

## Antwort

der Bundesregierung

auf die Große Anfrage der Abgeordneten Klein (München), Dr. Marx, Rühle, Dr. Stercken, Schwarz, Graf Huyn, Frau Geiger, Dr. Czaja, Dr. Abelein, Dr. Hupka und der Fraktion der CDU/CSU sowie der Abgeordneten Frau Dr. Hamm-Brücher, Schäfer (Mainz), Ertl, Dr. Rumpf und der Fraktion der FDP  
— Drucksache 10/2656 —

### Reform des Auswärtigen Dienstes

*Der Bundesminister des Auswärtigen – 011 – 300.13 – hat mit Schreiben vom 8. Mai 1985 die Große Anfrage namens der Bundesregierung wie folgt beantwortet:*

1. Welche Forderungen des 1971 erstellten Berichts der Kommission für die Reform des Auswärtigen Dienstes sind in den zurückliegenden mehr als zwölf Jahren verwirklicht worden? Welche sind noch offen?
1. Folgende Forderungen des Berichts der Kommission für die Reform des Auswärtigen Dienstes sind bisher verwirklicht worden:
  - die Gliederung des Auswärtigen Amtes nach regionalen Gesichtspunkten (durch die Umorganisation im Oktober 1972; im Bereich der Kulturabteilung konnte die Gliederung nach regionalen Gesichtspunkten noch nicht ausreichend verwirklicht werden),
  - die Straffung des Konsularnetzes (durch die Schließung von 14 konsularischen Vertretungen),
  - der weitere Ausbau des amtseigenen Funknetzes,
  - der Einsatz der modernen Informationstechniken im Bereich des Chiffrier- und Fernmeldewesens (Einsatz einer prozeßrechnergesteuerten Chiffrier- und Nachrichtenübermittlungsanlage im Fernmeldezentrum des Auswärtigen Amtes

- zur Übermittlung der Fernschreiben zwischen dem Auswärtigen Amt und den Auslandsvertretungen und anderen Partnern),
- der Einsatz der Datenverarbeitung im Besoldungsbereich (Automatisierung des Besoldungsverfahrens) und in weiteren Arbeitsbereichen,
  - die Delegation von Verantwortung durch Neuregelung der Zeichnungsbefugnis,
  - die verbesserte Regelung des Aufstiegs in die nächsthöhere Laufbahn,
  - die verbesserte Ausbildung des Nachwuchses, insbesondere die Zusammenfassung aller Laufbahngruppen in einer Ausbildungsstätte,
  - die Intensivierung der fachlichen und sprachlichen Fortbildung,
  - die Einführung eines neuen Beurteilungssystems,
  - die Neuregelung des Heimaturlaubs (15. Oktober 1972), die die Wartezeiten ebenso wie die Urlaubsdauer verkürzt und insgesamt flexibler gestaltet hat,
  - der Abschluß von Tarifverträgen (28. September 1973) für die bei den Auslandsvertretungen beschäftigten deutschen Ortskräfte (Angestellte und Arbeiter), der in Anerkennung ihrer Stellung als deutsche Arbeitnehmer die grundsätzliche Anwendung des deutschen Tarifrechts (BAT und MTB II) und jedenfalls seinerzeit zumeist eine Verbesserung der Vergütung gebracht hat,
  - die Verstärkung der amtlichen Tätigkeit bei der Förderung der Wirtschaftsbeziehungen zu den Staatshandelsländern (Einrichtung von Handelsförderungsstellen bei den Botschaften in Bukarest, Moskau, Prag, Warschau und Peking),
  - die Übertragung der Handelshilfe an örtliche gemischte Handelskammern,
  - der Ersatz der Länderbeobachter durch Entwicklungsreferenten,
  - die Neufassung des Konsulargesetzes, die eine stärkere Einbeziehung des gehobenen und des mittleren Dienstes in die konsularische Arbeit ermöglicht,
  - die Überarbeitung der Richtlinien für die Arbeit der Auslandsvertretungen auf den Gebieten der Außenwirtschafts-, Integrations- und Entwicklungspolitik (Neufassung vom 1. August 1972), der Richtlinien für die Tätigkeit der deutschen Auslandsvertretungen in sozial- und gesellschaftspolitischen sowie arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten (Neufassung vom 18. Januar 1973) und der Dienstanweisung für die Wissenschaftsreferenten bei den deutschen

Auslandsvertretungen (Neufassung vom 24. November 1982),

- die differenzierte Planung der Kulturpolitik nach Regionen und Medien, verbunden mit Erfolgskontrolle (mit der Stellungnahme der Bundesregierung zu dem Bericht der Enquete-Kommission vom 21. September 1977 sowie dem Rahmenplan für das Auslandsschulwesen vom Jahre 1978 liegt eine langfristige Konzeption für die auswärtige Kulturpolitik vor),
  - die Koordinierung der auswärtigen Kulturpolitik innerhalb der Bundesregierung durch interministerielle Beschlußgremien (interministerieller Abteilungsleitersausschuß für Fragen der auswärtigen Kulturpolitik, Koordinierungsgespräche auf Abteilungsleitersebene zwischen Auswärtigem Amt und Bundespresseamt in regelmäßigen Abständen, Bund-Länder-Koordinierung durch regelmäßige Gespräche der Kulturabteilung des Auswärtigen Amtes mit der Kommission für internationale Angelegenheiten der Kultusministerkonferenz) oder durch Institutionen wie Inter Nationes,
  - die Verlagerung nichtministerieller Aufgaben des Kulturbereichs auf Mittlerorganisationen (nichtministerielle Aufgaben werden im Auswärtigen Amt nur noch dann bearbeitet, wenn es sich um besonders herausragende Einzelprojekte oder um atypische Aufgaben handelt, die auf die Mittlerorganisationen nicht übertragen werden können).
2. Folgende Forderungen des Berichts der Reformkommission wurden, zum Teil aus Haushaltsgründen, bisher nicht in vollem Umfang verwirklicht:
- die Schaffung einer Personalreserve (siehe Antwort zu Frage 9),
  - der Ausbau des mittleren Auswärtigen Dienstes (siehe Antwort zu Frage 27), durch den eine Aufgabendelegierung von oben nach unten und damit ein laufbahngerechter Personaleinsatz gewährleistet werden soll,
  - die Verbesserung des Stellenkegels des Auswärtigen Dienstes im Vergleich zu den anderen Ressorts (siehe Antwort zu Frage 28),
  - die personelle Verstärkung des Wirtschaftsdienstes bei den Auslandsvertretungen, die Einrichtung von weiteren Referaten für Wissenschaft und Technik bei den Botschaften in den EG-Ländern und in einigen anderen Ländern und insbesondere die personelle Verstärkung der kleinen Vertretungen in den Entwicklungsländern entsprechend den vermehrten Aufgaben,
  - der Ausbau des Völkerrechtsbereichs der Rechtsabteilung des Auswärtigen Amtes,
  - die Nutzung der Möglichkeiten der Datenverarbeitung und Datenübermittlung für Zwecke der politischen Dokumentation,

— die Abgeltung von Belastungen in Krisenfällen durch Änderung des Dienst- und Besoldungsrechts sowie Ersatz von Sachschäden durch Naturkatastrophen.

3. Nicht verwirklicht wurde die Empfehlung der Reformkommission zur Einführung eines Wartestandes für den Auswärtigen Dienst (siehe hierzu auch Antwort zu Frage 15).

2. Hält die Bundesregierung die Vorschläge der Reformkommission auch heute noch für zutreffend, und falls ja, könnten sie in einem mehrjährigen Stufenplan verwirklicht werden?

Die Bundesregierung hält die Vorschläge der Reformkommission im wesentlichen auch heute noch für zutreffend. Seit Vorlage des Berichts über die Reform des Auswärtigen Dienstes sind allerdings in weltweitem Umfang Entwicklungen eingetreten, die insgesamt ein deutliches Anwachsen der Aufgaben und der Erschwernisse für den Auswärtigen Dienst und seine Angehörigen zur Folge haben. Diese Entwicklungen konnte die Reformkommission teils überhaupt nicht voraussehen, teils in ihrem Tempo und in ihren Auswirkungen nicht voll einschätzen. Ganz allgemein haben sich für die Angehörigen des Auswärtigen Dienstes die Risiken erhöht, die durch internationalen Terrorismus, steigende Kriminalität, zunehmende soziale, wirtschaftliche und politische Instabilität, verfallende Infrastruktur, verringerten Freizeitwert und wachsende Umweltverschmutzung in vielen Ländern verursacht werden und den dienstlichen Aufenthalt im Ausland belasten. Für diese Probleme müssen neben den noch nicht abschließend erledigten Vorschlägen der Reformkommission Lösungsvorschläge erarbeitet werden.

3. In welcher Weise hat sich der Arbeitsanfall beim Auswärtigen Amt und bei den Auslandsvertretungen seit 1972 durch Zuwachs neuer Aufgaben erhöht? Wie viele diplomatische und berufskonsularische Vertretungen wurden seit 1972 neu eröffnet, und welchen internationalen Organisationen und multilateralen Gremien ist die Bundesrepublik Deutschland seither beigetreten?

1. Seit 1972 hat sich der Arbeitsanfall beim Auswärtigen Amt und bei den Auslandsvertretungen insbesondere durch folgenden Zuwachs an Aufgaben erhöht:

- 1) Es wurden diplomatische Beziehungen zu weiteren 41 Staaten aufgenommen.
- 2) Das internationale Konferenzwesen erfuhr in für die Bundesrepublik Deutschland vitalen Bereichen eine bedeutende Ausweitung (z.B. KSZE und KSZE-Folgetreffen, MBFR, KVAE, Wirtschaftsgipfel, Nord-Süd-Konferenzen, Seerechtskonferenz, Antarktiskonferenzen).
- 3) Die bilateralen und multilateralen Konsultationen wurden in allen Fachbereichen intensiviert.

- 4) Die europäische Zusammenarbeit wurde erheblich ausgebaut und intensiviert (Erweiterung der EG, EPZ, Zusammenarbeit mit dem gewählten Europäischen Parlament, Revitalisierung der WEU, Feierliche Deklaration von Stuttgart und europäische Zusammenarbeit im Kulturbereich).
- 5) In der Bündnis- und Sicherheitspolitik wurde die multilaterale wie auch die bilaterale Zusammenarbeit verstärkt.
- 6) Die West-Ost-Beziehungen wuchsen sowohl in ihrer politischen wie auch in ihrer ökonomischen Dimension unter maßgeblicher deutscher Beteiligung an Umfang und Bedeutung.
- 7) Der Rüstungskontrolldialog wurde mit unserer aktiven Beteiligung zu einem wesentlichen Element der West-Ost-Beziehungen und der Bündnispolitik; Fragen der Rüstungskontrolle und Abrüstung wurden für uns damit ein zentrales außenpolitisches Thema. Eine Zunahme des Arbeitsanfalls wurde insbesondere bedingt durch
  - unseren Beitritt zu den VN und die daraus resultierende Teilnahme an Konferenzen und Verhandlungen im Rüstungskontrollbereich,
  - die Zunahme der für uns vitalen bilateralen Verhandlungen zwischen den USA und der Sowjetunion,
  - unseren Beitritt zu einer großen Zahl von Abrüstungsverträgen mit periodischen Folgekonferenzen,
  - die Ausweitung der multilateralen und bilateralen Konsultationspraxis,
  - die zunehmende Befassung des Beauftragten der Bundesregierung für Abrüstung und Rüstungskontrolle und seines Stabes mit Öffentlichkeitsarbeit im Inland.
- 8) Die deutsch-amerikanischen, deutsch-französischen und deutsch-britischen Beziehungen wurden auch im außergouvernementalen Bereich intensiviert (Beispiel: Bestellung je eines deutschen und amerikanischen Koordinators für die zwischengesellschaftliche, kultur- und informationspolitische Zusammenarbeit).
- 9) Der Eintritt in die Vereinten Nationen führte zur Aufnahme oder Verstärkung der Mitarbeit in einer größeren Zahl von Sonderorganisationen und Hilfswerken der VN sowie in den Kommissionen, Ausschüssen und Arbeitsgruppen der Hauptorgane der VN und zu einer aktiven Teilnahme am Nord-Süd-Dialog.
- 10) Die wachsende politische und wirtschaftliche Bedeutung der Entwicklungsländer führte zu einer erheblichen Intensivierung der deutschen Dritte Welt-Politik.
- 11) In diesem Rahmen entwickelte sich die Förderung regionaler Zusammenschlüsse in der Dritten Welt und der Zusammenarbeit zwischen diesen und der EG (EG-

