

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Volker Beck (Köln),
Marieluise Beck (Bremen), Birgitt Bender, weiterer Abgeordneter und der Fraktion
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 17/14710 –**

Personal im Auswärtigen Amt

Vorbemerkung der Fragesteller

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.

1. Wie gewährleistet das Auswärtige Amt als Arbeitgeber eine kontinuierliche und individuelle Personalentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource des Auswärtigen Dienstes. Gezielte Personalentwicklung soll ihr Leistungspotenzial unter den Bedingungen der weltweiten Rotation erhalten und weiterentwickeln. Das Auswärtige Amt setzt dabei vor allem auf direkte Gespräche zwischen Beschäftigten und Personalreferaten, ein breites Fortbildungsangebot und die möglichst weitgehende Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Beschäftigten bei der Versetzungsplanung.

2. Wie gewährleistet das Auswärtige Amt, dass die individuellen Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Postenbesetzung berücksichtigt werden?

Zur Versetzung anstehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, sich auf vakant werdende Dienstposten zu bewerben und ihr persönliches Profil auf einer eigens dafür vorgesehenen Intranet-Plattform zu aktualisieren. Versetzungsentscheidungen werden anhand dieser persönlichen Profile und der Versetzungswünsche der Beschäftigten unter Beachtung der dienstlichen Erfordernisse und der individuellen Fähigkeiten, familiären Bedürfnisse und gesundheitlichen Eignung der Beschäftigten getroffen. Frühzeitige Kommunikation zwischen den Beschäftigten und den Personalreferaten spielt bei diesem Prozess eine zentrale Rolle.

3. Wie gewährleistet das Auswärtige Amt, dass die persönlichen und familiären Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Postenbesetzung berücksichtigt werden?

Auf die Antwort zu Frage 2 wird verwiesen.

4. Welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trifft das Auswärtige Amt?

Das Auswärtige Amt verfolgt unterschiedliche Ansätze, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten und weiter zu verbessern, darunter flexible Arbeitszeitmodelle, Teleheimarbeit, die Berücksichtigung der Berufstätigkeit von Partnerinnen und Partnern sowie von schulischen und sonstigen Belangen der Kinder bei der Versetzungsplanung, Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch einen externen Dienstleister in Notfällen und während der Ferien (Familienservice), Beratung und Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen, Kontakt- und Wiedereinstiegsprogramme nach Beurlaubungen, die Einrichtung eines „Eltern-Kind-Büros“ sowie von Stillräumen und der Betrieb einer eigenen Kindertagesstätte. Eine eigens hierfür geschaffene Arbeitseinheit beschäftigt sich mit Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und steht den Beschäftigten beratend zur Seite. Seit 2005 unterzieht sich das Auswärtige Amt regelmäßig dem „audit berufundfamilie“ sowie der Zertifizierung durch die Hertie-Stiftung.

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)?

Der Frauenanteil beträgt im höheren Dienst (Beamtinnen) 27 Prozent, im vergleichbaren höheren Dienst (Tarifgruppen EG 13 bis EAT) 41 Prozent, im gehobenen Dienst 54 Prozent, im vergleichbaren gehobenen Dienst (Tarifgruppen EG 9 bis 12) 61 Prozent, im mittleren Dienst 29 Prozent und im vergleichbaren mittleren Dienst (Tarifgruppen EG 5 bis 8) 77 Prozent. Diese Schwankungen erklären sich zum Teil aus den unterschiedlichen Berufsbildern. Zum Beispiel gibt es kaum männliche Bewerber für den dem vergleichbaren mittleren Dienst zugeordneten Beruf der Fremdsprachenassistentin/des Fremdsprachenassistenten. Umgekehrt ist die Zahl der weiblichen Bewerberinnen für den allgemeinen mittleren Dienst relativ gering. Im höheren Dienst ist der (noch) niedrige Frauenanteil vor allem auf die früher relativ geringe Zahl weiblicher Bewerberinnen zurückzuführen. Seit 2003 werden im höheren Dienst rund 45 Prozent Frauen eingestellt.

