



**ded**  
Deutscher  
Entwicklungsdienst

ded | publik



# Fortschrittsmitteilung Global Compact

2007

# INHALTSVERZEICHNIS

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. UNTERNEHMENS DARSTELLUNG UND UNTERSTÜTZUNGSERKLÄRUNG.....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>2. UMSETZUNG DER PRINZIPIEN DES GLOBAL COMPACT .....</b>   | <b>5</b>  |
| Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten..... | 5         |
| Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen. ....                   | 9         |
| Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten. ....                    | 12        |
| Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen. ....                                  | 16        |
| Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen. ....           | 19        |
| Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern. ....                               | 22        |
| Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.....                   | 24        |
| <b>3. PARTNERSCHAFTEN FÜR ENTWICKLUNG .....</b>   | <b>26</b> |
| Zusammenarbeit mit Global Compact Netzwerken.....   | 26        |
| Entwicklungspolitische Bildungsarbeit .....   | 27        |



# **1. UNTERNEHMENS DARSTELLUNG UND UNTERSTÜTZUNG SERKLÄRUNG**

## **Unternehmensdarstellung**

Der Deutsche Entwicklungsdienst gGmbH (DED) ist einer der führenden europäischen Personalentsendendienste. Er wurde 1963 gegründet. Seither haben sich über 15.000 Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer dafür eingesetzt, die Lebensbedingungen von Menschen in Afrika, Asien und Lateinamerika zu verbessern. Gegenwärtig sind rund 1.000 Fachkräfte in über 40 Ländern tätig. Sie treten für eine Minderung der Armut, selbstbestimmte nachhaltige Entwicklung und den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen ein. Weitere Ziele des DED sind die Verwirklichung demokratischer Prinzipien durch Stärkung der Zivilgesellschaft und Unterstützung dezentraler Strukturen in Entwicklungsländern, Gleichstellung der Geschlechter durch Stärkung der Rolle der Frauen sowie eine zivile Konfliktbearbeitung und Friedensförderung. Über die Personalentsendung im Rahmen der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit hinaus bietet der DED auch Serviceleistungen für internationale Auftraggeber an. Zur zentralen Planung und Steuerung seiner Aktivitäten unterhält der DED eine Organisationsstruktur in Deutschland und im Ausland, in der mehr als 240 hauptamtliche Mitarbeiter/innen beschäftigt sind.

## **Unterstützungserklärung der DED-Geschäftsführung**

Die Unterstützung für den Global Compact der Vereinten Nationen geht von der im DED-Leitbild festgehaltenen Überzeugung aus, dass eine selbstbestimmte nachhaltige Entwicklung nur durch die Einbeziehung aller Akteure aus Staat, Privatwirtschaft und Zivilgesellschaft möglich ist. Der Global Compact stellt eine Plattform dar, über die Unternehmen, staatliche und zivilgesellschaftliche Organisationen ihre Erfahrungen und Wissen austauschen und in partnerschaftlicher Weise gemeinsame Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten können. Von daher ist es ein besonderes Anliegen der Geschäftsführung des DED, den Global Compact und die Verbreitung seiner 10 Prinzipien zu unterstützen.

Zur Begleitung umsetzungsbezogener Fragestellungen sowie zur Mobilisierung der Mitarbeitenden hat der DED im Juni 2007 eine Global Compact-Begleitgruppe mit Mitarbeitenden aus relevanten Arbeitseinheiten in der Zentrale eingesetzt. Eine Mitarbeiterin des DED hat sich im Rahmen ihrer Abschlussarbeit zum MBA Nachhaltigkeitsmanagement mit der Relevanz von „Corporate Social Responsibility“ (CSR) im DED befasst und ist bei einer Befragung der leitenden Mitarbeiter/innen des DED auf ein großes Interesse gestoßen, sich an der Umsetzung der Global Compact-Prinzipien aktiv zu beteiligen. Die Relevanz der Mitgliedschaft im Global Compact spiegelt sich somit auch in der Organisationsstruktur und Unternehmenskultur des DED wider.

Der DED arbeitet in allen vier Bereichen (Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung), ist im Bereich „Arbeitsnormen“ bislang allerdings nur im Prinzip 6 aktiv. Er fördert die Umsetzung der Prinzipien auf zwei Ebenen: Einerseits im Rahmen der Zusammenarbeit mit privaten, staatlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen in unseren Partnerländern und andererseits

durch die Umsetzung der Prinzipien innerhalb der eigenen Geschäftsprozesse. Instrumente wie der gerade verabschiedete zweite Gleichstellungsplan (2008 - 2011) sind hierfür eine wesentliche Grundlage. Zudem trägt der DED zur Verbreitung des Global Compact bei, indem er Partnerschaften für Entwicklung mit anderen Organisationen sowie lokalen Netzwerken des Global Compact in Partnerländern aus Afrika, Asien und Lateinamerika eingegangen ist.

Über die Ziele und Ergebnisse seiner Mitgliedschaft informiert der DED regelmäßig seine Mitarbeitenden, Partner und die entwicklungspolitisch interessierten Öffentlichkeit über die entsprechenden Medien. Zur weiteren Ausgestaltung der Mitgliedschaft im Global Compact werden wir im Jahre 2008 einen Ideenwettbewerb durchführen und über dessen Ergebnisse im nächsten Fortschrittsbericht berichten. Bis dahin freue ich mich, Sie über das bisher Erreichte zu informieren.

Ihr

Dr. Jürgen Wilhelm

Geschäftsführer DED

## 2. UMSETZUNG DER PRINZIPIEN DES GLOBAL COMPACT

### MENSCHENRECHTE

**Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten.**

#### Selbstverpflichtung

Die Verwirklichung der Menschenrechte in ihrer Gesamtheit ist in keinem Land der Welt abgeschlossen - aber etablierte demokratische Staaten sind dieser Pflichterfüllung in der Regel näher als die meist jungen Demokratien oder andere Staatsformen der DED-Partnerländer.

In vielen Partnerländern des DED werden Menschenrechte verletzt. Nach dem Freedom House Index (2005) sind lediglich 29 Prozent der DED-Partnerländer in die Gruppe der „freien“ Länder einzustufen. Über 70 Prozent der Menschen in den Partnerländern des DED leben demnach unter stark eingeschränkter bürgerlicher Freiheit - also unter Bedingungen, die keine (Rechts-) Sicherheit für eine persönliche Entfaltung und nachhaltige Entwicklung ihrer Region und ihres Landes bieten. Armutsminderung, Menschenrechte und Demokratisierung sind ineinander verwoben und können am besten gemeinsam verwirklicht werden.

Aus dem Leitbild des DED geht hervor, dass dieser durch Stärkung der Zivilgesellschaft und Unterstützung dezentraler Strukturen in seinen Partnerländern für die Verwirklichung demokratischer Prinzipien sowie für den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlage und die Minderung der Armut eintritt. Diese Aspekte sind Grundlage bzw. Voraussetzung für den Erhalt und Unterstützung der Menschenrechte.

In einem Verhaltenskodex (DED Handbuch HB-NR 0.4.5) fordert der DED seine Mitarbeiter/innen auf, dafür Sorge zu tragen, dass ihr Verhalten sich mit den in der Charta der Vereinten Nationen und den deutschen Gesetzen niedergelegten Werten im Einklang befindet. Respekt für fundamentale Menschenrechte, soziale Gerechtigkeit, Menschenwürde sowie Gleichberechtigung von Mann und Frau sind festgeschriebene Verhaltensnormen.

