

## Antwort

### der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Uwe Kekeritz, Annalena Baerbock, Marieluise Beck (Bremen), weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
– Drucksache 18/8374 –**

### **Personalpolitik im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Laut des Artikels „Stellt! Die! Ein!“ des Nachrichtenmagazins „DER SPIEGEL“ vom 23. April 2016 kam es bei der Personalpolitik des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) in den vergangenen Monaten zu Unregelmäßigkeiten. Der Artikel beschreibt, dass Entwicklungsminister Dr. Gerd Müller die Einstellung einer Vertrauten als Geschäftsführerin der neu geschaffenen „Agentur für Wirtschaft und Entwicklung“ durchsetzte. Die Einstellung erfolgte demnach gegen den Widerstand der zuständigen Organisationen, der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ) und der Deutschen Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH (DEG). Bereits im Vorfeld des Berichts hatten verschiedene andere Medien über andere ungewöhnliche Personalentscheidungen im BMZ berichtet.

#### Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Beantwortung der o. g. Kleinen Anfrage basiert auf Auswertungen des Personalverwaltungssystems und wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Auf Aspekte, die die Persönlichkeitsrechte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verletzen könnten, wurde nicht eingegangen. Darüber hinaus unterliegen die Daten ausgeschiedener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BMZ aufgrund gesetzlicher Datenschutzbestimmungen einer Tilgungsfrist. Diese beträgt bei Beamten drei Monate und bei Tarifangestellten 18 Monate. Insofern sind Auswertungen, insbesondere bezüglich früherer Legislaturperioden, nicht möglich, da auf Daten ausgeschiedener Führungskräfte nicht mehr zurückgegriffen werden kann.

1. Wann und wie erfolgte die offizielle Ausschreibung für die Stelle der Geschäftsführung der „Agentur für Wirtschaft und Entwicklung“?

Auf die Antwort des Parlamentarischen Staatssekretärs beim Bundesminister für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung Hans-Joachim Fuchtel vom 2. Mai 2016 auf die Schriftliche Frage 63 des Abgeordneten Uwe Kekeritz auf Bundestagsdrucksache 18/8352 wird hingewiesen. Das Personalauswahlverfahren für die Besetzung der Leitung der Agentur für Wirtschaft & Entwicklung wurde von der Durchführungsorganisation eigenverantwortlich, nach fachlichen Gesichtspunkten und unter Beachtung der Persönlichkeitsrechte der Bewerberinnen und Bewerber durchgeführt. Das BMZ hat dem nach Abschluss des Auswahlverfahrens übermittelten Besetzungsvorschlag zugestimmt.

2. Von wem wurde die Stelle ausgeschrieben?
3. Wie viele Bewerbungen gingen für die ausgeschriebene Stelle ein?
4. Wie viele Bewerbungsgespräche wurden von wem für die Stelle geführt?
5. Wurde das Personalauswahlverfahren über das Servicezentrum Personalgewinnung des Bundesverwaltungsamts durchgeführt, und wenn nein, mit welcher Begründung?

Die Fragen 2 bis 5 werden gemeinsam beantwortet.

Auf die Antwort zu Frage 1 wird verwiesen.

6. Welche weiteren Personalauswahlverfahren des BMZ wurden nicht über das Bundesverwaltungsamt abgewickelt?

Grundsätzlich führt das BMZ Personalauswahlverfahren für Stellen aller Laufbahnen in eigener Verantwortung durch. Auf externe Dienstleister (z. B. bund.de, interamt.de) wird üblicherweise nur für die Veröffentlichung von externen Ausschreibungen und für die Sammlung eingehender Bewerbungen zurückgegriffen. Das BMZ wertet die eingegangenen Bewerbungen aus und trifft die Auswahl der Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer für die Personalauswahlverfahren.

7. Welche fachlichen Einstellungskriterien waren in der Bewerbung festgeschrieben?
8. Aus welchen Gründen wurden die anderen Bewerberinnen und Bewerber abgelehnt?
9. Ist es zutreffend, dass die Durchführungsorganisationen GIZ und DEG andere Personalvorschläge einreichten?

