

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Sechster Bericht der Bundesregierung zur deutschen Personalpräsenz in internationalen Organisationen

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	5
A Deutsches Personal in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen	7
1. Deutscher Personalanteil in ausgewählten Organen, Diensten und Agenturen sowie Missionen der Europäischen Union (EU)	10
1.1 Europäische Kommission	10
1.2 Verwaltung des Europäischen Parlaments und Generalsekretariat des Rates	12
1.3 Europäischer Auswärtiger Dienst (EAD).....	12
1.4 Ausgewählte EU-Agenturen	13
1.5. Europäische Finanzorganisationen	14
1.6 Missionen der Europäischen Union	15
2. Deutscher Personalanteil bei den Vereinten Nationen und ausgewählten Organisationen im weiteren VN-System (inklusive „Verwandte Organisationen“).....	16
2.1 Sekretariat der Vereinten Nationen.....	17
2.2 Besondere politische Missionen und Friedensmissionen der Vereinten Nationen	18
2.3 Internationaler Strafgerichtshof und andere Gerichtshöfe	19
2.4 Internationaler Währungsfonds (IWF).....	20
2.5 Weltbankgruppe (WBG).....	20

	Seite
2.6	Internationale Arbeitsorganisation (ILO)..... 21
2.7	Welthandelsorganisation (WTO) 21
3.	Im Fokus: Ausgewählte Sonderorganisationen und Programme der Vereinten Nationen im humanitären und entwicklungspolitischen Bereich 22
3.1	Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO)..... 22
3.2	Internationale Organisation für Migration (IOM)..... 22
3.3	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) 23
3.4	Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen (UNFPA) 23
3.5	Büro des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Flüchtlinge (UNHCR)..... 23
3.6	Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO)..... 24
3.7	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF)..... 24
3.8.	VN-Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (UN-OCHA) 24
3.9	Welternährungsprogramm (WFP)..... 25
3.10	Weltgesundheitsorganisation (WHO) 25
3.11	Regionale Entwicklungsbanken..... 25
3.12	Globaler Fonds zur Bekämpfung von Aids, Tuberkulose und Malaria (GFATM) und die Impfallianz Gavi..... 26
4.	Deutscher Personalanteil in der Organisation des Nordatlantikvertrags (NATO)..... 27
4.1	NATO Internationaler Stab 27
4.2	Ausgewählte NATO Agenturen..... 28
4.3	NATO-Einsätze / Operationen..... 28
4.4.	Einsatzgleiche Verpflichtungen 29
5.	Deutscher Personalanteil in ausgewählten multilateralen und regionalen Organisationen 29
5.1.	Europarat (EuR)..... 29
5.2	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) 30
5.3	Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBRD) 30
5.4	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)..... 31
5.5	Europäische Weltraumorganisation (ESA)..... 31
5.6	Interpol..... 32

	Seite
B Förderung deutscher Bewerberinnen und Bewerber für internationale Organisationen und europäische Institutionen	33
1. Koordinatorin für Internationale Personalpolitik im Auswärtigen Amt	33
2. Gezielte Unterstützung bei EU-Bewerbungen	34
3. Gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils Deutscher in VN-Missionen.....	34
4. Förderprogramme der Bundesregierung für den Nachwuchs bei internationalen Organisationen und europäischen Institutionen	35
4.1 Junior Professional Officer-Programm (JPO-Programm).....	35
4.2 Carlo-Schmid-Programm (CSP)	36
4.3 Mercator Kolleg für internationale Aufgaben.....	36
4.4 Ausgewählte weitere deutsche Nachwuchsförderprogramme.....	36
C Netzwerkinstrumente der internationalen Personalpolitik	38
1. Konferenz für deutsche Beschäftigte internationaler Organisationen und europäischer Institutionen.....	38
2. Treffen hochrangiger Deutscher in internationalen Organisationen	38
3. Weitere Netzwerkinstrumente.....	38
D Umsetzung des Personalrahmenkonzeptes der Bundesregierung zur internationalen Personalpolitik	40
1. Positive Umsetzungsbeispiele aus Ministerien	40
2. Entsendungen von Beschäftigten aus Bundes- und Landesbehörden in internationale Organisationen und europäische Institutionen	42
E Anhang	48
Entsendungen /Sekundierungen durch das Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) im Berichtszeitraum	48
Übersicht über hochrangige Deutsche in ausgewählten internationalen Organisationen und europäischen Institutionen	49
Abkürzungsverzeichnis	53

Zu folgenden Themen finden Sie im Text Informationskästen:

	Seite
Geschlechtergerechtigkeit	9
Geografische Ausgewogenheit des EU Personals	11
Das Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF)	15
VN-Reform	17
BFIO – Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen	33
JPO Alumni-Netzwerk	35

Vorwort

Dieser sechste Bericht der Bundesregierung zur deutschen Personalpräsenz in internationalen Organisationen geht auf die vom Deutschen Bundestag am 21. Februar 2008 angenommene Entschließung „Deutsche Personalpräsenz in internationalen Organisationen im nationalen Interesse konsequent stärken“¹ zurück. Darin wurde die Bundesregierung aufgefordert, alle zwei Jahre einen „Bericht vorzulegen, in dem unter Berücksichtigung der inhaltlichen Schwerpunktsetzungen über die aktuellen Entwicklungen beim deutschen Personal in internationalen Organisationen [...] berichtet wird“. Der vorliegende Bericht umfasst den Zeitraum 2017 und 2018 und legt einen besonderen Fokus auf das Thema Geschlechtergerechtigkeit² sowie auf ausgewählte Sonderorganisationen und Programme der Vereinten Nationen im humanitären und entwicklungspolitischen Bereich. Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich statistische Angaben auf die Situation zum Stichtag 31. Dezember 2018.

Es ist das unveränderte Ziel der Bundesregierung, den deutschen Personalanteil in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen quantitativ und qualitativ zu erhöhen. Eine angemessene deutsche Präsenz in den internationalen Organisationen ist ein wichtiges Element für die Wahrnehmung deutscher Interessen im internationalen Rahmen und für die Mitgestaltung globaler Fragen. Die systematische Vernetzung mit deutschen Beschäftigten in internationalen Organisationen und Nutzung des Wissens über die dortige Arbeit kann zur erfolgreichen Umsetzung politischer Inhalte im internationalen Kontext sowie außenpolitischer und außenwirtschaftlicher Interessen Deutschlands maßgeblich beitragen.

Institutionell wurde das Thema in der Bundesregierung fest verankert. Seit 1999 tagt regelmäßig unter Leitung des Chefs des Bundeskanzleramts die Staatssekretärsrunde „Deutsches Personal in Internationalen Organisationen und Europäischen Institutionen“, die Fragen der internationalen Personalpolitik und deutsche Bewerbungen für internationale Spitzenpositionen im Ressortkreis erörtert. Koordiniert wird die internationale Personalpolitik der Bundesregierung seit 2000 von der Koordinatorin für internationale Personalpolitik im Auswärtigen Amt. Im Dreimonatsrhythmus tritt die Ressortrunde „Internationale Personalpolitik“ auf Arbeitsebene zusammen. In der Runde sind auch die Bundesländer, das Zentrum für internationale Friedenseinsätze (ZIF) und das Büro Führungskräfte zu internationalen Organisationen (BFIO) vertreten. Die Ressortrunde bespricht und koordiniert Vakanzen, Bewerbungen, Rahmenbedingungen und Rückkehrvoraussetzungen. In vielen Bereichen konnten dank der engen Koordinierung der beteiligten Akteure und gezielter Informations- und Beratungsangebote für deutsche Bewerberinnen und Bewerber klare Erfolge erzielt werden.

Als Maßstab einer angemessenen personellen Präsenz Deutschlands in internationalen Organisationen wird häufig der deutsche Anteil am Budget als Referenz herangezogen. Auch in diesem Bericht wird bei einigen internationalen Organisationen der deutsche Finanzierungsanteil zur Orientierung angegeben, weil er eine Einschätzung des politischen und finanziellen Engagements der Bundesregierung für diese Organisation erlaubt. Es ist jedoch nicht Ziel der internationalen Personalpolitik der Bundesregierung, eine dem deutschen Finanzierungsanteil entsprechende flächendeckende Personalpräsenz zu erreichen, sondern diese Personalpolitik auch an übergeordneten außen- und wirtschaftspolitischen Interessen strategisch auszurichten. Eine rein am Budgetanteil ansetzende Betrachtung würde auch den berechtigten Vertretungsinteressen zahlreicher kleinerer und ärmerer Länder nicht gerecht, deren aktive Teilnahme in internationalen Organisationen ebenfalls im außenpolitischen Interesse Deutschlands liegt. Die Bundesregierung behält ein angemessenes Verhältnis zwischen finanziellem Engagement und personeller Präsenz aber aufmerksam im Blick.

Einige internationale Organisationen haben den jeweils angemessenen quantitativen Personalanteil für ihre Mitgliedstaaten in einem sogenannten Personalkorridor definiert. Dieser richtet sich neben dem Beitragsanteil³ unter anderem nach der Bevölkerungszahl, der Form der Mitgliedschaft oder ähnlich gewichteten Faktoren. Dementsprechend liegt für Deutschland z. B. im VN-Sekretariat trotz eines regulären Haushaltsbeitrags von 6,39 Prozent (bis 31. Dezember 2018, ab 1. Januar 2019 6,09 Prozent) ein angemessener Personalanteil nur bei rund 5 Prozent. Die NATO rekrutiert im zivilen Bereich streng nach dem Prinzip der Bestenauslese. Darüber hinaus gibt es auch sogenannte Quota-Agenturen wie z. B. einige der NATO-Agenturen, bei denen die einzelnen Posten jeweils einem Mitgliedstaat zur Personalbesetzung fest zugeordnet sind, oder sogenannte non-career Organisationen wie die OSZE, bei der die Beschäftigungshöchstgrenze bei 10 Jahren liegt.

¹ Vgl. Bundestagsdrucksache 16/7938 (Beschlussempfehlung und Bericht des Auswärtigen Ausschusses) und Bundestagsdrucksache 16/6602 (neu) (Antrag der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD).

² Wo sinnvoll, wird die ausführliche Doppelform verwendet.

³ In der Regel wird hier der reguläre Pflichtbeitrag herangezogen, nicht die freiwilligen Beiträge.

Der Bericht befasst sich primär mit denjenigen Positionen, die weitgehend dem höheren Dienst im deutschen Beamtenrecht entsprechen. Die Einbeziehung sämtlicher Positionen in die angestellten Vergleichsbetrachtungen würde den Umfang dieses Berichts sprengen und häufig auch zu einem verzerrten Ergebnis führen. Erfahrungsgemäß sind beim übrigen Personal regelmäßig die jeweiligen Sitzstaaten überrepräsentiert, das gilt in der Regel auch für Organisationen, die ihren Sitz später nach Bonn verlagert haben.

A Deutsches Personal in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen

Tendenzen im Berichtszeitraum

Die Gesamtzahl der Deutschen, die im vergleichbaren höheren Dienst in europäischen Institutionen und internationalen Organisationen mitarbeiten, ist im Berichtszeitraum weiter gestiegen – bei allerdings auch insgesamt deutlich wachsender Mitarbeiterzahl insbesondere in den VN⁴ und sonstigen internationalen Organisationen. 2018 waren geschätzt⁵ 8.000 Deutsche in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen tätig (zum Vergleich: 2008 rd. 5.500, 2011 rd. 6.700).

Der Berichtszeitraum war durch die Übernahme herausragender Führungspositionen in diversen Internationalen Organisationen durch Deutsche und durch den weiteren Ausbau des Junior Professional Officer-Programms (JPO)⁶ der Bundesregierung geprägt. Das JPO⁶-Programm bleibt eines der wichtigsten langfristigen Instrumente deutscher Personalpolitik in den Vereinten Nationen. Die anhaltend hohen Übernahmequoten zwischen 70 und 80 Prozent zeugen von der Qualität der deutschen Kandidatinnen und Kandidaten.

Spitzenpositionen, die seit dem letzten Bericht durch Deutsche besetzt wurden:

- In der NATO stellt Deutschland seit Dezember 2016 mit Botschafter Arndt Freiherr Freytag von Loringhoven den Beigeordneten Generalsekretär für Nachrichtendienste und Sicherheit sowie von März 2017 bis Februar 2019 mit Botschafter Cornelius Zimmermann den Hohen Zivilen Vertreter der NATO in Afghanistan.
- Die ranghöchste deutsche Mitarbeiterin im VN-Sekretariat ist seit Januar 2017 die Beigeordnete Generalsekretärin (ASG) für humanitäre Angelegenheiten und stellvertretende Nothilfekoordinatorin im VN-Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (UN-OCHA), Ursula Brigitte Müller.
- Im Mai 2017 wurde Dr. Matthias Jonas mit großer Mehrheit zum Generalsekretär der Internationalen Hydrographischen Organisation (IHO) gewählt.
- Seit Juni 2017 steht mit Achim Steiner erstmals seit der Gründung des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen (UNDP) ein Deutscher an der Spitze der Organisation im Range eines Under Secretary General (USG).
- Im Sommer 2017 wurde das Mandat von Dr. Karl Brauner als einer von vier stellvertretenden Generaldirektoren der Welthandelsorganisation (WTO) im Range eines Deputy Director General (DDG) um weitere vier Jahre verlängert.
- Im August 2017 wurde Bundespräsident a.D. Prof. Dr. Horst Köhler zum persönlichen Sondergesandten des VN-Generalsekretärs für die Westsahara im Rang eines Under Secretary General (USG) ernannt.
- Seit Oktober 2017 ist Dr. Bernhard Schwartländer Kabinettschef im Range eines Beigeordneten Generaldirektors (Assistant Director General, vergleichbar ASG) bei der Weltgesundheitsorganisation (WHO).
- Mit Cornelia Richter stellt Deutschland seit Anfang 2018 die Vizepräsidentin des Internationalen Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung (IFAD).
- Seit Januar 2018 ist der Leitende Polizeidirektor Dr. Markus Ritter (Bundespolizei) Leiter der neu eingerichteten zivilen Beratungsmission der EU im Irak (EUAM Irak).
- Zum 1. Januar 2018 wurde Frau Dr. Heike Deggim zur Abteilungsleiterin (Director) der Maritime Safety Division in der Internationalen Seeschiffahrts-Organisation (IMO) ernannt.
- Am 6. Januar 2018 hat der Polizeipräsident a.D. Günther Freisleben (Landespolizei Baden-Württemberg) die Leitung der zivilen Border Assistance Mission at the Rafah Crossing Point (EUBAM Rafah) übernommen.
- Im Februar 2018 wurde der Deutsche Martin Selmayr zum Generalsekretär und damit zum ranghöchsten Beamten der Europäischen Kommission ernannt.

⁴ Laut www.unsceb.org/content/hr-nationality, Professionals im VN-System 11.021 (2017), Personal insgesamt 31.170 (2017).

⁵ Die genaue Ermittlung der Gesamtzahl Deutscher in IO ist äußerst schwierig. Deutschland ist Mitglied in insgesamt knapp 300 internationalen und zwischenstaatlichen Organisationen; in diesem Bericht werden nur knapp 50 abgebildet. Die Datenerhebung der internationalen Organisationen ist uneinheitlich und erschwert die Vergleichbarkeit.

⁶ Auf Deutsch: Beigeordnete Sachverständige. Im Folgenden wird die gebräuchliche englische Kurzfassung JPO verwendet

- Seit Februar 2018 ist der Leitende Polizeidirektor Christoph Buik (Bundespolizei) Leiter der ständig eingerichteten Polizeikapazität der Vereinten Nationen, Standing Police Capacity (SPC) in Brindisi, Italien.
- Deutschland besetzte von März 2018 bis März 2019 mit Generalmajor Joseph Dieter Blotz den Dienstposten des militärischen Beraters „Senior Military Advisor“ des Sondergesandten des VN-Generalsekretärs für Libyen.
- Im April 2018 wurde Jürgen Rigtterink Vizepräsident für das Bankgeschäft der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung.
- Seit Sommer 2018 leiten Deutsche 15 der 140 EU-Delegationen, darunter die Diplomaten Dr. Markus Ederer und Dr. Patricia Flor als Leiter der EU-Delegationen in Moskau und Tokio.
- Im Juli 2018 wurde der ehemalige Vorstandsvorsitzende des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR) Prof. Dr.-Ing. Johann-Dietrich Wörner erneut im Amt des Generaldirektors der Europäischen Weltraumorganisation (ESA) bestätigt.
- Seit September 2018 ist Dr. Ludger Schuknecht einer von vier stellvertretenden Generalsekretären⁷ in der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).
- Im September 2018 wurde Dr. Karola Schorn als Präsidentin der Pflanzenschutzorganisation für Europa und den Mittelmeerraum (EPPO) für weitere drei Jahre in ihrem Amt bestätigt.
- Im Oktober 2018 wurde Dr. Christoph Ernst zum Vizepräsidenten (Generaldirektion 5, Recht und Internationale Angelegenheiten) im Europäischen Patentamt (EPA) gewählt.
- Im Dezember 2018 wurde Ute Klamert zur Beigeordneten Exekutivdirektorin (Assistant Executive Director, vergleichbar ASG) des Welternährungsprogrammes (WFP) ernannt.
- Im Februar 2019 wurde Wolfgang Küpper im Rahmen einer außerordentlichen Generalversammlung zum Generalsekretär der Zwischenstaatlichen Organisation für den internationalen Eisenbahnverkehr (OTIF) gewählt.
- Claudia Höfer wurde im Februar 2019 zur Richterin beim Internationalen Residualmechanismus für die Ad-hoc Strafgerichtshöfe⁸ (IRMCT) ernannt.
- Mit dem Generaldirektor des Internationalen Militärstabs (IM) der NATO wird Deutschland mit Generalleutnant Hans-Werner Wiermann ab Sommer 2019 in der Leitung des IMS und im Militärausschuss der NATO vertreten sein.
- Ab Sommer 2019 wird Brigadegeneral Jörg See im Internationalen Stab der NATO den Posten des stellvertretenden Beigeordneten Generalsekretärs für Verteidigungspolitik und Streitkräfteplanung (DASG DPP) bekleiden.

Die Erfolge im internationalen Führungskräftebewerb sind neben der hervorragenden Qualität der deutschen Kandidatinnen und Kandidaten auch auf die enge Koordinierung und intensiv geführten Kampagnen der Bundesregierung (insbesondere auf die Unterstützung durch die jeweils federführenden Fachressorts, das Auswärtige Amt und die deutschen Auslandsvertretungen sowie das Bundeskanzleramt) zurückzuführen.

In zahlreichen relevanten internationalen Organisationen und europäischen Institutionen ist Deutschland inzwischen angemessen, zum Teil quantitativ gut oder sogar sehr gut vertreten. Eine angemessene bis gute deutsche Präsenz gibt es zum Beispiel im VN-Sekretariat, beim Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP), bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), bei der Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO), bei der Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO), bei der Internationalen Migrationsorganisation (IOM), beim Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen (UNFPA), bei der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und bei der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO). Außerhalb des VN-Systems gilt dies zum Beispiel für die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE), die Verwaltung des Europäischen Parlaments, die Europäische Investitionsbank (EIB), den Europäischen Stabilitätsmechanismus (ESM) und die Asiatische Infrastruktur- und Investitionsbank (AIIB). Im oberen Leitungsbereich gibt es allerdings bei einigen internationalen Organisationen noch Nachholbedarf. In anderen internationalen Organisationen bemüht sich die Bundesregierung durch gezielte Maßnahmen um eine Steigerung des deutschen Personalanteils.

⁷ Traditionell stellen die USA und Japan als größte Beitragszahler zwei der vier stellvertretenden Generalsekretäre.

⁸ Sie übernimmt damit bis zum Mandatsende diese Position bei dem Nachfolgergericht der Internationalen Strafgerichtshöfe für das ehemalige Jugoslawien und für Ruanda.

Geschlechtergerechtigkeit

Der Berichtszeitraum ist geprägt von den Bemühungen fast aller internationaler Organisationen, Geschlechtergerechtigkeit bei der Stellenbesetzung herzustellen. Diese zielten auf alle Ebenen ab, ganz explizit aber auf Führungspositionen. Die Chancen, deutsches Personal in Schlüsselpositionen zu platzieren, steigen, je mehr hochqualifizierte deutsche Frauen sich auf entsprechenden Positionen bewerben und nominiert werden. Die Bundesregierung unterstützt diese Bemühungen mit der Präsentation hoch qualifizierter Kandidatinnen für Spitzenpositionen. Im Nachwuchsbereich liegt bei den deutschen JPOs der Anteil der erfolgreichen Bewerberinnen bereits seit einigen Jahren deutlich über 50 Prozent.

Für das VN-System verfolgt VN-GS António Guterres eine systemweite Strategie für Geschlechterparität („System-wide Strategy on Gender Parity“). Diese hat drei Ziele zur geschlechterparitätischen Besetzung im Blick: (a) der oberen Führungsebene (USG-Stellvertretende Generalsekretäre und ASG-Beigeordnete Generalsekretäre), einschließlich der Sonderbeauftragten und Sondergesandten, bis 2021; (b) im VN-System insgesamt bis 2026; (c) bei einigen Ausnahmefällen mit besonders geringem Frauenanteil bis 2028. Weitere Maßnahmen sind die Verbesserungen bei der Einstellung und Mitarbeiterbindung, die Talentförderung, Mentoring und Trainingsprogramme zur Beseitigung unbewusster geschlechtsspezifischer Diskriminierung, die Flexibilisierung von Arbeitsregelungen und die Änderung der Elternzeitregelungen sowie die Verbesserung von Arbeitsplatz- und Wohnbedingungen in Dienstorten, an die keine Familienangehörigen mitgenommen werden können. Die Strategie baut auf langjährigen Bemühungen um Geschlechterparität in den VN auf und operationalisiert bereits existierende rechtliche und institutionelle Regelungen. Die seit Januar 2017 bestehende „Gender Parity Task Force“ mit VN-Bediensteten aus über 30 Organisationen hat dazu einen Umsetzungsplan erarbeitet. Erste Erfolge vor allem im Führungsbereich sind sichtbar. So hat z. B. der neue Generaldirektor der WHO im September 2017 ein mehrheitlich weibliches Führungsteam präsentiert. Zudem wurden die Stellen der neuen VN Resident Coordinators paritätisch besetzt. UN-Women arbeitet systemweit an Vorschlägen und Umsetzungsmodellen, die Geschlechterparität befördern. Bei UN-Women selbst sind 75 Prozent der Beschäftigten Frauen.

Die Europäische Kommission hat das von Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker vorgegebene Ziel, bis November 2019 40 Prozent aller mittleren und höheren Managementpositionen mit Frauen zu besetzen, nahezu erreicht (Stand März 2019: 39,6 Prozent). Dies geschah ausgehend vom niedrigen Anteil von Frauen in Spitzenpositionen von 11 Prozent in 2014. In der Verwaltung des Europäischen Parlaments (EP) liegt der Anteil von weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen bei 25,4 Prozent⁹. Wie die Europäische Kommission verfolgt auch der Europäische Auswärtige Dienst (EAD) das Ziel, 40 Prozent der Positionen im mittleren und höheren Management mit Frauen zu besetzen. Anders als die Europäische Kommission wird der EAD dieses Ziel bis Mandatsende der Hohen Vertreterin Federica Mogherini im Oktober 2019 jedoch nicht erreichen: Stand Dezember 2018 bekleiden Frauen acht von 26 Positionen im höheren Management der EAD-Zentrale (neben Generalsekretärin Helga Schmid zwei „Managing Directors“ und fünf Direktorinnen). Frauen leiten nach Abschluss der Rotation 2018 lediglich 35 von 140 EU-Delegationen (das entspricht einem Anteil von 25 Prozent). Die Zielgröße 40 Prozent entspricht 56 Delegationen.

Die NATO sieht sich in der Verpflichtung, eine ausgewogene geschlechter- und altersspezifische wie auch geographische Diversität innerhalb des zivilen Personals zu erreichen. Der Anteil von weiblichen Beschäftigten im Internationalen Stab der NATO liegt weiterhin bei 39 Prozent (davon 34 Prozent im vergleichbaren gehobenen und höheren Dienst; NATO-weit: 27 Prozent). Insgesamt ist die Zahl der Bewerberinnen gestiegen – ebenso wie ihr Anteil bei den Einstellungen (von 39 Prozent auf 46 Prozent). Die Umsetzung der selbstgesteckten Ziele wird regelmäßig im „Annual Diversity and Inclusion Report“ dokumentiert, zuletzt für das Jahr 2017. Beispielhaft hierfür sind unter anderem die Einführung mehrerer Zulagen für Beschäftigte (für Familien, Alleinerziehende, unterhaltsberechtigter Kinder) ab 1. Januar 2017, die Durchführung einer Studie zur Bestimmung der Kinderbetreuungsbedürfnisse der Beschäftigten und die Fortsetzung des Projektes „Mentoring Programme for Women“.

Während in der OSZE insgesamt noch keine Geschlechtergerechtigkeit erreicht wurde, gibt es Teilerfolge. Deutschland unterstützt die OSZE bei ihrem Vorhaben, bis 2023 eine gleiche Anzahl von Männern und Frauen zu beschäftigen.

⁹ Stand 2018, statistische Angaben von EIGE

Die Herausforderungen, Deutsche an strategisch wichtigen Positionen in internationalen Organisationen zu platzieren und gleichzeitig für den Aufbau von deutschem Nachwuchs in diesen Organisationen zu sorgen, werden in den nächsten Jahren zunehmen. Nach wie vor besonders schwierig sind die Erhöhung des deutschen Personalanteils im mittleren Karrierebereich (im VN-System von Ebene P4 bis Direktorenebene) und in den politischen und Friedensmissionen der VN. Auch hier gab es zwar zahlreiche erfreuliche Beförderungen bzw. Neueinstellungen Deutscher, doch gerade in diesem Bereich ist Deutschland nicht immer angemessen vertreten. In den VN-Missionen ist der Anteil deutscher Beschäftigter noch nicht deckungsgleich mit unserem strategischen Interesse an der jeweiligen Mission. Ergänzende Sekundierungen sind hier zudem nur in sehr beschränktem Umfang möglich. Die Bundesregierung nutzt aktiv Instrumente der VN und hat Maßnahmen ergriffen, um den Anteil Deutscher in VN-Missionen mittelfristig zu erhöhen.

Zudem wird es aus demographischen Gründen in den nächsten Jahren eine überdurchschnittlich hohe Zahl von Ruheständen deutscher Beschäftigter in internationalen Organisationen geben. Da insbesondere der mittlere Karrierebereich aber für den Ausgleich zahlreicher künftiger deutscher Ruhestände besonders wichtig ist, verdient er die erhöhte Aufmerksamkeit aller Beteiligten.

Gleichzeitig bleibt der Trend zu schwieriger werdenden Rahmenbedingungen weiter bestehen. Die günstige Arbeitsmarktlage in Deutschland und eine traditionell relativ geringe Mobilität haben ein abnehmendes Interesse Deutscher an einer Tätigkeit in internationalen Organisationen und in der EU zur Folge. Der Konkurrenzdruck, insbesondere von Seiten der aufstrebenden Schwellen- und Entwicklungsländer, wächst weiter: Sie drängen auf Diversifizierung und stärkere Berücksichtigung geografischer Verteilung bei der internationalen Personalpolitik. Dieser Anspruch wird von Deutschland im Grundsatz unterstützt. Die Erweiterung von NATO und EU haben zu tendenziell ähnlichen Herausforderungen in diesen Organisationen geführt.