6. Wie hoch ist der Anteil an Frauen in den Leitungspositionen des höheren und gehobenen Dienstes im Auswärtigen Dienst?

Der Anteil an Frauen in Leitungspositionen beträgt im höheren Dienst 15 Prozent, im gehobenen Dienst 18 Prozent. Im höheren Dienst ist aufgrund der in der Antwort zu Frage 5 beschriebenen Entwicklung mit einem deutlichen Anstieg des Anteils an Frauen in Führungspositionen zu rechnen.

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?

Wenn mitausreisende Partnerinnen und Partner konkrete Aussichten auf Aufnahme einer Berufstätigkeit an einem bestimmten Dienstposten im Ausland haben und die Personalreferate rechtzeitig informiert sind, wird dies bei der Versetzungsplanung berücksichtigt. Besteht keine konkrete Beschäftigungsperspektive, unterstützen die Auslandsvertretungen die Partnerinnen und Partner vor Ort bei der Suche nach Arbeitsmöglichkeiten.

Aufgrund der regelmäßigen Rotation ist der Anteil der auch im Ausland Berufstätigen unter den mitausreisenden Partnerinnen und Partnern erheblichen Schwankungen ausgesetzt. Mitausreisende Partnerinnen und Partner sind im Übrigen nicht verpflichtet, etwaige berufliche Aktivitäten anzuzeigen. Genaue Zahlen über den Anteil der im Ausland beschäftigten mitausreisenden Partnerinnen und Partner liegen daher nicht vor.

Das Auswärtige Amt hat eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, die die Aufnahme einer Berufstätigkeit der mitausreisenden Partnerinnen und Partner im Gastland erleichtern sollen. Um den notwendigen rechtlichen Rahmen zu schaffen, setzt das Auswärtige Amt zunächst auf den Abschluss von Gegenseitigkeitsabkommen. Bisher konnten solche Abkommen mit 23 Staaten abgeschlossen werden, weitere 38 Abkommen werden verhandelt. Darüber hinaus hat das Auswärtige Amt einen Beratungsdienst für Partnerinnen und Partner der Beschäftigten in der Zentrale sowie 20 Dienstposten an ausgewählten Auslandsvertretungen eingerichtet, deren Aufgabe u. a. die Unterstützung der Partnerinnen und Partner bei der Suche nach einer Beschäftigung im Gastland ist. Ferner bietet das Auswärtige Amt Fortbildungsprogramme für Partnerinnen und Partner an und gewährt unter bestimmten Voraussetzungen Zuschüsse zur Finanzierung von Qualifizierungs- und Arbeitsvermittlungsmaßnahmen. Im Rahmen des Möglichen findet die Berufstätigkeit der Partnerinnen und Partner nicht zuletzt auch bei der Versetzungsplanung Berücksichtigung.

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

Wenn nein, warum wird diese nicht erhoben?

In Zusammenarbeit mit der Unfallkasse des Bundes wird alle drei Jahre die Mitarbeiterbefragung „Gesundheit“ durchgeführt, die u. a. auch Erkenntnisse über die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer Beschäftigung liefert. Zuletzt fand die Befragung 2012 statt. Ebenfalls 2012 wurde in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden, eine Mobilitätsstudie durchgeführt.

Wenn ja,

- a) wie zufrieden sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Auswärtigen Amtes mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,

Die Mobilitätsstudie 2012 ergab, dass 57,8 Prozent der männlichen und 48 Prozent der weiblichen Beschäftigten der Meinung sind, Familie und Beruf ließen sich im Auswärtigen Dienst gut vereinbaren.

- b) wie zufrieden sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Auswärtigen Amtes mit ihren beruflichen Aufstiegsperspektiven?

76,6 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der zuletzt 2012 durchgeführten Mitarbeiterbefragung „Gesundheit“ gaben an, insgesamt mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden zu sein. 66,6 Prozent der Beschäftigten stimmten der Aussage „Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen“ zu.

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?

