

## **Kleine Anfrage**

**der Abgeordneten Volker Beck (Köln), Marieluise Beck (Bremen), Birgitt Bender, Agnes Brugger, Viola von Cramon-Taubadel, Thilo Hoppe, Uwe Kekeritz, Katja Keul, Sven-Christian Kindler, Ute Koczy, Tom Koenigs, Dr. Tobias Lindner, Kerstin Müller (Köln), Beate Müller-Gemmeke, Omid Nouripour, Lisa Paus, Claudia Roth (Augsburg), Manuel Sarrazin, Elisabeth Scharfenberg, Dr. Frithjof Schmidt und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Personal im Auswärtigen Amt**

Das Auswärtige Amt nimmt in der Außendarstellung der Bundesregierung eine herausgehobene Stellung ein. Mit gutem Grund müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im diplomatischen Dienst herausragende Qualifikationen nachweisen können, durchlaufen ein besonders selektives Auswahlverfahren und absolvieren eine eigene Laufbahnprüfung. Entsprechend anspruchsvoll sind die dortigen Tätigkeiten. Entsprechend bedeutsam ist auch, die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu pflegen und die Personalressourcen optimal einzusetzen. Immer wichtiger in der heutigen Berufswelt werden die Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Stressbewältigung und der flexiblen Gestaltung des Arbeitslebens. Die Herausforderungen für Arbeitgeber, sich den Anforderungen der heutigen Gesellschafts- und Arbeitswelt anzupassen, sind besonders für das Auswärtige Amt, als weltweit präsenten Bundesministerium groß.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie gewährleistet das Auswärtige Amt als Arbeitgeber eine kontinuierliche und individuelle Personalentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
2. Wie gewährleistet das Auswärtige Amt, dass die individuellen Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Postenbesetzung berücksichtigt werden?
3. Wie gewährleistet das Auswärtige Amt, dass die persönlichen und familiären Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Postenbesetzung berücksichtigt werden?
4. Welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trifft das Auswärtige Amt?
5. Wie hoch ist der Anteil an Frauen in den einzelnen Laufbahnen des Auswärtigen Dienstes (bitte nach höherem, gehobenen, mittlerem Dienst und Angestellten – mit Tarifgruppen – aufschlüsseln)?
6. Wie hoch ist der Anteil an Frauen in den Leitungspositionen des höheren und gehobenen Dienstes im Auswärtigen Dienst?

7. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung der Anteil an auch im Ausland Berufstätigen unter den mitausreisenden Partnerinnen und Partnern?

Wie hat sich diese Quote in den letzten Jahren entwickelt?

Was tut das Auswärtige Amt dafür, die Berufstätigkeit und die Karrierechancen der Partnerinnen und Partner auch in hochqualifizierten Bereichen zu fördern?

8. Hat das Auswärtige Amt Erkenntnisse über die Zufriedenheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer Beschäftigung?

Wenn nein, warum wird diese nicht erhoben?

Wenn ja,

- a) wie zufrieden sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Auswärtigen Amts mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- b) wie zufrieden sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Auswärtigen Amts mit ihren beruflichen Aufstiegsperspektiven?

9. Welche Auswirkungen hat nach Ansicht der Bundesregierung die generalistisch angelegte Personalentwicklung im Auswärtigen Amt auf die Motivation und Motivationsförderung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

10. Ist die Anzahl verheirateter oder verpartnerter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Auswärtigen Amt niedriger, gleich oder höher als in anderen Bundesministerien?

Falls sie abweicht, was ist nach Auffassung der Bundesregierung der Grund?

Falls die Bundesregierung zu dieser Frage keine Erkenntnisse haben sollte, warum nicht?

11. Werden nichtverheiratete oder nichtverpartnerne Paare mit verheirateten oder verpartnernten Paaren etwa bei Mietzuschüssen, Erstattung von Kosten bei Wohnungsbesichtigungsreisen, Dienstantrittsreisen etc. gleichgestellt?

Wenn nein, warum nicht, und worin bestehen die Unterschiede?