Hinzu kommen – bedingt durch die weiterhin nachwirkende Finanzkrise, damit verbundenen Sparmaßnahmen und grundlegenden Reformen bei vielen internationalen Organisationen – ein spürbarer Stellenabbau, nachlassende Konkurrenzfähigkeit der Gehälter insbesondere im Bereich von Spezial- und Spitzenpersonal und die schwindende Attraktivität vertraglicher Rahmenbedingungen. Letzteres hat sich bereits nachteilig auf die deutsche Präsenz in Spitzenpositionen im VN-Sekretariat ausgewirkt. Die Bemühungen der deutschen Personalpolitik richten sich daher ganz besonders auf die Nutzung von Rotationen zur Nachbesetzung von Stellen und auf neu geschaffene Stellen im VN-Sekretariat.

1. Deutscher Personalanteil in ausgewählten Organen, Diensten und Agenturen sowie Missionen der Europäischen Union (EU)

Personalpolitisch besonders relevante EU-Organe sind die Europäische Kommission, das Europäische Parlament sowie das Generalsekretariat des Rates der Europäischen Union. Der Europäische Auswärtige Dienst, dessen Personal sich im vergleichbaren höheren Dienst zu mindestens einem Drittel aus Diplomatinen und Diplomaten aus den Mitgliedstaaten zusammensetzen soll, sowie einige ausgewählte EU-Agenturen sind personalpolitisch ebenfalls von besonderem Interesse. Außerdem werden in diesem Abschnitt EU-Finanzorganisationen und EU-Missionen behandelt.

1.1 Europäische Kommission

Nach Angaben der Europäischen Kommission sind dort (Stand: Oktober 2018) 29.625 Personen beschäftigt (Beamtinnen und Beamte, Zeit- und Vertragsbedienstete, ohne Lokalbeschäftigte), davon 2.114 Deutsche (7,1 Prozent). Bei den 13.581 Lebenszeitbeamtinnen und -beamten im vergleichbaren höheren Dienst der EU (EU-Bezeichnung: Administratorinnen bzw. Administratoren, „AD“) sind die Deutschen derzeit (Oktober 2018) die zweitgrößte Gruppe (1.379) nach Italienern (1.464) und vor Franzosen (1.345) und Belgiern (1.303). Der deutsche Anteil in dieser Gruppe konnte im Berichtszeitraum gehalten werden und liegt bei knapp 10,2 Prozent.

Unter den dienstjüngeren Beamtinnen und Beamten des vergleichbaren höheren Dienstes (Besoldungsgruppen AD5 bis AD8) sind die seit 2004 beigetretenen EU-Mitgliedstaaten besonders stark vertreten. An der Spitze liegen Rumänien mit 537 und Polen mit 498 Personen. Hier spiegelt sich wider, dass im Nachgang zu den Beitritten der Jahre 2004 bzw. 2007 die EU-Auswahlverfahren einige Jahre lang überwiegend für Staatsangehörige aus den Beitrittsländern reserviert waren. Bei den „älteren“ EU-Mitgliedstaaten (sogenannte „EU15“) liegt Deutschland mit 410 dienstjüngeren AD-Beamtinnen und -Beamten mit deutlichem Abstand auf Platz 2 nach Italien (563), aber vor Frankreich (396), Spanien (376) und Belgien (366).

Geografische Ausgewogenheit des EU-Personals

Die Europäische Kommission hat hierzu, gestützt auf Artikel 27 des Beamtenstatuts, im Juni 2018 einen Bericht vorgelegt.¹⁰ Dieser soll auf Grundlage detaillierter Statistiken definieren, ob und wann eine bedeutende Unausgewogenheit in der Zusammensetzung der Beamtenschaft der EU-Einrichtungen nach Staatsangehörigkeit im Sinne von Artikel 27 Absatz 2 des Beamtenstatuts vorliegt.

Der Bericht betrachtet schwerpunktmäßig die Europäische Kommission. Er fokussiert auf AD-Bedienstete ohne Berücksichtigung der Managementebene, der Funktionsgruppen Assistenz („AST“, vergleichbar dem deutschen gehobenen Dienst) sowie Sekretariatskräfte und Büroangestellte („AST/SC“), des Personals in Sprachendiensten und der Vertragsbediensteten. Rein britische Bedienstete werden für die Frage der geografischen Über-/Unterrepräsentation nicht mehr berücksichtigt.

Entsprechend bisheriger Praxis definiert der Bericht für die Mitgliedstaaten Zielgrößen (sogenannte Richtsätze) basierend auf dem EU-Bevölkerungsanteil, der Sitzverteilung im Europäischen Parlament und dem bis 2014 gültigen Stimmengewicht im Rat. Für Deutschland liegt der Richtsatz bei 13,8 Prozent des Personals. Es folgen Frankreich mit 11,6 Prozent und Italien mit 11,2 Prozent. Eine signifikante Unausgewogenheit wird von der Kommission angesetzt, wenn ein Mitgliedstaat weniger als 80 Prozent seines Richtsatzes erreicht.

Auf dieser Grundlage stellt die Kommission fest:

- Dienstältere Bedienstete der Besoldungsgruppen AD9 bis 12: In dieser Kategorie sind alle der EU nach 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten („EU-13“) sowie Luxemburg signifikant unterrepräsentiert.
- Dienstjüngere Bedienstete der Besoldungsgruppen AD5 bis 8: In dieser Kategorie befinden sich zehn alte Mitgliedstaaten („EU-14“) in einer signifikanten Unausgewogenheit. Neben Deutschland sind dies Dänemark, Finnland, Frankreich, Irland, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal und Schweden. Deutschland liegt bei ca. 60 Prozent seines Richtsatzes, Frankreich bei 70 Prozent, Dänemark und Schweden nur bei 30 Prozent, Luxemburg bei null Prozent (keine Bediensteten).

Gemeinsam mit anderen betroffenen Mitgliedstaaten setzt sich die Bundesregierung gegenüber der Europäischen Kommission intensiv dafür ein, dass diese zügig Maßnahmen zur Behebung der entstandenen geografischen Ungleichgewichte trifft.

Wesentliche Ursache für die festgestellten Ungleichgewichte sind nach Aussage der Kommission die Einstellungsmuster nach der EU-Erweiterung 2004. Aber auch die vom Europäischen Amt für Personalauswahl (EPSO) organisierten EU-Auswahlverfahren (Concours) spielen eine Rolle. Belgien, Italien, Spanien und Griechenland sind aufgrund überproportional hoher Teilnehmer- und Erfolgszahlen in den EU-Auswahlverfahren seit 2010 in den Laufbahnen AD5 bis 8 aktuell nicht signifikant unterrepräsentiert. Deutschland liegt beim allgemeinen Concours mit einer Erfolgsquote von 13,3 Prozent seit 2010 bei 97 Prozent seines Richtsatzes, und zwar bei verhältnismäßig geringen Teilnehmerzahlen (im Zeitraum 2010 bis 2017 nur ca. 6,4 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer). Das gute deutsche Abschneiden im Concours dürfte insbesondere auch auf die vom Auswärtigen Amt angebotenen Vorbereitungsseminare für Bewerberinnen und Bewerber zurückzuführen sein (im Berichtszeitraum im allgemeinen Auswahlverfahren des vergleichbaren höheren Dienstes 2017 sogar knapp 16 Prozent der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen (sogenannte Laureaten) bei nur 6,2 Prozent der Teilnehmer).

Von den 1.379 deutschen Administratorinnen und Administratoren in der Kommission waren 487 Frauen (35,3 Prozent). Der deutsche Frauenanteil im höheren Dienst der Europäischen Kommission verbessert sich im Berichtszeitraum damit weiter leicht, liegt aber weiterhin unter dem Kommissions-Durchschnitt von 44,2 Prozent (zum Vergleich: 2012 lag der deutsche Frauenanteil bei 31,3 Prozent, 2014 bei 32,8 Prozent, 2017 bei 33,9 Prozent).

¹⁰ Vgl. Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat gemäß Artikel 27 des Statuts der Beamten der Europäischen Union und Artikel 12 der Beschäftigungsbedingungen der sonstigen Bediensteten der Europäischen Union (geografische Ausgewogenheit); KOM(2018) 377 vom 15.06.2018; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2018:0377:FIN>).

Im Februar 2018 wurde der Deutsche Martin Selmayr zum Generalsekretär, also zum ranghöchsten Beamten der Europäischen Kommission, ernannt. Neben Selmayr besetzten im Dezember 2018 Deutsche vier weitere Generaldirektorinnen- bzw. Generaldirektorenposten und vier stellvertretende Generaldirektorinnen- bzw. stellvertretende Generaldirektorenposten¹¹. Deutsche sind damit auf dieser Ebene im Vergleich zur Richtgröße signifikant unterrepräsentiert.

Deutsche besetzen (Januar 2019) 38 Direktorinnen- und Direktoren- bzw. direktorenwertige Beraterposten (plus drei im Vergleich zu 2017), 14 davon durch Frauen.¹² Darüber hinaus sind mehr als 130 Referatsleiterinnen und Referatsleiter in der Kommission Deutsche.

In 25 der 28 Kabinette der Mitglieder der Europäischen Kommission arbeiten (Stand Dezember 2018) 32 Deutsche, fünf von ihnen als Kabinettschefin bzw. Kabinettschef, fünf als stellvertretende Kabinettschefin bzw. stellvertretender Kabinettschef. Damit war die deutsche Präsenz in den Kabinetten der Kommission während des Mandats von Präsident Juncker außergewöhnlich gut.

1.2 Verwaltung des Europäischen Parlaments und Generalsekretariat des Rates

In der Verwaltung des Europäischen Parlaments arbeiten ca. 6.700 Personen (ohne parlamentarische Assistentinnen und Assistenten), davon 2.866 Administratorinnen und Administratoren (Januar 2019). 255 davon sind Deutsche (Platz 1 mit 8,9 Prozent). Geleitet wird die EP-Verwaltung vom deutschen Generalsekretär Klaus Welle. Stellvertretender Generalsekretär und als Leiter der Generaldirektion Präsidentschaft einer von zwölf EP-Generaldirektoren ist der Deutsche Markus Winkler. Von den 50 Direktorinnen und Direktoren in der EP-Verwaltung sind elf Deutsche. Insgesamt sind Deutsche in der Verwaltung des Europäischen Parlaments also quantitativ und qualitativ sehr gut vertreten. Im Kabinett des EP-Präsidenten ist zudem ein Deutscher tätig.

Das Generalsekretariat des Rates beschäftigt etwas mehr als 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im höheren Management stellen Deutsche einen Generaldirektor (von insgesamt acht) sowie drei von 35 Direktoren. Im mittleren Management sind neun von 100 Referatsleiterinnen und Referatsleitern Deutsche. Bei den 1.386 Referentinnen und Referenten halten Deutsche einen Anteil von 6,4 Prozent (ähnlich wie Franzosen mit 6,6 Prozent und Spanier mit 6,7 Prozent; größte Gruppe sind die Belgier mit 8,7 Prozent). In der Gesamtbetrachtung sind Deutsche im Ratssekretariat also qualitativ und quantitativ durchschnittlich gut vertreten. Im Kabinett des Präsidenten des Europäischen Rates, Donald Tusk, sind zwei Deutsche tätig.

1.3 Europäischer Auswärtiger Dienst (EAD)

Im Europäischen Auswärtigen Dienst (EAD) sind von 946 Administratorinnen und Administratoren 95 Deutsche (Platz 3 mit 10,04 Prozent). Frankreich liegt hier an der Spitze mit 132 Personen, gefolgt von Italien mit 116. Hinter Deutschland auf den Plätzen 4 und 5 liegen Spanien (76) und Belgien (70). Auf der Administratorenebene hält der EAD das vorgegebene Ziel, ein Drittel seiner Beamtinnen und Beamten aus den nationalen diplomatischen Diensten der EU-Mitgliedstaaten zu rekrutieren. 20 von insgesamt 321 nationalen Diplomatinen und Diplomaten im EAD sind aus der Bundesregierung entsandt, ganz überwiegend vom Auswärtigen Amt (Stand Juni 2018). Dies ist Platz 2 nach Frankreich (44) und vor Spanien (19) und Polen (19). Darüber hinaus sind derzeit von den 439 nationalen Sachverständigen (END) im EAD 42 aus Deutschland entsandt, davon kommt ein Großteil aus dem BMVg und ist beim EU-Militärstab eingesetzt. Weitere Experten stammen aus AA, BMZ, BMWi und ZIF.

Im höheren Management der EAD-Zentrale sind Deutsche derzeit noch angemessen und in vergleichbarer Zahl wie andere größere Mitgliedstaaten vertreten. Deutschland stellt mit Helga Schmid als Generalsekretärin die Spitzenbeamtin des EAD. Zudem sind ein Managing Director (von sieben), einer von 17 Direktorinnen und Direktoren (ohne EU-Militärstab) sowie der stellvertretende Leiter des Kabinetts der Hohen Vertreterin Deutsche.

Nach der Rotation 2018 leiten Deutsche 15 der 140 EU-Delegationen, darunter die deutschen Diplomaten Dr. Markus Ederer und Dr. Patricia Flor als Leiter der EU-Delegationen in Moskau und Tokio. Dies entspricht zwar in etwa dem Niveau anderer großer Mitgliedstaaten (derzeit 16 französische und 21 italienische Delegationsleitungen), aber noch nicht der deutschen Richtgröße.

¹¹ Zum Vergleich: sieben Generaldirektoren (GD) / fünf stellv. GD aus Frankreich; vier GD / zwei stellv. GD aus Italien; zwei GD / vier stellv. GD aus Spanien

¹² Franzosen stellen 32 Direktorinnen und Direktoren, Italiener 33, Spanier 24.

Im Militärstab der EU (EUMS) konnten sich die deutschen Kandidatinnen und Kandidaten auch aufgrund ihres zielgerichtet und planvoll aufgebauten beruflichen Werdegangs bisher gegen die Konkurrenz behaupten. Dennoch wird darauf hingewiesen, dass sich zuletzt zwei deutsche Kandidaten in der Besoldungsgruppe B6 nicht durchsetzen konnten. Deutschland bleibt damit derzeit im EUMS mit dem Director Concepts & Capabilities (bis August 2019), dem Branch Chief Logistic Policy (bis Dezember 2021) sowie bis Juli 2021 mit dem Branch Chief Concepts noch angemessen repräsentiert. Aktuell laufen einige Bewerbungen, die im Zusammenhang mit freiwerdenden Posten aufgrund des Austritts des Vereinigten Königreichs aus der EU stehen. Weiterhin stellt Deutschland derzeit den Executive Coordinator und damit eine Schlüsselposition im Kabinett des Vorsitzenden des EU-Militärausschusses. Gleichwohl wird die deutsche militärische Repräsentanz im EUMS und Militärischen Planungs- und Durchführungsstab ab Sommer 2019 bis voraussichtlich Ende 2020 auf der Flagoffizierebene nicht mehr gewährleistet sein.

1.4 Ausgewählte EU-Agenturen

Personalpolitisch sollen hier vor allem größere der 33 dezentralen EU-Agenturen, die in zentralen Politikbereichen tätig sind, betrachtet werden. Danach stellt sich die deutsche Personalsituation dort wie folgt dar:

Amt der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO) in Alicante: Die deutsche Präsenz im EUIPO ist gut, sollte aber in Führungspositionen noch ausgebaut werden. Von den 465 EU-Beamten, die im EUIPO tätig sind, kommen 57 aus Deutschland. Deutschland stellt auf der höheren Führungsebene eine Direktorin von insgesamt neun Direktoren und Direktorinnen. In den rechtsprechenden Beschwerdekammern des EUIPO ist Deutschland durch insgesamt fünf Richterinnen und Richter, davon zwei Vorsitzende Richter, vertreten.

Agentur für Europäische Grenz- und Küstenwache (Frontex) in Warschau: Frontex verfügt zurzeit über 657 administrative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und soll bis zum Jahr 2020 auf über 1.000 Personen aufwachsen. Deutschland beteiligt sich mit ca. 100 Beamtinnen und Beamten an operativen Einsatzmaßnahmen durch die Entsendung von Grenzpolizeilichen Unterstützungskräften Ausland (GUA). Diese Unterstützungskräfte sind hauptsächlich Angehörige der Bundespolizei, aber auch von Polizeien der Länder und der Bundeszollverwaltung, welche in der Regel maximal zwei Monate im Einsatz sind. Darüber hinaus verfügt Frontex aktuell über 23 deutsche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in verschiedenen Führungsfunktionen bzw. Fachbereichen wie Training, Rückführung, Risikoanalyse, Kräftenmanagement, Schwachstellenanalysen etc. eingesetzt sind. Davon sind acht Angehörige der Bundespolizei als Abgeordnete Nationale Sachverständige (END)¹³ eingesetzt. Weiterhin ist seit dem 1. Dezember 2018 ein Beamter der Bundespolizei (höherer Polizeivollzugsdienst) befristet in einer leitenden Position (vergleichbar Referatsleiter in einer deutschen Sicherheitsbehörde) für die Agentur tätig. Mit der Gesamtbestellung von Personal befindet sich Deutschland im Ranking der Mitgliedstaaten im oberen Drittel der Beteiligung an dieser EU Agentur (absolute Zahlen).

Europäisches Unterstützungsbüro für Asylfragen (EASO) in Valletta: EASO beschäftigt zur Erfüllung seiner Aufgaben Bedienstete auf Zeit („temporary agents“) und Vertragsbedienstete mit langfristiger Beschäftigung („contractual agents“). Darüber hinaus wird EASO bei bestimmten Aufgaben von Abgeordneten Nationalen Sachverständigen (ENDs) unterstützt, um von ihrem hohen Maß an Fachwissen zu profitieren. Deutschland unterstützt personell Experteneinsätze von EASO in Griechenland und Italien. Künftig sollen auch EASO-Einsätze in Zypern unterstützt werden. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter bei EASO im Jahr 2019 soll 390 erreichen (darunter fünf Deutsche). Damit die Agentur ihre neuen Aufgaben wirksam erfüllen kann, muss die Zahl der Bediensteten im Einklang mit dem Vorschlag der Kommission für die Verordnung zur Asylagentur der EU bis 2020 auf ca. 500 erhöht werden.

Europäische Agentur für Flugsicherheit (EASA) in Köln: Deutsche stellen ca. 17 Prozent des EASA-Personals im höheren Dienst (544 Personen). Dies ist die zweitgrößte Gruppe nach den Franzosen (23 Prozent). Dennoch bleibt Deutschland insgesamt in den Besoldungsgruppen AD10 und aufwärts nicht angemessen vertreten. Der letzte höhere deutsche Beamte auf Direktorenebene (insgesamt vier Stellen) ist 2015 ausgeschieden. Auf den darunter liegenden höheren Ebenen sind sechs Deutsche beschäftigt (Leiterin des Büros des Exekutivdirektors, Verantwortlicher für internationale Zusammenarbeit, Leiter des Washingtoner Verbindungsbüros, Leiter des Umweltreferats, Leiter des Referats für Instandhaltung und Leiter des Referats für Herstellerbetriebe).

¹³ Abgeordnete nationale Sachverständige, in der gebräuchlichen französischen Abkürzung END für „expert national détaché“

Europäische Chemikalienagentur (ECHA) in Helsinki: Die ECHA hat 458 Planstellen (höherer/mittlerer Dienst – gemäß 2018 EU Haushalt), 129 Stellen für Vertragsbedienstete und sieben nationale Experten. Davon sind momentan 36 Stellen mit Deutschen besetzt (29 im höheren Dienst, drei im mittleren Dienst und vier Vertragsbedienstete). Es gibt derzeit keine Deutschen in Führungspositionen (Abteilungsleiter/Direktoren).

Europäische Umweltagentur (EEA) in Kopenhagen: Bei der EEA sind derzeit 21 Deutsche beschäftigt (ca. 10 Prozent).¹⁴ Davon sind 14 Beschäftigte auf Zeit und sieben Vertragsbedienstete. Insgesamt sind Deutsche in der EEA also quantitativ und qualitativ gut vertreten.

Europäische Arzneimittelagentur (EMA) in London bzw. nun Amsterdam: Bei der EMA sind von 908 Beschäftigten¹⁵ 59 Deutsche (2017). Dies entspricht einem Anteil von 5,73 Prozent. Im Management der Agentur sind zwei Deutsche vertreten.

Europol in Den Haag: Bei Europol sind von 909 Beschäftigten (555 Beschäftigte auf Zeit, 201 Vertragsbedienstete, 153 entsandte Nationale Experten) 62 Deutsche (44 Beschäftigte auf Zeit, sechs Vertragsbedienstete, zwölf entsandte Nationale Experten). Das entspricht mit 6,8 Prozent dem sechsten Platz. Bezogen auf seine Bevölkerungsgröße bleibt Deutschland von allen Mitgliedstaaten am stärksten unterrepräsentiert (-9,2 Prozent). Der Anteil des deutschen Personals in wichtigen, höherrangigen Funktionen bei Europol ist in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken. Derzeit ist Deutschland in zwei Positionen des mittleren Managements vertreten, einmal vergleichbar der Referatsleitungsebene (Head of Unit), einmal vergleichbar der Unterabteilungsleitersebene (Head of Department).

1.5. Europäische Finanzorganisationen

Die Europäische Investitionsbank (EIB) in Luxemburg ist die Förderbank der Europäischen Union. Zusammen mit dem Europäischen Investitionsfonds (EIF) bildet sie die EIB-Gruppe. Deutschland stellt mit Dr. Werner Hoyer seit 2012 den Präsidenten der EIB. Nach seiner Wiederernennung im Jahr 2018 läuft seine Amtszeit nunmehr 2024 aus (die Satzung der EIB erlaubt nur zwei präsidentiale Amtszeiten). Der deutsche Anteil am Gesamtpersonal der EIB-Gruppe (3.896) entspricht 9,7 Prozent (378) und liegt damit – wie regelmäßig bei den größten Anteilseignern – unter dem deutschen Anteil von 16 Prozent am Kapital der EIB. Im Jahr 2018 wurden 31 deutsche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt. Im Segment des leitenden Managements ist Deutschland sehr gut aufgestellt. Unter den 85 Bediensteten (Ebene Generaldirektor und Direktor) sind 15 Deutsche (17,7 Prozent). Auch auf Referatsleitersebene ist Deutschland mit 14,2 Prozent (40 von 281) gut vertreten. Bei den weiteren leitenden Angestellten liegt der deutsche Anteil bei 13,3 Prozent, bei den potentiellen Führungskräften (Executive Staff) bei 8,8 Prozent. In diesem Bereich besteht also noch Nachholbedarf. Deutschland stellt 13,8 Prozent der Nachwuchskräfte (Graduates), die im Rahmen eines speziellen Programms erste Berufserfahrung mit befristeten Verträgen bei der EIB sammeln können. Hier hat es einen deutlichen Anstieg gegeben (2017: 8,1 Prozent).

Insgesamt ist Deutschland bei der Europäischen Zentralbank (EZB) in Frankfurt gut vertreten. Über die Besetzung des Direktoriums entscheidet der Europäische Rat mit qualifizierter Mehrheit (Art. 283 Abs. 2 AEUV). Bislang kam stets eines der insgesamt sechs Direktoriumsmitglieder aus Deutschland. Sabine Lautenschläger ist seit dem 27. Januar 2014 Mitglied des Direktoriums der EZB und zugleich Mitglied des EZB-Rates. Weiteres Mitglied des EZB-Rates ist derzeit in seiner Funktion als Präsident der Deutschen Bundesbank Dr. Jens Weidmann. In der obersten Managementebene¹⁶ sind 17 von 50 Positionen mit Deutschen besetzt (34 Prozent). Bei den Leitungspositionen insgesamt (bis einschließlich Ebene Sektionsleiter) sind 102 von 346 Stellen mit Deutschen besetzt (rund 29,5 Prozent). Der Prozentuale Anteil Deutscher bei Leitungspositionen in der EZB liegt zum Stichtag 31. Dezember 2018 weiterhin über dem Anteil des eingezahlten Kapitals der Deutschen Bundesbank (26 Prozent).

Europäisches System der Finanzaufsicht (ESFS) in Frankfurt: Das auf europäischer Ebene zum 1. Januar 2011 geschaffene neue Europäische Finanzaufsichtssystem (European System of Financial Supervision, ESFS) setzt sich zusammen aus dem Europäischen Ausschuss für Systemrisiken (European Systemic Risk Board, ESRB), drei europäischen Finanzaufsichtsbehörden (European Banking Authority, EBA; European Insurance and Occupational Pensions Authority, EIOPA; European Securities and Markets Authority, ESMA), einem behördenübergreifenden Ausschuss der europäischen Finanzaufsichtsbehörden (Joint Committee) und den nationalen

¹⁴ An der Spitze liegt Spanien (105), gefolgt von den Niederlanden (103), Italien (88), Griechenland (70) und Rumänien (67).

¹⁵ 583 Bedienstete auf Zeit, 147 Vertragsbedienstete, 70 Interimsbedienstete, 36 entsandte Nationale Experten, 69 Trainees und drei hospitierende Sachverständige

¹⁶ Dazu zählen z. B. Generaldirektorinnen und Generaldirektoren und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter, Abteilungsleitungen und stellvertretende Abteilungsleitungen

Aufsichtsbehörden. Deutschland besetzt bislang keinen Vorsitz (Chair) im Europäischen Finanzaufsichtssystem. Eine Deutsche ist Executive Director bei der ESMA. Das BMF und die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) verstärken daher ihre Bemühungen, qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für die Leitungspositionen zu identifizieren. Diese werden bei EBA, ESMA und EIOPA voraussichtlich 2021 neu zu besetzen sein. Ziel ist es zudem, die Präsenz Deutscher insbesondere auf der mittleren Führungsebene (Abteilungsleitungen) weiter auszubauen. Auf dieser Ebene sind bisher bei der EIOPA zwei von sieben und bei ESMA eine von acht Positionen mit Deutschen besetzt. Bei der EBA wurde der Posten der Vorsitzenden am 1. Mai 2019 mit dem Spanier José Manuel Campa neu besetzt.

Geschäftsführender Direktor des Europäischen Stabilitätsmechanismus (ESM) in Luxemburg ist der Deutsche Klaus Regling, der am 20. Februar 2017 für eine weitere Amtszeit von fünf Jahren im Amt bestätigt wurde. Ein weiteres Mitglied des insgesamt sechsköpfigen ESM-Vorstands ist der Deutsche Rolf Strauch. Damit ist Deutschland mit einem Drittel der Mitglieder im Vorstand gut vertreten. Aktuell hat der ESM 177 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 26 Deutsche. Im Jahr 2019 soll der Personalstamm auf 197 Beschäftigte aufgestockt werden. Einstellungen erfolgen beim ESM ausschließlich auf Basis von fachlicher Qualifikation, es bestehen keine Länderquoten. Neben Angehörigen der Eurostaaten arbeiten auch zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Nicht-Eurostaaten sowie aus außereuropäischen Ländern beim ESM.

