



Corporate Governance Bericht für das Jahr 2024

CORPORATE GOVERNANCE BERICHT

Nach Public Corporate Governance Kodex (PCGK) des Bundes 2023

1. Unternehmensverfassung

Das Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) gGmbH in Berlin ist als gemeinnützige GmbH organisiert, deren einzige Gesellschafterin die Bundesrepublik Deutschland ist (vertreten durch das Auswärtige Amt, im Folgenden: AA). Steuerungsgremien sind der Aufsichtsrat und die Gesellschafterversammlung, letztere bestehend aus den Referaten/Abteilungen des AA, die mit dem ZIF befasst sind (Federführung bei Referat S05-9).

2. Führungs- und Kontrollstruktur

2.1. Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht aus einer Staatsministerin im AA, je einem/einer Vertreter:in des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg), des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) sowie je einem/einer Vertreter:in der Fraktionen des Deutschen Bundestages. Sie werden von dem jeweiligen Bundesministerium bzw. der jeweiligen Fraktion benannt. Aufgabe des Aufsichtsrates ist es, die politische und gesellschaftsrechtlich erforderliche administrative Aufsicht auszuüben.

2.2. Gesellschafterversammlung

Die Gesellschafterversammlung setzt sich aus Vertreter:innen des AA zusammen. Sie nehmen die Aufgaben für die Alleingeschafterin, die Bundesrepublik Deutschland, wahr. Für alle Angelegenheiten, die nicht einem anderen Organ durch Gesetz oder Gesellschaftsvertrag zur ausschließlichen Zuständigkeit überwiesen sind, ist die Gesellschafterversammlung zuständig. Dazu gehört unter anderem die Setzung der strategischen Prioritäten für die Geschäftsführung, Bestellung und Abberufung der Geschäftsführung sowie die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrates und der Geschäftsführung.

2.3. Geschäftsführerin

Die Geschäftsführerin nimmt die Geschäfte der Gesellschaft wahr, die der gewöhnliche Betrieb der Gesellschaft mit sich bringt. Dabei wird sie von einer Stellvertreterin (stv. Direktorin) unterstützt. Das Verhältnis zwischen Gesellschafterin und Geschäftsführung wird durch eine Geschäftsanweisung an die Geschäftsführung geregelt.

2.4. Internationaler Beirat

Der Internationale Beirat berät die Gesellschaft bei der satzungsgemäßen Erfüllung des Gesellschaftszweckes und unterbreitet zu diesem Zweck Vorschläge für das Arbeitsprogramm der Gesellschaft. Diese beziehen sich insbesondere auf die Fortentwicklung der zivilen Komponenten von multilateralem Krisenmanagement, Krisenprävention, internationalen Friedenseinsätzen, humanitären Einsätzen und Peacebuilding.



Corporate Governance Bericht für das Jahr 2024

3. Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Aufstellung des Jahresabschlusses und des Lageberichts erfolgt gemäß § 15 (1) Gesellschaftsvertrag durch die Geschäftsführung; sie werden dem Aufsichtsrat vorgelegt. Dieser prüft gemäß § 15 (2) Gesellschaftsvertrag den Lagebericht, Jahresabschluss und den Vorschlag zur Verwendung des Jahresergebnisses und berichtet hierüber schriftlich der Gesellschafterversammlung. Der Jahresabschluss 2023 wird Aufsichtsrat und Gesellschafterversammlung des ZIF zur Beratung vorgelegt.

4. Vergütung

Die Geschäftsführerin erhält eine Vergütung, die einer B4-Besoldung nach Bundesbesoldungsordnung entspricht. Er/Sie erhält keine monetären oder nicht-monetären Zusatzleistungen, Zulagen oder Aufwandsentschädigungen für im Interesse des ZIF wahrgenommene Mandate in Beiräten anderer Institutionen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates und des Internationalen Beirates erhalten keine Vergütung.

