

Public Corporate Governance Bericht

Berichtszeitraum 2022

Public Corporate Governance Kodex-Bericht

der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
über das Jahr 2022

I. Einleitung

Die Bundesregierung hat am 16. September 2020 eine überarbeitete Fassung des *Public Corporate Governance Kodex des Bundes* (PCGK) verabschiedet. Damit wurde der PCGK aus dem Jahr 2009 abgelöst. Der PCGK richtet sich an privatrechtlich verfasste Unternehmen, an denen der Bund mehrheitlich beteiligt ist, wie die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Der Kodex verfolgt das Ziel, Erwartungen des Bundes an die Unternehmensführung zu konkretisieren und die Unternehmensführung und -überwachung transparenter zu gestalten.

Die GIZ befindet sich zu 100 % im Eigentum der Bundesrepublik Deutschland. Die Berücksichtigung der Empfehlungen des PCGK finden sich sowohl im Gesellschaftsvertrag und der Geschäftsordnung für den Vorstand (Geschäftsführung der GIZ) als auch in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat (GOAR).

Mit diesem Bericht kommen Vorstand und Aufsichtsrat der Empfehlung aus Ziff. 7.1 S.1 PCGK nach, jährlich in einem Corporate Governance Bericht zu erklären, ob den Empfehlungen des PCGK in der jeweils geltenden Fassung entsprochen wurde und entsprochen wird sowie etwaige Abweichungen zu begründen.

II. Entsprechenserklärung von Aufsichtsrat und Vorstand

Aufsichtsrat und Vorstand erklären, dass den Regelungen und Empfehlungen des Public Corporate Governance Kodex des Bundes – mit Ausnahme der unter Ziff. III dargestellten Abweichungen – in der GIZ entsprochen wurde und entsprochen wird.

III. Abweichungen von Regelungen und Empfehlungen des PCGK

1. Anteilseignerversammlung

Die Anteilseignerversammlung soll nach PCGK Ziff. 3.2 mindestens einmal jährlich einberufen werden und die Anteilseigner sollen ausreichend Gelegenheit haben, sich darauf vorzubereiten. Im Anschluss soll eine Niederschrift gefertigt werden und Beschlüsse der Anteilseigner außerhalb der Versammlung sollen ebenfalls dokumentiert werden.

Da es sich bei der GIZ GmbH um eine Ein-Personen-GmbH handelt, wird auf die förmliche Einberufung einer Gesellschafterversammlung verzichtet. Alleingesellschafterin der GIZ GmbH ist die Bundesrepublik Deutschland, die im Innenverhältnis von dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und dem Bundesministerium der Finanzen vertreten

wird. Zwischen ihnen findet in Angelegenheiten der Gesellschaft ein häufiger, regelmäßiger und anlassbezogener Austausch statt.

2. Kredite an Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat und an Beschäftigte des Unternehmens

Nach Ziff. 4.4 PCGK sollen Kredite des Unternehmens an Mitglieder der Geschäftsleitung oder des Überwachungsorgans sowie an ihre Angehörigen nicht gewährt werden; seit dem Jahr 2020 gilt dies auch für die Beschäftigten des Unternehmens. Dies gilt nicht, wenn die Kreditgewährung zum Gegenstand des Unternehmens gehört und § 15 des Kreditwesengesetzes beachtet wird. Ebenfalls ausgenommen sind Kredite an Beschäftigte des Unternehmens, die in Ausübung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder zur Sicherstellung der Erbringung der Arbeitsleistung gewährt werden, etwa in Form von Gehaltsvorschüssen.

Abweichend von der seit 2020 geltenden Ziff. 4.4 PCGK hinsichtlich aller Beschäftigten des Unternehmens können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GIZ in bestimmten Fällen Darlehen der Gesellschaft in Anspruch nehmen: So werden für Einsätze im Ausland Darlehen in den Fällen gewährt, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einsatzland langfristige Mietvorauszahlungen an den Vermieter zahlen müssen. Ferner gibt es bei der Ausreise die Möglichkeit, einen Vorschuss von bis zu 25.000 € mit Blick auf die mit der Übersiedelung verbundenen Ausgaben zu erhalten. Diese Darlehen stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Auslandstätigkeit und dienen dem Ausgleich besonderer Härten. Daneben gibt es noch einige vor 2020 gewährte Baudarlehen, die von den begünstigten Mitarbeiter*innen derzeit noch getilgt werden.