- ASEAN, EG-Zentralamerika, Zusammenarbeit mit dem Andenpakt, beabsichtigte Zusammenarbeit mit dem Kooperationsrat der Golfstaaten) zu einem neuen außenpolitischen Schwerpunkt.
- 12) Die Zahl der Besuche von Staats- und Regierungschefs sowie Außenministern fremder Staaten in der Bundesrepublik Deutschland und der Auslandsreisen des Bundespräsidenten, des Bundeskanzlers und des Bundesministers des Auswärtigen ist von 79 Besuchen und Reisen im Jahre 1972 auf 175 Besuche und Reisen im Jahre 1983 gestiegen.
- 13) Die Entwicklung der Weltwirtschaftslage machte es erforderlich, in Zusammenarbeit des Auswärtigen Amtes mit den Fachressorts
- die Unterstützung der Exportbemühungen deutscher Unternehmen durch unsere Auslandsvertretungen sowie durch die örtlichen bilateralen Auslandshandelskammern und die Korrespondenten der Bundesstelle für Außenhandelsinformation mit Rat und Tat nachhaltig zu intensivieren,
  - bessere Rahmenbedingungen durch Abschluß von Investitionsförderungsverträgen und Doppelbesteuerungsabkommen zu schaffen, um der deutschen Wirtschaft die Gründung von Tochterunternehmen und Beteiligungen im Ausland zu erleichtern,
  - Ausfuhrgeschäfte verstärkt durch Bürgschaften und Garantien staatlich abzusichern,
  - die Rohstoffpolitik zu aktivieren,
  - zur Bewältigung der internationalen Verschuldungskrise die bi- und multilaterale Zusammenarbeit mit einer wachsenden Zahl von Ländern, insbesondere in der Dritten Welt, zu intensivieren,
  - in erhöhtem Maße in bilateralen staatlichen Wirtschaftskommissionen (insbesondere im Verhältnis zu unseren westeuropäischen Wirtschaftspartnern) mitzuarbeiten, zu deren wichtigsten Aufgaben es gehört, Handelshemmnisse im Verhandlungswege rasch zu beseitigen.
- 14) Die Aufgaben im Bereich der Entwicklungshilfe haben ständig zugenommen; so wurde die von der Bundesrepublik Deutschland gewährte öffentliche Entwicklungshilfe seit 1969 bis 1983 um das Dreieinhalbfache von 2,3 Mrd. DM auf 8,1 Mrd. DM gesteigert und die Zahl der zu betreuenden Projekte mehr als verdoppelt.
- 15) Im Bereich der internationalen Zusammenarbeit auf wissenschaftlich-technologischem Gebiet und in der Umweltpolitik haben sich die Aufgaben ebenfalls erheblich vermehrt (seit Ende der 60er Jahre Vereinbarungen über langfristige wissenschaftlich-technologische Kooperation mit über 30 Staaten).

- 16) In der humanitären Hilfe ist der Aufgabenanfall angesichts der Flüchtlingsprobleme, Hungerkatastrophen usw. in der Dritten Welt sprunghaft gestiegen. (Der Haushaltsansatz bei Kapitel 05 02 Titel 686 12 stieg von 21 Mio. DM 1972 auf 53 Mio. DM 1985.)
  - 17) Die Aussiedlung Deutscher und Volksdeutscher aus den Ländern Ost- und Südosteuropas hatte in den 70er Jahren steigende Tendenz. (Seit der KSZE konnten im Durchschnitt jährlich 50 000 Aussiedler aufgenommen werden. Die Zahl der offenen Ausreisewünsche aus der UdSSR, Polen und Rumänien betrug Ende 1983 rd. 376 000.)
  - 18) Der Zuwachs an konsularischen Aufgaben ist insbesondere gekennzeichnet durch
    - die Einführung der Sichtvermerkpflcht gegenüber einer Anzahl von Staaten mit zusammen mehr als einer Milliarde Einwohner (Anstieg der erteilten Sichtvermerke von 1979 bis 1983 um 49 %),
    - die Zunahme der konsularischen Betreuung infolge des Massentourismus,
    - den Anstieg von Flüchtlings- und Asylfällen,
    - die zunehmende gesellschaftliche Verflechtung (z.B. Familienzusammenführung und Rückkehr von Gastarbeitern).
  - 19) Die Aufgaben in der auswärtigen Kulturpolitik haben an Umfang und Schwierigkeitsgrad zugenommen. Die mit dem realen Anwachsen der bereitgestellten Haushaltsmittel einhergehende Eröffnung neuer Goethe-Institute und Übernahme neuer Projektförderungen hatten sowohl in der Kulturabteilung des Auswärtigen Amtes als auch bei den Auslandsvertretungen, insbesondere durch zusätzliche Prüfungen, Überwachungen und Abrechnungen nicht unerhebliche Mehrarbeit zur Folge.
  - 20) Die organisatorische Bewältigung der neuen Aufgaben, die durch den internationalen Terrorismus, durch Krisen in der Dritten Welt und durch den Anstieg der Kriminalität verursachten Sicherheitsprobleme, der Ausbau und die Modernisierung des Chiffrier- und Fernmeldewesens bei einer Verdopplung des Fernschreibverkehrs seit 1971, die Einführung moderner Bürotechnologien und wesentlich erhöhte Anforderungen an die Personalfürsorge haben auch im Bereich der Zentralabteilung des Auswärtigen Amtes zu einem erheblichen Anstieg des Arbeitsanfalls geführt.
2. Seit 1972 hat die Bundesrepublik Deutschland 13 Botschaften, 4 Generalkonsulate, 3 Außenstellen von Botschaften und 2 Außenstellen von Generalkonsulaten neu errichtet und zwar in Afrika die Botschaften Gaborone/Botsuana, Maputo/Mosambik (frühere Vertretung: Generalkonsulat Lourenco Marques/Portugiesische Besitzung), Maseru/Lesotho, Luanda/Angola (frühere Vertretung: Generalkonsulat Angola/Portugiesische

Besitzung), Harare/Simbabwe (frühere Vertretung: Generalkonsulat Salisbury/Rhodesien),

in Amerika die Außenstelle des Generalkonsulats Atlanta in Miami/Vereinigte Staaten von Amerika,

in Asien die Botschaften Peking/China, Doha/Katar, Abu Dhabi/Vereinigte Arabische Emirate, Maskat/Oman, Vientiane/Laos, Hanoi/Vietnam (zuvor Botschaft Saigon/Südvietnam) und Bandar Seri Begawan/Brunei, die Generalkonsulate Schanghai/China und Djidda/Saudi-Arabien (wegen Verlegung der Botschaft nach Riad), die Außenstelle der Botschaft Abu Dhabi in Dubai/VAE,

in Australien/Südpazifik die Botschaft Port Moresby/Papua-Neuguinea,

in Europa die Generalkonsulate Leningrad/Sowjetunion, Sevilla/Spanien, die Außenstellen der Botschaft Madrid in Las Palmas de Gran Canaria und in Santa Cruz de Tenerife/Kanarische Inseln und die Außenstelle des Generalkonsulats Nancy in Straßburg/Frankreich.

Außerdem wurden nach vorübergehender Schließung (Abbruch oder Suspendierung der diplomatischen Beziehungen) folgende Vertretungen wiedereröffnet:

die Botschaften Beirut/Libanon, Kairo/Ägypten, Djidda/Saudi-Arabien (inzwischen nach Riad verlegt), Bagdad/Irak, Damascus/Syrien, Aden/VR Jemen, Havanna/Kuba, Conakry/Guinea, N'Djamena/Tschad (die Botschaft wurde aus Sicherheitsgründen am 28. März 1980 vorübergehend geschlossen und am 12. April 1983 wiedereröffnet).

3. Unter den Beitritten zu internationalen Organisationen ist der Beitritt der Bundesrepublik Deutschland zu den Vereinten Nationen im Jahre 1973 hervorzuheben.

Im übrigen ist die Bundesrepublik Deutschland seit 1972 folgenden internationalen Organisationen beigetreten und wird dort ständig vertreten. (In die Übersicht wurden auch diejenigen internationalen Abkommen und Verträge aufgenommen, die zu zwischenstaatlichen Organen – meist Vertragskommissionen ohne festen Sitz und eigenen Namen – führten):

- 1972 — Zinnabkommen
- Kakaoabkommen
- Afrikanischer Entwicklungsfonds (AfDF)
- Internationale Fernmeldesatellitenorganisation (INTELSAT)
- 1974 — Wirtschafts- und Sozialrat der VN (ECOSOC)
- Welternährungsrat (WER)
- 1975 — Internationale Energieagentur (IEA)
- 1976 — Weltorganisation für Tourismus (WTO)
- Interamerikanische Entwicklungsbank (IDB)
- Europäische Kultusministerkonferenz des Europarats und der Europäischen Gemeinschaft

- 1977 — Internationaler Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung (IFAD)
  - Europäisches Patentamt (EPA)
- 1978 — Südostatlantische Fischereiorganisation (ICSEAF)
- 1979 — Zwischenstaatlicher Ausschuß für Wissenschaft und Technologie im Dienst der Entwicklung (ICSTD)
  - Internationale Seefunksatellitenorganisation (INMARSAT)
- 1980 — Europäische Weltraumorganisation (EWO)
- 1981 — Zwischenstaatlicher Rat des Internationalen Programms für Kommunikationsentwicklung im Rahmen der UNESCO (IPDC)
  - Lenkungsausschuß des Europarats für Massenmedien
- 1982 — Juteabkommen
- 1983 — Afrikanische Entwicklungsbank (AfDB)
  - Tropenholzabkommen

4. Welche sachliche und personelle Ausstattung der Zentrale und der Auslandsvertretungen hält die Bundesregierung für erforderlich?

In welchen Bereichen sind Aufgaben seit 1971 entfallen bzw. haben Aufgaben an Bedeutung verloren? Welche Konsequenzen sind bisher daraus für den Personalbedarf gezogen worden? Welche Konsequenzen sollen noch gezogen werden?

Welche Möglichkeiten zur personellen Entlastung des Auswärtigen Dienstes bestehen durch den Einsatz moderner technischer Einrichtungen? Was ist bisher in dieser Hinsicht geschehen, was ist noch zusätzlich möglich? Welche Konsequenzen haben sich bisher daraus für den Personalbestand ergeben bzw. können sich in Zukunft noch daraus ergeben?

1. Die Stellenausstattung der Zentrale und der Auslandsvertretungen entspricht den Beschlüssen der Bundesregierung und des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages zu den jährlichen Haushalten. Die Ausstattung ist nach Auffassung des Auswärtigen Amtes wegen der in den letzten Jahren zusätzlich angefallenen Aufgaben nicht überall ausreichend. Nach Auffassung des Auswärtigen Amtes ist eine Verstärkung der Stellenausstattung vor allem in den folgenden Bereichen erforderlich: Im Inland: Europäische und weltweite technologische Zusammenarbeit, Europapolitik und EPZ, Rüstungskontrolle, Sicherheitspolitik, Beziehungen zu den USA, Auswärtige Kulturpolitik, Informationsmanagement, Datenverarbeitung und Organisation.

Bei den Auslandsvertretungen: Außenhandelsförderung, Ausbau der Kleinvertretungen, Wissenschaft und Technologie, Gesundheitsdienst, deutsch-amerikanische Beziehungen.

Das Auswärtige Amt hält den Ausbau der Personalreserve und des mittleren Dienstes entsprechend den Vorschlägen der Reformkommission, desgleichen strukturelle Verbesserungen der Personalsituation durch Anpassung des Stellenkegels für erforderlich.

Die Ausstattung der Zentrale und der Auslandsvertretungen mit Sachmitteln hält das Auswärtige Amt insbesondere in folgenden Bereichen für verbesserungsbedürftig:

- Reisekostenmittel für Auslandsvertretungen und Zentrale,
- Erwerb und Neubau von Gebäuden für die Zentrale, im Ausland für Kanzleien und Dienstwohnungen,
- betriebstechnische Geräte und Sicherheitsausrüstung,
- Kommunikations- und Bürosysteme.

Das gleiche gilt für die Aufwandsentschädigungen der entsandten Bediensteten bei den Auslandsvertretungen.

Im Rahmen der Haushaltsverhandlungen für 1986 wird die Bundesregierung prüfen, ob in den genannten Bereichen Verbesserungen möglich sind.

2. Seit 1971 sind nur wenige Aufgaben des Auswärtigen Dienstes entfallen oder haben an Bedeutung verloren. Im wesentlichen betrifft dies den Bereich Kriegsfolgenlasten und Wiedergutmachung. Während 1971 noch 140 Hilfskräfte in Wiedergutmachungsverfahren eingesetzt waren, reduzierte sich diese Zahl bis heute auf 40. Die Stellen sind zu einem Teil eingespart, zum anderen Teil für zusätzliche Paßstellenhilfskräfte verwandt worden. Durch Einführung der Visumspflicht für die meisten Länder des arabischen Raums und der Länder der Dritten Welt war hier ein anderweitig nicht zu deckender Bedarf entstanden. Der Rückgang der Fälle der Rechtshilfe für die Verfolgung nationalsozialistischer Gewaltverbrechen, der Kriegsopferversorgung und des Lastenausgleichs wurde durch die Zunahme von Rechts- und Konsularfällen im Zusammenhang mit der verstärkten Reisetätigkeit der Bevölkerung sowie durch die Mehrarbeit als Folge der wachsenden Zahl von bilateralen Sozialversicherungsabkommen mehr als kompensiert.