Das Generalistenprinzip ist nicht nur unentbehrlich für die Besetzung aller Dienstposten an den insgesamt 230 Auslandsvertretungen; es eröffnet den Beschäftigten auch ein breites Einsatz- und Entwicklungsfeld, was von der großen Mehrheit geschätzt wird. Die Mobilitätsstudie 2012 ergab, dass 72 Prozent der Beschäftigten mit dem Generalistenprinzip zufrieden sind.

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?

Die nachfolgende Statistik weist in Bezug auf die Zahl verheirateter oder verpartnerter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Auswärtigen Amt keine signifikanten Unterschiede zu den entsprechenden Werten anderer Ressorts auf.

Anteil der verheirateten oder verpartnernten Beschäftigten:

AA	BMWi	BMI	BMJ	BMF	BMAS	BMELV	BMVg
64,00 %	59,00 %	59,85 %	54,96 %	57,37 %	57,66 %	67,50 %	74 %

BMFSFJ	BMG	BMVBS	BMU	BMBF	BMZ	BKM
54,70 %	56,68 %	60,70 %	54,50 %	60,40 %	56,80 %	60,00 %

11. Werden nichtverheiratete oder nichtverpartnerne Paare mit verheirateten oder verpartnernten Paaren etwa bei Mietzuschüssen, Erstattung von Kos-

ten bei Wohnungsbesichtigungsreisen, Dienstantrittsreisen etc. gleichgestellt?

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

Die einschlägigen gesetzlichen Regelungen stellen nichtverheiratete oder nichtverpartnerte Paare zum Teil mit verheirateten oder verpartnerten gleich, etwa in Bezug auf die Anerkennung der zuschussfähigen Miete (§ 54 des Bundesbesoldungsgesetzes), wenn die Partnerschaft gegenüber dem Dienstherrn angezeigt wird. Bei Wohnungsbesichtigungs- und Umzugsreisen (Dienstantrittsreisen führen nur die Beschäftigten selbst durch) sind nichtverheiratete bzw. nichtverpartnerte Paare nicht mit verheirateten oder verpartnerten gleichgestellt, da § 7 Absatz 1 i. V. m. § 6 Absatz 3 des Bundesumzugskostengesetzes den Kreis der berechtigten Angehörigen abschließend definiert. Etwas anderes gilt aber, wenn die Partner ein gemeinsames Kind haben, für das sie das gemeinsame Sorgerecht ausüben, da in diesen Fällen der Schutz der Familie gemäß Artikel 6 des Grundgesetzes vorrangig ist.

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?

Die Zahl der geschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Auswärtigen Amt weist keine signifikanten Unterschiede zu den entsprechenden Werten anderer Ressorts auf. Die Statistik erfasst im Übrigen nur den aktuellen Familienstand. Geschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die erneut geheiratet haben oder verpartnert sind, sind nicht erfasst.

Anteil der geschiedenen Beschäftigten:

AA	BMWi	BMI	BMJ	BMF	BMAS	BMELV	BMVg
7,00 %	7,70 %	8,59 %	6,66 %	5,81 %	8,73 %	k.A. mgl.	11 %

BMFSFJ	BMG	BMVBS	BMU	BMBF	BMZ	BKM
8,30 %	7,49 %	9,10 %	8,05 %	9,40 %	7,80 %	6,10 %

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?

Das Auswärtige Amt unterhält einen eigenen Gesundheitsdienst mit psychosozialer Beratungsstelle und neun Regionalarztstellen im Ausland. Im Rahmen der allgemeinen Gesundheitsvorsorge obliegt dem Gesundheitsdienst unter anderem die betriebsärztliche Betreuung und arbeitsmedizinische Untersuchung der Beschäftigten, die betriebliche Ersthilfe, die medizinische Beratung der Personalreferate, des Krisenstabs und der Auslandsvertretungen, die Evaluierung der medizinischen Infrastruktur an einzelnen Dienstorten im Ausland und die Bereitstellung von medizinischen Informationen zu einzelnen Ländern (medizinische Reisehinweise, Merkblätter).

