



GIZ-Fortschrittsbericht 2011/2012 zu den Prinzipien des Global Compact

Inhaltsverzeichnis

CEO-Statement	3
Die GIZ auf einen Blick	4
Nachhaltigkeit als Leitprinzip der GIZ	5
Die Umsetzung der Prinzipien des Global Compact	
Menschenrechte	6
Arbeitsnormen	10
Umwelt	14
Antikorrruption	18
Anhang: Advanced Level des Global Compact – Erfüllung der Kriterien durch die GIZ	22

Impressum

Herausgeber

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

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

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

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

Verantwortlich für die Inhalte

Bernd Schleich
Beauftragter des Vorstands für Nachhaltigkeit

Projektleitung, Text, Redaktion

Jana Latschan

Mitarbeit und Beratung

Christine Weinreich, Konstantin Dedesko

Lektorat

Anne Wulff

Design, Grafiken, Layout

Agnes Weegen

Bonn, November 2012



Bildnachweise

S. 1: v. l. n. r. Michael Kottmeier, Dirk Ostermeier, Dirk Ostermeier, Michael Schultze
S. 2: Dirk Ostermeier; S. 3: Karsten Thormaehlen
S. 4: Dirk Ostermeier; S. 5: Andreas Baaden
S. 7: GIZ; S. 8 (und teils 9): Britta Radike
S. 9 unten: Dirk Ostermeier; S. 10: Britta Radike
S. 11: GIZ; S. 12: Michael Schultze; S. 13: GIZ
S. 14: oben Britta Radike, unten Dirk Ostermeier
S. 15: Jörn Leonhardt
S. 16 links: Michael Netzhammer, rechts: GIZ
S. 17: Dirk Ostermeier; S. 18: Dirk Ostermeier
S. 19 oben: GIZ, unten: Joerg Boethling
S. 20: Dirk Ostermeier
S. 24: Florian Kopp



Nachhaltige Entwicklung ist das Leitprinzip der GIZ und damit Auftrag und Verpflichtung zugleich.

Nachhaltige Entwicklung ist für die GIZ das Zusammenspiel von wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit, sozialer Verantwortung, ökologischem Gleichgewicht und politischer Teilhabe. Nur dieses Zusammenspiel ermöglicht heutigen und künftigen Generationen ein Leben in Sicherheit und Würde.

Als Ausdruck unseres Leitprinzips verpflichtet sich die GIZ den Prinzipien des Global Compact. Die Einhaltung von Menschenrechten, ein sozial gerechter Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Interessenvertretungen, Umwelt- und Klimaschutz sowie Korruptionsprävention sind für uns handlungsleitende Werte und Themen.

Die Prinzipien des Global Compact sind ebenso in unseren Vorhaben der Internationalen Zusammenarbeit verankert. Wir treten gegenüber unseren Kunden und Auftraggebern für ihre Umsetzung ein. Wir orientieren uns in unseren Vorhaben am Leitprinzip Nachhaltigkeit – für alle Dienstleistungen und alle Auftraggeber. Die GIZ unterstützt als Bundesunternehmen ihre Auftraggeber und Partner dabei, lokale, nationale und globale Herausforderungen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung zu lösen. Wir gestalten Veränderungen so, dass nachhaltige Entwicklung weltweit gelingen kann. Damit verbundene Interessen- und Zielkonflikte müssen zwischen allen Beteiligten fair ausgehandelt werden.

Im zweiten Jahr seit der Unternehmensfusion können wir bei der Umsetzung der Prinzipien des Global Compact deutliche Erfolge vorweisen:

Der neue Orientierungsrahmen der GIZ zu den Menschenrechten bekräftigt die Zielsetzung der GIZ, einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung und Verwirklichung der Menschenrechte zu leisten. Über die zentrale Anlaufstelle unter humanrights@giz.de kann die GIZ zügig Hinweisen über mögliche negative Wirkungen ihres Handelns auf die Menschenrechte nachgehen.

Wir fördern gezielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierfür bieten wir flexible Arbeitszeitmodelle an und erweitern kontinuierlich unsere Kinderbetreuungskapazitäten.

Sowohl der Standort Bonn als auch Eschborn wurden 2011 für ihr nachhaltiges Büromanagement mit dem Büro- und Umweltpreis von B.A.U.M. e.V. ausgezeichnet.

Das Integritätsmanagement der GIZ ist etabliert und bietet neben verbindlichen Regeln, einem Verhaltenskodex und Leitfäden durch Schulungen und Beratungen praktische und nachgefragte Hilfestellung, um effektiv Korruption vorzubeugen.

Im Auftrag unseres Hauptauftraggebers, des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), koordiniert die GIZ seit 2001 das Deutsche Global Compact Netzwerk (DGCN). Die GIZ ist damit nicht nur Mitglied dieser weltweiten Organisation, sondern leistet durch die Koordinierungsarbeit einen Beitrag dazu, die Anliegen und Ziele des Global Compact im öffentlichen und politischen Bewusstsein zu verankern.

Mit diesem Fortschrittsbericht bekennt sich die GIZ zum Global Compact und bestärkt ihre Selbstverpflichtung, den Global Compact und seine zehn Prinzipien im Unternehmen umzusetzen und als wichtiges Leitmotiv im Umgang mit Partnern und Auftraggebern einzubringen.

Tanja Gönner
Vorstandssprecherin

Die GIZ auf einen Blick



130:

in so vielen Ländern
ist die GIZ aktiv

Als Bundesunternehmen unterstützt die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH die Bundesregierung dabei, ihre Ziele in der internationalen Zusammenarbeit (IZ) für nachhaltige Entwicklung zu erreichen. Sie ist außerdem weltweit aktiv in der internationalen Bildungsarbeit. Die GIZ ist in mehr als 130 Ländern tätig. In Deutschland ist das Unternehmen in nahezu allen Bundesländern präsent. Die Gesellschaft hat ihren Sitz in Bonn und Eschborn.

Die GIZ bietet nachfrageorientierte, maßgeschneiderte und wirksame Dienstleistungen für nachhaltige Entwicklung an. Mit unserem ganzheitlichen, an Werten und Prinzipien der gesellschaftlichen Ordnung in Deutschland orientierten Vorgehen stellen wir die Mitwirkung aller Beteiligten sicher.

So gestaltet die GIZ Veränderung und befähigt Menschen, Entwicklungsprozesse eigenverantwortlich weiterzuführen. Dabei handeln wir immer im Sinne unseres Leitbildes für nachhaltige Entwicklung und berücksichtigen politische, wirtschaftliche, soziale und ökologische Aspekte. Wir unterstützen Partner auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene in strategischen und konzeptionellen Fragen sowie bei der Umsetzung ihrer politischen Ziele.

Das Unternehmen ist in vielen Arbeitsfeldern aktiv – die Bandbreite reicht von Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung über den Aufbau von Staat und Demokratie, die Förderung von Frieden, Sicherheit, Wiederaufbau sowie ziviler Konfliktbearbeitung, die Sicherung von Ernährung, Gesundheit und Grundbildung bis hin zu Umwelt-, Ressourcen- und Klimaschutz. Wir unterstützen unsere Partner auch durch Management- und Logistikdienstleistungen und agieren als Mittler, um unterschiedliche Interessen in sensiblen Kontexten auszuhandeln. In akuten Notsituationen führen wir Nothilfe- und Flüchtlingsprogramme durch. Als anerkannter Träger des Entwicklungsdienstes entsendet die GIZ Fachkräfte als Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer in die Partnerländer.

Wir vermitteln Integrierte und Rückkehrende Fachkräfte und fördern die Netzbildung und den Dialog von Akteuren der internationalen Zusammenarbeit. Die Weiterbildung unserer Partnerfachkräfte ist dabei ein wesentlicher Bestandteil unseres Angebots. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern unserer Programme bieten wir vielfältige Möglich-

keiten, von ihren gewonnenen Kontakten zu profitieren. Darüber hinaus geben wir jungen Menschen die Chance, weltweit Berufserfahrung zu sammeln. Austauschprogramme für junge Berufstätige legen den Grundstein für erfolgreiches Arbeiten auf dem nationalen und internationalen Arbeitsmarkt.

Ein Höchstmaß an Wirksamkeit zu erzielen und sich stets an Wirkungen zu orientieren, sind Grundpfeiler aller Maßnahmen der GIZ. Unterstützung bietet dabei die systematische Wirkungsbeobachtung. Diese ermöglicht, bereits in der Planungsphase Wirkungen abzuschätzen und nach Abschluss gegenüber Auftraggebern, Partnern und der Öffentlichkeit Rechenschaft abzulegen sowie aus der eigenen Praxis zu lernen.

Wichtigster Auftraggeber der GIZ ist das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Darüber hinaus ist die GIZ für weitere Bundesressorts, für Bundesländer und Kommunen sowie für öffentliche und private Auftraggeber im In- und Ausland tätig.

Zum Stichtag 31. Dezember 2011 arbeiteten weltweit insgesamt 17.185 Personen für die GIZ. Davon waren 3.241 als Inlands- und 1.887 als Auslandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter beschäftigt. Ebenso gehörten 128 Auszubildende zur Belegschaft der GIZ. 69 Prozent der Beschäftigten gehören zur Gruppe des Nationalen Personals in den Partnerländern. Damit waren 11.929 Personen als Nationales Personal vor Ort beschäftigt. 994 Entwicklungshelferinnen und -helfer waren für die GIZ im Einsatz. Darüber hinaus vermittelt das Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM), eine Arbeitsgemeinschaft aus GIZ und Bundesagentur für Arbeit, Fachkräfte an lokale Arbeitgeber: Zum Jahresende 2011 waren 599 Integrierte Fachkräfte direkt vor Ort von Organisationen und Unternehmen angestellt. 2011 belief sich das Geschäftsvolumen auf insgesamt rund zwei Milliarden Euro. Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr einer Steigerung von etwa zehn Prozent.



Zahlen im Detail, aktuelle Projektbeispiele, Themen und Kooperationen im GIZ-Unternehmensbericht 2011 und Lagebericht:
http://www.giz.de/de/ueber_die_giz/277.html



Die GIZ hat als Ausdruck ihres Anspruches, ein weltweit führendes Nachhaltigkeitsunternehmen zu sein, eine neue Managementstruktur für Corporate Sustainability etabliert. Seit April 2012 koordiniert das Sustainability Office das unternehmerische Nachhaltigkeitsmanagement der GIZ. Zudem hat der Vorstand einen Beauftragten für Nachhaltigkeit eingesetzt, der direkt an die Vorstandssprecherin berichtet. Das neue Sustainability Board unterstützt auf höchster Führungsebene die strategische Umsetzung des Leitprinzips Nachhaltigkeit in der GIZ. Es repräsentiert die zentralen Managementbereiche für Corporate Sustainability im Unternehmen.

Die GIZ hat die für ihre Arbeit wesentlichen Stakeholdergruppen definiert und steht mit diesen in vielfältigem Dialog. Verschiedene Gremien wie das Kuratorium vereinen wichtige Stakeholdergruppen und stehen mit der GIZ zu unternehmenspolitischen Fragen im Austausch.



Informationen zu Kooperationen und Partnerschaften der GIZ:

http://www.giz.de/de/ueber_die_giz/100.html

Details zu GIZ-Gremien:

http://www.giz.de/de/ueber_die_giz/274.html

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf vielfältige Weise in Unternehmensprozesse einbezogen: beispielsweise mittels Befragungen, interner Dialogformate, Intranet und Mitarbeiterzeitschrift oder webbasierter Kommentarfunktionen.

Die Grundlage der Arbeit des Sustainability Office bildet das in den Unternehmenswerten verankerte Leitprinzip Nachhaltigkeit. Im Fokus stehen die unternehmerischen Nachhaltigkeitsleistungen in vier Dimensionen: wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziale Verantwortung, ökologisches Gleichgewicht und politische Teilhabe sowie deren Wechselwirkungen. Hierzu berät das Sustainability Office den Vorstand und die Organisationseinheiten, um die Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln und zu implementieren. Das Sustainability Office begleitet die Umsetzung von Maßnahmen in den Organisationseinheiten und ist für die Nachhaltigkeitsberichterstattung zuständig. Der Beauftragte des Vorstands für Nachhaltigkeit vertritt die GIZ im Global Compact.