Soweit Vertretungen in den letzten Jahren geschlossen wurden, sind deren Aufgaben damit nicht entfallen. Über 50 % des freigesetzten Personals mußte zur Verstärkung der übergeordneten Vertretungen bzw. für die Unterstützung von Honorarkonsuln verwandt werden, die an die Stelle geschlossener Berufskonsulate traten.

3. Das Auswärtige Amt hat sich bereits frühzeitig bemüht, durch Einsatz moderner technischer Geräte alle Möglichkeiten zur personellen Entlastung des Dienstes auszuschöpfen. Damit konnte trotz eines überproportionalen Aufgabenzuwachses bei den technischen Diensten, im Sprachendienst, der Besoldung und der Personalsachbearbeitung der Personalbestand in diesen Bereichen konstant gehalten werden.

Im einzelnen verfügt das Auswärtige Amt über folgende technische Einrichtungen:

- rechnergesteuerte Anlagen für die Abwicklung des Fernschreib-, Fernsprech-, Luftbeutelverkehrs,

- eine Großrechenanlage, die der Abwicklung der komplizierten Besoldung, aber auch der Personalsachbearbeitung und der Terminologiespeicherung für den Sprachendienst dient. Hierzu steht die notwendige Anzahl von Bildschirmarbeitsplätzen zur Verfügung,
  - Textautomaten im Schreibdienst.
4. Ab 1985 gelangen weitere moderne Textverarbeitungssysteme zum Einsatz. Dabei sollen auch Möglichkeiten zur Entlastung von Referenten und Sachbearbeitern außerhalb des Personal- und Besoldungsbereichs durch Bildschirmgeräte und PCs erprobt und Rationalisierungsmöglichkeiten insbesondere im Haushalts- und Kassenwesen untersucht werden. In den Registraturen des Besoldungsreferats, der Rechts- und der Kulturabteilung der Zentrale sowie der Botschaft in Den Haag wird erstmalig die Umstellung der Registratur auf optische Speichermedien (Mikroverfilmung/Bildplatte) erprobt. Für den weiteren Ausbau der modernen Bürokommunikation wird in den Jahren 1985 und 1986 ein Gesamtkonzept erarbeitet.
5. Konsequenzen für den personellen Bestand zeigt der Einsatz der modernen technischen Geräte in den Textverarbeitungssekretariaten und im Sprachendienst: Trotz eines jährlich durchschnittlich um 15 % gewachsenen Schriftvolumens konnte die Zahl der Schreibkräfte seit 1972 von 249 auf 217, also um 13 %, abgebaut werden. Der Sprachendienst, der seit 1972 eine Verdreifachung des zu verarbeitenden Schriftguts aufweist, konnte diese Mehrarbeit ohne Verstärkung bewältigen. Der konsequente Ausbau der Bürotechnik berechtigt zu der Erwartung, daß auch in Zukunft das auf jährlich mindestens 15 % veranschlagte Wachstum des Informationsvolumens mit gleichbleibendem Personalbestand der technischen Dienste bewältigt werden kann. Mittelfristig dürfte eine Einsparung einzelner Schreibkräfte im Schreibdienst größerer Auslandsvertretungen möglich sein.

5. Welche Erfahrungen hat das Auswärtige Amt mit Fachreferenten aus Spezialbereichen (Entwicklungshilfe, Wissenschaft und Technologie, Landwirtschaft, Soziales, Kultur, Presse) gemacht, die nicht die Ausbildung für den Auswärtigen Dienst durchlaufen haben? Wie bereitet das Auswärtige Amt solche Mitarbeiter auf die über ihren Fachbereich hinausgehenden diplomatischen Anforderungen (Sprachen, Landeskunde) vor?

Das Auswärtige Amt hat mit den in seinem Geschäftsbereich eingesetzten Fachreferenten insgesamt gute Erfahrungen gemacht. Ihr Einsatz hat sich insbesondere im Hinblick auf solche Aufgaben als zweckmäßig erwiesen, die so spezifischer Natur sind, daß sie von Angehörigen des allgemeinen Dienstes normalerweise – auch bei gezielter Vorbereitung – nicht mit der gleichen Effizienz wahrgenommen werden können. Hier sind vor allem die Bereiche Finanzen, Landwirtschaft, Verkehr, Wissenschaft und Technologie zu nennen.

Beim Einsatz von Mitarbeitern der Gewerkschaften bzw. des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung als Sozialreferenten hat sich neben den spezifischen Fachkenntnissen auch der leichtere Zugang zu bestimmten gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen als vorteilhaft erwiesen.

Das Auswärtige Amt steht auch dem seit langem praktizierten Einsatz von Angehörigen des BMWi, BMZ und BPA bei den Auslandsvertretungen, des weiteren der Verwendung von Fachreferenten aus Behörden und Mittlerorganisationen des kulturellen Bereichs positiv gegenüber. Auch wenn dem Auswärtigen Dienst seinerseits ein zunehmend großes Reservoir an eigenen, qualifizierten und für die entsprechenden Aufgaben vorbereiteten Beamten zur Verfügung steht, sollte auch künftig nicht auf den Einsatz von Referenten aus den Fachressorts verzichtet werden.

Angesichts der guten Erfahrungen, die mit dem Einsatz von Angehörigen der freien Wirtschaft an drei ausgewählten Auslandsvertretungen gemacht worden sind, soll der entsprechende Modellversuch fortgesetzt werden.

Ein verstärkter Einsatz von Fachreferenten bei Auslandsvertretungen wird dadurch erschwert, daß grundsätzlich vielseitig einsetzbare Bedienstete benötigt werden, die mehrere Fachaufgaben hauptamtlich oder zumindest vertretungsweise übernehmen können. Dies gilt insbesondere bei der gegebenen Stellenausstattung.

Die Fachreferenten haben vor der Ausreise Gelegenheit, sich in den zuständigen Fach- und Länderreferaten des Auswärtigen Amtes einweisen zu lassen. Die erforderlichen Kenntnisse der englischen und französischen Sprache müssen vom Auswärtigen Amt vorausgesetzt werden. Soweit sonstige Sprachkenntnisse erforderlich sind, wird im Rahmen des möglichen eine vorbereitende und/oder dienstbegleitende Sprachausbildung durchgeführt. Ein großer Teil der Fachreferenten verfügt bei der befristeten Übernahme in den Auswärtigen Dienst bereits über Auslandserfahrung.

6. Wie groß ist die Ausstattung der deutschen Vertretungen mit Fachreferenten aus anderen Ressorts, und wie sind diese eingestuft? Werden diese Fachreferenten ausschließlich mit Aufgaben ihres Fachbereichs betraut?

Zur Zeit sind insgesamt 119 Fachreferenten aus anderen Bundesressorts und von der Deutschen Bundesbank befristet an Auslandsvertretungen (einschl. der Vertretungen bei internationalen Organisationen) eingesetzt. Hinzu kommen 18 Sozialreferenten, ein Mitarbeiter des DIHT und eine jüngere Führungskraft aus der Wirtschaft. Insgesamt sind damit z. Z. an 48 Auslandsvertretungen 139 Referenten, die nicht auf Dauer dem Auswärtigen Dienst angehören, eingesetzt.

Diese Referenten verteilen sich auf die Herkunftsressorts bzw. die entsendenden Stellen wie folgt:

|                                                   | davon bei |              |                |
|---------------------------------------------------|-----------|--------------|----------------|
|                                                   |           | bilateralen  | multilateralen |
|                                                   |           | Vertretungen |                |
| BMWi                                              | 30        | 16           | 14             |
| BML                                               | 19        | 16           | 3              |
| MMZ                                               | 17        | 13           | 4              |
| Sozialreferenten<br>(von BMA oder DGB)            | 18        | 17           | 1              |
| BMFT                                              | 11        | 8            | 3              |
| BMF                                               | 9         | 2            | 7              |
| BMVg                                              | 9         | –            | 9              |
| BPA                                               | 9         | 9            | –              |
| BMV                                               | 7         | 4            | 3              |
| Bundesbank                                        | 3         | 2            | 1              |
| BMP                                               | 2         | 1            | 1              |
| BMA (soweit nicht bei<br>Sozialreferenten erfaßt) | 1         | –            | 1              |
| BMI                                               | 1         | –            | 1              |
| BMJFG                                             | 1         | –            | 1              |
| DIHT                                              | 1         | 1            | –              |
| freie Wirtschaft                                  | 1         | 1            | –              |

Diese 139 befristet eingesetzten Referenten sind wie folgt eingestuft:

|      |    |
|------|----|
| A 13 | 6  |
| A 14 | 40 |
| A 15 | 44 |
| A 16 | 12 |
| B 3  | 13 |
| B 6  | 1  |
| IIa  | 4  |
| Ib   | 13 |
| Ia   | 5  |
| I    | 1  |

Nach den bestehenden Regelungen (Runderlaß des Auswärtigen Amtes vom 2. September 1982) müssen alle Referenten an Auslandsvertretungen, soweit es der Arbeitsanfall auf ihrem Arbeitsgebiet zuläßt, auch Aufgaben aus anderen Arbeitsgebieten übernehmen. Bei den als Generalisten ausgebildeten Laufbahnbeamten des allgemeinen Auswärtigen Dienstes ist dies selbstverständliche Praxis, auch was die Urlaubsvertretungen anbelangt. Bedienstete aus anderen Ressorts können hingegen schon aufgrund ihrer meist sehr spezialisierten Ausbildung und Erfahrung nur in begrenztem Umfang für andere Aufgaben herangezogen werden. Auch können sie nur begrenzt Urlaubsvertretungen übernehmen. Dies führt leicht zu ungleicher Arbeitsbelastung der Mitarbeiter einer Auslandsvertretung.

7. Welche Folgen (beispielsweise Schließung von Auslandsvertretungen) hat die Übernahme neuer Aufgaben ohne entsprechende Verstärkung der personellen und sachlichen Ausstattung

- a) in Europa,
- b) in Nordamerika,
- c) in der Dritten Welt?

1. Aus der Sicht des Auswärtigen Amtes ist die gravierendste Folge der Übernahme neuer Aufgaben ohne entsprechende Verstärkung der personellen Ausstattung eine erhebliche Anspannung der Personaldecke in Arbeitseinheiten der Zentrale und bei den Auslandsvertretungen.

Dies hat dazu geführt, daß

- wichtige Aufgaben nicht immer adäquat erfüllt werden können,
- die Zahl der Arbeitseinheiten und Auslandsvertretungen vermehrt und ihre durchschnittliche Personalausstattung verringert werden mußte (siehe unter Ziffer 8),
- die Schwerpunkte der Arbeit sich von zeitintensiven konzeptionell-analytischen Aufgaben hin zur Bewältigung der häufig mit Termindruck verbundenen Routinearbeiten verschieben,
- eine deutliche Vermehrung der Anforderungen hin und wieder auf Kosten der Qualität der Leistung geht,
- Weisungen, deren Erledigung mit erheblichem Arbeitsaufwand verbunden ist, von den Auslandsvertretungen nicht mehr im notwendigen Umfang angemessen ausgeführt werden können, da für die konkurrierenden Anforderungen nicht mehr genügend Zeit zur Verfügung steht,
- Bedienstete in zunehmendem Maße außerhalb ihres eigentlichen Arbeitsbereichs eingesetzt werden müssen, um in anderen Bereichen dringende Terminaufgaben auszuführen.

Die Anspannung im Personalbereich ist um so fühlbarer, als die Stillegung von Faktionen, insbesondere die Schließung von Auslandsvertretungen, nur in Ausnahmefällen in Betracht genommen werden kann.

- a) In Europa schlug sich die Überdehnung der Gesamtpersonaldecke bei überwiegend gewachsenen Aufgaben in einer Verminderung des Stellenbestandes der bilateralen Auslandsvertretungen (außer Osteuropa) von 1 221 (1971) auf 1 117 (1984) nieder. Geschlossen wurden seit 1971 die Generalkonsulate in Basel, Malmö und die Konsulate in Maastricht, Linz und Bergen.
- b) Bei den Auslandsvertretungen in Nordamerika (USA ohne VN-Vertretung und Kanada) verringerte sich der Gesamtstellenbestand von 466 (1971) auf 395 (1984) trotz erheblicher Zunahme der Aufgaben in dieser Zeit.

Geschlossen wurden seit 1971 die Generalkonsulate in Cleveland, Kansas City, Philadelphia und New Orleans sowie die Konsulate in St. Louis und Winnipeg.

- c) In der Dritten Welt entwickelte sich der Gesamtstellenbestand der Auslandsvertretungen von 1895 (1971) auf 1 739 (1984). Schwerstwiegender Mangel ist hier die durchschnittlich geringe Personalausstattung der Kleinvertretungen, die in der Regel nur die Erfüllung der notwendigsten operativen Aufgaben erlaubt.

Geschlossen wurden die Botschaften Georgetown, Saigon, Phnom Penh, sowie die Generalkonsulate Guayaquil, Lourenco Marques, Luanda, Valparaiso und Salisbury. Demgegenüber wurden neu eröffnet die Botschaften Abu Dhabi, Doha, Hanoi, Port Moresby, Maskat, Gaborone Harare, Peking, Vientiane, Maputo und Luanda sowie das Generalkonsulat Schanghai.