Diese Leistungen stehen aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes grundsätzlich auch den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern im Aufsichtsrat zu. Im Jahr 2022 gab es keine Darlehen an diesen Personenkreis.

3. Bestellungszeitraum des Vorstands

Nach Ziff. 5.2.4 PCGK sollen die Mitglieder der Geschäftsführung vom zuständigen Unternehmensorgan für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren je Bestellperiode bestellt werden. Bei Erstbestellungen soll die Bestelldauer auf höchstens drei Jahre beschränkt sein.

Das neue Vorstandsmitglied, Frau Herken, die zum 15. August 2023 in den Vorstand der GIZ eintreten wird, wurde am 6. Dezember 2022 mit einer Bestelldauer von fünf Jahren durch den Aufsichtsrat der GIZ bestellt. Dieser längere Bestellungszeitraum trägt einem akuten Bedarf im Unternehmen Rechnung. Der zeitliche Horizont der anstehenden Prozesse entspricht dem der neuen Unternehmensstrategie, die ebenfalls auf 5 Jahre angelegt ist. Ein entsprechend langer Bestellzeitraum stellt die notwendige personelle Kontinuität im Vorstand sicher.

4. Altersgrenze des Vorstands

Nach Ziff. 5.2.5 PCGK soll in der Geschäftsordnung für die Mitglieder der Geschäftsführung eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Altersgrenze festgelegt werden. Die Zeit, für welche die Bestellung als Mitglied der Geschäftsführung erfolgt, soll so bemessen sein, dass diese Altersgrenze nicht überschritten wird.

Die Geschäftsordnung für den Vorstand der GIZ sieht keine Altersgrenze vor. Jedoch wird bei der Bestellung des Vorstands darauf geachtet, dass eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Altersgrenze nicht überschritten wird.

5. Vergütung des Vorstands

Nach Ziff. 5.3.3 PCGK sollen die variablen Komponenten der Vergütung vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres in einer Zielvereinbarung mit dem Überwachungsorgan bzw. dem für die Anstellung zuständigen Unternehmensorgan niedergelegt werden.

Die Ziele der GIZ Vorstandsmitglieder wurden hingegen mit der Gesellschafterin verhandelt und dem Aufsichtsrat zur Kenntnis vorgelegt. Der Aufsichtsrat entscheidet über den Grad der Zielerreichung und legt die Höhe der variablen Vergütung fest. Das gewählte Verfahren trägt der Tatsache Rechnung, dass die Gesellschafterin einer GmbH über wesentliche strategische Fragen der Unternehmensausrichtung entscheidet. Diese strategischen Fragen sind in den Vorstandszielen abgebildet. Der Aufsichtsrat wiederum ist bei Vorstandsvertragsfragen zuständig und entscheidet somit darüber, ob es eine variable Vergütung geben soll und, wenn ja, in welcher Höhe diese gezahlt wird.

6. Anzahl der Mandate im Aufsichtsrat

Nach Ziff. 6.2.1 PCGK sollen die auf Veranlassung des Bundes gewählten oder entsandten Mitglieder des Überwachungsorgans in der Regel nicht mehr als drei Mandate in Überwachungsorganen gleichzeitig wahrnehmen.

Bei Herrn Flasbarth und Herrn Saebisch überwogen trotz Überschreitung dieser Zahl (zum Stichtag 31. Dezember 2022 hatte Herr Flasbarth 4 Mandate, Herr Saebisch 6 Mandate inne) die in der jeweiligen Funktion und Person liegenden Gründe, um sie zum Mitglied des Aufsichtsrats zu bestellen. Beide haben jeweils bestätigt, dass sie trotz dieser Zahl an Mandaten ihren Aufgaben und Verpflichtungen als Mitglied des GIZ-Aufsichtsrates vollumfänglich und korrekt nachkommen können. Hierbei ist anzumerken, dass beide die Mandate in ihrer Funktion als Staatssekretäre in den jeweiligen Bundesministerien wahrnehmen.

