbeitende	Ausgeschiedene Mitarbeitende
Männer	44,9 %	47,6 %
Frauen	55,1 %	52,4 %
Unter 30 Jahre	31,3 %	17,9 %
30-50 Jahre	54,8 %	50,7 %
Über 50 Jahre	13,9 %	31,4 %
Gesamt	830	542

830 Neue Mitarbeitende
davon 55,1 % Frauen



542 Ausgeschiedene Mitarbeitende
davon 52,4 % Frauen



*Daten betreffen nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit deutschem Arbeitsvertrag und kein **Nationales Personal**. Es ist keine Aufstellung nach den verschiedenen Regionen möglich.

GESUNDHEIT UND WORK-LIFE-BALANCE LIEGEN UNS AM HERZEN

Die GIZ als Arbeitgeberin hat großes Interesse an der Gesundheit ihrer Belegschaft. Dazu hat sie ein betriebliches Gesundheitsmanagement implementiert, das einen Ganzheitlichen Ansatz von Gesundheit vertritt. Aus diesem Grund hält es ein weites Spektrum an Angeboten bereit, das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit hilft, ihre Gesundheit zu erhalten und zu fördern. Außerdem trägt Zufriedenheit im Unternehmen zur Gesundheit bei. Daher ist uns auch eine gute Work-Life-Balance unserer Beschäftigten wichtig.



Zu den Services des betrieblichen Gesundheitsmanagements gehören unter anderem Gesundheitskurse, Ergonomieberatung und E-Learnings.



BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist unmittelbar in der GIZ-Policy (Erhalt der Leistungsfähigkeit) verankert und trägt zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei. Mit der Implementierung des BGM will die GIZ nachhaltig gesunde Arbeitsstrukturen und -bedingungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen. Die sieben Säulen des BGM ermöglichen der GIZ, ihre soziale Verantwortung und die Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten umfassend wahrzunehmen. Die Säulen bilden folgende Themenbereiche ab:

- › Gesundheit und Prävention,
- › Notfall und Unfall,
- › Sicherheit,
- › Work-Life-Integration,
- › Ergonomie,
- › Sport und Bewegung,
- › Best Practices.

Das BGM arbeitet mit dem Prinzip der geteilten Verantwortung. Der Erhalt der Leistungsfähigkeit liegt in der Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Unternehmen bietet hierfür unterstützende Rahmenbedingungen. Die Führungskraft hat eine besondere Rolle, indem sie die Werte und Ziele des Unternehmens vertritt, eine Fürsorgerolle für die Mitarbeitenden übernimmt und selbst Eigenverantwortung trägt. Dadurch fungiert sie auch als Vorbild.

Im Zuge dessen wurden zahlreiche umfassende Angebote für Führungskräfte sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgelegt, einige davon sind zum Beispiel das Seminar und die Handlungshilfe zum Thema „Gesundes Führen“, die Initiative „GIZ Moves! Die bewegte Pausenkultur“ oder der Ratgeber und das E-Learning zum Thema „Arbeitsbelastung“.

An den Hauptstandorten in Deutschland bietet das betriebliche Gesundheitsmanagement der GIZ darüber hinaus ein breites Spektrum an zusätzlichen Gesundheitsleistungen an. Dazu zählen Sport- und Bewegungsangebote, Beratungen zu Ergonomie, Work-Balance / Life-Balance (zum Beispiel zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sowie „Mobiles Arbeiten“), Seminare und Untersuchungen. Der Möglichkeitsrahmen dafür variiert je nach Standort.

„TEAM GESUNDHEIT!“

Zur besseren Koordination der verschiedenen Stellen, die zum Arbeitsschutz und der Gesundheitsförderung beitragen, gibt es das interdisziplinäre „Team Gesundheit!“. Es besteht aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus unterschiedlichen Bereichen und trifft sich im regelmäßigen Turnus.

Durch die Initiative „GIZ Moves! Die bewegte Pausenkultur“ wird die Partizipation, Souveränität und die Health Literacy der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt, indem sie selbst als sogenannte Bewegungsmultiplikatoren fungieren. Mit der Implementierung einer bewegten Pausenkultur verfolgt das BGM in der GIZ das Ziel, ihre Beschäftigten zu mehr Bewegung durch gemeinsame Pausen zu motivieren.

Darüber hinaus ist das Thema Gesundheit und Sicherheit fest in der Mitarbeiter- und Entwicklungshelferbefragung (MEB) verankert, um den Bedarf und die Entwicklung identifizieren zu können. Die MEB ist ein personalpolitisches Instrument, das ein Stimmungsbild der Befragten zum Erhebungszeitpunkt und themenbezogene Einschätzungen der Belegschaft spiegelt. Zusätzlich führt das BGM unregelmäßig selbst Evaluationen durch und wertet allgemeine Kennzahlen aus.

WELTWEITER ZUGANG ZU ANGEBOTEN

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich über die Intranetseiten des medizinischen Dienstes oder des betrieblichen Gesundheitsmanagements über das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheit zu informieren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben weltweit Zugang zu umfangreichen Online-Angeboten im Global Campus 21, zum Beispiel zum Thema Arbeitssicherheit, Ergonomie oder Bewegung.

Die GIZ sichert lokale Arbeitskräfte im Ausland gegenüber dem Krankheitsrisiko angemessen ab. In allen Ländern, in denen funktionierende lokale oder regionale Krankenversicherungssysteme – staatlich oder privat – existieren, werden nationale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber abgesichert. In den Ländern, in denen es keine funktionierenden Krankenversicherungssysteme gibt, erfolgt die Absicherung über das GIZ-Beihilfesystem.

FACHLICHE ERGÄNZUNG DURCH MEDIZINISCHEN DIENST UND COPE

Die Services des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden fachlich durch den Medizinischen Dienst, die Arbeitssicherheit und die psychologische Beratungsstelle für Krisen- und Konfliktmanagement (COPE) ergänzt.





Der Medizinische Dienst berät alle diejenigen, die im Unternehmen am Thema Gesundheitsschutz beteiligt sind, zu sämtlichen Fragen rund um die Gesundheit und die Gesunderhaltung. Er unterstützt das Unternehmen bei der Umsetzung arbeitsmedizinischer Gesetze und Vorschriften sowohl in als auch außerhalb von Deutschland mit dem Ziel, ein gesundes Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten zu schaffen und sie zu gesundheitsförderlichem Verhalten zu beraten.

Als Ansprechpartner für alle, die aufgrund bestimmter Ereignisse oder besonderer Lebens- und Arbeitsumstände Beratung suchen, vervollständigt COPE mit seinem Angebot (zum Beispiel zu den Themen Trauma, Sucht und Arbeitsbelastung) den ganzheitlichen Ansatz.



ZUM WEITERLESEN

Gesundheit ist eine der Grundvoraussetzungen für Beschäftigungsfähigkeit. In diesen Komplex gehören darüber hinaus jedoch noch weitere Faktoren. Regelmäßiges Feedback, Karriereplanung, Kompetenzentwicklung und Weiterbildung sind wichtige Bausteine dafür, dass sich unsere Beschäftigten Wohlfühlen und gern zur Arbeit gehen:

→ Arbeitgeber GIZ: Beschäftigungsfähigkeit ausbauen (S. 18)

VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN

Die GIZ fördert die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Dies drückt sich auch in der Zertifizierung durch die Hertie-Stiftung aus: Diese attestiert der GIZ nach erfolgreicher Re-Auditierung zuletzt im Dezember 2016 erneut eine familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik. Neben betrieblichen Kindertagesstätten bietet die GIZ eine Vielzahl an Teilzeitmodellen an und hält Unterstützungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen bereit.

In der Betriebspraxis wird es vielen Beschäftigten ermöglicht, Arbeitszeiten und auch den Arbeitsort zunehmend flexibel und eigenverantwortlich festzulegen. Es fehlt jedoch bisher an einer unternehmensweit einheitlichen betrieblichen Arbeitszeitregelung, die dieser wachsenden Flexibilität gerecht wird. Arbeitgeberin und Betriebsräte verhandeln daher zurzeit eine Gesamtbetriebsvereinbarung „Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort“, die es den Beschäftigten zukünftig ermöglichen soll, ihre Arbeit noch besser mit der individuellen Lebensgestaltung in Einklang zu bringen. Diese soll 2019 in Kraft treten.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Auslandseinsatz wurden im Jahr 2017 zwei neue flexible Arbeitszeitmodelle beschlossen. Sie sehen jeweils längere Phasen der Anwesenheit am Heimatort vor und lassen damit Entsendungen ins Ausland individuell und familiengerechter gestalten.

WIR LEBEN VIELFALT



Das Unternehmen GIZ profitiert von der Vielfalt seiner Beschäftigten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genießen in der GIZ Schutz vor Diskriminierung. Wir gleichen die Chancen für die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Unternehmens an. Außerdem verbessern wir die Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unsere Beschäftigten werden durch ein gerechtes Vergütungssystem für Inlands- und Auslandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sowie für Nationales Personal und Auszubildende bezahlt.

ANTI-DISKRIMINIERUNG

In unserem Verhaltenskodex „Grundsätze integren Verhaltens“ ist der Schutz vor Diskriminierung, besonders aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter, sexueller Identität und Orientierung, verankert. Dies gilt gleichermaßen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit.

Jede und jeder Betroffene von Diskriminierung im Unternehmen kann sich an die Integritätsberater, Mitglieder der Personalvertretung und die Beschwerdestelle in Diskriminierungsfragen wenden. Für bestimmte Gruppen existieren besondere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, hierzu zählen Beauftragte für Gleichberechtigung, Vertreterinnen und Vertreter für junge Menschen und Auszubildende, für Menschen mit Behinderung und für **LGBTI**-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter. Weil die betreffenden Themen häufig sehr vertraulich sind, sind Konsultationen immer anonym. Daher können keine Statistiken dieser Anfragen erstellt werden.

GLEICHSTELLUNG

Die innerbetriebliche Gleichstellung zielt darauf ab, Benachteiligungen abzubauen und die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Unternehmens anzugleichen. Sie verbessert außerdem die Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter. Dabei orientieren wir uns an den Anforderungen des Bundesgleichstellungsgesetzes. Der Personalbereich informiert den Vorstand und den Aufsichtsrat stetig über Entwicklungen im Bereich Gleichstellung.

Drei Beauftragte für Gleichstellung an den Hauptstandorten stellen sicher, dass unsere Personalpolitik unsere erklärten Ziele und unsere Verpflichtung zu Gleichberechtigung auch reflektiert. Außerdem sind sie neben dem Personalbereich für die Erreichung unserer Gleichstellungsziele verantwortlich. Sie nehmen an relevanten Verhandlungen zwischen dem Betriebsrat und der GIZ teil, um sich aktiv bei Gleichstellungsthemen einzubringen. Zudem fördern sie Maßnahmen zur Balance von Berufs- und Privatleben.





GLEICHBERECHTIGUNG DER GESCHLECHTER

Damit die Umsetzung in allen Bereichen gelingt, schaffen gleich mehrere Richtlinien hierfür einen verbindlichen Rahmen: die [↓ GIZ-Genderstrategie](#), die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung von Männern und Frauen, der Gleichstellungsplan und die Policy gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. In unseren Vorhaben lassen sich mit dem Safeguards+Gender Managementsystem frühzeitig externe Risiken und Hindernisse, aber auch konkrete Potenziale für die Förderung der Gleichberechtigung erkennen und von Beginn an in der Konzeption von Vorhaben berücksichtigen.

Während der jährlich stattfindenden unternehmensweiten Genderwoche können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von guten Beispielen und neuen Ideen inspirieren lassen sowie über neue Entwicklungen und Herausforderungen diskutieren. 2017 haben Beschäftigte in 36 Ländern davon Gebrauch gemacht und insgesamt 99 Aktionen organisiert.

Die Aktion „Frauen in Führung“ etwa bot den Kolleginnen neben vielen Informationen auch die Möglichkeit, mit einer Coaching-Expertin ihre persönlichen Karrierewege in der GIZ zu erkunden. Die Veranstaltung „#Code4Equality“ informierte über Mitbestimmung und Teilhabe von Frauen und Mädchen durch digitale Technologien. Und in einem Fachaustausch wurde diskutiert, wie die GIZ und andere Akteure dazu beitragen können, Diskriminierungen aufgrund sexueller Orientierung oder

Geschlechteridentität offen anzusprechen und gezielt abzubauen. Die Aktionen laden zum Mitmachen und Nachmachen ein und sind auf der „GIZ Gender Website“ nachzulesen.

Alle zwei Jahre findet im Unternehmen GIZ ein Genderwettbewerb statt. Er fördert Innovation und trägt zum Lernen voneinander bei. Alle Beiträge werden auf der „GIZ Gender Website“ vorgestellt. Die Preise für die besten Maßnahmen werden im Rahmen einer Festveranstaltung von den Vorstandsmitgliedern persönlich übergeben. Das setzt ein klares Zeichen der Wertschätzung für das Engagement für die Verwirklichung gleicher Chancen und Rechte und gegen geschlechtsspezifische Benachteiligungen und Diskriminierungen. Der nächste Genderwettbewerb findet 2018 statt.

MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Die Erklärung zur Inklusion in der GIZ wurde im Juni 2016 darauf ausgerichtet, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen innerhalb der GIZ zu verbessern. Hier wurden konkrete Maßnahmen festgehalten. Diese Maßnahmen wurden im Berichtsjahr umgesetzt. Sie beinhalten unter anderem eine verbesserte und zielgerichtete Ansprache von Menschen mit Behinderung im Rekrutierungsprozess oder die Reservierung von Ausbildungsplätzen für diese Zielgruppe. Eine Evaluierung der Erklärung steht im Jahr 2018 an.

Um eine angemessene Arbeitsumgebung zu schaffen, stellen wir Möbel und Equipment entsprechend den Bedürfnissen zur Verfügung. Ein Inklusionsbeauftragter des Unternehmens und gewählte Vertreterinnen und Vertreter für Menschen mit Behinderung stellen die Umsetzung der Inklusionspolitik sicher.

Der Rat und die Unterstützung dieser Funktionen werden auch bei der Prüfung auf Barrierefreiheit sowohl neuer als auch bestehender Liegenschaften hinzugezogen. Ebenso werden die Vertreterinnen und Vertreter von Menschen mit Behinderung in Personalprozesse und Strukturen der Personalvertretung einbezogen, um eine Repräsentation von Interessen der Menschen mit Behinderung zu gewährleisten. Wir stellen klar, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderung willkommen sind. Auch in der unternehmensinternen Kommunikation werden zunehmend die verschiedenen Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter berücksichtigt. Im Intranet werden Informationen für unterschiedliche Bedarfe zur Verfügung gestellt. Zum Thema Inklusion ist insbesondere der Intranetauftritt der Gesamt-Schwerbehindertenvertreterin hervorzuheben. Zu anderen Themen, beispielsweise zur Pflege von Angehörigen oder zu Fragen und Antworten für LGBTI-Mitarbeitende im Auslandseinsatz, hat der Personalbereich Informationen zusammengestellt.

NACHWUCHSKRÄFTE

Die GIZ führt in Ausbildungs-, Trainee-, Volontariats- und Praktikantenprogrammen Nachwuchskräfte auf vielfältige Weise frühzeitig an das Unternehmen sowie die Entwicklungs- und internationale Zusammenarbeit heran. Diese Programme unterliegen fairen und geregelten Konditionen.



VIELFALT BEI DER GIZ

	Vorstand (inkl. Mitarbeitende ohne Gremien)	Entsandte Fachkräfte	Inlands- mitarbeiterinnen und -mitarbeiter	i Nationales Personal
Männer	36,4 %	57,4 %	34,0 %	58,1 %
Frauen	63,6 %	42,6 %	66,0 %	41,9 %
Unter 30 Jahre	4,5 %	10,5 %	12,4 %	13,1 %
30 - 50 Jahre	50,0 %	58,3 %	57,1 %	71,3 %
Über 50 Jahre	45,5 %	31,2 %	30,5 %	15,6 %

*Ausführliche Informationen finden Sie im IUB unter [Menschen, Zahlen, Strukturen](#) und im [Corporate Governance Bericht 2017](#).

So richten sich die Anstellungsbedingungen für Auszubildende nach einem eigenen Tarifvertrag. Eine eigens dafür eingerichtete Einheit im Personalbereich kümmert sich um die Steuerung und Qualitätssicherung der Nachwuchsprogramme und stellt eine enge Betreuung der Nachwuchskräfte sicher. Seit 2016 bietet die GIZ zudem geflüchteten Personen eine einjährige Einstiegsqualifizierung zur Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung an.

VERGÜTUNGSSYSTEM

Das aktuell geltende Vergütungssystem wurde zwischen der GIZ und der zuständigen Gewerkschaft ver.di verhandelt und trat am 1. Januar 2015 in Kraft. Unter den Geltungsbereich des Vergütungstarifvertrags fallen die Beschäftigten in Deutschland, deren Arbeitsvertrag in Deutschland geschlossen wurde. Außerdem gilt er für alle mit einem in Deutschland geschlossenen Arbeitsvertrag entsandten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Vertragsschluss ihren Wohnsitz in einem Mitgliedstaat der EU hatten.

VERGÜTUNG INLANDSMITARBEITER/-INNEN UND ENTSANDTE FACHKRÄFTE

Die Grundvergütung der GIZ-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter mit deutschem Arbeitsvertrag wird auf Basis eines Bändersystems von insgesamt acht Vergütungsbändern festgesetzt. Einem Band sind alle Funktionen zugeordnet, die hinsichtlich ihrer Wertigkeit vergleichbar sind.

Entwicklungen der Grundvergütung sind im Wege der jährlichen Performancebewertung möglich. Diese Bewertung ist fester Bestandteil der jährlichen Mitarbeitergespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter. Eine gute Performance kann sich in einer Erhöhung der Grundvergütung niederschlagen. Weder beim Einstieg noch bei der jährlichen Beurteilung werden andere Faktoren berücksichtigt.

VERGÜTUNG NATIONALES PERSONAL

Die „Policy Nationales Personal“ sieht vor, dass in jedem Einsatzland für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit GIZ-Vertrag nach nationalem Arbeitsrecht des Einsatzlandes ein einheitliches Vergütungssystem etabliert wird. Das Vergütungssystem für das Nationale Personal beruht auf sechs definierten Vergütungsbändern, die verbindliche Gehaltsuntergrenzen und -obergrenzen definieren. Sie gewährleisten eine für das Land marktübliche Vergütung. Jede Funktion wird einem Vergütungsband zugeordnet. Das Vergütungsniveau wird durch das Landesbüro turnusmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Hierbei ziehen wir Vergleiche zu anderen Organisationen und Unternehmen.

Die Landesdirektorin oder der Landesdirektor sorgt für die Einführung eines landesweit einheitlichen und mit den Geschäftsfeldern abgestimmten Verfahrens für die leistungsbezogene Vergütung. Die Höhe der individuellen leistungsbezogenen Vergütung ist von der Bewertung der Gesamtpformance im Mitarbeitergespräch abhängig.



ZUM WEITERLESEN

Unsere erfolgreiche Geschäftsentwicklung wird von Menschen gemacht:

➔ [Unser Personal](#)

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein Ziel an sich, gleichzeitig ist sie aber auch ein Schlüssel für nachhaltige Entwicklung. Diese Grundsätze prägen die Werteorientierung und Arbeit der GIZ:

➔ [Unsere Fachexpertise zum Thema Gender](#)



PERSONELLE SICHERHEIT HAT VORRANG

Die GIZ hat als Entwicklungsorganisation einen rein zivilen Charakter. Das ist per se jedoch keine Garantie für ein sicheres Leben und Arbeiten in den Partnerländern. Daher hält die GIZ ein bewährtes professionelles Sicherheitsrisiko- und Krisenmanagement vor. So sichern wir unser Engagement in fragilen Kontexten und Hochrisikoländern, aber auch in Entwicklungs- sowie Schwellenländern und schützen unsere Mitarbeitenden. Die Umsetzung der Projekte soll so sicher wie möglich gestaltet werden.

Die Arbeit der GIZ in unseren Partnerländern birgt seit jeher eine Reihe von Risiken. Hierzu zählen Naturkatastrophen, Terrorattentate, Gewaltkriminalität, unsichere Verkehrswege oder eine schlechte medizinische Versorgung.

Die Sicherheit unseres Personals hat Vorrang – sie steht über Akquise- oder Geschäftsinteressen.

GESAMTVERANTWORTUNG „PERSONELLE SICHERHEIT“ LIEGT BEIM VORSTAND

Die Gesamtverantwortung für das Thema „Personelle Sicherheit“ liegt beim Vorstand. Die Stabsstelle Unternehmenssicherheit wurde 2016 gegründet und direkt an den Vorstand angegliedert. Die Stabsstelle umfasst die Gruppe Sicherheitsrisiko- und Krisenmanagement sowie eine Analyseeinheit. Sie ist für den Personalkörper weltweit zuständig.

AUFGABEN DER STABSSTELLE UNTERNEHMENS SICHERHEIT

Sicherheitspolitische Analysen, die Koordination des Krisenmanagements und der Aufbau eines weltweit nach Standards aufgebauten Sicherheitsrisikomanagementsystems sind die Kernaufgaben der Stabsstelle Unternehmenssicherheit.