Der Ausschuss für die einheitliche Abwicklung (SRB) in Brüssel ist die zuständige europäische Abwicklungsbehörde für in der Eurozone niedergelassene Banken. Er ist insbesondere zuständig für die Erstellung von Abwicklungsplänen und für Beschlüsse im Zusammenhang mit einer Restrukturierung bzw. Abwicklung von Banken und Bankengruppen. Vorsitzende des SRB ist die Deutsche Elke König¹⁷. Vier weitere Deutsche besetzen Positionen der Führungsebene. Der Personalstamm des SRB wird kontinuierlich aufgestockt. Derzeit läuft ein umfassendes Rekrutierungsprogramm. Zum 31. Dezember 2018 beschäftigte der Ausschuss 315 Personen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden – mit Aussicht auf eine permanente Übernahme – zunächst mindestens zweimal befristet eingestellt. Zum Stichtag waren 23 Deutsche beim SRB angestellt. Darüber hinaus befanden sich unter den entsandten nationalen Experten vier Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Das BMF und die weiteren deutschen Finanzinstitutionen verfolgen das Ziel, den SRB weiterhin mit qualifiziertem deutschem Personal zu unterstützen.

1.6 Missionen der Europäischen Union

Deutschland beteiligte sich 2017 und 2018 an allen zivilen Missionen der EU im Rahmen der Gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (GSVP). Über den Personalpool des ZIF wurden 2017 insgesamt 64 Expertinnen und Experten sekundiert, im Jahr 2018 waren es 62.

Dabei entfiel 2017 das größte Kontingent auf die Rechtsstaatlichkeitsmission EULEX Kosovo (18 Sekundierte), gefolgt von EUAM Ukraine (16 Sekundierte). Auch 2018 wurden die meisten Sekundierten in diese Missionen (EUAM Ukraine: 17, EULEX Kosovo: 16) entsandt. Zahlenmäßig folgten 2017 die beiden EUCAP Sahel Missionen in Niger (9) und Mali (7), 2018 EUMM Georgien und EUPOL COPPS mit je fünf Sekundierten. Außerdem beteiligte sich Deutschland an der neu gegründeten EUAM Irak im Jahr 2018 mit drei zivilen Sekundierten.

Über das BMI und die Bund-/Länder-Arbeitsgruppe „Internationale Polizeimissionen“ (AG IPM) wurden 2017 insgesamt 42 Polizistinnen und Polizisten des Bundes und der Länder sowie Angehörige der Zollverwaltung in insgesamt 11 GSVP-Missionen entsandt, im Jahr 2018 waren es 30 (inklusive der Missionsleiter, die nicht sekundiert sind).

Auch für drei militärische Missionen und Operationen im Rahmen der europäischen GSVP – EUNAVFOR MED SOPHIA, EUNAVFOR Somalia (Atalanta) und EUTM Mali – stellt Deutschland militärisches und zum Teil auch ziviles Personal.

¹⁷ Zuvor Präsidentin der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)

Das Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) – eine vollwertige Entsendeorganisation

Das Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF), das deutsche Kompetenzzentrum für Friedenseinsätze, unterstützt die Bundesregierung seit 2002 im Bereich der internationalen Personalpolitik, insbesondere bei der Qualifizierung, Bereitstellung, Vermittlung und Betreuung von sekundiertem Zivilpersonal in Friedenseinsätzen und Wahlbeobachtungsmissionen internationaler Organisationen wie der EU, OSZE, VN, Europarat, Organisation Amerikanischer Staaten (OAS) und NATO.

Seit Inkrafttreten des neugefassten Sekundierungsgesetzes am 27. Juni 2017 hat das ZIF die Arbeitgeberrolle gegenüber dem sekundierten Personal übernommen, das zuvor vertraglich mit dem Auswärtigen Amt verbunden war. Die Bundesregierung hat das ZIF zu einer vollwertigen Entsendeorganisation ausgebaut und mit der Umsetzung des außenpolitisch wichtigen Instruments der Sekundierung betraut, um damit zivile Kapazitäten zur Krisenprävention, Konfliktlösung und Friedenskonsolidierung zu stärken. Die politische Steuerung der Sekundierungen verbleibt bei der Bundesregierung.

Ab Juli 2017 bis Ende 2018 hat das ZIF insgesamt 191 zivile Expertinnen und Experten zur Langzeitsekundierung unter Vertrag genommen. Diese 107 Männer und 84 Frauen wurden in Hauptquartiere, Institutionen und Friedenseinsätze internationaler Organisationen sekundiert. Davon gingen 87 Sekundierte (41 Frauen, 46 Männer) in Institutionen und Einsätze der OSZE, 91 Sekundierte (42 Frauen, 49 Männer) in Institutionen und Einsätze der EU (GSVP), drei Sekundierte (eine Frau, zwei Männer) in VN-Friedenseinsätze, ein Sekundierter zum Europarat, ein Sekundierter in einen OAS-Friedenseinsatz und insgesamt acht männliche Sekundierte in zivile Funktionen in NATO-Einsätze und -Institutionen. Mit einem Frauenanteil von 43,98 Prozent beim deutschen sekundierten Personal hat die Bundesregierung durch das ZIF im Berichtszeitraum einen wichtigen Beitrag zu den Zielen internationaler Organisationen geleistet, den Anteil des weiblichen Personals in Friedenseinsätzen zu erhöhen.

Darüber hinaus hat das ZIF im Jahr 2017 insgesamt 239 Wahlbeobachterinnen und Wahlbeobachter in Missionen der OSZE und der EU sekundiert, davon 39 Langzeitwahlbeobachter und 200 Kurzzeitwahlbeobachter. Bei einer Verteilung von 116 männlichen und 123 weiblichen Wahlbeobachtern lag der Frauenanteil deutscher Wahlbeobachterinnen im Jahr 2017 bei 51,46 Prozent. Im Jahr 2018 waren insgesamt 353 Wahlbeobachterinnen und Wahlbeobachter bei OSZE und EU im Einsatz: 60 Langzeitwahlbeobachter und 293 Kurzzeitwahlbeobachter, davon 192 männliche und 161 weibliche Wahlbeobachter (Frauenanteil deutscher Wahlbeobachter 2018: 45,61 Prozent).

Der deutsche Beitrag zur internationalen Personalpolitik wird im ZIF begleitet durch einsatzbezogene politische Analyse, nationale und internationale Kooperationen, Beratung und Kapazitätenaufbau zu Friedenseinsätzen durch Trainings, Veranstaltungen und Netzwerkaufbau und -ausbau.

2. Deutscher Personalanteil bei den Vereinten Nationen und ausgewählten Organisationen im weiteren VN-System (inklusive „Verwandte Organisationen“)¹⁸

Die Vereinten Nationen (VN) sind organisatorisch in sechs Hauptorgane unterteilt: der Sicherheitsrat, die Generalversammlung, der Wirtschafts- und Sozialrat (ECOSOC), das Sekretariat, der Internationale Gerichtshof und der Treuhandrat. Das VN-System insgesamt setzt sich aus den Vereinten Nationen, seinen Fonds und Programmen sowie aus Sonderorganisationen zusammen. Hinzu kommen die sogenannten verwandten (related) Organisationen. Gemeinsame Klammer unter Personalwirtschaftsgesichtspunkten ist das sogenannte Common System¹⁹.

In diesem Abschnitt wird ein Schwerpunkt auf das Sekretariat der Vereinten Nationen inklusive ausgewählter VN-Friedensmissionen und politische Missionen gelegt. Im nächsten Abschnitt wird der Fokus auf Sonderorganisationen und Programme der Vereinten Nationen im humanitären und entwicklungspolitischen Bereich gelegt. Diese waren im Berichtszeitraum besonders im Blickfeld der internationalen Personalpolitik, auch angesichts der gestiegenen freiwilligen Beiträge in diesem Bereich.

¹⁸ Zuordnungen auf Grundlage des Organigramms zum Systems der Vereinten Nationen www.un.org/depts/german/orgastruktur/dpi2470rev5-german.pdf;

¹⁹ Common system of salaries, allowances and other benefits.

2.1 Sekretariat der Vereinten Nationen

Das VN-Sekretariat ist das Verwaltungsorgan der Vereinten Nationen und hat seine Hauptsitze in New York und Genf, sowie Außenstellen in Wien und Nairobi, fünf Regionalbüros und dreißig Länderbüros. Geleitet wird es von VN-Generalsekretär António Guterres. Die ranghöchste Deutsche im VN-Sekretariat ist seit Januar 2017 die Beigeordnete Generalsekretärin für humanitäre Angelegenheiten und stellvertretende Nothilfe Koordinatorin im VN-Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (UN-OCHA), Ursula Müller (ASG). Im August 2017 wurde Bundespräsident a.D. Prof. Dr. Horst Köhler zum persönlichen Sondergesandten des VN-Generalsekretärs für die Westsahara im Rang eines Under Secretary General (USG) ernannt und ist damit der ranghöchste Deutsche im VN-Sekretariat.²⁰

Mit 555²¹ deutschen Beschäftigten, davon 487 im höheren Dienst, ist Deutschland im VN-Sekretariat inzwischen viertgrößter Personalsteller nach den USA, Frankreich und Großbritannien, dicht gefolgt von Kanada. Von diesen 487 Beschäftigten im höheren Dienst zählen 108 zum Leitungsbereich ab P5 aufwärts. Die deutsche Personalquote unter den Beschäftigten des vergleichbaren höheren Dienstes insgesamt betrug im VN-Sekretariat Ende 2018 3,96 Prozent und ist damit leicht gestiegen (3,8 Prozent 2016; 3,92 Prozent 2017)²². Gemessen am deutschen Pflichtbeitrag von 6,389 Prozent²³ (Platz vier unter den größten Geberländern) gilt Deutschland damit als angemessen repräsentiert.

Mit 159 Beschäftigten auf sogenannten Kernstellen wird Deutschland vom VN-Sekretariat inzwischen sogar als „überrepräsentiert“ geführt.²⁴ Diese Einstufung hat Relevanz für die Zulassung zum VN-Nachwuchs-Auswahlverfahren, dem Examen für das Young Professionals Programme, das ein Regulativ für eine ausgewogene geografische Verteilung des VN-Personals ist und nur unterrepräsentierten Staaten bzw. Staaten offensteht, denen unter Einbeziehung zu erwartender Ruhestände eine Unterrepräsentierung bevorsteht. Deutschland nahm in den Jahren 2017 und 2018 wegen seiner angemessenen Repräsentanz nicht an dem Programm teil. Eine Teilnahme ist auch für die nächsten Jahre nicht zu erwarten.

Von den insgesamt 555 deutschen Beschäftigten sind 306 Frauen, was einer Quote von 55,14 Prozent entspricht, die deutlich über dem Durchschnitt von 36,8 Prozent für alle VN-Mitarbeiter liegt. Der deutsche Frauenanteil im höheren Dienst liegt bei 53,8 Prozent. Frankreich hat eine Frauenquote von 53,49 Prozent, die Vereinigten Staaten von 49,7 Prozent. Deutschland liegt auch im Leitungsbereich ab P5 mit einem Frauenanteil von 47,2 Prozent (108 Beschäftigte insgesamt, davon 51 Frauen) im oberen Bereich.

Das JPO-Programm ist nach wie vor eines der wichtigsten langfristigen Instrumente deutscher Personalpolitik in den Vereinten Nationen. Die hohen Übernahmequoten zeugen von der Qualität der deutschen Kandidatinnen und Kandidaten. Von den insgesamt 234 von der Abteilung für wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten (DESA) des VN-Sekretariats administrierten JPOs waren 2018 57 deutsche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter 35 Frauen.

VN-Reform

Die Vereinten Nationen sind ein Kind ihrer Zeit, entstanden 1945 aus dem Scheitern des Völkerbundes und den Verheerungen des Zweiten Weltkriegs. Ihre Organe und Funktionsweise spiegeln die damaligen machtpolitischen Kräfteverhältnisse und Wertevorstellungen wider. Die Zahl der politischen Akteure – Staaten und Organisationen – hat sich bis heute um ein Vielfaches erhöht, die Zahl tatsächlicher und potenzieller Konflikte ebenso. Die zukünftige Handlungsfähigkeit der Vereinten Nationen ist abhängig von dem Willen ihrer Mitglieder, die notwendigen Änderungen im System zu finden und umzusetzen.

²⁰ Im VN-Sekretariat gibt es insgesamt 72 USG und 76 ASG-Stellen (Stand 30. September 2018, aus UN Human Resources Management, Supplement Information A/73/372 und A/73/372/ Add. 1)

²¹ Diese Angaben beziehen sich auf alle Beschäftigten im VN-Sekretariat, den sogenannten G-Staff (General Service, überwiegend im Verwaltungsapparat tätig) und P-Staff (Professional Staff, vergleichbarer höherer Dienst). Die Zahlen beinhalten auch JPOs und Deutsche in ausgewählten VN-Programmen und VN-Missionen.

²² Dies ist vor allem dem Umstand geschuldet, dass drei Berufsgruppen aus der VN-Personalstatistik herausgenommen wurden.

²³ Bis 31. Dezember 2018; seit 1. Januar 2019 6,09 Prozent.

²⁴ Nach einem Berechnungsmodell des VN-Sekretariats, in dem nur 3.600 sogenannte Kernstellen (der insgesamt mehr als 13.000 Gesamtstellen) unter Einbeziehung von VN-Mitgliedschaft, Beitragssatz zum VN-Regelhaushalt und Bevölkerungszahl erfasst werden, gilt für eine „angemessene Repräsentanz“ (desirable range/geographical contribution) für Deutschland im November 2018 ein Korridor zwischen 116 und 156 Beschäftigten.

Die Reform des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen bleibt ein Kernanliegen der Bundesregierung. Eine Reform der globalen politischen Architektur bliebe ohne eine Anpassung des Rats an die geopolitischen Realitäten des 21. Jahrhunderts unvollständig. Solange wesentliche Regionen und zentrale Beitragsleister zum System der Vereinten Nationen nicht angemessen vertreten sind, läuft der Sicherheitsrat Gefahr, an Legitimität und Autorität zu verlieren.

VN-Generalsekretär António Guterres hat bei seinem Amtsantritt eine große Reform der Vereinten Nationen, ihrer Prozesse und Strukturen initiiert, um die Organisation handlungsfähiger und effizienter im Umgang mit Krisen und zur Unterstützung der Umsetzung der Agenda 2030 zu machen. Der Fokus lag dabei insbesondere auf drei Reformsträngen: Frieden und Sicherheit, Entwicklung sowie Haushalt, Management und Organisation.

Im Bereich Frieden und Sicherheit gelang mit dem Neuzuschnitt der Aufgaben der Hauptabteilungen für politische Angelegenheiten (DPA) und der Hauptabteilung für Friedenssicherungseinsätze (DPKO) zum 1. Januar 2019 erstmals die Einrichtung einer gemeinsamen Länderstruktur im Sekretariat.

Mit der Neukonstituierung der Hauptabteilungen für Management (DM) und für die Unterstützung von Feld-einsätzen (DFS) sind gleichzeitig erhebliche Änderungen für die Verwaltungsarbeit der Vereinten Nationen verbunden. Während die Umstellung auf einen Jahreshaushalt für die Organisation beschlossen und für 2020 vollzogen wird, sind substanzielle Änderungen der Haushaltsplanung- und Haushaltsführung weiterhin Gegenstand von Beratungen.

Die Reform des VN-Entwicklungssystems soll das System mit seinen über 40 institutionellen Akteuren befähigen, die Agenda 2030 effizienter und kohärenter umzusetzen. Kern ist die Neuaufstellung und stärkere Zentralsteuerung der VN-Länderkoordinatoren (Resident Coordinators, RCs), die Ausrichtung der entwicklungspolitischen Rahmenwerke (UNDAFs) auf die Agenda 2030, sowie die Neuaufstellung der VN-Länderteams. Ein zwischen VN und Mitgliedstaaten verhandelter „Funding Compact“ soll die Finanzierung entwicklungspolitischer Aktivitäten auf eine nachhaltigere Basis stellen.

Unter Führung von VN-Generalsekretär Guterres haben sich die Mitgliedstaaten auf wichtige strukturelle Anpassungen in den Bereichen Frieden und Sicherheit, Entwicklung sowie im Haushalts- und Führungsbereich geeinigt. Dieser Reformdreiklang ist dem Ziel verpflichtet, die Vereinten Nationen moderner, reaktionsschneller, dezentraler und effektiver aufzustellen.

2.2 Besondere politische Missionen und Friedensmissionen der Vereinten Nationen

Die Bundesregierung legt seit einigen Jahren ein besonderes Augenmerk auf die Missionen der Vereinten Nationen, sowohl Friedensmissionen („peace keeping missions“) als auch besondere politische Missionen („special political missions“)²⁵, in denen Deutschland als viertgrößter Beitragszahler nach den Vereinigten Staaten, China und Japan mit einem Anteil von ca. 1 Prozent am Zivilpersonal deutlich unterrepräsentiert ist. Derzeit gibt es 14 VN-Friedensmissionen und 14 besondere politische VN-Missionen der Kategorie drei sowie weitere Sondergesandte des VN-GS.

Deutschland bleibt bei VN-Missionen im zivilen Bereich trotz zwei herausragender Spitzenpositionen im Berichtszeitraum weiter deutlich unterrepräsentiert. Bis zum Sommer 2017 war der deutsche Diplomat Martin Kobler Sondergesandter des VN-Generalsekretärs für Libyen und Leiter der Unterstützungsmission der Vereinten Nationen in Libyen (UNSMIL) im Rang eines USG (Under Secretary General). Seit August 2017 ist Bundespräsident a.D. Prof. Dr. Horst Köhler persönlicher Sondergesandter des VN-Generalsekretärs für die Westsahara im Range eines USG. In seinem Team ist ein deutscher Diplomat auf Ebene P5 und eine ehemalige deutsche JPO auf Ebene P3 eingesetzt. Die Besetzung von Leitungsstellen in VN-Missionen bleibt erklärtes Ziel der Bundesregierung.

Deutschland beteiligt sich mit 23 Polizistinnen und Polizisten des Bundes und der Länder an den fünf VN-Missionen MINUSMA (13), UNMIK (1), UNSOM (3), MINUJUSTH (1) und UNAMID (6). Bis zur Schließung der VN-Mission UNMIL Ende März 2018 waren zwei deutsche Polizisten in Liberia eingesetzt.

Der Bericht stellt im Folgenden stellvertretend für alle 28 VN-Missionen eine besondere politische Mission und drei Friedensmissionen etwas ausführlicher vor.

²⁵ Die besonderen politischen Missionen werden in drei Hauptkategorien unterteilt: Kategorie 1: Hochrangige Gesandte des Generalsekretärs, die meist vom Hauptquartier der Vereinten Nationen aus agieren und in Konflikten vermitteln. Kategorie 2: Teams zur Sanktionsüberwachung. Diese Teams bestehen aus technischen Experten, die die Implementation der Sicherheitsratsresolutionen überwachen. Kategorie 3: Spezielle politische Missionen, die vor Ort tätig sind. Inbegriffen sind regionale Büros.

Die VN-Mission zur Unterstützung der Stabilisierung Libyens (UNSMIL²⁶) liegt im besonderen sicherheitspolitischen Interesse Deutschlands. UNSMIL hat insgesamt 289 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 198 „international staff“. Es gibt 89 international besetzte P-Positionen (davon 23 P5-Stellen und höher), diese Zahl soll in 2019 unverändert bleiben. Die Zahl der durch nationale Beiträge gestellten P-Positionen soll 2019 von derzeit acht auf 14 steigen. Deutschland besetzte vom 1. März 2018 bis 28. Februar 2019 mit Generalmajor Joseph Dieter Blotz die Position des militärischen Beraters (Senior Military Advisor) des Sondergesandten des VN-Generalsekretärs für Libyen. Eine deutsche Nachbesetzung des Dienstpostens ist nicht erfolgt. Neben den zwei vom BMVg sekundierten Soldaten waren zum Stichtag beim Zivilpersonal vier Deutsche tätig (darunter drei im P-Bereich und ein JPO).

In der Mission der Vereinten Nationen über das Referendum in der Westsahara (MINURSO) sind insgesamt 458 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig, davon 225 Blauhelme vor allem als Militärbeobachter in der Westsahara auf beiden Seiten der Trennlinie zwischen Marokko und der „Frente Polisario“. Aufgrund eines Beschlusses des Bundeskabinetts vom 16. Oktober 2013 stellt Deutschland bei MINURSO unbefristet bis zum Ende des VN-Mandats bis zu vier Militärbeobachter. Im Einsatz sind davon derzeit drei. Ziviles deutsches Personal gibt es momentan nicht.

In der Stabilisierungsmission in Mali (MINUSMA)²⁷ sind 13.010 Blauhelme sowie 1.767 Polizistinnen und Polizisten tätig. Hinzu kommen 1.180 Zivlistinnen und Zivlisten, 585 hiervon sind "international staff", inklusive 155 VN-Freiwillige (United Nation Volunteers). Der Bundestag hat zuletzt am 9. Mai 2019 die Verlängerung des Mandates bis 31.5.2020 zur Entsendung von bis zu 1.100 Soldatinnen und Soldaten beschlossen²⁸. In der Polizeikomponente der MINUSMA, in der Deutschland seit mehreren Jahren durchgehend den Stabsleiter stellt, können bis zu 20 deutsche Polizistinnen und Polizisten des Bundes und der Länder eingesetzt werden. Derzeit sind davon 13 eingesetzt. Die drei am stärksten beim zivilen Personal vertretenen Staaten sind Frankreich, Elfenbeinküste und die Demokratische Republik Kongo. Mit sieben von 454 Beschäftigten²⁹, das heißt einer Quote von 1,54 Prozent, ist Deutschland innerhalb des zivilen Personals von MINUSMA weiter unterrepräsentiert. Dennoch hat sich die Personalsituation seit Dezember 2016 auch qualitativ deutlich verbessert. Deutschland stellt mittlerweile im Leitungsbereich von MINUSMA eine Referatsleiterin (Schutz der Zivilbevölkerung). Hinzu kommen ein über das ZIF sekundierter ziviler Experte als „Government provided personnel“ (GPP)³⁰, der in Mopti ebenfalls im Bereich Schutz der Zivilbevölkerung arbeitet, und eine JPO im Leitungsbereich.

Die Stabilisierungsmission in der Republik Kongo (MONUSCO)³¹ ist die größte VN-Friedensmission, mit 15.612 Blauhelmen, 239 Militärbeobachterinnen und Militärbeobachtern, 1.362 Polizistinnen und Polizisten und 2.970 Zivlisten (darunter 748 internationale Experten und 374 VN-Freiwillige). Deutschland besetzte zum Stichtag neun zivile Stellen. Zuletzt wurde im Herbst 2018 erfolgreich eine D-1 Stelle mit einem deutschen Mitarbeiter besetzt. Im militärischen oder polizeilichen Bereich gibt es kein deutsches Personal. Die Position eines Justice Expert konnte im Berichtszeitraum mit einer Sekundierung über das ZIF zweimal besetzt werden. Die Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe (BGR) hat mit Mitteln der Bundesregierung einen Natural Resources Expert entsandt, der sein Büro beim „Office of the DSRSG – Operations and Rule of Law“ in Goma hat. Die Erfahrungen mit JPOs bei MONUSCO waren in vergangenen Jahren überwiegend positiv im Hinblick auf die Einsatzgebiete, die Betreuung und die Aussichten auf Weiterbeschäftigung.

2.3 Internationaler Strafgerichtshof und andere Gerichtshöfe

Deutschland ist im 18-köpfigen Richterergremium des Internationalen Strafgerichtshofs (IStGH) mit Prof. Dr. Bertram Schmitt vertreten. Beim Personal der Gerichtshöfe bleibt es jedoch im Vergleich zu anderen westlichen Mitgliedstaaten insgesamt unterrepräsentiert. Dies gilt in besonderem Maße für den IStGH, wo die Leitung des Gerichtshofs und auch Personalstellen gemeinsam mit der Bundesregierung an Maßnahmen arbeiten, um mehr

²⁶ United Nations Support Mission in Libya

²⁷ United Nations Multidimensional Integrated Stabilization Mission in Mali

²⁸ Der Bundestag hatte schon am 28. Februar 2013 die Entsendung deutscher Streitkräfte zur Unterstützung der internationalen Unterstützungsmision in Mali unter afrikanischer Führung (AFISMA) gebilligt, aus der später die VN-Mission MINUSMA hervorging. Deutschland ist unter den zehn größten Truppenstellern.

²⁹ www.peacekeeping.un.org

³⁰ Das Modell GPP stellt die einzige Möglichkeit für Sekundierungen in VN-Friedensmissionen dar. Diese beschränken sich auf stark spezialisierte Bereiche z. B. im Zusammenhang mit Strafverfolgung und Strafvollzug.

³¹ Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la Stabilisation en République démocratique du Congo

deutsche Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen. Am IstGH gibt es eine Personalquote von 27 bis 37 Stellen für Deutschland, die aktuell mit 16 Beschäftigten deutlich unterschritten ist. Dies entspricht einem Personalanteil von 3,01 Prozent bei einem Finanzanteil von 10,88 Prozent.

Der Internationale Residualmechanismus für Sonderstrafgerichtshöfe (IRMCT), der das Nachfolgegericht der Internationalen Strafgerichtshöfe für das ehemalige Jugoslawien und für Ruanda ist, beschäftigt aktuell acht deutsche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im vergleichbaren höheren Dienst. Bei einer Beschäftigtenzahl von 228 in diesem Bereich entspricht dies einem Anteil von 3,5 Prozent, während sich der deutsche Finanzierungsbeitrag am VN-Schlüssel (aktuell 6,09 Prozent) orientiert. Im Februar 2019 wurde Claudia Höfer Nachfolgerin von Richter Christoph Flüge beim IRMCT.

Sonderstrafgerichtshöfe: Am Sonderstrafgerichtshof für den Libanon in Den Haag sind derzeit vier deutsche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig, darunter der „Acting Chief of Prosecutions“. Eine deutsche Richterin wurde Anfang 2019 in das Richterroster aufgenommen. An den Sonderkammern zur Aufarbeitung von Verbrechen der Roten Khmer in Phnom Penh arbeitet seit 2015 Prof. Dr. Michael Bohlander als Ermittlungsrichter. Bei den sogenannten Kosovo Sonderkammern in Den Haag sind vier deutsche Richter tätig: Neben Prof. Dr. Michael Bohlander sind dies Dr. Thomas Laker, Dr. Christoph Barthe und Prof. Dr. Dr. h.c. Kai Ambos. Diese hohe Quote spricht nicht nur für die hervorragende Qualifikation deutscher Richterinnen und Richter auch für internationale Aufgaben, sondern belegt auch deren hohes internationales Ansehen. Darüber hinaus arbeiten an den Sonderkammern sowie im Büro des Chefanklägers insgesamt elf deutsche Beschäftigte, darunter jeweils drei über das ZIF Sekundierte.

Deutschland kandidiert derzeit mit Prof. Dr. Gerhard Nolte für eine Richterstelle beim Internationalen Gerichtshof (IGH). Die Wahl findet 2020 statt. Bei der IGH-Verwaltung arbeitet derzeit eine deutsche Mitarbeiterin.