Zahlreiche Auslandsverwendungen können mit besonderen Gesundheitsrisiken verbunden sein, darunter klimatischen Belastungen, epidemiologischen Risiken, erhöhter Umweltbelastung, eingeschränkter medizinische Versorgung sowie psychologischen Belastungen durch erhöhte Sicherheitsrisiken und die mit häufigen Auslandseinsätzen generell verbundenen Belastungen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nur dann an Dienstorte mit besonderen Gesundheitsrisiken versetzt, wenn sie und ihre Familien für diese Dienstorte gesundheitlich geeignet sind.

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

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

Sucht- und Suizidfälle können nicht zuverlässig statistisch erfasst werden. Belastbare Zahlen, die einen Vergleich auch zu anderen Bundesministerien ermöglichen, liegen daher nicht vor.

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

Beschäftigte, die für einen Einsatz auf einem Krisenposten vorgesehen sind, werden durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen auf ihren Einsatz vorbereitet, darunter Krisenmanagementseminare, Sicherheitstrainings und Fahrausbildungen an sondergeschützten Fahrzeugen. Sie werden zudem vor, während und nach einem Einsatz auf einem Krisenposten vom Gesundheitsdienst, der psychosozialen Beratungsstelle, den Regionalärzten und dem Krisenreaktionszentrum unterstützt und betreut. Für Beschäftigte, die von einem solchen Einsatz zurückkehren, werden spezielle Rückkehrseminare angeboten. Im Rahmen der Tropentauglichkeitsuntersuchung (TTU) wird vor Einsätzen auf Krisenposten besonderes Augenmerk auf die Diagnose möglicher Gesundheitsrisiken gelegt, um diese ggfs. vor Ausreise adäquat zu behandeln. Darüber hinaus werden Beschäftigten auf besonders schwierigen Krisenposten regelmäßige Familienheimfahrten gewährt. Betroffene Auslandsvertretungen erhalten im Rahmen der Krisenvorsorge zudem Unterstützung durch Krisenreaktionsteams.

16. Welche Möglichkeiten bietet das Auswärtige Amt seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Auswärtigen Dienst für einen befristeten Zeitraum zu verlassen?

Beurlaubungen werden nach Maßgabe der verschiedenen gesetzlichen Grundlagen gewährt.

17. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben seit 2010 von diesen Möglichkeiten Gebrauch gemacht?

Seit 2010 waren insgesamt 806 Beschäftigte nach Maßgabe der verschiedenen gesetzlichen Grundlagen beurlaubt.

18. Können durch die aktuelle Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die jährlich hinzukommenden neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

tern, 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?

Die verfügbaren Planstellen des Auswärtigen Amtes können grundsätzlich aus dem aktuellen Personalbestand besetzt werden. Die jährliche Anwärterbedarfsberechnung, die vor Durchführung der regulären Auswahlverfahren in allen Beamtenlaufbahnen erstellt wird, ist darauf ausgerichtet, alle durch Ausscheiden (z. B. Pensionierung, Beurlaubung) frei gewordenen Planstellen zu besetzen.

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?

Im Geschäftsbereich des Auswärtigen Amtes sind laufend mehrere Hundert Angehörige anderer Ressorts beschäftigt, die nicht das Auswahlverfahren für die jeweilige Laufbahn des Auswärtigen Dienstes durchlaufen haben und die nach ihrer befristeten Verwendung im Auswärtigen Dienst wieder in ihr jeweiliges Stammressort zurückkehren (vgl. § 13 GAD).

In den Jahren 2010 bis 2013 wurden keine Personen verbeamtet, die nicht das für ihre jeweilige Laufbahn bzw. ihren jeweiligen Fachbereich vorgesehene Auswahlverfahren durchlaufen haben.