#### Systeme/Programme

Im Juni 2004 hatte das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) einen „Entwicklungspolitischen Aktionsplan für Menschenrechte“ vorgelegt, der 17 Maßnahmen vorschlägt. Eine davon: Die Einhaltung, Wahrung und Förderung der Menschenrechte sollen als Querschnittsziel in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit verankert werden.

Das Leistungsangebot des DED beinhaltet unter anderem die Bekämpfung der weiblichen Genitalverstümmelung (FGM) und die Erfüllung von Menschenrechtspflichten zur Demokratieförderung. Der DED sieht den Schutz der internationalen Menschenrechte als zentrales Aufgabenfeld.

Als zusätzliches Instrument der EZ setzt der DED den Zivilen Friedensdienst (ZFD) ein. Ziel des ZFD ist es, in Zusammenarbeit mit lokalen Partnerorganisationen in Konfliktregionen Gewalt zu vermindern oder zu vermeiden, Verständigung zu fördern und zu einem nachhaltigen, gerechten Frieden beizutragen. Bei der Operationalisierung dieser Zielsetzung eröffnet sich ein breites Feld von Maßnahmen, die die Förderung von Menschenrechten und Demokratie in unseren Partnerländern einschließt.

Ein **Handlungsfeld** des ZFD ist die Stärkung der Rechtssicherheit z.B. durch Beobachtung der Menschenrechtssituation, Schutz vor Menschenrechtsverletzungen sowie Aufbau und Stärkung lokaler Institutionen. Die im Folgenden dargestellten Maßnahmen zum Schutz der internationalen Menschenrechte stellen eine Auswahl der im Rahmen dieses Handlungsfeldes durchgeführten Maßnahmen dar.

(Quelle: Leitbild DED-Handbuch, HB-Nr. 0.4.1, DED Leistungsangebote, Code of Conduct, Internetseite ZFD: [www.ziviler-friedensdienst.org](http://www.ziviler-friedensdienst.org))

## **Maßnahmen und Ergebnisse**

### **Auswahl durchgeführter Maßnahmen von DED und Organisationen in den Partnerländern:**

#### **Maßnahme des DED in Kambodscha (ZFD):**

Veranstaltung von öffentlichen Foren durch das Center for Social Development (CSD) und den ZFD des DED zur Förderung der Versöhnungsarbeit in Kambodscha im Umfeld des Khmer-Rouge-Tribunals. Ziel ist, durch die Unterstützung der Versöhnungs- und Menschenrechtsarbeit einen Beitrag zur Förderung von Friedenspotenzialen, ziviler Konfliktprävention und Rechtssicherheit in Kambodscha zu leisten.

#### **Ergebnis der Maßnahme:**

Bisher wurden sechs Foren veranstaltet mit Teilnehmern aus acht Provinzen und 40 Distrikten - insgesamt 857 Personen. Vor jedem Forum lädt CSD einige Teilnehmende nach Phnom Penh ein. Dort besuchen sie das Tribunal, das Foltergefängnis Tuol Sleng und die Killing Fields in Choeung Ek

Zeitraum: Seit 2007

Ansprechpartner: Landesbüro DED Kambodscha, Fachgruppe F1 DED Bonn

### **Maßnahme des DED in Guatemala (ZFD):**

Kooperation mit der Procuraduría de los Derechos Humanos — PDH (Institution des Ombudsmanns für Menschenrechte). Capacity Development in den Bereichen Friedenserziehung, Konfliktprävention und zivile Konfliktbearbeitung sowie Verifizierung der Einhaltung der Menschenrechte.

Aufarbeitung des im Juni 2005 entdeckten Historischen Archivs der Nationalpolizei, wobei die Digitalisierung, Preservierung und Untersuchung der Akten aus der Zeit des Bürgerkriegs (1960 bis 1996) priorisiert wird.

### **Ergebnis der Maßnahme:**

Die Mitarbeiter/innen der PDH sind in der Lage, Instrumente und Strategien der Konfliktanalyse und Bearbeitung anzuwenden sowie ihr Wissen im Rahmen der Bildungsarbeit weiterzugeben.

Die Bevölkerung der Region kennt ihre Rechte und fordert deren Einhaltung, indem sie sich der Instrumente bedient, die ihnen die PDH und die Organe der staatlichen Justiz zur Verfügung stellen. Prozesse der Auseinandersetzung mit der Gewaltgeschichte und des Gedenkens der Kriegsoffer sind auf den Weg gebracht. Als wesentliche Voraussetzung zur Wiederherstellung des sozialen Gefüges definieren Überlebende Maßnahmen zur Würdigung der Opfer.

Die Aufarbeitung des Polizeiarchivs ist ein wichtiger Beitrag zur Vergangenheitsbewältigung. Die dabei erhaltenen Informationen dienen der Aufklärung und Verfolgung von während des Bürgerkrieges begangenen Menschenrechtsverletzungen sowie der Bestrafung der Täter. Die guatemaltekische und internationale Öffentlichkeit wird über die Menschenrechtsverletzungen während des Bürgerkrieges informiert.

Zeitraum: Seit 2004

Ansprechpartner: Landesbüro DED Guatemala, Fachgruppe F1 DED Bonn

### **Maßnahme des DED in Uganda:**

Beratung des Kinderrechtsnetzwerks Uganda Child Rights NGO Network (UCRNN) und dessen Mitgliedsorganisationen und dadurch Stärkung sozialer, kultureller, wirtschaftlicher und politischer Rechte durch Aufklärung über Grundrechte, Menschenrechtsverletzungen, Unterstützung und Befähigung von Kindern und deren Schutzbefohlenen in der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Rechte.

### **Ergebnis der Maßnahme:**

UCRNN verfügt über ein funktionales und effektives System der Generierung, Verwaltung und Verteilung von Informationen und Daten, beobachtet und treibt die Durchsetzung von Kinderrechten voran und betreibt moderne Öffentlichkeitsarbeit zur Erreichung seiner und der Ziele seiner Mitglieder. UCRNN hat ein professionelles, modernes Organisationsprofil und entwickelt das seiner Mitglieder.

Zeitraum: 2005-2007

Ansprechpartner: Landesbüro DED Uganda, Fachgruppe F5 DED Bonn

**Maßnahme des DED in Burkina Faso:**

3jähriges Kooperationsprogramm "CAP-MGF" mit der dänischen Botschaft/BFA und der einheimischen NRO Mwangaza Action zur Bekämpfung der weiblichen Genitalverstümmelung als fundamentale Menschenrechtsverletzung.

**Ergebnis der Maßnahme:**

Ziel ist, durch die Aufbereitung, Verbreitung und Umsetzung von „best practices“ im Bereich der Bekämpfung weiblicher Genitalverstümmelung die Menschen zur Aufgabe dieser Praxis in Burkina Faso zu bewegen. 11 Partnerorganisationen der Zivilgesellschaft werden durch Organisationsberatung, Fortbildung, Finanzierung von Mikroprojekten und Veröffentlichung geeigneter didaktischer Materialien gefördert.

Zeitraum: April 2007-2010

Ansprechpartner: Landesbüro DED Burkina Faso, Fachgruppe F5 DED Bonn

**Ausblick auf geplante Maßnahmen von DED und Organisationen in den Partnerländern:****Maßnahme des DED in Nepal (ZFD):**

Capacity Building in Ziviler Konfliktbearbeitung für die Mitarbeiter/innen der nationalen Menschenrechtskommission (NHCR).

