

## Ethik- und Verhaltenskodex der GIZ

**Herausgeber:**  
Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft  
Bonn und Eschborn

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

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

E [info@giz.de](mailto:info@giz.de)  
I [www.giz.de](http://www.giz.de)

**Redaktion:**  
Personalbereich  
Compliance und Integrität  
Unternehmenskommunikation

**Design/Layout:**  
Iris Christmann, Wiesbaden

**Illustrationen:**  
Christian Mentzel, Wiesbaden

Für Inhalte externer Seiten, auf die hier verwiesen wird, ist stets der jeweilige Anbieter verantwortlich. Die GIZ distanziert sich ausdrücklich von diesen Inhalten.

Die GIZ ist für den Inhalt der vorliegenden Publikation verantwortlich.

Eschborn, Dezember 2019

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort „Unsere Werte und ethischen Grundsätze“	<i>Seite</i> 04		
		<i>Seite</i> 05	Im Spannungsfeld zwischen beruflichem und privatem Handeln
Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	07		
		08	Verbot von Bestechung und Korruption
Umgang mit Interessenskonflikten	10		
		11	Für Diversität – gegen Diskriminierung
Verbot sexuellen Fehlverhaltens	14		
		15	An wen kann ich mich wenden?
Was passiert bei Verstößen?	16		

# Vorwort

## „Unsere Werte und ethischen Grundsätze“

Liebe Kolleg\*innen, liebe Leser\*innen,

in dieser Broschüre stellen wir unsere wichtigsten ethischen Grundsätze dar. Damit wollen wir allen Beschäftigten<sup>1</sup> – aber auch allen, mit denen wir zusammenarbeiten – die Werte und Überzeugungen des Unternehmens vermitteln und einen Orientierungsmaßstab für ihr Handeln bieten.

Als gemeinnütziges Bundesunternehmen für nachhaltige Entwicklung und internationale Bildungsarbeit steht die GIZ weltweit im Interesse der Öffentlichkeit. Als GIZ machen wir selbst keine Politik, sondern wir unterstützen unsere Auftraggeber, insbesondere die Bundesregierung dabei, ihre entwicklungspolitischen Ziele sowie Maßnahmen der sonstigen Internationalen Zusammenarbeit umzusetzen. Dabei sind wir in besonderem Maße den Werten des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland und auch den – durch das internationale Recht garantierten – Menschenrechten verpflichtet. Dieses spiegelt sich in unserem Leitbild wider ([Link zum Leitbild](#)). Die Arbeit der GIZ ist nur möglich durch ein kooperatives, vertrauens- und respektvolles Verhältnis zu den Menschen in unseren Partnerländern und -organisationen. Das Vertrauen unserer Partnerländer gewinnen wir, indem wir politisch und interkulturell sensibel und integer handeln und uns nach hohen ethischen Maßstäben richten.

Wir fördern eine Unternehmenskultur, in der sich jegliches Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien orientiert, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung. Wir lehnen Korruption und Bestechung ab.

Die soziale Verantwortung als Teil unseres Nachhaltigkeitsverständnisses ist ein Leitmotiv unserer Arbeit. Dieses gilt einerseits hinsichtlich der Ausgestaltung unserer Anstellungsbedingungen, andererseits hinsichtlich unserer Kooperationen.

Besonders schutzbedürftige Gruppen (zum Beispiel Kinder und Jugendliche) genießen bei der Projektarbeit erhöhte Aufmerksamkeit.

Wir setzen uns für Chancengleichheit und gleichberechtigten Zugang zur beruflichen Weiterentwicklung für alle Beschäftigten in der GIZ ein.

Konkrete Vorgaben, an denen unsere Beschäftigten ihr Handeln ausrichten sollen, sind in (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen, den Prozessen und Regeln (PuR) sowie in Unternehmenspolicys festgelegt.

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion inne. Ihr Handeln wird als Orientierungsmaßstab herangezogen. Dadurch fungieren Führungskräfte als Multiplikatoren und tragen insofern eine besondere Verantwortung.

Wir sind überzeugt: Ein derart respektvolles Miteinander legt den Grundstein für ein starkes, ein attraktives Unternehmen, das seine Vision darin sieht, eine lebenswerte Zukunft für Menschen weltweit zu schaffen.

