

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesregierung über die deutsche Personalpräsenz in internationalen Organisationen

Inhaltsverzeichnis

| | Seite |
|---|-------|
| Vorbemerkung | 3 |
| A. Aktuelle Entwicklungen | 3 |
| I. Deutsches Personal in internationalen Organisationen | 3 |
| 1. Grundsätzliche Anmerkungen zum Ziel einer quantitativ und qualitativ angemessenen Repräsentierung | 3 |
| 2. Entwicklung des deutschen Personalanteils in den EU-Institutionen | 3 |
| 3. Entwicklung des deutschen Personalanteils im VN-System | 4 |
| 4. Entwicklung des deutschen Personalanteils in der NATO | 5 |
| 5. Entwicklung des deutschen Personalanteils in den internationalen Finanz- und Wirtschaftsinstitutionen (IWF, Weltbankgruppe, WTO, OECD) | 5 |
| 6. Resümee der aktuellen deutschen Personalpräsenz in internationalen Organisationen | 6 |
| II. Rückkehrer aus internationalen Organisationen und europäischen Institutionen in die Bundes- oder Landesadministration | 6 |
| III. Förderung des deutschen Nachwuchses für internationale Organisationen und europäischen Institutionen | 7 |
| 1. Unterstützung der Internationalisierung deutscher Hochschulen | 7 |
| 2. Ausweitung des deutschen Bewerberkreises durch substantielle Erweiterung des Informationsangebots | 7 |
| 3. Maßnahmen zur gezielten Bewerbervorbereitung | 8 |

| | Seite |
|---|-----------|
| 4. Ausbau der Förderprogramme der Bundesregierung für den Nachwuchs bei internationalen Organisationen und europäischen Institutionen | 9 |
| a) Programm Beigeordnete Sachverständige (BS) | 9 |
| b) Carlo Schmid Programm (CSP) | 9 |
| c) Beschäftigung von Absolventen der EU- und VN-Auswahlverfahren (Laureatenprogramm) | 10 |
| d) Weitere Nachwuchsförderprogramme | 10 |
| 5. Gezielter Aufbau von deutschen Führungskräften in internationalen Organisationen und EU durch konkrete Fördermaßnahmen | 10 |
| 6. Stärkung der Kompetenz der eigenen Ressortbediensteten für Einsätze in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen | 10 |
| IV. Netzwerke mit Deutschen in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen | 11 |
| B. Maßnahmen der Bundesregierung im Interesse einer strategisch ausgerichteten und nachhaltigen internationalen Personalpolitik | 12 |
| I. Personalstrategische Ansätze | 12 |
| 1. Personalrahmenkonzept der Bundesregierung zu zentralen Fragen der internationalen Personalpolitik | 12 |
| 2. Systematisierung und Standardisierung der personalpolitischen Bemühungen der Auslandsvertretungen bei internationalen Organisationen und europäischen Institutionen – Leitfaden „Best Practices der internationalen Personalpolitik“ | 13 |
| 3. Entwicklung mittelfristiger Personalstrategien für prioritäre internationale Organisationen und für Leitungspositionen in bestimmten Organisationsgruppen | 13 |
| 4. Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Bundesländern im Bereich der internationalen Personalpolitik | 14 |
| 5. Intensivierung der Zusammenarbeit mit nichtstaatlichen Sektoren (Privatwirtschaft, Wissenschaft) im Bereich der internationalen Personalpolitik | 14 |
| II. Verbesserung der Koordination der internationalen Personalpolitik | 14 |
| III. Attraktivitätssteigerung befristeten IO-Einsatzes/verbesserte Reintegration zurückkehrender deutscher IO-Bediensteter | 15 |
| 1. Konsequenter Anwendung des „Spiralmodells“ im Bereich des öffentlichen Dienstes | 15 |
| 2. Schaffung größerer Durchlässigkeit zwischen öffentlichem Dienst und privater Wirtschaft/stärkerer Öffnung des politischen und ministeriellen Bereichs | 17 |
| 3. Überprüfung der Frage künftiger Besteuerung von Renten internationaler Organisationen in Deutschland | 18 |

Vorbemerkung

Dieser Bericht der Bundesregierung zeigt die Maßnahmen auf, die in den letzten Jahren ergriffen worden sind, um die „deutsche Personalpräsenz in internationalen Organisationen im nationalen Interesse konsequent (zu) stärken“.

Ausgangspunkt ist die Darstellung des aktuellen Entwicklungsstands in ausgewählten und prioritären internationalen Organisationen und europäischen Institutionen im internationalen Vergleich, der Rückkehrerzahlen in die Bundes- und Landesadministration, der deutschen Nachwuchsförderung für internationale Organisationen und des Aufbaus von Netzwerken mit den deutschen Beschäftigten in diesen Organisationen (Teil A).

Die Bundesregierung hat sich die Verbesserung bzw. Konsolidierung der deutschen Personalpräsenz in internationalen Organisationen als wichtiges politisches Ziel gesetzt. Sie hat in den letzten Jahren bereits durch eine Vielzahl von Maßnahmen und konzeptionellen Bemühungen – ganz im Sinne der Forderung des Deutschen Bundestages –, einen integrierten Ansatz für unsere personalpolitischen Bemühungen in internationalen Organisationen entwickelt, der die Identifizierung vorhandener Defizite, ein ganzheitliches System der Personal- und Nachwuchsförderung und die Nutzung des Potentials der Rückkehrer umfasst (Teil B).

Aus Sicht der Bundesregierung sind damit die Voraussetzungen für „... eine quantitativ und qualitativ angemessene deutsche Präsenz in internationalen Organisationen und eine systematische Nutzung des erworbenen Wissens über die Arbeit internationaler Organisationen“ (Bundestagsdrucksache 16/6602 neu, Nummer 5) gelegt.

Damit dieses Ziel auch nachhaltig im Rahmen unserer internationalen Personalpolitik erreicht werden kann, wird die Bundesregierung auch weiterhin gemeinsam mit dem Deutschen Bundestag kontinuierlich prüfen, ob der Anspruch an eine systematische und strategisch ausgerichtete Personalpolitik neben gesetzlichen Maßnahmen im Bereich des öffentlichen Dienstes insbesondere einen verstärkten Einsatz von Stellen und Mitteln erfordert. Die Umsetzung im Ressortalltag dürfte bei den meisten Ressorts nicht zuletzt von der Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen abhängen. Eine Voraussetzung hierfür ist durch die mit dem Haushaltsgesetz 2008 erleichterte Möglichkeit, bei Auslandsverwendungen Ersatzplanstellen zur Beschäftigung von Ersatzkräften auszubringen, geschaffen worden (siehe B.III.1 a.E.).

A. Aktuelle Entwicklungen

I. Deutsches Personal in internationalen Organisationen

Deutschland ist bei wichtigen europäischen und internationalen Einrichtungen inzwischen gut vertreten. Die Entwicklung des deutschen Personalanteils ist in zahlreichen prioritären internationalen Organisationen gerade im Verlauf der letzten Jahre – auch im Vergleich zu unseren Partnerländern – positiv verlaufen.

Die Gesamtzahl der Deutschen (vglb. Höherer Dienst) in EU und Internationalen Organisationen ist von 5 400 im

Jahr 2006 auf 5 600 Ende 2007 gestiegen. Der deutsche Personalanteil in dieser Berufskategorie beträgt damit 2007 ca. 9 Prozent. In den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen beschäftigten Deutschen auf der genannten Ebene (sog. professionals) um 2 200 von 3 400 auf 5 600 erhöht. Die Zahl der von Bund und Ländern entsandten/abgeordneten Bediensteten betrug 2007 919 (Bund 701 [+68], Länder 218 [-4]). Das sind 64 mehr als im Jahr 2006, d. h. dass der allgemeine Trend zu einer Erhöhung der Entsendungszahlen weiter anhält – so wie es letztlich den politischen Intentionen der Bundesregierung entspricht.

Allerdings gibt es weiterhin einige Organisationen, in denen Deutsche zahlenmäßig deutlich unterrepräsentiert sind; teilweise ist Deutschland auch bei insgesamt angemessener Vertretung in den Führungsebenen noch nicht adäquat vertreten.

1. Grundsätzliche Anmerkungen zum Ziel einer quantitativ und qualitativ angemessenen Repräsentierung

Politisch relevant sind diejenigen Positionen, die der sog. geographischen Verteilung unterliegen. Das entspricht weitgehend dem Höheren Dienst in der deutschen Beamtenlaufbahn. Nur diese Daten werden auch über einen längeren Zeitraum erfaßt. Beim übrigen Personal sind hingegen regelmäßig die jeweiligen Sitzstaaten stark überrepräsentiert, das gilt auch für Organisationen, die ihren Sitz in Deutschland haben. Ferner ist zu beachten, dass der prozentuale Personalanteil eines Mitgliedstaates ebenso wie sein Beitragsanteil nur bedingt ein geeigneter Prüfungsmaßstab sind.

Zu berücksichtigen ist insbesondere, daß vor allem bei universellen globalen Organisationen der Personalanteil nicht dem Beitragsanteil gleichgesetzt werden kann: Denn sonst wären mehr als zwei Drittel der Länder dieser Welt wegen ihrer geringen Finanzkraft kaum oder gar nicht personell in den Sekretariaten der internationalen Organisationen vertreten.

Einige Organisationen haben Quoten festgelegt, an denen der quantitative Personalanteil zu messen ist. Dieser bestimmt sich neben dem nationalen Haushaltsanteil des betreffenden Mitgliedsstaates nach der Bevölkerungszahl, der Mitgliedsdauer oder ähnlichen gewichteten Faktoren. Dementsprechend steht Deutschland z. B. im VN-Sekretariat trotz eines Haushaltsbeitrags von 8,577 Prozent nur ein Personalanteil von rund 6 Prozent zu. Auch in der EU ist folglich nicht der deutsche Haushaltsbeitrag (ca. 20 Prozent) maßgeblich für die deutsche Präsenz, sondern ein jeweils gewichteter nationaler Proporz (siehe z. B. Stimmengewichtung im Rat, Anteil deutscher EP-Abgeordneter).

2. Entwicklung des deutschen Personalanteils in den EU-Institutionen

Im Juli 2008 waren in der EU-Kommission insgesamt 2 049 Deutsche beschäftigt, 1 341 davon im Bereich Administration (AD, vgl. Höherer Dienst) 708 im Bereich

Assistenz (AST, vgl. gehobener Dienst). Unter den deutschen Bediensteten waren 913 Frauen (44 Prozent).

Mit 1 341 Stellen im vergleichbaren Höheren Dienst stellt Deutschland nach Frankreich (1 424) und vor Belgien (1 229) den zweitgrößten Personalanteil. Es folgen Italien (1 193), Spanien (1 031), Großbritannien (862).

Auch bei Spitzenpositionen in der Europäischen Kommission ist Deutschland gut aufgestellt: Deutschland stellt die höchste Zahl von Generaldirektoren (sieben, gefolgt von Frankreich mit sechs); jedoch besteht mit der Rotation 2009 die Gefahr, dass die deutsche Präsenz abnehmen könnte.

29 Deutsche waren 2007 in der Kommission Direktoren bzw. hatten direktorenwertige Posten inne (Großbritannien 39, Frankreich 34, Spanien 27, Belgien 22, Italien 19). Dies ist eine deutliche Erhöhung gegenüber Ende 2006, als 23 Deutsche derartige Posten bekleideten. Allerdings sind nur 25 von 245 AD15-Stellen (10,2 Prozent) und 53 von 497 AD14-Stellen (10,6 Prozent) mit Deutschen besetzt.

Die Zahl der deutschen Referatsleiter wuchs zwischen 2006 und 2007 von 122 auf 133. Deutschland lag damit noch immer deutlich hinter Frankreich (180) und Belgien (152), allerdings vor Italien (121), Großbritannien (93) und Spanien (86).

Derzeit fungieren 24 Deutsche als Kabinettschefs, stellvertretende Kabinettschefs, Kabinettsmitglieder oder Sprecher. Allerdings ist Deutschland in elf Kabinetten überhaupt nicht vertreten (Almunia/Wirtschaft und Währung, Potocnik/Forschung, Kovacs/Steuern und Zölle, Grybauskaite/Haushalt, Michel/Entwicklungspolitik, Vassiliou/Gesundheit, Rehn/Erweiterung, Kroes/Wettbewerb, Piebalgs/Energie, Kuneva/Verbraucherschutz, Hübner/Regionalpolitik).

Für die Zukunft ist Deutschland gut vorbereitet: im Einstiegsbereich AD5 bis AD9 stellt Deutschland mit Abstand den höchsten Personalanteil, was sich langfristig positiv auswirken wird.