7. Persönliche Teilnahme an den Aufsichtsratssitzungen

Laut Ziff. 6.2.3 PCGK hat jedes Mitglied des Aufsichtsrats sein Mandat persönlich auszuüben und darauf zu achten, dass ihm für die Wahrnehmung seiner Mandate genügend Zeit zur Verfügung steht. Falls ein Mitglied eines Überwachungsorgans, das nicht Vertreterin oder Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Überwachungsorgan ist, in einem Geschäftsjahr an weniger als der Hälfte der Sitzungen des Überwachungsorgans in vollem Umfang teilgenommen hat, soll dies im Bericht des Überwachungsorgans vermerkt werden.

Dies betrifft im Jahr 2022 kein Mitglied des Aufsichtsrats. Alle Mitglieder haben mindestens an der Hälfte der Sitzungen im vollen Umfang teilgenommen.

IV. Vergütungen der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrates der GIZ im Jahr 2022

1. Vorstand

a) Vergütungen 2022 (in Euro)

	Erfolgsunabhängige Bestandteile	Erfolgsabhängige Bestandteile	Gesamt
Tanja Gönner (bis 31.10.2022) (Vorstandssprecherin seit 01.07.2012)	226.285,40 €	43.700,00 €	269.985,40 €
Thorsten Schäfer-Gümbel (Geschäftsführer/Vorstandsmitglied seit 01.10.2019)	214.213,29 €	27.500,00 €	241.713,29 €
Ingrid-Gabriela Hoven (Geschäftsführerin/Vorstandsmitglied seit 01.10.2020)	207.284,40 €	28.500,00 €	235.784,40 €
Sonstige Vergütungsbestandteile	43.786,75 €	keine	43.786,75 €
<i>Summe</i>	691.569,84 €	99.700,00 €	791.269,84 €

Die Vorstände haben der Veröffentlichung ihrer Vergütung nach Fixum und erfolgsbezogenen Komponenten zugestimmt. Im Vergleich zum PCGK aus dem Jahr 2009 sind gemäß Ziff. 7.2.1 des neuen PCGK noch detailliertere Angaben zu machen. Die hierfür notwendige Zustimmung zur detaillierteren Darstellung der Vorstandsvergütungen ist nach Ziff. 7.2.1 PCGK bei Neu- oder Wiederbestellungen von Vorständen einzuholen; diese sind seit Verabschiedung des neuen PCGK noch nicht erfolgt.

b) Versorgungszusagen

Mit den Mitgliedern des Vorstands wurden, je nach Beginn der Tätigkeit, unterschiedliche Versorgungsverträge abgeschlossen. Für Frau Gönner sieht dieser nach einer Wartezeit von fünf Jahren Leistungen auf der Basis des „Tarifvertrages über die betriebliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung in der Zentrale der GTZ“ vom 20. Juni 1995 vor.

Abweichend vom genannten Tarifvertrag wird der Berechnung des jährlichen Ruhegeldes ein Sockelbetrag von 15 % zugrunde gelegt; dieser erhöht sich um 3 % für jedes volle Dienstjahr. Die anrechenbare Dienstzeit ist nicht auf 25, sondern auf 15 Jahre begrenzt. Bei Ausscheiden aus der GIZ wird der bis zu diesem Zeitpunkt errechnete Prozentsatz in Bezug auf das versorgungsfähige Einkommen als betriebliche Versorgungsleistung ausgezahlt. Anders als im genannten Tarifvertrag liegt die Obergrenze für die Addition der gesamten Rentenbezüge (einschließlich z.B. der gesetzlichen Rentenversicherung und sonstiger Betriebsrenten) nicht bei 85 %, sondern bei 75 % des versorgungsfähigen Einkommens.