Die Fragen 7 bis 9 werden gemeinsam beantwortet.

Auf die Antwort zu Frage 1 wird verwiesen.

10. Ist die Bundesregierung der Meinung, dass entwicklungspolitische Expertise Voraussetzung für die Übernahme einer Führungsposition im BMZ sein sollte?

Maßgebliche Grundlage für die Auswahl von Führungskräften im BMZ ist der verfassungsmäßig festgelegte Grundsatz der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung (Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes).

11. Welche fachliche Eignung im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit war bei der Einstellung von Dr. C. F.-W. als Geschäftsführerin der „Agentur für Wirtschaft und Entwicklung“ ausschlaggebend?
12. Welche Erfahrung und fachliche Eignung im Bereich der Entwicklungsfinanzierung qualifiziert Dr. C. F.-W. für das Amt der Geschäftsführerin der „Agentur für Wirtschaft und Entwicklung“?
13. Welche Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Durchführungsorganisationen qualifiziert Dr. C. F.-W. für das Amt der Geschäftsführerin der „Agentur für Wirtschaft und Entwicklung“?
14. Welche bundespolitische Erfahrung qualifiziert Dr. C. F.-W. für das Amt der Geschäftsführerin der „Agentur für Wirtschaft und Entwicklung“?
15. Welche Stellen in der GIZ waren mit der Einstellung von Dr. C. F.-W. befasst?
16. Wussten GIZ-Vorstandsmitglieder von der Einstellung von Dr. C. F.-W.?  
Welche Vorstandsmitglieder stimmten der Einstellung zu?
17. Haben Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter der GIZ der Einstellung von Dr. C. F.-W. zugestimmt?  
Wenn ja, welche?
18. Wie ist die Stelle von Dr. C. F.-W. vergütet?

Die Fragen 11 bis 18 werden gemeinsam beantwortet.

Auf die Antwort zu Frage 1 wird verwiesen.

19. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BMZ wurden in der laufenden sowie in den vergangenen zwei Legislaturperioden in Führungspositionen befördert (bitte Referatsleitung, Unterabteilungsleitung und Abteilungsleitung nach den Legislaturperioden aufschlüsseln)?

Unter Hinweis auf die eingangs angeführten, datenschutzrechtlich begründeten Tilgungsfristen, die eine Auswertung personenbezogener Daten früherer Legislaturperioden nicht zulassen, ergibt sich für die 18. Legislaturperiode folgendes Bild:

Abteilungsleitungen	Unterabteilungsleitungen	Referatsleitungen	Summe
5	7	14	26

20. Wie viele dieser Personen konnten weniger als sechs Jahre entwicklungspolitische Arbeitserfahrung im BMZ, Internationalen Organisationen und Durchführungsorganisationen vorweisen (bitte nach Legislaturperioden aufschlüsseln)?

Unter Hinweis auf die eingangs angeführten, datenschutzrechtlich begründeten Tilgungsfristen, die eine Auswertung personenbezogener Daten früherer Legislaturperioden nicht zulassen, ergibt sich für die 18. Legislaturperiode folgendes Bild:

Abteilungsleitungen	Unterabteilungsleitungen	Referatsleitungen	Summe
2	2	3	7

21. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass eine mehrjährige Berufserfahrung (also mindestens zwei Jahre) in einem Entwicklungs- oder Schwellenland Grundkompetenz für eine Führungskraft im BMZ sein sollte?

Nein. Im Rahmenkonzept zur Personalentwicklung im BMZ stellt Auslandserfahrung in einem entwicklungspolitisch einschlägigen Bereich nur eines von fünf möglichen Kriterien dar, welches für eine Rolle als Führungskraft bedeutsam sein könnte.

22. Wurde eine solche mehrjährige Erfahrung im Personalkonzept des BMZ als Grundkompetenz für die Übernahme einer Führungsfunktion im BMZ verankert?