Das AA engagiert sich in enger Abstimmung mit dem BMJV und den Landesjustizbehörden unter anderem mit der gezielten Ansprache möglicher Kandidatinnen und Kandidaten, Vorträgen beim Richterbund sowie mit der gezielten Einladung der Gerichtshöfe zu Karrieremessen, den Personalanteil an den Strafgerichtshöfen zu erhöhen. Auf der Karrieremesse im Auswärtigen Amt im Januar 2019 konnte ein auffallend hohes Interesse bei Juristen an einer Tätigkeit in den Gerichtshöfen generiert werden. Zudem sprechen Vertreter der Botschaft Den Haag sowie der Zentrale des AA immer wieder gegenüber hochrangigen Vertretern der Strafgerichte den Wunsch nach einer höheren deutschen Personalpräsenz an.

2.4 Internationaler Währungsfonds (IWF)

Insgesamt arbeiten 114 Deutsche beim IWF. Im erweiterten Managementbereich ist Deutschland insgesamt leicht überrepräsentiert und gerade auf den B5- (Director/Abteilungsleiter) und B4- Positionen (stellvertretende Abteilungsleiter) gut und an strategisch wichtigen Positionen vertreten. Deutschland stellt hier mit 7,8 Prozent hinter den USA (16,7 Prozent) Großbritannien (8,7 Prozent) den Prozentual drittgrößten Anteil (vor Indien mit 6,3 Prozent). Der formal ranghöchste Deutsche im IWF ist Martin Mühleisen, Abteilungsleiter (Director) im Strategy, Policy and Review Department. Darüber hinaus gibt es weitere acht Deutsche, die als stellvertretende Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter (Deputy Director) in verschiedenen Abteilungen arbeiten.

Im Bereich A9 bis A15 ist Deutschland hingegen unterrepräsentiert und der deutsche Personalanteil ist seit Mitte der 2000er rückläufig. Deutschland stellt 2018 mit 3,5 Prozent hinter den USA (16 Prozent), China (5,6 Prozent), Frankreich (4,6 Prozent), Indien (4,4 Prozent) und Großbritannien (3,6 Prozent) Prozentual den fünftgrößten Anteil. Um dieser Entwicklung entgegen zu wirken, wird die IWF-Personalabteilung auf Anregung Deutschlands verstärkt deutsche Universitäten kontaktieren mit dem Ziel, junge Ökonomen für die Tätigkeit beim IWF zu gewinnen.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten unter den deutschen Beschäftigten beträgt 30,7 Prozent (A9 bis B5: 36,9 Prozent; B1 bis B5: 23,1 Prozent).

2.5 Weltbankgruppe (WBG)

Die Weltbankgruppe, kurz Weltbank, besteht aus fünf Organisationen: Internationale Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (IBRD), Internationale Entwicklungsorganisation (IDA), Internationale Finanz-Corporation (IFC), Multilaterale Investitions-Garantie Agentur (MIGA) und dem Internationalen Zentrum zur Beilegung von Investitionsstreitigkeiten (ICSID). Sie hat 6.302 internationale Beschäftigte. Inklusive Ortskräften (rund 10.000) sowie Consultants (rund 6.000 Vollzeitäquivalente) verfügt die WBG über gut 22.000 vollzeitäquivalente Beschäftigte. 54,85 Prozent des Stabes haben ihren Standort in Washington, D. C.. Die restlichen 45,15 Prozent der Mitarbeiter verteilen sich auf 139 Außenbüros der WBG.

Der Anteil der deutschen Beschäftigten am internationalen Stab der WBG liegt mit 225 Beschäftigten bei 3,64 Prozent und ist damit seit Jahren in etwa stabil. Unter Berücksichtigung der Consultants arbeiten derzeit rund 460 Deutsche bei der WBG. Im höheren Management ist Deutschland besser vertreten als im Stab insgesamt. Derzeit sind mit Dr. Hartwig Schäfer (Abteilung Südasien), Dr. Hans-Peter Lankes (Entwicklung des Wirtschafts- und Privatsektors) und der Deutsch-Schweizerin Anke D'Angelo (Leiterin der internen Prüfungsabteilung) drei Deutsche im Spitzenmanagement der WBG als Vizepräsidenten vertreten.

Zur Erreichung ihrer Ziele bei der geschlechtergerechten Besetzung von Posten achtet die Weltbank darauf, dass Frauen in Zukunft stärker vertreten sind. In der WBG insgesamt liegt der Frauenanteil beim internationalen Personal bei 42,1 Prozent. Beim deutschen Personal im höheren Management liegt der Anteil bei 37,3 Prozent Frauen.

Während die Besetzung hochrangiger Positionen vor allem auch politischer Flankierung bedarf, ist für die Nachwuchsförderung das JPO-Programm von zentraler Bedeutung. Hier steht das Büro des deutschen Exekutivdirektors als Ansprechpartner für die Vermittlung von Kontakten zur Verfügung. Nachdem die internen Umstrukturierungen der Weltbank, die auch mit Budgetverschiebungen verbunden waren, nun weitgehend abgeschlossen sind, sollte künftig die Identifizierung von Positionen für deutsche JPOs wieder einfacher werden, deren Qualität allseits gelobt wird und die in den letzten Jahren zu ca. 80 Prozent einen Anschlussvertrag erhielten.

2.6 Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Deutschland ist viertgrößter Pflichtbeitragszahler der ILO hinter USA, Japan und China. Mit derzeit 68 Beschäftigten ist Deutschland auch der viertgrößte Personalsteller mit 5,6 Prozent von insgesamt 1.215 Beschäftigten, hinter Frankreich (8,9 Prozent), USA (7,4 Prozent) und Großbritannien (5,7 Prozent). Seit 2012 ist dies die niedrigste Anzahl deutscher Beschäftigter in der ILO. Deutschland liegt mit seinem Personalanteil im – anhand des Mitgliedsbeitrages errechneten – Sollstellenrahmen.

Von den 68 deutschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 27 Personen in Leitungspositionen³², das entspricht einem Anteil von 6,4 Prozent am Gesamtpersonal. Der Frauenanteil in dieser Gruppe liegt allerdings mit zehn Personen nur bei 37 Prozent. Im Spitzenmanagement ist Deutschland mit dem Regionaldirektor für Europa und Zentralasien Heinz Koller (ADG) angemessen vertreten. Diese Stelle wird traditionell mit einem Deutschen besetzt. Auf der zweiten Führungsebene sind weitere drei Deutsche in D1-Positionen. Das starke Engagement Deutschlands im Bereich der Nachwuchsförderung zahlt sich aus. Derzeit arbeiten sieben deutsche JPOs bei der ILO (25 Prozent aller JPOs bei der ILO). Die Übernahmekancen (in zunächst jährlich befristete Verträge) sind weiter sehr gut.

Der Gesamtanteil der regulär Beschäftigten in der ILO ist seit 2013 relativ konstant. Die ILO verfolgt in ihrer Personalpolitik seit einigen Jahren verstärkt das Ziel, Personal aus stellenmäßig unterrepräsentierten Ländern zu rekrutieren. Längerfristig ist daher in Verbindung mit der Deckelung des ILO-Personalgesamtbestands eher mit einem Rückgang deutschen Personals zu rechnen. Dennoch werden weiter angestrebt, geeignete Kandidaten zu identifizieren und zu unterstützen. Deutschland hat anlässlich des 100-jährigen Bestehens der ILO in 2019 sein großes Interesse daran bekräftigt, die Rolle der ILO auch für die Zukunft zu stärken, die darin besteht, weltweit Voraussetzungen für gute Arbeitsbedingungen zu schaffen.

2.7 Welthandelsorganisation (WTO)

Deutschland ist im WTO-Sekretariat mit 22 von insgesamt 665 WTO Beschäftigten vertreten. Deutschland liegt damit auf Rang sechs hinter Frankreich, Großbritannien, Spanien, USA und Italien. Bei der aussagekräftigeren Kategorie des Professional Service (vergleichbar Höherer Dienst) ohne Sprachendienst hat Deutschland sich um einen Platz auf Rang drei verbessert, hinter Frankreich und USA (Frankreich mit zahlreichen lokal Beschäftigten).

Mit Dr. Karl Brauner stellt Deutschland weiterhin einen von vier stellvertretenden Generaldirektoren der WTO (DDG). Generaldirektor Azevêdo hat nach seiner Wiederwahl für eine zweite vierjährige Amtszeit im Sommer 2017 das Mandat von Dr. Brauner wie das von zwei übrigen DDGs (China, Nigeria) ebenfalls um vier Jahre verlängert.

³² ab P5, das heißt dritte Führungsebene

Trotz aller Bemühungen fällt es der WTO weiterhin schwer, die gerade im Leitungsbereich niedrige Frauenquote (von den 27 Spitzenpositionen werden 22 von Männern besetzt) zu erhöhen. Je höher eine ausgeschriebene Stelle bewertet ist, desto niedriger liegt der Frauenanteil bei den Bewerbungen. Auf die drei in der Eingangsstufe im vergleichbaren höheren Dienst ausgeschriebenen Stellen bewarben sich mehr Frauen als Männer. Der Frauenanteil unter den Bewerbungen auf die höchste 2017 ausgeschriebene Stelle lag hingegen nur bei 27,3 Prozent. Deutschland gehört zu den Ländern, die zum niedrigen Frauenanteil beitragen. Zwei Drittel der deutschen Bediensteten sind Männer, unter den zehn hochrangigen deutschen Bediensteten sind lediglich zwei Frauen. Hinter Frankreich liegt Deutschland gemeinsam mit Kanada bei den männlichen Bediensteten an der Spitze.

Die Anzahl der Bewerbungen nahm 2017 um 13,5 Prozent je Stellenausschreibung zu. Die WTO verbreitet Stellenanzeigen inzwischen systematisch auch über die Sozialen Netzwerke (z. B. Twitter, Facebook, LinkedIn). Bei der Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber auf einer Shortlist (Professionals ohne Sprachendienst) liegt Deutschland gemeinsam mit China und Schweiz auf Rang zehn.³³

3. Im Fokus: Ausgewählte Sonderorganisationen und Programme der Vereinten Nationen im humanitären und entwicklungspolitischen Bereich

3.1 Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO)

Für die FAO wird nach einem speziellen Verteilungsschlüssel, in den unter anderem die Höhe der Beiträge und die Bevölkerungsgröße einfließen, ein sogenannter Sollstellenrahmen für jedes Mitgliedsland ermittelt. Dieser liegt für Deutschland bei 41 bis 56 Stellen.

Ende 2018 waren insgesamt 78 Deutsche bei der FAO beschäftigt, davon 50 im vergleichbaren höheren Dienst im regulären Programm. Deutschland ist somit nach dem oben genannten Schlüssel mit 50 P- und D-Stellen (3,79 Prozent) angemessen in der FAO vertreten. Deutschland besetzt fünf D1-Positionen sowie vierzehn P5-Positionen. Daneben finanziert Deutschland acht JPOs. Auf der höheren Leitungsebene (ab D2 aufwärts) ist Deutschland allerdings seit Anfang 2019 nicht mehr vertreten. Dies wird der deutschen Rolle als viertgrößter Beitragszahler der FAO (6,39 Prozent) nicht gerecht. Der Frauenanteil im höheren Dienst lag bei 40 Prozent.

Ziel der Personalpolitik gegenüber der FAO ist es, auf der höheren Leitungsebene wieder vertreten zu sein.

3.2 Internationale Organisation für Migration (IOM)

Die IOM hat auch für Deutschland im Berichtszeitraum an Gewicht gewonnen. Deutschland trägt aktuell mit 102 Mio. US-Dollar etwa 5,7 Prozent des Gesamtbudgets von IOM und ist damit zweitgrößter bilateraler Geber. In Anbetracht der besonderen personalwirtschaftlichen Struktur von IOM (hoher Anteil lokal Beschäftigter) ist Deutschland mit 48 deutschen Beschäftigten im vergleichbaren höheren Dienst angemessen vertreten. Diese positive Tendenz zeigt sich insbesondere auf Führungspositionen in zweiter Ebene (D2, D1, P5): 2018 (9), 2017 (7), 2016 (5). Ranghöchste Deutsche ist derzeit eine Abteilungsleiterin im zentralen Bereich Migrationsmanagement. Seit September 2018 ist ein Mitarbeiter des AA in das Büro des neuen Generaldirektors von IOM sekundiert. Sehr positiv entwickelt sich auch der Nachwuchsbereich. Derzeit sind vier deutsche JPOs bei IOM tätig, die Übernahmequote liegt aktuell bei fast 100 Prozent. Im Rahmen von geplanten Umstrukturierungsmaßnahmen auf den oberen Führungsebenen wird eine deutsche Präsenz angestrebt.

Eine kontinuierliche Förderung des deutschen Personals kann dabei helfen, die gute Personalpräsenz aufrecht zu erhalten, aber auch einen weiteren Anstieg einleiten. Gerade im Verhältnis zu der Personalpräsenz von Italien und Frankreich, gemessen an der Höhe der Beitragszahlungen, gibt es noch weiteres Potential für deutsche Beschäftigte. Falls die Ebene des stellvertretenden Generaldirektors im Rahmen der anstehenden inneren Reformen evtl. durch zwei beigeordnete Generaldirektoren ergänzt werden sollte, wird Deutschland dort eine Führungsposition anstreben.

³³ 2015 lag Deutschland hier noch an der Spitze, 2016 auf Rang 8.

3.3 Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP)

Seit Juni 2017 steht mit Achim Steiner erstmals seit der Gründung von UNDP ein Deutscher an der Spitze der Organisation. Er hat den Titel Administrator und steht im Range eines Under Secretary General. Das Amt bedeutet zudem den Co-Vorsitz in der Nachhaltigen Entwicklungsgruppe der Vereinten Nationen (UNDG) und die Mitgliedschaft im Exekutivkomitee des Generalsekretärs, so dass die Position auch über UNDP hinaus sehr einflussreich ist.

UNDP arbeitet in rund 170 Staaten und ist mit 135 Länderbüros und fünf Regionalbüros vor Ort vertreten. Weltweit hat UNDP 7.024 Beschäftigte, davon 2.387 im vergleichbaren höheren Dienst, 873 auf den Ebenen P5 bis D2.³⁴ UNDP hat keine geografische Quote. Gleichwohl wird bei der Besetzung der Positionen auf eine regionale Ausgewogenheit (Süd-Nord) geachtet. Deutschland ist viertgrößter Geber beim UNDP (Pflichtbeiträge und freiwillige Beiträge) und liegt bei den Personalstellern auf Platz acht. Der deutsche Personalanteil im vergleichbaren höheren Dienst konnte von zuletzt 2,44 Prozent in 2016 auf 2,72 Prozent (65 Personen in 2018), darunter 14 JPOs, gesteigert werden. Im Leitungsbereich stellte Deutschland neben dem Administrator eine Resident Coordinator (D2)³⁵ in Ankara, drei Resident Representatives (Ulan Bator, San Salvador, Caracas, jeweils D1) und einen Manager (Istanbul, D1). Im Rahmen der Reform des VN-Entwicklungssystems haben die meisten der bisherigen UNDP-Resident Representatives entschieden, zukünftig für das VN-Sekretariat die Rolle der VN-Koordinatoren an ihren Standorten zu übernehmen. UNDP hat deshalb bis Anfang 2019 129 Positionen mit Ländervertretern neu besetzt. Darunter sind auch vier Deutsche. Sie leiten die UNDP-Büros in Guinea-Bissau, Laos, Mongolei und Papua-Neuguinea. Einige weitere Deutsche haben den Sprung auf das Roster geschafft.³⁶

UNDP hat 2018 die 3. Gender Parity Strategy verabschiedet (2018 bis 2021). Der Frauenanteil liegt insgesamt im vergleichbaren höheren Dienst bei 46 Prozent, in Führungspositionen bei 40 Prozent. Unter den deutschen Beschäftigten liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter ebenfalls bei 46 Prozent.

3.4 Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen (UNFPA)

Deutschland liegt mit einem Finanzierungsanteil von 7,16 Prozent zum Kernbudget von UNFPA auf Platz sechs der Geber (2017). Bei den Gesamtbeiträgen inklusive der Beiträge für spezielle Programme und Initiativen ist Deutschland hingegen nicht unter den Top 20 der Geber.³⁷

Mit 24 von insgesamt 686 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im internationalen Stab ist Deutschland noch immer der personell am prominentesten vertretene Mitgliedstaat bei UNFPA³⁸, allerdings mit abnehmender Tendenz (3,49 Prozent; 2015: 4,6 Prozent). Auch bei den Führungspositionen (ab P5) liegt Deutschland mit 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Großbritannien (11) und den Niederlanden (11). Deutschland hat derzeit drei Direktorenstellen (D1) inne, eine im Büro in Ankara, eine in Addis Abeba und mit dem Leiter der Rechtsabteilung auch eine Stelle in der Zentrale von UNFPA. Zudem werden sechs deutsche JPOs finanziert. 50,34 Prozent der UNFPA-Beschäftigten sind Frauen. Der deutsche Frauenanteil liegt bei 47,66 Prozent.

3.5 Büro des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Flüchtlinge (UNHCR)

Deutschland gehört zu den wichtigsten politischen und finanziellen Unterstützern von UNHCR und ist seit 2016 zweitgrößter bilateraler Geber der Organisation (8,4 Prozent der Gesamtförderung für 2018) hinter den USA (34,3 Prozent). Insgesamt sind beim UNHCR 124 Deutsche tätig, davon 95 im vergleichbaren höheren Dienst. Damit konnte Deutschland zwar seinen Personalbestand beim UNHCR im Vergleich zu 2016 in absoluten Zahlen um 15 Beschäftigte erhöhen, relativ ist der Anteil im Vergleich zur Gesamtzahl jedoch auf 2,78 Prozent von insgesamt 3.413 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leicht gesunken. Mit einem Frauenteil von 65 Prozent bei den deutschen Beschäftigten im vergleichbaren höheren Dienst steht Deutschland bei der Gendergleichheit gut da und liegt damit deutlich über dem Frauenanteil aller Beschäftigten im vergleichbaren höheren Dienst (46 Prozent).

³⁴ Dies beinhaltet auch die Beschäftigten von UNV und UNCDF

³⁵ Dies gilt noch für den Berichtszeitraum bis 31. Dezember 2018, ab 2019 gehört das RC System zum Sekretariat und nicht mehr zu UNDP

³⁶ Das heißt die Kandidatinnen und Kandidaten haben sich im UNDP Auswahlverfahren für eine Stelle als UNDP Resident Representative qualifiziert.

³⁷ Europäische Kommission auf Platz drei.

³⁸ Es folgen die Niederlande mit 19 Mitarbeitern und Kanada mit 14 (Zahl bezieht sich auf alle Ebenen im vergleichbaren höheren Dienst).

Personell bleibt die deutsche Präsenz, vor allem in der Zentrale in Genf, allerdings weiter ausbaufähig. Dies betrifft allen voran das Spitzenmanagement. Deutschland besetzt 24 Positionen auf P5 und höher von insgesamt 505 (das heißt ca. 4,75 Prozent) in dieser Kategorie, davon eine D2-Position (Länderbüroleiterin Türkei). Damit liegt Deutschland deutlich hinter den USA (58) und Frankreich (30). Mittelfristig wird die Präsenz vor allem auf der Ebene D1, D2 und höher intensiv weiter verfolgt und gegenüber der UNHCR Spitze thematisiert.

Die deutsche Präsenz wurde durch Sekundierung eines Kollegen aus dem Auswärtigen Amt (2016 bis 2018) sowie durch Stagen von diplomatischen Attachés (2017 und 2018) verstärkt. Hinzu kommt die Finanzierung von acht JPOs, die an strategisch wichtigen Stellen sowohl in Genf als auch im Feld eingesetzt werden.

3.6 Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO)

UNIDO hat insgesamt 665 Beschäftigte in 47 Büros weltweit. Deutschland stellt mit insgesamt 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (als international staff) nominell den größten Anteil von Beschäftigten für UNIDO³⁹. Auf der Basis eines informellen Personalkorridors gilt Deutschland in der UNIDO damit als überrepräsentiert.⁴⁰ Im vergleichbaren höheren Dienst beträgt die Zahl der Deutschen seit 2015 konstant 16 von insgesamt 253 Stellen. Hiervon sind sechs Deutsche als Senior Manager (P5) und zwei Deutsche als Direktoren (D1) in der Leitungsebene vertreten. 2017 wurde der Einsatz eines deutschen JPO finanziert, 2018 waren es zwei JPOs. 2017 hat zum ersten Mal eine Teilnehmerin des Attachélehrgangs des Auswärtigen Amts eine knapp dreimonatige Stage bei der UNIDO absolviert. Als großer Erfolg ist die Eröffnung des neuen Büros für Investitions- und Technologieförderung (UNIDO-ITPO) am VN-Standort Bonn im Mai 2017 zu sehen, in dem Deutschland als Gaststaat die Büroleitung stellt.

Deutschland ist nach Japan (16,15 Prozent) und China (13,22 Prozent) mit 10,66 Prozent drittgrößter Pflichtbeitragszahler zum regulären Budget der UNIDO. Zehn Mitgliedsländer sind seit den 1990er Jahren aus der UNIDO ausgetreten⁴¹, und die Zahlungsmoral unter den 170 Mitgliedstaaten (2018) stellte immer wieder ein Problem dar. Wegen daraus resultierender Finanzprobleme werden frei werdende Stellen hauptsächlich intern durch Beförderungen besetzt, 2018 auch durch eine deutsche Mitarbeiterin. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nur selten eingestellt, Übernahmen von JPOs sind ungewiss. Der Frauenanteil bei UNIDO liegt bei 41,8 Prozent, eine Geschlechterparität ist aber besonders ab Ebene P5 nicht erreicht. Der Anteil deutscher Mitarbeiterinnen (als international staff) liegt mit 40,9 Prozent über dem UNIDO-Durchschnitt (35,9 Prozent).

3.7 Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF)

UNICEF finanziert sich fast ausschließlich über freiwillige staatliche und private Beiträge. Die Organisation ist sowohl im Bereich der humanitären Hilfe als auch in der Entwicklungszusammenarbeit tätig. Die USA sind größter Beitragszahler und stellen traditionell den Exekutivdirektor. Deutschland ist hinter Großbritannien mit 5,58 Prozent drittgrößter Beitragszahler.

Deutschland ist nicht unter den zehn größten Personalstellern zu finden⁴² und mit einem Personalanteil von 72 (darunter 31 Frauen) der insgesamt 1.943 festen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterrepräsentiert. Im vergleichbaren höheren Dienst sind 55 deutsche Beschäftigte (darunter 29 Frauen) tätig, davon 17 P5- und drei D1-Stellen. Die deutsche Präsenz wird mit der Entsendung von sechs JPOs verstärkt, darunter fünf Frauen.

3.8. VN-Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (UN-OCHA)

UN-OCHA ist Teil des VN-Sekretariats mit Hauptsitzen in Genf und New York. Es hat die Aufgabe, bei humanitären Krisen die Koordination innerhalb des VN-Systems zu übernehmen, um eine möglichst effektive Hilfe zu gewährleisten. An der Spitze der Personalsteller⁴³ stehen die USA (68 Beschäftigte, davon 15 Führungskräfte ab P5), gefolgt von Frankreich (53; 8), Großbritannien (46; 18), Italien (38; 6) und Kanada (35; 8) vor Kenia und Deutschland (28; 3 sowie fünf JPOs). Stark überrepräsentiert sind Frankreich und vor allem Italien, das seit Jahren keine freiwilligen Beiträge mehr an UN-OCHA überweist, während Schweden als starker – zuletzt drittgrößter – Geber nur zehn Mitarbeiter stellt. Großbritannien stellt weiterhin die meisten Führungskräfte bei UN-OCHA.

³⁹ Gefolgt vom Sitzstaat Österreich mit 14 Mitarbeitern, Italien (13), China (10), Frankreich (9) und Japan (7)

⁴⁰ Ebenfalls überrepräsentiert sind vor allem Länder, die inzwischen ausgetreten sind (Frankreich, Belgien).

⁴¹ USA, Kanada und Australien in den 1990er Jahren, Griechenland und Litauen 2012, Frankreich und Portugal 2014, Belgien 2015, Dänemark und Griechenland 2016.

⁴² Diese sind USA (313 Beschäftigte), Frankreich, Großbritannien, Kanada und Japan

⁴³ Ab P2 aufwärts

Deutschland steht an siebter Stelle im 2018er Geber-Ranking von UN-OCHA⁴⁴. Im Spitzenmanagement von UN-OCHA ist Deutschland mit Assistant Secretary General Ursula Müller und zwei D1-Stellen angemessen vertreten. Allerdings sind deutsche Beschäftigte auf Arbeitsebene (P3 bis P5) trotz des JPO-Programms noch immer deutlich unterrepräsentiert (29 von 735). In Genf und New York sind zusammen 20 Deutsche beschäftigt, im Feld sind es neun.

Deutschland hatte Ende 2018 vier von insgesamt 25 JPOs zu UN-OCHA sekundiert, davon waren drei in New York und ein JPO im Feld beschäftigt. Eine weitere deutsche JPO ist seit November 2018 im Südsudan eingesetzt.

3.9 Welternährungsprogramm (WFP)

Beim WFP hat Deutschland sein Engagement seit 2012 immer weiter verstärkt und ist seit 2016 zweitgrößter bilateraler Geber des Programms nach den USA. Mit der Ernennung von Ute Klamert im Dezember 2018 zur Beigeordneten Exekutivdirektorin (AED) für den Bereich Partnerschaften und Governance ist Deutschland seit 1. März 2019 nun erstmals auch im Spitzenmanagement der Organisation vertreten.

Quantitativ bleibt Deutschland allerdings in der Gruppe der fünf größten Geber insgesamt unterrepräsentiert. Sowohl Kanada als auch Großbritannien besetzen weiterhin deutlich mehr Positionen trotz geringerer Beiträge. Beim WFP sind derzeit in absoluten Zahlen 142 Deutsche beschäftigt, davon 57 als International Professional Staff und 65 Consultants. Daneben finanziert Deutschland fünf JPOs. Neben der Beigeordneten Exekutivdirektorin werden eine D2- und eine D1-Position sowie zehn P5-Stellen von Deutschen besetzt, darunter die Positionen der Länderbüroleiter in der Türkei und in Bangladesch. Der deutsche Frauenanteil liegt mit 60 Prozent deutlich über dem WFP-weiten Durchschnitt von 42 Prozent.

Insgesamt hat sich die deutsche Präsenz damit zuletzt leicht verbessert, ist aber insbesondere im Vergleich zu anderen großen Gebern noch nicht zufriedenstellend.

3.10 Weltgesundheitsorganisation (WHO)

Der ranghöchste Deutsche in der WHO ist seit Oktober 2017 Dr. Bernhard Schwartländer. Als Kabinettschef von Generaldirektor Dr. Tedros Ghebreyesus im Range eines Assistant Director Generals besetzt er eine Schlüsselposition. Damit wurde ein zentrales Ziel der deutschen internationalen Personalpolitik gegenüber der WHO erreicht. Weiterhin besetzt Deutschland zwölf D1-/P6-Stellen. Dennoch bleibt Deutschland insgesamt im oberen Führungsbereich unterrepräsentiert und sollte hierauf sein Augenmerk richten. Erfreulich ist, dass Deutschland weiter vier Länderbüroleiter bei der WHO stellt.