Für Herrn Schäfer-Gümbel sieht der Versorgungsvertrag Leistungen auf der Basis des „Tarifvertrages über die betriebliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung für die bei der GIZ nach dem 31. Dezember 2015 eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ vom 03. April 2017 vor. Abweichend vom genannten Tarifvertrag beträgt der monatliche Versorgungsbeitrag 57,23 % und wird ausschließlich von der Gesellschaft getragen. Anders als im genannten Tarifvertrag sind Versorgungsleistungen ausschließlich die Altersrente nach Erreichen der Altersgrenze und die vorzeitige Altersrente.

Frau Hoven ist beurlaubte Bundesbeamtin. Mit ihr wurde daher kein Versorgungsvertrag geschlossen.

c) Pensionszusagen

Für die aktiven Vorstände besteht zum 31. Dezember 2022 eine mittelbare Pensionsverpflichtung in Höhe von 1.003.936,00 €, sowie eine arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskassenzusage in Höhe von 98.734,20 €. Zur Finanzierung dieser Pensionszusagen hat die GIZ GmbH im Jahr 2022 Zuwendungen in Höhe von 155.647,90 € an die GIZ Unterstützungskasse GmbH und 122.594,28 € an die Alte Leipziger Unterstützungskasse e.V. gezahlt.

2. Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrates der GIZ sind gemäß § 21 des Gesellschaftsvertrages ehrenamtlich tätig. Sie erhalten daher keine Vergütung, sondern nur eine Erstattung ihrer Aufwendungen im Rahmen der Reisekostenbestimmungen der GIZ.

V. Maßnahmen zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens

1. Nachhaltige Unternehmensführung

Laut Ziff. 5.5.1 PCGK soll die Geschäftsführung für eine nachhaltige Unternehmensführung, wie sie in der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie und den Sustainable Development Goals (SDGs) formuliert ist, sorgen.

2016 verabschiedete die GIZ die unternehmensweit gültige Nachhaltigkeitsrichtlinie, in der das Nachhaltigkeitsverständnis der GIZ definiert wurde. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsrichtlinie verpflichtet sich die GIZ zur Umsetzung der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Agenda 2030 inklusive der SDGs und verankert Nachhaltigkeit als GIZ-Leitprinzip.

Die GIZ verfolgt das Ziel, Nachhaltigkeit sowohl auf Unternehmensebene als auch durch die Umsetzung beauftragter Projekte zu fördern. Dabei lag die Verantwortung für die unternehmerische Nachhaltigkeit bis Oktober 2022 bei der ehemaligen Vorstandssprecherin Tanja Gönner. Seit November 2022 obliegt sie dem neuen Vorstandssprecher der GIZ, Thorsten Schäfer-Gümbel. Er ist gleichzeitig Vorsitzender des Sustainability Boards, einem GIZ-internen Entscheidungsgremium, welches für die strategische Ausrichtung der unternehmerischen Nachhaltigkeit verantwortlich ist.

Nachhaltigkeitsziele mit entsprechenden Umsetzungsschritten und Maßnahmen werden im Nachhaltigkeitsprogramm der GIZ festgehalten und deren Zielerreichung regelmäßig überprüft. Zur Bündelung und Koordination der beschlossenen Maßnahmen hat die GIZ ein eigenes betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement eingerichtet. Die Zuständigkeit dafür obliegt dem Sustainability Office, welches gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsbeauftragten der GIZ zusätzlich die Weiterentwicklung des betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagements verantwortet und Ansprechpartner für Nachhaltigkeitsfragen innerhalb und außerhalb des Unternehmens ist.

Darüber hinaus sind im verbindlichen internen Regelwerk der GIZ zahlreiche Vorgaben zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen wie nachhaltiger Beschaffung festgeschrieben. Dies gilt auch für das „Safeguards und Gender“ Managementsystem, mit dem die GIZ alle Projekte auf

mögliche externe Risiken in den Safeguards-Risikokategorien Umwelt, Klima, Konflikt und Kontextsensibilität, Menschenrechte und Gender überprüft. Seit dem Bilanzjahr 2020 ist die GIZ weltweit klimaneutral, was durch Reduktion und Kompensation nichtvermeidbarer THG-Emissionen erreicht wurde.¹

2. Entwicklung einer gleichstellungsfördernden, toleranten und diskriminierungsfreien Unternehmenskultur

Nach Ziff. 5.5.2 PCGK soll die Geschäftsführung eine gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Kultur im Unternehmen mit gleichen Entwicklungschancen ohne Ansehung der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität gewährleisten.