Auf die Antwort zu Frage 21 wird verwiesen.

23. Wie hoch ist aktuell der Prozentsatz der Unterabteilungsleiterinnen und Unterabteilungsleiter, die eine solche mehrjährige Arbeitserfahrung vorweisen können?

Von den derzeitigen Unterabteilungsleiterinnen und Unterabteilungsleitern verfügen 53 Prozent über Auslandserfahrung in einem entwicklungspolitisch einschlägigen Bereich gemäß Personalentwicklungskonzept.

24. Wie hoch ist dieser Prozentsatz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in der laufenden Legislaturperiode zu Unterabteilungsleiterinnen und Unterabteilungsleitern befördert wurden?

Von den in dieser Legislaturperiode zu Unterabteilungsleiterinnen und Unterabteilungsleitern bestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfügen 43 Prozent über Auslandserfahrung in einem entwicklungspolitisch einschlägigen Bereich gemäß Personalentwicklungskonzept.

25. Wie hoch ist aktuell der Prozentsatz der Referatsleiterinnen und Referatsleiter, die eine solche mehrjährige Arbeitserfahrung in einem Schwellen- oder Entwicklungsland vorweisen können?

71 Prozent der Referatsleiterinnen und Referatsleiter verfügen über eine mehrjährige Auslandserfahrung in einem entwicklungspolitisch einschlägigen Bereich gemäß Personalentwicklungskonzept.

26. Wie hoch ist dieser Prozentsatz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in der laufenden Legislaturperiode zu Referatsleiterinnen und Referatsleitern befördert wurden?

Von den in dieser Legislaturperiode zu Referatsleiterinnen und Referatsleitern bestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfügen 71,4 Prozent über Auslandserfahrung in einem entwicklungspolitisch einschlägigen Bereich gemäß Personalentwicklungskonzept.

27. Wie viele Führungskräfte wurden in der laufenden und in den vergangenen zwei Legislaturperioden extern rekrutiert (bitte Referatsleitung, Unterabteilungsleitung und Abteilungsleitung nach den Legislaturperioden aufschlüsseln)?

Unter Hinweis auf die eingangs angeführten, datenschutzrechtlich begründeten Tilgungsfristen, die eine Auswertung personenbezogener Daten früherer Legislaturperioden nicht zulassen, ergibt sich für die 18. Legislaturperiode folgendes Bild:

Abteilungsleitungen	Unterabteilungsleitungen	Referatsleitungen	Summe
2	2	4	8

Wie viele davon aus anderen Bundesministerien?

Abteilungsleitungen	Unterabteilungsleitungen	Referatsleitungen	Summe
1	1	2	4

28. Welche Fähigkeiten (gemäß Eignung und Befähigung) konnten diese Personen nachweisen, die sich nicht selbst im BMZ finden konnten?

Die extern rekrutierten Führungskräfte verfügten über Fähigkeiten und Erfahrungen, die für das jeweilige Arbeitsfeld im BMZ von besonderer Relevanz und hausintern zum Zeitpunkt der Besetzung nicht hinreichend verfügbar waren. Hierzu zählen z. B. besondere Fach-, Sprach- und Regionalkenntnisse, Erfahrungen im politischen Raum sowie umfassende Kenntnisse in der Zusammenarbeit mit Medien, der Wirtschaft oder der Zivilgesellschaft.

29. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im gleichen Zeitraum vom BMZ in eine Führungsposition in einem anderen Ressort versetzt worden?

Zu früheren Legislaturperioden liegen keine Daten vor, da diese nach Ausscheiden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem BMZ gemäß datenschutzrechtlichen Bestimmungen getilgt werden. In der aktuellen Legislaturperiode sind keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unmittelbar in eine Führungsposition in einem anderen Ressort versetzt worden.