5. Entwicklung des Anteils an Frauen im Aufsichtsrat, in der Geschäftsführung sowie den beiden Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung

Dem Aufsichtsrat der 21. Legislaturperiode (2024) gehören 44 % Frauen an. Die Geschäftsführung wird von einer Frau ausgeübt. Der Ebene unterhalb der Geschäftsführung gehören unverändert zu 100% Frauen an. Der zweiten Ebene unterhalb der Geschäftsführung gehören 55% Frauen an.

6. Durchgeführte Aktivitäten für eine nachhaltige Unternehmensführung

Der ökologische Fußabdruck des ZIF wird mit der von der Task Force Nachhaltigkeit und dem Betriebsrat in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung erarbeiteten Leitlinien Nachhaltigkeit im Rahmen konkreter Maßnahmen und Handlungsleitlinien reduziert. Dabei werden die Nachhaltigkeitsprinzipien der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie zu Grunde gelegt.

Das ZIF achtet etwa besonders darauf, durch die Nutzung digitaler Alternativen zu Austausch- und Veranstaltungsformaten langfristig den Reisebedarf zu reduzieren und setzt auf Nachhaltigkeit bei Verkehrsmitteln und Hotelunterkunft. Ökologische Kriterien sind relevant bei der Beschaffung von Büromaterial und der Produktion von ZIF-Publikationen. Durch die Einführung neuer digitaler Arbeitsformen und Lösungen konnte der Papierverbrauch in den letzten Jahren signifikant und kontinuierlich reduziert werden. Schon seit mehreren Jahren wird das ZIF am Ludwigkirchplatz in Berlin mit Ökostrom versorgt. Darüber hinaus werden Sensibilisierungsmaßnahmen für die Kolleg:innen – wie regelmäßige Informationsnewsletter und interne Veranstaltungen – durchgeführt, um noch mehr Bewusstsein innerhalb des ZIF-Kollegiums für nachhaltiges Leben und Arbeiten zu schaffen.

Es wird die Nachhaltigkeitsstrategie des Bundes im Rahmen des Maßnahmenprogramms Nachhaltigkeit - „Nachhaltigkeit konkret im Verwaltungshandeln umsetzen“ verfolgt und aktiv umgesetzt, die am 25.08. 2021 durch das Bundeskabinett beschlossen wurde. Es gilt für alle Behörden und Einrichtungen der unmittelbaren und der mittelbaren Bundesverwaltung und damit u.a. auch für das ZIF als institutionellen Zuwendungsempfänger und Bundesbeteiligung des AA.



Corporate Governance Bericht für das Jahr 2024

Das ZIF ist Teil eines Zusammenschlusses von Organisationen des vorpolitischen Raums, die sich regelmäßig in einer AG-Nachhaltigkeit zu den operativen Fragen der nachhaltigen Unternehmensführung austauscht.

7. Durchgeführte Aktivitäten für eine gleichstellungsfördernde, tolerante und diskriminierungsfreie Kultur im Unternehmen

Das ZIF bekennt sich zu den Prinzipien der Diskriminierungsfreiheit, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und der Gleichstellung im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes. Das ZIF ist ein sozial verantwortungsbewusster Arbeitgeber. Alle Gesetze und Prinzipien in diesem Bereich wurden umgesetzt. Der 2009 etablierte Betriebsrat vertritt das ZIF-Kollegium gegenüber der Geschäftsführung. Einmal monatlich und bei Bedarf darüber hinaus findet ein Jour Fixe des Betriebsrats mit der Geschäftsführung statt.

Stellenausschreibungen werden diskriminierungssensibel formuliert und Diversität z.B. bei der Besetzung von Stellen bei gleicher Eignung gefördert. Der Betriebsrat wird bei der Ausschreibung aller Stellen beteiligt und zur Mitwirkung bei den Vorstellungsgesprächen eingeladen. Stellenausschreibungen enthalten den Zusatz „Schwerbehinderte Bewerber:innen werden bei gleicher Eignung entsprechend den gesetzlichen Grundlagen bevorzugt berücksichtigt. Das ZIF ist barrierefrei und ermöglicht somit Menschen mit körperlichen Einschränkungen Bewegungsfreiheit in den Räumlichkeiten. Diversität umfasst für uns nicht nur den Gleichstellungsgedanken im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen, sondern auch eine gleichstellungsfördernde Kultur im Unternehmen mit gleichen Zugangs- und Entwicklungschancen ohne Ansehung der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.“ So arbeitet das ZIF kontinuierlich an Geschlechtergerechtigkeit und Diversität auf allen Ebenen.