Ihr Vorstand  
Ihr Gesamtbetriebsrat  
Ihre Gesamtschwerbehindertenvertretung  
Ihre Gesamtgleichstellungsbeauftragte

---

<sup>1</sup> „Beschäftigte“ wird als Oberbegriff für Mitarbeiter\*innen, Entwicklungshelfer\*innen, Auszubildende, Praktikant\*innen und Informand\*innen der GIZ verwendet.

# Im Spannungsfeld zwischen beruflichem und privatem Handeln

Aufgrund ihrer Verfasstheit als gemeinnütziges Bundesunternehmen und ihres Tätigkeitsfeldes – internationale Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung und internationale Bildungsarbeit – agiert die GIZ in einem engen politischen Kontext.

Nicht selten werden GIZ-Beschäftigte – besonders vor Ort in den Partnerländern – als Vertreter\*innen der Bundesrepublik Deutschland wahrgenommen. Selbst ihr privates Handeln unterliegt damit einer besonderen Aufmerksamkeit.

Bisweilen verschwimmen die Grenzen, welches Handeln und welche Äußerungen im beruflichen Kontext erfolgen und was dagegen allein dem privaten Bereich der Beschäftigten zuzurechnen ist. An dieser Stelle ist das Aufzeigen klarer Verhaltenskriterien nicht möglich, es ist immer eine Betrachtung im Einzelfall erforderlich.

**Grundsätzlich gilt: Privates Handeln ist der Bewertung durch den Arbeitgeber nicht zugänglich. Aber schon bei der Nutzung moderner Kommunikationsmittel oder sobald sich Beschäftigte in öffentlichen Räumen äußern, bewegen sie sich in einem gewissen Spannungsfeld. Dieses erfordert von ihnen Umsicht, Sensibilität und Loyalität sowie die Achtung des berechtigten Interesses der GIZ, deren Ansehen in der Öffentlichkeit nicht zu beeinträchtigen.**

Im Interesse aller Beschäftigten dürfen und müssen wir diese Loyalität im geschäftlichen Kontext von allen Beschäftigten der GIZ einfordern – immer dann, wenn sich ihr privates Verhalten auf die GIZ oder deren Verhältnis zu den Partnerländern oder zu ihren Auftraggebern auswirken kann.