Die Stabsstelle berät beim Aufbau und in der Qualitätssicherung von Sicherheitsrisiko- und Krisenmanagementsystemen weltweit und ist die fachliche Heimat für die Sicherheitsrisikomanagementberaterinnen und -berater der GIZ. Im Unternehmen kooperiert sie zu Aspekten des Sicherheitsrisikomanagements mit verschiedenen Fachbereichen. Die Stabsstelle ist Single Point of Contact für die GIZ und die Krisenstäbe der Bundesregierung bei Krisen. In solchen Fällen koordiniert sie das Krisenmanagement und leitet den Krisenstab der GIZ. Auch der Geheimschutzbeauftragte ist hier angesiedelt.





SICHERHEITSRELEVANTE RICHTLINIEN DER GIZ

HANDLUNGS- RAHMEN SICHERHEIT

Veröffentlicht: 2008
Aktualisiert: 2012

POLICY PERSONELLE SICHERHEIT

Veröffentlicht: 2008
Aktualisiert: 2012,
2016, 2017

MINDEST- SICHERHEITS- STANDARDS

Veröffentlicht: 2016
Aktualisiert: 2017

FLUGSICHERHEIT

Veröffentlicht:
1.9.2018

Darüber hinaus qualifiziert die Stabsstelle Unternehmenssicherheit die mitarbeitenden Personalgruppen, um der Fürsorgepflicht der GIZ gerecht zu werden. Sie befördert die Etablierung einer unternehmensweiten Sicherheitsrisikokultur. Außerdem gehört zu ihren Aufgaben, Sicherheitsaspekte in relevante unternehmensweite Verfahren und Prozesse zu integrieren.

In der Außenstruktur wird der Ressourcenbedarf im Bereich Sicherheit im besten Fall durch einen Dialog zwischen den Landesdirektionsbüros und der Stabsstelle Unternehmenssicherheit auf der Grundlage einer landesspezifischen Sicherheitsrisikoanalyse geklärt. Dabei berät die Unternehmenssicherheit. Die Landesdirektionsbüros geben eine Kalkulation ihres Sicherheitsrisikomanagements in ihrer Bürobudgetplanung an und die Unternehmenssicherheit plausibilisiert diese.

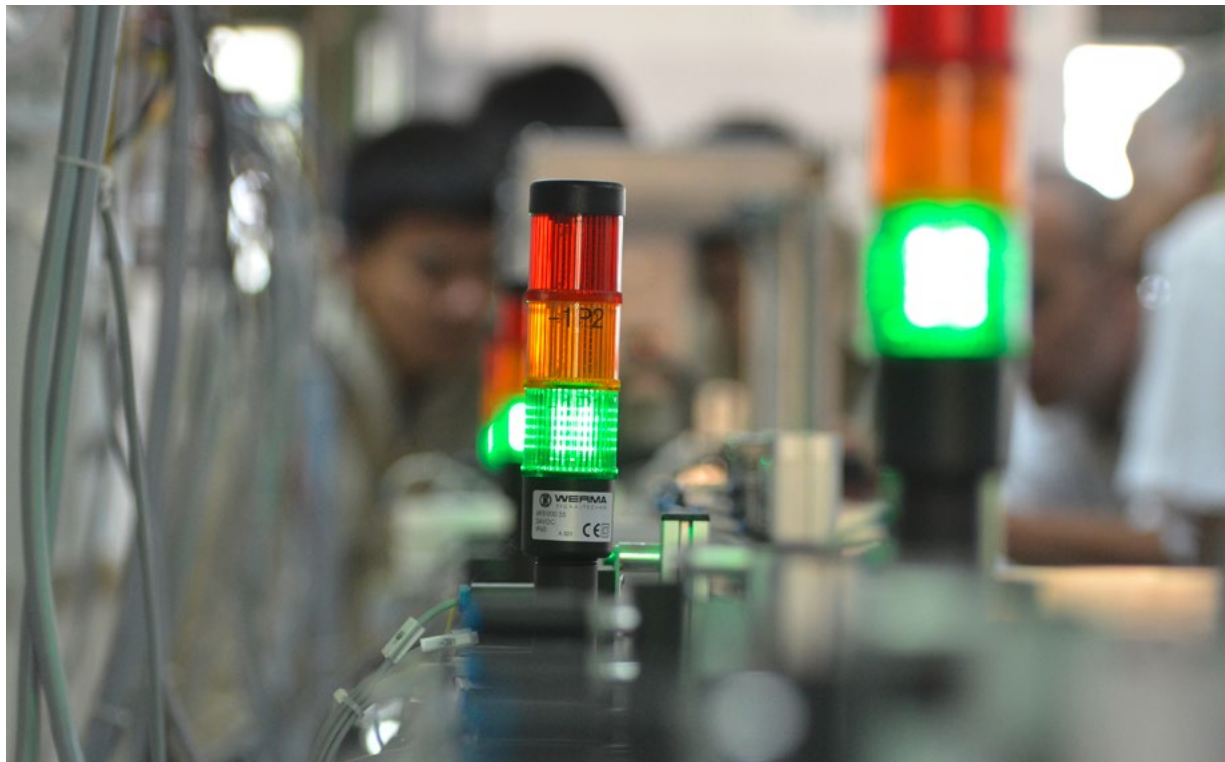
SICHERHEITS- UND RISIKOMANAGEMENT IM AUSLAND

Die Sicherheitsmindeststandards bestimmen den Rahmen, in dem das Sicherheits- und Risikomanagement der GIZ im Ausland gestaltet werden soll. Sie behandeln die zentralen Aspekte, Grundlagen und Vorgehensweisen, die wichtig sind, um ein länderspezifisches Sicherheitskonzept im Einsatzland zu entwickeln. Sie werden systemisch in den Ländern weltweit implementiert und ihre Umsetzung wird im Rahmen eines Statusberichts beobachtet und kontrolliert. Verändern sich die Rahmenbedingungen, werden auch Maßnahmen angepasst, so dass das Sicherheitsrisikomanagementsystem genau auf die Bedarfe der Sicherheit für die Mitarbeitenden und die Erfordernisse an Sicherheit ausgerichtet werden kann.

PERSONELLE SICHERHEIT: VERANTWORTLICHKEITEN

Die Verantwortung für die persönliche Sicherheit der eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört zu den Führungsaufgaben der Vorgesetzten. Die Landesdirektorin bzw. der Landesdirektor ist verantwortlich für das Sicherheitsrisiko- und Krisenmanagement im Einsatzland. Das beinhaltet auch die jährliche Erstellung eines Statusberichts im Rahmen der Mindestsicherheitsstandards. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Entwicklungshelferinnen und -helfer sowie die Integrierten Fachkräfte befolgen die von der Landesdirektorin oder dem Landesdirektor ausgegebenen Sicherheitshinweise und -anweisungen. Sie setzen erforderliche Maßnahmen um und leisten somit ihren Beitrag zur Minimierung der Risiken.

Führungskräfte stellen sicher, dass sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Entwicklungshelferinnen und -helfer sowie die **Integrierten Fachkräfte** im Einsatzland hohen individuellen Risiken nicht ohne geeignete und angemessene risikomindernde Maßnahmen aussetzen. Für Integrierte Fachkräfte stellt die bzw. der Auftragsverantwortliche dies sicher.

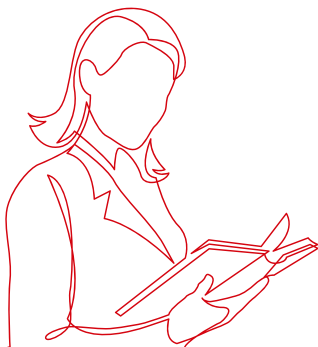


Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Entwicklungshelferinnen und -helfer sowie die Integrierten Fachkräfte melden sicherheitsrelevante Vorfälle ihrer Führungskraft, der Landesdirektorin oder dem Landesdirektor, dem Sicherheitsrisikomanagementberatenden oder direkt an die Stabsstelle Unternehmenssicherheit. Sie stellen ihre Erreichbarkeit im Einsatzland sicher und melden ihre Abwesenheiten mindestens einen Tag vor einer Abwesenheit an das GIZ-Büro.

Jede und jeder Geschäftsreisende informiert sich vor Antritt der Geschäftsreise rechtzeitig über die Sicherheitslage im Reiseland sowie über Sonderregelungen für das Reiseland und benachrichtigt das jeweilige GIZ-Büro über die

Reisedaten. Jede und jeder Geschäftsreisende sowie jede und jeder Ausreisende absolviert das Online-Reisesicherheitstraining und legt die Bescheinigung ihrer bzw. seiner Führungskraft vor.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Entwicklungshelferinnen und -helfer sowie Integrierte Fachkräfte nehmen an den für sie je nach Einsatzland von der Stabsstelle Unternehmenssicherheit vorgegebenen Trainings teil. Die Teilnahme erfolgt vor der Ausreise. Sollten Kurse und Alternativkurse vor der Ausreise ausgebucht sein, kann das Training innerhalb der ersten drei Monate nach Ausreise nachgeholt werden. Kann eine Teilnahme an einem als vergleichbar von der Unternehmenssicherheit anerkannten Training in den letzten drei Jahren nachgewiesen werden, ist eine erneute Teilnahme optional.



ZUM WEITERLESEN

Risiken richtig einzuschätzen, um mit ihnen richtig umzugehen – das ist für die Arbeit der GIZ zentral. Lesen Sie, wie die GIZ durch ihr Risikomanagement einen bewussteren Umgang mit möglichen Gefahren fördert:

→ [Wir fördern einen bewussten Umgang mit Risiken](#) (S. 74)

BEKENNTNIS ZU DEN MENSCHENRECHTEN



Die GIZ bringt ihr unternehmenseigenes Bekenntnis zu Menschenrechten seit 2012 in ihrer „Orientierung zu den Menschenrechten“ zum Ausdruck. Die Förderung der Achtung und Verwirklichung von Menschenrechten bettet sich in unser Nachhaltigkeitsverständnis ein und ist Bestandteil unserer Unternehmenswerte. Wir arbeiten zunehmend in Ländern, die aufgrund gewaltsamer Konflikte, sehr schwacher staatlicher Strukturen oder einer schwierigen Menschenrechtssituation besonders herausfordernde Kontexte für unsere Arbeit darstellen. Wir beobachten sorgfältig, welche Wirkungen wir mit unserer Arbeit erzielen, nehmen unsere Verantwortung für Menschenrechte ernst und steuern negativen Wirkungen entgegen.



Die GIZ als Dienstleister der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung unterstützt weltweit ihre Partner bei der Stärkung der Menschenrechte. Im Auftrag der Bundesregierung und anderer Auftraggeber setzen wir Projekte um, die auf die Verbesserung der Menschenrechtssituation und die Stärkung der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Teilhabe der Menschen in den Regionen der Welt zielen.

Dabei unterstützen wir zum einen Institutionen und Organisationen staatlicher wie zivilgesellschaftlicher Natur, deren Aufgaben Schutz und Förderung von Menschenrechten sind. Zum anderen qualifizieren wir für die Verwirklichung von Menschenrechten relevante Akteure in einzelnen Sektoren der internationalen Zusammenarbeit. Diese Sektoren sind beispielsweise nachhaltige Wirtschaftsentwicklung oder Friedensförderung.

Im Sinne des Menschenrechtsansatzes stärken wir die Kapazitäten staatlicher Akteure, Rechte zu achten, zu schützen und zu gewährleisten. Die Zivilgesellschaft stärken wir darin, ihre Rechte zu kennen und einzufordern. Als Referenzrahmen für die Ausrichtung unserer Projekte an internationalen menschenrechtlichen Standards und Prinzipien dienen uns vor allem:

- › die zentralen UN-Menschenrechtsabkommen sowie
- › regionale Menschenrechtsverträge.

Auch die [Agenda 2030](#), das globale Rahmenwerk für nachhaltige und inklusive Entwicklung, verschreibt sich für ihre Umsetzung diesem völkerrechtlichen Rahmen.



SAFEGUARDS+GENDER MANAGEMENTSYSTEM

Seit Dezember 2016 besteht für das Projektgeschäft der GIZ das Safeguards+Gender Managementsystem. Damit setzen wir den Anspruch, negative Wirkungen unseres Handelns zu vermeiden („Do no harm“), noch systematischer um und halten bestehende Standards besser nach.

Im Berichtszeitraum 2017 befand sich das Safeguards+Gender Managementsystem in seinem ersten Jahr der Umsetzung. „Safeguards“ sind Absicherungsmaßnahmen gegen nicht beabsichtigte negative Wirkungen unserer Projekte auf Menschen oder die Umwelt sowie gegen Risiken durch den Klimawandel. Geprüft werden verbindlich die Bereiche Menschenrechte, Konflikt- und Kontextsensibilität, Gleichberechtigung der Geschlechter, Umwelt, Klimaminderung und Klimaanpassung.

Im Rahmen des Safeguards+Gender Managementsystems werden alle Projekte in der Planungsphase auf mögliche nicht beabsichtigte negative Wirkungen geprüft. Dies geschieht in einem standardisierten Prüfverfahren und unter Einbindung eines zentral angesiedelten und mit Fachexpertinnen und -experten besetzten Safeguards+Gender Desks. Falls es Anhaltspunkte für negative Wirkungen gibt, werden die notwendigen Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Minderung entwickelt und in die Projektgestaltung integriert. Bei der Umsetzung von Projekten wird beobachtet, inwieweit die Absicherungsmechanismen

tatsächlich greifen, gegebenenfalls werden diese angepasst. Außerdem wird durch das Safeguards+Gender Managementsystem die durchgängige Berücksichtigung des Themas Gleichberechtigung der Geschlechter in der Planung, Durchführung und im Monitoring von Projekten noch gründlicher nachgehalten.


Im Rahmen des Safeguards+Gender Managementsystems wurden im Berichtszeitraum 2017 insgesamt 223 Prüfungen zu von der GIZ umzusetzenden Projekten weltweit durchgeführt und vom Safeguards+Gender Desk begutachtet. Diese Prüfungen befassten sich alle mit dem menschenrechtlichen Kontext des jeweiligen Projekts und den daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen für die Projektgestaltung. Insgesamt 109 vertiefte Prüfungen zu Menschenrechten wurden in Ergänzung dazu durchgeführt. Diese untersuchten in größerer Detailtiefe den menschenrechtlichen Kontext eines Vorhabens, mögliche nicht intendierte negative Wirkungen und formulierten angemessene Maßnahmen zu deren Vermeidung bzw. Minderung.

Hinweisen zu möglichen negativen Wirkungen unseres Handelns auf Menschenrechte gehen wir im Rahmen unseres Beschwerdemechanismus unmittelbar und in angemessener Weise nach. Der Beschwerdemechanismus ist weltweit erreichbar unter: [✉ humanrights@giz.de](mailto:humanrights@giz.de)

STRATEGIEPAPIER DES BMZ ALS LEITPLANKE

Auch über den Rahmen des Safeguards+Gender Managementsystems hinaus bleibt für die GIZ das Strategiepapier des BMZ „Menschenrechte in der deutschen Entwicklungspolitik“ von 2011 entwicklungspolitische Leitplanke für die Gestaltung unserer Projekte im Auftrag des BMZ.


SCHULUNGEN FÜR UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Die GIZ präsentiert das Konzept des Menschenrechtsansatzes sowie unternehmenseigene Standards und Verfahren zu Menschenrechten in verschiedenen Schulungen. Insgesamt 1.198 Beschäftigte (entsandte Auslands- und Inlandsmitarbeitende, Entwicklungshelferinnen und -helfer sowie  **Integrierte Fachkräfte**) nahmen im Berichtszeitraum 2017 an verbindlichen monatlichen Einführungsveranstaltungen teil, die ein zweistündiges Modul zu Schlüsselthemen für nachhaltige Entwicklung und der Agenda 2030 enthalten. In diesem Modul werden unter anderem die „Orientierung zu den Menschenrechten“ der GIZ, der menschenrechtliche Beschwerdemechanismus sowie das Safeguards+Gender Managementsystem präsentiert.

Der überwiegende Teil der GIZ-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter ist als Nationales Personal vor Ort tätig. Die Durchführung von Einführungsveranstaltungen sowie die Organisation verschiedener Qualifizierungsangebote für nationale Mitarbeitende ist Aufgabe der Landesbüros und wird von diesen gesteuert. Zentral werden dazu keine Daten erhoben oder zusammengefasst.

Zum Safeguards+Gender Managementsystem, der Bedeutung sowie den Anforderungen der Safeguards Menschenrechte, Konflikt- und Kontextsensibilität wurden im Berichtszeitraum 2017 insgesamt 177 Mitarbeiter/-innen in ganztägigen Trainings geschult. Der größte Teil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nimmt im Unternehmen eine wesentliche Rolle als Multiplikatoren ein.

Neben diesen standardisierten Schulungen hat die GIZ außerdem Online-Sprechstunden sowie Informationsveranstaltungen in verschiedenen Formaten zum Safeguards+Gender Managementsystem einschließlich dem Safeguard Menschenrechte entwickelt. Hunderte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, einschließlich der dezentralen Projektstruktur vor Ort, wurden hierüber erreicht.

Die  **Akademie für Internationale Zusammenarbeit** bietet zu unternehmensweit relevanten Themen und Qualitätsstandards verschiedene Präsenzkurse in Deutschland wie auch in der Außenstruktur sowie digitale Angebote an. Die Kurse „Projekte in fragilen Kontexten“, „Safeguards+Gender Managementsystem“ und „Flucht und Migration“ beinhalten menschenrechtliche Themen. Im Jahr 2017 gab es 157 Teilnehmertage von Inlandspersonal und 32 Teilnehmertage von Nationalem Personal und Auslandspersonal.



ZUM WEITERLESEN

Durch unsere Arbeit wollen wir gesellschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen so verändern, dass Menschen ihre Rechte verwirklichen und in Würde leben können:

 [Unsere Fachexpertise zu Menschenrechten](#)

Wir schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vielseitig:

 [Arbeitgeber GIZ: Beschäftigungsfähigkeit ausbauen](#) (S. 18)

Das Nachhaltigkeitsprogramm dient als zentrale Richtschnur und Managementinstrument für die Arbeit des Sustainability Office. Dabei beinhaltet es auch das Thema „Menschenrechte“:

 [Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2016 – 2020](#)

DATENSCHUTZ IST UNS WICHTIG



Der Schutz der personenbezogenen Daten unserer Beschäftigten, Partner, Kunden und Lieferanten und damit die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen des Datenschutzes sind uns ein wichtiges Anliegen. Unser Datenschutzkonzept bildet die Grundlage des betrieblichen Datenschutzmanagements und beschreibt, wie wir das Bundesdatenschutzgesetz im Unternehmen anwenden.

Das Bundesdatenschutzgesetz und das Datenschutzkonzept wurden 2017 weltweit an allen GIZ-Standorten angewandt. Darüber hinaus hat die GIZ Vorbereitungen zur Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) im Unternehmen getroffen.

GIZ MIT EIGENEM DATENSCHUTZBEAUFTRAGTEN

Das Kernanliegen des Datenschutzbeauftragten der GIZ und seines Teams ist es, Verfahren, in denen Personendaten erhoben oder verarbeitet werden, von Anfang an so zu gestalten, dass der Datenschutz angemessen berücksichtigt wird. Der Datenschutzbeauftragte berichtet kontinuierlich an den Vorstand und erstellt regelmäßig Datenschutzberichte. Er ist zudem Mitglied des unternehmensweit agierenden Gremiums Risikomanagement.

Wir überprüfen unsere Auftragnehmer vor jedem Vertragsabschluss auf Datensicherheit, sollten sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für uns mit personenbezogenen Daten in Berührung kommen. Alle Prozesse, in denen solche Daten erhoben beziehungsweise intern oder von Dritten verarbeitet werden sollen, werden von den Mitarbeitenden vorab dem Datenschutzbeauftragten zur Prüfung vorgelegt. Dies setzt natürlich das Wissen und die Sensibilität des Personals für den Datenschutz voraus. Hierfür bieten wir zielgruppenorientiert Schulungen und individuelle Beratungen an.

THEMA DATENSCHUTZ GEWINNT AN BEDEUTUNG

Das Thema Datenschutz gewinnt im Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Lag die Zahl der bearbeiteten Anfragen beim Datenschutzteam im Jahr 2011 noch bei 190, betrug die Zahl 2017 bereits 510 – Tendenz steigend. Seit 2014/2015 werden weltweit Datenschutz-Audits durchgeführt, bislang in 16 wichtigen Ländern und Landesbüros.

Im Jahr 2017 gab es insgesamt 18 interne, begründete Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes. Dies waren allesamt Einzelfälle, die einvernehmlich geklärt wurden. 2017 ging ein Fall zu unbefugten Zugriffen, Übermittlungen oder erfolgreichen Angriffen auf unsere Daten ein.