**Ziel der Maßnahme:**

Ziel des Projektes ist, die Mitarbeiter/innen der nationalen Menschenrechtskommission zu schulen und sie in die Lage zu versetzen, die Konfliktentwicklungen zu analysieren und durch geeignete Deeskalationsstrategien und Mediationsprozesse präventiv und Gewalt mindernd zu intervenieren sowie die Aufklärung vor allem der im Kriege begangenen Menschenrechtsverbrechen durch geeignete forensische Untersuchungsmethoden voranzutreiben.

Zeitraum: Ab 2008

Ansprechpartner Landesbüro DED Nepal, Fachgruppe F1 DED Bonn

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

### **Selbstverpflichtung**

Die Annahme, dass das Entwicklungszusammenarbeitsziel der Armutsminderung automatisch in Richtung Frieden wirksam wird, hatte sich als trügerisch erwiesen. In den neunziger Jahren durchgeführte Untersuchungen haben sogar belegt, dass die EZ selbst — ungewollt — in einigen Fällen zur Eskalation bestehender Konflikte beiträgt und Gewalt fördernd wirkt. Bis dahin fehlten vor allem analytische Instrumente, um die Wechselwirkung zwischen EZ und Gewaltkonflikten erkennen zu können.

Inzwischen widmet sich die EZ gezielt der Unterstützung von Maßnahmen der Friedensförderung und Krisenprävention, wie etwa im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes (*working on conflict*). Darüber hinaus wird von der EZ, die sich im Umfeld potentieller Konflikte bewegt, gefordert, ihre Maßnahmen so auszurichten, dass diese nicht ungewollt zur Verschärfung oder zum Ausbruch gewaltsam ausgetragener Konflikte beitragen. Dort, wo diese Gefahr besteht, müssen entsprechende Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Letzteres ist die Forderung nach einer EZ, die allgemein sensibel gegenüber Konflikten von politischer und gesellschaftlicher Tragweite ist und diese bei ihrer Planung und Umsetzung entsprechend berücksichtigt.

Auch der DED hat in seiner Strategie den Anspruch formuliert, darauf hinzuwirken, dass Gewaltkonflikte nicht ungewollt verstärkt, sondern vielmehr vorhandene Friedenspotenziale gefördert werden und somit zu einem stabilen Fundament für die Einhaltung der internationalen Menschenrechte beizutragen.

### **Systeme/Programme**

Das Thema Konfliktsensibilität ist als **Querschnittsthema** im DED verankert. Entsprechend seiner Strategie achtet der DED „auf einen sensiblen Umgang mit aktuellen oder potenziellen Konflikten und vermeidet alles, was zu einer Eskalation oder Steigerung von Gewaltpotenzialen führen könnte“. Das bedeutet, dass alle vom DED unterstützten Maßnahmen dahingehend überprüft werden, ob sie ungewollt zur gewaltsamen Eskalation von Konflikten führen könnten. Ist dies nicht auszuschließen, muss entsprechend sensibel mit eskalierenden Faktoren im Projekt umgegangen werden. Diese müssen abgebaut bzw. durch deeskalierende Faktoren ersetzt werden.

Im Rahmen der Arbeit des **Zivilen Friedensdienst** setzt der DED in Konfliktregionen unter anderem Konfliktberater/innen ein. Diese beraten die Mitarbeiter/innen des DED vor Ort, seine Partnerorganisationen und Kooperationspartner sowie weitere interessierte nationale und internationale Organisation bei der Planung, Umsetzung (einschließlich Monitoring) und Evaluierung von EZ-Projekten

hinsichtlich ihrer Wirkung auf Friedens- und Konfliktpotenziale oder eskalierende Faktoren. Damit sensibilisieren sie die Partner vor Ort nicht nur hinsichtlich der Rolle des Projektes in Konflikten, sondern beraten auch bei der Integration dieser Analysen in die Routine der Projekt- und Programmarbeit.

(Quelle: Konfliktsensibilität DED-Handbuch HB-Nr. 1.1.9.5)

## **Maßnahmen und Ergebnisse**

### **Auswahl durchgeführter Maßnahmen aus der DED-Zentrale:**

Vertreter/innen von DED und InWEnt organisierten in Zusammenarbeit mit dem von der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) umgesetzten BMZ-Sektorvorhaben drei Veranstaltungen zum Thema „Menschenrechte umsetzen in der EZ“.

#### **Ergebnis der Maßnahme:**

Die Podiumsvertreter von InWEnt und dem DED sahen in ihren Organisationen genügend Raum, die Einhaltung der Menschenrechte stärker in die Arbeit mit einzubinden. Die Mitarbeiter/innen von DED und InWEnt wurden durch Trainings sensibilisiert für die Frage, wie man menschenrechtsorientiert arbeitet.

Zeitraum: 2006

Ansprechpartner: Fachgruppe F5 DED Bonn

### **Auswahl durchgeführter Maßnahmen von DED und Organisationen in den Partnerländern:**

#### **Maßnahme des DED in Ecuador (ZFD):**

Durchführung eines Workshops zum Thema „Do No Harm“, organisiert vom ZFD. Als Resultat des Workshops implementierte der DED Ecuador eine Arbeitsgruppe zum Querschnittsthema „Konfliktsensibilität“. Die Integration dieses Themas soll vermeiden, dass durch das Engagement des DED nicht erwünschte Wirkungen erzielt werden, die Konflikte verstärken oder neue Konflikte entstehen lassen.

#### **Ergebnis der Maßnahme:**

Die Arbeitsgruppe entwickelte ein Konzept für die Umsetzung von „Konfliktsensibilität“ als Querschnittsthema im DED-Programm. Sie wird den Prozess der Implementierung begleiten und auswerten. Die Beratung zu „Konfliktsensibilität“ in den Entwicklungsmaßnahmen wird von einer Partnerorganisation des DED umgesetzt.

Seit: 2006

Ansprechpartner: Fachgruppe F1 DED Bonn, DED Landesbüro Ecuador

**Maßnahme des DED in Ghana:**

Möglichkeit zur Fortbildung für alle DED-Fachkräfte in Ghana und deren lokale Partner zum Thema „Internationale Menschenrechte“ im Rahmen eines Trainingskurses „Menschenrechtsorientierung der deutschen EZ“.

**Ergebnis der Maßnahme:**

Fortbildung von über 45 Personen bis November 2007.

Zeitraum: Seit November 2004

Ansprechpartner: Landesbüro DED Ghana, Fachgruppe F5 DED Bonn

## ARBEITSNORMEN

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

### Selbstverpflichtung

Der Deutsche Entwicklungsdienst verpflichtet sich zur Erfüllung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dessen Ziel es ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu verhindern oder zu beseitigen.

Der Deutsche Entwicklungsdienst hat in seinem **Leitbild** die Gleichstellung der Geschlechter durch die Stärkung der Rolle der Frauen festgeschrieben und dieser Thematik bei der Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung bisher die stärkste Aufmerksamkeit eingeräumt. In Bezug auf Rasse, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung sowie politischer Überzeugung können keine Faktenaussagen gemacht werden, weil diese Kriterien statistisch nicht erfasst werden. Die Ausübung persönlicher religiöser Verrichtungen der Mitarbeiter/innen (z.B. Tragen von Kopftuch) wird seitens des DED weder verhindert noch eingeschränkt.