Im vergleichbaren höheren Dienst waren zum Stichtag insgesamt 96 deutsche Mitarbeiter beschäftigt und machten damit 4,4 Prozent der insgesamt 2.185 Beschäftigten aus. Dies entspricht in etwa dem Beitrag von ca. 4 Prozent zum WHO-Budget. Personell besser vertreten sind USA, Großbritannien, Frankreich und Indien. Zusätzlich finanziert Deutschland sechs JPOs.

Der deutsche Frauenanteil ist mit 47 Prozent als gut zu bewerten und liegt über dem Anteil der WHO allgemein (44,7 Prozent). Unter dem neuen Generaldirektor wird eine strikte Geschlechterparitätspolitik verfolgt. Insbesondere wurde die Führungsebene (Deputy Director General / Assistant Director General) konsequent mehrheitlich mit Frauen besetzt.

3.11 Regionale Entwicklungsbanken

Die Afrikanische Entwicklungsbank (AfDB) beschäftigt insgesamt 1.937 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 38 Prozent Frauen. Ca. 60 Prozent der Beschäftigten sind am Hauptsitz der Bank in Abidjan tätig, während rund 40 Prozent auf 35 Länder- und fünf Regionalbüros sowie eine Außenrepräsentanz in Tokio/Japan verteilt sind. Der deutsche Personalanteil liegt mit weniger als ein Prozent (zwölf Beschäftigte, davon ein Senior Manager und 42 Prozent Frauen) deutlich unterhalb des deutschen Kapitalanteils (4,17 Prozent). Ranghöchste Deutsche in 2018 war die Direktorin für Koordinierung im Bereich der Regionalen Integration. Mit der Einstellung einer Deutschen als Personaldirektorin im Januar 2019, der Gewinnung eines deutschen Managers und

⁴⁴ Stand 2018, siehe: <https://oct.unocha.org/mobile/Donor/DonorRanking> (nach USA, Schweden, Großbritannien, Saudi Arabien, ECHO und Norwegen), allerdings ohne Berücksichtigung der von OCHA verwalteten CERF und CBPF – hier ist DEU zweitgrößter Geber weltweit

dem Aufstieg von zwei deutschen Young Professionals zum regulären Personal sind positive Entwicklungen zu verzeichnen.

Die Asiatische Entwicklungsbank (ADB) beschäftigt zum Stichtag insgesamt 3.374 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, hiervon 1.242 „internationale“ Fach- und Führungskräfte sowie 2.132 Ortskräfte. Rund 75 Prozent der Beschäftigten sind am Hauptsitz der ADB in Manila tätig, die verbleibenden 25 Prozent verteilen sich auf 31 Außenbüros, darunter auch die Europarepräsentanz der ADB in Frankfurt/Main. Der Anteil des deutschen Personals am internationalen Stab der ADB liegt mit 44 Beschäftigten bei 3,7 Prozent und damit knapp unterhalb des deutschen Kapitalanteils an der ADB von 4,3 Prozent. Auf der Ebene „Senior Manager“ ist Deutschland mit sieben von insgesamt 213 Personen vertreten. Dies entspricht einem Anteil von 3,3 Prozent. Ranghöchster Deutscher ist der Leiter der ADB Regionalabteilung für den Südkaukasus, Zentralasien sowie Afghanistan und Pakistan. Bei der ADB liegt der Frauenanteil am internationalen Personal bei 36,31 Prozent. Deutschland ist mit einem Anteil von nur 27,27 Prozent Frauen beim deutschen Personal, hiervon nicht eine Frau im höheren Management, nach wie vor unterrepräsentiert. Gegenwärtig gibt es einen JPO im Bereich Energie und einen weiteren JPO im Bereich Stadtentwicklung. Positiv ist, dass im März 2019 wieder eine JPO übernommen wurde.

Deutschland ist mit 4,5 Prozent als Gründungsmitglied und größter nicht-regionaler Anteilseigner an der 2015 gegründeten Asiatischen Infrastruktur-Investitionsbank (AIIB) beteiligt.⁴⁵ Im AIIB-Direktorium ist Deutschland entweder als stellvertretender Direktor vertreten oder stellt, wie bis Mitte 2018, den Direktor der Eurozonen-Stimmrechtsgruppe. Damit hat Deutschland stets eine starke Stimme zum Einbringen deutscher Positionen, insbesondere auch in die Diskussionen zu wesentlichen Strategien der Geschäftspolitik. Im Senior Management ist Deutschland mit Dr. Joachim von Amsberg als einem von fünf Vizepräsidenten für den Bereich Strategie und Politik und dem Generaldirektor für Risikomanagement (Chief Risk Officer) vertreten. Deutschland stellt darüber hinaus den stellvertretenden Generaldirektor im Justizariat der Bank. Zusammen mit weiteren sieben Beschäftigten – einer davon als Teilnehmer des Young Professional Programms – liegt der deutsche Personalanteil in der Bank bei rund 5 Prozent und damit derzeit leicht über dem Kapitalanteil. Auch in den nächsten Jahren, in denen die Bank weiter stark Personal aufbauen wird, steht die kontinuierliche Begleitung deutscher Bewerberinnen und Bewerber auf ihrem Weg in die AIIB im Mittelpunkt der Bemühungen, um den deutschen Personalanteil halten oder weiter steigern zu können.

Die Inter-Amerikanische Entwicklungsbank (IDB) beschäftigt zum Stichtag rund 1.800 festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ca.69 Prozent der Beschäftigten sind am Hauptsitz der IDB in Washington D. C. tätig, die verbleibenden 31 Prozent verteilen sich auf 28 Außenbüros, darunter auch die Europa-Repräsentanz der IDB in Madrid. Der Anteil des deutschen Personals am internationalen Stab der IDB liegt mit 22 Beschäftigten bei 1,2 Prozent und damit unterhalb des deutschen Kapitalanteils an der IDB von 1,9 Prozent. Auf der Ebene „Senior Manager“ ist Deutschland mit einer von insgesamt 90 Personen vertreten. Dies entspricht einem Anteil von 1,1 Prozent. Ranghöchster Deutscher ist Kurt Focke, Generalsekretär für Pensionspläne. Bei der IDB liegt der Frauenanteil am internationalen Personal bei 51,6 Prozent. Deutschland ist mit einem Anteil von nur 40,9 Prozent Frauen beim deutschen Personal auch hier unterrepräsentiert. Im Rahmen des JPO-Programms der Bundesregierung ist eine deutsche JPO bei der IDB tätig.

Der Internationale Fonds für ländliche Entwicklung (IFAD) beschäftigt insgesamt 522 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deutschland ist mit insgesamt 18 Beschäftigten, davon 15 im vergleichbaren höheren Dienst, angemessen bei IFAD vertreten. Im Vergleich der Mitgliedstaaten steht Deutschland auf Rang vier, bei der Zahlung der Pflichtbeiträge auf Rang fünf. Mit Cornelia Richter stellt Deutschland seit Anfang 2018 die Vizepräsidentin von IFAD. Darüber hinaus besetzt Deutschland eine D1- sowie vier P5-Positionen. Zusätzlich wird ein JPO finanziert. Seit 2017 unterwirft sich IFAD einer umfassenden Reorganisation, die Chancen für deutsche Bewerberinnen und Bewerber schaffen könnte – mit Blick auf die Vizepräsidenten-Besetzung mit einer Deutschen in 2018 voraussichtlich weniger im D-, sondern eher im P-Bereich. 57 Prozent der Beschäftigten bei IFAD sind Frauen, der Anteil bei den deutschen Beschäftigten beträgt 50 Prozent.

3.12 Globaler Fonds zur Bekämpfung von Aids, Tuberkulose und Malaria (GFATM) und die Impfallianz Gavi

Der GFATM ist eine Stiftung nach Schweizer Recht mit Teilprivilegien und Immunitäten einer internationalen Organisation. GFATM finanziert sich ausschließlich aus freiwilligen Beiträgen. Deutschland übernimmt davon 8 Prozent und ist damit viergrößter Geber hinter den USA (die allein 33 Prozent finanzieren), Großbritannien

⁴⁵ Die Mehrheit der Mitglieder (75) der seit Januar 2016 operativen multilateralen Finanzinstitution mit Sitz in Peking stammt aus der Region.

und Frankreich. Der große finanzielle Beitrag der USA aber auch der Beitrag Großbritanniens und Frankreichs spiegelt sich – anders als bei Deutschland – auch in der Präsenz wider (USA: 72, Großbritannien: 50, Frankreich: 97 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Deutschland stellt aktuell 20 Beschäftigte, darunter 60 Prozent Frauen, der insgesamt 661 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im vergleichbaren höheren Dienst (3,03 Prozent) und ist damit nicht unter den fünf größten Personalstellern vertreten. Damit hat sich der Anteil im Vergleich zu Ende 2016 leicht verringert. Bis Mitte 2018 war Deutschland mit dem Direktor für internationale Beziehungen auf der Führungsebene (vergleichbar ASG-Ebene) des Fonds vertreten. Weiterhin werden drei zentrale Positionen auf vergleichbarer D-Ebene besetzt.

Von den insgesamt 280 Gavi-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind insgesamt neun aus Deutschland (hiervon sieben im vergleichbaren P-Level). Hierzu zählen auch zwei Deutsche im Management-Bereich (insgesamt 64 Positionen).

4. Deutscher Personalanteil in der Organisation des Nordatlantikvertrags (NATO)

Die NATO⁴⁶ in ihrer Gesamtheit als auch der Internationale Stab im Speziellen sind noch weit von einer auch nur annähernd ausgewogenen Personal-Repräsentanz der 29 Mitgliedstaaten entfernt. Die Allianz erkennt an, dass eine ausgewogene nationale Präsenz von hoher Bedeutung ist, es besteht aber auch Einigkeit darüber, dass eine solche nicht erzwungen oder verordnet werden kann oder soll. Insbesondere die mittleren und oberen Führungsebenen des Internationalen Stabs werden von 17 der 29 Nationen dominiert, während einige Staaten über alle Ebenen hinweg überhaupt nicht vertreten sind. Auch der Anteil von weiblichen Beschäftigten in der NATO ist mit 26 Prozent verbesserungsbedürftig.

Die deutsche Vertretung im Internationalen Militärstab der NATO (IMS) ist in Bezug auf Führungspositionen sehr stark. Mit dem Director General des IMS wird Deutschland mit Generalleutnant Hans-Werner Wiermann ab Sommer 2019 in der Leitung des IMS und im Militärausschuss vertreten sein. Auch auf der Abteilungsleiterbene des IMS ist Deutschland mit dem Director Policies and Capabilities, Generalmajor Erich Siegmann noch bis Februar 2020 vertreten.

Es bleibt eine große Herausforderung für die internationale Personalpolitik der Bundesregierung, die deutsche Personalpräsenz in einen positiven Trend umzukehren. Ursächlich sind neben der notwendigen Fachqualifikation die Rahmenbedingungen einer temporären Verwendung bei der NATO (finanzielle Einbußen, auf maximal drei Jahre befristete Arbeitsverträge) zu bewerten. Trotz aller Anstrengungen kamen 2017 nur 2,8 Prozent und 2018 2,4 Prozent aller Bewerbungen aus Deutschland. Auf den gehobenen und höheren Dienst (sogenannte „professional grades“) entfallen 2017 3,4 Prozent und 2018 3,3 Prozent der Bewerbungen.

4.1 NATO Internationaler Stab

Während in der Militärstruktur der NATO Quotenregelungen vorherrschen, werden zivile Stellen grundsätzlich frei ausgeschrieben. So stagniert die deutsche Personalpräsenz im Internationalen Stab der NATO seit Jahren auf niedrigem Niveau. Gemessen am deutschen Beitragssatz zum NATO-Zivil-Haushalt (14,76 Prozent)⁴⁷ ist Deutschland ebenso wie die USA personell deutlich unterrepräsentiert, während Großbritannien und Belgien überrepräsentiert sind. Nur 47 (7,8 Prozent) der Beschäftigten im vergleichbaren gehobenen und höheren Dienst („professional grades“) sind deutsche Staatsangehörige.

Deutschland stellt mit Botschafter Arndt Freytag von Loringhoven derzeit einen Beigeordneten Generalsekretär (Assistant Secretary General Intelligence and Security). Der Posten des Senior Civilian Representative (SCR) in Afghanistan war bis Februar 2019 mit Botschafter Cornelius Zimmermann besetzt. Weiterhin stellte Deutschland bis zum 31. Juli 2018 durch Generalleutnant Horst Heinrich Brauß den Beigeordneten Generalsekretär, ASG Defence Policy and Planning. Auf der Ebene der Stellvertreter ist Deutschland seit nunmehr fünf Jahren nicht mehr vertreten. Ab Mitte 2019 wird Deutschland jedoch mit Brigadegeneral Jörg See den stellvertretenden Beigeordneten Generalsekretär Defence Policy Planning besetzen.

⁴⁶ NATO, OECD, Europarat, Europäische Weltraumagentur (ESA) und Europäisches Zentrum für mittelfristige Wettervorhersage (EZMWV) gehören zu den sogenannten Koordinierten Organisationen, die sich in einem gemeinsamen Koordinierungsausschuss zur Regelung ihres Dienstrechts zusammengeschlossen haben. Die Besoldungsgruppen A5, A6 und A7 decken in etwa die Besoldungsgruppen A16 bis B9 im deutschen öffentlichen Dienst ab. Spitzenpositionen sind sogenannte „Unclassified Officials“, gemeint sind GS, Deputy GS und IEA Executive Director, und liegen über A7.

⁴⁷ Nach den USA (22 Prozent) und vor Frankreich (11 Prozent), Großbritannien (10 Prozent) und Italien (8 Prozent)

Die Gesamtbewerberlage für den Internationalen Stab der NATO ist sehr gut⁴⁸. Die NATO fordert eine erhöhte Mobilität der Beschäftigten und plant, durch eine Neuordnung des Gehaltssystems im zivilen Bereich entsprechende Anreize zu geben. Außerdem soll die Diversität sowohl in geschlechter- und altersspezifischer als auch in geografischer Hinsicht gefördert werden. Allerdings gibt es im zivilen Bereich keine feste Quotierung für einzelne Nationen, da streng nach dem Prinzip der Bestenauslese rekrutiert wird.

Die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Internationalen Stabs der NATO bleibt mit ca. 1.058 im Vergleich zu den Vorjahren fast unverändert, wobei zu beobachten ist, dass sich der Anteil der „professional grades“ allmählich erhöht.

Die Bundesregierung unterstützt die NATO durch Sekundierung zivilen Personals durch das ZIF. 2017 und 2018 waren jeweils vier ZIF-Sekundierte, in unterschiedlichen zivilen Funktionen für die NATO tätig, und zwar unter anderem als Senior Advisor Children and Armed Conflict bei Resolute Support Afghanistan, als politischer Referent des Senior Civilian Representative in Afghanistan, an der Defence Institution Building School (DIBS) in Georgien im Rahmen des Substantiellen NATO Georgien Pakets, im NATO Hauptquartier sowie beim Supreme Headquarter Allied Powers (SHAPE) HAPE.

4.2 Ausgewählte NATO Agenturen

In den beiden größten Agenturen, der NATO Communications and Information Agency (NCIA) sowie der NATO Support and Procurement Agency (NSPA) und weiteren NATO Agenturen gibt es zum großen Teil keine festen Quotierungen von Posten. Die beteiligten Nationen haben somit keinen direkten Einfluss auf die Stellenbesetzung. Deutschland ist insbesondere in den nicht quotierten Agenturen, hier vor allem in der NCIA und der NSPA, nicht seiner finanziellen Beteiligung entsprechend repräsentiert. In der NCIA stellte Deutschland bei den Spitzenposten auch in 2018 mit Konteradmiral Dr. Thomas Daum den Chef des Stabes und zusätzlich den Direktor für Beschaffung. Deutschland stellt bei der NSPA den Director Life Cycle Management (Ebene B6). Bei der NATO Helicopter Management Agency (NAHEMA) hat ein Deutscher turnusgemäß im Oktober 2017 als Generalmanager die Führung übernommen. Den unquotierten Posten des Generalmanagers besetzt Deutschland seit dem 1. Januar 2018 auch bei der NATO Alliance Ground Surveillance Management Agency (NAGSMA) mit einem Brigadegeneral. Bei der NATO Airborne Early Warning and Control Program Management Agency (NAPMA) wurde Anfang 2019 ebenfalls der Posten des Generalmanagers mit einem Brigadegeneral neu besetzt. Als stellvertretender Generalmanager fungiert ein weiterer Deutscher bei der NATO Eurofighter 2000 und Tornado Development, Production and Logistics Management Agency (NETMA).

4.3 NATO-Einsätze / Operationen

Deutschland ist in der NATO-Mission RESOLUTE SUPPORT sowohl im Hauptquartier in Kabul als auch im regionalen Kommando TAAC-N (Train Advise Assist Command North) angemessen vertreten. Deutschland stellt seit Juni 2015 durchgehend den Chef des Stabes im Hauptquartier Resolute Support und ist somit in alle notwendigen Entscheidungsprozesse der NATO aktiv eingebunden. Durch die Wahrnehmung der Leitfunktion im TAAC-N hat Deutschland eine durchgehende regionale Repräsentanz und Führungsfunktion im Norden Afghanistans seit 2006. Die Mandatsobergrenze liegt bei 1.300 Soldatinnen und Soldaten.

Die NATO-Mitgliedstaaten beschlossen im Juli 2016 die Maritime Security Operation SEA GUARDIAN (MSO SG) als Nachfolgeoperation von Operation ACTIVE ENDEAVOUR (OAE). Die Inkraftsetzung erfolgte im November 2016 und Deutschland beteiligt sich seit Inkraftsetzung mit Einheiten der Marine und AWACS. Deutschland beteiligt sich derzeit insbesondere durch kurzfristige Einmeldungen im „associated support“. Die Mandatsobergrenze beträgt derzeit 650 Soldatinnen und Soldaten.

Deutschland beteiligt sich seit Beginn mit signifikanten Kräftekontingenten auf Basis der VN-Sicherheitsratsresolution 1244 vom 10. Juni 1999 und eines auf jährlicher Basis fortgeschriebenen, im Prinzip unbefristeten Bundestagsmandats an dem NATO Einsatz Kosovo Force (KFOR). Bereits in den Jahren 2015/2016 hatte Deutschland im Kreise der Alliierten angekündigt, das eigene Engagement bei KFOR zu reduzieren. Zum 30. Juni 2018 hat Deutschland mit der Rückgabe der Operational Reserve Force (ORF)-Funktion an die NATO begonnen, die nationale Unterstützungsorganisation für die Aufnahme der ORF zurückzuführen. In diesem Zusammenhang wurde am 17. Dezember 2018 die ehemalige Einsatzliegenschaft PRIZREN über die UN Interim Administration Mission in Kosovo (UNMIK) an den Kosovo zurückgegeben.

⁴⁸ Zwar sind die Bewerberzahlen zuletzt deutlich hinter den Vorjahreswerten zurückgeblieben, aber mit 8.400 Bewerbungen für 122 ausgeschriebene Vakanzen gibt es nominell noch keinen Bewerbermangel.

Der deutsche Beitrag beträgt seit Ende Januar 2019 nunmehr ca. 70 Soldatinnen und Soldaten bei KFOR und dem NATO Advisory and Liaison Team (NALT). Deutschland ist damit noch im HQ KFOR, operativ im Bereich Aufklärung, mit einer nationalen Unterstützungsorganisation sowie maßgeblich bei NALT vertreten. Der deutsche Fokus und Kräfteansatz wurde bewusst, abgeleitet aus militärpolitischer Bewertung, auf Capacity Building ausgerichtet. Die Mandatsobergrenze liegt bei 800 Soldatinnen und Soldaten.

4.4. Einsatzgleiche Verpflichtungen

Deutschland führt seit Februar 2016 die NATO Unterstützung in der Ägäis und beteiligt sich mit einer Einheit (Führungsschiff) im Seegebiet. Mit der NATO-Aktivität Ägäis, welche im Rahmen des Ständigen maritimen Einsatzverbandes der NATO (SNMG 2) durchgeführt wird, werden Griechenland und Türkei in der Migrations- und Flüchtlingskrise unterstützt. Personell hat der deutsche Beitrag eine Stärke von ca. 190 Soldaten und Soldatinnen (je nach Einheit).

Deutschland fungiert seit dem 24. Januar 2017 im Rahmen der NATO-Vornepräsenz „enhanced Forward Presence“ (eFP) als Rahmennation des multinationalen eFP- Einsatzverbandes in Litauen. Die eFP dient der Rückversicherung der baltischen Staaten und Polens und umfasst je einen multinationalen Einsatzverband in jedem dieser Staaten. Der deutsche Anteil an dem eFP-Einsatzverband umfasst durchschnittlich ca. 550 Soldatinnen und Soldaten. Dieser Anteil steigt jährlich um ca. 300 Soldatinnen und Soldaten im Zuge von Übungen zur Zertifizierung des eFP –Einsatzverbands.

Deutschland beteiligt sich im Rahmen der NATO-Rückversicherungsmaßnahmen (Assurance Measures) im Zeitraum Ende August 2018 bis Anfang Mai 2019 mit rund 200 Soldatinnen und Soldaten an der integrierten NATO-Luftverteidigung für die baltischen NATO-Partner Estland, Lettland und Litauen (Verstärktes Air Policing Baltikum).

5. Deutscher Personalanteil in ausgewählten multilateralen und regionalen Organisationen

5.1. Europarat (EuR)

Angesichts schwieriger Haushaltslage besteht für den Doppelhaushalt 2018/2019 ein Beförderungsmoratorium bei herausgehobenen Positionen. In den Ruhestand gehende Bedienstete werden nicht nachbesetzt. Hauptursachen der Haushaltskrise sind, dass Russland als einer der Hauptbeitragszahler seit Mitte 2017 seine Beitragszahlungen suspendiert und die Türkei Ende 2017 ihren Status als Hauptbeitragszahler aufgegeben hat.

Der deutsche Personalanteil im Europarat konnte 2018 trotz der angespannten Haushaltssituation auf qualitativ und quantitativ gutem Niveau gehalten werden. Ende 2018 waren 110 deutsche Beschäftigte (davon 53 Prozent Frauen) in Straßburg tätig, 103 mit Dauer- und sieben mit Zeitverträgen. Deutschland liegt bei den Leitungsfunktionen (A5 bis A7⁴⁹) mit elf Stellen gleichauf mit Großbritannien auf dem zweiten Platz hinter Frankreich (13), gefolgt von Italien (acht). Auf Direktorebene (A6) besetzt Deutschland sechs von 31 Stellen (Leiter Kommunikation/Presse, Leiter Rechtsabteilung, Leiterin des Europäischen Direktorats für die Qualität von Arzneimitteln und Gesundheitsfürsorge, Sekretär der Venedig-Kommission, stellvertretender Generalsekretär der Parlamentarischen Versammlung und Sektionskanzler beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte).

Der Deutsche Dr. Rolf Wenzel leitet als Gouverneur die in Paris ansässige Entwicklungsbank des Europarats (CEB). Die deutsche Richterin am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte, Prof. Dr. Angelika Nußberger (Beginn der neunjährigen Amtszeit im Januar 2011) ist seit Ende 2016 Vizepräsidentin des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte und damit auch eine von sieben Kammervorsitzenden. Für ihre Nachbesetzung durch die Parlamentarische Versammlung zum 1. Januar 2020 hat Deutschland zwei Kandidatinnen und einen Kandidaten nominiert. Seit Oktober 2018 wird das Büro des Europarats in Serbien (Belgrad) von einem über das ZIF sekundierten Deutschen geleitet.

⁴⁹ OECD, Europarat, NATO, Europäische Weltraumagentur (ESA) und Europäisches Zentrum für mittelfristige Wettervorhersage (EZMWV) gehören zu den sogenannten Koordinierten Organisationen, die sich in einem gemeinsamen Koordinierungsausschuss zur Regelung ihres Dienstrechts zusammengeschlossen haben. Die Besoldungsgruppen A5, A6 und A7 decken in etwa die Besoldungsgruppen A16 bis B9 im deutschen öffentlichen Dienst ab. Spitzenpositionen sind sogenannte „Unclassified Officials“, gemeint sind GS, Deputy GS und IEA Executive Director, und liegen über A7.

5.2 Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE)

Die OSZE weist aus personalpolitischer Hinsicht einige Besonderheiten auf. So versteht sich die OSZE als Non-Career-Organisation und hat deshalb eine Beschäftigungshöchstdauer von zehn Jahren eingeführt.

Der Großteil des Personals ist von den Teilnehmerstaaten zur OSZE sekundiert. Auf die 16 OSZE Feldmissionen entfällt der größte Anteil des von den OSZE Teilnehmerstaaten sekundierten Personals. Der deutsche Sekundiertenanteil liegt hier bei 5 Prozent. Im OSZE Sekretariat stellt Deutschland dagegen mit 17 Prozent der vom ZIF Sekundierten den größten Anteil der Gesamtanzahl der Sekundierten.

Die Sonderbeobachtungsmission in der Ukraine (SMM) ist mit 893 internationalen Beschäftigten mit Abstand die größte Feldoperation der OSZE. Deutschland hat an der SMM ein besonderes Interesse und engagiert sich hier in starkem Maße. In der SMM sind 41 Deutsche beschäftigt, darunter 19 Frauen und 22 Männer.

Die wenigen vertraglichen Positionen in der OSZE, insbesondere im Sekretariat, unterliegen starker Konkurrenz der 57 Teilnehmerstaaten. Hinzu kommt, dass die OSZE aufgrund einer strengen Haushaltsdisziplin personell sehr schlank aufgestellt ist. Hochrangige Positionen gibt es daher nur wenige. Die Rekrutierung von Junior-Personal mit dem Ziel eines stufenweisen Aufstiegs ist aufgrund der Beschäftigungshöchstdauer von zehn Jahren in der OSZE nur bedingt sinnvoll.

Von den Personen mit festem Vertrag stellt Deutschland 6 Prozent und ist damit, gemeinsam mit Frankreich, auf dem zweiten Rang nach den USA. Mit zwei Missionsleitungen (Albanien, seit 2018 Moldau), zwei stellvertretenden Missionsleitungen (Kosovo, seit März 2019 SMM Ukraine), einem Vorsitzsonderbeauftragten und einem Verwaltungsdirektor steht Deutschland inzwischen an erster Stelle, was die Besetzung von Spitzenpositionen angeht. Der Frauenanteil liegt beim deutschen Personal mit mehr als 46 Prozent deutlich über dem OSZE Durchschnitt von 29 Prozent.

Deutschland ist nach den USA der zweitgrößte Beitragszahler der OSZE und trägt 11,3 Prozent des Haushalts. Bei den extrabudgetären Projekten ist Deutschland nach der EU ebenfalls zweitgrößter Geber.