Zwischen 2000 und 2004 konnte der deutsche Personalanteil konstant bei über 12 Prozent gehalten und z. T. ausgebaut werden. Die seit 2005 sinkenden Prozentzahlen sind der Erweiterung und der damit erweiterten Bezugsgröße geschuldet. Bezogen auf die EU-15 betrug der deutsche Personalanteil im Bereich AD im April 2008 sogar 13,3 Prozent.

Im Generalsekretariat des Rates arbeiten 53 Deutsche im AD-Bereich (Sitzstaat Belgien 58, Frankreich 55), hier liegt Deutschland im vergleichbaren höheren Dienst bei einem Anteil von knapp 8,5 Prozent an dritter Stelle.

In der Verwaltung des Europäischen Parlamentes sind 292 von 4 270 Beschäftigten Deutsche, darunter 86 von 826 AD-Beamten (10,4 Prozent);

3. Entwicklung des deutschen Personalanteils im VN-System

Unter Einschluss des allgemeinen VN-Personals (General Service) und der Kurzzeitexperten waren Ende 2007 im

VN-Sekretariat insgesamt 398 Deutsche beschäftigt. Davon waren 191 Frauen (48 Prozent).

Bei den ca. 2 800 Stellen im vergleichbaren höheren Dienst, die der geographischen Verteilung unterliegen, steht Deutschland mit 174 Posten (Stand 31. Dezember 2007) knapp oberhalb der uns zustehenden Bandbreite von 127 bis 172 Personalstellen und ist damit erstmals überrepräsentiert.

Damit ist Deutschland als drittgrößter Beitragszahler zum VN-Pflichtbudget (8,57 Prozent) in dieser Stellenkategorie zweitgrößter personalstellender Mitgliedstaat nach den USA (327), aber noch vor dem zweitgrößten Beitragszahler Japan (108) und insbesondere vor den ständigen Sicherheitsratsmitgliedern Frankreich (123), Großbritannien (106), Russland (89) und China (70).

Deutschlands prozentualer Personalanteil hat sich in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich verbessert und liegt derzeit bei 6,21 Prozent. Auch der Anteil der deutschen weiblichen VN-Beschäftigten des höheren Dienstes hat sich seit 1998 nahezu verdoppelt und liegt gegenwärtig bei 43,68 Prozent.

Ende 2007 betrug der deutsche Personalanteil auf der Leitungsebene im VN-Sekretariat (D 1-Positionen und höher) 25 von insgesamt 337 Stellen, d. h. 7,42 Prozent. Damit besetzen Deutsche nach den USA (46) die zweithöchste Anzahl an Leitungspositionen (im Vergleich die anderen ständigen Sicherheitsratsmitgliedstaaten: Großbritannien (24), Frankreich (19), Russland (18) und China (10)). Deutschland liegt somit auch auf der Leitungsebene im VN-Sekretariat oberhalb der uns nach dem Prinzip der geografischen Verteilung im Jahr 2007 zustehenden Personalquote von 6,07 Prozent.

Allerdings ist die Mehrzahl dieser Leitungspositionen auf der untersten der vier Leitungsebenen (D 1, d. h. etwa mit A 16 vergleichbar) angesiedelt, nämlich 16 von 25 Stellen (2006: 16 von insgesamt 25 Stellen). Auf oberster Ebene (USG – Under Secretary-General) hielt Deutschland im Jahr 2007 mit Achim Steiner als Exekutivdirektor beim VN-Umweltprogramm (UNEP) in Nairobi, Joachim Rücker als Sonderbeauftragter des VN-Generalsekretärs im Kosovo, Tom Königs als Sonderbeauftragter des VN-Generalsekretärs in Afghanistan und Wolfgang Stöckl als Vize-Präsident der Internationalen Beamten-Kommission (ICSC) vier der weltweit 81 USG-Stellen im VN-System.

Nach längerem und auch hochrangigem Bemühen der Bundesregierung ist Deutschland seit vielen Jahren auch wieder auf USG-Ebene im Hauptquartier des VN-Sekretariats in New York vertreten: VN-Generalsekretär Ban Ki-moon hat zum 1. Juni 2008 die bisherige Assistant Secretary General Angela Kane zur neuen USG der Zentralabteilung des VN-Sekretariats in New York ernannt.

Außerdem hat der VN-Generalsekretär am 18. März 2008 auf Vorschlag der Bundesregierung Willi Lemke zu seinem Sonderberater für Sport im Dienste von Frieden und Entwicklung ernannt (im USG-Rang). Die Bundesregierung unterstützt das Amt mit bis zu 450 000 Euro jährlich.

Damit konnte auch im Jahr 2008 die Zahl der von Deutschen besetzten USG-Stellen im VN-System bei vier konstant gehalten werden – trotz des Mandatsendes für Tom Königs als Sonderbeauftragter des VN-Generalsekretärs in Afghanistan Anfang 2008 und für Joachim Rücker als Sonderbeauftragter des VN-Generalsekretärs im Kosovo im Juni 2008.

In einer Reihe von VN-Unterorganisationen (ILO, FAO, UNESCO, UNIDO, IStGH, IStGHJ, UNHCR, WHO) ist Deutschland zahlenmäßig adäquat vertreten, bei anderen hingegen unterrepräsentiert. Quantitativer Nachholbedarf besteht insbesondere bei einigen VN-Sonderorganisationen, den VN-Finanzinstitutionen, weiteren VN-Institutionen und -programmen (IWF, Weltbank – trotz gewisser Steigerungen bei beiden Organisationen, IAEO, ICAO, WIPO, ITU, UNDP, UNICEF, UNFPA, WMO) und besonders eklatant in zivilen VN-Friedensmissionen, wo Deutschland nur 1,6 Prozent des Zivilpersonals stellt, obgleich Deutschland auch dort für 8,58 Prozent der Missionskosten aufkommt und die Bundesregierung zusammen mit dem Zentrum für internationale Friedenseinsätze (ZIF) die Rekrutierungsbemühungen in den vergangenen Jahren sehr intensiviert hat.

Auf der qualitativen Ebene ist festzuhalten, dass Deutschland bedauerlicherweise bislang bei keiner VN-Sonderorganisation den Leiter gestellt hat.

4. Entwicklung des deutschen Personalanteils in der NATO

Deutschland hat den in den letzten Jahren zu beobachtenden Abwärtstrend beim deutschen Personalanteil im Internationalen Stab der NATO 2007 umkehren können (2006: 7,7 Prozent; 2007: 10,3 Prozent). Gemessen an unserem Haushaltsanteil von 15,51 Prozent (zweitgrößter Beitragszahler) ist Deutschland aber weiterhin unterrepräsentiert.

Bei den 368 Stellen im vergleichbaren höheren Dienst ist Deutschland in absoluten Zahlen (38 Positionen) aber nach dem Vereinigten Königreich (60) und dem Sitzstaat Belgien (56) gemeinsam mit den Vereinigten Staaten (38) immerhin drittstärkster personalstellender NATO-Mitgliedstaat im Internationalen Stab. Bei den Führungspositionen (A.5-A.7) ist Deutschland derzeit im Internationalen Stab mit einem Personalanteil von 12 Prozent angemessen vertreten.

Entsprechendes gilt für die „NATO Air Command and Control Systems Management Agency“ (NACMA), wo Deutschland seit August 2008 sogar den General Manager – (A.7) stellt. Dagegen ist Deutschland bislang in der „NATO Consultation, Command and Control Agency“ (NC3A) deutlich unterrepräsentiert.

5. Entwicklung des deutschen Personalanteils in den internationalen Finanz- und Wirtschaftsinstitutionen

VN-Finanzinstitutionen: Internationaler Währungsfonds und Weltbankgruppe

Die Stärkung der deutschen Personalpräsenz in den sogenannten IFI's ist trotz gewisser Fortschritte in den vergan-

genen Jahren weiterhin grundsätzlich schwierig, da diese Organisationen den eigenen Nachwuchs bevorzugt unter den Absolventen angelsächsischer Hochschulen rekrutieren, so dass Kontinentaleuropäer einen komparativen Nachteil gegenüber Bewerbern aus USA, Großbritannien und Kanada aufweisen. Dementsprechend sind diese drei Länder unter den G7-Staaten diejenigen, die in IWF und Weltbank im Vergleich zu ihren jeweiligen Quoten bzw. Kapitalanteilen eindeutig überrepräsentiert sind.

Internationaler Währungsfonds (IWF)

Deutschland ist mit Stand Ende 2007 gemessen an seiner IWF-Quote (6,0 Prozent) im vergleichbaren Höheren Dienst leicht unterrepräsentiert. Allerdings hat sich die Situation in den letzten Jahren insgesamt verbessert. Ende 2007 lag der deutsche Personalanteil im höheren Dienst bei rund 5,1 Prozent, verglichen mit 4,1 Prozent Ende 1995. Im Vergleich mit den übrigen G7-Staaten stellt Deutschland als drittgrößter Anteilseigner mit 99 Beschäftigten nach den USA (450; 23 Prozent Personalanteil; 17,1 Prozent IWF-Quote) und Großbritannien (102; 5,22 Prozent Personalanteil; 4,9 Prozent IWF-Quote) den drittgrößten nationalen Personalanteil – beispielsweise weit vor dem zweitgrößten Beitragszahler Japan (34; 1,74 Prozent Personalanteil, 6,1 Prozent IWF-Quote).

Allerdings ist die Entwicklung des deutschen Personalanteils in den einzelnen Personalsegmenten recht unterschiedlich. Sehr erfreulich ist in den letzten Jahren die Entwicklung im Nachwuchsbereich (sog. Economist Program) gewesen. In diesem Auswahlverfahren für Laufbahnämter beim IWF kamen zwischen 2000 und 2008 insgesamt 28 der 329 Teilnehmer/innen aus Deutschland – mehr als aus jedem anderen Mitgliedstaat (inkl. USA und China). Dies dürfte auch auf die aktive Unterstützung des IWF durch BMF und Bundesbank bei der Anwerbung von potentiellen Bewerbern in Deutschland zurückzuführen sein.

Auch im mittleren Management, das aus dem Nachwuchsbereich rekrutiert wird, stellt sich die Lage zunehmend positiv dar. Auf der sog. B-Ebene liegt der Anteil der Deutschen mit ca. 5,8 Prozent nur noch knapp unter dem deutschen Kapitalanteil. Auf der Spitzenebene (Abteilungsleiter) hat sich die Situation dagegen in den letzten Jahren kontinuierlich verschlechtert.

Ungeachtet des mehrjährigen positiven Trends wird es in Zukunft tendenziell schwieriger, hervorragende Kandidaten für den IWF zu gewinnen und zu halten, da die relative Attraktivität des Fonds als Arbeitgeber in jüngerer Vergangenheit abgenommen hat (Gründe: massiver Personalabbau im Zuge der Ende 2007 begonnenen Umstrukturierung des IWF; anhaltende Diskussion um die Zukunft der Organisation; wenig konkurrenzfähige Gehälter insbesondere für Europäer vor dem Hintergrund des schwachen Dollarkurses). In der Folge verliert der IWF auch leistungsstarke jüngere deutsche Mitarbeiter an europäische Finanzinstitutionen wie z. B. EIB und EBRD, die mittlerweile besser bezahlen und ein höheres Maß an Arbeitsplatzsicherheit bieten. Es überrascht daher nicht, dass der Anteil der Deutschen auf der Fachebene im vergleichbaren höheren Dienst im Zeitraum 2005 bis 2007 von 5,2 Prozent auf 4,9 Prozent abgenommen hat.

Weltbankgruppe

In der Weltbank (IBRD) gab es im Jahr 2007 insgesamt 4426 internationale Stellen im vergleichbaren höheren Dienst. Der deutsche IBRD-Kapitalanteil beträgt rund 4,5 Prozent, der deutsche Anteil am internationalen Personal des höheren Dienstes lag 2007 bei 3,2 Prozent oder 141 Stellen (2006: 3,1 Prozent oder 136 Stellen).

Damit ist der bislang höchste deutsche Personalanteil in der Bank erreicht worden, der positive Trend des Vorjahres hat sich weiter verfestigt: Deutschland ist zwar weiter unterrepräsentiert, aber mit eindeutig positivem Trend in den letzten Jahren.

Im Vergleich zu den anderen G7-Staaten ist Deutschland nach USA (16,86 Prozent) und Japan (7,87 Prozent) mit 4,5 Prozent drittgrößter Kapitalanteilseigner, steht allerdings mit einem Personalanteil von 3,2 Prozent hinter USA (24,5 Prozent), Großbritannien (5,2 Prozent), Frankreich (4,9 Prozent) und Kanada (3,6 Prozent) trotz dieser Entwicklung weiterhin nur an fünfter Stelle vor Italien (2,4 Prozent) und Japan (2,1 Prozent).