Durch die Einführung eines **Verhaltenskodex**, der auf internationalen völkerrechtlichen Verhaltensnormen basiert, wurde ein Orientierungsrahmen für die Mitarbeiter/innen geschaffen, damit diese in ihrer beruflichen Tätigkeit und ihrem privaten Lebensumfeld zu Entscheidungen gelangen können, die von ethischen Grundsätzen geleitet sind. Sämtliche Mitarbeiter/innen des DED sind verpflichtet, für die Verbreitung des Verhaltenskodex einzutreten, diesen zu befürworten und voranzutreiben. Der Verhaltenskodex verpflichtet die DED-Mitarbeiter/innen dafür Sorge zu tragen, dass unter Anderem die Gleichberechtigung von Mann und Frau respektiert wird.

Ein zentrales Leitprinzip, zu dem sich die DED-Mitarbeiter/innen verpflichten, lautet: „Wir begegnen sämtlichen Personen mit Respekt ohne jegliche Unterscheidung. Wir setzen uns dafür ein, sämtliche Hindernisse in Bezug auf Gleichheit zu beseitigen“ (DED-Handbuch Band 0, Fassung 10.01.2005).

### Systeme/ Programme

Das Thema Geschlechtergleichstellung ist als **Querschnittsthema** im DED verankert. Querschnittsthemen sind verbindlich für alle. In Projekten aller Sektoren sind sie integraler Bestandteil der Verfahren. Darüber hinaus müssen sich die Querschnittsthemen auch im Denken und Handeln der Mitglieder einer Organisation widerspiegeln. Auch bei der Auswahl der Partnerorganisationen erwartet der DED eine grundsätzliche Übereinstimmung mit den Handlungsprinzipien des DED. Defizite in der Praxis schließen eine Kooperation dann nicht aus, wenn Problemverständnis und Aufgeschlossenheit für Verbesserungen erkennbar sind.

Im Jahr 2001 wurde das Bundesgleichstellungsgesetz verabschiedet. Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierung wegen des Geschlechts. Frauen sollen gefördert werden, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll verbessert werden. Um die Anwendung und Durchsetzung dieses Gesetzes zu kontrollieren und voran zu treiben wurde 2001 eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Gemeinsam mit der Verwaltungsabteilung wurde ein erster **Gleichstellungsplan** erstellt. Dieser wird seit dem 1. Oktober 2003 von der Geschäftsführung umgesetzt. Mit konkreten Zielvorgaben und Maßnahmenkatalogen ist der Gleichstellungsplan zentrales Instrument der Personalentwicklung im DED. Der Gleichstellungsplan wurde für den Zeitraum 2008-2011 weiterentwickelt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigt unter anderem in allen Personalplanungsgremien vertreten und begleitet alle Stellenbesetzungsprozesse.

Die Geschäftsführung hat eine **Kompetenzgruppe für Gender-Mainstreaming** eingesetzt, in die Mitarbeiter/innen relevanter Arbeitsbereiche der DED-Zentrale sowie die Gleichstellungsbeauftragte delegiert wurden. Die Kompetenzgruppe hat im Rahmen des Qualitätsmanagements eine Spezifikation zum Gender-Mainstreaming entwickelt, auf deren Grundlage Maßnahmen zur Verbesserung des Mainstreaming partizipativ erarbeitet werden. Für das Jahr 2008 hat die Kompetenzgruppe eine Befragung der Mitarbeiter/innen zur Geschlechtergleichstellung geplant. Eine wichtige Maßnahme zur Verankerung von Gender-Mainstreaming stellt zudem die Aufnahme des Themas in das Einarbeitungsprogramm für neue Beschäftigte im DED dar.

Des Weiteren wird seit 2002 eine Vertretung für behinderte Mitarbeiter/innen in der DED-Zentrale eingesetzt.

(Quelle: Gleichstellungsplan, Verhaltenskodex, Leitbild, Allgemeine Dienstanweisung DED-Handbuch HB-Nr. 0.5.2)

## Maßnahmen und Ergebnisse

### Durchgeführte Maßnahme in der DED-Zentrale:

Der DED bietet grundsätzlich allen hauptamtlich Mitarbeitenden, also auch Führungskräften, die Möglichkeit der Teilzeit- oder alternierender Telearbeit. Damit wird eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht. Eltern bzw. Alleinerziehenden von Kindern unter 12 Jahren werden zur Überbrückung von Betreuungsengpässen zusätzliche Gleittage gewährt.

### Ergebnis der Maßnahme:

Das Angebot wird überwiegend von Mitarbeiterinnen genutzt. Der Prozentsatz von Teilzeitkräften an der Gesamtbelegschaft der Zentrale liegt bei 17,45 Prozent. Der DED hat bisher keinen Teilzeitarbeitswunsch abgelehnt. Es werden derzeit zwei Telearbeitsplätze in Anspruch genommen.

Zeitraum; Seit 2002

Ansprechpartner: DED Bonn, Gleichstellungsbeauftragte

### **Durchgeführte Maßnahme in der DED-Zentrale:**

Es wird darauf geachtet, dass in Teilzeit beschäftigte Frauen an Fortbildungen teilnehmen können. Nehmen Eltern an internen Schulungen teil oder befinden sich für den DED auf Dienstreisen, unterstützt der DED durch die temporäre Unterbringung/Betreuung der Kinder und der anteiligen Kostenübernahme. Bei führungskräfterelevanten Fortbildungen wird auf eine hohe Beteiligung von Frauen geachtet.

### **Ergebnis der Maßnahme:**

Der Anteil weiblicher Teilnehmer an den insgesamt 554 im Jahr 2007 durchgeführten Fortbildungen betrug 65,34%. Des Weiteren wurden spezielle führungskräfterelevante Fortbildungen für Mitarbeiterinnen angeboten. Beispielsweise an der Fortbildungsmaßnahme „Mit Leichtigkeit überzeugen“, die sich Selbstmarketing und Konfliktlösung zum Thema gemacht hat, haben 12 Mitarbeiterinnen teilgenommen,

Zeitraum: Seit 2002

Ansprechpartner: DED Bonn, Gleichstellungsbeauftragte

### **Durchgeführte Maßnahme in der DED-Zentrale:**

Um optimale Arbeitsbedingungen an einem Bildschirm- bzw. Büroarbeitsplatz zu schaffen, wurden alle Arbeitsplätze in der DED-Zentrale in 2004/2005 im Rahmen einer genormten Bildschirmarbeitsplatzuntersuchung durch die Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit überprüft, Empfehlungen ausgearbeitet und deren Umsetzung kontrolliert. Für Mitarbeiter/innen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und/oder Behinderungen wurden speziell abgestimmte Einrichtungsgegenstände, wie z.B. variable Arbeitsstehpulte/Arbeitstische, flexible Drehhocker, ergonomische Bürodrehstühle, Multifunktionsgeräte, Tastaturauflagen und Gelmousepads angeschafft.

### **Ergebnis der Maßnahme:**

Durch die Anpassung des Büromobiliars und der Bildschirmarbeitsplätze speziell auch an die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen mit Behinderung konnte eine deutliche Verbesserung bei der Ausgestaltung und Nutzung der Büroarbeitsplätze erreicht werden.