OSZE Institutionen: Zur OSZE gehören neben dem Sekretariat in Wien drei unabhängige Institutionen mit Sonderaufgaben: Der Hochkommissar für Nationale Minderheiten (HKNM) in Den Haag, das Büro für Demokratische Institutionen und Menschenrechte (ODIHR) in Warschau und der Beauftragte für Medienfreiheit (RFOM) in Wien. Während Deutschland im kleinen Büro des HKNM mit zwei Personen und beim RFOM mit einer Person angemessen vertreten ist, sollten besonders für eine Tätigkeit bei der deutlich größeren Institution ODIHR mehr deutsche Beschäftigte gewonnen werden. Bisher arbeiten dort drei Deutsche.

5.3 Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBRD)

Im Vergleich mit anderen großen Anteilseignern an der EBRD (European Bank for Reconstruction and Development) steht Deutschland (Kapitalanteil 8,5 Prozent) auf einem Mittelplatz. Der deutsche Anteil ist weiterhin höher als derjenige Italiens und Japans und liegt knapp vor den USA. Deutschland liegt jedoch nicht nur weit hinter Großbritannien, sondern auch deutlich hinter Frankreich.

2018 arbeiteten 76 Beschäftigte deutscher Nationalität in der EBRD, darunter 64 in einem regulären Arbeitsverhältnis. Der deutsche Personalanteil ist weiter abgesunken, da der Personalbestand der Bank in den letzten Jahren deutlich gewachsen ist (2.637 Personen im Arbeitsstab), während die Anzahl der deutschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahezu unverändert geblieben ist. Der Anteil der Frauen im Arbeitsstab betrug Ende 2018 56,7 Prozent, auf der Führungsebene liegt der Anteil bei 32,2 Prozent. Unter den deutschen Beschäftigten beträgt der Frauenanteil aktuell 55,3 Prozent.

Die deutsche Präsenz in der Leitungsebene der Bank spiegelt in etwa die Gesamtrepräsentanz im Arbeitsstab wider. In der Leitung (einschließlich der Präsidenten) stellt Deutschland sieben der insgesamt 142 durch die Bank finanzierten Führungspositionen. Mit Jürgen Riegerink ist seit April 2018 ein Deutscher als Erster Vizepräsident für das Bankgeschäft zuständig. Er folgt damit in der hausinternen Hierarchie unmittelbar auf den EBRD-Präsidenten. Auf der höheren Managementebene (Senior Leadership Group) ist Deutschland mit einem Managing Director (Arvid Türkner, zuständig für die Türkei) von insgesamt 32 Stellen vertreten. Im Bereich der Direktoren stellt Deutschland sechs von insgesamt 110 Direktoren. Die EBRD nimmt am JPO-Programm teil, derzeit mit einem deutschen JPO.

5.4 Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)

Deutschland ist drittgrößter Beitragszahler nach den USA und Japan⁵⁰ sowie fünftgrößter Personalsteller der OECD⁵¹. Zur OECD gehören eine Reihe von Sondergremien und Sondereinheiten („special bodies and special entities“) mit eigenem Mitgliederkreis und eigenen Aufsichts- und Steuerungsgremien, die in der Statistik mitgezählt werden⁵². Traditionell stellen die USA und Japan als größte Beitragszahler zwei der vier stellvertretenden Generalsekretäre. Deutschland ist seit September 2018 auf dieser Ebene durch Ludger Schuknecht vertreten.

Ende 2018 waren von den inzwischen 3.602 Beschäftigten (2017: 3.486) aller Laufbahnen 218 Deutsche (2017: 221). Dies entspricht einer Quote von 6,05 Prozent (2017: 6,3 Prozent). Im vergleichbaren höheren Dienst, den sogenannten A-Graden, waren 149 Stellen mit Deutschen besetzt (7,98 Prozent).⁵³ Zum Stichtag stellte Deutschland 13 von insgesamt 210 Beschäftigten in Leitungspositionen ab A5, davon zwei Beschäftigte in höheren Führungspositionen (A7) sowie den stellvertretenden GS.⁵⁴ Damit hat sich die deutsche Präsenz im Leitungsbereich der OECD gegenüber 2017 leicht verbessert. Über das JPO-Programm waren in 2018 insgesamt fünf Deutsche in der OECD beschäftigt, die auf A1-Positionen geführt und in der Statistik mitgezählt werden. Seit 2011 besteht ein Austauschprogramm des Auswärtigen Amts mit der OECD. 2017 und 2018 waren jeweils ein Beamter des AA an die OECD und ein OECD-Beamter an das AA abgeordnet.

Mit einem Frauenanteil von 55,51 Prozent in 2018 (47,27 Prozent in 2017), davon im vergleichbaren höheren Dienst 45,39 Prozent (44,63 Prozent in 2017), bietet die OECD insgesamt ein gutes Beispiel für Geschlechtergerechtigkeit. Von einer paritätischen Besetzung im Leitungsbereich ab A5 ist die OECD mit 33,5 Prozent (31,52 Prozent in 2017) Frauen bzw. in höheren Führungspositionen (A7) mit nur 26,92 Prozent (18,18 Prozent in 2017) allerdings noch weit entfernt. In 2018 waren 49,77 Prozent (2017: 49,32 Prozent) der deutschen Beschäftigten Frauen.

Im Nachwuchsförderungsprogramm der OECD, dem sogenannten Young Professionals Programme (YPP), sind deutsche Bewerberinnen und Bewerber sehr erfolgreich⁵⁵. 2017 wurden vier von insgesamt 21 Stellen an Deutsche vergeben. Dies entspricht einer Erfolgsquote von 19 Prozent und machte deutsche Bewerberinnen und Bewerber damit zur erfolgreichsten Gruppe unter den Nationalitäten. Auch die vor allem über das Carlo-Schmid-Programm gewonnenen deutschen Praktikantinnen und Praktikanten haben gute Chancen auf eine spätere Karriere in der OECD. Etwa 39 Prozent aller deutschen Beschäftigten haben zuvor ein Praktikum bei der OECD absolviert.

5.5 Europäische Weltraumorganisation (ESA)

In der ESA⁵⁶ werden derzeit drei zentrale Leitungspositionen von Deutschen eingenommen: Am 1. Juli 2015 trat der ehemalige DLR-Vorstandsvorsitzende Prof. Dr.-Ing. Johann-Dietrich Wörner sein Amt als ESA-Generaldirektor an. Am Rande einer Sitzung des ESA-Rates im engeren Kreis am 27. Juli 2018 in Paris wurde er erneut in seinem Amt bestätigt. Daneben stellt Deutschland mit dem ehemaligen DLR-Programmdirektor Dr. Rolf Densing seit 1. Januar 2016 den ESA-Direktor für Missionsbetrieb und Leiter des Raumfahrtkontrollzentrums (ESOC) in Darmstadt. Zum 1. Februar 2018 ernannte die ESA Prof. Günther Hasinger zum Direktor für Wissenschaft.

Zum Jahresende 2018 waren bei der ESA insgesamt 2.342 Mitarbeiter angestellt, davon 2.145 Personen in Gehaltsgruppen, die mit dem höheren Dienst vergleichbar sind. Der Anteil der deutschen Mitarbeiter in dieser Kategorie lag zu diesem Zeitpunkt bei 19,39 Prozent und damit weiterhin unter dem deutschen Finanzierungsbeitrag von 22,2 Prozent. Demgegenüber sind insbesondere Italien und Spanien, gemessen an ihrem Finanzierungsbeitrag, weiterhin deutlich überrepräsentiert.

⁵⁰ Vor Großbritannien und Frankreich

⁵¹ Nach Frankreich als Sitzstaat mit 1048 Beschäftigten, Großbritannien (344), USA (292) und Italien (246). Seit zehn Jahren steigt die Beschäftigtenanzahl in der OECD jährlich um mehr als 100 Personen.

⁵² APF, DEV, FATF, ECMT, ITF, IEA, PDG, NEA, SAH. Secretary-General's Report to Ministers 2018

⁵³ Zum Vergleich 2017: 7,9 Prozent = 140 Stellen

⁵⁴ Die OECD gehört zu den sogenannten Koordinierten Organisationen, die sich in einem gemeinsamen Koordinierungsausschuss zur Regelung ihres Dienstrechts zusammengeschlossen haben.

⁵⁵ Die OECD schreibt diese Stellen alle zwei Jahre aus; die nächste Ausschreibung findet im Sommer 2019 statt.

⁵⁶ Die ESA gehört zu den sogenannten Koordinierten Organisationen, die sich in einem gemeinsamen Koordinierungsausschuss zur Regelung ihres Dienstrechts zusammengeschlossen haben.

5.6 Interpol

Im Interpol-Generalsekretariat sind von rund 980 Beschäftigten aus 113 Staaten 22 Deutsche (zwölf Entsandte [neun BKA, drei Länder], neun Vertragspersonal, Generalsekretär). Der Anteil der deutschen Beschäftigten ist seit dem Amtsantritt von Herrn Dr. Jürgen Stock als Generalsekretär (November 2014) gestiegen und mit Blick auf die Diversität des Personals zufriedenstellend. Neben dem Generalsekretär wird in der Führungsebene die Funktion des Director Operational Support und Analysis durch einen BKA-Mitarbeiter wahrgenommen.

Das Generalsekretariat verteilt sich auf die Hauptstandorte in Lyon (Frankreich) und Singapur sowie sechs Regionalbüros in Afrika und Südamerika, drei Ständige Vertretungen (bei der EU, den VN und der AU) und zwei Verbindungsbüros (Bangkok/Thailand und Wien/Österreich).

B Förderung deutscher Bewerberinnen und Bewerber für internationale Organisationen und europäische Institutionen

1. Koordinatorin für Internationale Personalpolitik im Auswärtigen Amt

Seit dem Jahr 2000 ist im AA eine Koordinatorin für Internationale Personalpolitik dafür zuständig, die deutschen Bemühungen um eine Erhöhung des deutschen Personalanteils in internationalen Organisationen innerhalb der Bundesregierung zu koordinieren. Darüber hinaus hat die Koordinatorin umfassende Informationsangebote entwickelt, die das Interesse deutscher Fach- und Führungskräfte an einem Einsatz in einer internationalen Organisation wecken sollen. Eine gezielte Bewerbervorbereitung zielt darauf ab, die Erfolgchancen einer Kandidatur zu erhöhen.

Wichtigstes Informationsmedium über Stellenausschreibungen im internationalen Bereich ist der im Auftrag der gesamten Bundesregierung zur Verfügung gestellte Internationale Stellen- und Personalpool⁵⁷. Darin sind Stellenangebote von über 300 internationalen Organisationen erfasst; damit sind immer rund 1.400 offene aktuelle Stellenausschreibungen im Pool. Für die Nutzerinnen und Nutzer ist eine besonders effiziente und zielgenaue Suche nach unterschiedlichsten Kriterien möglich. Seit August 2018 können sich registrierte Nutzer zudem wöchentlich auf ihr Profil zugeschnittene Stellenausschreibungen per Mail zusenden lassen. Die Zugriffszahlen auf das Portal sind trotz der positiven Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren stetig gestiegen (2018: 191.000 Besucherinnen und Besucher)⁵⁸.

Das Team der Koordinatorin für Internationale Personalpolitik informiert Interessenten und Multiplikatoren durch Rundmails über Einstiegspositionen Praktikantenprogramme und Webinars im Bereich der internationalen Organisationen, weist auf der Webseite regelmäßig auf die entsprechenden Auswahlverfahren in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen hin und bietet allgemeine Hinweise für das Erstellen von Bewerbungsunterlagen. In Abstimmung mit den Ressorts und den Auslandsvertretungen werden Bewerbungen gezielt unterstützt. Gemeinsam mit dem Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO) der Bundesagentur für Arbeit bietet das Team der Koordinatorin für Internationale Personalpolitik Einzelgespräche und – im fortgeschrittenen Stadium einer Bewerbung bei Internationalen Organisationen – auch Interviewtrainings an.

Das Auswärtige Amt veranstaltet seit 2006 jährlich eine Informationsmesse („IO-Karrieremesse“), die Interessierten Gelegenheit bietet, sich im direkten Gespräch mit Vertretern von Internationalen Organisationen und europäischen Institutionen und im Rahmen von Präsentationen über Arbeitsinhalte, Rekrutierungs- und Beschäftigungsbedingungen sowie über nationale Nachwuchsförderprogramme zu informieren. Das starke Interesse an dieser Veranstaltung – auf Aussteller- wie auf Besucherseite – hat im Berichtszeitraum weiter zugenommen. Die Messen 2017, 2018 und im Januar 2019 waren ausverkauft. Gut zwei Drittel der Messebesucher waren Frauen. Zwei Drittel der Besucherinnen und Besucher reisen von außerhalb Berlins an, was den überregionalen Charakter der Veranstaltung unterstreicht. Auch ist es gelungen, die Zusammensetzung der Besucherinnen und Besucher durch verstärkte und gezielte Ansprache von Zielgruppen so zu steuern, dass noch mehr Personen mit Berufserfahrung, insbesondere in stark nachgefragten Berufsfeldern (unter anderem Natur- und Ingenieurwissenschaften, Rechtswissenschaften, Medizin) sowie gezielt Frauen angesprochen wurden. Beides entsprach dem ausdrücklichen Wunsch der Mehrzahl der ausstellenden Organisationen.

Im Januar 2018 wurde als Pilotprojekt im Auswärtigen Amt in Bonn erstmals eine spezifische Börse für Praktikantenprogramme in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen angeboten, die sowohl bei den ca. 400 Besuchern als auch bei den Vertretern der Organisationen und Institutionen auf großes Interesse stieß.

Das Auswärtige Amt und seine Kooperationspartner, insbesondere das BFIO, halten regelmäßig Hochschulvorträge zu Beschäftigungsmöglichkeiten bei internationalen Organisationen und europäischen Institutionen und treten auf einschlägigen Berufs- und Karrieremessen sowie Veranstaltungen von Berufsverbänden mit Informationsständen und Vorträgen auf.

⁵⁷ www.jobs-io.de

⁵⁸ 2012: ca. 126.000, 2016: ca. 159.000 Besucherinnen und Besucher

Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO)

Als Kooperationspartner der Koordinatorin für Internationale Personalpolitik bearbeitet das BFIO im Jahresdurchschnitt ca. 3.000 Anfragen von deutschen Interessentinnen und Interessenten für eine Karriere in internationalen Organisationen – von der Hochschulabsolventin bis hin zur Führungskraft mit langjähriger international ausgerichteter Berufslaufbahn. Neben einem breiten schriftlichen Informationsangebot steht das BFIO auch für telefonische und persönliche Beratung zur Verfügung.

Im engen Zusammenwirken mit der Koordinatorin für Internationale Personalpolitik stellt das BFIO ein Bindeglied dar zwischen deutschen Bewerberinnen und Bewerbern auf der einen und den Fachressorts der Bundesregierung sowie den deutschen Auslandsvertretungen auf der anderen Seite. Jährlich werden etwa 450 Bewerbungen von deutschen Führungskräften bei internationalen Organisationen begleitet. Die Zusammenarbeit zwischen den Auslandsvertretungen und dem BFIO zeigt insbesondere bei der Vorbereitung deutscher Bewerberinnen und Bewerber auf konkrete Auswahlgespräche gute Erfolge. Mit Blick auf die personalpolitischen Perspektiven von Deutschen bei internationalen Organisationen unterstützt das BFIO in Kooperation mit dem Auswärtigen Amt die Karriereentwicklung von Kandidatinnen und Kandidaten unterschiedlicher Fachgebiete und Hierarchieebenen.

Ein weiteres zentrales Aufgabenfeld des BFIO ist die operative Umsetzung des deutschen Junior Professional Officer-Programms (JPO-Programm) im Auftrag der Bundesregierung. Das BFIO ist verantwortlich für Personalwerbung und -marketing, für die Rekrutierung und Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten, die Betreuung während der Programmdauer, die finanztechnische Administration, die Evaluation sowie den Aufbau und die Pflege eines JPO-Alumni-Netzwerks.

2. Gezielte Unterstützung bei EU-Bewerbungen

Im EU-Bereich bietet das Auswärtige Amt stark nachgefragte Vorbereitungsseminare, Webinare und Coachings für Bewerberinnen und Bewerber bei den EU-Auswahlverfahren durch einen externen Dienstleister an. Beim Generalisten-Auswahlverfahren 2017 betrug die Quote der erfolgreichen deutschen Teilnehmerinnen und Teilnehmer (trotz eines vergleichsweise niedrigen Bewerberanteils von nur 6,2 Prozent) 15,87 Prozent. Die Vorbereitungskurse, Webinare und Coachings haben wesentlich zu diesem Erfolg beigetragen.

Auch nach der erfolgreichen Teilnahme an den Auswahlwettbewerben unterstützen das AA und die Ständige Vertretung bei der Europäischen Union die sogenannten Laureatinnen und Laureaten durch Netzwerkveranstaltungen bei der Suche nach einer Stelle in den EU-Institutionen und helfen bei der persönlichen Vernetzung mit anderen EU-Bediensteten. In Zeiten von Personaleinsparungen in allen EU-Institutionen können die so aufgebauten Netzwerke entscheidend für den erfolgreichen Einstieg in die EU-Beamtenlaufbahn sein. An einer EU-Karriere Interessierte können auf der Internetseite des AA einen elektronischen Rundbrief abonnieren, der monatlich z. B. über Auswahlverfahren, Vorbereitungsseminare oder Stellenausschreibungen im EU-Zusammenhang informiert. Darüber hinaus wird vom AA umfangreiches Informationsmaterial zu EU-Karrieren hergestellt und an Universitäten und Interessierte verteilt.

Es werden außerdem sogenannte EU Careers Ambassadors an derzeit 17 ausgewählten Universitäten gemeinsam mit der Europäischen Bewegung Deutschland (EBD) im Rahmen einer Projektförderung finanziert und unterstützt. Bei diesem Programm beraten Studentinnen und Studenten, die vom Europäischen Amt für Personalauswahl (EPSO) ausgewählt und geschult werden, Studierende z. B. an ihren Universitäten und auf Messen zu den Möglichkeiten einer EU-Karriere. Das Auswärtige Amt finanziert dieses EU-Programm größtenteils und hat es durch zusätzliche Netzwerk- und Evaluierungsveranstaltungen für die deutschen EU Careers Ambassadors ergänzt.

Deutschen Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendaren werden regelmäßig Kontakte zur Ableistung der Wahl- oder Verwaltungsstation in der Europäischen Kommission vermittelt. Aufgrund der positiven Erfahrungen treten auch immer häufiger Generaldirektionen mit gezielten Angeboten für Referendare an das AA heran.

3. Gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils Deutscher in VN-Missionen

Im Berichtszeitraum hat die Bundesregierung weiter ein besonderes Augenmerk auf die deutsche Präsenz in VN-Friedensmissionen gelegt. Ziel ist es, mittel- und langfristig den Anteil Deutscher auf allen Ebenen zu steigern. Dafür werden sowohl Instrumente der VN als auch eigene Initiativen genutzt. Diese werden allerdings größtenteils nicht in den offiziellen Statistiken widerspiegelt (z. B. JPO, Freiwillige im Rahmen des VN-Freiwilligenprogramms, Sekundierte).

Um den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen in VN-Missionen auf der Ebene D1 bis D2 zu erhöhen und die Ziele des Generalsekretärs im Rahmen seiner „Gender Parity Strategy“ zu erreichen, wurde die 2014 eingeführte „Senior Women’s Talent Pipeline“ 2017 erneut aufgelegt. Die Mitglieder dieses Talentpools gelten als potenzielle Kandidatinnen für Leitungsaufgaben in Friedensmissionen und werden unter anderem speziell auf Auswahlgespräche vorbereitet. Von den 22 nominierten deutschen Frauen haben es 13 in diesen Talentpool geschafft. Allein für die Sparte „Political Affairs“ gab es 400 Bewerbungen. Unter den 42 erfolgreichen Kandidatinnen in diesem Bereich waren sechs Deutsche.

Deutschland hat sich auch aktiv und erfolgreich an dem sogenannten „Global Call“ des VN-Sekretariats beteiligt, bei dem geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für Leiter- und stellvertretende Leiterpositionen von VN-Missionen vorgeschlagen werden konnten. 15 Deutsche wurden bisher in diesen Pool an potentiellen Führungskräften im Feld aufgenommen, darunter sechs Angehörige des Auswärtigen Amts.

Die Besetzungen von Leitungsstellen in VN-Missionen ab Ebene ASG/USG bleibt ein Ziel der Bundesregierung. Sie unterliegen politischen Gesichtspunkten, die Personalentscheidungen trifft der VN-Generalsekretär. Diese Stellen werden daher in der Regel auch nicht öffentlich ausgeschrieben. Die internationale Personalpolitik der Bundesregierung zielt darauf ab, bei sich abzeichnendem Personalwechsel in den Missionen frühzeitig mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten an die VN-Entscheidungsgremien heranzutreten.

Der Schwerpunkt der Bemühungen zur Steigerung des deutschen Anteils am Zivilpersonal in VN-Missionen liegt bewusst auf den Nachwuchsbereich. Seit 2017 werden JPOs gezielt auch wieder in ausgewählten Missionen eingesetzt. So konnten im Jahr 2017 erstmals sogenannte JPO-Hybridstellen besetzt werden, bei denen deutsche JPOs einen Teil der Förderzeit im Hauptquartier in New York verbringen und den anderen Teil in einer ausgewählten Friedensmission. Nach diesem Modell werden nun jährlich drei bis vier Stellen konzipiert. Derzeit sind dadurch deutsche JPOs unter anderem bei den VN-Missionen in Sudan, Mali, Kolumbien und Libyen im Einsatz.

Zudem wurden aus Mitteln der Bundesregierung in einem gemeinsamen Pilotprojekt mit dem Freiwilligenprogramm der Vereinten Nationen (UNV) und ZIF bei VN-Fonds und Programmen an Standorten von Missionen neue Einsatzmöglichkeiten geschaffen. Die Tätigkeiten wurden so ausgewählt, dass sie das Mandat der Friedensmission unterstützen und eine enge Kooperation mit dieser vorsehen. Diese vollständig durch einen Mitgliedstaat finanzierten UNV-Einsätze werden ausschließlich mit deutschen Kandidatinnen und Kandidaten besetzt. Die ersten deutschen VN-Freiwilligen in diesem Projekt haben bereits vor Ende ihrer vorgesehenen Einsatzzeit eine Anschlussverwendung bei anderen internationalen Akteuren gefunden. Derzeit wird die Entsendung von weiteren Freiwilligen an die Standorte von Missionen in Kolumbien, Kongo und Mali vorbereitet.

2018 waren insgesamt 48 Deutsche als VN-Freiwillige im Einsatz, zwölf davon waren bei VN-Missionen, die anderen im Entwicklungsbereich eingesetzt.

Über das ZIF wurden im Rahmen des Modells „Government Provided Personnel“ (GPP) 2017 bis 2019 erstmals drei Deutsche an die Missionen MONUSCO und MINUSMA sekundiert.

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

4.1 Junior Professional Officer-Programm (JPO-Programm)

Das JPO-Programm (früher auch bekannt als „Programm Beigeordnete Sachverständige“) ist das wichtigste Instrument der Bundesregierung, um langfristig den deutschen Personalanteil in internationalen Organisationen zu erhöhen. Die Nachwuchskräfte in diesem Programm werden international auch als Associate Experts (AE) bezeichnet.

Das in der Federführung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) liegende JPO-Programm ermöglicht geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern, fundierte Berufserfahrung in internationalen Organisationen zu erwerben. Die Bezeichnung „Programm“ soll dabei nicht darüber hinwegtäuschen, dass JPO für spezifische Stellenprofile ausgewählt werden und einen regulären VN-Arbeitsvertrag erhalten (P2-Ebene im VN-System). Eine Tätigkeit als JPO erhöht deutlich die Chancen, sich im Anschluss an die zwei- bis dreijährige Förderungsdauer erfolgreich für ausgeschriebene Stellen bei Internationalen Organisationen zu bewerben. Die Zahl derjenigen, die direkt nach ihrer JPO-Zeit Anschlussverträge erhielten, liegt im Durchschnitt der letzten Jahre zwischen 70 und 80 Prozent.

Das Team der Koordinatorin für Internationale Personalpolitik wirkt maßgeblich an der Identifizierung geeigneter JPO-Stellen und der Kandidatinnen- und Kandidatenauswahl mit, teilweise unterstützt durch das ZIF. Zur Kontaktpflege zwischen JPOs und der Bundesregierung finden regelmäßige Netzwerkveranstaltungen in Bonn, Berlin und an Hauptstandorten der Internationalen Organisationen (New York, Genf, Rom) statt. Das Programm wird aus Mitteln des BMZ in Höhe von jährlich rund 21 Mio. Euro finanziert. Hiermit werden jährlich ca. 50 bis 60 Stellen neu besetzt. In der Regel sind zwischen 170 und 180 Deutsche als JPOs tätig, zum 31. Dezember 2018 waren es sogar 187. Seit 1976 wurden 2.399 deutsche JPOs von der Bundesregierung gefördert.

JPO-Alumni-Netzwerk

Im Sommer 2018 wurde auf der Plattform des sozialen Mediums „LinkedIn“ ein JPO-Alumni-Netzwerk eingerichtet, das die Kontaktpflege und Zusammenarbeit zwischen aktuell tätigen und ehemaligen JPO unterstützen soll. Ziel ist auch eine stärkere Einbeziehung der Auslandsvertretungen und der Fachabteilungen der Ressorts. Der Schwerpunkt der Netzwerkaktivitäten liegt auf der Förderung der beruflichen Entwicklung sowie des gezielten fachlichen Austauschs. Bis Ende 2018 hatten sich bereits mehr als 500 aktuelle und ehemalige JPO registriert.

4.2 Carlo-Schmid-Programm (CSP)

Das Carlo-Schmid-Programm wird vom Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) in Zusammenarbeit mit der Studienstiftung des deutschen Volkes und der Stiftung Mercator durchgeführt. Das Programm bietet sehr gut qualifizierten Studierenden und Graduierten die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Praktikums mit den Problemstellungen und Arbeitsweisen in internationalen Organisationen und EU-Institutionen vertraut zu machen. Während des Praktikums sammeln die Stipendiatinnen und Stipendiaten wertvolle Erfahrungen, erweitern ihre interkulturelle Kompetenz und nutzen die Möglichkeit, sich wichtige berufliche Netzwerke aufzubauen. Dies alles verbessert die Voraussetzungen und Chancen für eine spätere Beschäftigung im internationalen Bereich. Das Auswärtige Amt sowie der Tönissteiner Kreis leisten aktive Hilfestellung bei der Betreuung der Stipendiatinnen und Stipendiaten vor Ort. Das Carlo-Schmid-Programm genießt bei Bewerberinnen und Bewerbern, Ressorts und internationalen Organisationen sehr hohes Ansehen.

Die hohe Bewerberzahl hat sich im Berichtszeitraum mit rund 600 Bewerbungen pro Jahr fortgesetzt. In den Jahren 2017 und 2018 konnten insgesamt 207 qualifizierte Studierende und Graduierte in internationale Organisationen, EU-Institutionen und ausgewählte Nichtregierungsorganisationen vermittelt werden. Das Carlo-Schmid-Programm wird überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert und durch die Stiftung Mercator gefördert. Die im Berichtszeitraum verausgabten BMBF-Mittel beliefen sich 2017 auf 968.700,00 Euro und 2018 auf etwa 1,1 Mio. Euro.