Welthandelsorganisation (WTO)

Deutschland ist im vergleichbaren höheren Dienst zwar nicht voll entsprechend seiner Beitragsquote (Stand 2007: 8,8 Prozent), aber mit einem Personalanteil von 5,9 Prozent nicht schlecht repräsentiert.

Im Vergleich zu den anderen Hauptbeitragszahlern USA (Beitragsquote: 14,9 Prozent; Personalanteil: 8,7 Prozent), Japan (Beitragsquote: 5,8 Prozent; Personalanteil: 1,0 Prozent), Großbritannien (Beitragsquote: 5,5 Prozent; Personalanteil: 9,7 Prozent) und Frankreich (Beitragsquote: 5,0 Prozent; Personalanteil: 14,2 Prozent) steht Deutschland allerdings als zweitgrößter Beitragszahler hinsichtlich des Personalanteils nur an vierter Stelle.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)

Deutschland ist, gemessen an seinem Haushaltsbeitrag von 9,27 Prozent, in der OECD weiterhin unterrepräsentiert. Als drittgrößter Beitragszahler steht Deutschland mit Blick auf den nationalen Personalanteil mit 6,1 Prozent unter den sechs Hauptbeitragszahlern an fünfter Stelle (Sitzstaat Frankreich: 21,9 Prozent; Großbritannien: 11,8 Prozent; USA: 11,7 Prozent; Japan: 6,4 Prozent; Italien: 6,0 Prozent). Immerhin konnte auch 2007 der seit 2005 andauernde Aufwärtstrend (2005: 5,3 Prozent; 2006: 6,0 Prozent) des deutschen Personalanteils weiter fortgesetzt werden. Darüber hinaus stellt Deutschland seit Januar 2008 den Vorsitzenden des Entwicklungsausschusses der OECD.

6. Resümee der aktuellen deutschen Personalpräsenz in internationalen Organisationen

Aus dem Vorangesagten ergibt sich, dass es nur in der EU-Kommission seit 2005 einen relativ sinkenden deutschen Personalanteil zu konstatieren gibt. Er ist der EU-Erweiterung und der damit erweiterten Bezugsgröße ge-

schuldet und damit unvermeidbar. Deutschland ist aber in den EU-Institutionen nach wie vor grundsätzlich angemessen vertreten. In allen anderen genannten Organisationen hat sich der deutsche Personalanteil in den vergangenen drei Jahren, teilweise substantiell, verbessert. Das gilt im übrigen auch für die hier nicht ausdrücklich behandelte WHO, bei der sich der deutsche Personalanteil in den vergangenen vier Jahren kontinuierlich verbessert hat, und wo Deutschland jedenfalls seit 2006 im Verhältnis zu seinem Beitragsanteil angemessen repräsentiert ist.

Allerdings ist für die internationalen Finanz- und Wirtschaftsinstitutionen gleichermaßen festzuhalten, dass Deutschland, auch bei teilweise insgesamt angemessener Vertretung bzw. mehrjähriger positiver Entwicklungstendenz, jedenfalls in den Führungsebenen noch nicht angemessen vertreten ist. Entsprechenden Handlungsbedarf hat die Bundesregierung seit längerem erkannt und ist darum bemüht, speziell auf dieser Ebene eine verbesserte personelle deutsche Präsenz für die genannten prioritären internationalen Organisationen mittelfristig zu realisieren (vgl. hierzu unten B I 3).

II. Rückkehrer aus int. Organisationen und europäischen Institutionen in die Bundes- oder Landesadministration

Zwischen 2002 und 2007 ist die Anzahl von Bediensteten des höheren Dienstes der Bundes- und Länderressorts, die temporär in internationalen Organisationen tätig waren, stark angestiegen. So waren im Jahr 2007 aus Bund und Ländern insgesamt 919 Beschäftigte entsandt/beurlaubt, was einen Anstieg von 36,55 Prozent seit 2002 bedeutet. Dabei war beim Bund ein stärkerer Zuwachs zu verzeichnen (39,8 Prozent) als bei den Ländern (26,01 Prozent). Den Schwerpunkt bildeten dabei das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) und das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi), aus denen zusammen genommen etwas mehr als die Hälfte der entsandten Bediensteten kamen.

Wichtigste Zielorganisation für die Entsendung war die Europäische Union, bei der mit 450 Bediensteten fast die Hälfte der insgesamt 919 Entsandten unterkamen. Bei den Ländern wurde die Vorrangstellung der EU unter den Zielorganisationen noch deutlicher: so war mit 80,73 Prozent die überwältigende Mehrheit der Landesbediensteten bei der EU, meist bei der Kommission, beschäftigt. Den zweiten Rang nahmen mit 248 entsandten Bediensteten die sogenannten Koordinierten Organisationen ein, wobei ein Großteil dieser Bediensteten aus dem BMVg in die NATO und NATO-Agenturen, ein ebenfalls großer Personenkreis aus dem BMWi in die Europäische Raumfahrtagentur (ESA) entsandt worden ist. Die Rückkehrerzahlen spiegeln diese Entwicklungen wider.

Was die Anschlussverwendungen nach Rückkehr angeht, ergibt sich ein gemischtes Bild:

In Umsetzung des von der Bundesregierung beschlossenen Personalrahmenkonzepts zur internationalen Personalpolitik (hierzu unten im Einzelnen B I 1; B III 1), bemühen sich die Ressorts deutlich, die Rückkehrer in einem Bereich einzusetzen, in dem sie ihre in der interna-

tionalen Organisation/bei der Europäischen Union gesammelten Erfahrungen nutzbringend einsetzen können.

Verbesserungsbedarf besteht noch insofern, als einige der im Berichtszeitraum zurückgekehrten Bediensteten im Anschluss an ihren internationalen Einsatz gleich in den Ruhestand eintraten, eine Praxis, durch die die entsendende Institution das vom Bediensteten in der internationalen Organisation dazugewonnene Wissen und wertvolle persönliche Kontakte nicht mehr nutzen kann. Es erscheint daher eher sinnvoll, die Bediensteten in einem früheren Stadium und/oder in der Mitte ihres Berufslebens temporär in eine internationale Organisation zu entsenden, nicht erst gegen dessen Ende. Insgesamt wird auch deutlich, dass die Ressorts zwar durchaus bestrebt sind, eine erfolgreiche Tätigkeit in einer internationalen Organisation oder in der EU als Qualifikationsmerkmal für Beförderungen zu berücksichtigen. So wurden einige der Rückkehrer im Berichtszeitraum im Anschluss an ihren Aufenthalt mit Leitungspositionen im Ressort betraut. Dies ist jedoch noch nicht die Regel, z. T. weil die zurückkehrenden Bediensteten noch zu jung sind, z. T. aber auch, weil es die personalwirtschaftliche Situation im Fachressort nicht zulässt.

III. Förderung des deutschen Nachwuchses für internationale Organisationen und europäische Institutionen

Im Mittelpunkt einer langfristig ausgerichteten Personalpolitik steht die Nachwuchsförderung. Sie beginnt bereits im Hochschulbereich, richtet sich aber primär an potentielle und tatsächliche Bewerber/Berufseinsteiger bei internationalen Organisationen sowie an den dortigen Führungsnachwuchs. In zweiter Linie umfasst sie auch die Fördermaßnahmen der Fachressorts zur Stärkung der internationalen Kompetenz der eigenen Ressortbediensteten bzw. der Bediensteten im eigenen Geschäftsbereich.

Im Rahmen der Nachwuchsförderung bei/für internationale(n) Organisationen und europäische Institutionen hat die Bundesregierung in den letzten Jahren folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Unterstützung der Internationalisierung deutscher Hochschulen,
- Ausweitung des deutschen Bewerberkreises durch substantielle Erweiterung des Informationsangebots,
- Maßnahmen zur gezielten Bewerbervorbereitung,
- Ausbau der Förderprogramme der Bundesregierung für den Nachwuchs bei internationalen Organisationen und europäischen Institutionen,
- Gezielter Aufbau von deutschen Führungskräften in internationalen Organisationen durch konkrete Fördermaßnahmen und
- Stärkung der Kompetenz der eigenen Ressortbediensteten für Einsätze in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen.

1. Unterstützung der Internationalisierung deutscher Hochschulen

Die Bundesregierung und die Hochschulen in ihren jeweiligen Zuständigkeiten unterstützen bereits in verschiedenen Initiativen die Internationalisierung der Hochschulen. In den letzten Jahren haben Hochschulen verstärkt vielfältige grundständige und weiterführende europäische und international ausgerichtete Studiengänge angeboten, die die Studierenden auf eine Tätigkeit in europäischen und internationalen Organisationen vorbereiten. Ferner unterstützen sie die Internationalisierung der Curricula durch das verstärkte Angebot von englischsprachigen Lehrveranstaltungen, um auch zur Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse beizutragen, und die Erarbeitung von Curricula, die fest integrierte und anerkannte Auslandssemester beinhalten bzw. direkt als gemeinsame Studienprogramme mit ausländischen Partnerhochschulen angeboten werden („double degrees“ und „joint degrees“). Die Hochschulrektorenkonferenz wird ihre Mitgliedshochschulen weiterhin darin bestärken, eine frühzeitige Ausrichtung der Hochschulausbildung auf IO/EU-Tätigkeit bei der Konzipierung von international ausgerichteten Studiengängen zu berücksichtigen.

2. Ausweitung des deutschen Bewerberkreises durch substantielle Erweiterung des Informationsangebots

Aufgrund der im internationalen Vergleich geringen deutschen Bewerberzahlen bei internationalen Organisationen, war die Ausweitung des deutschen Bewerberkreises in den letzten Jahren ein wichtiges Anliegen der Bundesregierung.

Anknüpfend an die bereits verbesserte Transparenz dieses internationalen Arbeitsmarktes durch die vom Auswärtigen Amt bereitgestellte Datenbank „Internationaler Stellenpool“ (seit 2001 regelmäßig rund 1 300 aktuelle Stellenausschreibungen aller internationalen Organisationen weltweit, nach verschiedenen Kriterien im Internet unter www.diplo.de/stellenpool abrufbar), sind in jüngster Vergangenheit weitere Informationsangebote entwickelt worden, um Studierende und Berufsanfänger/-innen aus allen akademischen Fachbereichen (auch Natur- und Wirtschaftswissenschaften) für eine Karriere in internationalen Organisationen und EU-Institutionen zu interessieren:

Das Auswärtige Amt und sein Kooperationspartner Büro Führungskräfte zu internationalen Organisationen (BFIO) der Bundesagentur für Arbeit halten regelmäßig Hochschulvorträge zu Beschäftigungsmöglichkeiten bei internationalen Organisationen und europäischen Institutionen. Diese Informationsarbeit wurde in den vergangenen Jahren deutlich intensiviert: so konnte die Anzahl der Vorträge von zwölf bundesweit im Jahr 2003 auf voraussichtlich 32 im Jahr 2008 gesteigert werden.

Für dieselbe Zielgruppe veranstaltet das Auswärtige Amt seit 2006 jährlich eine Informationsmesse, die Interessierten Gelegenheit bietet, im direkten Gespräch mit Vertretern/Vertreterinnen der internationalen Organisationen und im Rahmen von entsprechenden Präsentationen sich

über Arbeitsinhalte, Rekrutierungs- und Beschäftigungsbedingungen bei internationalen Organisationen sowie über nationale Nachwuchsförderprogramme zu informieren. Die Veranstaltung stößt auf reges Interesse (rund 1 100 Besucher aus dem gesamten Bundesgebiet im Jahr 2008). Sie hat sich 2008 auch besonders positiv auf die Bewerberzahlen für die einschlägigen Nachwuchsförderprogramme der Bundesregierung ausgewirkt (vgl. A III 3). Schon wegen dieses mobilisierenden Effekts soll die Informationsmesse auch in den kommenden Jahren durchgeführt werden.

Außerdem werden regelmäßig zu Beschäftigungsmöglichkeiten in einzelnen internationalen Organisationen sogenannte Fachverbandskampagnen gemeinsam mit Vertretern dieser Organisationen an besonderen universitären Ausbildungszweigen oder bei bestimmten beruflichen Dachverbänden in Deutschland durchgeführt, z. B.: Vortragsreihen mit ausgewählten Universitäten oder während größerer Tagungen mit der ESA, der IAEA und der OECD. Entsprechend sind mit der WTO voraussichtlich schon ab dem Wintersemester 2008/2009 gemeinsame Hochschulvorträge geplant. Auch der Deutsche Wetterdienst führt in Zusammenarbeit mit dem Auswärtigen Amt regelmäßig Informationsveranstaltungen an Universitäten oder während größerer Fachverbandstagungen zu internationalen Einsatzmöglichkeiten durch.