Zeitraum: 2004

Ansprechpartner: DED Bonn, Vertretung für schwerbehinderte Mitarbeiter/innen, DED Bonn, Zentralgruppe Z1

### **Auswahl an durchgeführten Maßnahmen von DED und Organisationen in Partnerländern:**

#### **Maßnahme des DED in Bolivien:**

Veranstaltung eines Workshops zum Thema „Masculinidad - Männlichkeit“, in dem die Teilnehmer sich über kulturelle Unterschiede hinweg kritisch und offen mit ihrer Männlichkeit auseinandersetzen.

**Ergebnis der Maßnahme:**

Am Workshop haben DED-Mitarbeiter und lokale Fachkräfte (insgesamt 15 Teilnehmer) partizipiert. Ziel des Workshops war es, mehr über das Konzept „Männlichkeit“ im europäischen und im lateinamerikanischen Kontext zu erfahren, mehr vor allem aber auch über die ganz persönlichen Hintergründe zum Thema. Die Teilnehmer gaben an, „mehr Dialog“, „mehr Respekt und Wertschätzung“, „mehr Sensibilität“, „mehr Verantwortung teilen“ als Ergebnisse des Workshops in ihren Alltag einfließen lassen zu wollen.

Zeitraum: 2007

Ansprechpartner: Landesbüro DED Bolivien

Weitere Informationen: DED-Brief, Heft 1.2008

**Ausblick auf geplante Maßnahmen in der DED-Zentrale:**

Der Gleichstellungsplan wurde für den Zeitraum 2008-2011 weiterentwickelt. Die Neuauflage des Gleichstellungsplans sieht unter anderem die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben vor. Weiterhin werden Maßnahmen zur kontinuierlichen Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen durch entsprechende organisatorische und personelle Maßnahmen fortgeführt. Im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts des DED kommt der Förderung von Frauen, insbesondere zur Übernahme späterer Führungsaufgaben, besonderes Gewicht zu. Weitere Maßnahmen zur Nichtdiskriminierung werden bestimmt und durchgeführt. Beispielsweise werden verstärkt Anwendungsmöglichkeiten zur sprachlichen Gleichbehandlung innerhalb des DED umgesetzt.

Zeitraum: 2008

Ansprechpartner: DED Bonn, Gleichstellungsbeauftragte

## UMWELT

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

### Selbstverpflichtung

Als Zuwendungsempfänger des Bundes ist der DED bei allen Beschaffungsmaßnahmen zwingend an die **Einhaltung der Bundeshaushaltsordnung, der Vergabeordnung und den einzelnen Verdingungsordnungen** gebunden. Dort finden sich keine Aussagen zu Kernarbeitsnormen und Sozialstandards, zu Nachhaltigkeit oder Umweltschutz.

Für die Inlandsbeschaffung nutzt der DED vorgegebene Rahmenverträge, die auf der Basis nationaler oder EU-weiter Ausschreibungen über das Kaufhaus des Bundes und/oder über das Bundesministerium der Finanzen unter Anwendung der diversen nationalen bzw. für EU-Vergaben gelten den Verordnungen und Richtlinien vergeben wurden.

(Quellen: Bundeshaushaltsordnung , DED-Handbuch HB-Nr. 1.1.9.3)

### Systeme/Programme

Bei Aktivitäten zur Beschaffung und Logistik berücksichtigen die für diese Aufgaben zuständigen DED-Mitarbeiter/-innen zusätzlich zu den über die Bundeshaushaltsordnung vorgegebenen Verfahrensabläufe auch **soziale und ökologische Standards** als freiwillig eingeführte weitere Vergabekriterien bei Ausschreibungen. Zudem erfolgt eine verstärkte Sensibilisierung der Mitarbeitenden für ökologische Fragestellungen durch die Arbeit der **Begleitgruppe** zur Umsetzung der Global Compact-Mitgliedschaft im DED.

### Maßnahmen und Ergebnisse

#### Durchgeführte Maßnahme in der DED-Zentrale:

Der DED bezieht Strom zu 100 Prozent aus regenerativen Energiequellen von Greenpeace Energy. Dieses Unternehmen erfüllt die Kriterien für sauberen Strom der Umweltorganisation Greenpeace e.V. Die Einhaltung dieser Kriterien wird regelmäßig durch unabhängige Gutachter wie BET Aachen und TÜV-Nord kontrolliert. Durch den Bezug von Ökostrom über Greenpeace Energy fördert der DED den Neubau von Anlagen für Ökostrom. Greenpeace Energy stellt sicher, dass spätestens fünf Jahre nach dem Wechsel die vom DED verbrauchte Strommenge aus einem Kraftwerk eingespeist wird, das von Greenpeace Energy initiiert wurde oder aber aus einer Neuanlage bezogen wird. Unter Neuanlagen sind dabei Kraftwerke zu verstehen, die nach dem 1. Juli 2000 - nach Gründung von Greenpeace Energy-gebaut wurden. Des Weiteren wurden mehrere Maßnahmen zur Energieeinsparung in der DED-Zentrale durchgeführt.

**Ergebnis der Maßnahme:**

Jede Kilowattstunde Strom von Greenpeace Energy spart dem Klima 530 Gramm Kohlendioxid. Durch gezielte Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz wie zum Beispiel der Reduzierung bereits vorhandener Energiesparlampen, der Ausstattung diverser Nutzungsräume mit zeitgesteuerten Heizungsthermostaten, der Anbringung von Bewegungsmeldern mit Zeitrelais und Dämmerungsschaltern und der Installation von Zeitschaltuhren konnte in der DED-Zentrale eine Energieeinsparung von 26.700 kWh/pro Jahr erzielt werden. Hinzu kommt eine Einsparung von rund 210.000 Liter Wasser pro Entnahmestelle im Jahr, welche durch eine Reduzierung der Durchflussmenge erreicht wurde.

Zeitraum: Seit 2007

Ansprechpartner: DED Bonn Zentralgruppe Z1

**Durchgeführte Maßnahme in der DED-Zentrale:**

FSC-Papier und Verwendung von Recyclingpapier, Reduzierung der Arbeitsplatzdrucker. Für alle Drucker und Kopien verwendet der DED in der Zentrale ausschließlich FSC-zertifiziertes Papier. Die in der Zentrale eingesetzten Verpackungen, Packpapier und Hygieneartikel sind aus Recyclingstoffen hergestellt. Alle Publikationen des DED werden auf FSC- oder Recyclingpapier gedruckt. Einseitig bedrucktes Papier wird an Kopiererstandorten gesammelt und als Papier für Notizen verwertet. Des Weiteren wurden in einem Modellversuch die Arbeitsplatzdrucker von zahlreichen Mitarbeiter/innen abgeschafft. Erforderliche Druckaufträge erfolgen auf zentral positionierten Netzwerkdruckern, auf denen doppelseitig gedruckt werden kann.

**Ergebnis der Maßnahme:**

Durch den Einsatz von FSC-zertifiziertem Papier ist die Nachhaltigkeit durch Wiederaufforstung gesichert. Es handelt sich dabei um ca. 10.000 kg Papiergewicht/pro Jahr. Durch die konsequente Umstellung auf Recyclingpapier bei Publikationen spart der DED pro Jahr min. 1.300.000 Blatt (DIN A 4) Frischfaserpapier ein. Durch die Umstellung auf Netzwerkdrucke konnten die Verbrauchskosten um 3-5% gesenkt werden, so dass für 2008 geplant ist, mit einem Gesamtkonzept die noch vorhandenen Arbeitsplatzdrucker um weitere 50-70% zu reduzieren.

