

Entsprechenserklärung: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Berichtsjahr 2015

**Leistungsindikatoren-
Set** GRI 4

Kontakt Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
(GIZ) GmbH

Frau Elke Winter Gruppenleiterin Qualität und
Nachhaltigkeit

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40
53113 Bonn
Deutschland

+49 228 4460-3313
+49 228 446080-3313
elke.winter@giz.de

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die GIZ hat seit mehr als 50 Jahren Erfahrung in unterschiedlichsten Feldern der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung, von der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung über Energie- und Umweltthemen bis hin zur Förderung von Frieden und Sicherheit. Das vielfältige Know-how des Bundesunternehmens GIZ wird rund um den Globus nachgefragt – von der deutschen Bundesregierung, Institutionen der Europäischen Union, der Vereinten Nationen und Regierungen anderer Länder. Der Hauptauftraggeber ist das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Intensive Kooperationen bestehen mit der Privatwirtschaft. Die GIZ trägt zu einem erfolgreichen Zusammenspiel von entwicklungspolitischem und außenpolitischem Engagement bei. Wir fördern den Aufbau lokaler Kapazitäten und den lokalen wie weltweiten Wissens- und Erfahrungsaustausch, sodass unsere Partner Entwicklungsprozesse eigenverantwortlich weiterführen können (Capacity Development).

Einen Einblick in die Arbeit der GIZ bieten unsere Unternehmensberichte sowie Projektkurzbeschreibungen und die interaktive Projektdatenbank auf [unserer Webseite](#).

Die GIZ hat ihren Sitz in Bonn und Eschborn. Von den 16.410 Beschäftigten in mehr als 130 Ländern sind rund 70 Prozent als Nationales Personal vor Ort tätig (Personal- und Geschäftszahlen: Stand 31. Dezember 2014).

Wirtschaftliche Lage (siehe [GIZ Jahresabschluss 2014](#))

Die positive Geschäftsentwicklung der Vorjahre setzte sich auch im Jahr 2014 weiter fort. Das Geschäftsvolumen belief sich insgesamt auf 2.032 Mio. € und ist damit über dem Planwert von 1.948 Mio. €. Die Auftragseingänge beliefen sich auf 2.779 Mio. €, geplant waren 2.036 Mio. €.

Weitere wichtige Parameter und Steuerungsgrößen für die Geschäftsentwicklung sind neben den Auftragseingängen und dem Geschäftsvolumen die Steuerungskennzahl im gemeinnützigen Bereich sowie das Betriebsergebnis des Geschäftsbereichs International Services (InS).

Die Steuerungskennzahl ist die wesentliche Größe zur Limitierung der Kosten der Zentralen. Die Steuerungskennzahl 2014 betrug 12,1 % und lag somit deutlich unter dem Vorjahreswert (12,5 %) und dem geplanten Wert von 12,5 %. Damit wurde eine Näherung an die vom Aufsichtsrat gesetzte Obergrenze von 12,0 % erreicht. Die Verbesserung gegenüber dem Vorjahr basiert auf höheren realisierten und künftig geplanten Einnahmen.

Für den Geschäftsbereich InS ist das Betriebsergebnis ein wichtiger Parameter zur Steuerung. Das Betriebsergebnis wurde mit –2,8 Mio. € geplant und belief sich 2014 auf –2,4 Mio. €. Die gegenüber dem Vorjahr (-1,2 Mio. €) rückläufige Entwicklung ist im Wesentlichen auf den gesunkenen Deckungsbeitrag 2 zurückzuführen, u. a. bedingt durch Risikoabsicherungen für Vorhaben in Griechenland und Libyen.

Weitere und ausführliche Informationen zu unseren Geschäftszahlen finden sich in unseren Jahresabschlüssen [2013](#) und [2014](#). Weiterführende Informationen zu unseren Dienstleistungen und Produkten finden sich im [GIZ Unternehmensbericht 2013](#) sowie im [integrierten Unternehmensbericht 2014](#).

Vertiefende Informationen zu Nachhaltigkeitsleistungen und zur unternehmerischen Nachhaltigkeit der GIZ finden sich im [integrierten Unternehmensbericht 2014](#) sowie für die Berichtsjahre 2013 und 2014 ausführlich im [GIZ Fortschrittsbericht Nachhaltigkeit 2015](#) (im Folgenden "Fortschrittsbericht 2015") sowie den dort ebenfalls verlinkten [Indexlisten zu den Berichtsrahmenwerken](#).

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

Die dritte Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex basiert auf dem [Fortschrittsbericht 2015](#), dem zweiten Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens, der zugleich Global Compact-Fortschrittsbericht ist. Der Bericht, und somit auch die vorliegende Entsprechenserklärung, umfasst für quantitative Daten den Zeitraum 01. Januar 2013 bis 31. Dezember 2014 und für qualitative Daten darüber hinaus bis 31. August 2015.

Ab dem 1. September 2015 wurde im Rahmen des Reorganisationsprozesses „bauhaus15“ eine neue Aufbau- und Ablauforganisation umgesetzt. Daraus entstehende wesentliche Veränderungen werden in der zukünftigen Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt. An einzelnen Stellen im Bericht werden Entwicklungen über den qualitativen Berichtszeitraum hinaus bis zum Redaktionsschluss am 31. Oktober 2015 erwähnt, wenn diese für eine Kontextualisierung besonders erwähnenswert sind.

Der Fortschrittsbericht 2015 ist nach den G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt worden und erfüllt zudem die Anforderungen des Global Compact Advanced Levels sowie die Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

Der Fortschrittsbericht 2015 wurde von externen Gutachtern mit Stand 22. Dezember 2015 nach Prüfstandard AccountAbility AA1000APS (Typ 1, moderate Prüfsicherheit) auf Übereinstimmung mit den genannten Kriterien geprüft. Abweichungen konnten nicht festgestellt werden.

Er bezieht sich grundsätzlich auf die GIZ im In- und Ausland. Gelten Daten nur für bestimmte Standorte, wird dies kenntlich gemacht. Beteiligungen sind nicht Gegenstand des Berichts.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Die GIZ hat ihr Leitbild aus ihrem Gesellschaftszweck, wie er im Gesellschaftsvertrag mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) festgelegt ist, entwickelt. Das Leitbild verankert Nachhaltigkeit als Leitprinzip des gesamten unternehmerischen Handelns und der Gestaltung der Dienstleistungen. Grundlage dafür sind weltweit und von der Bundesrepublik Deutschland anerkannte Normen und Vereinbarungen wie die Agenda 2030 und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Die GIZ steht hier in einer besonderen Verantwortung ([GIZ Orientierung zu den Menschenrechten](#)). Sie berücksichtigt zudem die Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex des Bundes.

Darüber hinaus bildet die Deklaration der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über „Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ für die GIZ eine handlungsleitende Norm. Zudem fördert die GIZ als Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen (VN) die Einhaltung von dessen zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Antikorruption im eigenen Unternehmen. Schließlich hat sie sich den Women’s Empowerment Principles der VN verpflichtet: Die Genderstrategie der GIZ bildet einen unternehmensweit verpflichtenden Rahmen, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowohl im Unternehmen als auch in unseren Leistungen ist ein wichtiges Nachhaltigkeits- und Qualitätskriterium unserer Arbeit.

Die GIZ hat mit der Entwicklung und weltweiten Implementierung des [Corporate Sustainability Handprint® \(CSH\)](#) ein innovatives und partizipatives Managementinstrument für Nachhaltigkeit geschaffen. Bis Ende 2016 wird der CSH in allen Ländern mit GIZ-Büros eingeführt. Seit 2014 werden alle CO₂-Emissionen an den deutschen Standorten der GIZ mit Klimazertifikaten nach anspruchsvollsten internationalen Standards (Gold Standard Certified Emission Reductions) kompensiert. Mit der Validierung der Standorte Berlin, Bonn und Eschborn nach dem Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) hat die GIZ ihr Umweltmanagement überprüfen und zertifizieren lassen. Die GIZ tritt zudem dafür ein, dass auch ihre Zulieferer die Kernarbeitsnormen ILO beachten (siehe unsere [Allgemeinen Vertragsbedingungen](#)).

Entscheidend für die strategische Ausrichtung des Unternehmens sind insbesondere die Trends der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung. Unsere „Langfristige Unternehmensplanung“ analysiert diese und definiert zukünftige Handlungsfelder für unsere Geschäftsentwicklung. Das GIZ-Risikomanagement unterstützt mit der Analyse strategischer wie nachhaltigkeitsbezogener Risiken.

weiterführende Informationen:

- [Jahresabschluss 2014, S. 2ff.](#)
- [Jahresabschluss 2013, S. 3ff.](#)

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Unsere „Langfristige Unternehmensplanung“ definiert auf Basis unseres [Leitbilds](#) den strategischen Rahmen der Unternehmensentwicklung der GIZ (siehe

Lagebericht im [Jahresabschluss](#)). Sie analysiert Trends der internationalen Zusammenarbeit und definiert zukünftige Handlungsfelder für unsere Geschäftsentwicklung.

Für die Bestimmung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen orientieren wir uns darüber hinaus an den G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative. Mittels einer Wesentlichkeitsanalyse werden die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen aus der Perspektive des Unternehmens und seiner Stakeholder ermittelt und priorisiert.

Als Grundlage für den ersten Nachhaltigkeitsbericht der GIZ hatten wir 2013 einen Workshop durchgeführt, an dem rund 30 Vertreterinnen und Vertreter der operativen und Service-Bereiche, der Stabsstellen, Mitglieder des Betriebsrats sowie Beauftragte auf Unternehmensebene wie ein Integritätsberater und die Gleichstellungsbeauftragte als interne Wissensträgerinnen und -träger teilgenommen haben. Darüber hinaus waren Mitarbeitende einbezogen, die unseren Auftraggeberdialog durchgeführt hatten. So wurden weltweit wesentliche Nachhaltigkeitsthemen des Unternehmens mit dem Fokus auf Auftraggeber sowie auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter definiert.