Der GIZ-Fortschrittsbericht zu den Prinzipien des Global Compact 2011/2012 schließt an den Fortschrittsbericht 2010/2011 an und wurde im November 2012 vom Sustainability Board der GIZ abgenommen. Er informiert über die 2011 erreichten wesentlichen Fortschritte sowie zentrale Ereignisse und Ergebnisse aus dem ersten Halbjahr 2012 in den Dimensionen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Antikorruption und den zugrunde liegenden Prinzipien des Global Compact. Die Zusammenstellung der Informationen orientiert sich an den grundlegenden Berichtsprinzipien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3.0 der Global Reporting Initiative (GRI). Mit diesem Fortschrittsbericht strebt die GIZ das Global Compact „Advanced Level“ an. Auf den Seiten 22 – 23 wird die Einhaltung der 24 „Advanced Criteria“ detailliert dargestellt.

Der Fortschrittsbericht verweist an geeigneten Stellen auf weiterführende Informationen und Berichte. Diese sind durch „Link“ gekennzeichnet. Der Fortschrittsbericht nutzt zudem Daten des aktuellen Unternehmensberichts und des Umweltberichtes. Informationen zur Datenerhebung sind diesen Berichten zu entnehmen. Um Redundanzen zu vermeiden, wird an einigen Stellen auf die Inhalte des GIZ-Fortschrittsbericht 2010/2011 verwiesen.



GIZ-Unternehmensberichte im Internet:

http://www.giz.de/de/ueber_die_giz/277.html

Das Sustainability Office steht Ihnen für Fragen, Kommentare und Anregungen zum Bericht sowie zu Fragen rund um die unternehmerische Nachhaltigkeit der GIZ zur Verfügung.



Ihr Kontakt zum Sustainability Office:

sustainabilityoffice@giz.de

2013 will die GIZ bisherige Nachhaltigkeitsberichtsformate zusammenführen und weiterentwickeln. Dabei soll der GRI Standard auf Ebene B oder höher angewendet werden.

Bernd Schleich
Beauftragter des Vorstands für Nachhaltigkeit

Die Umsetzung der Prinzipien des Global Compact

Menschenrechte

Prinzip 1 Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 2 Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Selbstverpflichtung

Die GIZ steht für die Einhaltung der Menschenrechte. Für ihr gesamtes Wirken setzen die Menschenrechte den Bezugsrahmen. Diese Bedeutung spiegelt sich in den GIZ-Unternehmenswerten ebenso wider wie in den unternehmenspolitischen Grundsätzen.

LINK GIZ-Unternehmenswerte:
http://www.giz.de/de/ueber_die_giz/98.html

Gleichberechtigung der Geschlechter ist ein Schlüssel für nachhaltige Entwicklung

Im Juni 2012 verabschiedete der Vorstand eine neue Orientierung der GIZ zu den Menschenrechten. Die Orientierung betont deren hohen Stellenwert und dient allen Mitarbeitenden als Richtlinie für ihr Handeln nach innen und nach außen, gegenüber Kunden, Geschäftspartnern, Partnerinstitutionen und der breiten Öffentlichkeit.

Die GIZ-Orientierung zu Menschenrechten dient allen Mitarbeitenden als Richtlinie ihres Handelns nach innen und außen

Als Unternehmen im Eigentum des Bundes bilden sämtliche menschenrechtlichen Verpflichtungen der Bundesrepublik Deutschland die Grundlage unseres Handelns. So erklärt das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) die Menschenrechte als Leitprinzip und Querschnittsaufgabe deutscher Entwicklungspolitik. Entsprechend dem Konzept „Menschenrechte in der deutschen Entwicklungspolitik“ (2011) setzt die GIZ die Anforderungen um und nutzt sie als Orientierung für Aufträge anderer Auftraggeber.

LINK BMZ Konzept „Menschenrechte in der deutschen Entwicklungspolitik“:
http://www.bmz.de/de/publikationen/reihen/strategiepapiere/Strategiepapier303_04_2011.pdf

Die GIZ achtet den Schutz der Gesundheit und die Sicherheit ihres Personals. Führungskräfte sind entsprechend der für sie geltenden Leitlinien gefordert, sich aktiv für den Erhalt der Leistungs-

fähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzusetzen und selbst als Vorbild zu agieren.

Managementsysteme

Diskriminierung, fehlende gleichberechtigte soziale, politische, wirtschaftliche Teilhabe und fehlender Zugang zur Justiz sind häufig Wirkung und Ursache von Menschenrechtsverletzungen zugleich. Hiervon sind Frauen in besonderem Maße und in besonderer Weise betroffen. Gleichzeitig ist die Gleichberechtigung der Geschlechter ein Schlüssel für nachhaltige Entwicklung. Geschlechterdifferenziertes Vorgehen und konsequentes Eintreten für die Verwirklichung gleicher Chancen für Frauen und Männer sind daher zentrale Ansprüche der GIZ. Die 2012 neu gefasste GIZ-Genderstrategie schafft einen einheitlich geltenden Rahmen für das gesamte Unternehmen. Ziel der Strategie ist, Geschlechtergerechtigkeit als grundlegendes Menschenrecht, sowohl im Rahmen unserer Dienstleistungen als auch innerhalb der GIZ, zu stärken (> Kapitel Arbeitsnormen). Die Strategie formuliert hierfür Ziele und Indikatoren.

LINK GIZ-Genderstrategie:
<http://www.giz.de/Themen/de/dokumente/giz-genderstrategie-dt-2012.pdf>

Die GIZ nutzt verschiedene Verfahren, um die menschenrechtlichen und geschlechtsspezifischen Wirkungen ihrer Vorhaben im Vorfeld zu analysieren, im Projektverlauf zu überwachen und nach dessen Ende zu evaluieren.

Die 2012 überarbeiteten Standards zur Erstellung von Programmvorschlägen an den Hauptauftraggeber BMZ sehen vor, dass bereits bei Problem- und Potenzialanalysen wie auch bei der Ausgestaltung eines Vorhabens der Entwicklungszusammenarbeit die Betrachtung der Menschenrechtssituation im Land eine zentrale Rolle spielt. So muss dargelegt werden, wie Vorhaben die geltenden Vorgaben im Bereich Menschenrechte umsetzen. Ebenso besteht bei BMZ-finanzierten Vorhaben die Pflicht, eine Kennung für Geschlechtergerechtigkeit (GG-Kennung) zu vergeben und eine Genderanalyse durchzuführen. Die Genderanalyse ermöglicht schon bei der Planung, Prognosen zu entwickeln, wie die Maßnahme zur Förderung der Gleichberechtigung beitragen kann. Die Durchführung einer solchen Analyse wird



Nachhaltige Entwicklung und Menschenrechte sind für die GIZ untrennbar miteinander verbunden. Im Auftrag der Bundesregierung und anderer Auftraggeber führen wir zahlreiche Vorhaben durch, die unmittelbar oder mittelbar auf die Verbesserung der Menschenrechtslage in unseren Partnerländern abzielen. Gleichzeitig stellen wir im eigenen Unternehmen die Einhaltung menschenrechtlicher Standards sicher. Die 2012 vom Vorstand verabschiedete GIZ-

Orientierung zu den Menschenrechten bekräftigt unser Bestreben, die Menschenrechte als Bezugsrahmen für unsere Arbeit in allen Kontexten und gegenüber allen Akteuren zu nutzen. Die Orientierung bildet die langjährige Erfahrung der GIZ im Umgang mit und im Stärken von Menschenrechten ab, beschreibt die Verantwortung des Unternehmens bei der Achtung von menschenrechtlichen Standards und ist für alle Mitarbeitenden, Entwicklungshelferinnen und -helfer und Integrierte Fachkräfte verbindlich. Wir gehen davon aus, dass zukünftig die Menschenrechte in der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung eine noch höhere Bedeutung erhalten werden. Dies zeigt sich nicht zuletzt daran, dass immer mehr Geber ihre Zusammenarbeit explizit an den Menschenrechten ausrichten.

Matthias Giegerich, Stabsstellenleiter Unternehmensentwicklung

unternehmensintern überprüft und durch entsprechende Handreichungen unterstützt.

Darüber hinaus setzt die GIZ unter anderem Projektfortschrittskontrollen (PFK) zur Steuerung und Planung von Vorhaben und als Evaluierungs- und Lerninstrument ein. Unternehmensinterne Standards für die PFK – basierend auf international anerkannten Evaluierungskriterien des Entwicklungsausschusses (DAC) der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) – formulieren unter anderem Prüfkriterien für die Analyse menschenrechtsbezogener Wirkungen von Vorhaben, auch hinsichtlich Risiken und Wirkungen für verschiedene gesellschaftliche Gruppen. Ebenso sind bei der Betrachtung der Rahmenbedingungen eines Vorhabens die für den jeweiligen Sektor relevanten Menschenrechte und ihre Umsetzung standardmäßig zu berücksichtigen. Vergleichbares gilt für unabhängige Evaluierungen, die von der Stabsstelle Monitoring und Evaluation verantwortet und von externen Gutachterinnen und Gutachtern durchgeführt werden.

Die Evaluierungsergebnisse werden für Entscheidungsgremien aufbereitet und dort regelmäßig behandelt. Zudem fließen sie über verschiedene Formate in den unternehmensweiten Lernprozess ein, um eine systematische Reflexion von Erfahrungen zu unterstützen. Damit kann die GIZ die Qualität und die Wirksamkeit ihrer Leistungsangebote auch für eine verbesserte Förderung von Menschenrechten und Geschlechtergerechtigkeit kontinuierlich steigern. Die GIZ veröffentlicht im Zuge ihrer Transparenzpolitik alle Ergebnisse unabhängiger Evaluierungen.

LINK

Evaluierungsergebnissen von GIZ-Vorhaben:
http://www.giz.de/de/ueber_die_giz/516.html

GIZ-Transparenzpolicy:
http://www.giz.de/de/ueber_die_giz/288.html

Menschenrechtsaspekte spielen ebenfalls für die Anschaffung von Gütern und Dienstleistungen für die GIZ eine wesentliche Rolle. Die hier erreichten Fortschritte sind im Kapitel „Arbeitsnormen“ beschrieben (> Kapitel Arbeitsnormen).

Die GIZ übernahm verschiedene Angebote und Strukturen ihrer Vorgängerorganisationen, um ein effektives Gesundheits- und Sicherheitsmanage-

ment für die Mitarbeitenden am Arbeitsplatz sowie bei Auslandsaufenthalten und Dienstreisen zu gewährleisten.

Eine wesentliche Säule des Gesundheitsmanagements ist der an beiden Unternehmenssitzen vertretene Ärztliche Dienst mit rund 20 Mitarbeitenden (Stand Ende 2011). Er berät das Unternehmen in allen Belangen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie bei der Umsetzung arbeitsmedizinischer Gesetze und Vorschriften im In- und Ausland.

Die Krisenleitstelle und COPE, die Psychologische Personalberatung für Krisen- und Konfliktmanagement, unterstützen für die gesamte GIZ das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement. Gemeinsam koordinieren sie das Krisenmanagement bei akuten Krisen, Notfällen und Katastrophen und bieten Beratungsdienstleistungen an.

Der Arbeitsschutz im Inland wird durch Sicherheitsingenieure an den beiden Firmensitzen koordiniert. Unterstützt werden sie durch Sicherheitsbeauftragte an einigen Inlandsstandorten. Das Facility Management stellt die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen für Gebäudestandards für die Standorte in Bonn, Berlin, Eschborn und Bad Honnef sicher. Bis Ende 2011 war der TÜV beauftragt, regelmäßig die Bonner Büroräume zu überprüfen und die Beschäftigten zu beraten. Diese Aufgabe obliegt nun den Betriebsärzten und Sicherheitsingenieuren.

Der für die Arbeitssicherheit der GIZ im In- und Ausland zuständige Sicherheitsingenieur hat in Zusammenarbeit mit der Bauabteilung, dem Ärzt-



60%

der PFK bzw.
Prüfungen
neuer Vorhaben
wenden Gender-
analysen an

lichen Dienst, der Krisenleitstelle und COPE eine standardisierte Checkliste „Arbeitsschutz“ für die Auslandsbüros erstellt. Diese ist Grundlage für eine systematische Überprüfung aller Auslandsstandorte im Jahr 2012.

Maßnahmen und Leistungen

Die GIZ unterstützt staatliche Partnerorganisationen darin, politische und institutionelle Rahmenbedingungen nach Maßgabe der Menschenrechte auszugestalten und entsprechende Politiken umzusetzen. Die GIZ stärkt darüber hinaus Bürgerinnen und Bürger sowie zivilgesellschaftliche Organisationen, damit sie ihre Rechte kennen, einfordern und verwirklichen können.