ZUM WEITERLESEN

Das Thema Datenschutz spielt in einer zunehmend digitalisierten Welt ebenfalls eine immer größere Rolle. Der Digitale Wandel verändert jedoch nicht nur den Umgang mit personenbezogenen Daten, sondern auch die Projektarbeit mit unseren Partnern sowie unsere internen Prozesse und Arbeitsweisen:

➔ [Digitale Transformation](#)

ÖKOLOGISCHES

GLEICHGEWICHT





WESENTLICHE UMWELTASPEKTE GEZIELT ERARBEITEN

NACHHALTIGKEIT WIRD IN DER GIZ GROSSGESCHRIEBEN: UNSER UMWELTMANAGEMENT IST AUF DER HÖCHSTEN LEITUNGSEBENE VERANKERT. IN UNSEREM UMWELTLEIT-PRINZIP UND IN UNSEREM „UMWELTPROGRAMM 2016 - 2020“ HABEN WIR UNS STRATEGISCHE ZIELE FÜR DAS BETRIEBLICHE UMWELTMANAGEMENT GESETZT. WIR VERSUCHEN, MÖGLICHST SPARSAM UND VERANTWORTUNGSVOLL MIT ALLEN RESSOURCEN UND UNSERER UMWELT UMZUGEHEN. DABEI HELFEN UNSERE UMWELTMANAGEMENTSYSTEME, MIT DENEN WIR IN STRUKTURIERTER WEISE HANDLUNGS-SPIELRÄUME HINTERFRAGEN UND VERBESSERUNGSPOTENZIALE AUFDECKEN. DIES GILT FÜR UNSERE STANDORTE IN DEUTSCHLAND GENAUSO WIE FÜR DIE IM AUSLAND.

DAS UMWELT-LEITPRINZIP DER GIZ



Nachhaltige Entwicklung setzt einen verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen voraus. Nur so lassen sich die Entwicklungschancen zukünftiger Generationen sichern. Die GIZ hat sich ein eigenes Umweltleitprinzip gesetzt und sieht sich 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 Materialien 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;
- › das eigene Umweltprinzip mit Kolleginnen und Kollegen innerhalb und außerhalb des Unternehmens in einem offenen Dialog weiterzuentwickeln;
- › unsere Partnerunternehmen, Dienstleister und Lieferanten über die Verbindlichkeit unserer Umweltleitprinzipien zu informieren.

Die GIZ verpflichtet sich darüber hinaus an den am Europäischen Umweltmanagementsystem **EMAS** teilnehmenden Standorten zur kontinuierlichen Verbesserung ihrer Umweltleistung sowie zur Einhaltung aller geltenden Umweltschutzbestimmungen.



Umweltprogramm 2016 – 2020 und

Unternehmensstrategie 2017 – 2019

Auf der Basis der [Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie](#) und unseres Umweltleitprinzips haben wir in unserem [Umweltprogramm 2016 – 2020](#) wesentliche Ziele für das betriebliche Umweltmanagement festgeschrieben. Mit dem Umweltprogramm ist für interne und externe Stakeholder auf einen Blick ersichtlich, welche Schwerpunkte gesetzt werden und welche Verpflichtungen die GIZ einght.

In der Unternehmensstrategie 2017–2019 wurden zudem Umweltthemen aufgenommen, die von strategischer Bedeutung für die GIZ sind. Entsprechend wurden hier weltweite Reduktionsziele für die **THG-Emissionen** und den Ressourcenverbrauch festgelegt, zudem wurde das Thema nachhaltige Beschaffung priorisiert.

UNTERSCHIEDLICHE UMWELTMANAGEMENTSYSTEME IM IN- UND AUSLAND

Aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen im In- und Ausland wenden wir unterschiedliche Umweltmanagementsysteme an. In Deutschland ist dies das [↓ Eco-Management and Audit Scheme \(EMAS\)](#).

Das Umweltmanagement im Ausland ist dezentral organisiert und obliegt den Landesdirektionen und den Projekt- und Programmverantwortlichen. Hier greift nicht EMAS, sondern der von der GIZ entwickelte [↗ Corporate Sustainability Handprint® \(CSH\)](#).

Der **CSH** gibt den Kolleginnen und Kollegen einen einheitlichen Rahmen zur unternehmerischen Nachhaltigkeit und damit auch zum Umweltmanagement. Der CSH ist dabei als Tool aufgebaut, um wesentliche Umweltdaten im Ausland zu erheben, die eigene Performance zu bewerten und um Ziele festzulegen. Dabei ist das Instrument so ausgerichtet, dass es die nötige Flexibilität zulässt, um im jeweiligen Landeskontext agieren zu können. Auch wenn die Umweltdaten noch Verbesserungspotenzial hinsichtlich ihrer Aussagekraft besitzen, so ermöglicht uns der CSH doch eine erste Bewertung unserer angestrebten Reduktionsziele. Diese Reduktionsziele haben wir in unserer Unternehmensstrategie 2017–2019 festgeschrieben. Bis 2020 soll die Datenqualität im In- und Ausland ein einheitliches Niveau erreichen.



ZUM WEITERLESEN

[Was heißt Nachhaltigkeit für die GIZ? Was wollen wir erreichen und wie wollen wir es umsetzen? Lesen Sie einen Überblick zum Nachhaltigkeitsprogramm der GIZ sowie ein Interview mit Elke Siehl, Nachhaltigkeitsbeauftragte des Vorstands in der GIZ:](#)

[→ Verankert auf höchster Leistungsebene und zentral koordiniert \(S. 10\)](#)

[An sechs deutschen Standorten wenden wir das anspruchsvolle EMAS an:](#)

[↓ EMAS-Umwelterklärung](#)

[Mit dem GIZ-eigenen Managementinstrument Corporate Sustainability Handprint® \(CSH\) messen unsere Auslandsbüros seit 2016 systematisch, wie sie zur unternehmerischen Nachhaltigkeit beitragen:](#)

[↗ Einen positiven Handabdruck hinterlassen](#)

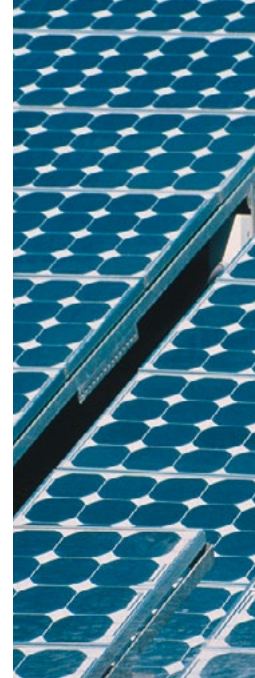
[Verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen ist ein wichtiger Grundwert für das Handeln der GIZ:](#)

[↓ Klima- und Umweltbilanz 2017](#)



Corporate
Sustainability
Handprint®

UNTERSCHIEDLICHER ENERGIEVERBRAUCH IM IN- UND AUSLAND



Die GIZ setzt auch im Bereich Energie auf einen bewussten Umgang. Mit Hilfe unserer Umweltmanagementsysteme **EMAS** und **CSH** können wir unseren Energieverbrauch im In- und im Ausland erfassen und analysieren.



Der Energieverbrauch setzt sich im In- und Ausland aus unterschiedlichen Verursacherquellen zusammen. Hierbei werden der Stromverbrauch, die Heizenergie und der direkte Energieverbrauch aus Pkw-Kraftstoffen und Generatoren berücksichtigt.

IN DEUTSCHLAND STAMMEN FAST 90 PROZENT DER ENERGIE AUS ÖKOSTROM

An den GIZ-Standorten in Deutschland wird fast ausschließlich Ökostrom verbraucht, so dass der Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien 2017 bei ca. 89 Prozent

lag. Die restlichen ca. 11 Prozent ergeben sich aus konventionellem Strom von allgemein genutzten Flächen (zum Beispiel Fahrstuhl, Empfang) bei Gebäuden, in denen die GIZ lediglich Teile angemietet hat. An allen Standorten wird (wo noch möglich und wirtschaftlich sinnvoll) der Austausch von LED-Leuchtmitteln sukzessive vorangetrieben. Ebenfalls wird versucht, über die Lüftungssysteme Einsparungen zu erzielen.

Im Ausland kann der hohe Anteil an erneuerbaren Energien nicht umgesetzt werden: In den meisten Ländern ist das Angebot an Strom aus erneuerbaren Energien bisher

ENERGIEVERBRAUCH IM IN- UND AUSLAND

	Inland		Ausland	
	2016	2017	2016	2017
Gesamt Energieverbrauch in kWh	18.737.664	21.579.079	73.739.472	72.381.592
Gesamt Energieverbrauch pro Mitarbeiter/-in in kWh	5.375	5.112	4.873	4.558
Gesamt Stromverbrauch in kWh	8.213.748	9.474.428	19.266.168	19.496.065
Gesamt Stromverbrauch pro Mitarbeiter/-in in kWh	2.357	2.245	1.273	1.228
Anteil Ökostrom in %	97,30	89,4	wird im CSH nicht erhoben	wird im CSH nicht erhoben
Gesamt Heizenergie in kWh	10.296.887	11.874.338	2.527.348	3.336.288
Gesamt Heizenergie pro Mitarbeiter/-in in kWh	2.955	2.813	167	210
Gesamt Energieverbrauch Dieselgeneratoren in kWh	9.950	9.950	5.923.869	5.407.835
Gesamt Energieverbrauch Generatoren in kWh	3	2	391	357
Anteil erneuerbare Heizenergie in %	16,3	14,1	wird im CSH nicht erhoben	wird im CSH nicht erhoben



noch nicht ausreichend ausgebaut. In einzelnen Ländern wurden Solaranlagen für die Stromversorgung (zum Beispiel in Liberia und Sierra Leone) oder für Ladestationen von Diensträdern (zum Beispiel in Bolivien) installiert.

GROSSE UNTERSCHIEDE BEI HEIZENERGIE UND PKW-KRAFTSTOFFEN

Auch bei der Heizenergie macht sich ein großer Unterschied zwischen dem In- und dem Ausland bemerkbar: In Deutschland lag die verbrauchte Heizenergie 2017 bei 2.813 Kilowattstunden pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter. Im Ausland, wo es nur in wenigen Ländern Heizungen gibt oder auch teilweise über Strom geheizt wird, lag der Wert bei lediglich 210 Kilowattstunden pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter.

Der Anteil aus erneuerbaren Energien liegt hier bei ca. 14 Prozent und ergibt sich aus den beiden Geothermie-Anlagen der Neubauten in Bonn und Eschborn sowie kleineren solarthermischen Anlagen. Energie aus Kraftstoffen und Generatoren spielt in Deutschland eine untergeordnete Rolle.

Die wohl größten Unterschiede finden sich im direkten Energieverbrauch aus Pkw-Kraftstoffen. Hier lag der Wert für 2017 im Inland bei 230.314 Kilowattstunden, im Ausland wurden hingegen 42.482.770 Kilowattstunden erfasst. Während der „Fuhrpark“ der GIZ in Deutschland Ende 2017 lediglich 18 Pkws umfasste, waren es im Ausland rund 4.000 Fahrzeuge.



ZUM WEITERLESEN

Was heißt Nachhaltigkeit für die GIZ? Was wollen wir erreichen und wie wollen wir es umsetzen? Lesen sie einen Überblick zum Nachhaltigkeitsprogramm der GIZ sowie ein Interview mit Elke Siehl, Nachhaltigkeitsbeauftragte des Vorstands in der GIZ:

→ Verankert auf höchster Leistungsebene und zentral koordiniert (S. 10)

Verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen ist ein wichtiger Grundwert für das Handeln der GIZ. Lesen Sie, wie das Umweltmanagement in der GIZ funktioniert:

↗ Umweltmanagement der GIZ

An sechs deutschen Standorten wenden wir das anspruchsvolle EMAS an:

↓ EMAS-Umwelterklärung

Verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen ist ein wichtiger Grundwert für das Handeln der GIZ:

↓ Klima- und Umweltbilanz 2017

VERRINGERUNG DER EMISSIONEN IST ZENTRAL



Reduzieren, substituieren, kompensieren – das ist der Ansatz im betrieblichen Umweltmanagement der GIZ zum Klimaschutz.



Um das ökologische Gleichgewicht zu erhalten und um dem globalen Klimawandel entgegenwirken zu können, ist die Verringerung der **THG-Emissionen** ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. In drei Schritten reduzieren, substituieren und kompensieren wir unsere THG-Emissionen in Deutschland.

REDUKTION DURCH VIDEOKONFERENZEN STATT LANGER ANREISE

Internationale Flugreisen stellen mit Abstand unsere größte Verursacherquelle bei THG-Emissionen dar. Deshalb versuchen wir, unsere Dienstreisen so weit wie möglich zu reduzieren. Erfahren als 70 in Deutschland installierte Videokonferenzsysteme helfen dabei, die Anzahl an Dienstreisen zu verringern. Zudem sind virtuelle Besprechungen und Konferenzen von jedem PC am Arbeitsplatz aus möglich.

Für Reisen innerhalb Deutschlands wird von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bahn bevorzugt. Durch die Teilnahme am Umwelt-Plus-Programm der Deutschen Bahn reisen diese mit 100 Prozent Ökostrom.

Dabei zeigte sich in den vergangenen Jahren, dass die Bahnreisen pro Inlandsmitarbeiterin bzw. -mitarbeiter zugenommen, die Flugkilometer jedoch abgenommen haben. Dienstfahrzeuge sind für uns in Deutschland kein wesentlicher Umweltaspekt. 2017 unterhielt die GIZ insgesamt lediglich 18 Fahrzeuge.

In Deutschland bezieht die GIZ, wo immer möglich, 100 Prozent Ökostrom. Im Ausland ist die Vermeidung von THG-Emissionen besonders wichtig, da Alternativen, wie der Bezug von Ökostrom, häufig nicht am Markt angeboten werden.

PENDLERVERKEHR ALS WESENTLICHER UMWELTASPEKT

Ein wesentlicher indirekter Umweltaspekt ist für uns der Pendlerverkehr unserer Inlandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Er macht ca. zwölf Prozent unserer THG-Emissionen im Inland und etwa neun Prozent im Ausland bei der Mobilität aus. Neben einer Bezuschussung des Jobtickets für den öffentlichen Nahverkehr fördern wir deshalb beispielsweise den Ausbau der Fahrradinfrastruktur. Zudem wird die Infrastruktur für E-Mobilität ausgebaut. Neben Eschborn verfügt jetzt auch der Mäanderbau in Bonn über vier Ladestationen. Ladestationen wurden zudem beim Neubau des Campus Kottenforst in der Tiefgarage berücksichtigt.



Für ein besseres Verständnis für das Mobilitätsverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde im September 2017 eine Pendlerbefragung an den drei großen deutschen GIZ-Standorten in Bonn, Eschborn und Berlin durchgeführt.

Die Befragung hatte das Ziel, eine verlässliche Datengrundlage für die Berichterstattungspflichten der GIZ im Bereich unternehmerische Nachhaltigkeit zu schaffen. Außerdem sollte sie zusätzlich Aufschluss darüber geben, wie zufrieden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den bestehenden Mobilitätsangeboten sind. Basierend auf den Ergebnissen werden auch Verbesserungen im Hinblick auf den Neubau des neuen Bürokomplexes in Bonn, des Campus 2020, vorgenommen.

Die Teilnahmequote von 48 Prozent an der Pendlerbefragung gewährleistet eine solide Datenbasis für die CO₂-Berechnung. Außerdem ergab die Umfrage auch zahlreiche Anregungen und Wünsche an die Gestaltung unseres Mobilitätsangebotes.

EMISSIONEN DER GIZ IM AUSLAND

2017 kamen 103.854 Tonnen THG-Emissionen im Ausland zustande. Dies entspricht einem Pro-Kopf-Wert von 6,54 Tonnen. Der Wert für das Ausland berechnet sich aus:

- › Strom- und Heizenergie,
- › Generatoren,
- › Dienstfahrzeugen und
- › Flugreisen.

Die Berechnung der THG-Emissionen im Ausland berücksichtigt alle nationalen und internationalen Flüge der Auslandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, des Nationalen Personals, der Entwicklungshelferinnen und -helfer, der für uns tätigen Beratungsunternehmen und Consultants sowie der Vertreterinnen und Vertreter von Partnerorganisationen, deren Flugtickets durch unsere Reisebüros vor Ort beschafft und buchhalterisch bei der GIZ erfasst wurden. Der Gesamtwert der Emissionen wird durch die Anzahl der Auslandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, des Nationalen Personals sowie der Entwicklungshelferinnen und -helfer geteilt.

Die Bewertung des Umweltaspekts Dienstfahrzeuge ist in unseren Partnerländern eine andere. Umweltfreundliche Alternativen gibt es meist nicht. Entsprechend waren 2017 weltweit fast 4.000 Fahrzeuge im Einsatz, die über den Standort Eschborn versichert waren. Dies sind in erster Linie Pkws sowie Kraftträder. Für das Ausland haben wir 2017 ein Tool entwickelt, um die THG-Emissionen aus dem Pendlerverkehr grob zu erfassen. Diese Werte werden aktuell noch nicht unter den THG-Emissionen ausgewiesen, weil bei Festlegung der Reduktionsziele für die Außenstruktur im Jahr 2016 noch keine Datenbasis für das Ausland vorlag.

ZIEL: NICHT VERMEIDBARE THG-EMISSIONEN KLIMANEUTRAL STELLEN

Die GIZ orientiert sich bei der Bilanzierung der vom Unternehmen verursachten THG-Emissionen am Greenhouse Gas Protocol (GHGP).

Dieses unterscheidet direkte und indirekte Emissionen in drei sogenannten Scopes:

- > **Scope 1** Direkte Emissionsquellen, die im Besitz oder in der Kontrolle des Unternehmens liegen (z. B. Kraftstoffe von Pkws, Gasheizung)
- > **Scope 2** Indirekte Emissionen aus verbrauchter Energie (z. B. Strom, Fernwärme)
- > **Scope 3** Andere indirekte Emissionen, die in der Wertschöpfungskette und damit ebenfalls in der Verantwortung des Unternehmens liegen (z. B. Dienstreisen)

Im „Umweltprogramm 2016–2020“ haben wir das Ziel festgehalten, dass wir global unsere Treibhausgas-Emissionen reduzieren. Konkret wollen wir die Emissionen pro Kopf um zwei Prozent jährlich im Ausland und um 2,5 Prozent in Deutschland reduzieren. Zudem streben wir an, unsere weltweit verursachten THG-Emissionen klimaneutral zu stellen.

2015 hat die GIZ erstmals für die 2013 verursachten Emissionen in Deutschland **CDM**-Zertifikate mit Gold Standard über einen externen Anbieter für 24.445 Tonnen THG-Emissionen erworben. 2016 wurden dann 20.441 Tonnen THG-Emissionen aus dem Jahr 2014 über ein thailändisches Unternehmen im Bereich Biogas klimaneutral gestellt.

Aufgrund erneuter baulicher Veränderungen an der Biogasanlage in Thailand, die zu großen Verzögerungen in der Verifizierung führten, konnten bis heute keine weiteren Zertifikate durch den Vertragspartner ausgeschüttet werden. Die Zertifizierung für eine weitere Kompensation der Jahre 2015 und 2016 über das Kompensationsprojekt dauert noch an. Entsprechend müssen noch für die zurückliegenden Jahre Zertifikate von der GIZ bezogen und stillgelegt werden (2015: 21.791 Tonnen; 2016: 22.509 Tonnen; 2017: 25.088 Tonnen).