2019 hat die GIZ die Charta der Vielfalt unterzeichnet, eine Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Zu den Grundsätzen gehört der Schutz vor Diskriminierung entlang der sieben Diversity-Dimensionen. Ziel ist die aktive Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz für alle Beschäftigten. In der Außenstruktur trägt ein von der GIZ eigens entwickeltes Nachhaltigkeitsmanagementsystem – der Corporate Sustainability Handprint – dazu bei, dass sich die Verantwortlichen für die Personalpolitik in den jeweiligen Partnerländern im Rahmen der sozialen Dimension mit einer gleichstellungsfördernden, toleranten und diskriminierungsfreien Unternehmenskultur auseinandersetzen und diese fördern.

In dem im Jahr 2021 verabschiedeten Diversitätsverständnis verankert die GIZ Nicht-Diskriminierung, Teilhabe und Chancengleichheit als feste Bestandteile in der Unternehmenskultur. Die acht Grundsätze des dazu gehörenden Kodex präzisieren das Verständnis von gelebter Vielfalt, das in den kommenden Jahren das Diversitätsmanagement maßgeblich lenken wird. 2023 werden Diversitätstrainings eingeführt, verpflichtend für alle Führungskräfte und auf freiwilliger Basis für alle Mitarbeitenden.

Die GIZ-Genderstrategie setzt den verbindlichen Rahmen, um mögliche Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, sexueller Orientierung und Geschlechteridentität im Unternehmen und bei der Arbeit zu beseitigen und gleiche Chancen zu verwirklichen. Ein Gleichstellungsplan definiert Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen. Der Frauenanteil in Führungs- und Managementpositionen ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen und liegt bei 47 Prozent.

Um die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen innerhalb der GIZ weiter zu verbessern, hat die GIZ 2020 eine Inklusionsvereinbarung verabschiedet. Die Maßnahmen zur Erreichung der vereinbarten Ziele werden in Aktionsplänen festgehalten. Der Inklusionsbeauftragte des Unternehmens und gewählte Vertreter*innen der Menschen mit einer Schwerbehinderung stellen die Umsetzung der Inklusionspolitik sicher. Stellenangebote werden diskriminierungsfrei formuliert und die GIZ begrüßt ausdrücklich Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen. Allerdings wird die vom Gesetz geforderte Quote von 5% schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter Arbeitnehmer*innen trotz dieser Anstrengungen noch nicht erreicht, so dass die GIZ eine Ausgleichsabgabe leistet.

¹ Nichtvermeidbare Emissionen der GIZ werden durch hochwertige Klimazertifikate aus Projekten, in denen THG-Emissionen reduziert wurden, kompensiert. Die GIZ erfasst und kompensiert **alle direkten** THG-Emissionen. Zusätzlich erfasst und kompensiert sie auch einige gut messbare **indirekte** THG-Emissionen, wie z. B. Flüge oder Pendlermobilität. Für Details siehe die aktuelle Umwelt- und Klimabilanz der GIZ.

Um Auswahl- und Besetzungsprozesse diskriminierungsarm zu gestalten und Chancengleichheit sicherzustellen, hat die GIZ die Fragen und Kriterien zur Beobachtung in den Auswahlprozessen von Mitarbeiter*innen und Führungskräften angepasst. Diese berücksichtigen nun die verschiedenen Dimensionen der Diversität in angemessener Weise. Ein Web-based-Training für Führungskräfte und insbesondere HR-Fachkräfte zum professionellen Beobachten in Auswahl- und Potenzialverfahren der GIZ wurde entwickelt, um für potenzielle Diskriminierungsfaktoren zu sensibilisieren. Weiterhin wurden in den Fragebogen zum Feedback an Führungskräfte Kriterien aufgenommen, die die Kriterien und Gender abbilden. Für junge nach Deutschland Geflüchtete bietet die GIZ seit 2016 eine Einstiegsqualifizierung an. Ziel ist es, den Berufseinstieg in den deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern und einen Beitrag zur Integration von anerkannten Flüchtlingen in Deutschland zu leisten.