LINK

Mehr zu GIZ-Vorhaben im Bereich Menschenrechte:
<http://www.giz.de/Themen/de/14639.htm>

Die Förderung der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern ist in die gesamten Verfahren und Prozesse der GIZ-Programme integriert. Zusätzlich bietet die GIZ spezifische, auf die Förderung von Frauen gerichtete Vorhaben an. Das Ziel ist, bestehende Nachteile für Frauen und Mädchen abzubauen. Zu nennen sind Aus- und Fortbildungsprogramme für staatliche, zivil- und privatwirtschaftliche Akteure, fachlicher Austausch, Öffentlichkeitsarbeit und die Vermittlung von Fachkräften. Mit diesen Angeboten richtet sich die GIZ gleichermaßen an Regierungen, den Privatsektor sowie die Zivilgesellschaft. Zentrale Themen dabei sind unter anderem Frauenrechte zu fördern, geschlechtsspezifische Gewalt zu bekämpfen, Gender Mainstreaming zu unterstützen und die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen zu verbessern.

LINK

Mehr zu GIZ-Vorhaben im Bereich Gleichberechtigung der Geschlechter:
<http://www.giz.de/Themen/de/9022.htm>

Das Executive Management Committee (EMC) und der Jour Fixe der operativen Bereiche der GIZ nehmen bei der Steuerung und Umsetzung der Genderstrategie eine maßgebliche Rolle ein. Beide Gremien befassen sich regelmäßig mit der Genderstrategie. Der Gendersteuerungskreis der GIZ erstellt hierfür einen jährlichen Bericht zum Umsetzungsstand an das EMC. 2012 erfolgte das Monitoring zu 2011 letztmalig für den Betriebs-

teil der ehemaligen GTZ. Ein Ergebnis war, dass im Unternehmen Gender als Qualitätsmerkmal für nachhaltige Entwicklung angesehen und zunehmend in die Arbeit integriert wird. So erhöhte sich entsprechend einer Selbsteinschätzung durch die Führungskräfte kontinuierlich der Anteil mit einer Genderanalyse verknüpften Prüfung neuer Vorhaben bzw. Projektfortschrittskontrollen um acht Prozentpunkte auf 60 Prozent im Jahr 2011. Für 2012 wird das Monitoring auf die gesamte GIZ ausgeweitet. Die Leitungen der Bereiche, Stabsstellen und Geschäftseinheiten sind gefordert, in ihrem Verantwortungsbereich Rechenschaft abzulegen, wie die Strategie umgesetzt worden ist. Sie stellen sicher, dass aus den Ergebnissen interner und externer Evaluierungen und Prüfungen Konsequenzen gezogen werden (Management Response). In der Auslandsstruktur haben die Landesdirektionen die Aufgabe, zu gewährleisten, dass Geschlechtergerechtigkeit in den Maßnahmen umgesetzt wird und dass Gender-Ansprechpersonen auf Landesebene benannt sind. Gender-Ansprechpersonen sind zudem in den Organisationseinheiten der Zentrale verankert. In einer im Januar 2012 durchgeführten Befragung, an der 62 Prozent der 127 Gender-Ansprechpersonen teilnahmen, bestätigten 80 Prozent von ihnen, „komplett“ oder „gut“ von ihrer Führungskraft unterstützt zu werden. Knapp zwei Drittel gaben an, über ein ausreichendes Budget und Qualifikationen zu verfügen.

Wie 2011 fand im März 2012 die GIZ-Genderwoche mit Fachveranstaltungen, Podiumsdiskussionen, Filmen und Ausstellungen an Inlands- und Auslandsstandorten statt. Die GIZ-Genderwoche bietet ein Forum, Best Practice-Beispiele und Lernerfahrungen zu Genderthemen zu präsentieren, sich auszutauschen und zu informieren. Ein Höhepunkt war die Verleihung des GIZ-Genderpreises, der mit insgesamt 10.000 Euro dotiert ist.

Der Fach- und Methodenbereich der GIZ unterstützt durch Beratungsleistungen und Wissensmanagement intern den Auf- und Ausbau der Menschenrechts- und Genderkompetenz innerhalb der einzelnen Sektoren. Ausreisendes Personal der GIZ wird über Fort- und Weiterbildungsangebote, wie zum Beispiel die der GIZ-Akademie für Internationale Zusammenarbeit, mit dem Themenfeld Menschenrechte, Gender und Gleichberechtigung vertraut gemacht.



Externen und internen Informationen über Menschenrechtsverletzungen im Rahmen der Arbeit der GIZ geht der Integritätsberater nach. Ihm obliegt es, die Sachverhalte zu prüfen und die relevanten Organisationseinheiten einzubinden. Der Fach- und Methodenbereich der GIZ und die Stabsstelle Unternehmensentwicklung unterstützen den Integritätsberater, diese Aufgabe wahrzunehmen. Hinweise über mögliche negative Wirkungen unseres Handelns auf die Menschenrechte können an humanrights@giz.de gerichtet werden.

Der Ärztliche Dienst bietet Gesundheitskurse und -aktionen an und unterstützt Mitarbeitende bei Gesundheitsproblemen am Arbeitsplatz. Im Rahmen von Auslandsaufenthalten und Dienstreisen untersucht der Ärztliche Dienst Mitarbeitende und ihre Angehörigen, berät zu Fragen der Reisemedizin, führt Impfungen durch und steht über Notrufnummern rund um die Uhr bei medizinischen Notfällen beratend zur Seite. Die Krisenleitstelle hat im Berichtszeitraum mehrere Kurse zur Sicherheit im Ausland, insbesondere in Krisenregionen, neu bzw. weiterentwickelt. Sie bietet diese regelmäßig als Präsenz- und Onlinekurse an. Über das GIZ-Intranet können Mitarbeitende auf ein umfangreiches, gebündeltes Informations- und Serviceangebot zum Gesundheits- und Sicherheitsmanagement zurückgreifen.

Bei einer 2012 durchgeführten Mitarbeiterbefragung gaben über zwei Drittel der Befragten an, mit dem Gesundheits- und über die Hälfte mit dem Stressmanagement der GIZ „eher“ bis „voll und ganz“ zufrieden zu sein. 29 Prozent der Befragten sehen insbesondere beim Stressmanagement noch Handlungsbedarf, um bei hoher Identifikation mit den übertragenen Aufgaben Arbeitszeit und Arbeitsvolumen besser in Einklang bringen zu können.

2011 wurde ein neues webbasiertes Training zur Sicherheitsunterweisung bei Notfällen entwickelt. Es soll für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland eingeführt werden, um die gesetzlich geforderte Sicherheitsunterweisung einheitlich zu gestalten. Regelmäßig werden Ersthelferinnen und Ersthelfer für die Inlandsstandorte ausgebildet. Die Unfallkasse des Bundes überprüft die Einhaltung des Arbeitsschutzes in den Inlandsstandorten. Die letzten Begehungen des Arbeitsschutzausschusses verliefen ohne Beanstandungen.

Wiederholt führten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Sicherheitsbeauftragten und der Ärztliche Dienst gemeinsam mit dem Betriebsrat und den betroffenen Führungskräften Begehungen der Standorte im In- und Ausland zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durch. Entsprechend gesetzlicher Vorgaben finden regelmäßig Arbeitsschutzausschusssitzungen an wechselnden Standorten und in Verbindung mit Arbeitsschutzbegehungen statt.

2/3
der befragten
Mitarbeitenden
sind mit dem
Gesundheits-
management der
GIZ zufrieden





Arbeitsnormen

Prinzip 3 Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip 4 Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5 Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.

Prinzip 6 Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Selbstverpflichtung

Die GIZ versteht sich als guter und fairer Arbeitgeber. Diskriminierungsfreiheit und Anerkennung von Vielfalt sind konstitutive Elemente der Unternehmenskultur. Entsprechend unterstreicht die GIZ in ihren Unternehmenswerten die Bedeutung politischer Teilhabe, sozialer Verantwortung, fairer Aushandlungsprozesse und Chancengleichheit.

LINK

GIZ-Unternehmenswerte:
http://www.giz.de/de/ueber_die_giz/98.html

Damit bekräftigt die GIZ auch ihr Bekenntnis zur Deklaration der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) „Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen“ als handlungsleitende Normen ihres Wirkens nach außen und nach innen.

Die GIZ verfolgt das Ziel einer durchgängigen Genderorientierung im Unternehmen. Es ist der Gleichstellung von Männern und Frauen verpflichtet und setzt sich dafür ein, dass Beschäftigte nicht aufgrund ihrer Hautfarbe, Religion, Kultur, Bildung, gesellschaftlicher Herkunft, sexueller Identität oder Nationalität benachteiligt werden. Ebenso ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der GIZ ein wichtiges Anliegen und leistet einen entscheidenden Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Managementsysteme

Mit der Fusion hat sich auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes der unternehmensweite Gesamtbetriebsrat (GBR) gebildet, der für überbetriebliche Angelegenheiten zuständig ist. Im Berichtszeitraum entsandten insgesamt 15 örtliche

Betriebsräte 23 Mitglieder in den GBR. Aufgrund des 2010 mit ver.di abgeschlossenen Überleitungstarifvertrages verändert sich die Betriebsratsstruktur ab Mitte 2012 hin zu drei Betrieben in Berlin, Bonn und Eschborn. Hierdurch wird sich auch die Zusammensetzung des GBR verändern. Ausschüsse unterstützen entsprechend gesetzlicher Vorgaben die Arbeit des GBR. Seit 2012 ist der Personalvertretungsausschuss Ausland (PVA) als Ausschuss des GBR verankert. Damit kann er eine wirksame Interessenvertretung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Auslandseinsatz sicherstellen. Ebenso verlangt die Policy „Nationales Personal“, dass in allen Ländern, in denen die GIZ tätig ist, die nach jeweiligem nationalen Recht angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Personalvertretungen wählen.

Fusionsbedingt verfügt die GIZ über zwei Tarifsysteme. Tarifpartner beider Systeme ist die Gewerkschaft ver.di, wobei nur im Falle des Manteltarifvertrags (MTV) der GIZ direkt zwischen GIZ und ver.di verhandelt werden kann. Der MTV-Entwicklungshilfe (MTV-EH) basiert auf dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD). Die Gewerkschaft ver.di vertritt die Interessen der Mitarbeitenden im Tarifsysteem. Ver.di-Mitglieder sind in den GIZ-Gremien wie dem GBR und den lokalen Betriebsräten (ÖBR) sowie dem Aufsichtsrat vertreten.

Interne Leitlinien für Mitarbeitende und Führungskräfte sowie die „Grundsätze integeren Verhaltens“ (> Kapitel Antikorruption) betonen den Stellenwert von Vielfalt und Gleichstellung. Derzeit sind in der GIZ drei Gleichstellungsbeauftragte aus den ehemaligen Betriebsteilen aktiv. Eine neue, unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten entstandene Gesamtbetriebsvereinbarung, regelt zukünftig die betriebliche Gleichstellung für das fusionierte Unternehmen. Die Gleichstellungspolitik hat entsprechend der GIZ-Genderstrategie zum Ziel, langfristig einen Frauenanteil von 50 Prozent in allen Unternehmensbereichen zu erreichen. Angestrebt werden vor allem mehr Frauen auf Auslandspositionen sowie auf in- und ausländischen Führungspositionen.

Policy „Nationales Personal“ verlangt, dass in allen Ländern, wo die GIZ aktiv ist, Mitarbeitende Personalvertretungen wählen.

50%

Frauenanteil in allen Unternehmensbereichen ist das langfristige Ziel der GIZ.



Die GIZ als weltweit aktives Bundesunternehmen für nachhaltige Entwicklung hat eine besondere Verantwortung, die über die Erfüllung gesetzlicher Arbeits- und Sozialnormen hinausgeht. So stehen wir als Arbeitgeber für Gleichberechtigung, Fairness und Vielfalt ein. Der Personalbereich fördert den konstruktiven, kontinuierlichen Dialog mit den Interessenvertretungen unserer Mitarbeitenden. Ein Erfolg unserer Personal- und Sozialpolitik ist die wiederholte Anerkennung als TOP-Arbeitgeber in externen Rankings. Darauf ruhen wir uns nicht aus. Wir wollen die GIZ auch zukünftig im Wettbewerb um Talente als attraktives Nachhaltigkeitsunternehmen positionieren.