ZUM WEITERLESEN

Im Rahmen der Deutschen Aktionstage 2017 konnten die GIZ-Standorte in Deutschland und in vielen anderen Ländern eine Reihe von Veranstaltungen platzieren. Sie alle regen einen bewussteren und nachhaltigeren Umgang mit Konsumgütern wie auch Energie an:

→ [GIZ-Engagement für nachhaltige gesellschaftliche Veränderung](#) (S. 55)

An sechs deutschen Standorten wenden wir das anspruchsvolle EMAS an:

↓ [EMAS-Umwelterklärung 2017](#)

Mit dem GIZ-eigenen Managementinstrument Corporate Sustainability Handprint® (CSH) messen unsere Auslandsbüros seit 2016 systematisch, wie sie zur unternehmerischen Nachhaltigkeit beitragen:

➤ [Einen positiven Handabdruck hinterlassen](#)

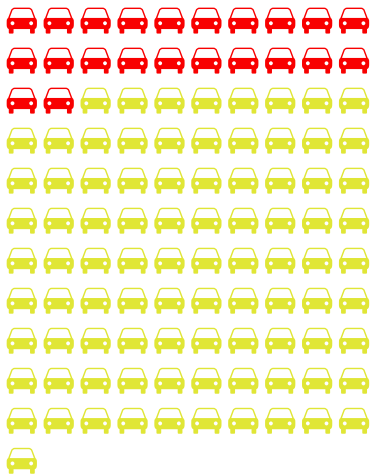
Verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen ist ein wichtiger Grundwert für das Handeln der GIZ:

↓ [Klima- und Umweltbilanz 2017](#)

22.218 INLAND

89.127 AUSLAND

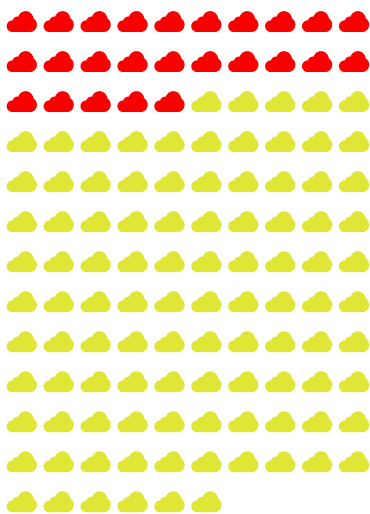
GESAMT THG-EMISSIONEN AUS DEM PENDLERVERKEHR [IN T]



25.088 INLAND

103.855 AUSLAND

GESAMT THG-EMISSIONEN (KLIMANEUTRAL ZU STELLENDE THG-EMISSIONEN) [IN T]



THG-EMISSIONEN AUS DEM PENDLERVERKEHR

	Inland		Ausland	
	2016	2017	2016	2017
Gesamt THG-Emissionen aus Mobilität in t	20.236	22.218	93.463	89.127
Gesamt THG-Emissionen aus Mobilität pro Mitarbeitenden in t	5,62	5,46	6,18	5,61

HEADLINE

	Inland		Ausland	
	2016	2017	2016	2017
Scope 1				
Gasheizung [in t]	1.592	1.964	1.344	686
Kraftstoffe Dienstfahrzeuge [in t]	51	57	11.238	10.637
Kühlmittel [in t]	115	63		
Generatoren [in t]	3	3	1.466	1.749
Scope 2				
Fernwärme/Fernkälte [in t]	440	392	-	-
Strom [in t]	124	391	12.577	12.291
Scope 3				
Pendlerverkehr Inlands-mitarbeiter/-innen [in t]	3.287	3.018	-	-
Flüge [in t]	16.898	19.200	82.225	78.491
Gesamt THG-Emissionen (klimaneutral zu stellende THG-Emissionen) [in t]	22.509	25.088	108.850	103.855

WEITERE LUFTEMISSIONEN

	2016	2017
NO _x (Stickoxide) in kg	34.639	50.644
SO ₂ (Schwefeldioxid) in kg	31.060	35.914
PM ₁₀ (Feinstaub) in kg	905	1.319

Unter „weitere Luftemissionen“ fallen Emissionen, die sich aus den Flug- und anderen Dienstreisen, Dienstfahrzeugen, dem Pendlerverkehr der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie dem Strom- und Heizverbrauch ergeben.

RESSOURCE WASSER WERTSCHÄTZEN

Wasser ist in vielen Ländern ein besonders schützenswertes Gut. Daher gehen wir an all unseren Standorten bewusst mit dieser wertvollen Ressource um.



Innerhalb der GIZ findet keine wasserintensive Geschäftstätigkeit statt. In Deutschland beziehen wir Wasser fast ausschließlich von kommunalen Versorgern, und Wasser stellt für uns ein eher untergeordnetes Umweltthema dar. Wir wissen aber um die Bedeutung der Ressource Wasser in vielen Ländern der Welt. Daher gehen wir verantwortungsvoll und sparsam damit um.

TRINKWASSER SPAREN, REGENWASSER NUTZEN, BELASTUNGEN VERMEIDEN

So haben wir an unseren Standorten in Deutschland in großem Umfang wassersparende Installationen eingebaut. Anfangs konnten wir damit Einsparungen erzielen, aufgrund der **Legionellenverordnung** und den damit verbundenen zusätzlichen Spülvorgängen ist unser Verbrauch zuletzt aber wieder gestiegen. Durch die verstärkte Nutzung von Regenwasser aus den Zisternen in unseren Neubauten wollen wir jedoch den Gesamtverbrauch reduzieren und in Bestandsgebäuden den Wert auf niedrigem Niveau halten. Zudem schonen wir die Umwelt durch den Gebrauch von umweltfreundlichen Reinigungsmitteln mit anspruchsvollen Gütesiegeln.

WASSER ALS BESONDERS SCHÜTZENSWERTES GUT

In vielen unserer Partnerländer ist Wasser ein besonders schützenswertes Gut. Zugleich stellen wir fest, dass die

Datenerhebung in diesem Bereich besonders aufwendig und unvollständig ist. In einigen Ländern hat der **CSH** analysiert, dass Wasserzähler defekt oder ungenau waren oder sich Leckagen auf dem Grundstück befanden. Durch die Erhebung der Daten können wir sehen, wo konkreter Handlungsbedarf besteht. Insgesamt sehen wir für die Ressource Wasser zukünftig noch großes Potenzial für Einsparungen.



ZUM WEITERLESEN

Mit dem GIZ-eigenen Managementinstrument **Corporate Sustainability Handprint® (CSH)** messen unsere Auslandsbüros seit 2016 systematisch, wie sie zur unternehmerischen Nachhaltigkeit beitragen:

→ [Einen positiven Handdruck hinterlassen](#) (S. 12)

Verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen ist ein wichtiger Grundwert für das Handeln der GIZ:

↓ [Klima- und Umweltbilanz 2017](#)



NACHHALTIG BAUEN UND BIODIVERSITÄT FÖRDERN

Bei unseren Neubauten in Deutschland achten wir auf höchste Nachhaltigkeitsstandards und orientieren uns hier an den Kriterien der deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen (DGNB). Dies gilt ebenfalls für Sanierungen; und auch bei Anmietungen wägen wir ökologische, soziale und ökonomische Aspekte gegeneinander ab. Der Förderung der Biodiversität kommt an den Standorten eine hohe Bedeutung zu.

Nachhaltiges Bauen ist ein wichtiger Aspekt unseres Umweltmanagements. Die Abteilung Liegenschaften und die jeweiligen **EMAS**-Standortbeauftragten arbeiten eng mit dem Umweltmanagementbeauftragten zusammen, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

VORBILDCHARAKTER FÜR ANDERE UNTERNEHMEN UND ORGANISATIONEN

Sowohl bei Sanierungen als auch bei Neubauvorhaben setzen wir auf eine nachhaltige Bauweise. So wurden in den vergangenen Jahren alle neuen Gebäude nach dem Gold-Standard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) e. V. geplant, fertiggestellt und zertifiziert.

Im Februar 2017 erfolgte die Grundsteinlegung für ein neues Bürogebäude am GIZ-Campus in Bonn. Die Investitionen liegen voraussichtlich bei 158 Millionen Euro. Der Neubau mit rund 28.000 Quadratmetern wird Raum für rund 850 Arbeitsplätze bieten und wurde nach den Anforderungen der DGNB geplant. Er soll bis Ende 2019 fertiggestellt und 2020 nach EMAS zertifiziert sein. Direkt an den Mäanderbau anschließend, entsteht so ein gemeinsamer Campus, der rund 1.500 Beschäftigten Platz bieten wird.

Der neue GIZ-Standort „Campus Kottenforst“ in Bonn-Röttgen, auf dem die Akademie für Internationale Zusammenarbeit (AIZ) untergebracht ist, ist Ende 2017 bezugsfertig geworden. Neben den Bestandsbauten wurde





hier auch ein Neubau für ca. 30 Millionen Euro realisiert, in dem ab 2018 der Seminarbetrieb aufgenommen wird. Der Neubau verfügt über eine eigene Geothermie, ein Blockheizkraftwerk und eine Absorptionskälteanlage. Zudem sind für E-Fahrzeuge vier Stationen mit einer Schnellladefunktion verfügbar, deren Strom über das hauseigene Blockheizkraftwerk produziert wird. Der gesamte Standort wird 2018 nach EMAS zertifiziert, 2019 folgt dann die Zertifizierung nach DGNB.

Mit der anspruchsvollen DGNB-Zertifizierung möchte die GIZ ihre Vorbildfunktion für andere Unternehmen und Organisationen deutlich machen und zum Nachahmen anregen. Der DGNB-Standard berücksichtigt neben technischen und ökonomischen Kriterien auch soziokulturelle Mindeststandards, wie z. B. die Barrierefreiheit. Auch die Flächeninanspruchnahme wird geprüft, die direkten Einfluss auf den Umweltaspekt Biodiversität besitzt.

DEN ERHALT DER BIODIVERSITÄT FÖRDERN

Die GIZ ist in der branchenübergreifenden Initiative Biodiversity in Good Company seit dem Gründungsjahr 2011 Mitglied. In der Initiative haben sich Unternehmen zahlreicher Branchen zusammengeschlossen, um sich gemeinsam für den Schutz und die nachhaltige Nutzung der weltweiten Biodiversität zu engagieren. Damit leistet sie einen Beitrag zur Umsetzung des internationalen Übereinkommens über die biologische Vielfalt (Convention on Biological Diversity).

Darüber hinaus engagieren wir uns:

- › als Mitglied im Biodiversitätsnetzwerk Bonn (BION),
- › als Vollmitglied bei der Weltnaturschutzunion (IUCN) und
- › als Vollmitglied beim Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.).

KONZEPT ZUR BIODIVERSITÄT IM IN- UND AUSLAND

Die Liegenschaften der GIZ in Deutschland befinden sich hauptsächlich in innerstädtischen Gebieten. Die geringen Flächen bieten nur wenig Spielraum, um Biodiversität zu fördern. Dennoch sind diese eine Visitenkarte für unser Unternehmen. Hier ist es z. B. das Ziel, die Außenanlagen insektenfreundlich und mit heimischen Arten zu bepflanzen sowie Dachbegrünungen zu realisieren. Zudem wird der Versiegelungsgrad möglichst geringgehalten. Die vier Gebäude des Campus Kottenforst grenzen unmittelbar an den gleichnamigen Kottenforst, der zum Naturpark Rheinland gehört und in weiten Teilen unter Naturschutz steht (Fauna-Flora-Habitat). Entsprechende Aufmerksamkeit erhält das Thema Biodiversität am Standort.

In unserem Umweltprogramm haben wir das Ziel gesetzt, ein Konzept für die biodiversitätsfreundliche Gestaltung aller EMAS-Standorte zu entwickeln. Außerdem informieren wir unsere Dienstleister hinsichtlich des Biodiversitätsschutzes der GIZ. Damit vermitteln wir die große Bedeutung des Themas.



Im Rahmen der Beschaffung wird die Erfüllung der Umweltverträglichkeit von Produkten berücksichtigt und durch entsprechende Kriterien sichergestellt. Insbesondere beim Kauf von Holzprodukten wird sowohl beim Erwerb als auch bei Ausschreibungen auf die Erhaltung der Biodiversität geachtet und entsprechende internationale Standards werden angewandt. In unseren Betriebsrestaurants werden als Zutaten auch bewusst alte Gemüse- und Obstsorten von regionalen Streuobstwiesen verwendet.

INITIATIVEN IN DEUTSCHLAND: GIZ-BESCHÄFTIGTE BETEILIGEN SICH AKTIV

In Deutschland haben sich zudem freiwillige Umweltinitiativen von engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etabliert: So pflegt die Bienengruppe Eschborn nicht nur ihre Bienen in eigener Regie, sondern verkauft auch im Unternehmen den Honig für wohltätige Zwecke. 2017 wurden Ableger des Bienenvolkes nach Bonn gebracht, wo sich eine eigene Bienengruppe gründen konnte. Die Mäandergärtnerinnen und -gärtner in Bonn haben sich dem "Urban Gardening" zugewandt. So werden hier in der Mittagspause oder nach Feierabend unter anderem alte Gemüsesorten angepflanzt und geerntet.

NACHHALTIGKEITSASPEKTE IM AUSLAND BERÜCKSICHTIGEN – SO WEIT WIE MÖGLICH

Im **CSH** ist das Thema nachhaltiges Bauen kein explizites Handlungsfeld. Die meisten Gebäude in unseren Partnerländern sind angemietet, und viele Kolleginnen und Kollegen beziehen ihre Büros direkt in den Partnerorganisationen. Damit reduziert sich unser Handlungsspielraum bei diesem Umweltaspekt gegenüber Bauvorhaben im Inland für die Bedarfe der GIZ. Jedoch werden auch im Ausland Nachhaltigkeitsaspekte beim Bauen und bei Anmietungen durch die Landesdirektionen und Projektleitungen so weit wie möglich berücksichtigt.

ZUM WEITERLESEN:

Der Neubau Campus Kottenforst wurde nach modernsten ökologischen Standards errichtet:

➔ [360-Grad-Rundgang](#)

Unsere Akademie für Internationale Zusammenarbeit im Campus Kottenforst bietet vielseitige Weiterbildungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

➔ [Arbeitgeber GIZ: Beschäftigungsfähigkeit ausbauen](#) (S. 18)

Das neue Bürogebäude am GIZ-Campus in Bonn:

➔ [Pressemitteilung Grundsteinlegung am GIZ-Campus in Bonn](#)

An sechs deutschen Standorten wenden wir das anspruchsvolle EMAS an:

➔ [EMAS-Umwelterklärung 2017](#)

Nachhaltigkeit ist eine Aufgabe für uns alle. Was können wir als einzelne Personen alltäglich dazu beitragen? Unsere Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter engagieren sich auch persönlich für Nachhaltigkeit:

➔ [Persönliches Engagement für Nachhaltigkeit](#) (S. 57)

Wir pflegen vielfältige Netzwerke und Kooperationen:

➔ [Unser Stakeholder-Management](#) (S. 52)

Verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen ist ein wichtiger Grundwert für das Handeln der GIZ:

↓ [Klima- und Umweltbilanz 2017](#)

ÖKOLOGISCHE ASPEKTE BEI EINGESETZTEN MATERIALIEN BERÜCKSICHTIGEN



Die GIZ hat sich das Ziel gesetzt, ihren Papierverbrauch zu reduzieren und ausgesonderte IT-Geräte der Wiederverwertung zuzuführen. Der Materialeinsatz ist für uns ebenfalls eine Stellschraube, um nachhaltiges Veranstaltungsmanagement zu fördern.

vom Dienstleister der energiearmen Drucker ausgetauscht und im Recyclingverfahren für die Herstellung neuer Kartuschen verwendet.

Die Nutzung von Recycling- und Umweltpapier lag an den GIZ-Standorten im Ausland 2017 durchschnittlich lediglich bei ca. neun Prozent. Eine Erhöhung der Quote ist dabei nicht so einfach umsetzbar wie in Deutschland, wenn entsprechendes Papier vor Ort nicht bezogen werden kann.



PAPIERVERBRAUCH REDUZIEREN

Als Dienstleistungsunternehmen ist für uns Papier eine wesentliche Ressource, die wir im Büroalltag verwenden. Mit der Einführung des neuen Druckerkonzepts im Jahr 2016 und der weitgehenden Vermeidung von Arbeitsplatzdruckern ist der Papierverbrauch an unseren Standorten in Deutschland signifikant zurückgegangen. Wir haben 2017 zu 99,4 Prozent Recyclingpapier mit dem Gütesiegel des Blauen Engels verwendet. Farbkartuschen werden

WIEDERVERWERTEN UND MEHRWEG STATT EINFACH ENTSORGEN

Wir haben den Anspruch, möglichst wenige Abfälle zu verursachen und eine hohe Wiederverwendung zu erreichen. So werden bereits seit 2013 ausrangierte IT-Geräte von einem Dienstleister wiederaufbereitet



3.636

BLATT PRO MITARBEITER
IN DEUTSCHLAND
(2016: 5.023)

JÄHRLICHER PAPIERVERBRAUCH

	Inland		Ausland	
	2016	2017	2015/2016	2016/2017
Blatt pro Mitarbeiter/in	5.023	3.636	4.318	4.979
Gesamt (Blatt)	16.245.894	14.654.339	65.336.413	79.061.190



In unseren Kantinen wurden 2017 Pappbecher an den Kaffeeautomaten gegen Keramiktassen getauscht und Mehrweg-Lunchboxen anstelle von To-go-Styropor-Boxen eingeführt. Auch für Textmarker und Filzstifte finden sich an allen Standorten in Deutschland Sammelbehälter, insbesondere in unseren Bildungszentren. Die ausgedienten Schreibgeräte werden anschließend recycelt.

ABFALL

Bei uns fallen in erster Linie haushaltsähnliche Siedlungsabfälle an. Beim Restmüll ist auffällig, dass der Pro-Kopf-Wert 2015 deutlich niedriger war. Zur Begründung lässt sich feststellen, dass wir 2016 ein Abfallkonzept entwickelt haben. Seitdem werden auch alle Abfälle erfasst, die zuvor z. B. unseren Dienstleistern der Kantinen zugeordnet waren. Der Anstieg ist dementsprechend mit der geänderten und vollständigen Erhebung zu erklären. Abfall ist im **CSH** kein Handlungsfeld.

und als gebrauchte Geräte wiedervermarktet. Defekte Geräte, die nicht aufgearbeitet werden können, werden umweltfreundlich und fachgerecht entsorgt. Im Zeitraum 2013–2017 wurden insgesamt 5.078 Geräte abgeholt. Dabei wurden rund 56 Prozent der Geräte wiederaufbereitet und gelangten somit in den Wiederverkauf.

Auch bei der Beschaffung wird darauf geachtet, möglichst wenig Abfall „mit einzukaufen“. Mehrwegverpackungen sind zu bevorzugen und eingesetzte Verpackungen müssen unseren Anforderungen entsprechen bzw. sind von den Lieferanten wieder mitzunehmen. Wir legen ebenfalls großen Wert darauf, dass beschaffte Sachgüter gegebenenfalls repariert werden können.



ZUM WEITERLESEN

Nicht nur wirtschaftlich, sondern auch ökologisch und sozial:

→ Nachhaltige Beschaffung in der GIZ (S. 69)

JÄHRLICHES RESTMÜLLAUFKOMMEN IN DEUTSCHLAND

	2015	2016	2017
kg pro Mitarbeiter/in	66	87	85
Gesamt (Tonnen)	195	266	359



85

KG PRO MITARBEITER
IN DEUTSCHLAND
(2016: 87)

POLITISCHE

TEILHABE





JEDE UND JEDER KANN EINEN BEITRAG LEISTEN

Zusätzlich zu den drei Nachhaltigkeitsdimensionen liegt dem Nachhaltigkeitsverständnis der GIZ die politische Teilhabe als vierte Säule zugrunde. Diese vereint verschiedene Aspekte in sich: Die Partizipation und den Ausgleich von Interessen unterschiedlicher Stakeholder, die Einbeziehung relevanter Akteure sowie gesellschaftliches Engagement.

UNSER STAKEHOLDER- MANAGEMENT

Die Stakeholder der GIZ stehen in unterschiedlichen Beziehungen zum Unternehmen. Ihre Meinung ist uns sehr wichtig und ihre Teilhabe an relevanten Prozessen ein integraler Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

GESELLSCHAFTER, KONTROLLORGANE UND BERATUNGSGREMIEN

Die **Gesellschafterversammlung** und der Aufsichtsrat sind neben dem Vorstand gesetzlich vorgeschriebene Organe der GIZ. Das **Kuratorium** berät das Unternehmen. Es dient dem Informations- und Meinungsaustausch und fördert die Beziehungen der GIZ zu den im Kuratorium vertretenen Repräsentantinnen und Repräsentanten sowie zu den dort vertretenen Institutionen. Diese sind der Deutsche Bundestag, die Bundesressorts, die Länder und Kommunen, die Zivilgesellschaft, die Wirtschaft, die Gewerkschaften, die Entwicklungshelferinnen und -helfer sowie wissenschaftliche Einrichtungen.

Der **Wirtschaftsbeirat** bildet eine Plattform für den regelmäßigen Austausch zwischen Wirtschaft und internationaler Zusammenarbeit. Der Rat setzt sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen und Wirtschaftsverbänden. Er tagt mindestens zweimal im Jahr, um gemeinsame Handlungsfelder und Möglichkeiten der Kooperation zu identifizieren. Sein Ziel ist es, Wirtschaft und internationale Zusammenarbeit künftig noch stärker zu vernetzen.

Als nachhaltiges Unternehmen sind uns die Beteiligung von und der Austausch mit unseren Interessengruppen wichtige Anliegen. Zahlreiche Stakeholder beeinflussen unsere Ziele, Arbeitsweise und den Erfolg unserer Arbeit. Über verschiedene Dialogformate beziehen wir die Interessen unserer externen Stakeholder mit ein. Besonders relevante Stakeholder sind:

- › Kunden, Auftraggeber und Partner,
- › nationale und internationale Kooperations-, Allianz- und Netzwerkpartner,
- › Dienstleister und Zulieferer sowie
- › die Öffentlichkeit

Neben diesen spielen unsere Gesellschafter, Kontrollorgane und Beratungsgremien eine zentrale Rolle. Auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wichtige interne Stakeholder unseres Unternehmens.