2. Die Mittel für die sächliche Ausstattung (sächliche Verwaltungsausgaben) haben sich von 1971 bis 1985 von 62,2 Mio. DM auf 125,8 Mio. DM erhöht. Aus der Sicht des Auswärtigen Amtes wäre im Hinblick auf den Aufgabenzuwachs und die Kostenentwicklung im Ausland ein höherer Mittelzuwachs zu begrüßen gewesen, und zwar insbesondere bei Dienstreisemitteln, der Aufwandsentschädigung, moderner Büroausstattung und Bauunterhaltungsmitteln.

8. Wie hat sich seit 1971 die personelle Ausstattung der Klein- und Kleinstbotschaften verändert?

Als Folge der unter Ziffer 7 beschriebenen Überdehnung der Personaldecke hat sich seit 1971 die Zahl der Klein- und Kleinstbotschaften vermehrt, ihr durchschnittlicher Stellenbestand verringert.

Im Haushalt 1971 gab es 40 diplomatische Vertretungen, die jeweils mit weniger als 15 Personalstellen für entsandte Bedienstete und Ortskräfte ausgestattet waren. Insgesamt waren dort 390 Stellen ausgebracht, somit je Vertretung im Durchschnitt 10.

Im Haushalt 1984 gab es 49 entsprechende diplomatische Vertretungen mit insgesamt 397 Stellen, mithin je Vertretung im Durchschnitt 8.

1971 gab es 15 Botschaften, an denen nur der Leiter dem höheren Dienst angehörte; im Jahre 1984 waren es 27.

Botschaften mit 2 Angehörigen des höheren Dienstes gab es 1971 insgesamt 17, 1984 waren es 20.

Insgesamt sind von unseren 199 Auslandsvertretungen 62 nur mit einem Angehörigen des höheren Dienstes besetzt (27 diplomatische und 35 berufskonsularische Vertretungen). Nahezu die

Hälfte unserer Auslandsvertretungen sind Kleinvertretungen, die mit nur zwei Beamten des höheren Dienstes bei kleinem Unterbau besetzt sind.

9. Wie ist der Stand der von der Reformkommission vorgeschlagenen Schaffung einer Stellenreserve, mit der u. a. bewirkt werden soll, daß im Falle von Versetzungen durch eine geordnete Amtsübergabe, insbesondere im Ausland, der Erfahrungsschatz des Amtsvorgängers an den Nachfolger übertragen werden kann, wie dies in anderen Auswärtigen Diensten oder bei Auslandsvertretungen deutscher Wirtschaftsunternehmen üblich ist? An wie vielen Dienstorten wird ein solches Verfahren bereits angewandt?

1. Ein in Abstimmung mit dem Bundesminister für Wirtschaft und Finanzen im Jahre 1972 aufgestelltes Programm sah, in Anlehnung an die Praxis anderer Auswärtiger Dienste, den Aufbau einer Personalreserve von rund 8 % der Personalstellen des gehobenen und höheren Dienstes vor. Nach den auch heute noch zutreffenden Feststellungen der Reformkommission erfordert allein der Versetzungsrhythmus im höheren Dienst (ohne Überbrückung von Heimaturlauben) eine personelle Reserve von mehr als 6 % des Personalstellensolls. Hinzu kommt insbesondere der Bedarf für Zwecke der Fortbildung.

Der tatsächliche Ausbau der Personalreserve blieb bislang weit hinter dieser Vorgabe zurück. Aus Haushaltsgründen beläuft sich die Personalreserve z. Z. auf lediglich 54 Stellen. Ausgehend vom Planstellensoll 1985 der Beamten des höheren und gehobenen Dienstes (2 301) verfügt der Auswärtige Dienst damit derzeit über eine Personalreserve von nur 2,3 %.

Um tatsächlich eine Personalstellenreserve von 8 % zu erreichen, wären z. Z. 184 Stellen erforderlich, mithin ein Nachholbedarf für den höheren und gehobenen Dienst von zusammen 130 Stellen.

2. Das Auswärtige Amt ist bemüht, bei Versetzungen längere Vakanzen auf Dienstposten zu vermeiden. Ein Überlappen, das es dem neuen Posteninhaber ermöglicht, nahtlos ohne größeren Verlust an den Informationsstand und die Kontakte seines Vorgängers anzuknüpfen, kann bisher leider nur in Ausnahmefällen praktiziert werden. Die Dienstposten, auf denen dies geschieht, wechseln entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen. Eine generelle Praxis dieser Art, wie sie von der Reformkommission empfohlen wurde, würde erst nach einer wesentlichen Verstärkung der Stellen der Personalreserve möglich sein.

10. Auf welche Weise stellt das Auswärtige Amt die fachliche und sprachliche Fortbildung seiner Bediensteten sicher? Wie wird den Bediensteten Gelegenheit gegeben, ihre Fremdsprachenkenntnisse zu verbessern und neue Sprachen zu erlernen? Wie viele Angehörige des Auswärtigen Dienstes haben die Sprachprüfung in Japanisch, Chinesisch oder Arabisch abgelegt? Trifft es zu, daß die

Sprachenzulage, die für die Beherrschung von Fremdsprachen außer Englisch und Französisch gewährt wird, auf dem Stand von 1928 liegt?

Wie gedenkt das Auswärtige Amt der Notwendigkeit gerecht zu werden, daß auch die Ehepartner der Angehörigen des Auswärtigen Dienstes über angemessene Fremdsprachenkenntnisse verfügen?

1. Die fachliche Fortbildung der Angehörigen des Auswärtigen Dienstes geschieht im Rahmen der verfügbaren Mittel in Form amtseigener Veranstaltungen in der Ausbildungs- und Fortbildungsstätte sowie durch Nutzung von Fortbildungsangeboten anderer in- und ausländischer Institutionen (Bundesakademie für öffentliche Verwaltung, Universitäten, Wirtschaftsunternehmen, ausländische staatliche und private Akademien). Die Maßnahmen konnten in den vergangenen Jahren verstärkt werden. 1977 nahmen 489 Angehörige des Auswärtigen Dienstes an Fortbildungsveranstaltungen teil (Kosten 380 TDM), 1984 = 848 Angehörige des Auswärtigen Dienstes (Kosten 610 TDM). 1984 wurden folgende Maßnahmen durchgeführt:

- 32 interne Veranstaltungen für 581 Amtsangehörige (20 ein- bis zweiwöchige Fachkurse z. B. zu Konsularfragen, zum Haushaltswesen, zum Fernmelde- und Chiffrierwesen, zur Personalbedarfsbemessung, 8 einwöchige Seminare zu Fragen der Personalführung und Zusammenarbeit, 4 Seminare allgemeiner berufsbegleitender Art, u. a. deutschlandpolitisches Seminar),
- 192 externe Veranstaltungen für 267 Amtsangehörige (z. B. Einführung in moderne Bürotechnologie, Teilnahme an Langzeitprogrammen des NATO-Defense-College Rom, des Royal-College for Defense Studies London, der Harvard University),
- außerdem 13 amtseigene Einweisungslehrgänge für Angehörige anderer Ressorts, z. B. für Verteidigungsattachés und ihre Stäbe, Angehörige des Bundesgrenzschutzes und des Bundeskriminalamtes.

Ein systematisches Mid-career-Training kann dabei aus personalwirtschaftlichen und finanziellen Gründen bisher nicht durchgeführt werden. Hierzu wäre ein Ausbau der Personalreserve nötig, der ein längerfristiges Herauslösen der Mitarbeiter aus den operativen Aufgaben erlauben würde.

2. Das Auswärtige Amt fördert — u. a. aufgrund von ihm selbst unter Mitwirkung außenstehender Fachleute entwickelter, spezifisch auf die vorrangigen Bedürfnisse und Möglichkeiten des Auswärtigen Amtes abgestellter Unterrichtsmethoden und -inhalte — die Sprachkenntnisse der Bediensteten in rund 30 Sprachen.

Im Vordergrund stehen durch einen aktuellen Auslandseinsatz bedingte Förderungsmaßnahmen: Möglichst viele Bedienstete sollen mindestens ausbaufähige Grundkenntnisse der Sprache ihres derzeitigen oder nächsten Dienstorts erhalten. Diese Maßnahmen reichen von einer auf wenige Unterrichtsstunden

begrenzten, dienstbegleitenden Einführung in die Sprachen über die Entsendung zu mehrwöchigen Intensivkursen bei Dritten, die Gewährung von Zuschüssen zur weiteren Vertiefung der vorhandenen Kenntnisse und die Einrichtung von botschaftseigenen Sprachkursen bis zu Langzeitkursen in sehr schwierigen Sprachen.

Darüber hinaus wurde 1978 damit begonnen, Anwärter des höheren und gehobenen Dienstes noch vor Abschluß der Laufbahnprüfung in einer „Drittssprache“ auszubilden. Dabei handelt es sich vorwiegend um die Sprachen Arabisch, Chinesisch, Japanisch und Russisch. Anwärter mit guten Kenntnissen des Englischen und Französischen folgen während des zweiten Ausbildungsjahres einem dienstbegleitenden Unterricht und nehmen am Ende ihrer Anwärter-Ausbildung an eigens für sie eingerichteten dreimonatigen Intensivkursen teil, erhalten nach der Laufbahnprüfung eine weitere drei- bis viermonatige Intensivausbildung (z. T. bereits im Sprachraum) und treten dann ihren Dienst in diesem Sprachraum an, wobei sie die erworbenen Kenntnisse anwenden und im nebendienstlichen Unterricht vertiefen. Bei besonders geeigneten Bediensteten wird, soweit organisatorisch machbar, eine weitere mehrmonatige Langzeitausbildung unter Vollfreistellung eingeschoben.

Bei der Sprachbeurteilung des einfachen Dienstes wird auf die Vermittlung praktischer Grundkenntnisse abgestellt. Hierfür wurden vom Auswärtigen Amt besondere Kurstypen entworfen und zunächst in den Sprachen Englisch und Französisch erfolgreich angewandt.

Alle Maßnahmen – die im übrigen ihren heutigen Umfang nur deshalb annehmen konnten, weil die Bediensteten in unerwartet hohem Maße bereit waren, Teile ihrer Freizeit für Sprachstudien zu opfern – stoßen sich an der Personalnot. Dem ist nur durch Vermehrung der Reservestellen zu begegnen, damit Freistellungen für Intensivkurse, aber auch längere Überlappungen auf den Dienstposten im Sprachraum bewerkstelligt werden können.

Eine verbesserte Struktur der Sprachfortbildung setzt auch eine verbesserte Lehr- und Betreuungsstruktur im dafür zuständigen Sprachendienst voraus. In dem Maße, wie verstärkte Ausbildung stattfinden kann, ist auch eine Aufstockung der Ausbildungsmittel erforderlich.

Sprachenzulage erhalten z. Z. (Stand 2. Januar 1985) für Japanisch 16, für Chinesisch 17 und für Arabisch 32 Bedienstete.

Die durch § 24 Abs. 1 Nr. 11 der Erschwerniszulagenverordnung i. d. F. vom 26. April 1976 (BGBl. I S. 1101) festgeschriebenen Sprachenzulagen sind seit 1928 sowohl strukturell als auch hinsichtlich Höhe der Zulagen unverändert. Die Zulagen betragen je nach Besoldungs- und Sprachengruppe zwischen 18 und 160 DM monatlich.

3. Hinsichtlich der Förderung der Sprachkenntnisse bei Ehepartnern bemüht sich das Auswärtige Amt, ihnen die Teilnahme

an den Ausbildungsveranstaltungen für die betreffenden Bediensteten zu ermöglichen. Weitergehenden Maßnahmen sind jedoch durch die haushaltsrechtliche Zweckbestimmung der Mittel Grenzen gesetzt. Wünschenswert wäre die Ausbildung von Ehepartnern ohne Berücksichtigung der Maßnahmen für den Bediensteten selbst; evtl. Gewährung von Zuschüssen an Ehepartner in bestimmtem Umfang, z. B. vergleichbar dem britischen Modell, wo Ehepartner Anspruch auf Erstattung von 100 Unterrichtsstunden haben; Einrichtung von Botschaftskursen für Ehepartner). Hierfür müßten gleichzeitig die Mittel angehoben werden.

11. Welche speziellen Vorbereitungs- und Fortbildungsveranstaltungen werden seit 1980 zur außenkulturpolitischen Qualifikation von Diplomaten durchgeführt? Reichen sie zur Erfüllung und Umsetzung des Auftrages der auswärtigen Kulturpolitik aus?

Seit 1980 wurde jährlich ein gemeinsames kulturpolitisches Vorbereitungseminar für Kulturreferenten und Personal der Mittlerorganisationen durchgeführt (Dauer 4 Tage).

Außerdem wurden zur außenkulturpolitischen Qualifikation von Diplomaten folgende spezielle Vorbereitungs- und Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt:

1982: Seminar für Kultur- und Presse-Sachbearbeiter,

1984: Seminar „Kultur- und Informationspolitik im Dienste der Außenbeziehungen“ für Kultur- und Pressereferenten (Dauer 8 Tage).