Für den Personalbereich heißt das, weiterhin Chancengleichheit, Vielfalt, Entwicklungsperspektiven für Mitarbeitende, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Partizipation als lebendige Prinzipien im Unternehmen zu stärken. Um unsere Leistung von Dritten bewerten zu lassen, werden wir eine Rezertifizierung für das Audit Familie und Beruf durchführen.

Michael Lau, Leiter des Personal- und Sozialbereichs

Ziel der GIZ-Personalpolitik ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei zu unterstützen, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen. Eckpunkte dabei sind flexible Arbeitszeitregelungen, zahlreiche Teilzeitmodelle, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Beratung zum Thema Betreuung und Pflege von Angehörigen sowie die Unterstützung mitausreisender Partnerinnen und Partner. Derzeit noch bestehende betriebspezifische Regelungen werden sukzessive mit den Interessensvertretungen der Mitarbeitenden vereinheitlicht. Bereits zusammengeführt wurden die Angebote und Regelungen für Beschäftigte in Elternzeit sowie für mitausreisende Familienangehörige.

Die GIZ-Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend zur Seite. Sie wird regelmäßig auf Betriebs-ebene gewählt und bildet eine Gesamtschwerbehindertenvertretung auf Unternehmensebene.

Aufbauend auf der Policy Nationales Personal hat die GIZ weiterführende Leitlinien und Orientierungshilfen entwickelt, um die Anstellungsbedingungen in den jeweiligen Partnerländern zu vereinheitlichen und Mindeststandards beispielsweise für die soziale Absicherung im Krankheitsfall und im Alter zu verankern. Zudem gibt eine Handreichung Orientierung, um Gleichstellung in den Auslandsstrukturen sicherzustellen und die Gleichstellungsgrundsätze auf das nationale Personal auszuweiten.

Die GIZ hat sich zu einem fairen Umgang mit Praktikantinnen und Praktikanten verpflichtet und hierzu Regeln für den Praktikanteneinsatz verankert.

Im Jahr 2011 wurden Auftragnehmerinnen und -nehmer bei Vertragsabschluss verpflichtet, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu achten. Diese sind auch zentraler Bestandteil der Anfang 2012 neu eingeführten „Allgemeinen Vertragsbedingungen“ geworden. Damit werden potenzielle Auftragnehmerinnen und -nehmer bereits bei Einholung von Angeboten, bei Ausschreibungen und anderen Wettbewerben auf die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen verpflichtet. Die „Allgemeinen Einkaufsbedingungen für Sachgüteraufträge“ enthielten bereits die ILO-Normen. Diese waren

somit schon Gegenstand der Wettbewerbe. Sowohl die „Allgemeinen Vertragsbedingungen“ als auch die „Allgemeinen Einkaufsbedingungen“ sehen vor, dass sich die GIZ bei Verletzungen der ILO-Klauseln ein Kündigungsrecht, Vertragsstrafen und einen Ausschluss des Auftragnehmers von Wettbewerben vorbehält. Aufgrund des Charakters der überwiegend beschafften Leistungen und Waren für die GIZ erfolgt derzeit kein systematisches Monitoring bei Beschaffungen. Über das GIZ-Risikomanagement werden Risiken aus der Nichteinhaltung ethischer und Arbeitsstandards bei den Organisationseinheiten quartalsweise erfragt. Im Berichtszeitraum erfolgte keine Meldung.

Maßnahmen und Leistungen

Um dem Grundsatz einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit sowie gesetzlichen Vorgaben Rechnung zu tragen, wurden zwischen den verschiedenen Betriebsratsgremien und der GIZ Austauschformate vereinbart und im Berichtszeitraum umgesetzt. Hierzu zählen monatliche Gespräche mit einzelnen örtlichen Betriebsräten, regelmäßige Rücksprachen mit dem Gesamtbetriebsausschuss, Einladungen zu GBR-Sitzungen, jährliche Personalplanungsgespräche und die Betriebsrätekonferenz. Dreimal jährlich führt der Personalvertretungsausschuss Ausland (PVA) Tagungen in Deutschland durch, die Gelegenheit zu Rücksprachen geben. Die Belange des Arbeitgebers werden durch den Personal- und Sozialbereich vertreten. Jährlich finden Tarifverhandlungen zwischen GIZ und ver.di statt, die auch 2011 zu einer Anhebung der Vergütungen führten. Die ehrenamtlichen Mitglieder in den Betriebsrats- und Gewerkschaftsstrukturen werden für die Wahrnehmung ihrer Mandate vom Arbeitgeber freigestellt.



Im ersten Jahr nach der Fusion standen Integrationsfragen im Mittelpunkt unternehmensinterner Prozesse. Ein intensiver Austausch mit den Interessensvertretungen fand insbesondere zur Umsetzung der neuen Aufbauorganisation und der Anpassung ablauforganisatorischer Prozesse statt, die im zweiten Halbjahr 2011 in Gesamtbetriebsvereinbarungen über einen Interessensausgleich und entsprechendem Sozialplan mündeten. Die folgende Tabelle enthält eine Übersicht aller mit den Interessensvertretungen abgeschlossenen Vereinbarungen.

Vereinbarung Mit Zeitpunkt

Gesamtbetriebsvereinbarungen zur Überleitung der betrieblichen Komponenten des GIZ-Vergütungssystems	GBR	08/2011
Gesamtbetriebsvereinbarung über einen Rahmeninteressensausgleich zur Neuorganisation des Unternehmens	GBR	09/2011
Interessensausgleich zur Neuorganisation des Unternehmens	GBR	09/2011
Sozialplan zur Neuorganisation des Unternehmens	GBR/ÖBR	10/2011
Gesamtbetriebsvereinbarung Interessensausgleich „Seminarbetrieb Berlin“	GBR/ÖBR	03/2012
Betriebsvereinbarung Harmonisierungsbedarfe am Standort Berlin	ÖBR	03/2012
Tarifabschluss zum Manteltarifvertrag GIZ	Ver.di	03/2012
Betriebsvereinbarung zur Freistellung des Sprechers des PVA des GBR	ÖBR	05/2012
Gesamtbetriebsvereinbarung über die Verfahren und Auswahlkriterien zur Klärung von Beschäftigungsperspektiven	GBR	05/2012
Gesamtbetriebsvereinbarung zur Mitbestimmung in Auslandsangelegenheiten	GBR	06/2012

Interne Kommunikationsinstrumente wie Intranet, Mitarbeiterversammlungen und -zeitung, Veranstaltungen und Live-Chats mit der Unternehmensleitung unterstützen dabei, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Integrationsprozess einzubinden.

LINK Mehr Informationen zum Integrationsprozess im Fortschrittsbericht 2010/11:
<http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/14266>

Informationen zu Ansprechstrukturen auf Unternehmens- wie Betriebsebene sowie Aufgaben und Funktionen der Betriebsrats- und Gewerkschaftsstrukturen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge sind für alle Beschäftigten im Firmenintranet zugänglich.

In der GIZ gelten für alle Mitarbeitenden grundsätzlich die Regelungen der beiden Tarifwerke unmittelbar oder mittelbar durch individualrechtliche Regelungen und entsprechende Betriebsvereinbarungen.

Die GIZ ist als Fair-Company-Unternehmen ausgezeichnet. Die Auszeichnung wird an Unternehmen vergeben, die für Ethik in der Arbeitswelt stehen und Studierende, Absolventinnen und Absolventen fair behandeln.

Um die Einrichtung lokaler Personalvertretungen zu unterstützen, stehen dem Nationalen Personal eine mehrsprachige Handreichung sowie ein Informationsangebot im Intranet zur Verfügung. Zudem hat der Personalbereich hierzu ein Helpdesk eingerichtet. Ein im April 2012 durchgeführtes Monitoring zur Umsetzung der Policy Nationales Personal ergab, dass die Policy Nationales Personal zu rund 80 Prozent in den Ländern vollständig oder weitgehend umgesetzt wird. Die Erhebung im April bestätigte zudem, dass 100 Prozent der befragten Landesdirektionen bei der Umsetzung der Policy Nationales Personal das Diskriminierungsverbot berücksichtigen. 99 Prozent bejahten die Frage nach der Beachtung des Prinzips der Geschlechtergleichstellung. Rund 11 Prozent des Nationalen Personals hatten zum Jahresende 2011 eine Leitungsfunktion inne.

Im Berichtszeitraum waren die Gleichstellungsbeauftragten in die Erarbeitung einzelner Betriebsvereinbarungen frühzeitig eingebunden, um gleichstellungsrelevante Punkte einzubringen.

Die Umsetzung der GIZ-Genderstrategie wird regelmäßig überprüft (> Kapitel Menschenrechte). Der Personalbereich stellt zudem das Monitoring zur innerbetrieblichen Gleichstellung sicher. Zur Umsetzung der Gleichstellungspolitik wird dem Aufsichtsrat jährlich Bericht erstattet, für die neue GIZ erstmals im Dezember 2011. Im Bericht zum Public Corporate Governance-Kodex wird zudem regelmäßig über den Frauenanteil im Vorstand, Aufsichtsrat und Kuratorium informiert.

LINK GIZ-Corporate Governance Bericht 2011:
http://www.giz.de/de/downloads/giz2012-de-corporate-governance-_Bericht2011.pdf

10
 Vereinbarungen wurden im Berichtszeitraum zwischen der GIZ und Mitarbeiterinteressenvertretungen geschlossen



Die Arbeit der Mitbestimmungsgremien und der Gewerkschaft wird in der GIZ nicht behindert. Dies zeigt sich auch in der Vielzahl von Betriebsvereinbarungen, die im Berichtszeitraum abgeschlossen wurden. So konnte der GBR eine erweiterte Mitbestimmung im Integrationsprozess über den Rahmeninteressenausgleich sichern. Zurzeit stehen wir als Betriebsräte und GBR durch die Neuwahlen 2012 vor der Herausforderung, in einer veränderten Betriebsratsstruktur unsere Arbeit zu organisieren und zu verlässlichen Absprachen mit dem Arbeitgeber zu kommen. Wichtige Themen sind Regelungen zu Auswahlrichtlinien und zur Arbeitszeiterfassung, aber auch die Harmonisierung von Sozialleistungen im Unternehmen.

Handlungsbedarf sehe ich auf dem Gebiet von Arbeitsüberlastungen und zunehmendem Leistungsdruck. Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein hohes Maß an zeitlicher und räumlicher Mobilität erwartet. Eine verbesserte Vernetzung zwischen In- und Ausland und zwischen den verschiedenen Standorten über den Einsatz moderner Medien und Technik ist spürbar. Sie zeigt ihre Schattenseiten in der gefühlten und ausgesprochenen Erwartung, ständig erreichbar sein zu müssen. Die Balance zwischen Arbeit und Privatleben ist schwieriger geworden.

Leni Johann, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats

Maßnahmen im Berichtszeitraum waren davon geprägt, die unterschiedlichen Politiken, Strukturen und Instrumente weiter anzupassen. Die innerbetriebliche Gleichstellung bildet in den Mitarbeitergesprächen der Führungskräfte derzeit ein Schwerpunktthema mit Vergütungsrelevanz. 2011 ergab eine Stichprobenauswertung bei 15 Prozent der Führungskräfte des Betriebsteils der früheren GTZ, dass in zwei Drittel der Stichproben das Thema in guter und ausreichender Tiefe behandelt wurde. Eine weitere Überprüfung der Anwendung wird Ende 2012 erfolgen.

Der Personalbereich bietet fortlaufend Fortbildungen und kollegiale Beratungen für Frauen an, die eine Führungsposition anstreben oder bereits innehaben. Im Rahmen der monatlichen Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeitende stellte die Gleichstellungsbeauftragten in Eschborn 2011 über 200 Personen ihre Arbeit vor.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über den Frauenanteil in verschiedenen Gehaltsgruppen sowie Organen und Gremien der GIZ (Stand 31. Dezember 2011).

Bereich	Personen gesamt	Anteil Frauen absolut/in %
Vorstand	7	0/0
Aufsichtsrat	20	4/20
Kuratorium	38	13/34
Wirtschaftsbeirat	10	2/20
Mitarbeiter/-innen Ausland	1.887	661/35
Mitarbeiter/-innen Inland	3.241	2.131/66
MTV GIZ (Band 1-5) Tarifbereich	4.027	2.242/56
MTV GIZ (Band 6-8) Außertariflich	651	213/33
MTV EH/TVöD (Entgeltgruppe 1-11)	351	284/81
MTV EH/TVöD (Entgeltgruppe 12-15)	99	53/54
Nationales Personal mit Leitungsfunktion	1.259	482/38

Seit 1. Juli 2012 hat der neue fünfköpfige Vorstand der GIZ seine Arbeit aufgenommen. Ihm gehören zwei Frauen an.