NETZWERKE UND KOOPERATIONEN



Wir bauen gezielt unsere strategischen Allianzen und Kooperationen mit anderen Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit, der Zivilgesellschaft sowie mit privatwirtschaftlichen Akteuren aus. Zusätzlich beteiligen wir uns an Netzwerken in Deutschland und weltweit und sind Mitglied in zahlreichen Organisationen. Wir pflegen einen intensiven Dialog zu Themen der unternehmerischen Nachhaltigkeit auf globaler, nationaler, regionaler sowie lokaler Ebene und sind eine Reihe von [↗ Selbstverpflichtungen](#) eingegangen. Beispiele hierfür sind:



UN GLOBAL COMPACT

Seit 2004 sind wir Teilnehmerin im **Global Compact der Vereinten Nationen** und haben uns dessen zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Umwelt, Arbeits- und Sozialstandards sowie Korruptionsbekämpfung verpflichtet. Über die Umsetzung der Prinzipien berichten wir jährlich. Zudem fördert die GIZ auch die Umsetzung des Global Compact: Seit 2001 leitet sie im Auftrag des **BMZ** die Geschäftsstelle des Deutschen Global Compact Netzwerks.



BIODIVERSITY IN GOOD COMPANY

Seit Bestehen der Initiative gehört die GIZ dem Vorstand von **Biodiversity in Good Company** an. Hier haben sich Unternehmen zahlreicher Branchen zusammengeschlossen. Sie möchten sich gemeinsam für den Schutz und die nachhaltige Nutzung der weltweiten Biodiversität engagieren – im Sinne des Übereinkommens über die biologische Vielfalt (CBD). Die Initiative hat das Ziel, den dramatischen Verlust an Ökosystemen, Arten und genetischer Vielfalt aufzuhalten.



B.A.U.M. E.V.

Seit 2011 sind wir Mitglied bei **B.A.U.M.** (Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e.V.) und haben uns dementsprechend zur Einhaltung des B.A.U.M.-Kodex verpflichtet. Ziel von B.A.U.M. ist es, Unternehmen, Kommunen und Organisationen für die Belange des vorsorgenden Umweltschutzes sowie die Vision des nachhaltigen Wirtschaftens zu sensibilisieren und bei der ökologisch wirksamen, ökonomisch sinnvollen und sozial gerechten Realisierung zu unterstützen. Grundlage hierfür ist der [↗ B.A.U.M.-Kodex für nachhaltiges Wirtschaften](#).

100 UNTERNEHMEN FÜR DEN KLIMASCHUTZ

Wir haben die „**Charta der 100 Unternehmen für den Klimaschutz**“ unterzeichnet. Die Initiative „**Hessen aktiv: 100 Unternehmen für den Klimaschutz**“ ist Teil der „Nachhaltigkeitsstrategie Hessen“, einer Initiative der Hessischen Landesregierung. Sie trägt dazu bei, eine langfristige Perspektive für Hessen zu entwickeln und das Leben heute und in Zukunft ökologisch verträglich, sozial gerecht und wirtschaftlich leistungsfähig zu gestalten.



MITBESTIMMUNG & BETEILIGUNG

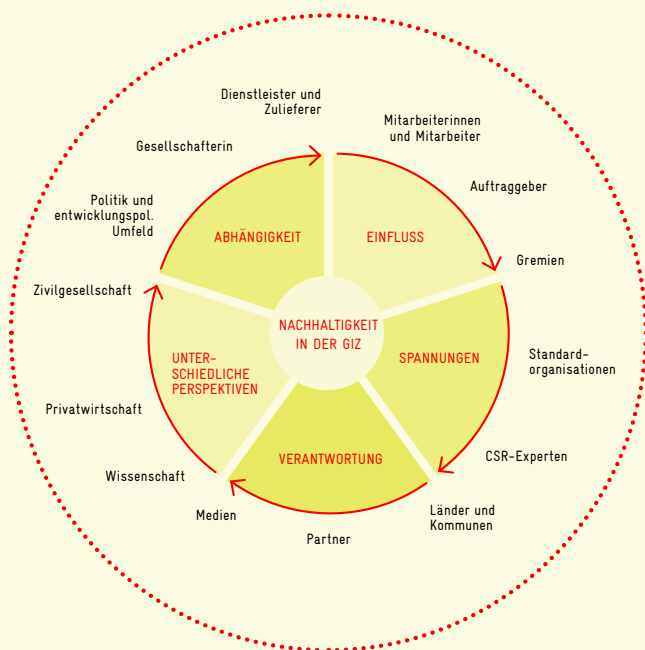
Das Recht deutscher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, an der Entscheidungsfindung beteiligt zu sein, ist durch das Betriebsverfassungsgesetz gesichert. Der lokale oder – im Fall von Themen, die das gesamte Unternehmen betreffen – zentrale Personalrat vertritt die Mitarbeitenden dabei. Die Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern außerhalb Deutschlands werden durch entsandte Vertreterinnen und Vertreter wahrgenommen.

Diese bilden ein Komitee des zentralen Betriebsrats. Um eine Arbeitsbeziehung zu sichern und legalen Anforderungen zu entsprechen, gibt es mehrere Dialogformen – von monatlichen Sitzungen der lokalen Personalräte bis hin zu jährlichen Konferenzen.

In der GIZ wählt das Nationale Personal regelmäßig Vertreterinnen und Vertreter auf Landesebene. Diese können bei Auseinandersetzungen Ideen und Vorschläge in die richtige Richtung leiten. Sie beteiligen sich außerdem an Diskussionen, die größere Mitarbeitergruppen betreffen. Die Personalabteilung hat eine spezielle Auskunftsstelle für Kolleginnen und Kollegen außerhalb Deutschlands eingerichtet, um sie bei ihren Anliegen zu unterstützen.

Mitarbersitzungen finden regelmäßig statt und sind „Open Space“-Veranstaltungen, inklusive Live-Video-Gesprächen mit Führungskräften und vielen anderen Dialogmöglichkeiten. Unser Mitarbeitermagazin „wir“, das Intranet und viele interne Newsletter sind wichtige Kommunikationskanäle. Zweimal pro Jahr werden Mitarbeiterbefragungen an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie an die Entwicklungshelferinnen und -helfer in unseren Projekten gesendet.

STAKEHOLDER-MAP DES GIZ NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENTS



ZUM WEITERLESEN

Der Förderung der Biodiversität kommt an den Standorten eine hohe Bedeutung zu:

→ [Nachhaltig bauen und Biodiversität fördern](#) (S. 45)



GIZ-ENGAGEMENT FÜR NACHHALTIGE GESELLSCHAFTLICHE VERÄNDERUNGEN

Die deutschen GIZ-Standorte, aber auch die GIZ-Länderbüros weltweit engagieren sich vielseitig für mehr Nachhaltigkeit. Die deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit 2017 standen in der GIZ unter dem Motto „Responsible Consumption – Fait enough!“. Sicheres Radfahren in Nepal, eine plastikfreie Woche in Thailand oder nachhaltiges Veranstaltungsmanagement in Hotels in Ruanda – die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GIZ machten mit vielen Aktionen im In- und Ausland auf das Thema aufmerksam.

Mit insgesamt 38 Aktionen an den deutschen Standorten und 35 Veranstaltungen in 21 Ländern beteiligte sich die GIZ an den Deutschen Aktionstagen Nachhaltigkeit 2017. Dabei gab es jede Menge Informationen und Anregungen zu nachhaltigem Konsum. Insgesamt engagierte sich eine Vielzahl der weltweiten Landesbüros. Auf den Philippinen wurde zum Beispiel eine Nachhaltigkeitswoche durchgeführt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Nicaragua arbeiteten in Pflegeheimen, und in Tansania wurde ein Wohltätigkeitstag eingeführt, an dem jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter seine Arbeitszeit einem bestimmten Zweck widmen kann.

NACHHALTIGER UMGANG MIT TEXTILIEN

In Bonn informierte das **Textilbündnis** über die Produktionsbedingungen unserer Bekleidung in Entwicklungsländern. Zudem gab es Denkanstöße zum nachhaltigen Umgang mit Textilien im eigenen Kleiderschrank, zum Beispiel mit speziellen Einkaufsführern.

ALBANIEN: BEWUSSTER UMGANG MIT RESSOURCEN

In Albanien konnte die GIZ in Zusammenarbeit mit ihrem Kooperationspartner, einer Hochschule in Tirana, jungen Menschen die Themen Recycling, Energieeffizienz und regionale Lebensmittel auf unterhaltsame Weise näherbringen. Mit Experimenten wurde die Energie- und Kosteneffizienz verschiedener Glühbirnen getestet. Präsentation und diverse Quiz-Angebote schoben das Thema Plastik und Recycling in den Vordergrund.





ÜBERBLICK ÜBER AUSGEWÄHLTE PROJEKTE DER GIZ-LÄNDERBÜROS

MADAGASKAR

- > Marsch für den Klimawandel zur Sensibilisierung der Bevölkerung von Antananarivo
- > Hilfe für die bedürftigen Kinder des Vereins Manda

SAMBIA

- > HIV/Aids-Sensibilisierungsaktivitäten

TANSANIA

- > Wohltätigkeitstag, an dem jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der GIZ Tansania die Arbeitszeit einem bestimmten Zweck widmen kann

COSTA RICA

- > Spende von Violinen an junge Musiker/-innen
- > Spenden für den Kauf von Lebensmittelrettungssets
- > Sammeln von neuen und gebrauchten Büchern für soziale Organisationen

KAMBODSCHA

- > Wahlüberwachung

NICARAGUA

- > Zusammenarbeit mit Zivilschutz und Feuerwehr in Sicherheitsfragen
- > soziales Engagement für Mitarbeiter/-innen von Pflegeheimen

PHILIPPINEN

- > Sustainability Week (Ende Juni 2017)

ALBANIEN

- > regelmäßige humanitäre Aktivitäten
- > Kooperationen mit engagierten Studentinnen, Studenten und Schulen

KIRGISISTAN

- > Charity-Engagement

SERBIEN

- > Kommunikation von gemeinnützigen Aktionen

VOLUNTEER-TAG IN BOSNIEN UND HERZEGOWINA

Im November 2017 organisierten GIZ-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter in Bosnien und Herzegowina einen Tag für soziales Engagement mit verschiedenen Institutionen in Bosnien und Herzegowina. Daran nahmen eine Einrichtung für Kinder ohne elterliche Fürsorge in Sarajevo und Banja Luka und eine Einrichtung für Kinder und junge Erwachsene mit geistiger Behinderung teil. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbrachten einen wundervollen Tag damit, mit den Kindern Grußkarten und Geschenkboxen zu basteln, Lieder über Freundschaft zu lernen und Bücher zu lesen. Außerdem hatten junge Erwachsene die Gelegenheit, Fähigkeiten wie das Verfassen eines Lebenslaufs zu üben oder die Arbeit mit der Software Photoshop kennenzulernen.



ZUM WEITERLESEN

Nachhaltigkeit ist eine Aufgabe für uns alle. Was können wir als einzelne Personen alltäglich dazu beitragen? Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren sich auch persönlich für Nachhaltigkeit:

→ Persönliches Engagement für Nachhaltigkeit (S. 57)

PERSÖNLICHES ENGAGEMENT FÜR NACHHALTIGKEIT



Nachhaltigkeit ist eine Aufgabe für uns alle. Dahinter steht eine klare Entscheidung, wie wir unser Unternehmen noch nachhaltiger machen und was wir als einzelne Personen alltäglich dazu beitragen können, dieses Mitarbeitermanagement zu fördern, ist Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. So werden aus guten Ideen konkrete Beiträge zu mehr Nachhaltigkeit.

BYE-BYE, PAPPBECHER!

Rund 100 Pappbecher pro Kopf, insgesamt 261.500 Pappbecher, haben die GIZ-Mitarbeitenden 2016 in Eschborn und Bonn für den täglichen Koffeinkick verbraucht. Das ist nicht nur eine Unmenge an Müll, auch der Wasserverbrauch, der bei der Produktion dieser Pappbecher entsteht, ist beachtlich – satte 130.000 Liter. Das passt nicht zu unserer nachhaltigen Unternehmensphilosophie.

Die Repräsentanz Berlin war hier mit gutem Beispiel vorangegangen. Kaffee gibt es dort seit jeher ausschließlich aus Porzellantassen. In Eschborn und Bonn ist dies nun seit Sommer 2017 ebenso der Fall: ein kleiner, aber wichtiger Beitrag zur unternehmerischen Nachhaltigkeit.

RECYCLINGSYSTEM FÜR PLASTIK UND ELEKTROSCHROTT

In Burundi gibt es keine Entsorgungsdienste für Abfälle. Die meisten Büros und privaten Haushalte verbrennen ihren Müll selbst. Die Folge: Schadstoffe kontaminieren die Erde und die giftigen Gase gefährden die Gesundheit. Das GIZ-Büro in Burundi hat daher ein eigenes Recyclingsystem eingerichtet.

Plastikmüll und Elektroschrott – auch aus den Privathaushalten der Mitarbeitenden – werden zentral gesammelt und an lokale Recyclingunternehmen „gespendet“. Das unterstützt nicht nur die Unternehmen. Es schützt die Umwelt, verbessert die Arbeitssicherheit und hat generell zu mehr Umweltbewusstsein im Alltag geführt.

GÄRTNERN IN DER PAUSE

Im „Mäandergarten“ in Bonn gehen rund 50 Mitarbeitende der GIZ der Frage nach, wie man mit einfachen Mitteln nachhaltig gärtnern kann. Jeden Donnerstag in der Mittagspause wird gemeinsam gehackt, gejätet und gegossen und dazu ein Gartenpicknick veranstaltet.

Der Gemeinschaftsgarten wurde 2016 auf der Südseite des nach modernsten ökologischen Standards gebauten „Mäanderbaus“ angelegt. Das Gebäude wird **100% CO₂-neutral** betrieben, Grundwasser wird für Heizung und Kühlung genutzt und eine Solaranlage auf dem Dach produziert Strom. Dieses nachhaltige Konzept bereichern nun 32 Hochbeete mit ökologisch angebautem Obst und Gemüse.

NACHHALTIGE IDEEN FÜR DIE HAUPTSTADT

Wie kann ich als Privatperson Energie sparen oder mein Geld klimafreundlich investieren? Zu Fragen wie diesen sind die „Umwelthelden“ in der GIZ-Repräsentanz in Berlin aktiv.

In Rundmails versorgen sie die Kollegen und Kolleginnen mit Umwelt- und Nachhaltigkeitstipps und organisieren auch eigene Aktionen, etwa während der Deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit. Dabei geht es unter anderem um nachhaltigen Konsum oder um umwelt- und gesundheitsförderliche Mobilität per Fahrrad.



WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNGSFÄHIGKEIT





SO SIND WIR WIRTSCHAFTLICH LEISTUNGSFÄHIG

WIR MÖCHTEN LANGFRISTIG UNSERE DIENSTLEISTUNGEN UND SOMIT WELTWEIT ARBEITSPLÄTZE SICHERN. DAFÜR MÜSSEN WIR WIRTSCHAFTLICH LEISTUNGSFÄHIG SEIN. UNSERE HÖCHSTE PRIORITÄT IST ES, WIRKSAM ZU HANDELN. DAFÜR SETZEN WIR UNSERE RESSOURCEN WIRTSCHAFTLICH EIN UND GEWÄHRLEISTEN EINE HOHE QUALITÄT. WIR WÄGEN IN DIESEM PROZESS UNSERE CHANCEN UND RISIKEN SORGFÄLTIG AB UND HALTEN UNS AN INTERNE REGELUNGEN UND VERFAHREN.



Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit – das sind entscheidende Faktoren für unseren Erfolg. Das heißt konkret, dass wir in all unseren Vorhaben **→ wirkungsorientiert arbeiten** (S. 62) und darauf abzielen, dauerhafte Lösungen zu erreichen. In unserem Handeln achten wir darauf, dass wir das nachhaltig günstigste Kosten-Nutzen-Verhältnis erreichen. Damit arbeiten wir **→ wirtschaftlich und effizient** (S. 67).

Wir genießen großes Vertrauen und erhalten Gelder aus dem Bundeshaushalt sowie von internationalen Organisationen. **→ Risiken** (S. 74) richtig einschätzen, vermeiden und minimieren – um die Wirkung der durch diese Gelder finanzierten Maßnahmen zu optimieren, hat die GIZ ein Risikomanagement-System implementiert. Wir beachten in unserer Arbeit die **→ Regeln für integriertes Verhalten und gehen ganz bewusst gegen Korruption** (S. 64) vor. Jede und jeder Einzelne in der GIZ trägt dabei Verantwortung – an all unseren Standorten weltweit.

Bei der Sicherstellung der Nachhaltigkeit unserer Arbeit spielt **→ Qualität** (S. 72) eine zentrale Rolle. Durch unser Qualitätsmanagement sowie durch interne und externe Prüfungen stellen wir die hohe Qualität unserer Arbeit sicher. Wir berücksichtigen immer stärker soziale, ökologische und innovative Aspekte bei der **→ Beschaffung** (S. 69).

LERNENDE ORGANISATION

Wir möchten dauerhaft erfolgreich, wirksam und wirtschaftlich handeln. Dazu hinterfragen wir uns immer wieder selbst. Hierbei lernen wir aus unseren eigenen Erfahrungen – auch aus den weniger erfolgreichen. Diesen Prozess haben wir in unserem Managementtool für die Steuerung und Durchführung unserer Aufträge **→ Capacity WORKS** im Erfolgsfaktor „Lernen und Innovation“ verankert. Im Zuge des digitalen Wandels und der zunehmenden Komplexität in der Arbeitswelt haben wir im Jahr 2017 außerdem den internen Prozess „Kooperation und Führung“ gestartet, der in den Jahren 2018 und 2019 zu einem umfassenden organisatorischen Lernen in diesen Bereichen beitragen soll.

AUFTRAGGEBERORIENTIERUNG

Wir bieten Regierungen, Unternehmen, internationalen Institutionen und privaten Stiftungen ein umfangreiches Spektrum an Dienstleistungen. Dabei profitieren unsere Kunden von langjährigen und weltweiten Erfahrungen in mehr als hundert Fachgebieten und von unserem praxiserprobten Managementwissen. Im Sinne der **→ Auftraggeber** stellt sich die GIZ den besonderen Anforderungen an Transparenz und Rechenschaftspflicht und stellt so ihre Wirtschaftlichkeit, Wirksamkeit und Glaubwürdigkeit unter Beweis.

NACHHALTIGES VERANSTALTUNGSMANAGEMENT

Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, erfolgreich nachhaltige Veranstaltungen zu organisieren. Dazu wird im Jahr 2018 der „Wegweiser – Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement“ veröffentlicht. Er soll unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Phasen der Konzeption, Kommunikation, Durchführung und Nachbereitung von Veranstaltungen leiten. Zuvor hat der „GIZ-Navigator für Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement“ bei der Organisation von Veranstaltungen Orientierung geboten.

Besonders Veranstaltungen bieten ein großes Potenzial, den Begriff Nachhaltigkeit in seinen vier Dimensionen – soziale Verantwortung, ökologisches Gleichgewicht, politische Teilhabe und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit – erlebbar zu machen. Viele Maßnahmen aus dem nachhaltigen Veranstaltungsmanagement lassen sich direkt auf den Büroalltag übertragen und führen so insgesamt zu mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen.

In Zusammenarbeit mit dem **BMZ**, Global Citizen und der Stadt Bonn haben wir während der UN-Klimakonferenz 2017 in Bonn den **Climate Planet** – die weltweit größte Nachbildung der Erde – präsentiert. Bei der Durchführung haben sich die Veranstalter an den Grundlagen für **nachhaltiges Veranstaltungsmanagement** orientiert.

PARTNERORIENTIERUNG & BEFÄHIGUNG DER PARTNER VOR ORT

Wir bauen unsere Partnerschaften und Kooperationen stetig aus, denn nur gemeinsam können wir globalen Herausforderungen wirksam begegnen. Seit Herbst 2017 gibt es eine zentrale Ansprechperson für deutsche zivilgesellschaftliche Organisationen, auf die Akteure aus diesem Feld jederzeit zugehen können, sofern Kontakt- oder Informationsbedarf besteht. Dies beinhaltet einen allgemeinen Austausch zu unternehmenspolitischen Zielen, einen Austausch zur Einschätzung der entwicklungspolitischen Landschaft, die Beantwortung konkreter Fragen, beispielsweise zur Vertragsgestaltung, sowie die Herstellung des Kontakts zu entsprechenden GIZ-Kolleginnen und -Kollegen sowie Landesdirektionen, Fachexpertinnen und -experten oder anderen.

Der Ausbau unserer Kooperationen und Partnerschaften ist auch eine unserer Top-Unternehmensmaßnahmen. Die globale **Agenda für nachhaltige Entwicklung** ist ein deutliches Statement für eine gemeinsame Verantwortung verschiedener Akteure – für die Umsetzung der SDGs sind sogenannte **Multi-Akteurs-Partnerschaften** ein wesentliches Element.

Die Eigenverantwortung (Ownership) unserer Partner bildet die Grundlage für nachhaltige Entwicklung. Maßnahmen der Entwicklungszusammenarbeit richten wir dabei so aus, dass sie Ownership unterstützen und die Wirksamkeit der Entwicklungszusammenarbeit steigern.

Die Interessen der Partner der GIZ sind sehr vielseitig, zum Beispiel:

- › **Elektromobilität in Brasilien** gemeinsam mit dem brasilianischen Industrieministerium, der Fraunhofer-Gesellschaft und weiteren Partnern ausbauen;
- › in Zusammenarbeit mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit wird jungen Vietnamesinnen und Vietnamesen eine **Ausbildung zur Krankenpflegefachkraft in Deutschland** ermöglicht;
- › **Bekämpfung von Korruption in Afghanistan** durch die Vermittlung internationaler Expertinnen und Experten gemeinsam mit dem Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM) und der Bundesagentur für Arbeit.