Da viele Verbesserungsprozesse im Nachhaltigkeitsmanagement mittel- bis langfristige Zeithorizonte haben und unsere unternehmenspolitischen Grundsätze auch von einer gewissen Konstanz leben, haben wir für den [Fortschrittsbericht 2015](#) eine Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse 2013 vorgenommen. Sie reflektiert deren Ergebnisse und aktualisiert sie auf Basis aktueller Dokumentationen unserer Stakeholder-Interessen sowie einer erneuten unternehmenspolitischen Bewertung. In die Ermittlung und Priorisierung wichtiger Themen aus Sicht unserer Stakeholder sind dabei neben unserem Auftraggeberdialog beispielsweise Fragestellungen aus unserem Kuratorium und Wirtschaftsbeirat, der Medienberichterstattung über die GIZ sowie die Ergebnisse einer Anfang 2015 von uns durchgeführten Consulting-Befragung eingeflossen.

Für letztere haben wir in Form einer Online-Befragung 150 unserer im Zeitraum 2010 bis 2013 vom Auftragsvolumen größten Consultingpartner zur Nachhaltigkeit der GIZ befragt. Die teilnehmenden Beratungsfirmen konnten uns unter anderem weitere Themen benennen, die sie für das Nachhaltigkeitsmanagement der GIZ als besonders wichtig erachten. Im Ergebnis zeigte sich ein hohes Maß an Übereinstimmung: Sowohl die Beratungsunternehmen als auch die GIZ bewerten beispielsweise die Themen „Antikorruption“, „Klimaschutz“ und „Ressourcenschonung“ für das Unternehmen als besonders wesentlich. Nicht zuletzt war besonders erfreulich, dass die Beteiligung an der Befragung mit einer Rücklaufquote von über 40 Prozent sehr hoch war. Das motiviert uns, unseren Dialog zur Nachhaltigkeit in Zukunft weiter auszubauen.

Die identifizierten und priorisierten Themen wurden vom Sustainability Board, dem höchsten Gremium der GIZ für Nachhaltigkeit, abgenommen und abschließend in eine Wesentlichkeitsmatrix überführt (siehe [Fortschrittsbericht 2015, Seite 15](#)). Darauf aufbauend haben wir wesentliche Aspekte und geeignete Indikatoren für den [Fortschrittsbericht 2015](#) ausgewählt. Neben der Grundlage für die Inhalte unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung ist die Wesentlichkeitsanalyse auch Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements und die Fortschreibung des Dialogs mit unseren Stakeholdern. Durch die Analyse der Stakeholder-Perspektiven und die unternehmenspolitische Bewertung ergaben sich dabei nur sehr wenige grundlegende Veränderungen. Als Ergebnis wird das zusätzliche wesentliche Thema „Einbindung externer Stakeholder“ sowie das wesentliche zukunftsgerichtete Thema „Digitalisierung“ neu aufgenommen.

Die in der Wesentlichkeitsanalyse 2013 nur intern vorgenommene Priorisierung der Nachhaltigkeitsthemen weicht hingegen von der Wesentlichkeitsanalyse 2015 deutlich ab. So bewerten die Stakeholder 2015 das Thema „Lernende Organisation“ als wichtiger, „Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement“ als weniger wichtig und den Aspekt „Integrative Personalpolitik“ als deutlich weniger wichtig. Aus unternehmenspolitischer Perspektive haben die Themen „Wirtschaftlichkeit“ und „Qualität“ an Bedeutung gewonnen, Positionsbestimmungen zu „Unternehmenswerten“ haben leicht und solche zu „Integrativer Personalpolitik“ etwas deutlicher verloren. Zu sehr unterschiedlichen Bewertungen kommen Stakeholder und Unternehmen insbesondere bei den Themen „Gesellschaftliches Engagement“ und „Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement“. Für die GIZ sind sie jedoch nicht nur eine wichtige Visitenkarte, sondern substantielle Voraussetzungen für gelebte Nachhaltigkeit sowie ein glaubwürdiges Auftreten als Dienstleister für nachhaltige Entwicklung.

weiterführende Informationen:

- [Leitbild der GIZ](#)
- [GIZ Orientierung zu den Menschenrechten](#)

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Die GIZ verwendet ein differenziertes Zielsystem: Unsere „Langfristige Unternehmensplanung“ definiert auf Basis des Leitbildes für drei Jahre den strategischen Rahmen für die Unternehmensentwicklung der GIZ (siehe Lagebericht im [Jahresabschluss 2014](#)). Nach Analyse von Trends der internationalen Zusammenarbeit definiert sie zukünftige Handlungsfelder für unsere Geschäftsentwicklung.

So hatte sich die GIZ ein umfangreiches, alle vier unserer Nachhaltigkeitsdimensionen umfassendes [Nachhaltigkeitsprogramm 2013 – 2015](#) gegeben mit 25 Zielen und 39 Indikatoren, die fast alle erfüllt werden konnten. Wesentliche Ziele des GIZ-Umweltprogramms 2011 – 2015 und der Genderstrategie wurden im Nachhaltigkeitsprogramm aufgegriffen. 31 Indikatoren wurden vollständig erreicht. Sechs Indikatoren werden wir mit einer leichten zeitlichen Verzögerung erreichen. Nur zwei Indikatoren, die Harmonisierung der fusionsbedingt unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle und Sozialleistungen und die Entwicklung eines neuen Mobilitätskonzepts, werden wir im angestrebten Zeitraum nicht erreichen. Mehr dazu im Fortschrittsbericht unter "Bilanzierung des Programms" (Fortschrittsbericht, S. 16-19).

Nach Umsetzung einer neuen Aufbau- und Ablauforganisation durch unseren Reorganisationsprozess „bauhaus15“ ab 1. September 2015 setzt die GIZ einen neuen Strategieprozess auf. Nachhaltigkeit ist dabei ein integraler Bestandteil dieser Fortschreibung unserer Unternehmensstrategie. Da dieser

Prozess bis zur Berichtslegung nicht abgeschlossen war, haben wir uns zunächst ein Übergangsprogramm gegeben, das Ziele beinhaltet, die wir schon bis Ende 2016 erreichen wollen (siehe "[Übergangsprogramm Nachhaltigkeit 2016](#)", S. 56).

Die daraus abgeleiteten Jahresziele stellen die zentrale Orientierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der GIZ für das laufende Jahr dar. Sie dienen der Verbesserung von Leistungsprozessen und strategisch wichtigen Bereichen der GIZ und sind mit verschiedenen Programmen und Maßnahmen unterlegt.

Zahlreiche externe Stakeholder spielen für die Zielerreichung eine Rolle. Daher pflegen wir eine enge Kooperationskultur mit: Auftraggebern und Partnern, nationalen und internationalen, staatlichen oder nicht staatlichen Kooperations-, Allianz- und Netzwerkpartnern sowie mit der Öffentlichkeit. In 130 Ländern der Welt sowie in nahezu allen Bundesländern ist die GIZ präsent.

Für die Zielerreichung sind interne Stakeholder wie Gesellschafter, Kontrollorgane und Beratungsgremien sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter relevant.

Die Ziele werden durch entsprechende Organe der GIZ vereinbart und ihr Fortschritt beobachtet: Die Gesellschafterversammlung, der Aufsichtsrat und der Vorstand sind gesetzlich vorgeschrieben. Ein Kuratorium mit bis zu 40 ehrenamtlichen Mitgliedern aus Deutschem Bundestag, Ländern und Kommunen, Wirtschaft, Wissenschaft und Gewerkschaft, berät das Unternehmen. In unserem Wirtschaftsbeirat führen wir seit 2011 den Dialog mit Wirtschaftsvertretern zu gemeinsamen Handlungsfeldern und Kooperationsmöglichkeiten.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Die GIZ ist für die Bundesregierung sowie für andere öffentliche und private Auftraggeber in Deutschland und in aller Welt tätig, um Dienstleistungen für nachhaltige Entwicklung zu konzipieren und umzusetzen.

Knapp die Hälfte des Geschäftsvolumens 2013 und 2014 haben wir an die Privatwirtschaft vergeben; fast drei Viertel hiervon für Beratungsdienstleistungen (2014: 725 Mio. €). Ca. 15 Prozent werden für Sachgüter aufgewendet, die an unsere Projektpartner übergeben werden. Dabei handelt es sich vor allem um Kraftfahrzeuge, medizinische Geräte, Medikamente, Stromerzeugungsaggregate, Solarenergiesysteme, Druckerzeugnisse sowie IT-Hard- und Software.

Als öffentlicher Auftraggeber ist die GIZ an das Vergaberecht gebunden. Für alle Beschaffungen gelten die Grundsätze Wirtschaftlichkeit, Transparenz, Wettbewerb, Gleichbehandlung der Bieter sowie Sozial- und Umweltverträglichkeit.

Sofern technisch möglich und wirtschaftlich sinnvoll, tätigt die GIZ Beschaffungen grundsätzlich im Einsatzland und trägt damit zur dortigen Wertschöpfung bei. Bei diesen dezentralen Beschaffungen stellen wir transparente Verfahren sicher. Alle durch die Zentrale vergebenen Dienstleistungsaufträge werden auf unserer Webseite veröffentlicht.

In unseren „Allgemeinen Vertragsbedingungen“ (siehe Kriterium 1) verpflichten wir auch unsere Zulieferer, die Kernarbeitsnormen der ILO einzuhalten und die Grundsätze integren Verhaltens zu respektieren. Bei Verletzung dieser Klauseln behalten wir uns Sanktionsmaßnahmen vor. In unseren Finanzierungsverträgen verpflichtet sich der Empfänger, die ratifizierten Kernarbeitsnormen einzuhalten. Das stellen unser Risikomanagement-Gremium und die Integritätsberater sicher.