Alle Mitarbeitenden absolvieren verpflichtend eine umfassende Schulung zu den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und dessen praktische Umsetzung. Die Teilnahme wird zertifiziert. Das ZIF beschäftigt sich fortlaufend in unterschiedlichen Teams mit Maßnahmen zur Förderung der Diversität und Anti-Diskriminierungsarbeit. Dies umfasst auch Formate zur gemeinsamen Reflexion zu Einsatzrealitäten. Seit 2024 ist ZIF in einer Kooperation mit dem Universitätsklinikum Charité Berlin zu Forschungen über die Folgen von Rassismus in humanitären Einsätzen und Möglichkeiten ihrer Überwindung.

Das AA hat sich mit der Veröffentlichung seiner Leitlinien im März 2023 eine Feministische Außenpolitik (FFP) zur Maßgabe gemacht. Als Tochterorganisation des AA leistete das ZIF auch 2024 einen Beitrag dazu, die Umsetzung der FFP voranzutreiben, um die Partizipation und Berücksichtigung von Frauen und marginalisierten Gruppen zu fördern sowie ihre Belange in der Entscheidungsfindung, Mittelverteilung und Schwerpunktsetzung unserer Arbeit zu berücksichtigen.

Mit diesem Auftrag sind alle Geschäftsbereiche des ZIF befasst. Von besonderer Bedeutung für die Koordinierung der Aktivitäten im Bereich FFP/Gender ist die seit längerem bestehende ZIF-interne Arbeitsgruppe WPS/YPS. Diese setzt sich teamübergreifend für das Thema ein und setzt gegenüber der Geschäftsführung Impulse. Ein Factsheet zu WPS befindet sich zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes in der Schlussredaktion.



Corporate Governance Bericht für das Jahr 2024

Im vergangenen Jahr setzte das ZIF seinen konsequenten Einsatz für ein gleichberechtigtes Geschlechterverhältnis bei Sekundierungen sowie für die Besetzung von Posten mit direktem Gender-Bezug fort. Von den durchschnittlich 178,8 sekundierten Personen waren 45% Prozent Frauen, über alle Alters- und Karrierestufen hinweg. Dies ist ein (leicht) aufsteigender Trend im Vergleich zu 2023. Die Anfang 2023 im ZIF gegründete interne Task Force zu Frauen in Führungspositionen, unterstützt weiterhin gezielte Aktivitäten zur Förderung und Entwicklung von Frauen in Führungspositionen und Einsätzen. Hierbei sind auch interne Kennzahlen aus HR-Analytics maßgebend. Der „Women’s Circle“ für weibliche Sekundierte wurde fortgesetzt. Auch im Jahr 2024 lag ein besonderer Fokus auf der Rekrutierung und Nominierung von zivilen Expert:innen im Bereich Gender/FFP/WPS. ZIF ist aktives Mitglied bei www.wiis.de. Die Geschäftsführerin des ZIF trat etwa als Panelistin im Auswärtigen Amt zu „Women & Leadership“ auf und engagiert sich ehrenamtlich als Mentorin für weibliche Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund (Deutschlandstiftung Integration).

Geschlechtergerechte Haushaltsführung ("Gender Budgeting") zielt darauf ab, Geschlechtergerechtigkeit und -gleichstellung in allen Aspekten der Haushaltsführung zu integrieren und damit geschlechtsspezifische Auswirkungen der Mittelverausgabung sichtbar zu machen. Als Umsetzungspartner der Bundesregierung zu ziviler Stabilisierung und Krisenprävention unterstützt das ZIF die Entscheidung des AA, bei allen Zuwendungsempfänger:innen Kennzahlen des Gender Budgeting abzufragen. Alle Zielvorgaben wurden erreicht.