› **Mit starken Partnern zusammenarbeiten**

› **Partnerschaften**

› **Beispiele für Partnerschaften und Kooperationen weltweit**

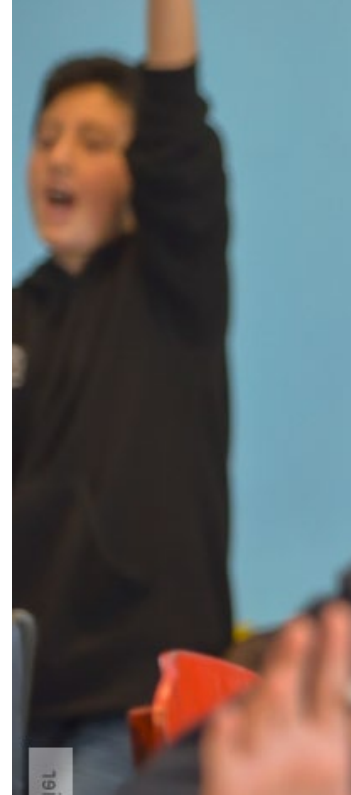
Das **Nachhaltigkeitsprogramm** als zentrale Richtschnur und Managementinstrument für die Arbeit des Sustainability Office.

DIGITALISIERUNG

Der digitale Wandel verändert nicht nur die Projektarbeit mit unseren Partnern, sondern auch unsere internen Prozesse und Arbeitsweisen. Informationen zu diesem zentralen Thema finden Sie im finden IUB unter

› **Digitale Transformation.**

WIRKUNGSORIENTIERT ARBEITEN UND DAUER- HAFTE WIRKUNGEN ERREICHEN



Wirkungsorientierung ist in der Unternehmensstrategie der GIZ zentral verankert.



STELLENWERT VON WIRKSAMKEIT IN DER GIZ

Wirksamkeit ist als Handlungsfeld des [Strategiehauses](#) – gemeinsam mit „Geschäftsentwicklung“, „Kompetenzen & Allianzen“ und „Wirtschaftlichkeit“ – zentral für das Erreichen unserer Vision. Mess- und vergleichbare Indikatoren rücken hierbei immer mehr in den Fokus, um die Ergebnisse der Arbeit besser nachverfolgen zu können.

„WISSEN, WAS WIRKT“ – EVALUIERUNG BEI DER GIZ

Der [Evaluierungsbericht](#) der GIZ hat in den Jahren 2015 und 2016 insgesamt 169 Projekte überprüft, um diese zu bewerten. Der Durchschnitt dieser Bewertungen betrug 2016 in Noten ausgedrückt 1,9 – eine Verbesserung um 0,3 im Vergleich zu 2015. Von den 169 evaluierten Vorhaben wurden 28 Prozent als „sehr erfolgreich“ bewertet, mehr als die Hälfte (53 Prozent) als „erfolgreich“, 16 Prozent als „eher erfolgreich“ und zwei Prozent als „eher unbefriedigend“.

Die Projekte wurden dabei im Evaluierungskriterium Nachhaltigkeit auf die Dauerhaftigkeit ihrer Wirkungen untersucht, zumeist mit folgendem Ergebnis: „Es ist abzusehen, dass die positiven Wirkungen des Vorhabens von

Dauer sein werden. Das Vorhaben berücksichtigt mögliche Risikofaktoren, die Einfluss auf eine längerfristige Nachhaltigkeit der Wirkungen haben können.“ Nachhaltigkeit erhielt in den Jahren 2015 und 2016 eine durchschnittliche Bewertung von 2,4. Auch wenn das insgesamt eine positive Bewertung ist, blieb es – wie in den Vorjahren – das am schwächsten bewertete Evaluierungskriterium.

„Wir wollen dazulernen und dazu gehört, dass man offen und transparent evaluiert, was gut läuft und was nicht“, erklärt Christoph Beier, stellvertretender Vorstandssprecher der GIZ. „Nur so können wir unsere Arbeit erfolgreich weiterentwickeln, Gutes in die Breite tragen und bestehende Defizite erkennen und korrigieren.“

Eine Tradition der Evaluierung in der GIZ besteht schon lange. Bei den Evaluierungen wird ein wirkungs- und nutzungsorientierter Ansatz zugrunde gelegt. Eine detaillierte Information über Prinzipien, Leitlinien und Anforderungen der Evaluierungspraxis bietet [Die Evaluierungspolicy der GIZ](#).

WIRKSAMKEIT SICHTBAR MACHEN

Was trägt die GIZ zur Lösung regionaler und globaler Probleme bei – zum Beispiel, um die Folgen des Klimawandels einzudämmen oder die Armut in der Welt zu reduzieren? Wie viele Menschen sind zum Beispiel weltweit zwischen 2010 und 2015 durch Projekte der



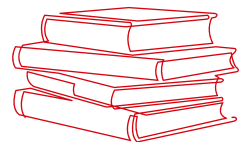
GIZ in Beschäftigung gekommen? Und wie viele davon waren Frauen?

Für diese Fragen interessieren sich längst nicht nur Fachleute, auch die Öffentlichkeit fordert dazu vermehrt Informationen ein. Besonders im Zusammenhang mit der [Agenda 2030](#) fokussiert sich die Berichterstattung in der internationalen Zusammenarbeit nicht nur auf finanzielle Mittel und Aktivitäten, sondern zunehmend auf erreichte Ziele und Wirkungen.

Wir stehen dabei wie viele andere Organisationen vor der Aufgabe, die Wirksamkeit unserer Arbeit bestmöglich nachzuweisen, sie nachvollziehbar und verständlich aufzubereiten und zu kommunizieren – und dies nicht nur für einzelne Projekte, sondern auch global. Alle zwei Jahre erfasst die GIZ daher projekt- und länderübergreifende [Wirkungsdaten](#).

GRENZEN DER GIZ-WIRKUNGSDATEN

Die GIZ-Wirkungsdaten messen jedoch nicht die Nachhaltigkeit des jeweiligen Projekts. Häufig ist es schwierig, genau zum Zeitpunkt der Datenerhebung die intendierten Wirkungen nachzuweisen. So geben die Wirkungsdaten keinen Rückschluss darauf, ob die Menschen in den neu geschaffenen Beschäftigungsverhältnissen bleiben. Oder die erzielten Wirkungen zeigen sich erst sehr viel später – wie beispielsweise bei der Politikberatung.



ZUM WEITERLESEN

[Unsere Arbeit weltweit – wir bewirken Veränderungen gemeinsam mit unseren Partnern in rund 120 Ländern:](#)

➤ [Gemeinsam Veränderungen bewirken: Unsere Arbeit weltweit](#)

[„Wissen, was wirkt“ über Projekte in den Jahren 2015–2016:](#)

➤ [Evaluierungsbericht 2017](#)

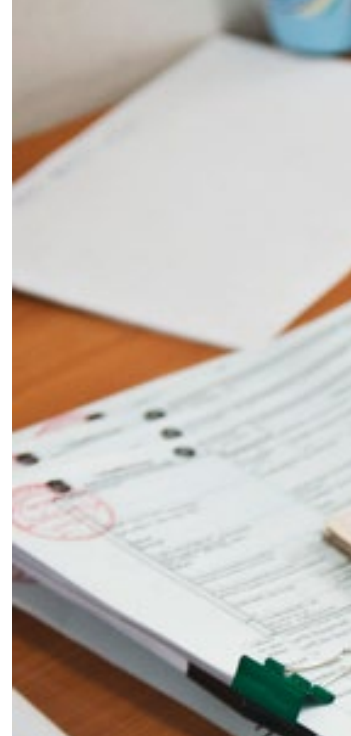
[Wir arbeiten weltweit für eine lebenswerte Zukunft. Wirksamkeit ist die Leitplanke in der Unternehmensstrategie:](#)

➤ [Unsere Strategie – Unsere Leitplanken](#)

[Eine Übersicht über Prinzipien und Leitlinien der GIZ-Evaluierungspolicy:](#)

↓ [Die Evaluierungspolicy der GIZ](#)

BEWUSST UND GEMEINSAM GEGEN KORRUPTION



Der Ruf als vertrauenswürdiges Unternehmen ist ein wesentlicher Faktor unseres Erfolges. Compliance, Integrität und Antikorruption sind dabei die Kernelemente unseres Compliance Management Systems.



ANTIKORRUPTION IN DER GIZ

Antikorruptionsmanagement ist ein wichtiger Teilbereich unseres Compliance Management Systems. Wir verstehen unter Korruption den heimlichen Missbrauch von öffentlicher oder privatwirtschaftlich eingeräumter Macht zum privaten Nutzen. Dazu gehören aktive und passive Bestechung, das Geben und Nehmen von Geschenken und anderen Leistungen, die Beschäftigung und Beauftragung von nahestehenden oder verbundenen Personen sowie andere Interessenkonflikte. Auch Betrug und Veruntreuung sind kriminelle Handlungen, die in der Regel mit Korruption verbunden sind.

Unser Verhaltenskodex „Grundsätze integren Verhaltens“ enthält klare Regeln zum Umgang mit Interessenkonflikten sowie zur Vermeidung von Korruption. Alle Beschäftigten verpflichten sich auf ihre Einhaltung.

Für Projekte und Programme, die wir für das **BMZ** durchführen, bietet zudem das Strategiepapier „Antikorruption und Integrität in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit“ ein für uns verpflichtendes Rahmenwerk. Zudem sind wir Mitglied bei **Transparency International** und nehmen regelmäßig an deren Foren teil.

57

GEMELDETE KORRUPTIONSFÄLLE

11

ERFOLGREICH EINGELEITETE MASSNAHMEN

15

EINGELEITETE DISZIPLINARISCHE VERFAHREN

ANTIKORRUPTION IN DER GIZ

	2015	2016	2017
Gesamtanzahl gemeldeter Fälle	44	52	57
Noch in Bearbeitung	8	0	3
Kein Fehlverhalten nachgewiesen	13	22	22
Keine Beschäftigten der GIZ, aber dritte Parteien betroffen	3	3	6
Erfolgreich eingeleitete Maßnahmen	5	10	11
Eingeleitete disziplinarische Verfahren	15	17	15



Verträge mit Dienstleistern und Beratern sind an strenge Regularien gebunden, um Korruptionsrisiken zu minimieren.

SYSTEMATISCHES COMPLIANCE MANAGEMENT

Zur Sicherstellung von Compliance, Integrität und Antikorruption baut die GIZ ihr Compliance Management System weiter aus. Dies manifestiert sich in der Gründung einer eigenen Stabsstelle Compliance und Integrität im Jahr 2015, der im Compliance Management System eine Koordinierungs- und Steuerungsaufgabe in Zusammenarbeit mit allen fachverantwortlichen Einheiten zukommt.

Für die Stärkung unseres Compliance Management Systems wurde zudem ein Compliance Committee berufen, das sich aus zwei Vorstandsmitgliedern und aus mehreren Bereichs- und Stabsstellenleitungen zusammensetzt. Es hat die Aufgabe, übergreifende Integritäts- und Compliance-Fragen zu lösen und Grundsatzentscheidungen zu treffen. Die Stabsstelle Integrität und Compliance berichtet dem Vorstand jährlich und dem Aufsichtsrat alle zwei Jahre über die Maßnahmen des Compliance Managements.

Die GIZ verfügt über ein umfangreiches System zur Risikoidentifikation, das gezielte Einzelerhebungen mit Routineprozessen verknüpft. Die fortlaufende Erfassung von Compliance-, Integritäts- und Korruptionsrisiken ist in den Regelprozess des unternehmensweiten Risikomanagements eingegliedert. Durch die Analyse und

Bewertung bestehender und potenzieller Compliance-Risiken werden die Compliance-Problemfelder systematisch herausgearbeitet und im Rahmen eines risikobasierten Compliance-Programms angegangen. Dabei werden präventive, aufklärende und reaktive Maßnahmen verfolgt.

Die Länderbüros berichten jährlich über den Stand ihrer Maßnahmen zur Minimierung von Compliance-Risiken und zur Korruptionsbekämpfung. Jede Organisationseinheit in der GIZ ist zudem im Rahmen des GIZ-Risikomanagements dazu verpflichtet, halbjährlich zu ihren Risiken und den von ihr ergriffenen Gegenmaßnahmen zu berichten, die auch die Compliance-, Integritäts- und Korruptionsrisiken umfassen.

Unsere internen Kontrollsysteme gewährleisten die ordnungsgemäße kaufmännische Abwicklung unserer Projekte. Wir prüfen regelmäßig, ob die finanziellen und administrativen Abläufe unserer Projekte korrekt und effizient sind und ob wir unsere eigenen internen Vorschriften einhalten. Der Schwerpunkt liegt auf den Beschaffungsprozessen, einer ordnungsgemäßen Buchhaltung und dem Personalmanagement. Die GIZ-internen Systeme werden zudem durch eine große Anzahl externer Prüfungen überwacht.

Die korrekte Verwendung von finanziellen Mitteln hat in der GIZ höchste Priorität. Beschaffungsvorgänge werden daher immer von mindestens zwei Personen aus verschiedenen Organisationseinheiten durchgeführt. Außerdem

verlangt unser Rotationsprinzip mindestens alle sechs Jahre die Neubesetzung von Funktionen mit erhöhtem Korruptionsrisiko. Jede Abweichung von der Rotationsregelung muss begründet und dokumentiert werden.

Unsere IT-Systeme gewährleisten Transparenz bei Einkaufsaktivitäten in unseren Länderbüros. So können wir zum Beispiel über die Systeme überprüfen, ob lokale Gebühren den üblichen im Land anfallenden Gebühren entsprechen.

WELTWEITE VERANKERUNG IN ALLEN GIZ-BÜROS

Im Jahr 2017 wurde die Einführung eines systematischen Compliance Managements in der gesamten Außenstruktur vorbereitet, welches 2018 implementiert wird.

Länder mit einem potenziell höheren Compliance-Risiko bauen ein Compliance-Kernteam auf, das für die Organisation und Steuerung des Compliance-Prozesses in dem jeweiligen Länderbüro verantwortlich ist. Der Fokus liegt auf den speziellen Länderrisiken in Bezug auf Korruption und Nichteinhaltung von Compliance-Regularien. Um die laufend zu identifizierenden Risiken zu minimieren, werden entsprechende Gegenmaßnahmen eingeführt und auf ihre Wirkung hin überprüft.

BEWUSSTSEIN SCHÄRFEN UND VERSTÖSSE ERKENNEN

Die „Grundsätze integren Verhaltens“ sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch dabei unterstützen, Interessenkonflikte zu erkennen und abzuwenden. Neue Beschäftigte werden von Anfang an darauf trainiert, Situationen mit einem hohen Korruptionsrisiko zu erkennen. Jede neue GIZ-Mitarbeiterin und jeder neue GIZ-Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, das webbasierte

Training „Integres Verhalten“ zu absolvieren. Außerdem werden Präsenztrainings im Rahmen der verpflichtenden Einführungsveranstaltungen für neue Beschäftigte genutzt, um das Bewusstsein für mögliche Interessenkonflikte und die Verhinderung von Korruption zu schärfen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Projektpartner, Klienten und die Öffentlichkeit haben die Möglichkeit, sich vertraulich an interne Integritätsberater und eine externe Ombudsperson zu wenden, wenn sie einen möglichen Verstoß melden wollen.

ALLE HINWEISE WERDEN VERFOLGT

Die Stabsstelle Recht und Versicherung berät und unterstützt das gesamte Unternehmen in allen rechtlichen und versicherungstechnischen Themen. Während der Berichtsperiode 2017 wurden keine nichtlegalen Handlungen, finanziellen oder nichtfinanziellen Strafen für Verstöße im Bereich Wettbewerbsbeschränkung berichtet. 2017 sind 57 Hinweise auf mögliche Korruptionsfälle eingegangen (2016: 52 Hinweise), all diesen Hinweisen wurde nachgegangen.



ZUM WEITERLESEN

Integrität und Compliance in unseren Projekten am Beispiel eines Projektes in Afghanistan:

➤ [Von Innen heraus Korruption bekämpfen](#)

Das Nachhaltigkeitsprogramm dient als zentrale Richtschnur und Managementinstrument für die Arbeit des Sustainability Office. Dabei behandelt es auch das Thema „Integrität und Compliance“:

↓ [Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2016 – 2020](#)



WIRTSCHAFTLICHKEIT ALS VORAUSSETZUNG

Wirtschaftlichkeit, Qualität, Effizienz und Innovation – dafür steht die GIZ als modernes Unternehmen. In unserem Handeln achten wir immer darauf, dass Kosten und Nutzen in einem nachhaltig bestmöglichen Verhältnis stehen.

WIRTSCHAFTLICHKEIT IN DER UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Langfristig in der Lage zu sein, eine lebenswerte Zukunft für möglichst viele Menschen zu ermöglichen – das setzt Wirtschaftlichkeit voraus. Dieses Thema ist einer der vier tragenden Pfeiler unserer Unternehmensstrategie 2017–2019. Wirtschaftlichkeit stellen wir dabei durch den effizienten und verantwortungsbewussten Einsatz von Ressourcen sicher.

Eine hohe Wirtschaftlichkeit wird bei uns durch Leistungskennzahlen und zugehörige Top-Maßnahmen verfolgt. Wir haben für die kommenden Jahre Top-Maßnahmen definiert, mit denen wir die Wirtschaftlichkeit und Compliance unserer Arbeit gewährleisten wollen.

So sichern wir die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der GIZ, das Vertrauen der Gesellschafterin, unserer Auftraggeber und Partner sowie höchste Wirksamkeit des Mitteleinsatzes. Top-Maßnahmen sind:

- › Steigerung der Effizienz von unternehmensweiten Prozessen,
- › Compliance institutionell verankern und Risikomanagement weiterentwickeln,
- › ressourcenschonendes Wirtschaften und Nachhaltigkeitsperformance stärken.

Wir müssen den Anforderungen aus einem differenzierten und komplexen Leistungsportfolio gerecht werden. Wesentliche Instrumente dafür sind die zunehmende Standardisierung, Professionalisierung und Digitalisierung unserer Prozesse. So erhöhen wir nicht nur die Wirtschaftlichkeit, sondern auch die Effizienz von bestehenden Prozessen.





WARUM IST WIRTSCHAFTLICHKEIT SO WICHTIG?

Das Wirtschaftlichkeitsprinzip fordert, dass Ressourcen nicht verschwendet werden dürfen. Die Voraussetzung für wirtschaftliches Handeln ist das Aufzeigen verschiedener Handlungsoptionen, die anhand des Wirtschaftlichkeitsprinzips ausgewertet werden. Dabei ist das nachhaltig bestmögliche Verhältnis von Nutzen und Kosten anzustreben.

WIRTSCHAFTLICHKEIT: GARANT FÜR DIE LEISTUNGSFÄHIGKEIT DER GIZ

Indem wir auf allen Ebenen wirtschaftlich handeln,

- › ermöglichen wir mehr internationale Zusammenarbeit pro ausgegebenem Euro und erhöhen dadurch die Wirksamkeit unserer Arbeit (mehr Value for Money);
- › setzen wir mehr Ressourcen für Investitionen in Zukunftsthemen frei;
- › erhöhen wir unsere Wettbewerbsfähigkeit und sorgen somit dafür, dass unsere Leistungen auch in Zukunft nachgefragt werden.

Da die GIZ ein gemeinnütziges Bundesunternehmen ist, sind wir besonders verpflichtet, mit den uns anvertrauten Ressourcen verantwortungsvoll umzugehen.

In Zukunft werden wir Wirtschaftlichkeitsüberlegungen in der Planung, Durchführung und Evaluierung von Vorhaben noch stärker berücksichtigen als bisher. So wird zum Beispiel die Überprüfung der Wirtschaftlichkeit in der Angebotsphase ausgebaut. Zudem werden wir die Wirtschaftlichkeit auch in Projekten intensiver evaluieren.



ZUM WEITERLESEN

Wir arbeiten weltweit für eine lebenswerte Zukunft. Wirksamkeit ist die Leitplanke in der Unternehmensstrategie:

➤ [Unsere Strategie – Unsere Leitplanken](#)

Der digitale Wandel verändert nicht nur die Projektarbeit mit unseren Partnern, sondern auch unsere internen Prozesse und Arbeitsweisen. Zudem schafft er Räume für Innovationen und grundlegende Veränderungen – auch in puncto Wirtschaftlichkeit und Effizienz:

➤ [Digitale Lösungen für interne Prozesse](#)

Der GIZ-Geschäftsbericht des Jahres 2017:

↓ [Jahresabschluss 2017](#)

Das Nachhaltigkeitsprogramm dient als zentrale Richtschnur und Managementinstrument für die Arbeit des Sustainability Office. Dabei behandelt es auch das Thema „Wirtschaftlichkeit“:

↓ [Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2016 – 2020](#)



NACHHALTIGE BESCHAFFUNG IN DER GIZ

Das deutsche Vergaberecht ermöglicht uns, öffentliche Gelder durch entsprechende Vorgaben sozial und ökologisch zu verwenden. Unter Beachtung des Ziels der wirtschaftlichen Beschaffung sollen soziale, ökologische und innovative Aspekte bei der Beschaffung stärker Berücksichtigung finden – wo immer möglich.