Zur Einhaltung von Umwelt- und Klimaschutzkriterien bei diesen Einkäufen wurde das bisherige Green Procurement-Konzept im Oktober 2015 durch den „Bericht Nachhaltige Beschaffung“ abgelöst, der eine handlungsleitende Funktion hat.

Er enthält eine Reihe von Praxisbeispielen und handlungsleitenden Beschreibungen für Beschaffungen in verschiedenen Bereichen sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Integration von Nachhaltigkeitskriterien in öffentlichen Vergabeverfahren. Der Bericht wird fortlaufend aktualisiert.

Das Business Partner Screening ist ein zentrales Instrument der GIZ, um Risiken noch vor Unternehmenskooperationen oder -beauftragungen sichtbar zu machen. In einem ersten Schritt werden Tätigkeitsfeld und Reputation sowie das Engagement für Nachhaltigkeit des potentiellen Partnerunternehmens beurteilt. Die Bewertung umfasst auch das entsprechende Mutterunternehmen und gilt ebenso für gemeinnützige Organisationen. In einem zweiten Schritt werden die Inhalte des geplanten Projekts hinsichtlich ethischer und rechtlicher Fragen bewertet. Die Ergebnisse werden anhand eines Punktesystems festgehalten. Damit wird eine Risikobewertung in niedrig, mittel oder hoch vorgenommen und wenn nötig Auflagen für eine Beauftragung definiert. Dies ist unser zentrales Instrument, um Compliance und Reputation in der Wertschöpfungskette sicherzustellen.

2014 wurden insgesamt 60 Business Partner Screenings durchgeführt (2013: 51). Davon wurden 16 Screenings mit einem niedrigen Risiko bewertet, 38 mit einem mittleren Risiko und sechs mit einem hohen Risiko. Während des Berichtszeitraums wurde keine Partnerschaft aufgrund der Ergebnisse abgelehnt, jedoch in einigen Fällen risikomindernde Maßnahmen ergriffen, um einem zukünftigen Reputationsrisiko entgegenzuwirken. Die genauen Fallzahlen werden bisher nicht zentral nachgehalten.

Die Vorhaben im Auftrag des BMZ unterliegen einer Umwelt- und Klimaprüfung. Damit erschließen wir frühzeitig Potenziale für mehr Umweltqualität der Aktivitäten, zusätzliche Treibhausgasreduzierungen und unterstützen die Möglichkeiten zur Anpassung an den Klimawandel in Kooperationsländern. Ebenso führen wir eine Genderanalyse durch, die Aufschluss darüber gibt, welchen konkreten Beitrag die Maßnahme zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern leisten kann.

Wir betrachten es als unsere Pflicht, möglichen Verletzungen der Menschenrechte vorzubeugen und ihnen, wenn nötig, gezielt entgegenzuwirken. Das gilt für das gesamte Unternehmen und alle Leistungen.

Die internen Kontrollsysteme der GIZ gewährleisten, dass die Projekte mit einer hohen kaufmännischen Qualität durchgeführt werden. Regelmäßig überprüfen wir, ob die finanziellen und administrativen Abläufe in den Vorhaben korrekt und wirtschaftlich sind und die diesbezüglichen internen Regeln eingehalten werden. Im Rahmen der Regelprüfungen im In- und Ausland prüft die Stabsstelle Revision die Qualität der internen Kontrollen der Projekte.

Über diese regelmäßigen Kontrollen hinaus überprüfen zudem Wirtschaftsprüfer regelmäßig die Projekte und Jahresabschlüsse der GIZ. Außerdem führen die Preisprüfungsstelle des Regierungspräsidiums Darmstadt und der Bundesrechnungshof Prüfungen durch.

Im [Fortschrittsbericht 2015](#) finden sich auf den Seiten 20–23 weitere Informationen zum Thema Produktverantwortung (bindende Standards, gesetzliche Kriterien und ethische Selbstverpflichtungen) und auf Seite 26 zum Thema Beschaffung.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Nachhaltigkeit ist in der GIZ auf höchster Ebene verankert. Die Vorstandssprecherin ist zugleich Vorsitzende des Sustainability Board. Das 2012 geschaffene Gremium mit sieben Bereichs- und Stabsstellenleitungen einschließlich der Beauftragten des Vorstands für Nachhaltigkeit berät über Nachhaltigkeitsziele und legt die langfristige strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung der unternehmerischen Nachhaltigkeit fest. Es tagt zwei- bis viermal im Jahr.

Das Sustainability Office koordiniert und fördert das Nachhaltigkeitsmanagement im Unternehmen und unterstützt damit das Sustainability Board. Im Rahmen des Restrukturierungsprozesses „bauhaus15“ wurde das Sustainability Office in die neu geschaffene Gruppe „Qualität und Nachhaltigkeit“ der Stabsstelle Unternehmensentwicklung integriert und ging damit in die Linienorganisation über. Die Leiterin der Stabsstelle Unternehmensentwicklung übernahm gleichzeitig die Funktion der Beauftragten des Vorstandes für Nachhaltigkeit. Sie berichtet direkt an die Vorstandssprecherin und vertritt das Thema nach außen.

Das Sustainability Office hat den [Corporate Sustainability Handprint® \(CSH\)](#) für unsere Außenstruktur entwickelt und unterstützt dessen weltweite Implementierung. Mit seiner Einführung haben alle unsere Landesbüros CSH-Verantwortliche benannt. Der CSH ist damit das zentrale Managementinstrument für Nachhaltigkeit.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Das Leitprinzip Nachhaltigkeit ist in den unternehmensinternen „Orientierungen und Regeln“ (OuR) verankert. Spezifische fachliche Nachhaltigkeitsaspekte sind ebenfalls Bestandteil von OuR. Die OuR geben Hilfestellung und beinhalten Richtlinien für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Themen wie z.B. nachhaltige Beschaffung, Antikorruption, Integrität sowie zu den unternehmenspolitischen Grundsätzen für den Personaleinsatz.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Mit der Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts 2013 hat die GIZ sich ein Nachhaltigkeitsprogramm gegeben. Darin werden Ziele, Indikatoren und Maßnahmen sowie ein Zeitpunkt der Zielerreichung definiert. Aspekte des Umweltprogramms, der Genderstrategie und weiterer Programme, Strategien und Orientierungen fließen in das Nachhaltigkeitsprogramm ein. Der Fortschrittsbericht 2015 enthält die Bilanz der Umsetzung dieses Nachhaltigkeitsprogramms. Unabhängig davon werden die einzelnen Programme, Strategien und Orientierungen auch bilanziert und überprüft. Die Erreichung der Zielvorgaben im Bereich Gender unterliegt z.B. einem jährlichen Monitoring durch hochrangige Managementkreise. Siehe auch Kriterium 3.

Der [Fortschrittsbericht 2015](#) ist nach den G4-Richtlinien der Global Reporting Initiative (Kernoption) erstellt worden und nach dem Prüfungsstandard AA1000APS, Typ 1, moderate Prüfsicherheit geprüft.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

Wesentliche Leitbilder, interne Kodizes und handlungsleitende Normen sind beispielsweise:

- Leitbild der GIZ (Vision, Mission Statement und Unternehmenswerte)
- Orientierung nachhaltige Entwicklung
- Commitment zu den Prinzipien des Global Compact
- Grundsätze integren Verhaltens der GIZ
- GIZ Orientierung zu den Menschenrechten
- GIZ Genderstrategie
- Umwelt- und Klimaprüfung
- Policy zu Transparenz und Informationsaustausch
- Selbstverpflichtungen des Unternehmens zu den Women's Empowerment Principles der VN, zum B.A.U.M.-Kodex für umweltbewusste Unternehmensführung, zur B.A.U.M.-Initiative „Wirtschaft pro Klima“ sowie zur „Biodiversity in Good Company“ Initiative.

Weiterführende Informationen sind im [Fortschrittsbericht 2015](#) geschildert.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Das Vergütungssystem der GIZ bietet transparente Anstellungsbedingungen für das Personal im In- und Ausland. Bis zur endgültigen Harmonisierung verfügen wir weiterhin über zwei Tarifwerke. Tarifpartner in beiden Fällen ist die Gewerkschaft ver.di, wobei nur der Manteltarifvertrag der GIZ direkt zwischen diesen Partnern verhandelt werden kann. Darin stufen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je nach Funktion und Art der ausgeübten Tätigkeiten in Vergütungsgruppen - sogenannte Bänder - ein, für die jeweils Ober- und Untergrenzen gelten. Der Tarifabschluss wird gleichlautend auf den außerbetrieblichen Bereich angewandt.

Der Manteltarifvertrag Entwicklungshilfe basiert auf dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. Die Vergütung der nationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt nach Vergütungsbändern, die wir entsprechend der marktüblichen Bezahlung im Land festlegen. Marktüblich heißt dabei: im Vergleich zu privaten und internationalen Unternehmen sowie anderen Organisationen der internationalen Zusammenarbeit, mit denen die GIZ im Land konkurriert.

weiterführende Informationen:

- [Jahresabschluss 2014, S. 32](#)
- [Jahresabschluss 2013, S. 32](#)
- [Corporate Governance Bericht 2014](#)
- [Corporate Governance Bericht 2013](#)

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

Der Aufsichtsrat bestimmt die Vergütung des Vorstands, die wir im Jahresabschluss sowie im Corporate-Governance-Bericht veröffentlichen. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder enthält in der Regel zusätzlich zu einem fixen Gehalt einen variablen Bestandteil.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrates werden 2014 lediglich die entstandenen Reisekosten erstattet, eine gesonderte Vergütung erfolgt nicht.