Das Auswärtige Amt informiert Interessenten ferner durch wöchentliche Rundmails über Einstiegspositionen im EU-Bereich und in sonstigen internationalen Organisationen. Außerdem weist die Stabsstelle „Kordinatorin für internationale Personalpolitik“ auf ihrer Webseite regelmäßig auf die entsprechenden Auswahlverfahren in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen hin und bietet allgemeine Hinweise für die Abfassung von Bewerbungsunterlagen, die dem internationalen Standard genügen (www.diplo.de/jobs-io).

Daneben bieten Auswärtiges Amt und BFIO seit letztem Jahr Informationsveranstaltungen für Bundes- und Landesbedienstete oberster Behörden an, um über das Tätigkeitsfeld Internationale Organisationen zu informieren. Aktuelle Stellenausschreibungen von internationalen Organisationen und europäischen Institutionen werden von der Stabsstelle „Kordinatorin für internationale Personalpolitik“ an die Bundes- und Landesverwaltung verteilt und dort jeweils im Intranet veröffentlicht.

Auch innerhalb der Ressorts wurde die Information der Ressortangehörigen über ausgeschriebene Stellen wesentlich erweitert. So werden z. B. im BMVg seit einigen Jahren Stellenausschreibungen, für die ein Besetzungsbogen besteht, mit dem dazugehörigen Bewerbungsbogen im dortigen Intranet veröffentlicht.

Auch spezifische Wirtschaftsbranchen (Telekommunikation, Banken) sind vom Auswärtigen Amt und BFIO im Rahmen von Informationsveranstaltungen und Diskussionsrunden hinsichtlich der Optionen eines Personaltransfers oder Personalaustauschprogramms in bzw. mit entsprechende(n) internationale(n) Fachorganisationen angesprochen worden. Im Einzelnen siehe hierzu unten B III 2 c.

3. Maßnahmen zur gezielten Bewerbervorbereitung

Seit 2001 führt das Auswärtige Amt mit großem Erfolg Vorbereitungsseminare für die Teilnahme an den Laufbahn-Auswahlverfahren bei EU (Concours) und VN (NCRE – National Competitive Recruitment Examination) durch. An Seminaren für die Vorbereitung auf das Auswahlverfahren in den EU-Institutionen haben bis Anfang 2008 rund 4 400 Teilnehmer teilgenommen, an weitere 3 200 Interessierte wurden schriftliche Unterlagen übersandt. An den Vorbereitungskursen für das VN-Auswahlverfahren haben zwischen 2002 und 2005 rund 400 Interessierte teilgenommen. Seit 2006 ist Deutschland an diesem nur für unterrepräsentierte VN-Mitgliedstaaten nicht mehr teilnahmeberechtigt, weil wir seit 2006 im VN-Sekretariat angemessen, in 2007 sogar leicht überrepräsentiert gewesen sind. Außerdem wurden 2003 bis 2005 im Auswärtigen Amt jährliche Informationsseminare zum Internationalen Strafgerichtshof (391 Teilnehmer) und 2003 und 2004 für Bewerber bei der Weltbank (172 Teilnehmer) durchgeführt.

Insgesamt sind seit 2001 – durch Ermöglichung einer Seminarteilnahme, eines Coaching in Vorbereitung auf das mündliche Auswahlverfahren oder durch Übersendung entsprechenden Informationsmaterials – durch das Auswärtige Amt und sein mit der Durchführung betrautes Seminarbüro rund 8 600 deutsche Bewerber gezielt auf die Auswahlverfahren bestimmter internationaler Organisationen vorbereitet worden.

Dieses Angebot hat entscheidend mit dazu beigetragen, dass Deutschland z. B. im Sekretariat der Vereinten Nationen inzwischen nicht nur angemessen, sondern sogar leicht überrepräsentiert ist. Die Zahl deutscher Bewerber am VN-Auswahlverfahren NCRE konnte zwischen 2002 und 2005 versiebenfacht, die Zahl der zum Test zugelassenen Deutschen verdoppelt und die Zahl der erfolgreichen deutschen Testabsolventen nahezu vervierfacht werden.

Deutsche Bewerber erlangten 2006 beim EU-Concours (die Zahlen für 2007 sind noch nicht verfügbar, allerdings aufgrund rückläufiger Concoursanzahl und Größe der Concours auch weniger repräsentativ) über 20 Prozent aller zu vergebenden Plätze bei den Einstellungswettbewerben. Dabei stellte Deutschland unter den EU-Mitgliedstaaten nicht nur mit 20,51 Prozent die meisten erfolgreichen Concours-Absolventen, sondern wies auch eine beachtliche Bewerber-Erfolgsquote von 8 Prozent bei einem Anteil von knapp 11 Prozent am Gesamtbewerberaufkommen auf. Platz 2 belegte Frankreich mit 18,34 Prozent erfolgreichen Concoursabsolventen, aber einer deutlich schlechteren Bewerber-Erfolgsquote von nur 5,8 Prozent bei einem insgesamt höheren Anteil von knapp 14 Prozent am Gesamtbewerberaufkommen. Diese Relation unterstreicht die Qualität der deutschen Testvorbereitung. Auf den weiteren Plätzen folgen Belgien und Spanien mit jeweils 10,5 Prozent, Italien mit 10 Prozent und Großbritannien mit 2,7 Prozent erfolgreichen Concours-Absolventen.

Kamen im Jahr 2006 noch etwa 15 Prozent aller Neueinstellungen der EU-Kommission aus Deutschland, so ist diese Zahl aufgrund der mittlerweile kommissionsintern vorgegebenen verstärkten Einstellung aus den zehn neuen EU-Mitgliedsstaaten inzwischen rückläufig. Allerdings kann Deutschland noch immer seine Spitzenposition verteidigen.

Aufgrund der positiven Erfahrungen mit gezielter Bewerbervorbereitung auf Auswahlverfahren der internationalen Organisationen prüft das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ) als zuständiges Fachressort der Bundesregierung derzeit, ob nach dem Vorbild der AA-Seminare für EU und VN auch für das Auswahlverfahren der Weltbank (sog. Young Professional Programme, YPP) entsprechende Vorbereitungsmaßnahmen entwickelt werden könnten.

Auch das BMVg führt seit September 2006 viermal pro Jahr einen jeweils dreitägigen Lehrgang für Angehörige des gehobenen und höheren Dienstes sowie vergleichbares militärisches Personal seines Geschäftsbereichs durch, um gezielt auf eine Bewerbung im sicherheitspolitisch-militärischen internationalen Bereich vorzubereiten. Zudem werden Ressortangehörige, die von einer internationalen Organisation zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, systematisch in Übungsinterviews auf die jeweiligen Vorstellungsgespräche vorbereitet.

Darüber hinaus vermitteln einige Auslandsvertretungen individuelle Coachings, indem sie gezielt jüngere deutsche Beschäftigte in den internationalen Organisationen identifizieren, die sich bereit erklären, erfolgreiche Absolventen von Auswahlverfahren (Concours, NCRE, etc) bei ihren Bemühungen um einen Einstieg in die Institution zu beraten oder Bewerbern für ausgeschriebene Stellen mit Tipps für Vorstellungsgespräche zu unterstützen. Die Ständige Vertretung bei der EU in Brüssel führt außerdem für die erfolgreichen Concours-Absolventen dreimal im Jahr ein Beratungsseminar durch, das den Laureaten Hilfestellung für ihre Stellensuche gibt.

4. Ausbau der Förderprogramme der Bundesregierung für den Nachwuchs bei internationalen Organisationen und europäischen Institutionen

Nachwuchsförderprogramme der Bundesregierung, wie beispielsweise das Programm Beigeordnete Sachverständige oder das Carlo-Schmid-Programm tragen der Tatsache Rechnung, dass internationale Organisationen bei der Einstellung häufig auf Kandidaten/Kandidatinnen zurückgreifen, die in der Organisation aufgrund vorangegangener Arbeitseinsätze schon bekannt sind. Dementsprechend sollen diese Programme in Zukunft noch stärker ausgeweitet und zielgerichtet auch in Organisationen angewandt werden, in denen Deutschland noch unterrepräsentiert ist (siehe hierzu im Einzelnen auch die einschlägigen Vorgaben des Personalrahmenkonzepts, Kap. VI).

a) Programm für Beigeordnete Sachverständige (BS)

Die Haushaltsmittel für das BS-Programm, die beim BMZ ressortieren, sind von 10,16 Mio. Euro im Jahr

2007 um 1,7 Mio. Euro auf 11,86 Mio. Euro im Haushaltsjahr 2008 erhöht worden. Hierdurch und aufgrund des günstigeren Verhältnisses zwischen Euro und US-Dollar können in diesem Jahr voraussichtlich 67 Beigeordnete Sachverständige gefördert werden – gegenüber rund 40 Förderfällen in den Vorjahren. Eine weitere substantielle Aufstockung für das Haushaltsjahr 2009 ist vorgesehen.

Das Programm soll auf weitere Organisationen ausgeweitet werden, ein entsprechendes Abkommen mit der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBRD) in London ist in Vorbereitung. Mit der Organisation für das Verbot Chemischer Waffen (OVCW) finden Gespräche über die Möglichkeit der Aufnahme von Beigeordneten Sachverständigen statt. Für den IGH wird geprüft, ob dort Beigeordnete Sachverständige platziert werden können und ob für das sog. Référéndaire-Programm der Organisation Finanzierungsmöglichkeiten durch das Carlo Schmid Programm bzw. durch den DAAD bestehen.

b) Carlo Schmid Programm (CSP)

Das Carlo-Schmid-Programm wird vom Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) und der Studienstiftung des deutschen Volkes gemeinsam durchgeführt. Das Programm wird in Zusammenarbeit mit der Robert Bosch Stiftung und dem Tönissteiner Kreis (Verein zur Förderung von Führungsnachwuchs für internationale Aufgaben) umgesetzt. Das Auswärtige Amt leistet aktive Hilfestellung bei der Akquisition von Praktikumsplätzen und bei der Betreuung der Stipendiaten vor Ort. Das Programm wird überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert.

Das Programm soll herausragende Studierende und Graduierte im Rahmen eines Praktikums mit den Problemstellungen und Arbeitsweisen im internationalen Verwaltungsbereich bekannt machen und zur Erweiterung ihrer interkulturellen Kompetenz beitragen. Darüber hinaus sollen Begleitmaßnahmen die Voraussetzungen, Chancen und die Vernetzung von geeigneten jungen Leuten für eine spätere Tätigkeit im internationalen Bereich verbessern.

Das Programm ist in den letzten Jahren bereits substantiell ausgebaut worden. Seit 2004 hat die Zahl der durch das CSP jährlich geförderten Studenten/Graduierten kontinuierlich von 67 auf 100 Geförderte pro Jahr zugenommen. Dementsprechend ist der CSP-Mitteleinsatz in diesem Zeitraum von 500 000 Euro pro Jahrgang auf aktuell 660 000 Euro erhöht worden.

Ferner konnte, ohne Aufgabe des Ziels einer Nachwuchsförderung auf breiter Basis, in Absprache mit den Trägern des CSP eine Konzentration auf die Förderung von Praktikantenstellen bei denjenigen prioritären internationalen Organisationen realisiert werden, bei denen Deutschland unterrepräsentiert ist (z. B.: OECD, Weltbank, regionale Entwicklungsbanken, WTO).

c) Beschäftigung von Absolventen der EU- und VN-Auswahlverfahren (Laureatenprogramm)

Für die Concours- und NCRE-Laureaten hat die Bundesregierung ein Laureaten-Programm aufgelegt, die es erfolgreichen Absolventen dieser Auswahlverfahren ermöglicht, die Zeit bis zur Einstellung in der EU bzw. in den Vereinten Nationen zu überbrücken und währenddessen wertvolle Erfahrungen in deutschen Bundes- und Landesbehörden zu sammeln. Den Fachressorts ermöglicht die temporäre Anstellung der Laureaten eine auf persönliche Kenntnis gegründete Vernetzung mit diesen künftigen deutschen EU- bzw. VN-Beschäftigten.

Entsprechend der entsprechenden Vorgabe im Personalrahmenkonzept (Kap. VI) sind die Ressorts grundsätzlich im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten darum bemüht, vermehrt Laureaten befristet auf maximal zwei Jahre bei sich anzustellen. In den Fachressorts der Bundesregierung sind aktuell insgesamt 20 Laureaten bei sechs Ressorts unter Vertrag. Auf Werben der Bundesregierung hin haben auch drei Bundesländer insgesamt vier Laureaten eingestellt.

d) Weitere Nachwuchsförderprogramme

Ebenfalls eine Form der gezielten Nachwuchsförderung ist die mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, einzelner Bundesländer sowie privater Stipendienggeber gewährleistete Finanzierung von Studienplätzen (8 000 Euro pro Studienjahr) für jährlich zwischen 30 bis 45 deutschen Postgraduierten am Europa-Kolleg Brügge. Dies ist das älteste Institut für postuniversitäre Studien, das praxisorientiert auf Tätigkeiten in europäischen Institutionen, Verbänden und Unternehmen mit europäischem und internationalen Bezug vorbereitet.