Zeitraum: Seit 2007

Ansprechpartner: DED Bonn Zentralgruppe Z1, Stab S2 Presse und Öffentlichkeitsarbeit

**Durchgeführte Maßnahmen in der DED-Zentrale:**

Bei der Ausschreibung für den Reinigungsdienst in der DED-Zentrale wurden neben dem Preis auch ökologische Standards als Vergabekriterium berücksichtigt. Ökologische Standards werden bei Ausschreibungen der DED-Zentrale im Verhältnis 1 zu 2,5 zum Preis als Vergabekriterium gewichtet.

**Ergebnis der Maßnahme:**

Im Folgenden wurde zugunsten des Anbieters entschieden, der neben günstigen Preisen die geforderte Umweltzertifizierung vorweisen konnte. Das eingesetzte Unternehmen verfügt über ein nach der ISO-Norm 14001 zertifiziertes Umweltmanagement-System und setzt ausschließlich Reinigungsmittel mit Ökostataten ein.

Zeitraum: Seit 2007

Ansprechpartner: DED Bonn Zentralgruppe Z1

**Ausblick auf ausgewählte Maßnahmen in der DED-Außenstruktur in den Partnerländern:****Maßnahme des DED in Peru:**

Der DED Peru führt ein Umweltmanagement-System (einfaches Audit, partizipative Erarbeitung eines Maßnahmenkatalogs) für das Landesbüro ein. Die Erfahrungen sollen zu einem späteren Zeitpunkt auf die Büros der Partnerorganisationen und andere Länderbüros des DED übertragen werden, um Strom, Wasser und Materialien zu sparen und um einen vorsorgenden Umgang mit Umweltressourcen zu unterstützen.

**Ziel der Maßnahme:**

Es werden Mülltrennung, konsequenter Einsatz von Energiesparlampen und Recyclingpapier, eine Batteriesammelstelle, die Abschaltung von Stand-by-Geräten und weitere in Peru mögliche Maßnahmen entwickelt und umgesetzt.

Zeitraum: Ab 2008

Ansprechpartner: DED Landesbüro Peru, DED Bonn Regionalgruppe R3

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

**Selbstverpflichtung**

In seinem **Leitbild** hat der DED die **entwicklungspolitische Bildungsarbeit** in Deutschland ausdrücklich zu seiner Aufgabe erklärt. Entwicklungspolitisches Engagement in Partnerländern ist nur in dem Maße glaubwürdig, in dem wir zugleich in Deutschland die gesellschaftliche Entwicklung voran bringen. Bildungsarbeit beeinflusst Wissen, Einstellungen und Meinungen über globale Zusammenhänge und hilft bei der subjektiven Orientierung. Der DED stellt seine entwicklungspolitische Bildungsarbeit dabei in den Zusammenhang des Globalen Lernens.

**Systeme/Programme**

„Umwelt und Entwicklung“ ist ein Themenschwerpunkt der Bildungsarbeit im Rahmen des Aktionsprogramms 2015 (AP 2015) der Bundesregierung zur Armutsbekämpfung. Der schonende Umgang mit unserer Umwelt ist eine Herausforderung für die Menschen in Deutschland und den Partnerländern des DED. In der schulischen Bildung werden entwicklungspolitische Themen mit Umweltbildung zum Komplex „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ zusammengefasst. Mit dem Schwerpunkt „Umwelt und Entwicklung“ des AP 2015 lässt sich eine Brücke zur Umweltbildung schlagen, wodurch sinnvolle Kooperationen mit Trägern wie NABU, BUND, Umweltbildungszentren oder Naturschulen eingegangen werden.

Die Frage des nachhaltigen Umgangs mit unseren Ressourcen stellt ergänzend eine Verbindung zur Wirtschaft dar: Alternative Energieformen, Wasser und Bodenfruchtbarkeit sind Themen von Foren und Interessenverbänden auch in Deutschland.

Das Thema der ökologischen Nachhaltigkeit ist auch als Querschnittsthema im DED verankert. Der DED konzentriert sich in seinen Partnerländern auf Unternehmen und Organisationen, die einer Berücksichtigung von ökologischen Aspekten offen gegenüberstehen. Im Rahmen der Trägeranalyse werden diese Aspekte berücksichtigt.

(Quelle: DED-Leitbild, Aktionsprogramm 2015)

**Maßnahmen und Ergebnisse**

**Durchgeführte Maßnahme in der DED-Zentrale:**

Der DED hat sich an der bundesweiten Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ des ADFC beteiligt.

**Ergebnis der Maßnahme:**

48 Teilnehmer (etwa ein Viertel der Belegschaft der DED-Zentrale) sind statt mit dem Auto mit dem Fahrrad knapp 17 900 Kilometer gefahren und haben dadurch im Vergleich zu Kleinwagen mit 120 g/km 2.147 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen eingespart. Die Maßnahme wird im Sommer 2008 wiederholt.

Zeitraum: Juni bis August 2007

Ansprechpartner: Beauftragte B3 DED Zentrale

**Durchgeführte Maßnahme in der DED-Zentrale:**

Bildungsinitiative „Bildung trifft Entwicklung“ Entwicklungspolitische Bildungsarbeit mit Rückkehrer/innen in Kindergärten, Schulen, Universitäten und in der außerschulischen Jugendbildung in Deutschland. Die Veranstaltungen werden von zurückgekehrten Fachkräften des DED durchgeführt.

**Ergebnis der Maßnahme:**

In den Jahren 2006 und 2007 wurden in ca. 4.000 Bildungsveranstaltungen zu den Themenbereichen „Umwelt und Nachhaltige Entwicklung“, „Einkommen schaffen“, „Demokratische Teilhabe“ mehr als 80.000 Menschen zwischen 4 und 40 Jahren erreicht.

Zeitraum: Seit 2003

Ansprechpartner: Beauftragte B 22 DED Zentrale

**Durchgeführte Maßnahme in der DED-Zentrale:**

Mitgliedschaft des Deutschen Entwicklungsdienstes am Runden Tisch der UN-Dekade „Bildung für Nachhaltige Entwicklung“ mit dem Ziel, Bildung für Nachhaltige Entwicklung in der nichtformalen und formalen Bildung zu verankern.

**Ergebnis der Maßnahme:**

Durch die Aktivitäten im Rahmen des Runden Tisches konnte eine breitere Öffentlichkeit für "Bildung für nachhaltige Entwicklung" gewonnen werden.

Zeitraum: Seit 2004

Ansprechpartner: Beauftragte B 22 DED Zentrale

**Ausblick auf geplante Maßnahmen in der DED-Zentrale:**

Arbeitsgruppe „CSR“ der regionalen Bildungsstelle in Reutlingen: Ziel ist, das Thema Corporate Social Responsibility (CSR) in den beruflichen und allgemeinbildenden Schulen einzubringen.

**Ergebnis der Maßnahme:**

Fortbildung von 7 Multiplikatoren zum Thema CSR am Beispiel der Wirtschaftsbereiche Tourismus, Reisen, Ernährung. Erstellung und Erprobung eines didaktischen Materials für Berufsschulen und allgemeinbildende Schulen. Fertigstellung und Umsetzungsbeginn für 2008 vorgesehen.