Die GIZ-Abteilung „Einkauf & Verträge“ ist für die

- › auftragsgerechte,
- › vergaberechtskonforme und
- › wirtschaftliche Beschaffung

von Dienstleistungen und Sachgütern sowie den Abschluss von Finanzierungen verantwortlich. Neben der Beratung und Gestaltung von Beschaffungsprozessen werden auch Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, Policies, Formate sowie Orientierungen und Regeln (OuR) entwickelt.

UMWELTKRITERIEN SPIELEN EINE GROSSE ROLLE

Dabei findet ein kontinuierlicher Erfahrungs- und Informationsaustausch zwischen der Abteilung „Einkauf & Verträge“ und dem → [Sustainability Office](#) (S. 12) statt. Für nachhaltigkeitsrelevante Ausschreibungen, insbesondere Rahmenvertragsausschreibungen, wird gegenwärtig ein Prozess zum verbindlichen Einbezug des Sustainability Office – und damit auch des Umweltmanagementbeauftragten – entwickelt.

In Vergabeverfahren mit dem Ziel, Rahmenvereinbarungen abzuschließen, werden auf diesem Wege entsprechende Umweltkriterien berücksichtigt. Die vereinbarten Kriterien werden später Bestandteil des jeweiligen Vertrags, zum Beispiel das Umweltzeichen „Blauer Engel“, RAL-Normen, Energiespar-Modus oder die Entsorgung von Verpackungsmaterial.



UMWELTANFORDERUNGEN FESTLEGEN

Die Abteilung „Einkauf & Verträge“ prüft, darüber hinaus im Rahmen der Bewertung von Umweltaspekten zu ermitteln, welche weiteren Produktgruppen und Dienstleistungen mit wesentlichen Umweltaspekten verbunden sind (Umweltrelevanz). Im zweiten Schritt könnte dann bewertet werden, ob wir Einflussmöglichkeiten haben, Nachhaltigkeitskriterien für die Anbieter sowie deren Produkte und Dienstleistungen festzulegen.

Wir informieren unsere wichtigsten Lieferanten über unsere Umwelterklärung und regelmäßig über unsere Umweltaktivitäten, um diese zu mehr Umweltschutz zu motivieren und von unseren Erfahrungen profitieren zu lassen.

Bei allen wesentlichen Rahmenausschreibungen weisen wir in den Ausschreibungsunterlagen darauf hin,

- › dass wir **EMAS**-zertifiziert sind und
- › dass wir beabsichtigen, langfristig nur noch solche Waren und Dienstleistungen zu beschaffen, deren gesamter Lebenszyklus und insbesondere entlang der Lieferkette den Nachhaltigkeits- und Sozialkriterien folgt, welche die GIZ auch an sich selbst stellt.

AUGENMERK AUF NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Nachhaltigkeit ist auch in unserer Unternehmensstrategie 2017–2019 ein Querschnittsthema. Im Bereich Wirtschaftlichkeit wird Nachhaltigkeit mit „Ressourcenschonendes Wirtschaften“ als eigenem Unterpunkt aufgegriffen. Dabei legt die GIZ besonderes Augenmerk auf nachhaltige Beschaffung und hat sich bis 2020 das Ziel gesetzt, dass alle Sachgüter und Dienstleistungen nach höchsten Nachhaltigkeitskriterien beschafft werden. Im Jahr 2017 wurden daher bei den Ausschreibungen wichtiger Rahmenverträge wie beispielsweise IT-Hardware, Kantine oder Reisebüro die angewendeten Nachhaltigkeitskriterien neu definiert.

Die wohl komplexeste Ausschreibung für die GIZ ist die des Caterings bzw. der Kantine. Dies liegt zum einen daran, dass hier nicht nur Nachhaltigkeitsanforderungen an die Dienstleister hinsichtlich der eigenen unternehmerischen Verantwortung gestellt werden, sondern auch eine Vielzahl an Produkten berücksichtigt werden muss. Diese sollen nicht nur fair und umweltfreundlich hergestellt sein, zusätzlich müssen sie auch anderen Anforderungen, wie beispielsweise Ausgewogenheit oder Allergieverträglichkeit, genügen.



Bei der Neuvergabe der Kantinen in Bonn und Eschborn 2017 wurden zahlreiche Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigt. Umweltkriterien spielten bei der Ausschreibung hinsichtlich unterschiedlicher Aspekte eine wichtige Rolle. Kaffee und Tee werden aus fairem Handel bezogen. Die Zutaten für das Essen werden saisonal und mit hohem Anteil an biologischen und regionalen Produkten eingekauft, wobei Fisch ausschließlich MSC- bzw. ASC-zertifiziert ist. Es wird außerdem zusätzlich zur Salatbar mindestens ein vollwertiges vegetarisches oder veganes Gericht in jeder Kantine angeboten. Backwaren haben Bioqualität und Snackautomaten bieten ebenfalls faire und Bioprodukte sowie auch Obst an. Der Einsatz von Einwegverpackungen und Einwegbechern wird grundsätzlich vermieden.

LOKALE PRODUKTE WELTWEIT NACHFRAGEN

Um nachhaltige Beschaffung, angepasst an die jeweiligen landesspezifischen Bedingungen, auch in den GIZ-Auslandsbüros sicherzustellen, wurden dazu 2017 zunächst in Indien als Pilotland Druckerzeugnisse, Hotelleistungen und IT-Ausstattung nach verbindlichen Umwelt- und Sozialkriterien neu ausgeschrieben. Die Ergebnisse dieser Pilotierung fließen in die Planungen zur weiteren Unterstützung der GIZ-Landesbüros zum Thema nachhaltige Beschaffung, beispielsweise durch Schulungen, mit ein.

Viele GIZ-Landesbüros haben als Teil des [Corporate Sustainability Handprints® \(CSH\)](#) begonnen, einen höheren Wert auf lokale Produkte zu legen. So stehen zum Beispiel im GIZ-Büro in Ruanda hauptsächlich Büromöbel, die vor Ort hergestellt werden.

Jedoch findet der Einkauf von lokalen Produkten aufgrund zunehmend globalisierter Wertschöpfungsketten sowie des speziellen Geschäftsfeldes der GIZ, welches bei der Umsetzung von Projekten oft vor Ort nicht verfügbare Spezialgüter benötigt, bisher insgesamt noch wenig Berücksichtigung. Derzeit wird nicht erfasst, welcher Anteil an Beschaffung hierbei lokal erfolgt. Eine systematische Überprüfung von Lieferanten und Dienstleistern hinsichtlich der Umweltkriterien findet derzeit nicht statt, ein Prozentsatz kann daher nicht berichtet werden.

ZUM WEITERLESEN

Neue Beschaffungskriterien im GIZ-Landesbüro Armenien:

→ [Einen positiven Handabdruck hinterlassen](#) (S. 12)

Das Nachhaltigkeitsprogramm dient als zentrale Richtschnur und Managementinstrument für die Arbeit des Sustainability Office. Dabei behandelt es auch das Thema „Nachhaltige Beschaffung“:

↓ [Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2016 - 2020](#)





QUALITÄT UNSERER ARBEIT SICHERT NACHHALTIGKEIT

Das Qualitätsmanagement in der GIZ stellt die hohe Qualität unserer Dienstleistungen sicher. Dabei leistet jede einzelne und jeder einzelne einen Beitrag.



Bei der Sicherstellung der Nachhaltigkeit unserer Arbeit spielt Qualität eine zentrale Rolle. Ein an internationale Standards angelehntes Qualitätsverständnis und das Managementmodell **Capacity WORKS** sichern die Qualität der erbrachten Dienstleistungen. Ihre Wirksamkeit wird durch Monitoring und Evaluierung nachgewiesen.

Das Qualitätsverständnis zeichnet sich aus durch:

- › auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Werte,
- › wirtschaftlich eingesetzte Ressourcen,
- › effiziente Steuerung,
- › erfüllte Regeln und
- › positiv erreichte Wirkungen.

Hinter jedem Qualitätsmerkmal liegen wiederum Verfahren, Instrumente und Prozesse, die auf die entsprechenden Bedarfe ausgerichtet und angepasst sind. Das **Qualitätshaus** ist der interne Referenzrahmen zur Beobachtung und zur Verbesserung der Qualität in der GIZ.

DEZENTRALES QUALITÄTSMANAGEMENT

Qualität in unseren Vorhaben verstehen wir als positiv erreichte beabsichtigte Wirkungen. Unser Qualitätsmanagement und die dahinterliegenden Verfahren und Anforderungen sind dezentral verankert, die jeweiligen Organisationseinheiten übernehmen hier also langfristig die Verantwortung für ihren Bereich. Hauptakteure sind die Auftragsverantwortlichen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Innen- und Außenstruktur. Sie alle tragen durch ihre tägliche Arbeit zur Qualität der GIZ bei. Eine besondere Verantwortung für Qualität liegt bei

den Führungskräften im Unternehmen, denn Qualitätsmanagement ist eine Führungsaufgabe.

Wir verbessern kontinuierlich unsere Qualität mit Hilfe regelmäßig durchgeführter Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie externen Stakeholdern und Auftraggebern. Zudem existieren unternehmensstrategische Evaluierungen zu relevanten Themen wie zum Beispiel Gender oder Kofinanzierungen.

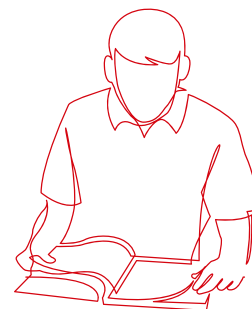
EXTERNE QUALITÄTSKONTROLLEN

Die GIZ durchläuft außerdem jährlich eine externe Qualitätskontrolle des **BMZ**. Jeweils 40 bis 50 Vorhaben aus dem gemeinnützigen Bereich der GIZ werden stichprobenartig ausgewählt und anschließend wird ihre Qualität anhand von spezifischen Prüfkriterien wie zum Beispiel Wirtschaftlichkeit überprüft. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf der Einhaltung der BMZ-Vorgaben bei Planung und Durchführung.

Die Prüfkriterien sind:

- › Einhaltung entwicklungspolitischer Vorgaben,
- › Zielsystem,
- › Angebotslegung und Berichterstattung,
- › Plausibilität des Instrumenteneinsatzes sowie
- › Wirtschaftlichkeit.

Die externe Qualitätskontrolle ist deshalb wichtig, weil hier externe Prüferinnen und Prüfer einen Blick von außen auf unsere Projekte werfen. 2017 fand die externe Qualitätskontrolle zum fünften Mal statt. Die Ergebnisse werden ausschließlich zwischen GIZ und BMZ kommuniziert. Damit sichern wir Transparenz und ein gemeinsames Verständnis unserer Zusammenarbeit. In manchen Themen ist qualitativ bereits ein sehr hohes Niveau erreicht. Doch gibt es auch Themen mit Verbesserungspotenzial, an denen wir arbeiten müssen und dazu entsprechende Maßnahmen vereinbaren.



ZUM WEITERLESEN

Qualität zeigt sich in der Hochwertigkeit eines Vorhabens oder einer Dienstleistung und in der Kundenzufriedenheit. Aufgabe des Qualitätsmanagements ist es, die unternehmensintern geltenden Orientierungen, Regeln, Verfahren und Managementprozesse so auszugestalten, dass die GIZ hochwertige Dienstleistungen erbringen kann:

➤ [Unser Qualitätsmanagement](#)

Der Innovation Fund unterstützt neue digitale Technologien:

➤ [Digitale Lösungen für interne Prozesse](#)

Das Erreichen innovativer Lösungen durch Digitalisierung:

➤ [Mit neuen Ideen zum Erfolg](#)

Das Nachhaltigkeitsprogramm dient als zentrale Richtschnur und Managementinstrument für die Arbeit des Sustainability Office. Dabei behandelt es auch das Thema „Qualität“:

↓ [Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2016 – 2020](#)

WIR FÖRDERN EINEN BEWUSSTEN UMGANG MIT RISIKEN



Risiken einzuschätzen, um mit den jeweiligen Risiken richtig umzugehen – das ist für die Arbeit der GIZ zentral. Dieser Umgang kann sein: Risiko vermeiden, Risiko minimieren, Risiko übertragen und Risiko akzeptieren. Daher definiert das Unternehmen die Förderung des Risikomanagements auf allen Hierarchieebenen als eine Führungsgabe.

RECHTZEITIG ENTGEGENSTEUERN

Das Risikomanagement-System zielt darauf ab, einen bewussteren Umgang mit aus einem spezifischen Sachverhalt resultierenden Risiken/ Chancen zu fördern und sicherzustellen. So können bereits früh wirksame Steuerungsmaßnahmen zur Risikovermeidung, Risikoreduktion oder Risikoübertragung ergriffen werden. Damit wird das (potenzielle) Schadensausmaß bei einem Risikoeintritt begrenzt.

Die GIZ genießt großes Vertrauen und erhält Gelder aus dem Bundeshaushalt sowie von internationalen Organisationen. Um die Wirkung der durch diese Gelder finanzierten Maßnahmen zu optimieren, hat die GIZ ein Risikomanagement-System implementiert. Dieses umfasst alle Ebenen des Wertschöpfungsprozesses. Der daraus resultierende systemische Umgang mit Risiken wird im Risikomanagement-Handbuch der GIZ beschrieben, welches allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung steht.

Die GIZ ordnet Risiken insgesamt neun Risikokategorien zu, die der Risikokatalog der GIZ abbildet. „Kaufmännische Risiken“ und „Reputationsrisiken“ stellen beispielsweise zwei dieser Risikokategorien dar.

Das Ziel des Risikomanagements der GIZ ist es, alle Risiken zu erfassen und zu steuern, die einen negativen Einfluss auf die derzeitige oder zukünftige Entwicklung der GIZ haben könnten. Hierzu bedarf es der Feststellung ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und ihres potenziellen Schadensausmaßes.

Die GIZ verfügt über eine Risikomanagement-Einheit, die im Bereich Finanzen verortet ist. Zur Sicherstellung eines „State of the Art“-Risikomanagement-Systems steht die Risikomanagement-Einheit in regelmäßigem Austausch mit internationalen Beratungsunternehmen. Darüber hinaus arbeitet die Risikomanagement-Einheit eng mit der Stabsstelle Compliance und Integrität zusammen.





RISIKOMANAGEMENT-PROZESS AUF UNTERNEHMENSEBENE

Durch die Risikomanagement-Einheit erfolgt quartalsweise eine unternehmensweite Abfrage zur Identifikation neuer Risiken (oder Schäden), zu Veränderungen bekannter Risiken und auch dazu, um die adäquate Verfolgung bereits eingeleiteter Risikosteuerungsmaßnahmen zu spiegeln. Unabhängig von dieser Abfrage können die Organisationseinheiten jederzeit von dem Instrument der Ad-hoc-Risikomeldung Gebrauch machen.

Im Risikomanagement-Gremium, das quartalsweise tagt, werden die Risiken diskutiert, die möglicherweise einen negativen Einfluss auf die Entwicklung der GIZ haben könnten. Das Risikomanagement-Gremium setzt sich zusammen aus:

- › einem Mitglied des Vorstands (Vorsitz) und
- › Führungskräften der ersten Führungsebene als Vertretungen der Bereiche und Stabsstellen.

Das Risikomanagement-Gremium kann dem Vorstand der GIZ Steuerungsmaßnahmen zum Umgang mit unternehmensrelevanten Risiken vorschlagen.

RISIKOMANAGEMENT 2.0

Mit Blick auf die Einführung des weiterentwickelten Risikomanagement-Systems der GIZ – RM 2.0 – im Jahr 2018 wurde bereits ab dem Berichtsjahr 2017 die Befassung mit Risiken auf der Unternehmensebene, das heißt im Ri-

sikomanagement-Gremium, modifiziert. Damit erfolgte eine stärkere Konzentration auf aggregierte Risikosachverhalte, deren thematischer Bezug auf mehreren Einzelrisikomeldungen basierte. Hierdurch erfuhren unternehmenspolitisch relevante Risikosachverhalte auf Unternehmensebene eine intensivere Aufmerksamkeit und Befassung.

In früheren Berichtsjahren fand an dieser Stelle überwiegend eine Befassung mit Einzelrisikomeldungen statt, die hinsichtlich ihrer Bewertung als unternehmenspolitisch relevant identifiziert worden waren. Somit kann das Jahr 2017 als Transformationsjahr für das Risikomanagement der GIZ betrachtet werden. Im Integrierten Unternehmensbericht 2018 sind weiterführende Informationen zum RM 2.0 vorgesehen.



ZUM WEITERLESEN

Die GIZ hält ein bewährtes professionelles Sicherheitsrisiko- und Krisenmanagement vor. So sichern wir unser Engagement in fragilen Kontexten sowie Hochrisikoländern und schützen unsere Mitarbeitenden:


→ Personelle Sicherheit hat Vorrang (S. 27)

Wir unterstützen unsere Partner dabei, neue Wege der Anpassung an den Klimawandel zu gehen:

→ Neue Wege zur Anpassung an den Klimawandel

SERVICES





**SIE HABEN INTERESSE, SICH WEITERGEHEND ZU
INFORMIEREN? ODER SIE HABEN NOCH RÜCKFRAGEN?
WIR HELFEN IHNEN GERNE WEITER.**

WEITERE PUBLIKATIONEN ZUR UNTERNEHMERISCHEN NACHHALTIGKEIT

- ↓ [CSH-Bericht 2015/2016](#)
- ↓ [EMAS-Umwelterklärung 2017](#)
- [Entsprechenserklärung Deutscher Nachhaltigkeitskodex \(DNK\)](#)
- ↓ [Klima- und Umweltbilanz 2017](#)
- ↓ [Nachhaltigkeitsprogramm 2016 - 2020](#)
- ↓ [Nachhaltigkeitsrichtlinie der GIZ](#)
- ↓ [Umweltprogramm 2016 - 2020](#)
- [Wegweiser - Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement](#)

EXTERNE PRÜFUNG

Die integrierte Unternehmensberichterstattung 2017 wurde im Rahmen einer unabhängigen Prüfung verifiziert. Ziel der Prüfung war die Überprüfung der Einhaltung der Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards, AccountAbility Prinzipien sowie der Verlässlichkeit und Objektivität der berichteten Angaben.

➔ [Unabhängige Prüfbescheinigung](#) (S. 84)

KONTAKT

Für Fragen und Anregungen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.
Wir freuen uns auf interessierte Rückfragen.

✉ sustainabilityoffice@giz.de

GRI-INDEX

DIE INDEXTABELLE DER GLOBAL REPORTING INITIATIVE BIETET EINEN ÜBERBLICK ÜBER DIE WESENTLICHEN THEMEN DER GIZ UND DIE ENTSPRECHENDEN INDIKATOREN NACH GRI-STANDARD.

