

## GIZ-Policy zum „Interessenkonflikt“

Als Bundesunternehmen unterstützt die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH die Bundesregierung dabei, ihre Ziele für nachhaltige Entwicklung zu erreichen. Sie ist in hohem Maße für die von ihr verwendeten Mittel rechenschaftspflichtig.

Die GIZ fördert eine Unternehmenskultur, in der sich jegliches Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien orientiert. Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung stehen dabei im Zentrum. Die Einhaltung von Regeln und Prozessen sowie ein den Unternehmenswerten entsprechendes Handeln sind dabei ebenso wichtig wie die Beachtung der Interessen von Auftrag- und Kofinanzierungsgebern, Kooperationspartnern und Mitarbeiter\*innen. In einzelnen Situationen können jedoch unterschiedliche Interessen gegenläufig sein. Ein Interessenkonflikt ist dann gegeben, wenn ein Mensch oder eine Institution ineinander ausschließenden Verpflichtungen, Bindungen oder Zielen befangen und infolgedessen nicht mehr neutral ist.

Die GIZ erwartet von ihren Mitarbeiter\*innen und Geschäftspartnern einen angemessenen und verantwortungsvollen Umgang mit Interessenkonflikten. Dies beinhaltet, dass mögliche Interessenkonflikte transparent gemacht, ausgeschlossen oder mittels risikomindernder Maßnahmen professionell gehandhabt und entsprechend dokumentiert werden. Innerhalb der GIZ beinhaltet das System zum Umgang mit Interessenkonflikten:

- Klare Orientierung zu den Erwartungen der GIZ an ihre Mitarbeiter\*innen über die „Grundsätze integren Verhaltens (GiV)“ und über den „Ethik- und Verhaltenskodex“;
- Verpflichtung aller Mitarbeiter\*innen zur Einhaltung der GiV sowie Verhaltensregeln für die Annahme/ Gewährung von Geschenken und persönlichen Vorteilen;
- Klares und für alle Mitarbeiter\*innen verbindliches internes Regelwerk („Prozesse und Regeln (P+R)“) zum Umgang mit und Ausschluss von Interessenkonflikten, inklusive einer Anzeigepflicht und der Notwendigkeit, risikomindernde Maßnahmen einzuführen, wenn Interessenkonflikte nicht gänzlich ausgeschlossen werden können;
- Rolle der Führungskraft: Die GIZ sieht eine starke Verantwortung für den Umgang mit Interessenkonflikten bei den Führungskräften, die gemäß GiV diesbezüglich Ermessensentscheidungen zu treffen haben und diese für Dritte nachvollziehbar dokumentieren müssen;
- Umfangreiche Präventionsmaßnahmen, wie z.B. regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungen der Mitarbeiter\*innen zum Umgang mit Interessenkonflikten und regelmäßige Personalrotationen entsprechend der GIZ Policy „Flexibilität und Mobilität“ sowie ein wirksames Internes Kontrollsystem;
- Vorhandensein einer neutralen und weisungsunabhängigen Compliance- und Integritätsberatung, die jederzeit kontaktiert werden kann;
- Ein funktionierendes, die Vertraulichkeit des\*r Hinweisgebenden wahrendes, allgemein zugängliches Hinweisgebersystem mit geregelten Meldewegen (inklusive einer externen Ombudsperson) bei Verstößen gegen die (internen) Regeln zum Umgang mit Interessenkonflikten sowie Verfahren zur Aufklärung etwaiger Verstöße;
- Klare (arbeits-)rechtliche Reaktionen bei Verstößen gegen die Regeln zum Umgang mit Interessenkonflikten.

Die Verpflichtung, ein geeignetes und angemessenes System für den Umgang mit Interessenkonflikten zu etablieren, gibt die GIZ über entsprechende Vertragsklauseln konsequent an ihre Geschäftspartner weiter, u.a. über den Verhaltenskodex für Auftragnehmer der GIZ, ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen sowie in entsprechenden Klauseln in Finanzierungsverträgen. Darüber hinaus steht das Hinweisgebersystem der GIZ für die Abgabe von Hinweisen durch Dritte und auch im Hinblick auf (Geschäfts-)Partner mit Bezug zur Arbeit der GIZ zur Verfügung.