Das Verbot von und der Schutz vor Diskriminierung sind im Ethik- und Verhaltenskodex explizit verankert. Er gilt seit 2019 für alle Beschäftigten weltweit. Die Policy zum Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konkretisiert das Verbot sexueller Belästigung und benennt Ansprechpersonen und Handlungsoptionen. Jede von Diskriminierung betroffene Person im Unternehmen kann sich an die Compliance- und Integritätsberater*innen, und die Beschwerdestelle in Diskriminierungsfragen wenden. Ein neues Schulungskonzept soll Führungskräfte und Mitarbeiter*innen fortan regelmäßig für die Vermeidung, Meldung und Ahndung von Fehlverhalten sensibilisieren.

3. Förderung einer Arbeitskultur und Gestaltung verlässlicher Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit mit sozialen Verpflichtungen

Nach Ziff. 5.5.3 PCGK soll die Geschäftsführung eine Arbeitskultur fördern, die die Vereinbarkeit von sozialen Verpflichtungen, wie die Betreuung von Kindern oder hilfe- und pflegebedürftiger Menschen, und Beruf ermöglicht; und soweit möglich verlässliche Rahmenbedingungen wie mobiles Arbeiten, eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc. schaffen.

Die Personalpolitik der GIZ unterstützt die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen. Die Arbeitszeitregelung der GIZ-Zentrale erlaubt Arbeiten außerhalb der Büroräume innerhalb eines gewissen Rahmens (mobiles Arbeiten), eine flexible Arbeitszeitgestaltung innerhalb der Rahmenarbeitszeiten, Teilzeitmodelle, das Führen von Langzeitkonten sowie eine vorübergehende Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen.

Mitarbeiter*innen mit pflegebedürftigen Angehörigen finden ein umfangreiches Informations- und Unterstützungsangebot vor. Für alle Ratsuchende fungieren sogenannte Pflege-Guides bzw. Pflege-Lotsen als erste Anlaufstelle bei pflegebezogenen Fragestellungen. Die GIZ ist Unterzeichnerin der Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen. Damit verfolgt die GIZ das Ziel, die Übernahme der Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige zu unterstützen. Zur Unterstützung von Eltern mit jungen Kindern werden in Eschborn und Bonn betriebsnahe Kindertagesstätten betrieben bzw. Belegplätze zur Verfügung gestellt. An den GIZ-Standorten in Bonn und Eschborn stehen Eltern-Kind-Büros zur Verfügung. Auslandsmitarbeiter*innen, erhalten Zuschüsse zu Schulgebühren oder Kinderbetreuungskosten in Einrichtungen. Rückkehrende Auslandsmitarbeitende können bis zu einem Jahr einen Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten in Anspruch nehmen, falls in den GIZ-Kitas in Bonn oder Eschborn kein Platz frei ist. Darüber hinaus werden die Rahmenbedingungen für alle Auslandseinsätze mit Begleitung der Familie kontinuierlich weiterentwickelt. Die GIZ hat eine Ansprechstruktur für mitausreisende Partner*innen aufgebaut, um sie mit Informationen zu Leistungen in der

Vorbereitung des Auslandseinsatzes zu unterstützen und zu Beschäftigungsmöglichkeiten zu beraten.

Die familien- und lebensphasenorientierte Politik der GIZ wird seit 25 Jahren auch extern bewertet und durch das Zertifikat des Audits „berufundfamilie“ bestätigt.

VI. Anteil von Frauen im Vorstand, in den beiden Ebenen unterhalb des Vorstands, im Aufsichtsrat und im Kuratorium

Laut Ziff. 7.1 soll der Corporate Governance Bericht auch eine Darstellung der Entwicklung des Anteils an Frauen in Führungspositionen in der Geschäftsführung und den beiden Führungsebenen darunter und im Überwachungsorgan umfassen.