8. Durchgeführte Aktivitäten für eine Arbeitskultur, die die Vereinbarkeit von sozialen Verpflichtungen und Beruf ermöglicht

Das ZIF hat zur Vereinbarkeit von sozialen Verpflichtungen und Beruf folgende Maßnahmen implementiert: Sofern möglich, werden Stellen auch in Teilzeit ausgeschrieben. Gleitende Arbeitszeit auf Basis einer entsprechenden Betriebsvereinbarung macht eine auf die persönlichen Bedürfnisse zugeschnittene Arbeitszeitplanung möglich. Dienstreisen und Veranstaltungen werden nach Möglichkeit so geplant, dass sie nicht außerhalb der Dienstzeiten stattfinden. Urlaubsplanungen in Arbeitsbereichen werden auch unter Berücksichtigung der privaten und familiären Bedarfe gestaltet. Eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten und die hierfür erforderliche technische Ausstattung ermöglichen die Ausübung der Tätigkeit außerhalb des Büros.

9. Entsprechenserklärung nach Ziffer 7 des Public Corporate Governance Kodex des Bundes

Geschäftsführung und Aufsichtsrat des ZIF erklären gemäß Ziffer 7.1 des Public Corporate Governance Kodex des Bundes, dass dessen Empfehlungen mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde und wird:

1. Frequenz Aufsichtsratssitzungen und Teilnahme des Abschlussprüfers

Abweichend von Ziffer 6.5 tagt der Aufsichtsrat in der Regel nur einmal jährlich. Die Häufigkeit der Sitzungen wird auch durch die zeitliche Verfügbarkeit seiner Mitglieder begrenzt.

Abweichend von Ziffer 8.2.6 wird von einer Teilnahme des Abschlussprüfers an der Aufsichtsratssitzung aufgrund der Größe des geprüften Unternehmens abgesehen. Die Geschäftsführung berichtet über die wesentlichen Ergebnisse der Prüfung.



Corporate Governance Bericht für das Jahr 2024

2. Geschäftsführung

Abweichend von Ziffer 5.2.1 PCGK besteht die Geschäftsführung aus nur einer Person. Dies entspricht dem derzeit geltenden rechtlichen Rahmen (Gesellschaftsvertrag). Das in 2.3.6 der Richtlinien für eine aktive Beteiligungsführung bei Unternehmen mit Bundesbeteiligung vorgesehene „Vier-Augen-Prinzip“ auf Ebene der Geschäftsführung ist durch die interne Ausgestaltung der Prozessabläufe im ZIF sichergestellt.

3. Vermögenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung)

Abweichend von der Ziffer 4.3.2 PCGK umfasst die Versicherung zur Absicherung der Geschäftsführung gegen Risiken aus der beruflichen Tätigkeit keinen Selbstbehalt. Der Gesellschafter befürwortete den Abschluss der Versicherung. Die Geschäftsführung hat sie zur Voraussetzung für die Übernahme der Verantwortung einer sekundierenden Einrichtung gemäß § 2 Nr. 4 Sekundierungsgesetz gemacht.

Die Verantwortung der Geschäftsführung ist im Sekundierungskontext von einem außerordentlich hohen Maße an Arbeitgeberfürsorge geprägt, bei der das Leben und die Gesundheit von Sekundierten im Kontext von volatilen Krisengebieten zu sehen ist. Die Geschäftsführung arbeitet in einem engen Gefüge, manchmal in einem Spannungsfeld mit verschiedenen Partnern: dem Auswärtigen Amt als Gesellschafter und politischem Auftraggeber, den multilateralen Missionen und den Sekundierten. Die Umstände, die zu einer Haftung führen könnten, sind bedingt durch komplexe Verantwortlichkeiten. Es könnte also eine Haftung von Faktoren geprägt sein, die der Geschäftsführung zugerechnet werden, die sie aber selbst nur begrenzt beeinflussen kann, auch bei der Beachtung aller Regeln ordnungsgemäßer Unternehmensführung (z.B. sich verändernde Sicherheitslage an einem Missionsstandort).

Daher ist eine Geschäftsführerhaftpflichtversicherung ohne Selbstbehalt angemessen.