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

Wird nicht detaillierter berichtet aufgrund von Vertraulichkeitsauflagen sowie potenziellen Auswirkungen auf die persönliche Sicherheit von Auslandsmitarbeitenden.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Stand: 2015, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Zahlreiche Interessengruppen beeinflussen unsere Ziele, Arbeitsweisen und den Erfolg unserer Leistungen. Besonders relevante Interessengruppen sind: Auftraggeber und Partner; Gesellschafter, Kontrollorgane und Beratungsgremien; nationale und internationale Kooperations-, Allianz- und Netzwerkpartner sowie die Öffentlichkeit.

Der Nutzen für unsere Auftraggeber und Partner steht im Mittelpunkt unserer Arbeit. Um die Qualität weiter zu verbessern stehen wir mit ihnen kontinuierlich in einem intensiven Austausch.
Die GIZ sucht gezielt nach strategischen Kooperationen und Allianzen, beteiligt sich an Netzwerken in Deutschland und weltweit und bringt ihre Expertise für nachhaltige Entwicklung ein.

Weiterführende Informationen finden sich:

- zu Dialogen und Austausch mit unseren Stakeholdern im [Fortschrittsbericht 2015](#) auf den Seiten 48ff.
- zur Zusammensetzung unserer Gremien im [integrierten Unternehmensbericht 2014](#) auf Seite 58
- zur Übersicht über unsere Auftraggeber unter <https://www.giz.de/de/html/auftraggeber.html>
- online zu [Kooperationen, Allianzen und Netzwerken](#)
- sowie im [Presseportal](#).

Der Dialog im Unternehmen findet ebenfalls in vielfältigen Formen statt. Neben dem Austausch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander ist uns der Austausch zwischen ihnen und der Unternehmensleitung wichtig. An den deutschen Standorten finden regelmäßig Diskussionsveranstaltungen mit dem Unternehmensvorstand statt. Video-Podcasts informieren über die Vorstandssitzungen, bei wichtigen Veranstaltungen gibt es weltweite Video-Livestreams.

Um eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zu garantieren und gesetzlichen Vorgaben Rechnung zu tragen, haben die Betriebsratsgremien und die GIZ verschiedene Formen des Austauschs vereinbart – von monatlichen Gesprächen mit örtlichen Betriebsräten bis zu gemeinsamen jährlichen Tagungen.

Die Gesellschafterversammlung und der Aufsichtsrat sind neben dem Vorstand gesetzlich vorgeschriebene Organe der GIZ. Das bis zu 40 ehrenamtliche Mitglieder umfassende Kuratorium berät die GIZ. Mit Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen und Wirtschaftsverbänden führen wir in unserem Wirtschaftsbeirat einen intensiven Dialog.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

Um mit unseren Dienstleistungen Veränderungsprozesse erfolgreich begleiten zu können, pflegen wir einen engen Kontakt zu allen wichtigen gesellschaftlichen Gruppen aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft in Deutschland und in unseren Partnerländern. Dazu haben wir uns eng mit staatlichen und nicht-staatlichen Akteuren vor Ort vernetzt. In Deutschland sind wir in nahezu allen Bundesländern aktiv.

Das Unternehmen setzt sich systematisch auf allen relevanten Führungs- und Entscheidungsebenen mit Fragen und dem Feedback der wesentlichen Stakeholder auseinander.

Wir führen regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch.

Die GIZ tauscht sich regelmäßig mit ihren Auftraggebern und Partnern aus. Unseren sogenannten Auftraggeber-Dialog haben wir 2014 auch auf andere Partner als deutsche Bundesressorts und auf das Ausland ausgedehnt. In einem zweijährigen Rhythmus befragen wir unsere Auftraggeber zur Zufriedenheit mit unseren Leistungen.

Unsere Projektpartner sind in der Regel nationale Regierungsinstitutionen sowie zivilgesellschaftliche und Wirtschaftsorganisationen. Mit diesen pflegen wir einen kontinuierlichen Dialog und binden sie in die Planung, Durchführung und Evaluierung unserer Vorhaben ein.

Anfang 2015 haben wir in einer Consulting-Befragung erstmals unsere Partner aus der Beratungswirtschaft zur Nachhaltigkeit unseres Unternehmens um Auskunft gebeten. Durch die Analyse der Stakeholder-Perspektiven und die unternehmenspolitische Bewertung ergaben sich dabei nur sehr wenige grundlegende Veränderungen. Als Ergebnis wurde das zusätzliche wesentliche Thema „Einbindung externer Stakeholder“ sowie das wesentliche zukunftsgerichtete Thema „Digitalisierung“ neu aufgenommen. Bei der Priorisierung der Nachhaltigkeitsthemen gibt es dagegen Abweichungen.

Weitergehende Informationen, inklusive der GIZ Wesentlichkeitsmatrix, finden sich im GIZ [Fortschrittsbericht 2015, S. 11 ff.](#) vgl. auch Kriterium 2.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Unsere Partner in aller Welt können darauf vertrauen, dass wir unsere Leistungen effizient und in bester Qualität erbringen. Qualität bedeutet für uns, unsere auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Werte zu leben, positive Wirkungen zu erreichen, Ressourcen wirtschaftlich einzusetzen, Prozesse effizient zu steuern und dabei Regeln und Standards einzuhalten. Ziel unseres an die European Foundation for Quality Management (EFQM®) angelehnten Qualitätsmanagements ist es, die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit unserer Leistungen in einem kontinuierlichen Lern- und Verbesserungsprozess zu steigern. Damit können sowohl mit Auftraggebern vereinbarte als auch in internen Regelwerken verankerte Qualitätsanforderungen erfüllt werden. Wir setzen dabei auf wirkungsorientierte Planung, Monitoring und Evaluierung unserer Dienstleistungen, auf unsere internen Orientierungen und Regeln (OuR), Prozessleitfäden, Handreichungen sowie auf unser Managementmodell Capacity WORKS zur Planung und Steuerung unserer Dienstleistungen.

Die Kenntnisse und das Erfahrungswissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere wichtigsten Ressourcen, die wir mithilfe unseres Wissensmanagements im Dialog für das gesamte Unternehmen erschließen, teilen und kontinuierlich weiterentwickeln. Einen wichtigen Beitrag dazu leisten die 19 Fachverbände, mit denen wir die inhaltliche Zusammenarbeit zwischen unseren Fachkräften im In- und Ausland erleichtern. Zudem unterstützen thematische Wissensplattformen und Fortbildungen das Wissensmanagement. Unverzichtbar sind mittlerweile auch die Möglichkeiten virtueller Kommunikation, die wir mit unserem umfangreichen Intranet sowie dem weltweit zugänglichen elektronischen Dokumentenmanagementsystem nutzen.

Mit der Einführung des [Corporate Sustainability Handprint® \(CSH\)](#) hat die GIZ ein innovatives Instrument geschaffen, das die Umweltbilanzen der Büros in unseren Partnerländern im Ausland durch die strukturierte Erfassung weiterer wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen des Unternehmens ersetzt. Mit dem CSH erfasst die GIZ erstmals in strukturierter Form ihre Ressourceneffizienz im Ausland.

Die GIZ will auch bei ihren Investitionen ihrem Leitprinzip Nachhaltigkeit und ihren Selbstverpflichtungen gerecht werden. Daher finden bei den Anlagen zahlreiche ökologische, ethische und soziale Aspekte Berücksichtigung. Neben den eigenen Immobilien investierte die GIZ bisher bereits überwiegend in ausgewählte Staatsanleihen und Pfandbriefe sowie in Anleihen von Unternehmen, die ökologische, sozial-gesellschaftliche und Aspekte guter Unternehmensführung berücksichtigen.

Bei der Verwaltung eines Pensionsfonds, der zukünftig laufende Rentenzahlungen und die betriebliche Altersvorsorge deckt, sollen nur Investitionen in Unternehmen getätigt werden, die nach ökologischen und sozialen Aspekten die jeweils besten ihrer Branche sind (best in class-Ansatz). Gleichzeitig gibt es eine ganze Reihe von Ausschlusskriterien. Für Staatsanleihen kommen nur solche Länder in Frage, die beispielsweise nicht von autoritären Regimen geführt werden und die bestimmte Mindestanforderungen im Bereich Klimaschutz erfüllen.

Weiterführende Informationen:

- zum Thema Lernen aus Evaluierungen siehe [Monitoring- und Evaluierungsbericht 2012 - 2014](#)
- zu den Themen Innovation und Qualität, [Fortschrittsbericht 2015 S. 27 ff](#)
- zu den Themen Nachhaltigkeit bei Produkten, [Fortschrittsbericht 2015, Seiten 20ff](#), [Integrierter Unternehmensbericht \(IUB\) 2014 Seiten 11ff](#)
- zum Thema CSH, [Fortschrittsbericht 2015, Seiten 13, 40ff](#)

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

Erwirtschaftete Überschüsse verwenden wir für Eigenmaßnahmen im Rahmen von gemeinnützigen, satzungsgemäßen Zwecken. Wir legen unser Kapital in Wertpapierspezialfonds überwiegend mit Staatsanleihen und deckungsstockgesicherten Wertpapieren sowie überschüssige Liquidität als Tages- und Termingeld am Geldmarkt an. Darüber hinaus investieren wir in Immobilien zur eigenen Nutzung, um damit auch die betriebliche Altersvorsorge zu finanzieren.