Erwähnenswert sind ferner die bereits weit gediehenen Pläne für ein Programm, im Rahmen dessen künftig regelmäßig bis zu zehn Trainees für ein bis zwei Jahre in der Europäischen Weltraumorganisation (ESA) aus dem Bundeshaushalt finanziert werden sollen: 300 000 Euro jährlich werden dafür künftig zur Verfügung gestellt werden. (Stipendienprogramm „Young Graduate Trainees“).

5. Gezielter Aufbau von deutschen Führungskräften in internationalen Organisationen und EU durch konkrete Fördermaßnahmen

Parallel zur Nachwuchsförderung steht der gezielte Aufbau von Führungskräften in internationalen Organisationen selbst im Vordergrund jüngster Bemühungen der Bundesregierung. Fortbildungsmöglichkeiten sollen dabei in Zukunft eine größere Rolle spielen. Zur Entwicklung eines entsprechenden Konzepts hat das Auswärtige Amt in Kooperation mit der Robert Bosch Stiftung im Oktober 2008 zu diesem Thema einen Workshop unter Einbeziehung von Beschäftigten internationaler Organisationen und europäischer Institutionen veranstaltet.

Für die Europäische Kommission werden derzeit Seminare für deutsche EU-Beamte zur Vorbereitung auf die internen Auswahlverfahren der Kommission für Referatsleiter/-innen und Direktor(inn)en durchgeführt, die zur Überwindung der sogenannten „deutschen Delle“ in diesen, aus Sicht deutscher Personalpräsenz, besonders defizitären Personalsegmenten beitragen sollen.

Die Hertie School of Governance hat sich bereit erklärt, eine Anzahl von Stipendien für deutsche Beschäftigte in internationalen Organisationen auszuloben, um ihnen die Teilnahme an dem berufsbegleitenden sektorübergreifenden zweijährigen Aufbaustudiengang „Executive Master of Public Management“ zu ermöglichen. Für das Studienjahr 2008/2009 sind drei Vollstipendien an deutsche Beschäftigte internationaler Organisationen vergeben worden. Weitere Fortbildungs- und Stipendienoptionen für diese Zielgruppe werden derzeit sondiert.

6. Stärkung der Kompetenz der eigenen Ressortbediensteten für Einsätze in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen

Des weiteren fördern die Bundesministerien im Rahmen der dienstlichen Machbarkeit und ihrer personalwirtschaftlichen Möglichkeiten die internationale und EU-Kompetenz ihrer Ressortbediensteten (entsprechend auch das Personalrahmenkonzept zur int. Personalpolitik, siehe B I 1). Dadurch wird auch der Pool potentieller Kandidaten und Kandidatinnen für die Besetzung prioritärer Positionen in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen erweitert.

Grundsätzlich ermöglichen die Ressorts ihren Bediensteten ein vielseitiges Angebot, das zur Qualifizierung für eine Tätigkeit in internationalen und europäischen Organisationen beiträgt, wie z. B.:

- Erwerb oder Perfektionierung von Sprachkenntnissen im Rahmen dienstlicher Fortbildung und als Element des Personalentwicklungskonzepts,
- Teilnahme an international ausgerichteten Aufbaustudiengängen (z. B.: „Executive Master of Public Management“ der Hertie School of Governance; dt.-frz. Qualifizierungsprogramm „MEGA“) und an international ausgerichteten Fortbildungsangeboten z. B.: des NATO Defence College, der Bundesakademie für Sicherheitspolitik (BAKS), der Bundeakademie für öffentliche Verwaltung (BAKÖV) und des Zentrums für internationale Friedenseinsätze (ZIF),
- Teilnahme von Ressortbediensteten am EU-Praktikumsprogramm „Stages Structurals“, dem Austauschprogramm DESP und – ab Ende 2008 – am neuen Kurzpraktikumsprogramm der europäischen Institutionen,
- mehrmonatige Arbeitsaufenthalte für bis zu zwölf dienstjüngere BMVg-Mitarbeiter jährlich in der NATO und ihren Agenturen sowie in Institutionen der EU;

- Entsendung von Ressortbediensteten als nationale Experten für zwei bis vier Jahre an europäische Institutionen und in die Institutionen der NATO,
- bis zu einjährige Außenprobezeiten dienstjüngerer Ressortbediensteter an den Ständigen Vertretungen bei internationalen Organisationen und unmittelbar bei internationalen Organisationen,
- Verwendungen in Institutionen der Bundeswehr im Ausland und Teilnahme an bilateralen Austauschprogrammen mit Partnernationen (BMVg),
- häufig sind auch sog. „Kurzzeitpraktika“ in den Ressortspiegelreferaten der Ständigen Vertretungen (z. B. Hospitationsprogramm von BMI-Bediensteten an der Ständigen Vertretung bei der EU in Brüssel) oder verlängerte Dienstreisen (Projekt „Erfahrungslernen“ des BMZ) integrativer Bestandteil des jeweiligen ressorteigenen Personalentwicklungskonzepts,
- Mitunter haben interessierte Ressortbedienstete auch Gelegenheit, internationale Erfahrungen zu sammeln im Rahmen eines Beamtenaustauschs mit der Europäischen Kommission oder mit einem Partnerland (u. a. Bellevue-Programm).

Diese Angebote erleichtern – sofern sie wahrgenommen werden können – den eigenen Bediensteten den (temporären) Wechsel in eine internationale Organisation oder eine europäische Institution erheblich. Grenzen sind diesen Bemühungen jedoch vor allem durch knappe finanzielle und personelle Ressourcen der Ressorts gesetzt.

IV. Netzwerke mit Deutschen in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen

Der Vernetzung der Deutschen in internationalen Organisationen untereinander und mit der Bundesregierung ist in den vergangenen Jahren von der Bundesregierung großes Gewicht zugemessen worden. Der Aufbau tragfähiger Netzwerke mit dieser Zielgruppe geht Hand in Hand mit unseren Anstrengungen, die internationale Personalpolitik der Bundesregierung noch stärker strategisch und mittelfristig anzulegen.

Nachfolgend eine Auflistung derjenigen Maßnahmen, die die Bundesregierung insbesondere seit 2005 unternommen hat, um die Vernetzung der Deutschen in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen untereinander und die Kontaktpflege zu ihnen zu fördern:

- seit 2003: Europapolitische Gespräche in Berlin; dreimal jährlich werden deutsche Bedienstete der verschiedenen europäischen Institutionen bzw. mit gemeinsamem fachlichen Hintergrund zu zweitägigen Gesprächen mit hochrangigen Vertretern der Ressorts, Bundestag und Bundesrat eingeladen.
- seit 2006: jährliche Konferenz für deutsche Beschäftigte in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen, veranstaltet vom Auswärtigen Amt in Berlin; Einbeziehung des gesamten Ressortkreises und interessierter Bundesländer; Konferenz-

teilnehmer (2006: 140; 2007: 200; 2008: 400): deutsche Beschäftigte aus über 60 internationalen Organisationen und europ. Institutionen, aus Sekretariaten und Feldmissionen, alle Hierarchieebenen umfassend; Inhalte: Diskussion mit hochrangigen Regierungsvertretern, Durchführung diverser fachlicher Arbeitsgruppen; sog. Netzkörbe und Rückkehrermesse (hierzu im Einzelnen siehe unten B III 2 c);

- seit 2007: viermonatlicher Rundbrief der Stabsstelle „Kordinatorin für internationale Personalpolitik“ an deutsche Beschäftigte in internationalen Organisationen, derzeit ca. 1 300 Abonnenten;
- Juni 2008: zur Unterstützung, Standardisierung und Systematisierung der personalpolitischen Bemühungen (u. a. der Netzwerkarbeit) unserer multilateralen Vertretungen bei internationalen Organisationen vor Ort Erstellung eines „Best Practices“-Leitfadens zur internationalen Personalpolitik durch das Auswärtige Amt und Weitergabe als Anregung für die Netzwerkarbeit aller an den Ständigen Vertretungen Beschäftigten des höheren und gehobenen Dienstes;
- bis Juli 2008: beispielhaft systematischer Ausbau der Pflege verschiedener, nach Zielgruppen zu unterscheidender Netzwerke durch die Ständige Vertretung bei der EU in Brüssel:

Veranstaltungen auf den jeweils adäquaten Ebenen für Generaldirektoren, stv. Generaldirektoren, Direktoren, Kabinettsmitglieder, Sprecher, Referatsleiter, Assistenten der Generaldirektoren, neue deutsche Beamte in den Institutionen, entsandte nationale Experten („END“), Teilnehmer am Programm der sog. „strukturellen Praktika“ und sonstige Praktikanten; besonders wichtig die Pflege der sog. „Netzwerker“, einer Gruppe von etwa 60 Deutschen in allen EU-Institutionen, die sich bereit erklärt haben, deutsche Laureaten bei ihrem Einstieg zu unterstützen und auch sonst für die Ständige Vertretung als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.

Netzwerke der Kommissions-Referatsleiter und Kommissions-Direktoren (unter Einschluss der ihnen entsprechenden Beschäftigten aus den anderen EU-Institutionen) sollen wiederbelebt werden.

- Herbst 2008: Einladung deutscher WHO-Mitarbeiter vom BMG zu einem Meinungsaustausch nach Genf (Thema: „Deutsche Schwerpunkte in der WHO und deutsches Personal in der WHO“).
- Besondere Erwähnung verdient die kürzliche Inbetriebnahme der seit 2007 vom Auswärtigen Amt in Zusammenarbeit mit einer Fachfirma entwickelten internetgestützten (Web 2.0-) Kommunikationsplattform „CommIO“ (www.commio.de) für den fachlichen, beruflichen und persönlichen Informationsaustausch der deutschen Beschäftigten in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen. Damit soll ihnen dauerhaft, d. h. unabhängig von gelegentlichen Netzwerkveranstaltungen, eine geschützte Plattform angeboten werden, auf der sie untereinander und mit den

für sie fachlich relevanten Regierungsstellen in Deutschland in einen informellen Dialog treten können.

Ziel ist die nachhaltige Unterstützung gegenseitiger Vernetzung. Die Plattform hat diverse Funktionalitäten und richtet sich insbesondere an Nutzer, die in ihrem internationalen Umfeld nur wenig Gelegenheit haben, Erfahrungen, karriererelevante Informationen mit Landsleuten auszutauschen, soziale Kontakte trotz häufiger Ortswechsel zu pflegen und unkomplizierten Zugang zu Informationen und Ansprechpartnern in den Fachressorts der Bundesregierung zu finden.

Die Bundesregierung verspricht sich von der verbesserten Vernetzung zusätzliche direkte und informelle Kontaktmöglichkeiten in die internationalen Organisationen hinein, die bessere Verfolgung von individuellen Karrierewegen und erleichterten Austausch mit den Fachabteilungen der internationalen Organisationen.

„CommIO“ ist am 9. Oktober 2008 auf der „3. Konferenz für deutsche Beschäftigte internationaler Organisationen und europäischer Institutionen“ in Berlin in Betrieb genommen, d. h. live geschaltet, worden und wird seitdem von der Zielgruppe genutzt.

B. Maßnahmen der Bundesregierung im Interesse einer strategisch ausgerichteten und nachhaltigen internationalen Personalpolitik

I. Personalstrategische Ansätze

In den vergangenen zehn Jahren hat die Bundesregierung im Bereich der internationalen Personalpolitik bereits die Grundlagen gelegt für substantielle Fortschritte:

- verbesserte Koordinierungsstrukturen in der Bundesregierung,
- gezielte Nachwuchsförderung und Erhöhung der deutschen Bewerberzahlen (u. a. EU-Concoursvorbereitung, Ausbau der Praktikantenförderprogramme, Hochschulvorträge, Fachverbandskampagnen),
- verbesserte Transparenz des Arbeitsmarktes „Internationale Organisationen“ (z. B. durch regelmäßige Informationsmessen im AA, die Datenbanken „Internationaler Stellenpool“ und „Internationaler Personalpool“) und
- die punktuelle Verbesserung der Rechtsgrundlagen (Novellierung der Entsenderichtlinien und der Bundeslaufbahnverordnung)

haben schon in einigen Organisationen „... zu messbaren quantitativen und qualitativen Verbesserungen der deutschen IO-Präsenz geführt“, wie auch der Bundestagsbeschluss ausdrücklich anerkennt.