In Bonn initiierten die Gleichstellungsbeauftragten das Netzwerk „Familie und Beruf“, das im Dialog mit dem Personalbereich Ideen einbringt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterzubringen. Daraus ergab sich beispielsweise ein Mehrbedarf für den Kinderbetreuungszuschuss,

dem der Personalbereich für 2012 nachkam. Ebenso gab das Netzwerk Anregungen für den Aufbau einer GIZ-Kinderbetreuungsstruktur in Bonn. 2013 soll der Neubau der Kindertagesstätte in Eschborn abgeschlossen sein und dann drei Mal so vielen Kindern wie zuvor eine Ganztagesbetreuung ermöglichen. In Notfallsituationen kann in Frankfurt, Bonn und Berlin auf ad-hoc Betreuungsangebote zurückgegriffen werden.

Das Eltern-Kind-Büro am Standort Friedrich-Ebert-Allee in Bonn wurde auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten umgebaut und neu gestaltet. Auch der neue Standort Köthener Straße in Berlin erhielt bei Eröffnung ein Eltern-Kind-Büro.

Rund 72 Prozent der Befragten stimmten bei einer im ersten Halbjahr 2012 durchgeführten Mitarbeiterbefragung der Aussage „eher“ bis „voll und ganz“ zu, dass die GIZ ein familienfreundlicher Arbeitgeber sei.

Im Jahr 2011 lag die Schwerbehindertenquote in der GIZ bei 7,48 Prozent und damit deutlich über den gesetzlichen Vorgaben. Die Schwerbehindertenvertretung berät und unterstützt schwerbehinderte Menschen im Unternehmen, beispielsweise bei der Beschaffung notwendiger behindertengerechter Ausstattung der Arbeitsplätze im In- und Ausland. Die Schwerbehindertenvertretung wurde im Berichtszeitraum in die Prüfung der Barrierefreiheit der alten und neuen Liegeschäften einbezogen. Daraus resultierende Anschaffungs- und Verbesserungsvorschläge wurden

72%
der befragten Mitarbeitenden sehen die GIZ als familienfreundlichen Arbeitgeber

7,48%
erreichte die GIZ-Schwerbehindertenquote 2011



umgesetzt. Die Schwerbehindertenvertretung ist in Personalverfahren und in die Betriebsratsstrukturen eingebunden, um die Interessen ihrer Zielgruppe vertreten zu können. So wurden beispielsweise in dem im Oktober 2011 vereinbarten Sozialplan für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltende Zusatzleistungen verankert.

38%

des Nationalen Personals mit Leitungsfunktionen waren Frauen

491 der Inlands- und Auslandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter haben eine andere als die deutsche Nationalität. Insgesamt sind neben der deutschen 91 Nationalitäten vertreten.

Im Berichtszeitraum kooperierte der Personalbereich mit dem Regenbognetzwerk für Personen mit gleichgeschlechtlich sexueller Orientierung. Die Beauftragte für gleichgeschlechtlich orientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht als Beraterin zur Verfügung. Im Intranet sind vielfältige Informationen für gleichgeschlechtlich orientierte Beschäftigte beispielsweise zur Rechtslage in Partnerländern abrufbar.

Monatlich werden Fortbildungen zum Leitprinzip Nachhaltigkeit angeboten, die neben Genderaspekten auch die Themen Menschenrechte und ILO-Kernarbeitsnormen behandeln. Im Jahr 2011 nahmen hieran 125 Personen teil.



Umwelt

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

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

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

Selbstverpflichtung

Eine wesentliche Säule des Nachhaltigkeitsverständnisses der GIZ ist die Sicherung des ökologischen Gleichgewichtes im Zusammenspiel mit sozialer Verantwortung, politischer Teilhabe und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit. Die Erhaltung der Tragfähigkeit der Erde bildet bei der Verwirklichung dieser Ziele die äußere Grenze unseres Wirkens.

Seit Dezember 2011 ist die GIZ Mitglied des Bundesdeutschen Arbeitskreises für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.) und hat sich dem B.A.U.M.-Kodex für umweltbewusste Unternehmensführung verpflichtet.

LINK

B.A.U.M.-Kodex für umweltbewusste Unternehmensführung:

<http://www.baumev.de/default.asp?Menu=124>

Im selben Monat beschloss die GIZ eine Selbstverpflichtung als Mitgliedsunternehmen der „Biodiversity in Good Company“-Initiative, deren Trägerschaft sie im Auftrag des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU) innehat.

LINK

Business and Biodiversity Initiative „Biodiversity in Good Company“:

<http://www.business-and-biodiversity.de>

Das GIZ-Umweltleitprinzip und die GIZ-Umweltziele formulieren verbindliche Ansprüche an das Unternehmen für eine konsequente Verkleinerung des ökologischen Fußabdrucks. Das Umweltleitprinzip gilt für alle Standorte, die Umweltziele für alle deutschen Standorte. Die Länderbüros geben sich eigene Umweltziele. Dem Leitbild der nach-



haltigen Entwicklung folgend, hat sich die GIZ das ehrgeizige Ziel gesetzt, bis 2015 „klimaneutral“ zu werden.

LINK Volltext der GIZ-Umweltziele 2011-2015 im Umweltbericht 2011:
http://www.giz.de/de/ueber_die_giz/277.html

Im Mai 2012 trat die GIZ zudem der B.A.U.M.-Initiative „Wirtschaft pro Klima“ bei, um dem Ziel Nachdruck zu verleihen, eine Vorreiterrolle im betrieblichen Klimaschutz einzunehmen.

LINK B.A.U.M.-Initiative „Wirtschaft pro Klima“:
<http://www.wirtschaft-pro-klima.de/>

Bereits im November 2011 hat die GIZ die hessische Charta „100 Unternehmen für den Klimaschutz“ unterzeichnet und sich damit verpflichtet, einen Aktionsplan für den Klimaschutz umzusetzen.

Managementsysteme

Die GIZ betreibt ein systematisches betriebliches Umweltmanagement. Zentrale Eckpfeiler sind die regelmäßig überprüften Umweltziele, das Umweltprogramm, die jährliche Umweltbilanzierung und die Umweltkommunikation. Der Umweltbeauftragte ist Teil des Sustainability Office. Die Steuerungsgruppe Umwelt beschließt die Ziele und Maßnahmen des Umweltprogramms und trifft die erforderlichen strategischen Entscheidungen. Unterstützt wird das Umweltmanagement durch die in den einzelnen Organisationseinheiten, deutschen Standorten und Länderbüros angesiedelten Ansprechpartner für das betriebliche Umweltmanagement sowie durch lokale Umweltinitiativen und -teams.

LINK Mehr Informationen zum GIZ-Umweltmanagement im Umweltbericht 2011:
http://www.giz.de/de/ueber_die_giz/277.html

Im Mai 2012 beschloss die Steuerungsgruppe Umwelt, für die GIZ-Standorte Berlin Reichpietschufer, Bonn Friedrich-Ebert-Allee und Eschborn das europäische „Eco Management and Audit Scheme (EMAS)“ einzuführen. Weitere Standorte im In- und Ausland sollen sukzessive folgen.

LINK Mehr Informationen zu EMAS:
<http://www.emas.de>

Das Thema Umwelt ist in aller Munde. Umweltschutz und die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen ist eines der Millenniumsziele der UNO. UNEP hat als Jahresthema 2012 „Green Economy“ ausgerufen. Zu den umweltbezogenen Prinzipien des Global Compact gehören Vorsorge, Bewusstseinsbildung und Technologien. Als international tätiges Unternehmen für nachhaltige Entwicklung sehen wir darin nicht nur eine Berichtspflicht, sondern ein Leitprinzip des Handelns. Wir müssen im eigenen Unternehmen umsetzen, wozu wir international beraten. Vorsorge bedeutet, mehr zu tun als gesetzlich notwendig. Das gilt für die Planung neuer Gebäude wie für Reinigungsmittel, Büromaterialien oder das Betriebsrestaurant. Auch unsere Projekte werden in einer Umwelt- und Klimaprüfung auf ihre Auswirkungen und zusätzliche Potentiale geprüft. In der GIZ-Umweltinitiative engagieren sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in zahlreichen Aktionen zur Förderung des Umweltbewusstseins. Das Facility Management achtet darauf, dass bei Neu- und Umbauten neueste Umwelttechnologie zum Einsatz kommt. Umweltmanagement verstehen wir in der GIZ als gemeinsame Aufgabe des Managements und engagierter Kolleginnen und Kollegen.

Roger Wolf, Umweltbeauftragter

Um sich auf EMAS vorzubereiten, hat sich die GIZ mit ihrem Unternehmenssitz Eschborn erfolgreich am Projekt Ökoprotit Frankfurt 2010/2011 beteiligt. Auch das GIZ-Bildungszentrum Feldafing wurde im Mai 2012 zum dritten Mal als Ökoprotit-Betrieb für sein Engagement im betriebliche Klima- und Umweltschutz ausgezeichnet.

LINK Mehr Informationen zu Ökoprotit:
<http://www.oekoprotit.com/about/>

Zusätzlich bieten neue Leitfäden Orientierung für ein umweltfreundliches Verhalten in der GIZ. Sie informieren über Möglichkeiten des Papiersparens, über Abfallvermeidung, -trennung und -recycling sowie über bewussten Umgang mit Energie. Standortspezifische Versionen, wie sie unter anderem für Eschborn und Berlin vorliegen, sollen für weitere Standorte entwickelt werden.

Auf dem Weg zu einem CO₂-neutralen Unternehmen gilt der Grundsatz: Zuerst Energieverbrauch reduzieren, dann fossile durch regenerative Energie ersetzen und schließlich nicht vermeidbare Emissionen aus Energieverbrauch und Mobilität kompensieren.

Maßnahmen und Leistungen

Die GIZ veröffentlicht mit dem Umweltbericht 2011 zum zweiten Mal seit der Fusion Umweltdaten für das Gesamtunternehmen in Deutschland. Damit können die Verbrauchswerte erstmals gegenüber dem Vorjahr verglichen werden. Wesentliche Bereiche der Umweltbilanzen sind die Themen Abfall, CO₂, Energie, Papier und Wasser.

2011

ging die GIZ die Selbstverpflichtungen der „Biodiversity in Good Company“-Initiative ein

3 Mal

wurde der Standort Feldafing bereits als Ökoprotit-Betrieb ausgezeichnet



Abfall

	2010	2011	% zum Vorjahr
Gesamtabfallmenge (t) ²	569,0	564,2	-0,8
Abfälle zur Verwertung (t)	359,4	347,0	-4
Abfälle zur Entsorgung (t)	209,6	217,2	3,4
Abfallmenge pro Mitarbeiter Inlandsbüros (kg/MA)	177,6	175,3	-1,3
Verwertungsquote (%)	63,2	61,5	-2,6

CO2-Emissionen

	2010	2011	% zum Vorjahr
Emissionen gesamt (t CO ₂)	25.277	27.162	7,5
Mobilität gesamt (t CO ₂)	20.825	23.482	12,8
Energieverbrauch (t CO ₂) ³	4.452	3.679	-17,4

Energie

	2010	2011	% zum Vorjahr
Energieverbrauch gesamt (kWh)	22.580.382	19.252.435	-14,7
Stromverbrauch gesamt (kWh)	8.383.060	8.009.516	-4,5
Heizenergieverbrauch gesamt (kWh) ⁴	14.197.322	11.242.919	-20,8
Stromverbrauch Inlandsbüros (kWh/MA)	2586	2566	-0,8
Heizenergieverbrauch Inlandsbüros (kWh/MA)	3891	3356	-13,8

Papier

	2010	2011	% zum Vorjahr
Papierverbrauch Inlandsbüros (Blatt) ⁵	21.577.781	22.619.430	4,8
Papierverbrauch Inlandsbüros (Blatt/MA)	8.232	8.164	-0,8
Umweltpapierquote (%)	100	100	0,0

Wasser

	2010	2011	% zum Vorjahr
Wasserverbrauch gesamt (m ³)	54.244	40.140	-26,0
Brauchwasserverbrauch (m ³)	10.637	8.579	-19,4
Trinkwasserverbrauch gesamt (m ³) ⁶	43.607	31.407	-28,0
Trinkwasserverbrauch Inlandsbüros (l/MA/Tag)	38	30	-19,3

² Ohne Standorte Rödelheim, Dahlmannstraße/Bonn, Potsdamer Platz/Berlin. Datenquellen variieren nach Standorten (Abrechnungen in Tonnen bzw. Umrechnung aus Volumeneinheiten).