Weiterführende Informationen:

- [Jahresabschluss 2014, Seite 21 f.](#)

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Die GIZ ist im Wesentlichen ein Bürobetrieb, was einen umfangreichen Papierverbrauch mit sich bringt. Ihn zu verringern ist uns ein wichtiges Anliegen. Im Vergleich zu 2012 wollen wir den Papierverbrauch 2015 weiter reduzieren. Nachdem wir in den Jahren zuvor den Blattverbrauch pro Kopf bereits signifikant senken konnten und viele Einsparmaßnahmen ausgereizt haben, ist es uns gelungen, ihn 2012 bis 2014 nochmals um fünf Prozent zu verringern. Wir haben vermehrt Duplex-Drucker eingeführt und ein einheitliches elektronisches Ablagesystem sowie den papierlosen Faxempfang eingerichtet.

weitere Informationen:

- Leistungsindikatoren zu den Kriterien 12 und 13

- [Umweltbilanz 2014](#)

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Unser Handeln ist dem verantwortungsbewussten Umgang mit Natur und Umwelt verpflichtet. Wir haben in unserem Umweltleitprinzip festgelegt, dass wir Umweltbelastungen systematisch vermeiden, mit Ressourcen effizient umgehen und unsere Beschäftigten und Partner an unserem Umweltmanagement beteiligen.

Anhand der Umweltbilanz prüfen wir an unseren deutschen Standorten regelmäßig, ob wir die selbst gesteckten Ziele zum Umweltschutz im Unternehmen auch erreichen bzw. wo es nötig ist, diese anzupassen. Die Ergebnisse für den Berichtszeitraum können in unserer [Umweltbilanz 2014](#) eingesehen werden.

An den Standorten Berlin, Bonn, Eschborn verfügen wir zudem über ein Umweltmanagementsystem nach EMAS ([IUB 2014, S.14f](#)), für das standortspezifische Umweltprogramme erstellt werden. Der GIZ-Standort Feldafing konnte 2015 zum wiederholten Mal die Zertifizierung ÖKOPROFIT für sein Engagement im betrieblichen Umweltschutz entgegennehmen.

Weiterführende Informationen:

- [Umweltbilanz 2014](#)

- [Fortschrittsbericht 2015](#), Kapitel „Ökologisches Gleichgewicht“, Seiten 40ff

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Papierverbrauch gesamt (Blatt)

2012: 22.595.021

2013: 20.902.252

2014: 18.530.192

Inlandsbüros (Blatt)

2012: 19.779.427

2013: 18.011.942

2014: 16.297.209

Internationale Bildungs- und Begegnungszentren (IBB) (Blatt)

2012: 2.815.594

2013: 2.890.310

2014: 2.232.983

Spezifischer Papierverbrauch Inlandsbüros (Blatt / MA)

2012: 6.820

2013: 6.334

2014: 6.474

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Energieverbrauch gesamt (kWh)

2012: 18.816.803

2013: 19.083.231
2014: 16.572.027

weitere Informationen:
Fortschrittsbericht 2015, Seite 45

Leistungsindikator G4-EN6
Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

Die GIZ führt Vorhaben durch, um die Energieeffizienz und den Einsatz erneuerbarer Energien in den Partnerländern zu erhöhen. Der eigene Energieverbrauch für Wärme und Strom – insbesondere für Beleuchtung und Informationstechnik – ist der zweite Bereich mit großem Potential für CO₂-Einsparungen. Wir hatten uns im Nachhaltigkeitsprogramm 2013–2015 das Ziel gesetzt, an unseren deutschen Standorten bis 2015 zehn Prozent weniger Strom und Heizenergie zu verbrauchen. Für jeden Beschäftigten ergibt sich damit umgerechnet ein jährlicher Zielverbrauch von etwa 2.300 Kilowattstunden Strom und 3.500 Kilowattstunden Heizenergie pro Vollzeitstelle. Durch zahlreiche Maßnahmen konnten diese Ziele bereits in den letzten Jahren erreicht werden. Bei den Neubauten in Bonn und Eschborn wurde auf Energieeffizienz und die Nutzung erneuerbarer Energien gesetzt. Anlagen für Fotovoltaik und Solarthermie bauen wir weiter aus. Zudem beziehen wir seit 2014 an allen deutschen Standorten Ökostrom, der anspruchsvollen Kriterien in Anlehnung an das ok-power-Label entspricht. Damit haben wir ein wichtiges Ziel aus dem zurückliegenden Nachhaltigkeitsprogramm frühzeitig erreicht.

Weiterführende Informationen finden sich im [Fortschrittsbericht 2015, S.44 f.](#), sowie unten unter dem Indikator G4-EN3.

Leistungsindikator G4-EN8
Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Wasserverbrauch gesamt (m³)
2012: 39.629, davon 9.791 Brauchwasserverbrauch
2013: 39.925, davon 10.541 Brauchwasserverbrauch
2014: 43.265, davon 15.351 Brauchwasserverbrauch

weitere Informationen:
Fortschrittsbericht 2015, Seite 47

Leistungsindikator G4-EN23
Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

Abfallmenge gesamt (t)
2012: 578,8
2013: 515,2
2014: 443,2

weitere Informationen:
Fortschrittsbericht 2015, Seite 47

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Wir setzen uns in unseren Projekten für den Klimaschutz ein und haben uns auch innerhalb des Unternehmens ehrgeizige Ziele gesetzt, die wir regelmäßig prüfen und weiterentwickeln. In unserer Klima-Strategie haben wir uns vorgenommen, unsere Kohlendioxid-Emissionen zu mindern, fossile Energien durch erneuerbare zu ersetzen und nicht-vermeidbare Emissionen zu kompensieren. Als Mitglied der Initiative „Wirtschaft pro Klima“ und Unterzeichner der hessischen „Charta der 100 Unternehmen für den Klimaschutz“ haben wir uns vorgenommen, an unseren deutschen Standorten „Klimaneutralität“ zu erreichen. Im Jahr 2014 haben wir unsere CO₂-Emissionen an den deutschen Standorten um rund 20 Prozent gegenüber 2012 reduziert. Seit 2014 beziehen wir an allen deutschen Standorten Ökostrom, der anspruchsvollen Kriterien in Anlehnung an das ok-power-Label entspricht (s.o.). Durch den Kauf von Klimazertifikaten nach dem Clean Development Mechanism (CDM) des Kyoto-Protokolls haben wir erstmals alle verbleibenden Kohlendioxid-Emissionen an unseren deutschen Standorten kompensiert. Alle Projekte, aus denen Zertifikate aufgekauft wurden, sind zudem nach den Kriterien des Gold Standards zertifiziert.

Als weltweit tätiges Unternehmen verursachen wir mit unseren Dienstreisen erhebliche CO₂-Emissionen. Sie machen einen Anteil von rund 90 Prozent aller unserer CO₂-Emissionen aus. Deshalb nutzen wir – soweit möglich – Videokonferenzen und andere virtuelle Austauschformate ([IUB 2014, S. 45](#)). Unsere Reisekostenrichtlinien sehen vor, dass in Deutschland bei einer Reisedauer von weniger als vier Stunden die Bahn anstelle des Flugzeugs genutzt wird. Dienstfahrten mit dem Auto werden ab einer Strecke von 300 Kilometern nur in begründeten Ausnahmefällen genehmigt. Durch die Teilnahme am Umwelt-Plus-Programm der Deutschen Bahn fahren GIZ-Beschäftigten „klimaneutral“.

In den Jahren 2012 bis 2014 wies der Anteil an innerdeutschen Dienstreisen mit der Bahn kontinuierlich etwa 70 Prozent auf. Hier wollen wir uns in Zukunft weiter verbessern. An den deutschen Standorten Berlin, Bonn und Eschborn wird unseren Mitarbeitenden ein Jobticket für den öffentlichen Personennahverkehr angeboten. Die Nutzung des umweltfreundlichen Verkehrsmittels Fahrrad unterstützen wir durch Fahrradstellplätze und Durchmöglichkeiten für die Radfahrerinnen und Radfahrer. Wir stellen Dienstfahrräder zur Verfügung und sind Mitglied der Initiative bike+business des Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Clubs (ADFC).

Im Rahmen der „Deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit“ des Rats für Nachhaltige Entwicklung führten wir 2015 weltweit 45 Aktionen zu den Themen Bewegung, Gesundheit und Mobilität durch. Eigene Baumaßnahmen führt die GIZ unter Beachtung von Nachhaltigkeitskriterien aus. Dies galt bereits für die Neubauten „Haus 5“ in Eschborn sowie den „Mäanderbau“ in Bonn, die im Mai 2014 beziehungsweise Juni 2015 in Betrieb genommen wurden. Die beiden Bürogebäude sind nach dem Silberstandard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) geplant und errichtet. Ein weiteres Gebäude am neuen Standort Röttgen bei Bonn für unsere Akademie für Internationale Zusammenarbeit (AIZ) wird ebenfalls nach diesen Nachhaltigkeitskriterien geplant und gebaut.

Die in den Leistungsindikatoren angegebenen Emissionswerte werden bei Flügen nach dem atmosfair-Rechner, bei Energiedaten nach Angabe des Anbieters und bis 2012 nach Umrechnungsfaktoren des Umweltbundesamts, danach nach dem „Globalen Emissions-Modell integrierter Systeme“ des Internationalen Instituts für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (wenn diese Daten der Anbieter nicht vorhanden sind) berechnet. Für Pendlerdaten wurden ab 2014 Daten des Instituts für Energie- und Umweltforschung Heidelberg verwendet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15

Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

CO₂-Emissionen gesamt (t CO₂)

2012: 25.398

2013: 24.445

2014: 20.411

weitere Informationen: [Fortschrittsbericht 2015, Seite 45](#)

Leistungsindikator G4-EN16

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

Wir weisen bisher Verbräuche nach Kilowattstunden aus, ab dem Berichtsjahr 2015 werden wir Emissionen nach Scope 1, 2, 3 angelehnt an das GHG-Protokoll ausweisen.