Soweit eine Teilnahme an dem Vorbereitungseminar oder an einem Fortbildungsseminar möglich ist, reichen die Veranstaltungen zur Erfüllung und Umsetzung des Auftrages der auswärtigen Kulturpolitik aus. In vielen Fällen können jedoch Kulturreferenten an den genannten Veranstaltungen nicht teilnehmen, weil sie von ihrer Tätigkeit in der Zeit der Vorbereitungs- und Fortbildungsveranstaltungen nicht freigestellt werden können.

Auch die Attachés werden mit den Zielsetzungen, Instrumenten und Arbeitsweisen unserer Auswärtigen Kulturpolitik besonders vertraut gemacht. Im zweiten Ausbildungsjahr eines jeden Lehrganges werden einige Attachés in Referaten der Kulturabteilung ausgebildet. Während der gesamten Ausbildungszeit wird die Teilnahme der Attachés an kulturellen Veranstaltungen gefördert.

12. Durch welche personalpolitischen und organisatorischen Maßnahmen wird sichergestellt, daß die vielfältigen Aufgaben der auswärtigen Kulturpolitik – entsprechend dem Auftrag, dritte Dimension der Außenpolitik zu sein – fachlich und inhaltlich qualifiziert erfüllt werden können?

Die Beamten des höheren Auswärtigen Dienstes werden nach der Laufbahnprüfung während des ersten Laufbahnabschnittes auf

Posten unterschiedlicher Art eingesetzt und mit unterschiedlichen Aufgaben betraut, um ihnen eine fachlich und regional möglichst breite Erfahrungsbasis zu verschaffen. Die Kulturarbeit ist in diesen Kreislauf voll einbezogen. Soweit ein Beamter dabei erkennen läßt, daß seine besondere Stärke im Bereich der Kulturarbeit liegt, erhält er im Laufe seiner weiteren Verwendung Gelegenheit zu einer partiellen Spezialisierung auf diesem Gebiet. Auf diese Weise wird längerfristig dafür Sorge getragen, daß für wichtige Posten in der Kulturabteilung und als Leiter der Kulturreferate an großen Auslandsvertretungen qualifiziertes Personal zur Verfügung steht. Die Beamten auf diesen Posten unterliegen zwar auch der allgemeinen Rotation. Nicht selten wird ihnen jedoch — wie z. B. in Rom und Washington — eine überdurchschnittlich lange Aufenthaltszeit zugestanden. Dies gilt auch für wichtige Positionen in der Kulturabteilung der Zentrale (z. B. Schulreferat).

Vorstehendes gilt entsprechend für den gehobenen Dienst.

Vor ihrem Einsatz bei den Auslandsvertretungen durchlaufen Kulturreferenten in der Regel eine mehrtägige Vorbereitungszeit in der Kulturabteilung. Im Rahmen dieser Vorbereitung sind auch Gespräche mit den Mittlerorganisationen vorgesehen. Eine intensivere Vorbereitung wäre wünschenswert. Insbesondere sollten Bedienstete, die für eine Verwendung auf wichtigen Kulturreferentenposten vorgesehen sind, eine halb- bis einjährige kulturpolitische Ausbildung an Einrichtungen im In- und Ausland durchlaufen können. Bei der gegebenen Stellenausstattung ist eine solche eingehendere individuelle Vorbereitung im Kulturbereich allerdings ebensowenig regelmäßig möglich wie in den anderen Fachbereichen.

Durch die „Richtlinien für die Tätigkeit der deutschen Auslandsvertretungen auf dem Gebiet der Auswärtigen Kulturpolitik“ (Neufassung vom 10. Juni 1976) ist ein einheitlicher organisatorischer Rahmen für die Ziele, die Aufgaben und die Instrumente der Auswärtigen Kulturpolitik geschaffen worden. Diese Richtlinien sollen den mit Kulturaufgaben befaßten Mitarbeitern helfen, ihre Aufgaben klarer zu erkennen und besser durchzuführen.

13. Welche Personal- und Qualifikationsprobleme ergeben sich im Auswärtigen Dienst durch die zunehmende weltweite wirtschaftliche Verflechtung und Zusammenarbeit? Teilt die Bundesregierung die Auffassung, daß zur Lösung der komplexen Fragen des Nord-Süd-Dialogs die Zusammenarbeit in allen wirtschaftlichen Bereichen von wachsender Bedeutung ist?

1. Die ständig zunehmende weltweite wirtschaftliche Verflechtung und Zusammenarbeit hat eine zahlenmäßige Verstärkung und qualitative Verbesserung der Wirtschaftsdienste der Auslandsvertretungen erforderlich gemacht. Das Auswärtige Amt hat dem im Rahmen seiner beschränkten Möglichkeiten Rechnung getragen. Im Wirtschafts- und Entwicklungsbereich sind bereits jetzt mehr Bedienstete des höheren und gehobenen Dienstes als in jedem anderen Fachbereich eingesetzt. Trotz-

dem sind unsere Auslandsvertretungen im Wirtschafts- und Entwicklungsbereich an zahlreichen Orten personell wesentlich schwächer ausgestattet als die Vertretungen vergleichbarer Staaten.

Soweit die jeweilige Stellenausstattung dies zuließ, ist die Aus- und Fortbildung der in diesem Bereich tätigen Mitarbeiter intensiviert und verbessert worden. Jeder siebte Beamte des höheren Auswärtigen Dienstes hat ein wirtschaftswissenschaftliches Studium abgeschlossen. Entsprechend den Bedürfnissen des Auswärtigen Dienstes sollte etwa ein Drittel der Laufbahnbewerber für den höheren Dienst eine wirtschaftswissenschaftliche Vorbildung haben. Seit einigen Jahren stehen jedoch nicht mehr genügend qualifizierte Bewerber dieser Fachrichtung zur Verfügung.

Wegen der immer komplexer werdenden Aufgabenstellung muß für die auf dem Wirtschaftssektor eingesetzten Bediensteten, insbesondere die Referenten, eine weitere Verbreiterung der fachlichen Vorbereitung und Erfahrung gefordert werden (insbesondere Problematik der Hochtechnologie und des Technologietransfers, der Finanzierung und Verschuldung, der Spezialfragen in bezug auf Auslandsinvestition). Dieses Problem läßt sich letztlich nicht nur durch Einsatz von Spezialreferenten aus Fachressorts lösen, zumal es sich zunehmend auch bezüglich kleinerer und mittelgroßer Vertretungen stellt.

2. Die Bundesregierung teilt auch die Auffassung, daß zur Lösung der komplexen Fragen des Nord-Süd-Dialogs die Zusammenarbeit in allen wirtschaftlichen Bereichen von wachsender Bedeutung ist.

Nord und Süd werden wirtschaftlich immer mehr voneinander abhängig; die im Nord-Süd-Dialog behandelten Fragen – z. B. Handel, Rohstoffe, Finanzierung – hängen ebenfalls eng zusammen. Diese regionale und sachliche Interdependenz wurde bei der Verschuldungsdiskussion besonders deutlich.

Im Hinblick auf die bedeutsame Rolle der Bundesrepublik Deutschland im Nord-Süd-Dialog bedarf es nicht nur qualifizierter Wirtschafts- und Entwicklungsreferenten an unseren bilateralen Auslandsvertretungen, sondern auch besonders qualifizierter, erfahrener Fachleute an unseren Vertretungen bei den Internationalen Organisationen. Die hier und durch deutsche Mitgliedschaft in immer mehr internationalen Organisationen (vgl. Antwort zu Frage 3) dem Auswärtigen Dienst zusätzlich gestellten Aufgaben sind – auch im Vergleich mit anderen westlichen Industrienationen – offensichtlich.

14. Trifft es zu, daß andere westliche Industrienationen in ihren Missionen die Aktivitäten im Bereich Wirtschaft, Landwirtschaft, Entwicklungspolitik und Kultur erheblich verstärkt haben?

Nach den der Bundesregierung vorliegenden Informationen

— haben die USA in den letzten zehn Jahren die Aktivitäten ihrer

Auslandsvertretungen im Bereich Wirtschaft durch eine Erhöhung des Personalbestandes um etwa 25 v. H. verstärkt. Im Bereich Landwirtschaft wurde der Personalbestand geringfügig erhöht, im Bereich Entwicklungspolitik wurde der Personalbestand reduziert, im Kulturbereich blieb er im wesentlichen unverändert (dabei ist zu berücksichtigen, daß die USA ihre Entwicklungshilfe durch die Agency for International Development – AID – durchführen und in den Entwicklungsländern neben ihren Botschaften AID-Missions unterhalten);

— wurde im französischen Auswärtigen Dienst der Personalbestand der Auslandsvertretungen in den Bereichen Wirtschaft, Landwirtschaft, Entwicklungspolitik und Kultur in den letzten zehn Jahren um 42,3 v. H. erhöht. Die Aktivitäten wurden in diesen Bereichen durch folgende Personalvermehrungen verstärkt:

— im Bereich Wirtschaft (einschließlich Landwirtschaft und Wissenschaft) Erhöhung des Personalbestandes in Afrika um 28 v. H., in Asien um 38 v. H., in Nordafrika und Lateinamerika um je 36 v. H.,

— im Bereich Entwicklungspolitik Erhöhung des Personalbestandes in Afrika um 468 v. H., in Lateinamerika um 50 v. H., in Nordafrika sowie in Nah- und Mittelost um je 30 v. H.,

— im Bereich Kultur Erhöhung des Personalbestandes in Nordafrika um 43 v. H., in Europa um 22,7 v. H., in den übrigen Regionen keine wesentlichen Veränderungen;

— hatte der japanische Auswärtige Dienst in den letzten zehn Jahren einen Stellenzuwachs von 27,3 v. H. (einschließlich der von anderen Ministerien befristet an Auslandsvertretungen eingesetzten Beamten, aber ausschließlich der Ortskräfte). Diese Stellenvermehrung hat zu einer überdurchschnittlichen personellen Verstärkung in den Bereichen Wirtschaft, Entwicklungspolitik und Kultur, aber auch in den Bereichen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Politik und Konsularangelegenheiten geführt; sie wird jedoch nicht gezielt für den Ausbau der Aktivitäten in bestimmten Fachbereichen verwendet, da die Ausbildung auf Generalistentätigkeiten abgestellt ist.

Neben den japanischen Auslandsvertretungen sind in den Bereichen Wirtschaft und Entwicklungspolitik zahlreiche japanische Auslandsorganisationen tätig, deren Aufgaben zumindest teilweise denjenigen entsprechen, die von unseren Auslandsvertretungen wahrgenommen werden. Dieses gilt insbesondere für die Exportförderungsorganisation Jetro (Japan External Trade Organisation). Von den derzeit etwa 600 Auslandsbediensteten dieser Organisation wäre ein Teil (etwa 40 v. H.) der Beschäftigtenzahl des japanischen auswärtigen Dienstes zuzurechnen;

— sind im Rahmen der Verringerung der Gesamtstärke des britischen Auswärtigen Dienstes um 10,1 v. H. seit 1979 im Bereich Wirtschaft keine Personalverminderungen, in den Bereichen

Landwirtschaft und Entwicklungspolitik Kürzungen um 9 v. H. bzw. 6,5 v. H. vorgenommen worden.

Die britische Kulturarbeit im Ausland liegt bei dem British Council. Die Aktivitäten dieser Organisation wurden durch eine Erhöhung des Personalbestandes um 6,8 v. H. gegenüber dem Stande von 1975/76 verstärkt.

15. Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung, um zu verhindern, daß erkrankte und nicht mehr voll einsatzfähige Beamte Planstellen blockieren? Wäre die Erweiterung der Zweckbestimmung der Reservestellen ein geeignetes Mittel?

Erkrankte und aus anderen Gründen vorübergehend nicht voll einsatzfähige Beamte müssen auf vollen Planstellen geführt werden. Diese Notwendigkeit stellt insbesondere den Auswärtigen Dienst vor schwere personalwirtschaftliche Probleme.

47 % der Personalstellen bei den Auslandsvertretungen befinden sich in gesundheitsgefährdenden Gebieten. Während alle Bewerber bei der Einstellung uneingeschränkt tropentauglich sein müssen, sinkt der Anteil der voll, d. h. auch in gesundheitsgefährdenden Gebieten einsetzbaren Bediensteten mit zunehmendem Lebensalter stark ab. Damit wird der Spielraum für den im Auswärtigen Dienst unabdingbaren Personalaustausch enger, so daß eine an der fachlichen Eignung und an der Effizienz des Dienstes orientierte Personalpolitik oft Schwierigkeiten begegnet.

Andere Ressorts kennen die gesundheitlichen Belastungen des Auslandsdienstes, die schließlich zu einer erheblichen Einschränkung der Verwendungsfähigkeit der Bediensteten führen, nicht in gleichem Maße.