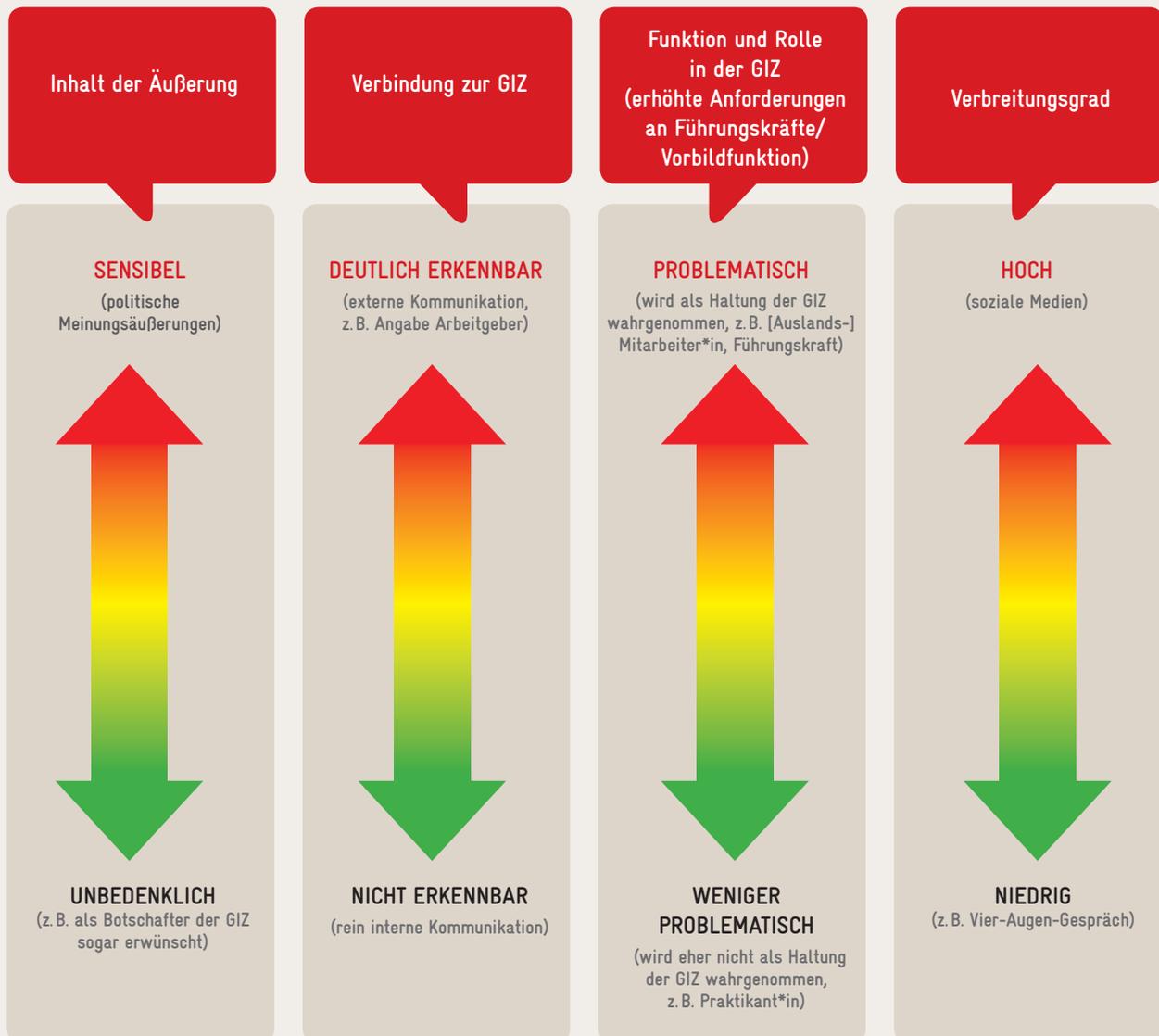
Die GIZ steht für Meinungsfreiheit und politische Teilhabe. Das Recht zur (politischen) Äußerung ist dabei ein unverzichtbarer Bestandteil – das gilt zum Beispiel auch im Kontext von Social Media, wo der Verbreitungsgrad regelmäßig schwer überschaubar und der Wahrheitsgehalt der Äußerungen oft nur schwer überprüfbar ist. Zugleich müssen jedoch auch die Interessen des Unternehmens gewahrt werden. Dies erfordert ein erhöhtes Augenmaß hinsichtlich der Bewertung im jeweiligen Einzelfall. Das gilt insbesondere dort, wo politisch sensible Sachverhalte betroffen sind.



 [Link zu Social Media Guidelines](#)

Folgende Kriterien können Beschäftigten helfen, ihre Äußerungen einzuordnen und vor diesem Hintergrund zu bewerten:

---



---

**i** Bei Unsicherheiten, wie ein Verhalten in diesem Spannungsfeld einzuordnen ist, können sich Beschäftigte beraten lassen. Neben der zuständigen Führungskraft steht hierfür auch die Unternehmenskommunikation zur Verfügung.

**Kontakt:**

T +49 228 4460-4040

unternehmenskommunikation@giz.de

# Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften



Die GIZ hält die maßgeblichen Gesetze, Regeln und Vorschriften der Bundesrepublik Deutschland und der jeweiligen Partnerländer, in denen sie tätig ist, ein. Sie fordert dies im beruflichen Kontext auch von allen Beschäftigten und allen, mit denen sie zusammenarbeitet.

Alle Gesetze und Regeln kann doch niemand auswendig! Selbst in Deutschland nicht - und jetzt arbeite ich auch noch in Namibia. Woher soll ich da noch sicher wissen, was ich darf und was nicht?

Keine Angst! Niemand muss alles auswendig können. Eine erste Orientierung gibt dir schon dein innerer „Kompass“ als Beschäftigtem der GIZ. Wenn du unsicher bist, kannst du dich mit deiner Führungskraft beraten oder wichtige Vorgaben und Regeln im Intranet finden - zum Beispiel in unseren „Prozessen und Regeln“ (PuR) oder unseren Betriebsvereinbarungen.