Stromverbrauch gesamt (kWh)

2012: 7.371.828

2013: 7.028.748

2014: 6.839.840

Spezifischer Stromverbrauch (kWh/MA)

2012: 2.319

2013: 2.315

2014: 2.318

Anteil Ökostrom

2012: 70%

2013: 74%

2014: 100%

Heizenergieverbrauch gesamt (kWh)

2012: 11.124.319

2013: 11.783.032

2014: 9.472.686

Stand: 2015, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Spezifischer Heizenergieverbrauch (kWh/MA)

2012: 3.288

2013: 3.562

2014: 2.853

Leistungsindikator G4-EN17

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

NO_x (Stickoxide) (kg)

2012: 58.994

2013: 60.349

2014: 40.316

SO₂ (Schwefeldioxid) (kg)

2012: 43.828

2013: 43.916

2014: 27282

PM10 (Feinstaub) (kg)

2012: 895

2013: 1.632

2014: 876

Leistungsindikator G4-EN19

Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

siehe Kriterium 13 sowie G4-EN15

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Gemeinsam mit verschiedenen Partnern setzen wir uns in vielen Ländern dafür ein, dass wirtschaftlicher Fortschritt mit dem Ausbau gesellschaftlicher Teilhabe einhergeht. Dazu gehören z.B. funktionierende Sozialsysteme. Unsere nach außen getragenen Werte leben wir auch im Inneren unseres Unternehmens, indem wir Verantwortung für die Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und Kompetenzentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen.

Unser Vergütungssystem bietet transparente Anstellungsbedingungen für das Personal im In- und Ausland. Darin stufen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je nach Funktion und Art der ausgeübten Tätigkeiten in Vergütungsgruppen – sogenannte Bänder – ein, für die jeweils Ober- und Untergrenzen gelten. Das gilt genauso für nationale Mitarbeiter. Der Aufsichtsrat bestimmt die Vergütung des Vorstands, die wir im Jahresabschluss sowie im Corporate-Governance-Bericht veröffentlichen. Aufsichtsratsmitglieder arbeiten ehrenamtlich und erhalten die Reisekosten erstattet.

Das Betriebsverfassungsgesetz und die lokalen Betriebsratsstrukturen sowie – für überbetriebliche Angelegenheiten – der Gesamtbetriebsrat garantieren die Mitbestimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland. Die Interessen der Auslandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter vertritt der Personalvertretungsausschuss Ausland, ein Ausschuss des Gesamtbetriebsrates. Zu zahlreichen Themen hat die Geschäftsleitung mit dem Gesamtbetriebsrat Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.

Die GIZ-Policy für Nationales Personal sieht vor, dass dieses in jedem Land regelmäßig eine Mitarbeitervertretung wählt. Umfang und Art der Mitwirkung und Mitbestimmung richten sich dabei nach den landesspezifischen Gesetzen. Im Personalbereich gibt es eine Ansprechstruktur für das Human-Resources-Management des Nationalen Personals.

Nachwuchskräfte fördern wir mit einem breiten Angebot an Ausbildungsberufen, Praktika und Einstiegspositionen für Hochschulabsolventinnen und -

Stand: 2015, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

absolventen. Für den fairen Umgang mit Praktikantinnen und Praktikanten zeichneten uns karriere.de und das Handelsblatt 2015 erneut als Fair Company aus.

Wir führen regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch. Daneben führen wir wiederholt bedarfs- und themenspezifische interne Umfragen durch, zuletzt beispielsweise zur Zufriedenheit mit dem Medizinischen Dienst und unserer Abteilung Einkauf und Verträge. Vorschläge zur Gestaltung der unternehmerischen Nachhaltigkeit können an die Beauftragte des Vorstandes für Nachhaltigkeit des Unternehmens gerichtet werden.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch unsere Mitarbeiterzeitschrift „wir:“, das Intranet und eine große Zahl interner Newsletter regelmäßig, umfassend und fundiert informiert. Auch bei unseren Zulieferern bestehen wir auf die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen (siehe Kriterium 1).

Wir beteiligen unsere Mitarbeitenden auf vielfältige Weise an unserem Nachhaltigkeitsmanagement. Neben dem Austausch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander ist uns der Austausch zwischen ihnen und der Unternehmensleitung wichtig. Unser zentrales Instrument zur Umsetzung unternehmerischer Nachhaltigkeit in der GIZ, der Corporate Sustainability Handprint® (CSH), ist beteiligungsorientiert gestaltet und unterstützt somit auch die Vernetzung unserer Beschäftigten im In- und Ausland (vgl. [Fortschrittsbericht 2015 Abschnitt „Nachhaltigkeitsmanagement“](#) und [IUB, S. 27](#)).

Bei der Umsetzung des Nachhaltigkeitsprogramms haben wir weitere innovative Beteiligungsformate eingeführt: An den deutschen Standorten finden regelmäßig Diskussionsveranstaltungen mit dem Unternehmensvorstand statt. Video-Podcasts informieren über die Vorstandssitzungen. Damit die GIZ-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in aller Welt Gelegenheit zum direkten Kontakt mit dem Vorstand bekommen, gibt es bei wichtigen Veranstaltungen weltweite Video-Livestreams ([IUB, S. 42](#)).

Wir führen regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch. Ab 2016 sollen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unsere Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer gemeinsam befragt werden. Daneben führen wir wiederholt bedarfs- und themenspezifische Umfragen durch, zuletzt beispielsweise zur Zufriedenheit mit dem Medizinischen Dienst und unserer Abteilung Einkauf und Verträge. Vorschläge zur Gestaltung der unternehmerischen Nachhaltigkeit können an die Beauftragte des Vorstands für Nachhaltigkeit des Unternehmens gerichtet werden.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch unsere Mitarbeiterzeitschrift „wir:“, das Intranet und eine große Zahl interner Newsletter regelmäßig, umfassend und fundiert informiert.

Auch unser Umweltmanagement lebt von der Teilhabe unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So ist in unserem [Umweltleitprinzip](#) festgelegt, dass wir Umweltbelastungen systematisch vermeiden, mit Ressourcen effizient umgehen und unsere Beschäftigten und Partner an unserem Umweltmanagement beteiligen wollen. An den Standorten Bonn, Berlin und Eschborn verfügen wir über ein Umweltmanagementsystem nach der europäischen Öko-Audit-Verordnung (EMAS – Eco-Management and Audit Scheme; [IUB, S. 15](#)), für das Umweltprogramme erstellt werden. Diese werden regelmäßig von Umweltteams reflektiert und fortgeschrieben. Der Status quo und Fortschritte werden mittels der Umwelterklärung kommuniziert.

Ob in fest etablierten Umweltteams oder in selbstinitiierten Umweltinitiativen, bringen unsere Beschäftigten Ideen, Anregungen und Verbesserungsvorschläge ein und führen Aktionen durch. So engagiert sich an den deutschen Standorten beispielsweise die „Umweltinitiative Eschborn“, die im Jahr 2014 Beiträge zum nachhaltigen Konsum und zur nachhaltigen Ernährung geleistet hat. Zudem gibt es dort die „GIZ Bienengruppe“, die mehrere Bienenvölker auf den Gebäudedächern der GIZ hält. In Berlin trägt die Initiative „Umweltheld“ zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden bei und fördert beispielsweise die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln sowie von Fahrrädern. Auch in den Landesbüros und in den Projekten im Ausland werden zahlreiche Maßnahmen durch Initiativen im Bereich Umweltschutz durchgeführt. So zum Beispiel in Mexiko: Die dortige Umweltgruppe hat zur Förderung des Themas einen eigenen E-Mail-Account eingerichtet, um regelmäßig alle Kolleginnen und Kollegen im Land zu informieren. Im GIZ-Intranet werden Informationen bereitgestellt, auf die weltweit zugegriffen werden kann. Wesentliche Produkte, die erstellt worden sind und für uns als Good Practice gelten, sind ein Poster für mehr Nachhaltigkeit im Büroalltag und zwei Broschüren für nachhaltiges Veranstaltungsmanagement.

Für weitere Informationen siehe die [Umwelterklärung der GIZ 2015](#).

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Die Vielfalt unserer Beschäftigten ist unsere Stärke. Unsere Inlands- und Auslandsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter kommen aus über 100 Ländern. Sie stammen aus einer Vielzahl von Kulturkreisen mit vielfältigen kulturellen Hintergründen und besitzen verschiedenste Fähigkeiten, Erfahrungen und Sichtweisen, die unserer Arbeit wertvolle Impulse geben.

Wir fördern aktiv die Gleichberechtigung der Geschlechter mit einer, eigenen, verpflichtenden Genderstrategie. Sie ist unternehmensweit gültig: in der Innen- und Außenstruktur, im Rahmen unserer Aufträge wie auch im Unternehmen selbst. Wir haben dazu mehr als 100 Ansprechpersonen vor Ort sowie in den drei großen deutschen Standorten drei Gleichstellungsbeauftragte (siehe auch [Fortschrittsbericht 2015](#) Kapitel „Produktverantwortung“ sowie [IUB, S. 37](#)).

Den Frauenanteil in Führungspositionen konnten wir seit 2012 weiter ausbauen (siehe [Fortschrittsbericht 2015](#) Tabelle, S. 54). Die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Funktionen bleibt dabei ein Ziel der GIZ. Dazu haben wir uns einen Gleichstellungsplan 2015–2018 gegeben, der bis Ende 2018 einen Frauenanteil in Führungspositionen von 40% vorsieht.

Unsere inhaltlichen Vorstellungen zur Gleichstellung der Geschlechter orientieren sich grundsätzlich an den Vorgaben des Bundesgleichstellungsgesetzes. Darüber hinaus ist für uns das 2014 verabschiedete [BMZ-Strategiepapier „Gleichberechtigung der Geschlechter in der deutschen Entwicklungspolitik“](#) handlungsleitend. Mit der Unterzeichnung der Women's Empowerment Principles der Vereinten Nationen anlässlich der Genderwoche 2015 hat sich die GIZ explizit zu diesen Prinzipien bekannt.