Andere Länder kennen verschiedene dienstrechtliche Modelle, die auf diese besondere Situation der Auswärtigen Dienste zugeschnitten sind: Die Reformkommission des Auswärtigen Amtes hatte ihrerseits ein neues Rechtsinstitut des Wartestandes vorgeschlagen. Das Auswärtige Amt hatte wiederholt dargelegt, daß es einen sogenannten Wartestand, wie er vergleichbar auch im Auswärtigen Dienst der Weimarer Republik gehandhabt worden ist, als sinnvolle Regelung zur Lösung des Problems betrachte. Hierzu konnte sich die Bundesregierung allerdings aus grundsätzlichen Erwägungen beamtenrechtlicher und finanzieller Art nicht entschließen.

Die mit der Frage, ob Stellen der Personalreserve für erkrankte oder nicht mehr voll einsatzfähige Beamte verwendet werden sollen, zusammenhängenden Probleme sind innerhalb der Bundesregierung noch nicht abschließend geprüft.

16. Welche besonderen Verfahren hat das Auswärtige Amt entwickelt, um bei Versetzungen soweit wie möglich die spezifischen Wün-

sche, Kenntnisse und Fähigkeiten der einzelnen Bediensteten zu berücksichtigen? In welcher Weise schreibt das Auswärtige Amt bei Auslandsversetzungen die routinemäßig freiwerdenden Posten unter den in Frage kommenden Bediensteten aus? Wie viele Monate oder Wochen vor dem Zeitpunkt der jeweiligen Versetzung gehen den Bediensteten im Durchschnitt die Versetzungserlasse zu

- a) im höheren Dienst,
- b) im gehobenen Dienst,
- c) im mittleren und einfachen Dienst?

Die Planung für den Einsatz der Mitglieder des Auswärtigen Dienstes richtet sich in erster Linie nach den dienstlichen Bedürfnissen. Innerhalb der hierdurch gezogenen Grenzen werden die Wünsche der Mitarbeiter für die künftige Verwendung berücksichtigt.

Alle Bediensteten haben die Möglichkeit, ihre Wünsche unter Verwendung von Vordrucken differenziert nach Dienstorten, Regionen, Fachgebieten, Versetzungszeiträumen und Schulbedürfnissen der Kinder dem Personalreferat mitzuteilen und in einer Datei speichern zu lassen.

Über die persönlichen Wünsche hinaus enthält die erweiterte Personaldatei zahlreiche für die Planung relevante Sachinformationen (z. B. über Vorbildung, Sprachkenntnisse, fachliche und regionale Erfahrungen sowie über gegebene konsularische Befugnisse), die mit Hilfe des eigens für diesen Zweck entwickelten Abfragesystems vor der Entscheidung über die künftige Verwendung abgerufen werden können. Auch die den Ehepartner betreffenden Angaben sind vermerkt, soweit der Bedienstete dies wünscht. Auf diese Weise lassen sich die Wünsche der Bediensteten mit den dienstlichen Anforderungen koordinieren.

Die Angehörigen des höheren Dienstes der Besoldungsgruppen A 13 bis A 15 und die Angehörigen des gehobenen Dienstes haben die Möglichkeit, sich jährlich einmal für konkrete, zur Besetzung anstehende Auslandsdienstposten zu melden, die in der sogenannten Vakanzenliste bekanntgegeben werden.

Interessenten können sich für bis zu fünf Dienstposten bewerben. Die Bewerbungen werden gespeichert und mit Hilfe der EDV für die Versetzungsplanung ausgewertet.

1984 wurde erstmals eine Vakanzenliste des einfachen Dienstes bekanntgegeben.

Alle Mitarbeiter machen schließlich von der Möglichkeit Gebrauch, mit ihren Versetzungswünschen und Vorschlägen im Personalreferat persönlich vorzusprechen.

Das Auswärtige Amt ist bemüht, den Bediensteten die beabsichtigte Versetzung möglichst frühzeitig anzukündigen, um dem einzelnen die Möglichkeit zu geben, sich mit dem Personalreferat ausführlich schriftlich oder mündlich zu besprechen. Die Vorankündigungen über beabsichtigte Versetzungen gehen den Bediensteten in der Regel sechs bis zwölf Monate vor dem Zeitpunkt der Versetzung zu; der Versetzungserlaß wird den Angehörigen des höheren Dienstes durchschnittlich zweieinhalb Monate

vor dem Zeitpunkt der Versetzung, den Angehörigen des gehobenen Dienstes in der Regel frühestens sechs Monate vor der Veränderung ausgehändigt. Bei der Nachbesetzung unvorhersehbarer Vakanzen – und diese sind häufig – müssen kürzere Fristen in Kauf genommen werden.

17. Wie lange verbleiben die Bediensteten des Auswärtigen Amtes im Durchschnitt im In- und Ausland auf ihren Posten

- a) im höheren Dienst,
- b) im gehobenen Dienst,
- c) im mittleren und einfachen Dienst?

Hält das Auswärtige Amt im Interesse einer Stärkung der Effizienz des Dienstes eine Verlängerung der Personalrotation etwa auf einen Vier-Jahres-Zyklus für wünschenswert? In welcher Höhe könnten dadurch Haushaltsmittel eingespart werden?

Die Angehörigen des höheren Auswärtigen Dienstes verbleiben im Durchschnitt dreieinhalb Jahre auf ihren Posten im In- und Ausland. Eine Verlängerung der durchschnittlichen Einsatzzeiten wäre im Interesse einer besseren Nutzung der gewonnenen Erfahrungen und Kontakte an sich wünschenswert. Auf einer Reihe von Dienstposten wird diesem Gesichtspunkt auch Rechnung getragen. Neben Gesichtspunkten der Fürsorgepflicht gegenüber denjenigen Bediensteten, die auf Härteposten und in gesundheitsgefährdenden Gebieten eingesetzt sind, zwingt vor allem die Notwendigkeit, Beamte mit möglichst vielseitiger Erfahrung und Verwendbarkeit zur Verfügung zu haben dazu, es im wesentlichen bei dem bisher praktizierten Versetzungsrhythmus zu belassen. Die Struktur des Auswärtigen Dienstes mit fast zweihundert Auslandsvertretungen – Botschaften, Ständigen Vertretungen bei Internationalen Organisationen, Generalkonsulaten und Konsulaten – die flächendeckend über alle Kontinente verteilt sind und zum großen Teil mit nur einem oder zwei Angehörigen des höheren Dienstes besetzt sind, verlangt nach wie vor den vielseitig einsetzbaren Generalisten, der – vor allem in der ersten Laufbahnphase – durch Einsatz auf Posten unterschiedlicher Art die erforderliche Erfahrungsbreite gewonnen hat.

Im gehobenen Dienst betrug die durchschnittliche Verweildauer im Jahre 1984 4,2 Jahre, im mittleren und einfachen Dienst 4,6 Jahre.

Bei einer Verlängerung der durchschnittlichen Einsatzzeit im höheren Dienst könnten Umzugskosten eingespart werden. Ausgehend von 205 Umzügen im höheren Dienst von 41 Monaten hätten bei einer Verlängerung auf durchschnittlich vier Jahre 2,29 Mio. DM eingespart werden können.

18. Welche Konsequenzen ergeben sich aus der Rotation für eine kontinuierliche Fortentwicklung der Kulturarbeit insbesondere im Bereich der Auslandsschulen, des Hochschul- und Wissenschafts-

bereichs sowie des Goethe-Instituts, und durch welche Maßnahmen versucht man, etwaigen Nachteilen entgegenzuwirken?

Auf einer Reihe von Dienstposten in der Kulturabteilung, u. a. in den für das Auslandsschulwesen, den Hochschul- und Wissenschaftsbereich sowie das Goethe-Institut zuständigen Referaten, wäre eine längere Einsatzzeit sicher der kontinuierlichen Fortentwicklung der Kulturarbeit förderlich. Entsprechend wird bei der Versetzungsplanung für die betreffenden Bediensteten auch bereits verfahren. Sie können angesichts der wachsenden Zahl von Kollegen, die aus schulischen, gesundheitlichen und anderen berechtigten Gründen in die Zentrale geholt werden müßten, aber nicht auf Dauer von der allgemeinen Rotation ausgenommen werden.

Die Kontinuität der Kulturarbeit könnte in Einzelfällen auch durch einen befristeten Personalaustausch zwischen dem Auswärtigen Dienst und den einschlägigen kulturellen Institutionen gefördert werden.

19. Beabsichtigt das Auswärtige Amt eine Änderung der Heimaturlaubsregelung, um zu verhindern, daß in den Auslandsvertretungen zu bestimmten Zeiten die Hälfte oder mehr der entsandten Bediensteten abwesend ist?

Das angesprochene Problem ist nicht durch Änderung der Heimaturlaubsverordnung zu lösen. Es handelt sich um ein Problem der Stellenausstattung insbesondere der Kleinvertretungen. Der Leiter einer Auslandsvertretung hat sicherzustellen, daß auch die heimaturlaubsbedingte Abwesenheit von Mitarbeitern das Funktionieren der von ihm geleiteten Vertretung nicht ernsthaft beeinträchtigt.

Allerdings wird es nicht selten schwierig sein, dieses dienstliche Interesse mit der Pflicht zur Fürsorge gegenüber den Bediensteten zu vereinbaren. So sollen etwa an Vertretungen mit deutschen Schulen bevorzugt Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern eingesetzt werden. Die Fürsorge gebietet, diesen Bediensteten Heimaturlaub nach Möglichkeit während der großen Schulferien zu gewähren. Es wäre unzumutbar, von ihnen zu erwarten, ihren Heimaturlaub auf die Schulzeit zu verlegen. Insbesondere an Kleinvertretungen können Probleme dieser Art bei der gegebenen Stellenausstattung kaum vermieden werden.

20. Mit welchen Maßnahmen gedenkt das Auswärtige Amt der Tatsache zu begegnen, daß nach einer bestimmten Anzahl von Dienstjahren nur noch 11 bis 20 % der Bediensteten voll verwendungsfähig sind? Wie ist dabei ein erkennbarer Unterschied des Gesundheitszustandes zwischen Angehörigen verschiedener Besoldungsgruppen zu erklären? Hält das Auswärtige Amt entscheidende Verbesserungen der gesundheitlichen Betreuung seiner Bediensteten in gesundheitsgefährdenden Gebieten für einen Weg, diesem Mißstand abzuhelpen?

Der hohe Anteil der nach einer bestimmten Anzahl von Dienstjahren nur noch bedingt verwendungsfähigen Bediensteten ist einerseits durch den altersbedingten Abbau des Gesundheitszustandes zu erklären, andererseits durch die in den meisten Ländern der Dritten Welt zunehmend schlechtere ärztliche und medizinische Versorgung. Bedienstete, die in Deutschland voll einsatzfähig sind, können wegen der fehlenden ärztlichen Versorgung in vielen Ländern nicht mehr eingesetzt werden.

Der statistisch auffällige Unterschied des Gesundheitszustandes von Angehörigen der verschiedenen Besoldungsgruppen läßt sich nicht mit Sicherheit erklären. Er ist vermutlich nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß es sich bei den Bediensteten der Besoldungsgruppen mit einem besonders niedrigen Anteil von voll verwendungsfähigen Beamten (A 13 im gehobenen Dienst, B 3 und B 6 im höheren Dienst) in der Regel um Beamte in den letzten zehn Dienstjahren handelt.

Da die fünf Regionalärzte in Afrika und Asien die zu ihrem Amtsbereich gehörenden Vertretungen im Jahr nur einmal, maximal zweimal besuchen können, ist eine effektive ärztliche Prophylaxe nur sehr begrenzt möglich. Die Bundesregierung wird die Möglichkeiten eines weiteren Ausbaues des Gesundheitsdienstes prüfen.

21. Wie viele Beamte des Auswärtigen Amtes sind derzeit mit der Berechnung von Reise- und Umzugskosten beschäftigt? Was hat das Auswärtige Amt unternommen, um die von der Reformkommission vorgeschlagene und von einer Reihe anderer westlicher Staaten praktizierte Pauschalierung der Reise- und Umzugskosten und anderer Erstattungen nicht wenigstens in Teilbereichen zu verwirklichen?

Bei der Reise- und Umzugskostenstelle des Auswärtigen Amtes sind derzeit 21 Mitarbeiter beschäftigt. Sie verwalteten im Jahr 1984 insgesamt 51 Mio. DM. Im Jahre 1984 wurden 1 224 Umzüge und etwa 2 200 Umzugsreisen weltweit durchgeführt. Hierfür wurden 40 Mio. DM zur Zahlung gebracht. Ferner wurden 6 Mio. DM für Inlands- und Auslandsdienstreisen und 5 Mio. DM für Heimaturlaubsreisen abgerechnet.

Die Bundesregierung prüft zur Zeit, ob und inwieweit das Umzugs- und Reisekostenrecht an die veränderten Verhältnisse angepaßt werden kann. Das Auswärtige Amt hat für die Aktualisierung und Vereinfachung des Umzugskostenrechts eine Reihe von Vorschlägen unterbreitet.