In den Jahren 2010 bis 2013 wurden ohne Auswahlverfahren acht Personen als Tarifbeschäftigte bzw. außertariflich Beschäftigte eingestellt. Die Einstellung erfolgte in sieben Fällen befristet und in einem Fall unbefristet. 2010 wurden drei Personen befristet eingestellt (jeweils außertariflich), 2011 wurde eine Person befristet eingestellt (TVöD-Entgeltgruppe 13), 2012 wurden drei Personen eingestellt (zwei Personen befristet in der TVöD-Entgeltgruppe 13, eine Person unbefristet in der TVöD-Entgeltgruppe 12) und 2013 wurde eine Person befristet eingestellt (TVöD-Entgeltgruppe 13). Vier dieser acht Personen sind bereits wieder aus dem Auswärtigen Amt ausgeschieden.

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)?

Ein befristet eingestellter Beschäftigter (außertariflich) war zuvor bei der FDP beschäftigt. Ein weiterer befristet eingestellter Beschäftigter (außertariflich) war zuvor Mitglied des Deutschen Bundestages in der FDP Fraktion. Eine Tarifbeschäftigte der Entgeltgruppe E12 war zuvor bei einem Mitglied des Deutschen Bundestages (FDP) beschäftigt.

21. Welche Rolle spielt der Personalrat bei der Frage der Ausgewogenheit politischer Besetzungen und Beförderungen?

Der Personalrat wird nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Besetzungs- und Beförderungsentscheidungen beteiligt.

22. Wie viele Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sind nach Kenntnis der Bundesregierung Mitglied der FDP?

Etwaige Mitgliedschaften der Beschäftigten in politischen Parteien werden nicht erfasst.

23. Wie viele Referatsleiterinnen und Referatsleiter sind nach Kenntnis der Bundesregierung Mitglied der FDP?

Auf die Antwort zu Frage 22 wird verwiesen.

24. Wie viele der seit 2010 beförderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach Kenntnis der Bundesregierung Mitglied der FDP?

Auf die Antwort zu Frage 22 wird verwiesen.

25. Wie viele der seit 2010 neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nach Kenntnis der Bundesregierung Mitglied der FDP?

Auf die Antwort zu Frage 22 wird verwiesen.

26. Inwieweit können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ihre Erfahrungen und mit Änderungs- oder Verbesserungsvorschlägen Einfluss auf die Personalpolitik des Auswärtigen Amtes nehmen?

Beschäftigte können im Rahmen des Ideenmanagements, über eine speziell für die Diskussion von Reformüberlegungen eingerichtete Intranet-Plattform aber auch in direktem Kontakt mit der Personalabteilung, über den Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte und die Vertrauensperson der Schwerbehinderten Verbesserungsvorschläge einbringen und machen von diesen Möglichkeiten auch Gebrauch.

27. Welche dienstlichen Konsequenzen ergeben sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Änderungs- oder Verbesserungsvorschlägen zur Personalpolitik des Auswärtigen Amtes vorbringen?

Das Auswärtige Amt stellt eine Reihe von Plattformen zur Verfügung, über die Beschäftigte Verbesserungsvorschläge einbringen können. Dazu zählt zum Beispiel das Ideenmanagement, wodurch (entsprechend der für die Bundesverwaltung geltenden Rahmenrichtlinie) gute Verbesserungsvorschläge prämiert werden. Verbesserungsvorschläge sind nicht mit dienstlichen Konsequenzen verbunden.

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 Vor-

geschichte gemacht worden sind, durch das Auswärtige Amt abgewiesen worden?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung müssen vor Aufnahme einer Tätigkeit als Ständige Vertreterinnen und Vertreter an einer deutschen Auslandsvertretung ein anspruchsvolles Auswahlverfahren durchlaufen, in dessen Rahmen persönliche und fachliche Eignung, Führungskompetenz, interkulturelle und strategische Kompetenz sowie das Verständnis für politische Zusammenhänge geprüft werden. Der Personalrat ist an den Auswahlverfahren beteiligt. Es wurden keine Personalvorschläge „offensichtlich nicht aufgrund der Qualifikation, sondern aufgrund der parteipolitischen Vorgeschichte“ gemacht.