Raum für Verbesserung sieht die Bundesregierung – ähnlich wie der Bundestag – aber trotz der bislang schon vielfältigen Bemühungen der Fachressorts und Auslandsvertretungen weiterhin mit Blick auf eine stärker strategi-

sche Ausrichtung unserer internationalen Personalpolitik, die sich primär an unserer nationalen Interessenlage und inhaltlichen Prioritätensetzung in der jeweiligen Organisation orientieren sollte und nicht allein die quantitative Erhöhung der deutschen Präsenz im Blick hat.

Um dieses Ziel dauerhaft zu erreichen, hat die Bundesregierung in den letzten Jahren diverse, miteinander in Wechselwirkung stehende und verschiedene Zielgruppen adressierende personalstrategische Ansätze erarbeitet und ist dabei, diese nach und nach umzusetzen bzw. weiter auszubauen:

1. Personalrahmenkonzept der Bundesregierung zu zentralen Fragen der internationalen Personalpolitik

Dieses Konzept ist vom Ressortkreis unter Federführung des Auswärtigen Amtes in den Jahren 2006/2007 gemeinsam erarbeitet worden. Am 10. Oktober 2007 ist es vom Bundeskabinett förmlich als Konzept der Bundesregierung beschlossen worden. Auf Wunsch der Bundeskanzlerin soll regelmäßig eine Fortschrittskontrolle hinsichtlich der Umsetzung des Konzepts im Kabinett erfolgen.

Das Personalrahmenkonzept definiert einen anzustrebenden gemeinsamen Mindeststandard aller Ressorts (im Rahmen ihrer personalwirtschaftlichen Möglichkeiten und dienstlichen Erfordernisse), inklusive konkreter Aktionspläne, zu den zentralen, den öffentlichen Dienst betreffenden Fragestellungen der internationalen Personalpolitik der Bundesregierung.

Regelungsgegenstand des Konzepts sind die folgenden acht Kapitel:

- (1) Umsetzung des Spiralmodells,
- (2) Karriereanreize und -sicherung bei temporärer Tätigkeit in Internationalen Organisationen (IO),
- (3) Systematische Erfassung strategischer Zielpositionen,
- (4) Systematische Erfassung geeigneter Bewerberzielgruppen,
- (5) Systematisierung der Aus- und Fortbildung für Einsatz in Internationalen Organisationen,
- (6) Nachwuchsförderung/Ausdehnung des Programms für Beigeordnete Sachverständige,
- (7) Verbesserung der sozialen Rahmenbedingungen für einen Einsatz in Internationalen Organisationen und
- (8) Intensivierung der Koordination und Intervention der Bundesregierung.

Das Konzept soll dazu beitragen, dass

- die Fachressorts und ihr nachgeordneter Geschäftsbe-
reich sowohl personell wie in der Substanz ihre Kom-
petenz für temporäre Einsätze in internationalen Orga-
nisationen und europäischen Institutionen weiter
ausbauen,

- die Bewerberzahlen und -qualifikation aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes, insbesondere aus den obersten Bundesbehörden erhöht werden,
- die Fachressorts gleichermaßen ihre personalpolitischen Bemühungen im internationalen Bereich stärker mit einer inhaltlichen Schwerpunktsetzung in den jeweiligen Organisationen verknüpfen,
- Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für eigene Ressortbedienstete und Nachwuchsförderprogramme für Tätigkeiten bei internationalen Organisationen und europäischen Institutionen ausgebaut und konsequent an dieser inhaltlichen Schwerpunktsetzung ausgerichtet werden und
- Synergiegewinne in den jeweiligen personalpolitischen Bemühungen der Fachressorts angestrebt werden (one-government-approach).

Inwieweit dieses Konzept einer Unterfütterung durch zusätzliche Haushaltsmittel bedarf, ist offen. Im Rahmen der Haushaltsaufstellung 2009 haben acht von vierzehn Ressorts hierfür insgesamt 70,5 zusätzliche Planstellen (Dauerstellen) auf unterschiedlichen Hierarchiestufen (entsprechend einem Finanzvolumen von 5,6 Mio. Euro) gefordert; darüber hinaus wurden von sieben Ressorts gesonderte Finanzmittel zur Finanzierung von Ersatzplanstellen und Durchführung von Einzelmaßnahmen mit einem Volumen von insgesamt 3,3 Mio. Euro angemeldet. Diese Forderungen wurden für den Haushalt 2009 einvernehmlich nicht berücksichtigt; zunächst soll die weitere Entwicklung aufgrund der bereits getroffenen Maßnahmen beobachtet werden. Auch künftig wird über die Mittelforderungen aufgrund individueller Bedarfsprüfungen in den jeweiligen Haushaltsverhandlungen zu entscheiden sein.

2. Systematisierung und Standardisierung der personalpolitischen Bemühungen der deutschen Auslandsvertretungen bei internationalen Organisationen und europäischen Institutionen – Leitfadens „Best Practices der internationalen Personalpolitik“

Während das Personalrahmenkonzept primär eine Internationalisierung der Personalpolitik der Fachressorts auf Bundesebene anstrebt, soll der vom Auswärtigen Amt kürzlich erstellte Leitfadens in komplementärer Weise alle deutschen Bediensteten des höheren und gehobenen Dienstes an den deutschen Auslandsvertretungen im multilateralen Bereich ansprechen. Er gibt Anregungen für die zielgerichtete Vernetzung mit deutschem Personal bei internationalen Organisationen und soll zur Systematisierung, Standardisierung, verbesserten Nachhaltigkeit und noch stärkeren strategischen Ausrichtung unserer internationalen Personalpolitik vor Ort beitragen.

Der Beschluss des Deutschen Bundestages stellt fest (Nummer 3): „Die in internationalen Organisationen tätigen Deutschen müssen besser mit der Agenda der deut-

schen Politik vertraut gemacht werden. Ein regelmäßig stattfindender Dialog zwischen ihnen muss gefördert und ausgebaut werden, wobei den deutschen Vertretungen hier eine zentrale Funktion zufällt.“ Hierzu soll der an alle Bediensteten unserer multilateralen Vertretungen, die potentiell Kontakt zu deutschen Beschäftigten in internationalen Organisationen haben, übersandte Best Practices-Leitfadens diese mit konkreten Vorschlägen und Maßnahmen noch besser in die Lage versetzen.

3. Entwicklung mittelfristiger Personalstrategien für prioritäre internationale Organisationen und für Leitungspositionen in bestimmten Organisationsgruppen

Ausgehend von den Vorgaben des Personalrahmenkonzepts an eine nachfrageorientierte und mehrjährig angelegte internationale Personalpolitik und anknüpfend an die konkreten Arbeitsaufträge der Staatssekretärsrunde zur internationalen Personalpolitik unter Leitung des Chefs des Bundeskanzleramts, Bundesminister de Maizière, sind in den vergangenen Jahren auf Initiative und koordiniert durch die Stabsstelle der „Kordinatorin für internationale Personalpolitik“ im Auswärtigen Amt in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachressorts und Ständigen Vertretungen Personalstrategien für folgende internationale Organisationen bzw. Organisationsgruppen erarbeitet worden:

- Leitungspositionen im VN-Sekretariat (2005 und 2006),
- OECD (2005 und 2006)
- NATO (2006 und 2007)
- Leitungspositionen in VN-Unterorganisationen (2007)
- Leitungspositionen in internationalen Wirtschafts- und Finanzinstitutionen (2008).

Die Erarbeitung derartiger Personalstrategien dürfte dank der künftig zu erwartenden intensiveren Vernetzung mit den deutschen Beschäftigten in internationalen Organisationen (dank der neuen Kommunikationsplattform „CommIO“, vgl. hierzu oben A IV) deutlich erleichtert werden.

Das Personalrahmenkonzept sieht vor, dass fortschreitend für alle prioritären internationalen Organisationen und europäischen Institutionen mittelfristig (zwei bis drei Jahre) vorausschauende Personalstrategien erarbeitet werden sollen.

Im BMVg werden bereits seit 1995 jährlich mittelfristige Besetzungsstrategien für Leitungspositionen in internationalen Organisationen des Verteidigungsbereichs erstellt und umgesetzt. Im Rahmen der ressortinternen Initiative „Partnerschaften für internationale Organisationen“ wird die Planung seit 2007 auch auf die Ebene des mittleren Managements bis hin zu interessanten Posten auf Referentenebene erweitert.

4. Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Bundesländern im Bereich der internationalen Personalpolitik

Ausgehend einerseits von dem Befund, dass ganz überwiegend in den obersten Bundesbehörden aufgrund jahrelanger linearer Stellenstreichungen momentan die Personaldecke nicht ausreicht, um die im Personalrahmenkonzept empfohlenen Maßnahmen ressortübergreifend vollständig umsetzen zu können, andererseits von der Erkenntnis, dass bestimmte international gesuchte Kompetenzen insbesondere bei Landesbediensteten vorhanden sind, bemüht sich die Bundesregierung außerdem um eine Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Bundesländern auf dem Gebiet der internationalen Personalpolitik, um auch aus dem Personalreservoir der Länder eine Zunahme an deutschen Bewerbungen in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen zu ermutigen.

Seit Anfang 2008 finden Sondierungsgespräche mit den Bundesländern darüber statt, welche Synergiemöglichkeiten es zwischen Bund und Ländern im Bereich der internationalen Personalpolitik geben könnte und ob auf Länderseite Interesse daran besteht, diesen Dialog in institutionalisierter Form regelmäßig fortzusetzen und weiterzuentwickeln.

5. Intensivierung der Zusammenarbeit mit nichtstaatlichen Sektoren (Privatwirtschaft, Wissenschaft) im Bereich der internationalen Personalpolitik

Ausgangspunkt dieser Überlegungen der Bundesregierung ist die auch vom Bundestag erhobene Forderung nach einer verbesserten Durchlässigkeit zwischen öffentlichem Dienst und privater Wirtschaft und nach einer Reintegration rückkehrwilliger deutscher Beschäftigter aus dem Bereich der internationalen Organisationen in den nationalen Arbeitsmarkt.

Abgesehen davon sind in der Vergangenheit immer wieder Probleme zu konstatieren gewesen bei der Identifizierung geeigneter deutscher Kandidaten für Spitzenpositionen in der EU und in internationalen Organisationen. Da sich einerseits aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes in Deutschland nicht ohne weiteres allen internationalen Anforderungsprofilen entsprechende Kandidaten identifizieren lassen, andererseits die Personaldecke im öffentlichen Dienst knapp ist, erscheint es sinnvoll, bessere Möglichkeiten der Werbung von Bewerbungen aus dem privaten Sektor zu erschließen.

Diese Überlegungen werden gestützt durch den statistischen Befund, dass nur ca. 16 Prozent der 5 600 deutschen Beschäftigten in internationalen Organisationen ursprünglich aus dem deutschen öffentlichen Dienst stammen, der weit überwiegende Teil dagegen aus dem Privatsektor.

Anknüpfend an diesen Befund und an einen entsprechenden Arbeitsauftrag der Staatssekretärsrunde zur internationalen Personalpolitik sondiert die Stabsstelle „Kordinatorin für internationale Personalpolitik“ Maßnahmen,

wie die Zusammenarbeit mit den nicht-staatlichen Sektoren künftig intensiviert werden kann, um freie qualifizierte Bewerberreservoirs aus diesen Sektoren für Einsätze in internationalen Organisationen zu gewinnen bzw. diese Sektoren stärker als bisher für die Aufnahme rückkehrwilliger deutscher IO/EU-Beschäftigter zu öffnen. Zu den Einzelheiten dieser Bemühungen siehe unten B III 2 b und c.

II. Verbesserung der Koordination der internationalen Personalpolitik

Die Bundesregierung hat in den vergangenen Jahren eine Reihe von Strukturen aufgebaut, die die Koordinierung der internationalen Personalpolitik innerhalb der Bundesregierung intensiviert und die zur geschilderten Verbesserung der deutschen Personalpräsenz in internationalen Organisationen beigetragen hat.

Seit 1999 tagt regelmäßig unter Leitung des Chefs des Bundeskanzleramts eine Staatssekretärsrunde, die Fragen der internationalen Personalpolitik und deutsche Bewerbung für internationale Spitzenstellen koordiniert.