Eine pauschale Abgeltung derjenigen umzugsbedingten Aufwendungen, die bislang auf Nachweis erstattet wurden, läßt sich wegen der unterschiedlichen Verhältnisse im Ausland allenfalls in begrenzten Teilbereichen realisieren und erfordert die Festlegung angemessener Pauschsätze und die Gewährleistung ihrer zeitnahen künftigen Anpassung an veränderte Verhältnisse.

22. Welche Fürsorgemaßnahmen hat das Auswärtige Amt getroffen bzw. gedenkt es zu treffen, um den Belastungen entgegenzuwirken, die sich daraus ergeben, daß an immer mehr Dienstorten Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten und ihrer Familien wachsenden Gefährdungen ausgesetzt sind? An wie vielen Dienstorten ist eine derartige Verschlechterung der Lebensbedingungen eingetreten? An wie vielen Dienstorten sind die Lebensverhältnisse mit denen in der Bundesrepublik Deutschland vergleichbar?

1. Der Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Auslandsbediensteten und ihrer Familien ist selbstverständliche Pflicht des Dienstherrn. Die Bundesregierung ist deshalb stets bemüht, alle geeigneten und erforderlichen Maßnahmen in dieser Richtung zu ergreifen.

— Im Haushaltsjahr 1985 stehen dem Auswärtigen Amt erstmals Mittel in Höhe von 2,5 Mio. DM für personelle Sicherheitsmaßnahmen an besonders gefährdeten Dienstorten (Bewachung von Privatwohnungen) zur Verfügung.

— Die Angehörigen des Verwaltungs- und technischen Personals der Auslandsvertretungen sind an denjenigen Dienstorten zu den Diplomaten- und Konsularlisten angemeldet worden, wo dies aus dringenden Fürsorgegründen geboten erschien (inzwischen an 41 Dienstorten).

— Einige besonders belastete Dienstorte sind in den Genuß einer verbesserten Heimaturlaubsregelung gekommen (zuletzt Port Moresby, Ankara sowie Teheran).

Nach Auffassung des Auswärtigen Amtes sind darüber hinaus weitere Schritte erforderlich, um den angesprochenen Belastungen entgegenzuwirken. Zu diesen weiteren Maßnahmen gehören nach Auffassung des Auswärtigen Amtes insbesondere:

- die Verbesserung des Gesundheitsdienstes in den gesundheitsgefährdenden Gebieten und in Osteuropa,
- die verbesserte Instandhaltung und Ausrüstung vorhandener, sowie die Schaffung neuer Dienstwohnungen soweit die besonderen Verhältnisse dies erfordern,
- die Überprüfung der Zuteilung der Dienstorte zu den Zonenstufen des Auslandszuschlages.

Die Bundesregierung hat die Prüfung der Realisierbarkeit dieser Maßnahmen noch nicht abgeschlossen. Auch eine heimaturlaubsrechtliche Besserstellung wird in die Prüfung einbezogen.

2. Eine Verschlechterung der Lebensbedingungen ist an den meisten Dienstorten in der Dritten Welt zu beobachten. Eine Zahlenangabe erscheint auch wegen der fließenden Grenzen schwierig. Beunruhigend ist, daß die Zahl der sicherheitsgefährdenden und medizinisch unterversorgten Dienstorte – nicht zuletzt wegen der fortschreitenden Verarmung vieler Staaten der Dritten Welt – weiter zunimmt.

Nur an den Dienstorten in Europa, Nordamerika und Australien sowie an einigen wenigen Dienstorten in den anderen Erdteilen herrschen Lebensverhältnisse, die hinsichtlich

Sicherheits- und Gesundheitsgefährdung in etwa mit denen in der Bundesrepublik Deutschland vergleichbar sind.

23. Wird Bewerbern rechtzeitig und eindringlich klar gemacht, daß sie sich mit Aufnahme in den Auswärtigen Dienst für ein Berufsleben an vielfach wechselnden Dienstorten in verschiedenen Teilen der Welt entscheiden? Auf welche Weise werden Ehefrauen, Ehemänner oder Verlobte der Bewerber durch das Auswärtige Amt in die Lage versetzt, diese Entscheidung – in Kenntnis aller Konsequenzen – mitzuvollziehen und mitzutragen?
1. Da der wechselnde Einsatz in der Zentrale und an den Auslandsvertretungen für den Auswärtigen Dienst charakteristisch ist, ist die Bereitschaft hierzu eine unabdingbare Voraussetzung für den Eintritt in den Auswärtigen Dienst. Hierauf wird deshalb bereits bei der Werbung von Nachwuchs hingewiesen, und zwar in Vorträgen an Hochschulen und anderen Ausbildungsstätten, bei Arbeitsämtern und Berufsverbänden sowie in Informationsschriften. Die Problematik wird mit den Bewerbern auch bei den Vorstellungsgesprächen und in den Auswahlwettbewerben eingehend erörtert. Beamte, Angestellte und Arbeiter müssen – von Spezialisten, die nur in der Zentrale eingesetzt werden, abgesehen – bei Einstellung ihre uneingeschränkte Versetzungsbereitschaft schriftlich erklären.
2. Ein gleich hohes Maß an Mobilität erwartet das Auswärtige Amt auch von verheirateten Bewerbern. Ehepartnern – wie Verlobten – stehen die Personalreferate und die Ausbildungsstätte deshalb für Beratungsgespräche zur Verfügung. Die Thematik wird zu Beginn der Ausbildung für alle Laufbahnen vertieft. Auch hier werden die Ehepartner und Verlobten mit einbezogen.

24. Plant das Auswärtige Amt parallel zur Diplomatenausbildung auch die Veranstaltung von Vorbereitungskursen (etwa an einigen Wochenenden während der zwei Ausbildungsjahre) für Ehepartner oder Verlobte der Bediensteten angesichts des wichtigen und unentgeltlichen Beitrags, den diese insbesondere auf Auslands-posten zu erbringen haben?

Das Auswärtige Amt erkennt an, daß die Ehepartner einen wichtigen Beitrag zu der Erfüllung der Aufgaben der Bediensteten auf den Auslands-posten leisten und dabei besondere Belastungen auf sich nehmen. Es legt Wert auf eine Vorbereitung der Ehepartner auf den Einsatz im Ausland. Ehepartner können zur Vorbereitung auf ihren Einsatz in Ländern der Dritten Welt an der länderkundlichen Vorbereitung der Deutschen Stiftung für Internationale Entwicklung teilnehmen. Der Haushalt läßt indessen eine Finanzierung dieser Vorbereitungsmaßnahmen, soweit zusätzliche Kosten wie Reisekosten und Kosten externer Sprachkurse entstehen, nicht zu. Das Auswärtige Amt strebt an, dieses Hindernis zu beseitigen und damit bessere Voraussetzungen für die Veranstaltung von Vorbereitungsmaßnahmen für Ehepartner zu schaffen.

25. In welcher Form nutzt das Auswärtige Amt die Erfahrungen seiner Ruhestandsbeamten? Ist daran gedacht, diese weltkundigen und dem Dienst verbundenen Persönlichkeiten zu ehrenamtlicher Berater Tätigkeit, etwa bei der Werbung des Nachwuchses oder bei Begutachtung von Baumaßnahmen für Kanzleien und Residenzen einzusetzen?

Das Auswärtige Amt hat hochqualifizierte Ruhestandsbeamte, die über die erforderliche Erfahrung verfügen, zu Koordinatoren für die deutsch-amerikanischen und die deutsch-britischen Beziehungen bestellt. Eine Reihe von Ruhestandsbeamten mit kulturpolitischer Erfahrung ist ehrenamtlich in den Kuratorien, Verwaltungsräten und Beiräten der kulturellen Mittlerorganisationen tätig. Ähnlich ehrenamtlich tätig sind einige ehemalige Amtsangehörige im Inlandsbüro des Senior-Expertenservice.

Das Auswärtige Amt ist daran interessiert, den fachlichen Rat und das reiche Erfahrungswissen von Ruhestandsbeamten auch bei baulichen und anderen Projekten zu nutzen, soweit sich geeignete Persönlichkeiten für eine solche Tätigkeit ehrenamtlich zur Verfügung stellen.

Gute Erfahrungen hat das Auswärtige Amt mit der ehrenamtlichen Tätigkeit einer Gruppe von Ehefrauen ehemaliger Botschafter gemacht, die das Amt seit 1982 bei Neubauprojekten, Umbauten und der Ausstattung von Residenzen beraten.

26. Was hält die Bundesregierung von der Schaffung einer Anlaufstelle für Beschwerden, wie sie es in anderen Auswärtigen Diensten bereits gibt, der zum Beispiel besonders angesehene und auslandserfahrene Ruhestandsbeamte angehören könnten?

Nach Auffassung der Bundesregierung sind im geltenden Recht in der Verwaltungsgerichtsordnung, im Personalvertretungsgesetz, im Bundesbeamtengesetz und mit der Möglichkeit von Petitionen an den Deutschen Bundestag ausreichende Vorkehrungen für Beschwerden gegeben. Für die Schaffung einer zusätzlichen Anlaufstelle für Beschwerden wird daher kein Bedürfnis gesehen.

27. Inwieweit ist es gelungen, Mängel in der Personalstruktur des Auswärtigen Amtes dadurch zu beheben, daß insbesondere der mittlere und der gehobene Dienst verstärkt wurden, um zu verhüten, daß die Bediensteten für Tätigkeiten eingesetzt werden, die unter ihren Tätigkeitsmerkmalen liegen?

Die Reformkommission hatte vorgeschlagen, den mittleren Dienst auszubauen, um – im Sinne eines laufbahngerechteren Personaleinsatzes – eine Verlagerung von Aufgaben vom höheren auf den gehobenen Dienst und vom gehobenen auf den mittleren Dienst zu ermöglichen. Von den dafür als erforderlich angesehenen 200 zusätzlichen Planstellen des mittleren Dienstes wurden bisher 78 bewilligt. Es gelang nicht, die angesprochenen Mängel im gewünschten Maße zu beheben, da die Stellenentwicklung im

mittleren Dienst und den vergleichbaren Vergütungsgruppen insgesamt negativ war. Gegenüber 1969 – dem Jahr vor der ersten Stellenbewilligung im Zuge der Reformbestrebungen – verfügte das Auswärtige Amt im Haushalt 1984 über 27 Personalstellen des mittleren Dienstes (Planstellen und Angestelltenstellen zusammengekommen) weniger.

Im gehobenen Dienst und den vergleichbaren Vergütungsgruppen liegt für den vergleichbaren Zeitraum ein Rückgang von 69 Stellen vor.

28. Trifft es zu, daß der Stellenkegel des Auswärtigen Amtes im Vergleich zu anderen obersten Bundesbehörden besonders ungünstig ist und welche Gründe gibt es hierfür?

Hinsichtlich der Stellenkegel wird bisher zwischen Zentrale (ein Drittel der Stellen) und Auslandsvertretungen unterschieden.

Für die Zentrale gilt grundsätzlich der gleiche Stellenkegel wie für alle Ministerien. Die tatsächliche Stellenausstattung bleibt allerdings z. Z. teilweise hinter diesem Kegel zurück. Das gilt zwar auch für andere Ministerien, doch ist der Ausschöpfungsgrad bei der Mehrzahl der anderen Ministerien größer als in der Zentrale des Auswärtigen Dienstes.

Auf die Auslandsvertretungen wird der „Ministerialkegel“ nicht angewandt. Dies wird damit begründet, daß hier teilweise auch Aufgaben wahrgenommen würden, die im Inland nachgeordneten Verwaltungsbehörden zugeordnet seien.

Andererseits wird hier wegen der sonstigen Besonderheiten auch nicht der gesetzliche Stellenkegel für den nachgeordneten Bereich angewandt; die Auslandsvertretungen werden vielmehr als ein Bereich „sui generis“ behandelt; für sie ergibt sich ein Stellenkegel, der zwischen dem „Ministerialkegel“ und dem Kegel für den nachgeordneten Bereich liegt.

29. Entsprechen Personalausstattung und Einstufung unserer Auslandsvertretungen dem gegenwärtigen politischen, geostrategischen und wirtschaftlichen Gewicht des jeweiligen Gastlandes?

Für die Verteilung der Stellen auf die Auslandsvertretungen, die außer bei den im Bundeshaushalt festgelegten Leiterstellen der Organisationsgewalt des Auswärtigen Amtes unterliegt, ist das politische, geostrategische und wirtschaftliche Gewicht des jeweiligen Gastlandes ein wichtiges Kriterium. Die knappe Stellenausstattung erlaubt es nach Auffassung des Auswärtigen Amtes gegenwärtig nicht, diesen Gesichtspunkten in wünschenswertem Umfang Rechnung zu tragen.

Auch für die Einstufung der Auslandsvertretungen, d. h. primär die Ausbringung der Leiterstellen, die die Einstufung der anderen

Stellen einer Auslandsvertretung wesentlich bestimmt, sind die genannten Gesichtspunkte bedeutsam.

30. Wird die Bundesregierung künftig laufend die Aufwandsentschädigung, die zehn Jahre und länger nicht erhöht worden ist, an die Preisentwicklung dieser Länder anpassen?