³ Ohne bezogenen Ökostrom

⁴ Für Standort Zschortau Heizenergieverbrauch nur anteilig berechnet.

⁵ Datenquellen variieren nach Standorten (teils aus Druckerbewirtschaftung/Klickzahlen, teils aus Bestellmengen).

⁶ Ohne Standorte Rödelheim, Stresemannstraße/Berlin; Standort Feldafing nur erstes Halbjahr 2011.

Die nebenstehenden Tabellen geben einen Überblick über die gesamten und spezifischen Verbräuche der erfassten Inlandsstandorte¹. Detaillierte Informationen zu den Gründen der Verbrauchsveränderungen sowie laufenden und geplanten Maßnahmen können dem Umweltbericht 2011 entnommen werden.

Mehr Informationen zu den GIZ-Umweltbilanzen im Inland im Umweltbericht 2011:
http://www.giz.de/de/ueber_die_giz/277.html

Von den mehr als 17.000 Beschäftigten der GIZ arbeiten etwa 80 Prozent in den Partnerländern. Jedes Büro arbeitet unter anderen Rahmenbedingungen. Daher müssen die Umweltbilanzen auf den jeweiligen Standort abgestimmt werden. Seit Beginn der Umweltbilanzierung an den Außenstandorten 2001 überprüfte nahezu jedes zweite Büro die Fortschritte seiner Umweltmaßnahmen. Den Auslandsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern steht hierfür ein viersprachiger Leitfaden zur Verfügung. Der Leitfaden unterstützt neben der Datenerhebung die Büros dabei, Einsparpotenziale zu erkennen, systematisch zu erfassen sowie Umweltziele und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Umweltdaten ausgewählter Auslandsstandorte sind im Umweltbericht 2011 erfasst.

Mehr Informationen zu den GIZ-Umweltbilanzen in den Auslandsbüros im Umweltbericht 2011:
http://www.giz.de/de/ueber_die_giz/277.html

Mobilität spielt eine zentrale Rolle für das GIZ-Umweltmanagement. Die von der GIZ verursachten Emissionen resultieren zu etwa 87 Prozent aus Dienstreisen. Die GIZ setzt daher auf die Förderung klimafreundlichen Reisens sowohl bei Dienstreisen als auch bei der täglichen Anfahrt zum Büro. So gibt es an den Standorten die Möglichkeit zur Nutzung eines Jobtickets. Desweiteren beteiligt sich die GIZ regelmäßig an den Aktionen „Mit dem Rad zur Arbeit“ von ADFC und den Allgemeinen Ortskrankenkassen sowie weiteren Fahrradaktionen. Zudem stehen an verschiedenen Standorten Dienstfahrräder zur Verfügung. Die Berliner GIZ-Repräsentanz und das Internationale

¹ Erfasste Standorte: Firmensitz Eschborn mit den Häusern 1-4; Firmensitz Bonn mit den Gebäuden/Büroflächen in der Friedrich-Ebert-Allee 38/40, Tulpenfeld 7, Berlin mit den Gebäuden/Büroflächen Reichpietschufer, Potsdamer Platz, Stresemannstraße, Lützowufer; Rödelheim; Bad Honnef; Feldafing; Mannheim; Zschortau.

14,7%

weniger Energie hat die GIZ 2011 im Vergleich zum Vorjahr verbraucht

26%

beträgt die Wassereinsparung im Vergleich zum Vorjahr.



Bildungszentrum Mannheim wurden 2011 für ihr Fahrradengagement ausgezeichnet. Die GIZ-Reisekostenrichtlinie gibt vor, dass Verkehrsmittel nach dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und der Umweltverträglichkeit zu wählen sind. Die GIZ fordert daher alle Mitarbeitenden auf, das umweltschonendste Verkehrsmittel zu wählen. Bei einer Reisedauer unter fünf Stunden per Bahn, wird daher grundsätzlich die Nutzung dieses Verkehrsmittels anstatt des Flugzeuges empfohlen. Längere Dienstfahrten mit dem Auto bedürfen einer Begründung. Mit dieser Strategie sollen Dienstreisende bestärkt werden, vermehrt die Bahn zu nutzen. Dienstfahrten mit der Bahn sind seit 2011 komplett CO₂-frei, da das Unternehmen am Umwelt-Plus-Programm der Bahn AG teilnimmt. Bei den Flugreisen sind die Möglichkeiten eines in 130 Ländern tätigen Unternehmens jedoch begrenzt. Wo immer möglich, wird Videokonferenztechnik genutzt. Dennoch haben insbesondere die Dienstreisen im vergangenen Jahr fusionsbedingt um rund 10 Millionen Kilometer zugenommen. Sie trugen maßgeblich zu einem Anstieg mobilitätsbedingter Emissionen bei, die durch Einsparungen im Energieverbrauch nicht kompensiert werden konnten. 2012 startete das Projekt „Clevere Mobilität, Informations- und Kommunikationstechnologie“, um ein neues Mobilitätskonzept zu erarbeiten und unter anderem auf steigende CO₂-Emissionen durch Dienstreisen zu reagieren.

„Grüne Beschaffung“ stellt ein zentrales Instrument des betrieblichen Umweltmanagements zur Verringerung von Umweltbelastungen durch das unternehmerische Handeln der GIZ dar. So wurden im Berichtszeitraum beispielsweise in Ausschreibungen und bei der Vergabe von Rahmenverträgen Kriterien für umweltfreundliche Produkte einbezogen und in den Produktkatalogen umweltorientierte Produkte aufgenommen (z.B. für Büromaterial). Der Umweltbeauftragte wird regelmäßig an öffentlichen Ausschreibungen beteiligt, um die umweltfreundliche Beschaffung zu unterstützen.

Die Standorte Bonn und Eschborn wurden 2011 für ihr nachhaltiges Büromanagement mit dem Büro- und Umweltpreis von B.A.U.M. e.V. ausgezeichnet. Eschborn erhielt den ersten Platz in der Kategorie der Großunternehmen. Besondere Anerkennung erhielt dabei das nachhaltige Beschaffungskonzept der GIZ.

LINK Mehr zum Büro- und Umweltpreis von B.A.U.M. e.V.
<http://www.buero-und-umwelt.de/>

Das Konzept des nachhaltigen Veranstaltungsmanagements kam auch 2012 wieder bei den Eschborner Fachtagen sowie weiteren größeren Veranstaltungen zum Einsatz. Der Navigator für nachhaltiges Veranstaltungsmanagement steht inzwischen in englischer Fassung zur Verfügung. Eine spanische, an die lokalen Bedingungen angepasste Kurzversion wurde vom GIZ-Büro in Ecuador erstellt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu informieren und einzubinden, ist eine wesentliche Voraussetzung für ein erfolgreiches Umweltmanagement. Der Umweltbeauftragte ist daher regelmäßig in die Einführung neuen Personals eingebunden. 2011 wurde ein Umweltag mit Vorträgen, Informationsständen und Aktionen durchgeführt. Im GIZ-Intranet stehen zahlreiche Informationen und Best Practice-Beispiele zum Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement zur Verfügung. Darüber hinaus informieren lokale Umweltinitiativen und -teams in Berlin und Eschborn die GIZ-Mitarbeitenden über ihre Newsletter.

Der Umweltbeauftragte ist mandatiert, ein Konzept zu entwickeln, wie die Selbstverpflichtung zur „Biodiversity in Good Company“-Initiative umgesetzt werden kann. Dies betrifft insbesondere die Liegenschaften, das Beschaffungswesen, das Betriebsrestaurant und die Umweltkommunikation. Schon jetzt werden FSC-zertifizierte Möbel angeschafft und die Betriebsrestaurants haben Speisen aus regionaler, saisonaler und Bioproduktion im Angebot.

Die GIZ ist seit 2011 verpflichtet, bei BMZ-beauftragten Vorhaben eine Umwelt- und Klimaprüfung durchzuführen, um nachteilige Auswirkungen auf Umwelt und Klima zu verringern bzw. zu vermeiden und Potenziale für eine Verbesserung der Umweltqualität bzw. des Klimaschutzes frühzeitig zu erschließen. Mit einem breiten Informations-, Fortbildungs- und Unterstützungsangebot sowie einer umfassenden Integration in die Prozesse und Standards des Auftragsmanagements wurde ihre Anwendung im Unternehmen verankert. Hierzu wurde beispielsweise die Umwelt- und Klimaprüfung in den GIZ-„Orientierungen und Regeln“ sowie in den Standards der Angebotserstellung und der Projekt-



20%

der von BMZ beauftragten Vorhaben wurden einer Umwelt- und Klimaprüfung unterzogen

1.200

klimarelevante Projekte wurden von der GIZ Ende 2011 durchgeführt

fortschrittskontrolle festgeschrieben. Mitarbeitende erhielten Trainings und können auf mehrsprachige Arbeitshilfen, ein Helpdesk und auf Ansprechpersonen zur Umwelt- und Klimaprüfung zurückgreifen. Die Umsetzung wird regelmäßig überprüft. Bereits im ersten Jahr lag der Anwendungsgrad bei 20 Prozent. Die Monitoringergebnisse und -empfehlungen werden dem BMZ übermittelt. Intern wurde eine Vielzahl von Maßnahmen und Vorgaben auf den Weg gebracht, um die Anwendung der Umwelt- und Klimaprüfung zu erweitern und noch stärker in bestehende Prozesse zu integrieren.

Die GIZ-Klimastrategie wird von allen relevanten Bereichen und Stabsstellen auf Basis eines jährlichen Umsetzungsplans umgesetzt. Ein interner Ausschuss der operativen Bereiche („Operative Jour Fixe“) hält die Anwendung der Klimastrategie regelmäßig mittels eines jährlichen Monitoringprozesses nach. Die GIZ fördert Partnerländer beim Klimaschutz, indem sie Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel, zur Minderung von Treibhausgasemissionen und ozonschädlichen Substanzen unterstützt. Ende 2011 wurden über 1.200 klimarelevante Projekte durchgeführt.

LINK Mehr zu GIZ-Vorhaben im Bereich Umwelt und Klima: <http://www.giz.de/themen/de/25485.htm>

Wie schon bei der Sanierung des Eschborner Hauptgebäudes, setzt die GIZ auch bei Neubauvorhaben auf eine nachhaltige Bauweise. Das geplante Bürogebäude in Bonn soll modernsten Standards nach den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen entsprechen. Mittels Fernwärme aus regenerativen Energien, Ökostrom und Photovoltaik, einer Kühlung über Grundwasser und der Brauchwassernutzung gewährleistet das Energiekonzept den kohlendioxidfreien Betrieb. Auf dem Dach wird eine solarthermische Anlage Warmwasser erzeugen.

Antikorruption

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

Selbstverpflichtung

Korruption vorzubeugen ist wesentliche Voraussetzung für den Erfolg der Arbeit der GIZ. Dies gilt gleichermaßen für unsere Programme weltweit, wie für die GIZ als Unternehmen. Integrität im Sinne der Einhaltung von Recht und Gesetz, Ehrlichkeit, Verlässlichkeit und Fairness ist eine Säule unseres Handelns. Dieser Anspruch schlägt sich in den „Grundsätzen integeren Verhaltens“ der GIZ nieder und leitet sich aus den gemeinsamen Unternehmenswerten ab.

LINK GIZ-Unternehmenswerte:
http://www.giz.de/de/ueber_die_giz/98.html

GIZ-Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter sollen diese Grundsätze selbst leben. Gleichermäßen sind Auftragnehmer und Projektpartner angehalten, diese Grundsätze einzuhalten und zu respektieren.

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) bekräftigt in seinem Strategiepapier „Antikorruption und Integrität in der deutschen Entwicklungspolitik“, dass die Bekämpfung von Korruption ein zentrales Anliegen der deutschen Entwicklungspolitik ist. Mit dem Strategiepapier gibt das Ministerium einen für die GIZ verbindlichen Handlungsrahmen für die effektive Prävention und Bekämpfung von Korruption in der staatlichen Entwicklungszusammenarbeit vor.