12. Ist nach Kenntnis der Bundesregierung die Anzahl geschiedener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Auswärtigen Amt niedriger, gleich oder höher als in anderen Bundesministerien?

Falls sie abweicht, was ist nach Auffassung der Bundesregierung der Grund?

Falls die Bundesregierung zu dieser Frage keine Erkenntnisse haben sollte, warum nicht?

13. Welche Maßnahmen zur allgemeinen (nicht länderspezifischen) Gesundheitsvorsorge bietet das Auswärtige Amt seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, und von welchen speziellen (im Vergleich zu anderen Bundesministerien) Gesundheitsrisiken geht das Auswärtige Amt als Arbeitgeber dabei aus?

14. Bestehen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Auswärtigen Amts erhöhte Sucht- oder Suizidgefahren im Vergleich zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer Bundesministerien?

Falls die Bundesregierung zu dieser Frage keine Erkenntnisse haben sollte, warum nicht?

15. Welche Maßnahmen für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trifft das Auswärtige Amt zur Krisenvorsorge an schwierigen Posten?

16. Welche Möglichkeiten bietet das Auswärtige Amt seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Auswärtigen Dienst für einen befristeten Zeitraum zu verlassen?
17. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben seit 2010 von diesen Möglichkeiten Gebrauch gemacht?
18. Können durch die aktuelle Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die jährlich hinzukommenden neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ein reguläres Auswahlverfahren durchlaufen haben, alle Planstellen des Auswärtigen Dienstes besetzt werden?  
Wenn nein, wie viele Stellen bleiben seit 2010 unbesetzt?  
Wenn nein, wie beabsichtigt das Auswärtige Amt dies zu beheben?
19. Wie viele Personen wurden in den Jahren 2010, 2011, 2012 und 2013 (bitte nach Jahren aufschlüsseln) im Auswärtigen Amt beschäftigt, ohne zuvor das Auswahlverfahren für die jeweilige Laufbahn absolviert zu haben?  
In welchen Besoldungsstufen und in welchen Anstellungsverhältnissen (Verbeamtung oder angestellt, befristet oder unbefristet) wurden sie eingestellt?
20. Wie viele dieser Personen waren zuvor bei einer der im Deutschen Bundestag vertretenen Parteien, bei einer der Bundestagsfraktionen oder bei einem Mitglied des Deutschen Bundestages beschäftigt (bitte nach Partei, Fraktion bzw. Fraktionszugehörigkeit aufschlüsseln)?
21. Welche Rolle spielt der Personalrat bei der Frage der Ausgewogenheit politischer Besetzungen und Beförderungen?
22. Wie viele Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sind nach Kenntnis der Bundesregierung Mitglied der FDP?
23. Wie viele Referatsleiterinnen und Referatsleiter sind nach Kenntnis der Bundesregierung Mitglied der FDP?
24. Wie viele der seit 2010 beförderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach Kenntnis der Bundesregierung Mitglied der FDP?
25. Wie viele der seit 2010 neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach Kenntnis der Bundesregierung Mitglied der FDP?
26. Inwieweit können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ihre Erfahrungen und mit Änderungs- oder Verbesserungsvorschlägen Einfluss auf die Personalpolitik des Auswärtigen Amts nehmen?
27. Welche dienstlichen Konsequenzen ergeben sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Änderungs- oder Verbesserungsvorschläge zur Personalpolitik des Auswärtigen Amts vorbringen?
28. Wie wird sichergestellt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), die als ständige Vertreter bzw. Vertreterinnen an die deutschen Botschaften entsandt werden, nach ihrer Qualifikation im Bereich auswärtige Beziehungen, und nicht aufgrund ihrer parteipolitischen Zugehörigkeit ausgewählt werden?  
Sind schon einmal Personalvorschläge des BMZ, die offensichtlich nicht aufgrund der Qualifikation, sondern aufgrund der parteipolitischen Vorgeschichte gemacht worden sind, durch das Auswärtige Amt abgewiesen worden?

Berlin, den 5. September 2013

**Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion**