Nachfolgend werden exemplarisch denkbare Interessenkonflikte und mögliche risikomindernde Maßnahmen beschrieben. Bei der Beurteilung, ob ein Interessenkonflikt vorliegt, sind auch die Außenwirkung bzw. etwaige Reputationsrisiken zu beachten. Selbst wenn durch die beschriebenen Maßnahmen das Risiko eines Interessenkonflikts minimiert werden kann gilt es zu vermeiden, dass eine negative Außenwirkung entsteht. Eine für Dritte nachvollziehbare Dokumentation ist sicherzustellen.

Konfliktart	Konfliktbeschreibung	Risikomindernde Maßnahmen
Beschäftigung nahestehender Personen	Eine nahestehende Person eines*einer Mitarbeitenden bewirbt sich auf eine Stelle in der GIZ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Beteiligung des/der Mitarbeitenden am Ausschreibungsprozess und dem Auswahlverfahren.</li> <li>Sicherstellen, dass keine direkte Führungslinie oder sonstiges Über-/Unterordnungsverhältnis gegeben ist.</li> </ul>
Beauftragung nahestehender juristischer oder natürlicher Personen	Eine nahestehende Person eines*einer Mitarbeitenden oder eine juristische Person, an der der*die Mitarbeiter*in finanziell beteiligt ist, nimmt an einer Vergabe/Ausschreibung von Dienstleistungen/Beschaffungen im Arbeitskontext eines*einer Mitarbeiter*in der GIZ teil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzeigepflicht des*der Mitarbeitenden zum Vorliegen eines Interessenkonflikts.</li> <li>Ein*e Mitarbeiter*in mit Verbindungen persönlicher Art, aus denen Interessenkonflikte entstehen könnten, sowie Verbindungen familiärer oder finanzieller Art zu GIZ-Geschäftspartnern, Wettbewerbern oder deren Angestellten, ist von der Mitwirkung an Entscheidungen in betreffenden Vergabeverfahren sowie der Durchführung des jeweiligen Vertrages ausgeschlossen.</li> </ul>
Annahme/Gewährung von Geschenken oder Vorteilen	Ein*e Mitarbeiter*in nimmt an/gewährt ein Geschenk oder einen Vorteil (oberhalb der zulässigen Wertgrenze), wodurch zumindest der Anschein von Unredlichkeit, Inkorrektheit oder einer Verpflichtung entstehen könnte.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verhaltensregeln für die Annahme/Gewährung von Geschenken und sonstigen Vorteilen.</li> </ul>
Ausübung einer Nebentätigkeit	Ein*e Mitarbeiter*in hat eine eigene Firma gegründet / arbeitet als Teilzeitkraft in Drittunternehmen. Ein*e Mitarbeiter*in engagiert sich ehrenamtlich in einer Organisation, z.B. einer NGO. Ein*e Mitarbeiter*in möchte als Consultant für ein Drittunternehmen bzw. Universität arbeiten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nebentätigkeit muss angezeigt werden.</li> <li>Partieller Ausschluss des Unternehmens von Wettbewerben der GIZ, in denen Interessenkonflikte vorliegen könnten, bzw. Ergreifen von angemessenen Maßnahmen zur Sicherstellung, dass Wettbewerb durch Teilnahme des Unternehmens nicht verzerrt wird.</li> <li>Ausschluss des*der Mitarbeitenden von GIZ-Vergabeverfahren und der Durchführung des jeweiligen Vertrages</li> </ul>
Ausübung eines Ehrenamtes	Mitarbeitende*r nimmt Ehrenamt in Unternehmen an, welches vertraglich mit GIZ verbunden ist.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auch diese Art einer Nebentätigkeit muss angezeigt werden.</li> <li>Ausschluss des*der Mitarbeitenden von Vergabeverfahren mit Unternehmen und von Durchführung des Vertrages.</li> </ul>
Annahme/Gewährung von Bargeld oder Wertgutscheinen	s.o.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Annahme/Gewährung ist unabhängig von der Höhe unzulässig.</li> </ul>