Zeitraum: Seit 2006

Ansprechpartner: Beauftragte B 22 DED Zentrale

## **Auswahl durchgeführter Maßnahmen von DED und Organisationen in den Partnerländern:**

### **Maßnahme des DED in Äthiopien:**

Programm Ressourcenschutz Äthiopien mit KfW Entwicklungsbank, GTZ und BMZ. Technische Verbaumaßnahmen zum Bodenerhalt (Wehre, Dämme, Terrassierungen, etc) sowie zur Wassersammlung und -nutzung (Staubecken, Sammelbecken, Bewässerungskanäle, Sichergruben, etc.) wurden durchgeführt und mit biologischen Verbaumaßnahmen (Anbau von Futterpflanzen an Rainen, Hangen, Terrassenrändern und in neu verbauten Erosionsrinnen) ergänzt.

### **Ergebnis der Maßnahme:**

Erkennbar sind eine bessere Nutzung vorhandener Wasserreserven, eine verbesserte Verfügbarkeit von Wasser, eine deutliche Verringerung der Bodenerosion und eine damit verbundene Verbesserung der Bodenfruchtbarkeit.

Zeitraum: ab 2006

Ansprechpartner: Fachgruppe F2 DED Zentrale, Landesbüro DED Äthiopien

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

### **Selbstverpflichtung**

Als Mandatar des Bundes und Organisation der personellen Entwicklungszusammenarbeit folgt der DED dem Aktionsprogramm 2015 der Bundesregierung, das unter anderem das Ziel „Zugang zu lebenswichtigen Ressourcen sichern — eine intakte Umwelt fördern“ verfolgt und sich bei der Umsetzung an den Millennium-Entwicklungszielen (MDG) der Vereinten Nationen, in diesem Fall am MDG 7: „Sicherung der ökologischen Nachhaltigkeit“, orientiert.

Der DED setzt sich in seinen Partnerländern für die Erhaltung der natürlichen Ressourcen und deren Nutzung für eine nachhaltige Entwicklung ein und hat dies in seinem **Leitbild** verankert. Die Tatsache, dass - bei steigender Tendenz - Umweltschäden im Durchschnitt bereits 10 % des Bruttoinlandsproduktes der Entwicklungsländer verschlingen, belegt eindringlich, dass Entwicklung ohne ökologische Nachhaltigkeit langfristig nicht denkbar ist. Natürliche Ressourcen wie Wälder, Wasser oder Böden sind Überlebensressourcen. Erosion, Abholzung oder Versalzung bedrohen die Ernährungssicherung, beschwören Konflikte herauf und fördern die Migration in die ohnehin überlasteten Städte.

Entwicklung und Umweltschutz sind in vielen Entwicklungsländern eng miteinander verbunden. Ein Technologietransfer ist daher entwicklungspolitisch und in Hinblick auf den Umweltschutz dringend notwendig.

### **Systeme/Programme**

Zur Förderung innovativer Vorhaben der Privatwirtschaft im Bereich Umweltschutz nutzt der DED das Instrument der Public Private Partnership (PPP). Das **Leistungsangebot** „Public Private Partnership“ beruht unter anderem auf der Annahme, dass die globale Umweltbelastung nur unter aktiver Einbindung der Privatwirtschaft nachhaltig vermindert werden kann. Zielgruppe des Leistungsangebotes ist die lokale Wirtschaft in den DED-Partnerländern. Im Kontext des Leistungsangebotes „Corporate Social Responsibility“ arbeitet der DED sowohl mit Unternehmen als auch mit Stiftungen und Verbänden der Privatwirtschaft dahingehend zusammen, dass eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmensführung und die Prinzipien des Global Compact an die Unternehmen der lokalen Privatwirtschaft herangetragen werden.

(Quelle: Leistungsangebote „Public Private Partnership-PPP“ und „Corporate Social Responsibility, Leitbild DED-Handbuch, HB-Nr. 0.4.1)

## **Maßnahmen und Ergebnisse**

### **Auswahl an durchgeführten Maßnahmen von DED und Organisationen in den Partnerländern:**

#### **Durchgeführte Maßnahme des DED in Peru:**

Der DED führt in Peru und Honduras ein Kooperationsprojekt mit dem Common Fund for Commodities (CFC) zur Verbreitung von Pflanzenöl als Dieselerersatz unter Aufbau der lokalen Wertschöpfungskette mit Produzenten und lokalen Transportunternehmen durch.

#### **Ergebnis der Maßnahme:**

Bisher wurden Motoren von zehn Fahrzeugen des DED und fünfzehn Busse der Transportunternehmung CALIFORNIA S.A umgerüstet und werden nun mit Pflanzenöl betrieben. Zwei der DED-Fahrzeuge haben seitdem bereits mehr als 15.000 Kilometer zurückgelegt. Zu den positiven Umwelt- und Gesundheitsaspekten zählen die beträchtliche Reduzierung von Ruß und Krebs erregenden Stoffen, ein minimaler Geruch und die Nullbilanz im Hinblick auf den Ausstoß von CO<sub>2</sub>.

Zeitraum: 2007 bis 2010

Ansprechpartner: DED Landesbüro Peru, Fachgruppe F3 DED Zentrale

## Korruptionsbekämpfung

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

### Selbstverpflichtung

Ausgangspunkt des Vorgehens gegen Korruption sind die Grundsätze des DED-**Leitbildes**. Das Ziel der Armutsminderung kann nur erreicht werden, wenn eine zusätzliche Belastung der armen Bevölkerung durch Korruption vermieden wird. Auch die Verwirklichung demokratischer Prinzipien durch die Stärkung der Zivilgesellschaft ist nur möglich, wenn korruptionsfreie Strukturen vorhanden sind. Die Mitarbeiter/innen des DED sollen im Rahmen von Projekten auf korruptionsfreies Verhalten achten.

Als Grundlage der Korruptionsprävention dient dem DED die **Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung** vom 30. Juli 2004, die im DED gemäß Geschäftsführungsbeschluss Nr. 2820/04 vom 20. September 2004 zum 01. Oktober 2004 in Kraft gesetzt wurde. Eine erfolgreiche Korruptionsprävention setzt die Sensibilisierung der DED-Mitarbeitenden in der Zentrale und den Partnerländern voraus.

Durch den **Verhaltenskodex** des DED werden alle Mitarbeiter/innen des DED dazu verpflichtet, ihre Handlungen frei von Erwägungen zur Erlangung persönlichen Vorteils auszurichten und jeglichem unzulässigen politischen Druck bei der Entscheidungsfindung zu widerstehen. Gemäß der deutschen arbeits- und dienstrechtlichen Regelung werden sie keine Ehrenbezeugungen, Auszeichnungen, Zuwendungen bzw. Vergütungen von einer Regierung oder einer anderen Stelle außerhalb des DED ohne vorherige Genehmigung annehmen.

Die DED-Mitarbeiter/innen sollen mit dem Verhaltenskodex vermeiden, Privatpersonen oder Gesellschaften bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für den DED zu unterstützen, falls dies zu tatsächlicher oder vermeintlicher Vorzugsbehandlung führen könnte. Sie sollen sich niemals an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Beschaffung von Waren oder der Bereitstellung von Dienstleistungen bzw. an solchen im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen, falls sich dadurch Interessenskonflikte ergeben könnten, beteiligen.

### Systeme/ Programme

Erstmals wurde in der DED-Zentrale am 01. Dezember 2004 ein **Korruptionsbeauftragter** (Stabsstelle Grundsatzfragen und Unternehmensentwicklung) ernannt, der als Ansprechperson für alle Mitarbeiter/innen im In- und Ausland fungiert und die Geschäftsführung in diesem Bereich berät.