Zu den sehr unterschiedlichen lokalen Besonderheiten in den Partnerländern kannst du dich im Landesbüro informieren.



# Verbot von Bestechung und Korruption



Wir tolerieren weder Bestechung noch andere Formen der Korruption, sei es in Gestalt der Annahme oder der Gewährung unlauterer Vorteile.



Vorteile sind alle Leistungen, auf die kein Anspruch besteht und die eine wirtschaftliche, rechtliche oder persönliche Besserstellung des Entgegennehmenden oder einer ihm nahestehenden Person darstellen (zum Beispiel Privatreisen, das Überlassen von Fahrzeugen zur privaten Nutzung, Eintrittskarten).



Die Annahme von geringwertigen Geschenken im Wert von bis zu 35 Euro pro Jahr und Schenkenden ist in der Regel zulässig.



- Flasche Sekt zu Weihnachten (ca. 20 Euro) in Ordnung
- Private Nutzung der Mallorca-Finca des Auftraggebers/Partners nicht in Ordnung
- Annahme von Bargeld – unabhängig vom Betrag – nie in Ordnung





Die Zahlung von Beschleunigungsgeldern ist verboten, soweit dieses nicht zum Schutze eines höherwertigen Rechtsgutes (insbesondere Leib und Leben) erforderlich ist.

**i** Näheres regeln die Grundsätze integren Verhaltens

Besondere Vorsicht bei der Gewährung von Vorteilen gegenüber Amtsträger\*innen!  
Das unterliegt häufig besonders strengen Regeln – diese können je nach Partnerland auch unterschiedlich sein. Im Zweifel berät das Landesbüro.



# Umgang mit Interessenskonflikten



Die GIZ vermeidet Situationen, die erkennbar zu Interessenskonflikten ihrer Beschäftigten führen können. Derartige Interessenskonflikte können sich aus finanziellen Beteiligungen oder persönlichen Verbindungen der Beschäftigten (und gegebenenfalls ihnen nahestehender Personen) zu Projekt- oder Geschäftspartner\*innen, Wettbewerber\*innen (auch jeweils deren Organen oder Angestellten) oder Zielgruppen ergeben.

Ist ein solcher Interessenskonflikt erkennbar, wird sichergestellt, dass die betroffenen Personen keinen Einfluss auf damit zusammenhängende geschäftliche Entscheidungen haben (zum Beispiel Mitwirkung bei Entscheidungen in Vergabeverfahren, bei Vertragsverhandlung und -erstellung sowie bei Leistungsabnahme).

**i** Näheres regeln die Grundsätze integren Verhaltens

Ich bin Auftragsverantwortliche eines Vorhabens im Partnerland - mein mitausreisender Mann engagiert sich ehrenamtlich in einer NGO im gleichen Sektor. Nun möchten wir die NGO mit einem örtlichen Zuschuss fördern - geht das?

Da bin ich mir auch unsicher ... bitte wende dich zur Orientierung an die Integritätsberatung.



# Für Diversität – gegen Diskriminierung

Wir wertschätzen die Unterschiedlichkeit unserer Beschäftigten. Wir sind überzeugt, dass die Vielfalt von Kolleg\*innen mit ihren unterschiedlichen Erfahrungen, Fähigkeiten und Beiträgen unser Tätigkeitsfeld bereichert und unsere Arbeitsergebnisse verbessert. Wir fördern Diversität im Unternehmen sowie eine Unternehmenskultur, in der Sprache und Handeln respektvoll und wertschätzend sind.