LINK BMZ-Strategiepapier zu Antikorruption:
http://www.bmz.de/de/publikationen/reihen/strategiepapiere/Strategiepapier318_4_2012.pdf

Managementsysteme

Auf die Einhaltung der „Grundsätze integeren Verhaltens“ wird das Inlands- und Auslandspersonal der GIZ in ihren Arbeitsverträgen verpflichtet. Diese Grundsätze sind auch Bestandteil der „Orientierungen und Regeln (OuR)“ der GIZ. Die Orientierungen sowie die verbindlichen Standards und Regeln geben Hilfestellung und Richtlinien, wie beispielsweise mit Geschenken oder Inter-



essenskonflikten umzugehen ist und wann die Integritätsberater einzuschalten sind. Weitere Orientierung und Handlungsempfehlungen bieten der GIZ-„Verhaltenskodex gegen Korruption“ sowie der GIZ-„Leitfaden für Vorgesetzte zur Korruptionsprävention“.

LINK

Grundsätze integren Verhaltens:

<http://www.giz.de/de/downloads/giz2012-de-GIZ-Grundsätze-Integren-Verhaltens.pdf>

Den neuen Inlands- und Auslandsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern werden die „Grundsätze integren Verhaltens“ im Rahmen der monatlich stattfindenden Einführungsveranstaltung vermittelt. Die Teilnahme an dieser Veranstaltung ist obligatorisch. Ebenso verpflichtet sich das nationale Personal in den Partnerländern durch eine Zustimmungserklärung zu den „Grundsätzen integren Verhaltens“. Schulungsveranstaltungen vor Ort sowie englische, französische und spanische Übersetzungen der Grundsätze unterstützen dabei, die Inhalte und Ziele des Integritätsmanagements zu vermitteln.

Das GIZ-Integritätsmanagement wird durch das Integritätskomitee gestaltet. Im Berichtszeitraum gehörten ihm der Vorstandssprecher (seit 1. Juli 2012 die Vorstandssprecherin), der Leiter des kaufmännischen sowie der Leiter des Personalbereichs an. Eine weitere Instanz des Integritätsmanagements der GIZ sind der weisungsunabhängige und neutrale Integritätsberater sowie sein Stellvertreter. Sie beraten die Beschäftigten zur Anwendung der „Grundsätze integren Verhaltens“, führen Schulungen durch und stehen Geschäfts- und Projektpartnern sowie der Öffentlichkeit als Kontaktstelle zur Verfügung. Sie gehen einem begründeten Verdacht auf Korruption oder Verstöße gegen die „Grundsätze integren Verhaltens“ der GIZ nach.

Das Jahr 2011 war für das Integritätsmanagement geprägt von der Zusammenführung der mit Antikorruption befassten Stellen der drei Vorgängerinstitutionen der GIZ. Hauptthemen waren der Aufbau und die Organisation des Integritätsmanagements in der GIZ, die inhaltliche Darstellung der Themen Antikorruption und Integrität nach innen und außen sowie die Überarbeitung der „Grundsätze integren Verhaltens (GiV)“. Das Team der Integritätsberatung, bislang bestehend aus meiner Assistentin und mir, wird seit Anfang 2012 durch einen Stellvertreter am Standort Bonn verstärkt.

Die Schwerpunkte unserer Arbeit liegen in der Beratung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu Fragen von Integrität und Korruptionsbekämpfung sowie in der Aufklärung von Hinweisen zu Fehlverhalten. Dazu bieten wir vermehrt Schulungen im In- und Ausland an.

Die Verstärkung unserer Beratungs- und Schulungsaktivitäten steht für uns auch zukünftig weiterhin im Mittelpunkt, um so eine wirksame Korruptionsprävention zu erzielen.

Dr. Detlev Böttcher, Integritätsberater

LINK

Kontakt zur GIZ-Integritätsberatung:

integrity-mailbox@giz.de

Als zusätzlichen Ansprechpartner hat die GIZ im Berichtszeitraum einen Anwalt als externen Ombudsmann berufen. Seit Juni 2012 wird diese Aufgabe von einer Ombudsfrau wahrgenommen.

Das GIZ-Integritätsmanagement sieht darüber hinaus vor, dass beispielsweise

- ein Vieraugenprinzip bei Vergaben, beim Einkauf von Sachgütern und beim Abschluss von Verträgen eingehalten wird,
- Planungs-, Vergabe- und Abrechnungsprozesse grundsätzlich getrennt sind,
- in allen Verträgen Antikorruptionsklauseln zur Anwendung kommen, mit denen sich die Auftragnehmer zur Einhaltung der GIZ-Integritätsvorgaben verpflichten und sich die GIZ einen Sanktionsmechanismus vorbehält,
- Softwarelösungen den Einkauf von Leistungen und Sachgütern im In- und Ausland transparent machen.





Über das GIZ-Risikomanagement werden korruptionsbezogene Risiken bei den Organisationseinheiten quartalsweise erfragt. Einzelfallmeldungen im Berichtszeitraum zu Korruptionsrisiken im Ausland wurden im Risikomanagement-Gremium behandelt. Daraufhin leiteten die verantwortlichen Organisationseinheiten Maßnahmen zur Risikovermeidung ein.

Maßnahmen und Leistungen

Nach der Fusion der GIZ wurde 2012 eine Analyse für das neuentstandene Unternehmen in einem zweistufigen Verfahren eingeleitet, um besonders korruptionsgefährdete Arbeitsgebiete zu identifizieren. Hierzu wurde in einem ersten Schritt ein unternehmensinterner Workshop durchgeführt. An der Analyse beteiligten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Revision, der Stabsstelle Recht und Versicherungen, der Unternehmensentwicklung, des kaufmännischen sowie des Personal- und Sozialbereichs, der Regionalbereiche, International Services und die Integritätsberater. Die dabei als besonders korruptionsgefährdet identifizierten Arbeitsgebiete werden in einem nächsten Schritt im zweiten Halbjahr 2012 einer umfassenden Prüfung unterzogen. Eine externe Beratung wird diesen Prozess unterstützen.

Jährlich beraten die Bereichsleitungen mit den Integritätsberatern über Maßnahmen zur Korruptionsprävention. Die Integritätsberater berichten gegenüber dem Vorstand jährlich und gegenüber dem Aufsichtsrat zweijährlich zum Stand der ergriffenen Maßnahmen zur Korruptionsprävention in der GIZ.

2011 sind der Zentrale keine Verletzungen der Integritätsklausel aus GIZ-Verträgen gemeldet oder anderweitig bekannt geworden.

Die GIZ trainiert jährlich über 1.000 Beschäftigte zum Thema Antikorruption. Über die obligatorischen Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im In- und Ausland hinaus werden vertiefende, mehrtägige Trainings und Online-Kurse angeboten. Diese Trainings haben sich bewährt. Eine Befragung von rund 27 Prozent der knapp 100 Teilnehmenden in 2010 und 2011 an den Online-Kursen zu Antikorruption ergab, dass rund 73 Prozent von ihnen ihr erworbenes Anti-Korruptionswissen in der täglichen Arbeit anwenden. 2011 haben 635 Beschäftigte an der obligatorischen Schulung zu Antikorruption teilgenommen.

Die Schulungsinhalte „Integer handeln: Integritätsmanagement in der GIZ“ werden zudem für die Einführung integrierter Fachkräfte von CIM genutzt. 2011 nahmen daran rund 120 Personen teil.

Schulungen und Vorträge zur Korruptionsprävention finden auch in der Auslandsvorbereitung der Akademie für Internationale Zusammenarbeit statt und werden für die Vorbereitung von Entwicklungshelferinnen und -helfern genutzt. Hierzu wurde die Vorbereitung für diese Zielgruppe 2011 weiterentwickelt und als gesonderte Einheit im Rahmen des Vorbereitungskurses durchgeführt. Das Thema Korruption wurde desweiteren auf der Regionalkonferenz der für die Entsendung von Entwicklungshelferinnen und -helfern zuständigen Spezialisierten Geschäftseinheit in Nairobi im November 2011 sowie auf verschiedenen Vollversammlungen der Entwicklungshelferinnen und -helfer in den Partnerländern behandelt. Der Integritätsberater nahm 2011 an den Tagungen der Verwaltungsleitungen in Asien (Bandung/Indonesien) und Lateinamerika (Asunción/Paraguay) teil und führte Beratungen für das Auslandspersonal und das Nationale Personal in Jakarta/Indonesien, Baku/Aserbaidschan, La Paz/Bolivien und Tiflis/Georgien durch. Insgesamt konnten damit knapp 280 Kolleginnen und Kollegen direkt vor Ort für das Thema Antikorruption sensibilisiert werden.

Gemeinsam mit dem GIZ-Sektorvorhaben „Antikorruption und Integrität“, welches das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) zu diesem Bereich als Betätigungsfeld der deutschen staatlichen Entwicklungszusammenarbeit berät, wurde die Veranstaltungsreihe „Im Dialog: Antikorruption und Integrität“ konzipiert. Im Jahr 2011 wurden hierzu vier Veranstaltungen umgesetzt. Die Veranstaltungsreihe bot ein Forum, um bestehende Ansätze für die Korruptionsbekämpfung und -prävention weiterzuentwickeln und damit letztlich auch die Effizienz und die Wirksamkeit von GIZ-Vorhaben zu steigern.

LINK Mehr zu GIZ-Vorhaben im Bereich Antikorruption:
<http://www.giz.de/Themen/de/19075.htm>

1.000

Mitarbeitende werden jährlich von der GIZ zu Antikorruption geschult

Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung

Wir haben auftragsgemäß eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit hinsichtlich der quantitativen Angaben im „GIZ-Fortschrittsbericht 2011/2012 zu den Prinzipien des Global Compact“ der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH, Bonn, (nachfolgend die „GIZ“) für den Berichtszeitraum 1. Januar 2011 bis 30. Juni 2012 (nachfolgend der „Fortschrittsbericht“) durchgeführt.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der GIZ sind verantwortlich für die Erstellung des Fortschrittsberichts in Übereinstimmung mit den in den Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3.0 (S. 7–17) der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Kriterien:

- | | |
|-----------------------------|--------------------|
| ■ Wesentlichkeit | ■ Klarheit |
| ■ Einbezug von Stakeholdern | ■ Genauigkeit |
| ■ Nachhaltigkeitskontext | ■ Aktualität |
| ■ Vollständigkeit | ■ Vergleichbarkeit |
| ■ Ausgewogenheit | ■ Zuverlässigkeit |

Diese Verantwortung umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Erstellung des Fortschrittsberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen plausibel sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen und Prozessen, soweit sie für die Erstellung des Fortschrittsberichts von Bedeutung sind.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Tätigkeiten eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die quantitativen Angaben im Fortschrittsbericht in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3.0 (S. 7–17) der GRI erstellt worden sind. Darüber hinaus wurden wir beauftragt, auf Basis der Ergebnisse unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Corporate Responsibility (CR) Managements sowie der CR-Berichterstattung auszusprechen.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 vorgenommen. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und den Auftrag unter Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit (zum Beispiel einer Jahresabschlussprüfung gemäß § 317 HGB) weniger umfangreich, so dass dementsprechend

eine geringere Sicherheit gewonnen wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Im Rahmen unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern der für die Erstellung des Fortschrittsberichts verantwortlichen zentralen Abteilung und Einsichtnahme in Unterlagen in Bezug auf CR-Strategie, -Programm, -Management und Stakeholder Engagement;
- Aufnahme der festgelegten Verfahren und Einsichtnahme in die Dokumentation zur Erfassung, Analyse, Verarbeitung, Plausibilisierung und Weiterleitung von CR-Daten sowie deren Überprüfung auf der Basis von Stichproben, u.a. anhand interner Dokumente, Prozess- und Kontrollbeschreibungen und Daten, die als Berichte aus IT-Systemen generiert wurden;
- Abgleich ausgewählter Daten mit den entsprechenden Angaben in den Jahresabschlüssen der GIZ für das Kalenderjahr 2011.

Urteil

Auf der Grundlage unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die quantitativen Angaben im Fortschrittsbericht in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3.0 (S. 7–17) der GRI erstellt worden sind.

Ergänzender Hinweis – Empfehlungen

Ohne das oben dargestellte Urteil einzuschränken, sprechen wir folgende Empfehlungen zur Weiterentwicklung des CR-Managements und der CR-Berichterstattung aus:

- Wir empfehlen, die Prozesse der Datenerhebung und Berichterstellung hinsichtlich zentraler Dokumentationen und Vorgaben zu erweitern, um so auch die Voraussetzung für eine ausgeweitete CR-Berichterstattung zu schaffen.
- Wir empfehlen, über die Stakeholderkommunikation und die Wesentlichkeitsanalyse zu berichten, um so auch über die Fortschrittsberichterstattung nach Global Compact hinausgehenden Berichtsanforderungen erfüllen zu können.