Des Weiteren dient die, in der Fassung vom 1. März 2007 vorliegende, **Finanzrichtlinie** des DED in den Partnerländern als Instrument zur Vermeidung von korruptem Verhalten in Bezug auf die Verwendung

von Finanzmitteln, indem sie das Verfahren für die Finanzwirtschaft des DED in den Partnerländern genau regelt. Diese Finanzrichtlinie schreibt bei allen Zahlungsvorgängen das sogenannte Vier-Augen-Prinzip vor. Für das Beschaffungswesen hat der DED eine besondere Richtlinie eingeführt, die für alle Beschaffungsvorgänge ein transparentes und wirtschaftliches Verfahren vorgibt.

Ferner hat der DED zur Vermeidung von korrupten Verhalten unmittelbare Prüfungen der Finanzverwaltung in seinen Büros eingeführt. So schreibt die Finanzrichtlinie für die DED-Büros zweimal im Jahr die Durchführung von unangekündigten Finanzprüfungen nach festgelegten Richtlinien vor. Diese Finanzprüfungen erstrecken sich ohne Ausnahme auf alle im DED-Büro geführten Kassen und Bankkonten, einschließlich der vom DED verwalteten Mittel von Dritten. Ferner werden alle DED-Büros in regelmäßigen Abständen umfangreichen Revisionen unterzogen, die entweder vom Zuwendungsgeber, dem Wirtschaftsprüfer oder von hierfür speziell geschulten DED-Mitarbeitern durchgeführt werden.

(Quelle: Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention, „Handlungsleitfaden für Landesdirektoren/-innen: Korruption in der EZ“, Verhaltenskodex DED-Handbuch Band 0 HB-Nr.0.4.5, Leitbild DED-Handbuch HB-Nr. 0.4.1, Finanzrichtlinie DED-Handbuch Band 2 HB-Nr.2.1.1, Allgemeine Dienstanweisung DED-Handbuch HB-Nr. 0.5.2)

## **Maßnahmen und Ergebnisse**

### **Durchgeführte Maßnahme in der DED-Zentrale:**

Sensibilisierung der Beschäftigten für das Thema Korruption. Alle neu Beschäftigten (Hauptamtliche und Entwicklungshelfer) werden bei Vertragsabschluss über diese Richtlinie informiert und über die Folgen korrupten Verhaltens belehrt. Die Belehrung wird dokumentiert.

Der „Verhaltenskodex gegen Korruption“ vermittelt allen Beschäftigten, was sie in besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebieten oder Situationen zu beachten haben. Die Richtlinie mit Anhang ist in das DED-Handbuch eingestellt.

### **Ergebnis der Maßnahme:**

Es sind innerhalb des DED keine Fälle von Korruption aufgetreten.

Zeitraum: Beginn 2004

Ansprechpartner: Zentralbereich Gruppe Z 2 DED Bonn, Zentralbereich Gruppe Z 3 DED Bonn

### 3. PARTNERSCHAFTEN FÜR ENTWICKLUNG

#### Zusammenarbeit mit Global Compact Netzwerken

Die Mitgliedschaft im Global Compact beinhaltet für den DED auch das Mitwirken an den geforderten globalen Partnerschaftsprojekten und die Förderung der lokalen Netzwerke in unseren Partnerländern. So beherzigt der DED die Aufforderung des Global Compact zum Handeln in übergeordneten Bereichen unternehmerischer Verantwortung, die über den Einflussbereich des eigenen Unternehmens hinausgehen und insbesondere für die Entwicklungsländer von Nutzen sind. Er unterstützt durch den Einsatz von Fachkräften den Aufbau lokaler Global Compact-Netzwerke in Namibia, Vietnam und Bolivien sowie das UN Global Compact Regional Learning Forum (GCRLF) in Pretoria, Südafrika.

#### UN Global Compact Regional Learning Forum:

Das Global Compact Regional Learning Forum (GCRLF) in Pretoria, Südafrika unterstützt der DED seit 2005. Momentan befinden sich zwei Fachkräfte im Einsatz. Ziel des Learning Forums ist es beispielsweise, „good practice“-Beispiele aus dem Bereich der Durchsetzung der 10 Prinzipien zu fördern, Informationslücken zu bestimmen und durch Entwicklung und Anwendung bestimmter „learning tools“ zu schließen. Wesentlicher Inhalt des DED-Beitrags ist ein Monitoring- und Evaluierungsprojekt über die Aktivitäten des Global Compact in sieben Ländern der Region, das die strategische Planung zur weiteren Verankerung des Global Compact und seiner lokalen Netzwerke ermöglicht:

#### DED-Engagement bei den lokalen Global Compact-Netzwerken in Vietnam, Namibia und Bolivien:

Der DED ist im November 2007 dem lokalen Global Compact-Netzwerk in **Vietnam** beigetreten. Eine DED-Fachkraft hat die Aufgabe, mit dem lokalen Netzwerk zusammenzuarbeiten und die vietnamesische Privatwirtschaft über bewusstseinsbildende Prozesse für eine Beteiligung am Global Compact zu gewinnen.

In **Bolivien** unterstützt der DED seit Juni 2007 mit einer einheimischen Fachkraft den Consejo Boliviano de Responsabilidad Social Empresarial (COBORSE), der seit Ende des Jahres 2006 das lokale Netzwerk des Global Compact in Bolivien darstellt. Die DED-Fachkraft schult Führungspersonal von lokalen KMU in Hinblick auf CSR als Modell der Unternehmensführung, unterstützt COBORSE dabei, sich als juristische Person zu institutionalisieren und die Serviceleistungen für Mitglieder auszubauen und trägt somit dazu bei, den Global Compact unter stärkerem Einbezug der Zielgruppen zu konsolidieren.

In **Namibia** unterstützt der DED den Aufbau des lokalen Global Compact-Netzwerks. Dies geschieht durch einen Kurzeinsatz einer DED-Fachkraft bei der National Employers Federation (NEF), welche als Träger des lokalen Netzwerks vorgesehen ist.

## **Entwicklungspolitische Bildungsarbeit**

In der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit des DED werden verschiedene Prinzipien des Global Compact aufgegriffen und vermittelt. So werden in den Veranstaltungen in Schulen, Kindergärten, Universitäten und anderen außerschulischen Bildungseinrichtungen sowohl die Situation der Menschen-, Kinder- und Frauenrechte in unterschiedlichen Ländern, als auch Umweltproblematiken und Lösungsmöglichkeiten behandelt, Möglichkeiten einer nachhaltigen Entwicklung im Norden und im Süden werden diskutiert. Ebenso werden die Vorteile und Schwierigkeiten einer partizipativen, gleichberechtigten und demokratischen Entwicklung auf allen Ebenen mit den Jugendlichen erörtert. Der Einsatz von Referent/innen und die Entwicklung von Bildungsmaterialien speziell für den Bereich CSR ist eine weitere Komponente der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit.



# ded

Deutscher  
Entwicklungsdienst

Tulpenfeld 7

D-53113 Bonn

Telefon: (02 28) 24 34-0

Fax: (02 28) 24 34-111

E-Mail: [poststelle@ded.de](mailto:poststelle@ded.de)

Internet: [www.ded.de](http://www.ded.de)