Zur unverminderten Erfüllung der Aufgaben der dienstlichen Kontaktpflege im Ausland hält das Auswärtige Amt die Anpassung der persönlichen Aufwandsentschädigung der entsandten Bediensteten an die Preisentwicklung für erforderlich. Die Frage wird im Verlauf der Haushaltsverhandlungen für 1986 geprüft werden.

31. Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung, um zu Einsparungen bei den besonders aufwendigen Umzügen nach Übersee und bei den Mietzuschüssen dadurch zu gelangen, daß am Auslandsdienstort Wohnungen mit einer Grundausstattung auf Dauer bereitgehalten werden, wie dies beispielsweise der britische diplomatische Dienst tut?

Das Auswärtige Amt verfügt z. Z. über rund 830 Dienstwohnungen. Davon sind rund 300 Wohnungen (teilweise oder vollständig) amtlich ausgestattet. Dienstwohnungen werden nur dann gekauft oder gemietet, wenn entweder eine andere Möglichkeit der Wohnungsbeschaffung nicht besteht (z. B. in Ländern ohne freien Wohnungsmarkt, wie in Moskau oder Peking) oder aber Dienstwohnungen eindeutig wirtschaftlicher sind als privat angemietete Wohnungen (wie z. B. die bundeseigenen Wohnungen in Lagos). Die Zahl der Dienstwohnungen ist seit 1971 um rund 20 % gestiegen. Für die Zukunft ist mit einer weiteren Steigerung der Zahl der Dienstwohnungen zu rechnen.

Das Auswärtige Amt steht dem Erwerb von Dienstwohnungen grundsätzlich positiv gegenüber; durch die Wohnungssuche werden Neuankömmlinge in ihrer Arbeit behindert; die notwendigen Hotelaufenthalte sind eine schwere Belastung vor allem für Familien mit Kindern.

Dennoch kann nur im Einzelfall entschieden werden, ob es wirtschaftlich ist, an einem bestimmten Dienort ein bestimmtes Objekt als Dienstwohnung zu erwerben. Haushaltsgesichtspunkte werden im übrigen dazu führen, daß eine nennenswerte Veränderung des Verhältnisses zwischen Dienstwohnungen und privat gemieteten Wohnungen allenfalls in längeren Zeiträumen denkbar erscheint.

Zu berücksichtigen sind u. a. die folgenden Aspekte:

- a) Bundeseigene wie angemietete Dienstwohnungen sind verwaltungsaufwendig, weil der gesamte Erhaltungsaufwand, auch soweit er von einem Vermieter zu bezahlen ist, über die Ver-

waltung der Botschaft läuft. Der Verwaltungsaufwand erhöht sich wesentlich bei amtlich ausgestatteten Dienstwohnungen.

- b) Aufwendungen des Bundes bei Mietwohnungen entstehen unabhängig davon, ob der Bund oder der Bedienstete als Mieter auftritt. Die von dem Bediensteten im ersten Falle zu zahlende Dienstwohnungsvergütung entspricht dem im zweiten Fall bei Gewährung von Mietzuschuß von dem Bediensteten zu tragenden Eigenanteil.
- c) Auch die Beschaffung von Dienstwohnungen durch Bau oder Erwerb ist nicht notwendigerweise wirtschaftlicher als die private Anmietung:
  - Der Bauunterhaltungsaufwand ist in der Regel höher als bei privaten Vermietern. In Entwicklungsländern werden Neubauten häufig so kalkuliert, daß sie schon nach wenigen Jahren abgeschrieben sind.
  - Änderungen der Nachbarbebauung oder des sozialen Umfeldes können bewirken, daß Dienstwohnungen nicht mehr geeignet sind. In diesen Fällen erschwert das Haushalts-Bruttoprinzip ein wirtschaftliches Handeln, nämlich die Veräußerung des Objektes – u. U. sogar mit Gewinn – und den gleichzeitigen Neuerwerb.
  - Lediglich an Dienstorten mit sehr vielen Vertretungsangehörigen und einer entsprechenden Zahl von Dienstwohnungen kann im allgemeinen sichergestellt werden, daß die Dienstwohnung für den jeweiligen Dienstwohnungsinhaber „paßt“.

32. Wie gedenkt die Bundesregierung das Problem zu lösen, daß von Jahr zu Jahr die Zahl der Angehörigen des Auswärtigen Dienstes steigt, deren Ehepartner den eigenen, im Inland ausgeübten Beruf bei Auslandsversetzungen aufgeben müssen? Sieht die Bundesregierung eine Möglichkeit, sich für die zeitweise Beschäftigung solcher Ehepartner an deutschen Institutionen im Ausland (Mittlerorganisationen, deutsche Schulen, Handelskammern, u. a. evtl. auch Firmenvertretungen), gegebenenfalls aber auch bei entsprechenden Einrichtungen des Gastlandes gezielt einzusetzen? Durch welche Maßnahmen kann die Bundesregierung helfen, daß im öffentlichen Dienst tätige Ehepartner nach Rückkehr von einem Auslandsposten wieder eingestellt werden?

1. Das Auswärtige Amt unterstützt die Ehepartner bei ihrem Wunsch, auch im Ausland einer eigenen Berufstätigkeit nachzugehen. Bereits 1978 hatte es alle Auslandsvertretungen gebeten, Ehepartnern von Bediensteten die Aufnahme einer Berufstätigkeit zu erleichtern. Soweit beide Ehepartner im Auswärtigen Dienst tätig sind und es bei einer Auslandsversetzung bleiben möchte, werden sie wo irgend möglich an Dienstorte mit mehreren Auslandsvertretungen oder gemeinsam an größere und mittlere Auslandsvertretungen versetzt. Angehörige des Auswärtigen Dienstes, deren Ehepartner Lehrer sind, werden nach Möglichkeit an Dienstorte versetzt, an denen Bedarf an deutschen Lehrern besteht.

2. Das Auswärtige Amt wird den Auslandsvertretungen nunmehr auch die verstärkte Berücksichtigung von Familienangehörigen entsandter Mitarbeiter bei der Einstellung von Ortskräften empfehlen und sie bitten, ihren Einfluß in diesem Sinne auch im Hinblick auf deutsche Einrichtungen im Gastland wie auf Einrichtungen des Gastlandes geltend zu machen.

Formelle Vereinbarungen mit ausländischen Staaten über die Erleichterung der Aufnahme einer Berufstätigkeit von Ehepartnern, wie sie von einigen dieser Staaten angestrebt werden, haben aus arbeitsmarktpolitischen Gründen bisher nicht abgeschlossen werden können.

3. Die Bundesregierung wird sich bemühen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten bei der Aufnahme der Berufstätigkeit von Ehepartnern, die Bundesbeamte sind, nach einem Auslandsaufenthalt behilflich sein.

33. Wie erklärt die Bundesregierung, daß sich trotz eines sich abzeichnenden Akademikerüberschusses jährlich nur noch etwa 400 Kandidaten für den höheren Dienst (gegenüber rund 2 000 für den gehobenen Dienst) melden? In welcher Form hat die Bundesregierung in der Vergangenheit versucht, geeignete junge Menschen zum Eintritt in den höheren Auswärtigen Dienst zu bewegen, und sieht die Bundesregierung hier Verbesserungsmöglichkeiten?

1. Die Zahl der Bewerber für den höheren Auswärtigen Dienst bewegte sich in den letzten Jahren um etwa 300 bei durchschnittlich 35 Ausbildungsplätzen pro Jahr (für den gehobenen Auswärtigen Dienst rund 1 700 Bewerber bei durchschnittlich 44 Ausbildungsplätzen pro Jahr). Es gibt verschiedene Gründe dafür, daß sich auch angesichts des abzeichnenden Akademikerüberschusses nicht mehr Kandidaten bewerben:

- Bewerber, die fachlich und persönlich für den Auswärtigen Dienst geeignet sind und Englisch und Französisch als Bewerbungsvoraussetzungen sowie nach Möglichkeit noch weitere Sprachen beherrschen, sind auch andernorts gesuchte Kandidaten, insbesondere in Wirtschaft, internationalen Anwaltskanzleien, Verbänden, Organisationen. Das gilt vor allem für Volljuristen, deren Bewerbungen in letzter Zeit in bedenklichem Umfang zurückgegangen sind, sowie für Volkswirte.
- Andere Arbeitgeber machen derart qualifizierten Bewerbern finanziell von Anfang an wesentlich attraktivere Angebote und verlangen nicht eine weitere, nur mit Anwärterbezügen abgegoltene zweijährige Ausbildungszeit.
- Die Bereitschaft zu einem Berufsleben an vielfach wechselnden Dienstorten in allen Teilen der Welt ist heute generell eher gering. Wesentlich hierfür ist, daß Ehepartner auf eine eigene berufliche Entwicklung verzichten müssen, was dem heutigen Selbstverständnis in der Regel nicht mehr entspricht.

Der früher oft gegebene Anreiz, vor allem in Ländern der Dritten Welt zu gehen, hat wegen zunehmender Daseinsbelastung in vielen dieser Länder nachgelassen.

2. Das Auswärtige Amt hat in der Vergangenheit versucht, durch Anzeigen und direkte Ansprache junge Menschen zum Eintritt in den höheren Auswärtigen Dienst zu bewegen. Beamte des Auswärtigen Amtes halten regelmäßig an Hochschulen, anderen Ausbildungsstätten, auf Veranstaltungen von Arbeitsämtern und Berufsverbänden Vorträge zur Nachwuchswerbung. Das Auswärtige Amt wird diese Bemühungen fortsetzen. Eine wesentliche Steigerung der Zahl geeigneter Bewerber dürfte jedoch auch durch eine Verstärkung der genannten Maßnahmen nicht zu erreichen sein.

34. Ist die Bundesregierung der Auffassung, daß die Aus- und Fortbildungsstätte des Auswärtigen Amtes personell hinreichend ausgestattet ist, um ihren Aufgaben der Aus- und Fortbildung, der Werbung, Beratung und Auswahl von Bewerbern gerecht zu werden? In welcher Form unternimmt es die Bundesregierung, die eingestellten Bewerber schon während der Ausbildung mit Wirklichkeit und Tradition des deutschen Auswärtigen Dienstes vertraut zu machen?

1. Die Aus- und Fortbildungsstätte des Auswärtigen Amtes wird den genannten Aufgaben im Rahmen des Möglichen gerecht. Verbesserungen werden angestrebt. Allerdings setzt der Haushalt hier Grenzen.
2. Mit Organisation und Arbeitsweise des Auswärtigen Dienstes werden die Anwärter während der praktischen Ausbildung in den Referaten der Zentrale des Auswärtigen Amtes vertraut gemacht, die Anwärter des gehobenen und mittleren Dienstes darüber hinaus auch durch Einsatz an Auslandsvertretungen. Bei Besuchen von Auslandsvertretungen in Nachbarländern lernen die Anwärter die Wirklichkeit des Dienstes im bilateralen und multilateralen Bereich kennen. Die Anwärter werden von Beginn ihrer Ausbildung an auch in die Tradition des Auswärtigen Dienstes eingeführt.

35. Inwieweit würde die Schaffung einer Inspektion für den Auswärtigen Dienst, die von Weisungen der Personalabteilung unabhängig und nur dem Minister oder einem Staatssekretär unterstellt ist, eine Verbesserung bedeuten? Wie ist nach dem bisherigen Verfahren eine unabhängige Prüfung der Personalabteilung möglich?

Wie beurteilt das Auswärtige Amt im Licht der bisherigen Erfahrungen die Kontrolle durch derzeit vom Gesetz vorgesehene Prüfungsinstanzen? Welche Auslandserfahrung hält das Auswärtige Amt für erforderlich, um ein sachgerechtes Urteil zu gewährleisten?

Der Bundesminister des Auswärtigen hat seine Weisungsbefugnis gegenüber den Inspektoren an den Leiter der Zentralabteilung delegiert. Bei der Durchführung der Inspektionen sind die Inspek-

teure jedoch unabhängig. Diese Regelung hat sich bewährt. Ein Bedürfnis, sie zu ändern, wird nicht gesehen.

Die Personalabteilung des Auswärtigen Amtes unterliegt denselben Kontrollen wie die anderen Arbeitsbereiche. An ihren Entscheidungen wirkt zudem der Personalrat nach Maßgabe des Personalvertretungsgesetzes mit. Die Personalabteilung praktiziert darüber hinaus bei Personalentscheidungen in weitest möglichem Umfang den Dialog mit den betroffenen Bediensteten. Ein Bedürfnis nach einer „unabhängigen Prüfung der Personalabteilung“ besteht nach Auffassung des Auswärtigen Amtes bei der gegebenen Sach- und Rechtslage nicht.

Das Auswärtige Amt bejaht die gesetzlichen Prüfungsverfahren, denen es wie die anderen Bundesbehörden unterliegt.

Für die sachgerechte Beurteilung des Auswärtigen Dienstes und seiner Funktionen hält das Auswärtige Amt einschlägige Erfahrungen für zweckmäßig, zu denen auch eine angemessene Auslandserfahrung gehören kann.