1. Anteil von Frauen im Vorstand

Laut Gesellschaftsvertrag der GIZ soll der Aufsichtsrat bei der Bestellung von Mitgliedern des Vorstands auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen sicherstellen. Der Anteil von Frauen im Vorstand soll mindestens 40 % betragen. Solange dieser Anteil nicht erreicht ist, soll der Aufsichtsrat bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach umfassender Einzelfallabwägung Frauen bevorzugt berücksichtigen.

Für die Umsetzung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass zum 30. Juni 2017 der Anteil von Frauen ebenso wie von Männern im Vorstand 50 % betragen soll. In der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat (GOAR) wurde hierzu festgehalten, dass bei einer ungeraden Anzahl der Vorstandsmitglieder das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen nur einen Sitz umfassen soll.

Im Berichtszeitraum gehörten dem Vorstand bis zum 31.10.2022 zwei Frauen und ein Mann an. Dies entspricht einem Frauenanteil von 66,66 %. Nach dem Ausscheiden von Frau Gönner aus dem Vorstand entsprach der Frauenanteil ab dem 01.11.2022 und somit zum Stichtag 31. Dezember 2022 einem Frauenanteil von 50 %.

2. Anteil von Frauen in den beiden Ebenen unterhalb des Vorstands / der Geschäftsleitung

Laut Ziff. 7.1 PCGK ist die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen auch in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsleitung darzustellen.

Der Anteil der Frauen in der ersten Ebene unterhalb des Vorstandes (Band 8) veränderte sich im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr mit 5 (vorher 6) Frauen auf 38,5 % (Vorjahr 46,2 %). In der Führungsebene darunter (Band 7) veränderte sich ihr Anteil im Jahr 2022 auf 50 (Vorjahr 53) und betrug 44,2 % (Vorjahr 44,5 %). Insgesamt änderte sich somit der Frauenanteil auf den beiden Ebenen unterhalb des Vorstandes von 59 Frauen und einem Anteil von 44,7 % im Jahr 2021 auf 55 Frauen und einem Anteil von 43,7 % im Jahr 2022.

3. Anteil von Frauen im Aufsichtsrat

Ziff. 6.2.1 PCGK sieht vor, dass das Überwachungsorgan so zusammengesetzt sein soll, dass die ggf. bestehenden gesetzlichen Quoten bzw. freiwillig oder aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen gesetzten internen Ziele zur Zusammensetzung, insbesondere hinsichtlich der Qualifikation und der gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter, erreicht werden. Die Gesellschafterin hat zudem bei der Bestellung der Mitglieder das Bundesgremienbesetzungsgesetz zu beachten.

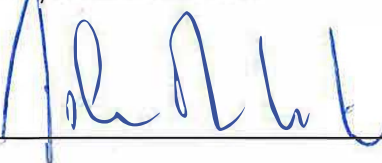
Um den Vorgaben des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst nachzukommen, hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass zum 30. Juni 2017 der Anteil von Frauen ebenso wie von Männern im Aufsichtsrat 50 % betragen soll und die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat entsprechend ergänzt.

Der Anteil der Frauen unter den zehn Mitgliedern, die von der Gesellschafterin bestellt wurden, lag im Jahr 2022 bei 5 Frauen und 5 Männern. Die zehn Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter setzen sich ebenfalls aus 5 Frauen und 5 Männern zusammen. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 hatte der Aufsichtsrat insgesamt 20 Mitglieder. Damit betrug der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat zum Stichtag 50 %.

4. Anteil von Frauen im Kuratorium

Die GIZ hat gemäß § 24 des Gesellschaftsvertrages ein Kuratorium mit bis zu 40 Mitgliedern. Unter den 40 Mitgliedern, die das Kuratorium am 31. Dezember 2022 hatte, befanden sich 16 Frauen; dies entspricht einem Anteil von 40 %. Im Zuge von personellen Veränderungen ist somit der Anteil von Frauen im Vergleich zum Vorjahr (2021: 54,05%) gesunken.

Berlin, den 23.03.2023



Staatssekretär Jochen Flasbarth
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Thorsten Schäfer-Gümbel
Vorstandssprecher



Impressum

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sitz der Gesellschaft
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36
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
I www.giz.de

Titelgrafik:
Olivia Ockenfels, odecologne