**Wir tolerieren keine Form der Diskriminierung. Wir erwarten, dass alle Beschäftigten der GIZ ihre Zusammenarbeit ohne Benachteiligung anderer Menschen „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität gestalten“<sup>2</sup>.**

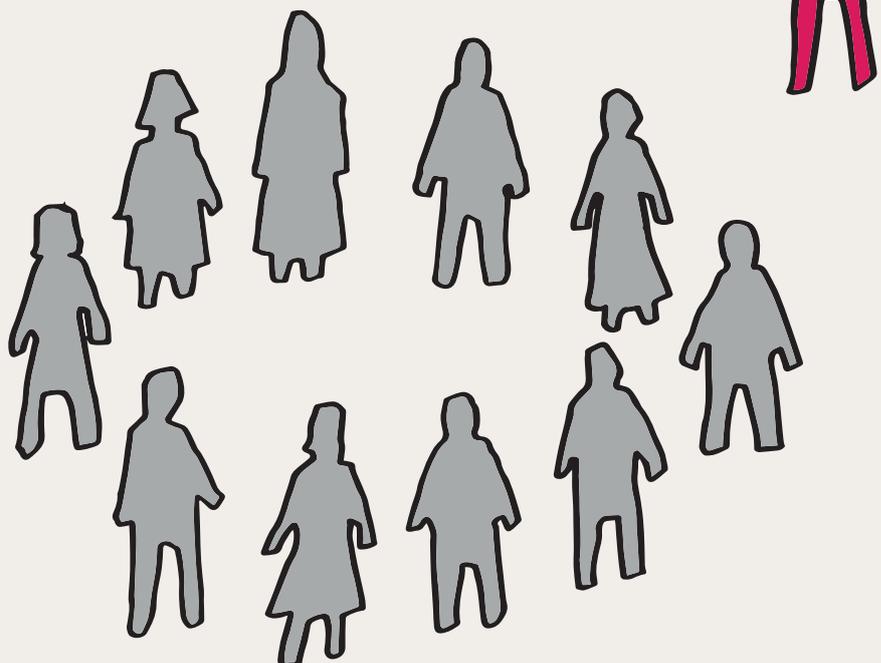
**Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sind wir dazu verpflichtet, die erforderlichen – auch vorbeugenden – Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen aus diesen Gründen zu treffen.**

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation wegen eines der oben genannten Merkmale schlechter behandelt wird als eine andere.

Achtung, Diskriminierung erkennt man nicht immer auf den ersten Blick. So kann die Schlechterstellung von Teilzeitkräften eine Diskriminierung von Frauen darstellen, da zumeist Frauen in Teilzeit arbeiten.

Eine unterschiedliche Behandlung ist hingegen gerechtfertigt, wenn berechnete und nachvollziehbare Gründe dafür vorliegen.

Beispiel: Förderung von Frauen zum Abbau von Ungleichheit.



<sup>2</sup> Diskriminierungsmerkmale gemäß § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.



Als besonders schweren Fall der Diskriminierung bewerten wir – vor dem Hintergrund der besonderen historischen Verantwortung Deutschlands gegenüber der Weltgemeinschaft – jede Form von antisemitischen Äußerungen oder Verhaltensweisen.

Unter Antisemitismus wird „eine bestimmte Wahrnehmung von Jüdinnen und Juden verstanden, die sich als Hass gegenüber Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nichtjüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen. Darüber hinaus kann auch der Staat Israel, der dabei als jüdisches Kollektiv verstanden wird, Ziel solcher Angriffe sein“<sup>3</sup>.

Wann ist denn Israel-Kritik mit Antisemitismus gleichzusetzen?

Nicht jede Kritik an der israelischen Politik ist antisemitisch. Israel ist eine Demokratie, zu der eine politische Debatte dazugehört.



<sup>3</sup> Beschluss der Bundesregierung vom 20.09.2017, der „Arbeitsdefinition“ der Internationalen Allianz für Holocaust-Gedenken zuzustimmen.



Ebenso inakzeptabel ist für uns  
jede Form von Mobbing.

#### WAS IST MOBBING?

Mobbing ist das fortgesetzte, systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren – durch oder gegen Führungskräfte oder Kolleg\*innen.

Erfasst sind alle unerwünschten Verhaltensweisen, die darauf abzielen, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, wodurch ein von Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigung oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.