Allgemeine Angaben

Indikator	Verweis
102-1 Name der Organisation	➔ Berichterstattung GIZ
102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	➔ Gemeinsam Veränderungen bewirken: Unsere Arbeit weltweit
102-3 Hauptsitz der Organisation	➔ Gemeinsam Veränderungen bewirken
102-4 Betriebsstätten	➔ Die GIZ im Profil
102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	➔ Unsere Gremien ➔ Die GIZ im Profil
102-6 Belieferte Märkte	➔ Die GIZ im Profil
102-7 Größe der Organisation	➔ Die GIZ im Profil ➔ Unser Geschäftsjahr 2017 ➔ Unser Personal
102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	➔ Unser Personal
102-9 Lieferkette	➔ Nachhaltige Beschaffung in der GIZ (S. 76)
102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	In der Berichtsperiode 2017 sind keine wesentlichen organisatorischen Veränderungen eingetreten. ➔ Trends und Zukunft der Entwicklungszusammenarbeit
102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Safeguards + Gender Managementsystem: ➔ Bekenntnis zu den Menschenrechten (S. 32) ↓ GIZ Nachhaltigkeitsprogramm 2016–2020
102-12 Externe Initiativen	➔ Unser Stakeholder-Management (S. 55)
102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	➔ Unser Stakeholder-Management (S. 55)
102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	➔ Vorwort des Vorstands
102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	➔ Identität ↓ GIZ Nachhaltigkeitsprogramm 2016–2020
102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	➔ Bewusst und gemeinsam gegen Korruption (S. 69)
102-18 Führungsstruktur	➔ Unser Organigramm ➔ Verankert auf höchster Leitungsebene und zentral koordiniert (S. 10)
102-20 Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	➔ Verankert auf höchster Leitungsebene und zentral koordiniert (S. 10)
102-21 Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	➔ Im Dialog bleiben und gemeinsam Prioritäten setzen
102-31 Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	➔ Verankert auf höchster Leitungsebene und zentral koordiniert (S. 10) Das Sustainability Board der GIZ (SuBo) tagt einmal pro Quartal.
102-32 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist die Beauftragte für Nachhaltigkeit die höchste Instanz. Die Freigabe der Inhalte und der Vollständigkeit des Nachhaltigkeitsberichtes erfolgt durch die Beauftragte des Vorstands für Nachhaltigkeit. Zusätzlich wird eine externe Prüfung durchgeführt. ➔ Verankert auf höchster Leitungsebene und zentral koordiniert (S. 10)

Allgemeine Angaben

Indikator	Verweis
102-33	Übermittlung kritischer Anliegen → Bekennnis zu den Menschenrechten (S. 32) → Bewusst und gemeinsam gegen Korruption (S. 64)
102-35a	Vergütungspolitik ↓ Jahresabschluss 2017 (S. 35) ↓ Public Corporate Governance Bericht 2017 (S. 3 f.)
102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung → Wir leben Vielfalt (S. 23)
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen ➤ Im Dialog bleiben und gemeinsam Prioritäten setzen → Unser Stakeholder-Management (S. 55)
102-41	Tarifverträge → Wir leben Vielfalt (S. 23)
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder ➤ Im Dialog bleiben und gemeinsam Prioritäten setzen ↓ Dokumentation des ersten Stakeholder-Tags Nachhaltigkeit der GIZ 2016 → Unser Stakeholder-Management (S. 55)
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern ➤ Im Dialog bleiben und gemeinsam Prioritäten setzen → Unser Stakeholder-Management (S. 55)
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen ➤ Im Dialog bleiben und gemeinsam Prioritäten setzen ➤ GIZ Wesentlichkeitsmatrix 2017
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten Im Konzernabschluss enthaltene Entität ist die GIZ.
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen In Bezug auf diese vier Dimensionen wurden interne und externe Stakeholder in einem zweistufigen Prozess dazu eingeladen, der GIZ ihre Ansprüche, Erwartungen, Wünsche und Kritik zu spiegeln. Erster Schritt war eine Online-Befragung, in der die Adressaten wesentliche Themen bewerten und Feedback zu den Nachhaltigkeitsleistungen der GIZ geben konnten. Zentrale Ergebnisse der Befragung diskutierten die Teilnehmenden des anschließenden Stakeholder-Tages im Rahmen von Workshops zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmensleitung. ➤ Der Dialog mit den Stakeholdern ➤ GIZ-Wesentlichkeitsmatrix 2017 ➤ So berichten wir
102-47	Liste der wesentlichen Themen ➤ GIZ-Wesentlichkeitsmatrix 2017
102-48	Neudarstellung von Informationen Es sind keine Korrekturen zu treffen.
102-49	Änderung bei der Berichterstattung Rausgefallene Themen: Beteiligung des Personals, Führungskultur, Einbindung externe Stakeholder, Führungskultur, Nachhaltigkeitsbewusstsein, Unternehmenswerte, Integrative Personalpolitik Geänderte Themen: Umwelt- und Klimaschutz, Wirkungsorientierung und Dauerhaftigkeit, Wirtschaftlichkeit und Effizienz, Servicequalität und Innovation, Nachhaltiges Bauen, Work-Life-Balance und Gesundheit, Vielfalt und Gender, Beschäftigungsfähigkeit, Compliance und Antikorruption Neue Themen: Kommunikation und Transparenz, Kooperation, Menschenrechte, Partnerorientierung und Befähigung von Partnern vor Ort, Personelle Sicherheit, Auftraggeberorientierung, Risiken entgegenwirken, Datenschutz
102-50	Berichtszeitraum ➤ So berichten wir
102-51	Datum des letzten Berichts Fortschrittsbericht Nachhaltigkeit: Dezember 2015 Integrierter Unternehmensbericht 2017: Juli 2018 Integrierter Unternehmensbericht 2016: Juli 2017 ➤ So berichten wir
102-52	Berichtszyklus ➤ So berichten wir
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht → Services (S. 77)
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards ➤ So berichten wir
102-55	GRI-Inhaltsindex → GRI-Index (S. 78)
102-56	Externe Prüfung → Prüfbescheinigung TÜV Nord (S. 85)

ÖKONOMIE

Indikator		Verweis
201	Wirtschaftliche Leistung	
	Managementansatz	➤ Unsere Strategie – unsere Leitplanken Jahresabschluss 2017
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	➤ Unser Geschäftsjahr 2017 ➤ Jahresabschluss 2017
202	Marktpräsenz	
	Managementansatz	➤ Gemeinsam Veränderungen bewirken
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	Im Ausland sind etwa 46 Prozent aller Führungskräfte 📌 Nationales Personal . Als Führungskräfte werden Mitarbeiter der Bänder 5 und 6 gewertet.
205	Korruptionsbekämpfung	
	Managementansatz	➤ Die Transparenzpolicy der GIZ ➔ Bewusst und gemeinsam gegen Korruption (S. 64)
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	➔ Bewusst und gemeinsam gegen Korruption (S. 64)
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	➔ Bewusst und gemeinsam gegen Korruption (S. 64)

ÖKONOMIE

Indikator		Verweis
204	Beschaffungspraktiken	
	Managementansatz	➤ Beschaffungspraktiken ➔ Nachhaltige Beschaffung in der GIZ (S. 69)
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	➔ Nachhaltige Beschaffung in der GIZ (S. 69)
308	Umweltbewertung der Lieferanten	
	Managementansatz	➔ Nachhaltige Beschaffung in der GIZ (S. 69)
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Eine systematische Überprüfung von Lieferanten und Dienstleistern hinsichtlich Umweltkriterien findet derzeit nicht statt, ein Prozentsatz kann daher nicht berichtet werden.
414	Soziale Bewertung der Lieferanten	
	Managementansatz	➔ Nachhaltige Beschaffung in der GIZ (S. 69)
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Eine systematische Überprüfung von Lieferanten und Dienstleistern hinsichtlich Sozialkriterien findet derzeit nicht statt, ein Prozentsatz kann daher nicht berichtet werden. ➔ Nachhaltige Beschaffung in der GIZ (S. 69)

ÖKONOMIE

Indikator	Verweis
414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Die GIZ hat keine Verstöße hinsichtlich sozialer Kriterien in ihrer Beschaffungskette identifiziert und entsprechend wurden keine besonderen Maßnahmen ergriffen.
Wirtschaftlichkeit & Effizienz	➤ Gemeinsam Veränderung bewirken ➤ Unsere Strategie – unsere Leitplanken → Wirtschaftlichkeit als Voraussetzung (S. 67)
Servicequalität & Innovation	→ Qualität unserer Arbeit sichert Nachhaltigkeit (S. 72)
Lernende Organisation	→ Wirtschaftlichkeit als Voraussetzung (S. 67)
Auftraggeberorientierung	→ Wirtschaftlichkeit als Voraussetzung (S. 67)
Digitalisierung	➤ Digitale Lösungen für interne Prozesse
Partnerorientierung & Befähigung der Partner vor Ort/Kooperation	➤ Wie wir arbeiten: Verzahnt und mit starken Partnern ➤ Gemeinsam Veränderungen bewirken → Wirtschaftlichkeit als Voraussetzung (S. 67)
Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement	→ Wirtschaftlichkeit als Voraussetzung (S. 67)
Risiken entgegenwirken	→ Wir fördern bewussten Umgang mit Risiken (S. 74)

ÖKOLOGIE

Indikator	Verweis
301 Materialien	
Managementansatz	→ Ökologische Aspekte bei eingesetzten Materialien berücksichtigen (S. 48)
301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	→ Ökologische Aspekte bei eingesetzten Materialien berücksichtigen (S. 48)
302 Energie	Weitere Informationen zur Berechnungsmethode unter: ➤ Klima und Umweltbilanz (S. 4)
Managementansatz	→ Unterscheidlicher Energieverbrauch im In- und Ausland (S. 38)
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	→ Unterscheidlicher Energieverbrauch im In- und Ausland (S. 38)
303 Wasser	
Managementansatz	→ Ressource Wasser wertschätzen (S. 44)
303-5 Wasserverbrauch	→ Ressource Wasser wertschätzen (S. 44)
304 Biodiversität	
Managementansatz	→ Nachhaltig bauen und Biodiversität fördern (S. 45)
305 Emissionen (Weitere Informationen zur Berechnungsmethode unter: Link Klima und Umweltbilanz S.X)	
Managementansatz	→ Verringerung der Emissionen ist zentral (S. 40)
305-1 Direkte  THG-Emissionen (Scope 1)	→ Verringerung der Emissionen ist zentral (S. 40)
305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	→ Verringerung der Emissionen ist zentral (S. 40)

305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	→ Verringerung der Emissionen ist zentral (S. 40)
305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	→ Verringerung der Emissionen ist zentral (S. 40)
306	Abwasser und Abfall	
	Managementansatz	→ Ökologische Aspekte bei eingesetzten Materialien berücksichtigen (S. 48)
	Nachhaltiges Bauen	→ Nachhaltig bauen und Biodiversität fördern (S. 45)

SOZIALES

Indikator		Verweis
401	Beschäftigung	
	Managementansatz	→ Arbeitgeber GIZ: Beschäftigungsfähigkeit ausbauen (S. 18)
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	→ Arbeitgeber GIZ: Beschäftigungsfähigkeit ausbauen (S. 18) ↗ Unser Personal
*401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Leistungen für Vollzeit-Mitarbeiter/-innen werden auch für Teilzeit-Mitarbeiter/-innen und befristete Mitarbeiter/-innen angeboten.
403	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
	Managementansatz	→ Gesundheit und Work-Life-Balance liegen uns am Herzen (S. 20)
403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	→ Gesundheit und Work-Life-Balance liegen uns am Herzen (S. 20)
403-6	Förderung der Gesundheit	→ Gesundheit und Work-Life-Balance liegen uns am Herzen (S. 20)
404	Aus- und Weiterbildung	
	Managementansatz	→ Arbeitgeber GIZ: Beschäftigungsfähigkeit ausbauen (S. 18)
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	→ Arbeitgeber GIZ: Beschäftigungsfähigkeit ausbauen (S. 18)
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	→ Arbeitgeber GIZ: Beschäftigungsfähigkeit ausbauen (S. 18) Alle Mitarbeiter/-innen erhalten eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung.
405	Diversität und Chancengleichheit	
	Managementansatz	→ Wir leben Vielfalt (S. 25)
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	↗ Unser Personal → Wir leben Vielfalt (S. 25)
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	→ Wir leben Vielfalt (S. 25)
406	Diskriminierungsfreiheit	
	Managementansatz	→ Wir leben Vielfalt (S. 25)
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	→ Wir leben Vielfalt (S. 25)

SOZIALES

Indikator	Verweis
410	Sicherheitspraktiken
Managementansatz	→ Personelle Sicherheit hat Vorrang (S. 27)
412	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte
Managementansatz	→ Bekanntnis zu den Menschenrechten (S. 30)
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde
	→ Bekanntnis zu den Menschenrechten (S. 30)
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren
	→ Bekanntnis zu den Menschenrechten (S. 30)
Datenschutz	➤ Digitale Lösungen für interne Prozesse

POLITISCHE TEILHABE

Indikator	Verweis
Gesellschaftliches Engagement	→ GIZ-Engagement für nachhaltige gesellschaftliche Veränderungen (S. 55)
	→ Persönliches Engagement für Nachhaltigkeit (S. 57)

UN GLOBAL COMPACT-INDEX

Der UN Global Compact ist die größte Initiative für Verantwortungsvolle Unternehmensführung. Die GIZ ist Teilnehmerin im Global Compact der Vereinten Nationen und hat sich dessen zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Umwelt, Arbeits- und Sozialstandards sowie Korruptionsbekämpfung verpflichtet. Über die Umsetzung der Prinzipien berichtet das Unternehmen jährlich.

Kategorie	Prinzip	Verweis
Menschenrechte	Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	→ Bekennnis zu den Menschenrechten (S. 30)
	Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	→ Bekennnis zu den Menschenrechten (S. 30) → Nachhaltige Beschaffung in der GIZ (S. 69) → Wir übernehmen soziale Verantwortung (S. 17)
Arbeitsnormen	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	→ Unser Stakeholder-Management (S. 52) → Arbeitgeber GIZ: Beschäftigungsfähigkeit ausbauen (S. 18)
	Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.	→ Bekennnis zu den Menschenrechten (S. 30)
	Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.	→ Bekennnis zu den Menschenrechten (S. 30)
	Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.	→ Wir leben Vielfalt (S. 23) → Wir übernehmen soziale Verantwortung (S. 17)
Umwelt	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	→ Wesentliche Umweltaspekte gezielt bearbeiten (S. 35) → Ökologische Aspekte bei eingesetzten Materialien berücksichtigen (S. 48) → Nachhaltige Beschaffung in der GIZ (S. 69) → Unterschiedlicher Energieverbrauch im In- und Ausland (S. 38) → Verringerung der Emissionen ist zentral (S. 40) → Nachhaltig bauen und Biodiversität fördern (S. 45)
	Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.	→ Unser Stakeholder-Management (S. 52)
	Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	→ Digitale Lösungen für interne Prozesse
Korruptionsprävention	Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	→ Bewusst und gemeinsam gegen Korruption (S. 64)

Unabhängige Prüfbescheinigung

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Ziel des Engagements

Die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) hat TÜV NORD CERT mit einer unabhängigen Prüfung der integrierten Unternehmensberichterstattung für das Geschäftsjahr 2017 (Bericht) beauftragt. Ziel der Prüfung war die Verifizierung der Einhaltung der Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards, AccountAbility Prinzipien sowie der Verlässlichkeit und Objektivität der berichteten Angaben. Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Sustainability Reporting Standards: Option Kern erstellt. Der Bericht umfasst sämtliche Geschäftsaktivitäten im Verantwortungsbereich der GIZ.

Umfang und Prüfungsgegenstand

Die unabhängige Prüfung umfasste für die betrachtete Berichtsperiode folgende Aspekte

- Verlässlichkeit der berichteten Informationen
- Einhaltung der Berichterstattungsgrundsätze gem. GRI Standards
- Einhaltung der Anforderungen der allgemeinen Standardangaben gem. GRI SRS Option Kern sowie des Managementansatzes
- Einhaltung der Anforderungen gem. GRI SRS Themenspezifische Standards (nur materielle Aspekte)
- Einhaltung der AccountAbility Prinzipien (Inklusivität, Wesentlichkeit, Reaktivität)

Die Verifizierung wurde auf Basis eines Typ2-Engagements mit einem moderaten Prüfungsniveau durchgeführt. Sie umfasste, neben den relevanten Standardangaben sowie des Managementansatzes, die folgenden wesentlichen Indikatoren gem. GRI SRS:

Ökonomie		
Wirtschaftliche Leistung	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Marktpräsenz	202-2	Anteil aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte
Beschaffungspraktiken	204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten
Korruptionsbekämpfung	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden
	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen
Ökologie		
Materialien	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen
Energie	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation
Wasser	303-1	Wasserentnahme nach Quelle
Emissionen	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
	305-4	Intensität der THG-Emissionen
	305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen
Umweltbewertung der Lieferanten	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden
Soziales		
Beschäftigung	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation
	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden
Aus- und Weiterbildung	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten
Diversität und Chancengleichheit	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten
	405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern
Diskriminierungsfreiheit	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde.
	412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren
Lokale Gemeinschaften	413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen
	413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potentiellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften
Soziale Bewertung der Lieferanten	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden
	414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Einschränkungen und Grenzen

Von der unabhängigen Prüfung ausgeschlossen sind:

- Aussagen zur Unternehmenspositionierung
- Informationen zu Daten, Zahlen und Fakten außerhalb der Berichtsperiode
- Spezifische Informationen zu Lieferanten

Ein Engagement mit moderater Prüfungssicherheit stützt sich auf eine risikobasierte Auswahl von Stichproben, um die im Bericht getätigten Angaben zu verifizieren. Die Verlässlichkeit der Angaben basiert zudem auf den GIZ-internen Prozessen zur Datenerfassung.

Aufgrund der genannten Einschränkungen und Grenzen kann, trotz Prüfung, das Auftreten von Fehlen oder nicht korrekten Angaben nicht ausgeschlossen werden.

Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung für die Inhalte der Berichterstattung liegt allein bei der GIZ. Eine Beteiligung von TÜV NORD CERT bei der Berichterstellung fand nicht statt.

Die Verantwortung von TÜV NORD CERT beschränkt sich auf:

- Prüfung der Berichtsinhalte in einem Typ2-Engagement mit moderater Prüfungssicherheit gem. AA1000AS:2008
- Treffen einer unabhängigen Prüfaussage
- Dokumentation von Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Verbesserung der Berichterstattung an die GIZ

Vorgehensweise bei der Prüfung

Die unabhängige Prüfung zur Erlangung einer moderaten Prüfungssicherheit umfasste u.a.:

- Prüfung der internen Systeme zur Sammlung und Aggregation der Berichtsinhalte bzgl. Funktionalität, Genauigkeit, Zweckmäßigkeit, potentieller Fehlerquellen und Grenzen
- Interviews mit relevantem Personal unterschiedlicher Ebenen und Fachabteilungen
- Identifizierung von relevanten Stichproben zur Verifizierung einzelner Berichtsinhalte
- Verifizierung von Aussagen und Kennzahlen auf Basis der identifizierten Stichproben
- Prüfung von Methodik und Ergebnissen von Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse zur Bestimmung der Berichtsinhalte
- Abgleich der Berichtsinhalte mit den Anforderungen des GRI SRS

Prüfaussage

Auf Basis unserer unabhängigen Prüfung zur Erlangung einer moderaten Prüfungssicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass:

- Die Inhalte im Bericht für das Geschäftsjahr 2017 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Anforderungen der GRI SRS erstellt worden sind
- Die Berichtsinhalte in wesentlichen Belangen nicht korrekt sind
- Die AccountAbility Prinzipien nicht eingehalten wurden

Empfehlungen

Während der unabhängigen Prüfung konnten einige Empfehlungen zur Verbesserung der Berichterstattung identifiziert werden. Diese wurden in einem separaten Bericht erfasst.

Erklärung über die Unabhängigkeit und Qualifikation des Prüfteams

TÜV NORD CERT ist ein unabhängiger Dienstleister für Prüfleistungen, dessen Mitarbeiter über umfangreiche Erfahrungen bei der Durchführung von Verifizierungen in verschiedenen Bereichen der Nachhaltigkeit verfügen. TÜV NORD CERT betreibt ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem gem. ISO 9001:2015, welches die Qualität der Prozesse, Benennung von Auditoren und Zusammenstellung von Prüfteams aufrechterhält und steuert.

Die Mitglieder des Prüfteams sind in keine Aktivitäten und Projekte involviert, welche einen Interessenskonflikt auf die erbrachte Prüfleistung hervorrufen könnten.

Essen, 20.12.2018



Andreas Backs

(Auditor)



Daniel Kielhorn

(Technical Review)

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 36+40
53113 Bonn, Deutschland
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66

E info@giz.de
I www.giz.de

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn, Deutschland
T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15

f www.facebook.com/gizprofile
t twitter.com/giz_gmbh

Verantwortlich für die Inhalte
Elke Siehl (GIZ)
Beauftragter des Vorstandes
für Nachhaltigkeit

Projektleitung
Dr. Katharina Hetze (GIZ)

Redaktion
Andrea Bruestle, Carsten Hildebrand,
Dr. Katharina Hetze, Pia Redenius,
Elke Winter (GIZ), Verena Striebinger

Inhaltliche Mitarbeit
Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen
der GIZ im In- und Ausland

Gestalterische Konzeption und Layout
kipconcept gmbh, Bonn

Lektorat
Gunther Weinell

Redaktionsschluss
31. Oktober 2018

Bildnachweise

GIZ/Sambia (6), GIZ/Barbara Fromman (10), GIZ/Länderbüro Ecuador (14),
GIZ/Dirk Ostermeier (15, 16, 18, 29, 33, 51, 60, 63, 67, 69, 72), GIZ/Ranak Martin (15, 34),
GIZ/Thomas Imo (15, 58), GIZ/Anke Langer (21, 22), GIZ (23), GIZ/Aserbajdschan (24),
GIZ/Sabrina Asche (27), GIZ/Nadine Seiler (30), GIZ/Dorothea Hohengarten (36),
GIZ/Joerg B (39, links), GIZ/Carolin Weinkopf (39, rechts, 46), GIZ/Britta Radike (44, 47),
GIZ/Campus Röttgen (45), GIZ/Micael Gajo (48), GIZ/Markus Kirchgessner (54),
GIZ/Länderbüro Mexiko (55), GIZ/Lucas Wahl (65), GIZ/Ursula Meissner (68),
GIZ/Hamish John Appleby (70), photothek.net/Florian Gaertner (8),
photothek.net/Thomas Imo (40), photothek.net/Felix Zahn (52, 71)
Shutterstock/one line man (13, 14, 19, 22, 26, 29, 32, 33, 37, 39, 42,
44, 47, 49, 54, 56, 63, 66, 68, 71, 73, 75)

Erscheinungstermin
Mai 2019

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 36+40
53113 Bonn, Deutschland
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn, Deutschland
T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de

f www.facebook.de/gizprofile
t twitter.com/giz_gmbh