Frankfurt am Main, 22. November 2012

PricewaterhouseCoopers

Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Hendrik Fink
ppa. Dieter W. Horst
Wirtschaftsprüfer

Advanced Level des Global Compact – Erfüllung der Kriterien durch die GIZ

	Seite	Mehr Informationen
Strategie, Governance und Dialog		
Kriterium 1 Zentrale Aspekte der übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategie		
Auswirkungen der geschäftlichen Aktivitäten des Unternehmens auf Gesellschaft und Umwelt	4	
Leistungsindikatoren (KPI) zur Fortschrittsmessung	6, 14	
Wesentliche Erfolge und Misserfolge im Berichtszeitraum	3	
Kriterium 2 Effektive Entscheidungsprozesse und Managementsysteme zur Sicherstellung nachhaltiger Geschäftspraktiken		
Einbindung der Unternehmensführung (Vorstand) als verantwortliche Instanz für die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie, die im Einklang mit dem Global Compact steht, sowie Überwachung ihrer Umsetzung	5	
Corporate Governance-Struktur sowie deren Rolle in der Überwachung der langfristigen Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens und ihrer Umsetzung	5	
Kriterium 3 Dialog mit allen wichtigen Stakeholdern		
Liste von Stakeholdern, mit denen das Unternehmen im Dialog steht	5	
Prozess der Identifizierung und Einbindung der Stakeholder	5	
Ergebnisse des Stakeholder-Dialogs	12, 13	
UN-Ziele und Aufgaben		
Kriterium 4 Ergriffene Maßnahmen zur Förderung der UN-Ziele und -Aufgaben		
Maximierung des Beitrags zu den UN-Zielen und -Aufgaben durch Umsetzung einer Unternehmensstrategie und betrieblicher Prozesse bzw. deren Anpassung	3	
Entwicklung von Produkten, Dienstleistungen und Geschäftsmodellen, die zu den UN-Zielen beitragen	4, 8, 18	
Öffentliche Unterstützung individueller oder mehrerer UN-Ziele und -Aufgaben	4	Unternehmens/-Lageberichte
Partnerschaftsprojekte und gemeinsame Initiativen zur Unterstützung der UN-Ziele	4	Unternehmens/-Lageberichte
Umsetzung der Menschenrechte		
Kriterium 5 Stabile Selbstverpflichtungen, Strategien oder Leitlinien		
Selbstverpflichtung zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Beachtung internationaler Menschenrechte in allen Einflussbereichen des Unternehmens	6	
Grundsatzserklärung der Unternehmensführung, den Schutz der Menschenrechte zu unterstützen und zu achten	6	
Grundsatzserklärung zu den Erwartungen an das Engagement von Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen Parteien zum Schutz der Menschenrechte	6	
Kriterium 6 Effektive Managementsysteme		
Laufender Due Diligence-Prozess, der eine Beurteilung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf Menschenrechte umfasst	6 – 7	
Interne Stärkung des Bewusstseins für Menschenrechte und Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter	8	
Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene für von den Unternehmensaktivitäten potenziell Betroffene	3, 9	
Zuweisung von Aufgaben- und Verantwortungsbereichen für den Umgang mit Menschenrechtsverletzungen	9	
Interne Entscheidungsprozesse, Budgetplanungs- und Überwachungssysteme zur Sicherstellung einer effektiven Reaktion auf Menschenrechtsverletzungen	9	
Kriterium 7 Effektive Überwachungs- und Erfolgsmessungssysteme		
System, um die Effektivität der Menschenrechtsleitlinien und ihrer Umsetzung zu überwachen	7	
Überwachung anhand interner und externer Rückmeldungen, auch von betroffenen Stakeholdern	8	
Prüfung der Wirksamkeit der Überwachung sowie der Ergebnisse umgesetzter Verbesserungen durch die Unternehmensführung	7	
Kriterium 8 Zentrale Ergebnisse		
Externe und formale Berichterstattung zu betrieblichen Vorgängen und Zusammenhängen, die das Risiko erheblicher Menschenrechtsverletzungen bergen	7	
Offenlegung der wesentlichen Vorfälle, die das Unternehmen betreffen	9, 11	
Umsetzung der Arbeitsnormen		
Kriterium 9 Stabile Selbstverpflichtungen, Strategien oder Leitlinien		
Verweis auf die relevanten internationalen Konventionen und andere internationale Instrumente	10	
Schriftliche Unternehmensleitlinien zu Arbeitsstandards	10	
Aufnahme von Mindeststandards im Bereich der Arbeitnehmerrechte in Verträgen mit Lieferanten und anderen relevanten Geschäftspartnern	11	
Konkrete, fest terminierte Selbstverpflichtungen und Ziele	10, 11	Nicht terminiert
Kriterium 10 Effektive Managementsysteme		
Risiko- und Wirkungsanalyse im Hinblick auf Arbeitsnormen	11	
Zuweisung von Aufgaben- und Verantwortungsbereichen innerhalb des Unternehmens	10, 11, 12, 13, 14	
Interne Stärkung des Bewusstseins für Arbeitnehmerrechte und Schulungen zu Arbeitsnormen für Führungskräfte und Mitarbeiter	13, 14	
Meldestellen, Kommunikationskanäle und andere Verfahren für Personen, die Missstände aufdecken oder Rat suchen	12, 13, 14	
Kriterium 11 Effektive Überwachungs- und Erfolgsmessungssysteme		
System zur Erfolgsmessung anhand standardisierter Performance-Messgrößen	11, 12	http://www.giz.de/de/jobs/auszeichnungen.html
Prüfung der Wirksamkeit der Überwachung sowie der Ergebnisse umgesetzter Verbesserungen durch die Unternehmensführung	12	
Verfahren zum Umgang mit Vorfällen	10	
Kriterium 12 Zentrale Ergebnisse		
Ergebnis der Due Diligence und Folgemaßnahmen zur Wahrung der Vereinigungsfreiheit und der Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen	12	
Ergebnis der Due Diligence und Folgemaßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung	12, 13	
Offenlegung der wesentlichen Vorfälle, die das Unternehmen betreffen	11	

Eine vollständige Darstellung der Kriterien und Best Practices finden Sie:

https://www.globalcompact.de/sites/default/files/jahr/publikation/2012_ungc_advanced_level_criteria_de-1.pdf

	Seite	Mehr Informationen
Umsetzung der Umweltschutzstandards		Umweltbericht 2011
Kriterium 13 Stabile Selbstverpflichtungen, Strategien oder Leitlinien		
Verweis auf relevante internationale Konventionen und sonstige internationale Instrumente	14, 15	B.A.U.M.-Kodex ist nationales Instrument
Beurteilung der Bedeutung des Umweltschutzes für das Unternehmen	14	
Schriftliche Unternehmensleitlinie zum Umweltschutz	14	Umweltbericht 2011 S. 4f.
Aufnahme von Mindest-Umweltstandards in Verträge mit Lieferanten und sonstigen relevanten Geschäftspartnern	17	Umweltbericht 2011 S. 7
Konkrete, fest terminierte Selbstverpflichtungen und Ziele	14, 15	
Kriterium 14 Effektive Managementsysteme		
Risiko- und Wirkungsanalysen zum Umweltschutz	17	
Bewertung der Produktauswirkungen über den Produktlebenszyklus und Sicherstellung eines umweltschonenden End-of-Life-Managements	17	Bezogen auf Dienstleistungsangebot
Zuweisung von Aufgaben- und Verantwortungsbereichen innerhalb des Unternehmens	15	
Interne Stärkung des Bewusstseins für den Umweltschutz und Schulungen zum Umweltschutz für Führungskräfte und Mitarbeiter	15, 17	
Beschwerdemechanismen, Kommunikationskanäle und andere Verfahren für Personen, die Missstände im Bereich der Umweltauswirkungen aufdecken oder entsprechenden Rat suchen	5	
Kriterium 15 Effektive Überwachungs- und Erfolgsmessungssysteme		
System zur Performance-Messung anhand standardisierter Performance-Messgrößen	15, 16, 17, 18	
Prüfung der Ergebnisse der Überwachung und der umgesetzten Verbesserungen durch die Unternehmensführung	18	
Kriterium 16 Zentrale Ergebnisse		
Indikatoren des Rohstoff- und Energieverbrauchs	16	
Indikatoren zu Emissionen, Abwasser und Abfall	16	
Indikatoren zu den Unternehmensinitiativen zur Förderung des Umweltbewusstseins	16f.	
Indikatoren zur Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	18	
Umsetzung der Korruptionsbekämpfung		
Kriterium 17 Stabile Selbstverpflichtungen, Strategien oder Leitlinien		
Öffentliches Bekenntnis zur Null-Toleranz von Korruption	18	
Selbstverpflichtung zur Einhaltung aller relevanten Antikorruptionsgesetze einschließlich der Umsetzung von Verfahren zur laufenden Überwachung der aktuellen Gesetzeslage und gesetzlicher Veränderungen	18	
Durchführung von Risikobewertungen potenziell von Korruption betroffener Bereiche	20	
Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung in Geschäftsbeziehungen	18	
Kriterium 18 Effektive Managementsysteme		
Aktive Unterstützung der Korruptionsbekämpfungsmaßnahmen durch die Unternehmensführung	3	
Personalverfahren zur Stärkung der Selbstverpflichtung und Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung einschließlich umfassender Mitarbeiterkommunikation und -schulungen	18f., 19, 20	
Interne Kontrollen, um sicherzustellen, dass die Selbstverpflichtung zur Korruptionsbekämpfung eingehalten wird	19	
Maßnahmen zur Förderung der Umsetzung von Korruptionsbekämpfungsinstrumenten bei Geschäftspartnern	19	
Führungsverantwortung für die Umsetzung von Selbstverpflichtungen oder Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung	19	
Kommunikationskanäle (Whistleblowing) und Folge-mechanismen für Personen, die Missstände aufdecken wollen oder Rat suchen	19	
Kriterium 19 Effektive Überwachungs- und Erfolgsmessungssysteme		
Prüfung der Ergebnisse der Überwachung und der umgesetzten Verbesserungen durch die Unternehmensführung	20	
Verfahren zum Umgang mit Vorfällen	20	
Kriterium 20 Zentrale Ergebnisse		
Indikatoren zu Personalprozessen zur Stärkung der Selbstverpflichtung oder Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung	20	
Offenlegung der wesentlichen Vorfälle, die das Unternehmen betreffen	20	
Umsetzung in der Wertschöpfungskette		
Kriterium 21 Umsetzung der Grundsätze des Global Compact in der Wertschöpfungskette		„Wertschöpfungskette“ bezieht sich auf Beschaffung
Leitlinie zur Wertschöpfungskette einschließlich Leitprinzipien für Lieferanten und Subunternehmer	11, 17, 18	Umweltbericht 2011 S. 7
Transparenz und Verifizierung		
Kriterium 22 Profil und geschäftliche Aktivitäten des Unternehmens		
Rechtsform einschließlich relevanter Konzern- und Eigentümerstrukturen	4	
Anzahl der Länder, in denen Hauptbetriebsstätten angesiedelt sind oder die für die im Bericht abgedeckten Nachhaltigkeitsthemen besonders relevant sind	4	Übersicht: Unternehmensbericht S. 2
Märkte, die bedient werden (einschließlich einer Aufschlüsselung nach Gebieten, abgedeckten Branchen und Kundenstruktur)	4	
Wichtigste Marken, Produkte und/oder Dienstleistungen	4	
Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert für Stakeholder	4	
Kriterium 23 Die Fortschrittsmitteilung erfüllt hohe Transparenz- und Berichterstattungsstandards		
Die Fortschrittsmitteilung wendet die Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der GRI an	5	Ziel für den
Die Fortschrittsmitteilung qualifiziert sich für GRI Anwendungsebene B oder höher	5	Nachhaltigkeitsbericht 2013
Sofern gestattet, verabschiedet der Vorstand die Fortschrittsmitteilung und sonstige formale Elemente der Nachhaltigkeitsberichterstattung	5	
Kriterium 24 Die Fortschrittsmitteilung wird durch einen glaubwürdigen, unabhängigen externen Gutachter verifiziert		
Richtigkeit der Fortschrittsmitteilungs-Informationen wird anhand von Prüfungsstandards verifiziert	21	
Richtigkeit der Informationen der Fortschrittsmitteilung wird durch unabhängige Prüfer verifiziert	21	



Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 40
53113 Bonn
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66
E info@giz.de
I www.giz.de