Diejenigen, die von Diskriminierung im Unternehmen betroffen sind, können sich an die Integritätsberater und bestimmte Betriebsräte wenden. Darüber hinaus gibt es spezielle Ansprechpartner, zum Beispiel die Gleichstellungsbeauftragten, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung und die Beauftragte für gleichgeschlechtlich orientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch im Intranet sind vielfältige Informationen verfügbar, beispielsweise für gleichgeschlechtlich orientierte Beschäftigte zur Rechtslage in Partnerländern. Da es sich in der Regel um sehr sensible Themenbereiche handelt, unterliegen die Beratungen Vertraulichkeitsauflagen und erfolgen stets anonym (vgl. auch Kriterium 8).

Wir bieten unseren Auftraggebern und Partnern Dienstleistungen an, die darauf abzielen, Menschen mit Behinderungen besser in die Gesellschaft einzubinden. Dieses Ziel der Inklusion verfolgen wir auch im eigenen Unternehmen: Wir bemühen uns, unseren Beschäftigten mit einer Behinderung ein angemessenes Arbeitsumfeld zu schaffen. Unsere Neubauten werden zunehmend barrierearm gestaltet, und die Arbeitsplätze stellen wir nach verschiedenen Bedarfen aus. So verfügen das neue „Haus 5“ in Eschborn und der „Mäanderbau“ in Bonn über eine Reihe baulicher und technischer Vorkehrungen für Menschen mit Mobilitäts- und Sinneseinschränkungen.

Die Schwerbehindertenvertretung der GIZ sorgt dafür, dass die Interessen von Mitarbeitenden mit Behinderungen vertreten und gefördert werden und ist dazu in Personalverfahren und Betriebsratsstrukturen eingebunden. Alle Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen werden automatisch auf die Shortlist für die jeweilige Vakanz gesetzt. Darüber hinaus werden Führungskräfte auch zu möglichen Unterstützungsleistungen beraten.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit deutschen Arbeitsverträgen nehmen die betriebliche Altersvorsorge in Anspruch, die tariflich verankert ist. Die soziale Absicherung der nationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hängt von den Systemen der Altersabsicherung im Kooperationsland ab. Um eine faire Regelung in allen Ländern zu gewährleisten, haben wir Mindeststandards festgelegt. Das gilt auch für die Absicherung im Krankheitsfall: In Ländern, in denen das Nationale Personal weder durch eine funktionierende gesetzliche noch durch eine private Krankenversicherung abgesichert werden kann, wenden wir unser Beihilfesystem an.

Zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben haben wir eine Reihe von Maßnahmen eingeführt, die im „audit berufundfamilie®“ nach den Vorgaben der Hertie-Stiftung geprüft und mit deren Zertifikat ausgezeichnet wurden ([IUB 2014, S. 37](#)). Zum Beispiel stellen wir in Deutschland 110 (bis Ende 2013: 88) Betreuungsplätze für Kinder im Vorschulalter zur Verfügung, davon 40 am Standort Bonn und 70 am Standort Eschborn.

Wir fördern zudem aktiv die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch am Arbeitsplatz. Unser betriebliches Gesundheitsmanagement bietet diesen im In- und Ausland ein breites Spektrum an Fürsorgemaßnahmen zur körperlichen wie psychischen Gesundheit ([IUB 2014, S. 36](#)).

Um mit den Anforderungen des Arbeitsalltags gut zurechtzukommen, bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vielfältige Unterstützung an wie z.B. Trainings zum Selbstmanagement zur besseren Stressvermeidung.

Für unsere Auftraggeber sind wir auch in Ländern und Regionen mit besonders schwierigen Rahmenbedingungen tätig. Sicherheit hat für uns höchste Priorität und im Zweifelsfall Vorrang vor der Durchführung von Aufträgen. Für Nationales Personal gilt, dass dieses bei gleicher Gefährdungslage keinen Risiken ausgesetzt wird, die das Unternehmen für internationales Personal ablehnt. In vielen Ländern, in denen die Sicherheitslage kritisch ist, wie beispielsweise Afghanistan, Jemen, den Palästinensischen Gebieten und Südsudan, beschäftigen wir hauptamtliche Risikomanagerinnen und -manager. Die Landesbüros aktualisieren laufend ihre länderspezifischen Sicherheitskonzepte und ergreifen vor Ort geeignete Sicherheitsmaßnahmen. Zudem führen wir in Ländern mit schwieriger Sicherheitslage eine detaillierte Risikobeurteilung nach ISO 31010 durch. Das Angebot an Vorbereitungsmaßnahmen ist auf die unterschiedliche Arbeits- und Sicherheitslage in den Einsatzländern zugeschnitten (siehe auch Kriterium 8 und Kriterium 14 sowie Indikator G4-HR3).

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Es ist unser Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit jedes einzelnen Mitarbeitenden zu fördern und dass unsere Beschäftigten in unterschiedlichen Funktionen einsetzbar sind. Führungskräfte geben ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen eine klare Orientierung, wie sich Kompetenzen mit konkreten Maßnahmen, zum Beispiel Fortbildungen, erweitern lassen. Zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit im Unternehmen gibt es seit 2013 eine Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat.

Zu unseren Maßnahmen und Policies zur Vereinbarkeit Familie und Beruf, zum Umgang mit Nachwuchskräften und weiteren Angaben siehe auch Kriterium 15.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

Eine ausführliche Übersicht über die Anzahl von Arbeits- und Wegeunfällen sowie Todesfälle bei Dienstreisen oder Arbeitsunfällen findet sich im [Fortschrittsbericht 2015, Seite 37](#).

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

Zwischen GIZ und ver.di sind im Rahmen des Manteltarifvertrags (MTV) GIZ unter anderem Leistungen bei Krankheit und die Gruppenunfallversicherung verankert. Dies gilt für alle Mitarbeitenden im Inland sowie für entsandtes Personal mit MTV GIZ-Vertrag. Im TvÖD ist unter anderem das Entgelt im Krankheitsfall geregelt.

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

Welche Kompetenzen die GIZ in Zukunft benötigt, zeigen Bedarfsprognosen auf, die wir regelmäßig durchführen. Ebenso ermitteln wir die verfügbaren Fähigkeiten, Potenziale und Entwicklungsbedarfe jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters in individuellen Kompetenzmatrizes. Mit diesem Ansatz soll die Entwicklung der Mitarbeiterkompetenzen so gesteuert werden, dass sie die zukünftigen Bedarfe abdeckt.

Dazu bieten wir Coachings, Mentoring und Fachveranstaltungen. Insgesamt standen unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 2013 und 2014 über 450 Angebote zu Qualifizierungs- und Vorbereitungsmaßnahmen zur Verfügung mit über 2.200 durchgeführten Veranstaltungen und über 17.000 Teilnahmen. Unser Fortbildungsangebot umfasst interne GIZ-Veranstaltungen, Seminare der Akademie für Internationale Zusammenarbeit (AIZ) und geeignete Fortbildungen externer Anbieter.

Ihr Führungspotenzial gewinnt und fördert die GIZ in einem verbindlichen, einheitlich geregelten Verfahren, zu dem eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen wurde. Es orientiert sich am Bedarf des Unternehmens, basiert auf einer professionellen Potenzialeinschätzung und umfasst Maßnahmen zur Personalentwicklung.

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

Eine ausführliche Darstellung des Anteils von Frauen in verschiedenen Gehaltsgruppen, Organen und Gremien findet sich im [Fortschrittsbericht 2015](#) auf den Seiten 54f.

Angaben zum Aufsichtsrat sind im Jahresabschluss 2014 auf Seite 31 dargelegt.

Weitere Kriterien wie etwa die Zugehörigkeit zu sozialen Minderheiten unterliegen Vertraulichkeitsauflagen und werden aus Datenschutzgründen nicht erfasst.

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

Die GIZ bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit zahlreichen Regelungen Schutz vor Diskriminierung. Unser Verhaltenskodex "Grundsätze integren Verhaltens" soll Benachteiligungen verhindern, insbesondere hinsichtlich ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter sowie sexueller Identität und Orientierung. Der Kodex ist zuletzt um ein klares Bekenntnis zum Verbot sexueller Belästigung sowie um Regelungen gegen Mobbing ergänzt worden. Er gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GIZ weltweit.

Diejenigen, die von Diskriminierung im Unternehmen betroffen sind, können sich an spezielle Ansprechpartner wenden wie die Integritätsberater, Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragten, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung und die Beauftragte für gleichgeschlechtlich orientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch im Intranet sind vielfältige Informationen verfügbar, beispielsweise für gleichgeschlechtlich orientierte Beschäftigte zur Rechtslage in Partnerländern. Die Beratungen unterliegen Vertraulichkeitsauflagen und erfolgen stets anonym.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Wir betrachten es als unsere Pflicht, möglichen Verletzungen der Menschenrechte vorzubeugen und ihnen, wenn nötig, gezielt entgegenzuwirken ([IUB 2014, S. 20](#)). So setzen wir in unseren Aufträgen für das BMZ die Vorgaben des [BMZ-Strategiepapiers „Menschenrechte in der deutschen Entwicklungspolitik“](#) um und nutzen sie als Richtschnur für Projekte anderer Auftraggeber. Darüber hinaus bildet unsere GIZ Orientierung zu den Menschenrechten einen verbindlichen Handlungsrahmen für alle unsere Beschäftigten. In allen Fachbereichen fördern wir die Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechtsfragen mit diversen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten wie das Schulungssystem im Rahmen der Implementierung der UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

Hinweise über mögliche negative Wirkungen unseres Handelns auf die Menschenrechte können über humanrights@giz.de an unsere unabhängigen Integritätsberater gerichtet werden, die die Sachverhalte prüfen und entscheiden, nach Bedarf die relevanten Organisationseinheiten einzubinden. Im Berichtszeitraum erhielten unsere Integritätsberater zwei menschenrechtsrelevante Beschwerden. In beiden Fällen hat die GIZ gegenüber den Beschwerdeführern umfangreich Stellung genommen. Es lagen aus Sicht der GIZ und unseres Auftraggebers BMZ keine Menschenrechtsverletzungen vor.