30. Wie viele Referatsleitungen werden aktuell im BMZ unterhalb der Besoldungsgruppe A16 (Ministerialrat) besoldet?

Im BMZ werden aktuell 25 – auch in Teilzeit beschäftigte – Referatsleiterinnen und Referatsleiter unterhalb der Besoldungsgruppe A 16 besoldet.

31. Wie viele Referats- und Unterabteilungsleitungen sind aktuell in einer Verwendung „zur besonderen Verwendung – z. b. V.“?

Zurzeit sind im BMZ fünf Referatsleiterinnen und Referatsleiter (keine Unterabteilungsleiter/-innen) in einer „z.b.V.“-Verwendung tätig.

32. Welchen entwicklungspolitischen Mehrwert für die Einbindung der Privatwirtschaft in die deutsche Entwicklungszusammenarbeit ergibt sich aus der „Agentur für Wirtschaft und Entwicklung“?

Sowohl die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung wie auch das Klimaabkommen von Paris werden nur dann erfolgreich umgesetzt werden können, wenn die Privatwirtschaft hierzu ihren unverzichtbaren Beitrag leistet. Beschäftigungs- und damit Einkommensmöglichkeiten werden in erster Linie von der Privatwirtschaft geschaffen. Vor diesem Hintergrund muss unternehmerisches Engagement zukünftig eine noch größere Rolle in der wirtschaftlichen Zusammenarbeit spielen und verstärkt Win-win-Situationen schaffen. Genau diese Rolle der Privatwirtschaft schreiben auch die genannten Abkommen fest. Die Agentur für Wirtschaft und Entwicklung ist zentraler Ansprechpartner für unternehmerisches Engagement in Entwicklungs- und Schwellenländern. Sie bereitet die Themen und Angebote des BMZ verständlich und wirtschaftsrelevant auf und führt unter Einbeziehung zuständiger Arbeitseinheiten im BMZ den übergreifenden Dialog mit der Wirtschaft. Sie trägt dazu bei, dass mehr deutsche und europäische Unternehmen für ein Engagement in den Partnerländern des BMZ und damit zum Vorteil einer dortigen nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung gewonnen werden können.

33. Ist die Einrichtung der Agentur Ausdruck davon, dass das BMZ mit der Arbeit der „Servicestelle Wirtschaft“ nicht zufrieden war?

Nein, im Gegenteil. Die Servicestelle für die Wirtschaft hat in den Jahren ihres Bestehens seit 2010 gute Arbeit geleistet und eine jährlich steigende Zahl von Beratungen durchgeführt. Vor diesem Hintergrund entschied das BMZ, die Servicestelle, die mit nur einem Berater besetzt war, auszuweiten. Hieraus ist die Agentur für Wirtschaft und Entwicklung entstanden.

34. In welchem Verhältnis steht die neu geschaffene Agentur zu den EZ-Scouts im Inland bzw. zu den CIM-Fachkräften (CIM: Centrum für internationale Migration und Entwicklung) ExperTS im Ausland?

Die Agentur stellt eine sinnvolle Verzahnung der Beratungsangebote dar. Sie ergänzt die regional oder sektoral aufgestellten EZ-Scouts und dient als Mittlerin zu den Beratungskräften im Ausland.

35. Welche Ergebnisse hat die jüngste Evaluierung der beiden Instrumente EZ-Scouts und CIM-Fachkräfte ergeben, und welche Konsequenzen wurden daraus gezogen?

In den Jahren 2014/2015 wurde das EZ-Scout-Programm evaluiert, eine Evaluierung des CIM/AHK-Programms ist in Vorbereitung. Die Evaluierungsergebnisse zum EZ-Scout-Programm sind insgesamt positiv und untermauern die Zielsetzung des BMZ, die Privatwirtschaft stärker in Ansätze und Vorhaben der deutschen EZ einzubinden sowie das Engagement und damit verbundene entwicklungspolitisch sinnvolle Investitionen der deutschen und europäischen Wirtschaft in Entwicklungs- und Schwellenländern zu steigern. Auf dieser Basis wird das Programm fortgeführt.