Im Jahre 2000 wurde im Auswärtigen Amt eine dem Staatssekretär zugeordnete Stelle des Koordinators/der Koordinatorin für Internationale Personalpolitik geschaffen, die die deutschen Bemühungen innerhalb der Bundesregierung koordiniert. Bei ihr laufen auch die Berichte der Ständigen Vertretungen zu wichtigen Personalbewerbungen und insbesondere Vakanzen bei internationalen Organisationen sowie die systematischen personalwirtschaftlichen Jahresberichte der Ständigen Vertretungen über die Personalsituation in den von ihnen betreuten Organisationen zusammen. Diese Informationen sind Grundlage für die Arbeit der Stabsstelle der Koordinatorin sowie der nachfolgend genannten Gremien. Auf ihrer Grundlage werden auch in unregelmäßigen Abständen Ressortbesprechungen zur Erarbeitung von Personalstrategien für einzelne Organisationen abgehalten.

2002 wurde das sog. Auswahlgremium ins Leben gerufen, das seitdem acht- bis zehnmal pro Jahr tagt. Hier sind auf Arbeitsebene alle Bundesministerien, die Bundesländer durch je einen Vertreter der A- und B-Länder, das Zentrum für internationale Friedenseinsätze und das Büro Führungskräfte zu internationalen Organisationen vertreten. In das Gremium werden Vertreter anderer Organisationen von Verbänden oder Unternehmen eingeladen. Hier werden Vakanzen, Bewerbungen, Rahmenbedingungen und Rückkehrvoraussetzungen besprochen und koordiniert. Unter anderem ist im Rahmen dieses Gremiums das Personalrahmenkonzept der Bundesregierung zu zentralen Fragen der internationalen Personalpolitik erarbeitet worden.

Anfang 2007 sind die Verfahren der Bundesregierung für die Benennung deutscher Bewerberinnen und Bewerber für Ernennungssämter im Interesse einer effizienteren Ressortabstimmung gestrafft und neu gefasst worden. Bei politisch wichtigen Vakanzen lädt die Koordinatorin regelmäßig zu Ressortbesprechungen ein, um das jeweilige

Vorgehen für Bewerbungen und Kandidatenauswahl abzusprechen.

Das Auswärtige Amt führt derzeit Gespräche mit den Bundesländern, um den Dialog zwischen Bund und Ländern zum Thema der internationalen Personalpolitik zu intensivieren und zu verstetigen und ihn nach Möglichkeit auf Arbeitsebene zu institutionalisieren (vgl. hierzu B I 4).

III. **Attraktivitätssteigerung befristeten IO-Einsatzes/verbesserte Reintegration zurückkehrender deutscher IO-Bediensteter**

1. **Konsequenterer Anwendung des „Spiralmodells“ im Bereich des öffentlichen Dienstes**

Die Bundesregierung hat das oben (siehe B I 1) beschriebene Personalrahmenkonzept zu zentralen Fragen der internationalen Personalpolitik unter anderem beschlossen, um eine konsequenterer Anwendung des Spiralmodells in der deutschen Ministerialadministration des Bundes sicherzustellen.

Unmittelbar und mittelbar dienen der Realisierung dieses Ziels der in den nachfolgend genannten Kapiteln des Personalrahmenkonzepts jeweils definierte ressortübergreifend „anzustrebende gemeinsame Mindeststandard“ und die zu jedem Kapitel aufgestellten „konkreten Aktionspläne“:

- Kap. I: Umsetzung des Spiralmodells
- Kap. II: Karriereanreize und -sicherung bei temporärer Tätigkeit in Internationalen Organisationen
- Kap. IV: Systematische Erfassung geeigneter Bewerberzielgruppen
- Kap. V: Systematisierung der Aus- und Fortbildung für Einsatz in Internationalen Organisationen
- Kap. VII: Verbesserung der sozialen Rahmenbedingungen für Einsatz in Internationalen Organisationen.

Der in Kap. I des Personalrahmenkonzepts („Umsetzung des Spiralmodells“) definierte, im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten und dienstlichen Erfordernisse „anzustrebende gemeinsame Mindeststandard“ aller Bundesressorts sieht im Einzelnen vor:

- Neu eingestellte Bedienstete des höheren Dienstes, insbesondere mit multilateral ausgerichteten Aufgabenbereichen, sollen in den ersten Jahren ihrer Zugehörigkeit eine mehrmonatige Auslandsverwendung mit dienstlichem Bezug absolvieren. Die Verwirklichung dieses Ziels ist seitens der Personalabteilungen aktiv zu fördern.
- Die Auslandsverwendung soll wahlweise bei Internationalen Organisationen, EU oder den Ständigen Vertretungen erfolgen und kann im Rahmen von Au-

ßenprobezeiten, Stages Structurals oder in Form von Praktika absolviert werden.

- Die Wiedereinführung der Außenprobezeit wird von den davon betroffenen Ressorts angestrebt, sobald dies personalwirtschaftlich möglich ist.
 - Den Bediensteten mit einschlägiger multilateraler (Auslands-) Erfahrung soll im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse im späteren Verlauf der Karriere eine (weitere) Verwendung bei Internationalen Organisationen, EU oder Ständiger Vertretung ermöglicht werden.
 - Statistische Erfassung von Entsende- und Beurlaubungswünschen sowie der Zahl der abgelehnten Ersuche.
 - Zugang für die temporär in multilateralen Institutionen beschäftigten Ressortbediensteten in das hauseigene Intranet, Aufnahme in den Mailverteiler für Hausmitteilungen, Stellenausschreibungen etc.
 - Die Ressorts streben eine Anschlussverwendung der Rückkehrer mit internationalem bzw. EU-Bezug an.
 - Eine in Internationalen Organisationen bzw. EU erfolgreich absolvierte Auslandstätigkeit ist ein Qualifikationsmerkmal, das bei der Beförderungsentcheidung gemäß § 12 Abs. 2 Bundeslaufbahnverordnung (BLV) besonders berücksichtigt wird.
 - Zeitnahes Evaluierungsgespräch hochrangigen Ressortvertreter mit der Gruppe der nach einer mindestens einjährigen Auslandsverwendung in das Ministerium zurückgekehrten Beschäftigten zu folgenden Fragen:
 - (1) Nützlichkeit des internationalen Erfahrungsgewinns?
 - (2) Wie gut war Anbindung an die Ständige Vertretung und Fachressort?
 - (3) Nutzbringender Einsatz der in den internationalen Organisationen oder in der EU erworbenen Kompetenz nach Rückkehr?
 - (4) Hat sich internationale Tätigkeit als karriereförderlich erwiesen?
 - Die Besetzung von Führungs- und Leitungspositionen mit multilateralem Schwerpunkt (ab Referatsleiter(in) aufwärts) soll grundsätzlich mit Bediensteten erfolgen, die vorher internationale Erfahrung, insbesondere in internationalen Organisationen, den Institutionen der EU oder einer Ständigen Vertretung, gesammelt haben;
 - Identifizierung jährlicher Zielgrößen für die Entsendung/Beurlaubung eigener Bediensteter zu internationalen Organisationen oder europäischen Institutionen unter dem Vorbehalt der deutschen Besetzungsmöglichkeiten in der Organisation/Institution;
- Im sogenannten Aktionsplan dieses Kapitels sind dem Ressortkreis abschließend außerdem folgende konkrete kurzfristige Arbeitsaufträge erteilt worden:

- Anpassung der ressorteigenen Personalentwicklungskonzepte (Sp.str.1-4)
- Informationsveranstaltung im Auswahlgremium zu den technisch und rechtlich einwandfreien Optionen für den externen Zugang in das hauseigene Intranet
- Überprüfung der ressorteigenen Besetzungspraxis bei Führungs- und Leitungspositionen mit multilateralem Schwerpunkt
- Verkürzung der Mindestverwendungszeit für die Ausbringung von Ersatzplanstellen bei Verwendungen im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit auf sechs Monate ab dem Haushaltsgesetz 2008
- Unterrichtung der Staatssekretärsrunde internationale Personalpolitik am 9. Juli 2007 und des Bundestages im Zusammenhang mit der Diskussion des Bundestagsbeschlussantrags zur internationalen Personalpolitik.

Hinzu kommen viele der in den oben genannten Kapiteln II, IV, V und VII Personalrahmenkonzept weiteren genannten Einzelmaßnahmen, die, in ihrer Gesamtheit, insgesamt zu einer konsequenteren Anwendung des „Spiralmodells“ im Bereich des öffentlichen Dienstes im Sinne des Bundestagsbeschlusses führen würden.

Zusammenfassend lässt sich mit aktuellem Stand (September 2008) feststellen,

- dass die einzelnen Bundesressorts sich weitgehend darum bemühen, ihren jüngeren Bediensteten eine mehrmonatige Auslandsverwendung mit dienstlichem Bezug zu ermöglichen (entsprechend oben A III 6). Insgesamt ist die Zahl der Auslandsverwendungen von Ressortbediensteten seit 2002 deutlich angestiegen. Meist handelt es sich um die Teilnahme am Praktikantenprogramm der EU-Kommission („Stages Structurals“), Hospitationen bei den Ständigen Vertretungen oder bei den internationalen Organisationen im Zuständigkeitsbereich der Ressorts (BMELV – FAO; BMVg – NATO) oder um die längerfristige Entsendung als nationaler Sachverständiger (END) zu den EU-Institutionen und der NATO und ihren Institutionen bzw. in Partnernationen. In einigen Ministerien ist die „Außenprobezeit“ (wieder) fester Bestandteil des jeweiligen Personalentwicklungskonzepts (BMVBS, BMF, BMWi, BMELV), insgesamt besteht die grundsätzliche Bereitschaft, die Personalentwicklungskonzepte entsprechend anzupassen. Das zivile Personalentwicklungskonzept des BMVg sieht bereits seit 2004 vor, dass dienstjüngere zivile Ressortangehörige eine Verwendung oder ein Praktikum im internationalen Bereich anstreben sollen;
- dass eine Anschlussverwendung der Rückkehrer mit internationalem bzw. EU-Bezug von den Ressorts im Rahmen ihrer personalwirtschaftlichen Möglichkeiten angestrebt wird,
- dass, je nach internationalem Fokus der Fachressorts mehr oder weniger stark ausgeprägt, Bemühungen um eine Systematisierung der Aus- und Fortbildung für

einen Einsatz in internationalen Organisationen vorhanden sind

- und die im Aktionsplan zu Kap. I vorgesehenen Maßnahmen allesamt bereits umgesetzt worden sind.

Die im Personalrahmenkonzept vorgesehenen Maßnahmen müssen von allen Ressorts im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit Nachdruck umgesetzt werden. Insbesondere im Hinblick auf die begrenzten personalwirtschaftlichen Ressourcen vieler Ressorts ergeben sich jedoch für die Umsetzung mancher der nachfolgend genannten Maßnahmen des Personalrahmenkonzepts Probleme:

- Bediensteten mit einschlägiger multilateraler (Auslands-) Erfahrung im späteren Verlauf der Karriere eine (weitere) Verwendung bei Internationalen Organisationen, EU oder Ständiger Vertretung zu ermöglichen;
- Besondere Berücksichtigung erfolgreich absolvierter Auslandstätigkeit in IO bzw. EU als Qualifikationsmerkmal bei der Beförderungsentcheidung; diese Vorgabe im Personalrahmenkonzept der Bundesregierung ist bei der Diskussion über die Neufassung der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) in Rechnung zu stellen.
- Besetzung von Führungs- und Leitungspositionen mit multilateralem Schwerpunkt grundsätzlich mit Ressortbediensteten mit entsprechend internationaler Erfahrung;
- Systematische Kontaktpflege mit bzw. Anbindung der entsandten/beurlaubten Ressortbediensteten;
- schriftlich fixierte Personalführungsgespräche mit betroffenen Bediensteten vor und nach Entsendung bzw. Beurlaubung zu einer entsprechenden Organisation (Kap. II);
- zeitnahe Evaluierungsgespräch mit hochrangigem Ressortvertreter nach Rückkehr,
- Zugrundelegung internationaler Beurteilungen als Regelfall (Kap. II),
- Statistische Erhebungen und die Festlegung jährlicher Zielgrößen
- Aufbau ressorteigener Kandidatenpools für den Einsatz in internationalen Organisationen/EU-Institutionen und die
- Schaffung von Synergien und die Intensivierung der ressortübergreifenden Zusammenarbeit im Bereich der Aus- und Fortbildung für einen Einsatz in einer internationalen Organisation oder EU-Institution (Kap. V).

Welche Voraussetzungen für die Weiterentwicklung des Modells müssen erfüllt sein?