4.3 Mercator Kolleg für internationale Aufgaben

Das Mercator Kolleg für internationale Aufgaben ist ein Nachwuchsförderprogramm der Studienstiftung des deutschen Volkes und der Stiftung Mercator in Kooperation mit dem Auswärtigen Amt. Ziel des Programms ist die Qualifizierung deutschsprachigen Personals für den Führungsnachwuchs in internationalen Organisationen und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) sowie die Qualifizierung von international denkenden und handelnden Nachwuchsführungskräften. Das Mercator Kolleg richtet sich an Graduierte aller Fachrichtungen mit erster praktischer Erfahrung im Bereich Internationaler Zusammenarbeit.

Jedes Jahr werden 20 exzellente deutsche Nachwuchsführungskräfte und Graduierte aller Fachrichtungen in das Mercator Kolleg aufgenommen und erhalten ein Stipendium, um sich auf den Berufseinstieg im internationalen Umfeld vorzubereiten. Während des 13-monatigen Programms arbeitet der Nachwuchs in zwei bis drei internationalen oder supranationalen Organisationen sowie global tätigen NGOs weltweit.

Die Stiftung Mercator finanziert das Kolleg seit 2009 mit jährlich rund 1 Mio. Euro. Ein hoher Anteil der ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer arbeitet heute bei internationalen Organisationen, NGOs oder deutschen Institutionen in einem internationalen Kontext. Rektor des Mercator Kollegs für internationale Aufgaben ist der ehemalige Staatssekretär des Auswärtigen Amts, Dr. Klaus Scharioth.

4.4 Ausgewählte weitere deutsche Nachwuchsförderprogramme

Einige Bundesministerien ermöglichen Absolventinnen und Absolventen der EU- und VN-Auswahlverfahren im Rahmen einer vorübergehenden Beschäftigung wichtige Berufserfahrungen bei der Umsetzung und Koordination der EU- bzw. VN-Politik zu sammeln (Laureatenprogramm).

Das EZ-Traineeprogramm ist ein Nachwuchsförderungsprogramm des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), welches die GIZ im Auftrag des BMZ durchführt. Das EZ-Traineeprogramm führt die Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer an komplexe Koordinierungs- und Managementaufgaben in der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) heran. Im Rahmen der Ausbildung lernen sie die EZ aus unterschiedlichen Perspektiven kennen (deutsche EZ, multilaterale Perspektive, Formen programmorientierter technischer oder finanzieller Zusammenarbeit in Partnerländern). Die Absolventinnen und Absolventen dieses Programms sollen dazu befähigt werden, Fach- und Führungspositionen in deutschen und internationalen Organisationen der EZ zu übernehmen. Es werden jährlich 20 Trainees ausgebildet.

Im Rahmen des 2010 eingerichteten German Trainee Programme (GTP) der Bundesregierung lernen und arbeiten jährlich rund zwanzig Stipendiatinnen und Stipendiaten bei der Europäischen Weltraumorganisation ESA. Das Programm wird durch das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) umgesetzt. Die Finanzierung mit einem Volumen von 750.000 Euro für die Jahre 2017 und 2018 erfolgt aus dem Bundeshaushalt über das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.

C Netzwerkinstrumente der internationalen Personalpolitik

1. Konferenz für deutsche Beschäftigte internationaler Organisationen und europäischer Institutionen

An den 2017 und 2018 von der Koordinatorin für Internationale Personalpolitik im Auswärtigen Amt in Kooperation mit dem Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO), dem Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) und dem Verband deutscher Bediensteter bei internationalen Organisationen (VDBIO) organisierten Konferenzen für deutsche Beschäftigte internationaler Organisationen und europäischer Institutionen („IO-Mitarbeiterkonferenz“) nahmen jeweils rund 300 deutsche Beschäftigte teil. Unter Einbeziehung aller Bundesministerien, anderer staatlicher und nichtstaatlicher Akteure sowie von Wirtschaftsverbänden und wissenschaftlichen Einrichtungen bot das zweitägige dichte Programm neben Netzwerkbildung und -pflege die Möglichkeit zum Gedanken- und Erfahrungsaustausch untereinander und mit der Bundesregierung. In Einzelforen gab es Gelegenheit zu aktuellen fachspezifischen Diskussionen. Die Konferenzen wurden zunehmend auch in den sozialen Medien (insbesondere Twitter) widergespiegelt. Die Rückmeldungen der Konferenzteilnehmerinnen und -teilnehmer waren äußerst positiv.

2. Treffen hochrangiger Deutscher in internationalen Organisationen

Die Tradition der jährlichen Einladung jeweils ca. zwölf hochrangiger Deutscher, die Leitungs- bzw. Direktorenposten in internationalen Organisationen bekleiden, nach Berlin wurde im Berichtszeitraum weiter fortentwickelt. Seit 2016 finden die sogenannten Direktorenreisen unter einem thematischen Schwerpunkt statt (Agenda 2030, Internationale Migrationspolitik, Globale Verschiebungen – Auswirkungen auf die Zusammenarbeit von und mit internationalen Organisationen) und erstrecken sich über zwei Tage. Die Zusammensetzung der Gruppe der Direktorinnen und Direktoren spiegelte jeweils das Thema wider. Die Gruppe diskutierte mit Staatssekretärinnen und Staatssekretären aus mehreren Bundesressorts, dem außenpolitischen Berater aus dem Bundeskanzleramt sowie mit Abgeordneten des Deutschen Bundestags und tauschte sich in Rundtischgesprächen mit Experten aus Bundesregierung, Wirtschaft, Wissenschaft und Nichtregierungsorganisationen aus.

Aus Sicht der Bundesregierung ist die Direktorenreise ein Erfolgsmodell gelungener Vernetzung und ein Weg, die viel beklagten Silos (auch zwischen und innerhalb der internationalen Organisationen) zu durchbrechen, über Sektorengrenzen hinweg miteinander ins Gespräch zu kommen und für die Bundesregierung wichtige Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner in den internationalen Organisationen kennenzulernen und sich mit ihnen effektiv zu vernetzen.

Bei der Auswahl der Teilnehmer achtet die Koordinatorin für Internationale Personalpolitik im Auswärtigen Amt regelmäßig auf Geschlechtergerechtigkeit. Eine angemessene Präsenz von weiblichen Teilnehmern variiert naturgemäß abhängig von Themenstellung und jeweils aktueller Besetzung von Leitungspositionen. Bei den Direktorenreisen 2017 und 2018 nahmen 50 Prozent bzw. 33 Prozent Frauen teil.

3. Weitere Netzwerkinstrumente

Auf große Resonanz bei deutschen Beschäftigten internationaler Organisationen stößt der seit 2007 von der Koordinatorin für Internationale Personalpolitik herausgegebene Newsletter, der etwa zweimal jährlich erscheint und die deutschen Beschäftigten in internationalen Organisationen erreicht. Zudem versendet das Auswärtige Amt regelmäßig den elektronischen Newsletter „Eine Karriere in Europa“ mit aktuellen Informationen zu EU-Auswahlverfahren, Vorbereitungsmaßnahmen und Einstiegsmöglichkeiten für EU-Laureaten für einen Empfängerkreis von derzeit ca. 12.000 Personen, darunter auch Multiplikatoren wie Alumni-Netzwerke, politische Stiftungen, DAAD, Stiftung Mercator und andere.

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von Kontakten und Veranstaltungen aus dem Ressortkreis für einzelne internationale Organisationen. So führen zahlreiche Ressorts in sogenannten Netzwerktreffen einen regelmäßigen Meinungs- und Informationsaustausch mit deutschen Beschäftigten bei internationalen Organisationen durch. Dazu werden jeweils auch Besuche von Bundesministern oder anderer hochrangiger Vertreter am Standort der internationalen Organisation zum Anlass genommen. Sie informieren dabei über wesentliche fachpolitische Entwicklungen und Interessenlagen der Bundesregierung und stehen gleichzeitig als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung.

Die Ständigen Vertretungen bei den verschiedenen internationalen Organisationen und der Europäischen Union engagieren sich aktiv in der Netzwerkpflge vor Ort bzw. mit der Bundesregierung. Die Ständige Vertretung bei der Europäischen Union in Brüssel etwa pflegt verschiedene Netzwerke mit EU-Beamten und -Beamtinnen.

über alle Hierarchiestufen. Sie unterstützt damit beim Einstieg in die EU-Institutionen und bringt jüngere Beamtinnen und Beamte zusammen. Auf der Managementebene gibt es verschiedene Netzwerke wie bspw. das der Referatsleiterinnen und Referatsleiter, das deutsche EU-Beamtinnen und -Beamte in Führungspositionen untereinander vernetzen soll. Die Ständige Vertretung bietet darüber hinaus individuelle Beratung für Deutsche an, die nach einigen Jahren Berufserfahrung eine Managementkarriere anstreben. Zur Stärkung des Anteils von Frauen in Führungspositionen unterstützt die Ständige Vertretung bei der Europäischen Union zudem ein sehr aktives Netzwerk von Frauen in Managementpositionen in den EU-Institutionen. Die Vernetzung von Frauen mit Führungsverantwortung hilft den Teilnehmerinnen nach dem ersten Einstieg in verantwortliche Positionen auch bei der Bewerbung auf höherwertige Positionen.

Die Ständige Vertretung bei den Vereinten Nationen in New York hat im Mai 2017 in Ergänzung ihrer sonstigen Netzwerkaktivitäten in einer zweitägigen Fachkonferenz deutsche Beschäftigte im VN-System und Mitarbeiter des AA aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen zu einem Austausch zur Umsetzung der Agenda 2030 zusammengebracht. Diese Form der regionalen Mitarbeiterkonferenzen soll 2019 weiter fortgeführt und ausgebaut werden. Die Ständige Vertretung in Genf hat es sich zum Ziel gesetzt, regelmäßig deutsche Beschäftigte im VN-System aus unterschiedlichen Organisationen zu einem fokussierten fachlichen Austausch zusammen zu bringen, z. B. im Rahmen eines Mittagessens. Auch damit soll im Sinne der Umsetzung der Agenda 2030 dem Arbeiten in organisationsinternen Silos entgegengewirkt werden.

Das Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) trägt mittels unterschiedlicher Formate zur Netzwerkbildung unter den entsandten Deutschen in Friedensmissionen bei. In Friedenseinsätzen, in denen ZIF-Sekundierte tätig sind, benennt das ZIF zivile Koordinatorinnen und Koordinatoren, führt regelmäßige Missionsbesuche durch und fördert Personalentwicklung durch thematische Veranstaltungen, Workshops und Qualifizierungsmaßnahmen des ZIF, teilweise in Kooperation mit polizeilichen und militärischen Partnern. Über regionale ZIF-Netzwerke in Deutschland wird die Vernetzung für nicht im Einsatz befindliche Expertinnen und Experten gefördert. Ein besonderer Fokus wurde im Berichtszeitraum mit zwei Netzwerktreffen auf deutsche Mitarbeiter in VN-Friedensmissionen gelegt, um einen engen Kontakt innerhalb dieser Gruppe sowie zur Bundesregierung zu befördern.

D Umsetzung des Personalrahmenkonzeptes der Bundesregierung zur internationalen Personalpolitik

Im Personalrahmenkonzept der Bundesregierung von 2007⁵⁹ wurden Mindeststandards in zentralen Fragestellungen der internationalen Personalpolitik definiert und Maßnahmen zu deren Erreichung vorgeschlagen. Die Ressortrunde Internationale Personalpolitik tauscht sich in regelmäßigen Abständen zur Umsetzung dieses Konzepts aus.

Ein Kernziel dieses Konzepts ist die möglichst strategische Entsendung von Bediensteten (erweitert als „Spiralmodell“, das einen routinemäßigen Wechsel zwischen Verwendungen im nationalen und internationalen Umfeld vorsieht) in internationale Organisationen und europäische Institutionen. Hintergrund ist, dass Bewerbungen auf Posten der mittleren und oberen Führungsebene eher Erfolg haben, wenn die Führungskräfte der Zukunft bereits früh auf der Einstiegsebene Erfahrung sammeln können. Ein probates und erfolgreiches Mittel zur Ermöglichung von Verwendungen z. B. bei der NATO ist die Zuweisung bzw. Kommandierung von Personal auf Basis eines freiwilligen Beitrags⁶⁰, bei welcher der Organisation Personal zur Dienstleistung kostenfrei zur Verfügung gestellt wird. Diese Entsendungen sollen durch entsprechende Karriereanreize und Karrieresicherungsmaßnahmen für Rückkehrer gefördert werden.

Im Folgenden werden einige positive Umsetzungsbeispiele aus dem Berichtszeitraum genannt sowie eine ausführliche Aufstellung der einzelnen Entsendungen. Erschwert wird eine Umsetzung in größerem Umfang von teilweise begrenzten personalwirtschaftlichen Möglichkeiten.

1. Positive Umsetzungsbeispiele aus Ministerien

Viele Ministerien nutzen inzwischen aktiv und systematisch Angebote für dienstjüngere Beschäftigte bzw. bauen sie in ihr eigenes Ausbildungs- und Fortbildungsprogramm ein. Dabei handelt es sich meist um kürzere Einsätze (2 bis 11 Monate) bei internationalen Organisationen oder der EU. So bietet zum Beispiel das AA EU- oder VN-Stagen während der Attachéausbildung an, das BMWi entsendet Kollegen im Rahmen der sogenannten Außenprobezeit. Viele Ressorts nutzen das Programm „Erasmus for Officials“ und das EU-Programm „National Experts in Professional Training“.

Insgesamt liegt bei den meisten Ressorts (noch) ein klarer Schwerpunkt auf den Einsätzen in den EU-Institutionen. Es ist erklärtes Ziel der Bundesregierung, insbesondere das Instrument der Abordnung nationaler Sachverständiger (END) strategisch noch besser zu nutzen. Das BMWi hat dazu einen eigenen Leitfaden für die Vorbereitung der END erstellt, der auch anderen Ressorts zur Verfügung gestellt wird. Entsendungen in das VN-Sekretariat sind aufgrund rechtlicher Regelungen kaum möglich. Vermehrt werden aber Möglichkeiten zu Entsendungen in die Fonds, Programme und Sonderorganisationen im VN System genutzt.

Eine Weiterentwicklung gibt es bei der personalwirtschaftlichen Begleitung und den Karriereanreizen. Insgesamt gelten Auslandsaufenthalte in der Ministerialadministration inzwischen überwiegend, aber noch in unterschiedlichem Maße, als karrierefördernd. Einsätze in internationalen Organisationen sind größtenteils integraler Bestandteil der Personalentwicklungskonzepte (z. B. BMAS). Dabei wird vermehrt versucht, dies nicht nur auf die Einstiegsphase zu beschränken, sondern auch Möglichkeiten für spätere Tätigkeiten zu eröffnen (Ziel: „Spiralmodell“). Eine in internationalen Organisationen bzw. der EU erfolgreich absolvierte Auslandstätigkeit wird in aller Regel zum Bestandteil der Beurteilung (Stichwort „Qualifikationsmerkmal“), das heißt Einholung und Verwendung internationaler Beurteilungsbeiträge sind der Regelfall.

Anreiz für eine Verwendung in einer internationalen Organisation kann auch eine passende Anschlussverwendung in fachlich sinnvollen Bereichen sein. Insgesamt wird inzwischen systematischer versucht, die in den Organisationen erworbenen Kenntnisse von Bediensteten im Anschluss zu nutzen. Zudem gab es zuletzt diverse Beispiele in verschiedenen Ressorts, wo Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während ihres Einsatzes in den internationalen Organisationen befördert wurden.

Mit der Weiterentwicklung der Technik ist inzwischen auch eine engere Anbindung während der Entsendung leichter möglich. Das BMZ beispielsweise ermöglicht seinen zu internationalen Organisationen entsandten Beschäftigten den Zugriff auf das hausinterne Intranet. Weitere Ministerien stellen diesen Zugriff zumindest drei Monate vor Rückkehr der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, sich in einen Stellenverteiler aufnehmen zu lassen.

⁵⁹ Personalrahmenkonzept der Bundesregierung zu zentralen Fragen der internationalen Personalpolitik, siehe Seite 12, 1. Bundestagsbericht, Bundestagsdrucksache 16/10963.

⁶⁰ Voluntary National Contribution (VNC)

Im AA ist es inzwischen möglich, unter bestimmten Umständen die sogenannte Stellvertreterzeit (A15 BBesG), die notwendig ist, um anschließend Führungspositionen ab A16 zu übernehmen, alternativ zur Zentrale des AA in Berlin auch in einer internationalen Organisation bzw. der EU/beim EAD abzuleisten. Die Erfolgsquote für die A16-Beförderung lag bei den ersten sechs Kandidaten leicht über dem Schnitt. Aktuell sind sieben Stellvertreterinnen und Stellvertreter beim EAD im Einsatz.

Das BMBF hat fünf Stellen für den Einsatz als END bei der Kommission reserviert. Ermöglicht und beworben werden darüber hinaus die Teilnahme an internationalen Kurzprogrammen (unter anderem Nationale Sachverständige zur beruflichen Weiterbildung, Erasmus Public Administration) und der Einsatz in internationalen Einrichtungen oder Partnerministerien, der auch im Rahmen einer Außenverwendung absolviert werden kann. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen während ihrer Abwesenheit weiterhin an dem Regelbeurteilungsverfahren und der Beförderungsplanung teil. Häufig ist einem späteren Funktionswechsel (Übertragung einer Referatsleitung) eine Auslandsverwendung vorausgegangen.

Um die Nachfrage nach internationalen Einsätzen mittelfristig zu erhöhen, setzt das BMBF derzeit ein Konzept zur Internationalen Verwendung um, das unter anderem folgende Maßnahmen institutionalisiert:

- Regelmäßige Informationsveranstaltungen inklusive Erfahrungsaustausch mit Rückkehrerinnen und Rückkehrern,
- Aufnahme in eine Interessentengruppe bei ernsthafter Verwendungsabsicht im Ausland, die den Zugang zu fachlich einschlägigen Veranstaltungen, Expertenrunden oder Netzwerktreffen ermöglicht,
- Aufbau eines Intranet-Portals „Internationale Verwendung“ mit Informationen zu Auslandsstellen und künftigen Vakanzen,
- Obligatorisches Entsende- bzw. Zielvereinbarungsgespräch vor Entsendung sowie Sicherung des Wissenstransfers nach Rückkehr,

Im BMF ist die Förderung von internationalen Einsätzen der Beschäftigten im Personalentwicklungskonzept verankert. Die Beurteilungsrichtlinien wurden im Sinne einer objektiven Berücksichtigung der in einer Auslandsverwendung erbrachten Leistungen optimiert. Eine in internationalen Organisationen oder der EU absolvierte Auslandstätigkeit findet anhand von Beurteilungsbeiträgen dieser Organisationen regelmäßig Berücksichtigung. Einzelne Beschäftigte des BMF wurden im Rahmen von Auswahlverfahren zur Besetzung von Leitungsfunktionen auch aufgrund ihrer in Auslandsverwendungen gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen bereits in der ersten Anschlussverwendung nach Rückkehr ins BMF ausgewählt. BMF fördert den Einsatz von nationalen Sachverständigen (END) bei internationalen Organisationen und der EU. Die Ausschreibungen von internationalen Organisationen oder der EU-Kommission mit fachlichem Bezug zu den Aufgaben des BMF werden im Intranet des Ministeriums veröffentlicht. Entsendungswünschen wird regelmäßig auch bei geringer ausgeprägtem Bezug zu den Aufgaben des BMF entsprochen, sofern ein deutsches Interesse an der Verwendung erkennbar ist. Die Netzwerkaktivitäten zwischen BMF und im Ausland Beschäftigten wurden weiter ausgebaut. Hervorzuheben sind die Aktivitäten der Finanzabteilung bei der Ständigen Vertretung bei der EU in Brüssel, die verstärkt den Kontakt zu den bei der Kommission eingesetzten Beschäftigten hält.

Das BMI entsendet regelmäßig nationale Experten in Behörden und Projekte der EU und Austauschbeamte in Partnerministerien. Im Personalentwicklungskonzept des BMI ist die Erweiterung der europäischen und internationalen Handlungskompetenz als Handlungsfeld der individuellen Personalentwicklung definiert. Die nationalen Experten und Austauschbeamten werden sowohl in das Beurteilungssystem als auch in das Beförderungsverfahren einbezogen. Eine Anschlussverwendung mit internationalem oder EU-Bezug wird angestrebt. Relevante Stellenausschreibungen werden im Intranet und per Newsletter bekannt gemacht, regelmäßige Informationsveranstaltungen geben einen Einblick in die Tätigkeit von Experten im Auslandseinsatz.

Beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte besteht seit einigen Jahren die Möglichkeit, Richterinnen oder Richter bzw. Staatsanwältinnen oder Staatsanwälte aus der nationalen Gerichtsbarkeit in die Kanzlei des Gerichtshofs zu entsenden. Das BMJV setzt sich dafür ein, dass die Bundesländer von dieser Möglichkeit Gebrauch machen und unterstützt diese administrativ bei der Entsendung (fallweise in der Vergangenheit auch finanziell). Im Berichtszeitraum waren zwei von den Ländern abgeordnete Richter (Bayern und Baden-Württemberg) in der deutschen Sektion der Kanzlei tätig.

Im BMVg wird einmal pro Jahr das sogenannte NATO-Praktikum durchgeführt. Pro Jahr wird dabei bis zu zwölf jüngeren Angehörigen des höheren und gehobenen Dienstes der Bundeswehrverwaltung die Möglichkeit eröffnet, sich im Rahmen von dreimonatigen Arbeitsaufenthalten als nationale Experten, z. B. beim Internationalen Stab der NATO in Brüssel, NATO-Agenturen oder auch im Bereich der EU, auf die Übernahme von Aufgaben in diesen Organisationen vorzubereiten. Als freiwilligen Personalbeitrag oder ENDS werden sie in die Aufgaben und Arbeitsweisen der Organisationen eingewiesen, nehmen an den Sitzungen einzelner Gremien teil und erhalten Gelegenheit, praktisch mitzuarbeiten und die bisher erworbenen beruflichen Erfahrungen einzusetzen. Die so gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen können bei späteren Bewerbungen um Posten bei internationalen Organisationen, in der sich deutsche Bewerberinnen und Bewerber der internationalen Konkurrenz stellen müssen, neben Sprachkenntnissen und fachlicher Qualifikation ausschlaggebend sein. Die beste-hende Personalentwicklungskonzeption im Geschäftsbereich des BMVg sieht zudem eine Verkürzung der für eine Förderung in die Besoldungsgruppe A16 BBesG erforderliche ministerielle Verwendung auf ein Jahr vor. Voraussetzung dafür ist, dass eine internationale Verwendung von mindestens vier Jahren ausgeübt wurde.

Bei internationalen Organisationen oder EU-Institutionen beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BMWi, die bereits Führungsaufgaben wahrnehmen oder wahrnehmen werden und ihre dortige Tätigkeit weiterhin fortsetzen wollen, kann die Möglichkeit einer Referatsleitung eröffnet werden. Bei entsprechenden Verfahren wird nicht vom Grundsatz der Bestenauslese abgewichen. Die Kandidatinnen und Kandidaten müssen sich in einem regulären Auswahlverfahren um eine ausgeschriebene Referatsleitung als Beste durchgesetzt haben und können anschließend den Status einer vorläufigen Referatsleitung (Kommissariat) erhalten. Sobald sie für eine Tätigkeit im Haus zur Verfügung stehen, kann ihnen bei erfolgreicher Ableistung des Kommissariats eine Referatsleitung übertragen werden.

Im BMZ werden 10 bis 12 Stellen für Einsätze in internationalen Organisationen und EU Institutionen reserviert. Für die Beschäftigten ist die Übernahme eines derartigen Postens, ebenso wie andere Auslandseinsätze, ein struktureller Bestandteil der Personalentwicklung. Anreiz für eine Verwendung in einer internationalen Organisation kann auch die Anschlussverwendung in thematisch passenden Bereichen sein. Insgesamt wird systematischer versucht, die Kenntnisse im Anschluss bei Rückkehr in das BMZ zu nutzen.

2. Entsendungen von Beschäftigten aus Bundes- und Landesbehörden in internationale Organisationen und europäische Institutionen

Die nachstehenden Tabellen geben einen Überblick über die Zahlen der im Berichtszeitraum an internationale Organisationen entsandten Beschäftigten aus den Bundesressorts und den Bundesländern, einschließlich entsandte Bedienstete aus den Polizeibehörden des Bundes und der Länder. Gezählt wurden Tätigkeiten von einer Dauer von mindestens zwölf Monaten. Kürzere Einsätze finden ebenfalls statt, sind in der Übersicht aber nicht erfasst.⁶¹

Entsendungen von Beschäftigten der <u>Bundesressorts</u> (inkl. nachgeordneter Bereich) im Berichtszeitraum 2017-2018:	Bundesministerium für/der/des														Gesamtzahl
	AA	AS	BF	EL	F	FSFJ	G	I	JV	U	VI	Vg	Wi	Z	
GESAMT (davon Frauen)	49 (12)	6 (2)	8 (4)	3 (2)	58 (24)	2 (1)	19 (3)	186⁶² (54)	18 (9)	7 (4)	29 (5)	333 (53)	59 (18)	51 (19)	828 (210)
ACER													3		3
ADB (u. CAREC)										1				3	4
AfDB														4	4
AiIB					1										1
ATAF					1										1
CEB					1										1

⁶¹ Die Zahlen umfassen in den meisten Fällen auch Beschäftigte, die zeitlich befristet für die Tätigkeit an einer IO oder einer europäischen Institution beurlaubt wurden. Entsendungen bzw. Abordnungen an deutsche Auslandsvertretungen und die deutschen Ständigen Vertretungen bei der EU, NATO, VN u.a. werden hier nicht erfasst.

⁶² Inklusive Zoll und Polizeibehörden der Länder, da die Aufgabe gemeinschaftlich übernommen wird.