Unser Business Partner Screening ist ein zentrales Instrument zur Risikoeinschätzung bei Unternehmenskooperationen oder -beauftragungen, das auch Menschenrechtsrisiken noch vor Projektbeginn sichtbar machen soll.

Weiterführende Informationen finden sich unter www.giz.de/menschenrechte sowie www.giz.de/menschenrechte-in-der-giz.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)

Erwirtschaftete Überschüsse verwenden wir für Eigenmaßnahmen im Rahmen von gemeinnützigen, satzungsgemäßen Zwecken. Wir legen unser Kapital in Wertpapierspezialfonds überwiegend mit Staatsanleihen und deckungsstockgesicherten Wertpapieren und überschüssige Liquidität als Tages- und Termingeld am Geldmarkt an. Darüber hinaus investieren wir in Immobilien zur eigenen Nutzung, um damit auch die betriebliche Altersvorsorge zu finanzieren.

Leistungsindikator G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)

Das Monitoring menschenrechtlicher Aspekte (inkl. ILO-Arbeitsnormen) erfolgt durch mehrere Mechanismen:

- ILO-Kernarbeitsnormen in den „allgemeinen Einkaufs- und Vertragsbedingungen“
- Grundsätze integren Verhaltens als Vertragsbestandteile in Arbeits- und Vergabeverträgen
- Business Partner Screening
- Ausweis der signifikanten Lieferanten im Beschaffungsbericht
- transparentes, an Wertgrenzen orientiertes Beschaffungsverfahren
- zentrale Anlaufstelle der Integritätsberater
- menschenrechtlicher Beschwerdemechanismus auf der Webseite www.giz.de
- quartalsweise Risikoerfassung zu ethischen Standards

Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)

Für alle unsere Beschaffungen gelten die Grundsätze Wirtschaftlichkeit, Transparenz, Wettbewerb, Gleichbehandlung der Bieter sowie Sozial- und Umweltverträglichkeit. Unsere Allgemeinen Vertrags- und Einkaufsbedingungen beinhalten die Verpflichtung, die Kernarbeitsnormen der ILO einzuhalten und unsere Grundsätze integren Verhaltens zu respektieren. Bei größeren Sachgüterbeschaffungen (über 207.000 Euro) nehmen wir Güteprüfungen vor, bei denen auch Menschenrechtsaspekte thematisiert werden können.

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Im Berichtszeitraum sind in der Zentrale diesbezüglich keine Klagen oder Beschwerden bekannt geworden.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Unser gesellschaftliches Engagement hat viele Facetten. So sorgen wir gemeinsam mit anderen Partnern dafür, dass Teilnehmer aus unseren Trainings und Bildungsmaßnahmen auch anschließend gut Kontakt halten können. Im Alumniportal Deutschland mit mehr als 120.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 190 Ländern, die an deutschen Hochschulen oder Bildungseinrichtungen gelernt haben, unterstützen wir diese dabei, sich zu vernetzen, weiterzubilden, Projektideen auszutauschen und ihre Verbindung zu Deutschland zu halten. Mit einem Wettbewerb, der 2015 zum dritten Mal durchgeführt wurde, fördern wir den Austausch im Netzwerk und die Entwicklung innovativer Ansätze. In diesem Jahr stand der virtuelle Wettbewerb unter dem Motto „Nachhaltig leben“. Die Teilnehmer aus über 30 Ländern entwickelten Konzepte für digitale Produkte, die einen nachhaltigen Lebensstil vereinfachen können.

Darüber hinaus engagieren wir uns im Umfeld unserer Standorte. Wir bringen uns in lokale Nachhaltigkeitsbündnisse ein und beteiligen uns an lokalen und nationalen Initiativen wie den „Deutschen Aktionstagen Nachhaltigkeit“ des Rats für Nachhaltige Entwicklung. Wir engagieren uns im Rahmen der „Fairen Woche“ und auch beim hessischen Nachhaltigkeitstag. Zum „Weltumwelttag 2015“ informierte die „GIZ Bienengruppe“ über die Bedeutung der Bienen für den Menschen.

Ein Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements liegt neben der langfristigen Unterstützung des Rheingau Musik Festivals in der Kunstförderung. Zu bestimmten Projekten führen wir zudem Spendenaktionen durch. In der Weihnachtszeit 2014 sammelten die GIZ-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Berlin beispielsweise für die Kontakt- und Beratungsstelle e. V., die junge Menschen in Not unterstützt. Zudem spendeten unsere Beschäftigten weltweit beinahe 100.000 Euro für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen des schweren Erdbebens 2015 in Nepal sowie des Taifuns Haiyan 2013 auf den Philippinen, durch den mehr als 20 nationale GIZ-Kolleginnen und Kollegen ihr gesamtes Hab und Gut verloren hatten.

weiterführende Informationen:

- [Monitoring- und Evaluierungsbericht 2012 - 2014](#)
- [Unternehmensbericht 2013](#)
- [IUB 2014](#)

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

Das Geschäftsvolumen und die Auftragseingänge entwickelten sich im Jahr 2014 sehr positiv. Mit 2.032 Mio. € (Zuwachs um 101 Mio. € bzw. + 5 %) bzw. 2.779 Mio. € (Zuwachs um 487 Mio. € bzw. +21 %) konnte das Niveau vom Vorjahr deutlich gesteigert werden. Höhere Einnahmen im Geschäftsfeld des BMZ, aus International Services sowie Beauftragungen im Rahmen der drei neuen BMZ-Sonderinitiativen „Eine Welt ohne Hunger“, „Fluchtursachen bekämpfen, Flüchtlinge reintegrieren“ und „Stabilisierung und Entwicklung in Nordafrika und Nahost“ führten zu dieser Entwicklung.

Der Personalaufwand ist von 688 Mio. € um 59 Mio. € auf 747 Mio. € gestiegen. Dieser Anstieg ist zum einen auf den Abschluss eines neuen Tarifvertrags zur Vergütung im Auslandseinsatz und zum anderen auf die gestiegenen Aufwendungen für die Altersversorgung zurückzuführen.

Der gemeinnützige Bereich ist ertragssteuerbefreit, für sonstige Steuern siehe [Jahresabschluss 2014, Seite 20](#).

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Stand: 2015, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Die GIZ ist ein gemeinnütziges Bundesunternehmen, das im Auftrag der Bundesregierung Projekte in der internationalen Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung umsetzt.

Die GIZ leistet keine Spenden an Parteien und Politiker. Die GIZ darf an ihren Eigentümer, die Bundesrepublik Deutschland, weder offen noch verdeckt Gewinne ausschütten. Die erwirtschafteten Gewinne ebenso wie die Zuwendungen dürfen nur für Maßnahmen eingesetzt werden, die den gemeinnützigen, satzungsgemäßen Aufgaben der GIZ unmittelbar dienen.

Die GIZ ist Mitglied in einer Vielzahl von Organisationen und hat in ausgewählten Fällen Vorsitz bzw. Funktion in Gremien.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-S06

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)

siehe Kriterium 19

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Korruption ist eines der größten Entwicklungshindernisse und führt zur Verschwendung von Ressourcen. Unter Korruption verstehen wir den Missbrauch von anvertrauter Macht zum privaten Vorteil und Nutzen. Das schließt auch Bestechung, die Annahme oder Gabe von Geschenken und anderen Vorteilen sowie die Beschäftigung und Beauftragung nahestehender Personen ein. Als Bundesunternehmen ist die GIZ in besonderem Maße der effizienten und transparenten Verwendung öffentlicher Ressourcen verpflichtet. Für unsere Vorhaben im Auftrag des BMZ gibt uns das BMZ-Strategiepapier „Antikorruption und Integrität in der deutschen Entwicklungspolitik“ einen verbindlichen Handlungsrahmen vor.

Innerhalb der GIZ ist ein Integritätskomitee als höchste Instanz und Entscheidungsgremium für alle integritätsrelevanten Grundsatzfragen zuständig. Es setzt sich zusammen aus der Vorstandssprecherin, dem Arbeitsdirektor, den Leitungen des kaufmännischen Bereichs, des Personalbereichs und der Stabsstellen Recht und Versicherung sowie Revision.

Die „Grundsätze integren Verhaltens“ sind für alle Beschäftigten und Geschäftspartner verbindlich. Zwei Integritätsberater und eine externe Ombudsfrau stehen als Ansprechpersonen beratend zur Seite und können bei Verstößen kontaktiert werden.

Um Korruption in unseren Prozessen zu unterbinden, nutzen wir spezielle IT-Systeme und z.B. das Rotationsprinzip, demzufolge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verantwortlichen Positionen in korruptionskritischen Bereichen in regelmäßigen Abständen ihre Zuständigkeitsbereiche wechseln. Seit September 2015 wird das Compliance-Management der GIZ weiter ausgebaut. Dazu wird zukünftig eine Stabsstelle „Compliance und Integrität“ die Einhaltung externer und interner Vorgaben und Anforderungen nachhalten und zugehörige Verbesserungen initiieren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-S03

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

siehe Kriterium 20

Leistungsindikator G4-S05

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Im Berichtszeitraum wurden in der Zentrale keine Klagen, monetäre oder nicht-monetäre Strafen aufgrund der Verletzung gesetzlicher Bestimmungen im Bereich wettbewerbswidriges Verhalten – unter anderem Korruption-, Kartell- oder Monopolbildung bekannt.

Leistungsindikator G4-S08

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)

siehe Leistungsindikator G4-S05