Mit dem Haushaltsgesetz 2008 ist den Ressorts die Ausbringung von Ersatzplanstellen für Ersatzkräfte bei Verwendungen im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit erleichtert worden, indem die erforderliche

Abwesenheitszeit deutlich verkürzt wurde (§ 15 Abs. 1 Nr. 2 Haushaltsgesetz 2008). Die Ressorts können nunmehr bereits bei Abwesenheitszeiten von (nur) sechs Monaten die durch den vorübergehenden Auslandseinsatz von Bediensteten frei werdenden Dienstposten mit neuen, auch unbefristet eingestellten Ersatzkräften besetzen. Die Ersatzplanstellen bleiben auch nach Rückkehr der im Ausland eingesetzten Beschäftigten erhalten, bis die Ersatzkräfte auf frei gewordene reguläre Stellen umgesetzt werden können.

Diese Maßnahme ermöglicht eine „konsequentere Anwendung des Spiralmodells“. Die Ressorts sind aufgefordert, von den neuen Spielräumen Gebrauch zu machen. Die Bundesregierung wird die Entwicklung beobachten und – falls erforderlich – ergänzende Maßnahmen prüfen.

2. Schaffung größerer Durchlässigkeit zwischen öffentlichem Dienst und privater Wirtschaft/stärkerer Öffnung des politischen und ministeriellen Bereichs

Die Bundesregierung hat im Sinne des Bundestagsbeschlusses zunächst den tatsächlichen Bedarf und etwaige Hindernisse auf allen Seiten (bei den deutschen Mitarbeitern in internationalen Institutionen, im deutschen Privatsektor, in der Bundes- und Landesadministration) analysiert, um daran anknüpfend gegebenenfalls die Entwicklung zusätzlicher Maßnahmen und Instrumente einleiten zu können.

Folgende Sondierungsbemühungen des Auswärtigen Amtes, Stabsstelle „Koordinatorin für internationale Personalpolitik“, sollen in diesem Zusammenhang besonders erwähnt werden:

- Veranstaltung eines Rundgesprächs auf der Botschafterkonferenz im September 2007 unter Beteiligung leitender deutscher Beschäftigter in internationalen Organisationen, der Leiter unserer multilateralen Auslandsvertretungen und deutscher Wirtschaftsvertreter,
- Veranstaltung einer Gruppendiskussion auf der Konferenz für deutsche Beschäftigte internationaler Organisationen und europäischer Institutionen im Oktober 2007 zum Thema „Intensivierung der personalpolitischen Zusammenarbeit zwischen internationalen Organisationen und der Privatwirtschaft“,
- Konsultationen mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) und dem BFIO der Bundesagentur für Arbeit im Januar 2008 zur verstärkten künftigen Nutzung des ZAV/BFIO-Potentials für die Identifizierung geeigneter Bewerber aus der Privatwirtschaft für vakante Positionen bei internationalen Organisationen und für die Vermittlung von Rückkehrern aus internationalen Organisationen in den nationalen Arbeitsmarkt,
- Bedarfsabfrage im ersten Halbjahr 2008 bei Ressorts und bei 1 300 deutschen Beschäftigten in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen (den Abonnenten des viermonatlichen Rundbriefs),

Die Ergebnisse der bisherigen Untersuchung sind relativ eindeutig: Die Rahmenbedingungen in Deutschland sind im internationalen Vergleich ungünstig

- (1) wegen strukturell mangelnder Durchlässigkeit zwischen deutscher Privatwirtschaft, Regierungsinstitutionen und internationalen Organisationen bzw. wegen Undurchlässigkeit zwischen nationalem (privaten und öffentlichen) und internationalem Arbeitsmarkt im Besonderen;
- (2) wegen geringen Interesses qualifizierter und in der Privatwirtschaft erfolgreicher Deutscher, temporär in internationalen Organisationen zu arbeiten (Gründe: überwiegend nur befristete Arbeitsverhältnisse in den internationalen Organisationen; im internationalen Vergleich gering ausgeprägte (internationale) Mobilität deutscher Arbeitnehmer; ungewisse Karriereperspektive bei Rückkehrwilligkeit in den nationalen Arbeitsmarkt, mangelnde finanzielle Attraktivität einer Tätigkeit bei internationalen Organisationen für bestimmte privatwirtschaftliche Branchen und mitunter – z. B. im VN-System und bei internationalen Finanzinstitutionen – wegen ungünstiger Entwicklung des Wechselkurses Euro/US-Dollar);
- (3) wegen häufig bestehender Informationsdefizite über den konkreten Tätigkeitsbereich internationaler Organisationen (IO) bzw. über die im nationalen Arbeitsmarkt nachgefragten Anforderungsprofile.

a) Eine stärkere Öffnung des ministeriellen Bereichs für solche Rückkehrer aus internationalen Organisationen oder der EU, die zuvor nicht im nationalen öffentlichen Dienst tätig waren, wird bislang einerseits durch relativ enge Spielräume des geltenden Beamtenrechts behindert, andererseits durch die finanziellen Interessen bzw. Möglichkeiten beider Seiten.

Dementsprechend variiert die Offenheit der einzelnen Bundesressorts gegenüber der Einstellung von Bewerbern aus dieser Personengruppe stark. So rekrutiert beispielsweise das BMZ seit 2004 gezielt besonders berufserfahrene Fachkräfte von außerhalb (senior experts), oft auch aus internationalen Organisationen, eine Praxis, die laut BMZ positive Auswirkungen auf die inhaltliche Gestaltungs- und Innovationskraft hat. Auch das BMWi fordert für Neueinstellungen von Nachwuchskräften im höheren Dienst u. a. mehrjährige Berufserfahrung, die in der Praxis nicht selten außerhalb des öffentlichen Dienstes in der Wirtschaft, teilweise auch durch Vortätigkeiten in internationalen Organisationen oder der EU, erlangt wurde. Einige andere Ministerien sind in dieser Hinsicht zurückhaltender.

Umgekehrt bemüht sich die Bundesregierung, für eigene Bedienstete mit dem derzeit in der parlamentarischen Beratung befindlichen Entwurf des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes (DNeuG) die Mobilität zwischen öffentlichem Dienst, Privatwirtschaft und internationalen Organisationen zu verbessern. So waren bisher in § 123a Abs. 1 Satz 2 BRRG dringende öffentliche Interessen erforderlich, wenn eine Zuweisung zu einer anderen Einrichtung erfolgen sollte. Unter „anderen Einrichtungen“

sind nichtöffentliche Einrichtung (z. B. Wirtschaftsunternehmen) zu verstehen. Nach Artikel 1 § 29 Abs. 1 Nr. 2 DNeuG ist für eine Zuweisung zu anderen Einrichtungen nur noch ein öffentliches Interesse gefordert.

Als ernstes Hindernis hat sich aber in vielen Fällen u. a. das starke Gehaltsgefälle zwischen der bisherigen Bezahlung im internationalen Bereich und dem Besoldungsniveau in einer Bundesbehörde erwiesen. Eine generelle Höherbezahlung von Rückkehrern lässt das geltende Tarif- und Besoldungsrecht nicht zu und wäre gegenüber den übrigen qualifizierten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auch nicht zu rechtfertigen.

Die befragten deutschen Beschäftigten bei internationalen Organisationen und EU-Institutionen nennen vor allem die hochschul- und beamtenrechtlichen Hürden als Haupthindernis für eine (temporäre) Rückkehr in den nationalen wissenschaftlich-akademischen (Forschung und Lehre), den Justiz- oder Ministerialbereich auf Bundes- oder Landesebene.

b) Angesichts der derzeit relativ begrenzten Möglichkeiten im Hinblick auf eine Öffnung des öffentlichen Dienstes, bemüht sich die Bundesregierung, die Durchlässigkeit zwischen internationalen Organisationen und dem deutschen Privatsektor zu fördern und deutschen Beschäftigten aus internationalen Organisationen auf diesem Wege eine Reintegration in den nationalen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Dementsprechend enthält das Personalrahmenkonzept (Kap. IX) einen Arbeitsauftrag, in einem nächsten Schritt ein Konzept zur Systematisierung der Zusammenarbeit mit nichtstaatlichen Sektoren zur Stärkung der deutschen Präsenz in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen und zur verbesserten Reintegration rückkehrwilliger deutscher IO/EU-Beschäftigter in den Privatsektor des nationalen Arbeitsmarktes zu entwickeln.

c) Maßnahmenkatalog

Folgende konkrete Ansatzpunkte sind im Zuge der bisherigen Evaluierung identifiziert worden, um die Hemmnisse für eine stärkere Durchlässigkeit zwischen nationalem und internationalem Arbeitsmarkt in Deutschland überwinden zu helfen:

- Schaffung institutionalisierter Dialogforen mit deutschen Vertretern ausgewählter internationaler Fachorganisationen, der entsprechenden deutschen Wirtschaftsbranche und der jeweils zuständigen Fachressorts und nationalen Fachverbände. Ziel dieser Fachforen ist die Verbesserung des gegenseitigen Informationsflusses, die Entwicklung sektorübergreifender informeller Netzwerke und die Identifizierung konkreter Kooperationsprojekte (z. B.: gemeinsame Stagenprogramme, Stellenbörsen).

So veranstaltete das Auswärtige Amt am 15. September 2008 erstmals ein Dialogforum „deutsche Banken – internationale Finanzinstitutionen“, bei dem Vertreter deutscher Banken und des Arbeitgeberverbands

des deutschen Bankengewerbes mit deutschen Vertretern von IWF, IFC, EBRD, EIB sowie mit ZAV/BFIO und dem Bundesministerium der Finanzen zusammentrafen, um mögliche personalpolitische Kooperationsprojekte zu sondieren.

Weitere Fachforen dieser Art mit anderen nationalen Wirtschaftsbranchen und einschlägigen internationalen Fachorganisationen sind in der Zukunft geplant.

- Herstellung persönlicher Kontakte zwischen Rückkehrwilligen und potentiellen nationalen Arbeitgebern:

Das Auswärtige Amt hat erstmals im Rahmen der diesjährigen Konferenz für deutsche Beschäftigte internationaler Organisationen und europäischer Institutionen am 9./10. Oktober 2008 eine sog. „Rückkehrermesse“ veranstaltet. Diese halbtägige Veranstaltung hat den an der Rückkehr interessierten Konferenzteilnehmern ein Forum geboten, um mit einstellungswilligen Bundesministerien, Landesregierungen, deutschen Privatunternehmen, Arbeitsvermittlungsinstitutionen, Personalberatungen und Fortbildungseinrichtungen zusammenzutreffen, um sich über konkrete Berufsoptionen in Deutschland zu informieren und ihre Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu prüfen.

- Mit Hilfe der internetgestützten Kommunikationsplattform „CommIO“ (vgl. hierzu oben A IV) werden künftig regelmäßig Stellenausschreibungen der Ministerien und nachgeordneten Behörden sowie Fortbildungsangebote und berufsbegleitende nationale Aufbaustudiengänge an die als CommIO-Nutzer registrierten deutschen Beschäftigten internationaler Institutionen kommuniziert werden.
- In Zusammenarbeit mit der ZAV/Managementvermittlung der Bundesagentur für Arbeit werden nationale Arbeitgeber und Personaldienstleister über eine mögliche Positionierung der IO/EU-Rückkehrer auf dem Arbeitsmarkt informiert und entsprechende Interessentenprofile übersandt werden. So sind kürzlich über den Bundesverband der deutschen Unternehmens- und Personalberatungen beispielsweise über 1 300 deutsche Unternehmens- und Personalberatungen über die Teilnahmemöglichkeit an oben erwähnter „Rückkehrermesse“ informiert worden.

3. Überprüfung der Frage künftiger Besteuerung von Renten internationaler Organisationen in Deutschland

Der Beschluss des Deutschen Bundestages fordert die Bundesregierung zu der Prüfung auf, ob die künftige Besteuerung von Renten in Deutschland eine Zweifachbesteuerung (Doppelbesteuerung) für bestimmte deutsche Personengruppen in internationalen Organisationen auslösen könnte, so dass eine entsprechende Tätigkeit für die Betroffenen künftig weniger attraktiv erscheinen würde. Nach Inkrafttreten des Alterseinkünftegesetzes im Jahr 2005 und neuer Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes prüft die Bundesregierung, ob die Ruhegelder der VN und anderer Internationaler Organisationen wie Einkünfte

aus nichtselbständiger Arbeit gemäß § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Abs. 2 EStG als Versorgungsbezüge unter Berücksichtigung von Freibeträgen sofort voll zu versteuern sind, ob sie gemäß § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa EStG nachgelagert versteuert werden (schrittweise bis zu 100 Prozent im Jahr 2040) oder aber ob die bisherige Besteuerung zum Ertragsanteil (gemäß

§ 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb EStG) beibehalten werden kann. Die Prüfung dauert an und konnte wegen der Komplexität der zugrunde liegenden Sachverhalte, insbesondere wegen der rechtlichen und tatsächlichen Unterschiede in den einzelnen Alterssicherungssystemen der internationalen Organisationen, noch nicht abgeschlossen werden.