Entsendungen von Beschäftigten der Bundesressorts (inkl. nachgeordneter Bereich) im Berichtszeitraum 2017-2018:	Bundesministerium für/der/des														Gesamt- zahl
	AA	AS	BF	EL	F	FSFJ	G	I	JV	U	VI	Vg	Wi	Z	
EAD	30							3				1	1	9	44
EASA											6	2			8
EBRD	1				1								1		3
ECDC							3								4
ECO													1		1
EDA												14			14
EDQM							1								1
EEA									1				1		2
EGMR									1						1
EIB	2				1			1		1					5
EIGE						1									1
EIOPA					1										1
EMSA											1				1
EPA					1				4						5
ERA											4				4
ESA									1			2	1		4
ESDC												1			1
ESMA					2							1			3
EUAM Ukraine								5							5
EUAM Irak								2							2
EUBAM Moldau/Ukraine								6							6
EUBAM Rafah								1							1
EUCAP Sahel / Niger								3							3
EuGH					1				1				2		4
EUIPO									6						6
Europäische Kommission		5	6	3	25		2	5	1	1		2	31	8	89
EUMETSAT											3	1	1		5
EUMS												2			2
EULEX Kosovo								6							6
EUMM Georgien								7							7
EURH						1					1		1		3
EUPOL Copps Palästina								1							1
EUREKA			1												1
EUROCONTROL											3	1			4

Entsendungen von Beschäftigten der Bundesressorts (inkl. nachgeordneter Bereich) im Berichtszeitraum 2017-2018:	Bundesministerium für/der/des														Gesamtzahl
	AA	AS	BF	EL	F	FSFJ	G	I	JV	U	VI	Vg	Wi	Z	
EUROJUST								2							2
Europäisches Parlament							3					2			5
EUROPOL					3		11				1				15
EZB					1		1						2		4
Frontex							99								99
GS des Rates der EU							1								1
IADB														2	2
IBRD													1		1
ICAO											2				2
ICARDA										1					1
IHO											1				1
IRP (UNEP)										1					1
INTERPOL					1		10								11
ILO		1													1
IOM	1														1
IOTA					1										1
IRENA													1		1
IStGH									1						1
IWF					2										2
MCCE												2			2
MINUSMA								12							12
MINUJUSTH								1							1
MONUSCO													1		1
NATO (IS, IMS)	5				1							18			24
NATO Command Structure												7			7
NAGSMA												9			9
NAHEMA												23			23
NAMEADSMA												2			2
NAPMA u. NCI Agency												26			26
NETMA												109			109
NSPA												15			15
OCCAR												82			82
OECD	2				3					1			6		12
OSZE (plus Missionen)	1							2							3

Entsendungen von Beschäftigten der Bundesressorts (inkl. nachgeordneter Bereich) im Berichtszeitraum 2017-2018:	Bundesministerium für/der/des														Gesamt- zahl
	AA	AS	BF	EL	F	FSFJ	G	I	JV	U	VI	Vg	Wi	Z	
OTIF											1				1
OVCW												3			3
SRB					3										3
UNAMID						5									5
UNCTAD													1		1
UNDP														2	2
UNHCR	1														1
UNMIK						2									2
UNIDO														1	1
UNITAR													1		1
UNSMIL	1											1			2
UNSOM							3								3
VN-Sekretariat	4							3				7	1	2	17
WBG	1		1		6								1	18	27
WFP														2	2
WHO						6									6
WIPO									1						1
WMO											4				4
WTO													1		1
WZO					2										2
ZKR											2				2

Entsendungen von Beschäftigten der <u>Bundesländer</u> (inkl. nachgeordneter Bereich) im Berichtszeitraum 2017-2018:	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH	Gesamtzahlen
GESAMT (davon Frauen)	33 (9)	33 (3)	7 (1)	1	0	2	11 (4)	0	15 (6)	38 (17)	3 (1)	1	5	1 (1)	7 (2)	0	157 (44)
ACER													1				1
CEPOL										1							1
CERN	6																6
COR		1								2							3
EAD/EEAS	1	1								2	1						5
EDQM										1							1
EGMR	3																3
EIB										1							1
ER (Europäischer Rat)	1	1															2
ERH		1															1
ERCEA		1															1
ESA	1																1
EUA		1															1
EUBAM Rafah (Palästina)	1																1
EUCAP						1											1
EuGH										7		1					8
EU-KOM	5	8	1	1			5		3	9	2		3		1		38
EULEX						1				1				1	2		5
EU LISA									3								3
EuRH									1								1
EUROfusion PMU Gar-ching	5																5
EUROfusion JET England	1																1
EUROJUST		3							1	5			1				10
EU Parlament	1	2								1							4
EUROPOL	3	2	4				6		5	1					2		23
EZB		1								1							2
F4E	1																1
IAEO	1	1															2
INTERPOL		2	1							1							4
IStGH einschl. Sondertribunale		3															3
MINUJUSTH															1		1

Entsendungen von Beschäftigten der <u>Bundesländer</u> (inkl. nachgeordneter Bereich) im Berichtszeitraum 2017-2018:	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH	Gesamt- zahlen
MONUSCO										1							1
NATO HQ	1																1
OECD	2																2
OLAF		1	1														2
SRB									1								1
UNAMID															1		1
UNESCO										1							1
UNFPA		1															1
UNMIK									1								1
VN-Sekretariat		3								2							5
WADA		1															1
WHO										1							1

E Anhang

Entsendungen /Sekundierungen durch das Zentrum Internationale Friedenseinsätze (ZIF) im Berichtszeitraum 2017-2018:	Gesamtzahl 187	Anzahl der Frauen 84
EU-Missionen		
EULEX Kosovo	17	11
Kosovo Specialist Chambers and Specialist Prosecutors Office	3	–
EUPOL COPPS	5	3
EUCAP Sahel Niger	8	4
EUCAP Sahel Mali	8	5
EUAM Irak	3	2
EUBAM Rafah	1	–
EUMM Georgien	7	1
EUNAVFOR Somalia	1	–
EUAM Ukraine	19	6
EUBAM Libya	2	1
EUCAP Somalia	2	–
ESDC Brüssel	1	1
EEAS (PRISM, CPCC)	4	3
EUSTAMS	2	1
EU-Sonderbeauftragte		
Mali/ EUSR Sahel	1	–
Georgien/ EUSR Kaukasus	1	–
Zentralasien	1	1
Afghanistan	1	1
Kosovo	2	1
Bosnien	2	1
OSZE		
OSZE Sekretariat Wien	14	8
Sonderbeobachtungsmission Ukraine	51	25
Hochkommissar für Minderheiten, Den Haag	2	1
OSZE Programmbüro in Astana	1	1
OSZE Mission im Kosovo	8	2
OSZE Mission in BiH	1	1
OSZE Mission Moldau	1	–
OSZE Mission Serbien	2	1
OSZE Programmbüro in Duschanbe	2	2
OSZE Präsenz in Albanien	2	–
OSZE Projektkoordinator in Usbekistan	1	–
OSZE Slowakischer Vorsitz	1	–
OSZE Parlamentarische Versammlung	1	
VN Missionen		
MINUSMA	1	–
MONUSCO	2	1
Sonstige		
Europarat	1	–
NATO	4	–
Mission Kolumbien der Organisation Amerikanischer Staaten	1	–

Übersicht über hochrangige Deutsche in ausgewählten internationalen Organisationen und europäischen Institutionen⁶³

Organisation	Name	Titel	Vorname	Position
Ausschuss für einheitliche Abwicklung (SRB)	König		Elke	Vorsitzende
Abkommen zur Erhaltung der europäischen Fledermauspopulationen (EUROBATS)	Streit		Andreas	Exekutivsekretär
Antarktisvertrag	Reinke	Dr.	Manfred	Exekutivsekretär
Asiatische Infrastruktur-Investitionsbank (AIIB)	von Amsberg		Joachim	Vizepräsident (Bereich Strategie und Politik)
Deutsch-Französisches Forschungsinstitut St. Louis (ISL)	Czirwitzky	Dr.	Thomas	Direktor
Donaukommission	Stemmer		Alexander F.	Stellvertretender Generalsekretär Bereich Verwaltung und Finanzen
Entwicklungsbank des Europarats (CEB)	Wenzel	Dr.	Rolf	Gouverneur
Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP)	Steiner		Achim	Administrator (=Leiter)
Europäische Audiovisuelle Informationsstelle (OBS)	Nikoltshev	Dr.	Susanne	Geschäftsführende Direktorin
Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBRD)	Rigterink		Jürgen	Erster Vizepräsident
Europäische Investitionsbank (EIB)	Hoyer	Dr.	Werner	Präsident
Europäisches Innovations- und Technologieinstitut (EIT)	Kern	Dr.	Martin	Interimsdirektor
Europäische Kommission	Oettinger		Günther	Kommissar Haushalt und Personal
Europäische Kommission	Selmayr		Martin	Generalsekretär
Europäische Kommission	Laitenberger		Johannes	Generaldirektor Wettbewerb
Europäische Kommission	Fink-Hooijer		Florika	Generaldirektorin Dolmetschen
Europäische Kommission	Kraff		Manfred	Generaldirektor Interner Audit-Dienst
Europäische Kommission	Strohmeier		Rudolf	Generaldirektor Amt für Veröffentlichungen
Europäische Organisation für astronomische Forschung in der südlichen Hemisphäre (ESO)	Kaufer	Dr.	Andreas	Direktor für Betrieb
Europäische Organisation für astronomische Forschung in der südlichen Hemisphäre (ESO)	Burger	Dr.	Claudia	Direktorin Verwaltung
Europäische Organisation für die Nutzung von meteorologischen Satelliten (EUMETSAT)	Bank	Dr.	Christian	Direktor Programmentwicklung
Europäische Organisation für Kernforschung (CERN)	Elsen	Prof. Dr.	Eckhard	Direktor für Forschung und Datenverarbeitung
Europäische Organisation zur Sicherung der Luftfahrt (EUROCONTROL)	Brenner		Frank	Generaldirektor
Europäische Synchrotronstrahlungsanlage (ESRF)	Reichert	Prof. Dr.	Harald	Direktor für physikalische Forschung

⁶³ Nur jeweils die obersten zwei Ebenen einer Organisation wurden berücksichtigt.

Organisation	Name	Titel	Vorname	Position
Europäische Weltraumorganisation (ESA)	Wörner	Prof. Dr.	Johann-Dietrich	Generaldirektor
Europäische Weltraumorganisation (ESA)	Densing	Dr.	Rolf	Direktor für Missionsbetrieb und Leiter des Raumfahrtkontrollzentrums (ESOC), Darmstadt
Europäischer Auswärtiger Dienst (EAD)	Schmid		Helga	Generalsekretärin
Europäischer Gerichtshof (EuGH)	von Danwitz	Prof. Dr. Dr. h.c.	Thomas	Kammerpräsident
Europäischer Gerichtshof (EuGH)	Kokott	Prof. Dr.	Juliane	Generalanwältin
Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)	Nußberger	Prof. Dr.	Angelika	Vizepräsidentin
Europäischer Rechnungshof (ERH)	Lehne		Klaus-Heiner	Präsident
Europäischer Stabilitätsmechanismus (ESM)	Regling		Klaus	Geschäftsführender Direktor
Europäisches Laboratorium für Molekularbiologie (EMBL)	Hentze	Prof.	Matthias	Direktor
Europäisches Laboratorium für Molekularbiologie (EMBL)	Scherf		Christian	Verwaltungsdirektor
Europäisches Laboratorium für Molekularbiologie (EMBL)	Schumacher	Dr.	Silke	Direktorin für Internationale Beziehungen
Europäisches Parlament	Welle		Klaus	Generalsekretär
Europäisches Patentamt (EPO)	Ernst	Dr.	Christoph	Vizepräsident Generaldirektion Recht/Internationale Angelegenheiten
Europäisches Zentrum für mittelfristige Wettervorhersage	Pappenberger	Dr.	Florian	Direktor Vorhersage
Europäisches Zentrum zur Krankheitsvorbeugung und Kontrolle	Ammon	Dr.	Andrea	Direktorin
Gemeinsame Organisation für Rüstungskooperation (OCCAR-EA)	Wohlleben		Otfried	Stellvertretender Direktor
Gemeinsames Wattenmeersekretariat (CWSS)	Stempel		Rüdiger	Sekretär
Generalsekretariat des Rats der Europäischen Union	Pillath		Carsten	Generaldirektor Wirtschaft und Wettbewerbsfähigkeit
Helsinki-Kommission (HELCOM)	Wenning		Marianne	Vorsitzende
Independent Evaluation Group der Weltbank (WB)	Heider		Caroline	Generaldirektorin
Institut Max von Laue – Paul Langevin (ILL)	Schober	Prof. Dr.	Helmut	Direktor
Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	Koller		Heinz	Regionaldirektor Europa
Internationale Hydrographische Organisation (IHO)	Jonas	Dr.	Jonas	Generalsekretär
International Civil Service Commission des VN-Sekretariats (ICSC)	Pawlik		Regina	Exekutivsekretärin
Internationaler Fond für Landwirtschaftsentwicklung (IFAD)	Richter		Cornelia	Vizepräsidentin
Internationale kriminalpolizeiliche Organisation (Interpol)	Stock	Dr.	Jürgen	Generalsekretär
Internationale Organisation für Rebe und Wein (OIV)	Christmann	Prof. Dr.	Monika	Präsidentin
Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS)	Breuer	Dr.	Joachim	Präsident

Organisation	Name	Titel	Vorname	Position
Internationale Seeschiffahrts-Organisation (IMO)	Deggim	Dr.	Heike	Direktorin der Schiffssicherheitsabteilung
Internationaler Rat für Meeresforschung (ICES)	Hammer	Prof. Dr.	Cornelius	Präsident
Internationaler Seegerichtshof (ISGH)	Wolfrum	Prof. Dr.	Rüdiger	Richter
Internationaler Strafgerichtshof (IStGH)	Schmitt	Prof. Dr.	Bertram	Richter
Internationaler Suchdienst (ITS)	Hohenberg		Floriane	Direktorin
Residualmechanismus für Internationale Strafgerichte (IRMCT)	Höfer		Claudia	Richterin
Kommission zur Erhaltung der lebenden Meeresschätze der Antarktis (CCAMLR)	Dübner		Walter	Vizepräsident
Kosovo-Sondergericht	Ambos	Prof. Dr. Dr. h.c.	Kai	Richter
Kosovo-Sondergericht	Barthe	Dr.	Christoph	Richter
Kosovo-Sondergericht	Bohlander	Prof. Dr.	Michael	Richter
Kosovo-Sondergericht	Laker	Dr.	Thomas	Richter
NATO	Freytag von Loringhoven		Arndt	Beigeordneter Generalsekretär
NATO-Agentur für Entwicklung, Produktion und logistische Betreuung der Waffensysteme EF 2000 und Tornado (NETMA)	Schmidt		Peter	Stellvertretender Generaldirektor
NATO-Agentur für Kommunikation und Information (NCIA)	Daum	Dr.	Thomas	Chef des Stabes
OECD	Schuknecht	Dr.	Ludger	Stellvertretender Generalsekretär
Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO)	Worbs	Dr.	Michael	Vorsitzender des Exekutivrats
Pflanzenschutzorganisation für Europa und den Mittelmeerraum (EPPO)	Schorn	Dr.	Karola	Präsidentin
Sondergesandte des VN-Generalsekretärs für Westsahara	Köhler	Prof. Dr.	Horst	Under Secretary General (USG)
Mission der VN zur Unterstützung der Stabilisierung Libyens (UNSMIL)	Blotz	Gen Major	Joseph Dieter	Militärischer Berater des Sondergesandten des VN GS für Libyen
Vereinte Nationen Standing Policy Capacity (SPC)	Buik	LtPD	Christoph	Leiter der ständig eingerichteten Polizeikapazität
VN-Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (UN-OCHA)	Müller		Ursula	Beigeordnete Generalsekretärin/stellvertretende VN-Nothilfe Koordinatorin
Weltbank (WB)	D'Angelo	Dr.	Anke	Vizepräsidentin
Weltbank (WB)	Schäfer	Dr.	Hartwig	Vizepräsident
Weltbank (WB)	Lankes	Dr.	Hans-Peter	Vizepräsident
Welthandelsorganisation (WTO)	Brauner	Dr.	Karl	Stellvertretender Generalsekretär
Welternährungsprogramm (WFP)	Klamert		Ute	Beigeordnete Exekutivdirektorin
Weltgesundheitsorganisation (WHO)	Schwartländer	Dr.	Bernhard	Kabinettschef, Beigeordneter Generaldirektor

Organisation	Name	Titel	Vorname	Position
Wissenschaftlicher Ausschuss der Vereinten Nationen zur Untersuchung der Auswirkungen der atomaren Strahlung (UNSCEAR)	Jakob	Dr.	Peter	Stellvertretender Vorsitzender
Zivile Beratungsmission der EU im Irak (EUAM)	Ritter	LtPD Dr.	Markus	Leiter
Zivile Border Assistance Mission at the Rafah Crossing Point (EUBAM Rafah)	Freisleben	PP a.D.	Günther	Leiter
Zwischenstaatliche Organisation für den internationalen Eisenbahnverkehr (OTIF)	Wolfgang		Küpper	Generalsekretär

Abkürzungsverzeichnis

AA	Auswärtiges Amt
ACER	Agentur für die Zusammenarbeit der Energieregulierungsbehörden
ADB	Asiatische Entwicklungsbank
ADG	Beigeordneter Generaldirektor (Assistant Director General, entspricht B6)
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AfDB	Afrikanische Entwicklungsbank
AG IPM	Arbeitsgruppe Internationale Polizeiemissionen
AIIB	Asiatische Infrastruktur-Investitionsbank
AMDC	Air and Missile Defence Committee
ATAF	African Tax Administration Forum
ASG	Beigeordneter Generalsekretär (Assistant Secretary General, entspricht ca. B6)
BFIO	Büro Führungskräfte zu internationalen Organisationen
BKA	Bundeskriminalamt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMVI	Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CAREC	Programm zur Förderung der wirtschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Ländern der zentralasiatischen Region
CEB	Entwicklungsbank des Europarats
CERN	Europäische Organisation für Kernforschung
COR	Ausschuss der Regionen

CSP	Carlo-Schmid-Programm
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DASG	Stellv. Beigeordneter Generalsekretär (Deputy Assistant Secretary General)
DDG	Stellvertretender Generaldirektor (Deputy Director General)
DLR	Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt
DPA	Hauptabteilungen für politische Angelegenheiten im VN-Sekretariat
DPKO	Hauptabteilung für Friedenssicherungseinsätze im VN-Sekretariat
EAD/EEAS	Europäischer Auswärtiger Dienst
EASA	Europäische Agentur für Flugsicherheit
EASO	Europäisches Unterstützungsbüro für Asylfragen
EBA	Europäische Bankenaufsichtsbehörde
EBD	Europäische Bewegung Deutschlands
EBRD	Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung
ECDC	Europäisches Zentrum zur Krankheitsvorbeugung und -kontrolle
ECHA	Europäische Chemikalienagentur
ECO	Europäisches Kommunikationsbüro
ECOSOC	Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen
EDA	Europäische Verteidigungsagentur
EDQM	Europäisches Direktorat für die Qualität von Arzneimitteln
EEA	Europäische Umweltagentur
efP	Beistandsinitiative der NATO im Baltikum und Polen
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EIB	Europäische Investitionsbank
EIF	Europäischer Investitionsfonds
EIGE	Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
EIOPA	Europäische Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung
EMA	Europäische Arzneimittelagentur
EMBL	Europäisches Laboratorium für Molekularbiologie
EMSA	Europäische Agentur für die Sicherheit des Seeverkehrs
END	Abgeordneter nationaler Sachverständiger (EU-Kommission)
ENISA	Europäische Netzwerk- und Informationssicherheitsagentur
EPPO	Pflanzenschutzorganisation für Europa und den Mittelmeerraum

EPSO	Europäisches Amt für Personalauswahl
ERCEA	Exekutivagentur des europäischen Forschungsrats
ESA	Europäische Weltraumorganisation
ESDC	Europäisches Sicherheits- und Verteidigungskolleg
ESFS	Europäisches Finanzaufsichtssystem
ESM	Europäischer Stabilitätsmechanismus
ESMA	Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde
ESO	Europäische Organisation für astronomische Forschung in der südlichen Hemisphäre
ESRB	Europäischer Ausschuss für Systemrisiken
ESRF	Europäische Synchrotronstrahlungsanlage
EU	Europäische Union
EUAM Irak	Zivile Beratungsmission der EU im Irak
EUAM Ukraine	Zivile Beratungsmission der EU in der Ukraine
EUBAM Moldau	Zivile Grenzunterstützungsmission der EU für die Ukraine und Moldau
EUBAM Rafah	Zivile Grenzunterstützungsmission der EU für den palästinensisch-ägyptischen Grenzübergang Rafah
EUCAP SAHEL NIGER	Zivile Mission der EU in Niger
EUCAP SOMALIA	Zivile Mission der EU in Somalia
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Union
EUIPO	Amt der Europäischen Union für geistiges Eigentum
EU-KOM	Europäische Kommission
EULEX Kosovo	Rechtsstaatlichkeitsmission der Europäischen Union im Kosovo
EUMETSAT	Europäische Organisation für die Nutzung meteorologischer Satelliten
EUMS	Militärstab der Europäischen Union
EUPOL Afghanistan	Polizeimission der Europäischen Union in Afghanistan
EURH	Europäischer Rechnungshof
EuR	Europarat
EUREKA	Europäische Forschungsinitiative für anwendungsorientierte Forschung
EUROCONTROL	Europäische Organisation zur Sicherung der Luftfahrt
EUROFOUND	Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen
EUROJUST	Justizbehörde der Europäischen Union

EUROPOL	Europäisches Polizeiamt
EVA	Europäische Verteidigungsagentur
EZ	Entwicklungszusammenarbeit
EZB	Europäische Zentralbank
EZMWV	Europäisches Zentrum für Mittelfristige Wettervorhersage
FAO	Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der VN
FRONTEX	Europäische Agentur für die Grenz- und Küstenwache
GASP	Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik
GD	Generaldirektor
GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GPP	Government Provided Personnel – Entsendemodalität an VN-Missionen
GSVP	Gemeinsame Sicherheits- und Verteidigungspolitik
GTP	German Trainee Programme
HELCOM	Baltic Marine Environment Protection Commission (Helsinki-Kommission)
HFR	Höchstflussreaktor
HKNM	Hochkommissar für nationale Minderheiten (OSZE)
IAEA/IAEO	Internationale Atomenergie-Organisation
IBRD	Internationale Bank für Wiederaufbau und Entwicklung
ICAO	Internationale Zivilluftfahrtorganisation
ICARDA	Internationales Zentrum für landwirtschaftliche Forschung in Trockengebieten
ICES	Internationaler Rat für Meeresforschung
ICSC	International Civil Service Commission
ICSID	Internationales Zentrum zur Beilegung von Investitionsstreitigkeiten
IDA	Internationale Entwicklungsorganisation
IDB	Inter-Amerikanische Entwicklungsbank
IFAD	Internationaler Fonds für ländliche Entwicklung
IFC	Internationale Finanz- Corporation
IGH	Internationaler Gerichtshof
IHE	Integrating the Healthcare Enterprise
IHO	Internationale Hydrographische Organisation
IIEP	Internationales Institut für Bildungs-Planung
ILL	Institut Max von Laue – Paul Langevin
ILO	Internationale Arbeitsorganisation

IMS	Internationaler Militärstab der NATO
IMO	Internationale Seeschifffahrts-Organisation
IO	Internationale Organisation
IOM	Internationale Organisation für Migration
IOTA	Intra-European Organisation of Tax Administrations
IPCC	Weltklimarat
IRENA	Internationale Organisation für erneuerbare Energien
IRMCT	(vorher MICT) Internationaler Residualmechanismus für die Ad-hoc-Strafgerichtshöfe
IRP	International Resource Panel (Tochterorganisation von UNEP)
IS (NATO)	Internationaler Stab der NATO
ISGH	Internationaler Seegerichtshof
IStGH	Internationaler Strafgerichtshof
IVSS	Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit
IWF	Internationaler Währungsfonds
JPO	Junior Professional Officer
KFOR	Kosovo Truppe (NATO)
MCCE	Movement Coordination Centre Europe
MIGA	Multilaterale Investitions-Garantie-Agentur
MINUSMA	Integrierte Stabilisierungsmission der Vereinten Nationen in Mali
MINURSO	Beobachtermission der Vereinten Nationen in Westsahara
MONUSCO	Stabilisierungsmission der Vereinten Nationen in der Republik Kongo
MPCC	Militärischer Planungs- und Durchführungsstab (EU)
NAGSMA	NATO Alliance Ground Surveillance Management Agency
NAHEMA	NATO Helicopter Design and Development Production and Logistics Management Agency
NALT	NATO Advisory and Liaison Team
NAMEADSMA	NATO Medium Extended Air Defense System Management Agency
NAPMA	NATO Airborne Early Warning & Control Programme Management Agency
NATO	Organisation des Nordatlantikvertrages (North Atlantic Treaty Organization)
NCIA	NATO Communications and Information Agency
NETMA	NATO Eurofighter and Tornado Development, Production & Logistics Management Agency

NGOs	Non Governmental Organizations / Nichtregierungsorganisationen
NQ	Non-Quota (NATO)
NSPA	NATO Support and Procurement Agency
OCCAR-EA	Gemeinsame Organisation für Rüstungskooperation
ODIHR	Büro für demokratische Institutionen und Menschenrechte der OSZE
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OSZE	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
OTIF	Zwischenstaatliche Organisation für den internationalen Eisenbahnverkehr
OVCW	Organisation für das Verbot chemischer Waffen
RFOM	Beauftragter für Medienfreiheit (OSZE)
SACEUR	Supreme Allied Commander Europe (NATO)
SAB	Wissenschaftlicher Beirat der Vereinten Nationen
SMM	Sonderbeobachtungsmission der OSZE in der Ukraine
SRB	Single Resolution Board – Ausschuss für einheitliche Abwicklung (EU)
SRM	Einheitlicher Abwicklungsmechanismus
UIL	Institut für Lebenslanges Lernen
UNCTAD	Konferenz der Vereinten Nationen für Handel- und Entwicklung
UNDG	Nachhaltige Entwicklungsgruppe der Vereinten Nationen
UNDP	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen
UNECE	Wirtschaftskommission für Europa
UNEP	Umweltprogramm der Vereinten Nationen
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur
UNFCCC	Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen
UNFPA	Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen
UNHCR	Hochkommissar der Vereinten Nationen für Flüchtlinge
UNICEF	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
UNIDO	Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung
UNIDROIT	Internationales Institut zur Vereinheitlichung des Privatrechts
UNMIK	Interimsverwaltungsmission der Vereinten Nationen im Kosovo
UNITAR	Ausbildungs- und Forschungsinstitut der Vereinten Nationen
UN-OCHA	VN-Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten
UNSCEAR	Wissenschaftlicher Ausschuss der Vereinten Nationen zur Untersuchung der Auswirkungen atomarer Strahlung (UNEP)

UNSMIL	Unterstützungsmission der Vereinten Nationen in Libyen
UNSOM	Unterstützungsmission der Vereinten Nationen in Somalia
UNV	Freiwilligenprogramm der Vereinten Nationen
UNVMC	Überprüfungsmission der Vereinten Nationen in Kolumbien
UNWTO	Weltorganisation für Tourismus
USG	Under Secretary General (VN) – stellvertretender Generalsekretär (entspricht ca. B9)
VDBIO	Verband deutscher Beschäftigter bei Internationalen Organisationen
VN	Vereinte Nationen
WADA	World Anti Doping Agency
WB	Weltbank
WBG	Weltbankgruppe
WFP	Welternährungsprogramm
WHO	Weltgesundheitsorganisation
WIPO	Weltorganisation für geistiges Eigentum
WMO	Weltorganisation für Meteorologie
WTO	Welthandelsorganisation
WWAP	Wasser-Bewertungsprogramm der Vereinten Nationen (UNESCO)
WZO	Weltzollorganisation
YPP	Young Professionals Programme
ZKR	Zentralkommission für die Rheinschifffahrt
ZIF	Zentrum für Internationale Friedenseinsätze