Mobbing kann verbal oder nonverbal ausgeübt werden, bewusst oder unbewusst, und kann sich beispielsweise äußern durch:

- Tätlichkeiten
- ehrverletzende Äußerungen und Handlungen
- Demütigungen
- grundlose Herabwürdigung der Leistungen
- Isolierung von Personen
- Abkopplung von der betrieblichen Information und Kommunikation

# Verbot sexuellen Fehlverhaltens



Wir dulden keine sexuelle Belästigung und ermutigen Opfer und Beobachter\*innen sexueller Belästigung im beruflichen Kontext, diese oder auch berechtigte Verdachtsfälle an eine Person des Vertrauens oder über das Hinweisgeberportal zu melden.



[Link zum Hinweisgeberportal](#)



Sexuelle Belästigung ist ein Straftatbestand. Eine verbotene sexuelle Belästigung liegt vor, wenn „ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“. Zu den erfassten Verhalten gehören „auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen“.



Auch dulden wir keinerlei sexuelle Ausbeutung anderer Menschen durch unsere Beschäftigten.

Sexuelle Ausbeutung liegt dann vor, wenn sexuell bestimmte Verhaltensweisen zwar im Einvernehmen, jedoch vorsätzlich unter Ausnutzung einer Notlage oder einer Machtsituation geschehen. Sexuellen Kontakt zu Kindern unter 14 Jahren sehen wir stets als sexuelle Belästigung an.



Sexuellen Kontakt zu Kindern sehen wir als Straftat an.



[Näheres regelt die Unternehmenspolicy zu sexuellem Fehlverhalten](#)

# An wen kann ich mich wenden?



Hilfe und Beratung finden Beschäftigte insbesondere hier:

**Spannungsfeld von beruflichem und privatem Verhalten/Loyales Verhalten gegenüber der GIZ:**

- Unternehmenskommunikation
- Personalbereich/Personalbetreuung
- zuständige Führungskraft

**Bestechung, Korruption und Interessenskonflikt:**

- Integritätsberatung
- Ombudsperson
- Personalbereich/Personalbetreuung
- zuständige Führungskraft

**Diskriminierung, Mobbing:**

- Personalbereich/Personalbetreuung
- zuständige Führungskraft
- AGG-Beschwerdestelle
- COPE
- Betriebsrat
- Personalvertretung Ausland (PVA) und Vertretungen des Nationalen Personals
- Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung

**Sexuelles Fehlverhalten**

- Personalbereich Personalbetreuung
- zuständige Führungskraft
- AGG-Beschwerdestelle
- COPE
- Betriebsrat
- Personalvertretung Ausland (PVA) und Vertretungen des Nationalen Personals
- Gleichstellungsbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung

Jeder Verstoß gegen diesen Ethikkodex kann Schaden anrichten – sei es für einzelne Beschäftigte, für betroffene Außenstehende oder für die GIZ als Unternehmen. Daher ermutigen wir jede\*n dazu, Hinweise auf illegale oder unethische Verhaltensweisen zu melden. Hierfür steht ein Hinweisgeberportal zur Verfügung, das auch anonym genutzt werden kann.

 [Link zum Hinweisgeberportal](#)

 Die Ansprechstrukturen sind auch den jeweiligen Unternehmenspolicys zu entnehmen

# Was passiert bei Verstößen?

Die GIZ verpflichtet sich, wirksame Kontrollsysteme aufrechtzuerhalten, um illegale und unethische Verhaltensweisen aufzudecken und diesen entgegenzuwirken.

Jeder Verdacht illegalen oder unethischen Verhaltens durch oder gegen GIZ-Beschäftigte zieht eine sorgfältige Prüfung des Sachverhaltes nach sich, soweit ein geschäftlicher Kontext besteht oder berührt wird. Wir verpflichten uns zu einer konsequenten Aufklärung unter Berücksichtigung der Belange der beteiligten Personen.

## MITARBEITERSENSIBILISIERUNG

1. Meldung bei Verdacht illegalen oder unethischen Verhaltens

→ 2. Konsequente Sachverhaltsaufklärung  
(unter Berücksichtigung der Belange der beteiligten Personen)

→ 3. Bei Bestätigung: rechtliche Einzelprüfung

→ 4. Konsequenzen/Maßnahmen  
(Schulung, Versetzung, arbeitsrechtliche Sanktionen, Strafantrag)





Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft  
Bonn und Eschborn

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

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

E [info@giz.de](mailto:info@giz.de)  
I [www.giz.de](http://www.giz.de)